
Il contributo del FSE+ per l'occupazione femminile *in attuazione del principio della parità di genere*

Sommario

Introduzione	2
La parità di genere nell'ambito della politica di coesione	2
La parità di genere nel contesto italiano	3
Nota metodologica	4
1. La Programmazione del FSE+ a favore dell'occupazione e dell'occupabilità femminile	5
I Dati Finanziari	5
La dotazione finanziaria dell'OS C nel PN GDL	6
La dotazione finanziaria dell'OS C nei PR	7
Gli interventi dei PR	9
Il sostegno all'occupazione femminile nell' OS c.....	9
Il sostegno all'occupazione femminile negli OS a, h, k.....	12
Gli interventi del PN GDL	13
2. L'attuazione delle misure a favore dell'occupazione femminile nell'OS c dei PR FSE+	14
3. Complementarità e sinergia: il contributo del PNRR	15

Introduzione

La parità di genere nell'ambito della politica di coesione

L'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche europee e la partecipazione femminile al mercato del lavoro rappresentano due aspetti oggetto di costante attenzione da parte della Commissione europea.

La cornice nell'ambito della quale tali aspetti trovano, più di recente, il proprio inquadramento sono:

- il [Pilastro europeo dei diritti sociali](#) e il relativo [piano d'azione](#): le pari opportunità e l'accesso al mercato del lavoro costituiscono uno dei tre ambiti - insieme alle condizioni di lavoro eque e alla protezione sociale e inclusione – in cui si articolano i principi del Piano, in particolare i **principi 2 (parità di genere) e 3 (pari opportunità)**
- la [direttiva europea sull'equilibrio tra vita professionale e privata \(EU Work-life Balance Directive, WLBD\)](#) nata con il duplice obiettivo di **aumentare la partecipazione dei padri nella cura dei figli** e la possibilità **per le madri di mantenere e rafforzare il loro legame con il mercato del lavoro**¹
- la [strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025](#), che individua gli **obiettivi strategici** e le azioni volte a compiere progressi significativi verso la costruzione di un'Europa basata sull'uguaglianza, tra i quali **colmare il divario di genere nel mercato del lavoro**, raggiungere la parità **nella partecipazione** ai diversi settori economici e far fronte al problema del divario **retributivo e pensionistico** fra uomini e donne, attraverso un duplice approccio che combina il **principio trasversale dell'intersettorialità** ed **interventi mirati**².

Nell'ambito della **politica di coesione**, la parità di genere costituisce uno dei **principi orizzontali** dei Fondi 2021-2027 (art.9 RDC), da tenere in considerazione e promuovere in tutte le fasi di preparazione, attuazione, sorveglianza, rendicontazione e valutazione dei Programmi.

La rilevanza del principio emerge anche in riferimento alle "**condizioni abilitanti**" valide per il FESR e per il FSE+ che, nell'ambito dell'obiettivo strategico 4 dedicato all'attuazione del Pilastro europeo per un'Europa sociale e inclusiva, prevedono l'esistenza di un **quadro strategico nazionale per la parità di genere** con il quale garantire, tra gli altri criteri, la presenza di misure in grado di affrontare i divari di genere in materia di occupazione e di promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per donne e uomini, anche attraverso l'accesso all'educazione e alla cura della prima infanzia.³

Il **Fondo Sociale Europeo Plus**, sia con il finanziamento di **azioni mirate specifiche** che attraverso un **approccio mainstreaming**, continua ad avere un ruolo fondamentale per la promozione del principio orizzontale della parità di genere, con una esplicita finalizzazione (art. 6 Reg. 1057/2021) ad accrescere la partecipazione delle donne nel settore dell'occupazione, a migliorare la conciliazione tra la vita professionale e la vita privata, a lottare contro la femminilizzazione della povertà e a contrastare la discriminazione fondata sul sesso nel mercato del lavoro, nell'istruzione e nella formazione.

¹ Si segnala a tale riguardo, il working paper di ricerca "[Strengthening European social rights via the work-life balance directive?](#)", prodotto nell'ambito del progetto *EuSocialCit* finanziato tramite il Programma Horizon 2020, che esamina le potenzialità contenute nella direttiva e le modalità di applicazione focalizzandosi sull'aspetto normativo e su quello relativo agli strumenti concretamente impiegati dai singoli Stati.

² In coerenza con quanto previsto nella [strategia](#) per la parità di genere 2020-2025, è stata pubblicata a marzo del 2023 la [terza relazione annuale sulla parità di genere](#), che delinea la situazione nell'Unione e nei singoli Stati membri evidenziando i risultati conseguiti nei cinque settori chiave della strategia ed illustrando esempi interessanti provenienti dagli Stati membri e da alcuni progetti finanziati dall'UE. On line sono [consultabili tutte le relazioni sulla parità di genere](#) della CE.

³ *Condizione abilitante tematica 4.2 - Un quadro politico strategico nazionale per l'uguaglianza di genere* che include 4 criteri di adempimento: 1. Individuazione, sulla base di dati concreti, delle problematiche relative alla parità di genere; 2. misure atte ad affrontare le disuguaglianze di genere in termini di occupazione, retribuzione e pensione, e a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per donne e uomini, anche migliorando l'accesso all'educazione e alla cura della prima infanzia, inclusa la definizione di obiettivi, nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali; 3. modalità per la sorveglianza, la valutazione e la revisione del quadro politico strategico e dei metodi di raccolta dei dati basati su dati disaggregati per genere; 4. modalità per garantire che progettazione, attuazione, sorveglianza e revisione del quadro siano condotte in stretta collaborazione con i pertinenti portatori di interessi, compresi gli organismi per la parità di genere, le parti sociali e le organizzazioni della società

Con particolare riferimento all'**occupazione femminile** e sotto il profilo programmatico, l'**OS C-Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro sotto il profilo del genere, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi economici di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti**, costituisce di fatto il **contenitore principale**, seppur non esaustivo come si vedrà di seguito, del **contributo del FSE+ al contrasto del fenomeno del divario di genere** in particolare nel mercato del lavoro.

Risulta opportuno rilevare che anche le risorse del **PNRR** costituiscono uno strumento finanziario e programmatico importante per affrontare il divario di genere nel mercato del lavoro.

Tale tema, infatti, continua a richiedere uno sforzo di investimento anche alla luce dei dati pubblicati dal **Gender Equality Index 2023** dell'EIGE⁴ in cui è possibile osservare il **posizionamento** dell'Italia in Europa in relazione all'uguaglianza di genere nei vari settori.

Per l'Italia si registrano notevoli progressi in materia di uguaglianza di genere negli ultimi 10 anni, collocandosi nel 2023 al 13° posto nell'Unione Europea (indice di 68,2 punti su 100).

Dal 2010 l'Italia ha guadagnato 14,9 punti, il maggiore incremento in termini di punteggio complessivo tra tutti gli Stati membri, che le ha permesso di effettuare l'ascesa più notevole in classifica di ben otto posizioni. Questa scalata è riconducibile principalmente ai miglioramenti nel dominio del potere (+ 37,5 punti). Dal 2020, il punteggio complessivo dell'Italia è aumentato di 3,2 punti, di conseguenza, la classifica generale dell'Italia è migliorata di una posizione rispetto al 2020, portandosi così al 13° posto.

Nello specifico, la **migliore performance** dell'Italia (9a tra tutti gli Stati membri) è nel settore della **salute**, in cui ottiene 89,2 punti.

