

Le pari opportunità a livello europeo

UN VIAGGIO ATTRAVERSO LE MISURE EUROPEE

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione Europea in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini, nonché di lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso.

La prima parte del capitolo, dopo una panoramica generale della terminologia principale riferita alle pari opportunità a livello europeo, presenta i principali strumenti finanziari che l'Unione Europea ha messo a disposizione attraverso i Fondi strutturali, in particolare il FSE, e altri programmi comunitari, come Progress 2007-2013.

La seconda parte del capitolo presenta un confronto delle varie azioni intraprese in Italia e in altri Paesi europei per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia (asili nido, assegni familiari, congedi, parentali in Europa, part-time). Lo scopo è pertanto offrire una panoramica generale delle best practice attualmente attive a cui ispirarsi e fornire spunti per aumentare la partecipazione femminile al lavoro.

box. 7.1 - Glossario "ABC" delle pari opportunità a livello europeo

A come "ANNO EUROPEO DELLE PARI OPPORTUNITÀ"

Il 2007 è stato l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica nei confronti del diritto all'uguaglianza. Tra i risultati ottenuti più di 430 azioni nazionali e oltre 600 eventi hanno diffuso il messaggio dell'Anno e hanno coinvolto circa 400.000 persone: in questo modo l'Anno europeo ha raggiunto il suo obiettivo¹. In alcuni Paesi, per la prima volta le istituzioni pubbliche a livello nazionale e regionale hanno preso parte a un dialogo con le ONG e con le parti sociali su queste problematiche, dialogo che è continuato anche dopo la conclusione dell'Anno.²

F come "FONDO SOCIALE EUROPEO (FSE)"

Il Fondo Sociale Europeo è uno dei Fondi strutturali finanziati dall'Unione Europea che vengono erogati secondo la procedura a gestione indiretta (decentralizzata): l'interlocutore del destinatario finale (cittadini, imprese, enti...) è l'autorità locale che definisce programmi e misure di finanziamento in accordo con la stessa Commissione e nell'ambito di quadri strategici definiti a livello europeo e nazionale, mentre l'Unione Europea richiede un cofinanziamento degli interventi da parte delle autorità nazionali e regionali.

L'obiettivo generale del FSE è di migliorare l'occupazione e le possibilità di impiego dei cittadini europei. Il Fondo interviene nell'ambito degli obiettivi "Convergenza" e "Competitività regionale e occupazione" e sostiene l'azione degli Stati membri nei seguenti ambiti:

- adattamento dei lavoratori e delle imprese: sistemi di apprendimento permanente, elaborazione e diffusione di modelli innovativi nell'organizzazione del lavoro;
- accesso al mercato del lavoro per inoccupati, donne e immigrati;
- inclusione sociale dei gruppi svantaggiati e lotta contro la discriminazione nel mercato del lavoro;
- valorizzazione del capitale umano mediante la riforma dei sistemi di istruzione e il collegamento in rete degli istituti di istruzione.³

¹ Numerosi eventi paneuropei, che hanno rappresentato il culmine e l'elemento chiave della campagna 2007 per l'Anno Europeo delle Pari Opportunità, sono risultati importanti per diffondere informazioni e per promuovere il messaggio delle pari opportunità in tutta Europa. Ecco alcuni degli eventi più importanti:

- **Summit Europeo sulla Parità** - 30 e 31 gennaio 2007 a Berlino: Primo Summit Europeo sulla Parità, in occasione dell'apertura dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti 2007.
- **Storie di giovani / Il Comitato dei Giovani europei** - Workshop del Comitato giovanile all'Equality Summit (Summit delle pari opportunità) a inizio anno e il 19 novembre a Lisbona al Convegno di fine anno.
- **European Truck Tour 2007** - Quarto viaggio (da aprile ad ottobre) in Europa per 18.000 chilometri in 21 Paesi del camion giallo della campagna UE contro la discriminazione.
- **Open Day il 5 maggio 2007 a Bruxelles** - Incontri e dibattiti tra cittadini dell'Unione Europea sul tema delle pari opportunità.
- **Concorso fotografico europeo per la diversità** - Concorso fotografico per studenti di tutta l'Unione Europea.
- **Premio giornalistico 2007** - Il Premio giornalistico 2007 "Sì alle diversità. No alle discriminazioni." assegnato dall'Unione europea.
- **Concorso creativo MTV rivisto** - Concorso via Internet che era aperto a tutti i cittadini europei e ha accolto tutti i tipi di materiale visivo in grado di essere caricato on-line.
- **Summit europeo sulla Parità** - La Presidenza francese del Consiglio dell'Unione europea ha organizzato il 29 e il 30 settembre 2008 il secondo vertice sulle pari opportunità, a Parigi. Per consultare l'elenco completo delle iniziative realizzate per l'Anno europeo delle pari opportunità accedere alla seguente pagina internet: http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?&page_id=411

² L'Anno ha ottenuto enormi risultati per quanto riguarda i processi "dietro le quinte", che sono fondamentali per portare in primo piano l'uguaglianza nella vita europea. Una parte importante della preparazione e dell'implementazione dell'Anno è stata la nomina da parte dell'autorità nazionale di ogni Paese di un unico punto di contatto, con il compito di stabilire una strategia nazionale riguardante tutte le sfide comprese nella lotta contro ogni motivo di discriminazione inserito nell'**Articolo 13 del Trattato di Amsterdam**, e perciò previsto dall'Anno, come sesso, origine razziale o etnica, religione o credo, inabilità, età od orientamento sessuale. Ciò è stato fatto in collaborazione con la società civile, le parti sociali e altre istituzioni governative. Le modalità per raggiungere questi obiettivi di uguaglianza e per garantire il rispetto dell'Articolo 13 verranno decise a livello nazionale da ogni singolo paese. La Commissione Europea, dal canto suo, promuoverà un intenso dialogo trasversale a livello europeo, consentendo agli attori di scambiarsi esperienze e di sviluppare approcci comuni a problemi comuni. I **Summit Annuali sull'Uguaglianza** daranno la possibilità di collaborare per la gestione di quest'attività, conferendole un indirizzo ed efficacia. Infine, l'Anno Europeo è stato utile per portare in primo piano le problematiche principali, come la discriminazione multipla e la diversità sul luogo di lavoro

Fonte: sito della Commissione Europea dedicato all'Anno Europeo delle Pari Opportunità: http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?&page_id=19

³ Sito del Fondo Sociale Europeo: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_it.htm

G come "GENDER (GENERE)"

Questo concetto, impiegato originariamente nei paesi anglosassoni, si riferisce alle differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono apprese, recepite, assimilate, che possono cambiare con i tempi e che presentano notevoli variazioni tra differenti gruppi sociali o all'interno della stessa cultura.

M come "MAINSTREAMING"

Letteralmente "mettere al centro della corrente". Viene definito dalla Commissione Europea come una prassi corrente, cioè una modalità costante di lavoro che include in ogni iniziativa pubblica o privata l'applicazione di condizioni di pari opportunità. Attuare una politica di "**mainstreaming**" comporta un approccio strategico che consiste da un lato nell'applicare la parità a un raggio più ampio possibile di settori e, dall'altro lato, tenere conto della prospettiva di genere nell'elaborazione delle politiche comunitarie.

