



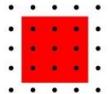
Regione Toscana



Servizio di valutazione dei programmi europei 2014/2020 – Lotto 2: POR FSE Regione Toscana 2014 - 2020

Rapporto di valutazione tematica dell'Asse A "Occupazione" sull'occupazione delle donne

Ottobre 2021



ISMERI EUROPA

GLOSSARIO

AdG	Autorità di Gestione
CF	Codice Fiscale
COB	Comunicazioni Obbligatorie
CPI	Centri Per l'Impiego
DB	Databse
EIGE	Istituto europeo per l'uguaglianza di genere
EUROSTAT	Ufficio Statistico dell'Unione Europea
FSE	Fondo Sociale Europeo
IDOL	Incontro Domanda Offerta di Lavoro
INPS	Istituto Nazionale Previdenza Sociale.
IRPET	Istituto Regionale Programmazione Economica Toscana
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica
ITS	Istituto Tecnico Superiore
NGEU	Next Generation EU
NOW	New Opportunity for Women
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
PAD	Provvedimento Attuativo di Dettaglio (del POR FSE 2014-2020)
PI	Priorità di Investimento
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
POR	Programma Operativo Regionale
QFP	Quadro Finanziario Pluriennale
QSR	Quadro Strategico Regionale
STEM	Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica
TUE	Trattato sull'Unione Europea
UE	Unione Europea
WEF	World Economic Forum

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY	10
INTRODUZIONE	19
1. OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE	21
1.1. LE DOMANDE DI VALUTAZIONE.....	21
1.2. LA METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE	22
2. LA PARITÀ DI GENERE	24
2.1. LE STRATEGIE EUROPEE: UN BREVE RIEPILOGO STORICO	26
3. LE CAUSE DELLE DISPARITÀ DI GENERE.....	29
3.1. LE DISPARITÀ CHE PROVENGONO DALL'ISTRUZIONE.....	29
3.2. DISPARITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO E SUE CAUSE	30
3.2.1. <i>Maternità come fonte di svantaggio</i>	31
3.2.2. <i>Segregazione "orizzontale" tra settori economici</i>	32
3.2.3. <i>Segregazione "verticale": le progressioni di carriera</i>	33
3.2.4. <i>Squilibri nella retribuzione e organizzazione del lavoro</i>	34
3.2.5. <i>Le cause degli squilibri: la conciliazione vita-lavoro</i>	35
3.2.6. <i>Le cause degli squilibri: cultura e discriminazione</i>	36
3.3. LE POLITICHE PER PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE	37
3.4. CONSIDERAZIONI SU CAUSE E POLITICHE	39
4. ANALISI DELLE DISPARITÀ IN TOSCANA	40
4.1. ISTRUZIONE: UN GAP COLMATO MA CON DIFFERENZE	40
4.2. LAVORO: UN GAP DA COLMARE.....	42
4.3. ANCORA POCA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	47
4.4. L'AGGRAVIO CAUSATO DALLA PANDEMIA	49
4.5. CONSIDERAZIONI SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE.....	50
5. LE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA E IN TOSCANA ..	52
5.1. LE POLITICHE NAZIONALI: UNA STRATEGIA FRAMMENTARIA	52
5.2. IL PNRR L'OCCASIONE PER UN NUOVO IMPULSO	53
5.3. LE POLITICHE DELLA REGIONE TOSCANA	56
6. GLI INTERVENTI DEL POR FSE PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE	57
6.1. IL POR FSE 2014-2020 DELLA REGIONE TOSCANA	57
6.2. GLI INTERVENTI SELEZIONATI PER LA VALUTAZIONE	60
7. L'IMPATTO DEL POR SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE	63
7.1. GLI EFFETTI OCCUPAZIONALI	63
7.1.1. <i>Una premessa sulle caratteristiche dei dati analizzati</i>	63
7.1.2. <i>Le attività selezionate: avanzamento e primi risultati</i>	66
7.1.3. <i>I partecipanti alle attività esaminate</i>	68
7.1.4. <i>Le posizioni lavorative dei partecipanti</i>	69
7.1.5. <i>Occupati e non occupati</i>	77

7.1.6. <i>I Contratti</i>	78
7.1.7. <i>Il Registro delle imprese</i>	81
7.2. UN APPROFONDIMENTO ECONOMETRICO DEGLI EFFETTI OCCUPAZIONALI.....	82
7.2.1. <i>Premessa metodologica</i>	82
7.2.2. <i>Le variabili</i>	83
7.2.3. <i>Occupati a 12 mesi</i>	83
7.2.4. <i>Occupati a 24 mesi</i>	86
7.2.5. <i>La pandemia</i>	87
7.3. CONSIDERAZIONI RIGUARDO AGLI EFFETTI OCCUPAZIONALI.....	90
7.4. INTERVISTE ALLE DONNE CHE HANNO PARTECIPATO AL POR.....	93
7.4.1. <i>Le partecipanti: giovani e spesso senza esperienze lavorative</i>	93
7.4.2. <i>La maternità ha effetti improtanti sulla carriera</i>	96
7.4.3. <i>Gli interventi del POR FSE: un discreto apprezzamento</i>	97
7.4.4. <i>La ricerca del Lavoro</i>	98
7.4.5. <i>Conciliazione vita-lavoro: un ostacolo per molte</i>	101
7.4.6. <i>L'occupazione femminile</i>	102
7.4.7. <i>Interventi a favore della partecipazione e dell'occupazione femminile</i>	104
7.4.8. <i>Commenti e risposte aperte</i>	106
7.4.9. <i>Conclusioni</i>	107
7.5. MAINSTREAMING E PARITÀ DI GENERE.....	108
7.5.1. <i>POR e Gender Mainstreaming</i>	109
7.5.2. <i>Analisi Documentale</i>	111
7.5.3. <i>Interviste agli Stakeholders</i>	113
8. CONCLUSIONI	121
8.1. RISPOSTE ALLE DOMANDE DI VALUTAZIONE.....	121
8.2. IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE A FAVORE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE.....	126
ALLEGATI	131
ALLEGATO A - BIBLIOGRAFIA.....	131
ALLEGATO B - SCHEDE DEGLI INTERVENTI ESAMINATI.....	136
ALLEGATO C - ALTRE TABELLE.....	139
ALLEGATO D - ALTRE FIGURE.....	151
ALLEGATO E - QUESTIONARIO INDAGINE SULLE PARTECIPANTI.....	153
ALLEGATO F - INTERVISTE AI FUNZIONARI REGIONALI.....	157

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 Tassi di attività e di occupazione per genere e classi di età in Toscana. laureati/e e totale. 2019.....	44
Tabella 2 Professioni in cui prevalgono (almeno 5 a 1) donne e uomini e relativi salari medi. Toscana e Italia. 2019	45
Tabella 3 Misure del PNRR per sostenere la Parità di genere.....	53
Tabella 4 Destinatari dell'Asse A per classi di età	60
Tabella 5 Attività dell'Asse A, numero e percentuali delle partecipanti donne e relative risorse disponibili	61
Tabella 6 Indicatori di risultato e target al 2023.	67
Tabella 7 Dati anagrafici della popolazione analizzata (Dati aggregati per tutti i partecipanti, gruppi 1 e 2)	69
Tabella 8 Distribuzione di individui per numero di trimestri lavorati in Gruppo 1 e Gruppo 2 (percentuali di occupati).	71
Tabella 9 Percentuale di individui la cui condizione lavorativa è migliorata, peggiorata o rimasta invariata dopo l'intervento FSE, in termini di numero di trimestri lavorati – Gruppo1 e Gruppo 2.	71
Tabella 10 Distribuzione della durata dei contratti - Gruppo 1 e Gruppo 2*	74
Tabella 11 Distribuzione della popolazione per mesi di lavoro pre e post intervento FSE – Gruppo 1 e Gruppo 2*	75
Tabella 12 Percentuale di individui la cui condizione lavorativa è migliorata, peggiorata o rimasta invariata dopo l'intervento FSE, in termini di numero di mesi lavorati.	76
Tabella 13 Numero di mesi necessari per la ricerca del primo lavoro dopo l'intervento FSE – Gruppo 1 e Gruppo 2	76
Tabella 14 Percentuale di individui che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro post intervento FSE sul totale della popolazione di riferimento per quel cluster – Gruppo1 e Gruppo 2.	77
Tabella 15 Percentuale di individui che hanno avuto almeno 1 rapporto di lavoro full-time sulla popolazione di riferimento, prima e dopo l'intervento FSE – Gruppo 1 e Gruppo 2	80
Tabella 16 Percentuale di individui che hanno avviato una propria attività imprenditoriale sul totale della popolazione di riferimento, per attività POR, genere ed età – Gruppo 1 e Gruppo 2	81
Tabella 17 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi dall'intervento FSE	85
Tabella 18 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente occupazione a 24 mesi dall'intervento FSE	87
Tabella 19 Risultato della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi. Solo gruppo che ha terminato l'intervento FSE prima di Dicembre 2019.	89
Tabella 20 Risultato della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi. Solo gruppo che ha terminato l'intervento FSE dopo Dicembre 2019.	90

Tabella 21 Distribuzione partecipanti per età al momento della partecipazione all'intervento FSE.	93
Tabella 22 Caratteristiche delle rispondenti al questionario (valori assoluti e %)	94
Tabella 23 Al momento della sua partecipazione all'attività finanziata dal Fondo Sociale Europeo, quale era la sua posizione lavorativa?	94
Tabella 24 Distribuzione partecipanti per età attuale.	95
Tabella 25 In base alla sua esperienza recente, selezioni l'affermazione che ritiene corrisponda meglio al suo caso riguardo alla conciliazione vita lavoro (% sul totale delle risposte)	102
Tabella 26 Quali sono secondo lei, anche in base alla sua esperienza, i motivi principali di quelle difficoltà? (% per età calcolate sul totale delle intervistate; era possibile più di una risposta quindi la somma delle % è superiore a 100).....	103
Tabella 27 Quali sono secondo lei i motivi principali di quelle difficoltà? (% calcolate per maternità e sul totale delle intervistate; era possibile più di una risposta quindi la somma delle % è superiore a 100).	103
Tabella 28 Risultati dell'analisi testuale relativi ai temi prioritari delle pari opportunità e della parità di genere dei cinque bandi selezionati per l'analisi	112
Tabella 29 Dati anagrafici della popolazione analizzata - Gruppo 1 (valori assoluti e %)	139
Tabella 30 Dati anagrafici della popolazione analizzata - Gruppo 2 (valori assoluti e %)	139
Tabella 31 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di trimestri lavorati: confronto prima e dopo per sesso ed età nel Gruppo 1 (% sul totale).....	140
Tabella 32 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di trimestri lavorati: confronto prima e dopo per sesso ed età nel Gruppo 2* (% sul totale)	140
Tabella 33 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di trimestri lavorati: confronto prima e dopo per sesso e titolo di studio nel Gruppo 1 (% sul totale).....	141
Tabella 34 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di trimestri lavorati: confronto prima e dopo per sesso e titolo di studio nel Gruppo 2* (% sul totale)	141
Tabella 35 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso ed età nel Gruppo 1 (% sul totale).....	142
Tabella 36 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso ed età nel Gruppo 2 (% sul totale).....	142
Tabella 37 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso e titolo di studio nel Gruppo 1 (% sul totale).....	143
Tabella 38 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso e titolo di studio nel Gruppo 2* (% sul totale)	143
Tabella 39 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso e attività POR titolo di studio nel Gruppo 1 (% sul totale).....	144
Tabella 40 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso e attività POR titolo di studio nel Gruppo2* (% sul totale).....	144
Tabella 41 Risultato della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi, gruppo under 30.	145
Tabella 42 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi, partecipanti over 30.	146

Tabella 43 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 24 mesi, partecipanti under 30.	147
Tabella 44 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 24 mesi, gruppo over 30.	148
Tabella 45 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato era bene organizzata (tempi, logistica, ecc.).....	149
Tabella 46 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato era di buona qualità (bravi docenti, contenuti).	149
Tabella 47 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato teneva conto delle esigenze delle donne (conciliazione casa-studio o inserimento nel mercato).	149
Tabella 48 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato è stata utile per trovare lavoro.....	149
Tabella 49 Quali canali ha utilizzato in prevalenza per cercare lavoro? *	150
Tabella 50 Come è suddivisa la cura della famiglia e della casa? (valori e % sul totale delle risposte)	150

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 Indice sull'uguaglianza di genere dell'EIGE	25
Figura 2 Punteggio dell'Italia e dell'UE-28, nel 2020, nei sette ambiti dell'Indice sull'uguaglianza di genere di EIGE	25
Figura 3 Indice sintetico di parità di genere (Parità di genere = 100%)	40
Figura 4 Giovani di età 18-24 anni che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione (sx) e tasso di istruzione terziaria nella fascia d'età 30-34 anni (dx)	41
Figura 5 Divario di genere nei tassi di occupazione per titolo di studio	42
Figura 6 <i>Divario di genere nel tasso di occupazione In Toscana</i>	42
Figura 7 Variazione del numero di occupati e della forza lavoro per sesso (sx, 100=2009) e del numero di disoccupati (dx) per sesso in Toscana	43
Figura 8 Variazione del numero di inattivi per genere in Toscana (100=2009)	44
Figura 9 Quota di donne nei settori e divario di genere tra i dirigenti (uomo/donna; 1=parità di genere linea rossa). 2016	46
Figura 10 Divario di genere nella presenza di dirigenti (uomo/donna), rispetto al totale dei dipendenti e rispetto ai soli dipendenti full-time (1=parità uomo donna). 2016.....	46
Figura 11 Quota di donne occupate per numero di figli in toscana, classe di età 20-49, media 2019	47
Figura 12 Numero di beneficiari dei congedi parentali tra i lavoratori del settore privato e agricolo e di giornate di congedo autorizzate medie	48
Figura 13 Percentuali di comuni che offrono servizi per l'infanzia (sx) e rapporto tra l'offerta dei servizi di prima infanzia e la popolazione residente di età compresa tra 0 e 3 anni (dx, valori %).....	48
Figura 14 Uso del tempo e soddisfazione per il tempo libero da parte delle donne in Toscana e in Italia. 2016.....	49

Figura 15 Confronto tra la dotazione di risorse del POR per priorità di investimento prima e dopo la riprogrammazione del 2020 (sx) e Risorse totali del POR, per Asse, al 31.12.2020 (dx).....	59
Figura 16 Destinatari per genere	59
Figura 17 Destinatari dell'Asse A per titolo di studio (dx) e condizione occupazionale (sx).....	60
Figura 18 Andamento numero occupati pre (trimestri t1-t9) e post (trimestri t10-t18) intervento FSEdi partecipanti del Gruppo1 e Gruppo 2* (<i>Per ogni trimestre il grafico indica la percentuale di individui che hanno avuto un contratto di lavoro percentuale</i>)	70
Figura 19 Andamento occupati pre (t1-t8) e post (t11-t18) intervento FSE per tipologia esaminata delle attività del POR (valori percentuale; Gruppo1 a 24 mesi e Gruppo 2 a 12 mesi)	73
Figura 20 Distribuzione della tipologia contrattuale pre e post intervento per genere (percentuale) – Dati aggregati dei due gruppi.....	79
Figura 21 Distribuzione temporale dei tipi di contratto post intervento FSE per trimestre – Gruppo1 (valori assoluti)	79
Figura 22 Percentuale di contratti full-time e part-time pre e post intervento FSE – Gruppo 1 (sx) e Gruppo 2 (dx).	80
Figura 23 Adesso quale è la sua posizione lavorativa? (valori % sul totale delle intervistate).....	95
Figura 24 Il suo è un contratto o un lavoro autonomo a: (% sul totale delle occupate)	96
Figura 25 La maternità, prima o dopo l'attività del FSE, ha avuto effetti sulla sua carriera lavorativa? (Distribuzione % tra coloro che hanno figli)	96
Figura 26 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato (media di giudizi da 1-poco a 4-molto)	98
Figura 27 Al termine dell'attività del POR FSE ha cercato lavoro o avviato una sua attività imprenditoriale? (% sul totale delle risposte).....	98
Figura 28 In che misura le seguenti affermazioni rispecchiano la sua esperienza nella ricerca del lavoro? (% dei giudizi di maggiore rilevanza - molto/abbastanza - e media dei giudizi)*	99
Figura 29 Quali servizi avrebbero potuto aiutarla / la aiuterebbero durante la ricerca del lavoro? (% di risposte multiple maggiori delle rispondenti)*	100
Figura 30 In che misura le seguenti affermazioni rispecchiano la sua esperienza nell'avvio dell'attività imprenditoriale? (% dei giudizi di maggiore rilevanza - molto/abbastanza - e media dei giudizi)*	101
Figura 31 In base alla sua esperienza recente, selezioni l'affermazione che ritiene corrisponda meglio al suo caso riguardo alla conciliazione vita lavoro: (% sul totale).....	102
Figura 32 Quali sono secondo lei, anche in base alla sua esperienza, i motivi principali di quelle difficoltà? *	104
Figura 33 Secondo lei, su quali tematiche si dovrebbe intervenire per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro? *.....	105
Figura 34 Secondo lei, su quali tematiche si dovrebbe intervenire per favorire l'occupazione femminile e migliorare le condizioni lavorative delle donne? *.....	105
Figura 35 Integrazione della prospettiva di genere nelle diverse fasi del ciclo di realizzazione delle politiche.....	109

Figura 36 Distribuzione del tipo di contratto pre e post intervento FSE per genere (percentuale) – Gruppo 1	151
Figura 37 Distribuzione del tipo di contratto pre e post intervento FSE per genere (percentuale) – Gruppo 2	151
Figura 38 Distribuzione temporale dei tipi di contratto post intervento FSE per trimestre – Gruppo 2*	152
Figura 39 Andamento numero occupati pre (t1-t8) e post (t11-t18) intervento FSE (percentuale), Creazione di impresa over 30– Gruppo1 e Gruppo 2	152
Figura 40 Andamento numero occupati pre (t1-t8) e post (t11-t18) intervento FSE (percentuale), Creazione di impresa under 29 – Gruppo1 e Gruppo 2	152

INDICE DEI BOX

Box 1 Promozione del lavoro a tempo pieno	92
Box 2 Women-ReBoot	128
Box 3 DigiPippi	129
Box 4 Il marchio di uguaglianza maltese.....	129

EXECUTIVE SUMMARY

La presente valutazione tematica si pone come obiettivo quello di analizzare gli impatti degli interventi del POR FSE sull'occupazione femminile, con particolare riferimento all'Asse A, e di fornire indicazioni in tema di parità di genere per la prossima programmazione 2021-2027.

La parità di genere nell'Unione Europea

La parità di genere è un obiettivo strategico non solo europeo ma mondiale. È, infatti, uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, lanciata dalle Nazioni Unite nel 2015. È un valore cardine e un diritto fondamentale dell'UE nonché un principio chiave del Pilastro europeo dei diritti sociali.

La strategia europea è quella dell'approccio del "doppio binario": alle politiche antidiscriminatorie e alle azioni specifiche in favore delle donne si affianca un approccio trasversale, che tiene conto delle pari opportunità in tutti i settori (*mainstreaming*).

La promozione della parità di genere è da tempo un obiettivo strategico dei fondi europei. Già il regolamento per il periodo 1994-1999, infatti, prevedeva come obiettivo comunitario fondamentale e compito prioritario del FSE, la pari opportunità tra donne e uomini. Tuttavia, finora, nessuna programmazione è riuscita a ottenere risultati soddisfacenti. In particolare, riferendosi all'ultimo bilancio dell'UE a partire dal 2014, la Corte dei Conti Europea ha definito inadeguate le misure messe in atto dall'UE per promuovere l'integrazione della dimensione di genere. In previsione del nuovo quadro

finanziario pluriennale (QFP) nonché dei finanziamenti UE nell'ambito del "Next Generation EU", la Corte ha formulato una serie di raccomandazioni specifiche per aiutare l'UE a tenere fede al proprio impegno di integrare la dimensione di genere. Tra queste, la Corte sottolinea l'importanza di effettuare un'analisi di genere dei fabbisogni e degli impatti, analizzando sistematicamente i dati disaggregati per sesso e di utilizzare obiettivi ed indicatori di genere comuni per monitorare i progressi, poco utilizzati durante il precedente ciclo finanziario, nonché un adeguato sistema di tracciamento dei fondi stanziati per sostenere la parità di genere per tracciarne annualmente i progressi.

Nella nuova programmazione 2021-2027, vi è un esplicito riferimento alla parità di genere che deve essere integrata in tutte le fasi dei programmi. In particolare, un ruolo di primo piano nella promozione della parità di genere è affidato al FSE+ che è diventato il principale strumento dell'UE per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali. Nell'ambito di attuazione del Pilastro europeo, infatti, il FSE+ ha il compito di "promuovere *una partecipazione al mercato del lavoro equilibrata dal punto di vista del genere, condizioni di lavoro eque e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili e alle persone dipendenti*"¹ (Consiglio dell'Unione Europea, 2021b).

L'impegno verso una parità di genere nell'ambito delle politiche per la ripresa e la resilienza è ribadito nell'iniziativa

“Next Generation EU”. In Italia, il PNRR fa della parità di genere una delle tre priorità trasversali del Piano insieme a giovani e mezzogiorno.

Le cause della disparità di genere

L’obiettivo della parità di genere è un obiettivo ambizioso e complesso. I divari di genere, infatti, sono il risultato di una molteplicità di fenomeni e dimensioni che coinvolgono diverse sfere della vita. Tuttavia, le cause dei divari possono essere ricondotte a due principali macro-categorie: la *nature* e la *nurture*. La prima si riferisce alle caratteristiche biologiche e intrinseche dei due generi, mentre la seconda si riferisce al contesto, alle norme sociali e alla cultura in cui gli individui crescono e si realizzano. Sebbene ci siano delle caratteristiche indiscutibilmente legate alla *nature* che creano differenze tra i generi, come la gravidanza, spesso risulta difficile distinguere i due effetti, soprattutto quando alcuni comportamenti, ritenuti propri di un genere, sono in realtà frutto di “pressioni” sociali che hanno effetti auto realizzanti.

Nature e *nurture* determinano i comportamenti e le decisioni degli individui, nonché le loro interazioni e i loro ruoli all’interno della società. I divari di genere all’interno del mercato del lavoro possono essere raggruppati in tre ambiti: istruzione, conciliazione vita-lavoro e caratteristiche del mercato.

L’istruzione è importante in quanto ha un impatto sostanziale sulle prospettive lavorative. Sebbene nei paesi sviluppati, il livello di istruzione femminile abbia raggiunto quello maschile, e, tra la popolazione più giovane tale divario si sia invertito, nel contesto educativo, alcuni divari di genere permangono, come quelli legati alla scelta delle discipline scolastiche e universitarie. La segregazione nella domanda di istruzione

si ripercuote sul mercato del lavoro, favorendo la segregazione orizzontale.

La conciliazione vita-lavoro è uno dei principali ostacoli che le donne devono affrontare nel mercato del lavoro. La causa è una mancanza di parità tra uomo e donne all’interno della famiglia: le responsabilità di cura della casa e dei figli è ancora troppo spesso a carico prevalentemente delle donne.

I divari di genere nel mondo del lavoro sono una delle sfide più impellenti a livello globale. Oltre al più basso tasso di occupazione femminile rispetto a quella maschile, il mercato del lavoro è caratterizzato da una forte segregazione sia orizzontale sia verticale: le donne sono spesso impiegate in specifiche categorie professionali e difficilmente ricoprono ruoli dirigenziali. Alla segregazione è strettamente legato il problema del divario salariale di genere. In Italia, il Gender Pay Gap è stimato essere pari al 4,7%. Al divario salariale contribuisce anche l’elevata quota di donne con contratti part-time. Se da un lato il part-time costituisce uno strumento di flessibilità e un potenziale punto d’ingresso al lavoro a tempo pieno sia per gli uomini che per le donne, dall’altro lato è espressione delle difficoltà che incontrano soprattutto le donne nell’ambito lavorativo. Tra le cause di questi svantaggi vi è la maternità. La nascita di un figlio costituisce uno dei motivi dell’uscita delle donne dal mercato del lavoro, spesso definitiva. Le madri sono spesso soggette a condizioni lavorative peggiori delle non madri: il loro salario è inferiore (*motherhood pay gap* - *divario salariale della maternità*) a causa dell’interruzione lavorativa gli avanzamenti di carriera sono più lenti.

Sebbene i divari di genere possano essere imputati anche a caratteristiche

biologiche (nature), la cultura svolge un ruolo fondamentale nelle discriminazioni di genere. I ruoli sociali delle donne e degli uomini sono determinati dalla cultura, e differiscono nel tempo e nel luogo. Le credenze collettive sui ruoli "tipicamente maschili" o "tipicamente femminili" possono contribuire alla creazione di stereotipi che possono limitare le donne e gli uomini nel loro contesto culturale, e sfociare in comportamenti discriminatori.

L'analisi della letteratura ha messo in luce la complessità della questione della parità di genere e ha evidenziato come sia fondamentale un approccio a "360 gradi" che comprenda misure rivolte al mercato del lavoro, all'istruzione e alla conciliazione vita-lavoro, nonché un approccio trasversale (*mainstreaming*) che includa la prospettiva di genere in ogni politica.

Il divario di genere in Toscana

Secondo l'indice di parità di genere di IRPET (Faraoni e Marinari, 2019), la Toscana si trova al sesto posto tra le regioni italiane, con un punteggio pari al 56,7%. Sebbene si trovi al di sopra della media nazionale pari al 50,4%, la Toscana, come le altre regioni, si trova ancora molto al di sotto dell'obiettivo del 100%.

In Toscana, come nel resto d'Europa, le donne hanno ormai superato gli uomini nelle percentuali di laureati, ottenendo in generale risultati migliori e contribuendo in misura assai minore alla dispersione scolastica. Tuttavia, nonostante l'alto tasso di laureate, la segregazione orizzontale caratteristica della domanda di istruzione rimane ancora un fattore di rilievo. In Toscana, il 10,5% delle donne tra i 20 e i 29 anni è laureata in

discipline tecniche e scientifiche (STEM), contro il 15,9% dei laureati maschi².

L'istruzione svolge un ruolo fondamentale nella riduzione di divari di genere nel mondo del lavoro; più elevato è il titolo di studio, minore è il divario di genere dei tassi occupazionali. In Toscana, il divario di genere nel tasso di occupazione è pari al 23,2% per il titolo di studio pari alla licenza elementare, mentre per coloro che sono in possesso di un titolo di laurea o post laurea, il divario si riduce di 16,8 punti percentuali.

Nonostante gli alti livelli di istruzione femminile, nel mondo del lavoro, in Toscana, come nel resto del paese, permangono ancora importanti divari di genere, in termini di partecipazione, modalità di occupazione, carriera e pervasività della presenza femminile.

Il tasso di occupazione³ femminile in Toscana è pari al 59,5% mentre quello maschile è pari al 72,9%, entrambi al di sopra della media nazionale, con un divario di genere pari al 13,4%. Dal 2010, la forza lavoro femminile è aumentata costantemente fino al 2020, con lo scoppio della pandemia di COVID-19 che ha comportato una riduzione nel tasso di occupazione femminile, causato principalmente da un mancato rinnovamento di molti contratti a termine con cui era impiegata una buona parte delle donne più giovani e una riduzione degli avviamenti di contratti. Uno delle cause di tale riduzione potrebbe essere legata agli accresciuti oneri di cura legati alla chiusura delle scuole e dei servizi educativi che hanno scoraggiato la ricerca di nuovi lavori.

² Fonte: Dati Bes-Istat 2020.

³ Il tasso di occupazione è il rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

La segregazione orizzontale è una delle caratteristiche del mercato del lavoro toscano. In Toscana, la distribuzione dell'occupazione settoriale per genere risulta piuttosto squilibrata con una prevalenza di lavoratrici donne nel settore dell'insegnamento, e di lavoratori uomini tra gli artigiani, gli operai delle costruzioni e i settori manifatturieri. Anche la segregazione verticale appare sostanziale in Toscana; i divari di genere tra i dirigenti toscani risulta ancora alta, spesso proprio nei settori a prevalenza femminile dove proporzionalmente ci si aspetterebbe una presenza maggiore.

Particolarmente rilevante è il problema del part-time: il 33,1% delle occupate toscane svolge un lavoro part-time, contro l'8,8% degli occupati. Inoltre, se consideriamo separatamente l'occupazione full-time e part-time, il divario di genere nel tasso di occupazione aumenta. Nel 2020, in Toscana, il numero di lavoratori full-time superava di 40 punti percentuali quello delle lavoratrici. Nel lavoro part-time, invece, il divario è ancora più accentuato con un numero di donne due volte più elevato di quello degli uomini.

Per quanto riguarda le politiche in favore della conciliazione vita-lavoro, la Toscana nell'ultimo decennio ha incrementato notevolmente l'offerta dei servizi per l'infanzia, raggiungendo il target del 33% fissato dall'Unione Europea in termini di offerta dei servizi per la prima infanzia. Tuttavia quello della conciliazione è un problema ancora rilevante nel mercato del lavoro toscano. Secondo un'indagine campionaria svolta da ISTAT sugli aspetti della vita quotidiana, in una coppia in cui sia uomo che donna lavorano a tempo pieno, il lavoro domestico e di cura è svolto principalmente dalla donna. In particolare, in Toscana le donne dedicano più del triplo del tempo degli

uomini al lavoro domestico e di cura, circa la metà del tempo passato a lavorare mentre gli uomini vi dedicano nemmeno un ottavo delle ore lavorative.

Sebbene nell'ultimo decennio, la Toscana abbia assistito ad una riduzione dei divari di genere nel mondo del lavoro e nell'istruzione e ad un aumento dell'offerta dei servizi di assistenza all'infanzia, la strada verso la parità di genere è ancora lunga e per raggiungerla è necessaria un'attenzione costante alla questione di genere.

Le politiche di genere in Toscana e nel POR FSE

In Toscana, un passo importante per la promozione della parità di genere è stata la legge 16 del 2009 sulla Cittadinanza di genere. Obiettivo della legge è raggiungere la piena parità di genere nella vita sociale, culturale ed economica, evidenziando il carattere trasversale delle politiche di genere rispetto all'insieme delle politiche pubbliche regionali. Tra gli strumenti previsti dalla legge a supporto degli obiettivi di parità vi è il Bilancio di genere, importante strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche regionali in tema di pari opportunità.

Anche grazie a questa legge, gli interventi attivati da parte della Regione Toscana in materia di parità di genere sono stati numerosi. Le diverse iniziative promosse dalla Regione hanno riguardato sia azioni di sistema, legate ad esempio alla lotta agli stereotipi, sia azioni positive come interventi legati alla conciliazione vita-lavoro.

Nell'ambito del POR FSE 2014-2020, le pari opportunità e la parità di genere sono considerati temi prioritari e trasversali. In particolare, il perseguimento dell'obiettivo della parità di genere è stato strettamente connesso all'inserimento lavorativo delle donne. Gli

interventi sulla parità di genere si sono concentrati soprattutto su interventi di conciliazione vita-lavoro nell'asse B (assistenza agli anziani e asili) e su interventi di sostegno all'occupazione tramite gli incentivi per l'occupazione femminile nell'asse A.

Nonostante i diversi interventi promossi dalla Regione Toscana e presenti nel POR FSE, dalle interviste ⁴ è emersa la necessità di un indirizzo strategico più deciso sul tema delle parità e di un più marcato *gender mainstreaming* che sviluppi una cultura di genere in tutti i settori e in tutti gli interventi. Infatti, sebbene il concetto di *mainstreaming* di genere sia familiare agli addetti ai lavori, viene spesso considerato, come anche le politiche di genere, di competenza quasi esclusiva del settore "Tutela dei Consumatori e Utenti, Politiche di Genere, Promozione Della Cultura Di Pace" o della Consigliera di Parità. Questa separatezza rischia di non svilupparlo in quanto tema trasversale e di competenza di tutti i dipartimenti.

Tuttavia, da qualche anno, si è sviluppata una nuova riflessione in materia di parità di genere che ha come obiettivo quello di individuare le debolezze del sistema nonché di comprendere le necessità e i bisogni in tema di disparità al fine di potenziare l'offerta di servizi per le donne. Tale riflessione nasce anche dalla

⁴ Una parte dell'analisi ha consistito in una serie di interviste ad alcuni attori che hanno svolto un ruolo di primo piano nella definizione, pianificazione e attuazione delle politiche per l'occupazione nel programma 2014-2020. Obiettivo principale di queste interviste è stato quello di comprendere quali strategie di pari opportunità e parità di genere fossero state adottate nella programmazione del POR FSE 2014-2020, e dalla Regione Toscana, più in generale, e di raccogliere spunti e suggerimenti per rafforzare le politiche per l'occupazione femminile.

consapevolezza della necessità, all'interno del POR FSE, di una maggior attenzione al tema della parità di genere e delle pari opportunità, soprattutto nella fase di attuazione del programma e ai fini della nuova programmazione regionale.

Gli effetti occupazionali del POR FSE

Per comprendere e stimare l'impatto del POR sull'occupazione femminile, sono state selezionate 5 misure dell'Asse A – Occupazione, sulla base del loro potenziale impatto sull'occupazione femminile, della numerosità dei partecipanti, dell'allocazione delle risorse e dell'età delle partecipanti.

Le attività che sono state selezionate per l'analisi sono:

- Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo (A.1.1.2.A);
- Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo (A.2.1.2.A);
- Tirocini di orientamento e formazione, inserimento e reinserimento, praticantato (A.2.1.3.A);
- Assegni di ricerca e altre forme di alternanza fra alta formazione, lavoro e ricerca (A.2.1.7.A);
- Percorsi ITS (A.2.1.8.A).

Per l'analisi sugli effetti occupazionali, sono stati utilizzati i dati delle Comunicazioni Obbligatorie ANPAL (COB) e del Registro delle imprese relativi, per ogni individuo, ai due anni precedenti l'inizio del primo intervento FSE e ai due

anni successivi dalla fine dell'ultimo⁵, aggiornati ad Agosto 2021⁶.

In generale, la partecipazione agli interventi FSE ha avuto un impatto positivo sul tasso di occupazione dei partecipanti. Soprattutto nei primi tre mesi dalla fine dell'intervento, il tasso di occupazione è aumentato notevolmente rispetto al periodo precedente.

Particolarmente significativo è stato l'impatto sui giovani che erano, tra l'altro, i principali destinatari di tre delle cinque azioni selezionate. Sulle donne, invece, le dimensioni e la significatività dell'impatto sono legate al periodo di fine dell'intervento; le donne che hanno terminato in prossimità dello scoppio della pandemia di COVID-19 sono state penalizzate in termini di occupazione sia rispetto agli uomini, sia rispetto alle donne che hanno terminato in periodi precedenti. Il minor tasso di occupazione femminile potrebbe essere legato quindi proprio alla pandemia; molte donne, infatti, a causa della chiusura delle scuole, potrebbero aver scelto di posticipare la ricerca del lavoro per poter badare ai figli. Questo dato è stato confermato sia dall'analisi descrittiva che da quella inferenziale.

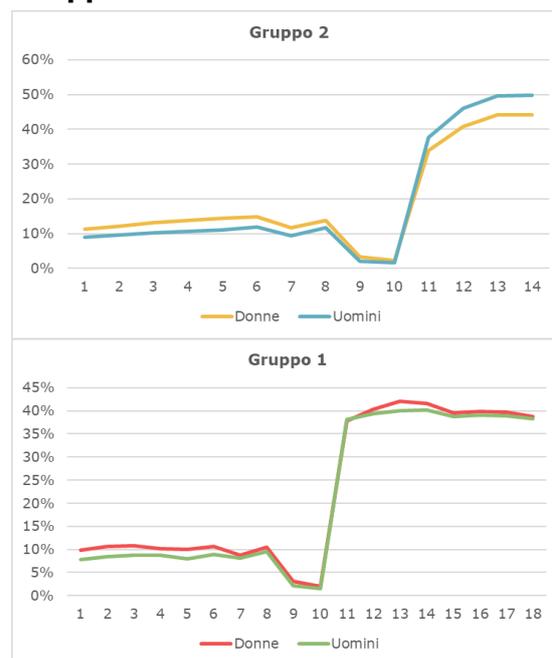
Gli effetti positivi non riguardano solamente il maggior numero di contratti e persone occupate ma anche i tipi di contratto e la loro durata. Infatti, a

⁵ Ciascun individuo può aver partecipato ad uno o più interventi all'interno di ciascuna delle cinque misure selezionate.

⁶ Dal momento che non per tutti gli individui i dati relativi ai due anni successivi all'intervento erano disponibili, si è diviso il campione in due gruppi: il Gruppo 1 comprende coloro che hanno terminato l'intervento prima di agosto 2019 e per i quali sono disponibili le informazioni sui 24 mesi successivi, il Gruppo 2, invece, coloro che hanno terminato il progetto dopo agosto 2019 e che presentano dati per meno di 24 mesi dalla fine dell'intervento.

seguito della partecipazione agli interventi FSE si assiste ad una riduzione del peso dei contratti a tempo determinato sul totale dei contratti a favore dell'apprendistato e ad un aumento della durata media dei contratti sia tra la popolazione maschile che tra quella femminile.

Andamento numero occupati pre (t1-t9) e post (t10-t18) intervento FSE (percentuale)⁷ - Gruppo 1 e Gruppo 2⁸



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

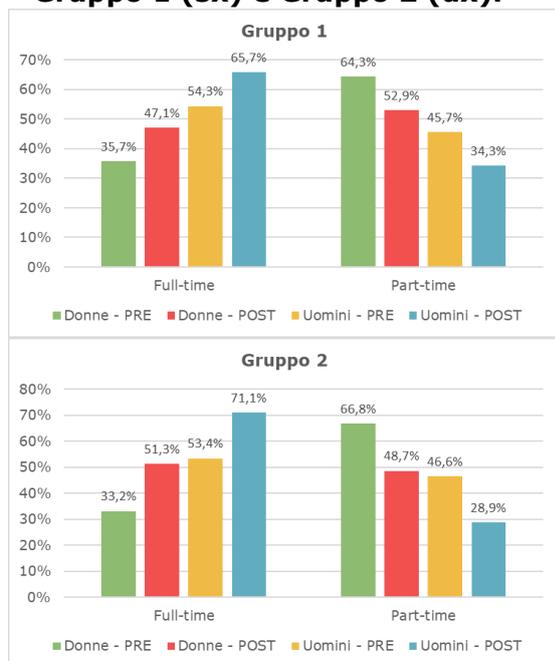
Per quanto riguarda l'orario di lavoro, post-intervento FSE, le donne migliorano le loro condizioni contrattuali; il peso dei contratti full-time sul totale dei contratti, aumenta in media del 15% tra i due gruppi. Tuttavia il divario di genere resta comunque elevato, pari mediamente a 20 punti percentuali (post intervento). Inoltre, se si analizza il tasso di

⁷ Per ogni periodo (trimestre), il grafico indica la percentuale di individui che hanno avuto un contratto di lavoro.

⁸ Per il Gruppo 2 si è considerato un periodo ex-post pari a 1 anno e non 2 al fine di ottenere dati più accurati. Infatti, fino ad un anno dopo l'intervento FSE, i dati sono completi per tutti gli individui

occupazione considerando solamente i contratti full-time, le donne appaiono ancora penalizzate rispetto agli uomini. Il divario di genere nel tasso di occupazione nei contratti full-time è pari a 15 punti percentuali.

Percentuale di contratti full-time e part-time pre e post intervento FSE – Gruppo 1 (sx) e Gruppo 2 (dx).



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

In generale la maggior parte dei partecipanti ai vari interventi FSE ha migliorato la propria posizione lavorativa intermini di numero di mesi lavorati, tuttavia si tratta soprattutto di giovani. Tra la popolazione over 35, infatti, i più hanno mantenuto invariata o peggiorato la propria condizione lavorativa.

Dall'analisi econometria è emerso che il genere non sembra essere stato un fattore particolarmente rilevante ai fini occupazionali, se non durante il periodo della pandemia. Diversamente, significativi sono l'età, essere giovani aumenta la probabilità di essere occupati, il titolo di studio, secondario e terziario, e l'esperienza lavorativa pregressa, in quanto segnale di maggiori competenze.

Dall'analisi descrittiva ed econometria è emerso che gli effetti occupazionali degli interventi POR sono stati significativi soprattutto tra i giovani, effetto strettamente legato alla scelta degli interventi da analizzare. Per gli over 35, invece, gli impatti sono stati più contenuti e necessitano di una riflessione attenta sulle misure necessarie per raggiungere questa parte della popolazione. L'impatto sulle donne è stato in media positivo. Due sono le criticità emerse dall'analisi: il primo è legato alla ancora troppa elevata numerosità dei contratti part-time nella popolazione femminile e l'altro è l'effetto della pandemia sull'occupazione femminile probabilmente legato al problema della conciliazione vita-lavoro.

Le partecipanti al POR FSE

Al fine di ottenere maggior informazioni sull'efficacia degli interventi POR nonché sugli ostacoli e le necessità della popolazione femminile toscana relativamente al mercato del lavoro, è stato sottoposto un questionario a tutte le donne che hanno partecipato ai cinque interventi selezionati per l'analisi.

Il 90,8% delle intervistate ritiene che le donne incontrino più difficoltà degli uomini nel mondo del lavoro. Alla base di tali difficoltà, la maggior parte delle intervistate (61,2%) ritiene vi sia la maternità e la necessaria pausa lavorativa ad essa collegata. Tra le altre motivazioni che hanno ricevuto un maggior numero di adesione vi sono: gli aspetti culturali che spesso si traducono in consuetudini difficili da modificare (44,3%) e la necessità di maggiori politiche di conciliazione vita-lavoro (44,2%).

La maggior parte delle misure ritenute dalle partecipanti più rilevanti da affrontare per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e

migliorare le condizioni loro lavorative riguardano la conciliazione vita-lavoro. Molte infatti hanno sottolineato l'importanza di un incremento del numero di servizi di assistenza all'infanzia, agli anziani e ai disabili e la necessità, all'interno delle aziende, di una maggior flessibilità oraria insieme a misure di welfare aziendale che favoriscano la conciliazione. Un altro aspetto particolarmente sentito è quello della cultura; la lotta agli stereotipi di genere e la valorizzazione di professionalità e modelli di organizzazione di lavoro femminile sono ritenuti due aspetti fondamentali per garantire un mercato di lavoro più equo.

L'occupazione parte dalla ricerca del lavoro. Una parte delle partecipanti ha riscontrato alcune difficoltà durante questa fase soprattutto legate alla scarsa conoscenza del mondo del lavoro, all'insicurezza durante i colloqui, ma soprattutto al non sapere a chi rivolgersi, quale canale utilizzare o quale struttura consultare per iniziare la ricerca. Non a caso, tra i servizi maggiormente richiesti dalle partecipanti per aiutarle nella ricerca del lavoro vi sono i servizi di orientamento e i servizi di supporto alla preparazione del materiale richiesto nelle offerte di lavoro e nei colloqui. Accanto alcune intervistate hanno espresso la necessità anche di un supporto individuale in grado di offrire un supporto psicologico durante questa fase delicata di ricerca.

L'indagine ha confermato quanto già rilevato nella literature review: la conciliazione, la maternità e la cultura sono tre aspetti di fondamentale importanza quando si parla di occupazione femminile e di parità di genere. Gli interventi futuri, infatti, devono partire soprattutto da queste tematiche e combinare misure positive e

misure di sistema che inducano un cambiamento culturale.

Alcuni spunti di riflessione

Le diverse analisi condotte in questo rapporto hanno fornito vari spunti di riflessione da cui partire per la definizione di alcune linee guida mirate al rafforzamento delle politiche di genere, in particolare delle politiche a favore dell'occupazione femminile.

I temi da affrontare sono diversi e riguardano principalmente: la maternità, la conciliazione, la cultura, la ricerca del lavoro, l'età e la tipologia di contratto. Gli interventi necessari a favorire l'occupazione femminile possono essere suddivisi in due macro categorie: la conciliazione vita-lavoro e l'occupazione. Inoltre, ognuna di queste due categorie dovrebbe prevedere due diverse tipologie di intervento: interventi positivi di più immediata efficacia e interventi di sistema che cerchino di indurre un cambiamento culturale.

Accanto a queste politiche, uno strumento indispensabile per la disparità di genere è quello del *mainstreaming*. Tutte le politiche, non solo quelle esplicitamente rivolte alle donne o alla parità di genere, infatti, devono sempre includere una prospettiva di genere in tutte le loro fasi di realizzazione. A tal fine, una cultura attenta alla parità di genere è un requisito fondamentale, sicuramente all'interno delle istituzioni pubbliche ma anche tra le imprese private.

Tra i vari risultati utili al disegno delle politiche di genere tre emergono più di altri:

1. **I tirocini** sono lo strumento di maggior successo occupazionale; è utile, quindi, che il tirocinio sia una misura presente e ben integrata con i diversi servizi per

l'occupazione femminile (vedi anche l'esperienza irlandese Womed-Reboot nel **Box 2**).

2. **Servizi di orientamento e coaching** devono saper intercettare i bisogni specifici di accompagnamento delle donne che si affacciano o riaffacciano nel mercato del lavoro. I progetti sperimentali finanziati in questi dal POR alle Province potranno dare indicazioni utili a questo riguardo alla nuova programmazione.
3. **La maternità**, come ben sintetizzato dalle interviste, rimane un serio ostacolo al lavoro. Oltre alla conciliazione e al congedo parentale, bisogna riflettere su azioni mirate al reinserimento delle madri, anche solo delle donne anziane, nel mercato del lavoro (vedi sempre Womed-Reboot nel **Box 2**) e a misure che incentivino le aziende a sostenere le donne durante la maternità.

Accanto ad azioni di conciliazione che permettono alle donne di non dover ricorrere al part-time, sarebbero utili misure che agiscano sulle posizioni individuali delle lavoratrici, favorendo un dialogo con le aziende al fine di raggiungere condizioni lavorative migliori. Un interessante esempio è quello del programma svedese di promozione del lavoro a tempo pieno (vedi **Box 1** nel paragrafo sugli effetti occupazionali). Accanto a questi interventi specifici, è necessaria un'azione che agisca sugli stereotipi di genere legati al mondo del lavoro, causa della segregazione orizzontale, sullo sviluppo di modelli di

organizzazione del lavoro femminili e sulla valorizzazione della maternità come fattore familiare e non unicamente femminile. A proposito degli stereotipi di genere si veda l'esempio del progetto danese "DigiPippi" (vedi **Box 3**).

Una cultura attenta alla parità di genere è un requisito fondamentale, sicuramente all'interno delle istituzioni pubbliche ma anche nelle imprese private. Per questo è necessario rafforzare l'impegno delle aziende verso una maggiore parità, attraverso misure di sensibilizzazione che mirino a ridurre la discriminazione, a fornire supporto alla maternità e a introdurre nuovi modelli organizzativi (vedi "Il marchio di uguaglianza maltese" nel **Box 4**). Un simile intervento è previsto anche nel nostro PNRR tramite un "Sistema di certificazione della parità di genere". Questa considerazione ricorda che è necessario nei prossimi anni uno stretto coordinamento del nuovo POR FSE+ con le azioni che svilupperà il PNRR per il personale dei CPI e per le politiche a sostegno dell'occupazione femminile.

Per raggiungere l'obiettivo della parità di genere e favorire l'occupazione femminile è necessario che tutte le parti vengano coinvolte e partecipino per raggiungere lo stesso fine. Il progetto ATI, e la relativa Cabina di Regia per le politiche di genere, dovrebbero svolgere sia un indirizzo strategico sia un coordinamento organizzativo all'interno della Regione, assicurare il coinvolgimento delle parti sociali e promuovere un'azione per la parità anche al di fuori delle politiche sociali, nel POR FESR e nelle altre politiche regionali.

INTRODUZIONE

La presente valutazione tematica è parte del Piano di lavoro del valutatore indipendente del Programma Operativo Regionale (POR) 2014-2020 della Toscana finanziato dal Fondo Sociale Europeo (FSE). La valutazione analizza gli impatti degli interventi del POR FSE a favore dell'occupazione femminile e intende fornire indicazioni in tema di parità di genere per la prossima programmazione 2021-2027.

La parità di genere è un problema strutturale nel mercato del lavoro nazionale e regionale. Ad una storica difficoltà delle donne a partecipare al mercato del lavoro, si sommano i problemi delle donne nel mantenere l'occupazionale dopo la maternità e nel percepire livelli contrattuali e salariali simili a quelli degli uomini. Questa valutazione si concentra unicamente sulle azioni di inserimento lavorativo attuate dal POR e le legge in una chiave di genere.

Questa analisi può essere di aiuto per comprendere gli effetti del POR 2014-2020, ma anche per fornire indicazioni alla prossima programmazione oramai in avvio. Nella nuova programmazione il Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) si integra con la strategia Europea del Pilastro sociale e ha un ruolo di primo piano nella parità di genere all'interno del mercato del lavoro, nel promuovere condizioni di lavoro più eque e inclusive e nel favorire un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata. L'intera programmazione nazionale, e quindi anche quella della Toscana, si insilerà a questi principi. Inoltre, la parità di genere è uno dei tre temi trasversali della strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano e, quindi, nei prossimi anni molte risorse convergeranno su questo tema.

L'analisi degli effetti sull'occupazione femminile si è focalizzata sull'Asse A Occupazione del POR Toscana e, in particolare, su cinque azioni identificate dal Provvedimento Attuativo di Dettaglio (PAD) del POR e scelte sulla base del loro potenziale impatto sull'occupazione femminile, della numerosità dei partecipanti, dell'allocazione delle risorse e dell'età delle partecipanti.

La metodologia della valutazione integra analisi quantitative ed analisi qualitative. Essa si basa su analisi documentali e dei dati del POR e, in particolare, analizza i dati delle Comunicazioni Obbligatorie (COB), forniti dall'ufficio statistico della Regione ed estratti dal database dei Centri Per l'Impiego (CPI) regionali, per approfondire i percorsi di inserimento delle donne e confrontarli con quelli degli uomini che hanno usufruito delle stesse azioni. È stato poi inviato via mail un questionario alle partecipanti alle azioni in esame per comprendere meglio le difficoltà che hanno incontrato durante l'inserimento lavorativo. Infine, sono state realizzate diverse interviste ai principali responsabili delle cinque misure selezionate e delle iniziative a favore della parità di genere all'interno della Regione Toscana per comprendere le strategie regionali e l'utilizzo di un approccio di mainstreaming.

Il rapporto è suddiviso in otto capitoli. Il primo capitolo è dedicato alla presentazione delle domande di valutazione e alla descrizione della metodologia utilizzata. Il secondo capitolo introduce il tema della parità di genere attraverso una breve excursus sul suo ruolo nelle politiche europee e nella nuova programmazione. Il terzo capitolo propone un'analisi della letteratura scientifica sul tema della parità di genere per meglio comprendere i nodi

sociali alla sua radice e le politiche sinora attivate per scioglierli. Il quarto capitolo presenta un breve quadro dell'occupazione femminile nella Toscana. Il quinto capitolo propone una rassegna delle politiche sull'occupazione femminile in Italia e in Toscana, con un approfondimento sul ruolo della parità di genere nel PNRR. Il sesto capitolo illustra le misure del POR che sono oggetto dell'analisi riguardo alle risorse loro dedicate e al numero dei partecipanti registrati sino alla fine del 2020. Il settimo capitolo presenta le analisi dell'impatto sull'occupazione femminile di quelle misure. Infine l'ottavo capitolo propone le risposte dello studio alle domande di valutazione e propone le implicazioni per le politiche a favore dell'occupazione femminile.

1. OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE

La promozione della parità di genere è da molto tempo un obiettivo strategico dei fondi europei. Già il Regolamento 1994-1999 considerava le pari opportunità tra uomini e donne sul mercato del lavoro come un compito prioritario per il FSE.

Nel 1996, la Commissione ha promosso un nuovo approccio dualistico alle politiche di parità di genere, introducendo il concetto, elaborato nella Conferenza di Pechino del 1995, del "mainstreaming" di genere. Secondo questo approccio le politiche antidiscriminatorie e le azioni specifiche a favore delle donne devono essere affiancate da interventi "orizzontali" che agiscano sulle differenze di genere nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie (*gender mainstreaming*).

Il 26 maggio 2021, la Corte dei Conti Europea ha pubblicato un rapporto sulla prospettiva di genere nel bilancio comunitario e nei programmi di spesa dell'Unione Europea affermando che, nonostante la crescente consapevolezza sull'importanza di ridurre la disuguaglianza di genere, il percorso verso la parità è ancora incompiuto.

Nella programmazione 2021-2027, l'uguaglianza e il mainstreaming di genere saranno prioritari. A questo scopo è stata introdotta una nuova preconditione di finanziamento (*enabling condition*) per garantire l'effettiva applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'UE e il requisito della parità tra uomini e donne. La Regione Toscana nell'impostazione della nuova programmazione intende rafforzare significativamente l'impegno per l'occupazione femminile e la rimozione delle barriere al lavoro delle donne.

Partendo dall'approccio dualistico previsto dalla Commissione, lo studio tematico analizza le due dimensioni delle azioni per l'occupazione femminile (azioni specifiche e mainstream) del POR FSE e ne valuta gli effetti ad ora rilevabili.

L'obiettivo di questa valutazione tematica è quello di analizzare gli impatti degli interventi del POR sull'occupazione femminile, con particolare riferimento all'Asse A, e di fornire indicazioni in tema di parità di genere per la prossima programmazione 2021-2027.

1.1. LE DOMANDE DI VALUTAZIONE

Le principali domande di valutazione definite insieme alla committenza e a cui si intende rispondere con le analisi successive sono:

- *Quali sono le principali difficoltà del mercato del lavoro femminile in Toscana e in che misura il FSE può affrontarle?*
- *In che modo il PO FSE 2014-2020 della Regione Toscana ha affrontato le disparità di genere?*
- *Quali sono stati i risultati e gli impatti degli interventi PO FSE sull'occupazione femminile, relativamente all'Asse A?*
- *In che modo la programmazione 2021-2027 può contribuire al problema dell'occupazione femminile e alla parità di genere?*

1.2. LA METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE

La multidimensionalità delle cause della disparità di genere (retaggi culturali, strutture familiari, inadeguatezza welfare e dei servizi pubblici, concentrazione settoriale del lavoro femminile, disparità di trattamento, ecc.) implica che gli effetti delle politiche possono dipendere da una molteplicità di condizioni concomitanti. Questa complessità nelle valutazioni delle politiche di genere è inevitabile e la metodologia che proponiamo affronta prima analizzando le cause e le principali criticità legate alla parità di genere nel mondo del lavoro, con particolare attenzione al contesto toscano e poi mettendo in evidenza l'effetto sulla parità di genere di alcuni interventi specifici dell'asse A del POR a sostegno dell'occupazione.

Quindi la valutazione prevede due principali componenti:

1. Una **componente generale** e di carattere più strategico, volta a identificare i problemi di genere in Toscana e come il POR li ha affrontati nel loro complesso;
2. Una **componente specifica** volta a misurare i risultati dell'Asse A del POR e di alcuni suoi interventi più rappresentativi in termini di genere.

La prima componente generale prevede le seguenti attività:

- **analisi della letteratura** con l'obiettivo di individuare le principali criticità del lavoro femminile e le principali necessità di cambiamento. Questa attività è servita a identificare i maggiori problemi di parità e a classificare le diverse politiche per contrastarli e a tracciare uno schema generale della relazione tra cause di disparità e strumenti utilizzati per rimuoverle con cui analizzare le politiche per l'occupazione delle donne nel POR FSE.
- **analisi di contesto e delle statistiche di genere** in Toscana per comprendere le disparità di genere maggiormente rilevanti all'interno del mercato del lavoro, anche sulla base dei precedenti lavori di IRPET. Sulla base di specifici indicatori sono evidenziati i punti di forza e debolezza del mercato del lavoro femminile in Toscana.
- **analisi degli interventi del POR FSE** in relazione alla partecipazione femminile e agli interventi pubblici complessivi.

La seconda componente della valutazione si concentrerà sull'Asse A e su alcuni interventi dell'Asse A maggiormente interessanti ai nostri fini e in particolare: gli interventi per i tirocini, gli ITS, gli assegni di ricerca e la creazione di impresa.

Questa seconda componente prevede le seguenti attività:

- **analisi documentale** (bandi e altri materiali) per approfondire come il principio del mainstreaming di genere sia stato assunto nella programmazione e attuazione delle politiche dell'Asse A selezionate per l'approfondimento;
- **interviste ai responsabili e ai principali attori coinvolti** nella realizzazione degli interventi selezionati per l'approfondimento, per comprendere in quale misura le politiche di genere e l'approccio mainstreaming sono stato adottati e implementati, il ruolo dei diversi attori quali beneficiari e CPI nell'attuazione delle strategie di parità di genere e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori che si sono rivolti ai CPI;
- **analisi degli impatti occupazionali sull'occupazione femminile** negli interventi selezionati. Per ciascuno degli interventi selezionati si sono analizzati gli impatti che tali interventi hanno avuto sull'occupazione femminile attraverso tecniche quantitative e econometriche. Per questa analisi sono stati adottati i dati

relativi alle Comunicazioni Obbligatorie (COB) dei partecipanti agli interventi selezionati dell'asse A e al Registro delle imprese.

- **indagine mail su donne che hanno partecipato all'Asse A** che ha l'obiettivo di fornire indicazioni sulle problematiche relative all'inserimento lavorativo, alla conciliazione dei tempi e ad altri elementi utili a disegnare i nuovi interventi 2021-2027.

2. LA PARITÀ DI GENERE

La parità di genere è un obiettivo strategico non solo europeo ma mondiale. È, infatti, uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, lanciata dalle Nazioni Unite nel 2015. Tra i traguardi previsti per questo obiettivo vi sono:

- la fine, ovunque, di ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;
- il riconoscimento e la valorizzazione della cura e del lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali;
- la garanzia di una piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;
- l'adozione e il rafforzamento di una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

Nonostante l'Agenda 2030 sia stata sottoscritta da 196 paesi, secondo il Global Gender Gap Index del World Economic Forum (WEF), a livello mondiale, il divario di genere è ancora pari al 67,7%, con un gap del 32,3% ancora da colmare⁹. In particolare, l'Italia si trova al 63° posto su 156 paesi con un punteggio pari a 72,1 punti percentuali e al 20° posto tra gli Stati membri dell'UE. Tra i paesi con un punteggio migliore troviamo la Spagna (14° posto), il Regno Unito (23° posto), il Canada (24° posto) e gli Stati Uniti (30° posto). Da un'analisi dell'evoluzione dell'indice negli ultimi anni, il WEF ha stimato che senza cambiamenti sostanziali, ci vorranno altri 135,6 anni prima che tali cambiamenti svaniscano (WEF, 2021).