Il **principale miglioramento** (+ 8,1 punti) conseguito dall'Italia si è registrato nel dominio del tempo, grazie alla performance ottenuta nel sottodominio delle attività assistenziali (+ 13,0 punti), che ha rappresentato la chiave di volta di questo cambiamento, e nel sottodominio delle attività sociali (+ 3,8 punti), passando dal 15° al 5° posto.

Tuttavia si registrano **maggiori possibilità di miglioramento**, proprio **nel dominio del lavoro**, dove **le disuguaglianze di genere rimangono fortemente pronunciate** (65,0 punti). Dal 2010 il Paese occupa costantemente l'ultimo posto tra tutti gli Stati membri, anche se dal 2020 il punteggio è comunque aumentato di 1,8 punti: il sottodominio della **partecipazione** rimane fermo a 68,9 punti e il punteggio più basso, pari a 61,4 punti, l'ha ottenuto nel sottodominio della **segregazione e della qualità del lavoro**.

La parità di genere nel contesto italiano

Ispirandosi alla strategia elaborata dall'Unione europea, nel corso del 2021, l'Italia ha predisposto la propria **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, che rappresenta l'insieme dei valori e l'orientamento delle politiche da realizzare per la parità di genere e che costituisce la cornice di riferimento in materia unitamente al **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**⁵. La Strategia è il risultato di un percorso ampio in cui sono state individuate cinque priorità: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere, con obiettivi e target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026. L'obiettivo è guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE.

La Strategia nazionale per la parità di genere è fortemente correlata anche al PNRR. Il Piano infatti sviluppa, con le sue Missioni, le priorità della Strategia nazionale articolandole in un ampio programma volto a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro e a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

Al fine di rafforzare la governance della Strategia nazionale, la legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi 139-148, L. n. 234/2021), oltre a prevedere **l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere**, ha

⁴Ogni anno l'Agenzia europea per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality – EIGE) aggiorna il Gender equality index che misura lo stato della parità tra uomini e donne. Il rapporto è costruito su diversi indicatori divisi in sette grandi capitoli: tempo, denaro, educazione, potere, salute, lavoro e violenza.

⁵ Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. La LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 ha introdotto una serie di modifiche al Codice, così come altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Il Codice è stato poi da ultimo aggiornato con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81.

disposto l'**istituzione** presso il Dipartimento per le pari opportunità di una **Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale** per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, istituito con DM 4 febbraio 2022, a cui competono le funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano nazionale strategico per la parità di genere, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti.

Sotto il profilo normativo, si richiama invece l'attenzione sul **Nuovo Codice dei Contratti Pubblici** (D.Lgs. n. 36/2023) che contiene una serie di disposizioni specifiche in capo alle stazioni appaltanti volte a promuovere la parità di genere negli appalti, quali:

- art.57: gli avvisi/bandi devono contenere specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate tra l'altro a garantire le pari opportunità di genere;
- art. 102: l'operatore economico indica nell'offerta le modalità con le quali intende adempiere l'impegno a garantire le pari opportunità di genere e la stazione appaltante verifica l'attendibilità degli impegni assunti solo nei confronti dell'offerta dell'aggiudicatario
- art.108: al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere.

Nota metodologica

Tutto ciò considerato, il presente lavoro, in continuità con altri contributi predisposti in passato da Tecnostruttura, intende restituire una prima **panoramica della programmazione e della prima attuazione degli interventi a sostegno dell'occupazione femminile attraverso il contributo del FSE+** ampliando la riflessione anche alle linee previsionali e operative del PNRR.

Nel dettaglio, il lavoro che segue si articola in 3 sezioni:

- la sezione 1 offre una panoramica sulla **programmazione degli interventi FSE+ previsti sia a livello regionale che nazionale, anche sotto il profilo finanziario**, distinguendo principalmente per i Programmi regionali, tra l'obiettivo dedicato **OS c** (PI Occupazione) e **gli OS a, h e k** (PI Inclusione) che sostanzialmente concorrono, sebbene in un'ottica più di accesso ai servizi per l'inclusione sociale, alla rimozione degli ostacoli per favorire l'accesso al lavoro per le donne;
- la sezione 2 fornisce una sintesi della ricognizione sull'**attuazione a livello regionale con riferimento all'OS c**, completando il lavoro con una scheda riepilogativa degli avvisi;
- la sezione 3 offre una **panoramica** sul contributo del **PNRR**.

1. La Programmazione del FSE+ a favore dell'occupazione e dell'occupabilità femminile

La strategia dei Programmi FSE+, in coerenza con la raccomandazione all'Italia del 2019, pone attenzione alle politiche per l'occupabilità e l'occupazione delle donne, contribuendo quindi all'obiettivo fissato dal Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali di dimezzare il divario occupazionale di genere rispetto al dato del 2019, in base al quale *almeno il 78 % della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni dovrebbe avere un lavoro entro il 2030.*

Infatti, **tutti i Programmi Regionali FSE+ e il Programma Nazionale Giovani, Donne, Lavoro** hanno **selezionato** l'obiettivo specifico dedicato **OS c**, al fine di sostenere misure dirette, volte a promuovere e rafforzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per ridurre le ampie differenze di opportunità di carriera e remunerazione, considerato tra l'altro che le donne, in particolare le più giovani, hanno livelli d'istruzione mediamente più elevati dei loro coetanei uomini.

Come anticipato, **l'OS c non esaurisce l'insieme né degli interventi programmati, né delle risorse** che concorrono all'aumento della occupazione femminile: tale finalità, infatti, viene sostenuta, da un lato attraverso un approccio trasversale a tutto il programma e, dall'altro, **trova traduzione anche con misure dirette e indirette collocate in altri obiettivi specifici** previsti nelle varie Priorità.

D'altro canto, la parità di genere rappresenta una dimensione dei programmi a cui il FSE+ fornisce, in linea di principio, un contributo finanziario minimo del 40% delle risorse destinate a ciascun obiettivo specifico.

Tuttavia, per la finalità del presente lavoro di voler restituire un quadro del contributo del FSE+ specificatamente dedicato a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si è scelto di **concentrare prevalentemente la disamina sugli interventi sostenuti nell'obiettivo dedicato OS c).**

Ad ogni modo, per comprendere la portata del sostegno del FSE+ in Italia all'occupazione femminile, si è ritenuto utile **riportare almeno in sintesi una fotografia finanziaria e programmatica delle principali azioni che, pur collocate in altri OS, contribuiscono, in maniera anche indiretta alla medesima finalità**, ad esempio, rimuovendo gli ostacoli all'accesso al lavoro (es. servizi di cura), in un'ottica di conciliazione, o incrementando le competenze STEM: **ci si riferisce in particolare agli interventi collocati negli obiettivi specifici a), h), k).**

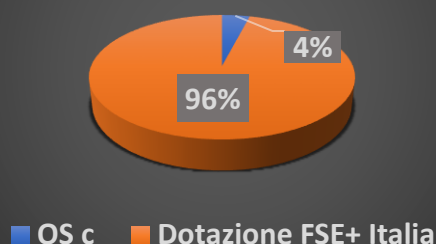
Da ultimo, sempre in questa ottica più ampia, va anche sottolineato che numerose strategie delineate nei programmi prevedono l'attuazione di **interventi mirati non solo direttamente alla popolazione femminile**, ma anche e soprattutto all'empowerment della società in generale e del mondo del lavoro per agire sulla componente culturale che determina gli stereotipi, per innescare un complessivo miglioramento delle condizioni dell'occupazione femminile e, quindi, una crescita globale della società nel suo complesso.