Con il termine "**gender mainstreaming**" si intende il principio secondo il quale le pari opportunità devono essere integrate in tutte le politiche e azioni comunitarie e tutte le decisioni devono essere valutate anche nel loro impatto differenziato sulla vita delle donne e degli uomini.

M come "MENTORING"

Il "mentoring" per le neo imprenditrici è uno strumento di apprendimento delle capacità manageriali attraverso la condivisione di conoscenze ed esperienze con un'imprenditrice esperta che, avendo una posizione già affermata sul mercato, è in grado di fornire suggerimenti sulla gestione dell'impresa sia dal punto di vista tecnico sia personale (anche emotivo). Nel rapporto tra le due aziende i benefici non sono solo per la neo imprenditrice, ma anche per l'imprenditrice "mentore", la quale viene a contatto con problematiche e metodologie nuove, che possono arricchirla professionalmente.

Il servizio di "mentoring" in Piemonte è realizzato dalla Regione Piemonte, in collaborazione con Unioncamere Piemonte, ai sensi della Legge 215/92.⁴

P come "PIANO OPERATIVO REGIONALE 2007-2013 (POR FSE Regione Piemonte)"

La programmazione dei Fondi strutturali prevede che sia redatto e approvato dai singoli governi e dalla Commissione stessa un Quadro Strategico Nazionale⁵ dal quale discendono i programmi regionali. La Regione Piemonte ha di conseguenza redatto i propri piani operativi, tra cui il Piano Operativo Regionale a valere sul FSE 2007-2013 (POR FSE)⁶. Si tratta di un documento che si compone di: analisi di contesto, valutazioni propedeutiche alla strategia, strategia, priorità di intervento, modalità di attuazione, disposizioni finanziarie.

Il POR 2007-2013, in attuazione degli interventi del Fondo Sociale Europeo, intende qualificare la capacità lavorativa della popolazione mediante sei assi d'intervento: adattabilità, occupabilità, inclusione sociale, capitale umano, transnazionalità e interregionalità, assistenza tecnica. I diversi interventi del POR-FSE sono attuati attraverso:

⁴ Fonte Unioncamere Piemonte – Regione Piemonte

Anche nel 2007 la Regione Piemonte ha attivato tale servizio di "**Mentoring**", per un periodo di 12 mesi, coinvolgendo 14 imprese "mentori" ed altrettante neo imprese su tutto il territorio piemontese. Tramite i Comitati provinciali per l'imprenditoria femminile sono state individuate le mentori, quindi, in collaborazione con gli sportelli delle misure D3, sono state contattate neoimprenditrici che svolgessero la stessa attività. Sono 14 le aziende mentori che hanno assistito altrettante aziende di neoimprenditrici, appartenenti ai settori più diversi: dalla consulenza aziendale a quella ambientale, passando da parrucchiere ed estetiste fino all'editoria, all'abbigliamento, al commercio al dettaglio, eccetera. Con il programma regionale sono stati creati:

- 152 sportelli su tutto il territorio piemontese nell'ambito dell'assistenza e consulenza ad imprese a rischio di continuità

- 48 sportelli su tutto il territorio piemontese che forniscono assistenza alle imprese che vogliono usufruire delle misure di flessibilità di orario (Legge 53/2000).

⁵ Sito del Quadro Strategico nazionale: <http://www.dps.mef.gov.it/qsn/qsn.asp>

⁶ POR FSE approvato dalla Commissione Europea con decisione C (2007) 5464 del 6 novembre 2007 consultabile all'indirizzo: http://www.regione.piemonte.it/europa/dwd/por_fse_piemonte.pdf

- azioni a regia regionale;
- azioni con assegnazione delle risorse alle Province quali soggetti attuatori;
- avvisi pubblici (bandi) per presentazione progetti.

P come "PROGRESS 2007-2013"

Progress è un programma comunitario a gestione diretta⁷ che si prefigge di fornire un aiuto finanziario all'attuazione degli obiettivi dell'Unione europea nel settore dell'occupazione e degli affari sociali. Le attività di analisi e di apprendimento reciproco, le attività di sensibilizzazione e di diffusione, nonché l'aiuto agli operatori principali vengono finanziati tramite PROGRESS che dispone di un bilancio pari a 743 milioni di euro per il periodo 2007-2013. Il programma si articola in cinque sezioni distinte corrispondenti ai cinque grandi settori di attività: occupazione, protezione e inserimento sociale, condizioni di lavoro, lotta contro la discriminazione e la diversità, nonché uguaglianza fra donne e uomini.

R come "RELAZIONE INTERMEDIA DELLA COMMISSIONE EUROPEA 2008"

Il 3 ottobre 2008 la Commissione Europea ha realizzato una relazione intermedia della tabella di marcia, presentata al Parlamento Europeo, al Consiglio Europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Si tratta di una relazione di medio termine per monitorare i progressi fatti per raggiungere gli obiettivi di Barcellona nel periodo 2006-2010 a riguardo delle strutture di assistenza per bambini in età pre-scolare.⁸

Inoltre, sempre a inizio ottobre, la Commissione Europea ha presentato al Parlamento Europeo e al Consiglio Europeo alcune proposte di revisione di Direttive sulle pari opportunità.⁹ Le proposte saranno discusse nell'ambito della procedura di codecisione dal Parlamento Europeo e dagli Stati membri a livello di Consiglio (maggioranza qualificata) e si spera che sia possibile raggiungere un accordo nel corso del 2009. A questo punto i Paesi dell'UE avranno due anni per recepire la normativa nella legislazione nazionale.

⁷ La Commissione Europea eroga direttamente le sovvenzioni, attraverso programmi con cofinanziamenti comunitari per la realizzazione di progetti specifici, a differenti attori (organizzazioni pubbliche o private) che si interfacciano direttamente con le istituzioni comunitarie per definirne la gestione. Sito del Programma Comunitario per l'occupazione e la solidarietà Progress 2007 2013: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html Per ulteriori informazioni: <http://europa.eu/scadplus/leg/it/cha/c11332.htm>

⁸ Durante il summit a Barcellona nel 2002 il Consiglio Europeo aveva predisposto i seguenti obiettivi di assistenza ai bambini da raggiungere entro il 2010:

- almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni e la scuola dell'obbligo
- almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni

⁹ - *Revisione della Direttiva 1992/85/CEE* in merito all'introduzione di misure che possano creare migliori condizioni per il **congedo di maternità**: la proposta della Commissione è di portare il periodo minimo di congedo da 14 a 18 settimane con retribuzione al 100%. Le donne potranno godere di maggiore flessibilità per quanto riguarda la parte non obbligatoria del congedo (prima o dopo la nascita) e pertanto non saranno costrette a beneficiare di una parte specifica del congedo prima della nascita, come accade attualmente in alcuni Stati membri. Per scaricare la proposta di revisione della direttiva 1992/85/CEE accedere alla pagina: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=404&furtherNews=yes>

- *Revisione della Direttiva 1986/613/CEE* del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della **parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale**. In base alla proposta, le **lavoratrici autonome** godranno degli stessi diritti di accesso al congedo maternità delle lavoratrici dipendenti, ma su base volontaria (in sostituzione delle disposizioni della direttiva attualmente in vigore, 86/613/CEE). Al tempo stesso, i coniugi e i conviventi (riconosciuti come tali in base alla legislazione nazionale) che lavorano a titolo informale nell'ambito di una piccola impresa familiare come un'azienda agricola o uno studio medico (i cosiddetti "coniugi collaboratori") avranno accesso, su richiesta, a una copertura di sicurezza sociale per un livello almeno equivalente a quello dei lavoratori autonomi. Per scaricare la proposta di revisione della direttiva 1986/613/CEE accedere alla pagina: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=404&furtherNews=yes>

- *Revisione della Direttiva 1996/34/CEE*. Il 17 settembre 2008 le parti sociali a livello europeo hanno avviato negoziati sul **congedo maternità** per rivedere la legislazione comunitaria esistente in materia (direttiva 96/34/CE), basata a sua volta su un accordo quadro stipulato fra i datori di lavoro europei e i rappresentanti dei sindacati. L'obiettivo è quello di concludere i negoziati entro nove mesi (giugno 2009). A lungo termine la Commissione desidererebbe inoltre migliorare le condizioni di altri tipi di congedo familiare, quali il **congedo paternità** (un breve periodo di congedo destinato ai padri al momento della nascita o dell'adozione di un figlio), il **congedo per adozione** (congedo analogo al congedo maternità al momento dell'adozione di un figlio) e il **congedo filiale** (per occuparsi dei familiari a carico).

