

I libri del Fondo sociale europeo

ISSN 1590-0002

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca scientifica istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973.

L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema statistico nazionale.

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia Nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore generale

Antonio Capone

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo raccoglie i risultati tecnico-scientifici conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2000-2006 "Progetti operativi: Azioni per l'attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del Programma Operativo Nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema".

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo è curata da *Isabella Pitoni* responsabile URP-Centro di Documentazione Specializzato Isfol.



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*
Dipartimento per le pari opportunità
Ufficio per gli interventi in campo economico e sociale

ISFOL

**ESITI DELL'APPLICAZIONE
DELLA POLITICA DI PARI
OPPORTUNITÀ E DEL
MAINSTREAMING DI GENERE
NEGLI INTERVENTI DI FSE**

**Le "azioni rivolte alle persone"
e "le azioni rivolte
all'accompagnamento" lette
secondo il genere**

**Il volume è il risultato di una ricerca
curata dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol
nell'ambito del Programma Operativo Nazionale
Ob. 3 "Azioni di sistema", Asse E, Misura E1,
Piano di attività 2005.**

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

per l'Isfol: *Giovanna Indiretto,
Elena Murtas, Alessia Rosiello.*

Come esperte esterne:
*Antonietta De Sanctis, Manuela Galaverni,
Alberta Pasquero.*

Il volume è a cura di *Elena Murtas.*

Sono autori del volume:
Antonietta De Sanctis (Cap. 1),
Elena Murtas (Cap. 2),
Manuela Galaverni (Cap. 3),
Alessia Rosiello (Seconda Parte - Introduzione),
Claudia Ceccacci (Cap. 4),
Gianna Rolle (Cap. 5),
Ivana Fellini, Manuela Samek Lodovici (Cap. 6).

Ha curato la revisione dei testi
Antonietta De Sanctis.

Ha curato l'editing del volume
Alessia Rosiello.

Coordinamento editoriale della collana

I libri del Fondo sociale europeo:

Aurelia Tirelli e Piero Buccione.

Collaborazione di *Paola Piras.*



INDICE

Premessa	9
Introduzione	11
Prima parte	17
1 La valutazione degli esiti delle azioni cofinanziate dal FSE quale ambito di osservazione sensibile al genere	19
1.1 L’Azione di sistema “Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l’attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.”	19
1.2 Il ciclo del programma e gli esiti delle azioni cofinanziate	24
1.3 Le “azioni rivolte alle persone” e le “azioni rivolte all’accompagnamento”	29
1.4 Articolazione del documento	36
2 La priorità di pari opportunità e il rispetto del <i>mainstreaming</i> di genere nella valutazione degli esiti delle “azioni rivolte alle persone” e delle “azioni rivolte all’accompagnamento”	37
2.1 Il “genere” e gli esiti delle “azioni rivolte alle persone”	39
2.2 Il “genere” e gli esiti delle “azioni rivolte all’accompagnamento”	49
3 Possibili integrazioni in ottica di genere agli strumenti di analisi degli esiti delle “azioni rivolte alle persone”	55
3.1 Premessa	55
3.2 Formulario di iscrizione	58
3.3 Questionari per la rilevazione degli esiti	64
3.3.1 <i>Questionario per la rilevazione degli effetti della formazione rivolta ai lavoratori cofinanziata dal FSE</i>	64
3.3.2 <i>Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione cofinanziati dal FSE</i>	75

3.3.3	Questionario per la rilevazione degli esiti delle work experiences cofinanziate dal FSE	78
3.3.4	Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli incentivi alle persone per la formazione, cofinanziati dal FSE	80
3.3.5	Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati alla creazione d'impresa cofinanziati dal FSE	82
	Seconda parte	83
	Introduzione	
	La valutazione degli esiti in chiave di genere degli interventi di FSE Ob. 3 in alcune esperienze regionali	85
4	La valutazione degli esiti delle azioni rivolte alle persone secondo una prospettiva di genere in Emilia-Romagna	91
4.1	Il contesto regionale	92
4.2	La strategia regionale a supporto del <i>mainstreaming</i> di genere. Le politiche di genere nella programmazione e nella valutazione dei Fondi Strutturali	96
4.3	Gli esiti della valutazione d'efficacia delle azioni rivolte alle persone	101
4.3.1	<i>Gli esiti della formazione al lavoro: l'accesso al lavoro e l'occupabilità</i>	103
4.3.2	<i>Gli esiti della formazione continua e permanente: l'adattabilità</i>	106
4.3.3	<i>Gli esiti della formazione per la creazione d'impresa</i>	107
4.4	Conclusioni	110
5	Il voucher di servizi per conciliare lavoro e famiglia in Piemonte	113
5.1	Premessa	113
5.2	Stato dell'arte	115
5.3	Modalità di gestione dei voucher di servizi	121
5.4	Il progetto interregionale "Migliorare la qualità dei voucher formativi e di servizi"	123
5.5	Linee guida per la gestione del voucher alla persona per l'acquisizione di servizi	125
5.5.1	<i>Premessa</i>	125
5.5.2	<i>Destinatari/ie</i>	125
5.5.3	<i>Offerta convenzionata di servizi</i>	126
5.5.4	<i>Attività previste</i>	126
6	Una lettura di genere degli esiti occupazionali della formazione per disoccupati nel POR Ob. 3 della Valle d'Aosta	129
6.1	Premessa	129
6.2	La posizione femminile nel mercato del lavoro valdostano e le potenzialità del POR	131

6.3	Gli esiti occupazionali delle azioni di formazione	133
6.3.1	<i>Caratteristiche della rilevazione e del campione di destinatari</i>	133
6.3.2	<i>Gli esiti occupazionali a 6 mesi dalla formazione</i>	135
6.3.3	<i>Gli esiti occupazionali a 12 mesi dalla formazione</i>	142
6.3.4	<i>Utilità della formazione ricevuta</i>	149
6.3.5	<i>Caratteristiche ed evoluzione professionale delle categorie (donne) più deboli</i>	150
6.4	Alcune considerazioni conclusive	152
Bibliografia		155

PREMESSA

Fermarsi a riflettere sugli esiti che derivano dalla attuazione di interventi e azioni previsti all'interno di programmi, nel caso qui rappresentato cofinanziati dal FSE, richiede di concentrare le proprie attenzioni su quel momento del ciclo della programmazione che si colloca temporalmente a valle degli interventi predisposti e attuati.

L'ambito degli esiti rimanda, infatti, ai risultati e agli outcome della politica o del programma intrapreso e, in generale, agli effetti che questi producono in funzione degli obiettivi di sviluppo previsti e di quanto attuato e implementato in itinere.

Con la programmazione 2000-2006 la richiesta di assumere il principio delle pari opportunità tra donne e uomini secondo la logica del doppio binario, rappresentato dall'implementazione combinata di azioni dirette alle pari opportunità e di azioni improntate al mainstreaming di genere nell'insieme delle azioni cofinanziate, ha portato ad avviare una riflessione su quali possano essere gli elementi e i criteri da considerare per monitorare e valutare l'applicazione di tale principio, il quale trova concretizzazione anche attraverso la fase degli esiti e dei risultati di un programma.

Gli elementi, i criteri e gli indicatori da considerare a tale proposito sono tutti quelli che ci consentono di evidenziare i gap ancora oggi esistenti tra le donne e gli uomini nella loro partecipazione al mercato del lavoro e ai sistemi formativi e che, se assunti e impiegati costruttivamente, possono palesare quegli elementi di criticità negativa su cui agire per intervenire nella direzione del loro superamento.

Il lavoro che viene presentato in queste pagine intende offrire un contributo proprio in tale direzione, concentrando la propria attenzione su due delle tre tipologie di azione cofinanziabili dal FSE, le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento.

Esiste un presupposto fondamentale affinché possa essere effettuata una buona analisi degli esiti, a maggior ragione che contempra trasversalmente la priorità delle pari opportunità tra donne e uomini. Tale presupposto è rappresentato dall'esistenza di sistemi informativi e di monitoraggio adeguati che consentano di rilevare ed evidenziare costantemente le differenze esistenti tra donne e uomini

Premessa

con riferimento a tutte le aree di indagine sottoposte ad analisi e, soprattutto, a quelle aree considerate particolarmente sensibili rispetto alle differenze ancora oggi esistenti legate al genere.

La questione della disaggregazione costante dei dati per sesso è una tematica ricorrente tra gli attori che si occupano di pari opportunità e rappresenta una necessità a cui bisogna fornire risposta se si vuole evitare che i decisori delle politiche seguitino ad offrire alle donne, nelle loro diverse condizioni socio-economiche, opportunità che dietro ad una presunta aurea di neutralità nascondono in realtà situazioni di discriminazione e di trattamento differenziato.

In questo momento siamo a cavallo tra due periodi di programmazione del FSE e anche i primi documenti esistenti per il 2007-2013 evidenziano la necessità che gli Stati membri:

- proseguano l'azione di implementazione della strategia del doppio binario;*
- prevedano dei programmi che contemplino come l'uguaglianza di genere e le pari opportunità saranno promosse nelle fasi di preparazione, implementazione, monitoraggio e valutazione dei programmi stessi;*
- presentino nei rapporti annuali e finale un avanzamento del gender mainstreaming e di ogni azione specifica intrapresa.*

Tali raccomandazioni valgono soprattutto per il nostro Paese che si trova nelle condizioni di registrare rispetto ad altri Stati membri una distanza ancora maggiore nel raggiungimento degli obiettivi previsti per il target femminile dalla Strategia Europea per l'Occupazione.

Serve probabilmente un grande sforzo comune per colmare questo gap strutturale. Impegno che si manifesta anche attraverso la predisposizione e la diffusione di lavori come questo, il quale offre e spunti di riflessione e esemplificazioni di sperimentazioni già realizzate e in corso che possono essere tesaorizzati, condivisi e ulteriormente implementati, ci auguriamo, nel prossimo futuro.

Michele Palma

Dirigente Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

INTRODUZIONE

Con l'avvio della programmazione 2000-2006 dei Fondi Strutturali è stata costituita presso l'ISFOL l'Unità Pari Opportunità, quale Struttura di Supporto ed Assistenza Tecnica al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPO-PCM).

Il compito precipuo affidatole è di lavorare alla individuazione di proposte operative per l'attuazione degli orientamenti e degli indirizzi presenti nelle Linee Guida "Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa. - Fondi Strutturali 2000-2006 V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità) elaborate nel 1999.

Dal 2001 la Struttura è impegnata nella realizzazione di una serie di approfondimenti che si concentrano sui contenuti della programmazione prevista per i territori dell'Obiettivo 3 e si situano nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Azioni di sistema", Misura E1, Azione 1.

L'intento perseguito è di produrre delle linee guida operative capaci di supportare ed indirizzare le Amministrazioni regionali, titolari di programmi operativi cofinanziati dal FSE, relativamente alle problematiche connesse alle pari opportunità.

La complessità dei processi di programmazione 2000-2006, il carattere trasversale delle azioni da mettere in atto in tema di pari opportunità, la novità dell'approccio di genere, infatti, hanno indotto il DPO a predisporre nuove metodologie e strumenti da mettere a disposizione di coloro che sono coinvolti a vario titolo nelle diverse fasi della programmazione.

L'attuale ciclo programmatico, infatti, ha sovvertito le logiche seguite nel ciclo precedente: allora, tutte concentrate sull'obiettivo di attuare azioni *ad hoc* per le donne, ora di garanzia delle specificità di genere, ed in modo trasversale ad Assi e Misure, e perciò sensibili alle problematiche ed alle esigenze sia maschili che femminili.

Si tratta di cambiamenti ampiamente annunciati già a partire dal Terzo Programma d'Azione comunitario a medio termine per la parità di opportunità tra

donne ed uomini (1991-1995) quando l'Unione Europea ha iniziato a considerare la strategia di *mainstreaming* come complementare a quella delle azioni positive.

La novità dell'impostazione comunitaria al principio delle pari opportunità ha comportato la necessità dell'adozione di una prospettiva e di un approccio duale al tema dell'uguaglianza: politiche ed azioni finalizzate al superamento del divario di genere che caratterizza l'economia e la società vengono perseguite mediante azioni trasversali a tutti i programmi e per mezzo del potenziamento di quelle specifiche a favore delle donne.

Il carattere notevolmente innovativo di tale orientamento, che ha richiesto e richiede ancora approcci talvolta sperimentali, rende necessario supportare i numerosi attori che ai livelli nazionale, regionale, provinciale intervengono nelle varie fasi del ciclo programmatico ed, a vario titolo, all'attuazione delle linee richiamate.

Per rispondere a tale esigenza, l'Unità Pari Opportunità dell'ISFOL ha prodotto il lavoro che qui si presenta e che si situa in un *continuum* con lo sforzo avviato nel 2001.

Come già anticipato in altre sedi, la complessità di tale lavoro ha richiesto la costituzione di un apposito Gruppo di Lavoro (GdL) composto da:

- risorse interne all'ISFOL appartenenti all'Unità Pari Opportunità;
- esperte sui temi delle pari opportunità, della valutazione, della conciliazione, dei bilanci pubblici, con incarico di consulenza presso l'Unità Pari Opportunità;
- Dipartimento per le Pari Opportunità.

Il GdL si è avvalso anche dell'apporto e della partecipazione di attori significativi, più o meno direttamente legati alla realizzazione di politiche di sviluppo delle pari opportunità tra donne e uomini nei diversi contesti locali (Regioni e Province) e nazionali (Ministeri).

Questo documento si situa nel percorso iniziato con le Linee Guida V.I.S.P.O., nel 1999, proseguito, dapprima, con l'elaborazione del documento finalizzato a fornire indicazioni per integrare l'ottica di genere nella riprogrammazione del Fondo Sociale Europeo ed elaborato nel 2002, e, successivamente, con l'approfondimento sui temi della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare conclusosi nel 2005.

Nella linea degli altri, vuole offrire un contributo alla definizione di un modello per la valutazione degli esiti occupazionali e degli impatti lavorativi delle azioni rivolte alle persone e delle azioni di accompagnamento, dal punto di vista delle pari opportunità.

Questo lavoro, che si arricchisce di esperienze e riflessioni realizzate da alcune AdG, riportate nella seconda parte del volume, si rivolge non solo a tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nella gestione dei Fondi Strutturali, ma anche a tutti gli attori istituzionali e sociali coinvolti dalle politiche promosse sui territori. Pensiamo possa essere utile, in particolare, ai valutatori ed alle struttu-

re di assistenza tecnica che realizzano le valutazioni degli esiti per le amministrazioni regionali.

L'impostazione data al lavoro ha richiesto l'attuazione di diversi *step* ed, in particolare:

- 1 sono stati analizzati i lavori già svolti in tale direzione (ad es. quello sugli esiti occupazionali della Struttura Nazionale di Valutazione (SNV) dell'ISFOL; quello sugli esiti degli IFTS realizzato dall'Area Sistemi formativi dell'ISFOL; quelli sugli esiti delle azioni rivolte alle persone, in particolare delle azioni formative, realizzate dalle Regioni - Province autonome);
- 2 sono stati analizzati, con ottica di genere, i documenti di programmazione generale e attuativa per verificare se e quali approfondimenti, precisazioni, specificazioni sono stati prodotti e per ricavarne indicatori utili alla valutazione degli esiti;
- 3 sono stati ripresi gli strumenti di rilevazione (domanda di iscrizione, questionario per la rilevazione degli effetti della formazione rivolta agli occupati e questionari per la rilevazione degli esiti della formazione, delle *work experiences*, degli incentivi alle persone e per la creazione di impresa) riletti alla luce del V.I.S.P.O. e degli approfondimenti precedentemente realizzati dal Gruppo di Lavoro e sono stati integrati nel modo proposto nella prima parte di questo documento, al capitolo terzo;
- 4 è proseguita l'analisi della documentazione esistente relativamente ai mutamenti demografici e culturali che condizionano e caratterizzano le problematiche di pari opportunità e, conseguentemente, le scelte di intervento programmatico ritenute necessarie e, a caduta, gli esiti che ne derivano;
- 5 sono state individuate e contattate le Amministrazioni regionali delle aree Ob. 3 che abbiano realizzato esperienze di valutazione degli esiti occupazionali e degli effetti sull'occupazione di azioni rivolte alle persone e di azioni di accompagnamento, con l'ottica delle Pari Opportunità, per raccogliere e presentare le loro prassi. Alcune sono esposte nella seconda parte del documento.

Integreranno e completeranno il modello e l'esercizio fatto, i lavori, in corso di realizzazione, relativi ai processi decisionali, di coordinamento e di implementazione delle politiche di pari opportunità, all'impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nell'attuale programmazione e quello finalizzato a rileggere in ottica di genere la valutazione di efficacia delle azioni rivolte a strutture e sistemi.

Sarebbe utile realizzare anche alcune indagini specifiche sugli effetti della formazione rivolta agli occupati. La formazione continua, i suoi esiti e gli impatti che determina sono, in generale, poco studiati mentre sono un possibile luogo di perpetuazione di discriminazione quanto ad accesso alle opportunità formative, a coerenza fra qualifiche conseguite e problemi di segregazione, a prassi conciliative tra vita privata e lavorativa.

È noto a tutti che il ciclo di programmazione che ha permesso l'implementazione del V.I.S.P.O. sta giungendo a conclusione, che sono in corso le attività che preparano la nuova programmazione dei Fondi Strutturali. Potrebbe quindi apparire esaurito il compito assegnato.

Vale la pena di ricordare, però, che il Regolamento sui Fondi Strutturali all'art. 41, comma 1, stabilisce che "La valutazione *ex post* mira a rendere conto, sulla base dei risultati della valutazione già disponibili, dell'impiego delle risorse, dell'efficacia e dell'efficienza degli interventi e del loro impatto e a consentire di ricavarne insegnamenti per la politica di coesione economica e sociale. Essa verte sui fattori di successo o insuccesso registrati nel corso dell'attuazione, nonché sulle realizzazioni e sui risultati, compresa la loro prevedibile durata".

La valutazione *ex post* coincide, di fatto, con la valutazione di impatto e rappresenta la fase e il momento più importante dell'intero processo valutativo di una politica, di un programma, dei suoi assi prioritari, delle misure d'intervento e, al loro interno, delle azioni finanziate.

Essa, infatti, rendendo conto del conseguimento degli obiettivi individuati, dell'utilizzo delle risorse, del raggiungimento degli effetti, attesi e inattesi, dell'efficacia e dell'efficienza con cui i risultati sono stati raggiunti, consente di riconoscere i fattori di successo o di fallimento, di comprendere la sostenibilità dei risultati, e, soprattutto, di rilevare come la politica e il programma predisposto abbiano contribuito a modificare la situazione preesistente il loro avvio e quali siano gli insegnamenti da trarre, trasferibili ad altri ambiti.

Dovrebbe essere questo il punto d'arrivo dell'Azione di sistema che ha dato vita al lavoro del quale questo documento è parte.

Ma la programmazione comunitaria 2007-2013, della quale sono già state fissate le caratteristiche salienti e che è in corso di definizione, innova profondamente i suoi obiettivi e, pur permanendo la raccomandazione che l'uguaglianza tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse e sostenute durante le varie fasi di implementazione dei Fondi, sarà necessario aggiornare e rileggere il modello V.I.S.P.O., proprio in considerazione dei cambiamenti introdotti.

E ciò, in particolare, al fine di superare le difficoltà incontrate ad internalizzare la valutazione e l'ottica di genere nelle azioni indirette (non rivolte alle persone) e, soprattutto, in tutti i Fondi diversi dal FSE.

Sarà necessario, infatti, approfondire in che misura attività di tipo infrastrutturale, di sviluppo locale, di ricerca e innovazione e/o di sviluppo rurale, incidono sulla condizione femminile per prevedere ed implementare metodologie e strumenti finalizzati alla costruzione di sistemi informativi utili per un monitoraggio che integri programmi e politiche sostenuti da risorse finanziarie diversificate e per produrre strumenti di valutazione adeguati alla complessità dei temi e delle politiche che vi sovrintendono.

L'impostazione data al lavoro fin qui realizzato, la sua natura, le azioni alle quali si applica fanno sì che i risultati prodotti possano essere utili e siano validi ogni

qual volta si vogliono programmare, attuare e valutare politiche che assumano il *mainstreaming* di genere come trasversalità, qualunque siano le modalità di finanziamento e le aree di realizzazione.

Per questa ragione riteniamo possa essere utile completare l'impianto valutativo disegnato, arrivando a comprendere gli aspetti legati al genere nella fase della valutazione di impatto delle politiche intraprese.

prima parte



capitolo 1

LA VALUTAZIONE DEGLI ESITI DELLE AZIONI COFINANZIATE DAL FSE QUALE AMBITO DI OSSERVAZIONE SENSIBILE AL GENERE

1.1 L'AZIONE DI SISTEMA "DEFINIZIONE DI UN MODELLO DI VALUTAZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE PER L'ATTUAZIONE DELLE LINEE GUIDA V.I.S.P.O."

La programmazione attuativa dell'Ob. 3 si è sforzata di tradurre in pratica, sia pure con tutte le difficoltà e le incertezze generalmente connesse con l'avvio di nuovi processi, le raccomandazioni che hanno ufficialmente¹ accompagnato gli atti di programmazione:

- promuovere azioni specifiche per le pari opportunità tra donne e uomini (Asse E);
- garantire il rispetto delle specificità di genere trasversalmente all'attuazione degli interventi a valere sui singoli Assi e sulle singole Misure e per l'intero ciclo programmatico.

L'uguaglianza di opportunità fra uomini e donne è così diventato uno dei principi guida per fare la diagnosi della situazione, per disegnare la strategia degli interventi; per caratterizzarne il sistema di gestione; per selezionare i progetti ammessi a finanziamento; per predisporre i sistemi di monitoraggio e di rilevazione dei dati; per attuare gli interventi, per valutare i risultati² e rilevarne l'efficacia riferita agli esiti ed agli effetti prodotti.

Tali raccomandazioni prefigurano due obiettivi che, percorrendo strade per certi versi differenziate, quella delle azioni specifiche, che potremo considerare anche

1 Cfr. Commission des Communautés Européennes (CE), *Integrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, Bruxelles, 21.02.1996, in COM(96) 67 final; Commission Européenne (CE), *Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels*, Mars 2000; Regolamento (CE) n. 1260/99, in GUCE L 161 del 26.06.1999; Regolamento (CE) n. 1784/99, in GUCE L 213 del 13.08.1999; Documenti di programmazione e attuativi (bandi e avvisi) a livello nazionale e territoriale.

2 Cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004, pp. 30-31.

azioni positive, e quella delle azioni trasversali improntate alle pari opportunità, convergono verso un macro obiettivo sintetizzabile nel tentativo di "integrare il *mainstreaming* di genere nelle *policy*", in questo caso, promosse dal FSE e, quindi, in tutte quelle politiche cofinanziate tese a fornire un "... sostegno a misure volte a prevenire e a combattere la disoccupazione nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro al fine di promuovere un livello elevato di occupazione, la parità tra uomini e donne, uno sviluppo duraturo e la coesione economica e sociale"³.

Operando in tale direzione il Fondo offre il proprio contributo alle azioni intraprese all'interno della Strategia europea per l'occupazione, così come ribadito e sostenuto con forza anche dalla riforma prevista per il periodo 2007-2013.

Da questi presupposti e dalle Linee Guida V.I.S.P.O., adottate dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri nel giugno 1999, scaturisce l'azione *Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.*, che si colloca fra le attività previste nella Misura E1 Azione 1 del PON "Azioni di sistema" Ob. 3.

Le Linee Guida V.I.S.P.O. costituiscono un quadro di riferimento per contenuti, metodologie e strumenti operativi e supporto per le funzioni di programmazione e valutazione relative ai Fondi Strutturali per il periodo 2000-2006. Esse hanno promosso strategie, indirizzi, metodologie, interventi ed azioni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo generale del "miglioramento delle pari opportunità e della partecipazione di uomini e donne ad uno sviluppo equilibrato".

Si configurano come un modello le cui finalità generali tendono a:

- ✓ individuare indirizzi ed orientamenti metodologici utili ad ampliare la base informativa sulla condizione delle donne rispetto al mercato del lavoro e agli interventi avviati per migliorare tale condizione con le risorse comunitarie;
- ✓ individuare standard di qualità da utilizzare nella valutazione dei programmi operativi, con particolare riferimento all'applicazione del principio di *mainstreaming* di genere;
- ✓ definire modalità di implementazione e sostegno delle politiche di *mainstreaming*, anche attraverso il coinvolgimento di una rete di attori locali interessati all'attuazione delle relative politiche.

L'impianto metodologico offerto da V.I.S.P.O. si sostanzia nell'individuazione delle principali aree di impatto su cui i Fondi Strutturali possono agire. Tali aree sono indicate quali variabili/obiettivo prioritarie verso le quali gli interventi programmati dovrebbero orientarsi durante la loro attuazione, e rispetto alle quali va valutato l'impatto degli interventi stessi. Si tratta di:

- Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne.

3 Cfr. Regolamento (CE) n. 1784/99, in GUCE L 213 del 13.08.1999, art. 1.

- Migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione.
- Migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura.
- Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

Questi quattro grandi ambiti tematici sono stati dapprima declinati in sotto-obiettivi e azioni dentro le varie misure di intervento dei documenti di programmazione e, successivamente, hanno costituito oggetto di rilevazione, mediante indicatori osservabili e, per quanto possibile, quantificabili, per valutare il grado di miglioramento prodotto dai programmi attuati.

Si segnala in tale direzione il secondo documento elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità nel luglio 2000 *Linee guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione* in relazione al rispetto del principio di pari opportunità per donne e uomini. In continuità con il precedente, forniva spunti ed indicazioni alle Autorità di Gestione dei Fondi per l'individuazione di tipologie di azione che fossero coerenti con le quattro variabili riportate e con le scelte strategiche operate nei propri piani operativi.

L'Azione di sistema entro la quale si situano gli approfondimenti realizzati e/o da realizzare persegue le finalità di:

- contribuire ad implementare, a monitorare, a valutare l'efficacia delle misure e delle azioni adottate, anche mediante approfondimenti tematici necessari per individuare gli indicatori utili allo scopo;
- sviluppare una rete di interlocutori e un'azione di sensibilizzazione a cascata sul territorio;
- seguire gli sviluppi di analoghe problematiche in altri Stati membri per alimentare un costruttivo percorso di scambi di esperienza e di crescita.

Il primo contributo, prodotto dall'Unità Pari Opportunità dell'ISFOL nel 2002 nell'ambito del mandato ricevuto dal DPO, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per la riprogrammazione FSE - Ob. 3*, era finalizzato a riflettere sulle modalità attraverso le quali rendere possibile e positiva l'applicazione del principio di pari opportunità e di *mainstreaming* di genere all'interno dell'attuale ciclo di programmazione del FSE.

Si affrontavano lì i problemi della valutazione *ex ante* (analisi di contesto e valutazione di scenario), degli indirizzi e strumenti per la valutazione *in itinere* e si rinviava, nello stesso tempo, alla necessità di individuare indicatori utili a valutare, nella fase *ex post*, la coerenza delle misure adottate rispetto agli obiettivi della programmazione e l'impatto determinato dalle politiche di pari opportunità promosse.

Il particolare momento di realizzazione dello studio (l'avvio delle riprogrammazioni di metà percorso) rendeva attuali ed utilizzabili le proposte e le impostazioni ivi contenute.

Per questa ragione erano state riprese anche le questioni relative alla valutazione *ex ante*: le Autorità di Gestione avrebbero potuto integrare i dati raccolti al

momento della programmazione generale, con informazioni utili a meglio valutare effetti ed impatti delle politiche di pari opportunità.

Il documento individuava quattro ambiti tematici rilevanti in chiave di valutazione di genere sui quali prometteva di realizzare approfondimenti: le politiche di conciliazione; il processo decisionale, di coordinamento e di implementazione delle politiche di pari opportunità nel FSE; gli esiti che derivano dagli interventi realizzati; l'impiego in chiave di genere delle risorse finanziarie.

Il lavoro di riflessione, finalizzato a tradurre gli orientamenti e gli indirizzi del V.I.S.P.O. in strumenti e modalità operative, negli "Indirizzi operativi" citati si è soffermato sull'analisi di contesto e la valutazione di scenario (contenuti specifici della fase di avvio di una nuova programmazione), sui criteri per la redazione dei bandi e la selezione dei progetti (azioni specifiche della fase attuativa), sugli indicatori di realizzazione e di risultato (utili anche per le azioni di riprogrammazione). L'impegno successivo del Gruppo di Lavoro si è applicato a produrre il primo degli approfondimenti previsti: le politiche di conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa, già pubblicato in questa stessa collana⁴, mentre sono in corso di redazione studi finalizzati ad analizzare l'impiego in chiave di genere delle risorse finanziarie della programmazione in corso e ad esaminare l'andamento dei processi decisionali e di implementazione delle politiche di pari opportunità nei territori di riferimento.

Gli obiettivi assunti dal Gruppo di Lavoro ISFOL che si intendono raggiungere attraverso questo approfondimento sono di:

- ✓ costruire un modello metodologico di analisi degli esiti che derivano dall'attuazione delle tipologie di azione finanziabili dal FSE, il quale evidenzia le implicazioni e quegli elementi che li qualificano come effetti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del *mainstreaming* di genere;
- ✓ migliorare, integrandole, le informazioni sulle caratteristiche e le condizioni delle persone al momento dell'entrata nei percorsi loro rivolti, per meglio leggere gli esiti e gli effetti che hanno determinato.

Come già anticipato nell'introduzione, questo documento sviluppa analisi e produce i risultati attesi limitatamente a due tipologie di azione, quelle rivolte alle persone e quelle di accompagnamento.

Per quanto concerne le azioni rivolte a strutture e sistemi, dopo una prima ricognizione fatta sui dati presenti nell'apposito sistema informativo che ha messo in luce la grande varietà e differenza degli interventi finanziati, si è valutato utile procedere ad un ulteriore approfondimento per esaminare in modo più approfondito le prassi valutative e le necessità di integrare/elaborare specifici indicatori di pari opportunità. Preme a questo punto richiamare le motivazioni che hanno indotto il Gruppo di Lavoro ad esercitare il mandato ricevuto rispetto a tutte le fasi e le prassi invalse di valutazione, ivi compresa la valutazione degli esiti/effetti delle azioni.

⁴ Cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), aprile 2005.

Abbiamo altrove⁵ diffusamente argomentato come sia necessario analizzare attentamente il contesto, valutare lo scenario, mettere in gerarchia i problemi ai quali si vuole dare risposta ed obiettivi che si intendono raggiungere, valutare le realizzazioni ed i risultati che si producono.

Tutto ciò non è tuttavia sufficiente: è indispensabile, infatti, che i *policy maker* si interrogino anche circa gli effetti che un particolare intervento, una data politica, possono determinare su uomini e donne (con le loro specificità, le loro differenze: di reddito, situazione familiare, situazione professionale, cultura, educazione), anche quando questi non ne siano i destinatari diretti.

Diventa poi essenziale, ad intervento concluso, valutarne le conseguenze.

Ciò, ovviamente, se ci si muove nella logica della valutazione come apprendimento, aiuto alla decisione, strumento per migliorare la programmazione; se si vuole capire, cioè, in che misura le disparità, i problemi individuati sono stati risolti e cosa resta ancora da fare.

Esistono già sistemi informativi e procedure, peraltro abbastanza consolidate, per realizzare tale valutazione; sono stati pensati indicatori significativi anche dal punto di vista di una valutazione del grado di attuazione del principio di pari opportunità: ad esempio, la disaggregazione per genere di tutte le informazioni relative ai destinatari degli interventi (almeno di quelli rivolti alle persone fisiche). Tuttavia, il lavoro di riflessione e di analisi degli strumenti e delle esperienze realizzate ha portato il Gruppo di Lavoro a riconoscere alcune lacune riferite ad informazioni utili a *misurare*⁶ un principio, quello delle pari opportunità, che talvolta si nasconde dietro un certo grado di "neutralità" che abbiamo inteso colmare.

Inoltre, l'intento che si è cercato di perseguire e sulla cui scia si intende proseguire, anche attraverso questo lavoro, è quello di leggere e interpretare gli interventi, le tipologie di azione e le singole azioni all'interno del quadro semantico - concettuale rappresentato dalle quattro variabili/obiettivo V.I.S.P.O. grazie alle quali raggiungere l'obiettivo generale identificato nel "Migliorare le condizioni di vita e l'indipendenza delle donne"; obiettivo che il DPO si è dato, in sintonia con le indicazioni comunitarie⁷ sin dal 1999 per garantire l'integrazione della politica di *mainstreaming* di genere nell'attuale programmazione dei Fondi Strutturali⁸.

5 PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004.

6 Il *corsivo* utilizzato intende richiamare un uso *lato* del concetto di *misura*, applicabile anche ad indicatori di tipo *qualitativo*.

7 Cfr. Commission Européenne (CE), *Evaluer l'application du principe d'égalité des chances dans les interventions des fonds structurels. Proposition méthodologiques*, Mars 1998; Commissione Europea (CE), D.G. XVI, *Il nuovo periodo di programmazione 2000-2006: documenti di lavoro metodologici. Documento di lavoro 3. Indicatori per la sorveglianza e la valutazione: una metodologia orientativa*, Bruxelles, 8 marzo 1999.

8 Gli orientamenti del DPO sono stati espressi nei due documenti: *Linee Guida "Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa" - Fondi strutturali 2000-2006 - V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità)*, Giugno 1999; *Linee Guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità tra donne e uomini*, Luglio 2000.

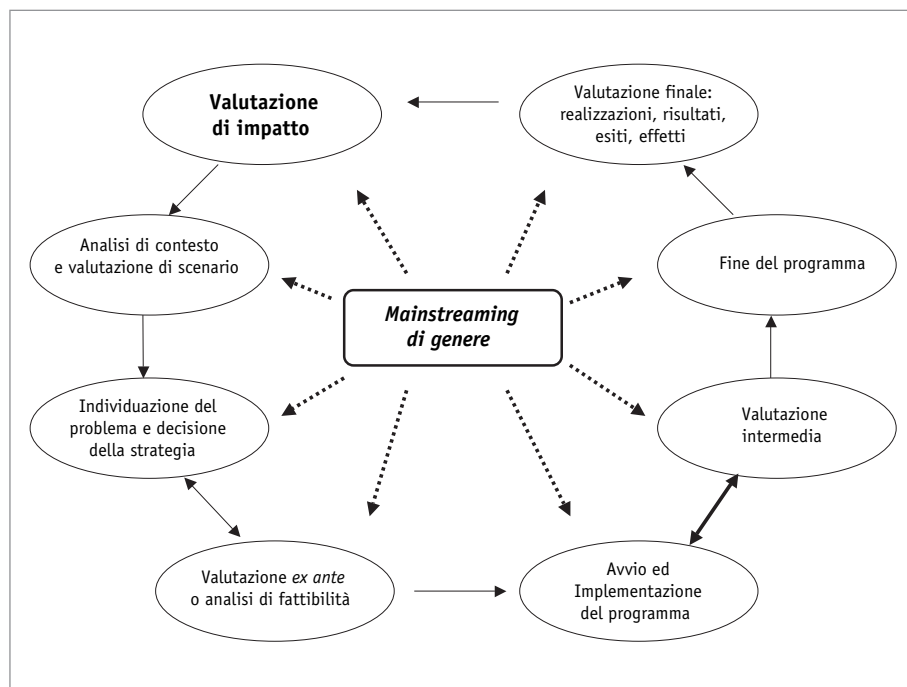
1.2 IL CICLO DEL PROGRAMMA E GLI ESITI DELLE AZIONI COFINANZIATE

Programmare interventi in ottica di genere e considerare questa prospettiva trasversalmente a tutte le fasi della programmazione, secondo una logica di *mainstreaming*, rimanda alla necessità di considerare queste problematiche e di individuare risposte ad esse pertinenti sia in fase di progettazione, sia in fase di attuazione, sia in fase di valutazione degli interventi stessi.

Tali risposte, come si è esposto nel documento *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. - Indicazioni per la riprogrammazione*, con riferimento specifico sia al testo sia alle schede esemplificative sugli esempi di indicatori di realizzazione e di risultato riferiti alle tre tipologie di azione finanziabili, diventano pertinenti nel momento in cui rispettano le specificità che interventi mirati, e non genericamente predisposti per un *target* indifferenziato, rivolti alle donne e agli uomini dovrebbero prevedere.

L'approccio processuale alla programmazione dei Fondi Strutturali, intendere cioè quest'ultima come processo circolare in evoluzione, del tutto simile alla costruzione di una *policy*, fa della valutazione, a sua volta, processo necessario per accompagnare l'attuazione di un programma e restituire al decisore un giudizio di valore sia sul programma medesimo che sulla sua attuazione.

Diventa possibile, in tal modo, valutare quanto, per effetto del programma e/o della politica, si siano ridotte le disparità fra donne e uomini nel sistema economico-sociale destinatario delle risorse, quanto gli interventi contribuiscono alla costruzione di un modello di sviluppo fondato sull'equilibrio distributivo di risorse e responsabilità tra donne e uomini.



Durante l'attuazione di un programma come di una *policy*, le azioni valutative, se se ne condivide la funzione sopra descritta, si concentrano soprattutto su realizzazioni, risultati ed impatti.

In base alla terminologia in uso, così come definita in MEANS⁹:

- le *realizzazioni* identificano le attività realizzate dagli operatori mediante i finanziamenti ricevuti. Queste sono definite anche *output*;
- i *risultati* si riferiscono agli *outcome*, cioè ai benefici immediati che i destinatari ricavano dall'aver partecipato agli interventi cofinanziati e previsti dal programma;
- gli *impatti*, sempre secondo la fonte che stiamo usando, si articolano in:
 - specifici, se sono relativi alle conseguenze di cui sempre i destinatari diretti usufruiscono nel breve-medio periodo;
 - globali, se relativi alle ricadute su persone e organizzazioni in modo generale interessati dal programma.

In base alle argomentazioni esposte, compiere la valutazione di un programma e di una politica improntata alle pari opportunità e al *mainstreaming* di genere e, quindi, andare a verificare gli esiti o gli effetti prodotti, implica che vengano

9 Commissione Européenne (CE), *Evaluer les programmes socio-économiques*, Collection MEANS (voll. 6), 1999; l'acronimo MEANS sta per Méthodes d'Evaluation des Actions de Nature Structurale.

assunte tutta una serie di *informazioni sensibili*, supplementari rispetto agli indicatori normalmente utilizzati¹⁰ atte, sostanzialmente, a “qualificare il dato”. E questo sembra essere valido sia in fase di valutazione *ex ante*, che intermedia, che finale, che *ex post*.

Ci si è già altrove¹¹ ampiamente soffermati sulla necessità di possedere sistemi informativi adeguati, di poter fruire di indicatori utili a rappresentare i fenomeni indagati; qui vogliamo soffermarci a precisare il lessico che si utilizza (*esiti* ed *effetti*) ed il tempo, riferito alla programmazione, nel quale si situa l'azione valutativa di esiti ed effetti.

Esiti ed effetti: a che punto della programmazione ci poniamo? Cosa e quando osserviamo? E, siamo fra i *risultati* o fra gli *impatti*?

Convenzionalmente vengono definiti “esiti” gli effetti che azioni rivolte a persone non occupate hanno sul piano occupazionale; sono, invece, definiti “effetti” le ricadute che hanno sul contesto di lavoro azioni rivolte agli occupati¹².

Per cui: la partecipazione di un/a occupato/a ad un corso di formazione avrebbe l'*effetto* di modificare/non modificare la collocazione in azienda di una/un lavoratrice/tore mentre la partecipazione di un/a disoccupato/a ad un corso di formazione avrebbe come *esito* l'inserimento/il non inserimento al lavoro.

Si tratta, a ben vedere, di questione lessicale di poca rilevanza che giustifica, in questo documento, un uso talvolta indifferenziato dei termini, la differenza essendo, probabilmente, nelle finalità che le azioni (i due diversi corsi, nell'esempio proposto) perseguono e nel contesto nel quale sono inseriti: l'azienda, il lavoro, l'adattabilità dei lavoratori ai mutamenti organizzativi, tecnologici, produttivi in un caso e, nell'altro, il mercato del lavoro, la non occupazione, il sistema delle qualifiche, l'ingresso e/o il reingresso nel mdl.