I Dati Finanziari

Si fornisce un quadro complessivo delle risorse finanziarie destinate all'**OS c**, distinguendo il livello regionale da quello nazionale (ossia il solo PN GDL, non essendo stato selezionato tale OS negli altri PN).

L'ammontare complessivo delle risorse programmate sull'OS c (sia a livello nazionale che regionale) è pari a **1.197.698.834 euro (UE+CN)**, ossia il **4.18 % della dotazione** di tutti i programmi **FSE+ in Italia.**

Peso finanziario OS c nei Programmi FSE+ Italiani



Nel tentativo di restituire un dato più completo, utile anche a intercettare le risorse relative ad interventi programmati in altri OS, sono state altresì analizzate due dimensioni dei programmi, nello specifico:

- la **dimensione 1 - Settori di intervento**: le risorse associate all'OS C si concentrano quasi esclusivamente sui codici **142** - *Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro* e **143** - *Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso all'assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti*. In via residuale e solo nei programmi regionali, è stato selezionato anche il codice **137** *Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese*
- la **dimensione 7 - Parità di genere**: il tracciamento delle risorse FSE+ a favore della parità di genere avviene attraverso specifici codici che danno la misura del contributo degli interventi previsti in ciascun OS (attraverso il codice 02 viene tracciato il contributo FSE che, in linea di principio, corrisponde sempre al 40%; si applica il 100% quando lo Stato membro focalizza gli interventi sulle questioni di genere, tracciando il contributo attraverso il codice 01). **Le risorse associate all'OS C sono sostanzialmente focalizzate sulle questioni di genere** dal momento che tutti i Programmi hanno selezionato il codice 01, contribuendo quindi all'attuazione dell'art. 6 del RFSE con azioni mirate.

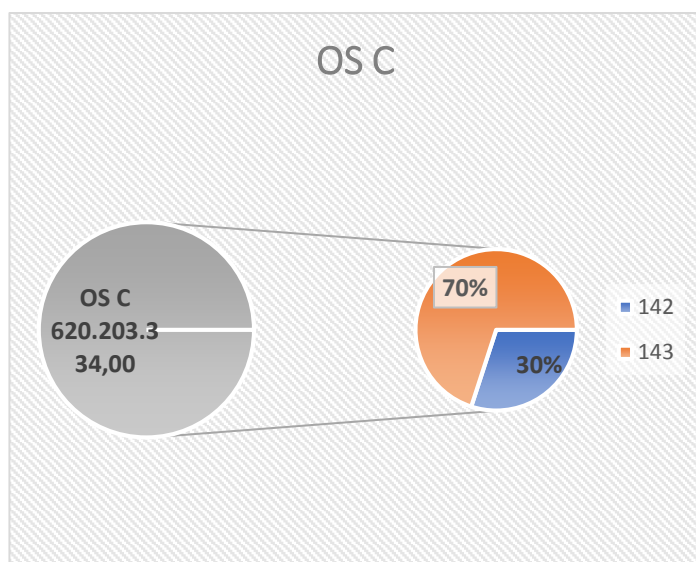
Ad ogni modo, si precisa che tali metodi di analisi, non appaiono pienamente funzionali, per diversi motivi:

- le risorse classificate nei Programmi con tali codici sono solo indicative
- numerosi interventi a favore dell'occupazione femminile (misure di conciliazione, sostegno all'autoimpiego, valorizzazione di percorsi formativi STEM, ecc.), anche mirati ma collocati in OS diversi da C, sono associati a codici di intervento più allineati e coerenti agli OS cui si riferiscono (ad esempio ai codici 148,158,161...)
- vi sono interventi che incidono in maniera più indiretta sull'occupabilità delle donne che possono non trovare corrispondenza nelle varie dimensioni prese a riferimento, così come possono essere programmati interventi, soprattutto di politica attiva che, pur non destinati esclusivamente al target femminile, vanno comunque ad intercettare le donne con le medesime finalità di sostegno all'occupabilità.

Il dato finanziario fornito non è quindi da considerarsi esaustivo ma puramente indicativo del contributo del FSE+ al sostegno della parità di genere in ambito occupazionale.

La dotazione finanziaria dell'OS C nel PN GDL

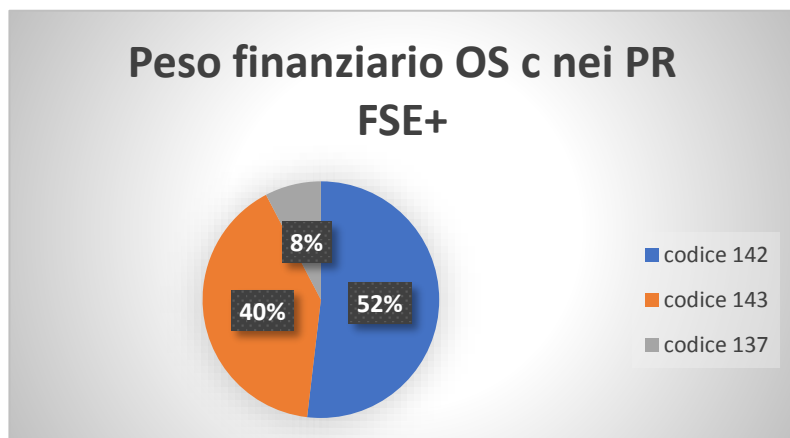
La **dotazione finanziaria nazionale dell'OS C ammonta a 620.203.334 euro**, di cui: euro **186.061.001** associate al codice 142 e **434.142.333**, riferite al codice 143.



Si specifica che l'OS C, così come i codici 142 e 143, sono presenti solo nella Priorità 2 del PN dedicata all'occupazione femminile e di altre persone vulnerabili. La dotazione dell'os è interamente focalizzato sulle questioni di genere (il codice 01 non è valorizzato in altri obiettivi specifici della Priorità e del programma).

La dotazione finanziaria dell'OS C nei PR

La **dotazione finanziaria regionale dell'OS C** (OS che è stato selezionato da tutte le Regioni/PA e che trova collocazione esclusivamente nella Priorità Occupazione) è pari a **632.228.812 euro**, per oltre il 90% delle quali (**577.495.500 euro**) **concentrate sui codici 141 e 142**, nello specifico: euro 321.411.182 associati al *codice 142*, euro 256.084.318 al *codice 143* ed euro 54.733.313 al *codice 137*. Le risorse sono tutte focalizzate su interventi mirati alla parità di genere, solo in un PR, seppur in misura residuale, è stato selezionato nell'ambito dell'OS C anche il codice che concorre all'integrazione di genere nella misura del 40%.