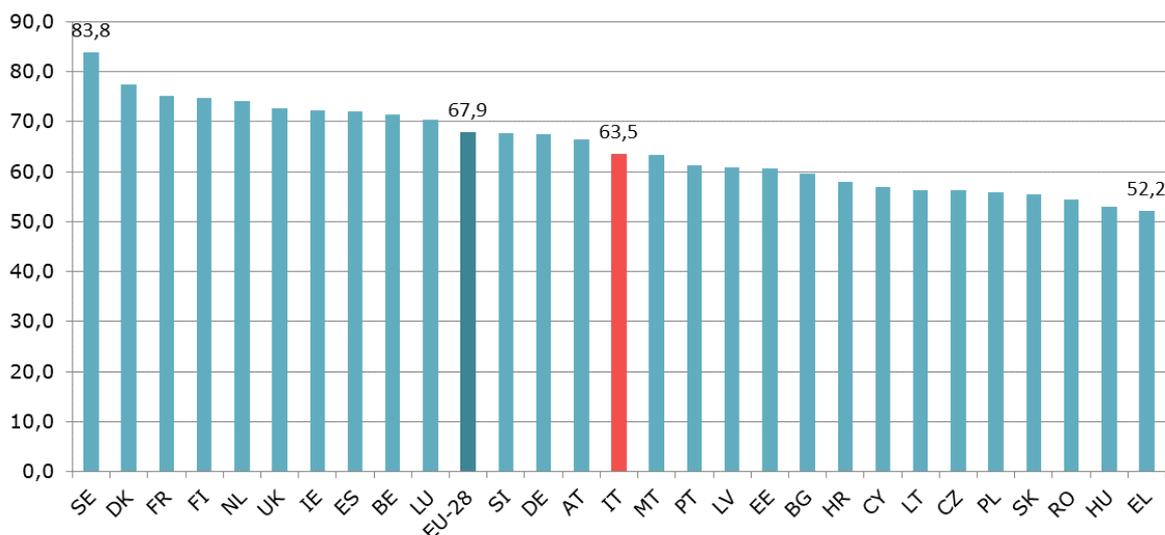
Secondo l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), l'Italia si colloca in una posizione migliore a livello UE per parità di genere. Tale indice¹⁰, infatti, sembra essere più accurato rispetto a quello del WEF in quanto prende in considerazione una più vasta gamma di ambiti in cui sono presenti disuguaglianze di genere o dove le donne sono particolarmente vulnerabili come, ad esempio, il tempo del lavoro di cura della famiglia e il tempo libero, nonché le attività sociali e la violenza contro le donne.

Secondo questo indice, l'Italia si trova al quattordicesimo posto nell'Unione Europea (UE) per parità di genere, con un punteggio di 63,5 su 100. Tuttavia, sebbene l'Italia sia cresciuta di 10,2 punti percentuali dal 2010, progredendo verso la parità di genere ad un ritmo più veloce di altri Paesi membri, il suo punteggio rimane ancora di 4.4 punti inferiore alla media europea (Figura 1).

⁹ Il Global Gender Gap Index è misurato su una scala da 0 a 100 e il punteggio indica quanto un paese è distante dalla parità che corrisponde a 100%. L'indice è suddiviso in quattro sotto-indici: 1) Economic Participation and Opportunity index, 2) Educational Attainment index, 3) Health and Survivalindex, e 4) Political Empowerment index.

¹⁰ L'Indice sull'uguaglianza di genere misura le differenze di genere tra uomini e donne in sei ambiti principali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, nonché nei loro sottodomini. A questi sei domini se ne aggiungono altri due: la violenza contro le donne e le disuguaglianze intersezionali che prendono in considerazione altri fattori come la famiglia di provenienza, il livello di istruzione, il paese di nascita, l'età ed eventuali disabilità. Complessivamente, l'indice sintetizza il punteggio di 31 indicatori.

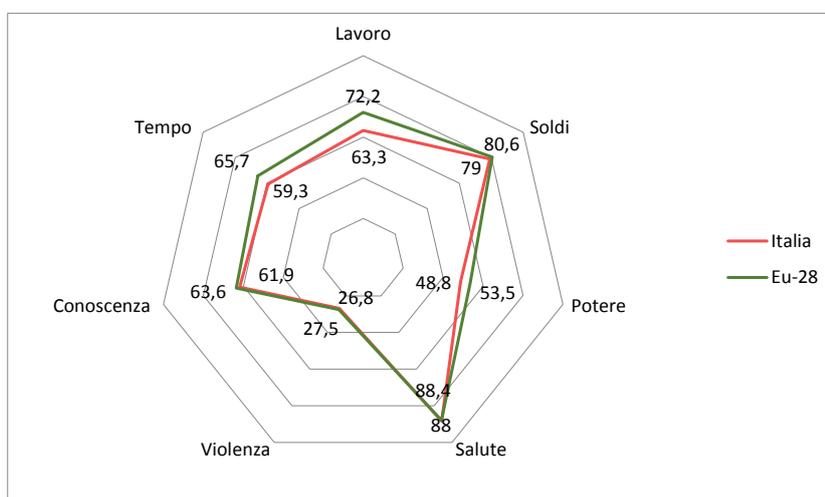
Figura 1 Indice sull'uguaglianza di genere dell'EIGE



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati EIGE

L'Italia consegue il punteggio più alto nell'ambito della *salute* misurata come stato di salute, comportamento sano e salutare e accesso ai servizi sanitari (88,4) e del *denaro* inteso come risorse finanziarie disponibile e rischio di povertà (79). Il punteggio più basso (48,8) appartiene all'ambito *potere*, *il quale* misura l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali nella sfera politica, economica e sociale. Per quanto riguarda la dimensione lavoro che misura la parità di genere nell'accesso all'occupazione e nella qualità delle condizioni di lavoro, con un punteggio pari a 63,3, l'Italia si colloca all'ultimo posto tra i paesi europei (Figura 2¹¹).

Figura 2 Punteggio dell'Italia e dell'UE-28, nel 2020, nei sette ambiti dell'Indice sull'uguaglianza di genere di EIGE



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati EIGE

L'uguaglianza di genere è un diritto fondamentale, un valore comune dell'UE ma anche una condizione necessaria per raggiungere gli obiettivi di crescita sostenibile europea e mondiale. La parità di genere, infatti, ha effetti positivi sull'economia e sulla società, ad esempio attraverso un effetto ampiamente positivo sul PIL pro capite e sull'occupazione

¹¹ Solo i dati relativi alla violenza di genere si riferiscono al 2017.

delle donne dovuti a un aumento della produttività e a un miglioramento della capacità produttiva potenziale dell'economia (Morais Maceira, 2017).

L'Istituto Europeo per la Parità di Genere ha stimato gli effetti che l'uguaglianza di genere potrebbe avere sulla crescita economica. Sarebbe che, entro il 2050, un miglioramento nella parità di genere potrebbe portare ad un aumento del PIL pro capite a livello europeo tra il 6.1 e il 9.6%, pari a 1,95 e 3,15 trilioni di euro.¹² In particolare, per i paesi che ancora presentano forti ritardi, come l'Italia, l'impatto sul PIL dovuto alla riduzione dei divari di genere sarebbe superiore alla media e pari ad un aumento del PIL di 12 punti percentuali entro il 2050. Inoltre, la parità di genere aumenterebbe i posti di lavoro di 10,5 milioni entro il 2050, contribuendo così a ridurre la povertà, uno degli obiettivi della Strategia Europa 2020. Le donne, infatti, sono colpite dalla povertà più spesso degli uomini a causa delle minor prospettive di lavoro e salario.

2.1. LE STRATEGIE EUROPEE: UN BREVE RIEPILOGO STORICO

La parità di genere è un valore cardine e un diritto fondamentale dell'UE¹³ nonché un principio chiave del Pilastro europeo dei diritti sociali (Commissione europea, 2020).

L'uguaglianza di genere ha da sempre fatto parte della storia dell'UE. Nel Trattato istitutivo delle Comunità Economiche Europee (CEE) del 1957, seppur attraverso una nozione molto circoscritta, veniva riconosciuta la parità di genere.¹⁴ Successivamente, la tutela delle donne in ambito europeo viene garantita dalla Carta Sociale Europea di Torino (1961) e dall'Accordo sulla politica sociale contenuto nel Trattato di Maastricht (1992).

Nel 1996, sulla scia della Conferenza mondiale sulle donne di Pechino del 1995, la Commissione Europea ha introdotto una nuova dimensione nell'ambito della parità di genere, riconoscendo la necessità di introdurre una visione di genere, in tutte le politiche e le azioni comunitarie, tenendo *"sistematicamente conto delle differenze che sussistono tra le condizioni, situazioni e necessità delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e azioni comunitarie"* (Commissione Europea, 1996). La nuova nozione viene definita dalla Commissione stessa come *"mainstreaming"*. A livello europeo si sviluppa, quindi, un nuovo approccio alla parità di genere, definito del "doppio binario"; alle politiche antidiscriminatorie e alle azioni specifiche in favore delle donne si affianca un approccio trasversale che tiene conto delle pari opportunità in tutti i settori.

Il Trattato di Amsterdam (1997), con le modifiche al Trattato CE degli articoli 2,3, paragrafo 2, 13, 141, ha fornito una base giuridica a questo approccio binario, stabilendo che la garanzia delle pari opportunità tra donne e uomini costituisce un compito specifico dell'Unione Europea, nonché un obiettivo orizzontale da includere nella definizione di tutte le politiche e azioni comunitarie. Tale principio di uguaglianza tra uomini e donne è stato riaffermato, nel Trattato di Lisbona (2009), inserendolo tra i valori (art. 2 TUE) e gli obiettivi europei (art. 3, par. 3 TUE).

Con l'obiettivo di promuovere la parità tra i sessi e combattere le discriminazioni di genere, nel 2006 è stato fondato l'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

¹² [Economic Benefits of Gender Equality in the EU | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/economy_finance/economic_benefits_of_gender_equality_in_the_eu).

¹³ Cfr. articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del TUE, articoli 8, 10, 19 e 157 del TFUE e articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

¹⁴ L'art. 199 del Trattato di Roma contiene il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici.

L'EIGE è un organismo autonomo dell'Unione europea, che ha il compito di promuovere l'uguaglianza di genere e la lotta contro la discriminazione basata sul sesso, nonché sensibilizzare i cittadini europei sul tema.

Diverse iniziative politiche in favore della parità di genere sono state poste in essere dall'Unione Europea al fine di promuovere e favorire l'uguaglianza tra donne e uomini nella società e in tutti e settori economici. La "Strategia-quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)" stabiliva un quadro d'azione per l'integrazione della dimensione di genere in tutte le attività comunitarie al fine di raggiungere l'obiettivo di eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità di genere.¹⁵ Nonostante l'impegno dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere e i numerosi progressi fatti, nessuno Stato membro, tuttavia, ha raggiunto la piena parità e i progressi vanno a rilento.

La nuova Strategia per la parità di genere 2020-2025 (Commissione Europea, 2020) prevede obiettivi e azioni volti a compiere progressi significativi. Gli obiettivi principali sono:

- porre fine alla violenza di genere e combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

L'attuazione della strategia segue l'approccio del doppio binario e si baserà sul principio trasversale dell'*intersezionalità*¹⁶, che prende in considerazione il genere insieme ad altre caratteristiche o identità personali, analizzando il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Per quanto riguarda l'impegno dei Fondi strutturali a sostegno di politiche di pari opportunità, già il Regolamento per il periodo 1994-1999 prevedeva come obiettivo comunitario fondamentale e compito prioritario del FSE, la pari opportunità tra donne e uomini. Purtroppo, le misure finanziate furono unicamente azioni specifiche a favore delle donne o progetti pilota, nell'ambito del FSE, che spesso rispecchiavano atteggiamenti improntati a stereotipi sessisti o tali da rafforzare la segregazione professionale. Il Regolamento del periodo successivo 2000-2006 aveva come punto di partenza il programma NOW (New Opportunity for Women) che prevedeva una serie di misure volte a ridurre la segregazione verticale e orizzontale, cercando di correggere l'impostazione del periodo precedente. Nel Regolamento FSE 2007-2013, gli Stati membri dovevano assicurare la promozione della parità di genere e pari opportunità nella preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei programmi operativi e fornire una descrizione del modo in cui venivano promosse nei loro programmi operativi (Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea, 2006). Nonostante ciò, la Commissione Europea ha riscontrato alcuni problemi nella programmazione finanziaria del FSE 2007-2013, tra i quali; i) la mancata attuazione dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le fasi della gestione/ciclo del FSE; ii) l'insufficiente considerazione delle azioni specifiche rispetto alla strategia del doppio approccio; iii) la mancata priorità e la non inclusione dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le fasi delle procedure del FSE e delle

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932>

¹⁶ L'EIGE definisce *intersezionalità* come uno "strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e i modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche".

questioni tematiche.¹⁷ Gli obiettivi di uguaglianza di genere e il duplice approccio alla parità di genere, sia in termini di mainstreaming che in termini di azioni specifiche, erano requisiti obbligatori nel FSE per il periodo di finanziamento 2014-2020.

Secondo una recente relazione della Corte dei Conti Europea (Corte dei Conti Europea, 2021a) sull'integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE a partire dal 2014, l'UE non ha tenuto adeguatamente conto della parità di genere nell'ultimo ciclo di bilancio. In particolare, afferma che *"Un bilancio sensibile alla dimensione di genere non significa soltanto finanziamenti per iniziative manifestamente a favore della parità di genere. Significa comprendere l'impatto delle decisioni strategiche e di bilancio sugli obiettivi in materia di parità di genere e utilizzare tali informazioni per modificare le spese e le entrate pubbliche al fine di correggere le disuguaglianze"* (Corte dei Conti, 2021b).

In previsione del nuovo quadro finanziario pluriennale (QFP) e dell'ingente importo di finanziamenti UE nell'ambito dello strumento "Next Generation EU", la Corte ha formulato una serie di raccomandazioni specifiche per aiutare l'UE a tenere fede al proprio impegno di integrare la dimensione di genere. Tra queste, la Corte sottolinea l'importanza di effettuare un'analisi di genere dei fabbisogni e degli impatti, analizzando sistematicamente i dati disaggregati per sesso e di utilizzare obiettivi ed indicatori di genere comuni per monitorare i progressi, poco utilizzati durante il precedente ciclo finanziario, nonché un adeguato sistema di tracciamento dei fondi stanziati per sostenere la parità di genere per tracciarne annualmente i progressi.

Nella programmazione 2021-2027, come nel precedente ciclo finanziario, il riferimento alla parità di genere è esplicito: gli Stati Membri e la Commissione devono assicurare durante tutte le fasi dei programmi, dalla preparazione alla valutazione il rispetto della parità di genere e l'adozione di una prospettiva di genere (gender mainstreaming) (Consiglio dell'Unione Europea, 2021a). In particolare, un ruolo di primo piano nella promozione della parità di genere è affidato al FSE+ che è diventato il principale strumento dell'UE per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali. Nell'ambito di attuazione del Pilastro europeo, infatti, il FSE+ ha il compito di *"promuovere una partecipazione al mercato del lavoro equilibrata dal punto di vista del genere, condizioni di lavoro eque e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili e alle persone dipendenti"*¹⁸ (Consiglio dell'Unione Europea, 2021b).

L'impegno verso una parità di genere nell'ambito delle politiche per la ripresa e la resilienza è ribadito nell'iniziativa "Next Generation EU". I Piani di Ripresa e Resilienza (PNRR), infatti, devono contenere indicazioni precise sulle modalità con cui le varie misure proposte contribuiranno alla parità di genere.

Il PNRR italiano fa della parità di genere una delle tre priorità trasversali del Piano insieme a giovani e mezzogiorno. Al suo interno sono previste sia misure generali rivolte a ridurre le asimmetrie di genere in ambito sociale ed economico, sia misure direttamente e indirettamente rivolte a promuovere l'occupazione femminile come interventi a sostegno dell'imprenditorialità femminile e interventi rivolti al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali.

¹⁷ <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=67&langId=en&newsId=8420>

¹⁸ *"(...) promoting a gender-balanced labour market participation, equal working conditions, and a better work/life balance including through access to affordable childcare, and care for dependent persons"*.

3. LE CAUSE DELLE DISPARITÀ DI GENERE

Nonostante negli ultimi decenni le differenze tra uomini e donne si siano ridotte in vari ambiti della vita economica, sociale e politica, i divari di genere sono ancora un fenomeno diffuso.

In questo capitolo analizziamo la letteratura relativa alle differenze di genere nel mercato del lavoro con l'obiettivo di comprenderne le cause e approfondirne le caratteristiche. I divari di genere, infatti, sono il risultato di una molteplicità di fenomeni e dimensioni la quale rende necessaria l'analisi delle diverse sfere della vita quotidiana come il lavoro, l'istruzione, l'autonomia finanziaria e le attività di cura della famiglia e della casa.

3.1. LE DISPARITÀ CHE PROVENGONO DALL'ISTRUZIONE

L'istruzione ha un impatto sostanziale sulle prospettive lavorative. In media in Europa, circa l'82% della popolazione totale (donne e uomini) con un'educazione terziaria ha un'occupazione. La media scende di quasi di 10 punti percentuali (71,6%) se si prendono in considerazione le persone con un'istruzione secondaria superiore o un'istruzione post-secondaria non terziaria. Per coloro che non hanno un'istruzione secondaria superiore, il tasso di occupazione arriva al 58.1%. L'istruzione è quindi uno strumento potente per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Nei paesi sviluppati, il livello di istruzione femminile ha raggiunto quello maschile e, tra la popolazione più giovane, il divario di genere si è invertito.¹⁹ Tuttavia, nel contesto educativo, alcuni divari di genere permangono, come quelli legati alla scelta delle discipline scolastiche e universitarie.

Il numero di donne laureate nelle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) rimane ancora basso rispetto a quello degli uomini. Tale divario costituisce una dimensione cruciale nelle attuali differenze di genere, soprattutto per quanto riguarda il mercato del lavoro. Le opportunità di lavoro e di carriera, infatti, sono spesso legate alla scelta delle discipline di studio. Le discipline STEM garantiscono migliori opportunità lavorative, lavori più gratificanti e carriere dirigenziali e di responsabilità, nonché salari più elevati (Profeta, 2021). Uno studio condotto su un gruppo di studenti universitari norvegesi ha dimostrato che il reddito dei laureati in ingegneria supera di circa 30.000 dollari l'anno il reddito dei laureati in materie umanistiche (Kirkeboen et al. 2017).

Molti studiosi hanno cercato di determinare le ragioni del divario di genere nelle materie STEM analizzando il ruolo che le capacità innate (*nature*) e il contesto (*nurture*) svolgono nel favorire la presenza delle donne nelle discipline STEM. Tuttavia, isolare i due fattori non è facile a causa della loro influenza reciproca (Bertrand, 2011). Le spiegazioni basate su fattori legati alle differenze biologiche si basano sulle diverse abilità riscontrate tra uomini e donne, con uomini in possesso di maggior flessibilità mentali e capacità spaziali (Gardner, 1983) che meglio si addicono a materie come geometria e matematica (Maloney e Beilock, 2012). Diversi studi hanno analizzato le performance degli studenti e delle studentesse in alcuni test standardizzati come il Program for International Student Assessment (PISA), lo Scholastic Aptitude Test e il Graduate Record Examination (GRE).

¹⁹ Dati OCSE, 2019 (<https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>)

Dalle diverse analisi emerge che gli studenti ottengono in media risultati migliori in matematica mentre le studentesse ottengono risultati migliori in lettere (Hedge e Nowelle, 1995; Machin e Pekkarinen, 2008; Ellison e Swanson, 2009).

Per quanto riguarda la seconda determinate, la *nurture*, le spiegazioni si basano sull'influenza che la cultura e gli stereotipi di genere esercitano sul contesto in cui studentesse e studenti crescono e si formano. In particolare, si soffermano sul ruolo degli insegnanti e dei genitori che, tramite la loro posizione, possono influenzare le scelte dei ragazzi e ragazze, orientandole verso specializzazione basate su stereotipi di genere che, così facendo, contribuiscono a rafforzare (Zafar, 2013). Diversi studi hanno dimostrato che i paesi con stereotipi di genere maggiori, sono anche quelli dove si riscontrano divari più ampi in matematica (Guiso et al., 2008, Reuben et al., 2014).

Un altro elemento che influisce sulle scelte e sulle performance degli studenti e delle studentesse è la diversa propensione al rischio e il diverso livello di competitività tra i due gruppi (Ors et al., 2013). Alcuni studi sperimentali hanno dimostrato che in ambienti competitivi le prestazioni degli uomini possono migliorare mentre quelle delle donne tendono a peggiorare (Gneezy et al., 2003; Nierderle e Versterlund, 2007). Tuttavia, anche in questo caso, è difficile distinguere se tali differenze dipendano da fattori legati alla *nature* o da fattori relativi alla *nurture*, come la composizione della classe (Carell et al., 2009) o il genere dei fratelli (Anelli e Peri, 2015). Alcuni autori hanno studiato il ruolo dell'ambiente e della composizione della classe nella determinazione della propensione al rischio: mentre gli uomini diventano più competitivi e aumentano la loro autostima in ambienti dove sono presenti altri uomini, le donne, in presenza di uomini, diventano meno sicure e tendono ad evitare questo tipo di concorrenza (Carrel et al., 2009; Carrell e Hoekstra, 2010). Booth e Nole. (Booth e Nole, 2012; Booth et al., 2018) hanno dimostrato come, sebbene in media le studentesse presentino una minor avversione al rischio, nelle scuole esclusivamente femminili, il loro comportamento è simile a quello degli studenti maschi.

Quando i divari di genere sono generati dall'ambiente possono essere previsti degli interventi mirati a ridurre i gap e favorire un maggior presenza delle donne nelle discipline STEM. Un esempio può essere l'aumento dei tempi durante gli esami di matematica o nei test di ingresso all'università, in quanto, secondo uno studio condotto da Galasso e Profeta (Galasso e Profeta, 2018), una determinante del divario di genere nei test matematici è la pressione esercitata dagli stretti vincoli di tempo a cui gli studenti sembrano rispondere meglio delle studentesse.

Il PNRR riserva una parte degli interventi nell'ambito dell'istruzione e formazione alla promozione dell'integrazione all'interno dei curricula scolastici di attività, metodologie e contenuti volti a sviluppare competenze STEM nonché misure per sviluppare e rafforzare le competenze STEM, digitali e di innovazione per incentivare e iscrizioni ai curricula STEM terziari. Nell'ambito di tali interventi, un'attenzione particolare è rivolta alle pari opportunità con l'obiettivo di favorire la presenza delle donne nelle discipline STEM.

3.2. DISPARITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO E SUE CAUSE

I divari di genere nel mondo del lavoro sono una delle sfide più impellenti a livello globale. I tassi di occupazione femminili, seppure in aumento negli ultimi decenni, risultano ancora inferiori a quelli maschili.

In particolare, in Italia, il tasso di occupazione femminile ha raggiunto nel 2020 il 52,7% contro il 66,8% della media EU²⁰. Tale risultato è, non solo ben al di sotto del target del 75% previsto dalla Strategia Europa 2020, ma è addirittura inferiore al target fissato dalla precedente Strategia di Lisbona per il 2010.

In aggiunta, il mercato del lavoro è caratterizzato da una forte segregazione sia orizzontale sia verticale: le donne sono spesso impiegate in specifiche categorie professionali e difficilmente ricoprono ruoli dirigenziali. Di conseguenza, esiste un sostanziale divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici dovuto alle distorsioni nel mercato lavoro e a politiche inadeguate a sostegno della donna.

Di seguito proponiamo una breve rassegna delle caratteristiche delle disparità nel mercato del lavoro e delle relative cause.

3.2.1. Maternità come fonte di svantaggio

Le madri rappresentano il gruppo più svantaggiato delle donne lavoratrici (Profeta, 2021). La nascita di un figlio costituisce uno dei motivi dell'uscita delle donne dal mercato del lavoro, spesso definitiva. Le madri sono spesso soggette a condizioni lavorative peggiori delle non madri: il loro salario è inferiore (*motherhood pay gap - divario salariale della maternità*) a causa dell'interruzione lavorativa o della riduzione dell'orario di lavoro o del cambiamento di impiego per una più facile conciliazione vita-lavoro. Grishmaw e Rubery (Grishmaw e Rubery, 2005) stimano che in Europa, il divario salariale della maternità aumenta con il numero di figli, e, in particolar modo, diventa sostanziale dopo il secondo. Al divario salariale di maternità si aggiunge il divario retributivo di genere che aumenta con il numero di figli. Davies e Pierre (Davies e Pierre, 2005) hanno calcolato, per un campione di paesi europei, una penalizzazione salariale tra i 2 e i 6 punti percentuali per le donne con un figlio, che aumenta fino a 18 punti percentuali con tre figli.

Un altro indicatore della qualità del lavoro è il numero di ore lavorate. Uno studio ha dimostrato che essere madre diminuisce la probabilità di scegliere un lavoro a tempo pieno e aumenta la probabilità sia di non lavorare sia di lavorare part-time rispetto alle donne senza figli (Bardasi e Gornick, 2000).

Sicuramente la maternità dipende dalla *nature*, tuttavia, le ragioni per cui la maternità viene proposta come un fattore determinante nella disparità di genere nel mercato del lavoro dipende dalla *nurture*. In particolare, dipende dai ruoli che vengono assegnati all'interno di una famiglia i quali, spesso, ancora oggi si fondano sul principio di specializzazione del *breadwinner model*, in cui l'uomo si occupa di fornire risorse economiche alla famiglia mentre la moglie si occupa dei figli e della casa. Tuttavia si tratta chiaramente di un modello anacronistico, proprio di un passato in cui la forza fisica era un attributo necessario per trovare un'occupazione, non più adatto al mondo di oggi (si veda il paragrafo relativo al *Famiglia e conciliazione vita-lavoro*). La cultura familiare basata sul principio della specializzazione non è l'unico ostacolo per le madri alla partecipazione nel mercato del lavoro, infatti, anche il contesto istituzionale svolge un ruolo importante. La disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia, ad esempio, ha un impatto positivo sulla presenza delle madri nel mercato del lavoro (Oppenheimer, 1994;

²⁰ Dati EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics.

Fuwa,2004). Contrariamente all'intuizione comune, dagli anni Ottanta non esiste più un trade-off tra tasso di fecondità e occupazione femminile, anzi, i paesi con un più alto tasso di occupazione femminile sono anche quelli con una più alta fecondità (Profeta, 2021). Di conseguenza, la maternità di per sé non costituisce un fattore determinante del divario di genere nel mercato del lavoro, ma è il contesto culturale, familiare e istituzionale a assegnare alla maternità una connotazione negativa nell'ambiente lavorativo. Un contesto favorevole è un contesto in cui vi sono politiche di sostegno all'occupazione femminile e alla fecondità, come quelle per l'assistenza all'infanzia, in cui la cultura favorisce la parità di genere e le pari opportunità nel mercato del lavoro e in cui in famiglia uomini e donne condividono lo stesso ruolo e le stesse responsabilità.

3.2.2. Segregazione "orizzontale" tra settori economici

Un elemento strutturale del mercato del lavoro è la cosiddetta segregazione orizzontale o *muri di vetro*. Con segregazione orizzontale si intende la differente distribuzione di genere dell'occupazione tra i settori economici e tra le professioni (Faraoni e Marinari, 2019). Nonostante la presenza crescente delle donne nel mercato del lavoro e l'aumento dei livelli di istruzione, la segregazione orizzontale descrive un mercato del lavoro che risulta ancora significativamente condizionato dalle differenze di genere, sintomo di importanti differenze di fondo nelle opportunità per donne e uomini, in particolare in termini di accesso a diversi tipi di lavoro.

Uno studio condotto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO, 2017), ha calcolato che tra il 1997 e il 2017, a livello globale, la segregazione orizzontale è aumentata da 15 a 20.5 punti percentuali²¹. In altre parole, per raggiungere un'allocazione paritaria di uomini e donne in ogni settore, sarebbe necessario che un uomo o una donna su cinque siano allocati in settori diversi da quelli in cui operano attualmente. In Europa occidentale, il livello di segregazione orizzontale nel 2017 è risultato pari al 30.4%. Inoltre, i settori con la più alta concentrazione relativa di donne sono stati stimati essere l'istruzione, la sanità e il lavoro sociale, seguiti dal settore pubblico. Diversamente, i settori con una maggior concentrazione relativa di lavoratori maschi sono risultati l'edilizia e il trasporto, lo stoccaggio e la comunicazione.

La segregazione orizzontale rispecchia, in qualche modo, la divisione del lavoro che si era affermata durante la rivoluzione industriale con gli uomini che lavoravano e le donne che rimanevano a casa ad accudire la famiglia. Con l'aumento delle donne nel mercato del lavoro, tale ripartizione si è trasferita, insieme agli stereotipi di genere ad essa legati, sulla scelta del settore lavorativo che vede le donne prediligere i settori della cura, dell'assistenza e dell'istruzione, e comunque le mansioni impiegatizie.

Il dato negativo è che la segregazione orizzontale influisce sui divari di genere relativi ai redditi e alle condizioni di lavoro come anche sui divari nella partecipazione alla forza lavoro e nella disoccupazione (Kapsos et al., 2014; ILO, 2017). Secondo un'indagine IRPET (Faraoni e Marinari, 2019), in Toscana, i salari medi nei settori a prevalenza femminile sono in media inferiori rispetto a quelli con un maggior numero di lavoratori maschi. Inoltre, sebbene le differenze retributive di genere persistano in tutti i settori, sono lievemente meno accentuate nei settori in cui la presenza di uomini è maggioritaria.

²¹ Per ciascun settore è stato calcolato la quota di occupati per genere, determinando così i settori sovra e sotto rappresentati dai due sessi in termini percentuali. La somma dei divari positivi (es. settori sovra rappresentati da donne) o negativi (es. settori sovra rappresentati da uomini) determina il livello di segregazione orizzontale.

3.2.3. Segregazione “verticale”: le progressioni di carriera

Un altro fenomeno strutturale del mercato del lavoro è la segregazione verticale o *soffitto di vetro*²². Nonostante la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, le posizioni decisionali e i ruoli di potere sono ancora saldamente nelle mani dell'uomo. In Europa, nel 2019 soltanto un manager su tre era donna e tra i membri dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa nell'UE le donne rappresentavano solo il 28%, nonostante un notevole aumento rispetto agli anni precedenti²³. Nei paesi europei, nonostante le donne siano in maggioranza tra gli studenti universitari, e costituiscano il 47% dei dottorandi, rappresentano solo il 37% dei professori associati e il 21% dei professori ordinari (Profeta, 2021).

Il soffitto di vetro che blocca l'accesso delle donne alle posizioni di vertice sembra aver resistito strenuamente alle pressioni generate da tutti i cambiamenti che hanno caratterizzato il mercato del lavoro e la condizione femminile. Anche nei paesi dove si riscontra una sostanziale parità di genere a livello occupazionale, sono ancora numerosi gli ostacoli per le donne nella carriera e nel raggiungimento di posizioni di vertice.

La letteratura ha cercato di dare una spiegazione a questo fenomeno che da alcuni viene attribuito a fattori legati alla *nature* mentre da altri, soprattutto negli studi più recenti, a fattori legati alla *nurture*. In passato, l'enfasi era inizialmente posta sulle differenze biologiche e funzionali e sui diversi investimenti in capitale umano: l'ipotesi era che la differenza fisica tra uomini e donne si riflettesse in una specializzazione funzionale che li induceva ad adottare una divisione complementare dei compiti per cui gli uomini tendevano a investire soprattutto nel lavoro e nella carriera mentre le donne erano più orientate al lavoro di cura (Rossi, 1977; Becker, 1981). Le componenti essenziali di questa teoria sono state riprese più recentemente da Hakim (2000), la cui "teoria delle preferenze" sostiene che la segregazione può essere spiegata dalle preferenze di una parte sostanziale delle donne per un lavoro centrato sulla casa, o in ogni caso uno stile di vita che combina il lavoro retribuito con l'educazione dei figli.

Studi più recenti hanno visto l'avvento di approcci che si concentrano sulla dimensione culturale, evidenziando il ruolo degli stereotipi e dimostrando l'esistenza di diverse culture organizzative e diversi modelli di cittadinanza di genere²⁴ (Gherardi, 1995; Mills, 2002; Alvesson e Billing, 2009).

Diversi sono i fattori che contribuiscono alla segregazione verticale. Uno di questi è la stessa segregazione orizzontale, ossia molti lavori nei settori con una più alta quota di donne lavoratrice prevedono una minore progressione di carriera. Un altro elemento che può influenzare questo fenomeno è il part-time, più frequente tra le donne ed elevato nei settori femminilizzati. Un fattore poco considerato è la componente generazionale (Faraoni e Marinari, 2019), ossia l'entrata tardiva delle donne in certe professioni. Parte del divario di genere, infatti, in futuro potrebbe essere mitigato dall'attuale accesso più egualitario ai vari settori.

²² La segregazione verticale si riferisce a sottorappresentanza o la sovra-rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori in occupazioni o settori al vertice di un ordine basato su attributi "desiderabili" (reddito, prestigio, stabilità lavorativa, ecc.), indipendentemente dal settore di attività (definizione EIFE).

²³ Dati EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934>

²⁴ La cittadinanza di genere nelle organizzazioni si riferisce alle modalità con cui "le diverse culture organizzative producano e riproducano modelli di cittadinanza relativi alla possibilità degli individui di esprimere l'appartenenza di genere e al rispetto delle differenze nel quotidiano lavorativo" (Gherardi e Poggio, 2003).

Nella segregazione verticale vi è anche una componente discriminatoria relativa ai processi di assunzione e selezione che tendono a sfavorire le minoranze, cercando di riprodurre le caratteristiche della classe dirigente in carica. Una possibile soluzione è il "reclutamento alla cieca" in cui i connotati fisici e il sesso del candidato vengono nascosti nei processi di assunzione. Diversi studi hanno dimostrato che l'adozione del reclutamento alla cieca può effettivamente avere un impatto positivo sul divario di genere, riequilibrandolo (Goldin e Rouse 2000, Bertrand e Mullainathan 2003).

3.2.4. Squilibri nella retribuzione e organizzazione del lavoro

Retribuzione e orario di lavoro sono due ambiti in cui il divario di genere è ancora elevato. Il divario salariale di genere (*Gender Pay Gap*) nell'UE è pari al 14,1%²⁵ ed è rimasto quasi invariato nell'ultimo decennio. In Italia la situazione sembra essere migliore della media europea e il Gender Pay Gap è stimato essere pari al 4,7%. Tuttavia, Olivetti e Pentrogolo (2017) mostrano come, in realtà, tale dato possa dare adito ad interpretazioni fuorvianti: un divario retributivo di genere basso non corrisponde necessariamente ad un divario di genere complessivo basso. Nei paesi dove le donne meno istruite non lavorano, il salario che viene considerato è solo quello delle donne più istruite che è tipicamente più alto e più vicino a quello maschile. Correggendo i risultati per questa distorsione, Olivetti e Pentrogolo stimano, per l'Italia un gap ben più alto e in linea con media UE.

In generale, nei paesi sviluppati, più alto è il salario medio, più ampio è il divario salariale. In questi paesi, il divario retributivo di genere è particolarmente elevato tra le occupazioni più pagate, come i manager e gli amministratori delegati. Per esempio, in Europa, il divario salariale tra i CEO è due volte più elevato di quello medio ed è pari al più del doppio tra il primo 1% dei lavoratori (ILO, 2017).

Un fattore determinante delle differenze di retribuzione tra uomini e donne è il settore lavorativo (Faraoni e Marinari, 2019; ILO, 2017). La segregazione orizzontale, guidata dalle norme sociali, contribuisce al divario salariale. I settori dove prevale un alto tasso di lavoratrici donne sono quelli caratterizzati da una retribuzione più bassa infatti, nei settori a più alta presenza maschile, la retribuzione annua delle donne è maggiore rispetto a quella media dei settori femminilizzati e il differenziale salariale tra i generi risulta leggermente più basso.

Altro elemento che contribuisce a spiegare il divario retributivo è la quota di part-time. Secondo alcuni studi, il ricorso al part-time produce una riduzione sproporzionata dei guadagni, soprattutto in alcuni settori (ad esempio quello legale e finanziario), contribuendo significativamente al divario salariale (Goldin, 2014). Nel 2019, in Europa, il 35,7% delle donne aveva un contratto part-time, contro solo il 10,2% degli uomini.

Se da un lato il part-time costituisce uno strumento di flessibilità e un potenziale punto d'ingresso al lavoro a tempo pieno sia per gli uomini che per le donne, dall'altro lato è espressione delle difficoltà che incontrano soprattutto le donne nell'ambito lavorativo. Ad esempio, il ruolo tradizionale delle donne come *care giver* è risultato aumentare il divario di genere nell'occupazione a tempo parziale. Da un'indagine ILO del 2015, il 42,4% delle lavoratrici part-time ha citato "responsabilità familiari o personali" o "accudire bambini o

²⁵ Questo vuol dire che le donne guadagnano in media il 14,1% in meno all'ora rispetto agli uomini.
Dati EUROSTA: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics .

adulti inabili" come motivo del loro impiego a tempo parziale, rispetto all'11,8% dei lavoratori a tempo parziale maschi. Questo sottolinea come le maggiori responsabilità di cura delle donne abbiano un impatto sproporzionato sull'intensità di tempo del loro lavoro (per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo sul "Famiglia e conciliazione vita-lavoro). In Europa, il part-time involontario femminile come quota dell'occupazione totale per le donne è stato registrato al 6,3% nel 2020, rispetto al 2,5% per gli uomini, con un divario, quindi, pari a 3,8 punti percentuali²⁶.

Da un recente studio condotto negli Stati Uniti emerge come, dopo aver controllato per fattori osservabili quali istruzione, esperienza lavorativa e occupazione, il 38% del divario salariale rimane inspiegato (Blau e Kahn, 2016). Alcuni studi, scompongono il gender pay gap in componenti strutturali calcolabili e attribuiscono la parte di gap non spiegata alla discriminazione (Weichselbaumer e Winter-Ebmer, 2003).

Una conseguenza dei bassi salari femminili è che spesso le donne, all'interno della famiglia, vengono considerate come lavoratori secondari, il cui lavoro e carriera è più sacrificabile anche in virtù del ruolo quasi esclusivo che viene assegnato loro nella cura dei figli.

3.2.5. Le cause degli squilibri: la conciliazione vita-lavoro

Da un sondaggio mondiale condotto da Gallup del 2016 (Gallup, 2016) sugli ostacoli che le donne devono affrontare nel mercato del lavoro, al primo posto compare la difficoltà di conciliare il lavoro e la famiglia.

La parità di genere in famiglia, intesa come pari responsabilità nella cura della casa e dei figli, è un elemento fondamentale per sostenere ed incrementare l'occupazione femminile. Tuttavia, la divisione del lavoro all'interno della famiglia, spesso, non è equamente suddivisa tra uomo e donna. Burda *et al.* (Burda *et al.*, 2013) affermano che solo nei paesi ricchi non cattolici, gli uomini e le donne hanno lo stesso carico di lavoro totale (a casa e sul mercato), negli altri paesi, il lavoro totale delle donne supera di gran lunga quello degli uomini.

Il ruolo dell'uomo all'interno della famiglia è un elemento determinante nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Profeta e Fanelli (Profeta e Fanelli, 2019) hanno dimostrato che un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, e ancor più nei lavori domestici, ha un impatto positivo sulla probabilità della madre di lavorare a tempo pieno.

Tuttavia, la strada verso una parità di genere anche all'interno della famiglia non è priva di difficoltà. Secondo un'indagine condotta dalla Commissione Europea, infatti, il 44% degli europei ritiene che il compito più importante per una donna sia quello di occuparsi di casa e famiglia, percentuale che in Italia raggiunge il 51%.

Per una più equa distribuzione del lavoro di cura è necessario un approccio duale, il quale da un lato sostenga una più equa divisione del lavoro familiare e dall'altro fornisca servizi di assistenza accessibili e di qualità.

²⁶ DATI OCSE: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_I#

3.2.6. Le cause degli squilibri: cultura e discriminazione

La discriminazione di genere è intrinsecamente legata alla cultura. I ruoli sociali delle donne e degli uomini sono determinati dalla cultura, e differiscono nel tempo e nel luogo. Il genere è una costruzione culturale e sociale, definita dalle relazioni di potere tra donne e uomini, e dalle norme e dai valori riguardanti i ruoli e i comportamenti 'maschili' e 'femminili'. Pertanto, le credenze collettive sui ruoli "tipicamente maschili" o "tipicamente femminili" possono contribuire alla creazione di stereotipi che possono limitare le donne e gli uomini nel loro contesto culturale. Un esempio è il modello culturale del *breadwinner*, in cui l'uomo lavora e la donna rimane a casa ad occuparsi dei figli, che ancor oggi influenza la divisione delle responsabilità all'interno della famiglia contribuendo al divario di genere nel mercato del lavoro.

La cultura definisce e rappresenta l'opinione comune sul ruolo dell'uomo e della donna nella società, nella famiglia e nel mercato del lavoro (Pfau-Effinger, 2005), influenzando gli atteggiamenti degli uomini nei confronti della parità di genere e le scelte lavorative delle donne (Aassve *et al.*, 2015). Diversi studi hanno mostrato l'effetto della cultura sui divari di genere nell'occupazione (Fernández, 2007; Fernández e Fogli, 2009).

Pur essendo un fattore difficile da modificare, la cultura non è esente dal cambiamento. Uno studio (Fogli e Veldkamp, 2011) ha mostrato come l'esempio di donne lavoratrici della generazione precedente possa avere un effetto positivo sulle scelte lavorative e familiari delle donne della generazione successiva. Una determinante importante del cambiamento culturale è l'istruzione. È stato dimostrato che l'istruzione porta benefici alle donne non solo nell'ambito lavorativo ma anche in quello familiare, fornendo alla donna maggiori strumenti di contrattazione con il marito in termini di scelte, di denaro e di potere decisionale (Chiappori *et al.*, 2018).

Legato alla cultura, la discriminazione è un altro elemento che contribuisce a generare disuguaglianze di genere. La discriminazione è un discorso delicato che viene considerato come fattore residuale nella stima delle determinanti dei divari di genere. Tuttavia, pur essendo una stima residuale, questa sembra essere ancora significativa nei paesi europei (Profeta, 2021; ILO, 2017). Da un'indagine recente condotta in Irlanda è emerso che le donne hanno una probabilità due volte maggiore degli uomini di essere soggette a discriminazione sul posto di lavoro in termini di salari e promozioni (Grotti *et al.*, 2017).

Esistono diversi tipi di discriminazione. Un tipo di discriminazione è la *taste discrimination*, basata sul "gusto", ossia sui pregiudizi da parte del datore di lavoro nei confronti di un determinato gruppo. Un altro tipo è la *statistical discrimination* che si verifica quando si hanno poche informazioni sul soggetto in questione e si utilizzano le statistiche del gruppo a cui l'individuo appartiene per valutarlo. Infine, c'è la *screening discrimination* che si basa sul fatto che i datori di lavoro hanno più facilità nel valutare la capacità di individui di un gruppo simile al loro piuttosto che di uno diverso, favorendoli.

Sebbene sia difficile stimare e valutare il loro impatto, la cultura e la discriminazione contribuiscono alle differenze di genere nel mondo del lavoro, favorendo e alimentando le disuguaglianze strutturali come la segregazione di genere orizzontale e verticale.

3.3. LE POLITICHE PER PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE

Le politiche pubbliche svolgono un ruolo rilevante sia come determinante dei divari di genere che come strumento per la promozione dell'uguaglianza di genere.

Un impatto rilevante sull'occupazione femminile lo hanno le politiche per le famiglie, quali i congedi di maternità, paternità e parentali e i servizi per l'infanzia o per la cura degli anziani (ad es. maggiori finanziamenti per i servizi pubblici, voucher per asili nido o baby sitter).

I periodi dei congedi di maternità e paternità variano tra i paesi europei. In generale, mentre i congedi di maternità (obbligatoria e non) hanno una durata almeno pari a 10 settimane, in alcuni paesi, come la Bulgaria, superano le 60 settimane. I congedi di paternità sono una misura piuttosto recente e ancora limitata. L'obiettivo dei congedi di paternità è sia di sostenere l'occupazione femminile, in particolare attraverso i congedi di maternità e parentali, sia di riequilibrare le responsabilità tra padri e madri nella cura dei figli e, quindi, favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Diversi studi hanno analizzato la relazione tra congedi e occupazione femminile (Profeta, 2021; Olivetti e Petrongolo, 2017, Blau e Kahn, 2013) riportando evidenze contrastanti. Profeta (Profeta, 2021) rileva una correlazione positiva tra periodo di congedo e occupazione femminile solo fino ad un certo livello, dopo il quale, la correlazione si inverte. Lalive e Zweimüller (Lalive e Zweimüller, 2009), invece, trovano che un'estensione del congedo parentale ha un effetto negativo sull'occupazione femminile, ma positivo sulla fecondità. Se da un lato il congedo permette alle donne di rimanere nel mercato del lavoro, dall'altra può incentivarle a rimanere a lungo senza lavoro, rendendone più difficile il reinserimento, la carriera e avendo ripercussioni negative sul salario.

Il congedo di paternità, invece, potrebbe essere una politica promettente in quanto attraverso una maggiore equità nella cura dei figli, può avere un impatto positivo sul divario di genere nel mercato del lavoro.

Come evidenziato in precedenza, un'importante determinante dell'occupazione femminile riguarda la conciliazione vita-lavoro e in particolare la cura dei figli. In questo senso, i servizi per l'infanzia costituiscono politiche rilevanti ai fini della riduzione dei divari di genere nel mondo del lavoro.

Un crescente filone della letteratura si concentra sulla relazione tra i servizi all'infanzia e l'occupazione femminile (Brilli *et al.*, 2013, Del Boca, 2015, Cascio *et al.*, 2013; Havenes e Mogstad, 2011). La maggior parte delle ricerche riporta una relazione positiva tra spese per l'assistenza all'infanzia e partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tuttavia, Profeta (Profeta, 2021) mostra come, per le madri con figli piccoli (da 0 a 2 anni) tale relazione abbia una forma a U: nei paesi dove la spesa per la cura dei figli è moderata, le madri tendono a lavorare di meno. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che, la spesa moderata non è abbastanza elevata da indurre le madri a lavorare ma neanche sufficientemente bassa da incentivare l'uso di misure alternative. Con riferimento agli asili nido, un ostacolo all'utilizzo di tali servizi è la mancata informazione sui vantaggi per i bambini nel frequentare asili nido. Uno studio di Billari *et al.* (Billari *et al.*, 2017) riporta come una maggior diffusione delle informazioni sugli effetti positivi degli asili nido sui bambini abbia un impatto positivo sull'intenzione delle madri di tornare al lavoro, anche se principalmente su quelle più istruite.

Il livello di occupazione femminile dipende anche dall'organizzazione del lavoro: il lavoro part-time e il lavoro agile possono avere un impatto positivo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in quanto semplificano la conciliazione vita-lavoro (Russell *et al.*, 2009; Winder, 2009). Del Boca (Del Boca, 2013) rileva la presenza di questo effetto positivo che risulta particolarmente forte per le madri. Tuttavia, il part-time ha un costo in termini di salario, influenzando negativamente sul divario retributivo di genere e, spesso, la preferenza del part-time è frutto più di una necessità di reddito della donna che di una libera scelta.

Per quanto riguarda il lavoro agile²⁷, essendo una modalità di lavoro recente, i suoi effetti sono ancora difficili da stabilire: se da un lato potrebbe essere una buona alternativa al part-time, in termini di conciliazione vita-lavoro e soddisfazione, in quanto non si è costretti a ridurre l'orario lavorativo, un utilizzo sbagliato di tale strumento può portare a orari di lavoro più lunghi ed intensi, rendendo più difficile la conciliazione tra lavoro e famiglia. Tuttavia, queste politiche non sono solo rivolte alle donne, una maggior adesione maschile all'accordo di lavoro flessibile potrebbe contribuire ad un riequilibrio dei ruoli all'interno della famiglia con risvolti positivi sull'occupazione femminile sia in termini di retributivi che di soddisfazione.

Una misura che ha un effetto diretto sull'occupazione femminile ma è controversa sono le quote di genere. In alcuni paesi europei, lo strumento delle quote di genere è stato adottato in diversi contesti come i consigli di amministrazione o la politica. I sostenitori di questa misura ne sottolineano l'efficacia soprattutto in contesti dove discriminazione e stereotipi di genere persistono e l'importante funzione redistributiva all'interno del mercato del lavoro (Holzer e Neunark, 2000). I critici ne fanno principalmente una questione meritocratica: l'introduzione di quote potrebbe portare all'assunzione di individui poco qualificati a scapito di individui più qualificati (Holzer e Neunark, 2000).

Le misure sopra descritte sono solo una parte delle politiche volte a favorire l'occupazione femminile, qui sono state riportate quelle ritenute più utili nel contesto della valutazione del POR FSE. Ad esempio, un altro strumento di politica suggerito da alcuni autori è la tassazione. Una tassazione di genere, più favorevole nei confronti delle donne, avrebbe un effetto positivo sull'occupazione femminile, in quanto garantirebbe un salario più elevato e un maggior potere contrattuale all'interno della famiglia (Alesina *et al.*, 2011). Tuttavia, la tassazione di genere, oltre ad essere complessa, potrebbe generare disparità di trattamento o dare luogo a nuove distorsioni tra individui di sesso diverso (Profeta, 2021). Strumenti di tassazione che hanno impatti positivi sull'occupazione femminile sono i diversi benefici fiscali o crediti di imposta concessi alle famiglie per alleviare i costi legati alla cura dei figli (EIGE, 2021).

Uno strumento efficace, ma ancora poco utilizzato, per favorire la parità di genere è il *gender mainstreaming*. Introdotto dalla Commissione Europea nel 1996, il mainstreaming di genere è uno strumento fondamentale in quanto permette di introdurre una prospettiva di genere in tutte le politiche, contribuendo a ridurre i divari di genere in tutti i settori in cui le politiche agiscono. Data la sua rilevanza nell'ambito della parità di genere, per una trattazione più dettagliata rimandiamo al paragrafo dedicato.

²⁷ Il MIUR definisce il lavoro agile come "una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività."

3.4. CONSIDERAZIONI SU CAUSE E POLITICHE

L'obiettivo della parità di genere è un obiettivo ambizioso e complesso. I meccanismi e i fattori che contribuiscono ai divari di genere possono essere ricondotti a due principali sfere distinte: la *nature* e la *nurture*. Come abbiamo visto, la prima si riferisce alle caratteristiche biologiche e intrinseche dei due generi, mentre la seconda si riferisce al contesto, alle norme sociali e alla cultura in cui gli individui crescono e si realizzano. Tuttavia, sebbene ci siano delle caratteristiche indiscutibilmente legate alla *nature* che creano differenze tra i generi, come la gravidanza, spesso risulta difficile distinguere i due effetti, soprattutto quando alcuni comportamenti, ritenuti propri di un genere, sono in realtà frutto di "pressioni" sociali che hanno effetti auto realizzanti. Un esempio è la diversa avversione al rischio tra uomini e donne, di cui è difficile distinguere il ruolo della *nature* da quello della *nurture*.

Nature e *nurture* determinano i comportamenti e le decisioni degli individui, nonché le loro interazioni e i loro ruoli all'interno della società. Per analizzare i divari di genere all'interno del mercato del lavoro, tre sono gli ambiti attraverso i quali la *nature* e la *nurture* hanno un impatto rilevante sulle caratteristiche del mercato:

- Istruzione;
- Conciliazione vita-lavoro;
- Organizzazione del lavoro (part-time / full-time).

La segregazione verticale e orizzontale sono conseguenze delle scelte e delle strutture proprie di questi contesti in cui la cultura svolge un ruolo rilevante. L'occupazione femminile è una questione ampia e articolata che deve necessariamente prendere in considerazione diversi aspetti e ambiti della vita per poter essere affrontato adeguatamente.

L'analisi della letteratura ha messo in luce la complessità della questione della parità di genere. Questo lavoro si occupa in particolare della parità di genere nel mercato del lavoro e di quali possono essere le misure e le azioni necessarie a favorire l'occupazione femminile. A tal proposito, abbiamo visto come sia fondamentale un approccio a 360 gradi che comprenda misure rivolte al mercato del lavoro, all'istruzione e alla conciliazione vita-lavoro, nonché un approccio trasversale che includa la prospettiva di genere in ogni politica e non solamente in quelle parzialmente o esclusivamente rivolte alle donne.

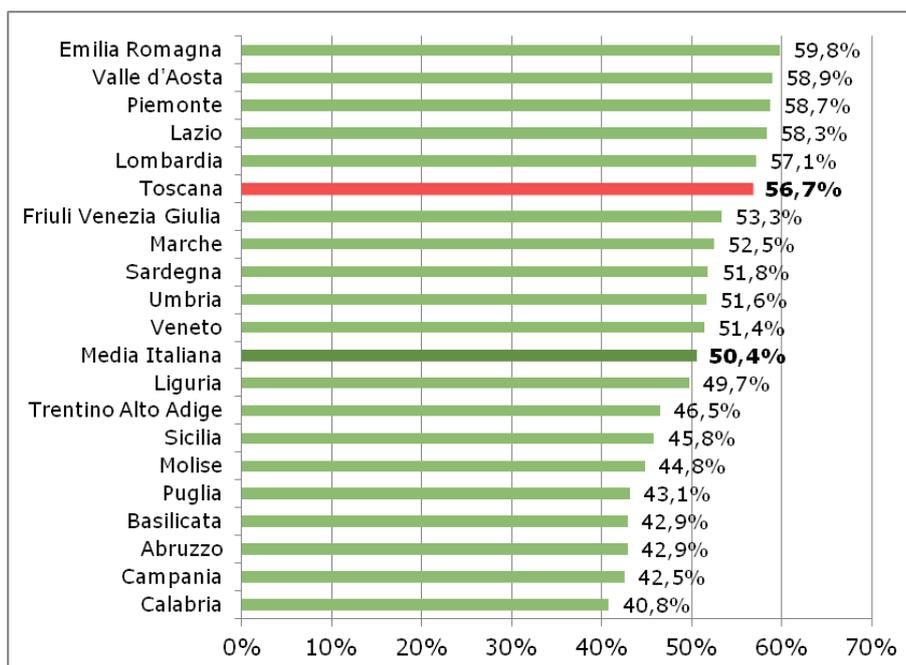
4. ANALISI DELLE DISPARITÀ IN TOSCANA

L'analisi della letteratura ha evidenziato quanto la parità di genere sia una nozione complessa che tocca una pluralità di aspetti e dimensioni sociali. Per questo, gli indicatori che misurano la parità di genere tengono in considerazione le diverse sfere della vita economica, politica e sociale degli individui. In questo capitolo si fornisce un breve quadro della parità di genere nel mondo del lavoro della Toscana.

Una prima informazione sul livello di parità di genere nella Regione Toscana, ci viene fornito dall'indice di parità di genere di IRPET (Faraoni e Marinari, 2019). Tale indice è costruito a livello regionale e tiene in considerazione cinque dimensioni: lavoro, denaro, potere, tempo e rendimento dell'istruzione.

Secondo tale indice, la Toscana si trova al sesto posto tra le regioni italiane per parità di genere, con un punteggio pari al 56,7% (Figura 3). Sebbene si trovi al di sopra della media nazionale pari al 50,4%, la Toscana, come le altre regioni, si trova ancora molto al di sotto dell'obiettivo del 100%.

Figura 3 Indice sintetico di parità di genere (Parità di genere = 100%)



Fonte: IRPET

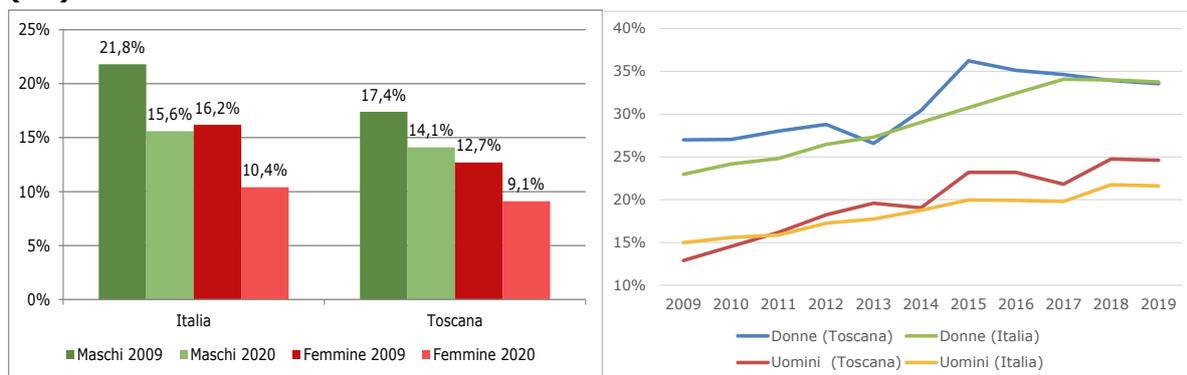
Per analizzare più in dettaglio la condizione della Regione Toscana in materia di parità di genere, il capitolo si focalizza su tre dimensioni: istruzione, mercato del lavoro e conciliazione vita-lavoro. Per ciascuno verrà fornito un quadro della situazione toscana in termini di parità di genere, evidenziandone le principali criticità. Un paragrafo a parte è dedicato agli effetti della pandemia sull'uguaglianza di genere.

4.1. ISTRUZIONE: UN GAP COLMATO MA CON DIFFERENZE

In Europa e in Italia le donne hanno ormai superato gli uomini nelle percentuali di laureati, ottenendo in generale risultati migliori e contribuendo in misura assai minore alla dispersione scolastica. Anche in Toscana, come mostra la Figura 4, tra la popolazione

femminile si rileva sia un più basso tasso di dispersione scolastica²⁸ sia un tasso di istruzione terziaria²⁹ maggiore rispetto alla controparte maschile.

Figura 4 Giovani di età 18-24 anni che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione (sx) e tasso di istruzione terziaria nella fascia d'età 30-34 anni (dx)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT

Nonostante l'alto tasso di laureate, la segregazione orizzontale caratteristica della domanda di istruzione rimane ancora un fattore di rilievo. In Italia, il 75% dei corsi in "Engineering and Technology" è a prevalenza maschile mentre il 75% dei corsi dell'area "Humanitas and the Arts" è a prevalenza femminile. Come evidenziato anche nell'analisi della letteratura, persistono, infatti, stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere³⁰. In Toscana, il 10,5% delle donne tra i 20 e i 29 anni è laureata in discipline tecniche e scientifiche (STEM), contro il 15,9% dei laureati maschi³¹.