Non si vuole affermare che si è indifferenti alle due diverse condizioni/contesti, semplicemente si intende sottolineare che effetti ed esiti sono il *risultato* conseguente delle azioni citate e che si collocano, entrambi, *a valle* di queste.

Per quanto riguarda il tempo nel quale si colloca l'azione valutativa di esiti/effetti, riteniamo che vada collocato là dove essi si producono (risultati intermedi e/o risultati finali) e che, per le modalità di osservazione prescelte (analisi puntuale a sei mesi dalla conclusione dell'azione o osservazione ripetuta nel tempo, a distanza anche di dodici mesi) possa sconfinare anche tra gli *impatti*.

A tale proposito si può accennare alla diversa capacità di permanere nel tempo di esiti **interni** ad un determinato contesto lavorativo (gli *effetti* della formazione continua) e di quelli **esterni** (gli *esiti* di azioni variamente finalizzate e caratteriz-

10 Cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004, pp. 113-182.

11 Cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004.

12 Il lessico usato è tratto dagli strumenti messi a punto dal gruppo di lavoro *Placement* coordinato dalla SNV ISFOL, sui quali si è esercitato il contributo di integrazione che si propone con questo documento.

zate): i primi, soggetti ai sistemi di regolazione del lavoro, possono diventare stabili per effetto della contrattazione; i secondi, oltre ad essere fortemente segnati dalle finalità delle azioni (orientamento, *work experience*, piuttosto che formazione per l'occupabilità o la creazione d'impresa, ecc.) devono confrontarsi con gli effetti prodotti da altre politiche.

L'ambito d'indagine interessato da questo approfondimento è quello degli *esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi finanziati dall'attuale programmazione FSE*, limitatamente alle tipologie di azioni rivolte alle persone ed alle azioni di accompagnamento.

L'ambito degli esiti rimanda ai risultati e agli *outcome* della politica o del programma intrapreso e, in generale, agli effetti che questi producono in funzione degli obiettivi di sviluppo previsti, in questo caso, dal FSE.

Specificamente, all'interno del quadro logico della programmazione FSE, gli esiti e gli effetti sono riferiti agli obiettivi specifici e sono relazionabili tanto a quanto programmato in fase *ex ante*, e quindi ai risultati attesi, tanto a quanto attuato e implementato *in itinere* e, conseguentemente, ai risultati che si possono aggiungere in corso d'opera, in quanto ritenuti significativi¹³.

La presa in carico della politica di pari opportunità nella programmazione FSE¹⁴ richiede che anche nella fase di valutazione degli esiti possano venire evidenziati:

- gli effetti delle azioni intraprese alla luce dell'obiettivo specifico *Accrescere la partecipazione e rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro*;
- gli effetti delle azioni intraprese alla luce dei rimanenti nove obiettivi specifici, letti con l'utilizzo di una serie di criteri che ne "qualificano" la portata in chiave di *mainstreaming* di genere.

Possono essere considerati criteri che qualificano la portata degli esiti in chiave di *mainstreaming* di genere tutti quegli elementi che contribuiscono, nella predisposizione e nell'attuazione degli interventi cofinanziati, al superamento dei *gap* ancora oggi esistenti tra le donne e gli uomini nella loro partecipazione al mercato del lavoro e, conseguentemente, al raggiungimento dell'obiettivo generale e delle quattro variabili/obiettivo considerate prioritarie dal modello V.I.S.P.O.¹⁵

In quanto tali, questi elementi devono essere rilevabili e divenire degli indicatori del grado di attuazione del *mainstreaming* di genere in tutte le tipologie di azione possibili: le azioni rivolte alle persone (tipologia di azione classica a valere sul FSE); le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi; le azioni rivolte all'accompagnamento.

13 Cfr. Palumbo M., *Valutazione di processo e d'impatto: l'uso degli indicatori tra meccanismi ed effetti*, in Stame N. (a cura di), *Valutazione 2001 - Lo sviluppo della valutazione in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2001.

14 Cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004.

15 Variabili/obiettivo che sono declinabili per il FSE, così come indicato, anche se non in maniera esaustiva, in PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004, pp. 32-34.

Ciascuna di queste tipologie di azione produce necessariamente dei risultati, che si traducono in esiti ed effetti degli obiettivi specifici previsti e, conseguentemente, delle politiche intraprese.

È attraverso i risultati e gli esiti forniti da queste tre tipologie di azione che devono risultare rilevabili ed evidenti i criteri che qualificano un intervento di pari opportunità tra donne e uomini in quanto tale.

Né va dimenticato quanto affermato negli *Indirizzi Operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.* relativamente all'importanza di "contestualizzare" le politiche e gli interventi cofinanziati dai Fondi Strutturali con le "altre" politiche in generale, per la reciproca influenza che fra questi si determina e che può potenziare o vanificare gli esiti attesi.

Sembra fondamentale, pertanto, passare attraverso questo tipo di analisi per capire quanto e con quali modalità le scelte politiche adottate, siano esse ispirate alla specificità e/o alla trasversalità delle pari opportunità, possano avere avuto degli influssi sulla valorizzazione sia delle risorse umane e dei destinatari diretti degli interventi di FSE, sia dell'insieme di strutture e sistemi deputati al governo e all'attuazione delle politiche stesse.

Tale ragionamento sugli effetti potrà costituire una base di riflessione rilevante in seguito, per arrivare a valutare l'impatto che l'applicazione della politica di pari opportunità e di *mainstreaming* di genere avrà avuto nell'attuale programmazione di FSE.

Se l'analisi valutativa potrà tener conto anche delle altre misure/politiche, direttamente e/o indirettamente capaci di determinare impatti in tale campo (e ciò sarà possibile se "il sistema Paese" avrà adottato prassi valutative per tutte le politiche di pari opportunità comunque realizzate), sarà possibile apprezzare se e in che misura si è realizzato il principio dell'addizionalità.

1.3 LE “AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE” E LE “AZIONI RIVOLTE ALL’ACCOMPAGNAMENTO”

Abbiamo visto che i Regolamenti comunitari¹⁶ disegnano le tipologie di azioni cui fare riferimento per strutturare gli impianti di valutazione e che queste sono suddivise in:

- assistenza alle persone/imprese;
- azioni di accompagnamento;
- rafforzamento sistemi.

In questo documento, come specificato altrove, ci soffermiamo sulle prime due. Si ricordi brevemente¹⁷ che fra le **azioni rivolte alle persone** si ricomprendono tutte le tipologie di azione (e, per ciascuna di esse, le relative attività) i cui destinatari diretti sono specifiche fasce di popolazione (giovani, adulti, donne, fasce deboli, ecc.) e gli occupati.

Se ne richiama sinteticamente la classificazione:

- **Orientamento, consulenza e informazione**

Comprendono varie tipologie di attività, da svolgere sia in forma individuale e/o personalizzata sia collettiva, riconducibili alla realizzazione di servizi di orientamento, di bilancio di competenze, di consulenze a favore dei *target group* del FSE. Tra queste: accoglienza per particolari fasce deboli, analisi delle potenzialità lavorative ed individuali, pre-formazione, programmi di orientamento e informazione per gli strumenti e per la promozione delle donne nel mondo del lavoro.

- **Work experience**

Si tratta di attività caratterizzate da un’esperienza lavorativa diretta che sono oggetto di una politica nazionale/regionale di intervento. Tra queste: tirocini, piani di inserimento professionale, borse di lavoro, lavori socialmente utili/lavori di pubblica utilità, altre forme legate alle nuove politiche del lavoro.

- **Formazione**

- formazione all’interno dell’obbligo scolastico;
- formazione all’interno dell’obbligo formativo;
- formazione post-obbligo formativo e post-diploma;
- IFTS (Istruzione Formazione Tecnica Superiore);
- formazione nell’ambito dei contratti di formazione e lavoro;
- formazione nell’ambito dell’apprendistato “post-obbligo formativo”;
- alta formazione;
- formazione permanente;
- formazione finalizzata al reinserimento lavorativo;

¹⁶ Regolamento (CE) n.1784/1999 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 luglio 1999, relativo al Fondo Sociale Europeo, in GUCE L 213 del 13.08.1999.

¹⁷ Cfr. ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo obiettivo 3, 2000-2006*, dicembre 2000, pp. 72-81, da cui si traggono le definizioni, le classificazioni e le descrizioni sintetiche.

- formazione per la creazione di impresa;
- formazione per occupati (o formazione continua);
- altre attività che, come ad esempio lo sviluppo dei sistemi di formazione a distanza, costituiscono particolari modalità per l'attuazione dei percorsi formativi.

- **Percorsi integrati**

- per l'inserimento lavorativo;
- per la creazione di impresa.

Si tratta di attività dirette a favorire l'occupazione dei destinatari attraverso la realizzazione di fasi successive, riconducibili a quattro componenti principali (di cui le ultime tre indispensabili): partenariato, pre-formazione, formazione, accompagnamento all'inserimento lavorativo o alla creazione di impresa.

- **Incentivi**

- incentivi alle persone per la formazione;
- incentivi alle persone per il lavoro autonomo;
- incentivi alle persone per la mobilità geografica;
- incentivi alle persone per l'innovazione tecnologica ed organizzativa;
- incentivi alle persone per *job rotation* e *job sharing*;
- incentivi alle imprese per l'occupazione;
- piccoli sussidi alle imprese sociali.

Le **azioni rivolte all'accompagnamento** sono state introdotte con l'attuale programmazione del FSE¹⁸ che le individua come:

- 1 sostegno nel quadro della prestazione di servizi ai beneficiari, tra cui la fornitura di servizi e strutture per l'assistenza ai familiari;
- 2 incentivazione di misure di accompagnamento di carattere socio-pedagogico volte ad agevolare un approccio integrato di inserimento nel mercato del lavoro;
- 3 sensibilizzazione, informazione e pubblicità.

Come è facile rilevare, rappresentano un contenitore semantico piuttosto vasto all'interno del quale è possibile considerare tutte quelle azioni che interessano direttamente e indirettamente i destinatari degli interventi e che sono finalizzate ad agevolare loro nel raggiungimento dei risultati previsti dagli obiettivi globali e specifici della programmazione, eliminando i possibili ostacoli esistenti, siano questi di natura spaziale, infrastrutturale, organizzativa.

Dalla descrizione appare chiaro come siano azioni strettamente legate alla tipologia considerata sopra, le azioni rivolte alle persone, e come ciò che le caratterizza sia il rivolgersi a *target* specifici con l'intento di agevolarne la partecipazione alle azioni cofinanziate e l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro e nei canali formativi.

18 Cfr. nota 16.

Dalle indicazioni contenute nel Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) Ob. 3, la Struttura Nazionale di Valutazione (SNV) ISFOL ha articolato le azioni di accompagnamento in due tipologie di azione finanziabili¹⁹:

- i servizi, rivolti sia alle persone che alle imprese;
- la sensibilizzazione, l'informazione e la pubblicità.

Con particolare riferimento alla tipologia dei Servizi, è utile precisare che le azioni finanziabili sono numerose e, sebbene essa possa rivolgersi anche alle imprese, determina comunque delle ricadute sui destinatari del FSE.

In sintesi e con riferimento alle due tipologie di azione, si tratta:

- nel caso delle **azioni rivolte alle persone**, di azioni direttamente o indirettamente finalizzate alla partecipazione al mercato del lavoro, il cui esito, classicamente individuato e analizzato, è rapportato all'inserimento lavorativo dei/delle destinatari/ie;
- nel caso delle **azioni rivolte all'accompagnamento**, di attività mirate a facilitare tale inserimento grazie alla messa a disposizione di strumenti e incentivi finalizzati al superamento di eventuali elementi ostativi alla fruizione delle azioni del primo tipo.

Nel processo di elaborazione che ha accompagnato la stesura di questo documento ci siamo imbattute in un apparato alquanto consistente di strumenti di monitoraggio e valutazione e in prassi valutative abbastanza diffuse per quanto riguarda gli *esiti delle azioni rivolte alle persone*.

Per alcune Amministrazioni si tratta di attività consolidata nel tempo, che deriva, in prevalenza, dalle attività formative ma che a queste spesso, anche, si ferma. È necessario precisare, infatti, che fra le voci che compongono la classificazione delle azioni rivolte alle persone (orientamento, consulenza e informazione; *work experiences*; formazione; percorsi integrati; incentivi) le attività di formazione, da sole o in abbinamento con altre attività accessorie, sono quelle per le quali si dispone di un consistente apparato di strumenti di monitoraggio e di azioni di valutazione.

Non così per le altre tipologie di azioni, di **accompagnamento**, poco frequentate dalle indagini valutative.

D'altronde, le caratteristiche ricordate e la loro natura possono porre problemi di metodologia valutativa. Trattandosi di azioni di accompagnamento, trovano la ragione della loro efficacia nel fatto che le altre azioni (quelle da queste supportate) raggiungano gli esiti attesi. In tal senso, ed alla luce di una concezione della valutazione-apprendimento che restituisce informazioni agli *stakeholder* sul contributo e la capacità che azioni di servizio e di sensibilizzazione possono dare al

¹⁹ Cfr. ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo obiettivo 3, 2000-2006*, dicembre 2000, pp. 89-93, da cui si traggono le definizioni, le classificazioni e le descrizioni sintetiche.

raggiungimento degli obiettivi di programmazione, dovrebbero essere fatte oggetto di valutazione contestualmente alle altre, ciò se non ci si vuole limitare a misurarne tipologia di progetto, numerosità, entità di finanziamenti, localizzazione, ecc. ma si vuole dar conto della complessità e significatività delle azioni intraprese.

Fra le azioni di accompagnamento, quelle individuate come di sensibilizzazione, informazione, pubblicità ci sembra siano le più complesse da sottoporre a processo valutativo.

Pure pensiamo sia possibile, in fase di ingresso dei destinatari ad azioni rivolte a persone, così come nelle retrospettive finalizzate a valutarne gli esiti, ricostruire se ed in che misura essi siano stati coinvolti da tali interventi e se se ne siano giovati.

In generale, comunque, come si vedrà meglio in seguito, al capitolo terzo, anche nella valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone, le problematiche di genere restano ancora oggi poco *esplorate*.

L'architettura di tale valutazione, messa a punto nel tempo dal lavoro avviato dalla SNV ISFOL e dal gruppo di lavoro *Placement*, si caratterizza su due assi portanti che corrispondono ad altrettanti momenti del ciclo di attuazione delle azioni medesime. Il primo si situa nella fase di espressione, da parte dei destinatari, dell'*intenzione* di partecipare ad un intervento cofinanziato, il secondo a 6 e/o a 12 mesi dalla conclusione di questo.

Si tratta, a ben vedere, di due momenti strategici separati tra loro dai mutamenti che l'azione intende produrre: inserimento/re-inserimento al lavoro, aggiornamento delle competenze, miglioramento della condizione nel mercato del lavoro. Il grado di raggiungimento dei risultati attesi costituisce l'indicatore di efficacia dell'azione in oggetto che è possibile, però, rappresentare solamente se si dispone di tutte le informazioni necessarie e se queste sono fra loro omogenee; se, cioè, è possibile *comparare* le due condizioni: quella *ex ante* l'intervento e quella *ex post*.

A tal fine è stato messo a punto un apparato di strumenti che le amministrazioni interessate possono utilizzare per realizzare le valutazioni riferite alle azioni previste dai propri documenti di programmazione.

Il primo strumento è costituito dalla **Domanda di iscrizione** (finalizzata a raccogliere informazioni "in entrata" da persone che chiedono di partecipare ad azioni loro dirette). Di questo esistono due diverse versioni: una, definita "minima", contenente il set di variabili ritenuto strettamente necessario ad alimentare gli archivi dei destinatari e a quantificare gli indicatori di realizzazione. Le informazioni raccolte sono relative a: genere, età, cittadinanza, residenza, titolo di studio, eventuale scuola abbandonata, condizione occupazionale e durata dell'eventuale disoccupazione.

La seconda versione (maxima) comprende tutte le informazioni della versione ridotta e le amplia con domande finalizzate ad approfondire le analisi dei *target* effettivamente raggiunti, a permettere la comparabilità con aggregati Istat/Euro-

stat, ad alleggerire le rilevazioni retrospettive²⁰, a migliorare la stima degli esiti e a rendere possibile la definizione di campioni stratificati.

Gli strumenti da somministrare in fase *ex post* sono stati predisposti in base a criteri generali riassumibili, in sintesi, nella conferma di scelte relative alle tecniche di somministrazione già utilizzate (la somministrazione dei questionari avviene per via telefonica) e nell'adozione delle variabili maggiormente diffuse nelle rilevazioni realizzate dalle AdG.

Sono disponibili, pertanto, le cinque bozze dei questionari di seguito brevemente descritte.

- 1 Questionario per la rilevazione degli effetti della formazione rivolta ai lavoratori cofinanziata dal FSE.** Mira ad evidenziare il risultato degli interventi in termini di aggiornamento delle competenze utilizzate nel lavoro, tenendo conto delle diverse condizioni occupazionali e delle diverse scelte di formazione.
- 2 Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione cofinanziati dal FSE.** Indaga la condizione occupazionale a 6 e a 12 mesi dal termine dell'attività formativa seguita da persone che, al momento dell'iscrizione, erano in cerca di lavoro.
- 3 Questionario per la rilevazione degli esiti delle *work experiences* cofinanziate dal FSE.** Come il precedente, indaga gli esiti delle azioni identificate come esperienze professionalizzanti (tirocini, piani di inserimento professionale, borse di lavoro, lavori socialmente utili/lavori di pubblica utilità, altre forme legate alle nuove politiche del lavoro).
- 4 Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli incentivi alle persone per la formazione, cofinanziati dal FSE.** Finalizzato a rilevare gli effetti di iniziative formative fruite grazie all'assegnazione di un finanziamento (*voucher*) per poterne sostenere i costi.
- 5 Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati alla creazione di impresa, cofinanziati dal FSE.** Rivolto ad indagare motivazioni ed esiti di percorsi formativi dedicati alla creazione di impresa.

La ricerca fatta dal Gruppo di Lavoro ha messo in evidenza che è molto diversificato lo stato delle valutazioni degli esiti realizzato dalle Regioni in quanto a profondità di analisi; del resto, la presenza (e l'adozione) di due diverse versioni della Domanda di iscrizione dei destinatari alle azioni formative (versione minima e versione estesa) è conseguenza e causa, rispettivamente, di decisioni e di limiti.

Come si vedrà meglio al capitolo terzo, le informazioni, integrative ai sistemi in uso, che vengono apportate da questo lavoro scaturiscono dalla rilettura in

²⁰ Si ricorre ad indagini retrospettive per raccogliere, *ex post* l'intervento, le informazioni necessarie a valutare gli esiti raggiunti. Talvolta si ricostruiscono anche le "condizioni di partenza", se non rilevate al momento dell'ingresso nell'azione. Un tal modo di procedere, oltre ad appesantire gli strumenti e le modalità di rilevazione, propone l'indubbia difficoltà di dover far ricorso alla "memoria del passato" per ricostruire le condizioni di partenza, modificate/non modificate dall'intervento realizzato. E, come è noto, la memoria è fortemente influenzabile dal fattore 'tempo' e dalla qualità dell'esperienza, così come soggettivamente percepita.

un'ottica di genere degli strumenti di rilevazione su esposti. Ciò ha significato esaminare se e quanto essi sono in grado di cogliere e misurare aspetti dell'occupabilità e dell'occupazione particolarmente significativi per la popolazione femminile, quali quelli relativi a problematiche di conciliazione, di segregazione, di trattamento economico, di tipologia contrattuale.

Per raggiungere il risultato atteso è stato necessario:

- individuare gli esiti che derivano dall'attuazione delle tipologie di azione considerate (azioni rivolte alle persone ed azioni di accompagnamento), quali strumenti delle politiche espresse attraverso le misure della programmazione.

Si è proceduto mediante l'identificazione degli effetti che possono essere prodotti da ciascuna azione cofinanziata, a partire da quelle presenti nella classificazione delle azioni proposta dalla Struttura Nazionale di Valutazione FSE - ISFOL su esposta.

L'analisi di tali effetti fornisce un contributo utile a ricostruire le ricadute delle politiche sostenute dalle singole misure e, a ritroso, dai singoli obiettivi specifici;

- identificare le implicazioni di pari opportunità e di *mainstreaming* di genere negli esiti individuati.

Come già realizzato nel documento *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, è utile evidenziare, anche in questa sede, gli elementi che qualificano gli effetti degli interventi in chiave di pari opportunità e, alla luce delle tipologie di azione, si possono analizzare esiti osservabili sulle persone coinvolte negli interventi in termini di:

- competenze acquisite,
- tipologia di occupazione ricoperta (dipendente/indipendente),
- tipo di contratto stipulato (tempo determinato/indeterminato/contratto di progetto),
- ruoli ricoperti,
- conciliabilità (aumentata/diminuita/invariata) coi carichi familiari,
- ecc.

In sede di analisi dei dati raccolti, si potranno distinguere esiti attesi ed inattesi, esiti diretti ed indiretti degli interventi realizzati, dove per esito atteso e diretto si può intendere il risultato direttamente ed intenzionalmente (perché previsto nella fase di progettazione) prodotto dalle azioni poste in essere, mentre per esito inatteso ed indiretto può intendersi il risultato inintenzionale, determinato sia da processi non previsti, ma attivati dalle azioni progettuali, sia da processi che sono il risultato dell'interazione di queste con realtà esterne al progetto;

- definire metodologie e strumentazione operativa per la rilevazione degli esiti diretti e indiretti delle azioni, capaci di integrare l'approccio quantitativo con un approccio qualitativo, indispensabile quando si vogliono analizzare in profondità i processi che hanno determinato gli esiti (diretti ed indiretti) delle azioni e/o delle politiche.

Il riferimento ad una impostazione che preveda l'integrazione dei due approcci è ritenuto dal Gruppo di Lavoro particolarmente significativo per compiere un'analisi finalizzata ad evidenziare le implicazioni di genere presenti negli effetti prodotti dalle iniziative intraprese, dalle misure attivate e dagli obiettivi definiti.

1.3 Le "azioni rivolte alle persone" e le "azioni rivolte all'accompagnamento"

1.4 ARTICOLAZIONE DEL DOCUMENTO

Questo documento si articola in due parti: la prima riporta i contributi del Gruppo di Lavoro più volte citato; la seconda presenta esperienze di analisi di efficacia in chiave di genere realizzate in aree Ob. 3 dalle AdG attraverso le strutture impegnate nella valutazione degli esiti di azioni rivolte a persone e di azioni di accompagnamento.

Nella prima parte, oltre a questo, sono presenti due capitoli.

Nel secondo capitolo, *“La priorità di pari opportunità e il rispetto del mainstreaming di genere nella valutazione degli esiti delle azioni rivolte alle persone e delle azioni rivolte all’accompagnamento”*, si argomentano, in particolare, le tematiche di pari opportunità tra donne e uomini; si tratta di problematiche sulle quali il Gruppo di Lavoro ha riflettuto e che sono riferite a quegli elementi che “qualificano” un intervento in chiave di genere e che possono, in quanto tali, essere fatte oggetto di interventi determinati e, quindi, soggette ad esiti da riconoscere e valutare.

L’intento è di identificarle e di riproporle sia sotto l’aspetto della loro coerenza con gli Assi della programmazione FSE, sia della rispondenza con gli obiettivi del modello V.I.S.P.O.

Il terzo, *“Possibili integrazioni, in ottica di genere, agli strumenti di analisi degli esiti delle azioni rivolte alle persone”*, invece, riporta e presenta le integrazioni che, in base alle analisi e alle riflessioni del Gruppo di Lavoro costituito allo scopo, si reputa necessario apportare agli strumenti di rilevazione.

La rilettura in ottica di genere degli strumenti in uso e le riflessioni avviate e sostenute dal Gruppo di Lavoro, infatti, hanno permesso di individuare variabili integrative alla scheda di iscrizione alle attività rivolte alle persone ed al questionario che ne rileva gli esiti, utili a cogliere e misurare aspetti dell’occupabilità e dell’occupazione particolarmente significativi per la popolazione femminile.

La seconda parte, come detto sopra, contiene e presenta esperienze valutative riferite all’efficacia, rilevata in fase *ex post* ed in relazione agli esiti delle tipologie di azione qui considerate, in alcune regioni dell’Obiettivo 3. Segnatamente, le esperienze fanno riferimento ai territori dell’Emilia Romagna, Piemonte e Valle d’Aosta e sono relative alla valutazione degli esiti e degli effetti prodotti dagli interventi cofinanziati dal FSE analizzati in ottica di genere.

capitolo 2

LA PRIORITÀ DI PARI OPPORTUNITÀ E IL RISPETTO DEL *MAINSTREAMING* DI GENERE NELLA VALUTAZIONE DEGLI ESITI DELLE “AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE” E DELLE “AZIONI RIVOLTE ALL’ACCOMPAGNAMENTO”

Come già anticipato nel precedente capitolo, questo lavoro trova una sua continuità ed una giustificazione nel quadro degli approfondimenti previsti all’interno del volume *Indirizzi operativi per l’attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*²¹.

In quella sede erano già state presentate, specificamente nel capitolo 4 e con riferimento particolare agli indicatori di risultato, in maniera sintetica e all’interno delle schede predisposte, alcune problematiche che hanno una loro rilevanza in chiave di genere e che sarebbe importante siano tenute nella dovuta considerazione nel momento in cui si realizza una valutazione degli interventi cofinanziati. Si tratta di quell’insieme di variabili ed informazioni che, se rilevate e, conseguentemente, elaborate, sono in grado di “qualificare maggiormente” il dato in termini di pari opportunità tra donne e uomini e, specificamente in questo caso, quel dato riferito ai risultati, agli esiti, agli effetti delle azioni su cui interviene significativamente il contributo offerto dalla programmazione del FSE.

Queste problematiche vengono qui riproposte e argomentate alla luce, da un lato, della loro coerenza con gli Assi della programmazione del FSE, dall’altro, della loro coerenza con gli Obiettivi previsti dal modello V.I.S.P.O.

Si tratta, ovviamente, di questioni che, per poter consentire delle riflessioni valide, dovrebbero trovare, dapprima, una giusta declinazione in variabili ed indicatori e, successivamente, un’opportuna collocazione sia negli strumenti di rilevazione utilizzati in una fase *ex ante* rispetto all’azione promossa, e, quindi, all’interno della “domanda di iscrizione”²², sia nella diversificata strumentazione riferita alle indagini retrospettive utilizzata nei diversi momenti in cui si decide di rile-

21 PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l’attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004.

22 Con tale dizione si identifica il questionario che raccoglie le informazioni di tipo anagrafico di chi chiede di partecipare ad una delle azioni, prevalentemente formative, rivolte alle persone. Del questionario e delle due versioni (minima e massima) in uso, si argomenta ai capitoli 1 e 3 di questo stesso testo.

vare l'esito degli interventi stessi, secondo la logica che è stata sinteticamente esposta al paragrafo 1.2.

A tale proposito in questo capitolo vengono presentate delle riflessioni, sicuramente non esaustive, su alcune tematiche di pari opportunità di genere che dovrebbero essere tenute in considerazione nel momento in cui si valutano gli esiti delle azioni rivolte alle persone e di quelle rivolte all'accompagnamento, mentre nel prossimo capitolo si propongono delle integrazioni in chiave di genere agli strumenti di rilevazione attualmente esistenti volti a rilevare gli esiti di specifiche azioni che rientrano nella tipologia delle azioni rivolte alle persone.

2.1 IL “GENERE” E GLI ESITI DELLE “AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE”

Una prima area tematica che ci consente di compiere delle riflessioni significative in termini di pari opportunità è riferita a quell’insieme di informazioni che potremmo chiamare “*variabili di base*” e che descrivono una popolazione di riferimento, in questo caso i destinatari e le destinatarie degli interventi cofinanziati dal FSE, in termini di: sesso, età, cittadinanza, titolo di studio, canale formativo, livello formativo, condizione nel mercato del lavoro, tipologia di svantaggio (qualora gli interventi si rivolgano ad un’utenza in condizioni di svantaggio definite). Questo tipo di informazioni di base, o strutturali, previste dal testo del QCS Ob. 3, consentono di descrivere già in maniera esaustiva la popolazione a cui gli interventi si rivolgono con riferimento agli aspetti anagrafici, formativi e di collocazione sul mercato del lavoro sia con riferimento al momento di ingresso nel percorso intrapreso che con riferimento ai diversi momenti in cui l’indagine retrospettiva viene realizzata.

Esse rappresentano, inoltre, quelle variabili che, se incrociate con altre, tra cui quelle riferite alle aree tematiche di indagine descritte di seguito, ci offrono la possibilità di realizzare degli affondi maggiormente qualitativi sulle caratteristiche dei destinatari del FSE ma, nel contempo, sull’efficacia stessa degli interventi cofinanziati.

Quella della disaggregazione dei dati, per lo meno con riferimento ad alcune variabili di base con cui descrivere la popolazione di riferimento, è una raccomandazione che ci è stata fatta lungamente anche a livello comunitario e che il nostro Paese, attraverso l’attuale programmazione, in particolare, ha recepito.

In termini di pari opportunità tra donne e uomini una maggiore disaggregazione dei dati, che ci consente di riferirci a donne e uomini di diverse età e con diverse condizioni rispetto ai sistemi formativi e lavorativi, è da interpretarsi in maniera positiva in quanto ci permette di valutare meglio l’efficacia e la qualità degli interventi predisposti ed attuati alla luce degli obiettivi specifici e, ad un livello superiore, globali che il programma di riferimento si pone.

Quest’insieme di variabili può essere considerato trasversalmente a tutti gli Assi di riferimento (A-E)²³ in quanto tutti gli Assi prevedono azioni rivolte alle persone che presentano, evidentemente, caratteristiche di tipo strutturale relazionate alle diverse politiche promosse, ed è coerente con gli obiettivi 2, 3 e 4²⁴ del modello

23 Contribuire all’occupabilità dei soggetti in età lavorativa/Asse A; Promuovere l’integrazione nel mercato del lavoro delle persone esposte al rischio di esclusione sociale/Asse B; Sviluppare un’offerta di istruzione, formazione professionale e orientamento che consenta lo sviluppo di percorsi di approfondimento per tutto l’arco della vita favorendo anche l’adeguamento e l’integrazione tra i sistemi della formazione, istruzione e lavoro/Asse C; Sostenere le politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, promuovere la competitività e favorire lo sviluppo dell’imprenditorialità/Asse D; Migliorare l’accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro/Asse E.

24 L’obiettivo generale del V.I.S.P.O. è “Migliorare le condizioni di vita e l’indipendenza delle donne” articolato in 4 obiettivi prioritari: “1 - Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai

V.I.S.P.O., i quali contemplanò nelle loro declinazioni un coinvolgimento diretto dei destinatari e delle destinatarie.

Rilevanti sul versante della promozione delle pari opportunità sono due aree tematiche che appaiono per certi versi, anche se non del tutto, sovrapponibili.

Ci riferiamo, da un lato, all'area della "coerenza del percorso realizzato rispetto sia ai percorsi precedenti che a quelli successivi", dall'altro, all'area della "soddisfazione della persona".

Le due aree indicate non sono necessariamente sovrapponibili ma può essere ipotizzabile che al crescere della rispondenza e della coerenza dei diversi percorsi intrapresi da una persona, siano essi formativi o lavorativi e siano questi riferiti al momento precedente l'intervento o ai momenti successivi, cresca anche il suo grado di soddisfazione e la motivazione alla partecipazione.

È chiaro che queste aree di indagine sono importanti in generale e dovrebbero essere sempre presenti all'interno di un'analisi di efficacia degli interventi realizzati.

Assumono però un significato particolare all'interno di un'analisi in chiave di genere se pensiamo, da un lato, alle maggiori difficoltà registrate dalle donne a inserirsi/reinserirsi nel mercato del lavoro e, dall'altro, alla maggiore frammentarietà e discontinuità che accompagnano spesso i percorsi intrapresi dalle donne. Queste, infatti, generalmente accettano più frequentemente degli uomini di aderire ad opportunità formative a carattere generale, non sempre strumentali ad una qualche forma di inserimento lavorativo, che assumono maggiormente l'aspetto di un aggiornamento a carattere prettamente culturale.

Inoltre, è la stessa maggiore difficoltà d'inserimento/reinserimento che può portare ad accettare di partecipare ad iniziative non sempre coerenti con quanto realizzato in precedenza, così come può anche portare ad accettare sbocchi successivi diversi rispetto all'iniziativa seguita.

Se condivise, queste considerazioni rafforzano la necessità di approfondire l'indagine valutativa verso le due aree indicate.

La maggiore frammentarietà e discontinuità che caratterizza i percorsi femminili, la quale non è legata solo ad indisponibilità delle donne derivante ad es. da esigenze di conciliabilità tra la vita lavorativa e la vita familiare, ma risente anche di forti condizionamenti culturali, può determinare una storia formativa e lavorativa non propriamente coerente e, conseguentemente, con alte probabilità di essere scarsamente soddisfacente rispetto ai propri bisogni e alle proprie aspirazioni.

Le informazioni e gli indicatori utili per approfondire queste aree di indagine, con le dovute declinazioni legate alle diverse forme di partecipazione al mercato del

bisogni delle donne, 2 - Migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione, 3 - Migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura, 4 - Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche", articolabili a loro volta in sott'obiettivi operativi. A tale proposito cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004, pp. 32-34.

lavoro (dipendente/autonomo/imprenditoriale) e di partecipazione ai diversi canali orientativi/formativi, sono validi per tutti gli Assi della programmazione e sostengono il raggiungimento degli obiettivi V.I.S.P.O. 2, 3 e 4.

C'è un'area tematica che rimanda ad una problematica tradizionalmente legata alle differenze di genere, quella della "segregazione formativa" riferita alla femminilizzazione dei percorsi di istruzione e di formazione, che vede ancora oggi, sebbene con numeri diversi rispetto al passato, le donne frequentare filiere di studio e formative verso le quali tradizionalmente si sono sempre rivolte.

Indubbiamente i livelli di scolarizzazione e formativi delle donne si sono innalzati: oggi le donne sono molto più istruite e formate che in passato.

Tuttavia gli indirizzi e le filiere verso i quali ci si orienta continuano ad essere principalmente sempre gli stessi, ad affluenza prevalentemente femminile, e sono sintetizzabili in quei percorsi che sfociano in professioni quali: l'insegnamento, i servizi alla persona, i servizi sanitari, il commercio, il turismo, l'attività amministrativa/segretariale, ecc.

Fondamentalmente si tratta di percorsi che portano a sbocchi lavorativi altrettanto segreganti in quanto circoscritti ad ambiti ben definiti e nei quali si riversa la stragrande maggioranza delle donne attive nel mercato del lavoro.

La problematica della segregazione formativa, che può essere ricostruita longitudinalmente ripercorrendo le diverse scelte fatte dal soggetto, interessa principalmente azioni come l'orientamento/la consulenza/l'informazione; la formazione, con riferimento sia ai diversi livelli formativi che alle diverse tipologie di destinatari, inoccupati/disoccupati/occupati, siano essi giovani o adulti; i progetti integrati e gli incentivi per la formazione.

La segregazione formativa può essere ricostruita longitudinalmente analizzando il rapporto tra gli indirizzi di studio/formativi di provenienza, il percorso intrapreso ed eventualmente l'indirizzo di ulteriori iniziative formative successive all'intervento.

La declinazione di tale criticità interessa principalmente gli Assi B, C, D ed E e trova coerenza prevalentemente con gli obiettivi V.I.S.P.O. 2 e 3.

Strettamente legata alla questione della segregazione formativa è la problematica della "segregazione occupazionale". A questa si è già accennato evidenziando come percorsi formativi segreganti portino spesso a sbocchi lavorativi altrettanto segreganti.

In linea teorica le donne che partecipano attivamente al mercato del lavoro hanno la facoltà di accedere a qualsiasi professione. In realtà poi ciò non accade e tutti assistiamo al fatto che le donne ancora oggi non si distribuiscono uniformemente nei diversi settori di attività e nelle diverse professioni; piuttosto esse si concentrano principalmente in un numero ristretto di occupazioni che ricalcano in linea di massima i ruoli tradizionali del lavoro domestico e del lavoro di cura. Solitamente, inoltre, queste occupazioni sono caratterizzate, come ampiamente documentato dalla letteratura sul tema, da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione, scarse prospettive di carriera.

Generalmente si distingue tra due forme di segregazione occupazionale: quella orizzontale e quella verticale.

Con la prima si intende la concentrazione delle donne in settori e occupazioni in cui sono numericamente dominanti e la loro conseguente scarsa presenza in quelli in cui sono tradizionalmente meno presenti.

La "segregazione orizzontale" si trasforma in "ghettizzazione" quando ai settori e alle forme di occupazione femminile si associano generalmente retribuzioni più basse, minori possibilità di carriera, ecc.

Fenomeno, questo, abbastanza ricorrente in tutti i paesi sviluppati in cui, generalmente, le donne si concentrano in poche professioni collocate ai gradini inferiori della stratificazione professionale.

Inoltre la segregazione orizzontale cresce tendenzialmente in presenza di modalità lavorative a tempo parziale, presenti prevalentemente nel terziario e nel pubblico impiego, settori questi altamente femminilizzati.

Con la seconda ci si riferisce alla diversità di posizioni gerarchiche che le donne e gli uomini ricoprono all'interno di un'organizzazione, dove le donne si concentrano principalmente ai livelli più bassi della scala gerarchica e partecipano con difficoltà ai percorsi di carriera, venendo escluse dall'accesso alle posizioni apicali.

Si tratta di una problematica presente in paesi, come anche l'Italia, in cui la segregazione orizzontale non sembra raggiungere livelli particolarmente elevati e le donne riescono ad accedere a professioni tipicamente maschili, ma nei quali la possibilità da parte delle donne di fare carriera è ardua e richiede ancora grossi investimenti in termini di tempo e di disponibilità che mal si conciliano con il modello della "doppia presenza", ancora oggi appannaggio prevalente della componente femminile della forza lavoro.

Secondo questa prospettiva l'ingresso delle donne nei diversi settori in linea di massima avviene, ciò che viene bloccato è il loro accesso ai gradini più alti della carriera e, quindi, a ruoli che continuano ad essere ricoperti dagli uomini. Ad una decrescente segregazione orizzontale si oppone una segregazione verticale ancora presente.

La problematica della segregazione occupazionale nella sua duplice valenza, orizzontale e verticale, richiede un'analisi in entrata e in uscita, che tenga conto dell'intervento proposto, e che sia riferita, da un lato, ai settori/ambiti lavorativi di provenienza e/o di inserimento/reinserimento e, dall'altro, ai livelli della gerarchia professionale di provenienza e/o di inserimento/reinserimento.

Tutte le tipologie di azione finanziabili nei diversi Assi possono essere interessate da queste criticità di genere, mentre con riferimento agli obiettivi V.I.S.P.O., il 2, 3 e 4 rimandano ad ambiti di analisi in cui possono essere rilevate forme di segregazione orizzontale, il 2 e il 3 possono consentire anche analisi riferite alla segregazione verticale.

Quella della "tipologia di contratto" collegata all'occupazione che si viene a creare può rappresentare un'area di analisi che arricchisce le riflessioni riferite all'efficacia degli interventi cofinanziati.

Si tratta chiaramente, come avviene anche per le altre problematiche, di un tema legato a questioni che afferiscono alla più ampia regolamentazione del mercato del lavoro ma che può trovare, nell'ambito degli effetti delle azioni rivolte alle persone sostenute dal FSE, un campo di osservazione e di riflessione privilegiato riguardo alle differenze di genere che, anche da questo punto di vista, esistono. Con la dicitura "tipologia di contratto" possiamo riferirci a quel panorama diversificato di contratti che deriva da quella che oggi si presenta sempre più come una necessità, la flessibilità del mercato, all'interno della quale a fianco del classico contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, generalmente definito "tipico", si sviluppano altre forme di contratto, generalmente definite "atipiche", ma che stanno diventando sempre più frequenti.

Tra questi ricordiamo sia i contratti a tempo determinato e a tempo parziale, sia quei contratti che, non instaurando un vero e proprio rapporto di lavoro di tipo dipendente, sono stati definiti di tipo parasubordinato e che sono identificabili, dapprima, nel contratto co.co.co. e, successivamente, nel contratto interinale e nel contratto a progetto e in tutte quelle altre forme introdotte dalla recente normativa nazionale sul mercato del lavoro²⁵.