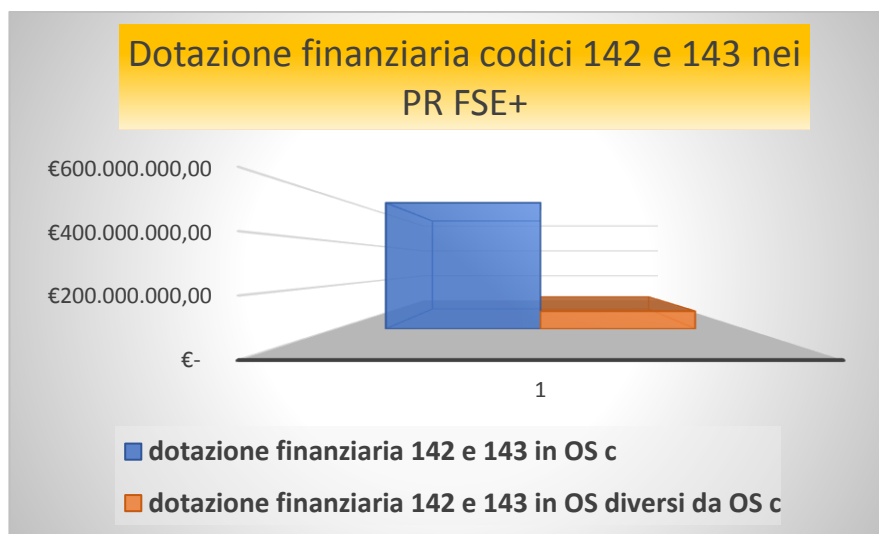


Come anticipato, al fine di delineare un quadro del contributo finanziario FSE+ il più possibile completo, **si è analizzata la dimensione 1**, in particolare la valorizzazione dei soli codici di intervento **142 e 143 (dedicati alla componente dell'occupazione femminile) anche negli altri obiettivi specifici diversi da c.**

Dall'analisi si può quindi tracciare **un ulteriore contributo FSE+ diretto** pari a **81.047.680 euro**, così distribuito:

- due Programmi hanno destinato risorse al codice 142 per un totale **di euro 43.500.000** anche nell'OS a) della Priorità Occupazione,
- un Programma ha destinato **euro 5.000.000** al codice 142 anche nell'ambito dell'OS f) della Priorità Occupazione giovanile

- due Programmi hanno destinato risorse al codice 143 per un **totale di euro 32.547.680** anche negli OS h) e k) della Priorità Inclusionione (rispettivamente euro 5.500.000 su OS h e 27.047.680 su k).



Prendendo a riferimento la dimensione 1, emerge che l’impegno finanziario di tutti i PR alla finalità di aumentare e consolidare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro è **pari al 4,8% della dotazione FSE+ in capo alle Regioni/PA**, attraverso interventi diretti non necessariamente collocati nell’obiettivo specifico c) specificatamente dedicato.

Assumendo invece come **punto di analisi la dimensione 7 sulla parità di genere**, emerge un risultato diverso. Infatti, **le risorse di tutti i PR tracciate con il codice 01-Focalizzazione sulle questioni di genere 100%** (nell’OS C e negli altri OS) **ammontano ad oltre 1.051.468.145**, pertanto **il contributo FSE+ sale al 7% circa dell’intera dotazione regionale**. Analizzando la distribuzione di tale contributo secondo la struttura dei programmi regionali, ne risulta che:

- nella Priorità Occupazione, il contributo degli interventi mirati è pari al 18,5%, collocati prevalentemente nell’obiettivo specifico a) e, in misura ridotta, nell’obiettivo specifico d), oltre che ovviamente nell’os c)
- nella Priorità Inclusionione, il contributo degli interventi mirati è pari all’8,2%, collocati negli obiettivi specifici h), j) e soprattutto k). Tale dato attesta, tra l’altro, anche l’attenzione dei programmi regionali al contrasto delle molteplici condizioni di vulnerabilità che possono caratterizzare la componente femminile (donne in fragilità socioeconomica, donne con disabilità, vittime di violenza, ecc.) che cercano quindi di fornire risposta ai plurimi bisogni che possono impedire l’accesso al lavoro delle destinatarie interessate.

Alla luce di tali dati, nel paragrafo dedicato alle tipologie di intervento programmate, si è scelto di riportare, seppur sinteticamente, quanto previsto anche in tali obiettivi specifici.

Gli interventi dei PR

Il sostegno all'occupazione femminile nell' OS c

La scelta di selezionare tale obiettivo è volta a rafforzare quelle politiche finalizzate ad incrementare e promuovere una partecipazione qualificata, equilibrata e funzionale delle donne al mercato del lavoro, anche già messe in atto con la precedente programmazione.

Le tipologie di intervento previste sono di diversa natura. Sulla base di un lavoro di classificazione effettuato da Tecnostruttura⁶ è stato possibile raggruppare convenzionalmente le tipologie di azioni in due **macro aree** di intervento:

- misure di politica attiva e sostegno al lavoro**
- interventi per la conciliazione, welfare e contrasto delle disparità**

Sulla base di una ricognizione, emerge che più della metà degli interventi previsti nell'OS c sono costituiti da **misure di politica attiva e sostegno al lavoro**, di seguito sintetizzati.

Orientamento, formazione e ricerca

Tali interventi sono finalizzati da una parte ad aumentare le **competenze** e rendere maggiormente spendibili le **conoscenze** acquisite nei percorsi di istruzione e nei percorsi universitari, dall'altra a sostenere i **percorsi di crescita professionale e di progressione di carriera**. Le azioni orientative e formative sono anche orientate a **contrastare gli stereotipi** di genere nelle scelte formative e professionali e accompagnare le ragazze nella costruzione di percorsi formativi e professionali nelle discipline **STEM** per il rafforzamento delle competenze scientifiche e tecnologiche.

Creazione e avvio di impresa

Per sostenere l'imprenditorialità femminile sono previsti **percorsi integrati** di crescita professionale, umana ed empowerment (orientamento, percorsi formativi, attività consulenziali, tirocini in impresa e attività di accompagnamento) sia per la fase iniziale di avvio che per quella di sviluppo e/o ampliamento dell'attività d'impresa; il ricorso agli **strumenti finanziari** (microcredito in primis) e **servizi post avvio** impresa con particolare attenzione alle necessità peculiari delle neo imprese.

Sostegno all'inserimento lavorativo

Per favorire l'occupazione femminile, sono previsti **incentivi all'assunzione** spesso come integrazione degli incentivi nazionali (con specifica attenzione per i settori a bassa partecipazione femminile), **interventi formativi co-progettati con le imprese**, con l'impegno all'occupazione delle donne formate ed infine, tra gli strumenti per il sostegno all'inserimento lavorativo delle donne, figurano anche i **tirocini**.

Sostegno all'ingresso, alla permanenza e reinserimento anche post maternità

Per i percorsi di inserimento/permanenza/reinserimento lavorativo, crescita professionale e di progressione di carriera sono previste **azioni integrate** che prevedono (orientamento, formazione, assistenza all'inserimento, sostegno alla ricollocazione, bonus occupazionali), attraverso **servizi specialistici e interventi personalizzati**. Nello specifico per il rientro al lavoro post maternità si prevedono **incentivi** eventualmente combinabili con **azioni motivazionali** e di **accompagnamento** al reinserimento professionale.

Sono stati programmati anche interventi per la promozione e la valorizzazione del lavoro delle donne in un'ottica di **riduzione della segregazione di genere** mediante iniziative di **sensibilizzazione** al fine di sostenere il superamento degli stereotipi di genere sul luogo di lavoro (pubblico e privato) mediante nuovi approcci educativi e culturali⁷.

⁶ Partendo dall'elenco di tutti gli interventi regionali descritti nei programmi nell'ambito dell'OS C, è stata effettuata una classificazione delle azioni associandole a macro tipologie di intervento (es. servizi di cura, interventi di welfare, forme di lavoro flessibili, incentivi all'assunzione, interventi di sostegno all'ingresso nel mondo del lavoro, ricollocazione, creazione di impresa femminile ecc.) a loro volta ricondotte alle due macro aree indicate.

⁷ Si evidenzia in merito al tema che lo scorso 8 marzo 2023 la Commissione europea ha avviato una [campagna per combattere gli stereotipi di genere](#) incentrata sugli stereotipi che interessano gli uomini e le donne in vari aspetti della vita, fra cui quando si tratta di

Gli **interventi per la conciliazione⁸, welfare e contrasto delle disparità** coprono le restanti tipologie di azioni previste dell'OS c; la logica che sottende a tali misure va rintracciata nella considerazione che le politiche di conciliazione vita-lavoro conciliative (potenziamento del sistema di welfare e qualificazione dell'offerta di servizi di sostegno per l'infanzia e l'adolescenza) – nel rimuovere alcuni dei principali ostacoli all'accesso e alla permanenza delle donne nel mondo del lavoro - costituiscono di fatto uno strumento essenziale per sostenere l'occupazione e l'occupabilità femminile. Di seguito si descrivono gli interventi raggruppati in macro-tipologie di misure.