L'istruzione svolge un ruolo fondamentale nella riduzione di divari di genere nel mondo del lavoro. La

Figura 5 riporta i divari di genere nei tassi di occupazione per livello di studio in Toscana e in Italia: più è elevato il titolo di studio, minore è il divario di genere dei tassi occupazionali. In particolare, in Toscana, mentre per il titolo di studio pari alla licenza elementare il divario di genere è pari al 23,2%, tra coloro che posseggono un titolo di laurea o post laurea, il divario si riduce di 16,8 punti percentuali.

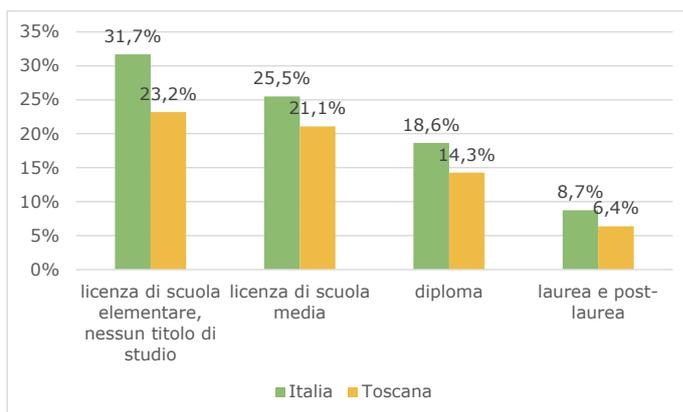
²⁸ Il tasso di dispersione scolastica misura la percentuale di giovani di età 18-24 anni che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione.

²⁹ Il tasso di istruzione terziaria misura la popolazione in età 30-34 anni che ha conseguito un livello di istruzione 5 e 6 (Isced97) in percentuale sulla popolazione nella stessa classe di età (totale).

³⁰ Fonte: Dati MIUR.

³¹ Fonte: Dati Bes-Istat 2020.

Figura 5 Divario di genere nei tassi di occupazione per titolo di studio



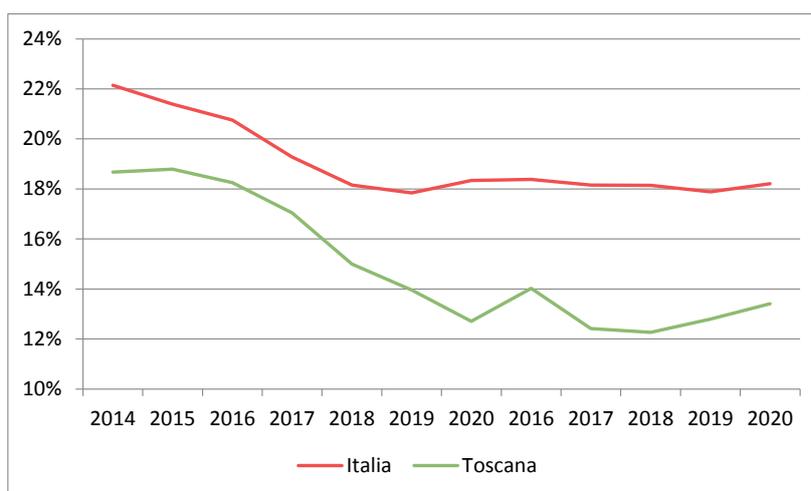
Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT

4.2. LAVORO: UN GAP DA COLMARE

Se nell'ambito dell'istruzione le donne hanno ormai raggiunto e superato i loro coetanei maschi, nell'ottenimento di titoli di studio e nei risultati conseguiti, nel mondo del lavoro, in Toscana, come nel resto del paese, permangono ancora importanti divari di genere, in termini di partecipazione, modalità di occupazione, carriera e pervasività della presenza femminile.

Il tasso di occupazione³² femminile in Toscana è pari al 59,5% mentre quello maschile è pari al 72,9%, entrambi al di sopra della media nazionale, rispettivamente pari al 49% e al 67,2%³³. Sebbene presente, il divario di genere nel tasso di occupazione toscano, non solo è inferiore rispetto alla media nazionale, ma dal 2010, è diminuito notevolmente. Nel 2020, in Italia il divario occupazionale, ossia la differenza nei tassi di occupazione maschile e femminile, è pari al 18,2%, mentre in Toscana, al 13,4% (Figura 6).

Figura 6 Divario di genere nel tasso di occupazione In Toscana



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT

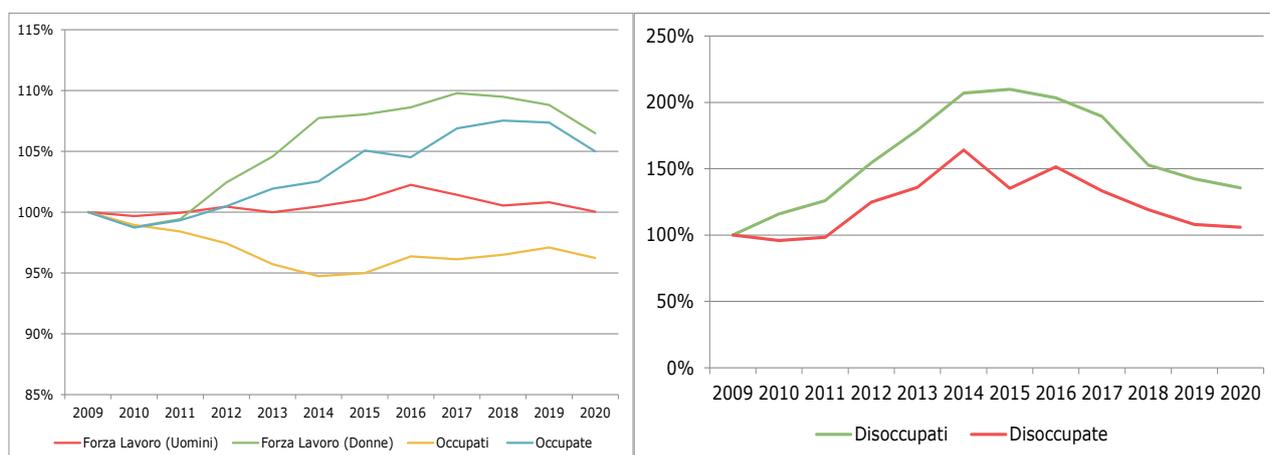
³² Il tasso di occupazione è il rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

³³ I dati, provenienti da ISTAT (2020), si riferiscono alla popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni.

Dal 2009 al 2019, infatti, l'occupazione femminile, ad eccezione del periodo 2009-2010, è aumentata costantemente, diversamente da quanto accaduto per quella maschile che, in seguito alle due crisi, quella finanziaria del 2007-2008 e quella del debito sovrano del 2010, è diminuita fino al 2015 quando ha iniziato una lenta risalita. Nello stesso periodo si è assistito ad un rilevante aumento della disoccupazione che per le donne ha raggiunto il suo picco nel 2014 con 12% di donne disoccupate, mentre per gli uomini nel 2015 con il 9,9% di uomini disoccupati. Tuttavia, sebbene alto, il tasso di disoccupazione della Toscana è inferiore alla media italiana sia per gli uomini che per le donne³⁴. Nel 2020, in Toscana, il numero di disoccupate è pari a circa 60 mila unità mentre il numero di disoccupati è pari a circa 53 mila unità.

Risultato del notevole aumento dell'occupazione e della disoccupazione, la forza lavoro femminile, dal 2010 è aumentata costantemente fino al 2020, quando ha subito una battuta d'arresto a causa della pandemia di COVID-19. Questa diminuzione della forza lavoro femminile ha corrisposto ad una diminuzione sia delle occupate che delle disoccupate e ad un aumento del numero delle donne inattive.

Figura 7 Variazione del numero di occupati e della forza lavoro per sesso (sx, 100=2009) e del numero di disoccupati (dx) per sesso in Toscana

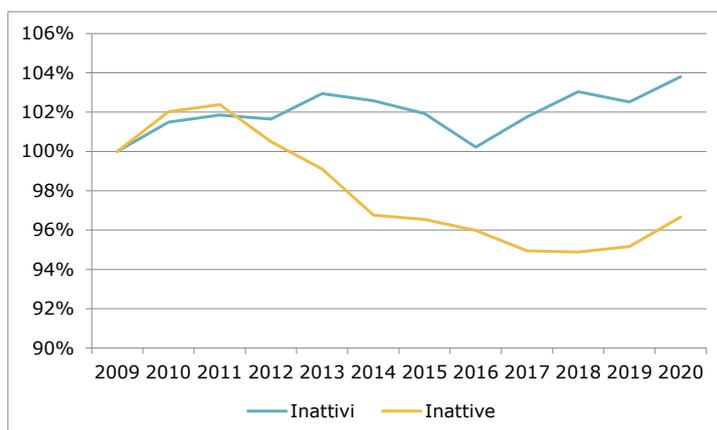


Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

Nonostante questo incremento dovuto alla pandemia, dal 2012, il numero di donne inattive è notevolmente diminuito, il che significa che è aumentato il numero di donne che lavorano o che cercano lavoro.

³⁴ I dati, provenienti da ISTAT (2020), si riferiscono alla popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni.

Figura 8 Variazione del numero di inattivi per genere in Toscana (100=2009)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT

Abbiamo visto come il titolo di studio influisce positivamente sul divario di genere. Un altro elemento che incide significativamente sulla propensione ad attivarsi a trovare lavoro è l'età, soprattutto in relazione al livello di istruzione. Un elemento interessante che emerge dalla Tabella 1 è che tra la popolazione under 35 in possesso di un titolo terziario, il tasso di attività³⁵ femminile è maggiore di quello maschile. Tuttavia, in corrispondenza della fascia 35-44, in cui la donna diventa madre, la situazione si inverte con un tasso di attività degli uomini superiore a quello delle donne. Un risultato simile lo abbiamo nei tassi di occupazione. Se le neo-laureate (15-24 anni) presentano dei tassi di occupazione maggiore (44,7%) rispetto ai neo-laureati (21,6%), con un divario di genere "negativo" del 27,8%, nella fascia di età successiva il divario di genere ritorna a crescere, raggiungendo il suo massimo nella popolazione tra i 35 e i 44 anni (9,1%).

Tabella 1 Tassi di attività e di occupazione per genere e classi di età in Toscana. laureati/e e totale. 2019

	Laureati	Totale uomini	Laureate	Totale donne
Tassi di attività				
15-24	25,3%	30,4%	53,1%	22,8%
25-34	78,6%	85,3%	82,4%	73,3%
35-44	97,5%	95,6%	91,0%	80,4%
45-54	97,7%	94,4%	91,4%	78,4%
55-64	89,9%	69,0%	81,7%	57,4%
65-74	30,7%	15,1%	18,3%	7,6%
75 e +	10,5%	4,1%	3,6%	0,6%
Tassi di occupazione				
15-24	21,6%	23,1%	44,7%	17,6%
25-34	75,4%	78,6%	73,1%	64,2%
35-44	96,6%	91,1%	87,5%	73,1%
45-54	96,1%	90,4%	91,1%	74,9%
55-64	88,9%	66,4%	81,0%	55,1%
65-74	29,8%	14,7%	18,0%	7,4%
75 e +	10,5%	4,1%	3,6%	0,6%
75 e +	10,5%	4,1%	3,6%	0,6%

Fonte: Elaborazione IRPET su dati FdL-ISTAT

³⁵ Il tasso di attività è il rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.

Un elemento strutturale del mercato del lavoro è la segregazione orizzontale. In Toscana, la distribuzione dell'occupazione settoriale per genere risulta piuttosto squilibrata. Da un'indagine IRPET (IRPET, 2020) emerge una prevalenza di lavoratrici donne nel settore dell'insegnamento, in particolare nelle scuole d'infanzia e primarie e dei servizi socio sanitari, mentre quella maschile prevale tra gli artigiani, gli operai delle costruzioni e i settori manifatturieri come metallurgia e metalmeccanica. Tuttavia, rispetto al dato nazionale, la segregazione orizzontale in Toscana, appare meno accentuata, con una quota inferiore di donne nei settori iperfemminilizzati³⁶.

La segregazione orizzontale ha un impatto sulle disuguaglianze retributive e sulle possibilità di crescita professionale e di carriera delle donne. La Tabella 2 mostra come, in Toscana, i salari medi nei settori iperfemminilizzati siano inferiori rispetto ai settori a prevalenza maschile per entrambi i sessi. Le donne occupate in settori maschilizzati, infatti, hanno una retribuzione maggiore rispetto alle lavoratrici nei settori a prevalenza femminile, seppur sempre inferiore a quella degli uomini. Rispetto al dato nazionale, il divario retributivo di genere in Toscana è inferiore sia nei settori a prevalenza maschile che nei settori a prevalenza femminile.

Tabella 2 Professioni in cui prevalgono (almeno 5 a 1) donne e uomini e relativi salari medi. Toscana e Italia. 2019

	Toscana		Italia	
	Almeno 5:1 a favore donne	Almeno 5:1 a favore uomini	Almeno 5:1 a favore donne	Almeno 5:1 a favore uomini
Nr professioni	6	44	3	47
Salario medio donne	1.061 €	1.394 €	968 €	1.334 €
Salario medio uomini	1.135 €	1.544 €	1.075 €	1.505 €

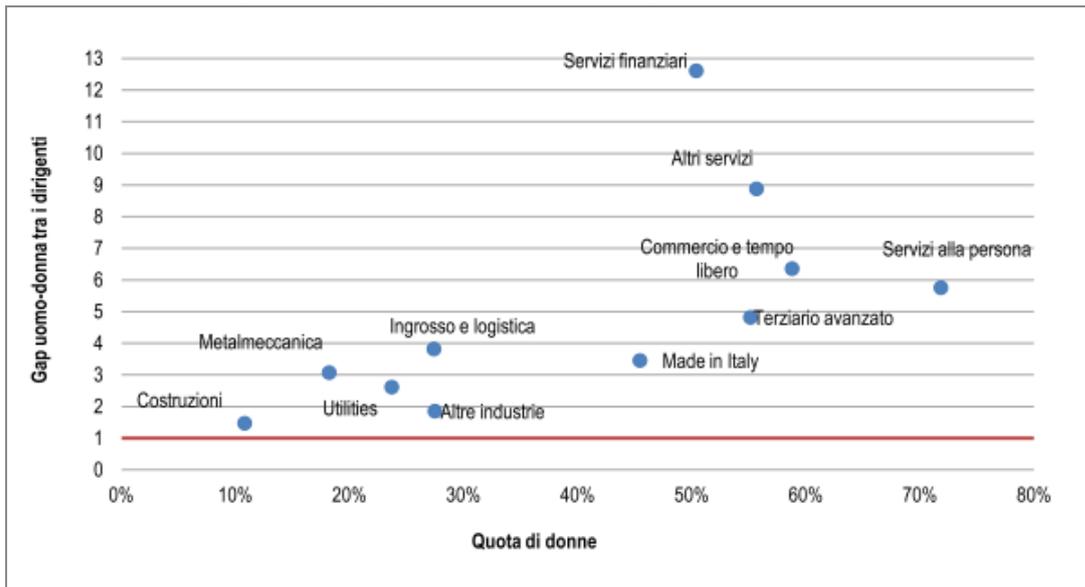
Fonte: Elaborazioni IRPET su dati FdL-ISTAT

Alcuni settori femminilizzati, come la scuola, non prevedono necessariamente una carriera ascendente. La segregazione orizzontale è infatti una delle cause della bassa presenza femminile nelle posizioni di vertice (segregazione verticale).

Tuttavia, anche dove vi è possibilità di far carriera, la presenza di donne al vertice è in valori assoluti inferiore a quella maschile e spesso proprio nei settori a prevalenza femminile dove proporzionalmente ci si aspetterebbe una presenza maggiore. La Figura 9 riporta un divario di genere più basso nei settori meno femminilizzati come l'industria e un divario di genere maggiore nel settore terziario.

³⁶ IRPET definisce settori "iperfemminilizzati" quelli caratterizzati da una presenza di donne almeno 5 volte superiore a quella degli uomini.

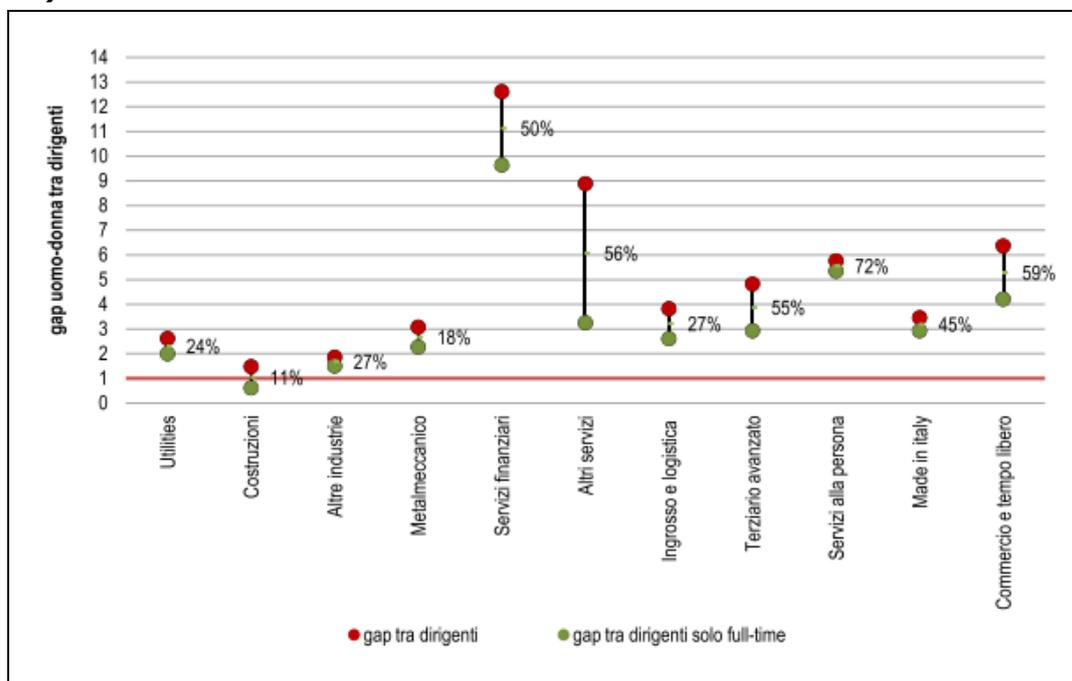
Figura 9 Quota di donne nei settori e divario di genere tra i dirigenti (uomo/donna; 1=parità di genere linea rossa). 2016



Fonte: Elaborazione IRPET su dati Asia Occupazione 2016

Tra i fattori che influenzano i percorsi di carriera vi è il part-time, strutturalmente inconciliabile con le posizioni dirigenziali. Se si considerano unicamente i lavoratori full-time, infatti, il divario di genere tra i dirigenti si riduce in tutti i settori, soprattutto nei servizi dove vi è un’alta presenza di donne e il part-time è diffuso.

Figura 10 Divario di genere nella presenza di dirigenti (uomo/donna), rispetto al totale dei dipendenti e rispetto ai soli dipendenti full-time (1=parità uomo donna). 2016



Nota: la percentuale in etichetta indica il tasso di femminilizzazione dei settori

Fonte: Elaborazione IRPET su dati Asia Occupazione 2016

Il part-time è una forma di lavoro utilizzata soprattutto tra la popolazione femminile, spesso legata alla nascita dei figli e al peso sostenuto dalle donne per l’attività di cura

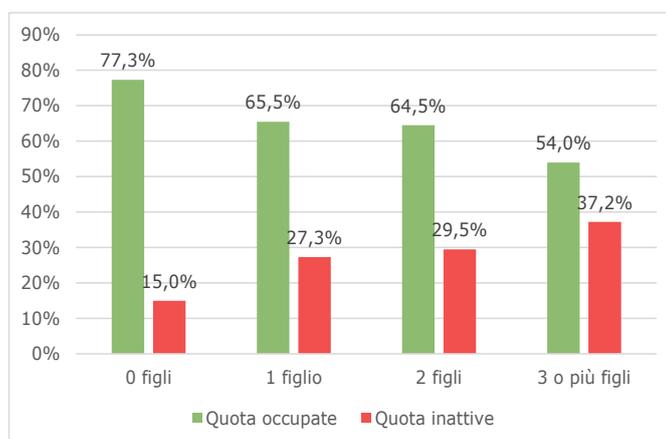
della famiglia. In Toscana, il 33,1% delle occupate svolge un lavoro part-time, leggermente al di sopra della media nazionale (32,9%), contro l'8,8% degli occupati³⁷. Se consideriamo separatamente l'occupazione full-time e part-time, il divario di genere nel tasso di occupazione aumenta. Nel 2020, in Toscana, il numero di lavoratori full-time superava di 40 punti percentuali quello delle lavoratrici. Nel lavoro part-time, invece, il divario è ancora più accentuato con un numero di donne due volte più elevato di quello degli uomini, sebbene di gran lunga inferiore al 2009. A causa della crisi economico-finanziaria, infatti, dal 2009 il numero di contratti part-time tra la popolazione maschile è aumentato considerevolmente, riducendo così il gap di genere. Il part-time introduce una maggior flessibilità nel mondo del lavoro ed è un efficiente strumento di conciliazione. Tuttavia, in Italia, il part-time molto spesso non è una scelta del lavoratore ma un'imposizione del datore di lavoro. Nel 2019, in Toscana, il 62% delle donne e circa il 69% degli uomini che lavoravano part-time avrebbe preferito un lavoro a tempo pieno³⁸.

4.3. ANCORA POCA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Un fattore determinante per l'occupazione femminile è la conciliazione vita-lavoro. Il lavoro di cura della famiglia e della casa, ancora oggi per la maggior parte affidato alle donne e la scarsa effettività delle politiche di conciliazione e delle politiche per l'infanzia, hanno un impatto negativo sulla partecipazione femminile al lavoro.

In Toscana, come nel resto d'Italia, il numero di donne occupate si riduce con l'aumento del numero di figli. Tra le donne senza figli e le donne con un figlio, l'occupazione si riduce di 11,8 punti percentuali. Contemporaneamente, all'aumentare del numero di figli, aumenta il numero di donne inattive, che spesso, escono per sempre dal mondo del lavoro.

Figura 11 Quota di donne occupate per numero di figli in toscana, classe di età 20-49, media 2019



Fonte: Elaborazione IRPET su dati FdL-ISTAT

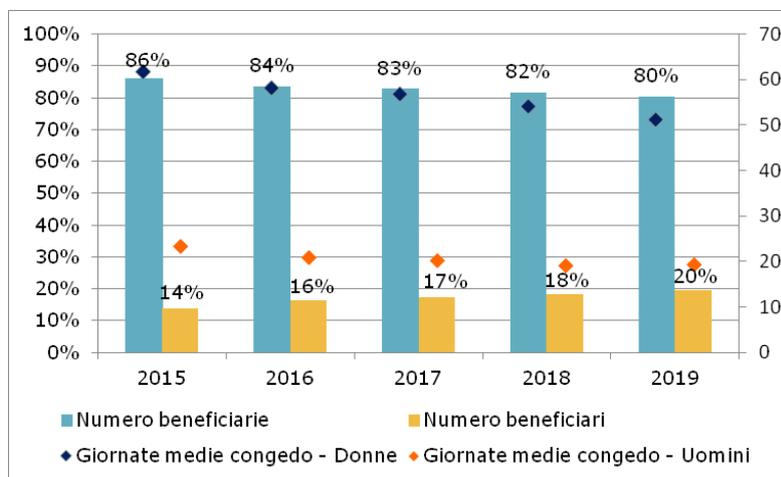
Tra gli occupati, sono comunque le donne ad occuparsi maggiormente della cura della famiglia, attraverso ad esempio i congedi parentali. Tra i dipendenti del settore privato e agricolo, tra il 2015 e il 2019, in Toscana, come nel resto d'Italia, più dell'80% dei beneficiari dei congedi parentali erano donne. Sebbene il numero di beneficiari donne si sia ridotto mentre quello degli uomini sia aumentato proporzionalmente, il divario rimane ancora molto ampio. Inoltre, i congedi vengono utilizzati più a lungo dalle madri che dai

³⁷ Fonte: Dati ISTAT 2020 che si riferiscono ad una popolazione con più di 15 anni.

³⁸ Fonte: Elaborazione IRPET su dati FdL-ISTAT.

padri: nel 2019 la media di giornate di congedo autorizzate per beneficiario era pari a 51 giornate per le donne e 19 per gli uomini, al di sotto della media nazionali rispettivamente pari a 58 e 25 giornate (Figura 12).

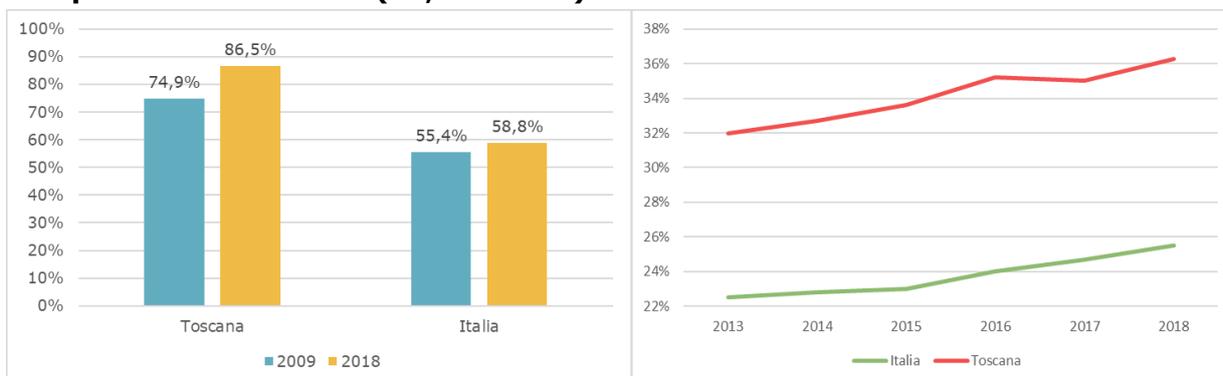
Figura 12 Numero di beneficiari dei congedi parentali tra i lavoratori del settore privato e agricolo e di giornate di congedo autorizzate medie



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT

Per quanto riguarda le politiche in favore della conciliazione vita-lavoro, la Toscana nell'ultimo decennio ha incrementato notevolmente l'offerta dei servizi per l'infanzia, passando tra il 2007 e il 2018 da circa il 70% al 87% di comuni toscani che offrono servizi come asilo nido, micronidi o servizi integrativi (Figura 13). I segnali di miglioramento dei servizi offerti sono evidenti anche se si analizza il tasso di copertura dei posti disponibili negli asili nido rispetto ai bambini fino a 3 anni. In Toscana, contrariamente al dato nazionale, già dal 2015 si è raggiunto il target del 33% fissato dall'Unione Europea per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Figura 13 Percentuali di comuni che offrono servizi per l'infanzia (sx) e rapporto tra l'offerta dei servizi di prima infanzia e la popolazione residente di età compresa tra 0 e 3 anni (dx, valori %)

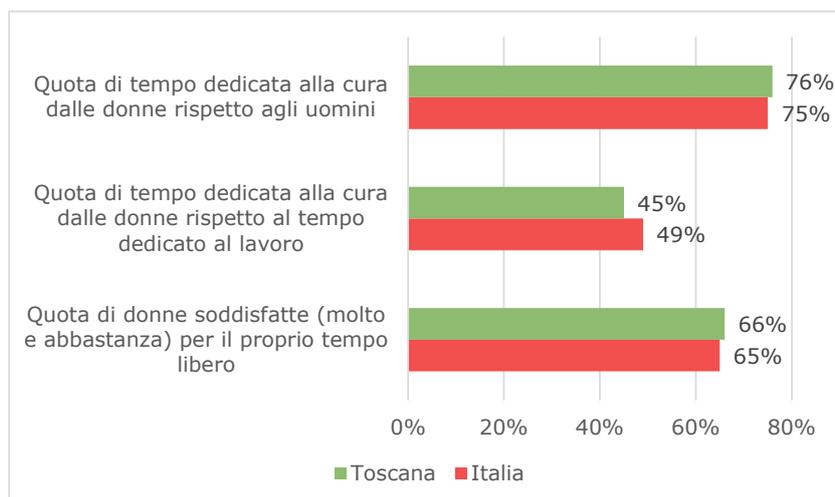


Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT

Un aspetto rilevante della conciliazione vita-lavoro è la suddivisione del lavoro domestico all'interno coppia. Secondo un'indagine campionaria svolta da ISTAT sugli aspetti della vita quotidiana, in una coppia in cui sia uomo che donna lavorano a tempo pieno, il

lavoro domestico e di cura è svolto principalmente dalla donna. Secondo l'indagine, in Toscana le donne dedicano più del triplo del tempo degli uomini al lavoro domestico e di cura, circa la metà del tempo passato a lavorare mentre gli uomini vi dedicano nemmeno un ottavo delle ore lavorative. Il confronto con il dato nazionale non presenta grandi differenze. Tuttavia, nonostante il poco tempo libero rimanente, la maggioranza delle donne si ritiene molto e abbastanza soddisfatta di come lo trascorre (Figura 14).

Figura 14 Uso del tempo e soddisfazione per il tempo libero da parte delle donne in Toscana e in Italia. 2016



Nota: il dato sull'uso del tempo riguarda le sole donne che vivono in coppie in cui entrambi i partner lavorano full-time, con o senza figli. Il dato sulla percezione riguarda le donne dai 14 anni in su.

Fonte: Elaborazione IRPET su dati AVQ-ISTAT

4.4. L'AGGRAVIO CAUSATO DALLA PANDEMIA

Sebbene sia ancora presto per valutare gli effetti della crisi da Covid-19, a livello internazionale si parla già di *pink-collar recession* (Ribeiro, 2020; Wang, 2020) e di *shecession* (Fabrizio et al., 2021), per indicare come siano le donne ad averne subito in modo prevalente gli effetti sociali ed economici della pandemia. La crisi, infatti, ha interessato principalmente i settori in cui sono prevalentemente occupate le donne, come il commercio, il turismo e la ristorazione.

In Toscana, come nel resto di Italia l'occupazione femminile è diminuita più di quella maschile di 1,3 punti percentuali. Tuttavia, questa maggior riduzione dell'occupazione femminile toscana, non è legata alla segregazione orizzontale. Anzi, secondo le stime di IRPET (IRPET, 2020a), data l'elevata concentrazione delle donne toscane nei settori essenziali, il *lockdown* in Toscana è risultato leggermente più punitivo per gli uomini.

Il calo dell'occupazione femminile toscana è da legare principalmente a due fattori: il mancato rinnovo di molti contratti a termine, con cui era impiegata una buona parte delle donne più giovani e una riduzione degli avviamenti di contratti maggiore tra le donne che tra gli uomini rispetto all'anno precedente. La riduzione degli avviamenti femminili risulta trasversale ai comparti economici, anche quelli dove la presenza femminile è minoritaria, ad indicare come le ragioni di questa flessione siano da ricercare altrove. Uno dei motivi potrebbe essere legato agli accresciuti oneri di cura legati alla chiusura delle scuole e dei servizi educativi che hanno scoraggiato la ricerca di nuovi lavori.

Abbiamo visto come la misura di lavoro familiare sia ampiamente sbilanciata sulla donna. Le misure introdotte per limitare la diffusione del COVID-19 hanno costretto le famiglie ad apportare drastici cambiamenti nella ripartizione del tempo tra lavoro e responsabilità di cura. Tuttavia, dalle prime indagini sugli effetti della pandemia sulla conciliazione vita-lavoro, emergono risultati contrastanti. Sulla base di un'indagine somministrata alle famiglie italiane, inglesi e americane, Biroli *et al.* (Biroli *et al.*, 2020) riscontrano un aumento della condivisione delle responsabilità di cura in tutti e tre i paesi. Altri autori, invece, sostengono che la divisione delle responsabilità durante il lockdown sia stata principalmente a carico delle donne che hanno dovuto ridurre l'orario lavorativo con impatti sul percorso professionale (Andrew *et al.*, 2020; Jessen e Waights, 2020). Se da un lato non è ancora chiaro quali saranno gli effetti dei *lockdown* sulla responsabilità genitoriali, IRPET sottolinea come, nell'attuale contesto italiano, difficilmente si potranno avere effetti di lunga durata senza interventi strutturali adeguati (IRPET, 2020b).

4.5. CONSIDERAZIONI SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Nell'ultimo decennio, la Toscana ha assistito ad una riduzione dei divari di genere nel mondo del lavoro. Nonostante questo la parità di genere rimane un obiettivo non ancora raggiunto.

La più bassa occupazione femminile rispetto a quella maschile non si può semplicemente ricondurre ad una minor partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Elementi strutturali come la segregazione orizzontale e verticale sono una realtà del mercato del lavoro toscano che produce ineguaglianze di genere da un punto di vista retributivo e di carriera che, spesso, rendono il lavoro delle donne più sacrificabile rispetto a quello degli uomini.

Se per quanto riguarda l'istruzione, la Toscana, come d'altronde nel resto di Italia, le donne hanno raggiunto e superato gli uomini per titolo di studio e risultati raggiunti, il numero di laureate nei settori STEM è ancora inferiore a quello dei laureati. La segregazione orizzontale nella domanda di formazione si ripercuote sulle scelte lavorative future, contribuendo alle disomogeneità nel mercato del lavoro.

La maternità è un nodo cruciale della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il tasso di occupazione delle donne toscane si riduce all'aumentare del numero di figli, accompagnato spesso da un aumento del tasso di inattività. Accanto a questo, le responsabilità di cura della famiglia sembrano non essere ancora ripartite equamente tra i coniugi con un carico maggiore sulle donne. I congedi parentali sono richiesti per l'80% da donne, anche se negli ultimi anni si è assistito ad un leggero aumento di beneficiari uomini.

La pandemia ha accresciuto l'attenzione sull'importanza della scuola e dei servizi all'infanzia nell'ambito della conciliazione vita-lavoro. In Toscana, nell'ultimo decennio, il sostegno all'occupazione femminile in termini di servizi all'infanzia, ha raggiunto dei buoni risultati attraverso un notevole incremento dell'offerta di asili nido. Tuttavia, le donne toscane dedicano al lavoro di cura ancora una gran parte del loro tempo libero soprattutto rispetto alla loro controparte maschile.

La strada verso la parità di genere è ancora lunga e per raggiungerla è necessaria un'attenzione costante alla questione di genere. L'introduzione di una prospettiva di genere in tutte le politiche a fianco delle politiche a favore delle donne dovrebbe

diventare un'asse portante di tutti i programmi a partire da quelli di ripresa, come è già avvenuto per il Piano di Ripresa e Resilienza.

5. LE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA E IN TOSCANA

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, un'attenzione particolare è stata rivolta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere. Tuttavia, come riportato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne.

In questo capitolo si fornisce un breve quadro delle politiche nazionali e regionali in favore della parità di genere con un approfondimento sulle politiche contenute nel PNRR.

5.1. LE POLITICHE NAZIONALI: UNA STRATEGIA FRAMMENTARIA

Il principio generale di uguaglianza tra donne e uomini è sancito dall'articolo 3 della Costituzione italiana: *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"*.

I principali progressi dell'Italia in materia di parità di genere sono derivati dall'adozione di direttive dell'Unione Europea e dall'utilizzo di fondi europei in cui le pari opportunità erano un tema trasversale (ISFOL, 2015). Tuttavia, nonostante i progressi, come abbiamo visto nei capitoli precedenti, l'Italia non ha ancora raggiunto risultati soddisfacenti.

Il quadro normativo italiano sull'uguaglianza di genere è rappresentato dal Codice nazionale delle pari opportunità tra donne e uomini approvato nel 2006 (DL 198/2006) che ha l'obiettivo di razionalizzare e armonizzare le attuali disposizioni legislative sull'uguaglianza di genere e regolare la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nei settori delle relazioni etiche, sociali ed economiche, e nei diritti civili e politici.

L'organo governativo incaricato dell'uguaglianza di genere è il Dipartimento per le pari opportunità istituito nel 1996. Il suo mandato prevede il coordinamento delle iniziative normative e amministrative in tutte le materie attinenti alla progettazione e alla attuazione delle politiche di pari opportunità e la definizione di nuove politiche di intervento.

Nel 1991 è stato istituito il Comitato Nazionale di Parità che ha l'obiettivo di rimuovere ogni discriminazione e ostacolo all'uguaglianza di genere nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive³⁹. Accanto al Comitato Nazionale di Parità, l'attività di promozione della pari opportunità di genere è portata avanti dalla Consigliera Nazionale di Parità e dalla Rete delle Consigliere di Parità.

L'attività legislativa italiana in materia di parità di genere ha riguardato principalmente le leggi elettorali, le misure per affrontare la violenza di genere, le disposizioni sulla

³⁹ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Comitato-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>

maternità, e l'equilibrio tra lavoro e vita privata⁴⁰. L'azione legislativa riguardante il mondo del lavoro, negli ultimi anni, è stata oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. Tra le politiche per la parità di genere introdotte nell'ultimo decennio vi sono, ad esempio il bonus asili nido, il congedo obbligatorio di paternità, le disposizioni per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco e il rafforzamento degli strumenti di sostegno finalizzati alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile.

Tuttavia, secondo uno studio del Parlamento Europeo (Parlamento Europeo, 2014), l'Italia ha affrontato il problema dell'inclusione delle donne nel mercato del lavoro in maniera frammentata, senza una strategia efficace basata sull'integrazione dei diversi ambiti strategici (es. istruzione, fiscalità, ecc.). Tale approccio unito agli scarsi risultati raggiunti in termini di occupazione femminile, suggeriscono un'insufficienza del quadro normativo e di politiche di genere e pari opportunità. A tal fine, sembrerebbe necessario adottare un approccio più integrato e trasversale in grado di coordinare tutte le azioni dirette alla parità di genere. Il PNRR sembra andare in questa direzione.

5.2. IL PNRR L'OCCASIONE PER UN NUOVO IMPULSO

Il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) è un pacchetto completo e coerente di riforme e investimenti necessario per accedere ai fondi messi a disposizione dall'Unione Europea tramite il pacchetto finanziario Next Generation EU (NGEU). Obiettivo del PNRR è quello di fornire una strategia di ripresa per il rilancio dell'economia nella fase post-pandemica.

Tre sono gli assi strategici intorno a cui si articolano le varie misure: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale. Il Piano contiene 133 linee di investimento e 49 riforme settoriali, raggruppate in 16 componenti, suddivise in 6 missioni: 1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; 2. Rivoluzione verde e transizione ecologica; 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile; 4. Istruzione e ricerca; 5. Coesione e inclusione; 6. Salute. In aggiunta, vi sono tre priorità trasversali con le quali si vogliono affrontare una serie di ritardi storici del Paese: Parità di genere, Giovani e Sud e riequilibrio territoriale.

La maggior parte delle misure previste dal Piano per promuovere la parità di genere hanno come obiettivo l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso interventi diretti come sostegni all'imprenditorialità o indiretti/ abilitanti come il potenziamento dei servizi educati per i bambini. Gli altri interventi sono rivolti più in generale a ridurre i divari di genere in senso più ampio rispetto al solo aspetto occupazionale come ad esempio nell'ambito dell'educazione e della mobilità.

Di seguito sono riportate tutte le misure contenute nel PNRR relative alla priorità trasversale "Parità di genere".

Tabella 3 Misure del PNRR per sostenere la Parità di genere

Misure	Investimento / Intervento	Obiettivi
FAVORIRE L'OCCUPAZIONE E FEMMINILE	Assunzioni di donne per l'esecuzione dei progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN	Inserimento nei bandi gara per le imprese che, a diverso titolo, parteciperanno ai progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN, di previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di donne

⁴⁰ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy>

Misure	Investimento / Intervento	Obiettivi
	Creazione di imprese femminili (M5-C1-I.1.2)	Incrementare, attraverso la creazione del " Fondo Impresa Donna ", la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sistematizzare e ridisegnare gli attuali strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali per imprese a conduzione femminile o a prevalente partecipazione femminile.
	Sistema di certificazione della parità di genere (M5-C1-I.1.3)	Definire un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali, ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. L'attivazione è prevista a partire dal secondo trimestre 2022 e la fase sperimentale durerà fino al secondo trimestre del 2026.
	Politiche attive del lavoro e formazione (M5-C1-R.1.1)	Il potenziamento delle politiche attive del lavoro contribuirà, tra l'altro, a ridurre il numero di NEET , fra i quali si registra un significativo divario di genere
ASSUNZIONI E LAVORO PA	Riforma "Accesso e reclutamento" (M1-C1-R.2.1)	Si stima che i nuovi meccanismi di reclutamento del personale possano contribuire al riequilibrio di genere nell'ambito della PA . Nell'ambito delle modifiche alla disciplina della dirigenza si prevede di attuare azioni mirate per incoraggiare le donne ad acquisire le competenze necessarie per le promozioni e a ricoprire ruoli più manageriali, al fine di colmare il divario di genere nelle posizioni manageriali di alto livello.
	Competenze e capacità amministrativa (M1-C1-I.2.3)	Nell'ambito degli investimenti in formazione , attraverso un programma di Massive Open Online Courses (MOOC) su competenze chiave, saranno obbligatori alcuni moduli, come Etica, Competenze digitali o Empowerment delle donne
ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE	Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia (M4-C1-I.1.1)	La mancanza di servizi educativi per i bambini, combinata con l'iniqua distribuzione dei carichi di lavoro familiari, influisce negativamente sull'offerta di lavoro femminile e riduce il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Si stima che la costruzione, riqualificazione e messa in sicurezza di asili nido e scuole dell'infanzia possa incentivare indirettamente l'occupazione delle donne.
	Piano di estensione del tempo pieno e mense (M4-C1-I.1.2)	Si intende estendere il tempo pieno, anche attraverso costruzione o ristrutturazione degli spazi delle mense , per un totale di circa edifici. Si prevede che il piano possa avere effetti positivi sull'occupazione femminile.
	Orientamento attivo nella transizione scuola-università (M4-C1-I.1.6)	L'investimento contribuisce alla qualificazione del sistema educativo attraverso un innalzamento degli indicatori di successo (frequenza scolastica, miglioramento dei livelli di apprendimento, numero di studenti ammessi all'anno accademico successivo, ecc.) e la mitigazione dei divari di genere .
	Nuove competenze e linguaggi (M4-C1-I.3.1) nuovi	Si intende promuovere l'integrazione, all'interno dei curricula di tutti i cicli scolastici, di attività, metodologie e contenuti volti a sviluppare le competenze STEM, digitali e di innovazione, con particolare riguardo verso le pari opportunità .
	Riforma degli istituti tecnici e professionali (M4-C1-R.1.1) Riforma del Sistema ITS (M4-C1-R.1.2) Riforma del sistema di orientamento (M4-C1-R.1.4)	Le riforme, in particolare, includono anche misure per sviluppare e rafforzare le competenze STEM, digitali e di innovazione, con l'obiettivo di incentivare le iscrizioni ai curricula STEM terziari, in particolare per le donne .
RICERCA	Fondo per il Programma	Tra il 2021 e il 2024 saranno programmati 4 inviti a presentare

Misure	Investimento / Intervento	Obiettivi
	Nazionale Ricerca (PNR) e progetti di Ricerca di Significativo Interesse Nazionale (PRIN) (M4-C2-I.1.1)	progetti (l'invito 2021 è già stato aperto e la procedura di selezione è in corso). Gli inviti disporranno di risorse specifiche per affrontare i divari di genere o territoriali del paese.
	Partenariati allargati estesi a università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base (M4-C2-I.1.3)	Per effetto dell'attuazione di questa misura si prevede che la percentuale di ricercatrici a tempo determinato dovrà salire dall'attuale 34%, al 40%.
TURISMO E CULTURA	Potenziamento e Ammodernamento dell'offerta turistica e culturale (M1-C3)	Il Piano stima che il potenziamento dei servizi turistici e culturali previsti dalla Missione 1 possano generare significative ricadute occupazionali su settori a forte presenza femminile come quello alberghiero, della ristorazione, delle attività culturali.
SALUTE E ASSISTENZA SOCIALE	Legge quadro sulla disabilità (M5-C2-I.1) Riforma del sistema degli interventi in favore degli anziani non autosufficienti (M5-C2-I.1)	Si stima che il rafforzamento dell'assistenza sociosanitaria rivolta alla cura dei soggetti fragili e dei malati cronici e la contemporanea riprogettazione ed il potenziamento dei servizi pubblici di cura rivolti agli anziani non autosufficienti e ai disabili disegnano una assistenza sul territorio con ricadute molto importanti per l'occupazione femminile, poiché, da un lato alleggeriscono le donne dall'impegno di cura familiare, al quale esse sono prevalentemente dedite, dall'altro creano nuove possibilità di impiego in un settore tradizionalmente occupato dalle donne.
EDILIZIA ABITATIVA	Investimenti in Ecobonus e Sismabonus fino al 110 per cento per l'efficienza energetica e la sicurezza degli edifici (M2-C3-I.2.1)	L' estensione del superbonus al 110 per cento agli IACP è stimata come misura di contrasto alle disuguaglianze di genere posto che la carenza abitativa si riflette diversamente su uomini e donne per via del diverso ruolo familiare loro attribuito e del fatto che la maggior parte delle famiglie monoparentali sono affidate a donne.
SALUTE	Case della Comunità carico della persona (M6-C1-I.1)	L' investimento per la Casa della comunità intende invece fornire servizi dedicati alla tutela della donna, del bambino e dei nuclei familiari (Consultori).

Fonte: Senato della Repubblica e Camera dei deputati

In aggiunta agli interventi sopra elencati, il Piano prevede la redazione di una Strategia per la parità di genere 2021-2026, con l'obiettivo di aumentare di cinque punti il punteggio italiano nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'EIGE.

In linea con l'approccio dualistico della Commissione Europea, il PNRR è stato redatto in un'ottica di *gender mainstreaming*, attraverso un'analisi degli impatti di genere di ciascun intervento e Missione. Il monitoraggio degli interventi dovrà prevedere anch'esso un'analisi degli impatti sull'occupazione femminile al fine di valutare lo stato di avanzamento degli interventi e la necessità di ulteriori misure di rafforzamento.

5.3. LE POLITICHE DELLA REGIONE TOSCANA

Secondo l'indice IRPET sulla parità di genere, la Toscana è tra le regioni italiane più virtuose.

Un passo importante per la promozione della parità di genere è stata la legge 16 del 2009 sulla Cittadinanza di genere. Obiettivo della legge è raggiungere la piena parità di genere nella vita sociale, culturale ed economica, evidenziando il carattere trasversale delle politiche di genere rispetto all'insieme delle politiche pubbliche regionali con particolare riferimento ai settori dell'istruzione, delle politiche economiche, della sanità, della comunicazione e della formazione. Diverse azioni sono state implementate nell'ambito di quanto stabilito dalla legge 16/2009, sia azioni di sistema riguardanti, ad esempio, la lotta contro gli stereotipi di genere, soprattutto all'interno delle scuole, sia azioni più specifiche volte, ad esempio, a favorire lo sviluppo della qualità della vita attraverso politiche di conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale e di formazione.

Tra gli strumenti previsti dalla legge sulla Cittadinanza di genere a supporto degli obiettivi di parità vi è il Bilancio di genere. Il Bilancio di genere è uno strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche regionali in tema di pari opportunità e viene prodotto per ogni legislatura. Due sono i bilanci finora redatti dalla Regione Toscana; il primo, già pubblicato, si riferisce alla IX legislatura, mentre il secondo, relativo alla legislazione successiva è in fase di approvazione.

Accanto al bilancio di genere, sono previste ulteriori strumenti di supporto come l'analisi di genere nella programmazione regionale così come nell'analisi di impatto della regolazione, l'adeguamento in termini di genere delle statistiche inserite nel programma statistico regionale, la predisposizione di un rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne, con la collaborazione dell'Istituto regionale per la programmazione economica della Toscana (IRPET) e l'istituzione di un tavolo regionale di coordinamento per le politiche di genere.

6. GLI INTERVENTI DEL POR FSE PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Questo capitolo è dedicato al POR FSE, in particolare agli interventi che hanno avuto un impatto rilevante sull'occupazione femminile. Nella prima parte vengono fornite indicazioni sulle politiche relative all'occupazione femminile, e un'attenzione particolare sarà rivolta all'Asse A, su cui si concentra il presente rapporto tematico. La seconda parte si focalizza sulla descrizione degli interventi che saranno oggetto, nel capitolo successivo, di un approfondimento attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa.

6.1. IL POR FSE 2014-2020 DELLA REGIONE TOSCANA

Il POR FSE sviluppa due delle sfide prioritarie per la Toscana individuate nell'ambito del Quadro Strategico Regionale (QSR), sulla base degli obiettivi di Europa 2020, del Programma Nazionale di Riforma, delle raccomandazioni per l'Italia e del quadro degli strumenti della programmazione regionale vigente:

- Rinnovare lo sviluppo socio-economico toscano, favorendo la competitività delle imprese ed investendo in nuovi strumenti di coesione sociale;
- Sostenere i processi di autonomia dei giovani.

Nell'ambito della prima sfida, un'attenzione particolare è rivolta alle politiche per la creazione di lavoro qualificato, al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro sostenendo l'occupabilità con particolare attenzione alle donne. Al FSE viene quindi affidato un ruolo di primo piano nel sostegno dell'occupazione femminile. Tra gli ambiti prioritari di intervento in cui si articola il POR, vi sono:

- Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con particolare attenzione alle donne e alle fasce più svantaggiate della popolazione attiva (disoccupati di lunga durata e lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro);
- Ridurre le disparità di genere che tuttora permangono nel mercato del lavoro, rafforzando le politiche di conciliazione e l'offerta di opportunità di formazione e istruzione per consolidare i percorsi di occupabilità e di sviluppo professionale.

All'interno del POR le azioni a favore dell'occupazione femminile possono essere classificate in dirette e indirette. Tra le **azioni dirette** troviamo:

- Incentivi all'assunzione e alla trasformazione dei contratti di lavoro verso forme stabili (A.1.1.1.A);
- Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo (A.1.1.2.A);
- Incentivi all'assunzione femminile (A.3.1.1.A).

Le **azioni indirette**, invece, sono rivolte in diversa misura a sostenere la conciliazione vita-lavoro e sono:

- Inserimento soggetti disabili (B.1.1.1.A);
- Sostegno alle imprese che occupano soggetti vulnerabili (B.1.1.2.B);
- Incentivi all'occupazione disabili e interventi di presa in carico multi professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità (B.1.1.3.A);

- Sostegno alla domanda di servizi per la prima infanzia e di servizi socioeducativi anche nei periodi di sospensione delle attività educative e scolastiche (B.2.1.1.A);
- Interventi in emergenza COVID-19. LAVORO: dispositivi di conciliazione vita-lavoro (B.2.1.1.B);
- Sostegno a forme di erogazione e fruizione dei servizi per la prima infanzia (B.2.1.2.A);
- Sostegno alle famiglie per l'accesso ai servizi di cura rivolti a persone con limitazioni dell'autonomia (B.2.1.3.A).

Le azioni dirette e indirette fanno parte di quattro Priorità di Intervento (PI):

- 8i - Accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata;
- 8iv - Uguaglianza tra uomini e donne, incluso l'accesso all'occupazione e la conciliazione tra vita professionale-privata;
- 9i - L'inclusione attiva, anche per promuovere pari opportunità e la partecipazione attiva e migliorare l'occupabilità;
- 9iv - - Miglioramento dell'accesso a servizi accessibili, sostenibili e di qualità, compresi servizi sociali e cure sanitarie.

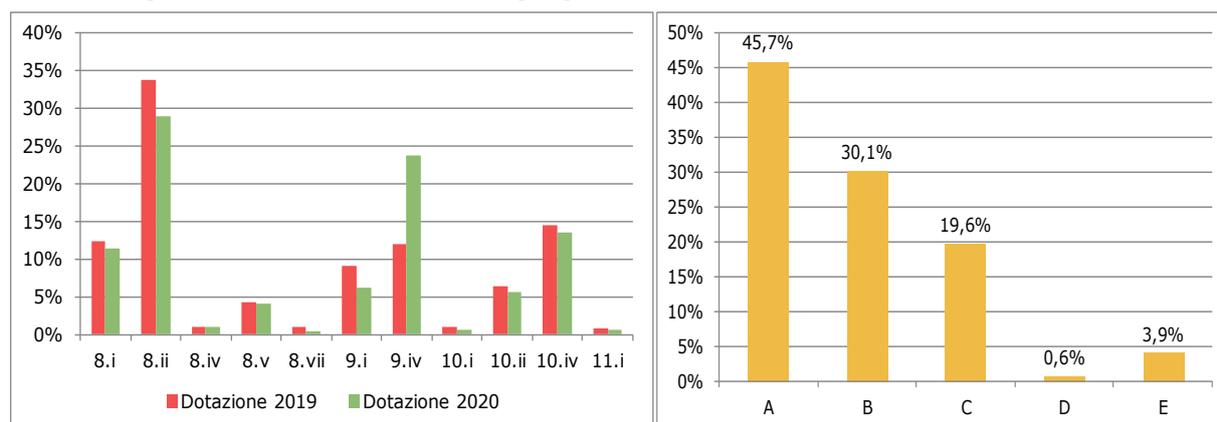
Accanto alle azioni dirette e indirette, vi sono le azioni che possiamo definire "neutre", né esclusivamente dirette né indirettamente rivolte al sostegno dell'occupazione femminile ma che, avendo come obiettivo l'incremento dell'occupazione in generale, hanno comunque un effetto su di essa.

A seguito dell'ultima riprogrammazione finanziaria causata dall'emergenza sanitaria da COVID-19, la dotazione complessiva del POR FSE 2014-20 della Regione Toscana è aumentata ed ammonta a 746.389.834 euro. La riprogrammazione del 2020 ha modificato il peso delle diverse Priorità d'investimento all'interno del PO, in particolare, a favore della PI 9.iv che ha aumentato la propria dotazione di 12 punti percentuali ().

In totale, le risorse allocate per gli interventi, diretti e indiretti, per favorire l'occupazione femminile, ammontano a 124.118.657, il 16,6% dell'allocazione totale delle risorse del POR.

La riporta la ripartizione delle risorse tra i cinque Assi del POR. Sebbene si sia ridotta rispetto alla programmazione iniziale, all'Asse A è attribuita una rilevante allocazione finanziaria, pari al 45,7% del totale, che tiene conto delle indicazioni presenti sia nell'Accordo di Partenariato che nel Position paper per l'Italia, in cui si evidenzia la necessità di ripresa dell'occupazione attraverso il rafforzamento delle politiche di inserimento al lavoro, in particolare della componente giovanile e femminile.

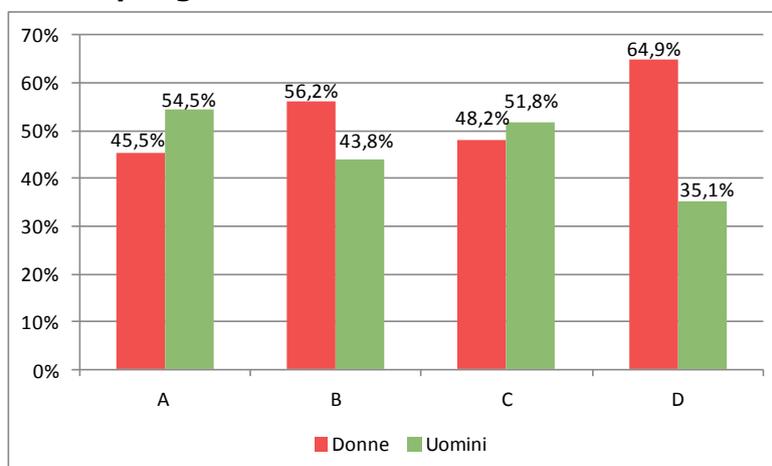
Figura 15 Confronto tra la dotazione di risorse del POR per priorità di investimento prima e dopo la riprogrammazione del 2020 (sx) e Risorse totali del POR, per Asse, al 31.12.2020 (dx)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Regione Toscana

Quasi il 50% dei destinatari del POR FSE sono donne distribuite diversamente tra i quattro assi⁴¹. In particolare, la partecipazione femminile supera quella maschile in due assi: nell'Asse B relativo all'inclusione sociale e alla lotta alla povertà (56,2%) e nell'Asse D relativo alla capacità istituzionale e amministrativa (64,9%). Negli altri due assi, il numero di partecipanti supera quello delle partecipanti, raggiungendo quasi il 10% in più nell'Asse A, nonostante alcuni interventi siano esclusivamente o parzialmente rivolti alle donne.

Figura 16 Destinatari per genere



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio POR FSE

Nell'Asse A la maggior parte dei partecipanti appartiene alle classi di età 15-24 e 25-34 anni (Tabella 1) con una diversa distribuzione tra la popolazione femminile e quella maschile. Tra le donne il 59,4% appartiene alla classe 15-24, una percentuale inferiore a quella maschile di circa 5 punti percentuali (64,8%), mentre il 18,3% appartiene alla

⁴¹ L'analisi riguarda i partecipanti che hanno completato le azioni sia coloro che stanno svolgendo le azioni finanziate dal programma, ad eccezione di coloro che hanno partecipato alle misure a sostegno dei Centri per l'impiego. Le analisi dei partecipanti si basano sui dati presenti nel sistema di monitoraggio del POR FSE ricevuti a giugno 2021 e fanno riferimento alla situazione a inizio 2021. Considerando anche i dati dei Centri per l'impiego, il numero di partecipanti donne sale a circa il 54% dei destinatari totali.

classe 25-34 anni contro il 12,9% degli uomini. L'elevata percentuale di giovani tra i partecipanti all'Asse A è legato all'elevato numero, più della metà, di interventi ad essi dedicati. Non a caso, la maggioranza della popolazione ha un titolo di studio pari alla licenza elementare o media (Tabella 4), l'85% del quale appartiene alla fascia 15-24.

