



Unione europea



Repubblica Italiana



**Regione Umbria**



UMBRIA

POR FSE

Programma Operativo Regionale  
Fondo Sociale Europeo



UMBRIA

POR FESR

Programma Operativo Regionale  
Fondo Europeo  
di Sviluppo Regionale



**Agenzia Umbria Ricerche**

# FONDI STRUTTURALI: QUALI ESITI PER LE DONNE?

*Una valutazione di genere degli interventi  
FSE e FESR 2007-2013 della Regione Umbria*



*Presidente*  
Claudio Carnieri

*Direttore*  
Anna Ascani

*Comitato scientifico istituzionale*  
Stefano Bigaroni, Pierluigi Bruschi, Luigi Dell'Aquila,  
Nadia Ginetti, Elvira Lussana, Luca Scrucca

---

Il presente lavoro è stato realizzato nell'ambito dell'incarico ricevuto dalla Regione Umbria ed in particolare dalla Direzione Regionale Programmazione, innovazione e competitività, *Servizio programmazione comunitaria e Servizio politiche attive del lavoro*, e finanziato con risorse a valere sul Por FESR 2007-2013, Asse V, attività a.6 e Por Umbria FSE 2007-2013 Asse II Occupabilità, Ob. Specifico f.

Attivato su richiesta della Consiglierà regionale di Parità, il lavoro si è sviluppato lungo un percorso di ricerca finalizzata all'analisi e alla valutazione di genere degli interventi realizzati dalla Regione Umbria nell'ambito del Por FESR e Por FSE 2007-2013, nell'ottica di fornire qualche utile orientamento alla nuova programmazione.

*Gruppo di lavoro*

Claudia Villante, *esperta in politiche di genere*

Elisabetta Tondini, *Responsabile Area Processi e Politiche Economiche e Sociali Aur*

Meri Ripalvella, *ricercatrice statistica Aur*

Stefano Fanini, *ricercatore Aur*

Enza Galluzzo, *ricercatrice Aur*

*Comitato Tecnico Scientifico*

Agenzia Umbria Ricerche (Anna Ascani), Rete delle Consigliere di Parità (Elena Tiracorrendo, Cristhia Falchetti Ballarani, Rosalba Antonini, Carla Stancampiano), Autorità di Gestione FESR (Claudio Tiriduzzi, Valeria Covarelli), Autorità di Gestione FSE (Simonetta Nanni, Antonietta Petetti)

INDICE

<b>GENDER MAINSTREAMING: UNA RIVOLUZIONE CULTURALE NON DEL TUTTO COMPIUTA</b>	5
<i>Elena Tiracorrendo</i>	
<b>UNA VISIONE DI SINTESI DEGLI ESITI VALUTATIVI</b>	7
<i>Claudia Villante</i>	
Natura e scopi della ricerca	
Il disegno del modello di valutazione tra vecchia e nuova programmazione	
Evidenze emerse dalla programmazione attuativa dei Fondi Strutturali	
Indicazioni strategiche	
Aree di intervento e azioni	
Dall'impostazione strategica all'operatività: alcune raccomandazioni per la programmazione 2014-2020	
<b>IL FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE</b>	37
<i>Stefano Fanini</i>	
Linee programmatiche e attuative	
Interviste ai referenti regionali	
Indagine presso le imprese	
<b>IL FONDO SOCIALE EUROPEO</b>	59
<i>Enza Galluzzo</i>	
Linee strategiche del P.O.	
Un'analisi quantitativa	



## GENDER MAINSTREAMING: UNA RIVOLUZIONE CULTURALE NON DEL TUTTO COMPIUTA

Nonostante se ne parli da anni, il termine *gender mainstreaming* è ancora appannaggio di pochi addetti ai lavori. E soprattutto siamo ancora ben lontani da una sua reale applicazione. Proposto alla Terza Conferenza mondiale ONU delle donne a Nairobi (1985), il concetto di *gender mainstreaming*<sup>1</sup> venne sviluppato e formalmente presentato alla Quarta Conferenza mondiale ONU di Pechino (1995). Oggi è una delle strategie adottate dall'Unione Europea per realizzare le pari opportunità tra uomo e donna, insieme a quella delle Azioni Positive<sup>2</sup>.

Nonostante l'ufficialità, il termine non è intuitivamente comprensibile e necessita di alcune spiegazioni. Il *gender* è il "genere sociale", ovvero il complesso di ruoli, aspettative e convenzioni costruiti socialmente attorno all'idea di cosa significhi essere maschi o femmine. *Mainstreaming* vuol dire "mettere al centro della corrente principale".

Si tratta dunque di integrare l'ottica di genere<sup>3</sup> al centro della "corrente principale" costituita dai programmi e dalle strategie della politica, dell'amministrazione e dell'economia. L'obiettivo è mettere in primo piano la questione dell'equità di genere, integrandola in tutte le fasi di pianificazione, programmazione, decisione, attuazione, valutazione - a tutti i livelli.

I vantaggi che ne derivano sono molteplici: si attua un migliore governo e una migliore gestione delle risorse, perché le persone sono messe al centro del fare politica; si fa pieno uso delle potenzialità umane insite in uomini e donne, rendendo ben visibile la diversità delle loro condizioni; si opera per uno sviluppo armonico della società, contrastando le disuguaglianze legate al genere.

Una rivoluzione culturale, dunque, perché richiede che i soggetti coinvolti assumano un'ottica mentale diversa nell'impostare le loro azioni. Rivoluzione culturale che, senza tema di smentita, possiamo affermare non essere ancora del tutto compiuta.

Spesso quello che manca è *il metodo*: si può essere più o meno d'accordo sul principio, ma poi non si sa come attuarlo. Infatti, sono necessari strumenti diversi, di volta in volta adeguati al contesto di riferimento (metodi per l'analisi di genere, individuazione di criteri, formulazione

---

<sup>1</sup> *Gender mainstreaming*, è "il processo di valutazione delle implicazioni per uomini e donne di ogni azione pianificata, compresa la legislazione, le politiche o programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli" (Consiglio economico e sociale ONU). In pratica, si tratta di valutare il diverso impatto che hanno su uomini e donne le politiche, le leggi e i programmi attuati a livello politico, economico e sociale. Un processo di valutazione, dunque, ma anche una strategia, con l'obiettivo di far sì che uomini e donne beneficino in ugual misura delle risorse messe in campo, per il raggiungimento delle pari opportunità tra i sessi.

<sup>2</sup> Gli artt. 2 e 3 del Trattato di Amsterdam (1997) stabiliscono che l'Unione Europea ha il dovere di combattere le ineguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le misure che essa adotta. (v. *Gender Mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*, Consiglio d'Europa, Strasburgo, febbraio 1999).

<sup>3</sup> L'ottica di genere implica prendere in considerazione le condizioni di vita delle donne e degli uomini nella società, evidenziandone le differenze. È il primo passo per modificare il rapporto di genere e favorire le pari opportunità tra i sessi in tutti gli ambiti della vita.

obiettivi di parità, formazione dei collaboratori, metodi di insegnamento sensibili alle specificità di genere ecc.).

La presente ricerca nasce proprio con l'obiettivo di favorire la concreta attuazione in Umbria del *gender mainstreaming nell'ambito dei fondi strutturali*, in particolare FSE e FESR.

Ideato e voluto dalla precedente Consigliera regionale di parità Marina Toschi<sup>4</sup> e portato avanti anche dopo l'avvicendamento istituzionale, il progetto è del tutto coerente con il mandato affidato alle Consigliere di parità, alle quali è attribuito il compito di promuovere la *“coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità”*<sup>5</sup>. Non a caso, le Consigliere partecipano di diritto ai Comitati di Sorveglianza dei Fondi strutturali<sup>6</sup>.

Sin dalle prime riunioni tecniche le mie raccomandazioni sono andate nella direzione di una concreta attuabilità della ricerca. L'obiettivo avrebbe dovuto essere non solo quello di individuare criticità e punti di forza ma anche creare strumenti da mettere in mano a coloro che si occupano di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di FSE e FESR.

In altri termini, questa ricerca non avrebbe dovuto concludersi con il classico volumetto da tenere sulla scrivania o mettere in biblioteca, quanto piuttosto in qualcosa che potesse davvero sostenere gli operatori nello sforzo di integrare l'ottica di genere in tutte le fasi di programmazione e attuazione dei POR FSE e FESR. Un prodotto che facesse la differenza. Raccomandazioni, queste mie, condivise dal gruppo di ricerca.

Adesso che il lavoro è terminato, analizzando le conclusioni a cui si è giunti, è evidente come, per non vanificare l'investimento fatto in termini di risorse umane e finanziarie, sia importante curare la fase di trasferimento dei risultati sugli operatori.

Lo *scollamento tra programmazione e attuazione* è infatti uno dei nodi che la ricerca ha evidenziato come critici, oltre alla scarsa conoscenza della tematica del *mainstreaming* di genere da parte dei dirigenti, che richiederebbe qualche riflessione, e soprattutto la realizzazione di adeguati percorsi formativi e di sensibilizzazione. A programmazione 2014-2020 ormai conclusa, diventa importante - soprattutto in ambito FESR, dove si sono rilevate le maggiori criticità - integrare l'ottica di genere a livello di stesura dei bandi, ad esempio prevedendo, come la ricerca suggerisce, criteri di premialità che garantiscano una maggiore inclusività femminile, oltre a strategie di comunicazione che rendano più visibili alle donne le opportunità presenti nei bandi. Occorre anche rivedere l'intero sistema di monitoraggio, in modo da renderlo in grado di rilevare se si stia dando o meno un'effettiva risposta alle esigenze differenziate delle donne.

Per realizzare tutto questo, è necessario il coinvolgimento di dirigenti e operatori attraverso percorsi formativi idonei, che utilizzino metodologie attive e partecipate, per favorire l'assunzione dell'ottica di genere e la conoscenza degli strumenti e metodi idonei a realizzarla. Solo in questo modo potremo dire di aver operato per una società più armonica, in cui uomini e donne sono messi in condizioni di usufruire in uguale misura delle risorse a disposizione. Allora non ci sarà più bisogno di parlare di *gender mainstreaming* perché sarà diventato realtà.

Elena Tiracorrendo  
Consigliera regionale di parità

---

<sup>4</sup> Marina Toschi, Consigliera regionale di parità fino a settembre 2012. Ha voluto e partecipato attivamente al Tavolo del *Mainstreaming*, istituito con riferimento alla programmazione 2006-2013.

<sup>5</sup> Art. 15 comma 1 lett. c) e comma 2 d.lgs. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.

<sup>6</sup> Regolamento (CE) n. 1260/99.

## UNA VISIONE DI SINTESI DEGLI ESITI VALUTATIVI

*Claudia Villante* - Esperta in politiche di genere

### Natura e scopi della ricerca

#### *Il percorso di ricerca: obiettivi e metodologia*

Il lavoro di ricerca presentato nel rapporto di seguito sinteticamente riportato nasce dall'esigenza di effettuare una ricognizione dello stato di attuazione delle politiche e degli interventi messi in campo per sostenere la promozione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e le misure avviate per valorizzare strategicamente la risorsa femminile negli assetti produttivi dell'Umbria, come leva di sviluppo sociale ed economico. Ciò in relazione a due esigenze di programmazione:

- 1) verificare se e come le scelte effettuate dalla Regione Umbria nel corso della programmazione 2007-2013 (in chiusura) hanno generato effetti positivi sullo sviluppo delle politiche di genere;
- 2) individuare, a partire dall'esperienza che si sta concludendo, possibili linee di sviluppo da utilizzare come indicazioni per la nuova programmazione (2014-2020), focalizzando, da un lato, i punti di forza e le criticità individuate e, dall'altro, le opportunità e le minacce per il futuro.

L'AUR, a partire dal percorso realizzato in passato in Umbria sulla valutazione di genere, ha infatti delineato obiettivi e proposto metodi di ricerca valutativa. In particolare è stato elaborato un modello di valutazione che ha tenuto conto, da un lato, delle esigenze di attuazione e delle priorità di intervento della programmazione dei Fondi Strutturali 2007-2013 e, dall'altro, dell'opportunità di delineare un disegno di ricerca utile alla programmazione 2014-2020.

In termini di visione prospettica, quindi, è stato elaborato un modello di valutazione che ha voluto leggere i processi e i risultati delle azioni dei POR alla luce delle esigenze della nuova programmazione, in modo da fornire al decisore pubblico un quadro quanto più completo ed esaustivo possibile, utile ad orientare le scelte del prossimo settennio. Questa ambizione metodologica tuttavia si è dovuta scontrare con la criticità principale che si incontra quando si affrontano analisi trasversali "*mainstreaming oriented*", cioè la mancanza di informazioni e di indicatori valorizzati in chiave di genere (elemento questo peraltro comune a molti contesti regionali italiani).

L'analisi restituisce quindi un quadro dell'attuazione del principio del *mainstreaming* di genere operato dagli interventi finanziati dal FSE e dal FESR nel periodo 2007-2013; essa intende inoltre fornire una "cassetta degli attrezzi" ad uso dei referenti regionali per l'applicazione di questo principio nell'ambito della prossima programmazione, a partire da il *framework logico di riferimento* già elaborato dal Gruppo di Lavoro dell'AUR nella "Proposta per la valutazione dei POR FESR e FSE Umbria 2007-2013 in un'ottica di genere".

Coerentemente con questa impostazione, il rapporto presenta dunque:

- 1) un'analisi di coerenza interna tra obiettivi della programmazione e finalità indicate dal Tavolo di *mainstreaming* del 2007;
- 2) un'analisi di efficacia interna delle azioni condotte intesa come correlazione tra obiettivi definiti e risultati raggiunti dai due programmi FSE e FESR;
- 3) un'analisi di efficacia esterna tra bisogni evidenziati dal Tavolo di *mainstreaming* 2007 e i risultati;
- 4) una prima valutazione di impatto del programma FESR sui beneficiari finali dei finanziamenti.

Per quanto concerne il metodo di ricerca e le tecniche di rilevazione adottate, il percorso di lavoro ha fatto ricorso ad approcci *desk* e *field*. In particolare, per l'analisi *desk* si è proceduto a:

- raccogliere la documentazione attraverso il supporto degli uffici della Regione;
- raccogliere e sistematizzare le analisi statistiche provenienti da fonti ufficiali e dai sistemi di monitoraggio;
- effettuare analisi di II livello dei dati e delle informazioni raccolte attraverso la costruzione di una griglia analitica costruita ad hoc.

Dal punto di vista dell'analisi sul campo, sono invece state realizzate:

- interviste semi-strutturate presso referenti regionali e responsabili di misura del POR FESR;
- incontri tematici con *stakeholders* e attori chiave del processo di attuazione degli interventi previsti.

Con il presente lavoro si è inteso proporre una chiave di lettura valutativa alla programmazione 2014-2020 in grado di tenere in conto la variabile di genere nel processo di definizione ed implementazione delle politiche di coesione e sviluppo regionale.

La proposta metodologica è articolata in tre parti:

- la prima parte esplicita l'*approccio teorico* adottato ed individua le filiere informative che occorre prendere in considerazione per l'impostazione di un sistema di valutazione in chiave di genere ex-post;
- la seconda illustra le *dimensioni di analisi* e il campo di indagine;
- la terza fornisce indicazioni sul *modello di valutazione*, sugli *strumenti di lettura* da adottare e sulle *fasi di lavoro*.

#### *Approccio teorico e modalità di valutazione*

L'analisi effettuata dal gruppo di lavoro dell'AUR sui documenti di programmazione ha evidenziato alcuni fattori comuni che consentono di elaborare un quadro interpretativo coerente con gli obiettivi conoscitivi del progetto e che rimanda alla necessità di esplicitare l'approccio teorico di partenza.

L'approccio adottato intende il *processo di valutazione come "sistema aperto"*, volto a raccogliere e condividere i risultati non solo presso i gestori del programma, ma anche, laddove ritenuto opportuno, presso i beneficiari stessi, rappresentati dagli *stakeholders* e dagli attuatori destinatari delle azioni. Infatti, *uno degli errori che spesso si commette nel definire sistemi di valutazione è non rilevare il reale bisogno conoscitivo da parte dei beneficiari/destinatari finali del programma, anche solo in termini conoscitivi*. Gli studi di valutazione in chiave di genere

rimangono spesso appannaggio di tecnici e di *policy makers* (si pensi al caso del *gender budget auditing*), mentre un diretto coinvolgimento degli attori interessati a vario titolo alla tematica consentirebbe di acquisire utili suggerimenti e tracciare strade di approfondimento nuove ed inesplorate.

La valutazione in tal senso non si pone solo in una prospettiva di *retroazione interna*, ossia di restituzione dei risultati ai decisori che hanno attivato il processo valutativo commissionando l'incarico, ma anche in una prospettiva di *retroazione esterna*, ossia di restituzione delle informazioni ai beneficiari degli interventi. Tale strategia risponde sia ai regolamenti comunitari in tema di visibilità e trasparenza delle operazioni cofinanziate in chiave di genere, sia alla necessità di assicurare il massimo livello di efficacia degli interventi.

A tale scopo i momenti di rilevazione (analisi desk, interviste) dovrebbero caratterizzarsi come occasioni di riflessione congiunta e di valutazione partecipata, dando l'opportunità di definire un dialogo aperto tra committenti e beneficiari in una prospettiva di miglioramento della programmazione comunitaria.

Inoltre, grazie anche alle indicazioni fornite dal Dipartimento per la Coesione e Sviluppo<sup>7</sup> si è inteso fornire un supporto adeguato e innovativo all'attuazione del *processo di misurazione* a sostegno della valutazione in chiave di genere, in tutte le sue componenti: dall'analisi del problema, alla definizione degli elementi chiave di analisi, alla definizione del set di indicatori, alla rilevazione, raccolta e sintesi delle informazioni.

Il processo di misurazione rappresenta, infatti, uno dei fattori centrali nella valutazione. A tale proposito va osservato che maggiore è il significato e il valore predittivo dell'informazione da rilevare in funzione del livello di strategie e politiche, più fini ed accurati possono essere gli accorgimenti metodologici e i modelli interpretativi da utilizzare.

A tale scopo le strategie messe in campo, considerate essenziali dovrebbero essere:

- l'integrazione delle analisi quantitative (analisi di *placement* condotte ad esempio sugli over 45, sui lavoratori precari, sulle politiche di rafforzamento del capitale umano come gli assegni di ricerca) con le analisi qualitative e comparative;
- la pluralità delle metodologie nell'analisi di impatto e di risultato al fine di evitare l'univocità e al semplificazione affidata alle relazioni causa effetto;
- l'individuazione, sulla base delle indicazioni emerse nel corso della valutazione, di buone prassi da valorizzare/replicare.

Nel perseguimento di tale obiettivo generale si è individuato un *obiettivo strategico* volto a verificare l'efficacia delle politiche e degli interventi messi in atto attraverso una valutazione complessiva della "teoria del programma" che ha orientato le attività finanziate dalla Programmazione Comunitaria (FSE e FESR in primo luogo) e un *obiettivo operativo* legato a tre direttrici di analisi:

- LE CRITICITÀ DI ATTUAZIONE E LE EVENTUALI INDICAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELL'AZIONE PROMOSSA CON I FONDI FESR E FSE; questo obiettivo valutativo si è focalizzato sulle metodologie di *valutazione di programma nella fase ex post*;

---

<sup>7</sup> Ministro per la Coesione Territoriale, d'intesa con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, *Metodi ed obiettivi per un suo efficace dei Fondi Comunitari 2014-2020*, 27 Dicembre 2012.

- I FATTORI DI SUCCESSO E LE BUONE PRATICHE; tale analisi, che richiede la predisposizione di una metodologia *ad hoc*, si articola su due livelli: *un primo livello di natura strategica*, rivolto al decisore politico e ai responsabili della programmazione, è finalizzato a fornire elementi utili all'orientamento futuro in merito ai FESR e FSE ed un *secondo livello di natura operativa*, rivolto agli *stakeholders*, progettisti e attuatori degli interventi, teso a fornire esempi, strumenti, soluzioni e linee guida per migliorare l'azione per la promozione delle pari opportunità sul territorio umbro. Questo secondo livello intende produrre concrete indicazioni nella definizione di bandi/avvisi in grado di incidere in maniera più significativa rispetto al passato sull'implementazione di azioni a favore della popolazione femminile;

- LE MODALITÀ DI OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE IMPIEGATE. Tale valutazione riguarda la complementarità e l'analisi del valore aggiunto degli interventi finanziati dal FESR e dal FSE, rispetto alle altre politiche e programmi nazionali (in primis L.53/2000) e regionali rivolti alle donne. L'analisi dovrebbe rispondere, in sostanza alla domanda valutativa di rilevanza e di pertinenza rispetto ai bisogni individuati. Per la realizzazione di tale analisi, si intende procedere attraverso:

- LA DEFINIZIONE E L'ANALISI DI UN SET DI INDICATORI di contesto in grado di rappresentare il contributo dei Fondi Strutturali ad identificare le aree di priorità di intervento;

- LA VALUTAZIONE DELLA CONGRUITÀ DELLA STRATEGIA E DELLA TIPOLOGIA DI INTERVENTI dei Programmi in termini di impatto potenziale rispetto agli obiettivi globali delle politiche di promozione delle pari opportunità;

- IL CONFRONTO TRA LE AREE DI PRIORITÀ di intervento individuate e l'impatto potenziale del Programma.

Infine, va effettuata un'ultima considerazione di ordine generale: la metodologia adottata si è basata su due elementi cardine:

- *l'utilità dell'analisi valutativa*. L'analisi è stata volta ad identificare e valutare la capacità di produrre gli effetti desiderati, sia osservandone gli aspetti di implementazione formale, ma soprattutto verificandone l'efficacia rispetto ai bisogni a cui la politica si è rivolta;

- *il diretto coinvolgimento degli attori degli interventi (valutazione condivisa)*. Si tratta di un punto centrale del lavoro di riflessione ed è strettamente connesso al precedente perché volto ad identificare, insieme ai principali beneficiari (diretti ed indiretti), i temi, gli argomenti, le potenzialità e le criticità degli interventi messi in campo rispetto alle esigenze espresse.

Tale approccio consente di definire un'architettura (dettagliatamente esposta nel paragrafo successivo) che intende assicurare la rigerosità nel metodo, da un lato, e la capacità di fornire risposte a tutti gli *stakeholders*, dall'altro. Per questo motivo i prodotti realizzati oltre a contenere gli elementi di rigerosità e capacità di divulgazione, devono soprattutto suggerire lezioni applicabili a scelte future. In questo senso la valutazione va costruita come *strumento di apprendimento*.

*Dimensioni di analisi e campo di indagine: dalle domande valutative alla scelta dei criteri e parametri di giudizio*

### Le domande valutative

Per identificare il campo di analisi occorre capire a quali domande questo approccio valutativo intende rispondere, a partire dalle analisi di contesto effettuate e da una lettura costante ed aggiornata dei mutamenti sociali ed economici che caratterizzano la Regione Umbria.

La prima è una domanda di avvio della valutazione e che attiene *all'analisi dei problemi e dei bisogni sociali*. Quando si decide di attuare un intervento di supporto allo sviluppo sociale e lavorativo di un gruppo sociale occorre innanzitutto capire il tipo di bisogno che tale gruppo sociale esprime. Di solito tale bisogno non è mai univoco, ma è complesso e diversificato. Quando si fa riferimento alle donne che vivono in Umbria, di fatto, ci si riferisce ad una realtà molto diversificata, con bisogni e forme di richiesta eterogenee. I dati riportati nei documenti analizzati dal gruppo di lavoro dell'AUR evidenziano che la popolazione femminile appare particolarmente esposta alla sottoutilizzazione delle competenze e che è stata segnatamente colpita dalla crisi, anche in virtù della maggiore incidenza del lavoro femminile in uno dei settori più colpiti, come il manifatturiero.

A questa evidente stratificazione dell'utenza non sembra aver dato risposta la programmazione 2007-2013, caratterizzata per obiettivi generici e poco orientati a rispondere a diversi tipi di bisogno. Questa stessa considerazione può, a ragione, essere estesa all'attuale fase di preparazione della Programmazione 2014-2020, dove gli espliciti richiami agli interventi a favore delle donne riguardano l'indicazione della commissione a destinare il 20% delle risorse FSE alla promozione dell'inclusione sociale e alla lotta contro la povertà, dando particolare rilievo ai temi della riduzione delle ineguaglianze tra uomini e donne, alla prevenzione delle discriminazioni ed all'innovazione sociale<sup>8</sup>. Ciò anche in vista dei cambiamenti demografici che interessano la Regione, in particolare l'aumento della popolazione anziana. Partendo dall'analisi della strategia nell'individuazione delle 4 macroaree di intervento della Regione Umbria, indicate nel documento "Verso il quadro strategico regionale 2014-2020" (A - Ricerca, innovazione e competitività del sistema produttivo regionale, B - Ambiente e Cultura, C - Lavoro, qualità della vita e inclusione sociale, D - Istruzione, Formazione e competenze), si osserva che non vi è mai un diretto ed esplicito riferimento ai bisogni specificamente femminili. Seppure il documento citato faccia riferimento alla carenza di politiche ed interventi adeguati, evocando una "sfida tradita", la mancanza di risorse certe e di politiche mirate negli ambiti dove se ne sente maggiormente la necessità difficilmente potrà portare a risultati coerenti ed efficaci. Occorrerebbe allora capire, anche attraverso un'analisi degli *stakeholders*, se l'obiettivo di policy è coerente con i bisogni espressi dai destinatari, per individuare le strategie opportune a migliorare l'efficacia degli interventi. L'analisi di *coerenza di policy* viene effettuata attraverso la costruzione di una matrice che incrocia le esigenze degli *stakeholders*, i bisogni/aspettative del Programma e la coerenza con le linee operative identificate. Questa parte di valutazione riveste una particolare importanza nella costruzione del processo di valutazione e fornisce indicazioni determinanti sulla "teoria sottostante il programma".

La seconda batteria di domande riguarda *la modalità di funzionamento del programma e il modo di implementare gli interventi e le attività*. Questa batteria di domande è finalizzata a capire come si è realizzato quel determinato intervento, se ci siano stati risultati più o meno positivi in base alla diversa implementazione. Le domande riguardano sostanzialmente la performance dei progetti, l'avanzamento fisico e il rapporto obiettivi/risultati.

La terza batteria di domande deve essere rivolta agli *esiti del programma*. Quali risultati ha raggiunto e quali sono stati gli effetti di quella politica? Si sono ottenuti i risultati voluti? Si sono ottenuti effetti collaterali o non previsti? E se sì, sono positivi o negativi?

---

<sup>8</sup> Regione Umbria, *Verso il quadro strategico regionale 2014- 2020*, Pag. 6.

Questo set di domande, la cui risposta richiede metodologie sofisticate di tipo sperimentale, finalizzate all'analisi puntuale dei dati di dettaglio di ciascun progetto finanziato, ad oggi non può essere posto e non può esser tradotto in dimensioni di analisi, in quanto lo stato di avanzamento dei progetti solo in parte consente una valutazione ex-post (essendo molti di essi ancora in corso). Tuttavia, per alcune domande, esistono degli studi condotti<sup>9</sup> dai quali è possibile estrapolare qualche ipotesi di inferenza. Inoltre, per poter impostare una corretta valutazione, occorre comunque prevedere questo tipo di rilevazione, soprattutto in vista del cosiddetto approccio *place based*, che richiama la necessità di valutare i risultati ottenuti dagli interventi per poter decidere se continuare o abbandonare la strada percorsa.

La quarta ed ultima batteria di domande valutative riguarda *l'efficienza del programma e il costo complessivo degli interventi*. Tali domande vanno poste per avere una misura della congruità e dell'efficienza dimostrata dal Programma anche al fine di procedere con il successivo periodo di programmazione. I metodi adottati in questo ambito dovrebbero basarsi su analisi costi-benefici o costi-efficacia, a loro volta attuate con varie tecniche e per vari scopi. Si tratta di metodi utilizzati per confrontare il costo monetario di un intervento con l'efficienza e l'efficacia ottenuta, che generalmente si basano sulla ricerca del costo unitario per prestazione. Data l'eterogeneità degli interventi finanziati dal FESR e dal FSE questa parte di analisi va rivolta a gruppi omogenei di interventi (ad esempio gli interventi formativi, le campagne di comunicazione, interventi infrastrutturali, ecc.) ed anche in questo caso, in mancanza di dati, si tratta di analisi che non possono essere realizzate.

Da quanto indicato emerge *un quadro di valutabilità piuttosto ristretto*, circoscritto agli aspetti di analisi realizzativa e di efficacia interna ai due programmi. Sulla base di una prima ricognizione dunque, a partire dalle domande valutative si è proceduto con l'individuazione dei criteri e dei parametri di giudizio.

#### Criteri e parametri di giudizio e le fonti informative

Per valutare la validità complessiva della strategia in termini di rispondenza alle priorità d'intervento del contesto e di congruenza rispetto agli obiettivi definiti in fase di programmazione, l'unità di indagine che si può individuare è l'Intervento/Progetto, in modo da delineare un quadro dettagliato della situazione in vista della valutazione ex-post delle annualità prese in considerazione (2008-2012 presumibilmente). Ciò comporta che per tipologia di intervento (così come di seguito meglio specificato) sarà necessario focalizzare l'attenzione su tale unità di rilevazione per conferire concretezza e utilità al lavoro di ricerca.

#### Indicatori di analisi

Nella definizione degli indicatori di analisi, specialmente per una lettura in chiave di genere della programmazione e della sua attuazione, obiettivo dello studio valutativo è razionalizzare il set di indicatori disponibili e trovare una coerenza tra risultati ottenuti e bisogni espressi. Il lavoro di ricognizione svolto sugli indicatori individuati nell'ambito della programmazione pluriennale e annuale del FESR e del FSE porta necessariamente a scegliere tra pochi ma consistenti indicatori che diano evidenza della coerenza tra sistemi

---

<sup>9</sup> AUR Quaderni, *Assegni e borse di ricerca. Opportunità per i giovani. Rapporto di Ricerca, 2012, Primo rapporto sulla formazione continua in Umbria, 2012, Strumenti a sostegno delle reti. Esiti di un percorso di valutazione, 2012.*

di obiettivi ai diversi livelli della programmazione e attuazione in termini di completezza, misurabilità e confrontabilità.

La valutazione della *coerenza tra sistemi di obiettivi e sistemi di indicatori* va operata su più livelli, verificando la loro coerenza e la loro capacità di misurare l'obiettivo. In particolare:

- verificando che gli indicatori siano coerenti, completi e descrittivi in relazione agli obiettivi dei Programmi FESR e FSE con riferimento al complesso del sessennio di programmazione ed alla singola annualità, nonché alle tipologie di intervento/progetto;
- razionalizzando il sistema e facendo dialogare il set di indicatori definiti a livello di programma e il set di indicatori prodotti a livello di progetto;
- introducendo eventuali nuovi indicatori di accorpamento di quelli previsti, in caso di dati mancanti o non coerenti con i data base disponibili.

Successivamente va verificata la compatibilità tra il sistema di indicatori e la *misurabilità e aggiornabilità dei dati esistenti*.

Sulla base del quadro completo di indicatori, si potrebbe procedere, d'intesa con i responsabili degli obiettivi e con l'AdG, ad individuare l'opportunità di razionalizzare ed omogeneizzare le informazioni già acquisite ed eventualmente l'introduzione di *nuovi indicatori* strategici, laddove si è verificata l'impossibilità di valorizzazione di quelli ad oggi disponibili.