R come "ROAD MAP / TABELLA DI MARCIA (2006-2010)"

La tabella di marcia 2006/2010 ha lo scopo di far progredire il programma sulle pari opportunità fra le donne e gli uomini. Individua sei settori prioritari e per ciascuno di essi alcuni obiettivi e azioni chiave per facilitarne la realizzazione:

1. un'indipendenza economica uguale per le donne e per gli uomini;
2. la conciliazione della vita privata e professionale;
3. una rappresentanza uguale nell'assunzione delle decisioni;
4. l'eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere;
5. l'eliminazione degli stereotipi legati al genere;
6. la promozione delle parità nelle politiche esterne e di sviluppo.

S come "STOP ALLA DISCRIMINAZIONE"

L'UE continua l'opera di sensibilizzazione al diritto a una vita senza discriminazioni attraverso la campagna "Stop alla Discriminazione", condotta dalla Direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità e finanziata tramite PROGRESS. Nel 2008, "Stop alla Discriminazione" continua a far conoscere la legislazione esistente e a combattere la discriminazione, oltre a promuovere i vantaggi della diversità all'interno dell'UE.¹⁰

Finanziamenti europei a favore delle Pari Opportunità

Le politiche di pari opportunità hanno subito una evoluzione positiva grazie all'azione dell'Unione Europea in termini di legislazione, finanziamenti e indirizzi di programmazione.

In particolare, le pari opportunità sono state assunte come obiettivi trasversali e obbligatori a molti programmi comunitari sia a gestione indiretta, come i Fondi strutturali, sia a gestione diretta, come Progress.

A) IL FONDO SOCIALE EUROPEO (FSE)

Il Fondo Sociale Europeo (FSE) fa parte della programmazione dei Fondi strutturali ed è attuato in linea con la strategia europea per l'occupazione¹¹.

¹⁰ La campagna informativa "**Sì alle diversità. No alle discriminazioni**" è condotta dalla Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità della Commissione europea e viene finanziata tramite PROGRESS, il programma d'azione comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale. Attiva in tutti e 27 gli Stati membri dell'UE, la campagna mira a sensibilizzare in merito alla discriminazione, a informare sulle leggi a disposizione per combatterla e a promuovere i benefici della diversità. Il suo obiettivo è combattere le discriminazioni basate sulla razza o sull'origine etnica in qualsiasi situazione (vietate in base alla direttiva 2000/43/CE sulla parità di trattamento delle persone) e su età, handicap, orientamento sessuale, religione o convinzioni personali sul posto di lavoro (vietate in base alla direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione). Le misure volte a combattere le discriminazioni di genere sono previste nell'ambito di altre iniziative comunitarie finanziate tramite PROGRESS.

¹¹ Approvato con Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento e del Consiglio del 5 luglio 2006.

Fonte: sito della Commissione Europea dedicato al Fondo Sociale Europeo: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_it.htm

1. Quali sono gli obiettivi del FSE?

I compiti e il campo d'applicazione del FSE per il periodo 2007-2013 prevedono disposizioni specifiche relative ai tipi di attività che possono essere finanziate per sostenere l'azione degli Stati membri per:

- raggiungere la piena occupazione;
- migliorare la qualità e la produttività del lavoro;
- promuovere l'inserimento sociale (in particolare l'accesso al lavoro delle persone svantaggiate);
- ridurre le disparità nazionali, regionali e locali in materia di occupazione.

Il FSE interviene nell'ambito degli obiettivi "**Convergenza**" e "**Competitività regionale e Occupazione**" e sostiene varie azioni negli Stati membri sulla base delle seguenti priorità:

Il FSE interviene nell'ambito degli obiettivi "**Convergenza**" e "**Competitività regionale e Occupazione**" e sostiene varie azioni negli Stati membri sulla base delle seguenti priorità:

- aumentare la capacità di adattamento dei lavoratori delle imprese e degli imprenditori, al fine di migliorare tempestivamente la gestione positiva dei cambiamenti economici;
- migliorare l'accesso al posto di lavoro e l'inserimento duraturo sul mercato del lavoro per chi è in cerca di lavoro e per le persone non attive;
- prevenire la disoccupazione, segnatamente quella di lunga durata e quella dei giovani;
- incoraggiare l'invecchiamento attivo e prolungare la vita attiva;
- aumentare la partecipazione al mercato del lavoro;
- migliorare l'inserimento sociale delle persone svantaggiate in vista di un loro inserimento duraturo nel mondo del lavoro;
- lottare contro tutte le forme di discriminazione sul mercato del lavoro;
- migliorare e aumentare il capitale umano;
- promuovere le partnership.

Inoltre, per l'obiettivo "**Convergenza**", il FSE sostiene le seguenti priorità:

- potenziamento degli investimenti in capitale umano, con riforme in materia di istruzione e di formazione, aumento della partecipazione nei settori dell'istruzione e della formazione lungo l'intero arco della vita, nonché sviluppo del potenziale umano nel settore della ricerca e dell'innovazione;
- rafforzamento della capacità e dell'efficacia istituzionali, allo scopo di contribuire al buon governo.

2. Le pari opportunità all'interno del FSE

L'importanza dell'uguaglianza di genere nell'occupazione è rispecchiata nel programma del FSE per il periodo 2007-2013. Sono previsti due approcci:

- l'integrazione trasversale delle pari opportunità, che incorpora la dimensione di genere in tutte le priorità del FSE;
- azioni specifiche volte a inserire e mantenere le donne nel mondo del lavoro.

L'approccio dell'integrazione trasversale richiede un'attenzione particolare nei confronti delle pari opportunità nelle fasi di programmazione e attuazione di tutte le attività del FSE. Ove possibile, esse sostengono l'inserimento delle donne nell'occupazione e l'eliminazione dei differenziali retributivi. Le azioni specifiche si occupano direttamente dell'occupazione femminile, ad esempio concentrandosi su un gruppo specifico, quali le immigrate o le imprenditrici. Oltre a promuovere le pari opportunità, il fine di questa priorità del FSE è sostenere l'obiettivo di Lisbona che persegue l'aumento del livello medio della partecipazione femminile alla forza lavoro fino al 60% entro il 2010. Come contributo al raggiungimento di questi obiettivi, il FSE finanzia negli Stati membri attività che promuovano l'occupazione femminile, ivi inclusi progetti che:

- promuovano l'accesso e la partecipazione delle donne a tutti i livelli del mercato del lavoro, aiutino a colmare il divario retributivo e sostengano l'indipendenza economica delle donne;
- incoraggino le imprenditrici e la partecipazione femminile nel campo della scienza e della tecnologia, in particolare in posizioni dirigenziali;
- lottino contro gli stereotipi di genere nella selezione del personale e nelle professioni e promuovano l'apprendimento permanente;
- riconcilino il lavoro e la vita familiare e offrano sostegno a strutture di custodia dei bambini e di assistenza ai familiari a carico; sostengano l'integrazione delle donne immigrate nel mondo del lavoro.