È da rilevare che le nuove tipologie di contratto legate alla flessibilità del mercato del lavoro sono accompagnate da una serie di peculiarità che riguardano sia gli uomini che le donne e che sono connesse alle stesse forme contrattuali definite atipiche.

Queste peculiarità sono presenti principalmente in quei contratti che danno luogo a rapporti non subordinati e sono sintetizzabili, secondo recenti studi, nella necessità di:

- realizzare un investimento in capitale sociale costruendo delle vere e proprie reti di relazione finalizzate a garantire una continuità lavorativa nel tempo;
- realizzare un investimento in capitale umano al fine di formare e aggiornare una professionalità costantemente rivendibile sul mercato;
- garantirsi la protezione economica della famiglia durante i periodi di inattività al fine di ripararsi dalla discontinuità del reddito.

Ciò ha degli effetti negativi sia per i lavoratori che perdono una progettualità di lungo periodo e a livello lavorativo e a livello personale, sia per i datori di lavoro che nel lungo periodo non possono contare su una continuità professionale.

Con riferimento alle lavoratrici atipiche, queste problematiche diventano ancora più evidenti data la condizione di maggiore debolezza registrata dalle donne nel mercato del lavoro. La discontinuità nella presenza al lavoro che queste tipologie contrattuali comportano hanno conseguenze maggiori per le donne se pensiamo ad es.:

²⁵ Cfr. Legge n. 30 del 14 febbraio 2003, *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro* e Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro*.

- alle misure di protezione sociale legate alla maternità, le quali vengono meno rispetto a quanto accade nelle forme di lavoro tipico;
- alla conseguente difficoltà a impostare forme di progettualità di lungo periodo a favore di progettualità di breve periodo che portano a procrastinare nel tempo scelte importanti sul piano personale, quali possono essere quella di formare una famiglia e avere dei figli, le quali ostacolano indubbiamente la partecipazione a tempo pieno ad un mercato del lavoro flessibile;
- al fatto che queste modalità di partecipazione al mercato del lavoro si trasformano con maggiore difficoltà per le donne, rispetto a quanto non accada per gli uomini, in forme di partecipazione tipiche;
- al fatto che in queste condizioni comunque le donne continuano a vivere forme di segregazione occupazionale, siano queste orizzontali o verticali.

Quella appena descritta è indubbiamente una problematica complessa, attuale e in continua evoluzione; è quindi importante considerarla anche all'interno dell'analisi di efficacia degli interventi cofinanziati dal FSE. Questi rappresentano, infatti, un importante canale di accesso e di permanenza nel mercato del lavoro e analizzare gli esiti che tali canali producono anche sul piano delle tipologie di contratto che possono attivarsi per i diversi destinatari degli interventi ci offre ulteriori spunti di riflessione sulle differenze di genere vecchie e nuove che esistono all'interno del mercato del lavoro.

Ovviamente la declinazione di tale criticità interessa le azioni finanziabili in tutti gli Assi della attuale programmazione FSE e trova coerenza prevalentemente con gli obiettivi V.I.S.P.O. 2, 3 e 4.

Collegata trasversalmente alle problematiche ricordate finora è la grossa questione della "conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare", la quale incrocia le diverse sfere del vivere quotidiano di ogni essere umano, sia sul versante privato che su quello pubblico.

Una buona definizione di ciò che può intendersi col termine "conciliazione" è stata fornita recentemente in un lavoro svolto dall'Unità Pari Opportunità dell'ISFOL, laddove si sostiene che "conciliare significa... trovare un equilibrio al meglio tra diversi ambiti di vita e di lavoro, pubblici e privati, e pertanto è un problema che riguarda sia le donne sia gli uomini"²⁶.

Tale definizione rimanda alla considerazione per cui tutti noi, nei diversi momenti della nostra vita, ci troviamo a dover e a voler assolvere a diversi impegni e a rispondere a diversi bisogni, tanto da essere impegnati necessariamente su diversi fronti.

Questo ci spinge a cercare una qualche forma di equilibrio finalizzata a partecipare attivamente all'interno dei diversi fronti che si aprono; l'alternativa è la rinuncia ad uno di questi fronti e, spesso, nella storia delle donne, la rinuncia è stata

26 Cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), aprile 2005, p. 15.

rivolta verso la partecipazione alla sfera pubblica, di cui il lavoro è indubbiamente una componente importante.

Teoricamente le questioni legate alla conciliazione riguardano tutti, donne e uomini; è un fatto culturale e legato alla tradizione che siano le donne a dover barcamenarsi e a dover trovare una qualche forma di equilibrio, spesso trovato a caro prezzo, tra la vita privata, ovvero familiare, e la vita pubblica, ovvero legata anche alla partecipazione al mercato del lavoro.

Tale questione afferisce alla divisione sessuale e sociale del lavoro che ha visto l'uomo come il soggetto principalmente occupato fuori casa e la donna come colei a cui competono prevalentemente i compiti legati all'accudimento della famiglia.

Affrontare il tema della conciliazione richiede la mobilitazione di diverse politiche: politiche culturali, politiche del lavoro, politiche sociali, politiche familiari, politiche fiscali²⁷.

Considerata la molteplicità delle politiche attraverso le quali il tema della conciliazione dovrebbe essere affrontato, e da qui la giusta considerazione fatta dalle autrici nel testo secondo cui per promuovere la conciliazione si deve fare un'azione di sistema tanto da poter parlare di "conciliazione di sistema", la finalità del presente lavoro richiede che venga effettuato un restringimento dell'ambito di osservazione delimitato a considerare quali possano essere gli elementi di conciliazione da esaminare negli esiti che derivano dagli interventi realizzati sulle persone.

Si vuole evidenziare in questa sede il legame che necessariamente esiste tra la problematica della conciliazione e le politiche per l'occupazione; l'attenzione è, pertanto, rivolta alle diverse modalità con cui la persona che lavora riesce a conciliare le diverse esigenze, lavorative e familiari, ovvero, come generalmente si intende, quelle esigenze legate alla cura delle persone²⁸, che rimandano ad attività tradizionalmente considerate a carico delle donne.

Si tratta, quindi, di vedere come il tipo di inserimento o di permanenza nel mercato del lavoro promosso dagli interventi realizzati sulla persona possa venire incontro alle eventuali esigenze di conciliazione esistenti.

Anche in questo caso la rilevanza della problematica non è strettamente legata né riducibile a quanto può essere realizzato, nello specifico, attraverso l'uso del FSE. Tuttavia tale fonte di finanziamento rappresenta un luogo ma anche un'occasione per sperimentare modalità di intervento che, pur nei loro limiti, possono offrire un contributo alla implementazione di "modalità di partecipazione" al mercato del lavoro "concilianti".

27 Per un approfondimento sugli interventi di tali politiche rispetto al tema della conciliazione cfr. PCMDPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), aprile 2005, cap. 3.

28 Riteniamo utile ricordare che le esigenze di cura sono riferite a tutti i soggetti e non solo ai bambini e che, pertanto, possono coinvolgere donne di tutte le età ed attraverso le diverse fasi della loro vita attiva. Si rinvia, a tale riguardo, alle considerazioni esposte nei citati *Linee Guida e Conciliazione* oltre che alla numerosa bibliografia ivi contenuta.

Data la centralità del tema in una logica di pari opportunità, l'analisi di efficacia degli interventi cofinanziati deve poter prevedere anche questa dimensione concettuale, la quale deve riguardare tutti i partecipanti agli interventi, sebbene sappiamo che, anche per le ragioni esposte sinteticamente sopra, tale analisi ancora oggi riguarda prevalentemente, se non esclusivamente, le donne.

Quella della condivisione tra donne e uomini delle questioni legate alla conciliazione è un tema oggi sempre più dibattuto e rispetto al quale ci auguriamo vengano trovate presto soluzioni improntate al riequilibrio tra i due generi.

Esso accompagna, inoltre, tutti i soggetti in età lavorativa poiché diversi sono i momenti, durante le varie fasi della loro vita attiva, in cui si trovano a rispondere a dei bisogni di cura.

Tale problematica accompagna pertanto anche i destinatari delle politiche cofinanziate dal FSE per quanto riguarda nello specifico le azioni rivolte alle persone.

In tal senso diventa rilevante acquisire eventuali bisogni di conciliazione esistenti in entrata rispetto all'avvio delle iniziative; prevedere, durante l'attuazione degli interventi, modalità che agevolino la partecipazione di tutti, anche di coloro che presentano bisogni di conciliazione; rilevare l'eventuale ricorso a modalità di inserimento e di partecipazione al mercato del lavoro che siano manifestamente collegate alla necessità di rispondere ad esigenze di conciliazione vita professionale - vita familiare.

Modalità, queste ultime, che oggi sono sempre più interrelate, se non per certi versi sovrapponibili, alle tipologie contrattuali "atipiche" e alle problematiche che a questo proposito sono state evidenziate sopra.

In tutti gli Assi della programmazione si possono promuovere azioni rivolte alle persone che prevedano misure atte a riequilibrare l'impegno lavorativo con l'impegno familiare.

Con riferimento agli obiettivi V.I.S.P.O., il 3° è quello che affronta principalmente la questione del riequilibrio tra le due sfere della vita e proiettandoci ad un certo lasso di tempo dalla fine dell'intervento, e quindi rilevando gli esiti a distanza di tempo, indubbiamente rappresenta l'obiettivo che ha il maggiore grado di coerenza con gli interventi cofinanziati dal FSE sulle persone.

Sono, tuttavia, azioni coerenti anche con il 2° e il 4°, con riferimento sia alle nuove e diversificate modalità di accesso al mercato del lavoro, sia al fatto che la scelta del lavoro autonomo/imprenditoriale possa avere, tra le motivazioni, anche quella di consentire una maggiore conciliabilità dei tempi.

Altra problematica significativa sul piano delle pari opportunità tra donne e uomini che intendiamo proporre è quella che potremmo chiamare del "*miglioramento della condizione economica*" da parte delle donne.

Le considerazioni di partenza che spingono a considerare anche questa tematica come significativa sono diverse e, per certi versi, anche strettamente interrelate con le problematiche affrontate finora.

È nota a tutti la letteratura che ci fornisce ampia documentazione sui differenziali di reddito legati alla partecipazione al mercato del lavoro esistenti tra donne e uomini e dovuti a diverse ragioni, tra cui:

- le donne sono concentrate principalmente in settori lavorativi dove i livelli retributivi sono inferiori, quali ad es. diversi ambiti del settore dei servizi, i quali danno luogo anche a forme di segregazione occupazionale orizzontale;
- gli uomini sono coloro che partecipano più facilmente delle donne ad un sistema di premi anche economici all'interno delle aziende;
- le donne subiscono spesso forme di discriminazione da parte dei datori di lavoro per cui capita loro di essere inquadrati in livelli contrattuali inferiori rispetto alle loro competenze, con conseguenti ricadute anche sul piano del reddito;
- le donne hanno più frequentemente degli uomini tipologie contrattuali flessibili, le quali comportano condizioni economiche maggiormente fluttuanti, frutto di trattative private non definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- le donne ricorrono più frequentemente degli uomini a forme contrattuali che agevolano la conciliazione, accettando forme di lavoro a tempo parziale, per le quali percepiscono un reddito minore e soggetto a volatilità;
- le donne sono più esposte al rischio di espulsione dal mercato del lavoro per ragioni diverse, tra cui ancora oggi l'incorrere nello stato del matrimonio e nelle conseguenti e probabili esigenze di conciliazione, e alla conseguente perdita di reddito per l'intero periodo della vita attiva e per il periodo del pensionamento.

Queste considerazioni sono indubbiamente non esaustive, tuttavia ciò che è rilevante in questa sede è tenere presente l'importanza della problematica secondo cui generalmente le donne registrano livelli di reddito comunque inferiori rispetto agli uomini.

Quella dell'analisi di efficacia degli interventi cofinanziati dal FSE non è la sede adeguata per realizzare uno studio puntuale delle differenze di reddito tra donne e uomini.

Tuttavia ciò che produttivamente si può fare è focalizzare l'attenzione sulle differenze esistenti tra la condizione precedente l'intervento e la condizione successiva all'intervento stesso, realizzando, conseguentemente, un'analisi di efficacia. L'augurio è che in seguito alla partecipazione da parte delle donne ad interventi di politiche attive del lavoro, quali le azioni rivolte alle persone cofinanziate dal FSE possono intendersi, la loro condizione economica legata ad un reddito da lavoro possa risultare migliorata rispetto alle condizioni di entrata.

Variabile questa che se incrociata con le altre descritte sopra può già darci delle chiavi di lettura, anche se delimitate agli interventi cofinanziati, sulla "qualità" della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Complessivamente un'analisi di questo tipo riguarda le azioni rivolte alle persone finanziabili in tutti gli Assi previsti dalla programmazione FSE e trova coerenza prevalentemente con gli obiettivi V.I.S.P.O. 2, 3 e 4.

2.1 Il "genere"
e gli esiti delle
"azioni rivolte
alle persone"

Indubbiamente le problematiche identificate e sinteticamente argomentate sopra non possono ritenersi esaustive; sono però delle problematiche sicuramente ancora oggi presenti e che sarebbe utile monitorare costantemente se si desidera incidere in qualche modo al fine di ridurre i *gap* che determinano.

2.2 IL “GENERE” E GLI ESITI DELLE “AZIONI RIVOLTE ALL’ACCOMPAGNAMENTO”

Date per scontate le caratteristiche proprie di tale tipologia di azione, come già anticipato al paragrafo 1.3., e data la numerosità e la diversità delle azioni che rientrano in questa tipologia, per le quali si rimanda ai documenti di programmazione redatti per l’Obiettivo 3, ne ricordiamo in questa sede solo alcune che possiamo considerare particolarmente significative sul piano della parità di genere tra donne e uomini:

- servizi/*voucher* attivati per consentire la conciliazione tra la partecipazione alle misure previste dalla programmazione e i carichi familiari;
- servizi volti a favorire l’integrazione sociale dei *target* svantaggiati nelle misure promosse dalla programmazione;
- sensibilizzazione, informazione e pubblicità.

La prima azione interviene in favore della conciliabilità tra vita lavorativa e vita familiare, intendendo alleggerire i relativi carichi di cura che da quest’ultima possono derivare.

Rimanda, pertanto, a quell’insieme di dispositivi che possono trovare attuazione o nella predisposizione di servizi o nella erogazione di buoni-spesa per l’acquisto di servizi atti ad agevolare la conciliabilità.

In questo caso il riferimento è alla predisposizione e attuazione di azioni, siano queste l’erogazione di servizi o siano queste l’erogazione di buoni-spesa, che agevolino la conciliazione tra le politiche attive del lavoro promosse durante gli interventi cofinanziati dal FSE, volte sia all’inserimento/reinserimento che alla permanenza nel mercato del lavoro, e i carichi familiari delle/i destinatarie/i partecipanti agli interventi stessi.

La seconda azione è rivolta a quell’insieme di *target*, rappresentati da uomini e donne, che vivono condizioni di svantaggio rispetto ad una loro “normale” partecipazione ai sistemi sociali, formativi e lavorativi.

Tali categorie di destinatari e destinatarie degli interventi cofinanziati presentano specificità piuttosto diversificate, legate sia alla tipologia di svantaggio che all’appartenenza ad un genere o all’altro, le quali influenzano necessariamente i loro bisogni e, conseguentemente, le risposte di cui necessitano.

Si tratta di *target* il cui diritto a partecipare pienamente a tali sistemi è chiaramente riconosciuto ma che, a causa delle condizioni in cui si trovano²⁹, non riesco-

29 Basta pensare alle persone diversamente abili, tossicodipendenti, detenuti, persone in condizioni di estrema povertà, per le quali operano anche discriminanti di genere. Fra queste categorie è necessario comprendere anche, quale *target* di genere, portatrici di uno svantaggio specifico, le donne che intendono rientrare al lavoro dopo un’assenza prolungata (per lavoro di cura). Un’assenza di tre/sei/dieci anni dal lavoro comporta, oltre alla perdita di competenze professionali, anche quella dei saperi e dei linguaggi organizzativi connessi allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, inficiando e rendendo problematico qualsiasi inserimento lavorativo e, conseguentemente, sociale.

no a parteciparvi se non con l'ausilio di misure di tipo sociale, psicologico, organizzativo, logistico, finanziario o di altra natura.

La terza azione, di carattere generale e costantemente presente insieme alle altre azioni cofinanziate, si caratterizza per un'attenzione particolare ai *target* a cui essa di volta in volta si rivolge alla luce degli obiettivi che si pone e, quindi, di promozione delle politiche attive del lavoro intraprese in un determinato territorio.

Come per le azioni rivolte alle persone, anche per le azioni rivolte all'accompagnamento possono essere individuate delle priorità di pari opportunità che consentono di ragionare in maniera più mirata e specifica sugli esiti che gli interventi predisposti hanno avuto sui destinatari e sulle destinatarie.

Partendo dalle prime due azioni che abbiamo isolato come rilevanti, anche in questi casi una prima area tematica che ci consente di compiere delle riflessioni significative è riferita a quell'insieme di "informazioni che descrivono una popolazione di riferimento", in questo caso i destinatari e le destinatarie degli interventi cofinanziati dal FSE, in termini di: sesso, età, cittadinanza, titolo di studio, canale formativo e di inserimento, livello formativo, condizione nel mercato del lavoro, tipologia di svantaggio per le quali è necessario predisporre delle misure di accompagnamento.

Considerando quanto detto nel capitolo precedente in merito al forte legame tra le azioni rivolte all'accompagnamento e le azioni rivolte alle persone³⁰, è chiaro come questo tipo di informazioni venga comunque rilevato e possa servire ad effettuare un monitoraggio e una valutazione di entrambe le tipologie di azione. A queste informazioni di base è significativo affiancare anche dati sui carichi familiari dei/le destinatari/ie degli interventi.

Conoscere la composizione del nucleo familiare, la tipologia degli eventuali carichi esistenti per il lavoro di cura (che siano essi riferiti ai minori, agli anziani, ai diversamente abili o altro) e anche la fascia di reddito di appartenenza (in base alla quale è possibile accedere o meno a dei servizi) consente di avere maggiori informazioni sulla reale efficacia che gli interventi predisposti possono avere. L'esito degli interventi, che siano questi rivolti alla prosecuzione di un percorso formativo o di istruzione o che siano invece rivolti all'occupazione, dipendente o autonoma, o al mantenimento/miglioramento della condizione occupazionale, può essere fortemente condizionato da questi aspetti e risultare particolarmente penalizzante per la componente femminile.

Si tratta infatti di aspetti ed elementi conoscitivi che, se tenuti in considerazione, possono rappresentare uno stimolo per ragionare su come evitare forme di discriminazione di genere nella partecipazione ai percorsi formativi e lavorativi.

Questi stessi costituiscono il quadro di riferimento al quale riportare gli esiti delle azioni realizzate per valutarne/apprezzarne il valore aggiunto prodotto.

30 Cfr. par. 1.3.

Informazioni assolutamente importanti da monitorare e da valutare sono ovviamente quelle relative alla *"tipologia del servizio attivato o del servizio acquistato col voucher"*.

Effettuare delle elaborazioni e delle riflessioni su questo aspetto dovrebbe consentire di realizzare una valutazione di efficacia in grado di indicare, nel tempo, quali possano considerarsi le risposte più mirate rispetto a quelle specificità a carico dei destinatari e delle destinatarie degli interventi cofinanziati dal FSE che rischiano di trasformarsi in vincolo alla partecipazione se non vengono adeguatamente prese in carico.

Specificità che possono derivare sia dalla presenza di esigenze di conciliazione, sia dalla presenza di una qualsiasi forma di svantaggio.

Strettamente legati al tema della tipologia di servizio attivato o acquistato sono quelli, rispettivamente, della *"modalità organizzativa di erogazione del servizio"*, e quindi degli orari e delle forme con cui i servizi previsti vengono erogati, e della *"localizzazione/delocalizzazione dei servizi attivati/acquistati"* nel territorio di riferimento.

In chiave di pari opportunità tra donne e uomini e con riferimento anche alla presenza di forme di svantaggio, tali affondi risultano particolarmente importanti poiché quanto più l'intervento riferito al servizio è flessibile e personalizzato e quanto più è presente in maniera delocalizzata nel territorio di riferimento del soggetto interessato, tanto più dovrebbe essere efficace nel promuovere una partecipazione attiva da parte di persone che hanno anche carichi di cura, più frequentemente le donne, e/o che vivono condizioni di svantaggio.

Analogamente a quanto scritto sopra in merito alla tipologia del servizio, una valutazione di esito che tenga conto anche di questi aspetti dovrebbe offrire ai soggetti con responsabilità di programmazione ulteriori elementi conoscitivi a garanzia di una sempre maggiore efficacia degli interventi realizzati.

Infine, ma strettamente connesso a tutto quanto detto sopra, è importante conoscere la *"finalizzazione del servizio/voucher"* utilizzato per favorire la conciliazione o l'integrazione sociale e, quindi, se il servizio/voucher è stato utilizzato per l'inserimento/reinserimento lavorativo, per la partecipazione ad iniziative di orientamento/formazione o altro.

Avere questo tipo di informazione offre ulteriori elementi a chi ha responsabilità di programmazione in merito a quale legame ci sia tra tali misure di accompagnamento e l'esito che è stato raggiunto con riferimento particolare a determinate categorie di destinatari/ie.

Anche per la terza azione di accompagnamento individuata, "sensibilizzazione, informazione e pubblicità", possono essere identificate delle priorità di pari opportunità tra donne e uomini.

Si contemplano, anche in questo caso, interventi che sono di supporto all'attuazione di azioni rivolte alla persona e che hanno la finalità di diffondere l'informazione relativa e di coinvolgere il più ampio numero possibile di potenziali destinatari interessati dalla realizzazione delle azioni stesse.

Nel quadro di un'analisi di efficacia degli interventi realizzati, rilevanti possono essere le seguenti elaborazioni in chiave di pari opportunità di genere:

- descrizione piuttosto dettagliata, così come indicato sopra, rispetto a quelle che sono state definite "*variabili di base*" (sesso, età, cittadinanza, titolo di studio, canale formativo, livello formativo, condizione nel mercato del lavoro, tipologia di svantaggio, qualora gli interventi si rivolgano ad un'utenza in condizioni di svantaggio definite) dei *target* raggiunti.

È cosa nota come gli effetti dell'informazione e della comunicazione non dipendano solo dal messaggio in sé ma anche dalle condizioni di chi riceve il messaggio ed è quindi utile poter cominciare ad avere una base informativa tale che consenta di ragionare in termini di efficacia dell'informazione fornita rispetto alle caratteristiche dei/le destinatari/ie;

- la "*tipologia dell'iniziativa*", riferendosi con questa dicitura principalmente ai canali informativi prescelti e quindi, se si ricorre a iniziative seminariali, a informazione a mezzo stampa o tramite spot o tramite mezzi itineranti o altro.

Uomini e donne, nelle diverse condizioni, possono avere sensibilità diverse rispetto alle diverse tipologie di iniziative di sensibilizzazione e di informazione, per cui un'analisi riferita agli esiti degli interventi programmati ed attuati dovrebbe anche consentire di ragionare su quali canali siano risultati maggiormente efficaci nel coinvolgere i/le destinatari/ie;

- la "*localizzazione/delocalizzazione delle iniziative realizzate*" che, strettamente connessa come problematica a quanto esposto al punto sopra, intende sondare il grado di capillarità con cui nel territorio è stata fatta opera di sensibilizzazione cercando di coinvolgere, a seconda dell'intervento promosso, anche quei destinatari che spesso rimangono ai margini di forme di comunicazione più standard realizzate presso i centri deputati istituzionalmente a presentare le iniziative di politiche attive del lavoro pensate per un determinato territorio. Le donne, in particolare quelle in condizione di svantaggio sociale derivante anche da una incapacità di lunga data ad entrare o a rientrare nel mercato del lavoro, spesso rimangono ai margini dei tradizionali canali informativi; se si intende promuovere un intervento in loro favore va anche cercata la strada per raggiungerle che raramente coincide con le modalità e i canali standard di comunicazione.

Per tali ragioni sarebbe significativo sperimentare forme di sensibilizzazione e informazione che si pensa possano essere quanto più vicine possibile ai soggetti che si intendono raggiungere e valutarne successivamente l'efficacia;

- infine, anche in questo caso, sarebbe importante mantenere traccia della "*finalizzazione*" delle iniziative di sensibilizzazione e informazione intraprese in modo da poter stimare il contributo che in termini di efficacia tali iniziative possono aver dato rispetto agli obiettivi posti dalle azioni rivolte alle persone e per le quali loro sono di supporto (accesso/permanenza nel mercato del lavoro, orientamento/formazione, creazione/stabilizzazione del lavoro autonomo, con-

ciliazione vita lavorativa vita familiare, flessibilizzazione e organizzazione del lavoro o altro).

2.2 Il "genere" e gli esiti delle "azioni rivolte all'accompagnamento"

Come già esplicitato nel precedente paragrafo quest'insieme di informazioni può essere considerato trasversale a tutti gli Assi di riferimento (A-E) in quanto tutti gli Assi e le relative Misure d'intervento possono prevedere azioni di accompagnamento che supportano la realizzazione delle azioni rivolte alle persone ed è coerente con gli obiettivi 2, 3 e 4 del modello V.I.S.P.O., i quali contemplano nelle loro declinazioni un coinvolgimento diretto dei destinatari e delle destinatarie.

Quanto è stato esposto in queste pagine non rappresenta un'unica via per garantire, da un lato, il rispetto dell'applicazione del *mainstreaming* di genere, durante la programmazione e l'attuazione, e consentire, dall'altro, una valutazione del *mainstreaming* di genere negli interventi cofinanziati, una volta che questi si siano conclusi, alle diverse distanze temporali dalla conclusione stessa.

Esso vuole considerarsi un contributo a tenere aperta questa riflessione e a partecipare, insieme ad altre riflessioni, affinché l'analisi di efficacia degli interventi si faccia carico delle specificità degli uomini e delle donne che, solo se assunte come parte di un processo, possono garantire una programmazione e, conseguentemente, delle risposte sempre più vicine ai destinatari ultimi delle politiche di FSE, le persone nella loro duplice variabilità, l'essere donna e l'essere uomo, con condizioni e bisogni diversi nei diversi momenti della loro vita.

capitolo 3

POSSIBILI INTEGRAZIONI IN OTTICA DI GENERE AGLI STRUMENTI DI ANALISI DEGLI ESITI DELLE “AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE”

3.1 PREMESSA

Si richiama brevemente, per agevolare la lettura di questo capitolo, quanto riportato altrove³¹ in modo più esteso e che, cioè, per “azioni rivolte alle persone” devono intendersi tutte le tipologie di azione (e, per ciascuna di esse, le relative attività) i cui *destinatari diretti* siano specifiche fasce di popolazione (giovani, adulti, donne, fasce deboli, ecc.) e gli occupati.

La classificazione operata le articola in:

- **orientamento, consulenza e informazione**

(tipologie di attività: orientamento, bilancio di competenze, consulenze a favore dei *target group* del FSE);

- **work experiences**

(tipologie di attività: tirocini, piani di inserimento professionale, borse di lavoro, lavori socialmente utili/lavori di pubblica utilità, altre forme legate alle nuove politiche del lavoro);

- **formazione**

(tipologie di attività: tutta la formazione ovunque realizzata ed a qualsiasi esito finalizzata);

- **percorsi integrati**

(tipologie di attività: partenariato, pre-formazione, formazione, accompagnamento all’inserimento lavorativo o alla creazione di impresa. Di queste, le ultime tre indispensabili);

- **incentivi**

(tipologie di attività: incentivi alle persone per la formazione, il lavoro autonomo, la mobilità geografica, l’innovazione tecnologica ed organizzativa, *job rotation* e *job sharing*; incentivi alle imprese per l’occupazione e piccoli sussidi alle imprese sociali).

31 Cfr. par. 1.3.

Per quanto riguarda le azioni di accompagnamento, esse si articolano in:

- servizi alle persone;
- servizi alle imprese;
- sensibilizzazione, informazione e pubblicità.

Si è detto, anche, come si tratti, nel caso delle azioni rivolte alle persone, di azioni direttamente o indirettamente finalizzate alla partecipazione al mercato del lavoro, il cui esito è rapportato all'inserimento lavorativo dei/delle destinatari/ie; nel caso delle azioni di accompagnamento, di attività dirette a facilitare tale inserimento grazie alla messa a disposizione di strumenti e incentivi finalizzati al superamento di eventuali elementi ostativi alla fruizione delle azioni del primo tipo.

Il lavoro di ricerca, realizzato preliminarmente alla stesura di questo rapporto, ha messo in evidenza come si disponga di un apparato considerevole di strumenti di monitoraggio e valutazione per le azioni formative mentre non sia altrettanto soddisfacente la letteratura e la prassi esistente per le altre tipologie di azioni rivolte alle persone, in particolare l'orientamento, e all'accompagnamento.

In generale, comunque, anche laddove le esperienze valutative siano consistenti, esse non sono, tuttavia, *sensibili alle problematiche di genere*.

Si è detto di come l'inserimento lavorativo sia l'obiettivo principe della vasta tipologia di azioni rivolte alle persone. E di come si annoveri un importante apparato, metodologico ed empirico, finalizzato alla valutazione del raggiungimento o meno di tale scopo.

In continuità con l'approccio sin qui seguito, di stampo fortemente istituzionale, si sceglie, in questo lavoro, il riferimento alle "Linee guida per la valutazione degli effetti occupazionali del Fondo sociale europeo 2000-2006" della Struttura Nazionale di Valutazione FSE, per la cui rilettura, ed eventuale proposta di integrazione, si fa tesoro dei numerosi contributi prodotti negli ultimi anni.

In particolare, le citate Linee guida propongono due documenti finalizzati rispettivamente alla rilevazione delle informazioni "in entrata" (domanda di iscrizione), rivolto alle persone che chiedono di partecipare agli interventi formativi, nonché alla rilevazione degli esiti occupazionali, rivolto a chi ne abbia effettivamente fruito.

Lavori successivi hanno ulteriormente specificato gli strumenti finalizzati alla rilevazione

- 1 degli effetti della formazione rivolta ai lavoratori cofinanziata dal FSE³²;
- 2 degli esiti occupazionali degli interventi cofinanziati dal FSE³³.

È importante richiamare che si tratta, nel secondo caso di:

32 ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionario per la rilevazione degli effetti della formazione cofinanziata rivolta ai lavoratori*, Luglio 2004, Bozza.

33 ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionari per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi cofinanziati dal FSE*, Luglio 2004, Bozza.

- 2.1 interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione;
- 2.2 *work experiences*;
- 2.3 incentivi alle persone per la formazione (*voucher* formativi);
- 2.4 interventi finalizzati alla creazione di impresa.

Rileggere gli strumenti di rilevazione in un'ottica di genere significa esaminare se e quanto essi sono in grado di cogliere e misurare aspetti dell'occupabilità e dell'occupazione particolarmente significativi per la popolazione femminile, quali quelli relativi a problematiche:

- ✓ di conciliazione;
- ✓ di segregazione occupazionale orizzontale e verticale;
- ✓ di segregazione formativa;
- ✓ di tipologia contrattuale;
- ✓ di trattamento economico.

Soffermiamoci ora sui formulari citati, con l'obiettivo di analizzarne la struttura ed evidenziare possibili integrazioni in grado di meglio illuminare gli aspetti evidenziati.

3.2 FORMULARIO DI ISCRIZIONE

Il questionario di iscrizione è previsto in una versione minima e una maxima, adottabili a discrezione dell'Autorità di Gestione.

Se la versione minima non contempla nessuna domanda in grado di fornire utili informazioni ai fini di un'analisi di genere, la versione maxima in effetti tocca in qualche modo i punti cruciali.

Esistono infatti domande che rilevano:

- sesso
- cittadinanza
- titolo di studio
- convivenza
- condizione professionale
- posizione professionale (per gli occupati, e per i disoccupati, con riferimento all'ultima occupazione)
- tipologia contrattuale (per gli occupati, e per i disoccupati, con riferimento all'ultima occupazione)
- settore di attività economica (per gli occupati)
- disponibilità a lavorare (per le persone in cerca di prima occupazione, i disoccupati, gli studenti e gli inattivi)
- motivazioni della non ricerca di lavoro (per gli inattivi).

Ciononostante, alcune ulteriori specificazioni potrebbero fornire un quadro più preciso. I box seguenti riprendono la formulazione attuale delle domande e suggeriscono possibili integrazioni in relazione alla tematica su cui si vuole gettare luce³⁴.

Per rendere esplicita la motivazione delle integrazioni, riportate in grassetto, verranno contrassegnate:

- ✓ con la sigla (C) le domande aggiuntive collegate a tematiche di conciliazione;
- ✓ con la sigla (SO) le domande aggiuntive collegate a tematiche di segregazione occupazionale orizzontale e verticale;
- ✓ con la sigla (SF) le domande aggiuntive collegate a tematiche di segregazione formativa;
- ✓ con la sigla (TC) le domande aggiuntive collegate a tematiche di tipologia contrattuale;
- ✓ con la sigla (TE) le domande aggiuntive collegate a tematiche di trattamento economico.

34 Per una migliore comprensione delle integrazioni proposte, cfr. "La domanda di iscrizione" in ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per la valutazione degli effetti occupazionali del Fondo sociale europeo 2000-2006*, marzo 2003, pp. 35-51.

Le parti interessate dalle integrazioni proposte sono: Domanda di iscrizione all'intervento; Sezione A - In cerca di prima occupazione; Sezione C - Disoccupato o iscritto alle liste di mobilità; Sezione D - Studenti; Sezione E - Inattivi.

Ogni integrazione proposta verrà giustificata sulla base dell'indicatore che essa consentirà di costruire, per il quale verrà utilizzata una analoga convenzione: (C) per gli indicatori di conciliazione, (SO) per gli indicatori di segregazione occupazionale, etc.

Anche nel caso in cui non si renda necessario aggiungere quesiti, verranno evidenziati, in corrispondenza delle domande esistenti, gli indicatori calcolabili, significativi ai fini della valutazione degli esiti delle azioni in esame con riferimento a conciliazione, segregazione occupazionale e formativa, tipologia contrattuale e trattamento economico.

In alcuni casi, verranno suggeriti indicatori (e/o domande) non direttamente riferibili alle problematiche segnalate; l'obiettivo è scolpire meglio i dati di tipo generale utili ad isolare gli effetti di maggiore interesse. In tali casi non si premetterà alcuna sigla. Il questionario si apre con una parte relativa all'anagrafica della persona che richiede la partecipazione all'intervento.

Fra gli altri aspetti, si rileva la situazione familiare, con una domanda a cui si propongono delle integrazioni.

Dom. 4 Attualmente vive con:

- 1 Famiglia d'origine con ambedue i genitori
 - (C) Entrambi autosufficienti
 - (C) Di cui uno non autosufficiente/diversamente abile
 - (C) Entrambi non autosufficienti/diversamente abili
- 2 Famiglia d'origine con un solo genitore
 - (C) Autosufficiente
 - (C) Non autosufficiente/diversamente abile
- 3 Coniuge/convivente
- 4 Coniuge/convivente e figli

(C) N. di figli	Div. Ab.	sì	no
(C) Di cui nella fascia d'età 0-3			
(C) Di cui nella fascia d'età 4-5			
(C) Di cui nella fascia d'età 6-14			
- 5 (C) Altro familiare

Div. Ab.	sì	no
- 6 Amici
- 7 Da solo
 - (C) Senza figli
 - (C) Con figli

(C) N. di figli	Div. ab.	sì	no
(C) Di cui nella fascia d'età 0-3			
(C) Di cui nella fascia d'età 4-5			
(C) Di cui nella fascia d'età 6-14			
- 8 Altro (specificare)

Obiettivo dell'integrazione è acquisire informazioni sulla tipologia di condizione familiare di donne e uomini che manifestano l'intenzione di partecipare ad attività sostenute dal FSE.

La raccolta dei dati non contribuisce direttamente alla valutazione degli esiti delle azioni medesime, ma può essere di significativa importanza per analizzare le caratteristiche di coloro che portano positivamente a termine la formazione (o altro tipo di attività) e confrontarle con quelle del bacino di utenza iniziale.

L'elaborazione proposta è:

-
- (C) Iscritti * sesso * convivente non autosufficiente
 - (C) Iscritti * sesso * figlio in età 0-3
 - (C) Iscritti * sesso * figlio in età 4-5
 - (C) Iscritti * sesso * figlio in età 6-14
 - (C) Iscritti * sesso * figlio diversamente abile
-

Il formulario non copre gli aspetti relativi al reddito delle persone che si vogliono iscrivere alle iniziative, dato che presenta un grande interesse per la dinamica femminile nel mercato del lavoro.

Si propongono quindi le seguenti integrazioni:

7 (TE) Lei è percettore di reddito? (se sì vai a 8, se no vai a 9) sì no

che consente di calcolare

(TE) Iscritti * sesso * (D. 7 = Sì)

8 Quante altre persone concorrono al reddito del nucleo familiare (con stipendi, pensioni, assegno di accompagnamento, altro)

- 1 Nessuna
- 2 Una
- 3 Più di una

9 Quante persone concorrono al reddito del nucleo familiare (con stipendi, pensioni, assegno di accompagnamento, altro)

- 1 Nessuna
- 2 Una
- 3 Più di una

da cui si trae

iscritti * sesso * appartenenza a famiglia monoreddito

Una volta raccolto il nucleo di informazioni uguali per tutti gli aspiranti, il questionario si articola in sezioni diverse a seconda della condizione occupazionale delle persone.

Una domanda presente in quasi tutte le sezioni esplora la disponibilità immediata al lavoro, offrendo un'unica possibilità di risposta per coloro che siano disponibili condizionatamente a determinate circostanze.

Se ne propone l'integrazione seguente:

Dom. 5 Sezione A - In cerca di prima occupazione,

Dom. 5 Sezione C - Disoccupato o iscritto alle liste di mobilità,

Dom. 5 Sezione D - Studenti,

Dom. 5 Sezione E - Inattivi:

Sarebbe immediatamente disponibile a lavorare?

- 1 Sì, a qualunque condizione
- 2 Sì, a condizioni di lavoro adeguate
- 3 **(C) Sì, a condizione di poter usufruire di servizi per la famiglia**
- 4 **(C) Sì, a condizione di poter usufruire di rimborso spese per l'acquisto di servizi di conciliazione**
- 5 No

Obiettivo dell'integrazione è acquisire informazioni su problematiche di tipo familiare potenzialmente ostative all'attività lavorativa.

Come nel caso precedente, la raccolta dei dati non contribuisce direttamente alla valutazione degli esiti delle azioni medesime, ma può essere di significativa importanza per analizzare le caratteristiche di coloro che portano positivamente a termine la formazione (o altro tipo di attività) e confrontarle con quelle del bacino di utenza iniziale.

L'elaborazione proposta è:

(C) Iscritti * sesso * condizione ritenuta necessaria all'accesso al lavoro

Con riferimento a problematiche attinenti la segregazione occupazionale, sia orizzontale che verticale, non si tratta tanto di operare integrazioni alle domande già presenti nel formulario di iscrizione, quanto di evidenziare le elaborazioni possibili sulla base dei dati raccolti che risulteranno utili nella costruzione di indicatori di risultato e impatto occupazionale (i risultati ottenuti costituiranno cioè il denominatore, ad esempio, nel calcolo di tassi di inserimento per sesso, posizione professionale iniziale, ovvero di tassi di mobilità occupazionale per sesso, settore economico di provenienza, etc.).

In particolare, con riferimento alla Sezione B - Occupato o in CIG, la "domanda 1. Qual è la sua attuale posizione professionale?" consente di raccogliere il dato su:

Iscritti * sesso * posizione professionale (alle dipendenze/autonomo)

(SO) Iscritti dipendenti * sesso * posizione (dirigente/direttivo/impiegato/operaio/...)