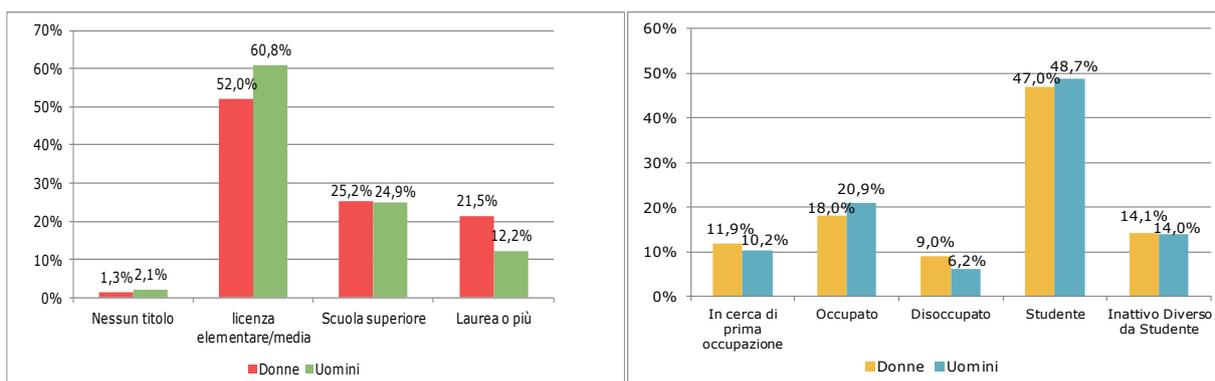
Tabella 4 Destinatari dell'Asse A per classi di età

	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Totale
Donne	1,0%	59,4%	18,3%	8,0%	8,3%	4,6%	0,4%	100%
Uomini	0,6%	64,8%	12,9%	7,8%	8,5%	4,8%	0,6%	100%
Totale	0,8%	62,3%	15,4%	7,9%	8,4%	4,7%	0,5%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio POR FSE

Un dato interessante è relativo alla distribuzione per titolo di studio: mentre tra gli uomini i partecipanti in possesso di un titolo di studio terziario o oltre⁴² sono il 12,2% tra le donne arrivano al 21,5% (Figura 17). Il dato apre a due tipi di considerazioni. Da un lato, l'elevato numero di laureate tra i partecipanti potrebbe in parte rispecchiare i migliori risultati ottenuti dalla popolazione femminile in termini di istruzione, dall'altra potrebbe essere indice della maggior difficoltà delle donne nell'accesso al mondo del lavoro.

Figura 17 Destinatari dell'Asse A per titolo di studio (dx) e condizione occupazionale (sx)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio POR FSE

In linea con i risultati ottenuti per classi di età, la maggior parte dei partecipanti sia tra le donne che tra gli uomini sono studenti (Figura 17). Seguono gli occupati che tra gli uomini sono il 20,9%, la maggior parte dei quali è in possesso di un titolo secondario (45%) mentre fra le donne il 18%, la maggior parte delle quale è in possesso di un titolo terziario o oltre (49%).

6.2. GLI INTERVENTI SELEZIONATI PER LA VALUTAZIONE

Per comprendere e stimare l'impatto del POR sull'occupazione femminile sono state condotte diversi tipi di analisi: un'analisi quantitativa sui dati delle COB, un'analisi qualitativa composta da un'analisi documentale e una serie di interviste relative alla parità di genere e al *gender mainstreaming* e un'analisi descrittiva sui risultati del questionario inviato alle donne che hanno partecipato ai 5 interventi dell'Asse A.

⁴² Appartengo a questa categoria anche coloro che hanno conseguito un post-diploma presso istituti tecnici superiori (ITS).

Queste analisi sono state condotte su un limitato numero di interventi che sono stati selezionati sulla base del loro potenziale impatto sull'occupazione femminile, della numerosità dei partecipanti, dell'allocazione delle risorse e dell'età delle partecipanti⁴³.

Le attività che sono state selezionate per l'analisi sono⁴⁴:

- Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo over 30 (A.1.1.2.A);
- Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo under 30 (A.2.1.2.A);
- Tirocini di orientamento e formazione, inserimento e reinserimento, praticantato (A.2.1.3.A);
- Assegni di ricerca e altre forme di alternanza fra alta formazione, lavoro e ricerca (A.2.1.7.A);
- Percorsi ITS (A.2.1.8.A).

La Tabella 5 riporta tutti gli interventi dell'Asse A con le informazioni relative al numero di partecipanti donne e alle risorse utilizzate per singola attività.

Gli interventi selezionati coinvolgono circa il 22% delle partecipanti donne all'Asse A. Le risorse stanziare per questi interventi ammontano al 42% circa dell'allocazione totale delle risorse dedicate all'Asse A⁴⁵.

Tabella 5 Attività dell'Asse A, numero e percentuali delle partecipanti donne e relative risorse disponibili

Attività	Descrizione Attività	N. Partecipanti Donne	Quota donne su tot partecipanti	Quota donne su tot partecipanti	Risorse Disponibili
A.1.1.1.A	Incentivi all'assunzione e alla trasformazione dei contratti di lavoro verso forme stabili	343	25,8%	0,6%	8.838.227
A.1.1.2.A	Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo	734	63,6%	1,4%	2.723.349
A.1.1.2.B	Voucher per il supporto alla creazione di percorsi imprenditoriali attraverso l'accesso a servizi di co-working (voucher)	92	50,8%	0,2%	687.153
A.1.1.3.B	Lavori di pubblica utilità (LPU)	76	28,9%	0,1%	1.794.342
A.2.1.2.A	Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo	277	47,8%	0,5%	1.870.200
A.2.1.3.A	Tirocini di orientamento e formazione, inserimento e reinserimento, praticantato	9919	48,6%	18,4%	58.681.664
A.2.1.3.B	Servizio civile	4587	63,4%	8,5%	35.437.427
A.2.1.3.D	Misure di integrazione istruzione/formazione/lavoro	1239	47,5%	2,3%	2.983.774
A.2.1.3.F	Tirocini di orientamento e formazione:	130	41,5%	0,2%	2.183.000

⁴³ Si è cercato di selezionare gli interventi in modo da avere un campione di donne eterogeneo in termini di età.

⁴⁴ Per maggiori informazioni sugli interventi selezionati, in Appendice sono riportate le schede riassuntive di ciascun intervento.

⁴⁵ Sono state considerate solo le misure che sono state attivate dalla Regione Toscana.

Attività	Descrizione Attività	N. Partecipanti Donne	Quota donne su tot partecipanti	Quota donne su tot donne partecipanti	Risorse Disponibili
	incentivi all'assunzione				
A.2.1.4.A	Percorsi IEFP	3049	41,7%	5,6%	35.383.595
A.2.1.5.A	Alternanza scuola-lavoro	22672	44,2%	42,0%	7.035.774
A.2.1.5.B	Stage transnazionali	187	59,4%	0,3%	1.931.638
A.2.1.7.A	Assegni di ricerca e altre forme di alternanza fra alta formazione, lavoro e ricerca	125	45,6%	0,2%	9.959.264
A.2.1.8.A	Percorsi ITS	867	31,2%	1,6%	24.279.663
A.3.1.1.A	Incentivi all'assunzione donne	1156	100,0%	2,1%	7.329.632
A.4.1.1.A	Azioni di riqualificazione e di outplacement dei lavoratori	2787	32,2%	5,2%	11.206.379
A.4.1.1.B	Azioni di formazione continua rivolte professionisti e imprenditori	2039	39,3%	3,8%	11.842.032
A.4.1.1.C	Interventi di formazione a favore degli occupati (lavoratori e imprenditori) nell'area R&S e innovazione tecnologica	1828	44,0%	3,4%	3.926.915
A.4.1.1.D	Servizi e di azioni di empowerment finalizzate a rafforzare i percorsi di professionalizzazione dei lavoratori	1609	52,8%	3,0%	3.081.968
A.5.1.1.A	Borse di mobilità Eures	317	52,6%	0,6%	2.956.299
Totale		54033	45,5%	100,0%	234.132.295

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di monitoraggio POR FSE

7. L'IMPATTO DEL POR SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Questo capitolo è dedicato all'analisi dell'impatto del POR FSE sull'occupazione femminile nei cinque interventi selezionati. A tal fine sono state realizzate 3 diversi tipi di analisi:

1. un'analisi statistica ed econometrica dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) di occupazione e disoccupazione e del Registro delle Imprese relativi ai partecipanti alle misure esaminate, per esaminare gli effetti occupazionali delle misure esaminate;
2. un'analisi qualitativa delle strategie per la parità di genere in atto nel POR e nella Regione Toscana; questa parte si compone di un'analisi documentale e di alcune interviste ai responsabili degli interventi per l'occupazione al fine di comprendere in che misura il *gender mainstreaming* è stato attivato;
3. un'analisi statistica dei risultati del questionario inviato alle donne che hanno partecipato agli interventi dell'Asse A esaminati nello studio.

7.1. GLI EFFETTI OCCUPAZIONALI

7.1.1. Una premessa sulle caratteristiche dei dati analizzati

Questa sezione della valutazione tematica analizza i risultati occupazionali dei partecipanti alle cinque attività esaminate per comprendere alcuni degli effetti del POR FSE sull'occupazione femminile.

Questa sezione della valutazione analizza i risultati occupazionali dei partecipanti alle cinque attività esaminate per comprendere alcuni degli effetti del POR FSE sull'occupazione femminile.

Al fine di procedere ad un'analisi dettagliata degli effetti occupazionali, per ciascuno delle cinque misure selezionate sono stati analizzati i dati delle COB⁴⁶ relativi ai due anni precedenti l'inizio del primo intervento⁴⁷ e ai due anni successivi dalla fine dell'ultimo intervento, aggiornati ad Agosto 2021. Dal momento che due delle cinque misure selezionate sono relative alla creazione di impresa, è stato dedicato un breve approfondimento ai dati provenienti dal Registro delle Imprese⁴⁸. Tutti i dati sono stati forniti dall'Ufficio Regionale di Statistica della Regione Toscana. È necessario sottolineare che tali dati non includono tutti i tipi di rapporti di lavoro; le partite IVA, ad esempio, sono escluse da quei database e gli individui che lavorano, o hanno lavorato, con partita IVA, in quest'analisi sono quindi considerati non occupati.

Inoltre, non per tutti gli individui sono disponibili i dati relativi ai due anni successivi l'intervento FSE, in quanto per alcuni non sono ancora trascorsi due anni dalla fine dello

⁴⁶ I dati COB sono i dati relativi alle Comunicazioni Obbligatorie ANPAL, ossia le comunicazioni che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a trasmettere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali riguardanti i lavoratori e le aziende, e che vengono elaborate per la costruzione del database amministrativo (COB).

⁴⁷ Con il termine interventi ci riferiamo ai progetti che sono stati attivati nell'ambito delle attività PAD. Ciascun individuo può aver partecipato ad uno o più interventi all'interno di ciascuna delle cinque misure selezionate.

⁴⁸ Il Registro delle Imprese è un registro informatico al quale le imprese italiane, le imprese estere con sede o unità locale in Italia e gli altri enti (per esempio fondazioni e associazioni) che esercitano un'attività economica rivolta a terzi sono tenuti ad iscriversi e funge da strumento di pubblicità giuridica.

stesso. Per ovviare in parte a tale disomogeneità temporale, e nell'impossibilità quindi di confrontare tutti i partecipanti con le stesse informazioni, sono stati creati due gruppi di partecipanti:

- *Gruppo 1*, composto da coloro che hanno terminato l'intervento prima di agosto 2019 e per i quali sono disponibili le informazioni sui 24 mesi successivi all'intervento;
- *Gruppo 2*, composto da coloro che hanno terminato il progetto dopo agosto 2019 e che presentano dati per meno di 24 mesi dalla fine dell'intervento e, quindi, non sono direttamente confrontabili⁴⁹ con il primo gruppo. Questo gruppo è anche molto condizionato dalla pandemia Covid-19 e dalle relative di lockdown attivate nel 2020.

Per la costruzione del database con le informazioni delle COB e del monitoraggio FSE da analizzare, e comprensivo di entrambi i precedenti gruppi, i dati sono stati organizzati attraverso alcuni passaggi basati su alcune assunzioni piuttosto intuitive, le più importanti sono state le seguenti.

a) Per evitare duplicati nelle informazioni:

1. sono stati eliminati coloro che, seppur ammessi ad uno specifico progetto FSE, vi hanno rinunciato senza partecipare a nessuno altro progetto delle cinque misure in analisi;
2. sono stati inclusi coloro che hanno rinunciato ad un progetto, ma hanno comunque partecipato a un altro progetto delle cinque misure analizzate;

b) Per assegnare data e informazioni univoche relativamente alle attività FSE svolte dai partecipanti:

1. per ciascun individuo sono stati considerati i dati relativi al progetto più recente a cui ha partecipato;
2. similmente, per gli individui che hanno partecipato a diverse attività di diversi progetti (lo 0,3% del totale dei partecipanti) si è preso in considerazione la data del progetto con l'attività più recente.

Al fine di procedere ad un'analisi dettagliata degli effetti occupazionali, per ciascuno delle cinque misure selezionate sono stati analizzati i dati delle COB⁵⁰ relativi ai due anni precedenti l'inizio del primo intervento⁵¹ e ai due anni successivi dalla fine dell'ultimo intervento, aggiornati ad Agosto 2021. Dal momento che due delle cinque misure selezionate sono relative alla creazione di impresa, è stato dedicato un breve approfondimento ai dati provenienti dal Registro delle Imprese⁵². Tutti i dati sono stati forniti dall'Ufficio Regionale di Statistica della Regione Toscana. È necessario sottolineare che tali dati non includono tutti i tipi di rapporti di lavoro; le partite IVA, ad esempio, sono escluse da quei database e gli individui che lavorano, o hanno lavorato, con partita IVA, in quest'analisi sono quindi considerati non occupati.

⁴⁹ Si noti che per il secondo gruppo i dati relativi ad un anno successivo dalla data di fine dell'intervento sono completi, quasi per tutti gli individui, per questo motivo, a volte verrà utilizzato come periodo di riferimento l'anno e non i due anni successivi.

⁵⁰ I dati COB sono i dati relativi alle Comunicazioni Obbligatorie ANPAL, ossia le comunicazioni che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a trasmettere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali riguardanti i lavoratori e le aziende, e che vengono elaborate per la costruzione del database amministrativo (COB).

⁵¹ Con il termine interventi ci riferiamo ai progetti che sono stati attivati nell'ambito delle attività PAD. Ciascun individuo può aver partecipato ad uno o più interventi all'interno di ciascuna delle cinque misure selezionate.

⁵² Il Registro delle Imprese è un registro informatico al quale le imprese italiane, le imprese estere con sede o unità locale in Italia e gli altri enti (per esempio fondazioni e associazioni) che esercitano un'attività economica rivolta a terzi sono tenuti ad iscriversi e funge da strumento di pubblicità giuridica.

Inoltre, non per tutti gli individui sono disponibili i dati relativi ai due anni successivi l'intervento FSE, in quanto per alcuni non sono ancora trascorsi due anni dalla fine dello stesso. Per ovviare in parte a tale disomogeneità temporale, e nell'impossibilità quindi di confrontare tutti i partecipanti con le stesse informazioni, sono stati creati due gruppi di partecipanti:

- *Gruppo 1*, composto da coloro che hanno terminato l'intervento prima di agosto 2019 e per i quali sono disponibili le informazioni sui 24 mesi successivi all'intervento;
- *Gruppo 2*, composto da coloro che hanno terminato il progetto dopo agosto 2019 e che presentano dati per meno di 24 mesi dalla fine dell'intervento e, quindi, non sono direttamente confrontabili⁵³ con il primo gruppo. Questo gruppo è anche molto condizionato dalla pandemia Covid-19 e dalle relative di lockdown attivate nel 2020.

Per la costruzione del database con le informazioni delle COB e del monitoraggio FSE da analizzare, e comprensivo di entrambi i precedenti gruppi, i dati sono stati organizzati attraverso alcuni passaggi basati su alcune assunzioni piuttosto intuitive, le più importanti sono state le seguenti.

c) Per evitare duplicati nelle informazioni:

3. sono stati eliminati coloro che, seppur ammessi ad uno specifico progetto FSE, vi hanno rinunciato senza partecipare a nessuno altro progetto delle cinque misure in analisi;
4. sono stati inclusi coloro che hanno rinunciato ad un progetto, ma hanno comunque partecipato a un altro progetto delle cinque misure analizzate;

d) Per assegnare data e informazioni univoche relativamente alle attività FSE svolte dai partecipanti:

3. per ciascun individuo sono stati considerati i dati relativi al progetto più recente a cui ha partecipato;
4. similmente, per gli individui che hanno partecipato a diverse attività di diversi progetti (lo 0,3% del totale dei partecipanti) si è preso in considerazione la data del progetto con l'attività più recente.

Inoltre, al fine di ricostruire la storia lavorativa di ciascun individuo nei quattro anni considerati per l'analisi, è stato creato un indicatore occupazionale trimestrale; ogni trimestre è stato identificato attraverso una data precisa in corrispondenza della quale si è verificata la presenza o meno di un rapporto di lavoro. È quindi opportuno precisare che, questo approccio non ha permesso di usufruire di tutti i dati disponibili, e che quindi si tratta di un indicatore approssimativo dello stato occupazionale della popolazione analizzata. Tale indicatore è stato utilizzato solo per l'analisi del tasso di occupazione.

Sono così stati costruiti due database distinti; uno per "persona", in cui è riportata la storia lavorativa di ciascun individuo, e uno per "eventi" in cui sono riportate le informazioni relative a tutti i rapporti lavorativi riguardanti gli individui che hanno partecipato alle azioni esaminate.

In totale, il numero di individui analizzato è stato pari a 19.996, di cui il 49% è composto da donne (9.726) e il 51% da uomini (10.270).

⁵³ Si noti che per il secondo gruppo i dati relativi ad un anno successivo dalla data di fine dell'intervento sono completi, quasi per tutti gli individui, per questo motivo, a volte verrà utilizzato come periodo di riferimento l'anno e non i due anni successivi.

Prima di procedere con la presentazione dell'analisi, sono necessarie altre due precisazioni.

Per prima cosa, si è deciso di non includere i tirocini nei contratti di lavoro. Infatti, non è chiaro se i tirocini riportati tra i rapporti di lavoro nel database delle COB siano successivi all'intervento FSE o siano l'intervento stesso. Tali incongruenze sono probabilmente legate alla presenza di tirocini prorogati che ha impedito una giusta attribuzione dei dati. Dato l'elevato numero di tirocini (circa il 36% dei rapporti di lavoro individuati nel DB) e la conseguente possibile alterazione dei risultati degli effetti occupazionali, si è deciso di non considerarli come stato occupazionale e, quindi, i partecipanti in tirocinio dopo l'intervento sono considerati disoccupati. Questa scelta comporta una interpretazione leggermente più stringente degli effetti occupazionali, ma comunque in linea con gli scopi dell'analisi e meno esposta a rischi di errori nell'interpretazione dei risultati.

In secondo luogo, 888 dei 19.996 individui non compaiono né nel database delle COB né nel Registro delle Imprese, seppur presenti nel monitoraggio del FSE. Questi dati potrebbero sia indicare che questi individui non sono mai stati occupati e iscritti alla COB, né prima né dopo l'intervento FSE, sia che sono o sono stati lavoratori con partite IVA o che lavorano o hanno lavorato in un'altra regione o paese, oppure ancora potrebbero essere legati a problemi di estrazione dalle COB. Di questi circa il 49% sono donne e il 51% uomini una distribuzione che replica quella dell'intero campione. Per tale motivo, siccome il focus di questa analisi sono le differenze di genere, si è deciso di includerli nello studio. Tuttavia, è necessario specificare che sebbene la distribuzione degli 888 individui tra le quattro principali azioni esaminate (Creazione di impresa over 30; Creazione di impresa under 29; Tirocini; ITS) sia abbastanza uniforme⁵⁴, il loro peso sul totale dei partecipanti nelle singole azioni cambia notevolmente. In particolare, ad eccezione dei tirocini, nelle altre misure la percentuale di coloro che non hanno trovato lavoro né prima né dopo l'intervento è di circa il 33%, il che potrebbe portare ad una sottostima dei tassi di occupazione. Mentre la disoccupazione pre-intervento FSE di questo sottocampione può essere in parte spiegata dalla giovane età dei partecipanti, buona parte dei quali aveva appena finito gli studi secondari o l'università, diverse possono essere le interpretazioni relativamente alla disoccupazione post-intervento. Come si è già visto, il DB non include le partite Iva, inoltre i dati sono solo relativi alla Regione Toscana; tutti coloro che lavorano in altre regioni o all'estero risultano non occupati, ipotesi che potrebbe essere probabile per gli ITS, manodopera altamente specializzata e molto richiesta. Sempre legato agli ITS, una parte dei giovani potrebbe aver deciso di proseguire gli studi e quindi essersi iscritto all'università.

Si noti, infine, che l'analisi proposta di seguito non è un'analisi controfattuale; non è quindi possibile considerare i risultati presentati come "effetti netti", ossia la misura dell'effetto differenziale dell'intervento, pari ai risultati complessivi meno quanto sarebbe comunque successo in assenza dell'intervento.

7.1.2. Le attività selezionate: avanzamento e primi risultati

Il monitoraggio del PO FSE relativo all'Asse A riporta un livello di conseguimento del target 2023 in linea con l'obiettivo iniziale, anche se non molto avanzato. In particolare,

⁵⁴ Negli Assegni di ricerca, rispetto agli alle altre azioni PAD, il numero di individui che non ha trovato lavoro né prima né dopo l'intervento FSE, è esiguo (8 persone).

due dei tre indicatori miranti a catturare il tasso di occupazione dei partecipanti al PO presentano un buon grado di avanzamento (Tabella 6). Tuttavia, sia per gli interventi della Priorità di Investimento (PI) 8.i che per quelli della 8.ii, il conseguimento del target occupazionali da parte delle donne è leggermente inferiore a quello degli uomini.

Tabella 6 Indicatori di risultato e target al 2023.

PI	Indicatore di risultato	Valore % indicatore al 2020			Target 2023			Livello di conseguimento target nel 2020*
		Tot.	U	D	Tot.	U	D	
A.1 (8.i)	Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi dalla fine della loro partecipazione all'intervento	33,3	34,1	32,6	43,4	43,6	43,4	Avanzato
A.2 (8.ii)	Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi dalla fine della loro partecipazione all'intervento	36,2	38,1	34,0	58,9	60,4	58,0	In linea
A.3 (8.iv)	Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi dalla fine della loro partecipazione all'intervento	74,8		74,8	97,9		97,9	Avanzato
A.4 (8.v)	Tasso di permanenza nell'occupazione dopo sei mesi dalla conclusione dell'attività	75,1	74,2	76,0	67,0	67,0	67,0	Raggiunto
A.5 (8.vii)	Quota dei giovani che effettuano un percorso di mobilità transnazionale attraverso la rete Eures sul totale dei giovani	0,07	0,07	0,07	0,14	0,1	0,12	In linea
	Livello di soddisfazione degli utenti dei SPI	29,3	28,7	30,0	67,0	67,0	67,0	Basso

Note: *0-50%: basso; 51-75% in linea; 76-99% avanzato; 100% e oltre raggiunto.

Fonte: Ismeri Europa su dati della Regione Toscana.

Le attività selezionate per l'analisi sono:

- a) A.1.1.2 (8.i) - Percorsi di sostegno (servizi di accompagnamento e/o incentivi) alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, ivi compreso il trasferimento d'azienda (ricambio generazionale);
- b) A.2.1.2 (8.ii) - Percorsi di sostegno (servizi di accompagnamento e/o incentivi) alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, ivi compreso il trasferimento d'azienda (ricambio generazionale);
- c) A.2.1.3 (8.ii) - Misure di politica attiva, tra le quali l'apprendistato, incentivi all'assunzione, tirocini e altre misure di integrazione istruzione/formazione/lavoro, azioni di mobilità professionale, con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita (prioritariamente nell'ambito di: green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT);
- d) A.2.1.7 (8.ii) - Percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca e campagne informative per la promozione dello stesso tra i giovani e altre forme di alternanza fra alta formazione, lavoro e ricerca;
- e) A.2.1.8 (8.ii) - Partecipazione a percorsi di ITS connessi con i fabbisogni espressi dal tessuto produttivo.

Le Priorità di Investimento coperte da queste misure sono la PI 8.i e la PI 8.ii. Nel 2020, queste due PI presentavano un tasso di occupazione dei partecipanti entro sei mesi dalla fine della loro partecipazione rispettivamente pari al 33,3% e al 36,2%. Rispetto ai loro

target, pari rispettivamente al 43,4% e al 58,9%, la PI 8.i presenta un buono stato di avanzamento, mentre la PI 8.ii è in linea con il trend che prevede il raggiungimento dell'obiettivo nel 2023.

7.1.3. I partecipanti alle attività esaminate

La maggioranza della popolazione analizzata appartiene alla fascia 18-24 anni (59%) e alla fascia 25-34 (33%), come mostra la Tabella 7⁵⁵; in sostanza oltre il 90% dei partecipanti aveva meno di 34 anni. La maggior partecipazione da parte di queste fasce di età più giovani è legata al fatto che tre dei cinque interventi analizzati (Imprenditorialità / Creazione di impresa over 30 – A.1.1.2.A; Imprenditorialità giovani / Creazione di impresa under 29 - A.2.1.2.A; Tirocini - A.2.1.3.A; Assegni di ricerca - A.2.1.7.A; ITS - A.2.1.8.A) hanno, tra i requisiti di partecipazione, quello dell'età fino a 29 anni, seppure con alcune deroghe. Tuttavia, mentre gli uomini sono più concentrati nella fascia di età 18-24 (63%), le donne sono distribuite in modo più omogeneo nelle prime due fasce. Una distribuzione per età simile la troviamo nei tirocini e formazione, specialmente per il Gruppo 1; mentre nei percorsi ITS i partecipanti e le partecipanti sono concentrati soprattutto nella fascia 18-24 anni.

Per quanto riguarda il titolo di studio, la maggioranza della popolazione, al momento della partecipazione all'intervento FSE possedeva un titolo secondario superiore (56%). Questo dato è fortemente legato alla presenza, tra le misure selezionate, dei tirocini e dei percorsi ITS che spesso vengono effettuati alla fine del percorso scolastico secondario o durante quello terziario. Si noti, inoltre, che le partecipanti donne hanno, in media, un titolo di studio superiore rispetto agli uomini; il 36% della popolazione femminile, infatti, possiede un titolo di studio terziario contro solo il 19% della popolazione maschile. La quota di laureate è quindi quasi doppia rispetto a quelle dei laureati. Tale dato non stupisce più di tanto poiché, in Toscana, il tasso di istruzione terziaria femminile, nel 2019, superava quello maschile di 9 punti percentuali⁵⁶.

Infine, la Tabella 7 mostra come la maggior parte dei destinatari degli interventi, siano di cittadinanza italiana, sia nella popolazione maschile che in quella femminile, rispettivamente l'88% e 91%. Vi è comunque una consistente minoranza (7%) che proviene da paesi extra EU ed ha partecipato prevalentemente a tirocini e formazione, soprattutto tra la popolazione maschile (11%).

⁵⁵ Come già accennato, un'analisi dettagliata dei due gruppi verrà riportata nel testo sottoforma di commento e/o di tabella/grafico, qualora appaiano rilevanti differenze tra i due gruppi. In ogni caso, in Appendice, è possibile trovare tutte le tabelle e i grafici relativi ai due cluster che non compaiono nel testo.

⁵⁶ I dati si riferiscono alla fascia d'età 30-34 anni.

Tabella 7 Dati anagrafici della popolazione analizzata (Dati aggregati per tutti i partecipanti, gruppi 1 e 2)

		Imprenditorialità A.1.1.2.A		Imprenditorialità giovani A.2.1.2.A		Tirocini A.2.1.3.A		Assegni ricerca A.2.1.7.A		ITS A.2.1.8.A		TOTALE		
		(n.)		(n.)		(n.)		(n.)		(n.)		(%)		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	T
Età	18-24	2		65	91	4919	5863	0	0	239	414	55%	63%	59%
	25-34	100	56	74	71	3434	2631	12	23	62	102	38%	29%	33%
	35-44	127	73	9	1	170	311	2	2	0	0	3%	4%	4%
	45-54	113	72	4	0	148	277	0	0	0	0	3%	3%	3%
	55-64	32	26	1	0	51	91	0	0	0	0	1%	1%	1%
	65 e oltre	1	3	0	0		6	0	0	0	0	0%	0%	0%
	Totale	375	230	153	163	8722	9179	14	25	301	516	100%	100%	100%
Titolo di studio	Nessun titolo	9	21	2		166	514	0	0	0	0	2%	5%	4%
	Elementari / medie	49	58	17	41	789	1761	0	0	0	0	9%	18%	14%
	Secondaria superiore	181	111	94	96	4641	5253	0	0	265	494	53%	58%	56%
	Titolo terziario	142	41	42	29	3276	1800	14	25	39	26	36%	19%	27%
	Totale	381	231	155	166	8872	9328	14	25	304	520	100%	100%	100%
Cittadinanza	Comunitaria	22	3	5	2	168	135		2		4	2%	1%	2%
	Extra UE	34	27	9	20	330	1025		6	15	15	4%	11%	7%
	Italiana	325	201	141	144	8364	8164	14	17	289	501	94%	88%	91%
	Totale	381	231	155	166	8862	9324	14	25	304	520	100%	100%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di Monitoraggio FSE

7.1.4. Le posizioni lavorative dei partecipanti

Dopo l'intervento sale il tasso di occupazione

Gli interventi FSE hanno avuto un impatto positivo sul tasso di occupazione della popolazione in esame. La Figura 18⁵⁷ mostra un incremento notevole del tasso di occupazione nei tre mesi successivi l'intervento (t=11) per entrambi i gruppi⁵⁸, rispetto al periodo precedente l'intervento. Successivamente, l'aumento del tasso di occupazione prosegue ad un ritmo più contenuto, fino al nono mese per le donne e al dodicesimo per gli uomini. Dal dodicesimo mese in poi, il Gruppo 1 registra un tasso di occupazione decrescente, sia per le donne che per gli uomini. Si ritiene importante sottolineare che il basso numero di occupati pre-intervento, può essere in parte legato alle caratteristiche

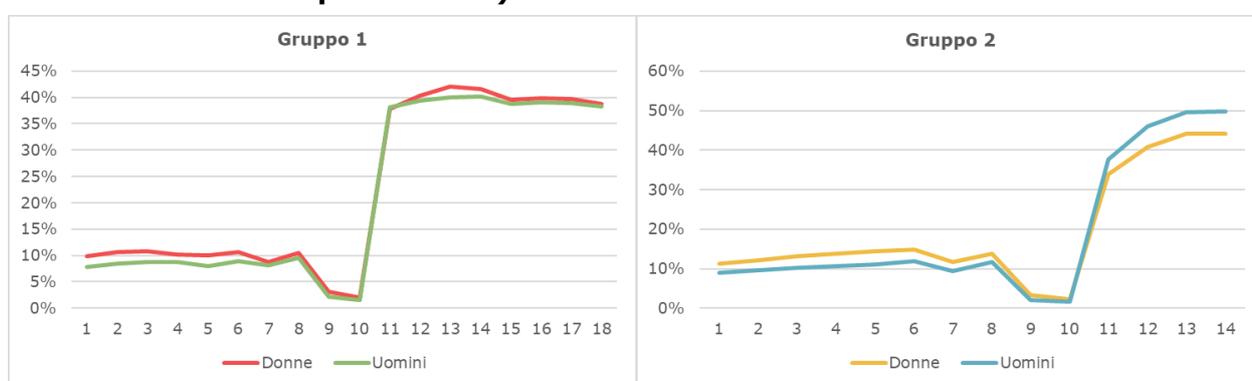
⁵⁷ I periodi relativi all'intervento, ossia t=9 e t=10 indicano rispettivamente l'inizio e la fine dell'intervento la cui durata varia da individuo a individuo e corrispondono entrambi al periodo 0. Gli altri periodi corrispondono a trimestri; quindi, per esempio, t=8 corrisponde a tre mesi prima dell'intervento partendo dalla data di inizio dell'intervento (t=9), mentre t=11 a tre mesi dopo, partendo dalla data di fine dell'intervento (t=10).

⁵⁸ Siccome per il Gruppo 2 i dati non sono omogenei, si è analizzato un periodo di tempo inferiore rispetto al Gruppo 1 e più precisamente invece di due anni successivi all'intervento se ne è considerato uno solo, in modo da avere i dati completi.

della popolazione in esame, poiché la maggior parte degli individui appartengono alla fascia di età 18-24 anni, quindi molto probabilmente in cerca del primo impiego.

Nel periodo precedente l'intervento FSE, il tasso di occupazione femminile risulta superiore a quello maschile in entrambi i gruppi; successivamente, soltanto nel primo gruppo, le donne presentano tassi occupazionali più alti. Nel secondo gruppo, infatti, la percentuale di uomini che hanno trovato lavoro post-intervento supera quella femminile di circa 5 punti percentuali. Tuttavia, siccome nel Gruppo 2 il periodo post-intervento coincide, per molti partecipanti, con l'inizio della pandemia di COVID-19, il minor tasso di occupazione femminile potrebbe essere legato a quest'ultima poiché molte donne a causa della chiusura delle scuole e dell'aggravamento dei problemi di cura potrebbero aver scelto di posticipare la ricerca del lavoro.

Figura 18 Andamento numero occupati pre (trimestri t1-t9) e post (trimestri t10-t18) intervento FSE di partecipanti del Gruppo 1 e Gruppo 2* (Per ogni trimestre il grafico indica la percentuale di individui che hanno avuto un contratto di lavoro percentuale)



Nota (*) Per il Gruppo 2 si è considerato un periodo ex-post pari a 1 anno; infatti, fino ad un anno dopo l'intervento FSE i dati sono completi per tutti gli individui.

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

Aumenta anche il numero di trimestri lavorati

La Tabella 8 mostra il numero di trimestri lavorati dai partecipanti sia prima che dopo l'intervento in modo da comprendere quanti sono rimasti senza lavorare e la frequenza del lavoro trovato tra i partecipanti. Si vede allora che per entrambi i gruppi la percentuale di coloro che, post-intervento FSE, non avevano neanche un contratto di lavoro nei trimestri esaminati diminuisce di circa 33 punti percentuali rispetto al periodo precedente l'intervento, così come diminuisce il numero di individui che ha lavorato solo un trimestre⁵⁹. Aumenta, invece, la percentuale di occupati che ha lavorato dai due agli 8 trimestri. In particolare, rilevante è l'aumento di coloro che hanno lavorato tutti e 8 i trimestri in esame: si passa da circa un 2% pre-intervento, a circa il 21% post⁶⁰.

Analizzando i dati dal punto di vista del sesso, prima dell'intervento le donne hanno lavorato per più trimestri rispetto agli uomini. Nel periodo post-intervento, nel Gruppo 1, i dati mostrano un quadro simile a quello pre-intervento, mentre nel Gruppo 2, in media, sono gli uomini ad aver lavorato per più trimestri. Interessante è il dato relativo a coloro

⁵⁹ È necessario specificare, che ad ogni trimestre può corrispondere più di un rapporto di lavoro. Ad esempio, un individuo può aver lavorato 2 trimestri e avere avuto 3 rapporti di lavoro.

⁶⁰ I dati sono una media dei dati dei due gruppi.

che hanno lavorato tutti gli 8 i trimestri in esame⁶¹: in entrambi i gruppi la percentuale di uomini supera la percentuale di donne.

Tabella 8 Distribuzione di individui per numero di trimestri lavorati in Gruppo 1 e Gruppo 2 (percentuali di occupati).

		Trimestri lavorati (n.)								
		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Gruppo 1										
PRE	Donne	72,9%	9,3%	5,4%	3,5%	2,9%	1,7%	1,4%	1,2%	1,8%
	Uomini	75,0%	9,4%	5,3%	3,2%	2,2%	1,9%	1,1%	0,8%	1,0%
	Totale	74,0%	9,3%	5,3%	3,3%	2,5%	1,8%	1,2%	1,0%	1,4%
POST	Donne	37,7%	7,2%	6,9%	5,4%	6,7%	5,5%	5,6%	5,7%	19,3%
	Uomini	40,8%	6,7%	6,3%	4,9%	5,8%	4,4%	4,8%	5,2%	21,0%
	Totale	39,3%	6,9%	6,6%	5,1%	6,3%	4,9%	5,2%	5,4%	20,2%
Gruppo 2										
PRE	Donne	67,0%	10,7%	6,0%	4,1%	3,4%	2,2%	2,3%	1,9%	2,3%
	Uomini	71,9%	9,5%	6,2%	3,1%	2,9%	1,8%	1,5%	1,4%	1,6%
	Totale	69,6%	10,1%	6,1%	3,6%	3,1%	2,0%	1,9%	1,7%	1,9%
POST	Donne	40,3%	6,9%	6,7%	5,6%	5,9%	4,1%	4,1%	6,4%	20,1%
	Uomini	35,7%	7,1%	5,1%	4,7%	6,5%	3,4%	4,6%	7,8%	25,1%
	Totale	37,9%	7,0%	5,8%	5,1%	6,2%	3,8%	4,3%	7,1%	22,7%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

In generale, la maggior parte della popolazione in esame (55%), partecipando agli interventi del POR FSE, è riuscita a migliorare la propria posizione lavorativa in termini di numero di trimestri lavorati (Tabella 9)⁶². Soltanto il 12% degli individui (media tra i due gruppi) ha lavorato meno trimestri nel post intervento rispetto al periodo precedente l'intervento, e il restante 33% dei partecipanti ha mantenuto la propria condizione di lavoro invariata.

Tabella 9 Percentuale di individui la cui condizione lavorativa è migliorata, peggiorata o rimasta invariata dopo l'intervento FSE, in termini di numero di trimestri lavorati – Gruppo1 e Gruppo 2.

		Migliorata	Invariata	Peggiorata
Gruppo1	Donne	56,3%	32,5%	11,2%
	Uomini	54,5%	34,8%	10,7%
	Totale	55,4%	33,7%	10,9%
Gruppo 2	Donne	51,6%	33,2%	15,3%
	Uomini	59,0%	30,0%	11,0%
	Totale	55,4%	31,5%	13,1%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

Nel primo gruppo con un'analisi di 24 mesi dopo l'intervento, le donne hanno maggiormente migliorato la propria condizione lavorativa (il 56,3% contro il 54,5 degli uomini), ma sono anche quelle che presentano una percentuale leggermente più alta di popolazione che ha peggiorato la propria condizione lavorativa: l'11,2% contro il 10,7% della popolazione maschile. Ovviamente, la quota di donne che mantiene una quantità di trimestri lavorati invariata tra prima e dopo è un poco inferiore di quella degli uomini. Le dinamiche dell'occupazione femminile sembrerebbero, quindi, maggiormente "polarizzate", anche se le differenze non sono elevate.

⁶¹ Alcuni individui del gruppo 2 hanno iniziato a lavorare subito ad Agosto 2019, la data di fine progetto che divide gruppo 1 e gruppo 2.

⁶² Il miglioramento o peggioramento della condizione lavorativa viene qui calcolato dal confronto del numero di trimestri lavorati pre e post intervento FSE; un numero maggiore di trimestri lavorati post intervento è considerato come miglioramento, viceversa, un peggioramento.

Nel secondo gruppo con un'analisi di soli 12 mesi dopo l'intervento, invece, gli uomini presentano una percentuale maggiore di popolazione che ha migliorato la propria condizione (59% contro il 51,6% delle donne) mentre le donne continuano ad avere una percentuale maggiore di persone che l'hanno peggiorata (15,3% contro l'11% degli uomini). Le motivazioni, come si è già detto, potrebbero essere legate alla pandemia di COVID-19 e alla chiusura delle scuole che potrebbe aver costretto molte donne a posticipare la ricerca del lavoro.

A migliorare la propria condizione lavorativa sono soprattutto i giovani appartenenti alle fasce 18-24 e 25-34 (vedi Tabella 31 e Tabella 32 in appendice). Per quanto riguarda le fasce over 35, invece, la maggior parte della popolazione, sia maschile che femminile, ha mantenuto invariata la propria posizione lavorativa in termini di trimestri lavorati. Nel secondo gruppo, particolarmente rilevante è la quota di individui over 35 che ha peggiorato la propria condizione lavorativa, sia tra la popolazione maschile che tra quella femminile. Questo dato potrebbe ancora essere legato alle conseguenze della pandemia di COVID-19, tuttavia in assenza di maggiori informazioni non è possibile un giudizio completo.

Si può vedere anche che tra i diversi gruppi, coloro che hanno un titolo secondario, presentano una percentuale maggiore di individui che hanno migliorato la propria condizione lavorativa, in entrambi i gruppi (a 24 mesi e a 12 mesi) e per entrambi i sessi; mentre quelli che hanno una percentuale più elevata di individui che hanno lavorato meno o uno stesso numero di mesi sono tra coloro che hanno la licenza elementare/ media o non posseggono alcun titolo (vedi Tabella 33 e Tabella 34 in appendice). Inoltre, dai dati sembra che il titolo di studio sia stato più rilevante per le donne che per gli uomini nel miglioramento della propria condizione occupazionale.

Il tasso di occupazione per attività del POR

Analizzando in dettaglio l'andamento del tasso di occupazione totale, si può vedere come, in entrambi i gruppi, questo sia fortemente influenzato dall'andamento del tasso di occupazione della misura dei tirocini, a causa dell'elevato numero di partecipanti a questo intervento sul totale dei partecipanti alle attività del POR (Figura 19). Analizzando separatamente le attività POR selezionate, i tassi di occupazione seguono trend leggermente diversi.

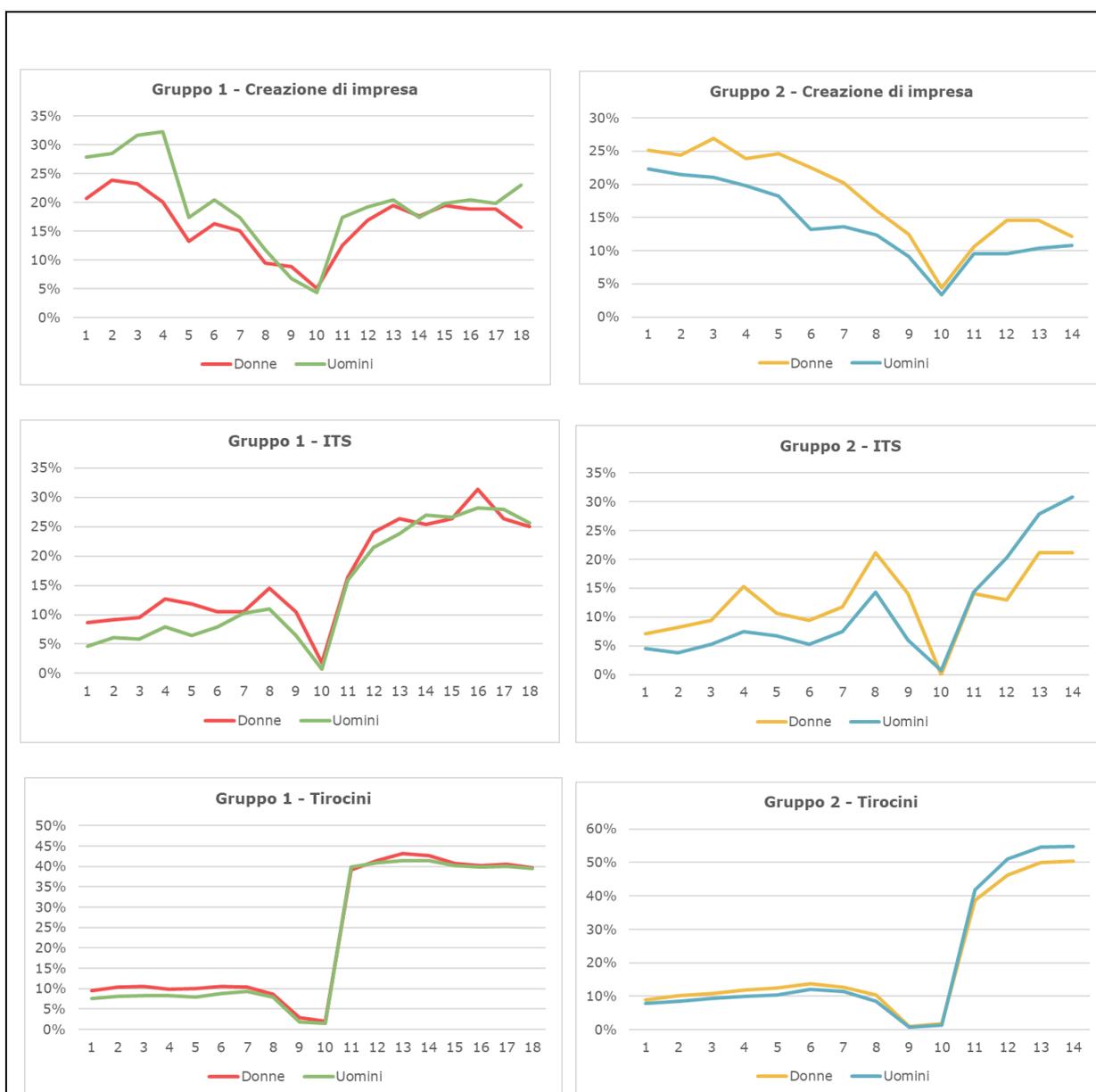
Nella **creazione di impresa**⁶³ il tasso di occupazione (riferito alla sola occupazione dipendente) parte da livelli doppi rispetto alla media segue un andamento quasi a V; diminuisce man mano che ci si avvicina alla data di inizio dell'intervento e aumenta al termine di quest'ultimo, per entrambi i sessi. Tuttavia, l'aumento del tasso di occupazione è caratterizzato da un incremento iniziale più modesto rispetto all'andamento dei tirocini, e da tassi di occupazione inferiori ai livelli pre-intervento. Inoltre, in entrambi i gruppi, nell'ultimo trimestre del primo anno, il tasso di occupazione femminile diminuisce; successivamente, nel Gruppo 1, dopo un leggero aumento nel primo trimestre del secondo anno, il tasso di occupazione riprende il suo trend discendente. Infine, mentre le donne del primo gruppo presentano un tasso di occupazione inferiore a quello degli uomini per buona parte del periodo in esame, nel Gruppo 2 il tasso di occupazione femminile supera quello maschile per tutti i 36 mesi.

⁶³ I grafici delle due misure della creazione di impresa (under 30 e over 30) sono disponibili in Appendice (e).

Nei **percorsi ITS**, il tasso di occupazione femminile è mediamente superiore al tasso di occupazione maschile, tranne che per il periodo post intervento del Gruppo 2 (a 12 mesi e in pandemia). Inoltre, si noti come tra i partecipanti agli ITS anche prima dell'intervento FSE, il tasso di occupazione mostrava un trend positivo e questo potrebbe significare che alcuni lavoratori sono stati inviati a frequentare i corsi dalla stessa impresa o hanno deciso di farlo nonostante fossero già inseriti.

Negli **assegni di ricerca** i dati riguardanti il trend non risultano sufficienti per questo tipo di analisi a causa del numero esiguo di partecipanti.

Figura 19 Andamento occupati pre (t1-t8) e post (t11-t18) intervento FSE per tipologia esaminata delle attività del POR (valori percentuale; Gruppo1 a 24 mesi e Gruppo 2 a 12 mesi)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL

L'attività del POR che mostra un maggiore impatto positivo sui partecipanti è quella dei **tirocini**. Nella figura precedente i tirocini mostrano il maggiore aumento nel tasso di occupazione trimestrale nei due gruppi di partecipanti (Gruppo 1 a 24 e Gruppo 2 a 12

mesi dopo l'intervento). Lo stesso risultato si ottiene osservando il numero dei trimestri lavorati (vedi Tabella 39 e Tabella 40 in Appendice): sia per gli uomini che per le donne e in entrambi i gruppi la maggior parte dei partecipanti ha aumentato il numero di trimestri lavorati dopo l'intervento. Diversamente è accaduto per i partecipanti agli interventi delle altre attività POR (Creazione di impresa; Assegni di ricerca; ITS); la maggior parte dei quali ha mantenuto invariata la propria frequenza lavorativa. Tra questi, un risultato migliore è stato ottenuto dai partecipanti ai percorsi ITS. Le attività POR della creazione di impresa, hanno avuto un impatto leggermente più positivo per gli uomini che per le donne, mentre quasi la totalità dei partecipanti e delle partecipanti all'attività POR degli assegni di ricerca ha mantenuto invariata o peggiorato la propria condizione occupazionale, a indicare probabilmente tempi di inserimento lavorativo più lunghi per questa categoria che spesso intende rimanere all'università.

Durata dei contratti e intensità di lavoro

Le analisi sinora si sono basate su dati puntuali in corrispondenza dei trimestri prima e dopo l'intervento del FSE; queste rilevazioni, seppure correntemente utilizzate in molte analisi statistiche e controfattuali, possono però essere distorte perché sono sensibili alla stagionalità o anche ad eventi occasionali. Per ovviare a queste possibili distorsioni proponiamo di seguito alcune misure relative ai contratti e all'intensità di lavoro che offrono un'ulteriore modalità di analisi degli effetti occupazionali.

Un'importante differenza tra i rapporti di lavoro pre e post intervento FSE è data dalla durata dei contratti.

La Tabella 10 riporta la distribuzione della durata dei contratti dei partecipanti per gruppo (12 o 24 mesi post-intervento) e per sesso. Prima dell'intervento la maggior parte dei contratti avevano una durata di massimo 6 mesi in entrambi i gruppi e per ambo i sessi. Dopo l'intervento FSE il numero di contratti di più lunga durata aumenta e diminuisce il numero di contratti a breve termine. In particolare, aumentano notevolmente i contratti di durata compresa tra i 22 e i 24 mesi, e quindi probabilmente a tempo indeterminato, sia per le donne (9,5% nel gruppo 1 e 12,6% nel gruppo 2) che per gli uomini (11,8% nel gruppo 1 e 15,6% nel gruppo 2) e soprattutto nel secondo gruppo.

Tabella 10 Distribuzione della durata dei contratti - Gruppo 1 e Gruppo 2*

		Mesi di durata del contratto									
		0	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	Totale
		Gruppo 1									
PRE	Donne	16,5%	53,0%	18,0%	4,8%	3,8%	1,4%	0,9%	0,7%	0,8%	100%
	Uomini	18,7%	55,8%	14,5%	3,8%	4,0%	1,2%	0,9%	0,5%	0,6%	100%
	Totale	17,7%	54,5%	16,1%	4,3%	3,9%	1,3%	0,9%	0,6%	0,7%	100%
POST	Donne	6,3%	44,4%	16,9%	7,6%	7,2%	2,8%	2,9%	2,5%	9,5%	100%
	Uomini	7,6%	43,4%	15,2%	7,3%	6,4%	3,1%	2,6%	2,6%	11,8%	100%
	Totale	6,9%	43,9%	16,1%	7,4%	6,8%	2,9%	2,8%	2,5%	10,6%	100%
		Gruppo 2									
PRE	Donne	19,7%	53,8%	14,4%	4,0%	3,3%	1,5%	1,2%	1,1%	1,1%	100%
	Uomini	10,3%	60,9%	16,6%	4,6%	3,7%	1,1%	1,0%	0,9%	0,8%	100%
	Totale	15,3%	57,1%	15,4%	4,3%	3,5%	1,3%	1,1%	1,0%	1,0%	100%
POST	Donne	5,7%	36,0%	15,7%	7,1%	7,5%	3,3%	4,0%	8,0%	12,6%	100%
	Uomini	1,2%	34,7%	14,9%	7,2%	7,8%	4,2%	4,1%	10,4%	15,6%	100%
	Totale	3,4%	35,4%	15,3%	7,1%	7,6%	3,7%	4,0%	9,2%	14,2%	100%

Nota (*) Si noti che lo zero della prima classe corrisponde a nessun mese o giorno lavorato, mentre la seconda classe, 1-3, comprende tutti i contratti di durata pari ad almeno un giorno e inferiori a quattro mesi.

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

Utilizzando la durata dei contratti è stata calcolata l'intensità di lavoro, intesa come numero di mesi lavorati da ciascun individuo nel periodo in analisi. Il numero di mesi lavorati corrisponde alla somma della durata di tutti i contratti relativi al periodo in esame. Perciò, coloro che hanno lavorato per 6 mesi, potrebbero, ad esempio, aver avuto un solo rapporto di lavoro della stessa durata oppure due rapporti di lavoro di durata pari a tre mesi.

La Tabella 11 mostra che prima dell'intervento, escludendo coloro che non avevano nessun contratto, la maggior parte della popolazione in esame ha lavorato per un periodo massimo di 6 mesi, e, tra questi, i più hanno lavorato per meno di quattro mesi. Dopo l'intervento, sebbene il numero di coloro che hanno lavorato per un breve periodo (0-3 mesi) sia ancora superiore alla media (circa l'8%⁶⁴) è diminuito rispetto al periodo precedente in entrambi i gruppi e per entrambi i sessi. Contestualmente, è aumentato la percentuale di individui, sia uomini che donne, che hanno lavorato per più di 6 mesi; tale aumento, come si è visto sopra, corrisponde ad un effettivo aumento della durata dei contratti.

Un dato interessante riguarda il Gruppo1 (24 mesi dall'intervento): dopo l'intervento i tassi di occupazione femminili in questo gruppo sono maggiori rispetto a quelli maschili, tuttavia, la percentuale di uomini che hanno lavorato dai 22 e ai 24 mesi è maggiore della percentuale di donne. Questo dato è in linea con quanto riportato nella tabella precedente riguardante la distribuzione dei contratti: la percentuale di uomini con contratti a due anni è maggiore della percentuale di donne.

Tabella 11 Distribuzione della popolazione per mesi di lavoro pre e post intervento FSE – Gruppo 1 e Gruppo 2*

		Mesi di lavoro									
		0	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	Totale
		Gruppo 1									
PRE	Donne	66,8%	15,9%	5,6%	3,6%	2,8%	1,7%	1,4%	1,2%	1,1%	100%
	Uomini	67,8%	17,1%	5,4%	3,4%	2,2%	1,5%	1,1%	0,6%	0,9%	100%
	Totale	67,3%	16,5%	5,5%	3,5%	2,5%	1,6%	1,2%	0,9%	1,0%	100%
POST	Donne	34,1%	10,5%	6,9%	5,5%	7,1%	5,3%	5,5%	5,4%	19,6%	100%
	Uomini	37,4%	9,9%	6,4%	4,9%	5,6%	4,8%	4,6%	5,0%	21,3%	100%
	Totale	35,8%	10,2%	6,7%	5,2%	6,3%	5,1%	5,0%	5,2%	20,4%	100%
		Gruppo 2									
PRE	Donne	60,1%	17,9%	6,2%	3,8%	3,6%	2,7%	1,7%	1,6%	2,3%	100%
	Uomini	63,5%	17,4%	6,9%	3,4%	2,7%	1,7%	1,6%	1,3%	1,5%	100%
	Totale	61,8%	17,6%	6,5%	3,6%	3,1%	2,2%	1,7%	1,4%	1,9%	100%
POST	Donne	37,8%	9,0%	6,7%	5,7%	6,6%	3,8%	4,6%	9,7%	16,1%	100%
	Uomini	33,0%	9,3%	5,4%	5,3%	6,4%	4,3%	4,9%	12,6%	18,8%	100%
	Totale	35,3%	9,2%	6,0%	5,5%	6,5%	4,1%	4,8%	11,2%	17,5%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

*Si noti che lo zero della prima classe corrisponde a nessun mese o giorno lavorato, mentre la seconda classe, 1-3, comprende tutti i contratti di durata pari ad almeno un giorno e inferiori a quattro mesi.

Anche calcolando il numero di mesi lavorati, la maggior parte dei partecipanti al FSE (quasi il 60% considerando i due gruppi) ha migliorato la propria condizione occupazionale dopo aver partecipato all'intervento POR, ossia ha lavorato un maggior numero di mesi maggiore rispetto al periodo precedente l'intervento (Tabella 12). I dati dei mesi lavorati confermano quanto analizzato fino ad ora; nel Gruppo1 sono più le donne che gli uomini ad aver aumentato il numero di mesi lavorati a seguito della

⁶⁴ La media comprende entrambi i gruppi.

partecipazione all'intervento FSE, nel Gruppo 2 sono invece gli uomini ad aver migliorato maggiormente la propria condizione lavorativa⁶⁵.

Tabella 12 Percentuale di individui la cui condizione lavorativa è migliorata, peggiorata o rimasta invariata dopo l'intervento FSE, in termini di numero di mesi lavorati.

		Migliorata	Invariata	Peggiorata	Totale
Gruppo 1	Donne	60,6%	25,5%	13,9%	100%
	Uomini	58,3%	28,2%	13,4%	100%
	Totale	59,4%	26,9%	13,7%	100%
Gruppo 2	Donne	55,5%	25,9%	18,6%	100%
	Uomini	61,5%	24,0%	14,6%	100%
	Totale	58,6%	24,9%	16,5%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

Da un lato nel lungo periodo e con titolo di studi un poco più elevati le donne in media sembrano riuscire ad avvantaggiarsi leggermente rispetto agli uomini, viceversa nel breve periodo e in presenza della pandemia, nonostante studi migliori e una età prevalentemente giovane, le donne risultano relativamente svantaggiate.

Ricerca del lavoro

Nei tre mesi successivi l'intervento FSE il tasso di occupazione aumenta notevolmente per poi proseguire ad un ritmo più contenuto. Questo dato è confermato dai risultati riguardanti la ricerca del primo lavoro dopo l'intervento, calcolata come numero di mesi trascorsi tra la fine dell'intervento FSE e il primo contratto (Tabella 13); circa il 73% dei partecipanti che hanno trovato lavoro del primo gruppo e circa il 70% del secondo ha avuto un contratto di lavoro nei primi 3 mesi, tale percentuale si riduce notevolmente nei mesi successivi.

Tabella 13 Numero di mesi necessari per la ricerca del primo lavoro dopo l'intervento FSE – Gruppo 1 e Gruppo 2

Mesi	Donne		Uomini		Totale	
Gruppo 1						
0-3	3.070	71,3%	3.207	75,0%	6.277	73,1%
4-6	468	10,9%	398	9,3%	866	10,1%
6-12	429	10,0%	381	8,9%	810	9,4%
12-24	341	7,9%	291	6,8%	632	7,4%
Totale	4308	100,0%	4.277	100,0%	8.585	100,0%
Gruppo 2						
0-3	1.038	68,2%	1.228	70,6%	2.266	69,5%
4-6	268	14,2%	322	13,7%	590	13,9%
6-12	283	14,6%	288	12,5%	571	13,4%
12-24	75	3,0%	98	3,2%	173	3,1%
Totale	1.664	100,0%	1.936	100,0%	3.600	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

Analizzando i dati per genere, rispetto agli uomini, le donne impiegano in media, più tempo per trovare lavoro; nel primo gruppo, ad esempio, il 75% degli uomini ha trovato lavoro entro 3 mesi dall'intervento, mentre, tra le donne, solo il 71,3%. Nei mesi successivi le donne procedono leggermente meglio degli uomini.

⁶⁵ L'analisi per classi di età e titolo di studio conferma quanto già evidenziato nel paragrafo precedente relativamente alla condizione occupazionale in termini di trimestri lavorati. Le tabelle sono disponibili in Appendice. Per quanto riguarda l'analisi per attività PAD, i risultati sono identici a quelli relativi alla condizione occupazionale in termini di trimestri lavorati.