La definizione, la raccolta e la sistematizzazione delle basi informative costituisce il nodo centrale dell'intero processo di valutazione

## **Il disegno del modello di valutazione tra vecchia e nuova programmazione**

### *Ambiti di valutazione*

Alla luce delle considerazioni fatte e partendo dal lavoro di ricerca ed analisi condotta dal gruppo di lavoro dell'AUR, di seguito si propone la delimitazione del campo di analisi e la definizione delle dimensioni su cui costruire gli indicatori di rilevazione e orientare la ricerca *desk*, ma soprattutto *field*.

Ossevando gli interventi realizzati con il FSE e con il FERS sul tema delle pari opportunità e non discriminazione emergono alcune linee comuni con le proposte di obiettivi tematici contenute nei nuovi programmi.

Nella predisposizione degli ambiti di approfondimento si è cercato di isolare quei temi che sono il focus degli obiettivi specifici della precedente programmazione e che si ritrovano come priorità nella nuova. L'analisi desk dei Programmi comunitari 2007-2013, che viene dettagliatamente riportata nei prossimi paragrafi, ha consentito di delineare un gruppo omogeneo di ambiti di approfondimento che sono quelli su cui si apre la scommessa della programmazione 2014-2020.

Tali ambiti sono riconducibili a 5 tematiche prioritarie:

1) *Work life balance e mercato del lavoro*: si tratta di interventi di policy che intendono incidere sull'aumento della propensione al lavoro, sia di prima che di nuova occupazione, sia in forma autonoma che dipendente. In questa parte di interventi da analizzare si fa riferimento a due tipologie di intervento:

a. *Azioni di sostegno alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla formazione professionale* nonché alle misure di politiche attive del lavoro più in generale (comprese le azioni di supporto alle politiche passive, sulla base dell'Accordo Stato Regioni sugli ammortizzatori sociali in deroga), che riguardano principalmente gli interventi finanziati dal FSE;

b. *Conciliazione e servizi di cura*. Si tratta di un'area che concerne il sistema di supporto alla famiglia, riguardando sia i servizi per la prima infanzia, sia quelli per la cura degli anziani; essa è prevalentemente connessa al raggiungimento degli Obiettivi di Servizio, ulteriormente sostenuta dagli interventi previsti dal Piano di Azione per la Coesione (PAC) e in gran parte finanziata con il FESR, il Piano straordinario degli Asili Nido, etc; sono compresi in questa area gli interventi previsti dall'ASSE I del FESR (*Innovazione ed economia della conoscenza*), con particolare riferimento alle azioni di sostegno a quelle imprese che si impegnano a praticare politiche di pari opportunità, ad assumere donne e ad adottare sistemi di responsabilità sociale di impresa in un'ottica di genere. Inoltre tale campo di indagine incrocia l'Asse Occupazione del FSE, laddove si fa riferimento ai sistemi di incentivi per le imprese che concorrono ad accrescere l'occupazione femminile e all'Asse Adattabilità del FSE, con particolare riferimento all'uso di *voucher* per i servizi di cura e alla realizzazione di studi sul *diversity management* e sull'impatto che politiche di organizzazione del lavoro *family friendly* hanno su produttività e redditività di impresa. Nel documento strategico definito dall'Italia per la prossima programmazione si legge a tale proposito che "Per favorire l'occupazione femminile si tratta di considerare in modo integrato e secondo le possibilità dei territori una strumentazione ampia che possa aiutare a superare i molti ostacoli (di uso del tempo, di accesso a finanziamenti, di organizzazione del lavoro, di sollievo al peso dei servizi di cura) che le donne incontrano"<sup>10</sup> e più avanti si indicano le azioni concrete da intraprendere per il futuro. "Aumentare la partecipazione e l'occupazione femminile, prevedendo strumenti di conciliazione vita privata/vita lavorativa, tra cui prioritariamente: nuove forme di organizzazione del lavoro e voucher di conciliazione, servizi di conciliazione anche men inclusive, agevolazione fiscale/premialità per soggetti che attuano buone pratiche a favore dell'occupazione femminile e delle pari opportunità, sostegno alla imprenditorialità femminile, anche attraverso il microcredito e attivazione di convenzioni attraverso la banca europea degli investimenti con società per il microcredito, e/o social lending al fine di monitorare quelle realtà potenziali di micro imprenditoria femminile e/o di immigrate/i, che difficilmente approdano al canale credito o al fondo nazionale di garanzia". Questo passaggio ci introduce alla seconda dimensione di analisi.

2) *Imprenditorialità e micro-credito*. Questa area di osservazione si riferisce all'insieme delle attività di incentivazione del tessuto imprenditoriale locale, sia nei settori economici tradizionali per l'economia umbra (turismo, servizi ecc.), sia nei cosiddetti settori emergenti (energia, ambiente, ICT). L'accento posto sul microcredito nasce dall'osservazione sul campo effettuata sul bando per l'accesso al "Fondo per il microcredito"<sup>11</sup> che ha visto una partecipazione molto alta di donne. L'accesso al microcredito rappresenta per le donne una leva di sviluppo imprenditoriale molto forte, in quanto aggira il principale problema che l'universo femminile incontra nell'avvio e/o nel rafforzamento dell'attività imprenditoriale, vale a dire l'accesso al credito; ciò in particolar modo a seguito della crisi economica e finanziaria che ha di fatto ampliato le categorie dei soggetti cosiddetti "non bancabili", quelli cioè che, alla luce dei nuovi parametri di gestione utilizzati dal sistema bancario, non hanno merito di credito (dunque giovani, donne, disoccupati e soggetti svantaggiati). A questo si aggiunga che spesso con la creazione di

<sup>10</sup> *Metodi ed obiettivi per un suo efficace dei Fondi Comunitari 2014-2020*, 27 Dicembre 2012, pag.68.

<sup>11</sup> Asse 4 - "Creazione d'impresa", del *Documento di indirizzo pluriennale 2011/2013 per le politiche per lo sviluppo*, art. 7 della L.R. del 23/12/2008, n. 25 (Norme in materia di sviluppo, innovazione e competitività del sistema produttivo regionale).

impresa e con l'auto-imprenditorialità le donne riescono a conciliare meglio i propri impegni professionali con gli impegni domestici. Questo genere di interventi, che riguardano sia il FSE che il FESR, rappresentano il terreno d'elezione dove l'integrazione tra Fondi consentirebbe il raggiungimento efficace di risultati in termini di sviluppo locale. Tale dimensione di analisi si estende alle aree coperte dall'Asse I del FESR (Innovazione ed economia della conoscenza, laddove si è inteso intervenire con il sostegno alle imprese e PMI a conduzione o a prevalente composizione femminile), dall'Asse II (Ambiente e prevenzione dei rischi, con riferimento particolare al sostegno alle imprese femminili nel settore della valorizzazione delle risorse ambientali e culturali).

3) *Competitività e accrescimento delle competenze*. Questa terza dimensione di analisi va ad indagare il forte squilibrio tra domanda e offerta di competenze femminili che, nella Regione, risultano abbondantemente sottoutilizzate. L'attenzione alla fascia di popolazione femminile interessata si è tradotta in una serie di iniziative volte a rafforzare il capitale umano (i voucher ricerca) che vengono riproposti anche per la prossima programmazione. Su questo punto, richiamando ancora le indicazioni per la futura programmazione, si ricorda come le donne possano contraddistinguere il loro contributo allo sviluppo territoriale con specifico riguardo ai sistemi territoriali agricoli. Nel documento si invita, tra l'altro, a rafforzare le *“Azioni volte alla crescita del capitale umano in agricoltura, attraverso una migliore definizione delle attività di informazione, formazione e consulenza, dei servizi di sistema e di supporto (reti agrometeorologiche, laboratori di analisi, banche dati e multimedialità). Per quanto riguarda i gruppi target, particolare attenzione sarà rivolta a categorie di beneficiari quali giovani e alle donne<sup>12</sup>”*. Questa dimensione di analisi comprende quindi le azioni degli interventi FESR che attengono all'area dell'innovazione ed economia della conoscenza, con riferimento particolare alle azioni volte a imprese, centri di ricerca, università che includono donne laureate in discipline tecniche e scientifiche nei programmi di R&ST, al sostegno dei settori produttivi ad alta concentrazione di presenza femminile, e alle azioni finanziate dal FSE sulla qualificazione del capitale umano e l'adattabilità.

4) *Sviluppo territoriale ed urbano in chiave di genere*. La tematica riguarda l'ampio settore dello sviluppo integrato di interventi volti da un lato a valorizzare il potenziale economico e sociale di un territorio specifico che costituisce uno dei pilastri della prossima programmazione, attraverso il ricorso a nuovi strumenti: lo sviluppo locale di tipo partecipativo (basato sull'approccio LEADER), gli Investimenti Territoriali Integrati (ITI), i Piani di Azione Comune (PAC) e lo sviluppo urbano sostenibile (Smart City). Questa dimensione di analisi riguarda gli interventi d'infrastrutturazione/riqualificazione in relazione al miglioramento delle condizioni di vita di target della popolazione, con particolare riferimento alle strutture/servizi di welfare realizzate e agli interventi per la mobilità urbana sostenibile in relazione alla popolazione di riferimento disaggregata per genere, età, ecc. Questa dimensione ingloba l'Asse II del FESR Ambiente e prevenzione dei rischi, con particolare attenzione alle azioni di sostegno ad imprese femminili e/o a prevalente occupazione femminile nel settore della valorizzazione delle risorse ambientali e culturali, alla partecipazione delle donne nei ruoli decisionali di enti, imprese, associazioni di rappresentanza del comparto *“Turismo, Ambiente e Cultura”*.

5) *Inclusione sociale e tutela diretta dei diritti di cittadinanza*. Questo ambito di analisi segue l'esperienza degli *“obiettivi di servizio”*, nonché del Piano d'Azione per la Coesione,

---

<sup>12</sup> *Metodi ed obiettivi per un suo efficace dei Fondi Comunitari 2014-2020*, 27 Dicembre 2012, pag. 53.

messo a punto per la conclusione del presente periodo di programmazione e l'avvio del nuovo. “Qualità della vita e inclusione sociale” rappresenta anche una delle quattro missioni in cui è stato declinato lo slogan europeo dello sviluppo sostenibile, inclusivo e intelligente<sup>13</sup>, per il quale sono state individuate dieci aree tematiche. In particolare l'area 9 risulta specificatamente rivolta a contrastare la povertà e promuovere l'inclusione sociale. Tale area di analisi ha riguardato (per la programmazione che si è appena conclusa, l'integrazione tra le attività rivolte alle donne - soprattutto quelle con multiproblematiche - e ai loro bisogni di cura, raggiunte attraverso interventi finanziati dal FSE ma anche dal Fondo Nazionale per le Politiche Sociali (Piani di zona). Sempre in riferimento al documento strategico per la programmazione futura invece, tra le azioni indicate per accrescere i processi di inclusione sociale e lotta alla povertà si legge che occorre *“Promuovere l'inclusione sociale Potenziamiento dei servizi di cura - child care e long term care, nell'ottica della promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'integrazione dei soggetti più vulnerabili e a rischio di esclusione sociale, risulta cruciale un'attenzione specifica all'offerta e alla qualità dei servizi di cura. La strategia è quella di proseguire, sulla scorta di quanto già impostato nel Piano d'azione per la Coesione, con un intervento di supporto temporaneo, ma prolungato fino a quando - soprattutto nei territori più fragili - i servizi non abbiano raggiunto un livello di funzionamento adeguato. A questo scopo, condizionandolo a miglioramenti nelle caratteristiche del servizio, si continuerà con gli strumenti opportuni anche nel sostegno alla gestione”*<sup>14</sup>. La scelta di titolare questa area non solo come inclusione sociale ma come “tutela dei diritti di cittadinanza” ha comportato l'estensione della rilevazione su un insieme di azioni molto più esteso dei servizi di welfare e di supporto all'occupazione per le fasce deboli. In questa sede si vuole infatti raccogliere tutte le iniziative che migliorano la qualità della vita delle donne nella mobilità (ad esempio maggiore sicurezza delle strade). In generale, per diritto di cittadinanza ci si riferisce all'accesso da parte di tutti i cittadini alle risorse di base, ai servizi sociali, al mercato del lavoro e ai diritti necessari “per partecipare pienamente alla vita economica, sociale e culturale, e per godere di un tenore di vita e di un benessere, considerati normali nella società in cui vivono”<sup>15</sup>. La definizione può essere operativizzata intendendo per inclusione sociale il superamento, per la più grande quota di persone possibile (in generale o per gruppi), di livelli di servizio socialmente accettabile nelle molteplici dimensioni di vita: istruzione, sicurezza, salute, abitazione, ambiente, rispetto di sé. Rientrano in questo tipo di interventi gli incentivi per le imprese sociali e per le attività di sviluppo dell'economia sociale, dove la presenza femminile risulta particolarmente elevata. Qui di seguito, la sintesi del modello di valutazione di riferimento:

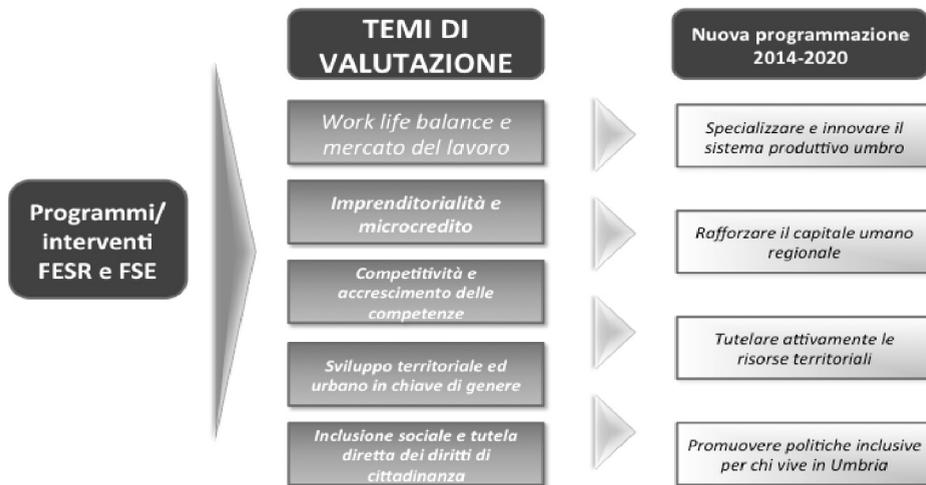
---

<sup>13</sup> Le altre missioni sono: innovazione e competitività dei sistemi produttivi; valorizzazione e tutela dell'ambiente; istruzione e competenze.

<sup>14</sup> *Metodi ed obiettivi per un suo efficace dei Fondi Comunitari 2014-2020*, 27 Dicembre 2012, pag. 77.

<sup>15</sup> Si veda a questo proposito la definizione di inclusione sociale formulata nel 2004 *Joint Report on Social Inclusion*, pag. 10.

Fig. 1 - Modello di valutazione



Coerentemente con l'impianto metodologico della ricerca, per ogni ambito di valutazione sono state definite precise domande che hanno guidato la rilevazione *desk e field*, sintetizzate nel prospetto seguente.

Ambiti di valutazione		Domande valutative
1	Work life balance e mercato del lavoro	<p>1.1. In quale misura le politiche regionali di coesione hanno promosso l'integrazione della prospettiva di genere e hanno favorito l'assunzione di impegni/responsabilità per l'attuazione del principio di uguaglianza e non discriminazione, in particolare per il miglioramento della qualità e della sostenibilità del lavoro femminile?</p> <p>1.2. In quali aree di intervento la programmazione regionale delle politiche di coesione ha contribuito alla mobilitazione di risorse finanziarie "gender oriented" e quale approccio (mainstreaming orizzontale/mainstreaming verticale; azioni di sistema - azioni individuali di empowerment) è stato adottato in fase di attuazione degli interventi dei PO?</p> <p>1.3. Quali sono stati i principali punti di forza e quali le criticità in termini di rafforzamento della capacità istituzionale di innovare i sistemi regionali di istruzione, formazione e lavoro e il sistema di Welfare per favorire la partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e migliorare la qualità dell'occupazione femminile?</p> <p>1.4. Quali risultati ha conseguito la politica regionale per accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro in termini quantitativi e qualitativi?</p> <p>1.5. Quali risultati ha conseguito la politica regionale di coesione in termini di introduzione di misure/servizi di conciliazione in un'ottica di rafforzamento e integrazione delle misure e degli strumenti impiegati nei percorsi di politica attiva del lavoro?</p> <p>1.6. Qual è il contributo che la politica di coesione regionale ha offerto per l'attivazione di una rete territoriale diversificata e di qualità di servizi di conciliazione in grado di rispondere efficacemente ed in tempi congrui ai bisogni sociali espressi dal territorio?</p>

Ambiti di valutazione		Domande valutative
2	<b>Imprenditorialità femminile e micro-credito</b>	<p>2.1. Quali risultati ha conseguito la politica regionale per supportare e consolidare l'imprenditoria femminile?</p> <p>2.2. Qual è il contributo (risultati, lezioni apprese e buone pratiche) che la politica di coesione regionale ha offerto per la sperimentazione di strategie e interventi (azioni di sistema e misure di <i>empowerment</i> individuale) per la promozione della pari indipendenza economica di uomini e donne?</p> <p>2.3. Quali azioni sono state intraprese e con quali risultati per favorire la presenza e permanenza nel mercato del lavoro di gruppi di donne in situazioni di particolare vulnerabilità o svantaggio dovuto, per esempio, a motivi di età o provenienza geografica (madri sole, donne residenti in aree rurali, over 45, inoccupate/disoccupate di lunga durata, sotto-occupate, donne immigrate)?</p>
3	<b>Competitività e accrescimento delle competenze</b>	<p>3.1. Quali azioni sono state intraprese per migliorare la qualità e la sostenibilità delle condizioni del lavoro femminile, incluse le misure dirette a favorire lo sviluppo del welfare aziendale?</p> <p>3.2. Quali sono le azioni che maggiormente hanno favorito la partecipazione delle donne allo sviluppo della ricerca e sviluppo della Regione?</p> <p>3.3. Ci sono interventi e misure volte a sviluppare il capitale umano delle donne?</p>
4	<b>Sviluppo territoriale e urbano in chiave di genere</b>	<p>4.1. Quali risultati della politica di coesione regionale 2000-2013 possono essere capitalizzati per favorire il conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 nel prossimo periodo di programmazione?</p> <p>4.2. Quali sono le azioni che hanno maggiormente influito sullo sviluppo di azioni di sviluppo locale in chiave di genere?</p>
5	<b>Inclusione sociale e tutela dei diritti di cittadinanza</b>	<p>5.1. In che modo gli interventi previsti dalla Regione (sia con fondi regionali che comunitari) hanno accresciuto i processi di inclusione sociale delle donne svantaggiate?</p> <p>5.2. Quali misure sono state attivate per contrastare il fenomeno della violenza nei confronti delle donne?</p>

### *Il processo di valutazione partecipata*

Il percorso di valutazione degli “effetti di genere” dei fondi strutturali (FESR e FSE) nel periodo 2007-2013 è stato costruito condividendo finalità, metodi e strumenti non solo con le Autorità di Gestione dei fondi, committenti del progetto, ma anche con quegli *stakeholders* riconosciuti, da un lato, come rappresentanti di esigenze, interessi, istanze, dall'altro, come potenziali portatori di contributi, esperienze e conoscenze per la strutturazione del percorso di ricerca.

È stato pertanto costituito il Comitato Tecnico Scientifico (CTS) composto da rappresentanti della Rete delle Consigliere di Parità, dalle Autorità di Gestione dei Fondi FSE e FESR e dal gruppo di lavoro dell'AUR, coadiuvato da un'esperta in politiche di genere e di valutazione. Nelle varie riunioni del CTS che si sono succedute è stato elaborato l'indirizzo scientifico ed è stato definito l'impianto metodologico della ricerca.

Ogni fase del progetto ha conosciuto momenti di incontro con gli interlocutori individuati per la condivisione degli obiettivi della ricerca e delle risultanze *in itinere* utili alla verifica di fattibilità delle attività di ricerca e alla predisposizione dei metodi e degli strumenti di indagine. Tale impostazione “partecipata” ha fatto sì che il gruppo di lavoro dell'AUR potesse, a partire dal percorso realizzato in Umbria sulla valutazione di genere, delineare

obiettivi e proporre metodi della ricerca valutativa restituendo alle Autorità di Gestione le risultanze delle analisi effettuate sui principali documenti regionali di programmazione, attuazione e monitoraggio e sui bandi.

Il percorso di ricerca scelto si è proposto quindi di esplorare gli “effetti di genere” originati dagli interventi attivati restituendo risultanze di analisi quanto più possibile aggiornate avendo riguardo non tanto agli impatti, quanto alle realizzazioni e ai risultati conseguiti.

Il confronto con l’Autorità di Gestione, oltre a suggerire di restituire il quadro dell’attuazione del *mainstreaming* di genere operato dagli interventi finanziati dai fondi in questione nel periodo 2007-2013, ha sottolineato l’opportunità di svolgere in via prioritaria attività e valutazioni a supporto dei lavori preparatori dei futuri P.O. per la nuova programmazione, rimandando ad un momento successivo le analisi valutative sugli interventi passati.

In considerazione delle diverse finalità e impostazioni dei Fondi strutturali, ma anche dei differenti supporti informativi e dati disponibili, sono stati definiti due distinti percorsi di ricerca in relazione alle attività realizzate nell’ambito del FESR e del FSE.

Per quanto riguarda il FESR si è partiti innanzitutto dall’analisi *desk* dei documenti di programmazione e attuazione esistenti. Data la mancanza di dati e informazioni dal sistema informativo regionale necessari a svolgere una lettura di genere degli interventi finanziati, si è deciso di realizzare due indagini di campo:

- *la prima indagine*, realizzata tramite interviste a testimoni privilegiati (dirigenti/referenti regionali dei bandi), è stata finalizzata a:

- o raccogliere progetti che potessero costituire delle buone prassi, sviluppate dai soggetti proponenti/attuatori, da incentivare nelle progettualità future;
- o acquisire elementi conoscitivi sulla passata programmazione e indicazioni utili per l’integrazione del *mainstreaming* di genere nella programmazione 2014-2020;

- *la seconda indagine*, realizzata tramite l’invio di un questionario alle imprese beneficiarie di contributi a valere su alcuni bandi<sup>16</sup> del POR FESR 2007-2013, è stata predisposta per raccogliere informazioni sugli “esiti di genere” dei bandi e suggerimenti per gli interventi pubblici.

Per quanto riguarda il FSE, partendo dalla ricognizione dei documenti programmatici e attuativi, si è avviata l’analisi delle informazioni rivenienti dal sistema informativo regionale. In particolare sono stati acquisiti i dati riferiti alle attività realizzate nel periodo 2007-2012. Il focus della ricerca ha riguardato i partecipanti (giunti a conclusione, qualificati e ritirati durante il percorso) alle attività formative concluse al 31/12/2012. Il database che è stato costruito ad hoc, è stato sottoposto a controllo di conformità dei dati, ricodifica e definizione di ulteriori variabili. In tal modo si è potuto operare su un archivio complesso in grado di fornire elementi di riflessione in merito alle caratteristiche dei lavoratori formati, ma anche effettuare una lettura di genere degli interventi attivati sino alla data sopraindicata.

Per comprendere meglio le scelte di fondo della Regione si è provato a inquadrare l’Umbria nel contesto nazionale attraverso il raffronto per *proxy* dei dati relativi ai soggetti partecipanti alle misure FSE, che sono disponibili per tutte le regioni.

---

<sup>16</sup> Per quanto concerne la selezione dei bandi e le relative graduatorie da cui sono state estratte le aziende si veda paragrafo seguente.

## Evidenze emerse dalla programmazione attuativa dei Fondi Strutturali

Nella programmazione operativa umbra dei Fondi Strutturali l'approccio adottato, in coerenza con le indicazioni a livello europeo e nazionale, è andato a favore di una verticalità di azioni specificamente rivolte alle donne nell'ambito degli obiettivi operativi ad esse dedicati volto a:

- a) rafforzare il sistema degli strumenti per l'accesso e l'utilizzo dei servizi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- b) sostenere l'accesso all'occupazione e la partecipazione sostenibile al mercato del lavoro da parte delle donne contrastando ogni forma di segregazione, supportando in particolare le donne con alti titoli di studio;
- c) sviluppare l'auto-impiego e l'imprenditorialità femminile.

Nel FSE molto più che nel FESR si è inteso innescare una serie di azioni con una ricaduta particolarmente rilevante sulle pari opportunità di genere per ridurre le disparità di genere attraverso il rafforzamento degli strumenti di conciliazione e il sostegno all'accesso all'occupazione e alla partecipazione sostenibile delle donne nel mercato del lavoro. Sebbene, come è già stato argomentato, la dimensione delle pari opportunità è parte integrante di tutta la strategia del Programma, e quindi da assumere come una priorità dai caratteri trasversali, la Regione, sulla base della positiva esperienza della passata programmazione, ha ritenuto opportuno dare una specifica rilevanza a questo tema inserendolo come una area di interesse esplicito di questo Fondo in modo tale di monitorarne gli effetti e valorizzarne le ricadute.

Dal punto di vista del disegno della strategia, se si possono quindi ravvisare sinergie programmatiche tra le policy regionali e la programmazione comunitaria, lo stesso livello di integrazione non è rintracciabile dalla lettura dei documenti e dall'attuazione degli interventi.

Per quello che riguarda la lettura della documentazione infatti tale sinergia non appare adeguatamente perseguita. Se, infatti, da un lato si enuncia che la Regione intende provvedere al consolidamento e al rafforzamento del sistema del *mainstreaming*, attraverso la definizione di una serie di organismi a tutela e promozione (come ad esempio il Tavolo del *mainstreaming*) attraverso uno stretto rapporto con quanto realizzato dal FESR, dall'altro tali buone intenzioni non si ritrovano nell'attuazione dei programmi.

Al fine di ricercare le opportune complementarietà tra i Fondi ed evitare inutili e costose sovrapposizioni è stato istituito il Tavolo per il *mainstreaming* a cui avrebbero dovuto partecipare referenti delle strutture dell'Amministrazione regionali e provinciali competenti. Come già sottolineato, né tra i documenti di programmazione analizzati, né tra gli atti dell'amministrazione è possibile ravvisare elementi a sostegno di tali annunciate sinergie, né in concrete azioni di programmazione attuativa successiva.

La programmazione regionale dei Fondi Strutturali rispetto alle domande valutative poste presenta risposte differenziate in base alla tipologia di Fondo. Mentre infatti nella programmazione del FSE esiste un'esplicita ed orientata visione in ottica di genere delle azioni condotte, non è possibile affermare lo stesso per la programmazione del FESR, dove il tema delle pari opportunità non trova un'adeguata concretizzazione in azioni e modalità di implementazione degli obiettivi trasversali.

Alla luce dell'analisi effettuata è possibile rispondere alle domande<sup>17</sup> del disegno di valutazione sostenendo che l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche regionali è avvenuta quasi esclusivamente sul Fondo Sociale Europeo che ha stimolato e sostenuto azioni e progetti in forma integrata con le politiche regionali e nazionali. L'analisi della documentazione strategica ed attuativa del FSE disegna una strategia precisa, orientata ad alcune scelte di *policy*: sostenere e valorizzare i processi di conciliazione lavoro-famiglia come elemento qualificante dell'intervento della Regione per innalzare i livelli di partecipazione e permanenza delle donne sul mercato del lavoro, attraverso un'azione sinergica in grado di fornire risposte alla domanda di servizi di cura, di qualificare l'offerta di tali servizi (attraverso la formazione delle figure professionali degli assistenti familiari) e di accompagnare tale percorso attraverso il coinvolgimento diretto degli operatori dei Centri per l'Impiego come snodo organizzativo dei territori coinvolti. Tuttavia, malgrado le opportunità offerte da possibili integrazioni con i Fondi del FESR, tale azione non è stata seguita da paralleli interventi di natura strutturale che avrebbero potuto ulteriormente rafforzare l'impegno su questo fronte. Ad eccezione di taluni criteri di premialità previsti dai bandi e avvisi pubblici, peraltro generici e non tenuti sotto controllo, del sistema di monitoraggio regionale, tale integrazione non è stata attuata. Inoltre le premialità definite per i bandi FESR sono andati nella direzione di incentivare attività imprenditoriali di cui non si conosce l'effettivo impatto in termini di genere. L'esperienza valutativa, sebbene limitata, maturata nel corso dell'attuazione della Legge 215/2001 che sosteneva la creazione di nuove imprese e il consolidamento di aziende già sul mercato ha evidenziato che spesso le donne hanno rappresentato solo lo strumento per accedere ai finanziamenti, ma spesso non sono state le principali beneficiarie. La difficoltà ad integrare il principio di genere nelle programmazioni, riprendendo le considerazioni effettuate in precedenza, non è insita tanto nella costruzione di una strategia "*gender sensitive*", quanto piuttosto nella costruzione di un sistema che consenta l'attuazione di tale strategia. Ciò significa essere capaci di tradurre la strategia in concrete azioni ed interventi e di costruire sistemi di monitoraggio in grado di verificare il loro corretto andamento.

Alla luce delle evidenze emerse dall'analisi degli interventi cofinanziati dal FSE è possibile valutare il livello di implementazione degli stessi, sulla base della tipologia di target raggiunto e della collocazione relativa di tali interventi rispetto al panorama degli interventi realizzati negli altri PO CRO e CONV. Si è ritenuto "Alto" il livello quando il confronto con il dato nazionale evidenzia una maggiore copertura del target specifico, "Medio" quando il dato presenta una similarità con il dato nazionale e "Basso" in presenza di medie più basse o in totale assenza di interventi.

---

<sup>17</sup> Le domande sono: 1) In quale misura le politiche regionali di coesione hanno promosso l'integrazione della prospettiva di genere e hanno favorito l'assunzione di impegni/responsabilità per l'attuazione del principio di uguaglianza e non discriminazione, in particolare per il miglioramento della qualità e della sostenibilità del lavoro femminile? 2) In quali aree di intervento la programmazione regionale delle politiche di coesione ha contribuito alla mobilitazione di risorse finanziarie "gender oriented" e quale approccio (mainstreaming orizzontale/mainstreaming verticale; azioni di sistema - azioni individuali di empowerment) è stato adottato in fase di attuazione degli interventi dei PO e PA? 3) Quali sono stati i principali punti di forza e quali le criticità in termini di rafforzamento della capacità istituzionale di innovare i sistemi regionali di istruzione, formazione e lavoro e il sistema di Welfare per favorire la partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e migliorare la qualità dell'occupazione femminile?