Analogamente, nella stessa sezione, la "domanda 4. Qual è il settore di attività economica in cui opera?", fornisce i dati su:

(SO) Iscritti * sesso * attività economica (ISTAT a 2 cifre)

Analoghe informazioni si ottengono dalla sezione C - Disoccupato o iscritto alle liste di mobilità, "domanda 6. In relazione all'ultimo lavoro svolto, che posizione professionale aveva?", da cui:

Iscritti disoccupati * sesso * posizione professionale (alle dipendenze/autonomo) prima della disoccupazione

(SO) Iscritti ex dipendenti * sesso * posizione (dirigente/direttivo/impiegato/operaio/...) prima della disoccupazione

Non viene rilevato in questo caso il settore economico cui apparteneva l'occupazione precedente, domanda che, se inserita, consentirebbe di ottenere:

(SO) Iscritti disoccupati * sesso * attività economica (ISTAT a 2 cifre) di appartenenza dell'ultima occupazione

Anche la tipologia contrattuale, rilevata per gli occupati con la dom. 2 della sezione B, e per i disoccupati con la dom. 6 della sezione C relativamente all'ultimo lavoro svolto, fornisce un dato utile per misurarne l'eventuale variazione dopo la fruizione dell'intervento:

(TC) Iscritti dipendenti * sesso * tipologia contrattuale

(TC) Iscritti disoccupati * sesso * tipologia contrattuale dell'ultima occupazione

Le elaborazioni indicate verranno riprese nei paragrafi successivi relativi alla costruzione di indicatori di impatto.

3.3 QUESTIONARI PER LA RILEVAZIONE DEGLI ESITI

Come citato in precedenza, il gruppo di lavoro sul *Placement*, coordinato dalla Struttura Nazionale di Valutazione dell'ISFOL, ha elaborato, negli ultimi anni, una serie di questionari dedicati alle indagini retrospettive degli esiti di vari tipi di azioni sostenute dal Fondo Sociale Europeo.

I paragrafi seguenti, partendo dall'analisi di ciascuno di essi, ne propongono integrazioni ed elaborazioni in ottica di genere.

L'approccio seguito e la notazione utilizzata vengono ripresi per ogni questionario, per facilitarne l'utilizzo in caso di lettura finalizzata esclusivamente all'effettuazione di ciascun tipo specifico di indagine.

3.3.1 Questionario per la rilevazione degli effetti della formazione rivolta ai lavoratori cofinanziata dal FSE

Il questionario per la rilevazione degli effetti della formazione rivolta ai lavoratori consente l'acquisizione di informazioni su caratteristiche dei "soggetti trattati" *ante* e *post* formazione, attraverso la rilevazione di diverse variabili relative al momento dell'iscrizione al corso, al periodo precedente al corso, al periodo riferito ai 12 mesi dopo la conclusione del corso.

Tale strumento, inoltre, consente di ricostruire il percorso dei lavoratori coinvolti in corsi di formazione cofinanziata in termini di cambiamento delle caratteristiche del proprio lavoro, sia per i dipendenti o parasubordinati, sia per i lavoratori autonomi. Seguendo l'approccio adottato appunto per il formulario di iscrizione, verranno anche in questo caso esaminate le domande presenti nel questionario, con l'obiettivo di verificarne l'esaustività relativamente alla raccolta di informazioni circa problematiche di:

- ✓ **conciliazione**, (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (C)),
- ✓ **segregazione occupazionale orizzontale e verticale** (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (SO)),
- ✓ **segregazione formativa** (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (SF)),
- ✓ **tipologia contrattuale** (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (TC)),
- ✓ **trattamento economico** (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (TE)).

Le integrazioni verranno motivate alla luce degli indicatori che esse consentiranno di costruire, contrassegnati secondo la medesima convenzione³⁵.

³⁵ Domande ed indicatori non direttamente rapportabili alle tematiche indicate, ma comunque utili, verranno indicati senza sigla.

Va innanzitutto osservato che la prima domanda, che chiede conferma alla partecipazione al corso, in caso di risposta negativa segna la fine dell'intervista.

Le prime integrazioni dovrebbero riguardare le motivazioni della non partecipazione:

D. 1 Sezione I: Mi conferma che ha partecipato al corso:

- 1 Sì
- 2 No, non ho partecipato

Somministrare se D. 1.2 = vero

D. 1 bis: (C) Hanno influito sulla sua mancata partecipazione difficoltà di conciliare impegni di lavoro, tempi e modalità della formazione e impegni familiari?

- 1 Sì
- 2 No (fine intervista)

Somministrare se D. 1 bis 1 = vero

D. 1 ter: (C) Una maggiore disponibilità di servizi di conciliazione avrebbe cambiato la sua decisione di non partecipare al corso?

- 1 Sì (fine intervista)
- 2 No (fine intervista)

Obiettivo dell'integrazione è capire se la mancata partecipazione all'attività formativa possa essere stata causata da difficoltà dovute ad impegni familiari, e quanto tali difficoltà avrebbero potuto essere superate grazie a misure di accompagnamento e/o modalità organizzative più attente alla conciliazione di tempi di lavoro/formazione/vita privata.

Per una migliore comprensione delle integrazioni proposte, cfr. ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionario per la rilevazione degli effetti della formazione cofinanziata rivolta ai lavoratori*, Luglio 2004, Bozza.

Le parti interessate dalle integrazioni proposte sono: Sezione Prima: Notizie riferite al periodo di attività formativa; Sezione Seconda: Condizione professionale al momento dell'iscrizione; Sezione Terza: Condizione pre corso; Sezione Quarta: La partecipazione al corso; Sezione Quinta: Notizie sulla condizione professionale a 12 mesi; Sezione Sesta: Era occupato presso la stessa Azienda/lo stesso Ente in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso; Sezione Settima: Era occupato presso un'Azienda diversa/un Ente diverso da quella/o in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso; Sezione Ottava: Per coloro che hanno avviato un'attività autonoma; Sezione Decima: Coloro che hanno un'attività autonoma diversa da quella che avevano al momento del corso.

Le risposte alle domande integrative consentono il calcolo dei seguenti indicatori:

(C) Tasso di abbandono per motivi di conciliazione:

iscritti (M+F) * (D. 1 bis = sì)/tot iscritti (M+F)

iscritti * sesso * (D. 1 bis = sì)/tot iscritti * sesso

iscritti F * (D. 1 bis = sì)/tot abbandoni (M+F)

La seconda sezione del questionario si concentra quindi sulla condizione professionale al momento dell'iscrizione.

Come già notato nel caso del formulario di iscrizione, i dati qui rilevati possono fornire utili indicazioni ai fini di riflessioni sulla concentrazione delle lavoratrici coinvolte nella formazione in determinate posizioni professionali e/o settori economici, e/o stabilità lavorativa.

Se ne sottolinea la valenza descrittiva (con esempi non esaustivi):

Frequentanti * sesso * posizione professionale (alle dipendenze/autonomo)

(SO) Frequentanti dipendenti * sesso * posizione (dirigente/direttivo/impiegato/operaio/...)

(TC) Frequentanti dipendenti * sesso * tipologia contrattuale

(TE) Frequentanti dipendenti * sesso * classe di reddito

(SO) Frequentanti dipendenti * sesso * settore dell'impresa

nonché l'indispensabilità del dato nel momento successivo (a cui si rimanda) in cui si vorrà vedere quanto la formazione abbia effettivamente influito su miglioramenti di carriera o altri cambiamenti occupazionali o di reddito³⁶.

La terza sezione del questionario approfondisce la condizione pre-corso della persona intervistata, comprendendo eventuali cambiamenti di azienda/attività avvenuti in passato.

In questo caso, l'integrazione della sezione con una domanda finalizzata ad indagare le ragioni per cui è avvenuto il cambio di azienda o di attività autonoma può meglio illuminare su alcune problematiche di genere di coloro che hanno fruito dell'intervento formativo.

36 Non si insiste invece sul raffronto iscritti/frequentanti per non appesantire inutilmente il lavoro.

Le domande e le relative alternative di risposta da inserire potrebbero avere la seguente formulazione:

D. 30 bis Sezione III: Le ragioni che hanno portato al cambiamento di azienda/attività autonoma sono dovute a:

- 1 (C) Una sua attiva ricerca per avere condizioni di lavoro che le consentissero una maggiore conciliazione del lavoro con gli impegni familiari
- 2 (S0) Una sua attiva ricerca per avere condizioni di lavoro che le consentissero migliori possibilità di carriera
- 3 (TE) Una sua attiva ricerca per avere condizioni di lavoro che le consentissero un miglioramento economico
- 4 (TC) Una sua attiva ricerca per avere condizioni di lavoro che le consentissero maggiore stabilità
- 5 Altro (specificare)
- 6 Non risponde

L'obiettivo dell'inserimento della domanda e delle relative modalità di risposta è quello di capire quanto determinate problematiche abbiano influito sulla vita lavorativa dei frequentanti:

(C) Frequentanti con esperienze legate a problemi di conciliazione:

Frequentanti (M+F) * (D. 30 bis = 1)/Tot frequentanti (M+F)

Frequentanti F * (D. 30 bis = 1)/Tot frequentanti (M+F)

(S0) Frequentanti con esperienze legate a problemi di percorso di carriera:

Frequentanti (M+F) * (D. 30 bis = 2)/Tot frequentanti (M+F)

Frequentanti F * (D. 30 bis = 2)/Tot frequentanti (M+F)

(TE) Frequentanti con esperienze legate a problemi di trattamento economico:

Frequentanti (M+F) * (D. 30 bis = 3)/Tot frequentanti (M+F)

Frequentanti F * (D. 30 bis = 3)/Tot frequentanti (M+F)

(TC) Frequentanti con esperienze legate a problemi di stabilità lavorativa:

Frequentanti (M+F) * (D. 30 bis = 4)/Tot frequentanti (M+F)

Frequentanti F * (D. 30 bis = 4)/Tot frequentanti (M+F)

La sezione quarta è dedicata alla partecipazione al corso, indagandone modalità di realizzazione e motivazioni del partecipante. La sezione è estremamente rilevante ai fini della lettura dal punto di vista di pari opportunità, con conseguenti proposte di integrazione.

Una prima serie di domande sono riferite alle caratteristiche stesse del corso:

D. 32 Sezione IV: In quali orari si teneva il corso?

- 1 Durante l'orario di lavoro (*esclusi gli straordinari*)
- 2 Al di fuori dell'orario di lavoro
- 3 Parte durante e parte al di fuori dell'orario di lavoro
- 4 Non risponde

Somministrare se D. 32.2 = vero o D. 32.3 = vero

D. 32 bis: (C) L'orario del corso Le causava problemi rispetto all'organizzazione della vita familiare e/o privata?

- 1 Sì
- 2 No

Le risposte consentono di capire se le modalità organizzative prescelte influiscano diversamente su donne e uomini partecipanti:

(C) Frequentanti * sesso * (D. 32 bis = sì)/tot frequentanti (M+F)

Anche i costi non direttamente collegati al corso (iscrizione, viaggio, etc.) possono riflettersi diversamente su donne e uomini. L'integrazione proposta:

D. 35 Sezione IV: La partecipazione al corso ha comportato

- 1 Rinuncia ad ore di straordinario
- 2 Rinuncia ad un secondo lavoro
- 3 Rinuncia ad ore di lavoro
- 4 Rinuncia a parte del tempo libero
- 5 (C) Pagamento di *baby-sitter* o altra assistenza familiare
- 6 Nessuna rinuncia
- 7 Non risponde

consente di calcolare:

(C) Frequentanti * sesso * (D. 35 5 = sì)/tot frequentanti (M+F)

Le motivazioni della partecipazione sono fondamentali per caratterizzare i partecipanti, in particolare i dipendenti. Si propone l'integrazione:

D. 39 Sezione IV: Quali sono i motivi della partecipazione al corso di formazione?

<i>Per i lavoratori dipendenti:</i>	Sì	No
1 Approfondire e migliorare competenze e abilità già utilizzate nel lavoro svolto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Acquisire nuove competenze e abilità non usate nel lavoro svolto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Mettersi alla pari con le competenze e abilità di altri colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Cambiare tipo di lavoro all'interno dell'impresa (cambiare reparto, mansione, ecc.)/dell'Ente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 (S0) Fare carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 (TE) Migliorare le prospettive di trattamento economico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Innovare l'organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Conservare il posto di lavoro in quel momento a rischio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 (TC) Stabilizzare il posto di lavoro in quel momento precario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Creare le condizioni per cambiare posto di lavoro o azienda o Ente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Mettersi in condizione di iniziare un lavoro autonomo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Migliorare competenze e abilità per offrire migliori servizi o prodotti ai clienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[...]		

da cui si trae:

(S0) Tasso di partecipazione per aspirazione a progressione di carriera

Frequentanti * sesso * (D. 39 5 = sì)/tot frequentanti (M+F)

(TE) Tasso di partecipazione per aspirazione a miglioramento di trattamento economico

Frequentanti * sesso * (D. 39 6 = sì)/tot frequentanti (M+F)

(TC) Tasso di partecipazione per aspirazione a maggiore stabilità contrattuale

Frequentanti * sesso * (D. 39 9 = sì)/tot frequentanti (M+F)

A partire dalla sezione V - Notizie sulla condizione professionale a 12 mesi, il questionario entra nel vivo della reale questione: indagare se, quanto e in che modo la formazione abbia modificato la condizione lavorativa di coloro che l'hanno frequentata.

È evidente che tutte le domande previste concorrono ad individuare, dunque, gli "esiti" della formazione. Non è però scopo di questo lavoro ripercorrere tutti i quesiti e gli indicatori che grazie ad essi si possono costruire.

Si ricordi ancora una volta che, in questa sede, l'obiettivo è evidenziare **quegli indicatori** che si prestano meglio di altri ad una lettura di genere dell'esito dell'azione in esame, ed ancora più in particolare quelli che possono suggerire un impatto dell'attività su aspetti di conciliazione vita lavorativa/vita familiare, di segregazione formativa, di segregazione occupazionale, tipologia contrattuale, trattamento economico.

Per tali ragioni, con riferimento alle sezioni V e seguenti del questionario, si isoleranno nel seguito alcuni degli indicatori che, *certamente già previsti* dalla struttura del questionario stesso, meritano una lettura particolarmente attenta.

In altre parole, e con un esempio grossolano, è chiaro che il rapporto fra il numero di occupati a 12 mesi dalla fine della formazione e quello degli occupati al momento dell'iscrizione (per sesso) (cfr. Domanda 44) può dare una misura lorda dell'impatto del corso. È talmente chiaro che certamente è fra le prime grandezze analizzate da chiunque si assuma l'onere di condurre un'analisi retrospettiva. Non è compito di questo lavoro ripeterlo. Si vuole invece qui suggerire che grandezze come:

numero di donne in posizione direttiva a 12 mesi rispetto a numero di donne in posizione direttiva al momento dell'iscrizione

possono essere fortemente indicative di un impatto positivo sulla segregazione verticale.

Ad ulteriore titolo di esempio, si consideri la Domanda 46, opportunamente integrata:

D. 46 Sezione V: A 12 mesi dalla conclusione del corso Lei

- 1 Era occupato presso la stessa azienda/lo stesso Ente in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con stesso inquadramento/mansione
- 2 Era occupato presso la stessa azienda/lo stesso Ente in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con diverso inquadramento/mansione³⁷
- 3 **(TE) Era occupato presso la stessa azienda/lo stesso Ente in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con una migliore condizione retributiva**
- 4 **(TC) Era occupato presso la stessa azienda/lo stesso Ente in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con condizioni contrattuali più stabili**
- 5 Era occupato presso un'azienda diversa/un Ente diverso da quella/o in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con stesso inquadramento/mansione
- 6 Era occupato presso un'azienda diversa/un Ente diverso da quella/o in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con diverso³⁸ inquadramento/mansione
- 7 **(TE) Era occupato presso un'azienda diversa/un Ente diverso da quella/o in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con una migliore condizione retributiva**
- 8 **(TC) Era occupato presso un'azienda diversa/un Ente diverso da quella/o in cui lavorava al momento dell'iscrizione al corso con condizioni contrattuali più stabili**
- 9 Aveva la stessa attività autonoma che aveva al momento dell'iscrizione al corso
- 10 Aveva un'attività autonoma diversa da quella che aveva al momento dell'iscrizione al corso
- 11 Aveva avviato un'attività autonoma
- 12 Non risponde

L'elaborazione delle risposte porterà alla costruzione di una tavola origine/destinazione del tipo:

O\D	SA SI		SA DI		SA MC		SA CS		DA SI		DA DI		DA MC		DA CS		LA	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dipendente				•		•		•				•		•		•		•

in cui viene rappresentata la posizione lavorativa del formato prima della frequenza del corso e le posizioni lavorative 12 mesi dopo la fine della formazione, con le seguenti abbreviazioni:

37 La domanda più appropriata dovrebbe riferirsi a "migliore" inquadramento/mansione.

38 La domanda più appropriata dovrebbe riferirsi a "migliore" inquadramento/mansione.

SA = Stessa Azienda
DA = Diversa Azienda
SI = Stesso Inquadramento
DI = Diverso Inquadramento
MC = Migliori Condizioni retributive
CS = migliori Condizioni di Stabilità contrattuale
LA = Lavoro Autonomo

I pallini inseriti nella tabella segnalano gli incroci di particolare interesse per analizzare l'effetto della formazione sulle donne che ne hanno fruito.

Tornando dunque all'analisi del questionario, la sezione VI è relativa a coloro che dodici mesi dopo il termine della formazione erano ancora occupati presso la medesima azienda, indipendentemente dal cambiamento o meno di inquadramento. Due informazioni sono di grande interesse.

La prima collegata alla domanda

D. 52 Sezione VI: Dopo il corso il suo lavoro era migliore in termini di retribuzione?

- 1 Sì
- 2 No (vai alla D. 54)
- 3 Non risponde (vai alla D. 54)

La risposta fornisce l'indicatore:

(TE) Formati * sesso * (D. 52 = si)/Formati (M+F)

che può evidenziare eventuali miglioramenti nella posizione lavorativa.

Analogamente, la domanda D. 54 offre una significativa quantità di informazioni, che possono essere analizzate in vario modo. Ad esempio:

(SO) Formati * sesso * (D. 54 8 = m)/Formati (M+F)

(TE) Formati * sesso * (D. 54 10 = m)/Formati (M+F)

può indicare che il corso era molto professionalizzante (se la percentuale di maschi che ritiene di aver migliorato la carriera grazie al corso è alta) ma in un settore fortemente maschile (se l'analoga percentuale di donne è bassa).

Le elaborazioni possibili delle risposte sono molteplici e vanno selezionate coerentemente col tipo di corso analizzato.

La sezione VII è dedicata a chi ha cambiato lavoro nei 12 mesi successivi alla fine del corso.

Si suggerisce in questo caso una modalità aggiuntiva alla domanda seguente, finalizzata non tanto a valutare l'impatto del corso, quanto ad approfondire le caratteristiche dei formati.

D. 60 Sezione VII: Il cambiamento di azienda/ente è dovuto a:

- 1 Interruzione del precedente rapporto di lavoro
- 2 Una sua attiva ricerca per avere migliori condizioni di lavoro
- 3 **(C) Una sua attiva ricerca per avere condizioni di lavoro che le consentissero una maggiore conciliazione del lavoro con gli impegni familiari**
- 4 **(S0) Una sua attiva ricerca per avere condizioni di lavoro che le consentissero migliori possibilità di carriera**
- 5 **(TE) Una sua attiva ricerca per avere condizioni di lavoro che le consentissero un miglioramento economico**
- 6 **(TC) Una sua attiva ricerca per avere condizioni di lavoro che le consentissero maggiore stabilità**
- 7 Un'offerta di lavoro
- 8 Non risponde

L'obiettivo è capire quanto determinate problematiche abbiano influito sulla vita lavorativa dei formati (ed usare eventualmente il dato per "depurare" altre valutazioni):

(C) Formati incorsi in problemi di conciliazione:

Formati (M+F) * (D. 60 = 3)/Tot formati (M+F)

Formati F * (D. 60 = 3)/Tot formati (M+F)

(S0) Formati incorsi in problemi di percorso di carriera:

Formati (M+F) * (D. 60 = 4)/Tot formati (M+F)

Formati F * (D. 60 = 4)/Tot formati (M+F)

(TE) Formati incorsi in problemi di trattamento economico:

Formati (M+F) * (D. 60 = 5)/Tot formati (M+F)

Formati F * (D. 60 = 5)/Tot formati (M+F)

(TC) Formati incorsi in problemi di stabilità:

Formati (M+F) * (D. 60 = 6)/Tot formati (M+F)

Formati F * (D. 60 = 6)/Tot formati (M+F)

Le domande D. 61 e D. 63 sono perfettamente analoghe alle D. 52 e D. 54 riportate in precedenza, per cui valgono le medesime considerazioni:

Formati * sesso * (D. 61 = si)/Formati (M+F)

Formati * sesso * (D. 63 8 = m)/Formati (M+F)

La classificazione dell'impresa in cui le donne formate lavoravano a 12 mesi dal termine della formazione (D. 68 e D. 69) ed in particolare il suo raffronto con il dato omologo al momento dell'iscrizione (corrispondente, ricordiamolo, all'occupazione precedente alla formazione) potrebbe, in linea teorica, fornire indicazioni sulla capacità del corso di fornire conoscenze utili ad uscire da determinati settori, tipicamente femminili, per entrare in altri.

Il significato e la validità statistica di una tale elaborazione dipende fortemente dal caso in considerazione. La si segnala comunque, come stimolo a guardare ogni domanda con particolare attenzione al genere.

La sezione VIII si rivolge a coloro che (dipendenti al tempo dell'iscrizione) hanno nei 12 mesi successivi al termine del corso, avviato un'attività autonoma.

Anche in questo caso, si propone una integrazione, con le ormai note finalità:

D. 71 Sezione VIII (nonché Domanda 85 Sezione X): La decisione di avviare un'attività autonoma è stata presa in seguito a:

- 1 Interruzione del precedente rapporto di lavoro
- 2 Una sua attiva ricerca per avere migliori condizioni di lavoro
- 3 **(C) Una sua scelta per avere condizioni di lavoro che le consentissero una maggiore conciliazione del lavoro con gli impegni familiari**
- 4 **(S0) Una sua scelta per avere condizioni di lavoro che le consentissero migliori possibilità di carriera**
- 5 **(TE) Una sua scelta per avere condizioni di lavoro che le consentissero un migliore risultato economico**
- 6 Un'offerta di lavoro o la disponibilità di finanziamento
- 7 Non risponde

Fra le elaborazioni possibili:

(C) Formati incorsi in problemi di conciliazione³⁹:

Formati (M+F) * (D. 71 = 3)/Tot formati (M+F)

Formati F * (D. 71 = 3)/Tot formati (M+F)

(S0) Formati incorsi in problemi di percorso di carriera:

Formati (M+F) * (D. 71 = 4)/Tot formati (M+F)

Formati F * (D. 71 = 4)/Tot formati (M+F)

(TE) Formati con aspirazione a miglior risultato economico:

Formati (M+F) * (D. 71 = 5)/Tot formati (M+F)

Formati F * (D. 71 = 5)/Tot formati (M+F)

Le stesse considerazioni valgono per la domanda 85 della sezione X, relativa alle motivazioni del cambiamento di attività autonoma.

In conclusione, l'analisi del "Questionario per la rilevazione degli effetti della formazione cofinanziata rivolta ai lavoratori" ha evidenziato alcuni elementi significativi:

- ✓ la necessità di integrare alcune domande con modalità di risposta aggiuntive, in grado di esplicitare motivazioni e problematiche legate ad aspetti della vita lavorativa ed extra-lavorativa di particolare interesse per le donne;
- ✓ l'opportunità di costruire con tali informazioni indicatori particolarmente sensibili al genere;
- ✓ l'importanza di leggere tutti gli indicatori tradizionalmente usati nella valutazione dell'impatto occupazionale con una precisa ottica di genere.

3.3.2 Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione cofinanziati dal FSE

Il questionario indaga la condizione occupazionale a 6 mesi e a 12 mesi dal termine dell'attività formativa seguita da persone che, al momento dell'iscrizione, erano in cerca di lavoro.

Come nel caso dei questionari esaminati in precedenza, dando per acquisiti tutti gli indicatori usualmente utilizzati per le analisi di esiti occupazionali (ovviamente disaggregati per sesso), ne viene esaminata la struttura e vengono evidenziate eventuali elaborazioni significative ai fini delle tematiche ritenute prioritarie, ovvero:

- ✓ **conciliazione**, (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (C)),

³⁹ Si tratta in realtà della somma dei formati con analoghe problematiche, rilevabili da più di una domanda, qui non indicata per non appesantire la notazione.

- ✓ **segregazione occupazionale orizzontale e verticale** (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (SO)),
- ✓ **segregazione formativa** (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (SF)),
- ✓ **tipologia contrattuale** (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (TC)),
- ✓ **trattamento economico** (ed eventuali domande aggiuntive ad esse collegate verranno contrassegnate con la sigla (TE)).

Le integrazioni verranno motivate alla luce degli indicatori che esse consentiranno di costruire, contrassegnati secondo la medesima convenzione⁴⁰.

Il questionario si apre domandando se la persona abbia cercato attivamente lavoro dopo la fine della formazione, per poi passare subito alla condizione occupazionale a 6 mesi dalla chiusura dell'intervento.

Si suggerisce, in caso di risposta negativa alla prima domanda, e di dichiarazione di inattività alla seconda, di approfondirne le ragioni.

⁴⁰ Domande ed indicatori non direttamente rapportabili alle tematiche indicate, ma comunque utili, verranno indicati senza sigla.

Per una migliore comprensione delle integrazioni proposte, cfr. ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione cofinanziati dal FSE*, Luglio 2004, Bozza.

Le parti interessate dalle integrazioni proposte sono: Sezione 1: Notizie sulla ricerca di lavoro a conclusione dell'attività formativa; Sezione 2: Notizie sulla condizione occupazionale a sei mesi dalla chiusura dell'intervento; Sezione Facoltativa: Approfondimento sull'attività lavorativa a sei mesi dalla chiusura dell'intervento; Sezione 5: Ricerca di lavoro.

In termini più espliciti:

D. 2 Sezione 1: Dopo la conclusione dell'attività organizzata dalla regione/provincia ha cercato attivamente lavoro?

- 1 Sì
- 2 No (vai alla domanda 3)

D. 3 Sezione 2: Qual era la sua condizione occupazionale nel mese di ... dell'anno ... (6 mesi)

- 1 Occupato
- 2 Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione
- 3 In cerca di prima occupazione
- 4 Aveva già un lavoro che sarebbe iniziato in futuro
- 5 Studente
- 6 In servizio di leva o in servizio civile sostitutivo
- 7 Tirocinante non retribuito
- 8 Altro inattivo (casalingo/a, inabile al lavoro, ritirato dal lavoro)

D. 3 bis (somministrare se D. 2 = No e D. 3 = casalingo/a)

(C) La sua decisione di non cercare attivamente lavoro era legata a problemi di conciliazione fra lavoro e impegni familiari?

- 1 Sì
- 2 No

La domanda consente di calcolare:

(C) Formati che non hanno cercato lavoro per problemi di conciliazione:

Formati * sesso * (D. 3 = 8 e D. 3 bis = 1)/Tot (D. 2 = 2) (M+F)

Con riferimento alla sezione facoltativa in cui si approfondisce il tipo di attività lavorativa a 6 mesi dalla chiusura dell'intervento, si ribadisce l'opportunità di leggere gli indicatori che se ne possono trarre (formati per posizione professionale, settore economico di occupazione dei formati, reddito medio, etc.) con particolare attenzione alle eventuali differenze fra uomini e donne, con lo scopo, ad esempio, di capire se l'intervento fosse indirizzato a facilitare l'accesso delle donne a posizioni e comparti non tradizionalmente femminili.

Identiche considerazioni emergono dall'analisi della sezione 3 e successive, relative alla condizione occupazionale a 12 mesi dalla chiusura dell'intervento.

A fianco della raccomandazione a ricercare i differenziali di genere nelle elaborazioni implicite nella struttura del questionario, va infatti approfondita, anche in

questo caso, la motivazione della non ricerca di lavoro o della disponibilità condizionata a lavorare:

D. 21 Sezione 5: Nel mese di ... cercava attivamente lavoro?

- 1 Sì (fine dell'intervista)
- 2 No

D. 21 bis: (C) La sua decisione di non cercare attivamente lavoro era legata a problemi di conciliazione fra lavoro e impegni familiari?

- 1 Sì
- 2 No

D. 22 Sezione 5: (C) Nel mese di ... era immediatamente disponibile a lavorare?

- 1 Sì, a qualunque condizione
- 2 Sì, a condizioni di lavoro adeguate
- 3 Sì, a condizione di poter usufruire di servizi per la famiglia
- 4 Sì, a condizione di poter usufruire di rimborso spese per servizi di conciliazione
- 5 No

Gli indicatori relativi sono analoghi a quelli precedentemente citati, ovvero:

(C) Formati che non hanno cercato lavoro per problemi di conciliazione:

Formati * sesso * (D. 21 bis = 1)/Tot (D. 21 = 2) (M+F)

Formati * sesso * (D. 21 bis = 1)/Tot (D. 22 = 3 o D. 22 = 4) (M+F)

Formati * sesso * condizione ritenuta necessaria all'accesso al lavoro/Tot formati (M+F)

3.3.3 Questionario per la rilevazione degli esiti delle *work experiences* cofinanziate dal FSE

Il questionario è rivolto a persone che abbiano usufruito di tirocini, piani di inserimento professionale, borse di lavoro, lpu/lsu o altre forme di *work experiences*. Come nel caso del questionario precedente, due sono i livelli di attenzione quando si voglia pienamente sfruttare lo strumento di rilevazione ai fini di una lettura di genere dell'esito occupazionale delle attività:

- 1 l'approfondita lettura degli indicatori già previsti, disaggregati per sesso, al fine di individuare differenziali di genere ad esempio nei settori economici delle aziende in cui donne e uomini hanno svolto l'esperienza, nell'entità di eventuali compensi, nella tipologia di occupazione rilevata a 12 mesi dalla fine dell'intervento, etc.

2 eventuali ragioni di tipo familiare che abbiano impedito di sfruttare l'esperienza ai fini dell'inserimento lavorativo.

Con riferimento a queste ultime, si propongono le seguenti integrazioni⁴¹:

D. 11 Sezione 2: Dopo la conclusione del tirocinio hai cercato attivamente lavoro?

e

D. 27 Sezione 5: Nel mese di ... cercava attivamente lavoro?

1 Sì (fine dell'intervista)

2 No

D. 11 bis (somministrare se D. 11 = No e D. 12 = 8) e

D. 27 bis (somministrare se D. 27 = No)

(C) La sua decisione di non cercare attivamente lavoro era legata a problemi di conciliazione fra lavoro e impegni familiari?

1 Sì

2 No

D. 28 Sezione 5: Nel mese di ... era immediatamente disponibile a lavorare?

1 Sì, a qualunque condizione

2 Sì, a condizioni di lavoro adeguate

3 Sì, a condizione di poter usufruire di servizi per la famiglia

4 Sì, a condizione di poter usufruire di rimborso spese per servizi di conciliazione

5 No

Da esse si ricavano rispettivamente:

(C) Formati che non hanno cercato lavoro per problemi di conciliazione:

Formati * sesso * (D. 11 bis = 1)/Tot (D. 11 = 2) (M+F)

Formati * sesso * (D. 27 bis = 1)/Tot (D. 27 = 2) (M+F)

Formati * sesso * condizione ritenuta necessaria all'accesso al lavoro/Tot formati (M+F)

⁴¹ Per una migliore comprensione delle integrazioni proposte, cfr. ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionario per la rilevazione degli esiti delle work experiences cofinanziate dal FSE*, Luglio 2004, Bozza.

Le parti interessate dalle integrazioni proposte sono: Sezione 2: Notizie sulla ricerca di lavoro a conclusione del tirocinio; Sezione 3: Notizie sulla condizione occupazionale a dodici mesi dalla chiusura dell'intervento; Sezione 5: Ricerca di lavoro.

3.3.4 Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli incentivi alle persone per la formazione, cofinanziati dal FSE

Il questionario mira a rilevare gli effetti di iniziative di formazione fruita grazie all'assegnazione di un finanziamento (*voucher*) per sostenerne i costi.

In modo del tutto simile a quanto evidenziato nel caso delle *work experiences*, l'indagine deve essere condotta nel rispetto dell'approccio sin qui seguito, articolato su due livelli:

1 l'analisi ravvicinata degli indicatori costruibili grazie alle risposte già previste, disaggregati per sesso, e con una particolare attenzione ad alcuni elementi - in questo caso: tipo e settore dell'attività formativa frequentata, settore scientifico-disciplinare, titolo di studio in entrata, etc., che possono mettere in luce comportamenti diversi (e segreganti) di donne e uomini.

Per quanto riguarda poi gli esiti occupazionali veri e propri, oggetto di riflessione devono essere settore economico e tipologia di occupazione, classi di reddito, etc., sempre con attenzione ad eventuali significativi differenziali di genere.

2 L'integrazione delle domande già presenti con modalità di risposta in grado di meglio cogliere problematiche femminili.

Con riferimento a queste ultime⁴², si tratta di:

D. 11 Sezione 2: Dopo la conclusione dell'attività ha cercato attivamente lavoro
e

D. 27 Sezione 4: Nel mese di ... cercava attivamente lavoro?

1 Sì (fine dell'intervista)

2 No

D. 11 bis (somministrare se D. 11 = No e D. 12 = 8) e

D. 27 bis (somministrare se D. 27 = No)

(C) La sua decisione di non cercare attivamente lavoro era legata a problemi di conciliazione fra lavoro e impegni familiari?

1 Sì

2 No

D. 28 Sezione 5: Nel mese di ... era immediatamente disponibile a lavorare?

1 Sì, a qualunque condizione

2 Sì, a condizioni di lavoro adeguate

3 Sì, a condizione di poter usufruire di servizi per la famiglia

4 Sì, a condizione di poter usufruire di rimborso spese per servizi di conciliazione

5 No

Da esse si ricavano rispettivamente:

Formati che non hanno cercato lavoro per problemi di conciliazione:

Formati * sesso * (D. 11 bis = 1)/Tot (D. 11 = 2) (M+F)

Formati * sesso * (D. 27 bis = 1)/Tot (D. 27 = 2) (M+F)

Formati * sesso * condizione ritenuta necessaria all'accesso al lavoro/Tot formati (M+F)

⁴² Per una migliore comprensione delle integrazioni proposte, cfr. ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli incentivi alle persone per la formazione, cofinanziati dal FSE*, Luglio 2004, Bozza.

Le parti interessate dalle integrazioni proposte sono: Sezione 2: Notizie sulla ricerca di lavoro a conclusione dell'attività formativa; Sezione 3: Notizie sulla condizione occupazionale a 12 mesi dalla chiusura dell'intervento; Sezione 4: Ricerca di lavoro.

3.3.5 Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati alla creazione d'impresa cofinanziati dal FSE

Il questionario indaga motivazioni ed esiti di percorsi formativi dedicati alla creazione di impresa.

Con riferimento al primo tema, si propone la seguente integrazione⁴³:

D. 2 Sezione 1: Cosa la ha spinta a partecipare al percorso per la creazione di impresa?

- 1 Non ho trovato occasioni di lavoro dipendente e ho pensato di iniziare un'attività in proprio
- 2 Preferisco avviare un'attività in proprio che avere un lavoro dipendente
- 3 **(C) Penso che un'attività in proprio mi consenta di meglio conciliare impegni lavorativi e impegni familiari**
- 4 **(TE) Penso che un'attività in proprio mi consenta una migliore soddisfazione economica**
- 5 **(SO) Penso che un'attività in proprio mi consenta una maggiore soddisfazione professionale**
- 6 **(TC) Penso che un'attività in proprio mi consenta una maggiore stabilità lavorativa**
- 7 Volevo rafforzare le mie competenze in materia di gestione d'impresa
- 8 Avevo un'idea imprenditoriale e volevo realizzarla
- 9 C'erano dei finanziamenti cospicui per la creazione di impresa
- 10 Sono stato convinto a partecipare da altri

che consente di calcolare:

Indicatore di motivazione all'attività autonoma

(C) $\text{Iscritti} * \text{sezzo} * (D. 2 = 3) / \text{Tot iscritti (M+F)}$

(TE) $\text{Iscritti} * \text{sezzo} * (D. 2 = 4) / \text{Tot iscritti (M+F)}$

(SO) $\text{Iscritti} * \text{sezzo} * (D. 2 = 5) / \text{Tot iscritti (M+F)}$

(TC) $\text{Iscritti} * \text{sezzo} * (D. 2 = 6) / \text{Tot iscritti (M+F)}$

Con riferimento agli esiti, si possono ripetere le indicazioni già espresse nei casi precedenti con particolare attenzione al tipo di attività economica prevalentemente creata dalle donne e alla progressione di reddito eventualmente realizzata.

⁴³ Per una migliore comprensione delle integrazioni proposte, cfr. ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionario per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati alla creazione d'impresa cofinanziati dal FSE*, Luglio 2004, Bozza.

Le parti interessate dalle integrazioni proposte sono: Sezione 1: Notizie generali sull'intervento per la creazione di impresa.

seconda parte



INTRODUZIONE

LA VALUTAZIONE DEGLI ESITI IN CHIAVE DI GENERE DEGLI INTERVENTI DI FSE OB. 3 IN ALCUNE ESPERIENZE REGIONALI

La seconda parte del volume è dedicata alle esperienze realizzate a livello regionale relativamente alla valutazione degli esiti delle azioni rivolte alle persone e delle azioni rivolte all'accompagnamento. L'ambito di riferimento è costituito dalle azioni finanziate a valere sul FSE Ob. 3 nel corso dell'attuale programmazione.

A questo proposito, è stato proposto a tutte le Regioni dell'Obiettivo 3 di partecipare alla pubblicazione del presente volume inviando un contributo relativo alla valutazione degli esiti degli interventi o ad esperienze realizzate nel loro territorio; esperienze concernenti l'attuazione e l'implementazione delle politiche di pari opportunità e coerenti con un approccio fondato sul *mainstreaming* di genere. Tali esperienze dovrebbero rappresentare una parte di quanto attuato in conformità con gli orientamenti dell'Unione Europea e con gli aiuti che tali politiche hanno ricevuto in questi anni di programmazione dei Fondi Strutturali, in particolare dal FSE, la cui finalità è il miglioramento dell'occupazione e il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona.

L'intento perseguito era di mettere in evidenza i processi valutativi e le metodologie adottate più che i risultati, essendo gli "esiti" già fatti oggetto di studio ed anche di pubblicazioni.

Si volevano raccogliere riflessioni connesse ai problemi di valutazione di interventi "di genere" sparsi in vari rivioli della programmazione ed ai requisiti informativi necessari per procedere, appunto, a valutazione di tali esiti.

Il gruppo di ricerca ha lasciato alle singole Amministrazioni regionali il compito di selezionare l'attività svolta da commentare; è stato solo specificato che il contributo non fosse vincolato esclusivamente alla descrizione di esperienze realizzate nell'ambito dell'Asse E - Misura E1 dei POR - asse dedicato alla promozione dell'occupazione femminile - ma che potesse coinvolgere trasversalmente tutti gli Assi e le Misure, a seconda della valutazione delle Regioni interessate.

Le Regioni che hanno aderito a questa iniziativa sono l'Emilia Romagna, il Piemonte, la Valle d'Aosta.

I contributi da loro inviati, e riportati in questa parte del volume, rappresentano, per lo più, una valutazione in chiave di genere di alcune attività realizzate all'interno dei loro territori nel periodo di programmazione 2000-2006. In particolare, mentre due regioni hanno illustrato azioni rivolte alle persone, nel caso del Piemonte il contributo ha riguardato un'azione rivolta all'accompagnamento, altrettanto rilevante rispetto alle persone, relativa ai *voucher* per la conciliazione tra vita familiare e vita professionale; si è trattato, come si vedrà meglio nella parte dedicata, di un'attività sperimentale, tanto più interessante in quanto non ancora molto diffusa.

I contributi inviati propongono l'indubbio interesse di rendere noti gli esiti di azioni rivolte a persone e alla conciliazione fra vita professionale e familiare; non forniscono, invece esplicitamente indicazioni e/o riflessioni circa le variabili assunte per valutare.

Ciò che ci sembra di poter affermare è che, anche laddove è più consolidata la prassi di valutare in ottica di genere gli esiti della programmazione, le variabili e, di conseguenza, gli indicatori che il gruppo di lavoro ISFOL ha prodotto, riportati nella prima parte di questo volume, possono utilmente integrare i sistemi presenti e renderli più sensibili al genere.