3. Partecipare alle azioni del FSE attraverso il POR FSE Regione Piemonte

Il FSE non finanzia i progetti direttamente da Bruxelles. Ciascuno Stato membro o Regione concorda, insieme alla Commissione europea, un programma operativo per ottenere i finanziamenti durante il periodo 2007-2013. I programmi operativi definiscono le priorità di intervento del FSE e gli obiettivi.

Il Programma Operativo della Regione Piemonte per il FSE (POR FES)¹², in attuazione degli interventi del Fondo Sociale Europeo, intende qualificare la capacità lavorativa della popolazione. Suddivisi in sei assi d'intervento persegue i seguenti obiettivi: sviluppare sistemi di formazione continua per sostenere e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza; migliorare

¹² POR FSE approvato dalla Commissione Europea con decisione C (2007) 5464 del 6 novembre 2007 consultabile al sito: http://www.regione.piemonte.it/europa/dwd/por_fse_piemonte.pdf

l'organizzazione e la qualità del lavoro per favorire l'innovazione e la produttività; sviluppare politiche e servizi per la competitività e l'imprenditorialità; aumentare l'efficienza e dell'efficacia delle istituzioni del mercato del lavoro; migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere; attuare politiche attive in grado di favorire l'occupazione; creare percorsi per il reinserimento dei soggetti svantaggiati; riformare i sistemi di formazione e istruzione con particolare attenzione all'orientamento; creazione di reti tra università, centri di ricerca e mondo produttivo con particolare attenzione alla ricerca e all'innovazione.

La dotazione finanziaria (suddivisa nei 7 anni 2007-2013) è di circa 1 miliardo e 7 milioni di euro, data dalla somma dei fondi comunitari e dei cofinanziamenti nazionali e regionali e suddivisa tra i sei assi di intervento previsti.

Piano finanziario del Programma Operativo Regione Piemonte FSE per asse prioritario

ASSI	Peso assi	Quota totale	Quota FSE comunitario 39,42%	Contropartita statale 46,55%	Contropartita regionale 14,03%
I - Adattabilità	25%	251.963.112	99.320.967	117.281.030	35.361.115
II - Occupabilità	26%	262.041.635	103.293.806	121.972.271	36.775.558
III - Inclusione sociale	8%	80.628.197	31.782.710	37.529.930	11.315.557
IV - Capitale Umano	34%	342.669.830	135.076.515	159.502.199	48.091.116
V-Transnazionalità e interregionalità	3%	30.235.574	11.918.516	14.073.724	4.243.334
VI - Assistenza tecnica	4%	40.314.098	15.891.355	18.764.965	5.657.778
TOTALE	100%	1.007.852.446	397.283.869	469.124.119	141.444.458

Si qualificano come potenziali **beneficiari** la Regione Piemonte e i suoi enti strumentali, le Province, i Comuni, altri Enti pubblici, strutture formative accreditate per l'inserimento lavorativo di giovani e adulti. Figurano quali ulteriori beneficiari le imprese, le rappresentanze di categoria, le istituzioni scolastiche e universitarie, le agenzie formative, gli istituti e organismi di parità.

Si configurano invece quali **destinatari** degli interventi gli inoccupati/disoccupati, gli inattivi, i soggetti in CIGS e in mobilità, gli occupati, le imprese alla ricerca di specifiche professionalità.

4. Le pari opportunità all'interno del POR FSE Regione Piemonte 2007-2013

La Regione Piemonte ritiene prioritarie le politiche di pari opportunità e intende dedicare i fondi strutturali al contrasto delle discriminazioni di genere per perseguire l'obiettivo di una società fondata su valori di equità, non discriminazione e responsabilità sociale degli attori pubblici e privati.

Le azioni specifiche in tema di pari opportunità al femminile si inseriscono all'interno dell'Asse II "Occupabilità" e nell'obiettivo specifico F (vedasi tabella).

ASSE	Obiettivo specifico comune	Attività previste
Asse II Occupabilità	f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	Interventi per l'aumento e la qualificazione dell'occupazione femminile
		Interventi di conciliazione tra vita familiare e professionale
		Progetti per la condivisione delle responsabilità tra i generi
		Azioni per la promozione della cultura di parità

In relazione alla componente femminile dell'occupazione, priorità assoluta va attribuita alle politiche di conciliazione tese a fare sì che una quota crescente di donne decida di entrare e restare sul mercato del lavoro anche successivamente alla nascita dei figli e/o all'insorgenza di esigenze di cura parentale di anziani o persone affette da disabilità. In aggiunta agli interventi dell'Asse "Adattabilità", appare necessario definire strumenti che, da un lato, favoriscano il ricorso ai servizi di assistenza per i figli e, dall'altro lato, sostengano una maggiore condivisione tra i generi delle responsabilità familiari. Dal momento che tra le cause ostative alla piena adozione del concetto di parità vi sono anche fattori culturali diffusi nel sistema economico e nella società civile, appare importante affiancare alle azioni direttamente rivolte alle persone/imprese anche specifiche iniziative di sensibilizzazione che privilegino i "target" dai quali sono attendibili i maggiori impatti di prospettiva (aziende e loro rappresentanze, lavoratori, istituzioni scolastiche).

B) PROGRESS (2007/2013)

Progress è il programma comunitario che finanzia attività di analisi, di apprendimento reciproco, di sensibilizzazione, di diffusione e di sostegno agli operatori principali in materia di occupazione e solidarietà sociale¹³.

1. I settori di attività e le azioni previste da Progress

Il programma è suddiviso nelle seguenti cinque sezioni che corrispondono ai cinque grandi settori di attività¹⁴.

- 1) Occupazione
- 2) Protezione sociale e integrazione
- 3) Condizioni di lavoro
- 4) Diversità e lotta contro la discriminazione
- 5) Parità fra uomini e donne

¹³ Decisione n.1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 2006, che stabilisce un programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale – PROGRESS [Gazzetta Ufficiale L 315 del 15/11/2006]

¹⁴ Sito del Programma Comunitario per l'occupazione e la solidarietà Progress 2007 2013
http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html
 Per ulteriori informazioni: <http://europa.eu/scadplus/leg/it/cha/c11332.htm>

2. Le pari opportunità all'interno di Progress

Nel dettaglio la 5ª sezione "Parità fra uomini e donne" sostiene l'applicazione efficace del principio della parità e promuove l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie attraverso le seguenti azioni:

- a) migliorare la comprensione della situazione relativa alle questioni di genere e all'integrazione della dimensione di genere, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e, se del caso, indicatori, nonché valutando l'efficacia e l'impatto della legislazione, delle politiche e delle prassi in vigore;
- b) sostenere l'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità fra uomini e donne mediante un monitoraggio efficace, l'organizzazione di seminari destinati a coloro che sono attivi nel settore e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati nelle questioni relative alla parità;
- c) sensibilizzare, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche relative alla parità fra uomini e donne e all'integrazione di genere, anche tra le parti sociali, le ONG e gli altri soggetti interessati;
- d) sviluppare la capacità delle principali reti di livello europeo di sostenere e sviluppare ulteriormente gli obiettivi politici comunitari e le strategie in materia di parità fra uomini e donne.