Welfare territoriale e aziendale (smart working e misure family friendly)

Le misure di promozione del **welfare aziendale e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly** prevedono progetti di sostegno alla conciliazione ad ampio spettro: congedi, soluzioni organizzative e strumenti per incentivare la conciliazione, flessibilità dell'orario di lavoro, smart working, accesso a servizi educativi e di cura. Le Regioni intendono supportare le imprese anche nell'implementazione di **soluzioni sperimentali** per ristrutturare i modelli organizzativi esistenti (es. introducendo nuove figure all'interno delle imprese come Work-Life Balancer, Welfare Manager e Diversity Manager).

Ulteriori iniziative sono poi previste per sostenere la **sensibilizzazione delle imprese** (in particolare PMI) e delle parti sociali in tema di modelli di condivisione del lavoro di cura e azioni a supporto della **riduzione delle differenti forme di discriminazione**.

Servizi di cura (potenziamento dei servizi e accesso)

Sempre al fine di sostenere la conciliazione e favorire l'accesso e la permanenza delle donne nel Mercato del lavoro, sono previsti interventi di **rafforzamento dei servizi educativi integrativi e di cura** (es. attraverso l'incremento dei posti nei servizi per la prima infanzia e dei progetti pomeridiani ed estivi per bambini e ragazzi, nonché mediante il sostegno agli attori dell'economia sociale che offrono tali servizi).

Qualche amministrazione, anche in ottica **innovativa e sperimentale**, prevede la progettazione di nuovi servizi e **sistemi di supporto alla responsabilità di cura** (es. servizi integrativi pre-post scuola individuali o collettivi). Per rispondere a particolari esigenze di cura e conciliazione saranno da una parte **implementati i preesistenti servizi** per le famiglie (inclusi i nidi aziendali e in convenzione e i servizi di baby-sitting) e dall'altra attivate misure per l'**avvio di nuovi servizi**, con particolare riferimento alle aree interne e remote.

Per garantire un adeguato accesso ai servizi, sono previste misure economiche (**buoni servizio/voucher**) erogate direttamente alle famiglie e alle persone con carichi di cura (sovvenzioni individuali per l'abbattimento delle rette agli asili nido e per sostenere la partecipazione alle opportunità educative extrascolastiche, per la fruizione flessibile di servizi educativi e di altri servizi di conciliazione erogati da strutture pubbliche/private anche durante il periodo estivo). In alcuni casi i buoni servizio sono erogati in forma complementare ai servizi forniti dalle realtà istituzionali operanti allo stesso titolo sul territorio.

Sono inoltre previste - anche in ottica sperimentale e innovativa- **forme di affiancamento familiare** (es. una famiglia solidale sostiene e aiuta un'altra famiglia in situazione di temporanea difficoltà).

Rispetto ai **servizi educativi, anche integrativi, e di cura della prima infanzia** è importante evidenziare che gli interventi per incrementare l'accesso e per potenziarne e migliorarne la qualità sono collocati in diversi OS (in particolare, c,k,f) in base alla strategia programmatica e alla finalità specifica delle misure.

fare scelte professionali, condividere le responsabilità di assistenza e prendere decisioni. Si tratta di un obiettivo concreto della strategia per la parità di genere 2020-2025

⁸ In merito al tema della **conciliazione**, si richiama la [direttiva europea sull'equilibrio tra vita professionale e privata \(EU Work-life Balance Directive, WLBD\)](#) nata con il duplice obiettivo di **aumentare la partecipazione dei padri nella cura dei figli** e la possibilità **per le madri di mantenere e rafforzare il loro legame con il mercato del lavoro**. Nell'ambito del progetto *EuSocialCit* finanziato tramite il Programma Horizon 2020, è stato prodotto un working paper di ricerca "[Strengthening European social rights via the work-life balance directive?](#)" che esamina le potenzialità contenute nella direttiva e le modalità di applicazione focalizzandosi sull'aspetto normativo e su quello relativo agli strumenti concretamente impiegati dai singoli Stati.

Il contributo del FSE+, anche sotto il profilo finanziario, è decisamente rilevante; benchè un primo quadro sia fornito attraverso il presente contributo e quello già trasmesso relativo ai servizi sociali, si potrà valutare l'opportunità di predisporre uno specifico approfondimento tematico dedicato ai servizi di cura ed educazione per l'infanzia, che consenta di restituire una panoramica completa ed esaustiva, ampliando la visione alle molteplici finalità che vanno dall'inclusione sociale alla lotta alla povertà educativa.

Contrasto agli stereotipi e disparità di genere (differenze retributive e progressione di carriera)

Per combattere gli stereotipi di genere e prevenire la discriminazione e le molestie nel mondo del lavoro, favorendo anche condizioni di parità nella progressione delle carriere si prevedono interventi a sostegno del **bilancio di competenze** (*gender balance*), la realizzazione di **percorsi formativi** aziendali e/o interaziendali di alta formazione per l'accesso delle donne a ruoli direttivi, la promozione di **sistemi di protezione** all'interno dei luoghi di lavoro e di **modelli di responsabilità di impresa**.

Al fine di contrastare le **differenze retributive di genere** (*gender pay-gap- focus nel box seguente*) si incentiva l'adozione di policy aziendali per la trasparenza retributiva, così come interventi di sostegno all'acquisizione della **certificazione della parità di genere**.

Focus Gender pay gap: le previsioni nella programmazione regionale FSE+ 21-27

La **parità retributiva è un principio fondante dell'Unione Europea**, sancito dall'articolo 157 del TFUE e dalla direttiva UE 2006/54/CE sulle pari opportunità e sul pari trattamento di uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Alla luce della situazione di disparità in molti Stati Membri, negli ultimi anni si sono rese necessarie azioni specifiche per attuare il principio della parità retributiva: tra tutte la più importante è la recente [direttiva sulla trasparenza e la parità retributiva n. 2023/970](#) pubblicata il 17 maggio 2023, rispetto alla quale gli Stati membri dell'Unione sono pertanto tenuti ad emettere tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi entro il 7 giugno 2026.

Nella fase di stesura dei programmi FSE+, antecedenti alla pubblicazione della specifica Direttiva, il principio della parità retributiva è stato comunque tenuto in considerazione.

Da un lato, infatti, la *Condizione abilitante tematica*, nello specifico la 4.2 - relativa al quadro politico strategico nazionale per l'uguaglianza di genere - richiede la messa in atto di criteri utili ad affrontare i divari di genere in materia di retribuzione. In tal senso l'Italia ha fornito elementi utili a dimostrarne il rispetto, in linea con i contenuti della Strategia nazionale per la parità di genere, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.

Inoltre, nei PR FSE+ 2021-2027 alcune amministrazioni regionali, accogliendo dunque le raccomandazioni e gli orientamenti europei sul tema della parità di retribuzione, hanno programmato *misure* per il contrasto al *gender pay gap*.