7.1.5. Occupati e non occupati

Coloro che hanno trovato lavoro dopo l'intervento FSE

La Tabella 14⁶⁶ riporta alcune caratteristiche della popolazione che ha trovato lavoro a seguito dell'intervento. Per quanto riguarda i PAD analizzati, la misura che ha un maggior numero di occupati è quella relativa ai tirocini per entrambi i gruppi, con una percentuale di occupati del 65,9% per il primo gruppo e del 70,9% per il secondo⁶⁷. Seguono i percorsi ITS e la creazione di impresa per gli under 29. Il tasso di occupazione per uomini e donne è simile in tutti i PAD ad eccezione, per il primo gruppo, del PAD relativo ai percorsi di impresa over 30 che presenta un tasso di occupazione superiore di circa 10 punti percentuali in favore degli uomini e per il secondo gruppo, del Pad relativo agli assegni di ricerca che presentano un tasso di occupazione femminile più del doppio rispetto di quello maschile⁶⁸.

Per quanto riguarda le classi di età, la percentuale di occupate e occupati diminuisce con l'età. Tuttavia i due gruppi presentano alcune differenze nella distribuzione. Nel primo gruppo, le donne presentano un tasso di occupazione superiore a quello degli uomini nelle prime due classi di età, mentre, nelle classi 35-44 e 45-54, gli uomini presentano dei tassi superiori, seppur non di molto. Particolarmente significativo è la differenza nel tasso di occupazione della fascia 55-64, che vede un divario di circa 9 punti percentuali in favore delle donne. Una situazione quasi opposta si presenta nel Gruppo 2; nelle prime tre classi di età, sono gli uomini ad avere un tasso di occupazione superiore, mentre nelle fasce 45-54 e 55-64, le donne. In quest'ultima fascia il divario di genere in favore delle donne, come nel primo gruppo, è pari a circa 12 punti percentuali.

Tabella 14 Percentuale di individui che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro post intervento FSE sul totale della popolazione di riferimento per quel cluster – Gruppo1 e Gruppo 2.

	Gruppo1			Gruppo 2		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Imprenditorialità giovani	41,7%	52,1%	46,7%	26,9%	27,5%	27,1%
Imprenditorialità	57,1%	59,7%	58,5%	41,0%	39,0%	40,0%
Tirocini	67,4%	64,5%	65,9%	69,1%	72,6%	70,9%
Assegni di ricerca	0,0%	0,0%	0,0%	46,2%	20,0%	30,3%
ITS	51,4%	47,9%	49,2%	45,9%	47,4%	46,8%
Totale attività	66,4%	63,4%	64,9%	62,8%	67,7%	65,4%
18-24	73,6%	71,2%	72,3%	70,5%	72,4%	71,6%
25-34	64,1%	58,8%	61,8%	59,7%	62,5%	60,9%
35-44	44,8%	45,7%	45,4%	23,5%	27,1%	24,7%
45-54	43,3%	44,4%	44,0%	32,3%	31,1%	31,9%
55-64	43,4%	34,7%	37,7%	18,2%	6,3%	14,3%
65 e oltre	0,0%	28,6%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale età	67,9%	64,7%	66,3%	63,0%	67,9%	65,6%
Nessun titolo	51,9%	55,0%	54,1%	47,8%	61,3%	59,7%
Elementari / medie	64,9%	60,4%	61,9%	61,7%	67,5%	65,8%
Secondaria superiore	70,3%	68,0%	69,1%	65,6%	71,2%	68,6%
Titolo terziario	62,2%	55,1%	59,7%	58,8%	57,6%	58,4%
Totale titolo di studio	66,4%	63,4%	64,9%	62,8%	67,7%	65,4%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE, IDOL e Registro Imprese

⁶⁶ Le percentuali sono calcolate sul totale della popolazione di riferimento. Ad esempio, il 51,4% delle occupate degli ITS è calcolato sul totale delle donne che hanno partecipato ai percorsi ITS.

⁶⁷ Gli occupati e le occupate sono calcolati come numero di individui che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro.

⁶⁸ Per quanto riguarda gli assegni di ricerca si tratta comunque di numeri piccoli in valore assoluto e quindi poco significativi.

Relativamente al titolo di studio, il tasso di occupazione è maggiore tra i partecipanti con un diploma secondario, in entrambi i gruppi, seguiti da coloro che hanno un diploma elementare o delle scuole medie, sia per le donne che per gli uomini. Inoltre, mentre in assenza di un titolo di studio la percentuale di occupati risulta sempre superiore a quelle delle occupate, in presenza di un titolo di studio terziario, si presenta la situazione opposta.

7.1.6. I Contratti

Tipologie contrattuali

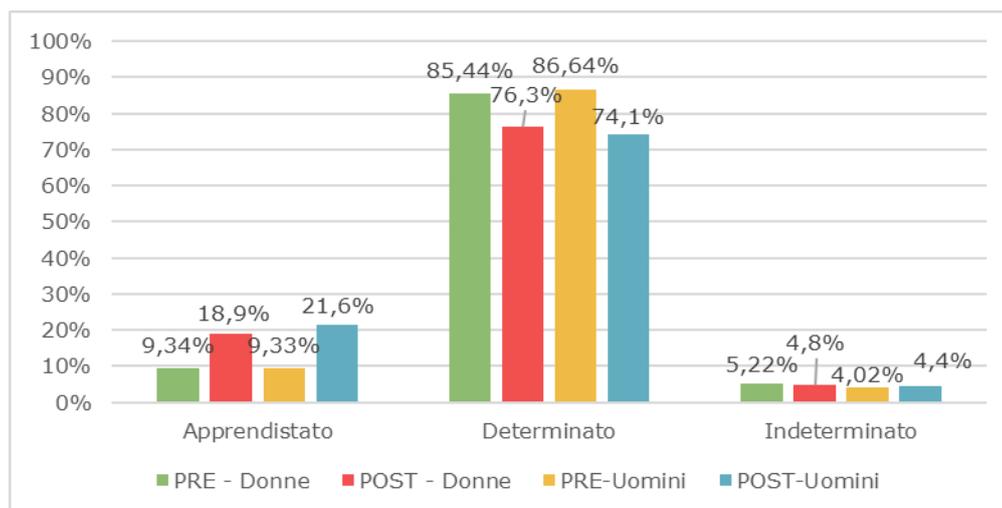
In questo e nel prossimo paragrafo, si presentano alcune elaborazioni dei dati circa i rapporti di lavoro creati nel periodo prima e dopo l'intervento. Ogni individuo può aver avuto più di un rapporto di lavoro, quindi il numero totale di rapporti di lavoro è superiore al numero di individui.

La Figura 20 riporta, per entrambi i gruppi, la distribuzione delle tipologie contrattuali⁶⁹, prima e dopo l'intervento FSE. Sebbene per entrambi i sessi i contratti a tempo determinato rimangano la tipologia dominante anche dopo l'intervento FSE, il loro peso sul totale cala di circa 10 punti percentuali a favore della crescita soprattutto dell'apprendistato. Questo è un dato positivo in quanto, l'apprendistato è un contratto maggiormente stabile (a tempo indeterminato) e che testimonia un investimento dell'impresa sui giovani assunti. I contratti a tempo indeterminato, non di apprendistato, anche dopo l'intervento FSE rimangono un'esigua percentuale dei contratti totali, sebbene in valore assoluto il loro numero aumenti dopo l'intervento.

Per le donne la percentuale di contratti a tempo determinato cala dopo l'intervento, ma meno rispetto agli uomini, così come è minore l'aumento dei contratti di apprendistato. Prima dell'intervento la percentuale di donne con un contratto a tempo indeterminato sul totale delle donne (5%) è leggermente maggiore rispetto alla percentuale di uomini (4%) in entrambi i gruppi.

⁶⁹ Sono stati presentati i dati in aggregato in quanto i due gruppi presentano una distribuzione contrattuale molto simile. I grafici disaggregati sono disponibili in Appendice.

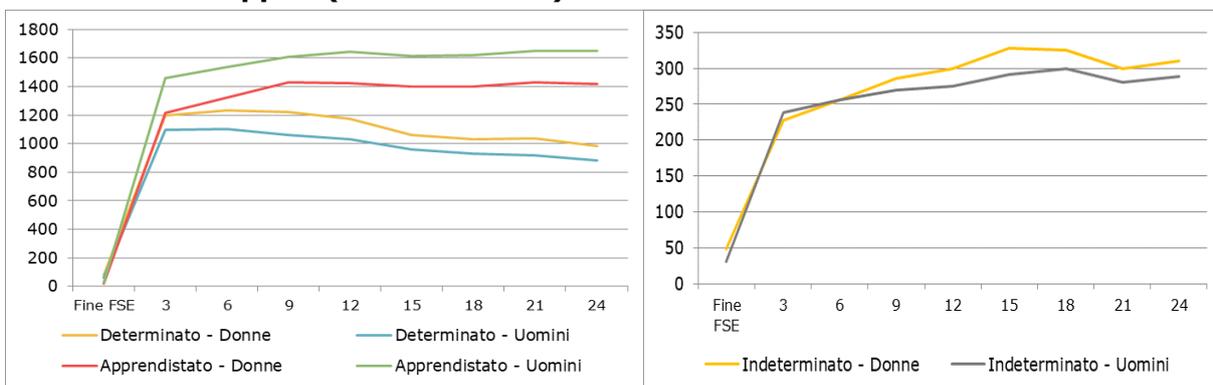
Figura 20 Distribuzione della tipologia contrattuale pre e post intervento per genere (percentuale) – Dati aggregati dei due gruppi.



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL

Analizzando più in dettaglio l'andamento dei tipi di contratto post intervento FSE, si può notare come, dopo un primo rapido aumento proprio di tutti i contratti immediatamente successivo all'intervento, dopo i primi 3 mesi ogni tipo di contratto segue un percorso diverso (Figura 21)⁷⁰. Questi dati si riferiscono unicamente al Gruppo 1, data la disomogeneità dei dati del secondo gruppo⁷¹. I contratti a tempo indeterminato sembrano aumentare progressivamente nel tempo, mentre i contratti a tempo determinato si riducono costantemente; i contratti di apprendistato, invece, continuano ad aumentare fino al nono mese per poi stabilizzarsi.

Figura 21 Distribuzione temporale dei tipi di contratto post intervento FSE per trimestre – Gruppo1 (valori assoluti)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

Gli andamenti sono gli stessi per uomini e donne, ma il vantaggio dell'occupazione maschile nell'apprendistato è più netto di quello delle donne in altri tipi di contratto e su realizza su numeri complessivi più elevati.

Full time e part time

La Figura 22 mostra la distribuzione di contratti full-time e part-time prima e dopo l'intervento FSE per entrambi i gruppi. Per prima cosa si può notare che la percentuale di

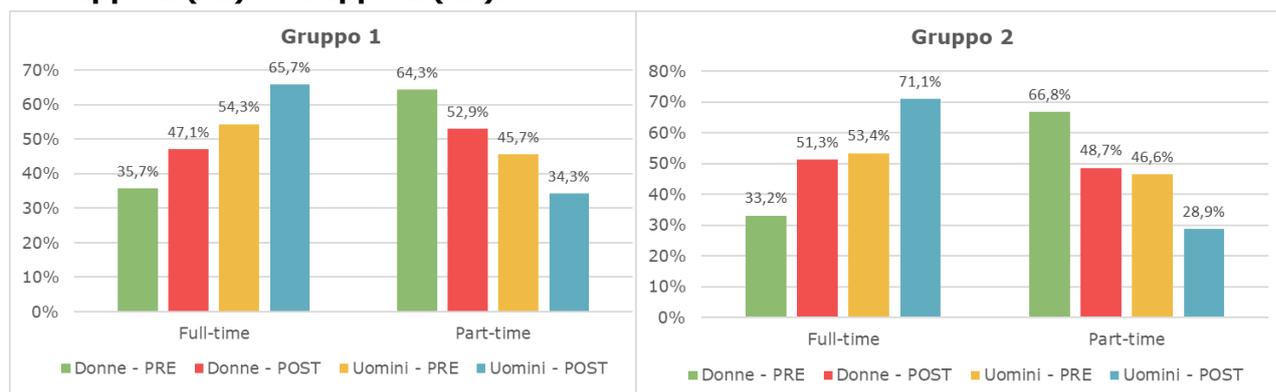
⁷⁰ Questa analisi è stata fatta sulle persone e non sugli eventi.

⁷¹ Si riportano comunque in Appendici i grafici relativi al Gruppo 2.

donne con un contratto part-time è maggiore rispetto alla percentuale di uomini sia nei contratti pre-intervento, che nei contratti post; inoltre, nel primo gruppo il divario è di circa 19 punti percentuali, mentre nel secondo gruppo, di 20 punti percentuali.

Tale divario di genere è leggermente inferiore al dato medio regionale che registra un divario pari a circa il 24%. A seguito dell'intervento FSE, le condizioni contrattuali delle donne migliorano, con un aumento del peso dei contratti full-time sul totale dei contratti dell'11,4% per il Gruppo 1 e del 18,2% per il Gruppo 2 e una diminuzione del peso dei contratti part-time della stessa entità. Anche gli uomini migliorano la loro condizione ex-post, con un aumento dei contratti full-time sul totale dell'11,4% per entrambi i gruppi.

Figura 22 Percentuale di contratti full-time e part-time pre e post intervento FSE – Gruppo 1 (sx) e Gruppo 2 (dx).



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

Per valutare l'impatto delle norme di genere sulla partecipazione al mercato del lavoro, un indicatore affidabile, come vedremo anche inseguito, è il *full-time equivalent (FTE) employment rate* (tasso di occupazione equivalente a tempo pieno) che pondera il lavoro di ciascun individuo in base al numero di ore lavorate. Con i dati a nostra disposizione non è possibile ricostruire con esattezza questo indicatore, tuttavia, un'informazione simile si può ottenere analizzando il tasso di occupazione e tenendo conto solo dei contratti full-time.

Tabella 15 Percentuale di individui che hanno avuto almeno 1 rapporto di lavoro full-time sulla popolazione di riferimento, prima e dopo l'intervento FSE – Gruppo 1 e Gruppo 2

		Genere	Pre-intervento FSE	Post-intervento FSE
Gruppo 1	Donne		14,2%	37,7%
	Uomini		20,9%	47,8%
	Totale		17,6%	42,9%
Gruppo 2	Donne		17,9%	36,3%
	Uomini		23,3%	51,2%
	Totale		20,7%	44,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL

Considerando solo i contratti full-time, il divario di genere nel tasso di occupazione aumenta considerevolmente, infatti, la percentuale di occupate è inferiore alla percentuale di occupati sia prima dell'intervento sia, soprattutto, successivamente

(Tabella 15)⁷². Pre-intervento FSE il divario di genere è pari a 6,7 punti percentuali nel primo gruppo e 5,4 nel secondo gruppo, mentre post-intervento il divario di genere aumenta di 3,4 punti percentuali per il Gruppo 1 e di 9,9 punti percentuali per il Gruppo 2. Tale dato risulta comunque inferiore a quello medio regionale che riporta un divario di 40 punti percentuali tra occupazione full-time femminile e maschile.

7.1.7. Il Registro delle imprese

Questo paragrafo è dedicato all'analisi dei dati proveniente dal Registro delle Imprese, i quali includono gli imprenditori e consentono di avere una visione più completa del quadro occupazionale della popolazione in esame, soprattutto alla luce del fatto che due delle cinque attività POR selezionate riguardano proprio la creazione di impresa. È opportuno ricordare che i dati del Registro delle Imprese non comprendono anche i dati sul lavoro autonomo e quindi sulle partite IVA, la quali sono escluse da questa analisi.

Dopo l'intervento, in entrambi i gruppi, più della metà dei partecipanti che hanno avviato una propria impresa sono uomini (circa il 66%⁷³), le donne sono solo poco più di un terzo. Si tratta, tuttavia, di un numero esiguo di partecipanti rispetto al totale; nel primo gruppo quelli che hanno avviato una propria impresa sono 131 (46 donne e 85 uomini) mentre nel secondo gruppo sono 77 (22 donne e 42 uomini).

Le attività POR⁷⁴ dedicate all'imprenditorialità presentano una percentuale maggiore di individui che hanno avviato una propria impresa in proporzione ai partecipanti. Tuttavia, si tratta di una percentuale comunque esigua e non superiore al 6% (Tabella 16).

Tabella 16 Percentuale di individui che hanno avviato una propria attività imprenditoriale sul totale della popolazione di riferimento, per attività POR, genere ed età – Gruppo 1 e Gruppo 2

	Gruppi 1			Gruppo 2		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Imprenditorialità	2,1%	5,4%	3,7%	2,8%	3,5%	3,0%
Imprenditorialità giovani	1,9%	3,1%	2,5%	1,0%	1,0%	1,0%
Tirocini	0,5%	1,0%	0,8%	0,6%	1,3%	1,0%
ITS	0,5%	0,8%	0,7%	0,0%	1,5%	0,9%
Totale PAD	0,6%	1,1%	0,8%	0,8%	1,4%	1,1%
18-24	0,5%	0,8%	0,7%	0,5%	1,3%	1,0%
25-34	0,7%	1,9%	1,2%	0,9%	1,3%	1,1%
35-44	0,5%	0,3%	0,4%	2,0%	4,2%	2,7%
45-54	0,0%	0,7%	0,4%	2,1%	6,7%	3,5%
55-64	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	0,0%	2,0%
Totale età	0,6%	1,0%	0,8%	0,8%	1,4%	1,1%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e Registro Imprese

La percentuale di coloro che ha avviato una propria attività imprenditoriale nel primo gruppo è più alta tra i giovani, mentre nel secondo gruppo è più significativa tra gli over 35. Si tratta comunque di numeri molto piccoli e non particolarmente significativi.

In generale, non sembra che l'imprenditorialità femminile sia particolarmente dinamica sia a seguito negli interventi specifici per la creazione di impresa sia negli altri interventi;

⁷² In questo caso, il numero di occupate e occupati è calcolato come numero di individui che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro.

⁷³ Il dato corrisponde alla media dei due gruppi.

⁷⁴ Le percentuali sono calcolate rispetto al proprio gruppo di riferimento, ad esempio, la percentuale di coloro che hanno avviato una propria attività imprenditoriale tra le donne che hanno partecipato all'attività di tirocinio è calcolata sul totale delle donne che hanno partecipato a tale misura.

solo nella classe over 55 l'imprenditorialità femminile prevale su quella maschile. È difficile con i dati disponibili dare una spiegazione dettagliata di questa dinamica e se dipende da insufficienze degli interventi o unicamente da vincoli culturali indipendenti dal POR; tuttavia, questi ultimi sembrano avere un peso significativo e indicare che le donne possono dedicarsi ad attività imprenditoriali solo in età avanzata quando i vincoli di cura familiare sono meno pressanti.

7.2. UN APPROFONDIMENTO ECONOMETRICO DEGLI EFFETTI OCCUPAZIONALI

7.2.1. Premessa metodologica

Al fine di approfondire meglio la relazione tra il genere ed il risultato occupazionale dopo gli interventi si è ricorso ad una regressione⁷⁵ logistica. La regressione logistica (nota anche come modello logit o modello logistico) è un modello di regressione non lineare utilizzato quando la variabile dipendente è di tipo dicotomico⁷⁶. La variabile dipendente definisce di fatto l'appartenenza a un gruppo o all'altro (in questo caso occupata/o o disoccupata/o) e il modello di regressione logistica serve a stimare la probabilità che un soggetto appartenga o meno a uno dei due gruppi.

Il modello logistico non è di immediata interpretazione perché non specifica una relazione tra le variabili osservate ma indica la probabilità di collegamento tra un evento ed una o più variabili esplicative. Le stime dei coefficienti della regressione logistica vanno quindi lette in termini di maggiore (segno positivo) o minore (segno negativo) probabilità di un certo valore di una variabile esplicativa di appartenere ad uno dei due gruppi della variabile dipendente, rispetto al valore di riferimento della variabile indipendente.

Un esempio può aiutare a comprendere meglio come interpretare i coefficienti. Assumiamo che si vuole comprendere quali fattori determinano la propensione al fumo. La variabile dipendente quindi è "Fumatore / Non Fumatore" (variabile qualitativa e dicotomica), mentre le variabili indipendenti (o esplicative) sono Anno di nascita (variabile numerica) e Genere (Variabile qualitativa dicotomica). Si ottengono i seguenti risultati: il coefficiente per la variabile Anno è pari a -0.050 mentre per il genere è pari a -0.291. Esaminando il segno dei parametri di ciascuna variabile indipendente, dato che entrambi i coefficienti sono negativi, dal modello emerge che la probabilità di fumare diminuisce con il passare degli anni di rilevazione ed è più bassa per le donne. È importante specificare che la probabilità è sempre relativa, ossia è sempre letta in relazione ad una categoria di riferimento. Per il Genere, ad esempio, in questo caso la categoria di riferimento è quella degli Uomini, per cui il coefficiente negativo delle Donne si legge come minor probabilità di fumare delle donne rispetto agli uomini.

⁷⁵ La regressione è una tecnica statistica che serve per studiare la relazione tra due o più variabili. In particolare, tra una variabile definita "variabile dipendente" e una o più variabili, "variabili indipendenti" (o variabile esplicativa).

⁷⁶ Una variabile dicotomica è una variabile che ha solo due valori: occupato o non occupato, vince o perde, sano o ammalato, sceglie o non sceglie, ecc.

7.2.2. Le variabili

Nelle analisi sono state utilizzate due diverse variabili dipendenti: l'occupazione a 12 mesi dagli interventi e l'occupazione a 24 mesi, entrambe dicotomiche (0=Non Occupato e 1=Occupato).

Le variabili indipendenti, invece, sono divise in tre gruppi:

- Variabili anagrafiche:
 - *Età* - variabile numerica⁷⁷
 - *Sesso* - variabile categorica⁷⁸ (Donna, Uomo - variabile di riferimento)
 - *Cittadinanza* - variabile categorica (Italiana, Non Italiana - variabile di riferimento)
 - *Titolo di studio* - variabile categorica (Nessun titolo/Elementari/Medie, Secondaria Superiore, Titolo terziario - variabile di riferimento)
 - *Residenza* - variabile categorica (Firenze, Grosseto, Livorno, Lucca, Pisa, Prato, Siena, Arezzo, Pistoia, Altro - variabile di riferimento)
- Variabili di policy:
 - *Policy* - variabile categorica (Tirocini, Creazione di impresa, ITS e Assegni di ricerca - variabile di riferimento).
- Variabili relative alla storia lavorativa pregressa:
 - *Mesi lavorati nei due anni prima dell'intervento FSE*- variabile numerica.

Le variabili anagrafiche sono state selezionate sulla base della letteratura di riferimento sul mercato e le politiche del lavoro (Commissione Europea, 2018); la principale variabile di nostro interesse è quella relativa al genere, mentre le altre variabili sono di controllo. Tra queste ultime abbiamo anche inserito la tipologia di policy di cui hanno beneficiato i destinatari e la storia lavorativa nei 24 mesi precedenti all'intervento, in quanto questa rappresenta un fattore spesso correlato alle performance occupazionali degli interventi di politica attiva del lavoro.

7.2.3. Occupati a 12 mesi

Nella Tabella 17 sono riportati i risultati del primo modello logistico che ha come variabile dipendente l'occupazione a 12 mesi.

Il primo elemento da notare è che il genere non risulta significativo, ossia essere uomo o donna non influisce sulla probabilità di essere o meno occupato a 12 mesi.

È invece statisticamente significativo il titolo di studio: avere un titolo terziario aumenta la probabilità di essere occupati rispetto a non avere alcun titolo o avere una licenza elementare o media inferiore, un risultato in linea con le aspettative. Si osserva anche che possedere un titolo di scuola superiore si associa in misura maggiore alla condizione di occupato a 12 mesi del possedere un titolo terziario. Questo dato è in parte sorprendente con quanto ci si aspetterebbe dalla letteratura, la quale sottolinea come un migliore capitale umano sia un fattore importante per le performance occupazionali delle persone. Tuttavia, in questi ultimi anni studi INAPP hanno evidenziato che in Italia il

⁷⁷ Una variabile numerica è una variabile in cui la misura o il numero ha un significato numerico. Ad esempio, la pioggia totale misurata in pollici è un valore numerico, la frequenza cardiaca è un valore numerico, il numero di cheeseburger consumati in un'ora è un valore numerico.

⁷⁸ Una variabile categorica è una categoria o un tipo. Ad esempio, il colore dei capelli è un valore categorico o la città natale è una variabile categoriale.

premio associato ad un elevato capitale umano in termini di performance occupazionali è meno consistente che in altri paesi, perché la struttura economica non ha una forte capacità di assorbire titoli di studio elevati. Inoltre, è necessario specificare che sebbene la maggior parte della popolazione in esame possedesse, al momento dell'intervento, un titolo secondario, questo non esclude che una parte di questi fossero iscritti all'Università, soprattutto data la giovane età della maggior parte di loro, e che abbiano trovato lavoro successivamente all'esperienza FSE e a quel momento in possesso di un titolo terziario.

Un'altra variabile significativa è l'età: i giovani hanno una probabilità maggiore di essere occupati. Questo risultato può essere legato al tipo di politiche selezionate per l'analisi, tre delle quali erano esplicitamente rivolte ai giovani. La variabile "Residenza" è una variabile di controllo che viene utilizzata come proxy per tenere conto dei diversi mercati del lavoro locali e che, quindi, non consente un'interpretazione di dettaglio; tuttavia, si segnala che i mercati provinciali più deboli (Massa-Carrara, Grosseto) hanno coefficienti non significativi o inferiori a quelli delle altre province confermando le loro difficoltà.

Oltre ad alcune caratteristiche anagrafiche, un altro fattore rilevante è quello della politica beneficiata dai partecipanti: dal modello risulta che la misura che più ha avuto un impatto positivo in termini di occupazione dei propri partecipanti è quella dei tirocini. Gli ITS sembrano maggiormente efficaci della creazione di impresa.

Infine, è significativa anche l'esperienza lavorativa pregressa: aver lavorato prima dell'intervento aumenta, a parità delle altre condizioni, la probabilità di trovare un'occupazione successivamente e cresce con il numero di mesi lavorati. Essere già entrati nel mondo del lavoro, infatti, è un segnale positivo per i futuri datori di lavoro sia in termini di competenze sia in termini di validità del lavoratore in quanto già selezionato da altri.

Tabella 17 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi dall'intervento FSE

Variabili Indipendenti	B	Exp(B)	95% C.I.per EXP(B)	
			Inferiore	Superiore
Costante	-1,154***	0,315		
Età	-0,020***	0,980	0,976	0,984
Sesso (Donne vs Uomini)	-0,038	0,963	0,907	1,022
Titolo di studio (nessun titolo/ Elementari/ medie vs Titolo terziario)	-0,193***	0,824	0,747	0,909
Titolo di studio (Secondaria superiore vs Titolo terziario)	0,181***	1,199	1,117	1,286
Cittadinanza (Italiana vs Non italiana)	-0,068	0,934	0,840	1,039
Residenza (Firenze vs Altro)	0,558***	1,747	1,495	2,042
Residenza (Pisa vs Altro)	0,497***	1,644	1,396	1,937
Residenza (Livorno vs Altro)	0,468***	1,597	1,342	1,899
Residenza (Pistoia vs Altro)	0,545***	1,725	1,456	2,043
Residenza (Lucca vs Altro)	0,388***	1,474	1,251	1,735
Residenza (Massa-Carrara vs Altro)	0,188*	1,207	0,993	1,466
Residenza (Arezzo vs Altro)	0,500***	1,649	1,388	1,959
Residenza (Siena vs Altro)	0,474***	1,606	1,335	1,932
Residenza (Grosseto vs Altro)	0,238**	1,269	1,048	1,536
Residenza (Prato vs Altro)	0,518***	1,678	1,399	2,013
Policy (Tirocini vs ITS e Assegni di Ricerca)	0,932***	2,539	2,169	2,972
Policy (Creazione di Impresa vs ITS e Assegni di ricerca)	-0,583***	0,558	0,435	0,715
Mesi Lavorati PRE intervento	0,037***	1,037	1,031	1,044

* significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Numero totale di casi:19.996

Percentuale di correttezza:58,9%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL

Sempre utilizzando come variabile dipendente l'occupazione a 12 mesi dei partecipanti, si è ripetuto l'esercizio di stima per due gruppi separati in base all'età: under 30 e over 30 (vedi la Tabella 41 e la Tabella 42 in appendice).

Dall'analisi di questi modelli per età emerge una differenza interessante in relazione alla variabile di genere; mentre tra gli over 30 il genere non è significativo, lo è invece tra gli under 30. In particolare, tra questi ultimi il coefficiente negativo indica che essere uomo costituisce un vantaggio in termini di probabilità di occupazione per i giovani sino a 29 anni.

Diverso è anche l'effetto del titolo di studio. Tra gli under 29 solo la variabile relativa al titolo di studio secondario rispetto a quello terziario risulta significativa ed evidenzia il vantaggio del primo sul secondo in relazione alla probabilità di essere occupati; diversamente tra gli over 30 entrambe le variabili legate all'istruzione sono significative. In particolare, avere un titolo di studio terziario aumenta la probabilità di occupazione sia rispetto al non avere nessun titolo sia rispetto a tutti gli altri livelli di istruzione. Questo risultato, parrebbe confermare quanto evidenziato sopra, ossia che una parte della

popolazione al momento dell'intervento fosse in possesso solo del titolo secondario, e che potrebbe avere nel frattempo conseguito la laurea e con questa essere entrata nel mondo del lavoro. Allo stesso tempo vi potrebbe essere un maggior tempo di inserimento lavorativo per le lauree meno tecniche e domandate.

I risultati delle politiche attive confermano quanto evidenziato nel primo modello generale: i tirocini sono la politica che aumenta maggiormente la probabilità di occupazione. Lo stesso vale per l'esperienza lavorativa pregressa.

7.2.4. Occupati a 24 mesi

Un secondo modello logistico è stato stimato per verificare l'associazione della variabile di genere e delle altre variabili di controllo con una variabile di performance occupazionale su un periodo più lungo dalla fine degli interventi e pari a 24 mesi.

Per quest'analisi, come abbiamo visto precedentemente nell'analisi descrittiva, non si è potuta includere tutta la popolazione in esame, in quanto, per alcuni di questi (Gruppo 2), non erano ancora trascorsi 24 mesi dalla fine dell'intervento al momento della raccolta dei dati. Quindi, i risultati di questa analisi si riferiscono soltanto al Gruppo 1, cioè partecipanti con risultati dopo 24 mesi dall'intervento. Di conseguenza, essendo il campione oggetto di analisi diverso da quello del modello precedente a 12 mesi, questi risultati non sono immediatamente comparabili a quelli della precedente regressione.

Anche in questo modello il genere non risulta significativo per spiegare la probabilità di essere occupato/a; lo sono invece l'età e la storia lavorativa precedente all'intervento FSE (Tabella 18).

In particolare, dal modello emerge che i giovani hanno una maggior probabilità di essere occupati dei più adulti, così come coloro che hanno avuto una maggiore esperienza lavorativa prima dell'intervento FSE. La significatività del titolo di studio e della politica attiva diminuisce rispetto al modello precedente (a 12 mesi); solamente il titolo di studio secondario e i tirocini sono significativi ai fini occupazionali. Sempre in modo simile al precedente modello, i tirocini sono la misura che più favorisce l'occupazione a 24 mesi.

Tabella 18 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente occupazione a 24 mesi dall'intervento FSE

Variabili Indipendenti	B	Exp(B)	95% C.I. per EXP(B)	
			Inferiore	Superiore
Costante	-1,439***	0,237		
Età	-0,021***	0,979	0,974	0,984
Sesso (Donne vs Uomini)	0,014	1,014	0,945	1,088
Titolo di studio (nessun titolo/ Elementari/ medie vs Titolo terziario)	-0,046	0,955	0,851	1,071
Titolo di studio (Secondaria superiore vs Titolo terziario)	0,304***	1,356	1,247	1,475
Cittadinanza (Italiana vs Non italiana)	-0,098	0,906	0,795	1,034
Residenza (Firenze vs Altro)	0,704***	2,022	1,670	2,449
Residenza (Pisa vs Altro)	0,673***	1,961	1,604	2,396
Residenza (Livorno vs Altro)	0,597***	1,816	1,470	2,244
Residenza (Pistoia vs Altro)	0,709***	2,031	1,650	2,501
Residenza (Lucca vs Altro)	0,568***	1,765	1,444	2,158
Residenza (Massa-Carrara vs Altro)	0,405***	1,500	1,183	1,901
Residenza (Arezzo vs Altro)	0,617***	1,854	1,502	2,288
Residenza (Siena vs Altro)	0,676***	1,965	1,569	2,462
Residenza (Grosseto vs Altro)	0,471***	1,601	1,271	2,018
Residenza (Prato vs Altro)	0,732***	2,080	1,667	2,596
Policy (Tirocini vs ITS e Assegni di Ricerca)	0,814***	2,258	1,868	2,728
Policy (Creazione di Impresa vs ITS e Assegni di ricerca)	-0,050	0,951	0,676	1,339
Mesi Lavorati PRE intervento	0,024***	1,025	1,017	1,032

* significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Numero totale di casi: 14.317

Percentuale di correttezza: 60,7%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL

Lo stesso esercizio di stime separate per gruppi di età (under 30 e over 30) condotto in precedenza per l'occupazione a 12 mesi, è stato replicato per l'occupazione a 24 mesi. I risultati ottenuti confermano quelli precedenti: tra i partecipanti sotto i 30 anni sono favoriti il genere maschile, il titolo di studio secondario rispetto al terziario, i tirocini e i mesi lavorati prima dell'intervento; tra i partecipanti sopra i 30 anni il genere non conta significativamente, il titolo di studio terziario è favorito come anche lo è l'esperienza in mesi lavorati prima dell'intervento. Le informazioni di dettaglio di queste regressioni sono disponibili in appendice alla Tabella 43 e alla Tabella 44.

7.2.5. La pandemia

La pandemia COVID-19 ha avuto effetti rilevanti sull'occupazione complessiva, ma ha colpito soprattutto l'occupazione femminile. Per catturare l'effetto della pandemia, si è diviso il campione in due gruppi: il primo gruppo è composto da tutti coloro che hanno terminato l'intervento entro Dicembre 2019 (vedi successiva Tabella 19), mentre il secondo gruppo è composto da coloro che hanno terminato l'intervento dopo Dicembre

2019 (Tabella 20). Per questo secondo esercizio si è potuto analizzare solo la performance occupazionale a 12 mesi da corso.

Un elemento particolarmente rilevante che emerge dall'analisi dei due modelli logistici è che, nel gruppo che ha terminato l'intervento durante la pandemia, il genere è un fattore significativo e, in particolare, essere donna diminuisce la probabilità di essere occupati dopo 12 mesi.

Questo dato conferma quanto emerge dalle prime evidenze sugli effetti negativi della pandemia sull'occupazione femminile in Toscana e indica che le politiche del POR non sono state sufficienti a colmare questa maggiore difficoltà delle donne. Durante la pandemia, infatti, c'è stato un maggiore calo degli avviamenti di contratti tra le donne e una conseguente riduzione del tasso di occupazione femminile. Uno dei motivi di questa riduzione può essere legato agli accresciuti oneri di cura, per la maggior parte in capo alle donne, legati alla chiusura delle scuole e dei servizi educativi che hanno scoraggiato la ricerca di nuovi lavori.

Un'altra differenza tra i due gruppi è quella relativa all'età; nel gruppo di coloro che hanno terminato dopo dicembre 2019 l'età non è più un fattore rilevante per l'occupazione. Non risulta significativo anche il titolo secondario, rispetto a quello terziario. Anche in questo caso la crisi e i vincoli imposti dalla pandemia sembrano aver azzerato i diversi vantaggi che alcuni soggetti avevano.

Infine, seppure con un livello di significatività inferiore, rimane positivo possedere un titolo terziario rispetto a nessun titolo o una licenza media o elementare. Questo potrebbero essere un effetto delle chiusure imposte durante il primo periodo di pandemia. In questo periodo, infatti, a parte le industrie che producevano beni essenziali ed i servizi che li distribuivano, a cui era permesso di lavorare in presenza, in tutti i settori economici è stato imposto il lavoro a distanza e quelli per cui questo tipo di lavoro non era possibile sono stati costretti a fermarsi. La maggior parte dei lavori che hanno potuto usufruire del lavoro da casa sono lavori che spesso richiedono un titolo universitario.

Tabella 19 Risultato della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi. Solo gruppo che ha terminato l'intervento FSE prima di Dicembre 2019.

Variabili Indipendenti	B	Exp(B)	95% C.I.per EXP(B)	
			Inferiore	Superiore
Costante	-1,173***	0,310		
Età	-0,019***	0,981	0,977	0,986
Sesso (Donne vs Uomini)	0,016	1,016	0,952	1,084
Titolo di studio (nessun titolo/ Elementari/ medie vs Titolo terziario)	-0,153***	0,858	0,772	0,954
Titolo di studio (Secondaria superiore vs Titolo terziario)	0,229***	1,258	1,164	1,359
Cittadinanza(Italiana vs Non italiana)	-0,100	0,904	0,803	1,018
Residenza (Firenze vs Altro)	0,533***	1,704	1,439	2,018
Residenza (Pisa vs Altro)	0,448***	1,566	1,311	1,871
Residenza (Livorno vs Altro)	0,458***	1,581	1,309	1,908
Residenza (Pistoia vs Altro)	0,506***	1,659	1,380	1,996
Residenza (Lucca vs Altro)	0,335***	1,398	1,171	1,670
Residenza (Massa-Carrara vs Altro)	0,119	1,126	0,910	1,393
Residenza (Arezzo vs Altro)	0,472***	1,603	1,330	1,933
Residenza (Siena vs Altro)	0,419***	1,520	1,243	1,859
Residenza (Grosseto vs Altro)	0,269**	1,309	1,065	1,609
Residenza (Prato vs Altro)	0,475***	1,608	1,319	1,961
Policy (Tirocini vs ITS e Assegni di Ricerca)	0,872***	2,391	2,008	2,846
Policy (Creazione di Impresa vs ITS e Assegni di ricerca)	-0,393***	0,675	0,511	0,892
Mesi lavorati PRE intervento	0,036***	1,036	1,030	1,044

* significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Numero totale di casi: 3.395

Percentuale di correttezza: 58,5%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL

Tabella 20 Risultato della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi. Solo gruppo che ha terminato l'intervento FSE dopo Dicembre 2019.

Variabili Indipendenti	B	Exp(B)	95% C.I.per EXP(B)	
			Inferiore	Superiore
Costante	-1,349***	0,260		
Età	-0,017*	0,983	0,964	1,003
Sesso (Donne vs Uomini)	-0,277***	0,758	0,653	0,879
Titolo di studio (nessun titolo/ Elementari/ medie vs Titolo terziario)	-0,339**	0,713	0,541	0,939
Titolo di studio (Secondaria superiore vs Titolo terziario)	-0,091	0,913	0,753	1,106
Cittadinanza(Italiana vs Non italiana)	0,177	1,193	0,928	1,534
Residenza (Firenze vs Altro)	0,770***	2,160	1,436	3,249
Residenza (Pisa vs Altro)	0,770***	2,161	1,413	3,305
Residenza (Livorno vs Altro)	0,582**	1,789	1,138	2,811
Residenza (Pistoia vs Altro)	0,756***	2,131	1,383	3,281
Residenza (Lucca vs Altro)	0,637***	1,891	1,242	2,879
Residenza (Massa-Carrara vs Altro)	0,531**	1,700	1,034	2,796
Residenza (Arezzo vs Altro)	0,653***	1,921	1,233	2,995
Residenza (Siena vs Altro)	0,811***	2,249	1,399	3,617
Residenza (Grosseto vs Altro)	0,072	1,074	0,649	1,778
Residenza (Prato vs Altro)	0,788***	2,200	1,378	3,511
Policy (Tirocini vs ITS e Assegni di Ricerca)	1,180***	3,255	2,248	4,712
Policy (Creazione di Impresa vs ITS e Assegni di ricerca)	-1,167***	0,311	0,171	0,566
Mesi lavorati PRE intervento	0,036***	1,037	1,022	1,051

* significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Numero totale di casi: 16.601

Percentuale di correttezza:61,9%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

7.3. CONSIDERAZIONI RIGUARDO AGLI EFFETTI OCCUPAZIONALI

In questo capitolo sono stati esaminati secondo un profilo di genere gli effetti occupazionali di cinque misure dell'asse A del POR Toscana, le quali hanno dirette e immediate finalità di inserimento lavorativo. Queste misure hanno risorse per oltre 98 Meuro, pari al 29% dell'importo dell'asse A e al 13% di quello dell'intero POR.

In Toscana, come nel resto d'Italia, la disoccupazione è un problema che riguarda soprattutto le fasce più giovani, e in particolare la fascia 15-24 anni e le donne. Da questo punto di vista, gli effetti degli interventi analizzati sono particolarmente significativi. Infatti, si è visto come dopo l'intervento del FSE tra i partecipanti è cresciuto il numero di occupati soprattutto tra le donne dopo 24 mesi e nelle classi di età più giovani. Minore è stato l'impatto positivo sulle donne del secondo gruppo e che hanno cercato lavoro nel 2020; questo risultato potrebbe essere legato alla pandemia di COVID-

19, la quale può averle indotte a scegliere di posticipare la ricerca di lavoro per poter badare ai figli e alla famiglia.

Gli effetti positivi non riguardano solo la crescita del numero di contratti e delle persone occupate dopo gli interventi, ma anche i tipi di contratto e la loro durata. A seguito della partecipazione agli interventi FSE si assiste a una riduzione del peso dei contratti a tempo determinato sul totale dei contratti e a una crescita dell'apprendistato in particolare. Si assiste anche a un aumento della durata media dei contratti a tempo determinato a suggerire una maggiore occupabilità di coloro che hanno seguito le attività POR.

Le donne migliorano le loro condizioni contrattuali; il peso dei contratti full-time sul totale dei contratti, aumenta dell'11% nel Gruppo 1 (con effetti dopo 24 mesi) e del 18% nel Gruppo 2 (con effetti dopo 12 mesi e nell'ultimo periodo) e diminuisce contestualmente il peso dei contratti part-time.

Tuttavia, il divario di genere resta elevato, pari a 19 punti percentuali per il Gruppo 1 e 20 punti percentuali per il Gruppo 2. Se si considera il successo di occupazione dei soli contratti full-time, le donne appaiono ancora penalizzate rispetto agli uomini. In tal senso, le misure analizzate potevano avere un impatto limitato, in quanto, il maggior numero di contratti part-time tra la popolazione femminile rispetto alla popolazione maschile spesso è legato a problemi di conciliazione vita-lavoro riguardanti soprattutto la cura dei figli.

Per quanto riguarda la durata, post-intervento è cresciuto il numero di contratti di durata superiore ai 3 mesi e, in media, sia le donne che gli uomini hanno lavorato per un periodo di tempo più lungo.

In generale, comunque, la maggior parte dei partecipanti ai vari interventi FSE ha migliorato la propria posizione lavorativa, tuttavia si tratta soprattutto di giovani. Tra la popolazione over 35, infatti, i più hanno mantenuto invariata o peggiorato la propria condizione lavorativa. Si tratta di una parte della popolazione che ha più difficoltà nella ricerca del lavoro e che forse richiede misure specifiche, mirate al reinserimento lavorativo.

Le misure a favore dei giovani si sono, quindi, rilevate alquanto efficaci. I tirocini, in particolare, hanno avuto un importante impatto positivo sull'occupazione giovanile, così come i percorsi ITS, sia tra la popolazione femminile che tra quella maschile.

Dall'analisi dei dati emergono due criticità: una legata agli over 35 e l'altra legata all'ancora elevato numero di contratti part-time delle donne. Per quanto riguarda gli over 35, sono necessarie maggiori misure orientate al reinserimento lavorativo, sia per gli uomini che per le donne. Una particolare attenzione va dedicata alla popolazione femminile, per la quale, spesso al problema del reinserimento si aggiunge quello della maternità e della conciliazione vita-lavoro. Relativamente all'elevato numero di contratti part-time tra le donne, sono necessarie misure che agiscano su due fronti: da un lato sono necessarie maggiori azioni di conciliazione, dall'altra sono necessarie azioni specifiche per ridurre il numero di part-time involontari. Un esempio di promozione del lavoro full-time è la Svezia (vedi la successiva scheda "Svezia - Promozione del lavoro a tempo pieno").

Box 1 Promozione del lavoro a tempo pieno⁷⁹

In Svezia, la promozione del lavoro a tempo pieno è in cima all'agenda almeno dal 2000. Sindacati, partiti politici e organizzazioni femminili hanno spinto per aumentare il lavoro full-time. Sono state condotte indagini, nominate commissioni, avviati e valutati progetti e campagne, soprattutto nel settore pubblico. Questi diversi elementi si sono combinati per creare le condizioni per il cambiamento nel periodo dal 2008 al 2014 nei comuni e nei consigli di contea.

Un sondaggio del 2015 ha mostrato un aumento significativo del numero di comuni, fino al 57%, e dei consigli di contea, fino al 66%, che hanno preso una qualche forma di impegno politico per promuovere l'occupazione a tempo pieno o l'orario di lavoro desiderato per i loro dipendenti. I guadagni di 5 punti percentuali nell'occupazione a tempo pieno sono stati fatti solo dalle donne impiegate da questi enti. L'iniziativa ha contribuito all'indipendenza economica delle donne.

In questo quadro, particolarmente significativo è stato il lavoro del Comune di Avesta che ha promosso un "progetto a tempo pieno" tra il 2011 e il 2013, finanziato dal Fondo Sociale Europeo, e ha ottenuto buoni risultati con oltre il 90% dei loro dipendenti che ora lavorano a tempo pieno. L'iniziativa è stata un ottimo esempio di negoziazione del cambiamento, programmazione del lavoro e gestione delle maggiori richieste di servizi. Questo successo aveva quattro componenti chiave:

- i. Una verifica annuale con i dipendenti riguardo alla percentuale desiderata di congedo a tempo parziale;
- ii. Un nuovo metodo di pianificazione dell'orario con i dipendenti responsabili della pianificazione dell'orario sul loro posto di lavoro;
- iii. L'adozione di un software di supporto in base al quale ogni dipendente indica il proprio orario individuale desiderato utilizzando il software *Time Care*, seguito da un processo collettivo di negoziazione per adattare l'orario desiderato da ogni individuo in un insieme funzionale;
- iv. La creazione di un pool permanente di dipendenti che possono attivarsi come sostituti.

L'analisi econometrica ha confermato quanto emerso durante l'analisi descrittiva. Il genere non sembra essere un fattore particolarmente rilevante ai fini dell'inserimento occupazionale, se non in particolari situazioni come quella della Pandemia o in determinati gruppi come quello degli under 29. Si ricorda che questa analisi si è limitata ad esaminare l'effetto del genere sullo stato di occupazione e non sulla sua qualità (part time o full time).

Risultano invece significativi l'età, il titolo di studio, la storia lavorativa pregressa e il tipo di politica attiva. In particolare, i giovani risultano avvantaggiati ai fini occupazionali, così come coloro che hanno un titolo secondario o terziario e quelli che hanno un'esperienza lavorativa passata, in quanto segnale di maggiori competenze. Infine, tra le misure POR selezionate, i tirocini garantiscono un maggior probabilità di essere occupati a 12 e a 24 mesi di distanza dagli interventi FSE.

In conclusione, i risultati congiunti delle due analisi sembrano suggerire che in principio le donne non hanno uno svantaggio significativo nel semplice inserimento lavorativo, ma sono invece svantaggiate nella vita lavorativa. I contratti delle donne sono in maggior misura part-time e il rientro nel mercato del lavoro può essere più difficoltoso che per gli uomini.

⁷⁹ Per maggiori informazioni: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/promoting-full-time-employment>.

7.4. INTERVISTE ALLE DONNE CHE HANNO PARTECIPATO AL POR

Al fine di ottenere maggior informazioni sull'efficacia degli interventi POR nonché sugli ostacoli e le necessità della popolazione femminile toscana ad inserirsi nel mercato del lavoro, è stato inviato un questionario alle donne che hanno partecipato ai cinque interventi esaminati.

L'indagine è stata avviata il 21 settembre 2021 e chiusa l'8 novembre 2021. Diversi promemoria sono stati inviati durante questo periodo, al fine di sollecitare il maggior numero di risposte possibili.

Il questionario comprendeva 19 domande, di cui 18 domande a risposta multipla e una domanda aperta per raccogliere commenti in formato libero. Le domande miravano a comprendere la situazione occupazionale e familiare delle intervistate, il livello di gradimento dell'intervento a cui hanno partecipato e le esperienze e le opinioni delle intervistate sulla ricerca del lavoro e sul mercato del lavoro in generale⁸⁰.

Il questionario è stato inviato a 5.159 partecipanti. In totale, il numero di risposte ricevuto ammonta a 1.039, di cui complete 761. Sono stati analizzati solo i questionari con le risposte complete.

7.4.1. Le partecipanti: giovani e spesso senza esperienze lavorative

La maggioranza delle partecipanti all'indagine, al momento della partecipazione all'intervento FSE aveva un'età compresa tra i 15 e i 34 anni, in linea con le azioni POR selezionate per l'analisi (Tabella 21). Tre delle cinque azioni selezionate, infatti, erano rivolti a giovani con meno di 29 anni, seppur con alcune deroghe. Inoltre, data l'età media, solamente una piccola percentuale pari al 10% aveva figli.

Tabella 21 Distribuzione partecipanti per età al momento della partecipazione all'intervento FSE.

Età	Numero partecipanti	Percentuale
15-24	293	38,5%
25-34	407	53,5%
35-44	39	5,1%
45-54	13	1,7%
55-64	9	1,2%
Totale	761	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di Monitoraggio FSE e dell'Indagine sull'occupazione femminile

La maggior parte delle rispondenti, circa l'88%, ha partecipato ai tirocini e il 7,4% l'attività relativa ai percorsi per la creazione di impresa over 30 (A.1.1.2.A) e il 2,8% ha partecipato a percorsi ITS (A.2.1.8.A)(Tabella 22). Meno del 2% delle intervistate proviene da percorsi di creazione di impresa under 29 (A.2.1.2.A) e meno dell'1% ha ricevuto un assegno di ricerca (0,8%). Per quanto riguarda il titolo di studio, la maggior parte di coloro che hanno risposto possiede un titolo terziario (52,7%) o un titolo secondario (41,7%). Infine, circa il 97% delle partecipanti ha la cittadinanza italiana. I dati sono in linea con quelli dell'analisi dei dati occupazionali.

⁸⁰ Per informazioni più dettagliate sul contenuto dell'indagine, in Allegato si trova il questionario completo inviato alle partecipanti.

Tabella 22 Caratteristiche delle rispondenti al questionario (valori assoluti e %)

	Età					Totale
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	
Creazione impresa over 30 (A.1.1.2.A)	1	16	27	8	4	7,4%
Creazione impresa under 30 (A.2.1.2.A)	3	9	0	0	0	1,6%
Tirocini (A.2.1.3.A)	270	375	11	5	5	87,5%
Assegni di ricerca (A.2.1.7.A)	0	5	1	0	0	0,8%
ITS (A.2.1.8.A)	19	2	0	0	0	2,8%
Totale	293	407	39	13	9	761 (100%)
Nessun titolo	2	6	0	0	0	1,1%
Elementari / medie	16	7	5	6	1	4,6%
Secondaria superiore	198	92	16	4	7	41,7%
Titolo terziario	77	302	18	3	1	52,7%
Totale	293	407	39	13	9	761 (100%)
Italiana	284	396	35	13	9	96,8%
Comunitaria	4	6	1	0	0	1,4%
Extracomunitaria	5	5	3	0	0	1,7%
Totale	293	407	39	13	9	761 (100%)

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di Monitoraggio FSE e dell'Indagine sull'occupazione femminile

Al momento della partecipazione all'azione POR, la maggior parte delle partecipanti era in cerca di primo impiego (45,5%) o alla ricerca di lavoro con precedenti esperienze di lavoro (34,6%) (Tabella 23). Solo il 7% era occupato a tempo determinato e una percentuale ancora inferiore, il 4,1% era occupato a tempo indeterminato. Il 6,2% delle intervistate era inattivo e non studiava.

Tabella 23 Al momento della sua partecipazione all'attività finanziata dal Fondo Sociale Europeo, quale era la sua posizione lavorativa?

	Età					Totale
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	
Non cercavo lavoro e non studiavo	4	2	0	0	1	0,9%
Non cercavo lavoro e studiavo	29	18	0	0	0	6,2%
Ero alla ricerca del primo impiego	161	181	4	0	0	45,5%
Ero alla ricerca di lavoro ma con precedenti esperienze di lavoro	60	154	30	12	7	34,6%
Ero occupata a tempo determinato	24	28	1	0	0	7,0%
Ero occupata a tempo indeterminato	13	16	2	0	0	4,1%
Ero una lavoratrice autonoma	1	4	1	0	1	0,9%
Ero un'impreditrice	1	3	1	1	0	0,8%
Totale	293	406	39	13	9	760

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di Monitoraggio FSE e dell'Indagine sull'occupazione femminile

Si riporta di seguito l'età attuale delle partecipanti che verrà utilizzata anche successivamente per analizzare più in dettaglio alcune risposte del questionario. Circa il 70% delle intervistate oggi ha un'età compresa tra i 25 e i 34 anni, il 14,7% ha un'età compresa tra i 15 e i 24 anni, l'11,2% appartiene alla fascia 35-44 e il restante 4,4% è ha un'età superiore a 45 anni (Tabella 24).

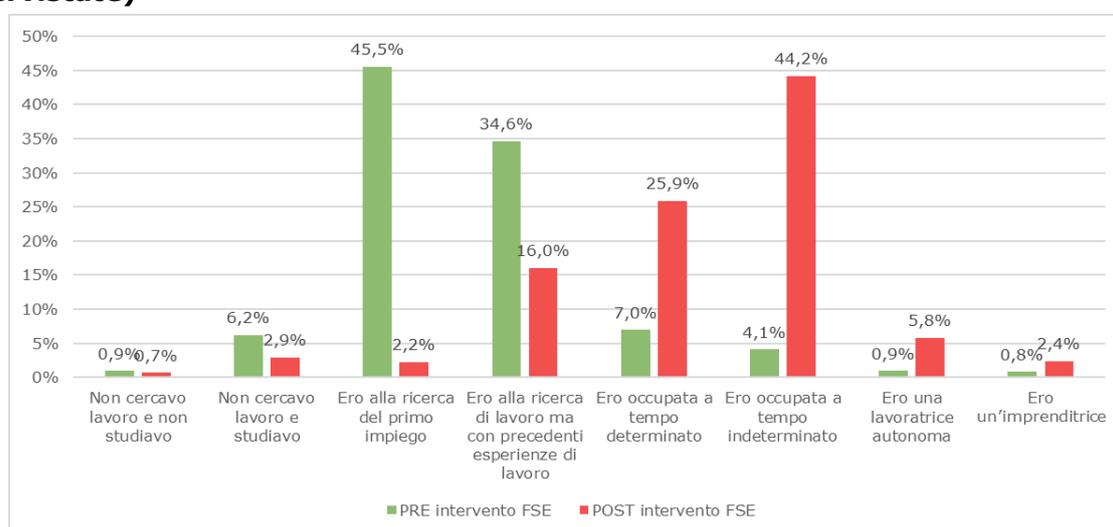
Tabella 24 Distribuzione partecipanti per età attuale.

Età	Numero partecipanti	Percentuale Partecipanti
15-24	112	14,7%
25-34	531	69,8%
35-44	85	11,2%
45-54	21	2,8%
55-64	12	1,6%
Totale	761	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di Monitoraggio FSE e dell'Indagine sull'occupazione femminile

Ad oggi il numero delle occupate è cresciuto notevolmente rispetto al periodo precedente l'intervento; se prima solo il 12,8% aveva un'occupazione, oggi circa il 78% percento dichiara di essere occupata. La maggior parte di coloro che era alla ricerca di un primo impiego ha trovato un lavoro (95%) e solo una parte di queste sono ancora in cerca. Tra coloro che erano alla ricerca di lavoro ma avevano precedenti esperienze lavorative, solo poco più della metà ha trovato un'occupazione (Figura 23).

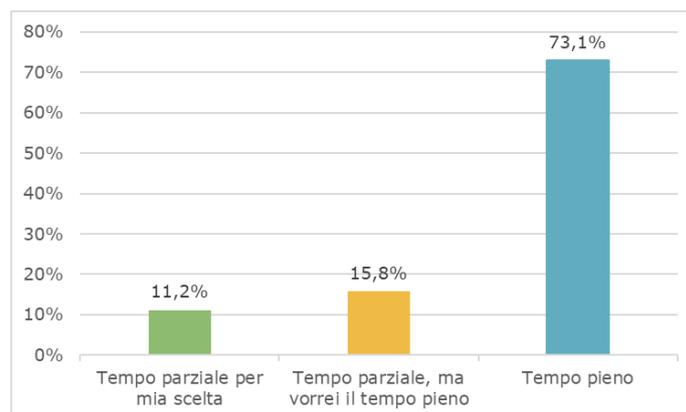
Figura 23 Adesso quale è la sua posizione lavorativa? (valori % sul totale delle intervistate)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

La maggior parte delle occupate, circa il 73,1%, ha un contratto full-time mentre il 27% ha un contratto part-time. Tuttavia, tra coloro che hanno un contratto part-time, nella maggioranza dei casi (15,8%) si tratta di un part-time involontario. I dati delle interviste riportano dei risultati migliori rispetto a quelli dei dati delle COB, si tratta però di un campione molto ridotto e quindi meno significativo.

Figura 24 Il suo è un contratto o un lavoro autonomo a: (% sul totale delle occupate)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

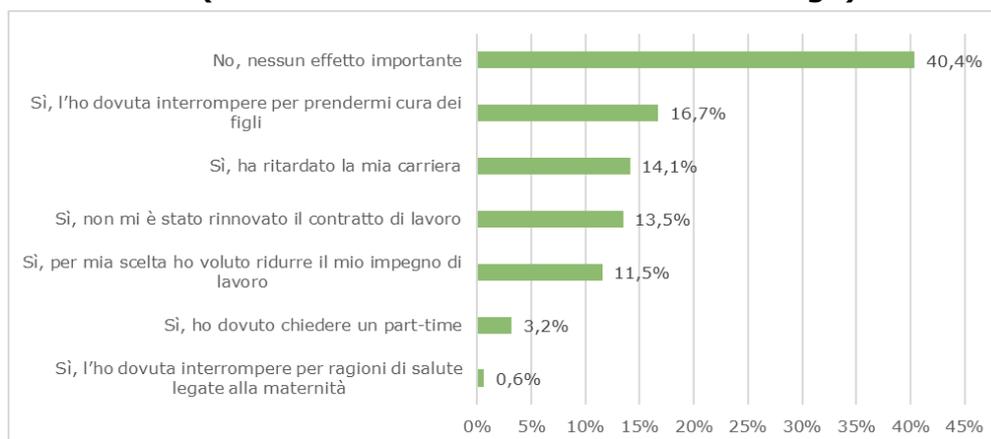
7.4.2. La maternità ha effetti importanti sulla carriera

Dall'analisi della letteratura è emerso come la maternità, se non accompagnata da adeguate misure di sostegno all'occupazione femminile e alla fecondità e da una cultura che favorisce e sostiene la parità di genere in famiglia e nel mondo del lavoro, può costituire un ostacolo all'occupazione femminile.