Asse 1 - Adattabilità		
Obiettivo specifico	Attività	Livello di implementazione
Obiettivo specifico a: Sviluppare sistemi di Formazione Continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori.	Interventi per migliorare l'accessibilità delle donne alla Formazione Continua	Medio
Obiettivo specifico b: Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione del lavoro.		Medio
Obiettivo specifico c: Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.	Promozione della corporate social responsibility <sup>18</sup>	Basso
Asse 2 - Occupabilità		
Obiettivo specifico	Attività	
Obiettivo specifico d: Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del Mercato del Lavoro	SPI: potenziamento del Sistema Informativo Lavoro, azioni di riqualificazione e aggiornamento degli operatori e messa a punto di servizi specialistici per l'orientamento con particolare riferimento ai disabili, ai soggetti svantaggiati, ai migranti e all'occupabilità femminile	Basso
	Azioni mirate nei confronti del re-inserimento lavorativo delle casalinghe	Basso
Obiettivo specifico e: Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel Mercato del Lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese.	Azioni volte a favorire l'introduzione nelle imprese di modelli organizzativi orientati alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare	Medio
	Servizi e incentivi rivolti alla consulenza, orientamento e sostegno all'autoimprenditorialità, in particolare giovanile e femminile	Medio
Obiettivo specifico f: Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la disparità di genere.	Interventi per l'aumento e la qualificazione dell'occupazione femminile	Alto
	Interventi di comunicazione sociale rivolti a tutti i livelli della popolazione finalizzati alla sensibilizzazione sul problema del lavoro femminile e alla promozione di interventi per la formazione l'innalzamento della qualità del lavoro e della diffusione di servizi per la conciliazione vita lavoro	Basso
	Formazione all'auto-imprenditorialità femminile nei settori ad elevata innovazione	Medio
	Formazione delle parti sociali e delle Consigliere di Parità sui temi della conciliazione vita-lavoro	
	Formazione alle donne sulle competenze professionali connesse alla qualificazione sul posto di lavoro e sulle nuove tecnologie di rete (anche per il tele-lavoro)	Alto
	Formazione alle donne sulle competenze strategiche, atte a favorirne l'inserimento in ruoli a più elevata professionalità	Alto

<sup>18</sup> Come visto nelle analisi svolte sul PO FESR, si inserisce la promozione della CSR per la capacità potenziale che tale certificazione ha di impattare positivamente sulle condizioni del lavoro delle donne in azienda.

Asse 2 - Occupabilità		
Obiettivo specifico	Attività	
Obiettivo specifico f: Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la disparità di genere.	Promozione della conciliazione vita-lavoro nelle aziende anche attraverso la realizzazione di servizi	Medio
	Azioni per la promozione della cultura di parità	
	Incentivazione all'adozione di sistemi di responsabilità sociale in un'ottica di genere	Basso
	Interventi per il rafforzamento e la riorganizzazione dei servizi di cura all'infanzia finalizzati a renderne più flessibile l'erogazione e l'accesso al fine di favorire l'accesso all'occupazione femminile, ivi compresa l'erogazione di voucher di servizio e di cura.	Alto
Asse 3 - Inclusione Sociale		
Obiettivo specifico	Attività	
Obiettivo specifico g: Sviluppare percorsi integrati e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel Mercato del Lavoro.	Interventi formativi, anche personalizzati, rivolti all'inserimento dei soggetti svantaggiati nel Mercato del Lavoro	Basso
	Interventi integrati e personalizzati per la creazione di imprese, microimprese e forme di auto-impiego e di soggetti svantaggiati	Alto
	Servizi specialistici per l'orientamento, la formazione personalizzata e l'inserimento lavorativo dei disabili e dei soggetti svantaggiati anche attraverso incentivi alle imprese	Alto
Asse 4 - Capitale Umano		
Obiettivo specifico	Attività	
Obiettivo specifico h: Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità con particolare attenzione all'orientamento.	Interventi per l'innovazione della didattica con particolare attenzione alla personalizzazione anche in un'ottica di genere	Basso
Obiettivo specifico i: Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza.		
Obiettivo specifico l: Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione.		
Asse 5 - Transnazionalità ed Interregionalità		
Obiettivo specifico	Attività	
Obiettivo specifico m: Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche.		

Il prospetto che segue invece, riprendendo gli ambiti di valutazione delineati dal presente studio, effettua un bilancio complessivo sia sul FESR che sul FSE.

Come si evidenzia molte delle indicazioni poste in sede di programmazione non hanno avuto seguito, o comunque non hanno trovato nei processi di attuazione degli interventi modalità che consentissero sinergie tra Fondi tali da rafforzarli reciprocamente.

Ciò vale in particolare per gli interventi rivolti allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile che, pur rappresentando un bacino potenziale di sviluppo socio economico ed occupazionale, viene considerato solo in forma residuale e spesso segregato al solo settore dell'impresa sociale.

Ambiti di valutazione		FESR		FSE	
		Azioni/Interventi	Livelli e modalità di attuazione	Azioni/Interventi programmati	Livelli e modalità di attuazione
1	<b>Work life balance e mercato del lavoro</b>	Non sono state previste azioni		L'adozione di sistemi di responsabilità sociale in un'ottica di genere nelle aziende Azioni volte a favorire l'introduzione nelle imprese di modelli organizzativi orientati alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare	Non si sono ravvisate azioni efficaci in questo ambito, ad eccezione della formazione di figure a sostegno dei servizi di cura
				SPI: potenziamento del Sistema Informativo Lavoro, azioni di riqualificazione e aggiornamento degli operatori e messa a punto di servizi specialistici per l'orientamento con particolare riferimento ai disabili, ai soggetti svantaggiati, ai migranti e all'occupabilità femminile	N.D.
				Azioni mirate nei confronti del re-inserimento lavorativo delle casalinghe	N.D.
2	<b>Imprenditorialità femminile e micro-credito</b>	Promozione della imprenditorialità nei comparti più innovativi dei settori produttivi	Inserimento di criteri di premialità nei bandi/avvisi pubblici Sostegno alla diffusione di nuove tecnologie come strumento per promuovere una nuova organizzazione del lavoro	Formazione all'auto-imprenditorialità femminile nei settori ad elevata innovazione	Azioni di formazione anche attraverso formazione a supporto delle lavoratrici colpite da crisi

Ambiti di valutazione		FESR		FSE	
		Azioni/Interventi	Livelli e modalità di attuazione	Azioni/Interventi programmati	Livelli e modalità di attuazione
3	Competitività e accrescimento delle competenze	Non sono state previste azioni		Interventi per l'aumento e la qualificazione dell'occupazione femminile Interventi per migliorare l'accessibilità delle donne alla Formazione Continua	Voucher per lo svolgimento di tirocini nel settore della ricerca  Azioni di formazione anche attraverso formazione a supporto delle lavoratrici colpite da crisi
4	Sviluppo territ. e urbano in chiave di genere	Non sono state previste azioni			
5	Inclusione sociale e tutela dei diritti di cittadinanza	Non sono state previste azioni		Interventi formativi, anche personalizzati, rivolti all'inserimento dei soggetti svantaggiati nel Mercato del Lavoro Interventi integrati e personalizzati per la creazione di imprese, microimprese e forme di auto-impiego e di soggetti svantaggiati Servizi specialistici per l'orientamento, la formazione personalizzata e l'inserimento lavorativo dei disabili e dei soggetti svantaggiati anche attraverso incentivi alle imprese	Voucher Azioni di formazione e supporto

Sul fronte FESR, nonostante l'esplicitazione di intenti contenuta nel PO in tema di pari opportunità di genere, carente è stato il coinvolgimento dell'universo femminile. L'attenzione ad un'azione *women inclusive* si è concretizzata di fatto nella introduzione, in 15 bandi su 44, di premialità connesse al genere, ma solo 9 di essi prevedevano un grado di incisività ritenuto *alto*, perché attribuiva un punteggio aggiuntivo (o una maggiorazione percentuale) a progetti con una più marcata connotazione di genere<sup>19</sup>. Alla base di queste evidenze, va sottolineato il gap informativo in tema di *mainstreaming* di genere, riscontrato da ricognizioni effettuate sulla programmazione attuativa del FESR, spesso riconducibile ad una non spiccata sensibilità e consapevolezza dei decisori, i quali tuttavia, se adeguatamente stimolati, dimostrano interesse e capacità di garantire processi di implementazione "*gender sensitive*", non solo dal punto di vista formale. Gli aspetti connessi alla tematica di genere evidenziati nell'"Analisi di contesto" del PO delineano un quadro negativo per quanto concerne le donne nel mercato del lavoro,

<sup>19</sup> Resta da verificare la reale portata dei criteri di valutazione attraverso la somministrazione di un questionario alle aziende beneficiarie di contributi a valere sui bandi in questione.

sintetizzabile nell'affermazione dell'analisi SWOT per cui "la disoccupazione sembra colpire maggiormente le donne e le persone con un più alto titolo di studio".

In tale contesto, l'analisi di coerenza interna avrebbe dovuto prevedere, a livello di strategia, obiettivi prioritari con previsioni specifiche e dirette oltre che soluzioni "trasversali" alla situazione delle donne nel mercato del lavoro.

Analisi condotte sugli indicatori mostrano come quelli di genere siano prevalentemente indicatori di impatto: nella maggioranza dei casi sono finalizzati a quantificare i posti di lavoro creati per donne dagli investimenti finanziati. Solo per l'attività A3. "Sostegno alla creazione di nuove imprese in settori ad elevata innovazione tecnologica aziendali di investimento innovativo" è presente l'indicatore di risultato "numero di imprese femminili create"<sup>20</sup>.

Nel corso del 2011 è stato avviato un processo di revisione degli indicatori motivato essenzialmente al fatto che "la programmazione comunitaria 2007-2013, avviata nel corso del 2006, è stata delineata nell'ambito di uno scenario socio-economico che lasciava intravedere potenzialità di sviluppo e spazi di crescita piuttosto ampi. Tali prospettive, in fase di implementazione del Programma, hanno subito la forte pressione di una crisi di portata internazionale, significativa a livello regionale, che ha reso di difficile attuazione quanto precedentemente programmato"<sup>21</sup>.

Dall'analisi dei documenti di attuazione del Programma (RAE), seguono alcune note relative agli strumenti di valutazione necessari per un'analisi di genere:

- a) l'assenza di una *baseline* riscontrata per molti indicatori, pur giustificata in alcuni casi dal collegamento diretto alle azioni del POR, non consente un'analisi ponderata rispetto al contesto iniziale di riferimento dell'esito delle azioni stesse;
- b) gli indicatori, come previsto dalle indicazioni comunitarie, sono restituiti in forma aggregata; tuttavia, per consentire lo svolgimento di analisi e valutazioni più puntuali, sarebbe opportuno poter disporre di una disaggregazione per tipologia di attività, secondo l'articolazione utilizzata nel SAR;
- c) alcuni degli indicatori utili ad un'analisi di genere e contenuti nella programmazione originaria sono stati rimossi a partire dal 2011<sup>22</sup>.

Ai fini del presente studio, i dati vanno letti tuttavia con la cautela necessaria legata al periodo recessivo, in cui si è inserita la programmazione 2007-2013, che ha colpito più duramente le donne soprattutto dal punto di vista occupazionale.

---

<sup>20</sup> Tale indicatore è stato rimosso nel 2011 (cfr. "REVISIONE DEGLI INDICATORI DEL POR FESR UMBRIA 2007-2013" *Analisi degli indicatori del PO FESR Umbria 2007-2013 e proposta tecnica di revisione - VERSIONE novembre 2011*).

<sup>21</sup> Cfr. D.G.R. 2 maggio 2012, n. 460.

<sup>22</sup> A titolo esemplificativo si indicano di seguito due indicatori relativi al mainstreaming di genere che sono stati rimossi a partire dal 2011: 1) indicatore di cui all'Asse I "Imprese create, di cui femminili" in quanto "in quanto non direttamente connesso alle realizzazioni effettuate" (cfr. "REVISIONE DEGLI INDICATORI DEL POR FESR UMBRIA 2007-2013" *Analisi degli indicatori del PO FESR Umbria 2007-2013 e proposta tecnica di revisione - VERSIONE novembre 2011*). 2) indicatore di cui all'Asse IV "Percentuale di bambini in età tra 0 e 3 anni che hanno usufruito del servizio di asilo nido (su totale popolazione di età tra 0 e 3 anni)" in quanto, "nell'ambito dei Programmi Urbani Complessi presentati, non si rilevano progetti in tal senso" (cfr. "REVISIONE DEGLI INDICATORI DEL POR FESR UMBRIA 2007-2013" *Analisi degli indicatori del PO FESR Umbria 2007-2013 e proposta tecnica di revisione - VERSIONE novembre 2011*).

A queste considerazioni vanno aggiunte le sollecitazioni della Consigliera di parità, che, in sede di Comitato di Sorveglianza, ha ribadito:

- un'estensione dell'applicazione del *mainstreaming* di genere a tutti gli interventi previsti dal POR FESR, attraverso un coinvolgimento della Consigliera stessa nella correzione dei criteri di selezione;

- un maggiore coinvolgimento del Tavolo del *mainstreaming* nell'attuazione del Piano di comunicazione e un più alto grado di informazione verso gli organismi per la promozione della parità tra uomini e donne sulle opportunità offerte dal POR FESR).

I bandi, relativamente alla presenza (nel testo del bando e nel formulario per la presentazione dei progetti) di previsioni inerenti al *mainstreaming* di genere, sono articolati in:

- bandi che non contengono nessuna previsione di genere;
- bandi che contengono previsioni di *mainstreaming* solo all'interno del formulario;
- bandi che contengono previsioni di *mainstreaming* sia all'interno del formulario che nei criteri di valutazione.

Tale aspetto ovviamente non ha costituito di per sé un indicatore della capacità dei bandi di integrare l'ottica di genere.

Del resto, vi sono bandi che possono incidere sulla dimensione di genere pur in assenza di criteri o di formulazioni inerenti alla tematica del *mainstreaming*: è il caso dei bandi che finanziano l'acquisizione di certificazioni. Pur non prevedendo alcuna previsione inerente al genere, finanziando anche certificazioni che mirano alla integrazione *mainstreaming* di genere in azienda (o nei processi di responsabilità sociale d'impresa) i relativi contributi pubblici possono incidere positivamente sull'integrazione dell'ottica di genere all'interno delle aziende.

Dei 44 bandi emanati a valere sulle risorse del POR FESR 2007-2013, 15 contengono criteri di valutazione che, in maniera esplicita<sup>23</sup>, prevedono una premialità connessa al genere che opera con varie modalità: in alcuni casi "spinge" verso l'integrazione dell'ottica di genere nella progettualità delle aziende proponenti; in altri assegna un vantaggio, nell'accesso ai finanziamenti, alle imprese a titolarità o a prevalente conduzione femminile; in altri ancora spinge verso la creazione di nuova occupazione femminile.

Il grado di incisività del criterio di valutazione dipende dalla premialità associata ai contenuti progettuali di genere: è basso quando assegna una mera "priorità" in caso di parità di punteggio con quello conseguito da altri soggetti proponenti; è alto quando attribuisce un punteggio aggiuntivo (o una maggiorazione percentuale) qualora il progetto abbia una più marcata connotazione di genere.

### **Alcune raccomandazioni per la programmazione 2014-2020**

Qui di seguito si propongono alcune indicazioni per rendere più pregnante la futura programmazione in termini di *mainstreaming* di genere, sulla base delle evidenze emerse dal presente studio.

---

<sup>23</sup> Non sono stati inclusi in tale gruppo bandi contenenti criteri di valutazione che facevano riferimento in maniera generica alle pari opportunità o in cui il riferimento al genere era prevedibile, ma non chiaramente esplicitato.

## Indicazioni strategiche

- Definire ambiti di intervento prioritari per favorire in maniera diretta e/o indiretta l'inclusività femminile;
- declinare nei POR obiettivi e target chiari e misurabili nel tempo, con attenzione ai risultati in modo da costruire delle evidenze dell'efficacia degli interventi (*policy evidence-based*);
- tradurre gli obiettivi nei bandi attuativi attraverso criteri e premialità per indirizzare la progettazione dei soggetti proponenti al raggiungimento di obiettivi e dei target previsti;
- migliorare la comunicazione delle iniziative finanziate per un maggior coinvolgimento delle potenziali beneficiarie sia in maniera diretta che attraverso il coinvolgimento delle rappresentanze significative;
- restituire periodicamente monitoraggi e valutazioni comparabili tra sistemi diversi e in diversi momenti della programmazione;
- trovare momenti di confronto pubblico con i principali stakeholders per garantire un processo partecipativo di *policy making* che, in questo ambito, assume una specifica funzionalità efficiente.

Di seguito, si segnalano ambiti (*topics*) dal cui potenziamento secondo un'ottica di genere, le donne trarrebbero benefici. Benefici *diretti*, per una presenza, più estesa e qualitativamente migliore, nel mercato del lavoro e nel mondo della imprenditorialità e *indiretti*, attraverso azioni inclusive connesse allo sviluppo infrastrutturale del territorio.

### Aree di intervento e azioni<sup>24</sup>

Tenendo presenti i *topics* sopra evidenziati, una programmazione declinata al fine di coinvolgere l'universo femminile dovrebbe operare su due fronti:

- A. FRONTE DELLA PROGRAMMAZIONE - prevedendo nei PO misure attuative *specifiche* per le donne, per un potenziamento quali-quantitativo nel mondo delle imprese e del lavoro;
- B. FRONTE DELLE PREMIALITÀ - inserendo, in ambiti finalizzati e non, criteri che garantiscano un'attenzione particolare all'inclusività femminile.

A. Le indicazioni, *sul fronte della programmazione*, si tradurrebbero in interventi specifici finalizzati a:

- creazione di imprese femminili in ambiti specifici per donne con titoli di studio alto (FESR);
- realizzazione di investimenti in imprese femminili per donne con titoli di studio alto (FESR);
- potenziamento di settori a più alta concentrazione femminile tenendo conto della *mappa delle potenzialità di impiego femminile* (dirigenziale e non); rientra in questo punto lo sviluppo della *impresa sociale*, un mondo in rapida espansione, che intercetta molte donne non solo lavoratrici, ma anche in posizioni gestionali e manageriali (FESR-FSE); in questo senso un

---

<sup>24</sup> Le indicazioni, di seguito proposte, per la futura programmazione emergono:

1. da un primo esame dell'esperienza 2007-2013 (analisi documentale, interviste in profondità, spunti emersi nelle riunioni del Comitato scientifico del progetto Aur);
2. dalle indicazioni contenute nei documenti di riferimento per la programmazione futura (*Accordo di partenariato*, di cui al Regolamento della Commissione Europea per stabilire la strategia - risultati attesi, priorità, metodi di intervento - di impiego dei fondi comunitari per il periodo 2014-2020 - draft aprile 2013; Regione Umbria - *Verso il quadro strategico regionale 2014-2020*, giugno 2013; Ministro per la Coesione Territoriale, d'intesa con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, *Metodi ed obiettivi per un uso efficace dei Fondi Comunitari 2014-2020*, 27 dicembre 2012).

esempio di sviluppo che agisce sia sul fronte della domanda che su quello dell'offerta riguarda la creazione di imprese sociali di cura (infanzia, anziani, persone in difficoltà). Si tratta in questo caso di agire sul fronte del miglioramento della qualità del servizio, attraverso l'avvio di percorsi di formazione per le figure professionali di cura (che potrebbe riguardare anche le donne immigrate) e sul fronte dello sviluppo imprenditoriale con azioni di sostegno e accompagnamento (*coaching e mentoring*) da rivolgere al management;

- acquisizione di certificazioni che mirano alla integrazione *mainstreaming* di genere in azienda (ad esempio la SA8000) e nei processi di responsabilità sociale d'impresa (FESR-FSE), anche con l'eventuale acquisizione di una certificazione che consente riserve premiali in caso di avvisi/bandi pubblici;

- costruzione di sistemi integrati di conciliazione sul territorio coinvolgendo gli enti pubblici nell'implementazione di servizi, opere pubbliche, scuole, asili, spazi verdi, punti di aggregazione o comunque interventi che agiscano positivamente sulla conciliazione vita/lavoro e sulla sicurezza delle città (FESR);

- azioni di inclusione sociale e di sviluppo integrato locale anche attraverso il potenziamento dei servizi di cura - *child care e long term care* -nell'ottica della promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'integrazione dei soggetti più vulnerabili e a rischio di esclusione sociale (FESR); finanziamento - in un'ottica di integrazione tra fondi - di *voucher* per l'acquisizione di servizi di cura (FSE);

- sviluppo di servizi e interventi a favore delle fasce più svantaggiate di donne, attraverso la creazione di servizi di rete puntando anche a una maggiore qualificazione delle professioni di cura (FSE);

- potenziamento dell'esperienza positiva del sistema degli assegni di ricerca che, oltre a intercettare una partecipazione massiccia di donne con alta scolarizzazione, sostengono processi di creazione e consolidamento di reti tra imprese, università e centri di ricerca e dei poli tecnologici (FSE).

Tenendo conto delle suddette indicazioni, si ritiene opportuno dare priorità alle azioni previste dall'"Accordo di partenariato" ed opportunamente selezionate ai fini di un'ottica *women inclusive*, introducendo ulteriori elementi di specificità relativi ai caratteri dell'universo femminile umbro, quali: elevato livello di istruzione, elevata disoccupazione, fasce di età, settori ad alta concentrazione femminile, settori a maggiori prospettive di crescita e a più alto potenziale occupazionale di donne.

B. Sul *fronte delle premialità*, un'attenzione particolare deve essere riservata all'inserimento nei bandi (secondo una strategia trasversale) incisive premialità relative alle pari opportunità e connesse a progetti:

- che abbiano finalità, obiettivi e attività a favore delle donne (conciliazione vita/lavoro; sicurezza; occupazione; ecc.);

- caratterizzati da incrementi occupazionali (collegati al progetto finanziato) di donne;

- presentati da imprese che posseggono certificazioni che integrano il *mainstreaming* di genere in azienda (a partire dalla SA8000) o che tali certificazioni si impegnano ad adottare ovvero che abbiano sottoscritto o si impegnino a sottoscrivere la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. A questo proposito si potrebbero avviare azioni specifiche di certificazione regionale che conferirebbero, in entrata, una premialità nell'accesso ai finanziamenti.

## **Dall'impostazione strategica all'operatività: alcune raccomandazioni per la programmazione 2014-2020**

L'analisi della tematica restituisce alcune indicazioni strategiche ed operative che di seguito si forniscono.

RAFFORZARE E RENDERE EFFICACE LA GOVERNANCE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE. Il richiamo alla cultura del mainstreaming di genere e del rispetto delle pari opportunità è presente solo all'interno dei documenti strategici ma esso non è delineato in azioni e interventi chiari e misurabili. Tutti i documenti di Programmazione analizzati evidenziano la necessità di integrazione che le politiche di genere promuovono geneticamente. Questo richiamo, al di là della ricchezza della strumentazione teoricamente disponibile, non sembra essere raccolto concretamente all'interno delle attività concrete realizzate a livello territoriale. Si potrebbe, cioè, evidenziare la presenza di una sviluppata retorica dei principi e degli strumenti per l'attuazione delle pari opportunità che non si associa all'attivismo annunciato e/o ritenuto necessario. Dalla Programmazione regionale si evince una difficoltà sostanziale, che si riverbera poi su una capacità di investimento e di messa a bando delle iniziative coerenti. Non esistono, di fatto, interventi pensati in ottica trasversale ma solo politiche settoriali, sociali, del lavoro, formative, di attivazione che hanno nella promozione dell'occupabilità femminile (in qualsiasi forma) uno degli effetti attesi. In questo le strutture regionali di Governo della Pari Opportunità sembrano garantire un presidio adeguato che può facilitare la predisposizione, la messa in cantiere e il coordinamento di forme di governo più orientato ed efficace.

La struttura delle politiche regionali, a tutti i livelli, sembra spalmarci sul versante generalista che caratterizza il principio orizzontale delle Pari Opportunità di genere. Tale versante è richiamato, altresì, come elemento qualificante della progettualità finanziata. Occorre quindi definire priorità di intervento in maniera più sistematica in modo da far convergere risorse nazionali (Fondo nazionale per la parità e pari opportunità che ha già finanziato servizi all'infanzia) e risorse comunitarie (FESR e FSE).

Il know how accumulato dagli attori istituzionali e dagli stakeholders locali nelle esperienze di progetti volti a promuovere le pari opportunità rappresenta il carburante adeguato per un cambio di velocità nella governance delle Pari Opportunità di genere a livello locale: occorre definire criteri e strumenti di attuazione, nella direzione suggerita da questo rapporto di ricerca, con l'individuazione di aree e tematiche specifiche.

Il tema dell'integrazione degli obiettivi, delle forme di negoziato territoriale, delle risorse finanziarie nasce, nel caso delle politiche di genere, dalla necessità di arrivare ad una massa critica di attori, strumenti, risorse. Forti sono i richiami presenti nei documenti di programmazione analizzati all'integrazione e alle sinergie di obiettivi, risorse e strumenti. Tali richiami si caratterizzano prevalentemente, però, come rimandi reciproci, tra le varie parti dei Programmi FESR e FSE, privi della necessaria individuazione di aree di connessione concreta (metodologica, esperienziale, progettuale). Il ricorso ad una tematizzazione degli interventi (suggerito da questo rapporto) aiuterebbe a trovare degli "attrattori di risorse e di interventi".

La riflessione sulle pari opportunità e sulla conciliazione anche da parte delle associazioni datoriali e sindacali non sembra raggiungere una soglia di attenzione adeguata. Non sono rinvenibili attraverso l'analisi desk documenti sul tema con intenti significativi. Questa

assenza così importante e generalizzata di attori strategici per le politiche del lavoro improntate a discriminanti di genere (flessibilità, congedi, forme innovative della contrattazione) è il vero elemento di inibizione di qualsiasi avanzamento significativo della *governance* locale. Stesso ragionamento coinvolge anche i cosiddetti attori chiave interni all'amministrazione (dirigenti e funzionari addetti alla programmazione attuativa). Per loro stessa ammissione il tema del *mainstreaming* di genere non appare negli avvisi e nei bandi semplicemente perché non “abituati a pensare in un'ottica di genere”. Un'azione di sensibilizzazione strutturata che si rivolga a stakeholders interni ed esterni all'amministrazione (attori del sistema produttivo, dell'Associazionismo locale e dei corpi intermedi come Camere di Commercio, Associazioni, Enti Bilaterali, Organizzazioni datoriali e sindacali, imprenditori singoli e associati) sui temi delle pari opportunità risponderrebbe efficacemente al rafforzamento dei meccanismi di *governance*.

RENDERE OPERATIVA LA GOVERNANCE. Occorre ragionare su forme differenziate di intervento per tipologie di target che presentano esigenze molto differenziate. Basti a questo proposito pensare a quanta differenza può esserci in azioni formative volte a rafforzare le competenze quando le destinatarie sono donne immigrate piuttosto che donne uscite da percorsi universitari. Non esistono a questo proposito valutazioni che consentano di osservare l'efficacia relativa ed assoluta degli strumenti messi in campo e questo non aiuta ad orientare la prossima programmazione. Tuttavia va considerato che:

- i voucher erogati per il potenziamento del capitale umano rappresentano uno strumento efficace di spesa e di attuazione. Questa osservazione apre un tema, però, sui rischi di frammentazione/polverizzazione degli interventi. Questi interventi infatti trovano la loro efficacia laddove rompono con la dimensione solo individuale dell'aiuto e creano condizioni per una crescita significativa della consapevolezza sia degli attori/stakeholders sulla necessità di investire sulle competenze femminili. Una consapevolezza, però, ancora solo genericamente presente nei documenti di programmazione;
- i voucher, erogati per il sostegno al reddito e per il sostegno sociale, appaiono un modalità che, se opportunamente modulata, può costituire un intervento aggiuntivo a misure di coinvolgimento e di attivazione dei destinatari (cumulo degli aiuti), potrebbe costituire uno degli elementi chiave per portare ad una massa critica significativa gli interventi personalizzati sulla condizione femminile a livello locale.

IMMAGINARE FORME DI INTERVENTO CHE ATTIVINO MAGGIORMENTE DAL BASSO LE FORZE SOCIALI FEMMINILI. La capacità dei territori di promuovere accordi centrati sulla dimensione di genere delle politiche sociali, del lavoro e dell'inclusione presenta l'opportunità di addensare un massa critica di attori, idee, strumenti, forme negoziali adeguate alla formulazione di veri e propri “patti di genere”. I sistemi di convenienza, anche economica, in base ai quali si possono strutturare i sistemi di *governance* locali, di infrastrutturazione urbana o, seppur solo in parte, nei patti formativi locali possono, nel caso delle politiche di pari opportunità, avere generatori significativi: veri e propri imprenditori di policy che dovrebbero essere legati più verosimilmente all'associazionismo femminile locale.

RIPENSARE I MECCANISMI E GLI STRUMENTI DI MONITORAGGIO. L'attività di programmazione ha bisogno di essere supportata dalla esplicitazione, quantificazione, monitoraggio di un set di indicatori *imprescindibile* per un corretto ed efficace funzionamento

e verifica dell'intervento pubblico. La mancanza di dati non consente di trovare evidenza della bontà degli interventi messi in campo. Per capire se la programmazione risponde effettivamente alle esigenze differenziate delle donne occorre quindi rivedere tutto il sistema di monitoraggio.

#### **Box - Alcune indicazioni per l'implementazione del sistema di monitoraggio del FESR**

Nell'ambito delle attività previste per la realizzazione della ricerca valutativa è stata verificata la disponibilità di dati dal sistema di monitoraggio del FESR. Il sistema presenta un'articolazione tale per cui, relativamente alle aziende, risulta possibile l'estrazione dei seguenti campi: denominazione azienda; P. Iva; codice Ateco; sede; denominazione del progetto finanziato; riferimento al bando di assegnazione del contributo; dati finanziari del progetto; dati e informazioni di carattere amministrativo (asse, attività POR, ecc.). Per consentire lo svolgimento di studi, valutazioni nonché il monitoraggio degli indicatori nel corso di svolgimento del progetto sono state restituite nel corso di svolgimento del presente progetto all'AdG alcune indicazioni per l'implementazione del sistema informativo. In particolare si raccomandava di prevedere la rilevazione delle seguenti informazioni:

1) Relativamente alle aziende beneficiarie di contributo il sistema non contiene i dati relativi alla dimensione aziendale e le informazioni necessarie per fare una valutazione ex post dell'impatto occupazionale creato dall'investimento finanziato:

- numero dipendenti/collaboratori (distinti per genere e per tipologia di contratto) prima della concessione del finanziamento;
- impatto occupazionale generato dall'investimento (lavoratori per genere, titolo di studio, età, tipologia di contratto di inserimento, durata del contratto).

2) Non sono presenti nel sistema informazioni che consentano di poter capire gli elementi sostanziali del progetto (finalità, obiettivi, attività/contenuti del progetto, ecc.) finanziato che invece costituiscono un elemento utile a comprendere la destinazione degli investimenti pubblici e la contestualizzazione delle analisi e la realizzazione di studi su temi trasversali. Si suggerisce pertanto di caricare nel sistema le seguenti informazioni:

- breve descrizione del progetto (ad es.: finalità, obiettivi specifici del progetto)
- attività finanziata (ad es.: realizzazione di reti informatiche; infrastrutture per la ricerca; studi e piani ambientali; ecc.).

Al riguardo è opportuno sottolineare che alcune classificazioni del progetto sono a disposizione della Regione Umbria e fornite al Cipe per la generazione del CUP (Codice Unico di Progetto), ma non sono integrate nel sistema di monitoraggio: pertanto, per dare una prima sommaria descrizione del progetto, si potrebbero utilizzare tali informazioni.