Si tratta in particolare, di interventi di sostegno rivolti **alle imprese**, anche sotto forma di **incentivi economici**, per promuovere la parità retributiva e sostenere l'adozione di **policy aziendali di promozione del gender balance** sui luoghi di lavoro (pubblico e privato) con una particolare attenzione alle leve di carriera e ai livelli retributivi, introducendo il principio della **trasparenza retributiva**. Una amministrazione ha inoltre previsto l'erogazione di un contributo sotto forma di **voucher** per ampliare la platea di imprese che possono ottenere la **certificazione della parità di genere**.

In alcuni casi, anche in continuità con la precedente programmazione FSE, sono stati immaginati **interventi finalizzati a superare la presenza di stereotipi e discriminazioni** sul lavoro che incidono sulle progressioni di carriera e dunque sul livello di retribuzione, attraverso:

- **azioni di sensibilizzazione** delle imprese (in particolare PMI) e delle parti sociali, in tema di equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni dirigenziali, finalizzati ad introdurre strumenti innovativi per la parità retributiva

- **percorsi integrati, orientativi, formativi e di accompagnamento** mirati a contrastare gli stereotipi di genere nelle scelte formative e professionali (*in ottica preventiva*).

Non mancano interventi per sostenere **studi ad hoc su aziende pilota** per l'applicazione di misure innovative per la riduzione del gender pay gap, anche al fine di individuare buone pratiche.

Sempre con la stessa finalità di contrasto alla disparità salariale di genere, sono previsti **interventi per il sostegno all'acquisizione delle conoscenze delle materie STEM** a partire dall'infanzia sino all'Università: risulta infatti fondamentale assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali considerato che il **divario di genere in queste discipline** costituisce una delle principali cause di segregazione in alcune professioni e di un più **marcato gender pay gap**.

Il sostegno all'occupazione femminile negli OS a, h, k

Come anticipato, anche le misure previste nell'ambito degli altri OS, in coerenza con i principi definiti dal capo III del Pilastro europeo dei diritti sociali, contribuiscono agli obiettivi definiti dall'art. 6 del Reg. FSE+. In particolare gli OS a, h, k contribuiscono alla non discriminazione di genere e pertanto **gli interventi programmati in tali OS vanno ad incidere – in alcuni casi anche indirettamente – sul sostegno all'occupazione e occupabilità delle donne.**

Nell'ambito della **Priorità Occupazione** (e parzialmente in quella Occupazione Giovani) sono previste azioni collegate all'**OS a** che si propongono sostanzialmente di favorire l'occupazione dei destinatari più svantaggiati, tra cui appunto le donne, con un approccio che consente di agire in maniera integrata e trasversale per **ridurre i divari di genere in ambito lavorativo.**

In relazione a questo OS inoltre alcune AdG hanno specificato che per contribuire in un'ottica trasversale ad umentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro (garantendo una partecipazione adeguata della componente femminile con un minimo previsto del 50%), si prevedono specifiche **modalità gestionali**, mediante ad esempio l'introduzione di punteggi premianti negli Avvisi per le progettualità che prevedono azioni specifiche volte ad assicurare la parità tra uomini e donne.

Esempi di azioni Priorità Occupazione e Priorità Giovani - OS a)

- percorsi di sostegno alla creazione d'impresa con attenzione alla valorizzazione dell'imprenditoria femminile anche attraverso azioni che favoriscono il ricorso al microcredito per incidere in maniera trasversale sui gap di genere presenti nel mercato del lavoro
- incentivi all'assunzione che tengano conto della particolare condizione di vulnerabilità delle donne al fine di incidere sull'ampliamento delle opportunità lavorative
- percorsi integrati di sostegno all'autoimpiego (orientamento e formazione, mentoring, anche in ambito STEM, supporto nell'elaborazione di business plan, accompagnamento all'avvio ed allo sviluppo delle nuove imprese)
- interventi di formazione per favorire occupazioni femminili di tipo tecnico privilegiando, a parità di punteggio, l'assegnazione di borse di ricerca e borse di dottorato a disoccupati di genere femminile.

Nell'ambito della **Priorità Inclusione** gli interventi a favore dell'occupazione e occupabilità femminile si collocano principalmente negli **OS h e K**. Nel primo (OS h) si prevedono interventi integrati finalizzati all'**inclusione sociale e lavorativa** rivolti a target particolarmente svantaggiati, tra cui le **donne**, anche vittime di violenza e/o straniere. La maggior parte degli interventi in **OS k** vanno ad incidere sui servizi di cura, potenziandoli e facilitandone l'accesso.

Considerando che tali compiti sono tradizionalmente e prevalentemente a carico delle donne attraverso il cosiddetto lavoro non retribuito, un intervento di facilitazione per la fruizione di servizi di cura erogati da strutture o personale dedicato, va ad incidere in maniera rilevante sulla rimozione degli "ostacoli" per una più attiva partecipazione al mercato del lavoro, garantendo dunque un **supporto alle pari opportunità di genere**, all'accesso e alla permanenza lavorativa.

Si riportano di seguito alcuni esempi di azione previsti in tali OS che sono strettamente connessi con l'obiettivo dell'occupazione e dell'occupabilità femminile.

Esempi di azioni previste in Priorità Inclusione - OS h

- Misure di inclusione attiva per le donne vittime di violenza
- Percorsi di inclusione sociale e lavorativa (oppure percorsi di supporto) di contrasto alla violenza sulle donne e alla tratta
- Percorsi integrati per l'inclusione socio - lavorativa per i soggetti a rischio di esclusione (misure orientative, formative, counselling, supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo e di accompagnamento al lavoro) con focus specifici sulle donne vittime di violenza, sulle vittime di tratta

Esempi di azioni previste in Priorità Inclusione - OS k⁹

- Interventi di sostegno dei servizi di cura per migliorare la conciliazione delle donne in cerca di occupazione
- Misure volte a favorire l'accesso a servizi socioeducativi e sociosanitari e l'incremento della qualità dei servizi stessi, attraverso l'erogazione di contributi, anche sotto forma di voucher.

Gli interventi del PN GDL

Analizzando l'articolazione della Priorità 2, in cui si collocano gli interventi dedicati all'occupazione e occupabilità femminile e di altri soggetti vulnerabili, si possono distinguere le diverse tipologie di interventi rispetto ai due OS selezionati a) e c).

In sintesi nell'ambito **dell'OS a)** si prevedono **misure integrate altamente personalizzate per persone vulnerabili, non necessariamente donne**, in grado di effettuare una presa in carico volta a favorire l'occupabilità di destinatari vulnerabili, **azioni di informazione/sensibilizzazione**, percorsi di rafforzamento e aggiornamento delle **competenze**, integrati con ulteriori interventi per ridurre la distanza dal mercato del lavoro- gli impegni in attività di cura o la distanza fisica dal luogo di lavoro, percorsi finalizzati **all'occupabilità e all'empowerment** di destinatarie e destinatari in condizioni di vulnerabilità sociale. A livello di sistema saranno finanziati **Sistemi/Reti tra gli attori pubblici, privati e del Terzo settore** in grado di garantire l'occupabilità e l'inclusione attiva di destinatari vulnerabili al fine di accedere a opportunità efficaci di incontro tra domanda e offerta di lavoro anche attraverso percorsi personalizzati di attivazione e accompagnamento al lavoro.

Nell'ambito **dell'OS c)**, il PN intende finanziare azioni mirate, volte a definire da una parte **un sistema di interventi integrato per sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**, rispondendo alla complessità dei bisogni e delle esigenze di **destinatari scoraggiate**, e dall'altra **misure integrate per favorire l'avvicinamento e l'ingresso/reingresso** nel mercato del lavoro da parte delle **donne che hanno maggiori difficoltà**.