Non è stata fatta una domanda diretta sul numero attuale di figli, ma è stata utilizzata la domanda "La maternità, prima o dopo l'attività del FSE, ha avuto effetti sulla sua carriera lavorativa?" per ricavare il numero di "madri" e "non madri".

La maggior parte delle intervistate non ha avuto figli (79,5%), questo dato è legato soprattutto alla giovane età delle partecipanti alle attività POR selezionate e delle rispondenti al questionario. In Italia, infatti, l'età media in cui si diventa madri è di circa 31,3 anni; a questo si aggiunge un notevole calo delle nascite che nel 2019 ha raggiunto meno 29,5 punti percentuali rispetto al 2008⁸¹.

Figura 25 La maternità, prima o dopo l'attività del FSE, ha avuto effetti sulla sua carriera lavorativa? (Distribuzione % tra coloro che hanno figli)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

⁸¹ Dati ISTAT 2019: <https://www.istat.it/it/files/2020/12/REPORT-NATALITA-2019.pdf>

Tra le intervistate che hanno avuto figli, circa il 60% dichiara che la maternità ha avuto un impatto sulla propria carriera lavorativa (Figura 25). I principali effetti hanno riguardato: l'interruzione del lavoro per prendersi cura dei figli (16,7%); il ritardo nella carriera (14,1%), e il mancato rinnovo del contratto di lavoro (13,5%). A questi effetti involontari, si aggiunge, per alcune, la scelta di aver voluto ridurre il proprio impegno lavorativo per dedicarsi maggiormente ai figli (11,5%). Solo meno della metà afferma di non aver avuto alcun effetto importante sulla propria carriera lavorativa.

7.4.3. Gli interventi del POR FSE: un discreto apprezzamento

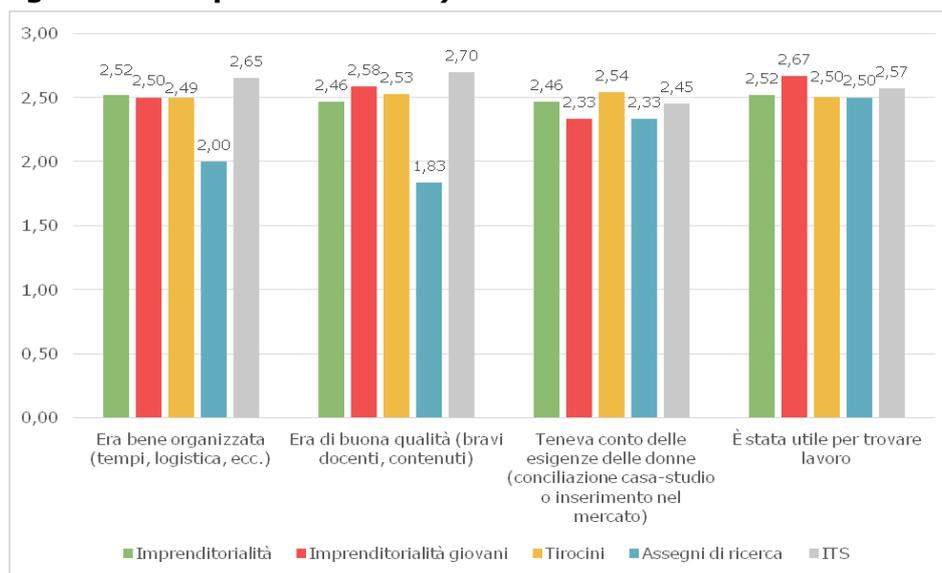
Una parte del questionario è stata dedicata a verificare la soddisfazione delle partecipanti per l'intervento FSE. Le intervistate erano chiamate a dare un giudizio su quattro aspetti differenti: organizzazione, qualità, esigenze delle donne e utilità a fini lavorativi. La scala di giudizio prevedeva quattro opzioni: molto, abbastanza, poco e per nulla. Al fine di facilitare l'analisi, i giudizi sono stati trasformati in una scala numerica dove 1 corrisponde a "per nulla" e 4 a "molto".

Tutte le attività POR, ad eccezione di quelle relative agli assegni di ricerca, presentano valutazioni molto simili con un punteggio medio pari alla sufficienza (circa 2,5); valutazioni mediamente più alte sono state assegnate ai percorsi ITS (Figura 26). In generale, le valutazioni positive (i.e., "molto" e "abbastanza") superano, seppur non di molto, le valutazioni negative (i.e., "poco", "per nulla") soprattutto per gli interventi relativi alla creazione di impresa per gli over 30 (Imprenditorialità)⁸². Tra tutti gli interventi, gli Assegni di ricerca risultano essere stati quelli meno apprezzati, in particolare per la qualità e l'organizzazione dell'intervento.

L'ambito in cui le partecipanti appaiono meno soddisfatte è quello relativo alle esigenze delle donne, a cui hanno assegnato un punteggio spesso inferiore alla media. Per quanto riguarda le opportunità di lavoro, invece, le partecipanti sembrano essere più soddisfatte. Tuttavia, seppure il punteggio risulta mediamente superiore a 2,5, la varianza è piuttosto alta e, ad esempio, nel caso dei percorsi ITS il numero di valutazioni negative supera il numero di valutazioni positive.

⁸² Vedi anche tabelle da 43 a 46 in Appendice.

Figura 26 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato (media di giudizi da 1-poco a 4-molto)



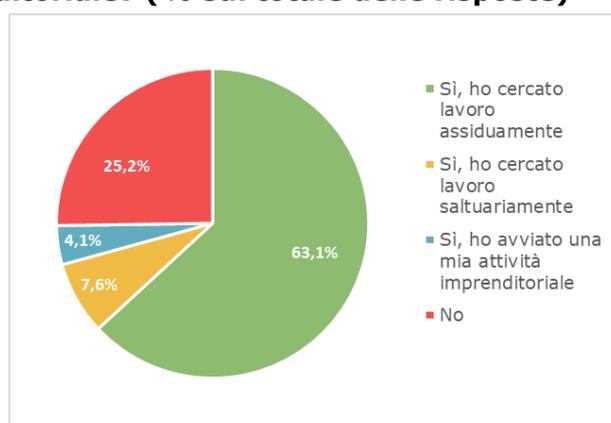
Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

7.4.4. La ricerca del Lavoro

Subito dopo la partecipazione agli interventi FSE, la maggior parte delle partecipanti, 63,1%, ha cercato assiduamente lavoro mentre il 7,6% solo saltuariamente e il 4,1 % ha avviato un'attività imprenditoriale (Figura 27). Il 25,2%, invece, è rimasto inattivo.

La ricerca del lavoro è avvenuta soprattutto attraverso siti internet e piattaforme specializzate (66,8%), l'azienda presso cui si è svolto il tirocinio (33,2%) e segnalazioni da parte di familiari / amici/ conoscenti ai datori di lavoro (28,8%). Solo il 27% delle partecipanti si è rivolta a centri per l'impiego pubblico⁸³.

Figura 27 Al termine dell'attività del POR FSE ha cercato lavoro o avviato una sua attività imprenditoriale? (% sul totale delle risposte)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

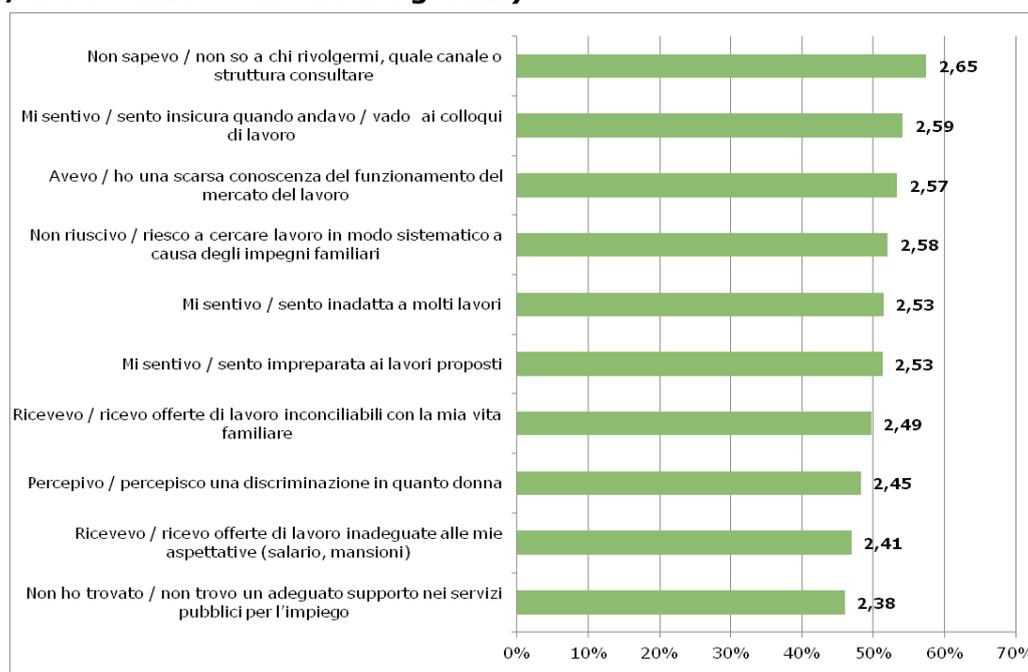
Tra gli obiettivi dell'indagine vi era quello di cercare di individuare quali fossero le difficoltà che le donne toscane incontrano o hanno incontrato nell'inserimento nel mondo del lavoro, partendo dalla sua ricerca. A tal fine, è stato domandato alle partecipanti di

⁸³ In Allegato è possibile trovare la tabella relativa ai canali di ricerca del lavoro.

valutare alcune affermazioni relative alla loro esperienza, su una scala di giudizio sempre a quattro livelli: per nulla, poco, abbastanza e molto. La Figura 28 mostra come l'affermazione con cui le partecipanti si trovano maggiormente d'accordo riguarda un prerequisito essenziale della ricerca del lavoro, ossia: sapere a chi rivolgersi, quale canale utilizzare o quale struttura consultare per iniziare la ricerca (57,4%).

Un'altra difficoltà riscontrata da gran parte delle partecipanti (54,2%) è legata ai colloqui di lavoro; molte intervistate hanno affermato di sentirsi spesso insicure, il che potrebbe aver ripercussioni sull'esito del colloquio nonché scoraggiarne la partecipazione. Solo il 14,1% afferma di non aver avuto nessun problema di insicurezza. L'insicurezza potrebbe essere legata anche all'affermazione circa la scarsa conoscenza del funzionamento del mondo del lavoro. Non a caso, come si vedrà inseguito, tra i servizi maggiormente richiesti dalle partecipanti vi sono i servizi di orientamento; una miglior conoscenza del mondo del lavoro e del suo funzionamento fa sì che si abbia una migliore preparazione e di conseguenza una maggior sicurezza. Legati all'insicurezza sono anche un senso diffuso di inadeguatezza e impreparazione che può nascere dalla cultura dominante (segregazioni orizzontale e verticale) ed avere un impatto durante i colloqui ma anche durante la ricerca del lavoro.

Figura 28 In che misura le seguenti affermazioni rispecchiano la sua esperienza nella ricerca del lavoro? (% dei giudizi di maggiore rilevanza - molto/abbastanza - e media dei giudizi)*



Nota () Nella figura è riportata solo la percentuale dei giudizi "positivi" (molto e abbastanza), i giudizi negativi (per nulla e poco) sono il complemento a 100. La media è stata calcolata assegnando a ciascun opzione di risposte un valore: "per nulla"=1, "poco"=2; "abbastanza"=3; "molto"=4.*

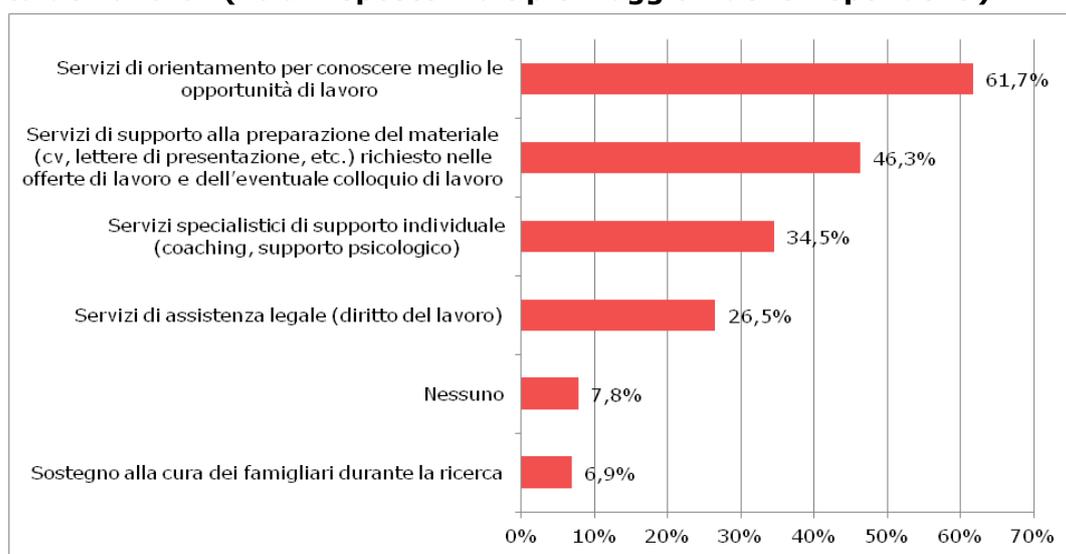
Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

I servizi che le partecipanti affermano essere più utili per la ricerca del lavoro (Figura 29) sono strettamente collegati alle difficoltà riscontrate durante la ricerca ed evidenziate sopra.

La maggior parte delle donne, infatti, ha selezionato i servizi di orientamento per conoscere meglio le opportunità di lavoro (61,7%), i servizi di supporto alla preparazione del materiale richiesto per rispondere alle offerte di lavoro e nei colloqui (46,3%) e

servizi di supporto individuali, come coaching e supporto psicologico (34,5%). Obiettivo di questi servizi è sapersi orientare al meglio tra le opportunità offerte dal mondo del lavoro attraverso una miglior comprensione dello stesso e una più adeguata e puntuale preparazione sia da un punto di vista delle conoscenze sia da un punto di vista psicologico. La necessità di un'assistenza più mirata che cerchi di supportare le donne non solo da un punto di vista meramente pratico ma che cerchi di comprendere a fondo i bisogni e le necessità delle singole, è emerso anche durante le interviste ai responsabili degli interventi (vedi capitolo successivo). Un'assistenza individualizzata e specialistica che sappia rispondere alle esigenze dei singoli, e in particolare delle donne, sembra necessaria e funzionale per migliorare l'occupazione femminile.

Figura 29 Quali servizi avrebbero potuto aiutarla / la aiuterebbero durante la ricerca del lavoro? (% di risposte multiple maggiori delle rispondenti)*



Nota () Le percentuali sono calcolate sul totale delle intervistate che hanno risposto a questa domanda. Siccome le intervistate potevano selezionare più di una risposta, la somma delle percentuali è superiore a 100. Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile*

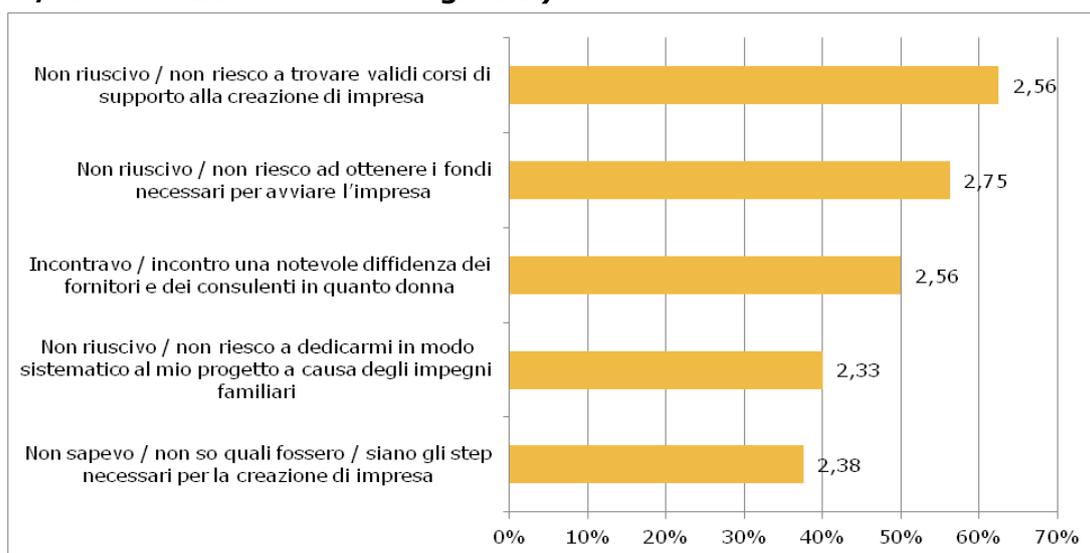
Al termine dell'intervento FSE, il 4,1% delle intervistate non ha cercato lavoro ma ha avviato una propria attività imprenditoriale.

Tra queste, solo il 47,1% aveva partecipato a percorsi rivolti alla creazione di impresa⁸⁴; la maggior parte, infatti, aveva partecipato ai tirocini. Non stupisce quindi se, tra le partecipanti, la maggior difficoltà riscontrata nell'avvio della propria attività imprenditoriale sia legata alla difficoltà di trovare validi corsi di supporto. Quasi un quarto delle donne che hanno partecipato all'attività di creazione di impresa, infatti, si è dichiarata insoddisfatta del corso offerto⁸⁵. Al secondo tra le difficoltà incontrate nell'avviare la propria impresa, il 56,3% delle partecipanti afferma di avere o aver avuto difficoltà nel reperire i fondi necessari per l'avvio mentre al terzo posto, il 50% ha riscontrato una diffidenza dei fornitori e consulenti in quanto donna.

⁸⁴ In particolare, il totale delle intervistate che ha avviato una propria impresa ha partecipato ai percorsi di creazione d'impresa over 30 (A.1.1.2.A).

⁸⁵ Più precisamente, alla domanda sul gradimento dell'attività del POR FSE, circa un quarto delle donne ha selezionato l'opzione "per nulla", in tutti e quattro gli ambiti in valutazione.

Figura 30 In che misura le seguenti affermazioni rispecchiano la sua esperienza nell'avvio dell'attività imprenditoriale? (% dei giudizi di maggiore rilevanza - molto/abbastanza - e media dei giudizi)*



* Le percentuali sono calcolate sul totale delle intervistate che hanno risposto a questa domanda. Siccome le intervistate potevano selezionare più di una risposta, la somma delle percentuali è superiore a 100.

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

7.4.5. Conciliazione vita-lavoro: un ostacolo per molte

Spesso la conciliazione vita-lavoro è collocata al primo posto tra gli ostacoli che le donne devono affrontare nel mondo del lavoro. Si è visto come la questione della conciliazione sia una questione culturale derivante dal cosiddetto modello del *breadwinner* in cui all'uomo è affidato il compito di lavorare e sostenere economicamente la famiglia mentre alla donna è affidato il ruolo di cura della casa e dei figli. La maggior responsabilità di cura affidate alla donna hanno spesso ripercussioni sulla sua carriera lavorativa, e si sommano alle difficoltà legate alla maternità contribuendo al divario di genere nel mondo del lavoro.

L'83% delle rispondenti afferma di occuparsene personalmente, spesso o sempre, della cura dei figli e della casa e viene aiutata con la stessa frequenza, nel 61% dei casi, da compagno/a, marito o coinquilino/a. Per quanto riguarda gli aiuti esterni, invece, più della metà delle partecipanti (67,1%) non si avvale mai o solo raramente ad aiuti esterni gratuiti (es. parenti o amici) e quasi la totalità (94,6%), non si ricorre mai o solo raramente ad aiuti esterni a pagamento⁸⁶. Inoltre, con l'aumentare dell'età, soprattutto tra le classi di età 45-54 e 55-64, diminuiscono notevolmente il numero di donne che condivide il proprio lavoro di cura sia in casa che con aiuti esterni. Per quanto riguarda le donne con figli, queste ricorrono maggiormente ad aiuti esterni, soprattutto gratuiti, e si occupano più spesso della cura di casa e figli, con un aiuto da parte del proprio partner⁸⁷.

Nonostante il lavoro di cura sia prevalentemente a carico delle partecipanti, circa il 51% di queste afferma di non avere problemi a conciliare vita lavorativa e impegni familiari, di cui l'11,2% grazie all'introduzione dello smart working (Tabella 25). Il restante 49%,

⁸⁶ In Appendice la tabella contenente i dati.

⁸⁷ In Appendice la tabella contenente i dati.

tuttavia, riscontra dei problemi nel conciliare vita e lavoro dovendo rinunciare a momenti di svago e riposo (37,5%) o, addirittura, dovendo ridurre il proprio impegno lavorativo (6,9%).

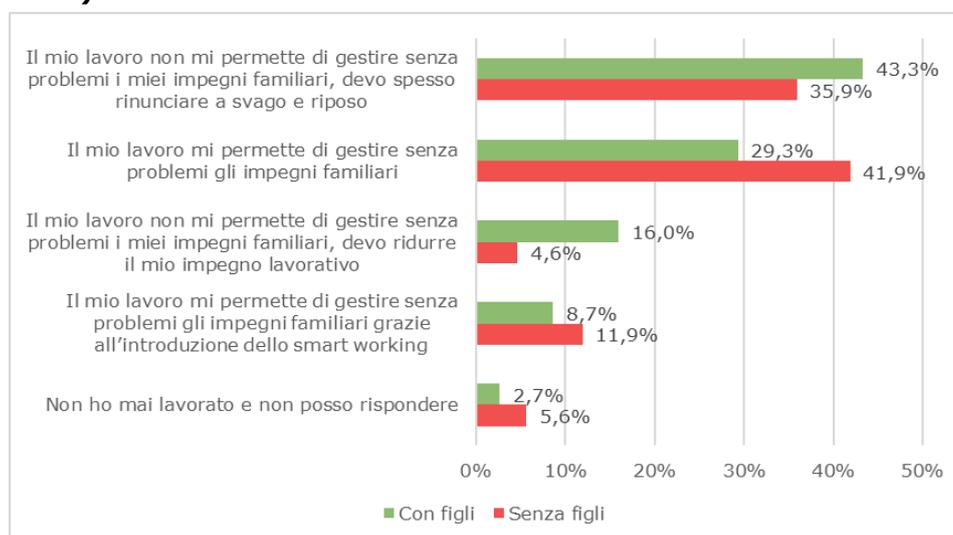
Tabella 25 In base alla sua esperienza recente, selezioni l'affermazione che ritiene corrisponda meglio al suo caso riguardo alla conciliazione vita lavoro (% sul totale delle risposte)

	Valore assoluto	Percentuale
Il mio lavoro mi permette di gestire senza problemi gli impegni familiari	290	39,3%
Il mio lavoro mi permette di gestire senza problemi gli impegni familiari grazie all'introduzione dello smart working	83	11,2%
Il mio lavoro non mi permette di gestire senza problemi i miei impegni familiari, devo spesso rinunciare a svago e riposo	277	37,5%
Il mio lavoro non mi permette di gestire senza problemi i miei impegni familiari, devo ridurre il mio impegno lavorativo	51	6,9%
Non ho mai lavorato e non posso rispondere	37	5,0%
Totale	738	100,0%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

Si noti, tuttavia, che analizzando i dati dal punto di vista delle madri, la distribuzione delle risposte cambia tra donne con e senza figli. La maggior parte delle intervistate con figli (59,3%), infatti, non riesce a conciliare vita e lavoro; in particolare, il numero di coloro che devono rinunciare a momenti di svago e riposo o hanno dovuto ridurre il loro impegno lavorativo, è maggiore rispettivamente di 7,4 e 11,4 punti percentuali rispetto alle non madri (Figura 31).

Figura 31 In base alla sua esperienza recente, selezioni l'affermazione che ritiene corrisponda meglio al suo caso riguardo alla conciliazione vita lavoro: (% sul totale)



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

7.4.6. L'occupazione femminile

Il 90,8% delle intervistate ritiene che le donne incontrino più difficoltà degli uomini nel mondo del lavoro. Alla base di tali difficoltà, la maggior parte delle intervistate (61,2%) ritiene vi sia la maternità e la necessaria pausa lavorativa ad essa collegata (Tabella 26). A tal proposito, si è già visto come spesso la maternità possa costituire un ostacolo per

coloro che cercano di entrare nel mondo del lavoro e come possa avere un impatto sulla carriera lavorativa delle donne. Tra le altre motivazioni maggiormente selezionate dalle intervistate, vi sono gli aspetti culturali che spesso si traducono in consuetudini difficili da modificare (44,3%) e, strettamente legata alla prima, la necessità di maggiori politiche di conciliazione vita-lavoro (44,2%).

È interessante notare che la distribuzione delle motivazioni differisce per classe di età; se tra le più giovani (15-34) la maggior parte ha selezionato come motivazione la maternità, tra le over 35, questa motivazione è stata selezionata da meno partecipanti a favore delle motivazioni legate agli aspetti culturali, alla necessità di maggiori politiche per il lavoro e alla discriminazione.

Tabella 26 Quali sono secondo lei, anche in base alla sua esperienza, i motivi principali di quelle difficoltà? (% per età calcolate sul totale delle intervistate; era possibile più di una risposta quindi la somma delle % è superiore a 100).

	Età					Totale
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	
La maternità e la necessaria pausa lavorativa	71,3%	62,9%	48,7%	27,8%	36,4%	61,2%
La maggiore responsabilità delle donne nella cura dei figli e degli anziani	30,7%	31,3%	36,8%	27,8%	18,2%	31,5%
Discriminazione di genere sul luogo di lavoro	39,6%	35,2%	35,5%	44,4%	27,3%	36,0%
Aspetti culturali che si traducono in consuetudini (es. il ruolo della donna all'interno della famiglia per la cura dei figli, lavori attribuiti alle donne, ecc.)	26,7%	46,9%	57,9%	22,2%	36,4%	44,3%
Necessità di maggiori politiche che favoriscano la conciliazione vita lavoro	32,7%	45,6%	56,6%	22,2%	36,4%	44,2%
Necessità di maggiori politiche di orientamento, ricerca e inserimento al lavoro specifiche per le donne	9,9%	11,7%	21,1%	27,8%	27,3%	13,1%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

Tra le madri, le motivazioni maggiormente selezionate, oltre la maternità, riguardano la cura dei figli e quindi la necessità di maggiori politiche che favoriscano la conciliazione e la maggior responsabilità delle donne nella cura dei figli e degli anziani (Tabella 27).

Tabella 27 Quali sono secondo lei i motivi principali di quelle difficoltà? (% calcolate per maternità e sul totale delle intervistate; era possibile più di una risposta quindi la somma delle % è superiore a 100).

	Donne con figli	Donne senza figli	Totale
La maternità e la necessaria pausa lavorativa	61,9%	61,1%	61,2%
La maggiore responsabilità delle donne nella cura dei figli e degli anziani	43,9%	28,3%	31,5%
Discriminazione di genere sul luogo di lavoro	19,4%	37,8%	36,0%
Aspetti culturali che si traducono in consuetudini (es. il ruolo della donna all'interno della famiglia per la cura dei figli, lavori attribuiti alle donne, ecc.)	41,7%	45,0%	44,3%
Necessità di maggiori politiche che favoriscano la conciliazione vita lavoro	53,2%	41,9%	44,2%
Necessità di maggiori politiche di orientamento, ricerca e inserimento al lavoro specifiche per le donne	15,1%	12,6%	13,1%

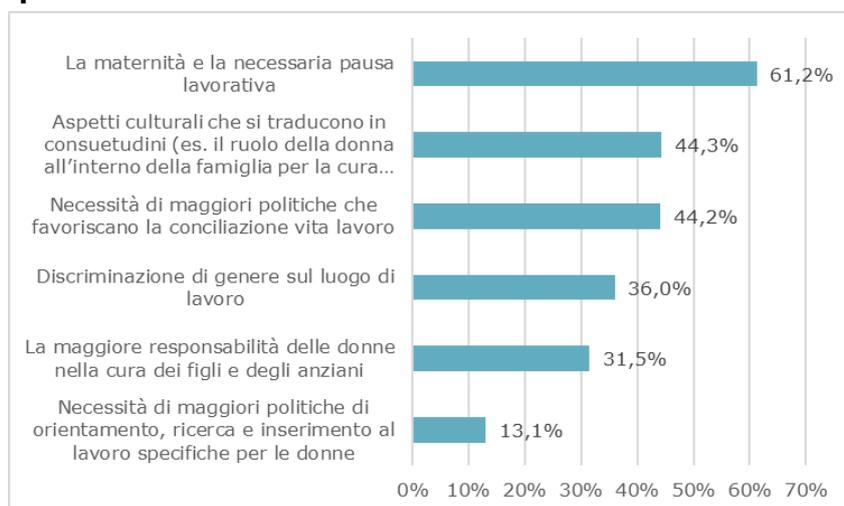
Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

Si noti che le intervistate hanno tenuto a sottolineare nell'opzione di risposta aperta⁸⁸ e attraverso la selezione di più risposte oltre alle due richieste, quanto, in realtà, siano

⁸⁸ Oltre alle opzioni di risposta presentate, alle intervistate è stata data la possibilità di aggiungerne una se non presente tra quelle proposte.

rilevanti tutte le motivazioni elencate tra le opzioni di risposta. Sebbene infatti alle partecipanti fosse stata data la possibilità di selezionare al massimo due opzioni di risposta, circa il 27% di loro ne ha indicate un numero maggiore.

Figura 32 Quali sono secondo lei, anche in base alla sua esperienza, i motivi principali di quelle difficoltà? *



* Le percentuali sono calcolate sul totale delle intervistate che hanno risposto a questa domanda. Siccome le intervistate potevano selezionare più di una risposta, la somma delle percentuali è superiore a 100.

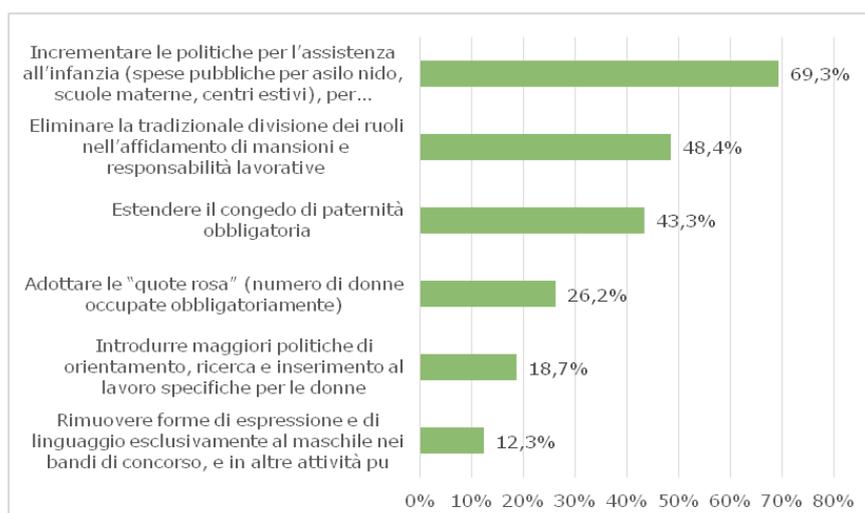
Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

7.4.7. Interventi a favore della partecipazione e dell'occupazione femminile

Nell'ultima parte del questionario si chiedeva alle intervistate quali, secondo loro, fossero le tematiche più rilevanti su cui intervenire per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e migliorare le loro condizioni lavorative.

Per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro, le tematiche ritenute dalle intervistate più rilevanti e su cui si dovrebbero concentrare la maggior parte degli interventi in questo ambito, riguardano principalmente la conciliazione vita-lavoro, la cultura e la maternità, coerentemente con quanto affermato nel paragrafo precedente. In particolare, le misure maggiormente richieste comprendono l'assistenza all'infanzia, agli anziani e ai disabili (69,3%), la lotta agli stereotipi di genere (48,4%) e l'estensione del congedo di paternità obbligatoria (43,3%) (Figura 33).

Figura 33 Secondo lei, su quali tematiche si dovrebbe intervenire per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro? *

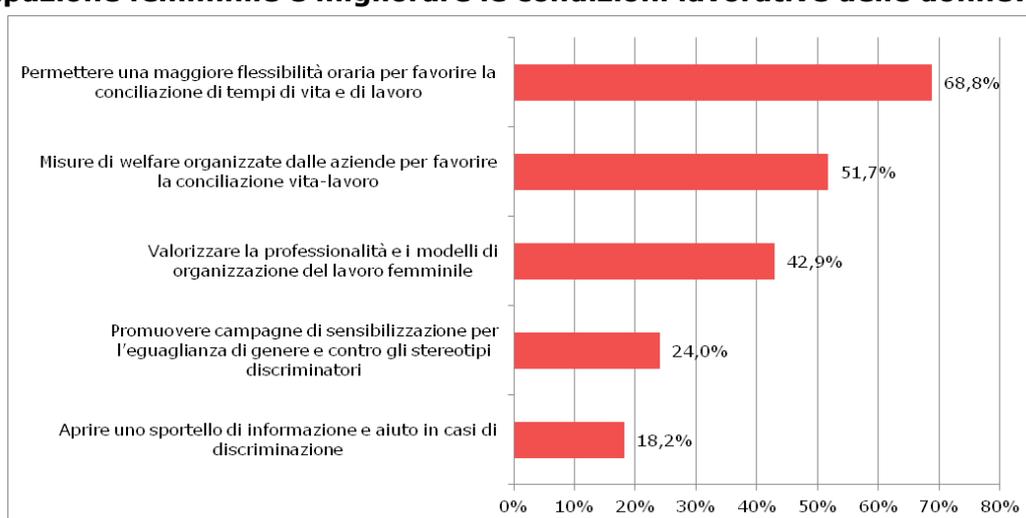


* Le percentuali sono calcolate sul totale delle intervistate che hanno risposto a questa domanda. Siccome le intervistate potevano selezionare più di una risposta, la somma delle percentuali è superiore a 100.

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

Per quanto riguarda l'occupazione femminile e il miglioramento delle condizioni lavorative delle donne, la maggior parte delle intervistate, soprattutto le madri, sottolinea la necessità di una maggior flessibilità oraria (68,8%) e di misure di welfare (51,7%) che favoriscano la conciliazione vita-lavoro (Figura 34). La conciliazione è, infatti, una tematica che non riguarda solo la partecipazione femminile ma che è fondamentale anche per garantire condizioni di lavoro alle donne uguali a quelli degli uomini, fintanto che le responsabilità di cura continueranno ad essere principalmente a carico delle donne. Un altro aspetto rilevante per l'occupazione femminile e per garantire migliori condizioni lavorative alle donne è lo sviluppo e la valorizzazione di professionalità e modelli organizzativi femminili nel mondo del lavoro.

Figura 34 Secondo lei, su quali tematiche si dovrebbe intervenire per favorire l'occupazione femminile e migliorare le condizioni lavorative delle donne? *



Nota (*) Le percentuali sono calcolate sul totale delle intervistate che hanno risposto a questa domanda. Siccome le intervistate potevano selezionare più di una risposta, la somma delle percentuali è superiore a 100

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

7.4.8. Commenti e risposte aperte

Alcune domande del questionario davano la possibilità alle intervistate di aggiungere nuove opzioni di risposte oltre quelle già presenti. Inoltre, l'ultima parte del questionario era riservata a commenti liberi delle partecipanti sulla propria esperienza lavorativa o sull'esperienza del POR FSE. Questo paragrafo è dedicato all'analisi delle risposte aperte e dei commenti finali.

Il primo elemento che emerge da questa analisi e che conferma quanto detto finora, è la centralità della tematica della conciliazione vita-lavoro per l'occupazione femminile e la conseguente necessità di uno sforzo maggiore in questo senso da parte delle autorità pubbliche e non solo. A tal proposito, alcune intervistate hanno posto l'attenzione sull'importanza del lavoro agile; orari più flessibili permettono un migliore gestione del proprio tempo e degli impegni familiari, riducendo la necessità di richiedere permessi o ricorrere ad aiuti esterni. Più intervistate hanno inoltre sottolineato come il tema della conciliazione sia da considerarsi strettamente collegato a quello culturale; è necessario un cambiamento di approccio verso la maternità e la cura dei figli e della casa da parte di tutta la società e a partire dall'educazione dei figli.

"Grosse difficoltà per conciliare la cura dei figli e dei genitori anziani con l'attività lavorativa. Ritengo il tempo dedicato ai figli un investimento per l'acquisizione di serenità ed autostima che poi incideranno sulla vita adulta e quindi un valore aggiunto per la società di domani. Avere orari di lavoro flessibili e poter facilmente passare da orario a tempo pieno in orario partime e viceversa(..) penso che sia importante (..) e ci sono più difficoltà anche nell'accesso ad asili nido e scuole per l'infanzia."

Il coinvolgimento di tutte le parti sociali deve riguardare anche le imprese. Alcune partecipanti sottolineano la necessità di misure che da un lato incentivino le aziende a sostenere le donne durante la maternità e dall'altro producano un cambiamento culturale all'interno delle stesse nei confronti della maternità che deve essere tutelata e considerata un tema che riguarda il nucleo familiare e non unicamente le donne. Queste misure appaiono ancor più urgenti alla luce delle discriminazioni che spesso le donne subiscono nel mondo del lavoro. A tal proposito, diverse intervistate riportano il problema della discriminazione legata alla carriera e soprattutto alla maternità, anche attraverso la loro esperienza. Un esempio riportato più volte è quello delle discriminazioni durante i colloqui di lavoro, durante i quali, ancora troppo spesso viene chiesto alle donne se hanno intenzione di avere figli.

"Aiutare sostanziosamente le aziende che assumono donne e che si prendono in carico le loro maternità. Per lo Stato i figli sono un bene comune, ma poi ne fanno le spese le attività lavorative sotto molti aspetti. Insegnare alle donne, e agli uomini, che non hanno solo diritti, ma anche doveri."

La maternità è legata strettamente all'età delle donne. Tuttavia, se da un lato vi è un problema di assunzione delle donne giovani a causa della loro possibilità di diventare madri, dall'altro, l'età è talvolta un ostacolo anche per le donne meno giovani, così come per gli uomini. Diverse intervistate, infatti, hanno voluto sottolineare come l'età

costituisca spesso un'importante discriminante nella ricerca del lavoro, quando non si è più in età di apprendistato e la necessità di misure mirate in tal senso.

"L'offerta non si incontra con la domanda, soprattutto per chi ha superato l'età di apprendistato ed è molto formato."

Sebbene dall'indagine i CPI non siano stati annoverati tra i principali problemi riscontrati nella ricerca del lavoro, solo il 26,6% delle intervistate è stata pienamente soddisfatta dal supporto offerto dai servizi pubblici per l'impiego. Nei commenti emerge soprattutto la parte insoddisfatta; diverse intervistate, infatti, hanno riportato un servizio di CPI non sempre preparato su tutte le professionalità con conseguenti problemi di inserimento in lavori adeguati e uno scarso supporto nella ricerca del lavoro.

"I centri per l'impiego con i quali mi sono interfacciata dal primo giorno non avevano la minima idea delle figure professionali esistenti nel settore moda e delle loro enormi differenze."

Relativamente agli interventi del POR FSE, un punto sollevato da più intervistate riguarda i tirocini; sebbene in molti casi sia stato uno strumento utile ai fini dell'assunzione, molte donne lamentano uno stipendio troppo basso e inadeguato all'impegno lavorativo richiesto, soprattutto se prolungato per un periodo di tempo di un anno.

"Il tirocinio mi è servito ed infatti l'azienda mi ha assunto, però 39 ore a settimana a 500 euro sono troppe."

7.4.9. Conclusioni

L'indagine ha confermato quanto rilevato dalla literature review: la maternità, la conciliazione vita-lavoro e la cultura, sono tre aspetti di fondamentale importanza quando si parla di occupazione femminile e di parità di genere. La testimonianza diretta delle intervistate fa capire come la maternità sia vissuta come un problema per la carriera lavorativa da una larga parte di donne e come i vincoli culturali, dentro e fuori i luoghi di lavoro, pesino nelle scelte e nelle opportunità di lavoro. In questo quadro l'attenzione per politiche specifiche volte a rimuovere questi ostacoli e per una attenzione alla "coniugazione" di genere delle politiche ordinarie, qui esaminate, per aiutare con attenzione a questi problemi l'inserimento lavorativo delle donne.

In questo quadro, è anche fondamentale il coinvolgimento di tutte le parti sociali per garantire diverse organizzazioni del lavoro e quindi un migliore occupazione per le donne.

7.5. MAINSTREAMING E PARITÀ DI GENERE

Il *gender mainstreaming* è stato introdotto per la prima volta nel 1995 durante la Conferenza mondiale sulle donne di Pechino e da allora adottato a livello internazionale come strategia per realizzare l'uguaglianza di genere. Consiste nell'introduzione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di tutte le politiche, le misure di regolamentazione e i programmi di spesa, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e combattere la discriminazione. L'obiettivo è quello di assicurare che le politiche rispondano più efficacemente ai bisogni di tutti i cittadini - donne e uomini e che gli interventi pubblici siano più efficaci, evitando così il perpetuarsi delle disuguaglianze.

Il *gender mainstreaming* può essere implementato attraverso diversi strumenti e metodologie. A tal proposito, l'EIGE ha definito per ciascuna delle quattro fasi di realizzazione delle politiche (definizione, pianificazione, attuazione e monitoraggio e valutazione) gli strumenti e le metodologie atti a introdurre una prospettiva di genere⁸⁹.

Elemento chiave della fase di definizione è l'analisi di genere che ha l'obiettivo di catturare le diversità di condizioni ed esigenze tra uomini e donne (*gender needs assessment*) e di valutare il diverso impatto delle politiche su di essi (ex-ante e ex-post *impact assessments*). In questa fase, è importante raccogliere informazioni sulla situazione delle donne e degli uomini attraverso dati disaggregati per sesso e statistiche di genere, nonché verificare l'esistenza di studi, rapporti di programmi o progetti e/o valutazioni di periodi precedenti utili come spunti per un'analisi più approfondita.

In fase di pianificazione, due sono i punti fondamentali: il *gender budgeting* e la definizione di appropriati indicatori di genere per il monitoraggio. Il *gender budgeting* è usato per identificare come gli stanziamenti di bilancio contribuiscono a promuovere l'uguaglianza di genere, in modo da assicurare che i fondi pubblici siano equamente distribuiti tra donne e uomini. Inoltre, contribuisce anche alla responsabilizzazione e alla trasparenza sull'utilizzo dei fondi pubblici. Per quanto riguarda la scelta di indicatori di monitoraggio adeguati, questa risulta fondamentale per avere un quadro veritiero dell'impatto delle politiche. Le analisi, infatti, spesso considerano la questione dell'occupazione e del tasso di partecipazione di donne e uomini senza considerare la qualità della loro situazione lavorativa e la questione della segregazione. In alcune circostanze la considerazione di una sola dimensione potrebbe dare un quadro fuorviante della situazione e portare all'idea che la situazione delle donne nel mercato del lavoro sia migliore di quella degli uomini. Ad esempio, le misure tradizionali dell'occupazione si basano su misure del numero di persone occupate, e non tengono in considerazione la sovra rappresentazione delle donne nel lavoro a tempo parziale. Un esempio di indicatore per valutare l'impatto delle norme di genere e la partecipazione delle donne e degli uomini alla forza lavoro è il *full-time equivalent (FTE) employment rate* (tasso di occupazione equivalente a tempo pieno) che pondera il lavoro di ciascun individuo in base al numero di ore lavorate.

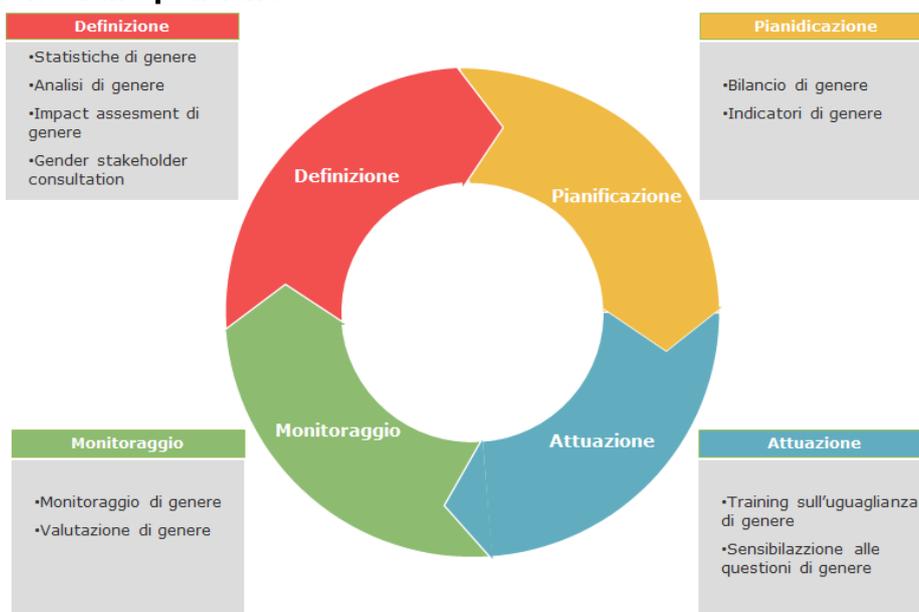
Nella fase di attuazione di una politica o di un programma, condizione necessaria è la piena consapevolezza di tutte le parti coinvolte, degli obiettivi e dei piani di genere che sono stati definiti. In caso contrario, l'organizzazione di briefing e iniziative di capacity

⁸⁹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming/policy-cycle#act>

building sono necessarie per impedire che la programmazione di genere non venga implementata correttamente.

Infine, le fasi di monitoraggio e valutazione dovrebbero prender in considerazione gli indicatori delineati nelle fasi di pianificazione e riallineare la raccolta dei dati in base a questi indicatori. Una buona pratica sarebbe quella di effettuare, alla fine di un ciclo politico o di un programma, una valutazione di genere, rendendola accessibile al pubblico per promuovere il potenziale di apprendimento.

Figura 35 Integrazione della prospettiva di genere nelle diverse fasi del ciclo di realizzazione delle politiche



Fonte: EIGE – Gender in Culture (EIGE, 2016)

Con l'obiettivo di analizzare l'utilizzo dello strumento del *mainstreaming* di genere nella definizione delle politiche selezionate è stata condotta un'analisi sui risultati di un'indagine qualitativa svolta attraverso un'analisi documentale e una serie di interviste a testimoni privilegiati, individuati sulla base del ruolo nella programmazione, definizione e attuazione delle politiche selezionate. Di seguito i risultati delle due analisi.

7.5.1. POR e Gender Mainstreaming

Alla luce delle metodologie e degli strumenti suggeriti dall'EIGE, in questo paragrafo si cerca di ricostruire l'approccio utilizzato nel POR FSE relativamente alla parità di genere e al *gender mainstreaming*.

Elemento fondante della strategia del PO della Toscana è l'analisi delle variabili socio-economiche, su cui poi si sono definiti gli obiettivi nell'ambito del periodo di programmazione 2014-2020.

Secondo la "Guida alla valutazione d'impatto rispetto al sesso" della Commissione (Commissione Europea, 1997), il primo passo in un processo di diffusione della dimensione di genere consiste nello stabilire se il genere è rilevante nelle politiche che si

stanno elaborando. È per questa ragione che il primo strumento da prendere in considerazione è costituito dall'analisi di contesto e dalle statistiche di genere.

Sebbene nel POR sia presente un riferimento alla condizione occupazionale delle donne in Toscana, che ne evidenzia le principali criticità, sembra mancare una prospettiva di genere nel resto dell'analisi di contesto con dati disaggregati per sesso. Quest'ultima è una prerogativa fondamentale per l'individuazione dei problemi specifici che il mercato del lavoro e la comunità sociale locale presentano rispetto all'obiettivo di una partecipazione equilibrata di uomini e donne al lavoro e all'attività di cura, e che permettono di incidere sulle strategie e sui corsi di azione a monte delle decisioni. In particolare, le analisi di contesto da condurre in vista di una valutazione ex ante degli interventi di politica del lavoro dovrebbero riguardare: l'analisi demografica, l'analisi socio-economica generale e per settori produttivi, l'analisi dei servizi e delle infrastrutture sociali, l'analisi del sistema formativo, e l'analisi del mercato del lavoro.

L'importanza di un'analisi di contesto di genere adeguata appare ancora più rilevante dal momento che tra gli ambiti prioritari di intervento del PO Toscana vi sono:

- Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con particolare attenzione alle donne e alle fasce più svantaggiate della popolazione attiva (disoccupati di lunga durata e lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro) anche attraverso il potenziamento della rete dei servizi per l'impiego in un nuovo livello di integrazione e cooperazione tra soggetti pubblici e privati;
- Ridurre le disparità di genere che tuttora permangono nel mercato del lavoro, rafforzando le politiche di conciliazione e l'offerta di opportunità di formazione e istruzione per consolidare i percorsi di occupabilità e di sviluppo professionale.

Seguendo le disposizioni del Codice europeo di condotta sul principio del partenariato nella costruzione dei programmi, la Regione Toscana ha coinvolto enti locali e parti sociali ed economiche nella definizione delle politiche più rilevanti del POR. In particolare, è stata più volte coinvolta la Consigliera di parità.

L'approccio utilizzato nel PO per favorire la parità di genere sembra seguire in parte l'approccio del doppio binario prescritto dalla Commissione Europea: da un lato sono stati definiti degli ambiti prioritari, oggetto di interventi mirati, dall'altro è stato promosso un approccio trasversale (*mainstreaming*) riguardante il tema delle pari opportunità e della parità di genere attraverso la definizione dei principi orizzontali quali il "Principio di pari opportunità e discriminazione" e il "Principio di parità tra uomini e donne". Inoltre, viene stabilito che l'Autorità di Gestione (AdG) assicurerà il rispetto delle pari opportunità in tutte le fasi di realizzazione del PO, anche attraverso l'autorità regionale preposta in materia di pari opportunità. A tal fine, vengono definiti una serie di indicatori e criteri/modalità di verifica, da riportare annualmente al Comitato di Sorveglianza. Inoltre, seppure in forma debole, in alcuni interventi degli assi B e C, si accenna al rispetto e sostegno della parità di genere. Non sono presenti riferimenti espliciti al *mainstreaming* di genere.

Come evidenziato nell'analisi della letteratura, la parità di genere nel mercato del lavoro è una questione complessa che coinvolge diversi aspetti della vita delle donne e necessita di politiche diversificate. Il POR segue questa impostazione e infatti gli interventi facenti parte dei Principi Orizzontali ("Pari opportunità e non discriminazione" e "Parità tra uomini e donne") e volti all'inserimento lavorativo delle donne non sono unicamente

concentrati nell'Asse A, dedicata all'occupazione ma riguardano anche l'Asse B, relativa all'inclusione sociale e alla lotta alla povertà, attraverso, ad esempio, l'erogazione di servizi all'infanzia. Nel POR, infatti, si fa esplicito riferimento ad interventi diversificati che concorrono a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso tre direttrici: azioni volte a migliorare le condizioni di lavoro e forme di lavoro, azioni dirette a sostenere l'iniziativa autonoma, azioni di conciliazione per servizi di cura per minori e anziani per consentire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e nelle attività di formazione.

Un elemento fondamentale per una strategia che introduce una prospettiva di genere in tutti gli interventi è l'attività di monitoraggio e, in particolare, la presenza di indicatori di genere (ad esempio il *gender pay gap*) o indicatori disaggregati per sesso. Il Regolamento 1304/2013 del FSE prevede che tutti gli indicatori di output e di risultato vengano suddivisi per genere, nel POR si segue l'indicazione europea.

In generale, nonostante gli impegni a favore dell'occupazione femminile, nel POR l'approccio trasversale alla parità di genere proposto dal *gender mainstreaming* non appare tra le priorità principali del programma. Tuttavia bisogna ricordare il contesto in cui si è sviluppato il POR 2014-2020, ossia quello del post crisi finanziaria del 2007-2008 e crisi del debito sovrano del 2010 che a causa delle gravi ricadute sul sistema economico del Paese hanno portato in secondo piano la questione della parità di genere.

7.5.2. Analisi Documentale

Il POR è un documento programmatico che appartiene alle prime fasi di realizzazione delle politiche, le fasi di definizione e programmazione. Affinché si realizzi quanto previsto dalla programmazione, fondamentale è la fase di attuazione. Anche se nel POR non vi è un chiaro riferimento al *mainstreaming* di genere, le pari opportunità e la parità di genere vengono più volte menzionati e sono inseriti tra i temi prioritari per i quali è opportuno utilizzare un approccio trasversale. Obiettivo dell'analisi documentale è quello di analizzare se questi temi prioritari compaiono anche nella fase di attuazione, in particolare tra i bandi relativi ai cinque interventi selezionati.

I criteri di valutazione che sono stati utilizzati per l'analisi sono i seguenti:

- a) l'utilizzazione di un criterio quantitativo (presenza di donne o percentuale destinata alle donne tra i destinatari identificati); Es. progetti che dichiarano di garantire la partecipazione femminile alle iniziative
- b) l'attenzione a modalità organizzative e condizioni logistiche che favoriscano la partecipazione femminile, in termini di conciliazione tra vita professionale e vita familiare (orari, logistica, servizi);
- c) l'attenzione alle pari opportunità nei contenuti progettuali e negli obiettivi stessi degli interventi;
- d) la rilevazione di riferimenti deboli alle pari opportunità o alla partecipazione femminile.

Per ciascun bando è stata condotta un'analisi testuale attraverso la ricerca di parole chiave come: "donne", "parità di genere", "femminile", "orari flessibili", "figli", "stereotipi", "conciliazione".

Tabella 28 Risultati dell'analisi testuale relativi ai temi prioritari delle pari opportunità e della parità di genere dei cinque bandi selezionati per l'analisi

Misura	Numero Bandi	Partecipazione numerica	Modalità organizzative	Attenzione alle pari opportunità	Riferimento debole alle pari opportunità	Totale Riferimenti
Creazione Impresa over 30	4	0	0	1	4	5
Creazione Impresa under 30	3	0	1	1	1	3
Tirocini	3	0	0	0	0	0
Assegni di ricerca	2	0	0	1	1	2
ITS	5	0	3	5	0	8
Totale	17	0	4	7	5	18

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati della Regione Toscana

In nessuno dei bandi analizzati è prevista una quota di partecipazione femminile da rispettare. L'unico riferimento al numero di donne presenti (vedi "Riferimento debole alle pari opportunità") è la quota di donne prevista tra i partecipanti all'intervento tra i dati di sintesi richiesti per la presentazione del progetto.

Relativamente alle modalità di organizzazione degli interventi (orari, logistica, servizi), il riferimento alla necessità di tenere in considerazione le necessità relative alla conciliazione vita-lavoro, sono presenti, seppure in forma lieve, solamente in 4 bandi, tre relativi ai percorsi ITS (numero atti: 2966, 1978, 1936) e uno alla creazione di impresa (Numero atto: 6091). Nel bando relativo alla creazione di impresa, il riferimento a misure che tengano conto della conciliazione vita-lavoro è inserito tra le misure relative alla priorità trasversali della parità di genere. Per quanto riguarda i percorsi ITS, invece, il riferimento è inserito tra le informazioni aggiuntive da includere nell'offerta formativa: *"La progettazione formativa dei percorsi potrà altresì prevedere: (...) forme di accompagnamento e/o supporto che possano agevolare la frequenza del percorso ed il successo formativo dei frequentanti, con particolare riferimento alle pari opportunità e agli eventuali occupati iscritti ai corsi, per i quali possono essere previsti percorsi personalizzati al fine di conciliare i loro impegni di vita e di lavoro con la frequenza dei percorsi"*.

Il tema delle pari opportunità e della parità di genere è uno dei principi trasversali sanciti dal POR FSE 2014-2020. Tuttavia, tale principio non è presente in tutti i bandi. Solo infatti dal 2018 è stato previsto uno schema di avviso tipo a cui fare riferimento, poi emendato nel 2020 con la delibera di giunta 1460. Laddove si fa esplicito riferimento al rispetto del principio delle pari opportunità e/o della parità di genere chiedendo di specificare le misure che vengono adottate, non sempre tali misure sono oggetto di valutazione (vedi "Attenzione alle pari opportunità"). Inoltre, non vi è omogeneità nella definizione del punteggio assegnato a questa priorità, punteggio che comunque non supera mai i 4 punti su 100.

La richiesta di rispetto del principio trasversale delle pari opportunità e di parità di genere è di fatto l'unico strumento con il quale si è cercato di inserire una prospettiva di genere nell'attuazione delle politiche del POR FSE. Interessante e da tenere in considerazione è la definizione che in uno dei bandi sulla creazione di impresa (Numero atto: 6091) viene data delle misure da attuare relativi alla parità e alle pari opportunità:

"Tali priorità sono da intendersi come segue:

- i. parità tra uomini e donne: i progetti, fatti salvi quelli destinati esclusivamente al target femminile, devono esplicitamente contenere azioni atte ad assicurare tale*

priorità, indicando un obiettivo quantificato della presenza di destinatari per genere, le modalità di 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 realizzate da altri soggetti/progetti già esistenti a livello locale oppure da attivare nel caso della presentazione di un progetto integrato, il collegamento con servizi finalizzati a conciliare la vita familiare con l'inserimento in misure attive, l'attivazione di servizi finalizzati a rimuovere le condizioni di disagio e/o conciliare la vita familiare con l'inserimento in misure attive, la conciliazione tra la propensione alla flessibilità e la salvaguardia delle aspettative di carriera e di permanenza sul lavoro;

- ii. *pari opportunità e non discriminazione: con riferimento alle persone in condizioni di disagio sociale e di disabilità, nell'attuazione di tutti gli Assi particolare attenzione dovrà essere posta affinché pari opportunità e possibilità siano date ai soggetti più deboli, svantaggiati ed emarginati, secondo un approccio di mainstreaming, anche dando loro priorità di accesso, laddove compatibile con le finalità e caratteristiche degli interventi”.*

Anche se in forma lieve, quattro dei cinque interventi selezionati per l'analisi contenevano qualche riferimento alle pari opportunità e alla parità di genere. L'unico intervento che manca di una prospettiva di genere è quello relativo ai "Tirocini di orientamento e formazione, inserimento e reinserimento, praticantato" (A.2.1.3.A).