3) Il sistema di monitoraggio non integra quelle informazioni, che sono già a disposizione referenti regionali dei bandi, utili ad un contatto immediato con il beneficiario del contributo (necessarie anche per attività di ricerca, studio e valutazione). Si ravvisa pertanto la necessità di inserire i seguenti dati:

- indirizzo di posta elettronica certificata
- indirizzo e-mail
- telefono

L'analisi condotta ha evidenziato che la programmazione che si è appena conclusa è riuscita solo in parte a rispondere ai reali bisogni delle donne umbre e a supportare le potenzialità ancora inesprese presenti nella Regione. Per questo di seguito si propongono ipotesi di azioni che, partendo proprio da tali esigenze e da tali potenzialità possono rappresentare un'occasione nell'ambito della programmazione che si sta aprendo.

## **BOX - L'accordo di partenariato per le Pari Opportunità di genere**

La lettura dell'Accordo di partenariato<sup>25</sup> suggerisce possibili azioni da avviare in questo ambito. Gli interventi a supporto delle politiche di sviluppo finanziati nell'ambito dell'Accordo di Partenariato dai Programmi Operativi rispondono prioritariamente ad una logica di integrazione del principio di uguaglianza di genere e non discriminazione nell'attuazione degli interventi, così come richiesto dal Regolamento generale n. 1303/2013 e dal quadro di riferimento normativo comunitario contro le discriminazioni che l'Italia ha fatto proprio già da tempo recependo, nella normativa nazionale, le direttive comunitarie in tema: a) di parità di trattamento tra le persone, indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (D.lgs. n. 215/2003); b) di parità nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro, a prescindere dalla religione, dagli handicap e dall'orientamento sessuale (D.lgs. n. 216/2003); c) di parità fra uomini e donne nell'occupazione e in tutte le politiche (D.lgs. n. 198/2006 - Codice delle pari opportunità). Il rispetto delle garanzie poste dalla consolidata legislazione nazionale a salvaguardia della prevenzione di ogni forma di discriminazione accompagnerà il percorso di attuazione delle politiche finanziate dai Fondi comunitari nelle sue diverse fasi come richiesto dall'art. 7 del Regolamento generale.

La scelta di concentrare parte delle risorse finanziarie della programmazione 2014-2020 sulle politiche a favore dei soggetti più deboli e vulnerabili consentirà di operare sui territori in modo integrato attraverso un'offerta articolata di interventi e strumenti che agiscono su più obiettivi (rafforzamento delle competenze e orientamento, occupazione, accesso ai finanziamenti, imprenditorialità, auto impiego, organizzazione del lavoro e dei tempi di vita, inclusione sociale, servizi di cura e servizi socio-sanitari), per prevenire fenomeni di discriminazione e garantire pari opportunità per tutti, soprattutto per le persone più vulnerabili. Gli effetti attesi dalle azioni positive e dagli interventi trasversali evidenziati dai Programmi Operativi ricadranno, innanzitutto, sul miglioramento della qualità della vita, sull'istruzione e sulla formazione, sul potenziamento dell'accessibilità al mercato del lavoro, sull'aumento dell'occupazione e sul miglioramento delle condizioni lavorative nonché sul sostegno all'autoimprenditorialità. La promozione della parità uomo donna sarà sostenuta sia attraverso l'integrazione della prospettiva di genere nelle diverse fasi di realizzazione delle politiche (programmazione, attuazione, sorveglianza, monitoraggio e valutazione), sia attraverso le azioni positive previste nei Programmi volte a ridurre i gap ancora oggi esistenti tra i generi. Iniziative rivolte specificatamente ai *target group* più fragili e vulnerabili (tra cui persone con disabilità, soggetti svantaggiati, vittime di violenza o di sfruttamento, persone a rischio di discriminazione) sosterranno la prevenzione di qualunque forma di esclusione sociale, anche nell'ottica di sostenere una crescita economica sempre più inclusiva.

La disponibilità di dati e informazioni disaggregate per genere e per gruppi target (richieste dagli indicatori comuni di output e di risultato, previsti dai Regolamenti specifici dei fondi, e dagli eventuali, più affinati, indicatori di programma) permetterà di evidenziare, fin dall'avvio dei Programmi, il grado di pervasività delle politiche di parità e l'integrazione della prospettiva di genere nell'attuazione degli interventi a livello nazionale e regionale. Anche la strumentazione a supporto delle attività gestionali previste da gran parte delle pari opportunità (come, ad esempio, i criteri di selezione che valorizzano l'integrazione dei principi di non discriminazione, le maggiorazioni di contributo per le iniziative progettuali che favoriscono l'occupazione femminile, i criteri premiali per sostenere le iniziative presentate da donne in settori a forte connotazione maschile) e dei meccanismi procedurali (quali la partecipazione degli organismi di parità alla definizione delle procedure di selezione e il parere preventivo degli stessi organismi sui bandi in corso di emanazione) potrà rivelarsi utile per assicurare l'integrazione sistematica dei principi ex art.

<sup>25</sup> da accordo di partenariato 1sezione 1b - (conforme all'articolo 14 del Regolamento UE n.1303/2013) (settembre 2014) Promozione dell'uguaglianza tra uomo e donna, della non discriminazione e dell'accessibilità (con riferimento all'art. 7 del Regolamento Generale).

7 del Regolamento generale negli interventi e per verificare gli effetti dell'approccio duale richiesto dalla normativa comunitaria. Sulla trasversalità del mainstreaming di genere nei Programmi Operativi e sull'efficacia delle azioni dirette per sostenere l'inclusione dei soggetti più vulnerabili, vigileranno le strutture di governance previste anche nel 2014-2020 dalle Autorità di Gestione: gli organismi e i comitati regionali di parità, interagendo con i responsabili della programmazione, avranno, come avviene da tempo, il compito di promuovere e monitorare l'integrazione dei principi nell'implementazione degli interventi. Numerose sono le azioni di sistema indicate nei Programmi nazionali nell'ambito degli OT 8, 9 e 10 (principalmente PON "Sistemi di politiche attive per l'occupazione", PON "Inclusione" e PON "Per la Scuola - competenze e ambienti per l'apprendimento") volte a sostenere a livello nazionale cambiamenti culturali e sociali che conducano ad una società più inclusiva nei riguardi di ogni forma di diversità (come, ad esempio, misure di animazione per la diffusione degli strumenti disponibili per agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, azioni di animazione e di supporto rivolte alle comunità degli immigrati nella ricerca di occupazione, misure di promozione degli strumenti disponibili per favorire l'occupazione dei disabili e dei soggetti svantaggiati). In un'ottica di prevenzione della discriminazione, il PON "Inclusione" potrà finanziare progetti pilota e modelli di servizi a rete per l'inclusione delle donne vittime della tratta o di maltrattamenti, misure di sensibilizzazione per sostenere la valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro e per contrastare la discriminazione nei confronti delle popolazioni Rom, Sinti e Camminanti.

Riassumendo le considerazioni fin qui esposte e volendo indicare possibili azioni da condurre per la prossima programmazione per obiettivi tematici il prospetto di seguito riportato fornisce qualche spunto di riflessione utile a coloro che saranno incaricati della messa a regime degli interventi.

Obiettivo tematico	Azioni previste	Ruolo dei policy makers regionali
<b>OBIETTIVO TEMATICO 1</b> <i>Rafforzare la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione</i>	Identificare: <b>target group specifici</b> tra coloro che sono a rischio di discriminazione a cui riconoscere una priorità nell'attribuzione degli incentivi per la creazione di imprese innovative; <b>criteri per la verifica del rispetto della parità di genere</b> nella partecipazione alle reti della ricerca e del trasferimento tecnologico.	Inserimento dei criteri di premialità per l'attivazione di reti di impresa/poli innovativi. Linee guida per l'attuazione del principio di genere nelle start up innovative.
<b>OBIETTIVO TEMATICO 3</b> <i>Competitività dei sistemi produttivi (promuovere la competitività delle PMI, nel settore agricolo, pesca e acquacoltura)</i>	Start-up di micro-impresa e per il micro-impiego. Interventi per la nascita e lo sviluppo di imprese culturali, creative, sociali, sociali educative.	Modellizzazione e implementazione di azioni sperimentali o progetti pilota a supporto di forme innovative di sviluppo dell'imprenditorialità femminile, anche in logica del coworking e smart working. Linee guida per l'attuazione del principio di genere nelle start up innovative. Sostegno alle istituzioni di micro-finanza, nella loro azione di affiancamento e assistenza ai microimprenditori che accedono al micro credito.

Obiettivo tematico	Azioni previste	Ruolo dei policy makers regionali
<b>OBIETTIVO TEMATICO 8</b> <i>Occupazione (promuovere l'occupazione e sostenere la mobilità dei lavoratori)</i>	Incentivi all'assunzione e altri interventi di politica attiva. Voucher di conciliazione. Azioni innovative per l'inserimento occupazionale nei settori che offrono maggiori prospettive di crescita (prioritariamente nell'ambito di: green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT).	Misure di promozione del «welfare aziendale» (es. nidi aziendali, prestazioni socio-sanitarie complementari) e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly (es. flessibilità dell'orario di lavoro, smart working). Rilevazione e valorizzazione delle best practices.
<b>OBIETTIVO TEMATICO 9</b> <i>Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione</i>	Potenziamento e qualificazione dei servizi di cura e socio-educativi, sia la sperimentazione di innovativi modelli organizzativi e gestionali di supporto alle famiglie, nonché di misure di sostegno ai soggetti più deboli per la prevenzione delle violenze sessuali. Sviluppo dell'impresa sociale in ottica di innovazione sociale.	Sostenere la domanda di servizi anche attraverso l'implementazione di buoni servizio per i nuclei familiari che vogliono accedere a servizi di qualità integrati. Sviluppo di imprenditorialità femminile attraverso azioni di indirizzo per la promozione dell'innovazione sociale.
<b>OBIETTIVO TEMATICO 10</b> <i>Istruzione e Formazione</i>	Azioni sperimentali nelle scuole per promuovere il rispetto dei diritti umani e la cultura delle pari opportunità.	Sostegno alla realizzazione di campagne di comunicazione ed interventi per promuovere il rispetto dei diritti umani.
<b>OBIETTIVO TEMATICO 11</b> <i>Rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate e un'amministrazione pubblica efficiente</i>	Attività di formazione sulla valutazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici, con riguardo, in particolare, all'inserimento occupazionale delle donne e per la elaborazione di indicatori appropriati di rendicontazione sociale.	Elaborazione di linee guida operative per la valutazione evidence- based degli interventi finanziati. Elaborazione di linee guida per la progettazione integrata (ITI, PAC, etc) di interventi di conciliazione innovativi anche nella PA.



## IL FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE<sup>26</sup>

Stefano Fanini - Ricercatore Agenzia Umbria Ricerche

L'attività valutativa svolta sul FESR è stata avviata con l'analisi *desk* sui documenti relativi al periodo 2007-2013. In seguito sono state realizzate due indagini *field*: la prima presso i dirigenti regionali e la seconda presso le imprese beneficiarie di contributi a valere sulle risorse in questione, le cui risultanze si illustrano nel prosieguo del presente capitolo.

### Linee programmatiche ed attuative

L'analisi *desk* dei principali documenti di programmazione e di attuazione del periodo di programmazione 2007-2013 è stata svolta per capire innanzitutto le condizioni di partenza, il contesto in cui sono stati pianificati gli interventi, la strategia e le scelte del programmatore: elementi utili, tra l'altro, per valutare l'eventuale formulazione in chiave di genere della strategia del P.O. e per vedere le conseguenze e gli effetti prodotti sulle donne dall'attuazione del Programma stesso.

L'analisi di tali documenti ha contribuito inoltre, nella fase iniziale delle attività di ricerca, a focalizzare i principali obiettivi di indagine e a verificare la disponibilità di dati e informazioni: passaggio quest'ultimo necessario per la scelta e la messa a punto della metodologia da adottare.

Lo studio ha riguardato in particolare i seguenti documenti:

- POR FESR UMBRIA 2007-2013<sup>27</sup>; - SAR - Strumento di Attuazione Regionale;  
- RAE - Rapporti Annuali di Esecuzione<sup>28</sup>; - Documento "Revisione degli indicatori del POR FESR UMBRIA 2007-2013" Analisi degli indicatori del PO FESR Umbria 2007-2013 e proposta tecnica di revisione (versione Novembre 2011); - 44 Bandi<sup>29</sup>.

Si illustrano di seguito le principali risultanze emerse dall'analisi documentale, partendo dalla disamina del P.O.

---

<sup>26</sup> La sistematizzazione e l'elaborazione statistica dei dati relativi all'indagine di campo presso le imprese sono state curate da Meri Ripalvella. Il questionario per la rilevazione presso le imprese è stato messo a punto dal gruppo di lavoro.

<sup>27</sup> La versione analizzata è quella iniziale (CCI 2007 IT 162 PO 013); con riferimento al tema del mainstreaming di genere è stata verificata l'eventuale modifica di contenuti anche nelle versioni di seguito indicate: I^ modifica POR FESR 2007-2013 - Dgr n.1617 del 16 novembre 2009 (B.U.R. n. 55 del 09/12/09); II^ modifica POR FESR 2007-2013 - Dgr n. 460 del 2 maggio 2012 (Suppl. Ord. n.1 al B.U. - serie generale - n. 21 del 16 maggio 2012); III^ modifica POR FESR 2007-2013 - Dgr n. 250 del 25 marzo 2013 (Suppl. Ord. n. 2 al B.U. - serie generale - n. 20 del 24 aprile 2013).

<sup>28</sup> Sono stati analizzati i seguenti rapporti: RAE 31/12/2008, presentato a Maggio 2009; RAE 31/12/2009, presentato a Giugno 2010; RAE 31/12/2010, presentato a Maggio 2011; RAE 31/12/2011 presentato a Maggio 2012; RAE 31/12/2012, presentato a Maggio 2013.

<sup>29</sup> Alla data di svolgimento del presente studio risultano emanati 44 bandi.

Gli aspetti connessi alla tematica del *gender mainstreaming* evidenziati nelle analisi (di contesto, swot, ecc.) contenute nel P.O. evidenziano complessivamente, un quadro negativo per quanto concerne le donne nel mercato del lavoro e una situazione delle donne peggiore di quella degli uomini pur in presenza di una maggiore qualificazione femminile.

**Tab. 1 - Indicatori sulla situazione *ex ante* del mercato del lavoro contenuti nel POR FESR 2007-2013**

	Maschi	Femmine
Composizione della popolazione in età 15-64 anni	50%	50%
Composizione della forza lavoro	58%	42%
Occupati	59%	41%
Occupazione settore dei servizi	48%	52%
Persone in cerca di occupazione	39%	61%
Diplomati	44%	50%
Laureati	11%	14%
Tasso di attività	75%	56%
Tasso di occupazione	72%	51%
Tasso di disoccupazione	4,1%	8,8%

Fonte: POR FESR UMBRIA 2007-2013

I principali indicatori (tab. 1), riferiti al periodo *ex ante* della programmazione, possono essere sintetizzati nell'affermazione contenuta nell'analisi swot dove si evidenzia che “la disoccupazione sembra colpire maggiormente le donne e le persone con un più alto titolo di studio”<sup>30</sup>. Tuttavia, a fronte di un'analisi di sfondo che evidenzia tali problematiche del lavoro femminile, non si rileva, a livello di obiettivi prioritari del PO, la presenza di previsioni specifiche finalizzate a dare una soluzione diretta alla situazione delle donne nel mercato del lavoro. Evidentemente nella formulazione originaria della strategia del PO e nella selezione delle priorità è stata assegnata dal programmatore una preminenza ad altre tipologie di interventi pensando di agire in maniera indiretta e trasversale sul tema in questione.

La natura indiretta dei risultati attesi sul versante del lavoro femminile risulta confermato anche da altre analisi condotte sugli *indicatori* del Programma. Un primo aspetto rilevato è che quelli di genere sono prevalentemente *di impatto*: nella quasi totalità dei casi gli indicatori sono finalizzati a quantificare i posti di lavoro creati per donne dagli investimenti finanziati. Ne discende che le misure attivate dal programmatore a favore delle donne per l'attuazione del *mainstreaming* di genere assumono una connotazione *indiretta* senza la previsione di misure dirette alla soluzione del problema evidenziato nell'analisi di contesto.

Si segnala che l'unica attività a cui è associato un indicatore di risultato è l'attività A3 “Sostegno alla creazione di nuove imprese in settori ad elevata innovazione tecnologica aziendali di investimento innovativo”. Purtroppo però l'indicatore di risultato “numero di imprese femminili create” è stato rimosso a metà periodo di programmazione<sup>31</sup>. Nel corso del 2011 è stato infatti avviato un processo di revisione degli indicatori, che ha riguardato

<sup>30</sup> POR FESR Umbria 2007-2013 (CCI 2007 IT 162 PO 013), pag. 18.

<sup>31</sup> Tale indicatore è stato rimosso nel 2011 (cfr. “Revisione degli indicatori del POR FESR Umbria 2007-2013” Analisi degli indicatori del PO FESR Umbria 2007-2013 e proposta tecnica di revisione - versione novembre 2011).

anche indicatori rilevanti ai fini del presente studio<sup>32</sup>, motivato essenzialmente dal fatto che “la programmazione comunitaria 2007-2013, avviata nel corso del 2006, è stata delineata nell’ambito di uno scenario socio-economico che lasciava intravedere potenzialità di sviluppo e spazi di crescita piuttosto ampi. Tali prospettive, in fase di implementazione del Programma, hanno subito la forte pressione di una crisi di portata internazionale, significativa a livello regionale, che ha reso di difficile attuazione quanto precedentemente programmato”<sup>33</sup>.

Complessivamente, per le motivazioni appena illustrate, gli indicatori non hanno consentito di effettuare un’analisi di genere e una valutazione dell’esito delle azioni stesse ponderata rispetto al contesto iniziale di riferimento. Si segnala peraltro che gli indicatori, pur se forniti nel Programma Operativo a livello di attività (attività a.1; attività a.2; ecc.), vengono riproposti, come previsto nei documenti comunitari, nei RAE in maniera aggregata (e non disaggregata per tipologia di attività): tuttavia *per consentire lo svolgimento di analisi e valutazioni maggiormente puntuali sarebbe opportuno poter disporre di una disaggregazione per tipologia di attività, utile tra l’altro a misurare gli effetti sulle donne prodotti dalle singole misure.*

Ulteriori analisi sono state svolte sui Rapporti Annuali di Esecuzione (RAE), che danno conto dello svolgimento delle attività e del conseguimento degli obiettivi tramite anche la quantificazione degli indicatori. Si illustrano di seguito alcune evidenze connesse all’attuazione del mainstreaming di genere.

Nei RAE vengono riportate alcune informazioni relative agli andamenti occupazionali: in particolare, fino al 2009, si evidenzia che il tasso di occupazione in generale e quello femminile in particolare “subiscono un incremento pari rispettivamente a un punto percentuale e la disoccupazione femminile registra un miglioramento (benché di lieve entità)”<sup>34</sup>. Il RAE 2010 evidenzia invece che l’Umbria presenta un dato peggiore di quello nazionale, con una riduzione degli occupati dell’1,2% e un aumento della disoccupazione di circa 4.500 unità. La riduzione degli occupati “ha riguardato solo le donne, mentre l’occupazione maschile è addirittura cresciuta dello 0,3% rispetto al primo semestre 2009, in controtendenza con il dato nazionale (-1,1%)”<sup>35</sup>.

Complessivamente i Rapporti annuali evidenziano che *le donne sono state più danneggiate degli uomini dalla crisi economica e finanziaria in quanto sono state toccate in maniera più forte dal problema occupazionale.* I criteri di valutazione premianti a favore dell’occupazione femminile, inseriti nei bandi del POR FESR, vengono descritti nei RAE come un valido elemento per “operare un’azione di contrasto a tale fenomeno”<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> A titolo esemplificativo si indicano di seguito due indicatori relativi al mainstreaming di genere che sono stati rimossi a partire dal 2011:

1) indicatore di cui all’Asse I “Imprese create, di cui femminili” in quanto “in quanto non direttamente connesso alle realizzazioni effettuate”;

2) indicatore di cui all’Asse IV “Percentuale di bambini in età tra 0 e 3 anni che hanno usufruito del servizio di asilo nido (su totale popolazione di età tra 0 e 3 anni)” in quanto, “nell’ambito dei Programmi Urbani Complessi presentati, non si rilevano progetti in tal senso”.

Al riguardo cfr. “Revisione degli indicatori del POR FESR Umbria 2007-2013” Analisi degli indicatori del PO FESR Umbria 2007-2013 e proposta tecnica di revisione - versione novembre 2011.

<sup>33</sup> Cfr. D.G.R. 2 maggio 2012, n. 460.

<sup>34</sup> Rapporto Annuale di Esecuzione 31/12/2009, pag. 12.

<sup>35</sup> Rapporto Annuale di Esecuzione 31/12/2010, pag. 30.

<sup>36</sup> Rapporto Annuale di Esecuzione 31/12/2010, pag. 25.

Ai fini del presente studio è interessante mettere in evidenza che nei RAE vengono riportate alcune questioni sollevate dalla Consigliera di Parità in sede di Comitato di Sorveglianza. In primo luogo la Consigliera proponeva di prevedere l'applicazione del *mainstreaming* di genere a tutti gli interventi previsti dal POR FESR anche attraverso un coinvolgimento della Consigliera stessa per la correzione di alcuni criteri di selezione delle operazioni; altri temi sollevati inerivano a un maggiore coinvolgimento del *Tavolo del Mainstreaming* nell'attuazione del Piano di comunicazione e a un più alto grado di informazione verso gli organismi per la promozione della parità tra uomini e donne sulle opportunità offerte dal POR FESR.

L'analisi effettuata sui *bandi*<sup>37</sup> ha riguardato inizialmente la presenza - nel testo del bando e nel formulario per la presentazione dei progetti - di previsioni inerenti al *mainstreaming* di genere. Da tale lavoro sono emerse tre tipologie di bandi:

- bandi che non contengono nessuna previsione di genere (21 bandi);
- bandi che contengono previsioni solo all'interno del formulario (8);
- bandi che contengono previsioni sia all'interno del formulario che nei criteri di valutazione (15).

Tale risultanza ovviamente non può di per sé costituire un indicatore della capacità dei bandi di integrare l'ottica di genere<sup>38</sup>. La disamina dei bandi, ha comunque costituito, come si vedrà meglio in seguito, un primo *step* per la selezione degli avvisi pubblici FESR sui quali concentrare, nelle fasi successive dell'analisi, le attività di ricerca.

Un'ulteriore analisi svolta sui bandi ha riguardato i *criteri di valutazione dei progetti*: tale attività mirava a verificare la capacità dei bandi di indirizzare la progettualità dei soggetti proponenti verso tematiche di genere. Dei 44 bandi emanati a valere sulle risorse del POR FESR 2007-2013, 15 contengono criteri di valutazione che, *in maniera esplicita e non generica*, prevedono una premialità connessa al genere che opera con varie modalità: in alcuni casi "spinge" verso l'integrazione dell'ottica di genere nella progettualità delle aziende proponenti; in altri assegna un vantaggio, nell'accesso ai finanziamenti, alle imprese a titolarità o a prevalente conduzione femminile; in altri ancora spinge verso la creazione di nuova occupazione femminile.

Il grado di incisività del criterio di valutazione dipende, ovviamente, dalla "premialità" associata ai contenuti progettuali "di genere". Nel caso dei bandi analizzati si riscontrano differenti gradi di incisività: "basso" quando nei bandi si prevede l'assegnazione di una mera "priorità" in caso di parità di punteggio con quello conseguito da altri soggetti proponenti; "alto" nel caso dell'attribuzione di un punteggio aggiuntivo (o di una

---

<sup>37</sup> L'analisi effettuata dall'AUR sui criteri di valutazione contenuti nei bandi è stata confrontata con l'analisi svolta dalla Società Ecoter - incaricata dalla Regione Umbria del servizio di Assistenza Tecnica del POR FESR Umbria 2007 - 2013 - illustrata nel documento "L'Attuazione del POR FESR Umbria 2007-2013 - l'applicazione del principio di *mainstreaming* di genere".

<sup>38</sup> Al riguardo è opportuno puntualizzare che ci sono bandi che possono incidere sulla condizione delle donne pur in assenza di criteri di valutazione dei progetti o di formulazioni inerenti alla tematica del *mainstreaming*: è il caso, ad esempio, dei bandi regionali che finanziano l'acquisizione di certificazioni. Pur non prevedendo alcuna previsione inerente al genere, tali bandi incentivano l'acquisizione di certificazioni che in alcuni casi (vedi ad esempio la certificazione SA8000) mirano all'integrazione del *mainstreaming* di genere in azienda (o nei processi di responsabilità sociale d'impresa). Pertanto i contributi pubblici indirizzati al finanziamento di tali progetti possono potenzialmente incidere sull'integrazione dell'ottica di genere all'interno delle aziende con una intensità probabilmente anche maggiore di altre tipologie di interventi.

maggiorazione percentuale) qualora il progetto abbia una più marcata connotazione di genere (es. assegnazione o maggiorazione di punteggio).

Dei 15 bandi che prevedono criteri di valutazione di genere esplicitati in maniera non generica, 10 hanno potenzialmente un'alta incisività sulle tematiche di genere.

**Tab. 2 - Bandi FESR con premialità connesse al genere e relativo grado di incisività**

N.	Denominazione sintetica bando	Atto di approvazione del bando	Grado di incisività del criterio di valutazione di genere (alto - basso)
1	BANDO PROMOCOMMERCIALIZZAZIONE TURISTICA	D.D. N. 2200 DEL 16/03/2010	Alto
2	BANDO INNALZAMENTO QUALITÀ ALBERGHIERA	D.D. N. 1345 DEL 17/02/2011	Basso
3	PIA 2008	D.D. N. 8018 DEL 12/09/2008	Alto
4	PIA INNOVAZIONE 2009	D.D. N. 11397 DEL 14/12/2009	Alto
5	BANDO PER IL SOSTEGNO ALLE IMPRESE IN MATERIA DI ECOINNOVAZIONE 2012	D.D. N. 9914 DEL 07/12/2012	Alto
6	PIA 2007	D.D. N. 6542 DEL 11/07/2007	Alto
7	PIA INNOVAZIONE 2013	D.D. N. 234 DEL 28/01/2013	Alto
8	BANDO TECNOLOGIE VERDI NEL CAMPO DELL'EFFICIENZA ENERGETICA	D.D. N. 939 DEL 14/02/2012	Alto
9	AVVISO RETI E SISTEMI REGIONALI CULTURALI E AMBIENTALI	D.D. N. 4786 DEL 19/06/2012	Alto
10	TIC 2008	D.D. N. 8012 DEL 12/09/2008	Basso
11	TIC 2009	D.D. N. 10035 DEL 04/11/2009	Basso
12	TIC AUDIOVISIVO 2011	D.D. N. 4791 DEL 01/07/2011	Basso
13	TIC CINEMA	D.D. N. 430 DEL 05/02/2013	Basso
14	TIC BASIC 2013	D.D. N. 1029 DEL 26/02/2013	Alto
15	PUC 2	D.G.R. N. 351 DEL 07/04/2008	Alto

Fonte: analisi AUR su Bandi FESR Umbria 2007-2013

Complessivamente l'analisi sopra illustrata, oltre a costituire un lavoro propedeutico utile alla definizione dei metodi e degli strumenti di indagine, ha messo in evidenza:

- 1) una situazione negativa, accentuatasi nel corso del periodo di programmazione, delle donne nel mercato del lavoro sulla quale ha pesato fortemente la crisi economica;
- 2) la mancanza, a livello di formulazione originaria della strategia del P.O., di misure specifiche che potessero impattare in maniera diretta sull'occupazione femminile, sulla conciliazione vita lavoro, e sul miglioramento delle condizioni lavorative delle donne;
- 3) una mancanza di dati nel sistema informativo per lo svolgimento di un'indagine sugli "effetti di genere" della programmazione del FESR 2007-2013.

L'analisi sui bandi e sui criteri di valutazione in essi contenuti, pur evidenziando la possibilità di una previsione "a monte" di premialità particolarmente incisive, non ha consentito da sola la formulazione di valutazioni univoche sulla capacità dei bandi di dar luogo ad effetti significativi sugli aspetti e le problematiche connesse al mondo femminile; anche per tale motivo si è deciso di realizzare due indagini di campo le cui risultanze vengono di seguito presentate.

### **Interviste ai referenti regionali**

Le interviste ai referenti regionali responsabili dei bandi<sup>39</sup> a valere sul FESR sono state realizzate con l'obiettivo di raccogliere, da chi ha seguito da vicino l'attuazione delle attività del Programma Operativo, elementi conoscitivi sulla passata programmazione e indicazioni per l'integrazione del *mainstreaming* di genere nella programmazione 2014-2020 e di individuare eventuali progetti finanziati che potessero costituire una buona prassi da seguire nel futuro periodo di programmazione.

Pur lasciando l'intervistato libero di parlare sull'argomento, la traccia che si è scelto di utilizzare è stata la seguente:

1. I bandi FESR emanati dal Servizio di sua competenza includono il *mainstreaming* di genere o sono comunque pensati tenendo in considerazione l'ottica di genere? Se sì: con quali modalità?
2. Si è mai preoccupato di questa tematica?
3. Se aveva pensato di integrare l'ottica di genere, è stato poi complicato metterla in pratica? Quali sono state le difficoltà (non solo amministrative/gestionali/organizzative, ma anche di mancata rispondenza ai desideri degli stakeholders regionali e/o dei destinatari finali dei bandi) che hanno impedito di tenere in considerazione le problematiche delle donne nel lavoro?
4. Tra i progetti che sono stati finanziati e realizzati nel corso della programmazione 2007-2013 sa indicare alcuni particolarmente interessanti per la capacità di incorporare l'ottica di genere?
5. Secondo lei come andrebbe inclusa l'ottica di genere nella programmazione e nell'attuazione delle attività (nei bandi, nei piani, negli studi, nelle ricerche, nelle attività di comunicazione, ecc.) finanziate e realizzate dalla Regione tramite il FESR?
6. Quali sono, secondo lei, i punti di forza e di debolezza dell'inclusione dell'ottica di genere nei provvedimenti che emanate?
7. Ci sono ambiti/settori che con la Misura del POR FESR che lei gestisce potrebbero essere prioritariamente rivolti alle donne? Può indicare i motivi che possono agevolare tale percorso?
8. Ha ulteriori indicazioni da dare per integrare l'ottica di genere nella futura programmazione del FESR?

---

<sup>39</sup> Si ringraziano per il contributo fornito nelle interviste i seguenti referenti regionali responsabili dei bandi FESR: Arcaleni Leonardo, Billi Franco, Ciarapica Ambra, Gonnellini Paola Domenica, Mancini Giuliana, Monsignorini Andrea, Mostosi Giuliana, Paolini Sabrina, Secondi Simone, Diosono Raffaella, Segatori Raoul, Toccacelo Daniela.

In sintesi le problematiche emerse dalle interviste sono le seguenti:

1. scarsa conoscenza della tematica del mainstreaming di genere da parte dei dirigenti;
2. difficile integrazione dell'ottica di genere nelle aree di intervento del FESR;
3. bassa partecipazione delle donne alle opportunità di finanziamento pubblico;
4. scarsa incisività dei criteri di valutazione inerenti il mainstreaming di genere;
5. fattori di contesto.

Si riportano di seguito le principali problematiche individuate tramite le interviste (tab. 3).