3. Qual è il contributo finanziario?

I tipi di attività possono essere finanziati mediante:

- a) un contratto di servizi aggiudicato tramite gara d'appalto;
- b) un sostegno parziale assegnato tramite un invito a presentare proposte. In questo caso il cofinanziamento comunitario non può superare, in linea generale, l'80% della spesa totale sostenuta dal beneficiario. Un sostegno finanziario superiore a questo massimale può essere concesso solo in circostanze eccezionali e dopo attento esame.

Dotazione finanziaria Progress 2007-2013

Sezione	Peso per sezione	Ammontare
I: Occupazione	23 %	170.947.500
II: Protezione sociale e integrazione	30%	222.975.000
III: Condizioni di lavoro	10%	74.325.000
IV: Diversità e lotta contro discriminazione	23%	170.947.500
V: Parità fra uomini e donne	12%	89.190.000
VI: Spese di gestione del programma	2%	14.865.000
TOTALE	100%	743.250.000

4. Quali sono i possibili beneficiari?

L'accesso al programma è aperto a tutti gli organismi, operatori e istituzioni pubblici e/o privati:

- a) Stati membri;
- b) Servizi pubblici dell'occupazione e relative agenzie;
- c) Autorità regionali e locali;
- d) Organismi specializzati previsti dalla normativa comunitaria;
- e) Parti sociali;
- f) ONG, in particolare quelle organizzate a livello europeo;
- g) Istituti di istruzione superiore e istituti di ricerca;
- h) Esperti di valutazione;
- i) Istituti statistici nazionali;
- j) Mezzi di comunicazione.

Il programma è aperto alla partecipazione dei seguenti paesi:

- i Paesi EFTA/SEE, in conformità delle condizioni stabilite dall'accordo SEE,
- i Paesi in fase di adesione e i Paesi candidati associati all'Unione europea, nonché i Paesi dei Balcani occidentali che partecipano al processo di stabilizzazione e associazione.

L'Italia a confronto con i Paesi europei

Le elaborazioni di dati riportate in questa pubblicazione mettono in rilievo come siano poche le imprese governate da donne nel territorio nazionale. Mediamente è "in rosa" solo un'impresa su 4. Questo fenomeno non riguarda solo l'Italia ma anche gran parte dei Paesi europei. In Europa solo il 66% delle donne con figli a carico lavora, rispetto al 92% degli uomini. Le ragioni sono da ricercarsi nella scarsa disponibilità di strumenti di conciliazione famiglia-lavoro, fondamentali nella fascia di età 25-40 anni, periodo in cui una donna è portata ad effettuare scelte di fertilità piuttosto che di carriera. Ciò non dovrebbe accadere: a meno di dodici mesi dall'anno delle Pari Opportunità (il 2007), pur in presenza di significativi progressi dal punto di vista dell'accesso delle donne al mercato del lavoro, molto può ancora essere fatto per equiparare le possibilità di crescita professionale di uomini e donne. La maternità non deve essere vista come un ostacolo al mercato del lavoro; anzi è opportuno incoraggiare le scelte di fertilità per far fronte al decremento demografico e ai problemi che ne conseguono.

L'Italia, insieme alla Spagna, registra il più basso tasso di fecondità in Europa: solo 1,2 figli per donna. Le donne europee inoltre hanno il loro primo figlio sempre più tardi (oggi in media a più di 28 anni). Per questi motivi riteniamo possa essere utile passare in rassegna le "best practice" europee, vale a dire i Paesi europei che meglio si distinguono per offerta di servizi all'infanzia, disponibilità di posti in asili nido, assegni familiari, congedi di maternità e part-time.

Va sottolineato infine che le lavoratrici autonome, tra cui le imprenditrici, hanno a disposizione meno strumenti delle lavoratrici dipendenti per conciliare la vita personale con quella lavorativa.

Gli asili nido

Per il 2010, oltre all'importante obiettivo della Strategia di Lisbona, i leader dell'Unione Europea si sono impegnati a raggiungere una copertura di scuole materne del 90% e di asili nido del 33%. Si stima che, se si riuscisse a raggiungere tale traguardo, la partecipazione femminile al mercato del lavoro salirebbe al 54%.

Italia, Finlandia, Germania, Irlanda, Cipro, Estonia, Lettonia sono lontani dal raggiungere il secondo obiettivo a differenza di Olanda, Belgio, Spagna, Danimarca¹⁵ e Svezia che si distinguono per la numerosa presenza di nidi.

Per cercare di implementare i servizi per l'infanzia, l'Ue si è prefissata l'obiettivo di fornire un finanziamento di circa mezzo miliardo di euro ai vari Paesi frazionato fino al 2013.

¹⁵ La copertura di posti in asili nido in Danimarca arriva al 60% della domanda.

In **Belgio** le famiglie possono contare su numerose "crèches" (scuole materne pubbliche).

Come in altri paesi europei, viene data priorità ai bambini nelle cui famiglie entrambi i genitori lavorano a tempo pieno. Inoltre è necessario prenotare un posto molto tempo prima. Addirittura nel quarto mese di gravidanza è previsto un colloquio con i genitori in cui viene concordata la data nella quale il bimbo inizierà la sua nuova esperienza e il numero di giorni a settimana in cui usufruirà del servizio. La conferma definitiva deve essere inviata entro il settimo mese di gestazione. Questi scrupolosi adempimenti burocratici garantiscono però personale qualificato e strutture aperte tutti i giorni feriali dalle 7 alle 18. Infine si può contare su un contributo statale giornaliero e riduzioni per i genitori con più bimbi in asilo.

La **Svezia** è un esempio in termini di strumenti di conciliazione famiglia-lavoro. Circa l'85% dei bambini in età prescolastica (tra i 2 e i 5 anni) ha un posto in asilo. Le famiglie ricorrono con entusiasmo a questa possibilità anche per la sua convenienza sul piano economico. Il costo del servizio per il primo figlio è pari al 3% del reddito, per il secondo del 2%, per il terzo dell'1%, per il quarto è gratuito. Questi dati giustificano dunque un tasso di fertilità che nel 2005 corrispondeva quasi a 1,8 figli per donna e un tasso di occupazione femminile nettamente al di sopra della media europea (oltre il 70%).

Insieme ai Paesi scandinavi la **Francia** si distingue per la disponibilità di servizi all'infanzia. Sono presenti nidi aperti tutto il giorno e altri che invece ospitano i bimbi solo per alcune ore (*halte gardenie*). La maggior parte di queste strutture sono completamente gratuite: un notevole vantaggio per le giovani coppie che non dispongono ancora di un reddito elevato.

Al terzo mese di vita, i genitori possono inserire il bimbo in un crèches, asilo nido pubblico o privato aperto ben 11 ore al giorno e chiuso solo un mese all'anno nel periodo estivo.