In generale, come si vedrà meglio di seguito, le attività analizzate hanno avuto effetti ed impatti positivi sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sia nell'occupazione dipendente che autonoma. Tuttavia, la positività generale delle suddette esperienze, rispetto sia ai risultati raggiunti, sia alla volontà e all'impegno delle amministrazioni di cogliere e affrontare evidenti problematiche a carico delle potenziali destinatarie degli interventi, risulta comunque costantemente affiancata dalle persistenti difficoltà che caratterizzano il segmento femminile del mercato del lavoro, segnatamente per quanto riguarda l'accesso e la permanenza al lavoro e i percorsi di carriera.

Alcune riflessioni

Gli interventi realizzati dalle tre regioni dell'Ob. 3 che hanno aderito a questa iniziativa, qui presentati, rispondono agli obiettivi esplicitati nei documenti di programmazione regionali in merito alle pari opportunità.

I contributi forniti dall'Emilia Romagna e dalla Valle d'Aosta presentano una valutazione in ottica di genere dei risultati delle azioni di formazione realizzate nel corso della programmazione e cofinanziate dal FSE.

In particolare, sono state considerate le azioni di formazione al lavoro e le *work experiences* per i disoccupati, la formazione continua e permanente per sostenere l'occupabilità e la qualificazione degli occupati, la formazione per la creazione di impresa per favorire l'autoimpiego e l'imprenditorialità.

Il contributo del Piemonte è relativo alla sperimentazione di uno strumento innovativo e rilevante per affrontare il problema della conciliazione tra famiglia e lavoro (problema che riguarda ancora, per lo più, il segmento femminile della popolazione): il *voucher* di conciliazione.

Tale dispositivo, che va ad arricchire il panorama delle politiche attive per il lavoro a favore delle donne, è una misura che incentiva e accompagna le donne che vogliono rientrare nel mondo del lavoro o che vogliono iniziare a lavorare dopo lunghi periodi dedicati alla cura dei figli e della famiglia.

Tutte e tre le regioni rendono conto delle loro esperienze esprimendo soddisfazione per i risultati e gli impatti⁴⁴ raggiunti nel settore della formazione e dell'occupazione, in particolare di quella femminile, rispetto agli obiettivi fissati a Lisbona⁴⁵ e a standard occupazionali che vanno anche oltre tali obiettivi, nonostante il *gap* rispetto alla componente maschile rimanga piuttosto elevato.

Permangono, infatti, alcune criticità che mal si “conciliano” con gli orientamenti, le strategie e le politiche di pari opportunità previste dall'UE. Tali criticità sono evidenziate in particolare da due delle tre regioni attraverso la valutazione degli interventi cofinanziati, ma sono presenti comunque anche nel rapporto del Piemonte, soprattutto laddove si motiva la necessità e l'importanza dell'attuazione del *voucher*.

In generale, le tematiche messe in luce nei contributi regionali fanno riferimento a due filoni principali. Il primo riguarda le caratteristiche dei destinatari e gli interventi formativi realizzati: coerenza con gli obiettivi formativi e occupazionali prefissati, raggiungimento del *target* di destinatari, grado di soddisfazione e valutazione dell'utilità dei corsi. Tali aspetti, per i quali, come anticipato, il bilancio è positivo, sono stati analizzati utilizzando indicatori coerenti con l'approccio di *gender mainstreaming*, quali presenza dei figli, titolo di studio, età, ecc.⁴⁶.

Il secondo filone, che prende origine dal precedente, riguarda l'area più generale delle criticità e delle problematiche a carico delle destinatarie degli interventi evidenziate dalle amministrazioni in corso d'opera e in fase di valutazione finale. Per quanto riguarda il primo punto, soltanto nel caso emiliano le azioni sono considerate nella loro totalità, mentre la Valle d'Aosta e il Piemonte illustrano interventi circoscritti rispettivamente ad azioni di *work experiences* e di formazione per i giovani e per i disoccupati e ad azioni rivolte all'accompagnamento quali i *voucher* di conciliazione, coinvolgendo in tal modo categorie specifiche di destinatari.

Soprattutto in Emilia Romagna si evidenzia come i dati complessivi sull'occupazione abbiano registrato un certo miglioramento, osservabile soprattutto in relazione all'occupazione femminile con riferimento al raggiungimento e superamento della soglia minima fissata dalla S.E.O. Tale miglioramento riguarda in particolare l'imprenditoria femminile, anche se il tasso elevato di natalità e mortalità delle imprese stesse lascia trasparire difficoltà ancora esistenti.

44 Nel contributo della Valle d'Aosta viene illustrata la situazione occupazionale a 6 e a 12 mesi dagli interventi formativi.

45 Per la Valle d'Aosta viene positivamente rilevato come il tasso di attività e il tasso di occupazione delle donne siano superiori alla media nazionale, nonostante siano ancora inferiori agli obiettivi di Lisbona.

46 Cfr. il capitolo 4 relativo alla regione Emilia Romagna.

Rispetto alle caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi, le regioni rilevano alcuni dati comuni in merito alla componente femminile. Il primo elemento comune a tutte le regioni analizzate è che la maggioranza dei destinatari dei corsi di formazione sono donne. Inoltre, il livello di istruzione che caratterizza la componente femminile in questione è piuttosto elevato e, in ogni caso, le donne risultano più istruite degli uomini.

Si rilevano caratteristiche simili anche nei settori di specializzazione professionale, dove le donne sembrano prevalere nella Pubblica Amministrazione, nella Sanità e nei Servizi alle persone. È in quest'ultimo settore, e nei Servizi in generale, che si concentrano le imprese femminili.

Per quanto riguarda lo stato occupazionale, in Emilia e in Piemonte la maggior parte delle destinatarie donne rientra nella categoria dei disoccupati o delle persone in cerca di prima occupazione, sebbene il *voucher* di servizio in Piemonte sia stato richiesto anche da molte occupate che spesso si trovano costrette ad abbandonare il posto di lavoro dopo periodi di assenza per maternità perché non supportate da reti di servizi o di familiari. In Emilia Romagna ai corsi per la formazione permanente e per la creazione di impresa è comunque presente una quota di destinatarie occupate nel lavoro dipendente e nel lavoro atipico.

Generalmente negli interventi realizzati sono riscontrabili livelli positivi di risultati raggiunti e nei casi sia della Valle d'Aosta sia dell'Emilia Romagna - quest'ultima soprattutto rispetto al settore imprenditoriale - anche di impatti positivi con riferimento alla situazione occupazionale femminile.

Nel contributo della regione VdA, infatti, le tabelle con i dati relativi all'occupazione a 12 mesi dagli interventi formativi mostrano che la componente femminile ha conseguito maggiori e migliori risultati rispetto ai partecipanti dell'altro sesso, invertendo a favore di tale componente i risultati registrati a 6 mesi dall'intervento formativo che vedevano ancora le donne in situazione di svantaggio. In generale, nel documento si segnala che la maggior parte delle donne interessate dai corsi formativi è impiegata nel lavoro dipendente e nel lavoro atipico e si concentra nel settore della Pubblica Amministrazione, Sanità e altri Servizi alle persone, seguita dal Settore turistico e del Commercio. Relativamente alla posizione professionale, le donne sono presenti sia nei ruoli impiegatizi sia in quelli direttivi o quadri, superando anche le quote di presenza maschili. Tali valori sono rilevati a 6 mesi e, senza notevoli cambiamenti, anche a 12 mesi dalla conclusione degli interventi formativi. Permane, ma viene attenuato alla fine dei 12 mesi, il divario di genere in corrispondenza dei livelli retributivi più o meno elevati. A questo proposito sarebbe interessante scoprire quante donne in questa regione, soprattutto nei ruoli elevati, sono madri e mogli e come i differenti ruoli professionali si conciliano con quello di madre e/o moglie.

Per l'Emilia Romagna, se in termini relativi la formazione ha favorito l'avvio di attività imprenditoriali femminili o comunque di attività professionali in proprio, in termini assoluti non si è verificata una relazione proporzionale tra la maggiore partecipazione femminile alla formazione e la maggiore probabilità di avviare

un'impresa. La formazione ricevuta, in ogni caso, finalizzata o meno alla creazione di impresa, sembra aver contribuito all'attenuazione del *gap* di genere nell'occupabilità, anche grazie all'*ampliamento delle reti di relazioni utili per trovare un'occupazione*. Il *gap* non migliora invece in termini di *qualità e remunerazione del lavoro*, ambiti in cui le donne restano in condizione di svantaggio rispetto agli uomini.

In generale, le destinatarie hanno una percezione ed esprimono una valutazione positiva dei corsi di formazione a cui hanno partecipato e degli interventi legati allo strumento del *voucher* di cui hanno usufruito. Nel caso della Valle d'Aosta, ciò è si verificato considerando le occupate a 12 mesi dall'intervento e soprattutto in relazione agli interventi legati all'acquisizione delle competenze specialistiche⁴⁷. Pur nella consapevolezza che il *gap* di genere resta ancora elevato, le donne formate sono coscienti del fatto che senza questa formazione le loro possibilità occupazionali sarebbero inferiori e, ad esempio, molte imprese non sarebbero sorte. In generale, nonostante le differenze di genere ancora presenti, è lecito affermare che il tasso di successo femminile è superiore a quello medio.

C'è da segnalare, inoltre, che l'Emilia Romagna ha utilizzato la metodologia V.I.S.P.O. per la valutazione della programmazione attuativa, compresi i progetti realizzati.

Per quanto riguarda le criticità rilevate in sede di valutazione degli interventi realizzati, due risultano essere gli elementi principali sui quali la formazione non ha avuto notevole influenza.

Innanzitutto, appare confermata l'esistenza della segregazione orizzontale e verticale. Le donne non riescono ad inserirsi in settori tradizionalmente maschili e restano concentrate soprattutto nella Pubblica Amministrazione e nei Servizi. Persiste, inoltre, la difficoltà di accedere a ruoli e posizioni professionali elevate, per lo più appannaggio degli uomini, per cui, a parte alcuni casi, solo una minoranza delle donne arriva a ricoprire ruoli dirigenziali e riesce a "fare carriera". A tutto ciò si aggiunge il costante divario delle retribuzioni tra uomini e donne a svantaggio della componente femminile, che in piccola parte, come spiegato in precedenza, è stato ridotto grazie alle attività formative realizzate ma che resta pur sempre un fattore caratterizzante la partecipazione di tale componente al mondo del lavoro. L'altro elemento problematico è la difficoltà per le donne di conciliare la vita familiare con quella professionale. Gli impegni familiari e la mancata condivisione del lavoro di cura penalizzano le donne e, spesso, le costringono ad abbandonare l'attività lavorativa o a farsi carico di eccessivo lavoro non pagato. Il *voucher* di conciliazione interviene proprio per far fronte anche a situazioni di questo tipo e offrire alle donne già occupate la possibilità di conservare il posto di lavoro.

Secondo l'esperienza delle regioni rappresentate di seguito, nella prossima programmazione 2007-2013 sarebbe auspicabile prevedere una maggiore integra-

47 Anche in questo caso è avvenuta un'inversione rispetto alla componente maschile, che a 6 mesi dalla fine degli interventi formativi risultava più soddisfatta delle donne.

zione degli interventi formativi con le misure di accompagnamento, quali i *voucher* di conciliazione, affinché i destinatari, soprattutto di sesso femminile, abbiano tutte le possibilità per entrare nel mercato del lavoro in condizioni di parità. Tale integrazione con azioni di sostegno e di accompagnamento renderebbe gli interventi formativi maggiormente efficaci, sia in merito alla formazione al lavoro e continua, sia per quella rivolta alla promozione dell'imprenditoria femminile, che ha bisogno di essere supportata *in un mercato nel quale il modello di impresa resta tradizionale* e stenta ad affermarsi un nuovo modello culturale che considera la componente femminile una parte fondamentale e integrante del mercato del lavoro.

capitolo 4

LA VALUTAZIONE DEGLI ESITI DELLE AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE IN EMILIA-ROMAGNA

Il capitolo presenta una lettura di genere dei principali esiti della valutazione di efficacia occupazionale delle azioni formative rivolte alle persone finanziate dal FSE-Ob. 3 dell'Emilia-Romagna⁴⁸, vista nel quadro della valutazione delle politiche per le pari opportunità tra uomini e donne e del *mainstreaming* di genere⁴⁹.

48 La valutazione d'efficacia della formazione s'inquadra nel lavoro valutativo richiesto dalla UE per le azioni finanziate dal FSE ed è coordinato a livello nazionale dalla struttura di valutazione istituita presso l'ISFOL. Per l'Emilia-Romagna, l'incarico è stato affidato all'Istituto POLEIS e prevede la produzione annuale di rapporti di valutazione di efficacia delle attività di formazione al lavoro, formazione continua e creazione d'impresa presenti nell'Obiettivo 3 del Programma Operativo Regionale del FSE.

49 CRAS, P.O.R. Emilia-Romagna Obiettivo 3 2000-2006 FSE. *Rapporto di valutazione finale*, Roma, giugno 2005.

4.1 IL CONTESTO REGIONALE

L'analisi del contesto socio-economico, sotto il profilo di genere, costituisce lo sfondo entro cui inserire gli esiti dell'attività valutativa⁵⁰. Vi si pone in evidenza l'importanza dell'occupazione femminile in un mercato del lavoro dinamico, caratterizzato da un tendenziale miglioramento dei dati occupazionali, più equilibrati rispetto alla media nazionale. Permangono, tuttavia, importanti disparità di genere che, soprattutto in alcuni contesti territoriali e fasi economiche, rendono ancora le donne il segmento più debole del mercato del lavoro. I dati più recenti segnalano criticità rispetto all'ultimo anno. Vi è stata, infatti, una generalizzata contrazione dell'occupazione che ha riguardato soprattutto la componente femminile; ciò conferma la precarietà del lavoro delle donne ed il suo forte legame con l'andamento più generale dell'economia.

L'andamento dei principali indicatori regionali per il periodo 2000-2004 mostra comunque un *tasso d'occupazione* femminile in crescita che ha raggiunto il 60,2%, superando già nel 2004 l'obiettivo del 57% fissato dalla S.E.O. per il 2005. Rimane, tuttavia, ancora consistente (16 punti) la differenza con il tasso d'occupazione maschile (76,2%). Il tasso di attività femminile⁵¹ è in costante crescita e mostra un valore (63,5%) superiore alla media nazionale (50,6%). Il divario rispetto al tasso di attività maschile (78,3%) resta tuttavia ampio. Il tasso di disoccupazione femminile⁵² dal 5,8 del 2000 è gradualmente passato al 4,5% del 2003 attestandosi al 5% nel 2004, con un divario di 2,3 punti percentuali rispetto al valore maschile.

L'analisi della situazione del mercato del lavoro con una prospettiva di genere indica che gli obiettivi fissati dalla *Strategia Europea per l'Occupazione (SEO/EES)*, sono stati pienamente raggiunti. La Regione Emilia-Romagna rispetto all'obiettivo occupazionale riferito alle donne ha già superato nel 2003 quanto previsto dalla Strategia Europea per l'Occupazione per il 2010; sta raggiungendo l'obiettivo per l'occupazione complessiva, mentre ritardi continuano a permanere per il complesso delle lavoratrici e dei lavoratori anziani⁵³.

Tra le ragioni della buona posizione delle donne nel mercato del lavoro regionale sono state spesso ricordate l'espansione occupazionale nel settore terziario e la sua parallela femminilizzazione, così come la migliore qualità dei servizi alla persona offerti nel contesto regionale ed il complesso delle politiche di conciliazione. Inoltre sono da ricordare l'elevato tasso di scolarizzazione femminile e la crescita di profili professionali legati alle nuove tecnologie.

La positività del dato occupazionale è rafforzata dai risultati regionali relativi all'imprenditoria femminile, che rappresenta circa il 25% dell'intero universo

50 Regione Emilia-Romagna, *Economia e lavoro in Emilia-Romagna*, Rapporto 2005, bozza definitiva; Regione Emilia-Romagna, *Partecipazione civica, società e cultura*, a cura di Barbagli M. e Colombo A.D., Franco Angeli, Milano, 2004.

51 % Forze di lavoro sulla popolazione 15-64 anni.

52 % Persone in cerca d'occupazione su Forze di lavoro.

53 CRAS, 2005, p. 225.

imprenditoriale della Regione. I settori dove si concentra maggiormente sono: i servizi pubblici, sociali e personali, la sanità e l'istruzione. Altri settori dove la presenza delle imprese femminili è consistente sono la ristorazione ed i servizi domestici (anche se in calo negli ultimi anni). Rilevante è anche il fenomeno del nuovo lavoro autonomo: le donne rappresentano circa il 41% degli iscritti al fondo separato INPS.

L'Emilia Romagna si caratterizza per la presenza di un'imprenditoria femminile qualificata, che costituisce una realtà dinamica ed essenziale nel sistema produttivo regionale. È segnata da una forte presenza in settori considerati "tipici" per le donne (servizi alle persone) ma non mancano segnali di crescita anche in aree meno tradizionali e in comparti innovativi, quali *spin-off* accademici e ricerca. Tra le criticità si rileva un elevato tasso di natalità e mortalità precoce delle piccole imprese, che se da un lato è segnale di vitalità del sistema economico locale, dall'altro è anche segno di fragilità e squilibrio.

La presenza femminile nella creazione e nella gestione d'impresa è comunque meno consistente di quella nel lavoro dipendente ed in altri ambiti della società. Le analisi pongono in evidenza una nuova generazione di imprenditrici che spesso vivono una segregazione professionale, come la generalità delle donne, che hanno meno tempo per sé a causa della doppia presenza (famiglia-lavoro) e che sono portatrici d'una profonda diversità culturale e di valori nella concezione stessa del fare impresa. Tali imprenditrici, pur in presenza di un contesto ricco di servizi e incentivi allo sviluppo, non sempre trovano servizi di supporto dotati delle caratteristiche di cui ci sarebbe più bisogno: duttilità e personalizzazione, capacità di sostegno nella fase d'avvio e di primo decollo, capacità di rafforzare motivazioni, competenze e cultura manageriale e, contemporaneamente, di valorizzare specificità e differenti modi di "fare impresa"⁵⁴.

A fronte di una situazione complessivamente positiva per il mercato del lavoro femminile regionale, sostenuta da dati quantitativi, emergono tuttavia anche elementi di criticità che dimostrano il permanere di una situazione di svantaggio delle donne e di disparità tra i generi. Tali criticità riguardano soprattutto: il lavoro atipico, i percorsi di carriera, le retribuzioni, la soddisfazione professionale e le opportunità di accesso al mercato del lavoro, la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

Più della metà della nuova occupazione creata negli anni recenti è riferibile a donne che hanno o scelto o accettato (per mancanza di alternative) un lavoro flessibile. La percentuale dell'occupazione femminile nel lavoro atipico (25,2%) è di poco inferiore al dato medio del Centro-Nord. In tale ambito l'incidenza del *part-time*, al 2003, è intorno al 18% sul totale delle occupate e riguarda prevalentemente le lavoratrici più stabili, con contratto a tempo indeterminato.

I maschi che svolgono un lavoro atipico, in prevalenza, tendono a rifiutare il *part-time* e più velocemente delle donne hanno sinora ottenuto lavoro standard

54 CRAS, 2005, p. 229.

(passando sia da lavoro con contratto a termine a lavoro con contratto a tempo indeterminato, sia da contratto a *part-time* a contratto a tempo pieno). Vi è da rilevare, inoltre, che dopo un percorso formativo circa il 70% dei maschi riesce a stabilizzare il contratto di lavoro, mentre la percentuale scende al 33% per le lavoratrici. Per le donne lavoratrici, quindi, è frequente la natura precaria dei contratti di lavoro atipici che, nella maggioranza dei casi, non costituiscono un effettivo percorso per raggiungere modalità di lavoro più tradizionali e più stabili. Questa realtà fa sì che la componente femminile rappresenti ancora un elemento debole nella composizione dell'occupazione e che sia la prima ad uscire dal mercato del lavoro nel caso in cui si determinano crisi economiche e occupazionali.

Molte difficoltà emergono anche nei percorsi di sviluppo professionale e di carriera. Il fenomeno del "soffitto di vetro" è una realtà anche nella Regione Emilia Romagna: dati recenti mostrano che sul totale dei dirigenti operanti in Emilia-Romagna solo il 25% sono donne. Il conseguimento della laurea non garantisce gli stessi risultati - sul fronte della carriera - tra maschi e femmine e, mentre la laurea consente agli uomini percorsi di carriera quasi certi e l'accesso ai ruoli dirigenziali, tra le donne laureate solo il 45% circa raggiunge la posizione di quadro, dirigente, libero professionista o imprenditore. Il resto delle lavoratrici resta ancorato a ruoli impiegatizi.

Nonostante il maggior livello di scolarizzazione femminile, la probabilità di essere disoccupate per le donne è più alta a prescindere dal titolo di studio ed in generale le donne considerate "anziane" e con bassi titoli di studio trovano difficoltà nell'accedere al mondo del lavoro.

Il quadro della posizione femminile nel mercato del lavoro regionale è ulteriormente precisato dall'analisi relativa ai livelli salariali medi, da cui si ricava che in Emilia-Romagna le donne percepiscono mediamente una retribuzione inferiore del 20% a quella dei maschi e nelle posizioni impiegate tale differenziale può arrivare anche al 70%.

Tra le principali ragioni di tale distanza nei livelli retributivi vi è soprattutto la diversità di inquadramenti contrattuali (a parità di competenze), che non prevedono l'accesso a voci accessorie come i premi di produttività e gli straordinari. A penalizzare le donne sono soprattutto gli impegni familiari e la mancata condivisione del lavoro di cura, a fronte di un'organizzazione del lavoro che richiede prevalentemente presenza e disponibilità di tempo. Da tale punto di vista, di particolare rilevanza rimane il tema della conciliazione e la necessità di progredire nel miglioramento dell'armonizzazione dei tempi di non lavoro e di lavoro, allo scopo di favorire un maggiore e qualificato accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione.

L'alto tasso di occupazione femminile non ha prodotto, infatti, sostanziali modificazioni sulla distribuzione del lavoro di cura e dei carichi familiari, aumentando lo squilibrio esistente tra maschi e femmine, tanto più rilevante se si considera la somma del lavoro retribuito e di quello svolto all'interno della famiglia. Studi

recenti⁵⁵ relativi ai “bilanci del tempo” hanno fatto emergere una situazione di disuguaglianza di genere nel carico di lavoro non pagato (lavoro domestico e di cura) ancora più grave della situazione nazionale. Le donne lavorano quasi 17 ore la settimana in più degli uomini. La sostenibilità del lavoro e del tempo di cura costituisce una delle maggiori criticità che politiche sociali e del lavoro stanno affrontando⁵⁶.

Altro elemento che incide sugli obiettivi di conciliazione riguarda il continuo mutamento del mercato del lavoro e l'estendersi della vulnerabilità sociale. Indagini recenti segnalano, infatti, un consistente aumento, anche nella Regione Emilia-Romagna, di donne in situazioni di rischio (possibilità per ogni persona che accadano degli eventi negativi con carattere aleatorio e circostanziale) e di vulnerabilità sociale (possibilità per ogni persona che accadano eventi negativi che hanno una forte probabilità di protrarsi nel tempo). Tali situazioni s'identificano in: possibilità di disoccupazione anche di lunga durata, inserimento precario nel mondo del lavoro, povertà ed esclusione sociale, situazioni di non auto sufficienza o di bisogno di cura in situazioni di cronicità⁵⁷.

55 Addabbo T. e Picchio A., *L'intreccio tra condizioni di vita e di lavoro: una prospettiva di genere*, paper presentato al Convegno Nazionale di Economia del lavoro, Università di Modena e Reggio-Emilia, 23-24 settembre 2004.

56 L'aumento del lavoro di cura e la sua non condivisione da parte degli uomini è una tendenza che sembra dovere proseguire nel tempo, data la tendenza all'invecchiamento della popolazione e alla maggiore speranza di vita alla nascita che provocherà un aumento di persone non autosufficienti alle quali si aggiungono le persone disabili e i bambini.

57 Rispetto a tali situazioni di vulnerabilità sociale il ruolo del sistema di *welfare* adottato dallo Stato è determinante e sebbene in Emilia Romagna i servizi sociali pubblici abbiano una lunga tradizione in termini di quantità, qualità e accessibilità dei costi, tuttavia si risentirà delle tendenze alla riduzione nelle spese del *welfare* in atto in Italia, come in molti altri Paesi europei.

4.2 LA STRATEGIA REGIONALE A SUPPORTO DEL *MAINSTREAMING* DI GENERE. LE POLITICHE DI GENERE NELLA PROGRAMMAZIONE E NELLA VALUTAZIONE DEI FONDI STRUTTURALI

La Regione Emilia-Romagna nel 1998 si è impegnata ad innovare la sua azione istituzionale, recependo la Direttiva Prodi-Finocchiaro⁵⁸, attraverso la diffusione del punto di vista di genere in tutte le politiche⁵⁹. Nell'attività di programmazione ha dedicato una particolare attenzione sia all'affermazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne, sia alla diffusione del *mainstreaming* di genere, facendo propri gli orientamenti dell'Unione Europea per l'utilizzo dei Fondi Strutturali. L'uguaglianza tra uomini e donne ed il principio del *mainstreaming* di genere costituiscono per la Regione Emilia-Romagna un importante obiettivo da conseguire attraverso due principali direttrici di azione: a) la costruzione di un percorso di lavoro che coinvolge tutti gli attori socio-economici del territorio e punta alla realizzazione di una programmazione per le politiche di genere basata sui principi del coordinamento, dell'integrazione e dell'approccio partecipativo; b) l'integrazione dell'ottica di genere in tutti gli ambiti di intervento politico, attraverso la sinergia di più fonti di finanziamento (europee, nazionali, regionali e private) e l'inizio di un percorso finalizzato.

L'attenzione alle problematiche femminili è presente tra gli obiettivi della programmazione regionale, negli Indirizzi per il sistema formativo e per il lavoro. In particolare, nel documento "Linee di programmazione e indirizzi per il sistema formativo e per il lavoro - biennio 2005 - 2006" si ribadisce la rilevanza delle politiche di pari opportunità come uno dei principali terreni di confronto con le politiche e gli orientamenti europei in materia di occupazione, definendole quindi come una priorità trasversale da rafforzare in ogni ambito d'intervento delle politiche pubbliche⁶⁰. In particolare, riguardo al sistema formativo regionale ed alle politiche del lavoro, gli Indirizzi indicano i seguenti orientamenti, tesi a rafforzare l'obiettivo della parità di genere:

- rispetto alla priorità di assicurare il successo formativo per tutti, è perseguito l'obiettivo del contrasto alla segregazione orizzontale in tutti i percorsi di studio e formazione, per rafforzare l'inserimento delle donne in professioni forti e spendibili;
- nell'ambito delle priorità relative alla formazione continua e permanente, è perseguito l'orientamento a facilitare la partecipazione delle donne sia attraverso maggiore flessibilità e personalizzazione dei percorsi formativi, sia con forme di assistenza ed incentivazione alle imprese perché investano maggiormente sulla formazione delle risorse femminili, valorizzandone le competenze;

58 Direttiva Prodi-Finocchiaro, 27 marzo 1997, "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e di responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini".

59 Delibera del Consiglio regionale dell'Emilia Romagna n. 919 del 17 giugno 1998.

60 Vedi cap. 4 *Le priorità programmatiche trasversali: le pari opportunità e l'interculturalità* degli Indirizzi.

- per quanto riguarda il lavoro e l'imprenditorialità, la particolare attenzione dedicata alle lavoratrici è volta sia a fronteggiare le maggiori difficoltà che incontrano rispetto agli uomini nella stabilizzazione occupazionale, sia a favorire la compatibilità tra impegni professionali e di cura, sia a sviluppare azioni di sostegno alle imprese femminili, spesso piccole o piccolissime⁶¹;
- nell'ambito dell'attività dei servizi per il lavoro, sarà importante migliorare la capacità di tenere conto delle differenze di genere, personalizzando anche in tal senso le risposte fornite con i servizi.

Gli Indirizzi ricordano, infine, l'importanza delle problematiche riguardanti la conciliazione tra tempi di lavoro, di vita e di cura quale ambito d'intervento prioritario per garantire le pari opportunità d'accesso, permanenza e progressione di carriera nel mercato del lavoro regionale e vi dedicano specifiche misure⁶². Tali indirizzi sono stati ulteriormente precisati con la nuova legge regionale n. 17 del 1 agosto 2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro", in cui gli interventi per l'occupazione sono stati affiancati da interventi per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e cura (art. 14).

Gli orientamenti dell'Unione Europea rappresentano un punto di riferimento per il raggiungimento di obiettivi di parità e per la diffusione di una cultura di genere nella Regione Emilia-Romagna, ove è stato individuato, soprattutto nel canale finanziario del FSE Ob. 3, uno strumento di promozione delle politiche di genere, di sperimentazione ed attuazione di interventi. Ciò trova riscontro nel Programma Operativo Regionale, ove l'attenzione al genere è considerata come uno dei criteri guida per l'intero processo di programmazione ed attuazione della spesa⁶³. Nella ri-programmazione del POR sono stati dalla Regione confermati, anche per il restante periodo di programmazione del FSE, gli obiettivi e le tre principali linee direttrici d'intervento della misura E1: lo sviluppo di un sistema di servizi per rimuovere i fattori ostativi le scelte di lavoro e di carriera; la creazione di un contesto favorevole all'affermazione delle pari opportunità; la promozione di percorsi di sostegno e progetti integrati finalizzati all'inserimento lavorativo delle donne. Particolare attenzione è dedicata a tutte quelle iniziative volte a con-

61 Tali azioni sono finalizzate a rafforzarne la competitività e la capacità di permanenza sul mercato, anche attraverso la promozione di reti e *networking* tra imprese. In generale, per favorire l'inserimento e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro si prevede la predisposizione di strumenti di conciliazione anche nell'organizzazione dei luoghi di lavoro. Per tali interventi si prevede un sostegno anche con forme di incentivazione e di assistenza tecnica alle imprese che decidono di attivare forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione di tipo "family-friendly".

62 Le misure riguardano: 1) il sostegno di progetti specifici, anche sperimentali, concertati con le parti sociali, in accordo con gli enti locali, e con la partecipazione attiva delle associazioni del terzo settore; 2) l'erogazione di assegni di servizio per favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro delle persone a rischio per carichi di cura e per facilitare la progressione di carriera; 3) il sostegno a processi di organizzazione del lavoro concertati con le parti sociali.

63 Regione Emilia-Romagna, *Programma Operativo Regionale Obiettivo 3 - F.S.E. 2000-2006*, settembre 2000.

ciare gli impegni familiari con le attività lavorative e la carriera, favorendo in tale ambito l'integrazione tra le politiche del lavoro e le politiche sociali⁶⁴.

Va sottolineato, in particolare, che già nel sistema di selezione *ex-ante* dei progetti finanziati nell'ambito del POR Ob. 3 sono state esplicitate le caratteristiche di natura quali-quantitativa che i progetti, presentati per ogni misura nei bandi regionali e provinciali, dovranno contenere per garantire la coerenza con il *mainstreaming* di genere e di cui si terrà conto nella valutazione: un obiettivo quantificato della presenza di destinatari per genere (criterio quantitativo); modalità d'accesso ed attuative tali da favorire e consentire l'accesso e la fruizione da parte delle donne; l'eventuale collegamento con azioni di sensibilizzazione, informazione, promozione e accordi tra le parti sociali già realizzati a livello locale, oppure da attivare nel caso della presentazione di un progetto integrato; il collegamento con servizi "per la conciliazione".

Si afferma, infine, che ai fini dell'assegnazione del punteggio, le modalità per il perseguimento di tale priorità devono essere chiaramente esplicitate⁶⁵.

Il Rapporto di valutazione intermedia del POR-Obiettivo 3⁶⁶ pone in evidenza l'utilizzo dell'Asse E come Asse di sistema, con una particolare valenza a carattere generale soprattutto per la realizzazione di interventi che mirano a diffondere una cultura di genere all'interno delle istituzioni, delle parti sociali e di tutti gli operatori del sistema. In particolare suggerisce di indirizzare le politiche occupazionali a favore delle pari opportunità tra uomini e donne, non solo al miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro ma anche alla permanenza ed al miglioramento del posto di lavoro dal punto di vista contrattuale, del ruolo professionale e della condizione retributiva. Da tale punto di vista, si rileva l'importanza di porre maggiore attenzione verso gli interventi finalizzati ad aumentare la presenza delle donne nelle discipline tecnico-scientifiche, nei settori prevalentemente a partecipazione maschile, nei percorsi di carriera e di assunzione di ruoli dirigenziali e manageriali, al tema della conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Nel Rapporto di valutazione finale presentato dal CRAS nel giugno 2005, è fornito un quadro riepilogativo del contributo del POR Ob. 3 al raggiungimento degli obiettivi di parità uomo-donna, secondo la metodologia V.I.S.P.O.⁶⁷. Durante il periodo di programmazione 2000-2004 sono stati finanziati complessivamente 7.827 progetti imputabili alle pari opportunità tra uomini e donne, per una quota complessiva di risorse finanziarie pari al 48% del totale del contributo del POR. L'approfondimento sui progetti approvati nell'ambito della Misura E1 evidenzia, in particolare, che nel biennio 2003-2004 le azioni rivolte alle persone sono state

64 Regione Emilia-Romagna, *Programma Operativo Regionale Obiettivo 3 - F.S.E. 2000-2006*, giugno 2004.

65 ERVET Emilia-Romagna, *La valutazione di gender mainstreaming per la selezione ex-ante dei progetti FSE nel sistema regionale Emilia-Romagna*, documento ad uso interno, maggio 2004; *Criteri di pari opportunità per l'attività di valutazione e selezione ex-ante dei progetti: proposte di miglioramento per la valutazione di gender mainstreaming*, documento ad uso interno, giugno 2004.

66 CRAS, *Rapporto di valutazione intermedio*, Roma, 2004.

67 CRAS, *Rapporto di valutazione finale*, 2005, cit.

l'83,7% del totale dei progetti (73,4% nel triennio precedente) e le 53 azioni di sistema rappresentano l'11,8% del totale dei progetti (nel triennio precedente il 18,9%). Dall'analisi valutativa sui contenuti dei progetti, realizzata attraverso la metodologia V.I.S.P.O. e la classificazione secondo ambiti tematici per il periodo 2000-2004 si rileva, in particolare, la forte presenza di progetti che impattano sul miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione. Si tratta soprattutto di azioni rivolte alle persone, con prevalenza della tipologia formativa post-obbligo formativo e post-diploma, finalizzate per lo più a promuovere l'occupabilità delle donne. I restanti progetti riguardano i Centri per l'Impiego e la formazione per operatori, promuovendo la diffusione delle buone prassi e della cultura di genere.

I progetti relativi al miglioramento delle condizioni delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura sono in minor numero e caratterizzati dalla prevalenza di attività finalizzate ad accrescere le competenze professionali delle donne, con particolare attenzione alle professioni relative ai servizi per l'infanzia e per gli anziani.

I progetti rivolti alla promozione di attività socio-economiche sono stati 44 e concentrati a sostenere soprattutto i percorsi di carriera delle donne.

Al miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne sono infine riconducibili 38 progetti, in prevalenza azioni di sistema tra cui sono affrontati temi quali il *mainstreaming* di genere nelle istituzioni, lo sviluppo locale e la *governance*.

Le donne rappresentano il 50,3% dei destinatari complessivi del POR ed il 62,5% dei destinatari dei progetti PO. Dal profilo delle destinatarie secondo l'età, il titolo di studio e la condizione nel mercato del lavoro si può rilevare che hanno partecipato alla programmazione FSE 2000-2004 prevalentemente donne con titoli di studio bassi (al massimo superamento del biennio superiore), che rappresentano circa il 42% della popolazione femminile di riferimento, seguono poi le diplomate (28%) e le laureate (12,1%). Rispetto alla condizione professionale, nel 34% dei casi si tratta di donne occupate alle dipendenze, con prevalenza nelle classi d'età 35-49 e 20-34. Il 28% sono studentesse di giovane età e il 13% sono donne in cerca di nuova occupazione, nell'ambito delle quali le donne "over 40" rappresentano circa il 37%. Poco numerose sono le donne imprenditrici (3,7%) e le lavoratrici atipiche e autonome (5,3%).

Di pari passo con lo sviluppo della programmazione, allo scopo di migliorare la capacità di valutare gli esiti delle politiche, la Regione Emilia-Romagna ha proceduto in due direzioni complementari: l'introduzione in modo organico della lettura di genere trasversale (dei contesti, delle politiche, ecc.) nell'ambito delle proprie attività e l'integrazione della variabile di genere nella valutazione delle principali linee d'intervento del FSE (la formazione, la conciliazione tra vita e lavoro, le azioni rivolte a migliorare i sistemi nell'affrontare il genere nelle politiche, le ripercussioni della programmazione nei territori e nello sviluppo locale). La programmazione 2000-2006 del FSE, come rileva il CRAS, ha costituito sia un

incentivo finanziario sia l'occasione per dare impulso a nuove attività volte alla diffusione di una cultura di genere fra gli attori del territorio. Numerose sono le attività che vanno in tali direzioni, oltre alla valutazione sull'efficacia occupazionale della formazione per uomini e donne: l'introduzione della lettura di genere nel monitoraggio dei Centri per l'impiego, la valutazione di genere della programmazione del FESR e del FEOGA, l'analisi di tutta la programmazione secondo la priorità trasversale pari opportunità del POR.

In particolare, dall'approfondimento sulle politiche di genere in tutti i Fondi Strutturali della Regione Emilia-Romagna (FSE Ob. 3, FESR Ob. 2, FEOGA e LEADER+) è emersa l'importanza dell'integrazione tra i vari Fondi per il raggiungimento degli obiettivi di parità uomo-donna, la cui complessità richiede l'attivazione di diverse politiche legate al sistema economico - produttivo ed allo sviluppo locale. Si rileva che le azioni sostenute da FEOGA e FESR (infrastrutturazione, potenziamento del settore dei servizi, sostegno al sistema produttivo) possono validamente integrarsi con gli interventi previsti dal FSE rivolti alle persone (azioni di orientamento, formazione, adeguamento delle competenze, qualificazione professionale), con quelli per il sostegno al tessuto sociale, economico e produttivo locale (infrastrutture, avvio di nuova imprenditoria, miglioramento e diversificazione delle opportunità lavorative esistenti) ed infine con interventi funzionali alle esigenze di conciliazione (rete dei servizi di supporto, accessibilità ai servizi).

Un altro importante approfondimento, realizzato nell'ambito dell'attività di valutazione, ha riguardato gli esiti di quanto finanziato dal POR Ob. 3 rispetto alle politiche di genere. Nel lavoro è stata presa in esame tutta l'attività realizzata nel periodo 2000-2003 da Regione e Province (non solo Asse E ma i progetti di tutte le misure per i quali sia stata indicata la coerenza con la priorità trasversale delle pari opportunità). L'obiettivo è stato l'individuazione dei progetti definibili come buone pratiche per le pari opportunità tra uomini e donne, anche al fine di trasferire i risultati e le metodologie utilizzate ad altri *policy maker*, organizzazioni della formazione, ecc. che operano nell'ambito delle pari opportunità e del *mainstreaming* di genere nel territorio regionale, a livello nazionale ed europeo. I risultati segnalano 167 progetti classificabili come buone pratiche per le caratteristiche di innovatività, trasferibilità, livello di *governance* locale. Essi riguardano soprattutto i temi relativi alla "strategia del *gender mainstreaming*", alla conciliazione ed all'inclusione sociale.

Un'ultima tappa del lungo, complesso e articolato percorso di valutazione che ha accompagnato la programmazione politica è il progetto *Implementation of EES Guidelines on Gender Equality in the Emilia-Romagna Region*, finanziato dalla DG Occupazione, Affari Sociali e Pari opportunità per la realizzazione di progetti che contribuiscono alla valutazione della SEO⁶⁸.

68 Il progetto, realizzato dalla Regione Emilia-Romagna, Servizi Regionali Programmazione e Valutazione Progetti e Politiche di Pari opportunità, in partenariato con il CRAS, Centro Ricerche Affari Sociali, è finalizzato a valutare il contributo della politica regionale agli obiettivi sulla parità uomo-donna definiti nella SEO 2003 e recepiti nel NAP 2003, offrendo degli spunti utili per la valutazione di medio-periodo della SEO e per la programmazione futura.