**Tab. 3 - Risultanze delle interviste ai referenti dei bandi FESR: problematiche per l'integrazione del *mainstreaming* di genere**

<b>PROBLEMATICHE RILEVATE NELLE INTERVISTE</b>	<b>ABSTRACT DELLE INTERVISTE</b>
<b>Scarsa conoscenza della tematica</b>	<i>"In maniera diretta (e consapevole) non ho mai pensato di integrare l'ottica di genere nei progetti di cui seguo l'attuazione: probabilmente in maniera indiretta e inconsapevole qualcosa è stato fatto"</i> <i>"Sa dirmi che cosa si intende per 'mainstreaming di genere' o per 'integrazione dell'ottica di genere'?"</i>
<b>Difficile integrazione dell'ottica di genere nelle aree di intervento del FESR... (1)</b>	<b>...sul fronte dei finanziamenti alle imprese</b> <i>"La natura degli interventi finanziati non consente l'integrazione dell'ottica di genere"</i>
<b>Difficile integrazione dell'ottica di genere nelle aree di intervento del FESR... (2)</b>	<b>...sul fronte dei finanziamenti agli enti pubblici</b> <i>"È molto difficile l'attuazione delle politiche di genere nelle opere pubbliche: anzi è limitativo integrare l'ottica di genere in interventi che hanno la finalità di recuperare, rivitalizzare le aree urbane o di intervenire sul paesaggio"</i>
<b>Bassa partecipazione delle donne alle opportunità di finanziamento pubblico</b>	<i>"Nella progettazione degli interventi non è preclusa nessuna possibilità per le donne (quello che si può fare già si sta facendo limitatamente all'impostazione della programmazione): esistono le premialità nei bandi relative alla 'prevalente conduzione femminile' dell'impresa o alla 'creazione di posti di lavoro femminile'."</i> <i>"C'è scarsa (se non inesistente) presenza di progetti presentati da aziende a titolarità o a prevalente conduzione femminile: prevedere una riserva a favore delle imprese a conduzione femminile sarebbe come fare un 'buco nell'acqua' in quanto 'capitane di impresa' non si riscontrano o sono estremamente limitate nel nostro tessuto imprenditoriale"</i>
<b>Scarsa incisività dei criteri di valutazione inerenti il mainstreaming di genere</b>	<i>"Il criterio 'posti creati dall'investimento finanziato' non è più un requisito vincolante cioè tale da comportare una revoca del finanziamento riconosciuto" ("in questa fase storica se già si riuscissero a mantenere i livelli occupazionali esistenti, sarebbe un enorme successo")</i> <i>"Laddove esistono criteri di genere, questi hanno un peso molto basso sul punteggio complessivo attribuibile al progetto"</i>
<b>Fattori di contesto</b>	<i>"Occorre prestare attenzione alla concessione di finanziamenti o di microcrediti: in questo tempo di crisi molte persone, anche molte donne, fanno richieste di credito. Se si uscisse con un bando per finanziare la creazione di impresa, 'vista la disperazione che c'è in giro', si raccoglierebbero migliaia di domande; non si tratterebbe di imprenditorialità come vocazione del singolo, ma solo come risposta ad un bisogno di impiego."</i> <i>Quindi molti progetti fallirebbero, altri vedrebbero le donne solo come 'prestanome'. Solo una minima parte delle imprese sopravviverebbero. Ma nel frattempo si perderebbero soldi pubblici poiché poi diventa anche difficile recuperarli."</i> <i>"C'è scarsa propensione negli imprenditori all'assunzione delle donne per via: 1) della minore 'flessibilità' che le donne sono in grado di assicurare al datore di lavoro; 2) della maggiore 'discontinuità' sul lavoro di cui necessitano le donne per i lavori di cura dei figli e in generale della famiglia"</i>

Rispetto alle problematiche emerse, i referenti regionali intervistati hanno restituito anche alcune indicazioni di intervento per il futuro che si riportano di seguito (tab. 4).

**Tab. 4 - Risultanze delle interviste ai referenti regionali dei bandi FESR: suggerimenti per l'integrazione del *mainstreaming* di genere**

PROBLEMATICA RILEVATA NELL'INTERVISTA	LE SOLUZIONI SUGGERITE
Scarsa conoscenza della tematica da parte dei dirigenti	<i>"È quanto mai opportuna l'elaborazione e la proposta di idee nell'ambito del progetto di valutazione dell'AUR"</i>
Difficile integrazione dell'ottica di genere nelle aree di intervento del FESR (1)	<p><b>... sul fronte dei finanziamenti alle imprese</b></p> <p><i>"Prevedere finanziamenti per la creazione di imprese da parte di laureate"</i></p> <p><i>"Prevedere finanziamenti di investimenti in imprese di laureate (riserva)"</i></p> <p><i>"Potrebbe essere continuato il percorso già avviato: premialità (priorità o punteggio aggiuntivo) nei bandi connessa alla titolarità femminile; premialità nei bandi connessa ad incrementi occupazionali (collegati al progetto finanziato) di donne"</i></p> <p><i>"Incentivare l'acquisizione della certificazione SA8000 o prevederla come criterio di valutazione nei progetti integrati (prevedere un punteggio aggiuntivo per quelle imprese che hanno adottato o che si impegnano ad adottare tale certificazione)"</i></p>
Difficile integrazione dell'ottica di genere nelle aree di intervento del FESR (2)	<p><b>... sul fronte dei finanziamenti agli enti pubblici</b></p> <p><i>"È quanto mai opportuna l'elaborazione e la proposta di idee nell'ambito del progetto di valutazione dell'AUR"</i></p> <p><i>"per quanto concerne le attività POR FESR che si riferiscono all'urbanistica e al territorio, il livello di intervento migliore per l'attuazione di politiche di genere è il livello attuativo e cioè il livello comunale (PRG)."</i></p> <p><i>"Puntare su servizi sociali, opere pubbliche, scuole, asili, spazi verdi, punti di aggregazione (con riferimento agli interventi finanziati ad enti pubblici)"</i></p> <p><i>"Finanziare infrastrutture pubbliche che siano progettate tenendo conto della sicurezza delle persone e che prestino attenzione alle persone 'deboli'. Per quanto riguarda la sicurezza sicuramente l'illuminazione garantisce un minimo di deterrente; si potrebbero integrare nelle opere pubbliche spazi la cui destinazione d'uso garantisca un presidio (bar, attività commerciali, ecc.)."</i></p> <p><i>"Per quanto concerne i percorsi naturalistici, le piste ciclabili, ecc. si potrebbe intervenire per favorire l'integrazione dell'ottica di genere, ma solo nel momento gestionale delle aree progettate e realizzate (ad esempio per assicurare la sicurezza delle aree e la praticabilità delle donne 'anche non accompagnate': e questo inciderebbe positivamente su tutti i soggetti a prescindere dal genere); ma la gestione non è di competenza regionale in quanto una volta finanziata e realizzata l'opera, la gestione viene svolta dai comuni".</i></p>
Bassa partecipazione delle donne alle opportunità di finanziamento pubblico	<i>"Lavorare maggiormente sulla comunicazione migliorando il raccordo con tutte quelle associazioni, gruppi, organizzazioni che sono portatrici di istanze femminili per far conoscere le opportunità di finanziamento che possono riguardare donne e/o imprese al femminile"</i>
Scarsa incisività dei criteri di valutazione inerenti al <i>mainstreaming</i> di genere	<i>"Prevedere punteggi maggiormente incisivi per quei progetti che abbiano finalità, obiettivi e attività a favore delle donne (conciliazione vita/lavoro; sicurezza; occupazione; ecc.)"</i>
Fattori di contesto	<p><i>"L'occupazione femminile può essere perseguita in tanti settori (anche a tradizionale presenza maschile: aerospazio, meccanica, siderurgia, ecc.): chiaramente esistono lavori che devono essere svolti da uomini per caratteristiche fisiche della persona. Il problema non si pone nei livelli dirigenziali e, laddove presenti, nelle attività di R&amp;S. Propedeutica all'emanazione dei bandi sarebbe opportuna un'analisi delle professioni e delle mansioni lavorative nei vari comparti produttivi (ad opera delle associazioni di categoria che probabilmente già sono a conoscenza di tali aspetti) per vedere le potenzialità di impiego femminile (dirigenziale e non). Individuati i settori e gli ambiti di intervento: 1) mettere in campo tutte le possibili premialità per incentivare il lavoro femminile; 2) emanare bandi di settore (con riferimento ai settori a più alta concentrazione femminile)."</i></p> <p><i>"Nella prossima programmazione bisognerà fare delle scelte molto stringenti in quanto la smart specialisation impone di selezionare settori e ambiti di intervento che possano fare da leva e da traino per lo sviluppo della regione; e il frazionamento degli investimenti pubblici in tanti piccoli pezzetti non produce un impatto".</i></p>

Le testimonianze raccolte hanno evidenziato altresì alcuni settori di intervento verso i quali è opportuno dirigere l'azione dei fondi per favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Si riportano di seguito le risposte dei referenti intervistati (tab. 5).

**Tab. 5 - Risultanze delle interviste ai referenti regionali dei bandi FESR: settori di intervento**

SETTORE	SUGGERIMENTI DEI REFERENTI FESR
Artigianato artistico e tessile	<i>"Esistono settori come l'artigianato artistico o il tessile in cui, anche laddove il titolare è un uomo, il dinamismo e il protagonismo delle donne è molto accentuato"</i>
Commercio e servizi	<i>"Commercio e servizi sono i settori dove è maggiore la presenza di imprenditrici donne"</i>
Restauro, valorizzazione, gestione dei beni culturali	<i>"Il restauro, la valorizzazione, la gestione dei beni culturali sono generalmente settori dove è prevalente l'occupazione (non la titolarità di impresa) femminile. Si tratta spesso di cooperative sociali che occupano in gran parte donne". "Imprese creative (imprese che si occupano di produzione di nuove metodologie di fruizione di beni culturali; di promozione di attività culturali; di organizzazione di eventi; ecc.)"</i>
Tutti i settori	<i>"Mi viene da dire la chimica e il tessile. Ma l'occupazione femminile può essere perseguita in tanti settori (anche a tradizionale presenza maschile: aerospazio, meccanica, siderurgia, ecc.): basta studiare i vari comparti produttivi e le mansioni (le associazioni di categoria possono giocare un ruolo) e perseguire l'occupazione con bandi settoriali e premialità 'forti'".</i>

Ai fini del presente studio si rileva il fatto che le interviste ai referenti regionali, utili a raccogliere informazioni su problematiche e ambiti/margini di migliorabilità potenzialmente perseguibili nella futura programmazione del FESR, non hanno consentito di individuare all'interno del pur numeroso gruppo degli interventi finanziati, progetti particolarmente significativi tali da costituire una buona prassi da portare a modello e da incentivare in futuro.

### Indagine presso le imprese

La realizzazione dell'indagine di campo presso le imprese è nata principalmente dall'impossibilità di disporre dei dati e delle informazioni necessarie ad effettuare una valutazione e una lettura in chiave di genere degli interventi cofinanziati dal FESR.

La finalità generale della rilevazione era di verificare sul campo gli "effetti di genere" connessi al progetto (o ai progetti) finanziati dal fondo in questione. Tale finalità è stata declinata in più obiettivi:

- 1) verificare la presenza di un'eventuale "sensibilità di genere dell'azienda" a prescindere dall'essere o meno beneficiaria di finanziamenti FESR (caratteristica questa indagata tramite un primo set di domande contenute nelle Sezioni A e B del questionario);
- 2) studiare gli eventuali "effetti di genere" connessi ai contributi pubblici ricevuti dalle aziende del campione;
- 3) intercettare eventuali buone pratiche sviluppate nel territorio regionale.

Lo strumento della rilevazione che si è scelto di utilizzare è stato un questionario, somministrato on line, articolato nelle seguenti 4 sezioni:

- Sezione "A" - Profilo aziendale
- Sezione "B" - Informazioni sul personale (al 31/12/2013)
- Sezione "C" - Effetti del contributo pubblico della Regione Umbria
- Sezione "D" - Suggerimenti

Sostanzialmente oltre alle notizie inerenti al profilo aziendale e alla “sensibilità di genere” dell’azienda (modalità orarie adottate, servizi forniti alle lavoratrici, ecc.) si chiedevano informazioni circa gli incrementi occupazionali generati dal finanziamento di cui l’azienda ha beneficiato e gli eventuali miglioramenti della situazione femminile connessi a tale investimento.

Nell’ultima sezione del questionario infine si chiedeva all’azienda di dare suggerimenti sulle modalità con cui utilizzare i contributi pubblici per favorire l’occupabilità e l’inclusione lavorativa delle donne. Inoltre si chiedeva all’azienda di indicare quali interventi sarebbe stata disposta ad attuare a favore delle donne in presenza di un contributo pubblico.

Come concordato con l’Autorità di Gestione, la rilevazione non ha riguardato un campione casuale nell’universo delle aziende partecipanti a tutti i bandi FESR. Il gruppo di imprese oggetto di indagine è stato costruito tenendo in considerazione solo quei bandi che prevedevano *criteri di valutazione nel bando connessi al genere espressi in maniera esplicita e non generica* per poter valutare specificamente gli effetti delle politiche rivolte alle donne. La formulazione (esplicita e non generica) del criterio di valutazione connesso al genere è stata scelta quindi come “linea di demarcazione” per la selezione dei bandi con un potenziale effetto di genere.

Per la costruzione del campione si è pertanto partiti dall’analisi desk sopradescritta svolta sui 44 bandi emanati a valere sul POR FESR 2007-2013: ai bandi<sup>40</sup> che prevedevano criteri di valutazione connessi al genere esplicitati in maniera non generica si sono aggiunti anche i bandi “Certificazioni 2009” e “Certificazioni 2012” che, pur non prevedendo alcuna premialità connessa al genere, finanziavano l’acquisizione di certificazioni (es.: SA8000) che hanno potenzialmente la capacità di integrare il *mainstreaming* di genere in azienda o nei processi di responsabilità sociale dell’impresa.

I bandi selezionati sono i seguenti:

- Bando Tac 2 - Promocommercializzazione Turistica
- Bando Ricettività Alberghiera 2009
- Pia 2007
- Pia 2008
- Pia Innovazione 2009
- Bando Ecoinnovazione 2012
- Pia Innovazione 2013
- Bando Tecnologie Verdi 2012
- Avviso reti e sistemi regionali culturali e ambientali
- Tic 2008
- Tic 2009
- Tic Audiovisivo 2011
- Tic Cinema 2013
- Tic Basic 2013
- Bando Certificazioni 2009
- Bando Certificazioni 2012

---

<sup>40</sup> Non è stato preso in considerazione il bando PUC 2 perché, pur prevedendo criteri di valutazione connessi al genere, finanziava investimenti ad enti pubblici; mentre il focus dell’attività di valutazione, come concordato con l’Autorità di Gestione, doveva essere sulle imprese.

Si è poi proceduto ad acquisire le graduatorie dei progetti ammessi e finanziati corredate della denominazione e dell'indirizzo e-mail dell'azienda beneficiaria. Tale attività ha consentito di individuare 679 aziende<sup>41</sup> a cui è stato inviato via e-mail il link di accesso alla piattaforma on line per la compilazione del questionario. La rilevazione si è conclusa il 31/05/2014 con l'adesione di 245 aziende. Le elaborazioni che seguono riguardano le 167 aziende (circa il 27% del nostro universo di riferimento) che, a seguito della sistematizzazione del database, hanno compilato, seppur in maniera non sempre completa, tutte le sezioni del questionario: sono stati in pratica eliminati dal database i questionari in cui non risultava compilata la Sezione C ("Effetti del contributo pubblico della Regione Umbria"). La motivazione è rinvenibile essenzialmente nel fatto che le domande in essa contenute miravano a raccogliere informazioni su uno degli aspetti sostanziali dell'indagine *field* che era appunto quello di comprendere gli "effetti di genere" connessi ai contributi FESR.

A seguire si riportano le risultanze dell'indagine.

Nella sezione "A" del questionario si rilevavano le informazioni generali delle aziende in questione. Per quanto concerne la ragione sociale (tab. 6), la maggioranza delle aziende del campione ha la forma giuridica della Srl (65,3% dei casi). Le società per azioni rappresentano il 12,6%; di poco inferiore la percentuale delle Snc (9,6%).

**Tab. 6 - Ragione sociale delle aziende**

	N.	%
SAS	9	5,4
SNC	16	9,6
SRL	109	65,3
SPA	21	12,6
Cooperativa sociale	3	1,8
Ditta individuale	8	4,8
Altro	1	0,6
<b>Totale</b>	<b>167</b>	<b>100,0</b>

Relativamente alle dimensioni aziendali (tab. 7) si tratta prevalentemente di micro e piccole imprese: infatti oltre l'80% ha meno di 50 addetti; le imprese con più di 50 addetti sono poco più del 14% del campione.

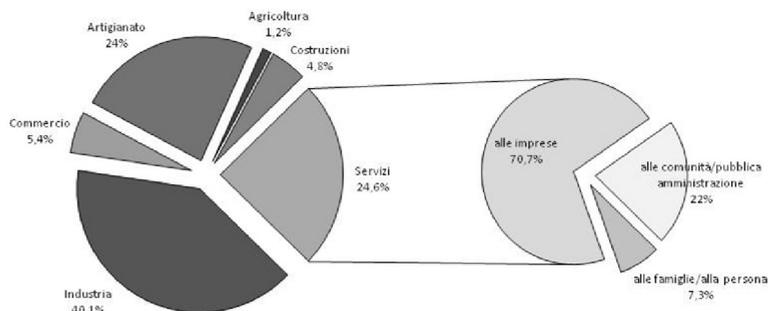
**Tab. 7 - Aziende per classi dimensionali**

	N.	%
1 - 9	35	21,0
10 - 49	101	60,5
>=50	24	14,4
n.d.	7	4,2
<b>Totale</b>	<b>167</b>	<b>100</b>

Il 40% circa delle aziende opera nel settore industriale; seguono le aziende dei servizi (24,6% e, di queste il 70% si occupa di servizi alle imprese) e dell'artigianato (24%). Le imprese commerciali e di costruzioni costituiscono rispettivamente il 5,4 e il 4,8% del campione; infine, quelle agricole sono poco più dell'1% delle aziende rilevate (graf. 1).

<sup>41</sup> 19 aziende non hanno ricevuto l'e-mail (indirizzo email inesistente o altri problemi di ricezione dei messaggi di posta elettronica); 42 hanno comunicato di non essere tenute alla compilazione perché hanno rinunciato al finanziamento oppure perché il progetto era in corso di svolgimento.

**Graf. 1 - Aziende (%) per settore economico dell'attività prevalente**



Passiamo ora ad analizzare il tasso di femminilizzazione degli addetti (F/M+F).

Nelle aziende rilevate le donne sono meno di una su 3 unità complessive di personale costituendo circa il 30% dell'organico aziendale. Il valore è più basso della media (27%) nelle imprese con meno di 10 addetti (tab. 8).

**Tab. 8 - Tasso di femminilizzazione per classi dimensionali dell'azienda**

Classi di addetti	Media
1 - 9	27,1
10 - 49	30,9
>=50	30,1
Totale	29,9

Solo 5 imprese (3% circa) sono a “prevalente composizione femminile”<sup>42</sup>. Dall'analisi per settore del tasso di femminilizzazione (tab. 9) emerge che l'unico comparto a presenza femminile è quello dei servizi, in cui le donne costituiscono circa il 38% del personale aziendale. Molto bassa è la presenza di donne nel settore delle costruzioni (14,4%) e nel settore agricolo dove però sono solo 2 le aziende che hanno partecipato alla rilevazione.

**Tab. 9 - Tasso di femminilizzazione per settore economico dell'attività prevalente**

Settore	Media
industriale	29,2
commerciale	32,0
artigiana	27,2
agricola	1,4
di servizi	38,1
costruzioni	14,4
Totale	29,9

Il numero di donne con un rapporto di lavoro “stabile” sul totale degli addetti, è del 33,5% circa con una piccola differenza in positivo nelle imprese con meno di 50 addetti; dato di molto superiore alla media nel settore dei servizi dove il valore sale al 42,5%. Il tasso di

<sup>42</sup> Per imprese a “prevalente composizione femminile” si intendono, a norma dell'art. 53 del D.Lgs. n.198/2006, le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al sessanta per cento da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi.

femminilizzazione medio nel *full time* si attesta intorno al 23% a fronte di una percentuale di donne che lavorano *part time* di oltre il 68%. Nelle imprese di piccole dimensioni solo circa 15 donne su 100 unità di personale lavorano a tempo pieno; di poco superiore il valore medio del tasso di femminilizzazione nelle imprese 10-49 (25,4%). È nel settore dei servizi la percentuale più alta di lavoratrici *full time* (32,6%); seguono il commercio (26,8) e l'industria (23,2). Di molto inferiore il valore del tasso di femminilizzazione *full time* nel settore dell'artigianato dove solo circa 17 donne su 100 unità complessive di personale *full time* hanno un rapporto a tempo pieno.

Tra le altre informazioni sul profilo aziendale, un indicatore “grezzo” della sensibilità dell'impresa nei confronti delle tematiche di genere lo possiamo ricavare dal possesso di certificazioni che mirano, tra l'altro, all'integrazione del *mainstreaming* di genere nell'azienda o nei processi di responsabilità sociale dell'impresa: la certificazione SA 8000 ad esempio trova i propri riferimenti normativi, tra l'altro, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e nella Convenzione ONU sulla discriminazione verso le donne, andando ad incidere, normando e certificando, sulla gestione aziendale nella direzione del rispetto dei diritti umani, della tutela dei lavoratori, delle donne, dei bambini.

Gli incrementi occupazionali femminili (tab. 15), connessi alla partecipazione ai Bandi FESR in questione, dichiarati da 47 aziende rispondenti sono complessivamente 107, con un incremento medio di donne per azienda che si attesta intorno alle 2 unità. In questo panorama è interessante il dato occupazionale rilevato in un'azienda che ha partecipato alla rilevazione - una s.r.l. di medio grandi dimensioni in possesso della certificazione “Responsabilità etica” - che dichiara che gli 11 incrementi occupazionali seguiti al contributo FESR ricevuto sono stati tutti al femminile. Trattandosi di una sola azienda, non possiamo correlare con certezza il possesso della certificazione con il sensibile incremento di donne perché tali nuove assunzioni potrebbero essere state giustificate da ragioni che non hanno nulla a che vedere con la “responsabilità etica”; è tuttavia interessante il dato che oltre il 10% degli incrementi femminili complessivi rilevati con la presente indagine (cfr. tabb. 14 e 15) si siano verificati in una sola azienda in possesso di tale certificazione.

Affatto trascurabile è il dato per cui *nessuna* delle aziende del campione dichiara di essere in possesso della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro e che solo in 7 casi le aziende hanno conseguito una certificazione sulla responsabilità etica o sulla C.S.R. (tab. 10). Le 7 aziende in questione (un po' più del 6% del campione) hanno una dimensione superiore ai 50 addetti e operano nei settori dell'industria e dei servizi.

La quasi totalità delle aziende (circa il 92%) dichiara di non essere “a conduzione femminile”<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> La definizione di “Impresa a prevalente conduzione femminile” è quella contenuta nei formulari per la presentazione dei progetti (cfr. bandi emanati dalla Regione Umbria a valere sul POR FESR 2007-2013) ed è la seguente: a) l'impresa individuale in cui il titolare sia una donna; b) la società di persone e la società cooperativa in cui il numero di donne socie rappresenti almeno il 60% dei componenti la compagine sociale, indipendentemente dalle quote di capitale detenute; c) la società di capitali in cui le donne detengono almeno i due terzi delle quote di capitale e costituiscono almeno i due terzi del totale dei componenti l'organo d'amministrazione.

**Tab. 10 - Sistemi di certificazione**

<b>Certificazione*</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
nessuna certificazione	30	11,3
certificazione di qualità	117	44,2
certificazione ambientale	33	12,5
gestione della sicurezza	49	18,5
<i>responsabilità etica</i>	3	1,1
<i>responsabilità sociale d'impresa</i>	4	1,5
protezione delle informazioni	13	4,9
<i>Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro</i>	0	0,0
Altra certificazione	16	6,0
<b>Totale</b>	<b>265</b>	<b>100</b>

\* Alla domanda era possibile dare più risposte

Delle 13 imprese “femminili”, 7 operano nel settore dei servizi, 2 nel commercio, 2 nell’artigianato, 1 nelle costruzioni, 1 nell’industria; 4 dichiarano essere micro-imprese, 6 sono di piccole dimensioni, 3 dichiarano di avere più di 50 addetti. Delle complessive 107 (tab. 15) nuove assunzioni al femminile, connesse alla partecipazioni ai bandi FESR in questione, 15 sono state rilevate in 3 delle 13 aziende a prevalente conduzione femminile; il limitato numero di aziende che ha fornito tale risposta, anche in rapporto al numero complessivo di imprese “femminili” rilevate, non consente di tirare conclusioni di portata generale sulla maggiore propensione di tali aziende all’assunzione di donne; anche se è interessante evidenziare che nel 1,7% delle aziende del campione che hanno tale status si siano realizzate circa il 14% delle nuove assunzioni di donne a seguito dei contributi FESR.

Sempre in merito alla conduzione femminile dell’impresa è interessante evidenziare un ulteriore aspetto. Secondo la rilevazione realizzata dall’Osservatorio dell’imprenditoria femminile di Unioncamere-InfoCamere (tab. 11), in Umbria le imprese femminili, a Settembre 2013, costituiscono il 26,2% delle imprese.

Se raffrontiamo il tasso di femminilizzazione (imprese femminili su totale imprese) delle imprese umbre calcolato dall’Osservatorio Unioncamere-InfoCamere (26,2%) con il medesimo rapporto (8% circa) calcolato tenendo in considerazione il gruppo di imprese che hanno preso parte alla presente indagine, si evince una sottorappresentazione delle imprese femminili nella partecipazione ai bandi FESR.

Su tale interpretazione dei dati vanno fatte tuttavia le dovute precisazioni: innanzitutto, che il periodo della rilevazione non è lo stesso; in secondo luogo che la presente indagine non ha riguardato *tutte* le aziende che hanno partecipato a *tutti* i bandi del FESR per cui la sottorappresentazione potrebbe essere dovuta alla selezione effettuata sui bandi, che può aver distorto il dato di riferimento. In terzo luogo va detto che il confronto tra tassi di femminilizzazione può essere effettuato solo a fronte di un campionamento statistico delle aziende: metodo quest’ultimo che è stato escluso a monte dell’indagine AUR per perseguire le finalità conoscitive specifiche richieste dall’Autorità di Gestione. Tuttavia, al di là della quantificazione puntuale del *gap* e della confrontabilità “statistica” del rapporto nelle due differenti indagini, anche le testimonianze raccolte nelle interviste ai referenti regionali FESR hanno evidenziato la *scarsa partecipazione delle imprenditrici alle opportunità di finanziamento offerte dai bandi*.

**Tab. 11 - Imprese registrate al 30 settembre 2013 per regione - Totale imprese e imprese femminili**

	Imprese registrate		Tasso di femm.ne
	Imprese femminili	Totale imprese	
Abruzzo	41.525	149.289	27,8
Basilicata	16.694	60.362	27,7
Calabria	45.045	178.896	25,2
Campania	149.196	562.060	26,5
Emilia Romagna	98.392	470.245	20,9
Friuli Venezia Giulia	25.801	107.862	23,9
Lazio	145.345	621.055	23,4
Liguria	40.395	165.328	24,4
Lombardia	194.534	949.969	20,5
Marche	42.656	175.823	24,3
Molise	10.421	35.100	29,7
Piemonte	110.610	456.824	24,2
Puglia	92.689	380.277	24,4
Sardegna	40.635	167.587	24,2
Sicilia	116.036	460.804	25,2
Toscana	101.115	415.141	24,4
Trentino Alto Adige	22.794	109.512	20,8
<b>Umbria</b>	<b>25.062</b>	<b>95.532</b>	<b>26,2</b>
Valle D'aosta	3.255	13.586	24,0
Veneto	108.967	495.044	22,0
Italia	1.431.167	6.070.296	23,6

Fonte: Osservatorio dell'imprenditoria femminile, Unioncamere-InfoCamere

Nella sezione “B” del questionario accanto alle informazioni sul personale (al 31/12/2013) era prevista una domanda finalizzata a ricavare un'indicazione, seppur “grezza”, circa la “sensibilità” dell'azienda sulle tematiche di genere. Si chiedeva quindi se l'azienda mettesse a disposizione dei propri dipendenti servizi per favorire la conciliazione vita/lavoro. *Nell'85% dei casi le aziende rispondono di non mettere a disposizione nessun servizio*; in 14 casi le aziende rispondono di mettere a disposizione “altri servizi” che sono prevalentemente servizi di mensa o buoni pasto (tab. 12).

**Tab. 12 - Servizi forniti ai/alle dipendenti (possibili più risposte)**

	Risposte	
	N.	%
Nessun servizio fornito dalla azienda per i/le dipendenti	123	85,4
Asili nido aziendali o convenzionati	1	0,7
Centri estivi convenzionati	3	2,1
Integrazione da parte dell'impresa della retta nei servizi comunali e privati	1	0,7
Servizi di trasporto	2	1,4
Altri servizi	14	9,7
Totale	144	100,0

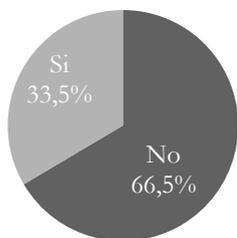
La sintetica analisi sopra riportata del profilo e della sensibilità delle aziende alle tematiche di genere non basta a giustificare una scarsa sensibilità alle tematiche del lavoro femminile e della conciliazione. Anche se *alcune risultanze spingono ad ipotizzare (timidamente) che la presenza di alcuni elementi, quali il possesso di una certificazione etica o la conduzione femminile dell'impresa, possono correlarsi positivamente con la propensione ad assumere personale femminile.*

Gli incrementi occupazionali, quale esito della partecipazione ai bandi regionali, hanno costituito un ulteriore aspetto analizzato, unitamente ad altri, nella sezione “C” del questionario dove si mirava ad acquisire informazioni circa gli effetti del contributo pubblico ricevuto.

Si chiedeva all’azienda innanzitutto di indicare a quali dei 16 bandi in questione aveva partecipato e di compilare la sezione tante volte per quanti erano i bandi di partecipazione. Le domande inerivano in particolare gli incrementi occupazionali e agli eventuali miglioramenti della situazione femminile connessi al finanziamento pubblico ricevuto.

Con riferimento agli effetti del finanziamento pubblico ricevuto dalla Regione Umbria in termini di incrementi occupazionali, 56 aziende sulle 167 totali dichiarano di aver dato luogo ad incrementi di organico grazie al contributo regionale.

**Graf. 2 - “Il contributo pubblico ricevuto ha prodotto incrementi occupazionali?”**



Delle 56 aziende in questione oltre il 58% hanno più di 50 addetti, la rimanente quota appartiene ad una classe dimensionale inferiore.

Tenendo conto che mediamente il contributo pubblico ha inciso positivamente nel 33,5% dei casi, vediamo che il settore dove si sono riscontrati minori effetti occupazionali è il settore dell’artigianato, dove operano circa ¼ delle aziende del campione (graf. 1). Circa il 39% delle imprese del settore industriale dichiara di aver dato luogo ad incrementi in presenza del finanziamento a valere sui bandi FESR. Si attesta intorno al valore medio l’effetto occupazionale attivato dalle imprese dei servizi (34,1%).