Nel caso in cui si preferisca lasciare il bimbo fra le mura domestiche, un'alternativa interessante è costituita dalle "assistantes maternelles" che possono badare contemporaneamente nello stesso luogo fino a un massimo di cinque bambini. Sottoinsieme di questa categoria professionale sono le "crèches parentales", organizzazioni non-profit di genitori che gestiscono *assistantes maternelles* qualificate con l'obiettivo di dividere i costi e fornire viveri e attrezzature alle badanti.

L'**Italia** purtroppo non eccelle per la disponibilità di posti in asili nido. Francesco Zullino ha curato un'indagine per la Banca d'Italia da cui è emerso che meno del 20% delle famiglie con bimbi in età prescolastica ne usufruisce.

Molti ritengono il servizio troppo costoso se paragonato alla qualità e decidono di badare loro direttamente (60,8%). Nel caso in cui la madre lavori si registra che il 34% di bimbi va all'asilo e il 31,2% sta con i nonni. Quest'ultima soluzione oggi è quella più utilizzata ma l'allungamento

dell'età pensionistica farà sì che in futuro i nonni lavoreranno più a lungo e ridurrà la loro disponibilità ad accudire i nipoti.

Solo il 7% dei bambini in Italia ha ottenuto un posto in asilo nido, a differenza di Francia (il 38%) e Danimarca (circa il 60%). Una situazione peggiore è riscontrabile solo in Spagna (5%) e in Grecia (3%).

Nel nostro Paese vi è un serio problema di razionamento dell'offerta: il numero delle domande negli asili pubblici è tra il 30 e il 50% superiore ai posti disponibili (il dato varia da regione a regione). La situazione è più critica al Sud che ospita solo il 14% degli asili nido. Si creano così interminabili liste d'attesa (il 30% delle domande presentate sono in stand-by).

Quando il figlio viene accolto nella struttura per la famiglia si crea un ulteriore problema: il costo ingente. Considerando 10 mesi di frequenza a tempo pieno, esso ammonta circa al 10% della spesa media mensile e incide dell' 8,5% sul reddito netto.

Il **Piemonte** offre attualmente 21.509 posti in servizi per l'infanzia, con un indicatore di copertura (posti bambino/popolazione 0-2 anni) che a giugno 2008 si assestava al 19,21%¹⁶. E' un dato superiore alla media italiana ma sicuramente migliorabile.

Per tale motivo dal 2000 in avanti sono stati fatti numerosi passi avanti per la creazione di nuovi asili nido. L'articolo 70 della Finanziaria del 2002 (Legge n.448 del 28 dicembre 2001) ha istituito a questo proposito un " Fondo per gli asili nido nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

A luglio di quest'anno è stato comunicato che sarebbero aumentati di oltre 2.000 unità i posti disponibili negli asili nido piemontesi, grazie al finanziamento finalizzato a costruire nuovi nidi e micro-nidi o ad ampliare e ristrutturare quelli esistenti¹⁷. Il contributivo complessivo di risorse regionali e statali si aggira sui 21.800.000 euro e l'investimento in opere ed interventi sui 38.700.000 euro.

Si registra che al 30 giugno 2008 il numero di posti disponibili in asili nidi in provincia di **Cuneo** erano 2.316 - collocati in 99 strutture - a fronte di una popolazione con un età inferiore a 2 anni di 15.529 persone.

¹⁶ In questo dato si fanno rientrare gli asili nido comunali, privati, i micro-nidi, i baby parking, i nidi primavera e i nidi in famiglia. I soli nidi comunali ammontano a 11.326.

¹⁷ Sulla base del bando regionale del giugno 2007.

La **Francia** destina ben 41 miliardi di euro all'anno per la protezione della famiglia. Garantisce congedi di maternità piuttosto elevati, permessi retribuiti ai papà in caso di malattia dei figli e mutui agevolati per le giovani coppie. I nuclei familiari composti da un solo genitore hanno diritto a sussidi e il costo della baby-sitter è detraibile.

Per quanto riguarda gli assegni familiari, in Francia ne esistono di molti tipi, differenti a seconda delle situazioni e ne ha diritto il 100% delle famiglie con almeno due figli a carico, indipendentemente dalla situazione finanziaria. Quest'ultimo aspetto avvantaggia le imprenditrici e le lavoratrici autonome francesi rispetto a quelle italiane.

Per fare un paragone concernente le tasse pagate nei due Paesi, si può constatare che in Francia una famiglia con tre figli a carico deve pagare 400 euro di tasse, in Italia più di dieci volte tanto: 4.300 euro.

Nel **Regno Unito** il sostegno più significativo è costituito dagli sgravi fiscali. Le neo mamme possono contare su detrazioni aggiuntive di 2.160 euro al mese e su un "child benefit" di 100 sterline al mese. Degli sgravi fiscali possono usufruire le famiglie aventi figli con meno di 16 anni. Il contributo per ciascun figlio ammonta a 45,72 sterline (circa 70 euro) al mese, che sale a 68,25 sterline (pari a 105 euro) per il figlio maggiore.

In **Danimarca** il 3,8% della ricchezza nazionale è stanziato per le politiche familiari. Come in Francia, vengono concessi assegni indipendentemente dal reddito e il loro ammontare varia in misura inversamente proporzionale all'età dei bambini: dai 380 euro a trimestre per ogni bambino di età inferiore ai 3 anni ai 272 euro per i figli dai 7 agli 8 anni. Forse è per questo motivo che presenta un tasso di fecondità tra i più alti in Europa: 1,8 bambini per donna.

Le **famiglie italiane** possono contare su detrazioni IRPEF per familiari a carico, tenendo conto del reddito del contribuente e del numero di figli. Il pagamento degli assegni è subordinato alla condizione che gli interessati vivano a carico del richiedente, siano minorenni, inabili al lavoro, o studenti e che il nucleo familiare non superi determinati limiti di reddito.

Dal sito internet nazionale dell'Inps si ricava che, oltre ai dipendenti, possono ricevere assegni familiari i coltivatori diretti, mezzadri e coloni, piccoli coltivatori diretti (quindi anche le imprenditrici agricole).

Inutile aggiungere che queste forme di tutela sono riservate alle madri dipendenti o, al massimo alle imprenditrici agricole, ma non alle altre lavoratrici autonome.

I congedi parentali in Europa

La tabella sottostante, aggiornata al 2006, fornisce un'analisi dettagliata dei congedi di maternità e parentali nei principali Paesi Europei.

CONGEDI DI MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI IN EUROPA				
	Congedo di maternità		Congedo parentale	
	Durata (settimane)	percentuale di salario percepita	Durata (mesi)	percentuale di salario percepita
Austria	16	100	36	n.d.
Belgio	15	77	6	50,3
Danimarca	18	62	11	83
Finlandia	18	66	36	n.d.
Francia	16	100	36	42,4
Germania	14	100	36	25,1
Gran Bretagna	18	43	8	15,3
Grecia	17	50	7	0
Irlanda	18	70	7	n.d.
Italia	22	80	11	30
Olanda	16	100	6	14,2
Portogallo	17	100	6	12,7
Spagna	16	100	36	7,3
Svezia	14	80	18	66

Fonte: De Henau J. et al. (2006)

Va fatta distinzione tra congedi di maternità (obbligatorio ed esclusivamente a disposizione della mamma) e parentali (sono facoltativi, possono essere richiesti anche dal padre e nella maggior parte dei paesi vengono retribuiti meno).