Con riferimento alla prima area di intervento (donne più scoraggiate) si prevedono:

- misure che coinvolgono tutti gli operatori significativi in grado di agevolare il processo di occupazione/occupabilità (in particolare terzo settore, Servizi per il Lavoro, Sistemi Produttivi Locali, Consigliere di parità territoriali)
- percorsi personalizzati di accompagnamento rivolti alle donne inoccupate/disoccupate, anche in condizioni di fragilità come le donne vittime di violenza
- Estensione dei risultati e dei prodotti messi a punto con il progetto EQW&L – Equality for Work and Life
- Sostegno alla sperimentazione e all'implementazione di forme di welfare territoriale

Rispetto alla seconda area di intervento (donne più vulnerabili) si prevedono:

- Campagne di comunicazione, diffusione e sensibilizzazione
- Predisposizione di percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro, anche verso ambiti legati all'economia verde e digitale e che prevedano l'insieme dei servizi in grado di rispondere alle diverse problematiche presenti (accessibilità, servizi di cura, legali, di sicurezza, sanitari, psicologici, abitativi, di altra natura purché coerenti col progetto personalizzato)
- Percorsi di occupabilità ed empowerment di donne vittime di violenza sulla base di un progetto personalizzato
- Misure di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte ai contesti lavorativi, ma anche ai contesti educativi/formativi, intervenendo in via preventiva sui giovani
- Misure di incentivo e de-contribuzione per l'ingresso nel mercato del lavoro di inoccupate/disoccupate
- misure e interventi che consentono di creare un contesto favorevole nelle aziende e nelle organizzazioni ad una piena partecipazione delle donne al lavoro e a facilitare la gestione dei tempi di vita e di lavoro.

⁹ Per una disamina più approfondita sul tema dell'accesso ai servizi si rinvia al *focus* pubblicato su questo stesso QT "Il sostegno ai Servizi sociali nella programmazione 2021-2027".

2. L'attuazione delle misure a favore dell'occupazione femminile nell'OS c dei PR FSE+

Sotto il profilo attuativo, il presente contributo si concentra sugli interventi finanziati a valere sull'OS c nell'ambito della **Priorità Occupazione dei soli Programmi regionali** (al momento il PN GDL non ha trovato attivazione).

Nell'ambito della ricognizione che Tecnostruttura periodicamente effettua sui siti web regionali, sono stati individuati 22 avvisi pubblicati fino a maggio 2024, con un **avanzamento finanziario** che ammonta a più di **84.000.000 €**, ovvero a circa **13.3 %** della dotazione finanziaria regionale dell'OS C.

In sintesi, le tipologie di intervento attivate sono le seguenti:

- **servizi di cura (potenziamento e accesso)**¹⁰: sono stati prioritariamente attivati interventi per l'infanzia sia sottoforma di voucher di conciliazione diretti alle lavoratrici che bonus/voucher nido o bonus per baby-sitting attraverso finanziamenti diretti alle strutture per il potenziamento e prolungamento degli orari di servizio oppure mediante welfare aziendale attraverso l'attivazione di nidi e servizi di custodia. In un caso sono stati finanziati anche bonus assunzionali per le badanti, sempre nell'ottica di consentire alle donne che hanno in carico la cura per bambini e anziani, di avere modo e tempo di intraprendere percorsi di formazione o di inserimento/reinserimento lavorativo, nonché di mantenere o migliorare la propria condizione lavorativa;
- **orientamento e formazione**, con particolare attenzione alle competenze digitali (in coerenza con la strategia dell'UE e con il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali) e all'autoimprenditorialità.
- **sostegno all'inserimento lavorativo**
- **contrasto agli stereotipi e alla disparità di genere (differenze retributive e progressione di carriera)**, attraverso la costruzione/rafforzamento di una rete territoriale si sostengono azioni di sistema innovative, per la parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata; è stato in tale ottica finanziato anche un intervento per sostenere le imprese nel conseguimento della **certificazione della parità di genere** attraverso l'erogazione di un contributo sia per i servizi di consulenza specialistica che per la copertura dei costi sostenuti dalle imprese per ottenere la certificazione
- **welfare territoriale e aziendale** per la conciliazione

Come emerge dal grafico, da un punto di vista finanziario, la dotazione più consistente al momento sembra essere relativa agli interventi per i servizi di cura, seguita dagli interventi di contrasto agli stereotipi finalizzati a migliorare il gap delle progressioni di carriera e la differenza retributiva.



¹⁰ Anche sotto il profilo attuativo, per una panoramica complessiva degli interventi relativi ai servizi di cura attivati nell'os k) con la finalità di rimuovere gli ostacoli all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro, si rinvia al focus pubblicato su questo stesso QT "Il sostegno ai Servizi sociali nella programmazione 2021-2027".

3. Complementarità e sinergia: il contributo del PNRR

Come anticipato in premessa, anche il **PNRR** opera, in un'ottica complementare e sinergica, per sostenere l'impegno dell'inserimento lavorativo delle donne.

Le pari opportunità di genere costituiscono infatti una priorità trasversale al PNRR, al pari dei giovani; tale trasversalità è sostenuta anche dalle previsioni del D.L. n. 77/2021 (decreto PNRR), che introduce con l'art. 47 disposizioni specifiche in capo alle stazioni appaltanti e agli operatori economici in tema di pari opportunità, generazionali e di genere, per le procedure afferenti gli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse PNRR e PNC.

Particolare attenzione viene di seguito prestata agli ambiti di intervento più strettamente connessi all'occupabilità femminile, riservata negli investimenti della **Missione 4 Istruzione e Ricerca**, della **Missione 5 Inclusione e coesione**, fornendo anche una sintesi degli interventi attivati.

Missione 4

Gli interventi principali di questa missione riguardano il miglioramento qualitativo e l'ampliamento quantitativo dei servizi di educazione ed istruzione, a partire dal rafforzamento dell'offerta di asili nido, scuole materne e servizi di educazione e cura per la prima infanzia.

Nello specifico la **componente M4C1**: *Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione, dagli asili nido alle università*, in ottica di parità di genere, prevede i seguenti investimenti:

Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia Investimento 1.1, con la finalità di migliorare l'offerta educativa fin dalla **prima infanzia** e offrire un concreto aiuto alle famiglie, incoraggiando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione tra vita familiare e professionale

Piano di estensione del tempo pieno Investimento 1.2, con la finalità di estendere il tempo pieno scolastico consente di ampliare l'offerta formativa delle scuole e renderle sempre più aperte al territorio, anche oltre l'orario scolastico; tale misura potrebbe contribuire anche a creare maggiore disponibilità di tempo per le famiglie ed un incremento dell'occupazione femminile

Potenziamento infrastrutture per lo sport a scuola Investimento 1.3, per rafforzare le attività e le infrastrutture oltre ad incentivare l'inclusione sociale mira ad aumentare il tempo trascorso a scuola sostenendo indirettamente una maggiore occupazione femminile grazie al prolungamento dell'orario scolastico

Nuove competenze e nuovi linguaggi Investimento 3.1, per promuovere e sviluppare le competenze STEM, digitali e di innovazione delle studentesse con un approccio di piena interdisciplinarietà, al fine di garantire pari opportunità e la parità di genere in termini di approccio metodologico e di attività di orientamento STEM.