4.3 GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE D'EFFICACIA DELLE AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE

Per la verifica, in una prospettiva di genere, delle differenze nell'accesso ai corsi di formazione e nell'esito dei corsi stessi sono state elaborate dall'Istituto POLEIS le *Linee Guida per la valutazione d'efficacia degli interventi formativi nella prospettiva di genere*, in collaborazione con il Centro Analisi Politiche Pubbliche (CAPP) dell'Università degli Studi di Modena; il progetto è stato coordinato dall'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro⁶⁹. La definizione del processo valutativo prevede la costruzione di una base informativa fondata su dati rilevati tramite indagini *ad hoc*, ripetute annualmente⁷⁰. I dati sulle attività formative sono interpretati in relazione agli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione, al fine di formulare giudizi sull'efficacia delle azioni formative come leva delle politiche attive del lavoro. L'analisi ha riguardato gli esiti di diverse macrotipologie d'azione, omogenee per tipo di esito previsto e per tipo di popolazione identificata come *target*:

- la formazione al lavoro e le *work-experiences*, rivolte ai giovani disoccupati ed alle persone adulte che necessitano di essere reinserite nel mercato del lavoro;
- la formazione continua e permanente, rivolta alla popolazione in età di lavoro, in particolare ai lavoratori occupati, sia autonomi che dipendenti, a sostegno della loro occupabilità e qualificazione;
- la formazione per la creazione d'impresa volta a promuovere l'autoimpiego e lo sviluppo dell'imprenditorialità, la regolarizzazione delle attività e delle posizioni di lavoro irregolari e l'efficienza delle piccole imprese.

L'ambito di valutazione comprende, fra l'altro, tutti i piani formativi a gestione sia provinciale che regionale.

69 Regione Emilia-Romagna, POLEIS - CAPP, *Linee guida per la valutazione delle azioni rivolte alle persone dell'obiettivo 3 - FSE 2000-2006 in Emilia-Romagna*, Bologna, dicembre 2002. Nel mese di aprile 2005 è stato presentato il terzo di una serie di rapporti, contenente i risultati delle attività formative terminate nel 2002. I rapporti precedenti sono stati presentati nel 2003 e nel 2004 e hanno analizzato i risultati delle attività di formazione terminate negli anni 2000 e 2001. Regione Emilia-Romagna, POLEIS - CAPP, *Rapporto finale valutazione di efficacia Anno 2002*, Bologna, aprile 2005. Regione Emilia-Romagna, POLEIS - CAPP, *Rapporto finale di efficacia Anno 2001*, Bologna, aprile 2004. Regione Emilia-Romagna, POLEIS - CAPP, *Rapporto finale di efficacia Anno 2000*, Bologna, marzo 2003.

70 Le unità di analisi sono i partecipanti alle attività formative. I dati sulle attività formative sono stati raccolti attraverso interviste telefoniche ai formati, dodici mesi dopo la fine dei corsi. Sono stati analizzati circa 1.600 corsi che hanno coinvolto quasi 45.000 allievi per un totale di 10 milioni di ore di formazione. La rilevazione dei dati ha previsto un'indagine campionaria attraverso interviste condotte con metodologia CATI e sulla base di questionari differenziati per tipologia formativa. L'indagine ha caratteristiche di *cross-section* degli ex allievi della formazione e dal confronto con le rilevazioni dei due anni precedenti si possono condurre valutazioni temporali. Rispetto a quelli precedenti, il rapporto presentato nell'aprile 2005 mostra interessanti novità ed approfondimenti metodologici, tra cui in particolare, una stima dell'impatto netto della formazione sia per genere sia per tipologia di azione, calcolato sui dati dell'indagine Trimestrale ISTAT sulle forze di lavoro (POLEIS - CAPP, 2005, cit.).

Con l'obiettivo della valutazione degli interventi formativi in una prospettiva di genere è stato predisposto un insieme di indicatori, disaggregati per sesso, al fine di valutare l'accesso ai corsi di formazione dell'utenza femminile rispetto all'utenza potenziale e l'esito dei corsi frequentati. Tali indicatori sono in linea con l'approccio di *gender mainstreaming* accolto anche dal POR Emilia-Romagna. Si sono presi in considerazione diversi elementi che interagiscono con la probabilità di occupazione:

- la presenza dei figli;
- il livello d'istruzione;
- le caratteristiche del nucleo d'origine;
- l'età;
- la condizione del mercato del lavoro nella provincia di residenza;
- l'esperienza lavorativa.

Il giudizio valutativo è stato elaborato sulla base di indicatori desumibili da statistiche regionali, su indicatori proposti nel QCS e nel Complemento di programmazione, sui criteri V.I.S.P.O.

In sintesi, gli indicatori elaborati sono riconducibili a:

- statistiche descrittive sui formati desumibili dal Sistema Informativo della Formazione professionale della Regione Emilia-Romagna (indicatori sugli allievi: iscritti per genere, fasce d'età, titolo di studio, ecc.);
- tassi di copertura specifici per sesso (rapporto tra utenza effettiva/utenza potenziale, ove al numeratore è il numero d'iscritti per azione, misura e tipologia d'intervento);
- indicatori di risultato e d'impatto lordo (allo scopo di integrare le informazioni contenute nel SIFP, è stata predisposta un'indagine specifica sulle persone formate che tenga conto delle differenze di genere evidenziate nell'analisi di contesto ed analizzi l'esito occupazionale dell'intervento formativo).

L'indagine ricostruisce, tra l'altro, le caratteristiche demografiche dei formati ed aggiunge rilevanti informazioni sulla condizione familiare all'atto d'iscrizione ai corsi (composizione del nucleo familiare, presenza di figli piccoli) e sulle caratteristiche dei genitori.

In sintesi, l'indagine valutativa cerca di rispondere a due principali quesiti:

- in che misura le azioni formative raggiungono la popolazione *target* prevista in sede di programmazione;
- quali effetti hanno le politiche formative sulla condizione occupazionale e sulla posizione professionale delle persone coinvolte nei corsi.

Va ricordato che le attività formative oggetto di valutazione rappresentano solo una parte dell'offerta formativa regionale prevista dal POR e finanziata dal FSE, mentre l'offerta complessiva di formazione comprende attività finanziate da soggetti pubblici (Regioni, Province, Comuni) e privati.

Gli esiti di tale attività di valutazione hanno consentito di superare alcuni limiti dei sistemi di monitoraggio delle politiche del lavoro:

- limiti delle analisi di contesto e delle statistiche di genere (concentrate solo sugli indicatori occupazionali);
- carenze dei sistemi informativi gestionali per quanto riguarda la condizione sociale delle destinatarie degli interventi (ad esempio rispetto ai carichi familiari).

È stato possibile ottenere altre indicazioni per le politiche di pari opportunità attraverso l'individuazione di alcuni punti critici, come un'eccessiva concentrazione su azioni volte a migliorare l'accesso al lavoro e alla formazione, mentre più limitata è stata l'attenzione a sviluppare attività volte a migliorare la qualità del lavoro delle donne ed il loro avanzamento di carriera (effetto segregazione).

Questa situazione è precisata dal Rapporto di valutazione d'efficacia del sistema dei servizi pubblici per l'impiego⁷¹, da cui emerge che, tra gli utenti dei Centri per l'impiego, vi è una maggioranza di donne con età compresa tra 25 e 44 anni, con livello medio d'istruzione, disoccupate da più di 12 mesi o, soprattutto, occupate con contratti atipici e precari con scarse garanzie di sicurezza socio-economica e limitati sbocchi professionali.

Dal punto di vista della nuova programmazione e tenuto conto delle criticità emerse, le politiche a favore delle risorse umane della Regione potrebbero essere indirizzate, quindi, non solo a migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e quindi al tema dell'occupabilità, ma anche alla permanenza e al miglioramento del posto di lavoro sotto il profilo sia contrattuale sia del ruolo professionale e della condizione retributiva.

Tali politiche richiedono di essere maggiormente accompagnate anche dallo sviluppo di tutti quegli interventi volti ad eliminare gli ostacoli di natura culturale, economica ed organizzativa alla realizzazione della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

4.3.1 Gli esiti della formazione al lavoro: l'accesso al lavoro e l'occupabilità

I dati riguardanti la popolazione coinvolta nella formazione al lavoro per genere, età media e cittadinanza nel 2002, mostrano che dei 14.000 soggetti, di cui il 13% di nazionalità straniera, il 54% è rappresentato da donne e il 46% da uomini⁷².

In generale si tratta di persone giovani (l'età media delle donne è di 28 anni e superiore alla media maschile, che è 24 anni), senza rilevanti differenze numeriche di genere, con un'indicativa presenza di donne e uomini stranieri. Vivono con

71 POLEIS, Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, Regione Emilia-Romagna (2004), *Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego in Emilia-Romagna. Valutazione di efficacia e monitoraggio della performance*.

72 I tassi di copertura mostrano come la formazione al lavoro intercetta il 25% delle donne in cerca di prima occupazione in regione (contro il 32% per gli uomini) e l'8,5% delle donne disoccupate contro il 14% per gli uomini (Poleis-CAPP, 2005).

la famiglia d'origine i $\frac{3}{4}$ degli uomini e poco più della metà delle donne, che sono la maggioranza tra coloro che vivono con il coniuge (29,7% contro il 9,3% degli uomini). Vivono fuori della famiglia d'origine senza essere sposati il 17,7% degli uomini ed il 13,2% delle donne, con un'età media di circa 28 anni. Rilevante è la presenza di donne con figli (19,9% contro il 5,7%) con un'età media di 38 anni. L'età media dei figli è vicina ai 9 anni ed è leggermente più alta per le donne che per gli uomini. Hanno figli piccoli solo il 4,1% delle donne (1,2% gli uomini) con 32 anni in media. I dati relativi al livello d'istruzione ed al titolo di studio dei formati, confermano le migliori performance scolastiche femminili già rilevate tra la popolazione regionale: le donne sono mediamente più istruite rispetto agli uomini ed hanno conseguito risultati migliori degli uomini, che mostrano invece un trascorso scolastico più travagliato e risultati peggiori. Le donne con un titolo di studio basso sono il 33%, contro il 41% degli uomini nella stessa situazione. Le donne hanno studiato di più (in media 12,3 anni contro 11,8 anni degli uomini), riportando voti migliori agli esami. Gli uomini, più spesso delle donne, ripetono anni di studio ed abbandonano sia la scuola superiore che l'università. L'analisi riguardante la posizione occupazionale all'epoca di avvio dei corsi segnala, in sintesi, che accedono alla formazione al lavoro più le persone in cerca di prima occupazione che quelle disoccupate e tra queste più le persone che sono disoccupate da meno di sei mesi, che quelle con periodi più lunghi di disoccupazione. Le donne sono più spesso degli uomini disoccupate di lungo periodo (16% contro il 9,7%) e vi è una presenza relativamente bassa di disoccupate di lunga durata tra i formati.

La formazione coinvolge persone giovani con un titolo di studio medio alto e scarsa esperienza lavorativa, persone giovani senza diploma o qualifica e persone adulte, prevalentemente donne, con titoli di studio bassi che utilizzano la formazione per riqualificarsi e rientrare nel lavoro.

Tra le persone molto giovani (19 anni in media) che sono in ingresso sul mercato del lavoro le donne sono il 44%. Con titoli di studio più bassi della restante popolazione, partecipano alla formazione dopo un anno dal termine degli studi, spesso dopo avere sperimentato un lavoro per breve tempo e con un contratto a termine.

La valutazione conferma l'efficacia della formazione rispetto alla probabilità di trovare lavoro, in quanto strumento in grado di colmare le differenze tra uomini e donne. Un approfondimento dell'analisi è stato realizzato da POLEIS con i dati provenienti dalla rilevazione trimestrale ISTAT sulle forze di lavoro, attraverso la valutazione dell'impatto netto della formazione sull'occupabilità⁷³. I risultati segnalano che la partecipazione alla formazione aumenta la probabilità di trovare un lavoro, rispetto alla popolazione regionale di riferimento, proporzionalmen-

⁷³ Tale impatto è stato misurato con il metodo del *Propensity Score Matching* e individua l'efficacia della formazione sulla probabilità di trovare lavoro di coloro che hanno partecipato alla politica, rispetto ad individui del tutto simili che invece non sono coinvolti nella stessa politica.

te più per le donne che per gli uomini. Ciò conferma sostanzialmente quanto emerso dall'analisi condotta sugli esiti dei corsi conclusi nel 2001 (per le donne l'impatto netto è superiore di quasi 23 punti percentuali rispetto agli uomini) ed induce a pensare che le politiche di formazione abbiano buoni risultati nell'attenuare le differenze di genere rispetto all'occupabilità. Segnali critici per le donne sono forniti dall'analisi sulla probabilità di rimanere disoccupate dopo 12 mesi dal termine del corso, che individua un gruppo di formati particolarmente vulnerabili e a rischio d'esclusione dal mercato del lavoro. La probabilità di essere ancora disoccupati a 12 mesi aumenta, infatti, per coloro che già prima del corso sono disoccupati di lunga durata (+13%), per gli adulti (+18% per gli uomini e +14% per le donne), per i formati con figli piccoli (+12%, in prevalenza donne) e per gli stranieri (+4%).

Si segnala, tra l'altro, che sulla probabilità di trovare un'occupazione subito dopo il corso ed a dodici mesi influisce maggiormente la funzione di *placement* collegata alle attività formative rispetto ad altre variabili, quali la quantità della formazione ricevuta (durata dei corsi), la tipologia d'azione ed il costo medio dei corsi. Da tale punto di vista, risulta importante e particolarmente efficace, ai fini del lavoro, il ruolo delle agenzie formative o di altri canali d'informazione (centri per l'impiego, centri informativi per disoccupati, ecc.) attivati durante lo *stage*, per favorire il contatto con una specifica impresa.

Dall'analisi qualitativa del lavoro svolto dopo la formazione emerge che dopo dodici mesi la maggioranza delle donne, anche se in possesso di titolo di studio elevato, ha trovato un lavoro dipendente o con contratto a termine e parasubordinato, spesso dequalificato, in imprese di servizi.

L'analisi relativa all'impatto netto della formazione evidenzia, in sostanza, un vantaggio relativo delle donne in termini occupazionali che non trova, tuttavia, conferme nelle caratteristiche qualitative del lavoro svolto dopo dodici mesi dalla formazione. Sebbene la formazione riduca le differenze di genere tra i formati in termini di tassi di occupazione, tuttavia non incide sulle caratteristiche qualitative, contrattuali e di sicurezza del lavoro, che rimangono peggiori per le donne. Le donne, inoltre, guadagnano circa 100 Euro in media (quasi il 10%) in meno degli uomini, rispetto ad un reddito mensile medio di circa 900 Euro: tra i lavoratori a basso reddito le donne sono in percentuale maggiore degli uomini.

Non stupisce, quindi, che le donne si dichiarino meno soddisfatte degli uomini, sia rispetto al reddito percepito sia rispetto alla stabilità e alla sicurezza del posto di lavoro.

In conclusione, si evidenzia una situazione in cui, a fronte di tassi d'occupazione elevati, sia per gli uomini che per le donne, emergono disparità di genere nell'accesso ai lavori qualificati, ai contratti a tempo indeterminato, a mansioni coerenti con la formazione ricevuta, a migliori retribuzioni. Le donne sono quindi favorite in termini di tassi d'occupazione dopo i corsi, ma meno favorite in termini di qualità e remunerazione del lavoro trovato.

4.3.2 Gli esiti della formazione continua e permanente: l'adattabilità

Le due tipologie formative s'inquadrano tra le azioni finanziate dal FSE nell'ambito delle politiche volte a garantire stabilità, crescita dei sistemi produttivi, piena occupazione e qualità del lavoro, inclusione e coesione sociale. Sono rivolte a *target* differenti di popolazione (occupati per la formazione continua e persone in età di lavoro per la formazione permanente). Nei documenti di programmazione europea gli obiettivi sono specificati in modo parzialmente diverso.

Il rapporto POLEIS 2004 evidenzia che hanno partecipato ai corsi terminati nel 2002 circa 30.000 persone, le quali rappresentano quasi il 2% del totale della popolazione occupata nella regione. La maggioranza (93%) degli allievi ha frequentato corsi di formazione continua, mentre 2.000 persone sono state coinvolte nella formazione permanente. Il tasso di copertura è leggermente più elevato per gli uomini che per le donne, per i giovani con meno di 24 anni e per le persone con un livello d'istruzione medio alto. La partecipazione delle persone occupate con oltre 55 anni d'età è molto limitata e, rispetto alla popolazione potenziale, rappresenta solo lo 0,5%.

La percentuale di donne che ha partecipato alla formazione permanente è più alta (55,1%, gli uomini 45%) rispetto a quella che ha partecipato alla formazione continua (41%, gli uomini 59%), analogamente alla situazione nazionale. Inoltre, i dati relativi alle persone con figli fanno notare l'influenza del lavoro di cura sulla presenza femminile nella formazione: le donne che partecipano hanno figli mediamente più grandi.

Dal confronto tra donne italiane e donne straniere formate emergono, in particolare, rilevanti differenze d'età e di condizione familiare. Le donne straniere sono più giovani (mediamente di cinque anni), nel 45% dei casi vivono con il coniuge, hanno figli con un'età media di otto anni e manifestano difficoltà a partecipare alla formazione, quando hanno figli piccoli, a differenza degli uomini.

Complessivamente il livello d'istruzione dei partecipanti alla formazione continua e permanente è mediamente più elevato della media degli occupati in regione e la percentuale delle donne con diploma e laurea è superiore a quella maschile.

Rispetto alla condizione occupazionale si rileva che la maggioranza delle persone coinvolte nella formazione permanente (85%), analogamente a quella continua, sono occupate e solo per il 10% inattive (pensionati e casalinghe)⁷⁴. Le donne rappresentano la maggioranza tra chi lavora alle dipendenze, così come tra i parasubordinati (2% gli uomini e 5,1% le donne), mentre gli uomini sono in maggior numero tra gli autonomi (32,5% e 20,9% le donne)⁷⁵.

74 L'analisi valutativa, quindi, data la limitata partecipazione alla formazione permanente e l'elevata partecipazione di persone occupate è stata sviluppata esaminando separatamente i dati solo in pochi casi.

75 Tali risultati contrastano, si fa rilevare nel rapporto POLEIS, con quanto emerso nella relazione del Ministero del Lavoro del 2003, ove s'individua un divario di genere molto limitato tra i lavoratori autonomi che partecipano alle azioni formative, inferiore a quello dei lavoratori dipendenti.

L'analisi valutativa dell'efficacia della formazione parte dal presupposto che sui cambiamenti nella condizione occupazionale e professionale dei formati possono influire, oltre agli eventuali effetti diretti della formazione anche altri elementi di contesto riguardanti le condizioni lavorative.

Nel rapporto⁷⁶ sono evidenziati i risultati maggiormente significativi, con riferimento ai principali indicatori di esito della formazione continua e permanente nei tre anni d'indagine: posizione nell'organizzazione, sicurezza del posto di lavoro, avanzamento nella carriera, sicurezza dell'ambiente di lavoro, aumento del reddito, condizione di lavoratore autonomo e dipendente, condizione dei lavoratori dipendenti che hanno cambiato o non hanno cambiato lavoro tra il corso e il momento dell'intervista.

Dai risultati emerge che, in generale, quasi tutti i formati (92%) senza rilevanti distinzioni di genere, al momento dell'intervista, mantenevano lo stesso lavoro che avevano all'avvio del corso.

Sono segnalate significative differenze di genere rispetto ad ogni indicatore considerato, che dimostrano disparità generalizzate, difficilmente intaccabili dall'esito delle azioni formative.

4.3.3 Gli esiti della formazione per la creazione d'impresa

Il POR FSE dell'Emilia-Romagna prevede, tra gli interventi finalizzati alla creazione di nuove imprese⁷⁷, attività di formazione, supporto, consulenza e tutoraggio sia per la creazione d'impresa sia per lo sviluppo dell'autoimpiego. Il rapporto POLEIS fornisce utili indicazioni in merito alla composizione della popolazione coinvolta e alla quantificazione degli esiti, proponendo, ai fini della valutazione, di distinguere le azioni formative in base agli obiettivi prefissati, da cui consegue l'individuazione di differenti popolazioni di riferimento e di diversi tipi di azioni. L'analisi ha preso in esame i corsi di formazione professionale organizzati con le seguenti finalità: orientamento verso il lavoro indipendente e l'imprenditoria, sostegno alla nascita di nuove imprese (compreso lo *spin-off* e la mobilità assistita), sostegno all'avvio di un'attività d'autoimpiego, sostegno e consolidamento delle piccole imprese con riferimento all'eliminazione del lavoro nero, sostegno all'inserimento di giovani nelle imprese di famiglia.

La popolazione di riferimento, identificata nei documenti di programmazione, è costituita sia da coloro che si trovano in condizione di disoccupazione, sia dai dipendenti e dai lavoratori autonomi o imprenditori e può comprendere anche la popolazione residente in altre regioni. Particolare attenzione è dedicata alle pari opportunità tra donne e uomini ed alla regolarizzazione del lavoro nero.

⁷⁶ Le informazioni sono di tipo oggettivo e soggettivo. Le misure oggettive riguardano la figura professionale, la posizione nella professione e il reddito netto mensile percepito. Le misure soggettive rilevano le variazioni intervenute tra il momento della partecipazione al corso di formazione e l'intervista nelle caratteristiche qualitative del lavoro svolto.

⁷⁷ Le azioni formative a sostegno della creazione d'impresa possono rientrare nella misura A.2 (Inserimento nel mercato del lavoro) e soprattutto nella misura E.1 (Partecipazione femminile al mercato del lavoro).

L'analisi dei dati segnala, rispetto alla popolazione coinvolta, una partecipazione di oltre mille persone, in prevalenza con cittadinanza italiana, di cui il 66% donne ed il 44% uomini. L'età media è di 31 anni (30,5 le donne), superiore a quella dei formati con la formazione al lavoro (26 anni) e inferiore a quella della popolazione della formazione continua (39 anni).

Le donne sono più istruite: quasi un quarto ha un titolo di studio alto contro il 19% degli uomini. Tra i formati con livello di scolarità basso, le donne sono l'11,8% (28% gli uomini).

Al momento dell'iscrizione al corso di formazione, senza significative differenze di genere, poco più della metà viveva nella famiglia d'origine, il 34,5% aveva già costituito un proprio nucleo familiare e l'11% viveva da solo o con amici. Il 18,6% delle allieve ed il 21,3% degli allievi aveva figli conviventi al momento dell'iscrizione (prevalentemente uno o due). Il 4,4% degli uomini ed il 3,3% delle donne aveva figli con meno di tre anni.

Le attività formative hanno interessato soprattutto persone che erano occupate al momento dell'iscrizione al corso (39,4% tra le donne e 67,2% tra gli uomini). Erano disoccupate il 20,3% delle donne (il 7,2% degli uomini). Le differenze di genere nella condizione occupazionale sono significative: tra le donne la percentuale di disoccupati e studenti è maggiore rispettivamente di 13 e 8 punti percentuali più degli uomini.

Per un approfondimento dell'analisi è stata fatta una classificazione distinguendo fra coloro che, al momento della formazione, svolgevano lavoro dipendente e parasubordinato (28%), coloro che svolgevano lavoro autonomo (21%), le persone disoccupate o in cerca di prima occupazione (24%), le persone inattive (27%). Dal confronto tra i gruppi emerge che le donne sono la maggioranza all'interno di ciascuno, ad eccezione di quello degli occupati autonomi, in cui gli uomini sono quasi il 60%. L'età media delle persone varia fortemente: quella più bassa (24 anni) si trova fra gli inattivi, a causa della presenza degli studenti, la più elevata (33 anni) è fra gli autonomi.

Le donne sono le più istruite in tutti i gruppi, eccetto gli inattivi (tra i quali vi sono gli studenti).

Sono da evidenziare significative differenze di genere nell'accesso ai canali di conoscenza dei corsi. Si tratta di un'informazione importante, perché fornisce indicazioni sulle modalità d'incontro tra domanda e offerta formativa: per le donne sono più importanti i centri servizi, l'ambiente scolastico ed il contatto con l'agenzia formativa; per gli uomini, lavoratori autonomi, è rilevante il canale informativo delle associazioni di categoria.

Gli esiti della formazione, indagati a 18 e 30 mesi dal termine della formazione, sono stati analizzati sia in base al genere, all'età ed al titolo di studio dei partecipanti, sia in base ad alcuni aspetti principali: realizzazione di un progetto d'impresa, miglioramenti nella gestione di imprese ed attività già esistenti, intenzione di costituire un'impresa a breve termine, tentativo fallito di costituire un'impresa, nessuna intenzione di costituire un'impresa. La lettura dei dati mostra, in primo

luogo, che ben il 45,5% di donne (rispetto al 36,2% degli uomini) al momento dell'intervista dichiara di non avere intenzione di creare una nuova impresa oppure di passare al lavoro indipendente. In secondo luogo, che hanno realizzato un progetto d'impresa il 21% delle donne contro il 34% degli uomini. Tra coloro che hanno realizzato un progetto d'impresa la percentuale di donne in situazione di autoimpiego è quasi doppia rispetto agli uomini (81,8% contro il 47%). Quasi il 21% di donne dichiara, infine, la propria intenzione di costituire un'impresa.

In sostanza, vi è da segnalare che alla maggiore partecipazione delle donne alla formazione (rappresentano i 2/3 dei formati) non corrisponde, tuttavia, anche una maggiore probabilità di realizzare un progetto d'impresa. Eppure il 17,2% delle donne che hanno realizzato un progetto dichiara che senza l'attività formativa non lo avrebbe fatto (contro il 7,9% degli uomini).

Da tale punto di vista e a parità di altre condizioni, la qualità della formazione influenza la probabilità di realizzazione di un progetto d'impresa, laddove prevede, ad esempio, la realizzazione del *business plan* ed il sostegno all'avvio del progetto d'impresa.

Emergono, infine, significative differenze di genere rispetto ai settori in cui le imprese sono state create, con una prevalenza femminile nel commercio e pubblici esercizi, nei servizi alle imprese (dato importante perché vi sono servizi innovativi legati alla diffusione delle tecnologie informatiche e della comunicazione), nei servizi alle persone, ove potrebbero collocarsi altre iniziative con carattere innovativo.

4.4 CONCLUSIONI

I risultati della valutazione offrono importanti riflessioni e suggerimenti per contribuire al miglioramento della programmazione ed alla realizzazione delle attività formative nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

In primo luogo sono da segnalare gli ottimi risultati occupazionali per le donne che hanno frequentato i corsi, grazie al ruolo della formazione al lavoro, che consente anche l'ampliamento delle reti di relazioni utili per trovare un'occupazione, tanto più importanti per i soggetti a rischio. Risulta, quindi, ancora più importante lo sviluppo delle strategie necessarie a garantire un'adeguata partecipazione delle donne ai corsi di formazione ed in particolare alla formazione continua (diffusione dei canali informativi, sostegno alla cura, tempi ed organizzazione dei corsi, ecc.), allo scopo di favorire lo sviluppo di competenze e specializzazioni, di percorsi lavorativi in cui vi sia crescita professionale e retributiva, anche nelle piccole imprese, come prevede la nuova Legge Regionale n. 17/2005.

Va tenuto conto del fatto che comunque la formazione non basta a garantire alle donne un'occupazione qualitativamente adeguata alle loro aspettative, senza differenze salariali e condizioni lavorative penalizzanti, dato il persistere di criticità nel mercato del lavoro, che dà luogo a situazioni di discriminazione, di segregazione orizzontale e verticale. In particolare, un analogo studio sull'efficacia della formazione realizzato dalla provincia di Bologna fa notare l'importanza, ai fini di una maggiore integrazione ed efficacia delle azioni programmate, dello sviluppo di una rete di collaborazione tra i diversi attori coinvolti sui territori (enti di formazione, aziende, centri per l'impiego, associazioni)⁷⁸.

L'analisi delle caratteristiche delle persone che più facilmente rimangono disoccupate anche dopo un anno dalla fine del corso (donne disoccupate di lunga durata, donne con figli piccoli, adulte e stranieri) fa notare che la formazione, per essere davvero efficace, deve essere combinata e integrata con azioni diverse di sostegno e accompagnamento al lavoro, quali, ad esempio, i *voucher* per la conciliazione previsti dalla Legge Regionale n. 17/2005 od analoghi strumenti attivabili in collaborazione con i servizi promossi dai centri per l'impiego.

Il rapporto POLEIS segnala, inoltre, che tra il termine degli studi e l'accesso alla formazione delle giovani può trascorrere un periodo medio di circa un anno, durante il quale alcune sperimentano esperienze lavorative che troppo spesso risultano poco soddisfacenti. La formazione aiuta a trovare un lavoro che più difficilmente per le ragazze è qualificato, con contratto a tempo indeterminato e coerente con la formazione ricevuta. Ciò è tanto più difficile soprattutto per chi non è già inserita in reti famigliari e personali efficaci.

⁷⁸ Provincia di Bologna, *Che genere di formazione. Un'indagine valutativa sulla formazione al femminile nella provincia di Bologna*, Bologna, 2005; Provincia di Bologna, Servizio Formazione Professionale (a cura di), *Verso il cambiamento: linee guida per la progettazione formativa al femminile*, Bologna, 2005.

È importante, quindi, favorire l'accesso alla formazione soprattutto per quelle giovani che, in uscita dal sistema dell'istruzione, non hanno reti efficaci per trovare un lavoro adeguato in tempi ragionevolmente brevi. Il tempo che trascorre mediamente tra la fine degli studi e l'accesso alla formazione, spesso alla ricerca infruttuosa di un lavoro, può essere sia ridotto sia meglio utilizzato con adeguate e sistematiche azioni di orientamento ed accompagnamento.

Altra criticità evidenziata dal rapporto è la minore presenza nella formazione continua di lavoratrici deboli e precarie (con più di 45 anni, atipiche, immigrate), anche se con titolo di studio elevato. Anche in questo caso, lo sviluppo della partecipazione potrebbe essere ottenuto facendo precedere ed accompagnare l'offerta di formazione permanente, a domanda individuale, da adeguate azioni informative e orientative affiancate dallo sviluppo di reti territoriali di sostegno.

Un'attenzione particolare è dedicata, nel rapporto, allo sviluppo della partecipazione alla formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori delle piccole imprese, soprattutto nei settori manifatturieri e dei servizi, ove la formazione e l'aggiornamento delle risorse umane possono influenzare positivamente la capacità d'innovazione e di sviluppo economico.

Gli esiti delle attività formative per la creazione d'impresa mostrano risultati positivi, anche se ad una maggiore partecipazione femminile alla formazione non corrisponde anche una maggiore probabilità di realizzare un progetto d'impresa. Va inoltre dedicata attenzione al fatto che la formazione riesce a favorire il passaggio verso forme d'autoimpiego, piuttosto che verso la creazione di imprese strutturate. La riflessione su questo punto non può non tenere conto, tuttavia, che la partecipazione ad un corso, seppure ben organizzato, non è sufficiente per il sostegno alla creazione di nuove imprese e all'avvio di attività autonome. Sono necessari, infatti, altri servizi per promuovere l'imprenditorialità femminile (consulenza, accompagnamento, sostegno al credito, sostegno allo sviluppo di reti), la cui attività dovrebbe integrarsi con la formazione. L'obiettivo è quello di aiutare le donne che fanno tale scelta, non solo nella transizione al lavoro indipendente ma anche nel successivo consolidamento dell'attività imprenditoriale⁷⁹.

Va rilevato, d'altra parte, che pur in presenza di un contesto regionale ricco di iniziative, servizi ed incentivi allo sviluppo, vi è una nuova generazione di imprenditrici che, osserva il CRAS, "esprime una domanda di sostegno duttile e personalizzato, capace di cogliere i punti di forza e debolezza del *business* nella sua fase d'avvio e di primo decollo, in grado di rafforzare motivazioni, competenze e cultura manageriale e, contemporaneamente, di valorizzare specificità e differenze dei singoli e degli approcci al fare impresa"⁸⁰.

79 Indicazioni confermate ed ulteriormente precisate dal lavoro svolto dal Tavolo tecnico regionale inter-assessoriale per l'imprenditoria femminile (PAULA), promosso dall'Assessorato regionale alle Attività produttive, con il compito di operare per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile e del lavoro autonomo delle donne a partire da alcuni temi chiave: Innovazione, Credito, Reti, Servizi.

80 CRAS, *Rapporto finale di valutazione*, 2005, cit.

4.4 Conclusioni

Anche nel caso delle imprenditrici, del resto, si è di fronte a soggetti che subiscono una segregazione professionale, che hanno meno tempo per sé a causa della doppia presenza (famiglia-lavoro) e che sono portatrici di una profonda diversità culturale e di valori nella concezione stessa del fare impresa che faticano a sfondare in un mercato nel quale il modello di impresa resta tradizionale. Non è pensabile, quindi, una politica di sviluppo dell'imprenditoria femminile che non sia accompagnata da forti e più generalizzate azioni di contrasto di tutti quei fenomeni che pongono le donne in una condizione di oggettivo svantaggio⁸¹.

81 Addabbo T., Borghi V., Giardino R., *L'imprenditoria femminile nella Provincia di Modena*, rapporto di ricerca, Modena, 2004.

capitolo 5

IL *VOUCHER* DI SERVIZI PER CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA IN PIEMONTE

5.1 PREMESSA

L'attuale programmazione per l'Obiettivo 3 Fondo Sociale Europeo 2000/06 ha tra i principali obiettivi il raggiungimento del tasso medio del 70% di popolazione attiva entro il 2010, come stabilito dagli obiettivi di Lisbona, che ha inoltre definito al 60% l'obiettivo raggiungibile per le donne. Ciò ha significato per le Regioni agire attraverso misure specifiche atte a favorire l'incremento occupazionale della componente femminile.

In Piemonte il tasso di attività femminile a metà 2005 si attesta al 57,4%, dato comunque superiore alla media nazionale. Nel contempo, la disoccupazione femminile è scesa al 6,5%, pur rimanendo il doppio di quella maschile; il *part-time* risulta ancora poco utilizzato, anche se stanno costantemente crescendo le forme di flessibilità del lavoro; tuttavia per affermarsi ha bisogno di poter contare su una batteria di strumenti integrati e innovativi per la conciliazione.

L'azione complessiva della Regione, attuata attraverso il Fondo Sociale Europeo con la Misura E1 del POR, ma altresì attraverso il *mainstreaming* in tutti gli assi e misure, ha previsto interventi volti da un lato a sostenere l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, anche favorendo lo sviluppo di attività imprenditoriali femminili, mentre dall'altro è improntata a favorire cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, rendendola più sensibile ai bisogni di conciliazione tra la vita lavorativa, gli impegni quotidiani personali e della famiglia.

Il "*voucher*" per l'accesso ai servizi per la conciliazione, quale strumento previsto dal POR 2000/06, si colloca pertanto all'interno di un programma di interventi alquanto articolato, che prevede un insieme di misure a favore delle pari opportunità strutturate in sette linee d'intervento, che comprendono azioni di formazione (di base, continua, alta formazione), azioni di sostegno alla creazione d'impresa, azioni volte a modificare l'organizzazione del lavoro finalizzandola alla conciliazione, azioni di sistema per la diffusione della cultura di parità ed azioni di accompagnamento.

Con le misure attivate per interventi sulla flessibilità lavorativa attraverso la progettualità delle imprese private e pubbliche a fronte di bandi mirati emanati sulla Linea d'intervento 3 della Misura E1, sono stati realizzati a partire dal 2001 ben 135 progetti indirizzati in particolare ad iniziative per l'introduzione e la sperimentazione del telelavoro, l'applicazione del *part-time* o di altre forme di flessibilità, oppure destinate ad attivare servizi aziendali a favore della conciliazione, ma altresì per azioni di contrasto all'esclusione sociale. Accanto alla sperimentazione di varie forme d'intervento realizzate e finalizzate a influenzare cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, (che vanno dalla ristrutturazione dell'orario, alla banca delle ore per una diversa gestione di permessi, ferie, riposi, aspettative, alle varie modalità di gestione del *part-time* e delle diverse forme di flessibilità in entrata/uscita, all'introduzione del telelavoro come risposta a bisogni temporanei di conciliazione o delle formule di *job sharing* e *job rotation*, ovvero tutte misure rivolte a donne già inserite nel mercato del lavoro), occorreva agire su altri versanti tra cui figurano interventi a favore delle donne che, per entrare o rientrare dopo periodi di assenza per crescere i figli o accudire la famiglia, hanno bisogno di ricorrere a strumenti di politica attiva del lavoro che incentivino l'ingresso in percorsi di inserimento lavorativo.

Da qui nasceva la decisione di rendere operativo in Piemonte il "voucher di servizi" quale nuovo strumento per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, messo in atto con la programmazione FSE 2000/06 e attivato tramite la Linea d'intervento 1 della Misura E1 "Sostegno alla partecipazione ad azioni di politica del lavoro e dell'inserimento lavorativo" che va ad arricchire il panorama delle politiche attive per il lavoro femminile e che interviene con un sostegno economico a favore delle donne adulte con carichi familiari che, volendo entrare o rientrare nel mondo del lavoro, si trovano contemporaneamente a dover fronteggiare la loro sostituzione negli impegni quotidiani per le cure parentali a favore dei figli in età prescolare e scolare, anziani o familiari malati cronici o portatori d'handicap.

5.2 STATO DELL'ARTE

L'aiuto economico previsto dall'azione "*Interventi a sostegno della domanda individuale di servizi alla persona*" può essere assegnato in forma di rimborso delle spese sostenute per l'acquisizione del servizio oppure sotto forma di un buono fino all'importo massimo di 1.000 Euro mensili per un periodo massimo di 12 mesi. Questo può essere utilizzato esclusivamente per sostenere le spese di assistenza e di cura familiare nei confronti di minori, anziani o disabili, vincoli che spesso impediscono alle donne di accedere ad un posto di lavoro.

Tuttavia, come spesso accade quando si introducono nuovi strumenti, anche il *voucher* ha avuto necessità di tempi relativamente lunghi per poter entrare a regime e produrre risultati significativi e, pur se partito con inevitabili difficoltà, a distanza di quattro anni può essere considerato un importante strumento di conciliazione.

Il Piemonte, insieme al Friuli Venezia Giulia ed alla Provincia autonoma di Trento, è stata una delle prime e poche Autorità di Gestione dei POR ad aver attivato il *voucher* di servizi già nel primo periodo dell'attuale programmazione. Tuttavia, a differenza delle altre due amministrazioni - che hanno scelto di gestire il percorso tramite un soggetto intermediario terzo, quale affidatario del servizio con ricorso alla "Sovvenzione globale" configurata dal regolamento CE 1260/99 - il Piemonte ha scelto un percorso diverso, individuando nelle Province il soggetto attuatore per la gestione, al quale trasferire le risorse economiche destinate alla Linea d'intervento 1 del POR, tramite un riparto proporzionale delle risorse calcolato sulla base dei dati relativi alla disoccupazione femminile disponibili al 2001. La gestione del *voucher* è omogenea nelle diverse Province che, per la gestione operativa, si avvalgono della collaborazione dei Centri per l'Impiego ai quali le donne che intendono entrare nei percorsi di inserimento lavorativo (rinforzo delle competenze oppure brevi corsi di formazione, *stage* o tirocini, etc.) possono rivolgersi per la presentazione delle domande di accesso.

Il *voucher*, se erogato attraverso un *bonus* per l'accesso ad un determinato servizio, evita alla richiedente qualsiasi esborso di denaro perché le Province hanno attivato le convenzioni con gli enti erogatori. Tuttavia la donna beneficiaria del *voucher* ha la facoltà di scegliere se accedere ai servizi convenzionati, che in tal caso saranno pagati direttamente dalle Province, oppure optare per il rimborso delle spese sostenute con presentazione dei giustificativi di spesa.

Le informazioni sul servizio furono veicolate attraverso il Numero Verde regionale 800-961960 attivato dall'Amministrazione regionale e rese disponibili sul sito Internet all'indirizzo: www.regione.piemonte.it/piemontelavoro.