In **Francia** il congedo di maternità è previsto di sole 16 settimane ma viene remunerato integralmente (100% del salario). Ciò che fa la differenza rispetto all'Italia è il congedo parentale: i neo genitori possono contare su ben 36 mesi (oltre al periodo obbligatorio) da dedicare alla cura del/i figlio/i. Anche il sostegno economico è maggiore: 42,4% contro il 30% dell'Italia. Inoltre dal secondo figlio in poi la mamma francese può richiedere un'aspettativa più lunga: fino a tre anni.

In **Belgio** i congedi sono relativamente brevi: 15 settimane quello di maternità e 6 mesi il parentale. L'aspetto positivo è che i genitori ricevono indennità elevate: prima il 77% della retribuzione e poi il 50,3%, oltre il 20% in più rispetto all'Italia.

In **Svezia** fino al compimento dell'ottavo anno di età del figlio, entrambi i genitori, a turno, possono richiedere il congedo parentale. La durata è media ma il congedo è ben retribuito: quello di maternità all'80%, il parentale al 66%. L'aspetto più interessante è la possibilità di richiedere dei

congedi part-time, anche di alcuni giorni alla settimana, da parte di entrambi i genitori. In questo modo essi possono mantenere il posto di lavoro, non perdere il capitale umano acquisito e conciliare la cura dei figli con l'attività lavorativa.

In **Italia** il **congedo di maternità** è di 22 settimane, dato che la colloca al primo posto fra i Paesi europei per durata. La mamma può richiedere un mese o due prima del parto e tre mesi o quattro dopo (l'importante è che la somma delle settimane non superi il numero previsto). Sono retribuiti all'80% dall'Inps ma spesso i contratti integrativi possono garantire il restante 20% (a carico del datore di lavoro).

Il congedo di maternità può essere richiesto, oltre che dalle lavoratrici dipendenti e da quelle iscritte alla Gestione separata, dalle lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, imprenditrici agricole a titolo principale, artigiane e commercianti). Questa novità è stata introdotta il 27 aprile 2001, data di entrata in vigore del Testo unico sulla maternità. Per le lavoratrici autonome non vi è l'obbligo di astensione dal lavoro e per ottenerlo devono essere iscritte negli elenchi degli artigiani o dei commercianti o dei coltivatori.

Le lavoratrici dipendenti hanno diritto ad una indennità per astensione obbligatoria pari all'80% della retribuzione media giornaliera; quelle in proprio invece ottengono l'80% delle retribuzioni "convenzionali" stabilite anno per anno dalla legge.

Terminato il periodo obbligatorio i genitori possono richiedere, fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, un periodo complessivo tra i due genitori di dieci mesi (elevabili a undici) retribuiti al 30%. Si tratta del **congedo parentale** (astensione facoltativa dal lavoro). Di questa possibilità le famiglie italiane usufruiscono poco, un po' per scarsa informazione un po' perché difficilmente si può rinunciare al 70% dello stipendio.

Le lavoratrici in proprio possono ottenere 3 mesi di congedo entro il primo anno di vita del bambino. Il congedo parentale non è riconosciuto ai padri lavoratori autonomi e, per le mamme, richiede l'astensione obbligatoria dal lavoro.

Quanto appena descritto rivela che sono stati compiuti numerosi passi avanti a favore delle lavoratrici autonome e dunque anche delle imprenditrici. Va sottolineato tuttavia che quest'opzione non è richiedibile da tutte le lavoratrici autonome e presenta numerosi limiti.

Terminati gli otto mesi complessivi di congedo, le neo-mamme devono trovare una sistemazione per il figlio. Per le imprenditrici, se non ci sono posti in asilo nido e i nonni non sono disponibili, una soluzione alternativa può venire da quanto previsto dall'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo del 2000: il sostituto d'impresa.

Coloro i quali hanno un'attività in proprio e desiderano mantenerla attiva nel periodo di maternità o di astensione forzata dal lavoro per motivi familiari, possono richiedere di essere sostituiti da un'altra persona¹⁸. Quest'ultima non deve trattarsi di un parente del titolare, di un ex dipendente o un futuro assunto. Non è necessario che la persona sia designata dalla Regione ma può essere presentata dal lavoratore autonomo. Questa possibilità è molto importante e risponde all'esigenza di poter scegliere una persona su cui riporre la propria fiducia. Si pensa che l'istituzione di un Albo dei Sostituti d'impresa possa ovviare al rischio di formare un potenziale futuro concorrente.

Si può ricorrere a tale opzione per la nascita di un bambino, ma anche nel caso in cui si abbiano dei figli portatori di handicap o malati o parenti stretti che necessitano di cure.

La Regione Piemonte si è attivata per la creazione di numerosi sportelli istituiti presso le associazioni di categoria. Il programma regionale – VI bando, D.P.R. n. 314/2000, articoli 21 e 22 - è stato redatto con lo scopo di migliorare i servizi di assistenza e consulenza tecnica e manageriale a disposizione delle piccole imprese femminili. Il bando è stato deliberato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 22 - 1987 del 16 gennaio 2006 ed è stato approvato con decreto dal Ministro dello Sviluppo Economico del 29 novembre 2006.

Attualmente, gli sportelli attivi nella Regione Piemonte sono 49, di cui 5 a Cuneo e hanno sede presso le associazioni di categoria.

Il progetto deve essere presentato al Ministero della Famiglia in tre date ben definite: il 10 febbraio, il 10 ottobre e il 10 giugno. Facile comprendere come questa impostazione possa costituire un ostacolo per i lavoratori autonomi che ne hanno urgenza; a tale scopo si sta proponendo di eliminare tale restrizione e permettere di inoltrare la domanda durante tutto l'anno. Il Ministero, dopo aver verificato la presenza dei requisiti, a sua discrezione decide se approvare il contributo a fondo perduto per remunerare il sostituto nel periodo di congedo. Viene data priorità ai progetti nei quali il titolare dell'attività è genitore di un bambino che, al momento della presentazione della domanda, ha un'età inferiore ad un anno. Il compenso è pattuito con il diretto interessato e il legislatore non impone alcun tetto minimo. Il titolare d'impresa deve anticipare le retribuzioni previste dal contratto a progetto stipulato con il futuro sostituto, ma verrà risarcito completamente. Un vantaggio notevole è costituito dal fatto che si può richiedere di essere sostituiti solo part-time o per un certo numero di ore al giorno. Nel caso in cui si debba seguire un parente, può essere utile avere una copertura di un'ora o due al giorno per accompagnarlo a visite o assisterlo nelle operazioni quotidiane. Se invece si ricorre a questa opzione per la nascita di un figlio, si può cercare di incastrare gli orari del sostituto con quelli dell'asilo nido, ad esempio.

¹⁸ In quest'ultimo caso può fare domanda anche un uomo.

La sostituzione non può eccedere i 12 mesi continuativi o i 24 frazionati.

La possibilità di ricorrere ad un sostituto d'impresa, purtroppo, non ha riscontrato molti consensi, forse per la diffidenza ad inserire una persona estranea nel proprio esercizio o forse per la scarsa informazione. Spesso le lavoratrici autonome preferiscono non abbandonare l'attività lavorativa, ma seguirla personalmente per non incorrere nel rischio di subire una riduzione di incassi o perdita di clientela.

Si auspica che in futuro questa iniziativa sia maggiormente pubblicizzata e resa più agevole per coloro i quali desiderano usufruirne (ad esempio eliminando alcuni ostacoli burocratici).