Missione 5

Oltre al Programma GOL (si ricorda che **almeno il 75% dei 3 milioni di beneficiari da raggiungere entro il 2025**, dovranno essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55), si segnala la **componente M5C3** *Interventi speciali per la coesione territoriale* che prevede in un'ottica anche di conciliazione:

Interventi socio-educativi strutturati per combattere la povertà educativa nel Mezzogiorno a sostegno del Terzo Settore. L'investimento mira a sostenere progetti e iniziative degli operatori del Terzo Settore nelle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia), migliorando ed ampliando l'offerta pubblica di servizi socioeducativi rivolti ai minori (0-6 anni e 5-10 anni) e ai giovani (11-17 anni) e garantendo così la rimozione di uno degli ostacoli per l'occupazione delle donne.

Con riferimento al tale investimento si segnala il seguente **avviso**.

Avviso pubblico per la presentazione di proposte di intervento per la selezione di progetti socio-educativi strutturati per combattere la povertà educativa nel Mezzogiorno a sostegno del Terzo settore

Si tratta dell' avvio di una procedura selettiva per la concessione di contributi destinati alla realizzazione di progetti per interventi socio-educativi strutturati per combattere la povertà educativa nelle Regioni del Mezzogiorno attraverso il potenziamento dei servizi socioeducativi a favore dei minori con specifico riferimento ai servizi assistenziali, nella fascia 0-6 anni, e a quelli di contrasto alla dispersione scolastica e di miglioramento dell'offerta educativa, nella fascia 5-10 e 11-17 anni.;

Risorse: 30 M€

Contributo concedibile: 125.000 a 250.000€ che non potrà essere superiore al 95% del costo complessivo del progetto;

La **componente M5C1 Politiche per il lavoro** prevede rilevanti **investimenti** per l'occupabilità femminile, tra cui:

Creazione di imprese femminili, Investimento 5. L'investimento ha lo scopo di favorire l'aumento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro in particolare supportando l'attività imprenditoriale femminile. La misura si prefigge di:

- rimodulare gli attuali sistemi di sostegno all'imprenditoria femminile per aumentare la loro efficacia;
- agevolare la realizzazione di progetti imprenditoriali già stabiliti e operanti;
- supportare le startup femminili attraverso attività di mentoring e assistenza tecnico-manageriale;
- creare con una mirata attività comunicativa un clima favorevole all'imprenditorialità femminile (Il Dipartimento per le pari opportunità deve attuare una campagna pluriennale di informazione per la promozione dell'imprenditoria femminile e per attività di orientamento professionale destinate alle donne di ogni età e alle studentesse universitarie verso settori e professioni in cui le donne sono sottorappresentate, e creare una piattaforma di comunicazione)

Con riferimento al tale investimento si segnalano i seguenti **avvisi**.

ON - Oltre Nuove Imprese a Tasso Zero

Un incentivo per i **giovani** e le **donne** che vogliono diventare imprenditori. Le agevolazioni sono valide **in tutta Italia** e prevedono un mix di finanziamento a tasso zero e contributo a fondo perduto per progetti d'impresa con spese fino a **3 milioni di euro**, che può coprire fino al **90% delle spese totali ammissibili**.

Risultati *Dati aggiornati al 1° ottobre 2023

1.223 Progetti finanziati

505 €/Mln Investimenti attivati

235 €/Mln Agevolazioni concesse

Smart &Start

Un incentivo che sostiene la **nascita e la crescita delle startup innovative**. Finanzia progetti compresi tra 100.000 euro e 1,5 milioni di euro. Smart&Start offre un **finanziamento** a tasso zero, senza alcuna garanzia, a copertura dell'80% delle spese ammissibili. Questa percentuale può salire al **90%** se la startup è costituita interamente da **donne** e/o da giovani sotto i 36 anni.

Risultati *Dati aggiornati al 1° ottobre 2023

1.504 Startup innovative finanziate

769 €/Mln Investimenti attivati

592 €/Mln Agevolazioni concesse

Sistema di certificazione della parità di genere, Investimento 2. La misura ha lo scopo di assicurare una maggior partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender pay gap attraverso la definizione di un Sistema nazionale di **certificazione della parità di genere** che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente "critiche" (i **criteri** per la certificazione riguarderanno: le opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni, la presenza di politiche di gestione delle differenze di genere, la tutela della maternità).

Focus La certificazione di genere

La **cornice normativa per la certificazione** è stata definita con la legge n. 162 del 2021 e con decreto della Ministra delle pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 sono stati individuati i parametri per il conseguimento della **certificazione della parità di genere** anche al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla Missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”) in coerenza con il Goal 5 dell’Agenda 2030. Con la Legge di Bilancio n. 234/2021 è stato istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità un Osservatorio nazionale che si avvale di un **tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese**.

Con il decreto-legge n. 36 del 2022 sono stati previsti sistemi premiali per gli operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere. In relazione al sistema di certificazione, è, inoltre, stato emanato il decreto ministeriale del 20 ottobre 2022, previsto dalla legge n. 162 del 2021, che definisce le modalità di accesso per l’applicazione degli sgravi contributivi in favore delle imprese certificate.

In concreto dal 1° gennaio 2022 è possibile, mediante una certificazione ad hoc, attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il gender gap in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. La certificazione vale per tutte le imprese ed è richiesta su base volontaria; viene rilasciata da **organismi di certificazione accreditati** in conformità alla Prassi UNI/PdR 125:2022 dalle imprese.

Si segnala inoltre che il 12 ottobre scorso è stato pubblicato l’ [elenco organismi di certificazione accreditati](#) sulla base dell’ [Avviso di Unioncamere del 28 luglio 2023](#) finalizzato alla costituzione appunto di un elenco di **esperti per le attività di assistenza tecnica e accompagnamento** delle piccole, medie imprese e microimprese alla certificazione della parità di genere. Gli Esperti hanno il compito di supportare le imprese che aderiranno all’iniziativa nel percorso di certificazione, fornendo servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione previsti dal PNRR.

Il 22 maggio 2024 è stato pubblicato sul sito istituzionale di Unioncamere l’aggiornamento dell’Elenco degli Esperti per attività di assistenza tecnico-consulenziale alle PMI sulla prassi di riferimento *UNI/Pdr 125:2022* per il raggiungimento della certificazione della parità di genere, prevista dal PNRR a valere sulle risorse del Next Generation EU.

L’Avviso, promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità, gestito da Unioncamere, è rivolto alle imprese per ottenere contributi per ricevere assistenza tecnica e di accompagnamento finalizzata a ridurre il divario di genere in azienda e arrivare ad ottenere la certificazione di parità di genere. Finanziato con Next Generation EU, i contributi ammontano complessivamente a euro 8.000.000,00, dei quali 2.500.000,00 di euro per contributi sotto forma di voucher per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione e 5.500.000,00 di euro sotto forma di servizi di certificazione.

Missione 6

Con specifico riferimento alla M6C1 - *Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l’assistenza sanitaria territoriale*, si prevedono investimenti per il rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all’assistenza domiciliare con cui si contribuisce a ridurre l’onere delle attività di cura, fornite in famiglia spesso dalle donne. In particolare, si evidenzia il seguente investimento:

Case della comunità e presa in carico della persona - Investimento 1.1 – con cui si intende offrire assistenza sanitaria di prossimità, assicurando il servizio principalmente alla popolazione più anziana. Il progetto di investimento consiste nella creazione e nell’avvio di almeno 1 038 Case della Comunità, attraverso l’attivazione, lo sviluppo e l’aggregazione di servizi di assistenza di base e la realizzazione di centri di assistenza per una risposta integrata; l’investimento, consentendo tra l’altro di alleggerire il carico di responsabilità di cura fornito dalle donne, garantisce maggiori opportunità di ricerca, ingresso e permanenza nel mercato del lavoro per la componente femminile della popolazione.