Ma è soprattutto attraverso la realizzazione di una specifica iniziativa di comunicazione regionale, lanciata nei primi mesi del 2004 e coordinata con analoghi

interventi a livello provinciale, che si è potuto contribuire in modo efficace alla promozione dello strumento tramite una campagna di informazione sui “voucher di servizi” finalizzata a favorirne la diffusione. Una sintesi della campagna di comunicazione regionale sui voucher è presente all’indirizzo:

<http://www.regione.piemonte.it/piemontelavoro/campagne/voucher/index.htm>

Superate le difficoltà iniziali riferite dalle Province nel raggiungimento del *target* e nel far conoscere alle potenziali destinatarie lo strumento *voucher*, a partire dal secondo semestre 2004 si sono raggiunti risultati più soddisfacenti con un netto incremento del numero di domande pervenute agli sportelli dei Centri per l’Impiego e, di conseguenza, del numero delle assegnazioni e del miglioramento progressivo della spesa relativa alla citata Linea d’intervento, soprattutto a carico di alcune province che si sono avvicinate nel corso del 2005 all’utilizzo del tetto di spesa previsto per le prime due annualità, come risulta dai dati periodici forniti a cadenza trimestrale. Soltanto al raggiungimento del tetto di spesa, le Province possono accedere all’annualità successiva.

Un recente monitoraggio effettuato presso i competenti servizi delle Province, ha messo in evidenza quali sono le tipologie di donne, suddivise in fasce di età, che ricorrono maggiormente al *voucher* e quali sono i servizi prevalenti a cui accedono. È risultato che le maggiori fruitrici del *voucher* sono soprattutto le donne della classe di età 35/40 anni, seguite dalle fasce di età 30/34 anni e 20/29 anni, mentre il ricorso al *voucher* si riduce dopo i 41 anni. I servizi più richiesti sono risultati quelli rivolti all’infanzia per la frequenza di asili nido e scuole materne, per l’accesso ai servizi mensa o altri servizi educativi e per l’acquisizione di servizi di *baby-sitting*, mentre per l’assistenza ai familiari anziani o disabili il ricorso al *voucher* è stato finora piuttosto marginale. Contrariamente alle aspettative, che parevano considerare la necessità di assistenza verso la popolazione anziana uno degli ostacoli alla partecipazione al lavoro, il servizio richiesto a favore degli anziani, ammalati o disabili è risultato incidere soltanto per l’1,64% mentre i servizi per l’infanzia con il 98,36% assorbono quasi totalmente le risorse destinate ai *voucher*.

Questo è in sintesi il risultato del monitoraggio realizzato con la collaborazione delle Province, come risulta dal prospetto seguente, riportante i dati sintetici delle singole realtà territoriali aggiornati al 30 giugno 2005.

*Dati Voucher
assegnati al 30
giugno 2005*

PROV	N° VOUCHER	CLASSI DI ETÀ				TIPOLOGIA SERVIZI			
		20/29	30/34	35/40	41/50	Nido/Mat/ Mensa/Servizi educativi	Baby Sitting	Anz. Disab	altro
AT	115	16	29	43	27	89	9	12	5
AL	1.024	201	264	381	178	1.000	15	9	0
BI	71	11	26	26	8	35	6	2	0
CN	125	14	47	45	19	97	25	0	3
NO	214	66	57	60	31	172	33	4	5
TO	363	64	73	116	110	201	51	1	0
VB	55	12	11	21	11	29	21	2	12
VC	114	21	32	38	23	103	9	2	0
TOTALI	2.081	405	539	730	407	1.726	169	32	25

La lettura di questi risultati ci porta ad affermare che le necessità di conciliazione delle donne sono particolarmente presenti in determinate fasce di età:

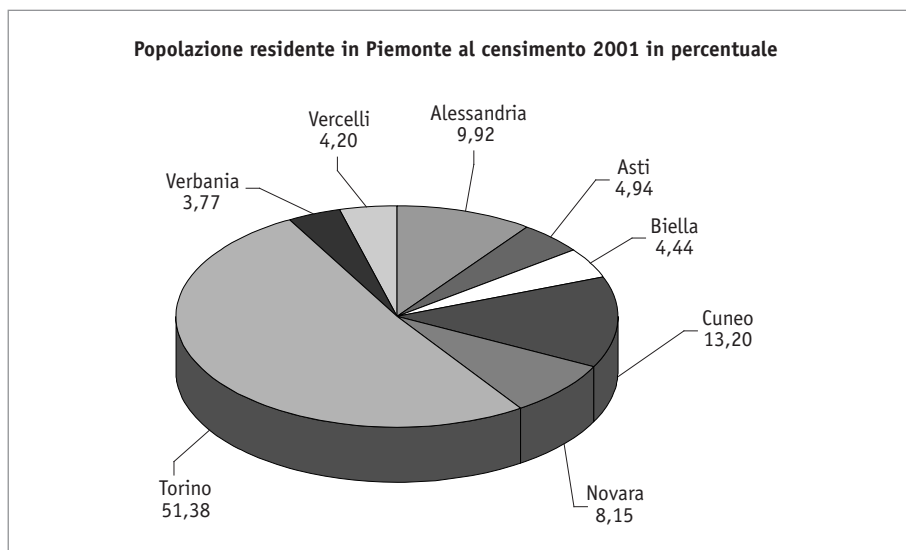
- 20/29 anni per il 19,46%
- 30/34 anni per il 25,90%
- 35/40 anni per il 35,08%
- 41/50 anni per il 19,56%.

Rispetto alla popolazione residente in Piemonte, rilevata dall'ultimo censimento, in Torino e provincia risiede il 51,38% della popolazione regionale, mentre nelle altre sette province i residenti risultano complessivamente il 48,61%, come evidenza la ripartizione per ciascun territorio provinciale (tab. 1).

POPOLAZIONE RESIDENTE IN PIEMONTE AL CENSIMENTO 2001		
PROVINCIA	POPOLAZIONE	%
ALESSANDRIA	418.231	9,92
ASTI	208.339	4,94
BIELLA	187.249	4,44
CUNEO	556.330	13,20
NOVARA	343.040	8,15
TORINO	2.165.619	51,38
VERBANIA	159.040	3,77
VERCELLI	176.829	4,20
TOTALE	4.214.677	

*Tabella 1
Popolazione
residente*

Grafico 1
Ripartizione
popolazione per
province



Tali dati, pur se risalenti al 2001, trovano corrispondenza con il periodo di avvio dell'intervento del *voucher* di servizi della regione Piemonte.

Rispetto invece ad una indagine realizzata a fine 2004 dalla Direzione regionale Politiche Sociali (tab. 2) che riguarda la fascia di popolazione infantile da zero a due anni e risultante dalla distribuzione tra le province piemontesi evidenziata nel grafico successivo, troviamo nella sola provincia di Torino un dato del 53% e sulle altre sette province del 47%, mentre il tasso di copertura dei posti bimbo della fascia zero/due anni, pur considerando una media regionale del 14,59% presenta una ripartizione territoriale molto diversificata (tab. 3), con una copertura minima nella provincia di Cuneo (inferiore al 10% dei posti per popolazione infantile) alla provincia di Biella che presenta un tasso di copertura superiore (24%).

Tabella 2
Distribuzione
popolazione
0/2 anni

Distribuzione popolazione infantile 0/2 anni nelle province del Piemonte		
Provincia	n° posti	%
ALESSANDRIA	8.952	8,32
ASTI	5.191	4,82
BIELLA	4.386	4,07
CUNEO	15.187	14,11
NOVARA	9.120	8,47
TORINO	56.889	52,85
VERBANIA	3.878	3,6
VERCELLI	4.040	3,75
TOTALE	107.643	

Tabella 3
Copertura posti
bimbo nei servizi
per la prima
infanzia

Copertura posti bimbo nei servizi per la prima infanzia				
PROVINCIA	Posti bimbo disponibili per servizi prima infanzia (Gennaio 2005)	Incidenza % posti bimbo/ popolazione	Posti bimbo disponibili dopo la realizzazione degli interventi (anni 2006-2008)	Incidenza % posti/popolaz. prevista con la realizzazione degli interventi (anni 2006-2008)
ALESSANDRIA	1.033	11.54%	1.394	15.57%
ASTI	644	12.41%	997	19.20%
BIELLA	1.059	24.15%	1.153	26.28%
CUNEO	1.516	9.98%	1.997	13.14%
NOVARA	1.607	17.62%	1.840	20.17%
TORINO	8.765	15.41%	9.665	16.98%
VERBANIA	535	13.81%	617	15.91%
VERCELLI	547	13.54%	718	17.77%
TOT.	15.706	14.59%	18.381	17.07%

Sulla stessa tab. 3 risulta inoltre la proiezione di copertura dei nuovi posti bimbo che alzeranno la disponibilità di circa 2.700 posti, tramite l'ampliamento di strutture esistenti ed il finanziamento di 160 nuove strutture, già previsti in base alle nuove disposizioni regionali:

- 12 micro-nidi aziendali;
- 65 micro-nidi integrati;
- 83 micro-nidi semplici.

Accanto ad un quadro normativo regionale preesistente, che risale agli anni settanta, a partire dall'anno 2000 il Piemonte ha definito un nuovo quadro normativo finalizzato a rispondere alle nuove esigenze nei servizi per l'infanzia, che consentirà di supportare meglio le esigenze di conciliazione con nuove strutture, come ad esempio:

- centri di custodia oraria e *baby parking*;
- micro-nidi familiari;
- nidi d'azienda.

È infatti proprio questa nuova tipologia di servizi per l'infanzia quella che risulta maggiormente richiesta dalle destinatarie dei *voucher*, insieme ai servizi di sostegno in età scolare e riguarda sia le donne non occupate che intendono entrare o rientrare nel mercato del lavoro e sia le donne occupate che si trovano a fare delle scelte di mantenimento del posto di lavoro post-maternità e che, qualora non siano ben supportate da una rete di servizi per l'infanzia e non possano contare sul sostegno delle reti familiari, si trovano nella condizione di abbandonare il posto di lavoro.

Una recente indagine, condotta per conto dell'Ufficio della Consigliera di parità della provincia di Torino, ha messo in evidenza che, nella sola area della provincia di Torino, circa 700 donne si dimettono ogni anno dal lavoro entro il primo anno d'età del bambino; i motivi principali sono individuati nella carenza dei servizi per la conciliazione e nelle strutture rigide dell'orario di lavoro, ma altresì nella distanza tra casa e lavoro o in presenza di altri ostacoli che rendono difficile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In considerazione di queste necessità, manifestate da parte di giovani donne che si trovano a scegliere tra l'abbandono o il mantenimento del posto di lavoro, in occasione della riprogrammazione di metà periodo il Piemonte ha deciso di ampliare le azioni riconducibili al *voucher* di servizi inserendo una nuova azione "Sostegno al rientro al lavoro post maternità al fine di incentivare la permanenza delle donne nel mercato del lavoro". Questa nuova azione, prevista dal Complemento di Programma 2004/06, non è ancora stata attivata, tuttavia è prevista la sua attuazione, pur se in misura ridotta ed a titolo sperimentale, nella fase finale dell'attuale programmazione, durante la quale sarà comunque utile osservarne potenzialità, praticabilità nonché i risultati, utili per valutare l'opportunità di riproporre il *voucher* a favore delle donne occupate a supporto del rientro post-maternità nella futura programmazione per il settennio 2007/2013.

5.3 MODALITÀ DI GESTIONE DEI *VOUCHER* DI SERVIZI

Il *voucher* per l'acquisizione di servizi alla persona - sia pubblici, sia privati - è uno strumento innovativo, non previsto nella passata programmazione, finalizzato a rendere compatibili i fabbisogni formativi e/o le esigenze lavorative con le responsabilità di carattere familiare.

Nella sostanza il *voucher* è un *bonus* spendibile per l'accesso ai servizi pubblici e privati alla persona, mediante il quale viene autorizzato il rimborso delle spese sostenute e regolarmente documentate. Sono rimborsabili spese per un importo massimo mensile di 1.000 Euro e per un periodo non superiore a 12 mesi precedenti l'inserimento lavorativo, con possibilità di proroga per ulteriori 12 mesi successivi all'inserimento stesso, qualora ci siano le condizioni.

Le destinatarie sono persone disoccupate, prioritariamente donne, coinvolte nelle attività previste dai Centri per l'impiego e che devono al contempo fronteggiare le situazioni di cura nei confronti di figli minori, anziani non autosufficienti, portatori di handicap e malati cronici e/o terminali.

La definizione dei "criteri di gestione del *voucher*" è stata uno dei primi impegni affrontati nell'impostazione della Linea d'intervento 1 della Misura E1, che ha richiesto una calendarizzazione di riunioni di lavoro con le Province. La parte preliminare all'attuazione è stata gestita attraverso il confronto e la concertazione con le stesse Province in relazione alle modalità da attivare per promuovere e gestire lo strumento specifico, nella consapevolezza che si trattava comunque della gestione di uno strumento del tutto nuovo, che andava ad innestarsi in una programmazione di FSE del tutto diversa dalle precedenti.

Occorreva pertanto impostare un percorso praticabile e gestibile che, dopo il perfezionamento degli atti amministrativi in capo alla regione (riferiti alla D.G.R. n. 13 - 3642 del 01/08/2001) per la definizione e approvazione degli indirizzi relativi alla programmazione della Linea d'intervento 1, prevedeva al contempo il graduale trasferimento delle risorse per un triennio, ripartite per annualità e destinate a ciascuna provincia sulla base dei parametri di disoccupazione allora vigenti.

Questo percorso congiunto ha portato alla redazione di Linee Guida (cfr. par. 5.5) per la gestione del *voucher* alla persona, alla definizione di una modulistica comune e delle modalità per la rendicontazione ed il monitoraggio.

Le risorse previste dalla programmazione regionale, cofinanziate dal FSE e dal Fondo di Rotazione nazionale, sono trasferite alle Province che esercitano le funzioni di soggetto attuatore relativamente alla gestione del *voucher*.

Le operazioni connesse alla gestione, vale a dire le diverse fasi di ricevimento della domanda, verifica dei requisiti e assegnazione del *voucher*, sono di competenza dei Centri per l'Impiego provinciali.

Tale affidamento sottintende una connotazione fortemente collegata all'inserimento o al reinserimento lavorativo della beneficiaria dell'assegnazione; quindi il *voucher* per l'acquisizione dei servizi è da intendersi non come uno strumento di sostegno "assistenziale", bensì come strumento inserito in un disegno complessivo di "politiche attive del lavoro".

Per quanto riguarda la modalità di acquisizione dei servizi, sostanzialmente si possono presentare due situazioni:

- la donna che ha un rapporto "non regolare" con un soggetto che fornisce il servizio di *baby-sitter* o di assistenza anziani ha l'opportunità di far "emergere" il/la lavoratore/trice irregolari assumendoli con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- qualora la donna non sappia a chi rivolgersi può attingere dal catalogo dei servizi alla persona che alcune province hanno predisposto.

Il catalogo dell'offerta di servizi implica una serie di vantaggi, tra i quali:

- agevolare i soggetti che hanno necessità di individuare la struttura a cui rivolgersi;
- effettuare il rimborso per il servizio acquisito direttamente alla struttura prescelta, evitando ai richiedenti di anticipare il costo del servizio.

5.4 IL PROGETTO INTERREGIONALE “MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI *VOUCHER* FORMATIVI E DI SERVIZI”

Il Piemonte ha deciso di partecipare a questo progetto che si propone di analizzare e definire i modelli regionali condivisibili di gestione dei *voucher* di tipo formativo e di servizi. Lo scopo di questo progetto interregionale è rivolto all'apertura di un confronto tra le esperienze maturate nelle diverse regioni coinvolte, che si sono trovate per la prima volta a disporre di nuovi strumenti di programmazione FSE, quali i “*voucher* formativi ed i *voucher* per l'accesso ai servizi” e che hanno voluto misurarsi con la necessità di mettere a punto nuovi dispositivi e modelli, con l'intento di favorire la trasferibilità dei modelli verso altre amministrazioni.

È opportuno ricordare che i progetti interregionali sono stati previsti nella programmazione FSE 2000/06 allo scopo di favorire la collaborazione tra le regioni, riservando inizialmente una quota finanziaria del 3% del POR per tali azioni. Tecnostuttura delle Regioni fornisce un supporto tecnico e operativo alle regioni nello sviluppo di tali progetti.

Il Piemonte è impegnato in diversi progetti interregionali, sia in qualità di capofila che di partner di progetti con capofila altre regioni. È in ogni caso la regione più attiva e presente nei progetti sull'Asse E - Pari opportunità.

La regione capofila del progetto “Migliorare la qualità dei *voucher* formativi e di servizi” è il Friuli Venezia Giulia, mentre le altre amministrazioni coinvolte sono:

- Regione Emilia Romagna
- Regione Lazio
- Regione Lombardia
- Regione Piemonte
- Regione Autonoma della Sardegna
- Regione Toscana
- Regione Autonoma della Valle d'Aosta
- Regione Veneto
- Regione Umbria
- Provincia Autonoma di Bolzano
- Provincia Autonoma di Trento.

Tutte le regioni coinvolte nel progetto hanno attivato i *voucher* per la formazione a domanda individuale, mentre è risultato che tra queste solo la regione Friuli Venezia Giulia, la Provincia autonoma di Trento ed il Piemonte hanno messo in atto la Linea d'intervento dei *voucher* di servizi.

Tuttavia le modalità attivate per la gestione del *voucher* sono state diverse, le prime due amministrazioni hanno fatto ricorso al soggetto terzo affidatario tramite sovvenzione globale, solamente il Piemonte ha scelto di “affidare la gestione del *voucher* di servizi alle Province” le quali, a loro volta, per raggiungere il *target* si sono avvalse del braccio operativo dei Centri per l'Impiego.

In questo modo l'erogazione del *voucher* di servizi avviene soltanto in presenza di un percorso personalizzato di inserimento o reinserimento lavorativo, agganciando direttamente l'erogazione del *voucher* alla presenza di un intervento di politica attiva per il lavoro femminile.

Il contributo della Regione Piemonte in questo progetto in particolare si è concentrato sull'intervento metodologico, volto alla condivisione dei sistemi di gestione ed alla semplificazione procedurale partendo dalle diverse esperienze regionali relative alle modalità di concessione ed erogazione dei due tipi di *voucher* - formativi e di servizi - già messi in atto, con la finalità di definire un percorso di procedure ottimali per la gestione dei *voucher*.

In questo contesto la regione Piemonte si è fatta carico di curare la parte riguardante le "Procedure per la gestione dei *voucher* formativi e di servizi" la cui presentazione è stata prevista nel corso di un convegno interregionale a Torino nel mese di gennaio 2006. Questo è un ulteriore contributo, arricchito dall'esperienza di tutte le regioni coinvolte, che il Piemonte può portare a completamento dell'esperienza in materia di strumenti programmatori riguardanti le Pari opportunità.

5.5 LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DEL *VOUCHER* ALLA PERSONA PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI

Le presenti Linee guida hanno lo scopo di definire le modalità e le procedure per la gestione del *voucher* alla persona.

5.5.1 Premessa

Il *voucher* si configura nell'ambito delle azioni a favore di persone, così come è indicato dal successivo art. 2, quale sostegno alla partecipazione ad azioni di politica del lavoro e di inserimento lavorativo in particolari momenti della loro vita, al fine di rendere compatibili i fabbisogni formativi e/o le esigenze lavorative con i vincoli di carattere familiare (anche in coerenza con le finalità della L. 53/2000). Il *voucher* è un *bonus* spendibile per l'accesso ai servizi pubblici e privati mediante il quale viene autorizzato il rimborso delle spese sostenute e regolarmente documentate.

Sono rimborsabili spese per un importo massimo mensile di 1.000 Euro, oneri fiscali compresi, e per un periodo non superiore a 12 mesi precedenti l'inserimento lavorativo, prorogabile per un massimo di 12 mesi successivi all'inserimento stesso.

5.5.2 Destinatari/ie

I destinatari sono persone in possesso dei seguenti requisiti:

- disoccupate, prioritariamente donne, che hanno dichiarato la propria immediata disponibilità al lavoro⁸²;
- residenti e/o domiciliati nella Provincia;
- che partecipano ad interventi per migliorare la propria occupabilità, preferibilmente coinvolte nelle attività previste nei programmi provinciali relativi alle Misure A2 linea 3, A3 linee 3 e 4, B1 linee 2 e 5, predisposti sulla base degli atti di indirizzo regionali;
- che vengano avviate al lavoro dipendente o assimilato;

che debbano fronteggiare attività di cura familiare per uno o più dei seguenti soggetti:

- figli minori;
- anziani non autosufficienti;
- portatori di handicap;
- malati cronici e/o terminali.

⁸² Le persone in carico ai Centri per l'impiego, ma non ancora coinvolte nelle azioni A2, A3 e B1 perché non ancora partite, devono avere la possibilità di accedere al *voucher*.

5.5.3 Offerta convenzionata di servizi

La Provincia potrà predisporre un catalogo per l'offerta dei servizi pubblici e privati, o adottare modalità analoghe finalizzate ad evitare da parte dei richiedenti l'anticipo del costo del servizio.

Per quanto riguarda i servizi educativi (asili nido, scuole materne, ecc.) potranno far parte del catalogo i servizi pubblici e quelli privati autorizzati dagli enti preposti.

Per quanto riguarda i servizi assistenziali (servizi domiciliari e servizi semiresidenziali) potranno entrare a far parte del catalogo i fornitori indicati dagli Enti gestori socio assistenziali di cui alla L.R. 62/95 o dalle ASL.

Il catalogo provinciale dell'offerta di servizi implica una serie di vantaggi, tra i quali:

- agevolare i soggetti che hanno necessità di individuare la struttura a cui rivolgersi;
- effettuare il rimborso per il servizio acquisito direttamente alla struttura prescelta, evitando ai richiedenti di anticipare il costo del servizio.

5.5.4 Attività previste

1 Assegnazione del voucher

Il richiedente dovrà dimostrare tramite autocertificazione, tranne nel caso in cui la persona accudita sia il coniuge, che la medesima sia un parente fino al 3° grado o affine fino al 3° grado (come da prospetto in nota, ai sensi degli artt. dal 74 al 78 del Codice Civile)⁸³.

Nel caso in cui la persona accudita sia un anziano non autosufficiente, o un portatore di handicap, o un malato cronico o terminale, si dovrà produrre adeguata documentazione attestante l'impegno di cura a carico del richiedente (prodotta dalle strutture competenti: medico curante, servizi assistenziali del Comune, altri).

Il voucher potrà essere assegnato:

- a per un importo determinato su base mensile, non superiore a quanto previsto al paragrafo 1;

83 Prospetto parenti e affini fino al 3° grado

Gradi	Parenti in linea retta	Parenti in linea collaterale	Affini*
1°	Padre, madre e figli	-----	Suoceri con generi e nuore
2°	Nonni e nipoti	Fratelli e sorelle	Cognati e cognate **
3°	Bisnonni e pronipoti	Zii, zie, nipoti da fratelli e sorelle	Moglie dello zio, marito della zia, moglie del nipote, marito del nipote

* Non c'è affinità tra consuoceri

** Il coniuge del cognato non è affine né sono affini tra di loro i mariti di due sorelle

- b** per un periodo non superiore a 12 mesi a favore dei destinatari inseriti in attività finalizzate a migliorare l'occupabilità e per un massimo di dodici mesi per coloro che vengono avviati al lavoro;
- c** per l'acquisizione dei seguenti servizi:
- per i figli minori:
frequenza a servizi pubblici e privati, quali ad esempio: asili nido, scuole materne, *baby-parking*, *baby-sitting*, servizi proposti nell'ambito di attività estive, pre e post scuola offerto da scuole materne ed elementari, centri diurni aggregativi ed educativi, altro;
 - per gli anziani non autosufficienti:
assistenza domiciliare socio-sanitaria (ADEST, OTA, OSS, infermieri, collaboratrici familiari con mansioni di assistenza e persone in possesso almeno dell'attestato relativo al primo modulo di formazione "Elementi di collaborazione familiare" o che stiano frequentando il modulo suddetto), frequenza a Centri di accoglienza diurni per anziani e a strutture per la riabilitazione, altro;
 - per i portatori di handicap, malati cronici e/o terminali:
assistenza domiciliare socio-sanitaria (ADEST, OTA, OSS, infermieri professionali, educatori e persone in possesso almeno dell'attestato relativo al primo modulo di formazione "Elementi di collaborazione familiare" o che stiano frequentando il modulo suddetto), frequenza a Centri di accoglienza diurna, attività associative, altro.

La persona richiedente potrà usufruire dei servizi anche per un periodo superiore al suo effettivo impegno nelle attività previste o all'orario di lavoro, dato che i tempi di fruizione dovranno necessariamente tenere conto delle esigenze del richiedente e di quelle della persona accudita.

L'assegnazione avviene attraverso le seguenti fasi:

- a** richiesta di assegnazione tramite la compilazione di una domanda nella quale si indicheranno:
- il tipo e il costo del servizio che si intende acquisire;
 - la durata del periodo di fruizione;
- b** verifica del possesso dei requisiti finalizzata al riconoscimento del diritto all'assegnazione, sulla base delle autocertificazioni e della documentazione prodotte dal richiedente ed allegate alla domanda;
- c** comunicazione dell'assegnazione attraverso una lettera *voucher* in cui vengono indicati la data di inizio delle attività, il periodo di fruizione, l'ammontare mensile e le modalità di rimborso del servizio acquisito.

Nel caso in cui per l'assegnazione del *voucher* si preveda l'elaborazione di una graduatoria, i punteggi saranno attribuiti in base ai seguenti criteri da adottarsi su base regionale:

- a** reddito determinato sulla base del modello ISEE;

- b priorità di assegnazione, a parità di ISEE, (donne in reinserimento lavorativo e in particolari difficoltà economiche ai sensi del D.lgs 237/98);
- c altri elementi da adottarsi a discrezione della Provincia (in relazione a specifiche priorità provinciali).

La decadenza dell'assegnazione potrà avvenire qualora:

- a si interrompa la partecipazione alle attività di cui al paragrafo 5.5.2 o il rapporto di lavoro per gli occupati;
- b nel caso in cui il servizio non sia ancora stato acquisito entro sei mesi dalla data di inizio delle attività indicata nella lettera *voucher*, di cui al punto c) della fase di assegnazione.

La Provincia potrà prevedere altri casi di decadenza e precisare i criteri da adottare nelle diverse situazioni.

2 Rimborso delle spese sostenute (caso dell'acquisizione diretta del servizio da parte dell'assegnatario)

I destinatari che acquisiscono direttamente i servizi dovranno fare richiesta del rimborso attraverso una domanda, alla quale alleggeranno la documentazione di cui al punto 1 del presente paragrafo.

Si provvederà periodicamente, a cadenza massima trimestrale, al rimborso delle spese sostenute e regolarmente documentate da giustificativi di spesa (es. bollettini, fatture, cedolini, ...) da allegare alla domanda di rimborso.

La Provincia tratterrà copia conforme dei giustificativi di spesa e apporrà un timbro sugli originali nel caso in cui vengano restituiti al destinatario.

Il rimborso sarà effettuato compatibilmente con l'inizio della partecipazione alle attività per migliorare l'occupabilità, o con l'inizio dell'avviamento al lavoro.

Il costo del servizio fruito verrà rimborsato fino alla data nella quale termineranno le attività previste dal progetto personale o fino al dodicesimo mese successivo all'inserimento lavorativo.

Le persone interessate dovranno documentare la partecipazione/frequenza alle attività per migliorare la loro occupabilità (tramite dichiarazione dei responsabili dell'attuazione delle attività o la presenza al lavoro tramite dichiarazione del datore di lavoro da allegare alla domanda di rimborso).

Non verranno effettuati rimborsi in mancanza di presentazione della documentazione richiesta dalla Provincia per il rimborso.

3 Pagamento ai fornitori dei servizi

Nel caso di acquisizione dei servizi tramite catalogo o modalità analoghe finalizzate ad evitare l'anticipo del costo del servizio, il pagamento da parte della Provincia, avverrà a seguito della presentazione della fattura comprovante l'erogazione del servizio, (con il dettaglio dei singoli destinatari che ne hanno usufruito).

capitolo 6

UNA LETTURA DI GENERE DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLA FORMAZIONE PER DISOCCUPATI NEL POR OB. 3 DELLA VALLE D'AOSTA

6.1 PREMESSA

Obiettivo del presente contributo è quello di proporre una lettura di genere dei risultati di alcune azioni formative realizzate nell'ambito del POR Valle d'Aosta 2000-2006. Come è noto, in vista della valutazione finale dei Programmi Operativi delle Regioni e delle Province Obiettivo 3 sono state promosse e realizzate dalle Autorità di Gestione dei POR, in raccordo con la Struttura Nazionale di Valutazione dell'ISFOL, apposite indagini dirette sugli esiti occupazionali dei beneficiari di azioni formative finanziate a titolo FSE. Queste indagini costituiscono senza dubbio una preziosa base informativa per avanzare alcune prime valutazioni relative all'*impatto lordo* e, nei territori dove è disponibile un adeguato gruppo di controllo, all'*impatto netto* della formazione co-finanziata.

Queste stesse indagini possono anche rappresentare un'importante occasione per approfondire la riflessione e la conoscenza dell'impatto di genere della programmazione 2000-2006, caratterizzata in Italia da un intenso sforzo di elaborazione di metodi e tecniche per internalizzare il principio di *mainstreaming* di genere nei diversi momenti della programmazione e della valutazione (*ex ante, in itinere*). Si pensi ad esempio alle Linee guida V.I.S.P.O. - Valutazione dell'impatto strategico delle pari opportunità quale strumento "guida" per i valutatori (ma anche per i programmatori) nell'analizzare nei diversi momenti della valutazione la capacità dei programmi operativi e delle azioni realizzate di promuovere sia azioni espressamente dedicate alle pari opportunità tra uomini e donne, sia azioni capaci di promuovere *trasversalmente* il principio equitativo di genere.

La lettura di genere degli esiti occupazionali delle azioni cofinanziate può contribuire alla fase finale del ciclo valutativo nella prospettiva delle pari opportunità tra uomini e donne e offrire interessanti evidenze per valutare se le "promesse" di un programma operativo potenzialmente *gender-oriented* sono state mantenute nel corso della sua attuazione. È certo vero che la complessità dei Programmi Operativi e la rilevanza, soprattutto, in ottica di genere delle azioni di sistema e di accompagnamento rende difficile misurare l'attenzione al genere attraverso

6.1 Premessa

gli esiti delle sole azioni rivolte alle persone; tuttavia questo esercizio ci sembra un promettente punto di partenza.

Il contributo si articola come segue: si presentano dapprima alcune brevi considerazioni relative alla posizione femminile nel mercato del lavoro valdostano e alle potenzialità del POR 2000-2006 rispetto alle istanze dell'occupazione femminile; segue l'illustrazione dei risultati delle indagini *placement* rilevanti per una lettura di genere; si presentano, infine, alcune riflessioni conclusive.

6.2 LA POSIZIONE FEMMINILE NEL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO E LE POTENZIALITÀ DEL POR

Il mercato del lavoro della Valle d'Aosta evidenziava già all'inizio del periodo di programmazione 2000-2006 un problema di eccesso di domanda di lavoro segnalato dalla compresenza di tassi di occupazione elevati e costantemente in crescita, saldi occupazionali sempre tendenzialmente positivi e crescente ricorso a manodopera proveniente da fuori regione. In questo quadro l'offerta di lavoro femminile si è mostrata tra gli elementi più dinamici: il tasso di attività femminile è passato dal 59,8% del 2000 al 60,7% del 2004, quello di occupazione è cresciuto dal 56,5% al 58,2%, valori molto più elevati della media nazionale anche se ancora inferiori agli obiettivi di Lisbona (il tasso di femminilizzazione dell'occupazione è nel 2004 del 42,3%).

La dinamicità della partecipazione e dell'occupazione femminili non devono far trascurare peraltro il *gender gap* che ancora si registra nel mercato del lavoro regionale: i tassi di attività e di occupazione femminile per età e per titolo di studio bene evidenziano, ad esempio, la presenza di distanze ancora significative rispetto ai livelli maschili, soprattutto per le lavoratrici più anziane e con più bassi livelli di istruzione, anche se più contenute quando confrontate con dati relativi ad altri aggregati territoriali.

In un mercato del lavoro dove la partecipazione e l'occupazione femminile sono elevate e i profili formativi delle donne attive sono mediamente più elevati di quelli maschili, si evidenziano i classici fenomeni di *gender discrimination*: elevata segregazione occupazionale e professionale (oltre l'86% delle occupate lavora nei servizi contro il 61% degli uomini, una sovrarappresentazione femminile nelle posizioni impiegatizie e operaie non qualificate), non trascurabile segregazione contrattuale (il 13,8% delle occupate contro il 10,2% degli occupati ha un impiego a termine; il 19,1% delle occupate contro il 3,2% degli occupati lavora *part-time*), maggiore rischio di disoccupazione. Pur essendo il tasso di disoccupazione regionale ad evidenti livelli frizionali (3%), il tasso di disoccupazione femminile (4,4%) è quasi doppio di quello maschile, ed è massimo per le donne con basso profilo di istruzione (oltre 8%).

Il POR della Valle d'Aosta ha tenuto in notevole considerazione, almeno dal punto di vista programmatico, i caratteri della posizione femminile sul mercato del lavoro regionale. La valutazione dell'impatto potenziale del POR in termini di pari opportunità di genere⁸⁴ ha messo in evidenza, ad esempio, e con specifico riferimento alle azioni rivolte alla persona, che la strategia regionale prevedeva di favorire una presenza femminile proporzionata tra i destinatari delle diverse misure⁸⁵ ed ha previsto donne destinatarie dirette degli interventi per quasi ogni azio-

84 IRS, *L'impatto potenziale di genere del POR*, Rapporto di approfondimento tematico alla Valutazione intermedia del POR OB. 3 della Regione Valle d'Aosta, ottobre 2003.

85 Con una particolare attenzione alla partecipazione delle donne agli interventi di formazione continua che erano sottorappresentate nella programmazione precedente.

ne. Tra le misure del POR Valle d'Aosta inoltre sono nettamente maggioritarie quelle *impostate o aperte ad una prospettiva di parità*⁸⁶, disegnando nel complesso un Programma Operativo dal notevole impatto (potenziale) di genere.

I dati di monitoraggio mettono inoltre in evidenza⁸⁷ una buona capacità di coinvolgimento della popolazione femminile quale destinataria degli interventi anche in fase attuativa. Oltre ad una buona performance complessiva della Misura E1, infatti, le attività del POR hanno interessato in misura pressoché equivalente uomini e donne in tutte le misure: dei 24.407 destinatari avviati all'aprile del 2005 il 50,6% sono donne, con una presenza femminile particolarmente significativa nella Misura C1 - "Adeguamento del sistema della formazione professionale", D3 - "Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego", D2 - "Adeguamento delle competenze nella Pubblica Amministrazione". Significativa è peraltro la partecipazione delle donne a tutte le tipologie di azione formativa. Le donne sono però sottorappresentate (come in altre esperienze regionali) nella formazione all'interno dell'obbligo formativo, nell'apprendistato post-obbligo formativo, l'istruzione e la formazione tecnica superiore e, anche se in misura minore, la formazione continua. Tali esiti sono naturalmente anche legati fattori di contesto: il livello di istruzione mediamente più elevato delle donne rispetto a quello degli uomini può spiegare, ad esempio, la scarsa femminilizzazione della formazione per l'obbligo formativo e l'apprendistato. Per contro la formazione continua deve confrontarsi con il rapporto di composizione di genere dell'occupazione.

86 Le Linee Guida V.I.S.P.O. consentono di riclassificare gli interventi previsti in interventi *impostati, aperti o neutri* rispetto alle pari opportunità di genere.

87 IRS, *Rapporto di valutazione finale del POR OB. 3 della Regione Valle d'Aosta*, giugno 2005.

6.3 GLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE AZIONI DI FORMAZIONE

L'analisi degli esiti occupazionali dei destinatari delle azioni di formazione a titolo FSE in Valle d'Aosta presentata nel rapporto di valutazione finale del 2005 (IRS, 2005) ha riguardato diversi tipi di intervento formativo: da un lato le azioni di *work experiences* rivolte ai giovani nell'ambito delle Misure A2 e C3, dall'altro le azioni formative rivolte ai disoccupati nell'ambito delle Misure A2/A3, C3, B1 ed E1. La valutazione finale contiene anche un approfondimento sulle azioni di formazione continua nelle imprese della Misura D1 realizzato attraverso un'indagine su un campione di lavoratori formati e un'indagine qualitativa su un campione di imprese promotrici.

In questa sede si prendono in considerazione i risultati dell'indagine *placement* sulle azioni di formazione rivolte ai disoccupati nell'ambito delle Misure A2/A3, C3, B1 ed E1 poiché il campione che ha partecipato alla rilevazione sulle *work experiences* è costituito per la stragrande maggioranza da giovani studenti con meno di 24 anni, che una volta terminata l'esperienza di tirocinio/*stage* estivo hanno proseguito gli studi, mentre l'approfondimento sulla Misura D1 che pure evidenzia un elevato tasso di femminilizzazione del campione (47%⁸⁸) ha esplorato, proprio per la natura della formazione promossa, soprattutto i contenuti e la soddisfazione percepita. Dunque, solo l'indagine sulle azioni di formazione per disoccupati offre propriamente spunti di riflessione sul tema degli esiti occupazionali.

6.3.1 Caratteristiche della rilevazione e del campione di destinatari

L'indagine sugli esiti occupazionali delle azioni di formazione rivolte a disoccupati è stata realizzata dall'Autorità di gestione del POR Valle d'Aosta presso un campione di 174 destinatari, equivalenti al 12,3% dell'universo dei formati⁸⁹, di cui ben il 67,8% sono donne (valore più elevato del 53,8% che caratterizza l'universo), di progetti conclusi e rendicontati al 31 dicembre 2004, attraverso un questionario elaborato in raccordo con il Gruppo di lavoro "*Placement*" dell'ISFOL⁹⁰ che ha indagato le condizioni e le caratteristiche occupazionali a sei e a dodici mesi di distanza dal termine degli interventi, i canali utilizzati per l'accesso al mercato del lavoro e la coerenza dell'intervento formativo rispetto al lavoro svolto.

Oltre la metà dei soggetti intervistati (il 52%) ha partecipato ad azioni formative di durata superiore all'anno, il 41% circa a corsi formativi di durata compresa fra

⁸⁸ Dato che si potrebbe spiegare forse anche con il tipo di formazione finanziata che ha coinvolto inquadramenti professionali relativamente femminilizzati.

⁸⁹ Destinatari al 31 dicembre 2004.

⁹⁰ Al gruppo di lavoro, coordinato dalla Struttura Nazionale di Valutazione dell'ISFOL, hanno partecipato tutte le Autorità di Gestione nazionali e regionali membri del QCS Ob. 3, le società di valutazione esterna dell'Ob.3, le società di assistenza tecnica formalmente incaricate dalle singole AdG, l'UVAL e l'ISTAT.

i 6 e i 12 mesi e, infine, il 6% del campione a quelli di durata inferiore ai sei mesi. Si tratta comunque di interventi realizzati tra il marzo del 2001 e il luglio 2003, erogati principalmente da enti di formazione (86,2%) e, in minor misura, da istituzioni scolastiche, scuole e università (6,3%), da consorzi di imprese (4%), dall'amministrazione pubblica (2,3%).

Gli interventi formativi rivolti alle persone in cerca di occupazione, volti a favorire l'inserimento/reinserimento lavorativo di giovani e adulti, sono stati realizzati a valere su diverse misure, tutte, sebbene con pesi diversi anche in ragione dei diversi universi di riferimento⁹¹. Le misure coinvolte sono in particolare:

- la Misura A2 (2,2% degli intervistati) che coinvolge un'utenza giovane con non più di 6 mesi e adulta con non più di 12 mesi in stato di disoccupazione (sia in cerca di prima che in cerca di nuova occupazione) e, in una logica di approccio curativo, nella Misura A3 (40,2%), che coinvolge un'utenza giovane con più di 6 mesi e adulta con più di 12 mesi in stato di disoccupazione (sia in cerca di prima che in cerca di nuova occupazione);
- la Misura C3 (Formazione superiore) (43,1% del campione) che coinvolge un'utenza sia giovane che adulta con l'obiettivo di adeguare le risorse umane alla domanda di figure professionali di medio alto livello proveniente dai settori interessati da profonde trasformazioni tecnologiche e professionali;
- le Misure B1 (6,3%) ed E1 (8%) che coinvolgono rispettivamente soggetti a rischio di esclusione sociale e donne che intendono inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro.