Il part-time

In Italia nel 2005 meno del 30% delle donne occupate aveva un contratto part-time, contro quasi il 40% delle donne lavoratrici in Germania e Gran Bretagna. L'Olanda, che predilige il part-time per eccellenza, presenta un tasso di impiego part-time di oltre il 60%. Nel Paese in questione, infatti, anche molti uomini optano per questa tipologia di contratto¹⁹. Al crescere di numero di figli, aumenta la probabilità per le donne di lavorare part-time. I Paesi del Sud Europa, che presentano bassi tassi di fertilità, sono anche quelli che registrano la minor percentuale di donne assunte con questa tipologia di contratto.

Va tuttavia precisato che solo i part-time di buona qualità (ben retribuiti e protetti) sono in grado di influire positivamente sulla natalità. Inoltre le donne sole o le famiglie con problemi economici non possono permettersi quest'alternativa sia nel breve (salario corrente), sia nel lungo periodo (ricchezza pensionistica).

Si sono riportati i dati relativi al part-time per fornire una panoramica globale sugli strumenti di conciliazione a disposizione delle mamme lavoratrici, ma è ovvio che le imprenditrici (e tutte le lavoratrici autonome) non possono approfittare di questa possibilità e devono ricorrere alle altre menzionate.

È bene adoperarsi per ideare ulteriori strumenti e perfezionare quelli esistenti. L'uscita dal mercato del lavoro delle donne, infatti, ha effetti negativi oltre che sul PIL anche sulla base contributiva per erogare le pensioni, aspetto che dopo l'abuso delle baby-pensioni per favorire la riconversione del tessuto industriale italiano è divenuto un serio problema. La questione va affrontata a due livelli: le donne rappresentano la base contributiva attuale e i loro figli quella futura. La riduzione dei tassi di natalità rende il nostro futuro pensionistico decisamente più aleatorio.

Dunque l'esperienza dei Paesi del Nord Europa ci insegna che per aumentare l'occupazione femminile occorre offrire più possibilità di lavoro part-time e flessibilità, congedi parentali opzionali

¹⁹ Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, anno 2005.

sufficientemente lunghi, meglio retribuiti e più condivisi tra madri e padri, più asili e servizi alla persona (anche per anziani).

Le prospettive future

Non deve stupire se quanto è emerso in questa pubblicazione è stato percepito anche dalle Autorità europee che, il 17 settembre 2008, si sono impegnate ad avviare negoziati per rivedere la legislazione comunitaria vigente in materia di congedi di maternità (direttiva 96/34/CE). Essa lasciava a ciascun Paese membro la scelta del periodo in questione, a seconda delle politiche familiari vigenti e a condizione che non fosse inferiore a 14 settimane.

La Commissione propone di estendere tale termine a 18 settimane, raccomanda di erogare alle donne il 100% della retribuzione e di garantire maggiore flessibilità nella scelta di come ripartire i mesi di congedo prima e dopo il parto.

Fra le proposte vi è quella di proteggere maggiormente le donne, garantendo loro il reintegro del medesimo posto di lavoro, la riduzione del rischio di licenziamento e la possibilità di richiedere un orario flessibile al rientro dal periodo di congedo.

Anche per le protagoniste dell'Osservatorio, vale a dire le lavoratrici autonome, sono avanzate iniziative di revisione delle normative: si prevede che esse godranno degli stessi diritti di accesso al congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti, ma su base volontaria.

La Commissione si è posta inoltre l'obiettivo di perfezionare le disposizioni riguardanti i congedi parentali: il congedo di paternità, quello per adozione e filiale.

Si pensa che nel corso del 2009 si arrivi ad un accordo e nei successivi due anni i Paesi dovranno recepire la normativa.

L'autrice Luisella Pavan Woolfe nel libro "Notiziario dell'ufficio nazionale per i problemi sociali e il lavoro" scrive: *"Politiche di conciliazione efficaci servono anche ai fini di una sana gestione economica e della competitività del cosiddetto «sistema Europa». L'Europa ha bisogno del contributo di ciascuno di noi e delle donne in particolare se vogliamo continuare a poter finanziare i modelli sociali a cui siamo abituati, nonostante una forza lavoro in diminuzione, ed il progressivo invecchiamento della popolazione europea"*.

Le donne rappresentano il futuro: permettendo loro di formare una famiglia senza rinunciare al desiderio di realizzarsi professionalmente, si aumenta il PIL attuale e si gettano le basi per contrastare l'invecchiamento della popolazione e dare un'impronta giovane al futuro europeo.

www.pariopportunita.gov.it
Ec.Europa.eu/employment_social
www.rassegna.it
europa.eu/scadplus/leg/it/
www.regione piemonte.it
www.pariopportunita.gov.it/percorsi formativi/documentazione
<http://www.expatica.com/be/survival/education/childcare> (parte sul Belgio e sulla Francia)
www.leadingfathers.info/news/docs/AustriaPaternalleave
<http://family.jrank.org/pages/738/Great-Britain-Family-Roles-Men-s-Work-Women-s-Work.html>
<http://www.whitehouse.gov/news/releases/2002/02/20020226.html>
<http://www.cafebabel.com/ita/article/22172/asili-nido-chi-si-occupa-dei-baby-europei.html>
http://www.daycaretrust.org.uk/mod/fileman/files/Barbara_Martin_Korpi_final.pdf
<http://www.clandestinoweb.com/sondaggi-da-tutto-il-mondo/in-italia-ci-sono-pochi-asili-nido-il-60-8-delle-famiglie-si-tiene-i-bimbi-a-2.html>
<http://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/Italia/2008/07/asili-nido-cittadinanzattiva.shtml?uuid=49b75f8e-5e51-11dd-9471-6dc657b6d9ec&type=Libero>
<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/occupazione/politiche/>
http://www.consiglieraparitaroma.it/pdf/Art.%209%20Legge%2053_8%20marzo%202000_Mis.pdf
www.demetraprogetto.it
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/dossiers-presse/>
<http://www.dwp.gov.uk/lifeevent/famchild/index.asp>
<http://www.sweden.se>
<http://www.bergamoformazione.it/bgform/contents/allegati>
http://www.inps.it/doc/TuttoINPS/Prestazioni/Le_prestazioni_a_sostegno_del_reddito/Gli_assegni_familiari/
<http://www.inps.it/home/default.asp?sID=%3B0%3B&lastMenu=4746&iMenu=1&Item=4797>
<http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc>
<http://images.cn.camcom.it/f/AltriServizi/imprenditoriafemminile/SP/SPORTELLI9L53.PDF>
http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?&page_id=19
<http://www.regione.piemonte.it/lavoro/incentivi/impresa/index.htm>
http://www.pie.camcom.it/Page/t08/view_html?idp=991
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_it.htm
<http://www.dps.mef.gov.it/qsn/qsn.asp>
http://www.regione.piemonte.it/europa/dwd/por_fse_piemonte.pdf
http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html
<http://europa.eu/scadplus/leg/it/cha/c11332.htm>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=404&furtherNews=yes>

“Scelte di lavoro e maternità : l'effetto delle politiche sociali” - Silvia Pasqua – Università di Torino e CHILD – Collegio Carlo Alberto

“A pooled Time-Series Analysis on the Relation between fertility and female employment” - Henriette Engelhardt, Alexia Prskawetz

“Notiziario dell'Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro” a cura di numerosi autori