**Tab. 13 - Incrementi occupazionali per settore economico dell’attività prevalente delle aziende**

Settore	Il contributo pubblico ricevuto ha prodotto incrementi occupazionali?			
	Sì		No	
	N. imprese	%	N. Imprese	%
Industria	26	38,8	41	61,2
Commercio	5	55,6	4	44,4
Artigianato	7	17,5	33	82,5
Agricoltura	1	50,0	1	50,0
Servizi	14	34,1	27	65,9
Costruzioni	3	37,5	5	62,5
<b>Totale</b>	<b>56</b>	<b>33,5</b>	<b>111</b>	<b>66,5</b>

Delle 56 aziende che hanno dichiarato di aver dato luogo ad incrementi occupazionali a seguito della partecipazione ad 1 o più dei bandi regionali oggetto della presente indagine, 47 hanno proseguito nella compilazione del questionario rispondendo anche alle domande

successive che miravano a quantificare gli incrementi occupazionali e ad acquisire informazioni ulteriori rispetto alle assunzioni effettuate. Le 47 aziende in questione hanno dichiarato in particolare di aver dato luogo complessivamente a 285 incrementi: in 107 casi (37,5% degli incrementi totali) si è trattato di donne. Mediamente quindi *ciascuna delle imprese in questione dichiara di aver dato lavoro a circa 6 unità aggiuntive di personale grazie ai contributi pubblici ricevuti a valere sui bandi in questione; delle 6 nuove assunzioni medie, oltre 2 hanno riguardato donne.*

Gli incrementi occupazionali (tab. 14), anche quelli delle donne, sono avvenuti, mediamente, in maniera più accentuata nelle aziende con oltre 50 addetti, dove le occupate sono incrementate di 3,40 unità a seguito del contributo.

**Tab. 14 - Incrementi occupazionali complessivi e di donne (valore medio per azienda) per classi dimensionali dell'azienda**

	Incrementi occupazionali/n. aziende	Incrementi occupazionali delle donne/n. aziende
1 - 9	3,8	1,6
10 - 49	4,3	1,5
>=50	6,5	3,4

In termini assoluti gli incrementi maggiori - sia complessivi che solo di donne - si rilevano nelle imprese industriali (tab. 15); in termini percentuali l'incremento maggiore di donne si riscontra invece nel settore dei servizi. Di molto al di sotto della media, gli incrementi di donne nel settore dell'artigianato.

**Tab. 15 - Incrementi occupazionali complessivi e di donne per settore economico dell'azienda**

	N. incrementi occupazionali	N. incrementi occupazionali di donne	Incrementi occupazionali di donne (%)
<i>Industriale</i>	168	66	39,3
Commerciale	23	9	39,1
Artigiana	22	6	27,3
Agricola	11	3	27,3
<i>Di servizi</i>	55	23	41,8
Costruzioni	6	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>285</b>	<b>107</b>	<b>37,5</b>

Con riferimento alle risposte fornite dalle 47 aziende<sup>44</sup> rispondenti, si può dire in generale che i bandi che hanno avuto le migliori performance in termini di incrementi occupazionali (sia totali che di donne) siano stati i PIA e i bandi Certificazioni (tab. 16). Mentre sono tendenzialmente più bassi gli incrementi occupazionali delle donne collegati alle altre tipologie di bandi a cui tuttavia è associato anche un tasso di risposta poco significativo.

Il bando PIA 2008 è quello che ha fatto registrare i maggiori incrementi occupazionali totali sia in termini assoluti (92 unità) che in termini relativi (13 occupati in più per azienda). Ai Bandi Certificazioni 2012, PIA Innovazione 2009 e 2013 sono associate le percentuali di incrementi di donne più elevate (rispettivamente 84,6%, 54,5% e 51,6%), tuttavia il numero di aziende rispondenti è talmente esiguo da abbassare notevolmente il

<sup>44</sup> Le elaborazioni che seguono, relative agli esiti occupazionali generati dai bandi, sono relative ai dati contenuti nelle 49 sezioni "C" restituiteci dalle 47 aziende (due di esse hanno partecipato a due bandi e forniscono, per entrambi i finanziamenti, le risposte relative agli incrementi occupazionali).

grado di significatività del dato. Analogo discorso si può fare per il bando Ricettività Alberghiera del 2009 (solo 1 azienda rispondente). Più significativo è il dato relativo agli incrementi occupazionali generati dal Bando Certificazioni 2009: le 10 aziende in questione (circa il 20% delle rispondenti) hanno dato luogo tuttavia ad un incremento delle occupate (rilevato per la maggior parte nelle imprese di servizi e nelle imprese con più di 50 addetti) pari al 34,1% (sul totale degli incrementi), valore un po' più basso della media generale (37,5). È pertanto il PIA 2007 ad aver prodotto l'incremento percentuale di donne più importante (46,9%) in presenza di un numero significativo di aziende rispondenti; le nuove assunzioni al femminile generate da quest'ultimo bando si sono riscontrate prevalentemente nelle imprese industriali di dimensioni medio-grandi. Si riportano nella tabella 16 gli incrementi occupazionali - di donne e totali - per bando di partecipazione, unitamente al numero di aziende interessate e all'aumento medio degli occupati per azienda.

Complessivamente, la lettura che si può dare dei dati esposti nella tabella 16 è che *ad avere inciso negativamente sulle performance occupazionali dei finanziamenti sia stata la crisi economica*: è del tutto evidente infatti che tra i bandi analizzati, i dati occupazionali maggiormente significativi si riscontrino in esito ai bandi emanati prima o nel corso del 2009, anni in cui gli effetti della crisi economica non erano ancora pienamente dispiegati.

Un'ulteriore risultanza è che *i bandi regionali analizzati, quando hanno generato nuova occupazione - e quindi al netto di fattori esogeni come possono essere quelli connessi alla crisi economica generale - hanno avuto ricadute positive anche su quella femminile, anche se gli incrementi hanno riguardato di più gli uomini*.

Se incrociamo il dato degli incrementi percentuali di donne con il grado di incisività dei criteri di valutazione connessi al genere (tab. 2) rilevati nei singoli bandi, emergono 3 aspetti interessanti ai fini del presente studio:

- 1) i bandi a cui è associato il maggior incremento percentuale di donne prevedono criteri di valutazione il cui grado di incisività è alto;
- 2) il bando TIC 2009 che prevede un criterio di valutazione ad incisività bassa presenta, pur se emanato nella fase iniziale della crisi economica, un valore percentuale degli incrementi di donne inferiore al valore medio;
- 3) ai bandi (come il TIC Basic 2013 o il Bando Tecnologie Verdi 2012), emanati in piena crisi economica, pur prevedendo un criterio di valutazione ad incisività "alta", è associato un basso incremento percentuale delle occupate.

Tali risultanze, pur se fornite da un esiguo numero di rispondenti, da un lato avvalorano quanto detto sopra relativamente al fatto che i fattori esogeni "erodono" la capacità dei bandi di creare nuova occupazione femminile; dall'altro spingono ad ipotizzare che *la presenza di criteri di valutazione connessi al genere ad "alta incisività" accrescono la capacità dei bandi di incidere sul lavoro femminile*.

Dato, quest'ultimo, raccolto anche nelle testimonianze dei referenti regionali FESR che suggeriscono di "prevedere punteggi maggiormente incisivi per quei progetti che abbiano finalità, obiettivi e attività a favore delle donne (conciliazione vita/lavoro; sicurezza; occupazione; ecc.)".

**Tab. 16 - Incrementi assoluti occupazionali (di donne e totali) e relativi (di donne su totale), numero aziende interessate e incremento occupazionale medio per bando di partecipazione**

Bando		Incrementi donne	Incrementi totali	Incrementi occupate su totale (%)
PIA 2008 (D.D. N. 8018 DEL 12/09/2008)	occupati	26	92	28,3
	aziende	7	7	
	<i>media</i>	4	13	
PIA INNOVAZIONE 2009 (D.D. N. 11397 DEL 14/12/2009)	occupati	18	33	54,5
	aziende	5	5	
	<i>media</i>	4	7	
BANDO ECOINNOVAZIONE 2012 (D.D. N. 9914 DEL 07/12/2012)	occupati	0	2	0,0
	aziende	1	1	
	<i>media</i>	0	2	
PIA 2007 (D.D. N. 6542 DEL 11/07/2007)	occupati	15	32	46,9
	aziende	10	10	
	<i>media</i>	2	3	
PIA INNOVAZIONE 2013 (D.D. N. 234 DEL 28/01/2013)	occupati	16	31	51,6
	aziende	5	5	
	<i>media</i>	3	6	
BANDO TECNOLOGIE VERDI 2012 (D.D. N. 939 DEL 14/02/2012)	occupati	0	15	0,0
	aziende	3	3	
	<i>media</i>	0	5	
TIC 2009 (D.D. N. 10035 DEL 04/11/2009)	occupati	2	7	28,6
	aziende	2	2	
	<i>media</i>	1	4	
TIC BASIC 2013 (D.D. N. 1029 DEL 26/02/2013)	occupati	2	12	16,7
	aziende	3	3	
	<i>media</i>	1	4	
BANDO CERTIFICAZIONI 2009 (D.D. 1119 DEL 27/07/2009)	occupati	15	44	34,1
	aziende	10	10	
	<i>media</i>	2	4	
BANDO CERTIFICAZIONI 2012 (D.D. 10912 DEL 27/12/2012)	occupati	11	13	84,6
	aziende	2	2	
	<i>media</i>	6	7	
BANDO RICETTIVITÀ ALBERGHIERA 2009 (D.D. N. 1345 DEL 17/02/2009)	occupati	2	4	50,0
	aziende	1	1	
	<i>media</i>	2	4	
<b>Totale</b>	<b>occupati</b>	<b>107</b>	<b>285</b>	<b>37,5</b>
	<b>aziende<sup>45</sup></b>	<b>49</b>	<b>49</b>	
	<b>media</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	

Un altro dato interessante ai fini del presente studio, che in qualche maniera dà conto dell' incisività degli interventi finanziati nell'impattare sul lavoro femminile, è quello che emerge dalla domanda "il finanziamento pubblico ricevuto dalla Regione Umbria ha contribuito a produrre miglioramenti della situazione femminile?". *Il 57% dei rispondenti (93 aziende su un totale di 162) afferma che nessun miglioramento sostanziale ha riguardato la componente femminile del proprio organico (tab. 17).*

<sup>45</sup> Il totale delle aziende in questo caso non è 47 ma 49 perché due aziende hanno partecipato a due bandi e forniscono indicazioni relative agli incrementi occupazionali generati dalla partecipazione alle due opportunità di finanziamento utilizzate.

**Tab. 17 - Il finanziamento pubblico ricevuto dalla Regione Umbria ha contribuito a produrre miglioramenti della situazione femminile? (possibili più risposte)**

Miglioramenti della situazione femminile prodotti dal contributo pubblico	N. risposte
<i>Non ha prodotto alcun miglioramento sostanziale</i>	93
È aumentata la sicurezza sul posto di lavoro delle lavoratrici	19
L'investimento consente di lavorare in telelavoro	2
L'investimento ha creato le condizioni per aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro	5
L'investimento ha introdotto miglioramenti sull'organizzazione delle attività aziendali aumentando la possibilità di conciliazione vita-lavoro	29
Ha inciso positivamente sul clima aziendale favorendo l'inclusione delle lavoratrici	15
Altro miglioramento sulla situazione femminile grazie al bando	13
<b>Totale</b>	<b>176</b>

Alla domanda si potevano dare più risposte: nelle 69 aziende che hanno risposto in maniera affermativa, la modalità a cui è associata la più alta frequenza (29) è stata “L'investimento ha introdotto miglioramenti sull'organizzazione delle attività aziendali aumentando la possibilità di conciliazione vita-lavoro”. A indicare la risposta in questione sono state 11 imprese operanti nel settore industriale, 9 aziende dei servizi, 3 del commercio, 5 dell'artigianato, 1 di costruzioni. Prevalentemente si tratta di aziende con 10 addetti o più; in 6 casi si tratta di micro imprese.

Nell'ultima sezione del questionario, una batteria di domande era volta a raccogliere suggerimenti di intervento pubblico da parte delle aziende e a capire quali eventuali ed ulteriori misure regionali avrebbero permesso una maggiore occupazione di donne ovvero un miglioramento della loro situazione occupazionale.

Alla domanda “In quale direzione dovrebbero essere indirizzati i contributi pubblici per favorire l'occupabilità e l'inclusione delle donne in azienda?” era possibile attribuire un punteggio da 1 a 5 (1 più importante; 5 meno importante) (tab. 18).

**Tab. 18 - “Secondo Lei, in quale direzione dovrebbero essere indirizzati i contributi pubblici per favorire l'occupabilità e l'inclusione delle donne in azienda?” (punteggio: 1 la più importante; 5 la meno importante)**

Suggerimenti di intervento pubblico	Punteggio medio	aziende	
		n	%
<i>Incentivi alle imprese per assumere personale femminile</i>	2,33	120	71,9
<i>Contributi per la realizzazione di investimenti in aziende a titolarità femminile</i>	2,55	66	39,5
Tale tema non si ritiene rilevante	2,67	18	10,8
<i>Finanziamenti per la creazione di servizi per la famiglia (asili, servizi di cura ...)</i>	2,69	99	59,3
Finanziamenti per la creazione di impresa femminile	2,70	70	41,9
Incentivi alle imprese per l'acquisizione di tecnologie finalizzate al telelavoro	2,81	48	28,7
Contributi per l'acquisizione di certificazioni aziendali che favoriscano la conciliazione vita-lavoro per le donne	2,92	60	35,9
Altro	3,00	7	4,2
Contributi per realizzare investimenti in aziende gestite da donne con elevato titolo di studio	3,05	39	23,4
Assegni a donne per lo svolgimento in azienda di progetti di R&S	3,21	48	28,7
Voucher a donne per l'acquisto di servizi di cura (child care e long term care)	3,24	34	20,4
Campagna di informazione o sensibilizzazione sulle pari opportunità, sulla valorizzazione delle differenze di genere, sui benefici previsti per legge a favore di donne	3,29	42	25,1
Finanziamenti per la creazione di impresa femminile di donne con elevato titolo di studio	3,52	33	19,8

Le modalità a cui sono associati i punteggi medi più bassi (e quindi ritenuti più importanti) e il maggior numero di aziende rispondenti sono evidenziate in corsivo.

“Incentivi alle imprese per assumere personale femminile”; “contributi per la realizzazione di investimenti in aziende a titolarità femminile”, “finanziamenti per la creazione di servizi per la famiglia (asili, servizi di cura, ...)” rappresentano per le aziende la direzione maggiormente auspicabile di intervento pubblico per favorire l’occupazione femminile e la conciliazione vita/lavoro. Si rileva che la modalità “tale tema non si ritiene rilevante” ha ottenuto un punteggio medio di 2,67 ed è stata scelta da 18 aziende, tutte con meno di 50 addetti, operanti per la maggior parte nei settori dei servizi (7); le altre operano nell’industria (5), nell’artigianato (4), nel commercio (1) e nelle costruzioni (1).

Alla domanda “In presenza di un sostegno pubblico sarebbe disposto ad assumere personale femminile?” coerentemente con le risposte alla precedente domanda, le aziende che rispondono affermativamente rappresentano l’81% del campione rilevato.

A conclusione del questionario si chiedeva all’azienda di indicare se *in presenza di un sostegno pubblico* sarebbe stata disposta ad introdurre in azienda i servizi/agevolazioni, indicati nel grafico che segue, per la conciliazione (graf. 3).

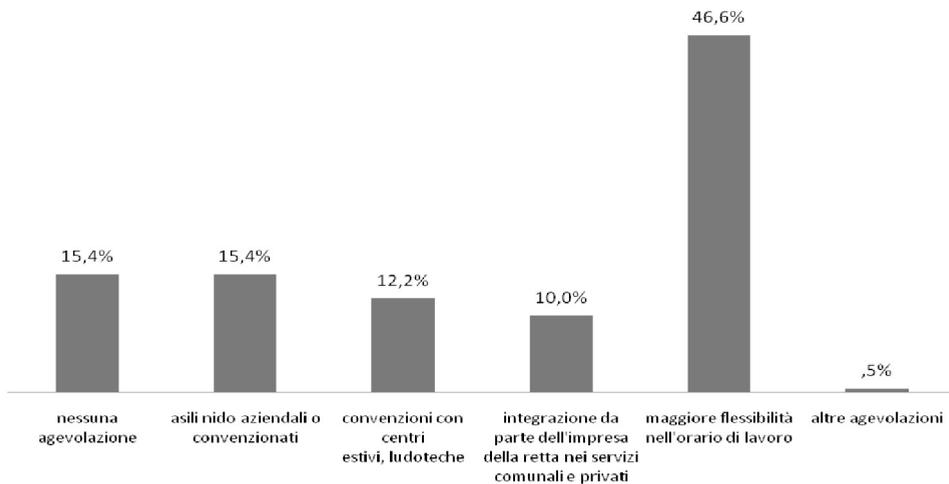
Le aziende, che potevano dare anche più risposte, nel 46,6% dei casi affermano che sarebbero disposte a garantire una *maggior flessibilità dell’orario di lavoro*. Questa risulta l’agevolazione che la maggioranza delle aziende è disposta a concedere in presenza di un sostegno pubblico.

Da osservare un 15,4% di aziende che, anche in presenza di un sostegno pubblico, non sarebbe comunque disposto a introdurre alcun servizio o agevolazione per la conciliazione dei tempi di lavoro della componente femminile; tale modalità risposta è stata scelta per la maggior parte dalle aziende industriali (47%); seguono le aziende artigiane e quelle dei servizi (rispettivamente 20,6% e 14,7%). Prevalentemente è stata fornita da imprese di dimensione 10-49 (61,3%); in misura minore dalle micro (29%) e da quelle con più di 50 addetti (9,7%).

**Graf. 3 - “In presenza di un sostegno pubblico sarebbe disposto ad assumere personale femminile?”**



**Graf. 4 - “In presenza di un sostegno pubblico sarebbe disposto ad introdurre in azienda i seguenti servizi/agevolazioni per la conciliazione?”**



## IL FONDO SOCIALE EUROPEO<sup>46</sup>

Enza Galluzzo - Ricercatrice Agenzia Umbria Ricerche

L'attività valutativa realizzata relativamente al FSE ha preso avvio dall'analisi in chiave di genere della strategia descritta nel Programma Operativo Regionale.

Segue l'analisi dei dati sulle attività svolte nel periodo 2007-2012 nell'ambito del FSE, derivanti dal sistema di monitoraggio regionale. Il percorso di ricerca ha inteso analizzare i dati disponibili sulla base della *condizione professionale* dei beneficiari e degli *obiettivi specifici* della formazione erogata. E' stato anche realizzato un approfondimento specifico riferito ai soggetti (intesi come "teste") che i finanziamenti pubblici sono riusciti a captare. Infine i dati umbri sono stati contestualizzati ed inquadrati a livello nazionale, attraverso un raffronto con le diverse ripartizioni territoriali con riferimento ai dati relativi ai partecipanti.

### Linee strategiche del P.O.

L'analisi dell'integrazione della dimensione di genere nel FSE ha preso avvio dalla lettura dei documenti di programmazione del periodo 2007-2013. Si è trattato di un lavoro propedeutico alla scelta degli strumenti di analisi.

La ricognizione *desk* e il confronto *in itinere* tra i membri del Comitato Tecnico Scientifico del progetto, relativamente al FSE, hanno sottolineato l'opportunità: 1) di concentrare le analisi sulla strategia originaria del POR; 2) di approfondire gli esiti "di genere" analizzando i dati umbri e inquadrandoli nel contesto nazionale; 3) di formulare, a partire dall'attività di cui al punto precedente, considerazioni valutative sugli "effetti di genere" prodotti dai finanziamenti in questione.

Tali scelte sono state motivate: 1) dalla presenza di documenti, report e indagini effettuate dalla Regione Umbria sugli esiti degli interventi finanziati dal FSE, che già includono anche parti dedicate al tema in questione; 2) dalla tipologia delle attività finanziate dal FSE che, differentemente da quelle del FESR, consentono, anche qualora i beneficiari dei finanziamenti sono enti od organizzazioni, di raggiungere in maniera più diretta le persone quale destinatario ultimo degli interventi, anche per una scelta strategica del programmatore di dar luogo ad una "personalizzazione degli interventi"; 3) dalla presenza di dati, al 31 dicembre 2012, che consentono di evidenziare l'attuazione e di effettuare confronti della situazione umbra con le tendenze riscontrate a livello nazionale.

---

<sup>46</sup> Il presente capitolo è stato realizzato da Enza Galluzzo ad esclusione del paragrafo "Linee strategiche del P.O." redatto da Stefano Fanini.

### **Box - La situazione di partenza al momento della definizione del POR**

L'analisi di contesto contenuta nel PO, su dati al 2005, evidenzia una situazione occupazionale della regione sostanzialmente positiva, senza forti criticità strutturali. La situazione umbra è grosso modo in linea con quella dell'Italia centrale, decisamente migliore di quella nazionale, ma in ritardo rispetto ai valori degli indicatori relativi all'UE 25. Sul fronte del lavoro femminile il documento mette in evidenza che il tasso di attività femminile (56%) aveva un vantaggio più marcato rispetto alle regioni centrali (55,5%) ed al Paese (50,4%), ma accusava un *gap* di 6,5 punti rispetto alla media europea (62,5%). Analogo discorso vale per il tasso di occupazione femminile (51%), sensibilmente superiore al dato medio nazionale (45,3) ed in linea con quello del centro (50,8%), ma lontano dalla media europea (56,2%). Per quanto concerne i tassi di disoccupazione sono inferiori a quelli del centro, nazionali ed UE: la disoccupazione è prevalentemente composta da donne. Un aspetto che si evidenzia nel PO è il un *gap* di genere (4,7 punti) più pronunciato di quello medio del paese (3,4 punti) e soprattutto di quello comunitario (1,6 punti) *gap* di genere che è marcato sia per i giovani sia per gli *over* 25.

Con riferimento alla disoccupazione di lunga durata la situazione regionale viene descritta come “abbastanza incoraggiante” in quanto la sua incidenza sulla disoccupazione complessiva risulta più contenuta rispetto a quella del centro, del Paese nel suo complesso e comunitaria. Anche in questo caso si evidenzia la relativa maggior gravità della condizione femminile: il tasso di disoccupazione di lunga durata femminile, sebbene sia inferiore a quello nazionale e comunitario, risulta superiore a quello medio delle regioni centrali.

Una sintesi di quanto sinora detto la si può rinvenire nella seguente espressione contenuta nel PO: “Più del 60% dei disoccupati umbri è costituito da donne ed i primi dati del 2006 indicano un aggravarsi del fenomeno; l'incidenza della componente femminile aumenta all'ampliarsi della definizione di disoccupazione ed è di poco inferiore al 70% tra gli iscritti ai Centri per l'impiego; la disoccupazione femminile presenta una maggiore incidenza della disoccupazione di lunga durata, scolarizzata e non; l'età media delle disoccupate è maggiore di quella dei disoccupati e la disoccupazione colpisce in maniera molto accentuata non solo le 25-34enni, che pesano per il 37,8%, ma anche le 35-44enni”.

Si presentano di seguito, a partire dalle analisi di contesto e l'analisi SWOT esposta nel PO, le linee strategiche, che fanno riferimento al lavoro delle donne al fine di evidenziare quali erano gli intenti iniziali del programmatore, gli obiettivi e i risultati attesi sul versante del *mainstreaming* di genere<sup>47</sup>.

Coerentemente con quanto affermato nell'analisi di sfondo, anche nell'analisi SWOT contenuta nel POR si evidenziavano tali aspetti (Prospetto 1).

---

<sup>47</sup> Al riguardo è opportuno precisare che nel corso del settennio la *mission* originaria degli interventi, specie quelli di formazione continua previsti all'interno dell'Asse Adattabilità, ha subito modificazioni importanti a seguito dell'approvazione del Programma Regionale Anticrisi (D.G.R. 1560/2009). A partire dal Novembre 2009, data di approvazione del Programma, *non sono stati emanati bandi dalla Regione per finanziare la formazione continua* secondo le finalità e le modalità adottate nel periodo pre-crisi. Nell'idea originaria del programmatore gli interventi di formazione continua, detto molto sommariamente, dovevano favorire la capacità di reazione di imprese e dei lavoratori ai cambiamenti; in concreto le risorse hanno continuato a dirigersi verso il target specifico della formazione continua (e cioè verso i lavoratori dipendenti) ma assumendo una marcata connotazione anticrisi (cfr. S. Fanini, *La Programmazione regionale delle risorse 2011-2012*, in “Secondo Rapporto sulla Formazione Continua in Umbria”, Agenzia Umbria Ricerche, Perugia, 2014).

## Prospetto riassuntivo 1 - Proposizioni relative alla condizione femminile nel mercato del lavoro contenute nell'analisi SWOT del POR FSE Umbria 2007-2013

Punti di forza	Punti di debolezza
[...]	[...] 3. Tasso di occupazione femminile più basso che nella media UE (sebbene sia più alto che nel centro Italia) è calato di 4 punti dal 2001 al 2005; 4. Un elevato livello di disoccupazione femminile e un alto differenziale di genere; 5. Un alto differenziale di genere nei tassi di occupazione [...] 8. Un elevato numero di persone scolarizzate tra quelle in cerca di occupazione, anche in conseguenza di una quota molto bassa della domanda di lavoro ad essi indirizzata <sup>48</sup> ; [...]
Opportunità	Minacce
[...] 4. Crescita del tasso di occupazione femminile; [...] 6. Alto tasso di scolarizzazione femminile; [...]	[...] 4. Congiuntura negativa per le donne e mancata riduzione del tasso di disoccupazione femminile; 5. Ritardo del tasso di occupazione femminile rispetto ai parametri di Lisbona; [...]

Fonte: elaborazione AUR sui contenuti della matrice swot del POR FSE Umbria 2007-2013

A fronte del quadro di contesto e delle principali evidenze, appena descritte, riferite alla condizione delle donne nel periodo *ex ante* la programmazione 2007-2013, la strategia delineata nel documento programmatico, relativamente alle tematiche del lavoro femminile, prevedeva una serie di interventi a valere sui differenti Assi e in particolare sugli Assi Adattabilità, Occupabilità e Inclusione sociale. La strategia formulata per l'Asse Adattabilità - al quale in linea generale è associato il risultato atteso di "sostenere l'adattabilità dei lavoratori, di favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro e di sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti" - ha previsto "un evidente e significativo innalzamento della capacità dei lavoratori, *soprattutto in un'ottica di genere*, di rispondere in modo adeguato ai cambiamenti propri della società della conoscenza". A questo riguardo il programmatore aggiunge che "*Le politiche di intervento per l'adattabilità vanno rivolte ad una platea di destinatari ampia che comprende gli adulti lavoratori, con particolare attenzione alle donne*"<sup>49</sup>. Per quanto riguarda l'Asse Occupabilità, articolato in 3 obiettivi specifici, *il programmatore ha previsto un obiettivo specifico specificamente dedicato alle donne* ("Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la disparità di genere"). La strategia formulata per l'Asse fa riferimento alle criticità presenti nella Regione e in particolare si fissa l'attenzione sui temi che riguardano da un lato l'occupazione femminile e dall'altro la conciliazione dei tempi di lavoro. Il programmatore aveva previsto al riguardo di articolare gli interventi su due piani: il primo inerente alla qualificazione sul posto di lavoro anche attraverso la formazione sulle competenze strategiche e professionali, nonché su quelle relative alle nuove tecnologie di rete (anche per il telelavoro). Erano previsti sempre a livello di strategia interventi di formazione per il rilancio dell'auto-imprenditorialità specie nei settori a più elevata innovazione. Su un secondo piano si collocavano le questioni relative alla conciliazione vita lavoro: le problematiche venivano

<sup>48</sup> Tale proposizione anche se non contiene un riferimento diretto alla condizione femminile, si connette con l'aspetto, evidenziato nel quadrante "Opportunità" della matrice SWOT, dell'elevato tasso di scolarizzazione femminile.

<sup>49</sup> POR FSE Umbria 2007-2013, pag. 37, *nostro corsivo*.

affrontate anche attraverso l'adozione di sistemi di responsabilità sociale in un'ottica di genere nelle aziende rispetto alla quale si rende necessaria sia la concertazione di livello locale per promuovere politiche di conciliazione sia la formazione di figure chiave strategiche quali ad esempio le Consigliere di Parità e i referenti locali delle parti sociali.

L'ottica di genere è integrata a livello strategico anche relativamente all'Asse Inclusionione Sociale. Si contemplava un unico obiettivo specifico ("Sviluppare percorsi integrati e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel Mercato del Lavoro"): l'impatto atteso dal programmatore tramite la realizzazione delle attività era previsto anche sul lavoro femminile ed è quello di una "maggiore capacità di assorbimento, del Mercato del Lavoro a livello regionale, delle persone appartenenti alle diverse categorie svantaggiate, ivi comprese le donne, [...]"<sup>50</sup>.

L'attenzione del programmatore sull'inclusione dell'ottica di genere nella strategia si realizzava anche tramite l'approccio metodologico della personalizzazione degli interventi: "In via generale e nell'ambito dei diversi Assi la strategia della personalizzazione degli interventi porta ad una tendenziale espansione delle azioni classificabili come aiuti alla persona piuttosto che di interventi individuabili come aiuti alle imprese". Su tale aspetto nel PO si aggiungeva "Nel nuovo contesto che non prevede un Asse riservato al Mainstreaming di genere la strategia regionale sarà quella di estendere a tutti gli Assi una specifica attenzione fatta di azioni specifiche e di significative riserve e priorità per concentrare una quantità di risorse sempre più importante finalizzata al conseguimento degli obiettivi di genere. In particolare la specifica consistenza della disoccupazione giovanile scolariizzata femminile sarà aggredita con tutti i mezzi possibili così come sarà data ampia attuazione a tutte le forme di rimozione dei vincoli alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa".

Un ulteriore aspetto ritenuto strategico dall'A.d.G. del FSE era quello del partenariato e del suo contributo nella varie fasi di realizzazione delle attività del programma: a questo riguardo nel PO era previsto che "l'A.d.G. incoraggia l'adeguata partecipazione e l'accesso dei partner sociali e dei soggetti del Terzo Settore (associazioni, società cooperative, organizzazioni di volontariato, fondazioni, ONG, altri enti di carattere privato senza scopo di lucro) alle attività finanziate particolarmente nei settori dell'inclusione sociale, della parità di genere e delle pari opportunità".

A completamento del disegno strategico sinora illustrato con riferimento alle tematiche del lavoro femminile, si riportano di seguito le attività (da intendere in questo contesto come declinazione degli obiettivi specifici fissati nel PO) che in maniera esplicita fanno riferimento alla tematica specifica della presente indagine.

## **Prospetto 2 - Attività del PO, per Obiettivo specifico e per Asse, riferite in maniera esplicita al lavoro femminile e/o alla condizione della donna nel mercato del lavoro**

<b>Asse 1 - Adattabilità</b>	
<b>Obiettivo specifico</b>	<b>Attività</b>
Obiettivo specifico a: Sviluppare sistemi di Formazione Continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori.	Interventi per migliorare l'accessibilità delle donne alla Formazione Continua
Obiettivo specifico b: Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione del lavoro.	/
Obiettivo specifico c: Sviluppare politiche e servizi per l'partecipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.	Promozione della corporate social responsibility <sup>51</sup>

<sup>50</sup> POR FSE Umbria 2007-2013, pag. 48

<sup>51</sup> Come visto nelle analisi svolte sul PO FESR, si inserisce la promozione della CSR per la capacità potenziale che tale certificazione ha di impattare positivamente sulle condizioni del lavoro delle donne in azienda.