Quanto alle altre caratteristiche socioprofessionali degli intervistati, rispetto all'universo di riferimento dei destinatari, sono evidenti fenomeni di austoselezione: da un lato si ha una certa sovrarappresentazione dei giovani adulti (25-39 anni), dall'altro il profilo per titolo di studio descrive un campione mediamente più istruito dell'universo⁹².

Al momento dell'iscrizione all'intervento di formazione l'81% dei destinatari intervistati è disoccupato (il 62,6% in cerca di nuova occupazione e il 18,4% in cerca di prima occupazione). La restante quota è costituita da studenti (16,1%) e da inattivi (2,9%).

91 Senza entrare nel dettaglio della distribuzione dei beneficiari delle azioni di formazione a titolo FSE in Valle d'Aosta, si consideri che il campionamento sovradimensiona la Misura A3 e sottodimensiona la E1.

92 Il campione evidenzia, rispetto all'universo, una quota minore di soggetti al di sotto dei 24 anni (27% contro il 53,5%) e una percentuale molto maggiore di quelli compresi tra i 25 e i 29 anni (30,5% contro il 16,4%) e tra i 30 e i 39 anni (24,2% contro 18,4%). Quanto al titolo di studio, oltre la metà degli intervistati (54,6%) possiede un diploma o una qualifica post-diploma (rispetto al 35,5% dell'universo), il 22,4% la licenza media o il superamento del biennio di scuola superiore o nessun titolo (contro il 51,5% dell'universo), il 15% una laurea, un diploma universitario o un master (contro l'8,6% dell'universo) e, infine, l'8% una qualifica professionale acquisita tramite un corso di formazione, apprendistato o un corso scolastico (quasi il doppio di quanto rilevato tra il totale dei destinatari).

Prima di entrare nel dettaglio dell'analisi degli esiti occupazionali, è opportuna un'avvertenza: la lettura in un'ottica di genere qui proposta si basa sull'analisi effettuata in occasione della Valutazione Finale del POR Ob. 3 della Valle d'Aosta⁹³ che presenta molti dei risultati dell'indagine *placement* disaggregati per genere, pur non essendo finalizzata a questo tipo di approfondimento. I dati relativi all'incrocio di più variabili individuali (ad esempio sesso ed età, sesso e titolo di studio) non sono però stati sempre considerati in quella sede, in ragione del contenuto numero di casi, soprattutto, quando si considerano le sottopopolazioni degli occupati a 6 e a 12 mesi dall'intervento formativo.

6.3.2 Gli esiti occupazionali a 6 mesi dalla formazione

Dei 174 destinatari formati, a sei mesi dall'intervento formativo oltre il 56% risulta occupato, il 23,5% risulta in cerca di una nuova occupazione (solo l'1,1% in cerca di prima occupazione), il 12,6% sono studenti (e/o in servizio di leva/civile) e il 5,7% sono inattivi⁹⁴.

Se anche i differenziali di genere non risultano particolarmente marcati (**Tabella 1**), visto che il 57,1% degli uomini risulta occupato contro il 55,9% delle donne, mentre la quota di disoccupati è pari al 23,2% per gli uomini (21,4% in cerca di nuova occupazione e 1,8% in cerca di prima occupazione) e al 23,7% per le donne (22,9% in cerca di nuova occupazione e 0,8% in cerca di prima occupazione), *le chances di collocazione/ricollocazione appaiono complessivamente più favorevoli, almeno nel breve periodo, per i formati che per le formate*. Se si considera inoltre che la componente femminile rappresenta il 67,8% del campione è inoltre evidente una certa sovra-rappresentazione delle donne tra le persone in cerca di nuova occupazione, gli studenti e gli inattivi.

93 IRS, *Rapporto di valutazione finale del POR OB. 3 della Regione Valle d'Aosta*, giugno 2005.

94 Se si considerano solo coloro che dichiarano di aver cercato attivamente lavoro nel periodo di riferimento (circa il 70% del totale), la quota di occupati sale al 78%.

Tabella 1
Condizione
professionale per
genere a sei mesi

Tabella 1 - Condizione professionale per genere a sei mesi

	Occupato		In cerca nuova occup.		In cerca di prima occup.		Studente		Servizio di leva/civile sostitutivo		Tirocinante non retribuito		Altro inattivo		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Uomo	32	57,1	12	21,4	1	1,8	6	10,7	1	1,8	1	1,8	3	5,4	56	100
Donna	67	56,8	27	22,9	1	0,8	14	11,9	1	0,8	1	0,8	7	5,9	118	100
Totale	99	56,9	39	22,4	2	1,1	20	11,5	2	1,1	2	1,1	10	5,7	174	100

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

Il profilo settoriale dell'occupazione a sei mesi dalla formazione (**Tabella 2**) rispecchia fortemente i caratteri della struttura produttiva valdostana e ne ripropone la "specializzazione" di genere: la Pubblica Amministrazione, la sanità e gli altri servizi alle persone sembrano offrire maggiori opportunità lavorative per le donne, impiegandone il 52,4% contro il 20,7% degli uomini, mentre gli uomini tendono a concentrarsi nell'industria (27,6% contro 4,8%) e negli altri servizi (37,9% contro 23,8%). Anche i settori del commercio e del turismo mostrano una maggiore propensione verso l'offerta di lavoro femminile (19,0% delle occupate contro il 13,8% degli occupati).

Il numero delle osservazioni circa gli occupati a sei mesi dalla formazione non consente grandi margini per incrociare la variabile del sesso con altre caratteristiche individuali, tuttavia vale la pena rimarcare che i settori a maggiore capacità di assorbimento della componente femminile si distinguono per alcune specifiche caratteristiche dei formati che dunque potrebbero riguardare, presumibilmente, le formate. Per quanto riguarda il settore della Pubblica Amministrazione e dei servizi sociali si evidenzia l'inserimento di una quota consistente degli occupati con oltre 35 anni; per quanto riguarda il commercio e il turismo si tratta dei settori in cui il titolo di studio non sembra essere un fattore scarsamente discriminante ai fini dell'inserimento occupazionale rispetto agli altri settori di assorbimento dei formati.

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Industria	3	4,8	8	27,6	11	12
Commercio e turismo	12	19	4	13,8	16	17,4
Altri servizi	15	23,8	11	37,9	26	28,3
PA, sanità e altri servizi alle persone	33	52,4	6	20,7	39	42,4
Totale	63	100	29	100	92	100

Tabella 2
Sesso e settore dell'azienda degli occupati a 6 mesi dall'intervento formativo

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

Alle differenze illustrate si aggiungono le differenze dei profili contrattuali di inserimento nell'occupazione. A fronte del fatto che, in generale, i lavoratori dipendenti si distribuiscono abbastanza equamente tra i diversi settori, mentre gli autonomi e i cosiddetti atipici sono concentrati prevalentemente nei servizi (rispettivamente il 57,1% e il 18,2%) e nella Pubblica Amministrazione, nella sanità e negli altri servizi alle persone (rispettivamente il 28,6% e il 68,2%), i lavoratori autonomi (**Tabella 3**) sono principalmente uomini (12,5% contro il 7,6% di donne) e con un'età compresa fra i 30 e i 34 anni (18,8%) e oltre i 40 anni (17,6%). Il lavoro alle dipendenze (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato) caratterizza invece il 68,1% delle donne (contro il 65,6% degli uomini)⁹⁵.

⁹⁵ E la quasi totalità dei giovani con un'età compresa fra i 18 e i 24 anni (il 95,5%).

6.3 Gli esiti occupazionali delle azioni di formazione

Tabella 3
Occupati per contratto per tipologia di genere a 6 mesi dall'intervento formativo

Il lavoro atipico parasubordinato contraddistingue, infine, il 24,2% delle donne (contro il 21,9% degli uomini).

	Dipendente		Parasubordinato		Autonomo		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Uomo	21	65,6	7	21,9	4	12,5	32	100
Donna	45	68,2	16	24,2	5	7,6	66	100
Totale	66	67,3	23	23,5	9	9,2	98	100

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

Differenze di genere si riscontrano anche in relazione alla posizione professionale degli inseriti nell'occupazione a sei mesi dell'intervento formativo (**Tabella 4**), con le donne più concentrate nelle posizioni direttive o di quadro (10,6% contro il 9,4% degli uomini) - posizioni peraltro più caratterizzate da titolo universitario e da un'età compresa fra i 25 e i 29 anni - e le posizioni impiegatizie (il 59,1% delle donne contro il 43,8% di uomini ma anche il 75% di coloro che hanno una qualifica professionale e anche una buona parte dei soggetti in possesso di un diploma e di titolo un universitario). Il 37,5% degli uomini, per contro, ricopre un ruolo operaio non qualificato (contro il 15,6% delle donne). I formati che ricoprono tale posizione si concentrano inoltre tra coloro che hanno un'età tra i 18 e i 24 anni e hanno superato al massimo il biennio di scuola superiore.

Tabella 4 - Occupato per posizione professionale per genere a 6 mesi dall'intervento formativo

	Direttivi-quadro		Impiegato o intermedio		Operaio specializz. o qualificato		Lavoratore senza qual. agricoltura o industria		Lavoratore senza qualifica altre attività		Libero professionista		Lavoratore in proprio		Altro		Totale	
	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%
Uomo	3	9,4	14	43,8	4	12,5	3	9,4	5	15,6	1	3,1	2	6,3			32	100
Donna	7	10,6	39	59,1			2	3	10	15,2			4	6,1	4	6,1	66	100
Totale	10	10,2	53	54,1	4	4,1	5	5,1	15	15,3	1	1	6	6,1	4	4,1	98	100

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

Tabella 4
Occupato per
posizione
professionale per
genere a 6 mesi
dall'intervento
formativo

Dall'indagine si ricavano anche informazioni sul livello retributivo per 84 dei 98 occupati intervistati, da cui risulta una sovrarappresentazione femminile nelle fasce retributive più basse (fino a 850 Euro, dove però incide una quota non trascurabile pari al 26% di occupati *part-time*) e medie (da 850 a 1.050 Euro). Gli occupati con un guadagno superiore ai 1.050 Euro sono il 37% degli uomini contro il 26,4% delle donne, in possesso principalmente di un titolo universitario o un diploma di scuola superiore. Livelli retributivi bassi (inferiori agli 850 Euro) caratterizzano, invece, il 49,2% delle donne, contro il 30,7% degli uomini; il 68,4% di coloro che hanno al massimo superato il biennio di scuola superiore e il 71,4% di coloro in possesso di una qualifica professionale; il 60% dei lavoratori atipici e circa i $\frac{3}{4}$ dei lavoratori senza qualifica e dei lavoratori in proprio.

Tabella 5 - Guadagno medio mensile degli occupati per genere a 6 mesi dall'intervento formativo

	Fino a 450 Euro		Da più di 450 a 650 Euro		Da più di 650 a 850 Euro		Da più di 850 a 1050 Euro		Da più di 1050 a 1450 Euro		Da più di 1450 a 1850 Euro		Più di 1850 Euro		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Uomo	4	14,8	2	7,4	5	18,5	6	22,2	9	33,3			1	3,7	27	100
Donna	12	21,1	7	12,3	9	15,8	14	24,6	13	22,8	1	1,8	1	1,8	57	100
Totale	16	19	9	10,7	14	16,7	20	23,8	22	26,2	1	1,2	2	2,4	84	100

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

Tabella 5
Guadagno medio mensile degli occupati per genere a 6 mesi dall'intervento formativo

6.3.3 Gli esiti occupazionali a 12 mesi dalla formazione

A dodici mesi dal termine dell'attività formativa la situazione occupazionale dei 176 intervistati non subisce variazioni sostanziali: le quote di occupati e di disoccupati rimangono immutate e pari rispettivamente al 56,3% e al 23,5% (di cui 22,4% in cerca di nuova occupazione e 1,1% in cerca di prima occupazione); gli studenti da 20 diminuiscono a 16 (9,2% del totale); gli inattivi salgono da 10 a 14 (8%); 2 soggetti sono ancora in servizio di leva o in servizio civile (1,1%); due formati hanno un lavoro che inizierà in futuro (1,1%) e rimane un solo tirocinante non retribuito (rispetto ai due rilevati a 6 mesi).

Il quadro della condizione occupazionale a 12 mesi in base alle caratteristiche degli intervistati conferma a grandi linee quanto emerso a 6 mesi con particolare riferimento alle classi di età e al titolo di studio posseduto. Il genere dei formati, per contro, vede qualche cambiamento sostanziale (**Tabella 6**): i differenziali nelle performance occupazionali rilevati a 6 mesi si invertono infatti a favore della componente femminile, visto che la percentuale di donne occupate aumenta al 58,5% (+2,6%), superando quella maschile (pari al 51,8% e diminuita del 5,3%), mentre la percentuale di donne disoccupate scende al 21,2%, contro il 25% rilevato per gli uomini (che registrano un aumento del 3,6%). La diminuzione del numero di studenti riguarda solo la componente femminile, che diminuisce all'8,5%, mentre aumenta per entrambi i sessi la quota di inattivi, ora pari a 7,1% per gli uomini e a 8,5% per le donne.

Tabella 6 - Condizione professionale per genere a 12 mesi dall'intervento formativo

	Occupato		In cerca di nuova occupazione		In cerca di prima occupazione		Studente		Servizio di leva/civile sostitutivo		Tirocinante non retribuito		Altro inattivo		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Uomo	30	53,6	14	25,0	1	1,8	6	10,7	1	1,8			4	7,1	56	100
Donna	70	59,3	25	21,2	1	0,8	10	8,5	1	0,8	1	0,8	10	8,5	118	100
Totale	100	57,5	39	22,4	2	1,1	16	9,2	2	1,1	1	0,6	14	8,0	174	100

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

Tabella 6
Condizione professionale per genere a 12 mesi dall'intervento formativo

6.3 Gli esiti occupazionali delle azioni di formazione

Per quanto riguarda il lavoro svolto, si tratta dello stesso lavoro di 6 mesi prima per circa il 46% degli intervistati, ai quali si aggiunge un 4,1% che dichiara di aver cambiato il tipo di contratto e un 6% che ha una diversa posizione professionale. I settori particolarmente “ricettivi” rimangono, come nella situazione rilevata a 6 mesi, la “Pubblica Amministrazione, sanità e altri servizi alle persone”, con il 47,2% di occupati, e gli “altri servizi” intesi come attività immobiliari, noleggio, informatica, trasporto e intermediazione monetaria e finanziaria (22,5%). Seguono l’area del commercio e del turismo, che assorbe il 21,3% degli occupati, e l’industria (9%). Anche la relazione tra settore di inserimento e caratteristiche individuali non vede rilevanti differenze rispetto a quanto rilevato a sei mesi dall’intervento. In primo luogo rimane evidente una specializzazione settoriale di genere con le donne principalmente assorbite dalla “Pubblica Amministrazione, sanità e altri servizi alle persone” (58,7%) e dal settore turistico e del commercio (23,8%), mentre gli uomini tendono a concentrarsi nell’industria (23,1%) e negli altri servizi (42,3%). Secondariamente una quota consistente degli occupati con oltre 35 anni viene assorbita dalla Pubblica Amministrazione, dalla sanità e dagli altri servizi alle persone (il 50% di coloro tra i 35 e i 39 anni e il 46,2% degli over 40). Infine gli occupati in possesso di titoli di studio più elevati confluiscono soprattutto nella “Pubblica Amministrazione, sanità e altri servizi alle persone” e negli “altri servizi”.

Tabella 7
Occupati per sesso e settore degli occupati a 12 mesi dall’intervento formativo

	Uomo		Donna		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Industria	6	23,1	2	3,2	8	9
Commercio e turismo	4	15,4	15	23,8	19	21,3
Altri servizi	11	42,3	9	14,3	20	22,5
PA, sanità e altri servizi alle persone	5	19,2	37	58,7	42	47,2
Totale	26	100	63	100	89	100

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d’Aosta, 2004

Dal punto di vista dei profili contrattuali degli occupati a 12 mesi, si tratta nel 77,8% dei casi di lavoro alle dipendenze e nel 22,1% dei casi di lavoro parasubordinato o di lavoro autonomo, con percentuali rispettivamente del 13,6% e dell’8,5%. Le forme di collaborazione utilizzate per i cosiddetti lavori atipici sono soprattutto il contratto Co.Co.Co. o a progetto (che caratterizzano 10 lavoratori subordinati su 13) e il contratto di prestazione occasionale. I soggetti occupati alle dipendenze sono assunti con un contratto a tempo determinato nel 62% dei casi e indeterminato nel 27% dei casi. Le altre tipologie contrattuali sono l’accordo informale (2,7% dei dipendenti), il contratto a causa mista (4%), il tirocinio

professionale (2,7%) e il contratto di tipo sovvenzionato (1,3%). La quota di occupati con contratti “a termine” (di tipo dipendente e subordinato) risulta pari al 68,4% del totale con un lieve e relativo vantaggio femminile (68,1% contro il 69% degli uomini).

6.3 Gli esiti occupazionali delle azioni di formazione

	Uomini	Donne	Totale
Parasubordinati	6	7	13
A tempo determinato	11	35	46
Tirocinio	0	2	2
Contratto di tipo sovvenzionato	1	0	1
Contratto a causa mista	2	1	3
Accordo informale	0	2	2
Totale contratti a termine	20	47	67
% sul totale degli occupati	69,00%	68,10%	68,40%

Tabella 8
Occupati a 12 mesi dopo l'intervento formativo per tipologia di contratto a termine

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

Anche gli esiti in termini di posizione professionale non registrano grandi cambiamenti rispetto alla posizione rilevata a 6 mesi. Il ruolo impiegatizio o intermedio si conferma la posizione professionale più ricorrente (56,8% degli occupati). I rimanenti sono lavoratori senza qualifica (18,9%), direttivi o quadri (8,4%), operai specializzati (5,2%) e lavoratori in proprio (4,2%). Coerentemente con la situazione emersa 6 mesi prima, le relazioni tra la posizione professionale assunta, il settore d'appartenenza e le caratteristiche individuali indicano che la Pubblica Amministrazione, la sanità e gli altri servizi alle persone assorbono il 75% dei direttivi e quadri e quasi il 60% degli impiegati o intermedi, mentre gli operai specializzati e i lavoratori senza qualifica confluiscono principalmente nell'industria e nel commercio e nel turismo. Con specifico riferimento alle differenze di genere (Tabella 9), si evidenzia che:

- il ruolo di quadro o direttivo è ricoperto nel 10,4% dei casi da donne (contro il 3,6% degli uomini) e da soggetti in possesso di un titolo universitario e con un'età compresa fra i 25 e i 29 anni;
- sono impiegate quasi il 60% delle donne (contro il 50% degli uomini) composte soprattutto da soggetti in possesso di un diploma di qualifica o di scuola superiore (rispettivamente l'80% e il 66%);
- il 39,3% degli uomini è operaio o lavoratore senza qualifica (contro il 17,9% delle donne). I soggetti che ricoprono tale posizione hanno principalmente un'età al di sotto dei 29 anni e, generalmente, non hanno un diploma.

Tabella 9
Occupati per
posizione
professionale e
sesso a 12 mesi
dall'intervento
formativo

Tabella 9 - Occupati per posizione professionale e sesso a 12 mesi dall'intervento formativo

	Direttivo/quadro		Impiegato/intermedio		Operaio specializzato/qualific.		Senza qualifica agricoltura/industria		Senza qualifica altre attività		Lavoratore in proprio		Altro		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Uomo	1	3,6	14	50	4	14,3	1	3,6	6	21,4	2	7,1			28	100
Donna	7	10,4	40	59,7	1	1,5	1	1,5	10	9	4	6	4	6	67	100
Totale	8	8,4	54	56,8	5	5,3	2	2,1	16	16,8	6	6,3	4	4,2	95	100

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

Dal punto di vista retributivo il quadro pare leggermente migliorato rispetto a quello rilevato a 6 mesi, anche grazie alla diminuzione del numero di occupati *part-time* che passano da 27 a 15: degli 83 occupati che dichiarano il proprio guadagno mensile, la percentuale di coloro che percepiscono uno stipendio inferiore a 850 Euro scende al 40% (15% *part-time* e 25% a tempo pieno) e la quota dei soggetti che si collocano tra gli 850 Euro e i 1.050 Euro sale al 30% circa. Rimane più o meno stabile la percentuale di occupati che dichiara di avere una retribuzione netta mensile al di sopra dei 1.050 Euro, che si attesta intorno al 28,9%.

Rispetto ai sei mesi precedenti, si osserva un'attenuazione del divario di genere sia in corrispondenza dei livelli retributivi più elevati (un guadagno mensile netto superiore ai 1.050 Euro caratterizza ora il 29,2% degli uomini e il 28,8% delle donne) sia in relazione ai più bassi livelli (inferiori agli 850 Euro mensili) che pur continuando a distinguere i lavoratori senza qualifica o in proprio e coloro in possesso dei titoli di studio meno elevati, vedono una riduzione del peso delle donne e del *gap* di genere (da 18,5 punti percentuali a 4,9). Diminuisce anche la quota di lavoratori atipici appartenenti a tale fascia retributiva (dal 60% al 36,4%).

Tabella 10
Guadagno medio mensile degli occupati per genere a 12 mesi dall'intervento formativo

Tabella 10 - Guadagno medio mensile degli occupati per genere a 12 mesi dall'intervento formativo

	Fino a 450 Euro		Da più di 450 a 650 Euro		Da più di 650 a 850 Euro		Da più di 850 a 1050 Euro		Da più di 1050 a 1450 Euro		Da più di 1450 a 1850 Euro		Più di 1850 Euro		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Uomo	2	8,3	1	4,2	6	25	8	33,3	7	29,2					24	100
Donna	3	5,1	4	6,8	18	30,5	17	28,8	15	25,4	1	1,7	1	1,7	59	100
Totale	5	6	5	6	24	28,9	25	30,1	22	26,5	1	1,2	1	1,2	83	100

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

6.3.4 Utilità della formazione ricevuta

Agli intervistati occupati è stato chiesto di esprimere un giudizio sull'utilità, per la propria attività lavorativa, della formazione, con particolare riferimento alle competenze specialistiche, alla capacità di rapportarsi con gli altri, alla cultura generale e all'uso di tecnologie informatiche.

Almeno la metà degli occupati, sia a sei e che a dodici mesi, ha considerato utili o molto utili le competenze acquisite in relazione a tutti gli aspetti considerati con gradi di apprezzamento particolarmente elevati in riferimento alle competenze specialistiche acquisite (58,2% degli occupati a sei mesi e 62,2% degli occupati a 12 mesi) e all'uso di tecnologie informatiche (58% a sei mesi e 53% a 12 mesi).

Il genere disegna alcune differenze soprattutto considerando le occupate a 6 e a 12 mesi dall'intervento formativo (**Tabella 11**). Mentre a sei mesi sono gli uomini ad essere in media più soddisfatti dalla formazione ricevuta, a dodici mesi la situazione s'inverte: il 55,1% e il 52,2% delle donne considera utili o molto utili rispettivamente le competenze informatiche e di cultura generale acquisite (contro il 48,3% e il 44,8% di uomini) e, oltre il 63%, quelle specialistiche (contro il 58,6% degli uomini). La capacità di rapportarsi con gli altri è l'unico aspetto che risulta apprezzato da una percentuale maggiore di donne sia a sei mesi che a dodici mesi.

In particolare a 6 mesi dall'intervento formativo, le donne ritengono più utili le capacità di rapportarsi agli altri al pari delle competenze informatiche (56,1%), seguite dalle competenze specialistiche (51,5%), dalla cultura generale (45,5%) ed infine apprezzano i contatti stabiliti nella ricerca del lavoro (27,3). Gli uomini, invece, mediamente più soddisfatti, apprezzano soprattutto competenze specialistiche (71,9%) e cultura generale al pari con le competenze informatiche (62,5%) e, a seguire, le capacità di rapportarsi agli altri e i contatti stabiliti nella ricerca di lavoro. A 12 mesi dall'intervento, le donne oltre ad essere, come accennato, mediamente più soddisfatte, evidenziano un profilo di soddisfazione molto più simile a quello degli uomini, con le competenze specialistiche (dunque competenze tecniche) più apprezzate rispetto alle competenze di base (cultura generale) e trasversali (rapportarsi con gli altri).

Tabella 11
 Caratteristiche
 personali ed
 utilità di quanto
 appreso durante
 l'attività
 formativa degli
 intervistati
 occupati

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Condizione a 6 mesi						
Contatti stabiliti nella ricerca di lavoro	18	27,3	13	40,6	31	31,6
Competenze specialistiche	34	51,5	23	71,9	57	58,2
Capacità di rapportarsi con gli altri	37	56,1	16	50	53	54,1
Cultura generale	30	45,5	20	62,5	50	51
Uso tecnologie informatiche (Internet e software)	37	56,1	20	62,5	57	58,2
Totale	66	100	32	100	98	100
Condizione a 12 mesi						
Contatti stabiliti nella ricerca di lavoro	24	34,8	11	37,9	35	35,7
Competenze specialistiche	44	63,8	17	58,6	61	62,2
Capacità di rapportarsi con gli altri	38	55,1	12	41,4	50	51
Cultura generale	36	52,2	13	44,8	49	50
Uso tecnologie informatiche (Internet e software)	38	55,1	14	48,3	52	53,1
Totale	69	100	29	100	98	100

* (intervistati occupati che hanno dichiarato l'aspetto utile o molto utile)

Fonte: elaborazioni Irs su indagine AdG Regione Valle d'Aosta, 2004

6.3.5 Caratteristiche ed evoluzione professionale delle categorie (donne) più deboli

È interessante avanzare qualche considerazione sui soggetti del campione che risultano essere i più “deboli” del campione, cioè gli 11 e i 70 soggetti allocati rispettivamente all'interno delle Misure B1 (“inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati”) e A3 (“inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di disoccupati da più di sei o dodici mesi”), dove la componente femminile pesa per oltre l'80%. Rispetto al totale del campione si tratta di un sottogruppo meno qualificato e con un'età media più avanzata rispetto al campione complessivo.

La relazione tra la condizione professionale al momento dell'iscrizione e quella dichiarata dagli stessi soggetti, quasi esclusivamente donne, a sei mesi dal termine dell'intervento formativo, fa rilevare che la quota di soggetti che transita nell'occupazione è minoritaria, mentre ben il 34% è ancora disoccupato e il 14,3% esce dalle forze di lavoro. Risulta invece più significativa la quota di soggetti che decide di proseguire nel proprio percorso formativo, soprattutto tra le classi più giovani (che corrispondono agli studenti e a coloro che erano in cerca di prima occupazione).

A 12 mesi, si rileva anche per questa categoria di soggetti una certa persistenza della condizione occupazionale rilevata sei mesi prima: più della metà delle persone in cerca di nuova occupazione rimane disoccupata, la metà degli studenti prosegue gli studi e 6 inattivi su 9 rimangono tali. Si nota comunque un quota significativa di soggetti che entrano nell'occupazione (il 34,6% dei disoccupati, il 37,5% degli studenti e il 22,2% degli inattivi) che fa aumentare il tasso d'inserimento occupazionale al 49,4%, rispetto al 43,2% rilevato a sei mesi. Rimane comunque consistente la percentuale di disoccupati (pari al 28,4%), che supera di 5 punti percentuali quella registrata tra il totale degli intervistati.

È interessante, infine, rilevare il giudizio espresso dagli occupati di queste due misure in merito all'utilità nel proprio lavoro delle competenze apprese durante l'intervento formativo. Il grado di soddisfazione espresso è decisamente più elevato per tutti gli aspetti considerati rispetto alla soddisfazione media del campione, con particolare riferimento alle competenze specialistiche apprese e all'uso di tecnologie informatiche, che risulta condiviso rispettivamente dal 72,5% e dall'80% degli intervistati.

6.4 ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In assenza di un controfattuale, l'indagine sugli esiti occupazionali di alcune azioni di formazione del POR OB. 3 Valle d'Aosta ha consentito solo di rilevare gli effetti lordi degli interventi formativi su un campione di destinatari. Per questo motivo i risultati ottenuti vanno interpretati con una certa cautela, in quanto non è possibile stabilire in che misura gli esiti raggiunti siano da attribuire ad un effetto diretto delle azioni intraprese. Inoltre si ha una sovrarappresentazione dei soggetti in possesso di titoli di studio più elevati, caratteristica che ha una certa rilevanza nell'aumentare le probabilità di inserimento occupazionale e che potrebbe aver sovrastimato il tasso di inserimento nell'occupazione. In queste considerazioni conclusive si vuole però porre l'accento sulle differenze di genere che hanno caratterizzato gli esiti occupazionali di tali azioni formative.

Prima di tutto, va rilevato che, in un campione relativamente femminilizzato (e più femminilizzato dell'universo di riferimento), il tasso di inserimento nell'occupazione delle donne mostra una maggiore debolezza rispetto a quello maschile nel breve periodo (a sei mesi dalla conclusione dell'intervento), ma "recupera" sull'arco dei 12 mesi, fino a superare quello degli uomini, ad indicare una maggiore penalizzazione femminile in termini del tempo medio in cui si esplica il (presunto) beneficio della formazione.

Le *chances* di inserimento occupazionale delle donne appaiono in termini di settori e posizioni professionali di inserimento lavorativo fortemente legate ai caratteri della struttura produttiva locale, con la Pubblica Amministrazione e i servizi sociali alle persone, da un lato, e il commercio e il turismo, dall'altro, che denotano una marcata specializzazione di genere. La Pubblica Amministrazione e i servizi sociali alle persone appaiono inoltre "destinazione" privilegiata delle donne adulte con profili professionali (e presumibilmente formativi) medio elevati, mentre il commercio e il turismo sembrerebbero rappresentare un polo di sbocco per le donne più giovani e in posizioni professionali più basse. Per contro, gli uomini trovano nell'industria e nel terziario di servizio alle imprese un più frequente bacino di domanda di lavoro.

Accanto alla specializzazione settoriale e professionale di genere, gli esiti occupazionali delle formate ripropongono i fenomeni di *gender discrimination* caratteristici dei mercati del lavoro ad elevata partecipazione ed occupazione femminili: valgono per tutti la maggiore quota di donne che approdano a forme contrattuali atipiche e i differenziali retributivi di genere. Anche in questo caso, sull'arco dei 12 mesi, la relativa penalizzazione femminile rilevata a sei mesi dall'intervento formativo viene recuperata, sia in relazione alla posizione contrattuale sia al livello retributivo, a confermare se non una posizione di maggiore debolezza delle donne, meccanismi più lenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, almeno quando paragonati agli esiti degli uomini formati.

Se anche gli esiti occupazionali disegnano tendenzialmente e nel lungo periodo benefici (lordi) della formazione equilibrati tra i generi, non si deve trascurare che

considerando sottopopolazioni specifiche e tendenzialmente più deboli quali, ad esempio, gruppi svantaggiati contemplati dalla Misura B1 e i disoccupati di lungo periodo, fortemente femminilizzati, i tassi di inserimento occupazionale si contraggono significativamente.

Un'ultima considerazione sull'apprezzamento della formazione ricevuta da parte di uomini e donne che evidenzia metri di valutazione differenti tra i generi soprattutto nel breve periodo, con le donne che dichiarano maggiore soddisfazione per le competenze di base apprese (cultura generale) e per le competenze trasversali (relazione con gli altri, contatti stabiliti nella ricerca del lavoro), ma minore soddisfazione per le competenze tecniche e specialistiche. Sull'arco dei 12 mesi invece, a fronte di tassi di inserimento lordi relativamente più favorevoli per le formate, il grado di soddisfazione femminile circa le diverse competenze acquisite con la formazione, oltre a superare quello degli uomini, mostra lo stesso "modello": un maggiore apprezzamento delle competenze tecnico-professionali, rispetto a quelle di base e trasversali.

bibliografia



- ACCORNERO A., *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore, Milano, n. 1/XV, 2005.
- ADDABBO T., BORGHI V., GIARDINO R., *L'imprenditoria femminile nella Provincia di Modena*, rapporto di ricerca, Modena, 2004.
- ADDABBO T. e PICCHIO A., *L'intreccio tra condizioni di vita e di lavoro: una prospettiva di genere*, paper presentato al Convegno Nazionale di Economia del lavoro, Università di Modena e Reggio-Emilia, 23-24 settembre 2004.
- BERLIRI C., PAPPALARDO C., *La valutazione di efficacia dei corsi di formazione regionale: effetti di autoselezione e stima degli impatti occupazionali netti*, paper presentato al XVI Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Firenze, 2001.
- BERTOLINI S., *Differenze di genere nel lavoro atipico: considerazioni a partire dal caso della provincia artigiana*, paper presentato al Convegno italiano ed europeo CIRSD: "Che 'genere' di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri", Torino, 28-29 maggio 2003.
- COMMISSION EUROPÉENNE (CE), Dir. Gen XVI, *Evaluer l'application du principe d'égalité des chances dans les interventions des Fonds structurels, Proposition méthodologiques*, Mars 1998.
- COMMISSION EUROPÉENNE (CE), *Evaluer les programmes socio-économiques*, Collection MEANS (voll. 6), 1999.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPÉENNES (CE), *Integrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, Bruxelles, 21.02.1996, in COM (96) 67 final.
- COMMISSION EUROPÉENNE (CE), *Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels*, Mars 2000.
- COMMISSIONE EUROPEA (CE), D.G. XVI, *Il nuovo periodo di programmazione 2000-2006: documenti di lavoro metodologici. Documento di lavoro 3. Indicatori per la sorveglianza e la valutazione: una metodologia orientativa*, Bruxelles, 8 marzo 1999.
- CRAS, *Rapporto di valutazione intermedio*, Roma, 2004.
- CRAS, P.O.R. Emilia-Romagna Obiettivo 3 2000-2006 FSE. *Rapporto di valutazione finale*, Roma, giugno 2005.
- Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro*.
- Delibera del Consiglio regionale dell'Emilia Romagna n. 919 del 17 giugno 1998.
- Direttiva Prodi-Finocchiaro, 27 marzo 1997, *Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e di responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini*.
- ERVET Emilia-Romagna, *La valutazione di gender mainstreaming per la selezione ex-ante dei progetti FSE nel sistema regionale Emilia-Romagna*, documento ad uso interno, maggio 2004.
- ERVET Emilia-Romagna, *Criteri di pari opportunità per l'attività di valutazione e selezione ex-ante dei progetti: proposte di miglioramento per la valutazione di*

- gender mainstreaming*, documento ad uso interno, giugno 2004.
- IRS, *L'impatto potenziale di genere del POR*, Rapporto di approfondimento tematico alla Valutazione intermedia del POR OB. 3 della Regione Valle d'Aosta, ottobre 2003.
- IRS, *Rapporto di valutazione finale del POR OB. 3 della Regione Valle d'Aosta*, giugno 2005.
- ISFOL, Area Mercato del Lavoro, *Le politiche per l'occupabilità: Valutazione della loro efficacia attraverso un'analisi sui giovani in cerca di lavoro che hanno partecipato a piani di inserimento professionale o a tirocini*, Roma, monografia n. 7/2002.
- ISFOL, Area Sistemi Formativi, *Indagine sugli esiti occupazionali Ifts 1998-99*, maggio 2002.
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Formazione professionale e occupabilità: la valutazione dell'impatto diretto degli interventi formativi sugli esiti occupazionali*, 2002.
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *La valutazione degli interventi del Fondo Sociale Europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini Placement Obiettivo 3*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), gennaio 2006.
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo, obiettivo 3, 2000-2006*, dicembre 2000.
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per la valutazione degli effetti occupazionali del Fondo sociale europeo 2000-2006. Metodologie per la valutazione di programma*, Stilgrafica s.r.l., Roma, marzo 2003.
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionario per la rilevazione degli effetti della formazione cofinanziata rivolta ai lavoratori*, luglio 2004, Bozza.
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Questionari per la rilevazione degli esiti occupazionali degli interventi cofinanziati dal FSE*, luglio 2004, Bozza.
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Impatto diretto del Fondo sociale europeo sui disoccupati di lunga durata, Obiettivo 1*, luglio 1999.
- LAUDISA F., *Valutare gli effetti occupazionali della formazione utilizzando i non ammessi ai corsi come gruppo di controllo*, paper presentato al III Congresso dell'Associazione Italiana di Valutazione, Torino, marzo 2000.
- Legge n. 30 del 14 febbraio 2003, *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*.
- Legge della Regione Emilia Romagna 1 agosto 2005, n. 17 *Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*.
- LEONE L., *Valutare le politiche per l'inclusione sociale*, rapporto di ricerca per il VIDES Internazionale 2001.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ISFOL, *Le buone pratiche nella*

- formazione femminile*, Roma, giugno 2000.
- PALUMBO M., *Valutazione di processo e d'impatto: l'uso di indicatori tra meccanismi ed effetti*, in Stame N. (a cura di), *Valutazione 2001 - Lo sviluppo della valutazione in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- Pari e Dispari, *Occupazione femminile, scolarità, congedi parentali, servizi per l'impiego, azioni positive, mobbing ... e altro ancora*, Annuario 9, Franco Angeli, Milano, 2004.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare - Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, I libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), aprile 2005.
- POLEIS, Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, Regione Emilia-Romagna, *Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego in Emilia-Romagna. Valutazione di efficacia e monitoraggio della performance*, (2004).
- Provincia di Bologna, *Che genere di formazione. Un'indagine valutativa sulla formazione al femminile nella provincia di Bologna*, Bologna, 2005.
- Provincia di Bologna, Servizio Formazione Professionale (a cura di), *Verso il cambiamento: linee guida per la progettazione formativa al femminile*, Bologna, 2005.
- Regione Emilia-Romagna, *Programma Operativo Regionale Obiettivo 3 - F.S.E. 2000 - 2006*, giugno 2004.
- Regione Emilia-Romagna, *Programma Operativo Regionale Obiettivo 3 - F.S.E. 2000-2006*, settembre 2000.
- Regione Emilia Romagna, *Linee Guida per la Valutazione delle azioni rivolte alle persone dell'Obiettivo 3 - Fse 2000-2006*, dicembre 2002.
- Regione Emilia-Romagna, *Economia e lavoro in Emilia-Romagna* Rapporto 2005, bozza definitiva.
- Regione Emilia-Romagna, *Partecipazione civica, società e cultura* a cura di Barbagli M. e Colombo A.D., Franco Angeli, Milano, 2004.
- Regione Emilia-Romagna, POLEIS - CAPP, *Linee guida per la valutazione delle azioni rivolte alle persone dell'obiettivo 3 - FSE 2000-2006 in Emilia-Romagna*, Bologna, dicembre 2002.
- Regione Emilia-Romagna, POLEIS - CAPP, *Rapporto finale valutazione di efficacia Anno 2002*, Bologna, aprile 2005.
- Regione Emilia-Romagna, POLEIS - CAPP, *Rapporto finale di efficacia Anno 2001*, Bologna, aprile 2004.
- Regione Emilia-Romagna, POLEIS - CAPP, *Rapporto finale di efficacia Anno 2000*,

Bibliografia

Bologna, marzo 2003.

Regolamento (CE) n.1260/99 del Consiglio del 21.06.1999 recante disposizioni generali sui Fondi Strutturali, in GUCE L 161 del 26.06.1999.

Regolamento (CE) n.1784/99 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12.07.1999 relativo al Fondo Sociale Europeo, in GUCE L 213 del 13.08.1999.

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1ª edizione dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1ª edizione ed. dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004

- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004
- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* 8 volumi in cofanetto, settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom)*, gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005

- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005
- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive. Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005
- 66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume*, ottobre 2005
- 67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005
- 68 *L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, novembre 2005
- 69 *Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006*, dicembre 2005
- 70 *La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini placement Obiettivo 3*, gennaio 2006
- 71 *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, febbraio 2006
- 72 *La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004*, febbraio 2006

- 73 *Insegnare agli adulti: una professione in formazione*, marzo 2006
- 74 *Il governo locale dell'obbligo formativo. Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, marzo 2006
- 75 *Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, maggio 2006
- 76 *Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative. Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, giugno 2006
- 77 *Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema. I progetti degli Awisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, giugno 2006
- 78 *Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, giugno 2006



Finito di stampare nel mese di giugno 2006
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)