Relativamente ai progetti selezionati, l'utilizzo del *mainstreaming* nella fase di attuazione risulta debole, soprattutto se si tiene in considerazione del fatto che tale analisi si è concentrata unicamente sui bandi emessi dalla Regione Toscana che sono spesso rivolti a beneficiari e non direttamente ai partecipanti. Un maggior rilievo alla priorità di parità di genere e pari opportunità è necessario per poter esercitare un maggior controllo sui servizi finali offerti dai beneficiari.

7.5.3. Interviste agli Stakeholders

Parte dell'analisi qualitativa della valutazione tematica ha consistito in una serie di interviste ad alcuni attori che hanno svolto un ruolo di primo piano nella definizione, pianificazione e attuazione delle politiche per l'occupazione nel programma 2014-2020.

Le interviste miravano a:

- comprendere quali strategie di pari opportunità e parità di genere fossero state adottate nella programmazione del POR FSE 2014-2020 con riguardo ai cinque interventi dell'asse A selezionati per la valutazione tematica, e dalla Regione Toscana, più in generale;
- verificare in quale misura l'approccio di "mainstreaming"⁹⁰ all'interno delle politiche del lavoro fosse una modalità sviluppata e condivisa dai diversi attori;
- indagare quali politiche di genere fossero state adottate dalla Regione Toscana durante la programmazione 2014-2020 oltre agli interventi del POR FSE;
- esplorare il ruolo dei beneficiari del FSE e dei CPI nell'attuazione delle strategie di parità di genere;

⁹⁰ Si ricorda che, riprendendo una definizione del European Institute of Gender Equality, il *mainstreaming* di genere è una strategia per realizzare l'uguaglianza di genere e implica l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di tutte le politiche, misure normative e programmi di spesa - anche non specificamente per l'uguaglianza di genere o per il lavoro - al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e combattere la discriminazione.

- raccogliere spunti e suggerimenti per rafforzare le politiche per l'occupazione femminile.

Sono state condotte 15 interviste. Gli intervistati sono stati: l'Autorità di Gestione del POR FSE, gli attuali e passati responsabili degli interventi POR selezionati nello studio, la Responsabile del Settore "Tutela Dei Consumatori E Utenti, Politiche Di Genere, Promozione Della Cultura Di Pace", una dipendente dell'Agenzia regionale per il lavoro - ARTI, la Consigliera di Parità della Regione Toscana, un rappresentante di un'agenzia formativa, un rappresentante di una fondazione ITS, una funzionaria di un CPI e una Responsabile di un CPI.

Le politiche di genere della Regione Toscana e nel POR FSE

Gli interventi attivati da parte della Regione Toscana in materia di parità di genere sono stati numerosi. Le diverse iniziative, emerse durante le interviste e promosse dalla Regione, hanno riguardato sia azioni di sistema, legate ad esempio alla lotta agli stereotipi⁹¹, sia azioni positive come interventi legati alla conciliazione vita-lavoro. Di particolare rilievo, nell'ambito del *gender mainstreaming*, è il bilancio di genere prodotto dalla Regione (attualmente è in preparazione l'annualità 2020) e il Tavolo regionale di coordinamento per le politiche di genere, il quale ha l'obiettivo di rendere stabili la partecipazione e il confronto sullo sviluppo delle politiche di genere e delle relative normative. Questo tavolo sarà un importante strumento di riferimento anche per la futura pianificazione degli interventi.

Nell'ambito del POR FSE, gli interventi sulla parità di genere si sono concentrati soprattutto su misure di conciliazione vita-lavoro nell'asse B (assistenza agli anziani e asili) e su misure di sostegno all'occupazione tramite gli incentivi per l'occupazione femminile nell'asse A. Nel complesso la percentuale di donne si attesta intorno al 54% del totale dei partecipanti; questo dato si concentra in particolare tra gli utenti dei servizi per l'impiego e conferma una complessiva capacità del POR a intercettare i problemi dell'occupazione femminile e della parità di genere. La dotazione destinata alle politiche a favore delle donne è complessivamente pari a 90,0 milioni di euro nel periodo 2014-2020 e al momento risultano impegnate il 98% delle risorse, così distribuite: 6,2 milioni di euro a favore degli incentivi all'assunzione delle donne; 60,9 milioni di euro dedicati al sostegno dei servizi per l'infanzia; 21,3 milioni di euro destinati ai servizi di cura degli anziani.

La riflessione su le politiche di genere

Accanto a questi interventi, da qualche anno, si sviluppa, anche grazie alla redazione del bilancio di genere regionale, una nuova riflessione in materia di parità di genere che ha come obiettivo quello di individuare le debolezze del sistema⁹² nonché di comprendere le necessità e i bisogni in tema di disparità al fine di potenziare l'offerta di servizi per le donne.

Una testimonianza di tale percorso è stata, nell'ambito della Fiera Toscana del Lavoro, l'evento annuale 2019 del POR FSE dedicato al tema dei diritti sociali, che ha destinato

⁹¹ Queste azioni sono state attivate dal settore delle politiche di genere della Regione e sono allo studio del PO FSE.

⁹² Al momento il bilancio nazionale di genere del MEF indica per il 2019 delle spese pubbliche nazionali dirette alla riduzione degli squilibri pari allo 0,3% del bilancio e delle spese per interventi "sensibili al genere" pari al 16,5% del totale.

una specifica sessione al tema della parità di genere Nel 2021, inoltre, nell'ambito dell'edizione online di Didacta 2021, all'interno dello stand virtuale della Regione Toscana, è stata dedicata una sezione alle Politiche di genere: un viaggio multimediale nel panorama toscano delle politiche, la progettualità, le normative regionali per contrastare la disparità e le discriminazioni di genere; una fotografia del divario di genere in Toscana anche alla luce degli effetti della pandemia. All'interno dell'evento è stato poi realizzato il corso di formazione on line "L'educazione come strumento per il superamento del divario di genere".

Tale riflessione nasce anche dalla consapevolezza della necessità, all'interno del POR FSE, di una maggior attenzione al tema della parità di genere e delle pari opportunità, soprattutto nella fase di attuazione del programma e ai fini della nuova programmazione regionale. A questo proposito è necessario citare il progetto ATI che dovrebbe prendere vita in questi mesi. Questo progetto, in sostanza, intende creare un'unità di coordinamento dei diversi dipartimenti regionali sulle politiche di genere e, quindi, promuovere una strategia unitaria e diffusa su questo tema. Quest'azione sistemica ha la finalità di superare un approccio unicamente settoriale e di attivare una più intensa azione di 'mainstreaming'.

Dalle interviste, infatti, è emersa la necessità di avere maggiori indicazioni operative sul tema delle pari opportunità, soprattutto legate all'applicazione di una visione orizzontale e di *mainstreaming* di genere. Questa visione sinora ha riguardato esclusivamente l'introduzione del requisito del principio di parità di genere e pari opportunità all'interno dei bandi. Un'operazione importante, ma comunque limitata a volte anche dalla scarsa partecipazione femminile in alcuni bandi. A tal proposito, l'AdG sta valutando un rafforzamento delle linee guida degli avvisi per migliorare la concreta implementazione e integrazione di una prospettiva di genere nell'elaborazione dei bandi e nei criteri di selezione dei progetti (sarebbero interessati i criteri di valutazione, introduzione di specifiche premialità, standard minimi rispetto al principio di parità ecc.). Sinora, l'introduzione del requisito di parità, ove presente, si è rilevato comunque importante per assicurare una prospettiva di genere nei progetti degli attuatori che, ad esempio, a volte hanno previsto specifiche azioni di conciliazione (es: servizio baby sitter e corsi serali). Un ulteriore interessante spunto di riflessione è emerso riguardo alla programmazione 2000-2006. Anche se in parziale contraddizione con il concetto di trasversalità proprio del *gender mainstreaming*, la programmazione 2000-2006 aveva riservato alle politiche per le donne un intero Asse, dando così, una rilevanza significativa al tema della parità di genere. Nella programmazione 2014-2020, così come nella programmazione precedente 2007-2013, è venuto meno questo elemento catalizzatore diminuendo l'attenzione complessiva su questo tema. Il tema della parità di genere, infatti, soprattutto nella fase di attuazione, necessita di un'attenzione che vada oltre gli schemi previsti dal bando tipo (Delibera di Giunta 1460 del 2020). Inoltre, sebbene il concetto di *mainstreaming* di genere sia familiare agli addetti ai lavori, viene spesso considerato, come anche le politiche di genere, di competenza quasi esclusiva del settore "Tutela dei Consumatori e Utenti, Politiche di Genere, Promozione Della Cultura Di Pace" o della Consigliera di Parità. Questa separatezza rischia di non svilupparlo in quanto tema trasversale e di competenza di tutti i dipartimenti.

La limitata attenzione verso la questione di genere percepita dai responsabili è anche e in parte legata agli effetti della riforma Del Rio e dello smantellamento delle Province

(Legge 54/2014). Se, infatti, la riforma Del Rio ha da un lato mantenuto la competenza delle Province sulle pari Opportunità, come peraltro già previsto dalla L.R. 16/2009 sulla "Cittadinanza di genere", dall'altro ha prodotto una debolezza istituzionale, attraverso lo svuotamento di personale e risorse che ha praticamente quasi azzerato l'azione del governo delle Province su questi temi. Tutte le Regioni italiane, non solo la Regione Toscana, hanno risentito di questo mutamento istituzionale che, insieme alle trasformazioni di altre politiche, hanno avuto una ricaduta negativa sullo sviluppo delle politiche di genere.

Accanto alla limitata attenzione diffusa verso la questione di genere è emersa durante le interviste la necessità di un indirizzo strategico chiaro e specifico sul tema della parità e del gender mainstreaming nonché, di maggior iniziative formative rivolte al personale della Regione su questo tema. A tal proposito, l'AdG del POR FSE ha già previsto e avviato nel luglio 2020, con l'azione formativa "La parità di genere ed il Fondo Sociale Europeo", una serie di corsi di formazioni volti ad affrontare questa criticità, in cui inoltre una particolare attenzione viene rivolta alle modalità di stesura dei bandi di gara.

La fase di attuazione del POR: beneficiari e CPI

Nella fase di attuazione del POR FSE, un ruolo importante per l'applicazione del principio della parità di genere è svolto dai beneficiari e/o dai soggetti attuatori.

A tal proposito, nelle interviste sono stati inclusi due beneficiari, uno responsabile di percorsi ITS, l'altro responsabile di percorsi formativi di assistenza individuale per la creazione di impresa. Entrambi hanno affermato di non aver previsto particolari servizi per favorire la partecipazione femminile o servizi di conciliazione perché la natura dei corsi offerti (corsi individuali di formazione) e la giovane età dei partecipanti (ITS) non lo consentiva facilmente. Tuttavia, una riserva del 50% di partecipanti donne è stata considerata nelle procedure di selezione. In alcuni casi non è stato necessario avvalersi della riserva grazie all'elevata partecipazione delle donne, in altri non è stato possibile garantire la percentuale indicata per un limitato numero di iscritte. Sembrano in questi casi prevalere forme di segregazione orizzontale che operano a monte della selezione dei partecipanti.

Fondamentale per il sostegno all'occupazione femminile è il lavoro svolto dal sistema pubblico dei servizi per il lavoro (Centri per l'impiego)

Forte attenzione è da sempre stata dedicata alle donne e alle politiche di genere nell'ambito dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego toscani; in passato, infatti, sono stati offerti diversi servizi per le donne come gli "sportelli donna", le ludoteche in cui lasciare i bambini durante i colloqui, corsi di formazione sul *mainstreaming* del personale e azioni per il reinserimento lavorativo delle donne vittime di violenza.

Tuttavia, alcune di queste iniziative erano correlate a singole esperienze territoriali (provinciali) o a progetti specifici di durata limitata che quindi, anche a seguito del riassetto istituzionale che ha interessato la governance del mercato del lavoro, introdotta dal D.Lgs. 150/2015 "Jobs act" – nel suo intrecciarsi con i processi di riforma sul versante dell'attuazione della Legge 56/2014 (cd. Legge Delrio) – che ha assegnato la titolarità della gestione dei CPI e delle misure di politica attiva alle Regioni, non hanno trovato in alcuni casi continuità. È invece attivo il percorso per favorire l'autonomia delle donne in uscita dai percorsi di violenza, il cui ultimo avviso è in corso di approvazione da parte dell'Agenzia Regionale Toscana per l'impiego (ARTI).

Tali iniziative da un punto di vista culturale hanno avuto un impatto sugli operatori dei centri e creato una maggior sensibilità verso il tema della parità di genere, ma dalle interviste è emersa la necessità di maggiori e permanenti azioni per nuovi servizi e per un supporto permanente agli operatori dei CPI su questo tema; inoltre queste nuove azioni dovrebbero essere di respiro regionale e non essere limitate ad alcuni CPI.

La parità "sinfonica": azioni necessarie

Due concetti interessanti e affini sono emersi dalle interviste: il concetto di condivisione e quello della parità "sinfonica".

Secondo molti degli intervistati la vera differenza tra uomini e donne è la maternità, per questo l'aumento del congedo di paternità è una misura fondamentale per equilibrare le opportunità lavorative nell'ambito familiare. La cura dei figli deve essere responsabilità di entrambi i genitori e non solo delle donne. Infatti, non si dovrebbe parlare di conciliazione ma di condivisione, non solo tra genitori; la questione della cura dei figli, infatti, dovrebbe essere un tema affrontato anche dal sistema produttivo oltre che dai servizi pubblici. La *"parità è sinfonica", ossia di sistema e generale*: per poterla realizzare devono essere coinvolti diversi attori che lavorano per lo stesso obiettivo.

A questo proposito, per quanto riguarda le aziende è emersa la necessità di diffondere una cultura più attenta alla parità di genere, la quale interessi l'organizzazione delle imprese, attraverso, ad esempio, progetti specifici di consulenza o interventi sui tempi di lavoro.

Per quanto riguarda i CPI, dalle interviste è emersa l'importanza di un approccio di *mainstreaming* generale e non solo rivolto alle donne, in cui i servizi offerti siano legati ai bisogni dei singoli, con *"un'azione verso la persona, uomo o donna che sia"*. Tale approccio è già stato sviluppato, ma necessita di un più chiaro indirizzo regionale, in quanto nel passato le singole Province hanno operato in maniera differente e tuttora queste differenze appaiono a volte sensibili. Accanto a questo è necessaria una formazione dei funzionari dei CPI più aggiornato, soprattutto in materia di opportunità e risorse disponibili per le donne, anche in relazione alle nuove opportunità del PNRR. A tal proposito è già stata avanzata la proposta di un portale dei servizi a cui possano accedere non solo gli orientatori ma anche gli utenti e che siano rivolti a facilitare l'inserimento lavorativo, indicando tutti i servizi disponibili (anche servizi indiretti di conciliazione) sia a livello nazionale che territoriale. Questo portale è il risultato del gruppo di lavoro del progetto "Equality for work and life" (vedi paragrafo successivo) realizzato in questi anni.

Altro elemento rilevante che è emerso durante le interviste è l'importanza della rete territoriale dei servizi. Per favorire l'inserimento lavorativo femminile, in particolare per le donne più vulnerabili, la collaborazione territoriale tra Regione Toscana che include anche i CPI, organizzazioni territoriali (es. centri anti violenza) e Consigliera di Parità è fondamentale. La definizione delle singole competenze, anche all'interno della Regione stessa, serve ad impedire un sovrapporsi dei servizi nonché, una migliore qualità degli stessi; una maggiore collaborazione, infatti, può generare un valore aggiunto nei percorsi di inserimento o sostegno al lavoro. Per esempio, servizi nell'ambito sociale come i servizi di *empowerment* potrebbero essere di competenza di cooperative specializzate, mentre i servizi di orientamento e ricerca del lavoro, devono rimanere di competenza dei CPI, ma entrambi devono garantire una complementarità e una mutua collaborazione. Con

l'obiettivo di potenziare e sviluppare tale rete, l'AdG ha avviato un progetto per rafforzare, anche in coerenza con quanto stabilito dalla L.R. 16/2009, il ruolo delle Province sul tema delle parità di genere e per attivare l'applicazione del *mainstreaming* a livello territoriale. Un esempio di questa azione sistemica l'azione in corso di ARTI per censire i diversi interventi e approcci per la parità di genere passati e in essere nei diversi CPI.

Bisogni e criticità nella ricerca del lavoro da parte delle donne

Le interviste confermano come tra le principali difficoltà espresse dalle donne durante la ricerca del lavoro vi sia sempre la conciliazione vita-lavoro. A tale proposito, il Programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) ha promosso il già citato progetto sperimentale, "Equality for work and life", che ha coinvolto l'ANPAL e la Regione Toscana, in particolare i suoi CPI. Il progetto ha avuto come obiettivo quello di cercare nuove soluzioni per migliorare l'offerta di servizi legati alla conciliazione vita-lavoro. Attraverso un'analisi approfondita dei bisogni dei partecipanti - non solo donne - è stata creata una mappa delle opportunità, un "Toolkit"⁹³ che racchiude tutti i servizi nazionali e regionali esistenti e relativi alla conciliazione vita-lavoro da proporre all'utenza interessata. Ad oggi tale mappa è stata diffusa in tutti i CPI, con l'auspicio di poterla prossimamente utilizzare come strumento di orientamento delle donne e di favorirne la massima diffusione.

Una difficoltà all'occupazione femminile viene a volte dalle imprese. Le donne, rispetto agli uomini, sono più spesso soggette ad atteggiamenti discriminatori durante i colloqui iniziali o sul posto di lavoro; questi atteggiamenti si possono tradurre a volte in maggiore insicurezza o in dimissioni volontarie durante il primo anno di nascita del bambino. Inoltre, le aziende tendono talvolta a perpetuare stereotipi di genere rafforzando il fenomeno della "segregazione orizzontale", attraverso la richiesta di uomini o donne non in funzione delle loro capacità ma a seconda della posizione lavorativa offerta.

La segregazione orizzontale del mercato del lavoro è frutto di scelte lavorative e formative ancora legate a retaggi culturali anacronistici e basati su stereotipi di genere. Diversi intervistati sottolineano come non esistano più lavori per i quali è necessaria un'elevata forza fisica e che in passato venivano svolti solo da uomini; oggi la tecnologia li ha trasformati rendendoli accessibili a tutti. È necessario quindi un orientamento delle donne verso questo tipo di lavori attraverso misure legate sia alle scelte formative, sia alle scelte lavorative e che orientino l'utenza verso soluzioni che superino gli stereotipi di genere. Iniziative di entrambi i tipi sono già attualmente in corso in Toscana, come le azioni di sistema volte alla lotta agli stereotipi nelle scuole attraverso, ad esempio, percorsi di sensibilizzazione per docenti di tutti i gradi.

Dall'esperienza dei CPI è emerso che la riorganizzazione del tempo è un elemento molto importante per favorire il reinserimento lavorativo delle madri. Le donne che si rivolgono ai CPI, e che fino a quel momento si sono dedicate alla cura dei figli, spesso hanno difficoltà a riorganizzare la loro vita e hanno bisogno di un percorso più graduale che le accompagni verso il lavoro. Inoltre, le disoccupate di lunga durata, come accade anche per le più giovani, hanno spesso bisogno di potenziare la loro autostima, perché più facilmente soggette a scoraggiamento e perdita di fiducia, ostacoli rilevanti nella ricerca del lavoro.

93 Gruppo di lavoro ARTI e Autorità di Gestione della Regione Toscana del POR FSE, "Toolkit progetto equality for work and life strumenti per la conciliazione e altre opportunità", 19 Ottobre 2021.

Considerazione emerse dalle interviste

Dalle interviste è emersa la necessità di integrare le azioni di sistema con azioni più specifiche.

Alcuni degli intervistati/e hanno indicato che accanto ad azioni di sistema e di *mainstreaming*, come la lotta agli stereotipi di genere nelle scuole, vi è la necessità di azioni di più immediata efficacia. In particolare, servono "azioni positive", ossia azioni mirate ad agevolare la popolazione femminile (es: strumenti di conciliazione, corsi di formazione, attenzione al linguaggio di genere, incentivi occupazionali). Questi tipi di intervento, infatti, hanno sia impatti più immediati sulla popolazione sia impatti di più lunga durata perché creano indirettamente una maggior sensibilità sul tema.

Uno strumento fondamentale per sviluppare il *mainstreaming* sono i dati disaggregati per genere che permettono di comprendere meglio il contesto nonché gli effetti delle misure adottate e di poter realizzare azioni positive. Tuttavia, durante un'intervista è emerso che se da una parte le analisi quantitative sono uno strumento chiave per l'analisi e lo studio dell'occupazione femminile non sono sufficienti per comprendere a fondo i bisogni e le criticità delle donne, dovrebbero essere integrate da analisi qualitative che permettono di raccogliere informazioni non sempre rilevabili dai dati quantitativi.

Inoltre, è emersa una chiara consapevolezza della condizione delle donne e della necessità di una rinnovata attenzione al problema attraverso lo sviluppo di nuove politiche e il potenziamento di infrastrutture e modelli già in funzione. Opinione condivisa è che sia in atto un cambiamento culturale all'interno della Regione Toscana rispetto alle politiche di genere. Prova di questo cambiamento è il Progetto ATI, un progetto specifico per rafforzare gli interventi a favore delle donne che prevederà una cabina di regia regionale, la quale avrà il compito di coordinare e fornire indicazioni sulle politiche di genere ai diversi settori, rispondendo così anche ad alcune delle esigenze di *mainstreaming* emerse dalle interviste.

Le interviste hanno esaminato sia gli interventi del FSE sia, più in generale, l'impostazione delle politiche di genere della Regione. Le risposte hanno evidenziato alcuni punti da tenere in considerazione nella nuova programmazione delle politiche di parità di genere:

- Per una maggior efficacia delle politiche a sostegno dell'occupazione femminile è necessario un indirizzo strategico più deciso sul tema della parità e un più marcato *gender mainstreaming* che sviluppi una cultura di genere in tutti i settori e tutti gli interventi, anche al di fuori del FSE;
- Le politiche di genere devono riguardare sia azioni di sistema e *mainstreaming* sia azioni positive di più immediata efficacia. Per diffondere un approccio di *mainstreaming* è utile la creazione di un centro di competenza all'interno della Regione che possa presidiare il tema con informazioni, studi e monitoraggio delle politiche dedicati e al tempo stesso sostenga i diversi uffici impegnati nel disegno delle politiche settoriali. Il progetto ATI vuole rispondere a questa esigenza e dovrebbe essere a breve operativo;
- La parità è "sinfonica", cioè necessita di un coinvolgimento di tutti gli attori (Regione Toscana, compresi i CPI imprese, organizzazioni territoriali, parti sociali e datoriali ecc.) e necessita la creazione di una rete territoriale in grado di offrire i servizi puntuali necessari alle donne e capace di attivare di volta in volta gli attori

giusti. Il FSE può avere un importante ruolo nello sviluppare e sostenere questa rete, che in parte già esiste e va potenziata;

- I CPI giocano un ruolo importante nelle politiche per l'occupazione femminile in quanto anche grazie alla loro presenza capillare sul territorio, sono spesso il primo interlocutore delle donne disoccupate. Per consolidare la loro azione sembra utile rafforzare la loro capacità di interloquire con i bisogni delle donne (maggiori psicologi, orientatori, ecc.) e coordinare tra loro le azioni di formazione, inserimento e conciliazione.
- Al momento, in Regione le diverse politiche per il sostegno all'occupazione femminile sono all'interno di un unico Assessorato ed un'unica Direzione; questa centralizzazione associata al coordinamento complessivo offerto dal nuovo progetto ATI sembrano un'adeguata cornice istituzionale per rafforzare le politiche di genere. Il FSE+, per la sua flessibilità e addizionalità, potrà offrire un sostegno e una capacità sperimentale importanti a questo fine.

8. CONCLUSIONI

8.1. RISPOSTE ALLE DOMANDE DI VALUTAZIONE

Quali sono le principali difficoltà del mercato del lavoro femminile in Toscana e in che misura il FSE può affrontarle?

Il mercato del lavoro toscano, come quello nazionale, è ancora caratterizzato da importanti divari di genere in termini di partecipazione, modalità di occupazione, carriera e pervasività della presenza femminile.

Sebbene migliore del dato nazionale, il divario di genere nel tasso di occupazione in Toscana è pari al 13,4%. Dal 2010, la forza lavoro femminile è aumentata costantemente fino al 2020, al momento della pandemia di COVID-19. La pandemia ha comportato una riduzione nel tasso di disoccupazione femminile, causato principalmente da un mancato rinnovamento di molti contratti a termine con cui era impiegata una buona parte delle donne più giovani e una riduzione degli avviamenti di contratti. Uno dei motivi di questa caduta è legato agli accresciuti oneri di cura legati alla chiusura delle scuole e dei servizi educativi, oltre alla caduta delle assunzioni.

Un elemento strutturale del mercato del lavoro toscano è la segregazione orizzontale, anche se meno accentuata rispetto al dato nazionale. La distribuzione settoriale per genere risulta piuttosto squilibrata con ripercussioni su disuguaglianze retributive e crescita professionale delle donne. La presenza di donne al vertice è inferiore a quella maschile, soprattutto nei settori a prevalenza femminile dove proporzionalmente ci si aspetterebbe una presenza maggiore.

Tra i fattori che influenzano la segregazione verticale vi è il part-time, strutturalmente inconciliabile con le posizioni dirigenziali. Il part-time è una misura utilizzata soprattutto tra la popolazione femminile, spesso legata alla nascita dei figli e al peso sostenuto dalle donne per l'attività di cura della famiglia. Se da un lato introduce una maggior flessibilità nel mondo del lavoro, dall'altro spesso non è una scelta del lavoratore ma del datore di lavoro. In Toscana, il 33,1% delle occupate svolge un lavoro part-time, contro l'8,8% degli occupati. Se consideriamo separatamente l'occupazione full-time e part-time, il divario di genere nel tasso di occupazione aumenta. Nel 2020, in Toscana, il numero di lavoratori full-time superava di 40 punti percentuali quello delle lavoratrici. Nel lavoro part-time, invece, il divario è ancora più accentuato con un numero di donne due volte più elevato di quello degli uomini.

Strettamente legato al mercato del lavoro è il livello di istruzione: più è elevato il titolo di studio, minore è il divario di genere dei tassi occupazionali. Per quanto riguarda il livello di istruzione, le donne hanno ormai raggiunto e superato la popolazione maschile. Ciononostante, un fattore di rilievo, soprattutto per le sue implicazioni nel mondo del lavoro, è la segregazione orizzontale della domanda di formazione. Secondo la letteratura, le disuguaglianze nelle scelte formative possono essere ricondotte, almeno in parte, a stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere.

Un fattore determinante per l'occupazione femminile è la conciliazione vita-lavoro, fattore che con la pandemia di COVID-19 è ritornato al centro del dibattito sul lavoro. Il lavoro di cura della famiglia e della casa è ancora oggi per la maggior parte affidato alle donne.

Secondo un'indagine ISTAT, in Toscana le donne dedicano più del triplo del tempo degli uomini al lavoro domestico e di cura, circa la metà del tempo passato a lavorare mentre gli uomini vi dedicano nemmeno un ottavo delle ore lavorative. Le politiche di conciliazione e per l'infanzia, hanno un ruolo fondamentale sulla partecipazione femminile al lavoro. Sebbene la Toscana, già nel 2015, abbia raggiunto, il target del 33% di copertura dei posti disponibili negli asili nido rispetto ai bambini fino a 3 anni, previsto fissato dall'Unione Europea per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa, la maternità costituisce ancora un elemento discriminante nel mercato del lavoro. All'aumentare del numero di figli, diminuisce il numero di donne occupate e aumenta, contemporaneamente, il numero di donne inattive.

Al problema della conciliazione si legano altri due temi fondamentali per l'occupazione femminile: la maternità e la cultura. La maternità se non accompagnata da adeguate misure di sostegno all'occupazione femminile e alla fecondità può costituire un ostacolo non indifferente per le donne nel mondo del lavoro. Dai risultati del questionario, infatti, è emerso che, per la maggior parte delle madri intervistate (60%) la maternità ha avuto un impatto sulla propria carriera lavorativa. I principali effetti hanno riguardato: l'interruzione del lavoro per prendersi cura dei figli (16,7%); il ritardo nella carriera (14,1%), e il mancato rinnovo del contratto di lavoro (13,5%).

Alla base dei vari fattori sopra elencati, vi è la cultura. La cultura definisce e rappresenta l'opinione comune sul ruolo dell'uomo e della donna nella società, nella famiglia e nel mercato del lavoro (Pfau-Effinger,2005), influenzando gli atteggiamenti degli uomini nei confronti della parità di genere e le scelte lavorative delle donne (Aassve *et al.*,2015). Un esempio è il modello culturale del *breadwinner*, in cui l'uomo lavora e la donna rimane a casa ad occuparsi dei figli, che ancora oggi influenza la divisione delle responsabilità all'interno della famiglia rendendo la conciliazione un problema soprattutto femminile e non di entrambi i genitori.

Diversi quindi sono gli interventi che il FSE può sviluppare per favorire una partecipazione femminile al mercato del lavoro e migliori condizioni lavorative. Si possono distinguere due macro aree di intervento: quella della conciliazione vita-lavoro e quella dell'occupazione e delle condizioni lavorative. Entrambe richiedono due diverse tipologie di intervento; da un lato sono necessari interventi specifici come possono essere i servizi di assistenza all'infanzia o incentivi all'occupazione femminile, dall'altra sono necessari interventi di sistema che cerchino di indurre un cambiamento culturale, fondamentale per evitare il perpetuarsi delle discriminazioni di genere. Un esempio di azioni di sistema sono le campagne di lotta agli stereotipi nelle scuole che, tra l'altro, sono misure che in Regione sono state già attivate anche con successo.

In che modo il PO FSE 2014-2020 della Regione Toscana ha affrontato le disparità di genere?

All'interno del PO FSE 2014-2020 della Regione Toscana le pari opportunità e la parità di genere sono considerati temi prioritari per i quali è opportuno utilizzare un approccio trasversale.

In particolare, il perseguimento dell'obiettivo della parità di genere è strettamente connesso all'inserimento lavorativo delle donne. Gli interventi sulla parità di genere, infatti, si sono concentrati soprattutto su misure di conciliazione vita-lavoro nell'asse B

(assistenza agli anziani e asili) e su misure di sostegno all'occupazione tramite gli incentivi per l'occupazione femminile nell'asse A.

La dotazione destinata alle politiche a favore delle donne è complessivamente pari a 90,0 milioni di euro nel periodo 2014-2020 e al momento risultano impegnate il 98% delle risorse, così distribuite: 6,2 milioni di euro a favore degli incentivi all'assunzione delle donne; 60,9 milioni di euro dedicati al sostegno dei servizi per l'infanzia; 21,3 milioni di euro destinati ai servizi di cura degli anziani.

Accanto alle misure direttamente rivolte alle donne, uno strumento fondamentale per la parità di genere è quello del *mainstreaming* che consiste nell'introduzione di una prospettiva di genere in tutte le fasi delle politiche, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e combattere la discriminazione. A tal proposito, l'analisi documentale dei bandi dei cinque interventi selezionati e dalle interviste ai responsabili degli stessi interventi ha mostrato una attenzione diffusa per le problematiche di genere, ma anche la necessità di un indirizzo strategico più deciso sul tema delle parità e per un gender mainstreaming che sviluppi in tutti i settori e interventi, non solo del FSE. Infatti, sebbene il concetto di *mainstreaming* di genere sia familiare agli addetti ai lavori, viene spesso considerato, come anche le politiche di genere, di competenza quasi esclusiva del settore "Tutela dei Consumatori e Utenti, Politiche di Genere, Promozione Della Cultura Di Pace" o della Consigliera di Parità. Questa separatezza rischia di non cogliere i problemi trasversali e le responsabilità dei diversi uffici che sono connotati alle politiche di genere.

La necessità per maggiore riflessione e attenzione alla questione di genere percepita dai responsabili regionali è anche in parte legata alla riforma Del Rio con la chiusura delle Province (Legge 54/2014), la quale ha prodotto una debolezza istituzionale attraverso lo svuotamento di personale e risorse nei soggetti che sino allora si erano preoccupati delle politiche di genere.

Anche dalle partecipanti al FSE è emersa la percezione di un bisogno di maggiore attenzione alle esigenze specifiche delle donne. Infatti, dei quattro aspetti su cui le donne sono state chiamate ad esprimere un giudizio relativamente all'intervento FSE a cui avevano preso parte, l'attenzione alle esigenze femminili ha ricevuto un punteggio spesso inferiore alla media.

Tuttavia, da qualche anno all'interno della Regione Toscana si è sviluppata una nuova riflessione in materia di parità di genere che ha come obiettivo quello di individuare le debolezze di sistema nonché di comprendere le necessità e i bisogni in tema di parità al fine di potenziare l'offerta di servizi per le donne. Tale riflessione nasce dalla volontà di portare anche all'interno del POR FSE una maggior attenzione al tema della parità di genere e delle pari opportunità, soprattutto nella fase di attuazione del programma e ai fini della nuova programmazione pluriennale regionale. Una testimonianza di questo percorso vi è stata nell'ambito della Fiera Toscana del Lavoro con l'evento annuale 2019 del POR FSE dedicato al tema dei diritti sociali, il quale ha destinato una specifica sessione al tema della parità di genere. Inoltre, a tal proposito, nella nuova programmazione 2021-2027 è previsto un progetto, denominato Progetto ATI, che ha l'obiettivo di creare un'unità di coordinamento dei diversi dipartimenti regionali sulle politiche di genere e, quindi, promuovere una strategia unitaria e diffusa su questo tema.

Quali sono stati i risultati e gli impatti degli interventi PO FSE sull'occupazione femminile, relativamente all'Asse A?

Al fine di analizzare gli impatti degli interventi PO FSE sull'occupazione femminile, relativamente all'Asse A sono stati selezionati cinque misure PAD sulla base del loro potenziale impatto sull'occupazione femminile, della numerosità dei partecipanti, dell'allocazione delle risorse e dell'età delle partecipanti. Le attività che sono state selezionate sono: i percorsi e servizi integrati per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo per gli over 30; i percorsi e servizi integrati per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo per gli under 30; i tirocini di orientamento e formazione, inserimento e reinserimento, praticantato; gli assegni di ricerca e altre forme di alternanza fra alta formazione, lavoro e ricerca e i percorsi ITS.

Particolarmente significativo è stato l'impatto occupazionale sui giovani che erano, tra l'altro, i principali destinatari di tre delle cinque azioni selezionate. Sulle donne, invece, la significatività dell'impatto è legata al periodo dell'intervento: nel periodo precedente alla pandemia i tassi di inserimento erano simili a quelli maschili, mentre le donne che hanno terminato in prossimità della pandemia COVID-19 sono state penalizzate, sia rispetto agli uomini, sia rispetto alle donne del periodo precedente. Questo dato è stato confermato sia dall'analisi descrittiva sia da quella inferenziale.

In generale, la partecipazione agli interventi FSE ha avuto un effetto positivo sul tasso di occupazione dei partecipanti. Inoltre, a seguito degli interventi FSE tra i partecipanti è diminuito il peso dei contratti a tempo determinato a favore in particolare dell'apprendistato ed è aumentata la durata media dei contratti sia tra gli uomini che tra le donne.

Rilevante è il miglioramento delle donne in termini di contratti a tempo pieno; i contratti full-time sul totale dei contratti aumentano di circa 15 punti percentuali e diminuiscono contestualmente i contratti part-time. Tuttavia il divario di genere resta comunque elevato, pari a circa 20 punti percentuali di maggiori contratti a tempo pieno per gli uomini. Se si analizza il tasso di occupazione considerando solamente i contratti full-time, le donne quindi appaiono ancora penalizzate rispetto agli uomini.

Un gruppo che ha tratto meno vantaggio dalla partecipazione al POR FSE è quello degli over 35, sia tra gli uomini che tra le donne. Si tratta, infatti di una parte della popolazione che ha più difficoltà nella ricerca del lavoro e che richiede ulteriori misure mirate al reinserimento lavorativo.

Facendo un confronto tra i mesi lavorati pre e post intervento FSE, la maggior parte dei partecipanti ha migliorato la propria posizione lavorativa, sia tra gli uomini che tra le donne. È da notare che, se si analizza l'intera popolazione, il tasso di occupazione e la condizione lavorativa migliorano più per la popolazione maschile che per quella femminile. Questo effetto è in larga parte dovuto alla pandemia, perché l'analisi sul solo gruppo dei partecipanti che aveva completato prima gli interventi e per cui sono disponibili risultati a 24 mesi indica un leggero vantaggio per le donne dalla partecipazione al POR FSE.

In che modo la programmazione 2021-2027 può contribuire al problema dell'occupazione femminile e alla parità di genere?

Nella programmazione 2014-2020 sono stati realizzati importanti interventi in materia di parità di genere e occupazione femminile e anche quelli generalisti per l'occupazione, qui esaminati, hanno contribuito all'occupazione femminile. Vi è comunque spazio per un più deciso indirizzo su questo tema. All'interno della Regione, è in atto un cambiamento strategico volto a valorizzare le politiche di genere e a creare un quadro organizzativo per favorire il coordinamento di tutte le politiche per le donne. Un importante esempio è il progetto ATI, con il quale si cercherà di realizzare una cabina di regia regionale su tale obiettivo.

Questo indirizzo costituisce un importante punto di partenza per la nuova programmazione. Da qui, la programmazione 2021-2027 dovrebbe muoversi su due fronti complementari: quello delle azioni positive e quello delle azioni di sistema.

Accanto infatti ad azioni di più immediata efficacia sono necessarie misure rivolte a indurre un cambiamento culturale, grazie alle quali in futuro non ci sia più bisogno delle prime. Questo approccio, tra l'altro, è già in atto ma necessita di maggiori risorse e del coinvolgimento di tutti gli attori interessati.

Fondamentale è inoltre l'applicazione del *mainstreaming* di genere. La parità di genere è un tema trasversale e come tale deve essere considerato in tutte le politiche anche quelle non direttamente rivolte alle donne o alla parità. Per far ciò è necessario che tutti gli attori coinvolti conoscano e sappiano adoperare questo strumento e sia diffusa una cultura della parità che ne favorisca l'utilizzo e sensibilizzi tutti gli attori sul tema. L'obiettivo è quello di assicurare che le politiche rispondano più efficacemente ai bisogni di tutti i cittadini e che gli interventi pubblici siano più efficaci, evitando così il perpetuarsi delle disuguaglianze.

Il rapporto conferma quanto già sostenuto dalla letteratura; la conciliazione vita-lavoro è un tema fondamentale per la parità di genere e l'occupazione femminile. A questa si lega il tema della maternità, che costituisce un ostacolo per le donne nella partecipazione al mercato del lavoro e spesso le costringe ad accettare condizioni di lavoro diverse da quelle desiderate. Sono temi importanti che richiedono azioni positive e di sistema e devono essere tenuti in considerazione anche nell'applicazione del *mainstreaming*.

Spesso le persone più vulnerabili hanno bisogno di un'attenzione in più. I CPI possono offrire servizi mirati in grado di rispondere alle esigenze del singolo. È necessario quindi un rafforzamento della loro capacità di interloquire con i bisogni di ciascun individuo, uomo o donna che sia, per poter raggiungere anche coloro che non sono raggiungibili con politiche di più ampia portata. A tal proposito, importante è la presenza di una rete territoriale efficace che coinvolga i diversi attori, ossia la Regione, compresi i CPI e le diverse organizzazioni territoriali come i centri antiviolenza, per offrire servizi puntuali e attivare di volta in volta gli attori giusti.

Infine, un concetto fondamentale è quello della parità "sinfonica". Per raggiungere l'obiettivo della parità di genere e favorire l'occupazione femminile, fondamentale è il coinvolgimento di tutte le parti in causa (Regione Toscana, compresi i CPI, imprese, organizzazioni territoriali, parti sociali e datoriali ecc.) in quanto tutte necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo di parità.

8.2. IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE A FAVORE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le diverse analisi di questo rapporto hanno fornito spunti di riflessione da cui partire per la definizione di alcune linee di azione mirate al rafforzamento delle politiche di genere a favore dell'occupazione femminile.

Per ridurre le disparità di genere i temi da affrontare sono molti e riguardano: la maternità, la cultura, la conciliazione famiglia-lavoro, la ricerca del lavoro, l'età di inserimento e la tipologia di contratto. In genereale e considerando l'ammissibilità delle spese consentite dal FSE, gli interventi necessari a favorire l'occupazione femminile possono essere suddivisi in due macro categorie:

- 1) **Interventi per la conciliazione vita-lavoro**, che vuole assicurare la partecipazione al mercato del lavoro senza disparità di genere. Questa categoria comprende per esempio: servizi sociali per alleviare la cura di figli e anziani in famiglia; interventi per ripartire meglio quella cura tra uomini e donne; nuove modalità organizzative del lavoro e della vita sociale che favoriscano la partecipazione femminile;
- 2) **Interventi per l'inserimento lavorativo**, che sono finalizzati a migliorare il matching tra domanda e offerta di lavoro e comprendono servizi (orientamento, formazione, ecc.) e incentivi (sussidi, tirocini, ecc.) per favorire l'occupazione di coloro che cercano lavoro.

A loro volta, ognuna di queste due categorie può prevedere due diverse tipologie di intervento:

- a) **interventi positivi** rivolti al sostegno diretto e riservato alle sole donne in diverse situazioni di inserimento lavorativo (creazione di impresa, target per età e titolo di studio, ecc.) e da cui ci si attendono effetti diretti e immediati;
- b) **interventi di "sistema"** rivolti al cambiamento dell'organizzazione sociale e delle istituzioni, formali e informali, che regolano il mercato del lavoro e da cui ci si attendono effetti di medio-lungo periodo e, soprattutto, cambiamenti nei comportamenti dei diversi attori (individui, famiglie, imprese, istituzioni).

Accanto a queste politiche, uno strumento indispensabile per la disparità di genere è quello del **mainstreaming**. Poiché la disparità di genere è un problema multidimensionale e con radici sociali e culturali, tutte le politiche, non solo quelle esplicitamente rivolte alle donne o per il lavoro, devono includere una prospettiva di genere nel loro disegno e nella loro realizzazione.

Di seguito si prova a coniugare le indicazioni emerse dalla valutazione per le diverse politiche finalizzate alla parità di genere.

Interventi per la conciliazione - Sebbene la Toscana abbia raggiunto il target fissato dall'Unione Europea del 33% dei bambini fino a 3 anni coperti da asili-nido, il problema della conciliazione richiede ulteriori misure di rafforzamento per poter garantire una maggior e miglior occupazione femminile.

Le azioni necessarie riguardano da un lato maggiori servizi di assistenza sia nel pubblico che nel privato (es. asili nido e welfare aziendale) e dall'altro condizioni lavorative migliori che facilitino la gestione del tempo, come il lavoro "agile" (vedi legge 81 del 2017).

Accanto a queste politiche è necessario un'azione che miri a un cambiamento culturale e modifichi la divisione delle responsabilità di cura all'interno della famiglia, evitando così che la conciliazione debba essere un problema solo delle donne. Fondamentale, in tal senso, è la promozione all'interno delle scuole di un modelli familiari scevri da stereotipi di genere per promuovere una cultura paritaria all'intero della famiglia. Misure di sensibilizzazione sono utili anche tra gli adulti, i quali spesso non sono consapevoli dell'esistenza di modelli familiari alternativi a quello del *breadwinner*.

Interventi per l'inserimento lavorativo - Tra gli interventi più direttamente legati all'occupazione, si possono distinguere due tipi di intervento: quelli volti a favorire l'inserimento occupazionale delle donne nel mercato del lavoro e quelli volti a migliorarne le condizioni lavorative.

Inserimento e reinserimento lavorativo - Accanto agli incentivi per l'occupazione femminile, come quelli già presenti nel POR FSE 2014-2020, possono essere utili maggiori misure di sostegno alla ricerca del lavoro. In questo senso sarebbe utile una ampia riflessione su tutti gli strumenti delle politiche attive del lavoro e sulla loro declinazione epr genere, ma qui ne sono stati analizzati solo alcuni e le considerazioni non possono che essere parziali.

Tra i vari risultati utili al disegno delle politiche di genere tre emergono più di altri:

1. **I tirocini** sono lo strumento di maggior successo occupazionale⁹⁴, indipendentemente dal genere dei partecipanti; questo risultato suggerisce che il mismatching tra domanda e offerta di lavoro non dipenda tanto e nel breve periodo dalle competenze (altrimenti la formazione sarebbe più efficace) quanto da una scarsa "conoscenza"⁹⁵ tra domanda e offerta, che il tirocinio consente con costi ridotti. E' utile quindi che per rafforzare la posizione occupazionale delle donne il tirocinio sia una misura presente e ben integrata con i diversi servizi (vedi anche l'esperienza irlandese Womed-Reboot nel **Box 2**).
2. **Servizi di orientamento e coaching** devono saper intercettare i bisogni specifici di accompagnamento delle donne che si affacciano o riaffacciano nel mercato del lavoro. In questo senso sarebbe utile potenziare ancora i CPI - comunque già relativamente efficienti in Toscana - consolidandone la capacità di offrire servizi personalizzati, uomini o donne che siano, ma anche con una preparazione specifica degli operatori e dei servizi per la domanda femminile. I progetti sperimentali finanziati in questi dal POR alle Province potranno dare indicazioni utili a questo riguardo alla nuova programmazione.
3. **La maternità**, come ben sintetizzato dalle interviste, rimane un serio ostacolo al lavoro. Gli interventi nazionali per il congedo parentale del padre e quelli per la conciliazione possono ridurre questo ostacolo, ma altri interventi possono essere necessari: le azioni mirate al reinserimento delle madri, anche delle donne anziane, nel mercato del lavoro (vedi sempre Womed-Reboot nel **Box 2**); le misure che incentivino le aziende a sostenere le donne durante la maternità scoraggiando atteggiamenti discriminatori.

⁹⁴ Questo risultato è confermato anche da diverse analisi controfattuali nazionali e internazionali.

⁹⁵ Per conoscenza si intende la verifica da parte dell'impresa dell'insieme delle competenze sia tecniche sia trasversali del lavoratore e della sua capacità ad adattarsi all'organizzazione del lavoro.

Questi interventi possono rientrare tutti nell'azione del FSE+, ma richiedono una definizione delle competenze che non sia solo verticale (per settori o misure) ma anche orizzontale, ossia che sappia riportare una strategia di genere in modo equilibrato e integrato tra le diverse misure. A questo proposito la Cabina di Regia sulle politiche di genere, previsto dal progetto ATI, sembra una soluzione utile e urgente.

Miglioramento delle condizioni lavorative - Migliori condizioni lavorative, significano anche migliori contratti di lavoro e maggiori contratti full time. È necessario intervenire in questo senso per ridurre il part-time involontario che colpisce soprattutto le donne. Accanto ad azioni di conciliazione che permettono alle donne di non dover ricorrere al part-time, sarebbero utili misure che agiscano sulle posizioni individuali delle lavoratrici, favorendo un dialogo con le aziende al fine di raggiungere condizioni lavorative migliori. Un interessante esempio è quello del programma svedese di promozione del lavoro a tempo pieno (vedi **Box 1** nel paragrafo sugli effetti occupazionali). Accanto a questi interventi specifici, è necessaria un'azione che agisca sugli stereotipi di genere legati al mondo del lavoro, causa della segregazione orizzontale, sullo sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro femminili e sulla valorizzazione della maternità come fattore familiare e non unicamente femminile. A proposito degli stereotipi di genere si veda l'esempio del progetto danese "DigiPippi" (vedi **Box 3**).

Box 2 Women-ReBoot ⁹⁶

Women-ReBoot è un programma di reinserimento al lavoro delle donne progettato, sviluppato e implementato da Software Skillnet, una rete di competenze guidata da una federazione di settore (Technology Ireland), in collaborazione con le aziende tecnologiche e finanziata dal governo irlandese.

Il programma affronta la carenza di competenze nell'industria tecnologica permettendo alle donne già qualificate di rientrare nella forza lavoro dopo una pausa di carriera. Le donne partecipanti beneficiano di una combinazione di opportunità di aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, di preparazione al lavoro e di esperienza, di coaching individuale e di mentoring. Allo stesso tempo, le aziende trovano nuovi dipendenti esperti e preziosi da un gruppo target che è spesso trascurato nelle pratiche di reclutamento tradizionali a causa di una mancanza di esperienza nel loro CV.

Un elemento importante dell'iniziativa Women-ReBoot è un periodo pagato di 3 mesi di esperienza lavorativa nelle aziende partecipanti. Questo ha garantito un supporto fondamentale per il rientro sul posto di lavoro in un ambiente incoraggiante.

Al progetto pilota hanno partecipato 28 donne che avevano trascorso in media otto anni fuori dal settore tecnologico. L'obiettivo del progetto era di avere il 90% di reimpegno da parte delle partecipanti entro sei mesi dal completamento del programma; entro quattro mesi dalla fine del programma, il 72% delle donne erano già occupate nel settore. Per il secondo round di Women-ReBoot, il numero di aziende partecipanti e il numero di partecipanti reclutati è quasi raddoppiato.

Il programma ha avuto un impatto anche sulla cultura aziendale delle imprese partecipanti. I manager hanno chiesto che le pratiche di reclutamento delle risorse umane dell'azienda venissero cambiate per includere misure che evitassero di trascurare potenziali e preziosi talenti. Altri cambiamenti significativi hanno incluso lo sviluppo di una formazione sull'uguaglianza di genere per il personale delle risorse umane per assicurare che l'impegno dei dirigenti dell'azienda per l'uguaglianza si rifletta in tutta la pratica della loro.

⁹⁶ Per maggiori informazioni: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/ireland/women-reboot-have-you-still-got-it>; <https://www.digitalskillnet.ie/about-women-reboot/>

Box 3 DigiPippi⁹⁷

DigiPippi è un'organizzazione nata a Copenhagen che ha l'obiettivo di coinvolgere le ragazze nel mondo della tecnologia. Le diverse attività organizzate da DigiPippi, tra cui laboratori tecnologici e brunch tecnologici tra madre e figlia, sono rivolte principalmente alle ragazze tra i 7 e i 13 anni. Le giovani donne di questa fascia d'età sono già consumatrici digitali, ma spesso mancano di una base fondamentale nella tecnologia e delle competenze necessarie per prendere il controllo della loro vita digitale.

Organizzando laboratori tecnologici in un ambiente sicuro come biblioteche, scuole e musei, DigiPippi fornisce alle giovani ragazze una migliore comprensione della tecnologia e delle opportunità che offre, aiutando a sviluppare le competenze specifiche delle ragazze e, di conseguenza, la loro autostima tecnologica. DigiPippi offre anche corsi più lunghi, come un programma di cinque settimane, per le scuole, e organizza eventi educativi per aiutare insegnanti e genitori a diventare migliori modelli di ruolo tecnologico per le ragazze.

L'obiettivo principale di DigiPippi è l'empowerment femminile; assicurando che le ragazze abbiano una comprensione completa delle opportunità nella tecnologia, e migliorando la loro autostima tecnologica, DigiPippi cerca di aumentare il numero di donne nell'ICT a lungo termine.

Un altro obiettivo è il cambio di sistema. DigiPippi lavora per raggiungere il più ampio pubblico possibile in termini di sensibilizzazione, condividendo le sue conoscenze con il pubblico, nelle scuole e nelle famiglie.

Una cultura attenta alla parità di genere è un requisito fondamentale, sicuramente all'interno delle istituzioni pubbliche ma anche nelle imprese private. Per questo è necessario rafforzare l'impegno delle aziende verso una maggiore parità, attraverso misure di sensibilizzazione che mirino a ridurre la discriminazione, a fornire supporto alla maternità e a introdurre nuovi modelli organizzativi (vedi "Il marchio di uguaglianza maltese" nel **Box 4**). Un simile intervento è previsto anche nel nostro PNRR tramite un "Sistema di certificazione della parità di genere". Questa considerazione ricorda che è necessario nei prossimi anni uno stretto coordinamento del nuovo POR FSE+ con le azioni che svilupperà il PNRR per il personale dei CPI e per le politiche a sostegno dell'occupazione femminile.

Box 4 Il marchio di uguaglianza maltese⁹⁸

L'Equality Mark maltese è un'iniziativa nazionale per la parità di genere che mira ad aumentare la partecipazione delle donne al lavoro (il tasso di occupazione femminile a Malta è molto basso), promuovendo pratiche tra i datori di lavoro che facilitino la conciliazione dei ruoli di lavoro e di cura. L'iniziativa è guidata dalla Commissione nazionale per la promozione della parità (NCPE) che ha lanciato il marchio nel 2010. L'iniziativa ha stabilito uno standard per i "datori di lavoro per l'uguaglianza di genere" e gestisce un sistema di certificazione per gli enti pubblici e privati che dimostrano di attuare l'uguaglianza di genere nel lavoro, comprese le misure favorevoli alla famiglia, e anche nel modo in cui forniscono beni e servizi.

La metodologia include un audit e un questionario ai dipendenti. L'assegnazione dell'Equality Mark si basa sulla valutazione di criteri minimi che le entità devono soddisfare. Ha fornito uno standard e un marchio, e aiuta i datori di lavoro a sviluppare le loro politiche.

Poiché il programma è stato considerato un successo, NCPE ha deciso di continuare con la sua promozione dopo il 2012, quando il progetto cofinanziato dall'UE che finanziava l'iniziativa è giunto al termine, e ad oggi è ancora in essere. Il marchio ha aumentato la consapevolezza dei problemi di uguaglianza tra i dipendenti e i datori di lavoro, ha aumentato la consapevolezza e la comprensione delle misure a favore della famiglia tra i dipendenti e ha migliorato le prospettive di uguaglianza nei servizi ai clienti.

⁹⁷ Per maggiori informazioni: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/digipippi-coolest-girls-club-denmark>; <https://digipippi.dk/?lang=en>

⁹⁸ Per maggiori informazioni: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/malta/equality-mark-promotes-equal-opportunity-employers>; https://ncpe.gov.mt/en/Pages/The_Equality_Mark/The_Equality_Mark.aspx

Per raggiungere l'obiettivo della parità di genere e favorire l'occupazione femminile è necessario che tutte le parti vengano coinvolte e partecipino per raggiungere lo stesso fine. La parità, come indicato da alcuni intervistati, è "sinfonica", ossia di sistema e generale, altrimenti non può essere raggiunta. E', quindi, un presupposto fondamentale per il successo delle politiche di genere la presenza di un indirizzo strategico che permetta un coordinamento di tutte le misure e lo sviluppo di una cultura di genere in tutti i settori e in tutti gli interventi. Di nuovo il progetto ATI, e la relativa Cabina di Regia, dovrebbero svolgere sia un indirizzo strategico sia un coordinamento organizzativo all'interno della Regione, assicurare il coinvolgimento delle parti sociali e promuovere un'azione per la parità anche al di fuori delle politiche sociali, nel POR FESR e nelle altre politiche regionali.

ALLEGATI

ALLEGATO A - BIBLIOGRAFIA

Aassve, A., Fuochi, G., Mencarini, L. e Mendola, D. (2015). "What is Your Couple Type? Gender Ideology, Housework Sharing and Babies", *Demographic Research*, 32, pp.835-58.

Alesina, A., Ichino, A., e Karababrounis, L, (2011). "Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores", *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(2), pp.1-40

Alvesson, M. and Billing, Y.D., (2009). "Understanding Gender and Organizations", Sage, London.

Andrew, C. S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, A., e Sevilla, A., (2020). "The gendered division of paid and domestic work under lockdown", IZA DP No. 13500, 39, pp. 109-138.

Anelli, M., e Peri, G., (2015). "Gender of Siblings and Choice of College Major", *CESifo Economic Studies*, 61(1), pp. 293-312.

Bardasi, E., and Gornick J. C., (2000), "Women and Part-Time Employment: Worker 'Choices' and Wage Penalties in Five Industrialised Countries", IZA Working Paper 2000-1.

Becker, G.S. (1981). "A Treatise on the Family", *Harvard University Press*, Cambridge, MA.

Bertrand M., Mullainathan S. (2003). "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination", NBER Working Paper n. 9873

Bertrand, M., (2011). "New Perspective on Gender", in *Handbook of Labor Economics*, 4, pp. 1543-1590, O. Ashenfelter and D. Card, eds. Amsterdam: Elsevier.

Billari, F., Galasso, V., Profeta, P., e Pronzato, C., (2017). "Information and Women's Intentions: Experimental Evidences about Child Care", *European Journal of Population*, 33(1), pp.109-28.

Biroli, P., Bosworth, S., Della Giusta, M., Di Girolamo, A., Jaworska, S., e Vollen, J., (2020). "Family life in lockdown", IZA Discussion Paper No. 13398.

Blau, F.D.; Kahn, L.M., (2013). "Female Labour Supply: Why Is the US Falling Behind?", *American Economic Review, Paper and Preceedings*, 55(3), pp. 789-865.

Blau, F.D.; Kahn, L.M., (2016). "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations", IZA Discussion Paper No. 9656 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).

Booth, A.L. e Nole, P., (2012). "Choosing to Compete: How Different are Girls and Boys?", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 81(2), pp. 542-55.

Booth, A.L., Cardona, L., e Nolen, P.J., (2018). "Do Single-Sex Classes Affect Achievement? An Experiment in a Coeducational University", *Journal of Public Economics*, 168, pp.109-126.

Brilli, Y., Del Boca, D., e Provenzano, C.D., (2013). "Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy", *Review of Economics of the Household*, 14, pp. 27-51.

Burda, M., Hamermesh, D., e Weil, P., (2013). "Total Work and Gender: Facts and Possible Explanations", *Journal of Population Economics*, 26(1), pp.239-61.

Camera dei deputati, (2021). "Parità di Genere".

Carell, S.E., Fullerton, e West, J.E., (2009). "Does your Cohort Matter? Measuring Peer Effect in College Achievement", *Journal of Labour Economics*, 27(3), pp.439-63.

Carrell, S.E. e Hoekstra, M.L., (2010). "Externalities in the Classroom: How Children Exposed to Domestic Violence Affect Everyone's Kids", *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(1), pp.211-28.

Cascio, E., Whitmore Schanzenbach, D., (2013). "The Impacts of Expanding Access to High-Quality Preschool Education", Working Paper 19735. National Bureau of Economic Research.

Chiappori, P.A., Costa Dias, M. e Meghir, C., (2018). "The Marriage Market, Labour Supply and Education Choice", *Journal of Political Economy*, 126(S1), S26-S72.

Commissione Europea, (1996). "Integrare La Parità Di Opportunità Tra Le Donne E Gli Uomini Nel Complesso Delle Politiche E Azioni Comunitarie". COM(96) 67 Def.