Asse 2 - Occupabilità	
Obiettivo specifico	Attività
Obiettivo specifico d: Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del Mercato del Lavoro	SPI: potenziamento del Sistema Informativo Lavoro, azioni di riqualificazione e aggiornamento degli operatori e messa a punto di servizi specialistici per l'orientamento con particolare riferimento ai disabili, ai soggetti svantaggiati, ai migranti e all'occupabilità femminile
	Azioni mirate nei confronti del re-inserimento lavorativo delle casalinghe
Obiettivo specifico e: Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel Mercato del Lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese.	Azioni volte a favorire l'introduzione nelle imprese di modelli organizzativi orientati alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
	Servizi e incentivi rivolti alla consulenza, orientamento e sostegno all'autoimprenditorialità, in particolare giovanile e femminile
Asse 2 - Occupabilità	
Obiettivo specifico	Attività
Obiettivo specifico f: Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la disparità di genere.	Interventi per l'aumento e la qualificazione dell'occupazione femminile
	Interventi di comunicazione sociale rivolti a tutti i livelli della popolazione finalizzati alla sensibilizzazione sul problema del lavoro femminile e alla promozione di interventi per la formazione l'innalzamento della qualità del lavoro e della diffusione di servizi per la conciliazione vita lavoro
	Formazione all'auto-imprenditorialità femminile nei settori ad elevata innovazione
	Formazione delle parti sociali e delle Consigliere di Parità sui temi della conciliazione vita-lavoro
	Formazione alle donne sulle competenze professionali connesse alla qualificazione sul posto di lavoro e sulle nuove tecnologie di rete (anche per il tele-lavoro)
Asse 2 - Occupabilità	
Obiettivo specifico	Attività
Obiettivo specifico f: Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la disparità di genere.	Formazione alle donne sulle competenze strategiche, atte a favorirne l'inserimento in ruoli a più elevata professionalità
	Promozione della conciliazione vita-lavoro nelle aziende anche attraverso la realizzazione di servizi
	Azioni per la promozione della cultura di parità
	Incentivazione all'adozione di sistemi di responsabilità sociale in un'ottica di genere
	Interventi per il rafforzamento e la riorganizzazione dei servizi di cura all'infanzia finalizzati a renderne più flessibile l'erogazione e l'accesso al fine di favorire l'accesso all'occupazione femminile, ivi compresa l'erogazione di voucher di servizio e di cura.
Asse 3 - Inclusione Sociale	
Obiettivo specifico	Attività
Obiettivo specifico g: Sviluppare percorsi integrati e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel Mercato del Lavoro.	Interventi formativi, anche personalizzati, rivolti all'inserimento dei soggetti svantaggiati nel Mercato del Lavoro
	Interventi integrati e personalizzati per la creazione di imprese, microimprese e forme di auto-impiego e di soggetti svantaggiati
	Servizi specialistici per l'orientamento, la formazione personalizzata e l'inserimento lavorativo dei disabili e dei svantaggiati anche attraverso incentivi alle imprese

Asse 4 - Capitale Umano	
Obiettivo specifico	Attività
Obiettivo specifico h: Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità con particolare attenzione all'orientamento.	Interventi per l'innovazione della didattica con particolare attenzione alla personalizzazione anche in un'ottica di genere
Obiettivo specifico i: Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza.	
Obiettivo specifico l: Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione.	
Asse 5 - Transnazionalità ed Interregionalità	
Obiettivo specifico	Attività
Obiettivo specifico m: Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche.	

## Un'analisi quantitativa

L'attività realizzata in Umbria con l'apporto del Fondo Sociale Europeo trova una sua ampia tracciabilità nell'ambito del Siru - Sistema informatico regionale.

Nel database sono registrate tutte le iniziative realizzate nel corso della programmazione, ordinabili secondo diversi criteri: l'impresa, il lavoratore e il progetto realizzato.

L'analisi di tali dati è contenuta nei diversi documenti di programmazione e di rendicontazione realizzati dalla Regione Umbria.

Scopo del presente approfondimento è quello di effettuare uno studio che faccia emergere ulteriori elementi di riflessione ponendo in connessione i risultati della formazione realizzata con quelle che sono le fragilità del sistema Umbria, soprattutto in relazione al mondo femminile.

Si cercherà quindi di dare evidenza delle coerenze/incoerenze tra quanto si realizza e quanto il sistema "necessita", per individuare ambiti di vulnerabilità in termini di genere allo scopo di contribuire a produrre una maggiore efficienza del sistema. In sintesi, poiché "molto si fa", grazie ai fondi europei e alla laboriosità della programmazione, la sfida è quella di contribuire ad individuare le aree e i target su cui concentrare maggiore attenzione con riguardo all'universo femminile in termini di qualità ed efficacia, considerando le peculiarità del contesto territoriale. L'analisi è stata avviata innanzitutto partendo dall'impostazione del database, fornito dall'assistenza tecnica del POR-FSE che, ai fini dell'analisi di genere, è stato sottoposto ad ulteriori affinamenti e sistematizzazioni necessari al nostro approccio<sup>52</sup>.

L'arco temporale preso a riferimento va dall'inizio settennio al 31 dicembre 2012. Tale periodo, pur non potendo coincidere con l'intera programmazione per motivi tecnici, risulta comunque sufficientemente rappresentativo.

Si è deciso poi di assumere come universo di riferimento non l'insieme dei partecipanti, ma i soggetti giunti a conclusione o qualificati, ovvero coloro che hanno terminato le

<sup>52</sup> La sistematizzazione del database e le elaborazioni statistiche dei dati sono state curate da Meri Ripalvella, ricercatrice Aur.

attività previste dagli interventi regionali, per focalizzare l'analisi sui reali beneficiari degli interventi formativi.

L'approccio metodologico sviluppato consiste in un'analisi di genere che si è snodata lungo due percorsi:

- la *condizione professionale* in cui i beneficiari hanno dichiarato di trovarsi nel momento in cui hanno usufruito degli interventi regionali;
- gli *obiettivi specifici* nell'ambito dei quali sono state realizzate le attività.

Infine è stato realizzato un approfondimento specifico riferito ai soggetti, intesi come "teste", che sono stati captati dai finanziamenti pubblici. E' importante infatti effettuare una riflessione non solo sull'attività sviluppata nel suo complesso, ma anche sugli individui beneficiari delle misure.

A conclusione del capitolo si fornisce un'analisi dei dati umbri relativi ai *partecipanti* contestualizzandoli nel panorama italiano, per porre in evidenza le caratteristiche distintive della programmazione umbra in correlazione con quanto accaduto a livello nazionale.

*L'universo di riferimento: partecipanti, ritirati, giunti a conclusione*

Il complesso dei partecipanti agli interventi regionali cofinanziati con il FSE al 31 dicembre 2012 ammonta a 72.264 soggetti ed il 49% è di sesso femminile (tab. 1). I soggetti giunti a conclusione o qualificati in valore assoluto sono 68.394 e rappresentano, tanto per la componente femminile quanto per quella maschile, oltre il 94% del totale. Anche all'interno di questo sottoinsieme il rapporto di composizione tra uomini e donne sostanzialmente non cambia.

Il gap tra partecipanti e giunti a conclusione è rappresentato dai ritirati, ovvero da coloro che hanno interrotto in corso d'opera il loro percorso formativo; questi nel periodo 2007-2012 rappresentano il 5,4% dei partecipanti.

**Tab. 1 - Destinatari delle misure regionali cofinanziate (v.a. e %) Periodo 2007-2012**

Situazione destinatari	maschio	femmina	totale
<b>Giunti a conclusione e qualificati</b>	34.989	33.405	68.394
	94,9%	94,3%	94,6%
<i>di cui qualificati</i>	1.516	1.712	3.228
<i>% su conclusi</i>	4,3%	5,1%	4,7%
<b>Ritirati durante</b>	1.868	2.002	3.870
	5,1%	5,7%	5,4%
<b>Totale partecipanti</b>	<b>36.857</b>	<b>35.407</b>	<b>72.264</b>
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

#### I giunti a conclusione: la condizione occupazionale

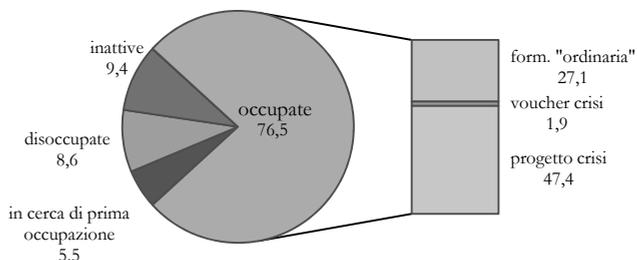
L'analisi per condizione occupazionale ha la finalità di porre in evidenza gli elementi distintivi di ciascuno dei sottogruppi individuati e analizzarli alla luce delle caratteristiche della popolazione umbra di riferimento. I giunti a conclusione sono stati distinti in occupati, disoccupati, in cerca di prima occupazione e inattivi (compresi gli studenti).

Dall'analisi (graf. 1) emerge innanzitutto che tra gli uomini gli occupati (coinvolti o meno in situazioni di crisi) presentano un peso percentuale superiore rispetto a quanto accade tra le donne; per contro, le disoccupate e le donne in cerca di prima occupazione risultano relativamente più numerose.

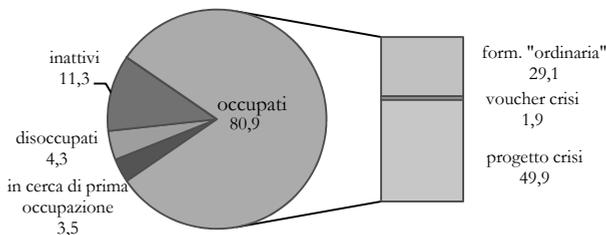
Indicazioni sulla coerenza del coinvolgimento di tali categorie con la situazione occupazionale regionale possono venire, ovviamente solamente per *proxy*, ponendo a confronto il peso delle donne sul totale di ciascuna categoria occupazionale con la distribuzione della popolazione per condizione professionale (tab. 2).

**Graf. 1 - Distribuzione per condizione occupazionale dei soggetti giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**

**Donne**



**Uomini**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Dal raffronto emergono alcune evidenze:

- le donne occupate e in cerca di prima occupazione che hanno usufruito delle misure FSE risultano avere un peso sul totale dei relativi beneficiari superiore di alcuni punti percentuali, rispetto alla distribuzione per genere della popolazione di riferimento;
- nei due universi di riferimento (beneficiari FSE e mercato regionale) le donne occupate risultano comunque inferiori agli uomini, mentre sovrastano la componente maschile tra le disoccupate e tra coloro in cerca di prima occupazione;
- le disoccupate giunte a conclusione nei percorsi FSE risultano essere decisamente più numerose dal punto di vista percentuale rispetto a quanto accade nel mercato di riferimento, arrivando a rappresentare quasi i due terzi dei beneficiari;
- per contro, tra gli inattivi, l'universo femminile appare coinvolto negli interventi in misura decisamente inferiore rispetto al peso delle donne al di fuori dal mercato del lavoro.

**Tab. 2 - Distribuzione per condizione occupazionale delle donne giunte a conclusione della misure FSE nel periodo 2007-2012 e distribuzione per condizione occupazionale del complesso delle donne umbre al 2012**

Condizione professionale	Donne giunte a conclusione (%)*	Donne umbre (%)**
occupati	47,4	43,4
in cerca di prima occupazione	59,6	57,1
disoccupato in cerca di nuova occupazione	65,7	51,2
inattivo	55,3	63,4

Fonti: \*elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU; \*\*dati Istat RCFI.

L'analisi operata in base alle "teste" (tab. 3) non incide significativamente sulla quota di occupati, disoccupati e soggetti in cerca di prima occupazione, con l'eccezione però della componente degli inattivi.

**Tab. 3 - Distribuzione per condizione occupazionale degli individui (teste) donne giunte a conclusione. Periodo 2007-2012**

Condizione professionale	Individui donne formate (%)
occupati	47,6
in cerca di prima occupazione	60,2
disoccupato in cerca di nuova occupazione	65,0
studente	50,0
inattivo	51,4

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Si offre di seguito un'analisi delle caratteristiche per le diverse posizioni occupazionali, fornendo, laddove possibile, un confronto con i dati di contesto.

#### *Occupati*

Gli occupati rappresentano la gran parte dei destinatari della formazione: più di tre quarti del totale (78,7%). Tra gli occupati possiamo individuare diverse sottocategorie di lavoratori coinvolti (graf. 2). L'analisi di dettaglio dei diversi raggruppamenti aiuta ad identificare le caratteristiche dei sottoinsiemi.

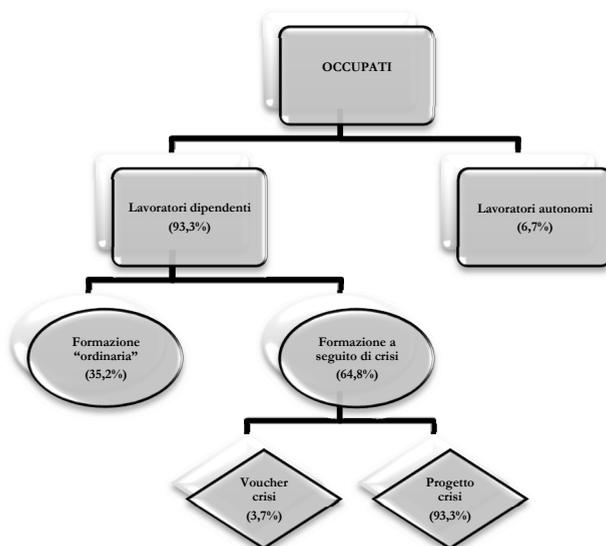
Tra gli occupati una prima distinzione (tab. 4) inerisce alla tipologia di lavoro con riferimento all'autonomia/subordinazione dell'attività svolta (casi noti: 99,6%). I lavoratori giunti a conclusione che svolgono un lavoro alle dipendenze rappresentano il 93,3% sul totale degli occupati.

I lavoratori autonomi invece costituiscono il 6,7% tra gli occupati.

Con riferimento al genere occorre osservare che le donne rappresentano un po' meno della metà dei dipendenti (47,7%); tra i lavoratori autonomi il divario di genere si amplia e le donne rappresentano il 44,1% del totale.

Tra le donne giunte a conclusione vi è una percentuale più alta di lavoratrici dipendenti (93,7% contro uomini: 92,8%) e una conseguente minore presenza di lavoratrici autonome (6,3% contro 7,2%).

**Graf. 2 - Distribuzione % dei giunti a conclusione per condizione e situazione professionale**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

**Tab. 4 - Distribuzione per tipologia di lavoro dei soggetti occupati giunti a conclusione distinti per genere (v.a e % di riga e colonna). Periodo 2007-2012**

Condizione professionale	maschio	femmina	totale
dipendente (v.a)	26.169	23.820	49.989
autonomo(v.a)	2.017	1.593	3.610
totale occupati(v.a)	28.186	25.413	53.599
Condizione professionale	maschio	femmina	totale
dipendente (% riga)	52,3	47,7	100
autonomo(% riga)	55,9	44,1	100
totale occupati(% riga)	52,6	47,4	100
Condizione professionale	maschio	femmina	totale
dipendente(% col.)	92,8	93,7	93,3
autonomo (% col.)	7,2	6,3	6,7
totale occupati (% col.)	100	100	100

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Il raffronto di massima con la popolazione di riferimento distinta per analoghe categorie (tab. 5) mostra innanzitutto che i *lavoratori autonomi* raggiunti dalle misure FSE siano una parte limitata del complesso dei lavoratori indipendenti, fatto spiegabile attraverso l'eterogeneità della categoria, ma anche per i diversi canali di aggiornamento utilizzati in tale ambito. Invece la distinzione per genere fa emergere che tra i lavoratori autonomi giunti a conclusione la quota di donne è più alta rispetto a quella che si riscontra in generale nella categoria. Tra i lavoratori dipendenti formati la percentuale di donne invece è in linea con quella in essere nel complesso di tali lavoratori.

**Tab. 5 - Distribuzione per tipologia di lavoro del complesso degli occupati umbri distinti per genere al 2012 (% di riga e colonna)**

Condizione professionale	maschio	femmina	totale
dipendenti	69,0	80,6	74,0
indipendenti	31,0	19,4	26,0
Totale	100	100	100
Condizione professionale	maschio	femmina	totale
dipendenti	52,8	47,2	100
indipendenti	67,6	32,4	100
Totale	56,6	43,4	100

Fonte: dati Istat RCFL.

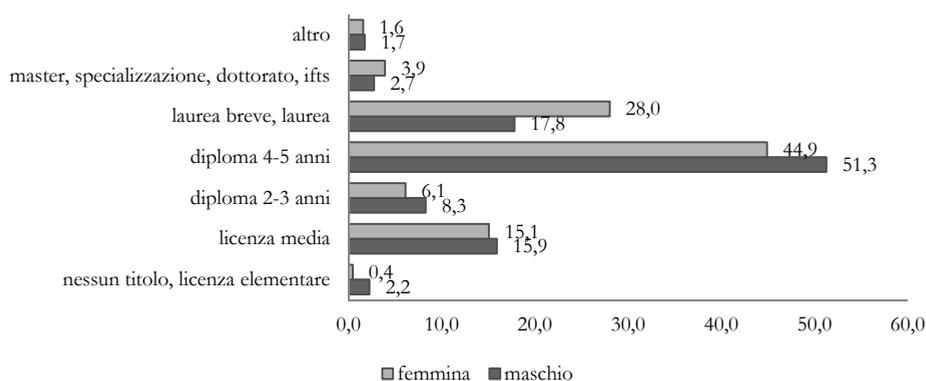
I lavoratori autonomi che hanno effettuato formazione presentano un titolo di studio tendenzialmente elevato sia tra i maschi sia, soprattutto, tra le femmine (graf. 3). Le donne per più dei  $\frac{3}{4}$  hanno un titolo superiore al diploma di base, seguiti dai maschi con il 71,8%. Le laureate sono il 31,9% sul totale delle donne, i laureati il 20,5%. Nei titoli di studio di livello più elevato (laurea e titoli ulteriori) le femmine superano in valore assoluto i maschi.

La ripartizione per età evidenzia una concentrazione nella classe centrale per entrambi i generi (graf. 4). Mentre nella classe media le donne hanno una percentuale più elevata rispetto a quanto accade tra gli uomini, la relazione si inverte in corrispondenza di età più elevate dove i maschi sono più numerosi.

In tutte le classi comunque le donne sono più esigue in valore assoluto degli uomini.

Tra gli occupati in posizione di lavoro *dipendente* occorre fare una distinzione (graf. 5) tra coloro che hanno usufruito di un'attività che possiamo chiamare "ordinaria" (36%) e quelli che sono stati coinvolti a seguito di situazioni di crisi (64%).

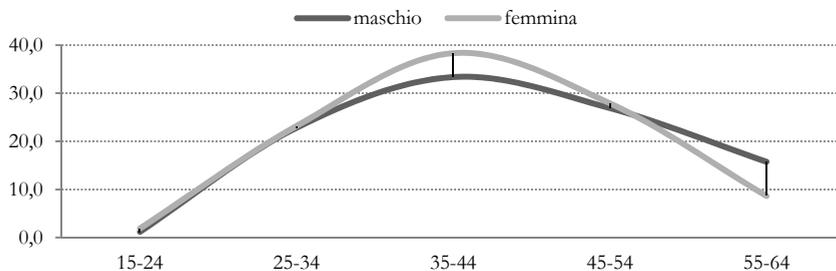
**Graf. 3 - Distribuzione % per titolo di studio dei lavoratori autonomi giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

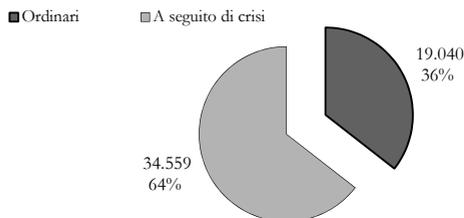
La lettura di genere delle due categorie non fa emergere particolari difformità (tab. 6): le donne rappresentano tra i formati "ordinari" e tra quelli a seguito di crisi circa il 47% del totale; sia tra le donne che tra gli uomini la formazione ordinaria riguarda circa il 35% del totale.

**Graf. 4 - Distribuzione % per classi di età dei lavoratori autonomi giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

**Graf. 5 - Distribuzione % per tipologia di interventi dei lavoratori dipendenti giunti a conclusione. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

**Tab. 6 - Distribuzione % per tipologia di interventi dei lavoratori dipendenti giunti a conclusione distinti per genere (% di riga e colonna). Periodo 2007-2012**

Interventi	% colonne		% riga		totale
	maschio	femmina	maschio	femmina	
Ordinari	35,8	35,2	53,0	47,0	100
A seguito di crisi	64,2	64,8	52,3	47,7	100
Totale	100	100	52,6	47,4	100

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Alcune difformità emergono invece esaminando le caratteristiche di dettaglio.

Infatti i lavoratori *dipendenti* che hanno ricevuto interventi “ordinari” presentano una distribuzione di titoli di studio e di età simile a quella dei lavoratori autonomi; invece i coinvolti da situazione di crisi mostrano caratteristiche con una certa specificità.

I lavoratori dipendenti con interventi ordinari (tab. 7) evidenziano una distribuzione dei titoli di studio medio-alta: il 77,6% delle donne hanno un titolo superiore al diploma di base (72,4% gli uomini). La concentrazione si ha sul diploma di scuola superiore di 4-5 anni, soprattutto per gli uomini; tra le donne ci sono più laureate rispetto a quanto accade tra gli uomini (quasi 1/3 contro 1/5).

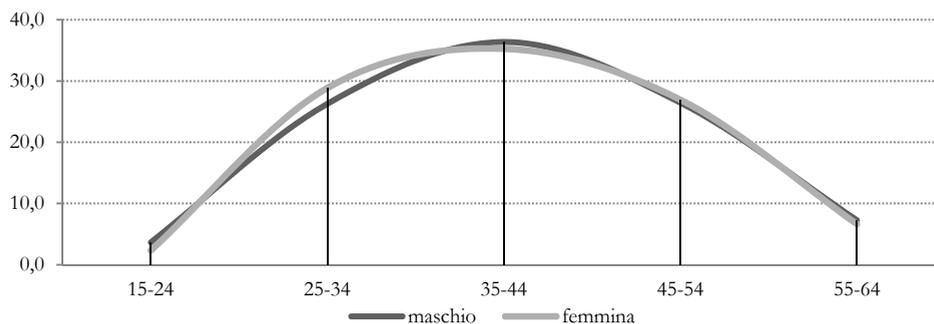
**Tab. 7 - Distribuzione % per titolo di studio dei lavoratori dipendenti giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**

Titolo di studio	maschio	femmina	totale
nessun titolo, licenza elementare	2,0	1,3	1,6
licenza media	19,2	14,1	16,8
diploma 2-3 anni	6,1	6,3	6,2
diploma 4-5 anni	53,0	45,6	49,5
laurea breve, laurea	17,3	27,9	22,3
master, specializzazione, dottorato, Ifts	2,1	4,1	3,1
altro	0,3	0,7	0,5
Totale	100	100	100

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

La distribuzione per età (graf. 6) ha un andamento a campana con classi estreme che presentano una bassa frequenza e con la classe centrale ad alta concentrazione. Come si rileva dal grafico le differenze tra maschi e femmine sono esigue.

**Graf. 6 - Distribuzione % per classi di età dei lavoratori dipendenti giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

I lavoratori dipendenti coinvolti a seguito di una *situazione di crisi* sono come detto quasi i 2/3 dei dipendenti.

Tra questi la parte più consistente del 96,3% è rappresentata da “progetto crisi”, mentre una parte esigua del 3,7% è costituita dai “voucher crisi”.

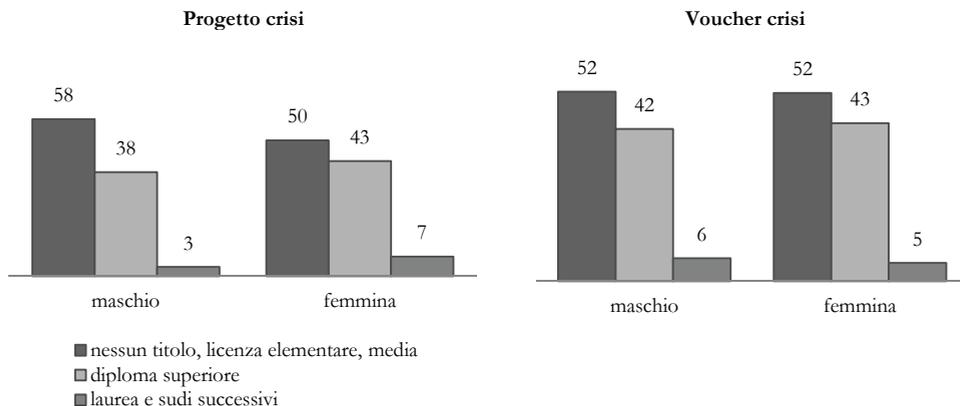
Sia i beneficiari con “progetto crisi” che quelli con voucher sono sostanzialmente divisi a metà tra uomini e donne con una lieve inclinazione a favore degli uomini.

In relazione al titolo di studio (graf. 7 e tab. 8), a differenza di quanto accade per i dipendenti con misure ordinarie, entrambe le categorie presentano un livello scolastico meno elevato. In particolare, tra i giunti a conclusione a seguito di crisi, prevale per le donne e ancor più per gli uomini il diploma di licenza media.

Tra i formati con “progetto crisi” le donne sono, in misura percentuale, di meno nei titoli bassi e sono più numerose nei livelli più alti di istruzione.

In relazione all'età (graf. 8) emerge che tra i più giovani prevalgono gli uomini, mentre dai 30 anni in su sono più numerose le donne.

**Graf. 7 - Distribuzione % per titolo di studio dei lavoratori dipendenti giunti a conclusione distinti per genere e per tipologia di misura FSE ricevuta. Periodo 2007-2012**



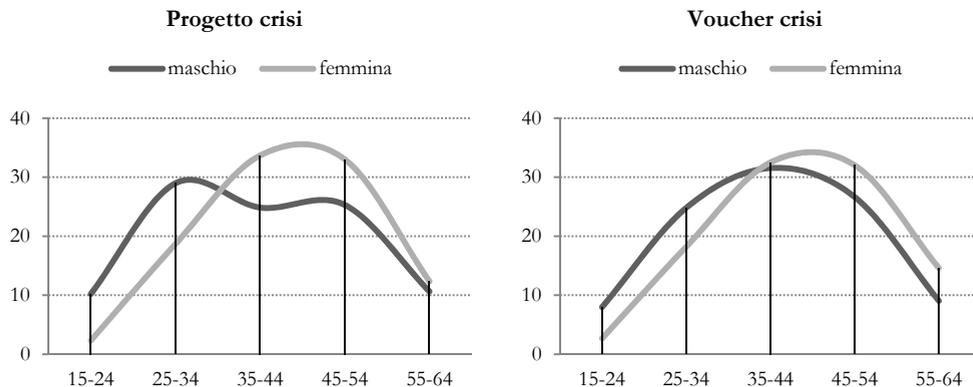
Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

**Tab. 8 - Distribuzione per titolo di studio dei lavoratori dipendenti giunti a conclusione distinti per genere e per tipologia di misura FSE ricevuta (% di riga). Periodo 2007-2012**

Titolo di studio	Progetto crisi			Voucher crisi		
	maschio	femmina	tot	maschio	femmina	tot
nessun titolo, licenza elem.	67,8	32,2	100	59,5	40,5	100
licenza media	53,8	46,2	100	49,6	50,4	100
diploma 2-3 anni	62,5	37,5	100	61,6	38,4	100
diploma 4-5 anni	48,0	52,0	100	47,9	52,1	100
laurea breve, laurea	28,6	71,4	100	54,2	45,8	100
master, spec., dottor., ifts	46,8	53,2	100	57,1	42,9	100
Totale	52,4	47,6	100	50,7	49,3	100

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

**Graf. 8 - Distribuzione % per classi di età dei lavoratori dipendenti giunti a conclusione distinti per genere e per tipologia di misura FSE ricevuta. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

### Disoccupati in cerca di occupazione

Nel gruppo dei disoccupati i soggetti maggiormente coinvolti nelle misure FSE risultano essere donne. Queste rappresentano circa i due terzi dei formati disoccupati.

Come anticipato, il raffronto di massima con la situazione di sistema (tab. 9) fa emergere che la quota di donne giunte a conclusione risulta maggiore di quella della popolazione di riferimento.

Tra i dati di realtà e quelli relativi ai beneficiari vi è un divario: le disoccupate coinvolte dalle misure FSE tendono ad essere quasi i due terzi degli uomini a differenza della popolazione di riferimento che risulta divisa quasi a metà.

**Tab. 9 - Distribuzione per genere dei disoccupati giunti a conclusione nel periodo 2007-2012 e del complesso dei disoccupati umbri al 2012 (v.a. e %)**

	maschi	femmine	tot
Giunti a conclusione tra i disoccupati (2007-2012) (v.a)*	1.504	2.884	4.388
valori %	34,3	65,7	100
Disoccupati totali (media 2012) (v.a)**	15.758	16.558	32.316
valori %	48,8	51,2	100

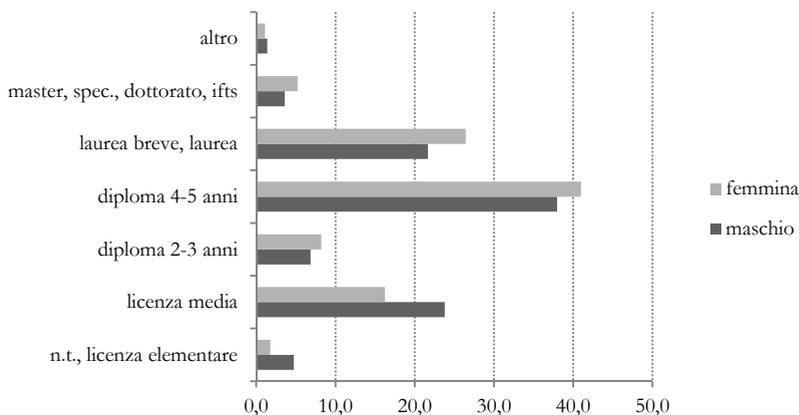
Fonte: \*elaborazione AUR su dati Regione Umbria - \*\*banca dati SIRU

La distribuzione per titolo di studio (graf. 9) mostra una prevalenza degli uomini nei livelli più bassi (fino alla licenza media) e delle donne in quelli più alti.

Le maggiori differenze di peso tra uomini e donne si riscontrano tra coloro che hanno conseguito la licenza media e tra i laureati; infatti gli uomini con licenza media rappresentano il 23,8% contro il 16,2% delle donne; le donne laureate invece costituiscono il 26,4% contro il 21,7% degli uomini.

In valore assoluto la prevalenza delle donne si fa sentire in tutti i livelli scolastici eccetto il più basso dove, pur nell'esiguità dei partecipanti, le femmine rappresentano il 41,8% contro il 58,2% dei maschi.