Commissione Europea, (1997). "Guida alla valutazione di impatto rispetto al sesso", Commissione Europea, Direzione Generale Occupazione, Relazioni Industriali e Affari Sociali.

Commissione Europea, (2018), "Transitions in the EU labour market. Structure, crisis and recovery".

Commissione Europea, (2020). "Comunicazione Della Commissione Al Parlamento Europeo, Al Consiglio, Al Comitato Economico E Sociale Europeo E Al Comitato Delle Regioni. Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025". COM(2020) 152 final.

Commissione Europea, (2021). "Comunicazione Della Commissione Al Parlamento Europeo, Al Consiglio, Al Comitato Economico E Sociale Europeo E Al Comitato Delle Regioni. Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali". COM(2021) 102 final.

Consiglio dell'Unione Europea, (2021a). "Common Provisions Regulation - Analysis of the final compromise text with a view to agreement",

Consiglio dell'Unione Europea, (2021b). "European Social Fund Plus (ESF+) Regulation - Analysis of the final compromise text with a view to agreement",

Corte dei Conti Europea, (2021a). "Gender mainstreaming in the EU budget: time to turn words into action".

Corte dei Conti Europea, (2021b). "Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE: è tempo di tradurre le parole in azione", Comunicato Stampa, 26 maggio 2021.

Del Boca, D., (2015). "The impact of child care costs and availability on mothers' labor supply", Discussion Paper No. 15, Università di Torino e Collegio Carlo Alberto, Torino.

EIGE, (2021). "Gender inequalities in care and consequences for the labour market".

EIGE (2016), "Gender in culture".

Ellison, G., e Swanson, A., (2009). "The Gender Gap in Secondary School Mathematics at High Achievement Levels: Evidence from the American Mathematics Competitions", Working paper 15238, National Bureau of Economic Research.

Fabrizio, S., Gomes, D.B.P, e Tavares M.M., (2021). "COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children". IMF Working Paper, WP/21/58.

Faraoni, N., e Marinari, D., (2019). "La Condizione Economica E Lavorativa Delle Donne. Rapporto 2019", IRPET.

Fernández, R. e Fogli, A., (2009). "Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work and Fertility", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), pp.146-77.

Fernández, R., (2007). "Women, Work and Culture", *Journal of the European Economic Association*, 5(2-3), pp.305-32.

Fletcher, G., (2015). "Addressing gender in impact evaluation", Londra: Overseas Development Institute.

Fogli, A. e Veldkamp, L., (2011). "Nature or Nurture? Learning and the Geographic of Female Labour Force Participation", *Econometrica*, 79(4), pp.1103-38.

Fuwa, M., (2004). "Macro-Level Gender Inequality and the Division of Household Labour in 22 Countries", *American Sociological Review*, 69(6), pp.751-67.

Galasso, V., e Profeta, P., (2018). "Gender Gaps in Math Tests: Women under Pressure", Bocconi University, Mimeo.

Gallup; International Labour Office (ILO), (2017). "Towards a better future for women and work: Voices of women and men", (Geneva and Washington).

Gardner, H., (1983). "Frame of Mind: The Theory of Multiple Intelligence", Basic Books.

Gherardi, S., (1995). "Gender, Symbolism and Organizational Cultures", Sage, London.

Gherardi, S., e Poggio, B., (2003). "Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere", paper presentato al Convegno 'Che "genere" di conciliazione? Famiglia, lavoro e genere: equilibri e squilibri, Torino, 28-29 Maggio 2003.

Gneezy, U., Niederle, M. e Rustichini, A., (2003). "Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3), pp. 1049-74.

Goldin C., (2014). "A grand gender convergence: Its last chapter", in *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4, pp. 1091-1119

Goldin C., Rouse C. (2000) "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians", *The American Economic Review*, 90(4), pp. 715-741.

Governo Italiano, (2021). "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

Grishmaw, D., e Rubery, J., (2005). "The Motherhood Pay Gap: a Review of the Issues. Theory and International Evidence", ILO Working Paper.

Grotti, R., McGinnity, F., Kenny, O. e Russel, H., (2017). "Who experiences discrimination in Ireland? Evidence from the QNHS Equality Modules". ESRI and The Irish Human Rights and Equality Commission (IHREC).

- Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P. e Zingales, L., (2008). "Diversity, Culture, Gender and Math", *Science* 320 (June), pp. 1164-65.
- Hakim, C. (2000). "Work-lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory", Oxford University Press, Oxford.
- Havenes, T. e Mogstad, M., (2011). "Money for Nothing? Universal Child Care and Maternal Employment", *Journal of Public Economics*, 95(11), pp. 1455-65.
- Hedge, L.V e Nowelle, A., (1995). "Sex Differences in Mental Test Scores, Variability and Numbers of High-Scoring Individuals", *Science* 269 (5220), pp.41-45.
- Holzer, H. e Neunark, D., (2000). "Assessing Affirmative Action", *Journal of economic literature*, 38(3), pp.483-568.
- ILO, (2017). "World Employment Outlook. Trends For Women 2017".
- IRPET, (2020a). "L'occupazione Femminile ai Tempi del COVID-19", Note sugli effetti economici del Covid-19, Nota 12/2020.
- IRPET, (2020b). "Conciliazione Vita-Lavoro ai Tempi del COVID-19", Note sugli effetti economici del Covid-19, Nota 16/2020.
- ISFOL, (2015). "Pari opportunità e non discriminazione: il Fondo sociale europeo nei territori in convergenza tra attuazione e proposte per la programmazione 2014-2020".
- Jessen, J., Waights, S., (2020). "Effects of COVID-19 day care centre closures on parental time use: Evidence from Germany", *Vox-EU CEPR*.
- Kapsos, S.; Silberman, A.; Bourmpoula, E., (2014). "Why is female labour force participation declining so sharply in India?", ILO Research Paper No. 10 (Geneva, ILO).
- Kirkeboen, L.J., Leuven, E., e Mogstad, M, (2017). "Field of Study, Earnings and Self-Selection", *The Quarterly Journal of Economics*, 131(3), pp.1057-1111.
- Lalive, R. e Zweimüller, J., (2009). "How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work. Evidence from two Natural Experiments", *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3), pp.363-82.
- Machin, S. e Pekkarinen, T., (2008). "Assessment. Global Sex Difference in Test Scores Variability", *Science* 322 (5906), pp.13331-32.
- Maloney, E.A., e Beilock, S.L., (2012). "Math Anxiety: Who Has It, Why It Develops, and How to Guard Against It", *Trends in Cognitive Science*, 16(8), pp.404-6.
- Mills, A.J., (2002). "Studying the gendering of organizational culture over time: concerns, issues and strategies", *Gender, Work & Organization*, Vol. 9 No. 3, pp. 286-307.
- Morais Maceira, H., (2017). "Economic Benefits of Gender Equality in the EU", *Intereconomics*, 52, pages178-183.
- Niederle, M. e Versterlund, L., (2007). "Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?", *The Quarterly Journal of Economics*, 35.
- Olivetti, C. e Pentrogolo, B., (2017). "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Countries Analysis of Gender Gap", *Journal of Labour Economics*, 26(4), pp.621-54.
- Oppenheimer, V.K., (1994). "Women's Rising Employment and the Future of the Families in Industrial Societies", *Population and Development Review*, 20(2), pp.293-342.

Ors, E., Palomino, F., e Peyrache, e., (2013). "Performance Gender Gap: Does Competition Matter?", *Journal of Labor Economics*, 31(3), pp.443-99.

Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea, (2006). "Regulation (Ec) No 1081/2006 Of The European Parliament And Of The Council of 5 July 2006 on the European Social Fund and repealing Regulation (EC) No 1784/1999".

Pfau-Effinger, B., (2005). "Culture and Welfare State Policies: Reflections on a complex interrelation", *Journal of Social Policy*, 34(1), pp.3-20

Phipps,

Poggio, B., (2010). "Vertical segregation and gender practices. Perspectives of analysis and action", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 25 Iss: 6 pp. 428 – 437.

Profeta, P., (2021). "Parità di Genere e Politiche Pubbliche", Bocconi Editore, Milano.

Pronzato C. D., (2009). "Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe ?", *Rev. Ec. Household*, 7, pp. 341-60.

Razzolini, O., (2021). "Donne e lavoro all'alba della ripresa", *lavoce.info*.

Reuben, E., Wiswall, M. e Zafar, B. (2014). "Preferences and Biases in educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender", *The Economic Journal*, 127(604), pp.2153-86.

Ribeiro, C., (2020). "'Pink-collar recession': how the Covid-19 crisis could set back a generation of women", *The Guardian*, 23 Maggio.

Rossi, A. (1977). "Gender and parenthood", *American Sociological Review*, Vol. 49 No. 1, pp. 1-19.

Russell, H., O'Connell, P. J., and McGinnity, F., (2009). "The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland", *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.

Senato della Repubblica e Camera dei Deputati, (2021). "Dossier XVIII Legislatura. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", Scheda di Lettura NN. 06, N. 219.

Weichselbaumer, D., e Winter-Ebmer, R. (2003). "A meta-analysis of the international gender wage gap", *Economics Working Paper No. 11*, Department of Economics (Linz-Auhof, Johannes Kepler University).

Winder, K. L., (2009). "Flexible scheduling and the gender wage gap", *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 9(1).

World Economic Forum (WEF), 2021. The Global Gender Gap Report.

Zafar, B., (2013). "College Major Choice and the Gender Gap", *Journal of Human Resources*, 48(3), pp. 545-95.

Wang, N., (2020). "COVID Leads to A Pink Collar Recession", *Forbes*, 24 Maggio.

ALLEGATO B - SCHEDE DEGLI INTERVENTI ESAMINATI

A.1.1.2.A - Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo

Priorità di Investimento	A.1 (8.i) - Accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro, nonché attraverso iniziative locali per l'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale
Obiettivo Specifico	A.1.1 - Ridurre il numero dei disoccupati di lunga durata e sostenere adeguatamente le persone a rischio di disoccupazione di lunga durata
Azione	A.1.1.2 - Percorsi di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, ivi compreso il trasferimento d'azienda (ricambio generazionale)
Beneficiari	Organismi formativi
Destinatari intervento	Inattivi, disoccupati e immigrati over 30 anni, donne
Numero Bandi	4
Numero totale di partecipanti	1154
Percentuale di donne sul totale dei partecipanti	63,6%
Percentuale di spesa sul totale della Spesa per l'Asse A	1,2%

A.2.1.2.A- Percorsi e servizi integrati (orientamento, formazione, consulenza) per la creazione d'impresa e di lavoro autonomo

Priorità di Investimento	A.2 (8.ii) - Integrazione sostenibile nel mercato del lavoro dei giovani, in particolare quelli che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale e i giovani delle comunità emarginate, anche attraverso l'attuazione della Garanzia per i Giovani
Obiettivo Specifico	A.2.1 - Aumentare l'occupazione dei giovani
Azione	A.2.1.2 - Percorsi di sostegno (servizi di accompagnamento e/o incentivi) alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, ivi compreso il trasferimento d'azienda (ricambio generazionale)
Beneficiari	Organismi formativi
Destinatari intervento	Giovani fino a 29 anni (inattivi, disoccupati)
Numero Bandi	3
Numero totale di partecipanti	580
Percentuale di donne sul totale dei partecipanti	47,8%
Percentuale di spesa sul totale della Spesa per l'Asse A	0,8%

A.2.1.3.A- Tirocini di orientamento e formazione, inserimento e reinserimento, praticantato	
Priorità di Investimento	A.2 (8.ii) - Integrazione sostenibile nel mercato del lavoro dei giovani, in particolare quelli che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale e i giovani delle comunità emarginate, anche attraverso l'attuazione della Garanzia per i Giovani
Obiettivo Specifico	A.2.1 - Aumentare l'occupazione dei giovani
Azione	A.2.1.3 - Misure di politica attiva, tra le quali l'apprendistato, incentivi all'assunzione, tirocini e altre misure di integrazione istruzione/formazione/lavoro, azioni di mobilità professionale, con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita (prioritariamente nell'ambito di: green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT)
Beneficiari	Amministrazione regionale
Destinatari intervento	Giovani fino a 29 anni (inattivi, disoccupati)
Numero Bandi	3
Numero totale di partecipanti	20395
Percentuale di donne sul totale dei partecipanti	48,6%
Percentuale di spesa sul totale della Spesa per l'Asse A	25,1%

A.2.1.7.A- Assegni di ricerca e altre forme di alternanza fra alta formazione, lavoro e ricerca	
Priorità di Investimento	A.2 (8.ii) - Integrazione sostenibile nel mercato del lavoro dei giovani, in particolare quelli che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale e i giovani delle comunità emarginate, anche attraverso l'attuazione della Garanzia per i Giovani
Obiettivo Specifico	A.2.1 - Aumentare l'occupazione dei giovani
Azione	A.2.1.7 - Percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca e campagne informative per la promozione dello stesso tra i giovani e altre forme di alternanza fra alta formazione, lavoro e ricerca
Beneficiari	Università e enti pubblici di ricerca; amministrazione regionale (nel caso di interventi individuali)
Destinatari intervento	Ricercatori e laureati fino a 35 anni
Numero Bandi	2
Numero totale di partecipanti	274
Percentuale di donne sul totale dei partecipanti	45,6%
Percentuale di spesa sul totale della Spesa per l'Asse A	4,3%

A.2.1.8.A - Percorsi ITS	
Priorità di Investimento	A.2 (8.ii) - Integrazione sostenibile nel mercato del lavoro dei giovani, in particolare quelli che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale e i giovani delle comunità emarginate, anche attraverso l'attuazione della Garanzia per i Giovani
Obiettivo Specifico	A.2.1 - Aumentare l'occupazione dei giovani
Azione	A.2.1.8 - Partecipazione a percorsi di ITS connessi con i fabbisogni espressi dal tessuto produttivo
Beneficiari	Fondazioni ITS
Destinatari intervento	Giovani fino a 29 anni
Numero Bandi	5
Numero totale di partecipanti	2779
Percentuale di donne sul totale dei partecipanti	31,2%
Percentuale di spesa sul totale della Spesa per l'Asse A	10,4%

ALLEGATO C – ALTRE TABELLE

Tabella 29 Dati anagrafici della popolazione analizzata - Gruppo 1 (valori assoluti e %)

		Imprenditorialità		Imprenditorialità giovani		Tirocini		Assegni di ricerca		ITS		Totale			
		numero											%		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	T	
Età	18-24	0	0	22	33	3480	4010	0	0	169	297	60%	57%	60%	
	25-34	30	24	32	31	2612	1948	1	4	47	87	29%	34%	29%	
	35-44	41	29	0	0	170	311	0	1	0	0	5%	4%	5%	
	45-54	22	28	0	0	148	277	0	0	0	0	4%	3%	4%	
	55-64	2	10	0	0	51	91	0	0	0	0	1%	1%	1%	
	65 e oltre	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
	Totale	95	97	54	65	6461	6643	1	5	216	389	100%	100%	100%	
Titolo di studio	Nessun titolo	3	20	0	0	151	342	0	0	0	0	5%	4%	5%	
	Elementari / medie	8	12	3	8	648	1378	0	0	0	0	19%	14%	19%	
	Secondaria superiore	49	39	39	41	3326	3702	0	0	189	366	57%	54%	57%	
	Titolo terziario	41	22	14	18	2478	1362	1	5	30	22	19%	28%	19%	
	Totale	101	93	56	67	6603	6783	1	5	219	388	100%	100%	100%	
Cittadinanza	UE	5	1	3	0	125	89	0	0	0	2	1%	2%	1%	
	Extra UE	3	13	1	2	236	647	0	3	12	14	9%	6%	9%	
	Italiana	93	79	52	65	6242	6047	1	2	207	372	90%	92%	90%	
	Totale	101	93	56	67	6603	6783	1	5	219	388	100%	100%	100%	

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di Monitoraggio FSE

Tabella 30 Dati anagrafici della popolazione analizzata - Gruppo 2 (valori assoluti e %)

		Imprenditorialità		Imprenditorialità giovani		Tirocini		Assegni di ricerca		ITS		Totale			
		numero											%		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	T	
Età	18-24	2	0	43	58	1439	1853	0	0	70	117	57%	69%	63%	
	25-34	72	32	42	40	822	683	11	19	15	15	35%	27%	31%	
	35-44	86	44	9	1	0	0	2	1	0	0	4%	2%	3%	
	45-54	91	44	4	0	0	0	0	0	0	0	3%	2%	2%	
	55-64	30	16	1	0	0	0	0	0	0	0	1%	1%	1%	
	65 e oltre	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
	Totale	280	138	99	99	2261	2536	13	20	85	132	100%	100%	100%	
Titolo di studio	Nessun titolo	6	1	2	0	15	172	0	0	0	0	1%	6%	3%	
	Elementari / medie	41	46	14	33	141	383	0	0	0	0	7%	16%	12%	
	Secondaria superiore	132	72	55	55	1315	1551	0	0	76	129	58%	62%	60%	
	Titolo terziario	101	19	28	11	798	438	13	20	9	4	35%	17%	25%	
	Totale	280	138	99	99	2269	2544	13	20	85	132	100%	100%	100%	
Cittadinanza	UE	17	2	2	2	43	46	0	2	0	2	2%	2%	2%	
	Extra UE	31	14	8	18	94	378	0	3	3	1	5%	14%	10%	
	Italiana	232	122	89	79	2122	2117	13	15	82	129	93%	84%	88%	
	Totale	280	138	99	99	2259	2541	13	20	85	132	100%	100%	100%	

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati di Monitoraggio FSE

Tabella 31 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di trimestri lavorati: confronto prima e dopo per sesso ed età nel Gruppo 1 (% sul totale)

	Età	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	18-24	8,3%	26,7%	65,0%	100%
	25-34	14,6%	33,7%	51,7%	100%
	35-44	18,0%	51,2%	30,8%	100%
	45-54	13,5%	53,5%	32,9%	100%
	55-64	26,4%	41,5%	32,1%	100%
	65 e oltre	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Totale		11,4%	31,0%	57,6%
Uomini	18-24	7,8%	29,0%	63,2%	100%
	25-34	15,5%	36,2%	48,3%	100%
	35-44	18,2%	47,5%	34,3%	100%
	45-54	12,5%	55,1%	32,5%	100%
	55-64	22,8%	50,5%	26,7%	100%
	65 e oltre	0,0%	85,7%	14,3%	100%
	Totale		10,9%	33,4%	55,6%
Totale	18-24	8,0%	27,9%	64,0%	100%
	25-34	15,0%	34,8%	50,2%	100%
	35-44	18,1%	48,9%	33,0%	100%
	45-54	12,8%	54,5%	32,6%	100%
	55-64	24,0%	47,4%	28,6%	100%
	65 e oltre	0,0%	85,7%	14,3%	100%
	Totale		11,2%	32,3%	56,6%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL

Tabella 32 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di trimestri lavorati: confronto prima e dopo per sesso ed età nel Gruppo 2* (% sul totale)

	Età	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	18-24	10,3%	28,9%	60,8%	100%
	25-34	18,6%	34,9%	46,5%	100%
	35-44	37,1%	50,5%	12,4%	100%
	45-54	38,9%	50,5%	10,5%	100%
	55-64	22,6%	67,7%	9,7%	100%
	65 e oltre	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Totale		15,3%	33,0%	51,7%
Uomini	18-24	7,6%	27,5%	64,9%	100%
	25-34	16,1%	32,8%	51,1%	100%
	35-44	39,1%	47,8%	13,0%	100%
	45-54	43,2%	47,7%	9,1%	100%
	55-64	31,3%	68,8%	0,0%	100%
	65 e oltre	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Totale		11,0%	29,8%	59,1%
Totale	18-24	8,8%	28,1%	63,1%	100%
	25-34	17,5%	34,0%	48,5%	100%
	35-44	37,8%	49,7%	12,6%	100%
	45-54	40,3%	49,6%	10,1%	100%
	55-64	25,5%	68,1%	6,4%	100%
	65 e oltre	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Totale		13,1%	31,3%	55,6%

*I dati sono relativi ai due anni successivi l'intervento FSE (per il gruppo 2 riferito solo a quelli che hanno iniziato a lavorare nell'agosto 2019)

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

Tabella 33 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di trimestri lavorati: confronto prima e dopo per sesso e titolo di studio nel Gruppo 1 (% sul totale)

	Titolo di studio	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	Nessun titolo	11,8%	35,7%	52,5%	100%
	Elementari / medie	10,4%	47,4%	42,2%	100%
	Secondaria	11,6%	28,4%	60,0%	100%
	Titolo terziario	10,4%	36,6%	53,0%	100%
	Totale	11,2%	32,5%	56,3%	100%
Uomini	Nessun titolo	11,5%	38,6%	49,9%	100%
	Elementari / medie	10,2%	43,1%	46,7%	100%
	Secondaria	10,5%	30,3%	59,2%	100%
	Titolo terziario	10,6%	41,8%	47,6%	100%
	Totale	10,7%	34,8%	54,5%	100%
Totale	Nessun titolo	10,3%	44,4%	45,3%	100%
	Elementari / medie	11,6%	37,6%	50,8%	100%
	Secondaria	11,0%	29,4%	59,6%	100%
	Titolo terziario	10,5%	38,5%	51,0%	100%
	Totale	10,9%	33,7%	55,4%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

Tabella 34 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di trimestri lavorati: confronto prima e dopo per sesso e titolo di studio nel Gruppo 2* (% sul totale)

	Titolo di studio	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	Nessun titolo	20,9%	34,7%	44,4%	100%
	Elementari / medie	21,7%	43,5%	34,8%	100%
	Secondaria	15,3%	30,4%	54,2%	100%
	Titolo terziario	13,8%	37,2%	49,0%	100%
	Totale	15,3%	33,2%	51,6%	100%
Uomini	Nessun titolo	14,1%	30,1%	55,8%	100%
	Elementari / medie	7,5%	38,2%	54,3%	100%
	Secondaria	10,7%	27,2%	62,0%	100%
	Titolo terziario	10,4%	37,2%	52,4%	100%
	Totale	11,0%	30,0%	59,0%	100%
Totale	Nessun titolo	9,18%	38,8%	52,0%	100%
	Elementari / medie	16,11%	31,5%	52,4%	100%
	Secondaria	12,88%	28,7%	58,4%	100%
	Titolo terziario	12,63%	37,2%	50,2%	100%
	Totale	13,07%	31,5%	55,4%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

*I dati sono relativi ai due anni successivi l'intervento FSE.

Tabella 35 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso ed età nel Gruppo 1 (% sul totale)

	Età	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	18-24	11,2%	19,8%	69,0%	100%
	25-34	16,9%	26,8%	56,3%	100%
	35-44	21,8%	40,3%	37,9%	100%
	45-54	21,2%	41,8%	37,1%	100%
	55-64	32,1%	34,0%	34,0%	100%
	65 e oltre	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Totale		14,2%	23,9%	61,9%
Uomini	18-24	11,0%	22,1%	66,9%	100%
	25-34	17,5%	30,2%	52,3%	100%
	35-44	20,5%	41,1%	38,4%	100%
	45-54	15,7%	45,9%	38,4%	100%
	55-64	23,8%	48,5%	27,7%	100%
	65 e oltre	0,0%	71,4%	28,6%	100%
	Totale		13,7%	26,8%	59,5%
Totale	18-24	11,1%	21,0%	67,9%	100%
	25-34	17,2%	28,3%	54,6%	100%
	35-44	21,0%	40,8%	38,2%	100%
	45-54	17,7%	44,4%	37,9%	100%
	55-64	26,6%	43,5%	29,9%	100%
	65 e oltre	0,0%	71,4%	28,6%	100%
	Totale		13,9%	25,4%	60,7%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL

Tabella 36 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso ed età nel Gruppo 2 (% sul totale)

	Età	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	18-24	13,4%	21,6%	65,0%	100%
	25-34	22,4%	27,4%	50,2%	100%
	35-44	38,1%	48,5%	13,4%	100%
	45-54	42,1%	43,2%	14,7%	100%
	55-64	32,3%	54,8%	12,9%	100%
	65 e oltre	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Totale		18,7%	25,7%	55,6%
Uomini	18-24	11,0%	21,5%	67,4%	100%
	25-34	20,2%	26,2%	53,6%	100%
	35-44	43,5%	43,5%	13,0%	100%
	45-54	43,2%	40,9%	15,9%	100%
	55-64	31,3%	68,8%	0,0%	100%
	65 e oltre	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Totale		14,6%	23,8%	61,6%
Totale	18-24	12,1%	21,6%	66,4%	100%
	25-34	21,4%	26,9%	51,7%	100%
	35-44	39,9%	46,9%	13,3%	100%
	45-54	42,4%	42,4%	15,1%	100%
	55-64	31,9%	59,6%	8,5%	100%
	65 e oltre	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Totale		16,6%	24,7%	58,7%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

*I dati sono relativi ai due anni successivi l'intervento FSE

Tabella 37 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso e titolo di studio nel Gruppo 1 (% sul totale)

	Titolo di studio	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	Nessun titolo	13,6%	37,7%	48,7%	100%
	Elementari / medie	15,5%	27,0%	57,5%	100%
	Secondaria superiore	14,5%	21,3%	64,2%	100%
	Titolo terziario	12,7%	30,3%	57,0%	100%
	Totale	13,9%	25,5%	60,6%	100%
Uomini	Nessun titolo	13,0%	37,0%	50,0%	100%
	Elementari / medie	14,6%	30,6%	54,8%	100%
	Secondaria superiore	13,4%	23,7%	62,9%	100%
	Titolo terziario	12,5%	36,9%	50,7%	100%
	Totale	13,4%	28,2%	58,3%	100%
Totale	Nessun titolo	13,2%	37,2%	49,6%	100%
	Elementari / medie	14,9%	29,5%	55,7%	100%
	Secondaria superiore	13,9%	22,6%	63,5%	100%
	Titolo terziario	12,6%	32,7%	54,7%	100%
	Totale	13,7%	26,9%	59,4%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

Tabella 38 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso e titolo di studio nel Gruppo 2* (% sul totale)

	Titolo di studio	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	Nessun titolo	26,1%	39,1%	34,8%	100%
	Elementari / medie	26,0%	23,5%	50,5%	100%
	Secondaria superiore	18,6%	22,9%	58,6%	100%
	Titolo terziario	17,0%	31,2%	51,8%	100%
	Totale	18,6%	25,9%	55,5%	100%
Uomini	Nessun titolo	15,0%	28,3%	56,6%	100%
	Elementari / medie	17,5%	24,0%	58,4%	100%
	Secondaria superiore	14,3%	20,7%	65,0%	100%
	Titolo terziario	12,4%	34,3%	53,3%	100%
	Totale	14,6%	24,0%	61,5%	100%
Totale	Nessun titolo	16,3%	29,6%	54,1%	100%
	Elementari / medie	20,1%	23,9%	56,1%	100%
	Secondaria superiore	16,3%	21,7%	62,0%	100%
	Titolo terziario	15,4%	32,3%	52,3%	100%
	Totale	16,5%	24,9%	58,6%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

*I dati sono relativi ai due anni successivi l'intervento FSE.

Tabella 39 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso e attività POR titolo di studio nel Gruppo 1 (% sul totale)

	Attività POR	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	Imprenditorialità giovani	24,8%	51,5%	23,8%	100%
	Imprenditorialità	30,4%	42,9%	26,8%	100%
	Titocini	10,6%	31,9%	57,5%	100%
	Assegni di ricerca	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	ITS	16,9%	41,1%	42,0%	100%
	Totale	11,2%	32,5%	56,3%	100%
Uomini	Imprenditorialità giovani	44,1%	35,5%	20,4%	100%
	Imprenditorialità	25,4%	37,3%	37,3%	100%
	Titocini	10,0%	34,0%	56,0%	100%
	Assegni di ricerca	40,0%	60,0%	0,0%	100%
	ITS	12,6%	47,4%	39,9%	100%
	Totale	10,7%	34,8%	54,5%	100%
Totale	Imprenditorialità giovani	34,0%	43,8%	22,2%	100%
	Imprenditorialità	27,6%	39,8%	32,5%	100%
	Titocini	10,3%	32,9%	56,8%	100%
	Assegni di ricerca	50,0%	50,0%	0,0%	100%
	ITS	14,2%	45,1%	40,7%	100%
	Totale	10,9%	33,7%	55,4%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL

Tabella 40 Condizione lavorativa dei partecipanti in numero di mesi lavorati: confronto prima e dopo per sesso e attività POR titolo di studio nel Gruppo2* (% sul totale)

	Attività POR	Peggiorata	Invariata	Migliorata	Totale
Donne	Imprenditorialità giovani	39,3%	49,3%	11,4%	100%
	Imprenditorialità	25,3%	51,5%	23,2%	100%
	Titocini	11,7%	29,7%	58,6%	100%
	Assegni di ricerca	38,5%	38,5%	23,1%	100%
	ITS	16,5%	50,6%	32,9%	100%
	Totale	15,3%	33,2%	51,6%	100%
Uomini	Imprenditorialità giovani	39,1%	50,7%	10,1%	100%
	Imprenditorialità	25,3%	48,5%	26,3%	100%
	Titocini	8,6%	27,3%	64,1%	100%
	Assegni di ricerca	45,0%	45,0%	10,0%	100%
	ITS	12,9%	43,9%	43,2%	100%
	Totale	11,0%	30,0%	59,0%	100%
Totale	Imprenditorialità giovani	39,2%	49,8%	11,0%	100%
	Imprenditorialità	25,3%	50,0%	24,7%	100%
	Titocini	10,0%	28,4%	61,5%	100%
	Assegni di ricerca	42,4%	42,4%	15,2%	100%
	ITS	14,3%	46,5%	39,2%	100%
	Totale	13,1%	31,5%	55,4%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

*I dati sono relativi ai due anni successivi l'intervento FSE.

Tabella 41 Risultato della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi, gruppo under 30.

Variabili Indipendenti	B	Exp(B)	95% C.I.per EXP(B)	
			Inferiore	Superiore
Costante	-2,224***	0,108		
Sesso (Donne vs Uomini)	-0,092***	0,912	0,856	0,972
Titolo di studio (nessun titolo/ Elementari/ medie vs Titolo terziario)	0,008	1,008	0,899	1,129
Titolo di studio (Secondaria superiore vs Titolo terziario)	0,283***	1,327	1,230	1,433
Cittadinanza(Italiana vs Non italiana)	0,031	1,031	0,916	1,162
Residenza (Firenze vs Altro)	0,834***	2,302	1,916	2,766
Residenza (Pisa vs Altro)	0,796***	2,216	1,831	2,683
Residenza (Livorno vs Altro)	0,665***	1,944	1,590	2,375
Residenza (Pistoia vs Altro)	0,878***	2,407	1,978	2,928
Residenza (Lucca vs Altro)	0,653***	1,921	1,587	2,325
Residenza (Massa-Carrara vs Altro)	0,497***	1,644	1,314	2,056
Residenza (Arezzo vs Altro)	0,843***	2,324	1,901	2,840
Residenza (Siena vs Altro)	0,750***	2,116	1,711	2,616
Residenza (Grosseto vs Altro)	0,513***	1,670	1,335	2,090
Residenza (Prato vs Altro)	0,833***	2,300	1,864	2,837
Policy (Tirocini vs ITS e Assegni di Ricerca)	1,020***	2,772	2,334	3,293
Policy (Creazione di Impresa vs ITS e Assegni di ricerca)	-0,571***	0,565	0,383	0,832
Mesi lavorati PRE intervento	0,018***	1,018	1,012	1,025

* significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Numero totale di casi: 16.833

Percentuale di correttezza: 56,6%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

Tabella 42 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 12 mesi, partecipanti over 30.

Variabili Indipendenti	B	Exp(B)	95% C.I. per EXP(B)	
			Inferiore	Superiore
Costante	-2,505***	0,082		
Sesso (Donne vs Uomini)	-0,024	0,976	0,751	1,268
Titolo di studio (nessun titolo/ Elementari/ medie vs Titolo terziario)	-0,509***	0,601	0,419	0,862
Titolo di studio (Secondaria superiore vs Titolo terziario)	-0,767***	0,464	0,318	0,678
Cittadinanza (Italiana vs Non italiana)	-0,295	0,745	0,518	1,071
Residenza (Firenze vs Altro)	0,918	0,466	2,333	0,918
Residenza (Pisa vs Altro)	0,212	0,744	3,803	0,212
Residenza (Livorno vs Altro)	0,395	0,257	1,710	0,395
Residenza (Pistoia vs Altro)	0,856	0,389	2,189	0,856
Residenza (Lucca vs Altro)	0,351	0,290	1,552	0,351
Residenza (Massa-Carrara vs Altro)	0,951	0,415	2,554	0,951
Residenza (Arezzo vs Altro)	0,758	0,500	2,593	0,758
Residenza (Siena vs Altro)	0,812	0,453	2,749	0,812
Residenza (Grosseto vs Altro)	0,684	0,518	2,720	0,684
Residenza (Prato vs Altro)	0,554	0,554	3,002	0,554
Policy (Tirocini vs ITS e Assegni di Ricerca)	1,803***	6,069	2,016	18,274
Policy (Creazione di Impresa vs ITS e Assegni di ricerca)	0,143	1,154	0,377	3,527
Mesi lavorati PRE intervento	0,041***	1,042	1,019	1,065

* significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Numero totale di casi: 2.070

Percentuale di correttezza: 80,4%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

Tabella 43 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 24 mesi, partecipanti under 30.

Variabili Indipendenti	B	Exp(B)	95% C.I.per EXP(B)	
			Inferiore	Superiore
Costante	-2,224***	0,108		
Sesso (Donne vs Uomini)	-0,092***	0,912	0,856	0,972
Titolo di studio (nessun titolo/ Elementari/ medie vs Titolo terziario)	0,008	1,008	0,899	1,129
Titolo di studio (Secondaria superiore vs Titolo terziario)	0,283***	1,327	1,230	1,433
Cittadinanza(Italiana vs Non italiana)	0,031	1,031	0,916	1,162
Residenza (Firenze vs Altro)	0,834***	2,302	1,916	2,766
Residenza (Pisa vs Altro)	0,796***	2,216	1,831	2,683
Residenza (Livorno vs Altro)	0,665***	1,944	1,590	2,375
Residenza (Pistoia vs Altro)	0,878***	2,407	1,978	2,928
Residenza (Lucca vs Altro)	0,653***	1,921	1,587	2,325
Residenza (Massa-Carrara vs Altro)	0,497***	1,644	1,314	2,056
Residenza (Arezzo vs Altro)	0,843***	2,324	1,901	2,840
Residenza (Siena vs Altro)	0,750***	2,116	1,711	2,616
Residenza (Grosseto vs Altro)	0,513***	1,670	1,335	2,090
Residenza (Prato vs Altro)	0,833***	2,300	1,864	2,837
Policy (Tirocini vs ITS e Assegni di Ricerca)	1,020***	2,772	2,334	3,293
Policy (Creazione di Impresa vs ITS e Assegni di ricerca)	-0,571***	0,565	0,383	0,832
Mesi lavorati PRE intervento	0,018***	1,018	1,012	1,025

* significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%*.

Numero totale di casi: 16.833

Percentuale di correttezza:58,6%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

Tabella 44 Risultati della regressione logistica con variabile dipendente Occupazione a 24 mesi, gruppo over 30.

Variabili Indipendenti	B	Exp(B)	95% C.I.per EXP(B)	
			Inferiore	Superiore
Costante	-2,505***	0,082		
Sesso (Donne vs Uomini)	-0,024	0,976	0,751	1,268
Titolo di studio (nessun titolo/ Elementari/ medie vs Titolo terziario)	-0,509***	0,601	0,419	0,862
Titolo di studio (Secondaria superiore vs Titolo terziario)	-0,767***	0,464	0,318	0,678
Cittadinanza(Italiana vs Non italiana)	-0,295	0,745	0,518	1,071
Residenza (Firenze vs Altro)	0,042	1,043	0,466	2,333
Residenza (Pisa vs Altro)	0,520	1,682	0,744	3,803
Residenza (Livorno vs Altro)	-0,411	0,663	0,257	1,710
Residenza (Pistoia vs Altro)	-0,080	0,923	0,389	2,189
Residenza (Lucca vs Altro)	-0,399	0,671	0,290	1,552
Residenza (Massa-Carrara vs Altro)	0,029	1,029	0,415	2,554
Residenza (Arezzo vs Altro)	0,130	1,138	0,500	2,593
Residenza (Siena vs Altro)	0,110	1,116	0,453	2,749
Residenza (Grosseto vs Altro)	0,172	1,188	0,518	2,720
Residenza (Prato vs Altro)	0,255	1,290	0,554	3,002
Policy (Tirocini vs ITS e Assegni di Ricerca)	1,803***	6,069	2,016	18,274
Policy (Creazione di Impresa vs ITS e Assegni di ricerca)	0,143	1,154	0,377	3,527
Mesi lavorati PRE intervento	0,041***	1,042	1,019	1,065

* significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica

Numero totale di casi: 2.070

Percentuale di correttezza:84%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Monitoraggio FSE e IDOL.

Tabella 45 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato era bene organizzata (tempi, logistica, ecc.).

	Valutazioni positive		Valutazioni negative		Totale
A.1.1.2.A	30	53,6%	26	46,4%	56
A.2.1.2.A	8	66,7%	4	33,3%	12
A.2.1.3.A	339	51,3%	322	48,7%	661
A.2.1.7.A	2	33,3%	4	66,7%	6
A.2.1.8.A	12	60,0%	8	40,0%	20

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

Tabella 46 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato era di buona qualità (bravi docenti, contenuti).

	Valutazioni positive		Valutazioni negative		Totale
A.1.1.2.A	30	53,6%	26	46,4%	56
A.2.1.2.A	8	66,7%	4	33,3%	12
A.2.1.3.A	342	52,1%	315	47,9%	657
A.2.1.7.A	2	33,3%	4	66,7%	6
A.2.1.8.A	13	65,0%	7	35,0%	20

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

Tabella 47 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato teneva conto delle esigenze delle donne (conciliazione casa-studio o inserimento nel mercato).

	Valutazioni positive		Valutazioni negative		Totale
A.1.1.2.A	32	57,1%	24	42,9%	56
A.2.1.2.A	7	58,3%	5	41,7%	12
A.2.1.3.A	343	52,6%	309	47,4%	652
A.2.1.7.A	2	33,3%	4	66,7%	6
A.2.1.8.A	10	50,0%	10	50,0%	20

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

Tabella 48 In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato è stata utile per trovare lavoro.

	Valutazioni positive		Valutazioni negative		Totale
A.1.1.2.A	30	53,6%	26	46,4%	56
A.2.1.2.A	8	66,7%	4	33,3%	12
A.2.1.3.A	335	50,8%	324	49,2%	659
A.2.1.7.A	3	50,0%	3	50,0%	6
A.2.1.8.A	9	42,9%	12	57,1%	21

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

Tabella 49 Quali canali ha utilizzato in prevalenza per cercare lavoro? *

	Valore Assoluto	Percentuale
Segnalazione da parte di familiari / amici / conoscenti ai datori lavoro	164	28,8%
Attraverso l'azienda presso cui ho svolto lo stage / tirocinio	189	33,2%
Attraverso la ricerca di lavoro su internet e piattaforme specializzate	381	66,8%
Attraverso la ricerca di lavoro su giornali e riviste specializzate	32	5,6%
Rivolgendosi ad un'agenzia di lavoro interinale (di somministrazione)	112	19,6%
Attraverso un centro per l'impiego pubblico	154	27,0%
In quanto imprenditrice non ho dovuto cercare lavoro	17	3,0%
Totale	1049	184%

*Le intervistate avevano la possibilità di scegliere fino a due opzioni di risposta e la percentuale è stata calcolata sul totale delle persone che hanno risposto alla domanda, ossia 570.

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

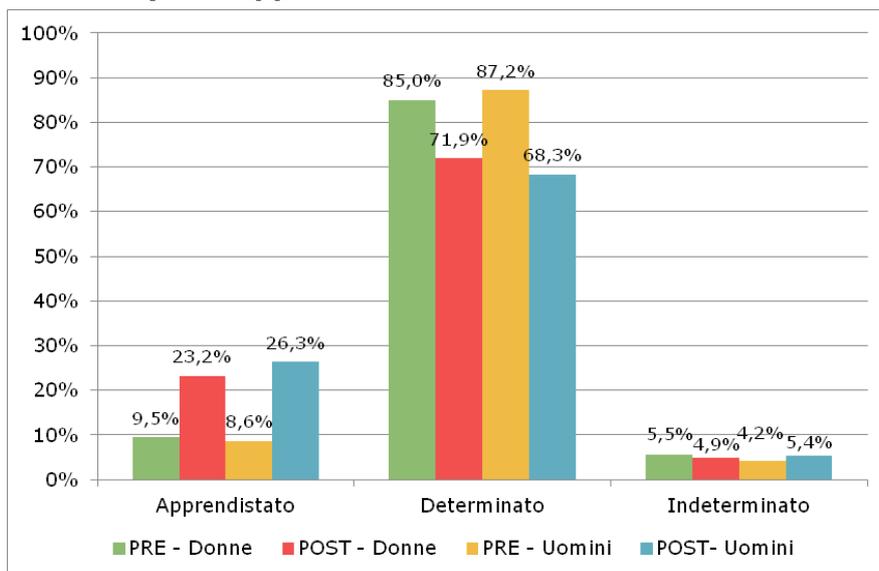
Tabella 50 Come è suddivisa la cura della famiglia e della casa? (valori e % sul totale delle risposte)

	Mai/Raramente		Sempre /Spesso		
	N.	%		%	%
Io stessa	118	17,0%	576	83,0%	100%
Compagno/ Compagna/ Marito/Moglie/ Coinquilino/a	233	39,0%	364	61,0%	100%
Aiuti esterni gratuiti (nonni, parenti, amici, servizi pubblici)	458	67,1%	225	32,9%	100%
Aiuti esterni a pagamento (colf, baby-sitter, altro)	643	94,6%	37	5,4%	100%

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati dell'Indagine sull'occupazione femminile

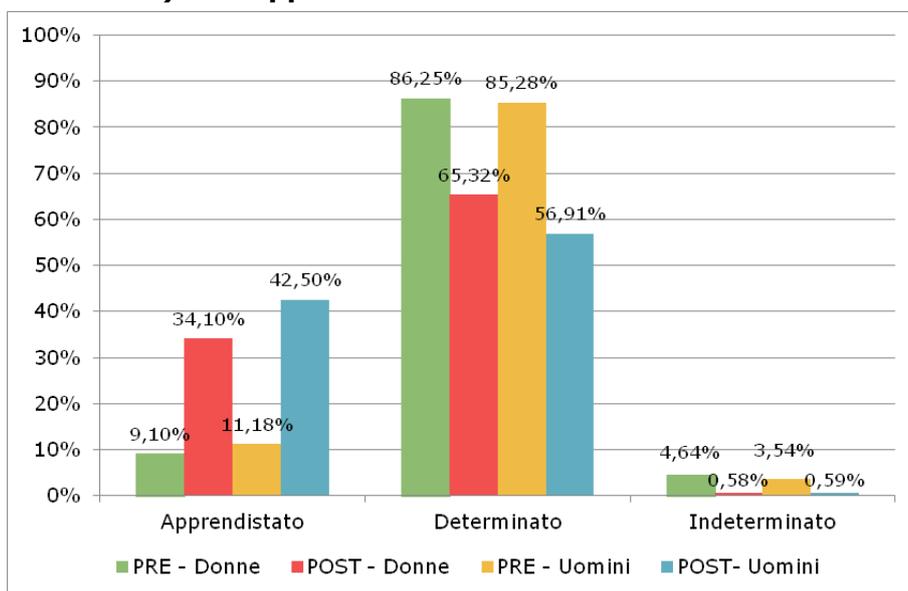
ALLEGATO D – ALTRE FIGURE

Figura 36 Distribuzione del tipo di contratto pre e post intervento FSE per genere (percentuale) – Gruppo 1



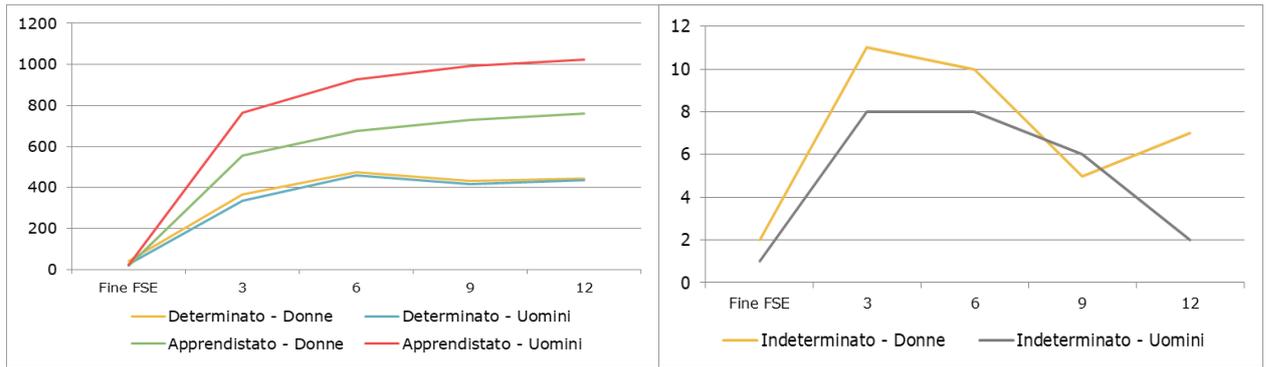
Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL

Figura 37 Distribuzione del tipo di contratto pre e post intervento FSE per genere (percentuale) – Gruppo 2



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL

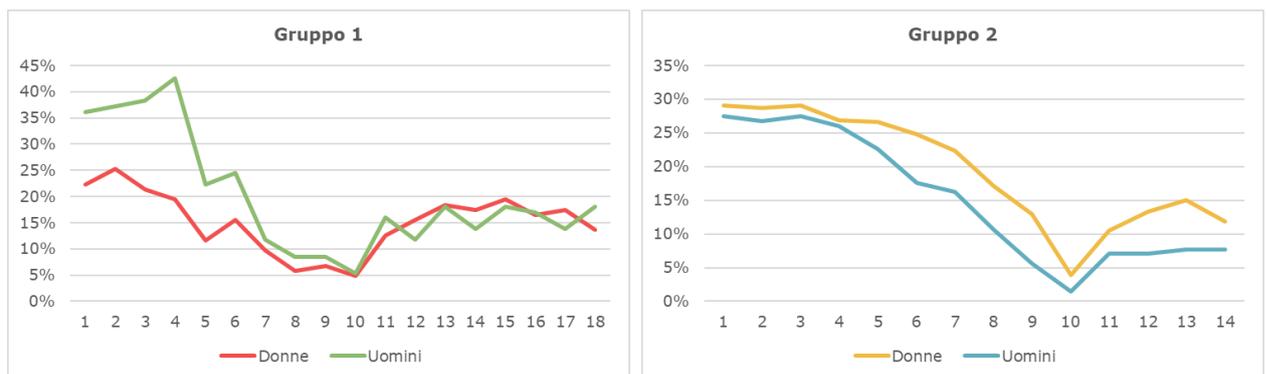
Figura 38 Distribuzione temporale dei tipi di contratto post intervento FSE per trimestre – Gruppo 2*



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL.

*In ordinata è riportato il numero di contratti mentre in ascisse i trimestri successivi alla fine del contratto.

Figura 39 Andamento numero occupati pre (t1-t8) e post (t11-t18) intervento



FSE (percentuale), Creazione di impresa over 30- Gruppo1 e Gruppo 2

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL

Figura 40 Andamento numero occupati pre (t1-t8) e post (t11-t18) intervento



FSE (percentuale), Creazione di impresa under 29 – Gruppo1 e Gruppo 2

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati del Monitoraggio FSE e IDOL

ALLEGATO E - QUESTIONARIO INDAGINE SULLE PARTECIPANTI

Questionario sull'Occupazione Femminile

1. Al momento della sua partecipazione all'attività finanziata dal Fondo Sociale Europeo, quale era la sua posizione lavorativa?
 - Non cercavo lavoro e non studiavo
 - Non cercavo lavoro e studiavo
 - Ero alla ricerca del primo impiego
 - Ero alla ricerca di lavoro ma con precedenti esperienze di lavoro
 - Ero occupata a tempo determinato
 - Ero occupata a tempo indeterminato
 - Ero una lavoratrice autonoma
 - Ero un'imprenditrice

2. Al momento della sua partecipazione all'attività finanziata dal Fondo Sociale Europeo, come era composto il suo nucleo familiare?
 - Sola
 - Sola con altri parenti a casa (es. genitori, nonni)
 - Sola con figli
 - Sola con figli e altri parenti a casa (es. genitori, nonni)
 - Coppia senza figli
 - Coppia senza figli con altri parenti (es. genitori, nonni)
 - Coppia con figli
 - Coppia con figli e con altri parenti (es. genitori, nonni)

3. Quanti figli aveva al momento dell'attività del FSE?
 - 1
 - 2
 - Più di 2

4. La maternità, prima o dopo l'attività del FSE, ha avuto effetti sulla sua carriera lavorativa?
 - Sì, l'ho dovuta interrompere per prendermi cura dei figli
 - Sì, l'ho dovuta interrompere per ragioni di salute legate alla maternità
 - Sì, non mi è stato rinnovato il contratto di lavoro
 - Sì, ho dovuto chiedere un part-time
 - Sì, ha ritardato la mia carriera
 - Sì, per mia scelta ho voluto ridurre il mio impegno di lavoro
 - No, nessun effetto importante
 - No, non ho avuto figli, né prima né dopo l'attività FSE

5. In che misura ritiene che l'attività del POR FSE a cui ha partecipato:

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Era bene organizzata (tempi, logistica, ecc.)				
Era di buona qualità (bravi docenti, contenuti)				
Teneva conto delle esigenze delle donne (conciliazione casa-studio o inserimento nel mercato)				
È stata utile per trovare lavoro				

6. Al termine dell'attività del POR FSE ha cercato lavoro o avviato una sua attività imprenditoriale?

- Sì, ho cercato lavoro assiduamente
- Sì, ho cercato lavoro saltuariamente
- Sì, ho avviato una mia attività imprenditoriale
- No

7. Quali canali ha utilizzato in prevalenza per cercare lavoro? (Max. 2 risposte)

- Segnalazione da parte di familiari / amici / conoscenti ai datori lavoro
- Attraverso l'azienda presso cui ho svolto lo stage / tirocinio
- Attraverso la ricerca di lavoro su internet e piattaforme specializzate
- Attraverso la ricerca di lavoro su giornali e riviste specializzate
- Rivolgendosi ad un'agenzia di lavoro interinale (di somministrazione)
- Attraverso un centro per l'impiego pubblico
- In quanto imprenditrice non ho dovuto cercare lavoro

8. In che misura le seguenti affermazioni rispecchiano la sua esperienza nella ricerca del lavoro?

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Non sapevo / non so a chi rivolgermi, quale canale o struttura consultare				
Avevo / ho una scarsa conoscenza del funzionamento del mercato del lavoro				
Non riuscivo / riesco a cercare lavoro in modo sistematico a causa degli impegni familiari				
Mi sentivo / sento insicura quando andavo / vado ai colloqui di lavoro				
Mi sentivo / sento inadatta a molti lavori				
Mi sentivo / sento impreparata ai lavori proposti				
Ricevevo / ricevo offerte di lavoro inconciliabili con la mia vita familiare				
Ricevevo / ricevo offerte di lavoro inadeguate alle mie aspettative (salario, mansioni)				
Percepivo / percepisco una discriminazione in quanto donna				
Non ho trovato / non trovo un adeguato supporto nei servizi pubblici per l'impiego				
Altro (specificare):				

9. Quali servizi avrebbero potuto aiutarla / la aiuterebbero durante la ricerca del lavoro? (Indicare i 2 principali)

- Servizi specialistici di supporto individuale (coaching, supporto psicologico)
- Servizi di assistenza legale (diritto del lavoro)
- Servizi di supporto alla preparazione del materiale (cv, lettere di presentazione, etc.) richiesto nelle offerte di lavoro e dell'eventuale colloquio di lavoro
- Sostegno alla cura dei famigliari durante la ricerca

- Servizi di orientamento per conoscere meglio le opportunità di lavoro
- Nessuno
- Altro (specificare): _____

10. In che misura le seguenti affermazioni rispecchiano la sua esperienza nell'avvio dell'attività imprenditoriale?

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Non sapevo / non so quali fossero / siano gli step necessari per la creazione di impresa				
Non riuscivo / non riesco ad ottenere i fondi necessari per avviare l'impresa				
Non riuscivo / non riesco a dedicarmi in modo sistematico al mio progetto a causa degli impegni familiari				
Incontravo / incontro una notevole diffidenza dei fornitori e dei consulenti in quanto donna				
Non riuscivo / non riesco a trovare validi corsi di supporto alla creazione di impresa				
Altro (specificare): _____				

11. Adesso quale è la sua posizione lavorativa?

- Non cerco lavoro e non studio
- Non cerco lavoro e studio
- Sono alla ricerca del primo impiego
- Sono alla ricerca di lavoro ma ho precedenti esperienze di lavoro
- Sono occupata a tempo determinato
- Sono occupata a tempo indeterminato
- Sono una lavoratrice autonoma
- Sono un'imprenditrice

12. Il suo è un contratto o un lavoro autonomo a:

- Tempo parziale per mia scelta
- Tempo parziale, ma vorrei il tempo pieno
- Tempo pieno

13. Come è suddivisa la cura della famiglia e della casa? (se si vive da soli non rispondere alla opzione b)

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
a) Io stessa				
b) Compagno/ Compagna/ Marito/Moglie/ Coinquilino/a				
c) Aiuti esterni gratuiti (nonni, parenti, amici, servizi pubblici)				
d) Aiuti esterni a pagamento (colf, baby-sitter, altro)				

14. In base alla sua esperienza recente, selezioni l'affermazione che ritiene corrisponda meglio al suo caso riguardo alla conciliazione vita lavoro:

- Il mio lavoro mi permette di gestire senza problemi gli impegni familiari
- Il mio lavoro mi permette di gestire senza problemi gli impegni familiari grazie all'introduzione dello smart working come modalità di lavoro

- Il mio lavoro non mi permette di gestire senza problemi i miei impegni familiari, devo spesso rinunciare a svago e riposo
- Il mio lavoro non mi permette di gestire senza problemi i miei impegni familiari, devo ridurre il mio impegno lavorativo
- Non ho mai lavorato e non posso rispondere

15. Per quanto riguarda l'occupazione femminile in generale, secondo lei le donne incontrano più difficoltà degli uomini nel mondo del lavoro?

- Sì
- No

16. Quali sono secondo lei, anche in base alla sua esperienza, i motivi principali di quelle difficoltà? (Max 2 scelte)

- La maternità e la necessaria pausa lavorativa
- La maggiore responsabilità delle donne nella cura dei figli e degli anziani
- Discriminazione di genere sul lavoro
- Aspetti culturali che si traducono in consuetudini (es. il ruolo della donna all'interno della famiglia per la cura dei figli, lavori attribuiti alle donne, ecc.)
- Necessità di maggiori politiche che favoriscano la conciliazione vita lavoro
- Necessità di maggiori politiche di orientamento, ricerca e inserimento al lavoro specifiche per le donne
- Altro (specificare) _____

17. Secondo lei, su quali tematiche si dovrebbe intervenire per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro? (Max 2 risposte)

- Rimuovere forme di espressione e di linguaggio esclusivamente al maschile nei bandi di concorso, e in altre attività pubbliche
- Estendere il congedo di paternità obbligatoria
- Incrementare le politiche per l'assistenza all'infanzia (spese pubbliche per asilo nido, scuole materne, centri estivi), per l'assistenza agli anziani e ai disabili
- Introdurre maggiori politiche di orientamento, ricerca e inserimento al lavoro specifiche per le donne
- Adottare le "quote rosa" (numero di donne occupate obbligatoriamente)
- Eliminare la tradizionale divisione dei ruoli nell'affidamento di mansioni e responsabilità lavorative
- Altro (specificare) _____

18. Secondo lei, su quali tematiche si dovrebbe intervenire per favorire l'occupazione femminile e migliorare le condizioni lavorative delle donne? (Max 2 risposte)

- Aprire uno sportello di informazione e aiuto in casi di discriminazione
- Valorizzare la professionalità e i modelli di organizzazione del lavoro femminile
- Promuovere campagne di sensibilizzazione per l'eguaglianza di genere e contro gli stereotipi discriminatori
- Permettere una maggiore flessibilità oraria per favorire la conciliazione di tempi di vita e di lavoro
- Misure di welfare organizzate dalle aziende per favorire la conciliazione vita-lavoro
- Altro (specificare) _____

19. Ulteriori commenti : _____

ALLEGATO F - INTERVISTE AI FUNZIONARI REGIONALI

Data e ora Intervista	Intervistati	Ruolo
16/09/2021	Maria Chiara Montomoli	Responsabile del "Settore Istruzione e formazione professionale (IEFP) e istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS e ITS)"
	Roberto Pagni	Responsabile del "Settore Formazione continua e professioni"
	Stefania Cecchi	Funzionario programmazione del "Settore Istruzione e formazione professionale (IEFP) e istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS e ITS)"
	Elisa Donatini	Responsabile di posizione organizzativa del "Settore Istruzione e formazione professionale (IEFP) e istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS e ITS)"
17/09/2021	Roberto Pagni	Responsabile del "Settore Formazione continua e professioni"
	Elisa Donatini	Responsabile di posizione organizzativa del "Settore Istruzione e formazione professionale (IEFP) e istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS e ITS)"
	Sabina Stefani	Responsabile di posizione organizzativa del "Settore Formazione continua e professioni"
21/09/2021	Carla Gassani	Dipendente ARTI
22/09/2021	Maria Grazia Maestrelli	Consigliera di Parità
24/09/2021	Gabriele Grondoni	Responsabile del "Programmazione in materia di IEFP, apprendistato, tirocini, formazione continua, territoriale e individuale" (modificato a seguito della riorganizzazione del 28.04.2021)
29/09/2021	Daniela Volpi	Responsabile del "Settore Tutela dei consumatori e utenti, politiche di genere, promozione della cultura di pace"
01/10/2021	Cristiana Bruni	Responsabile del "Settore Apprendistato e Tirocini"
06/10/2021	Sonia Nebbiai	Presidente Fondazione ITS TAB
06/10/2021	Olivia Salimbeni	Direttrice dell'impresa "Spazio Reale Formazione Impresa Sociale SRL - ETS"
06/10/2021	Lorenzo Bacci	Responsabile del "Diritto allo studio universitario e sostegno alla ricerca"
06/10/2021	Michaela Rodriguez	Responsabile del CPI di Pisa
26/10/2021	Elena Calistri	Autorità di Gestione del POR FSE
	Michela Toni	Funzionario programmazione dell'Autorità di Gestione del POR FSE