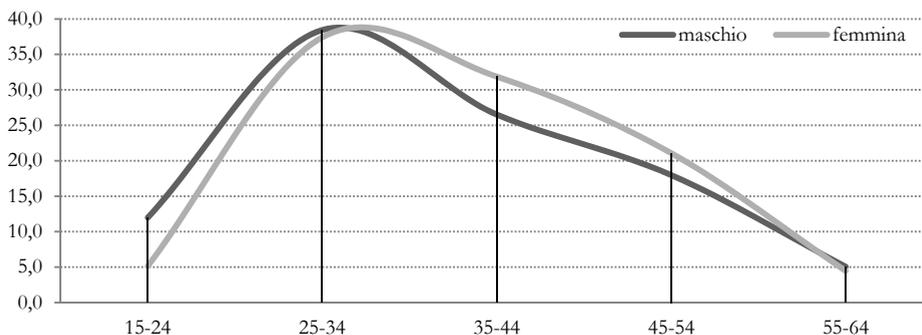
**Graf. 9 - Distribuzione % per titolo di studio dei disoccupati giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

I dati sull'età (graf. 10) mostrano che la maggiore presenza dei disoccupati si ha, sia per gli uomini che per le donne, nella classe 25-34 anni, seguita a breve distanza dalla successiva. Tra i 25 e i 44 anni si concentrano il 65% degli uomini ed il 69% delle donne. Dai dati assoluti emerge una prevalenza delle donne omogeneamente in tutte le classi di età eccetto la prima. Tra i giovani fino a 24 anni gli uomini rappresentano il 54,7% contro il 45,3% delle donne.

**Graf. 10 - Distribuzione % per classi di età dei disoccupati giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

#### *In cerca di prima occupazione*

Sul totale dei formati, come detto, coloro che sono in cerca di prima occupazione rappresentano il 5,5% delle donne e il 3,5% degli uomini.

Ancora una volta, tra i beneficiari in cerca di occupazione prevalgono le donne.

Il raffronto con il sistema (tab. 10) fa emergere che la proporzione dei formati sembra “in linea” con la composizione della popolazione di riferimento, ovvero con i dati di coloro in cerca di prima occupazione nel contesto territoriale.

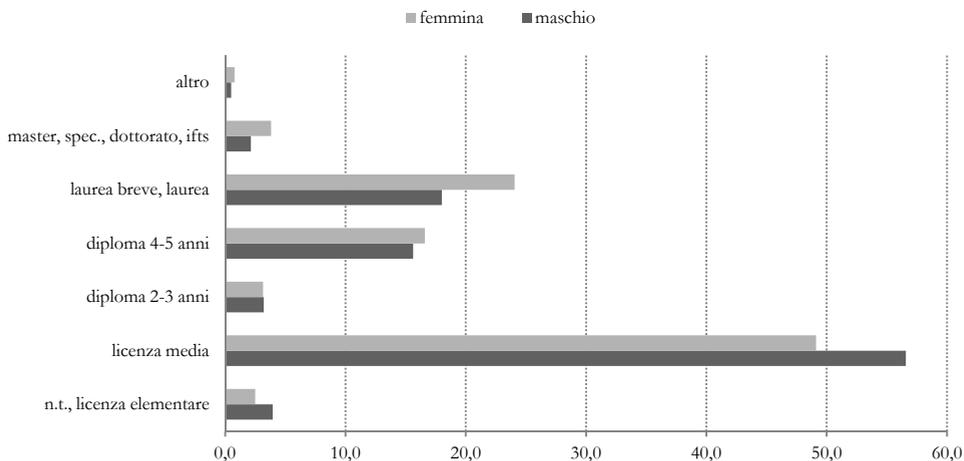
**Tab. 10 - Distribuzione per genere dei soggetti in cerca di prima occupazione giunti a conclusione nel periodo 2007-2012 e distribuzione per genere del complesso dei soggetti in cerca di prima occupazione umbri al 2012 (v.a. e %)**

	maschi	femmine	totale
Giunti a conclusione tra gli "in cerca di prima occupazione" (2007-2012) (v.a.)*	1.239	1.826	3.065
<i>valori %</i>	<i>40,4</i>	<i>59,6</i>	<i>100</i>
"in cerca di prima occupazione" totali (media 2012) (v.a.)**	3.000	4.000	7.000
<i>valori %</i>	<i>42,9</i>	<i>57,1</i>	<i>100</i>

Fonti: \*elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU; \*\* dati Istat RCFL

La distribuzione per titoli di studio (graf. 11) evidenzia una concentrazione tra i livelli più bassi di cultura (licenza elementare e media e n.t.): il 61% degli uomini e il 52% delle donne. Si riconferma inoltre la maggiore difficoltà delle donne istruite a trovare impiego.

**Graf. 11 - Distribuzione % per titolo di studio dei soggetti in cerca di prima occupazione giunti a conclusione distinti per genere e. Periodo 2007-2012**

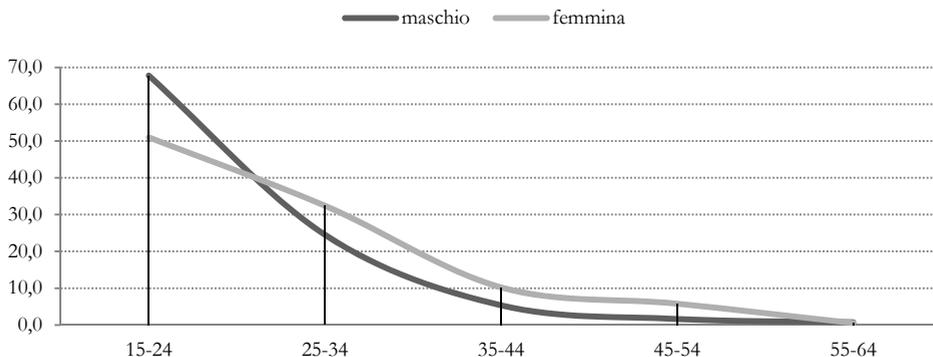


Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

La distribuzione per età (graf. 12) mostra una concentrazione nella prima classe, fino ai 25 anni, che va a degradare progressivamente nelle classi successive.

Tra gli uomini vi è un maggiore addensamento nella prima classe (67,8%) rispetto alle donne (51%). Nelle classi successive, progressivamente meno numerose, le donne presentano un peso un po' più elevato rispetto agli uomini.

**Graf. 12 - Distribuzione % per classi di età dei soggetti in cerca di prima occupazione giunti a conclusione distinti per genere e. Periodo 2007-2012**



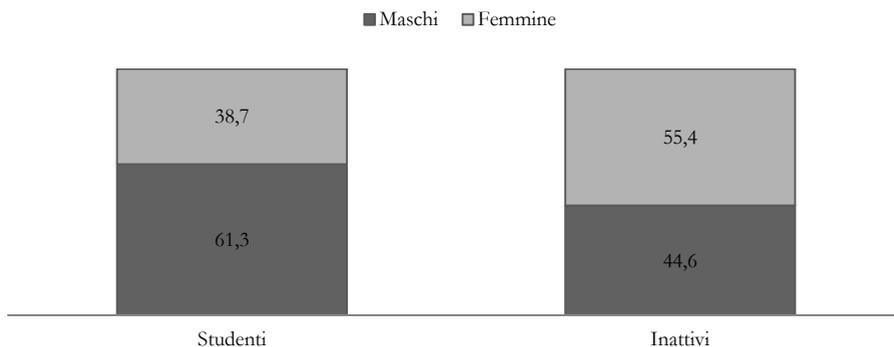
Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

*Inattivi*

Gli inattivi costituiscono il 9,4% del totale delle donne coinvolte nelle misure e l'11,2% degli uomini. Occorre però sottolineare che nella categoria degli inattivi possono essere distinti coloro che non svolgono attività lavorativa e non sono alla ricerca di lavoro ("non

in cerca”) e gli studenti (graf. 13). Tra quest’ultimi prevalgono i maschi, mentre tra gli inattivi veri e propri le donne sono percentualmente maggiori.

**Graf. 13 - Distribuzione % dei soggetti inattivi giunti a conclusione per genere e tipologia di inattività. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Pertanto, per la sola categoria degli inattivi (non comprensiva degli studenti) le donne coinvolte negli interventi, pur superiori agli uomini, appaiono in misura inferiore rispetto al rapporto di composizione che si riscontra tra la popolazione umbra degli inattivi (tab. 11).

**Tab. 11 - Distribuzione per genere dei soggetti inattivi giunti a conclusione nel periodo 2007-2012 e distribuzione per genere del complesso degli inattivi umbri al 2012 (v.a. e %)**

	maschi	femmine	totale
Giunti a conclusione tra gli "inattivi" (2007-2012)*	1.084	1.341	2.425
<i>valori %</i>	<i>44,7</i>	<i>55,3</i>	<i>100</i>
"inattivi" totali (media 2012)**	66.894	115.978	182.872
<i>valori %</i>	<i>36,6</i>	<i>63,4</i>	<i>100</i>

Fonti: \*elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU; \*\*dati Istat RCFL

Fatte queste premesse, andiamo a vedere le caratteristiche distintive degli inattivi.

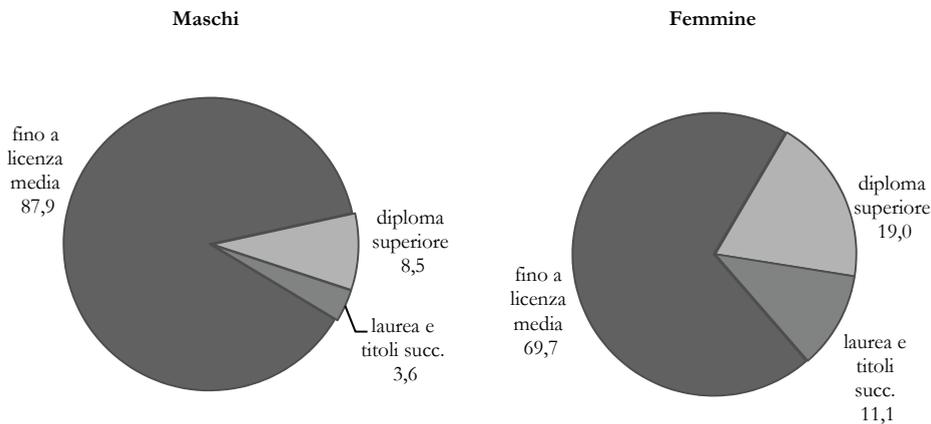
Con riferimento al livello di studio (graf. 14), la gran parte dei formati possiede un titolo basso. Occorre notare che l’87,9% dei maschi non arrivano a possedere il diploma di scuola superiore. Conseguentemente i titoli successivi raccolgono un numero assai limitato di formati (12,1%).

La situazione delle donne invece sembra diversa: prevale sempre il basso livello culturale (69,7%) ma in forma meno spinta; tra le inattive formate infatti quasi un terzo ha un titolo di livello superiore.

Con riferimento all’età (graf. 15), come ovvio, tra gli studenti la quasi totalità di formati ha un’età inferiore ai 24 anni, anche se tra le donne si rilevano casi di età più avanzata.

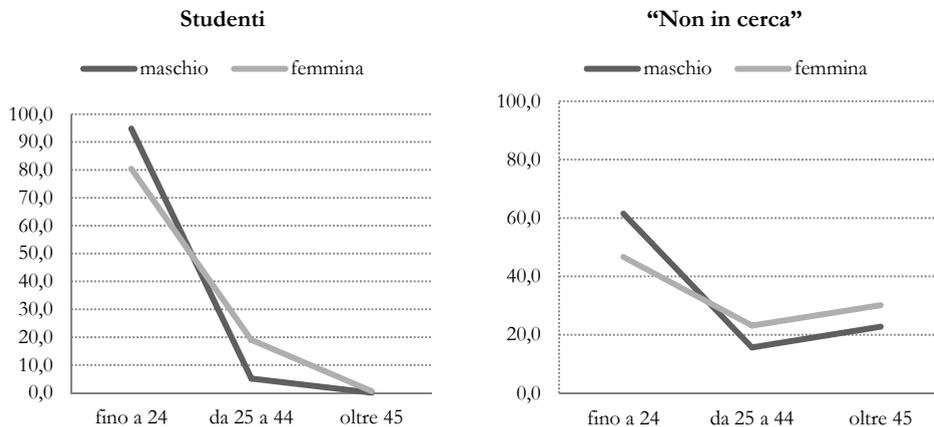
Tra coloro “non in cerca” la situazione si differenzia: i giovani hanno maggior peso, ma sono controbilanciati dagli over 45. Tra i maschi si rileva una distribuzione più sbilanciata sugli under 24, mentre tra le donne vi è una maggiore distribuzione tra le classi ad indicare un problema di scoraggiamento di ordine trasversale.

**Graf. 14 - Distribuzione % per titolo di studio dei soggetti inattivi giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

**Graf. 15 - Distribuzione % per classi di età dei soggetti inattivi giunti a conclusione distinti per genere e tipologia di inattività. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

### I soggetti ritirati

I ritirati costituiscono una percentuale non irrilevante del complesso dei partecipanti; è interessante quindi andare a esplorare alcune delle principali caratteristiche di tale sottoinsieme. All'interno dei 3.870 soggetti che hanno interrotto il percorso formativo, il

51,8% è composto da donne, percentuale un po' più consistente della componente femminile di tutti i partecipanti (tab. 12).

Occorre poi notare che la componente femminile è più numerosa degli uomini in tutte le categorie professionali eccetto che tra gli inattivi, studenti inclusi, dove invece sono i maschi ad essere più inclini all'abbandono: gli studenti che si ritirano sono sostanzialmente il doppio delle donne. Situazione inversa si riscontra invece tra i disoccupati dove le donne ritirate presentano una percentuale decisamente più alta di quella degli uomini.

All'interno del gruppo delle donne sono le occupate e, a seguire, le disoccupate, a mostrare una maggiore propensione all'abbandono. Tra gli uomini invece si nota una distribuzione meno marcata con una prevalenza sempre tra gli occupati a cui però seguono gli inattivi.

**Tab. 12 - Soggetti ritirati per condizione professionale e genere (valori % di riga e colonna). Periodo 2007-2012**

Condizione professionale	maschio	femmina	totale	maschio	femmina
in cerca di prima occupazione	45,6	54,4	100	11,5	12,7
occupato	43,5	56,5	100	35,8	43,1
disoccupato in cerca di occup.	37,6	62,4	100	15,2	23,5
studente	66,2	33,8	100	21,9	10,4
inattivo (diverso da studente)	58,6	41,4	100	15,7	10,3
Totale	48,2	51,8	100	100	100

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

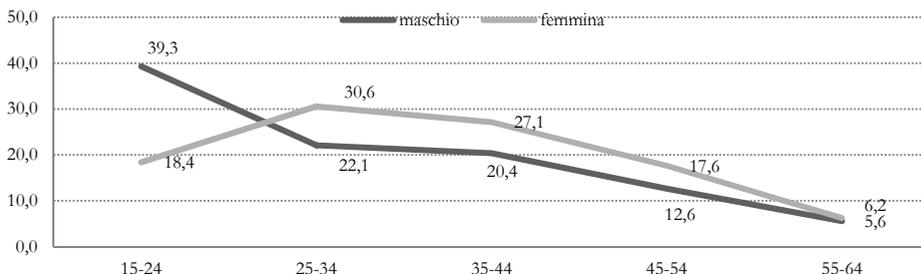
Più della metà degli uomini risulta avere un basso titolo di studio, mentre tra le donne vi è una più omogenea ripartizione con una prevalenza di titoli di studio più alti (tab. 13). Da ciò deriva anche un maggiore sbilanciamento dei maschi su classi di età più giovani, a fronte di una età media più alta per le femmine (graf. 16).

**Tab. 13 - Distribuzione per titolo di studio dei soggetti ritirati distinti per genere. Periodo 2007-2012**

Titolo di studio	maschio	femmina	totale
nessun titolo, licenza elementare, media	53,1	29,6	40,9
diploma superiore	29,5	36,7	33,2
laurea e studi successivi	17,4	33,7	25,9
Totale	100	100	100

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

**Graf. 16 - Distribuzione per età dei soggetti ritirati distinti per genere. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Quasi le metà delle donne ritirate (49,5%) appartengono all'Asse 4 - Capitale umano, mentre gli uomini risultano concentrati maggiormente (41,8%) nell'Asse 3 - Inclusione sociale. Con riferimento agli obiettivi specifici (tab. 14), la fugacità si è riscontrata per le donne nell'Obiettivo I "Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza" (46,8%), mentre per gli uomini nell'Obiettivo G "Sviluppare percorsi d'integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro" (41,8%). Ritiri di una certa entità si sono poi riscontrati nell'obiettivo A "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori", senza difformità di genere.

**Tab. 14 - Distribuzione % per obiettivo specifico dei soggetti ritirati distinti per genere. Periodo 2007-2012**

Obiettivo specifico		maschio	femmina	totale
A	Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori	21,7	22,0	21,9
B	Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro	0,2	0,1	0,2
C	Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità	0,1	0,5	0,3
Obiettivo specifico		maschio	femmina	totale
E	Attuare politiche per il lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro dell'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	7,9	7,6	7,8
F	Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	0,0	0,4	0,2
G	Sviluppare percorsi d'integrazione e migliorare il (re) inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro	41,8	19,7	30,3
H	Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento	0,9	1,4	1,2
I	Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza	26,7	46,8	37,1
L	Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione	0,9	1,2	1,1
M	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	0,0	0,1	0,1
<b>Totale</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

### Misure e interventi

Il secondo percorso di approfondimento riguarda la distribuzione dei giunti a conclusione, distinti per genere, per Assi e Obiettivi, allo scopo di esaminare gli orientamenti e i risultati

prodotti dagli interventi e la loro capacità di andare a coinvolgere e supportare i soggetti target e le aree di maggiore vulnerabilità.

In generale, gli Assi che hanno visto una partecipazione femminile (tab. 15) superiore a quella maschile sono: Occupabilità (54,2%) e Capitale umano (64,1%).

Con riferimento alla ripartizione dei giunti a conclusione tra i vari assi, le donne risultano più uniformemente distribuite degli uomini, i quali, per oltre la metà dei casi, si concentrano nell'Asse Adattabilità.

Tra le donne l'Asse che raccoglie una minore partecipazione (escludendo l'Asse V) è quello dell'Inclusione sociale.

**Tab. 15 - Distribuzione per Assi FSE dei giunti a conclusione distinti per genere (v.a. e % di riga e colonna). Periodo 2007-2012**

Assi	maschio	femmina	Totale	% donne sul tot riga	Distr. % maschi	Distr. % femmine
Asse I - Adattabilità	19.280	14.647	33.927	43,2	55,1	43,8
Asse II - Occupabilità	7.983	9.454	17.437	54,2	22,8	28,3
Asse III - Inclusione sociale	4.135	2.932	7.067	41,5	11,8	8,8
Asse IV - Capitale umano	3.554	6.346	9.900	64,1	10,2	19,0
Asse V - Transnazionalità e interregionalità	37	26	63	41,3	0,1	0,1
Totale	34.989	33.405	68.394	48,8	100	100

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Avendo attenzione agli Obiettivi specifici (tab. 16), esaminando la distribuzione maschile e femminile, si rileva una certa comunanza degli ambiti con maggiore partecipazione, sebbene tra le donne vi sia una concentrazione meno marcata nell'obiettivo A (formazione continua e adattabilità) e più consistente nell'Obiettivo E (politiche per il lavoro attive e preventive, con attenzione all'integrazione dei migranti, dell'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese) e nell'Obiettivo I (opportunità formative lungo tutto l'arco della vita), oltre ovviamente a quello specifico dell'accesso delle donne all'occupazione e della riduzione delle disparità di genere.

**Tab. 16 - Distribuzione per obiettivi specifici FSE dei giunti a conclusione distinti per genere (% di riga e colonna). Periodo 2007-2012**

Obiettivo specifico	maschio	femmina	maschio	femmina
A Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori	56,1	43,9	51,1	41,8
B Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro	65,9	34,1	1,4	0,8
C Sviluppare politiche e servizi per l'partecipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità	68,9	31,1	2,6	1,2
D Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	51,6	48,4	8,0	7,9
E Attuare politiche per il lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro dell'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	46,2	53,8	14,8	18,1
F Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	0,0	100,0	0,0	2,4

Obiettivo specifico		maschio	femmina	maschio	femmina
G	Sviluppare percorsi d'integrazione e migliorare il (re) inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro	58,5	41,5	11,8	8,8
H	Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento	53,4	46,6	0,6	0,5
I	Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza	35,0	65,0	9,3	18,2
L	Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione	44,9	55,1	0,3	0,3
M	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	58,7	41,3	0,1	0,1
<b>Totale</b>		<b>51,2</b>	<b>48,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Con riferimento alla distribuzione secondo genere per Obiettivi e condizione professionale (tab. 17), esaminando i dati di ciascuna categoria di lavoratori, emerge una concentrazione degli occupati nell'Obiettivo A, di coloro in cerca di occupazione e degli inattivi nell'Obiettivo G, dei disoccupati nell'Obiettivo I. Nelle varie categorie professionali tra le donne emerge una maggiore distribuzione rispetto agli uomini.

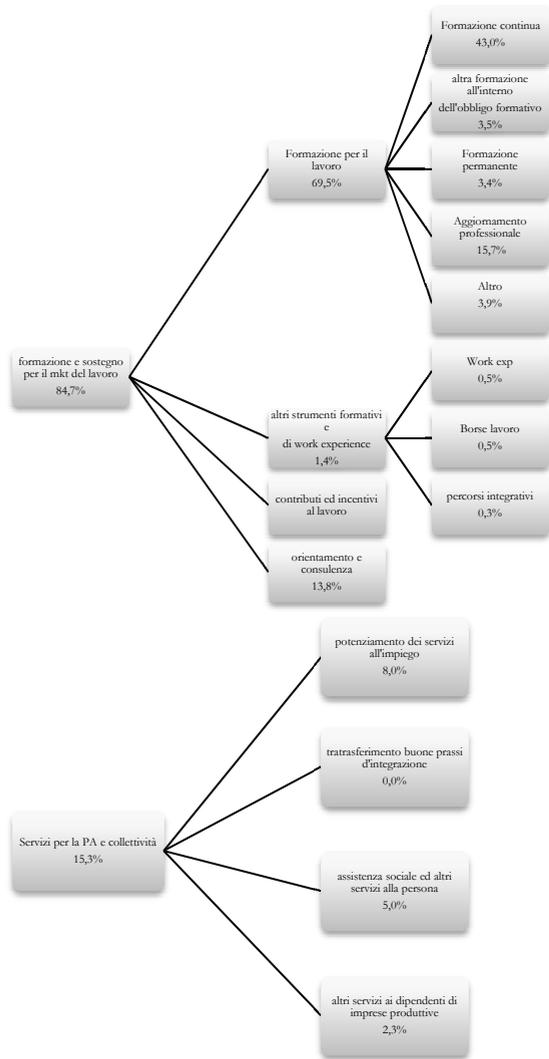
**Tab. 17 - Distribuzione % per obiettivi specifici FSE e condizione occupazionale dei giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**

Obiettivo	Uomini					Donne				
	In cerca prima occupazione	Occupato	Disoccupato	Inattivo	Totale	In cerca prima occupazione	Occupata	Disoccupata	Inattiva	Totale
A	0	63	1	0	51	0	55	1	0	42
B	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1
C	0	3	0	0	3	0	2	0	0	1
D	0	9	10	0	8	0	10	4	0	8
E	25	15	28	6	15	18	20	17	4	18
F	-	-	-	-	-	9	0	16	5	2
G	61	0	18	78	12	47	0	9	56	9
H	0	0	0	5	1	0	0	0	6	1
I	11	7	41	10	9	22	13	52	29	18
L	3	0	2	0	0	3	0	1	0	0
M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Se l'osservazione passa alle categorie delle misure FSE (graf. 17), emerge in generale che l'84,7% dei destinatari sono coinvolti in processi formativi volti alla promozione del lavoro. Il residuale 15,3% invece ha riguardato servizi per la PA e per la collettività, tra cui potenziamento dei servizi per l'impiego e servizi alla persona.

**Graf. 17 - Distribuzione % dei giunti a conclusione nell'articolazione delle categorie delle misure FSE. Periodo 2007-2012**



Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

La gran parte dei destinatari (ovvero il 69,5% sul totale) è stata coinvolta in attività formativa vera e propria, mentre un 13,8% in attività di orientamento e consulenza. Circa il 43% dei destinatari ha usufruito di formazione continua ed un 15,7% di aggiornamento professionale. Con riferimento al genere, le donne si trovano un po' più uniformemente spalmate tra le diverse categorie (tab. 18).

Nell'ambito della formazione per il lavoro, le donne costituiscono solo il 42,1%; la quota sale al 62% nella formazione permanente e di aggiornamento tecnico, al 61,9% nella

formazione permanente, aggiornamento culturale ed al 67% nella formazione per il reinserimento lavorativo. Un coinvolgimento maggiore rispetto agli uomini (55%) si ha anche nei servizi di orientamento e consulenza (che riguarda il 13,8% dei destinatari).

**Tab. 18 - Distribuzione % nell'articolazione delle categorie delle misure FSE dei giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**

CUP_categoria	maschi	femmine	tot	m	f
<b>servizi per la PA e per la collettività</b>	<b>16,7</b>	<b>13,9</b>	<b>15,</b>	<b>55,8</b>	<b>44,2</b>
<i>potenziamento dei servizi all'impiego</i>	8,0	7,9	8,0	51,6	48,4
<i>trasferimento buone prassi d'integrazione</i>	0,0	0,0	0,0	86,7	13,3
<i>assistenza sociale ed altri servizi alla persona</i>	5,7	4,3	5,0	58,6	41,4
<i>altri servizi ai dipendenti di imprese produttive</i>	2,9	1,7	2,3	64,0	36,0
<b>formazione per il lavoro</b>	<b>70,2</b>	<b>68,8</b>	<b>69,5</b>	<b>51,7</b>	<b>48,3</b>
<i>formazione per occupati (o formazione continua)</i>	48,7	37,1	43,0	57,9	42,1
<i>formazione permanente, aggiornamento prof. e tecnico</i>	11,7	20,0	15,7	37,9	62,1
<i>altra formazione all'interno dell'obbligo formativo</i>	4,0	2,9	3,5	59,0	41,0
<i>formazione permanente, aggiornamento culturale</i>	2,5	4,3	3,4	38,1	61,9
<i>formazione finalizzata al reinserimento lavorativo</i>	1,3	2,9	2,1	33,0	67,0
<i>formazione all'interno dell'obbligo scolastico</i>	1,1	0,4	0,8	73,2	26,8
<i>formazione post obbligo formativo e post diploma</i>	0,7	1,0	0,8	44,0	56,0
<i>Ifis</i>	0,1	0,1	0,1	50,0	50,0
<i>alta formazione nell'ambito dei cicli universitari</i>	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
<i>formazione per la creazione d'impresa</i>		0,1	0,1		100
<b>altri strumenti formativi e di work experience</b>	<b>0,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>34,2</b>	<b>65,8</b>
<i>altri strumenti formativi e di work experience</i>	0,3	0,8	0,5	30,4	69,6
<i>borse di lavoro</i>	0,4	0,7	0,5	36,2	63,8
<i>percorsi formativi integrati per l'inserimento lav.</i>	0,2	0,4	0,3	37,1	62,9
<b>orientamento e consulenza</b>	<b>12,1</b>	<b>15,5</b>	<b>13,8</b>	<b>45,0</b>	<b>55,0</b>
<b>incentivi alle imprese per l'innovazione tecnologica e organizzativa</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>	<b>100</b>	
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>51,2</b>	<b>48,8</b>

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

### Gli individui beneficiari

L'analisi dei beneficiari delle misure FSE con riferimento agli individui che ne hanno usufruito è stata possibile grazie ad una sistematizzazione del database che è andata a ricondurre le diverse misure ai singoli individui.

Rispetto ai destinatari, gli individui interessati dalle misure FSE sono complessivamente circa la metà. Dal restringimento dell'universo ai soli soggetti/teste (tab. 19) emerge un'inversione del rapporto di composizione per genere: le donne captate dal FSE sono lievemente più alte degli uomini e superano, seppur di poco la metà dell'universo degli individui. Questo si spiega con il fatto che gli uomini hanno una propensione leggermente maggiore ad un utilizzo reiterato delle misure del FSE.

**Tab. 19 - Distribuzione dei destinatari e degli individui giunti a conclusione distinti per genere. Periodo 2007-2012**

Genere	destinatari	destinatari %	Individui-teste	Individui-teste %	gap destinatari/ teste
maschio	34.989	51,2	16.428	49,5	53,0
femmina	33.405	48,8	16.780	50,5	49,8
Totale	68.394	100	33.208	100	51,4

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

Il numero medio dei corsi/interventi a testa è circa 2 per entrambi i generi, anche se gli uomini sono stati coinvolti in misura lievemente più alta delle donne (tab. 20).

Circa il 65,8% degli individui ha frequentato solo un corso e l'80,9% fino a due corsi.

Il restringimento dell'universo eliminando dal computo le misure connesse alla crisi (che più di altre possono comportare una molteplicità di corsi) fa abbassare il numero medio a poco più di un corso e mezzo a testa, anche se le donne continuano a presentare un valore medio inferiore. Gli individui che hanno frequentato un corso sono il 72,9% e quelli con due corsi il 86,7%.

**Tab. 20 - Numero medio delle misure FSE (totali e non considerando le misure anticrisi) di cui ha beneficiato ciascun individuo. Periodo 2007-2012**

Tutte le misure FSE			Misure FSE eccetto quelle anticrisi	
Genere	Media	Deviazione std.	Media	Deviazione std.
maschio	2,17	2,780	1,71	1,627
femmina	2,04	2,552	1,59	1,550
Totale	2,10	2,668	1,65	1,588

Fonte: elaborazione AUR su dati Regione Umbria - banca dati SIRU

### Interventi FSE: l'Umbria nel contesto nazionale

Il confronto dei dati umbri con quelli nazionali può essere utile per comprendere meglio le scelte di fondo della Regione ed inquadrarle nel contesto nazionale.

Nelle pagine che seguono si è tentato pertanto di realizzare tale raffronto utilizzando per *proxy* i dati relativi ai soggetti partecipanti alle misure FSE, che sono disponibili<sup>53</sup> per tutte le regioni per il periodo 2007-2012, precisando che si tratta di dati ancora parziali, sia in relazione all'arco temporale, sia allo stato di avanzamento delle attività finanziate dal FSE nelle Regioni. Fatte queste precisazioni si ritiene comunque che questo tipo di analisi sia utile per avere un quadro comparativo di massima.

Da tali dati (tab. 21) emerge innanzitutto che a livello nazionale le donne rappresentano quasi la metà dei partecipanti, situazione che si ritrova nelle due aree obiettivo della Competitività regionale e occupazione (CRO) e della Convergenza (CONV).

Facendo riferimento alle aree geografiche emerge tuttavia che il coinvolgimento femminile è leggermente superiore a quello maschile solo nelle Regioni del Centro. L'area invece in cui la presenza di donne figura con il minor valore percentuale è quella del Nord Italia.

**Tab. 21 - Italia: numero partecipanti coinvolti in progetti avviati 2007-2012 (val. % e ass.)**

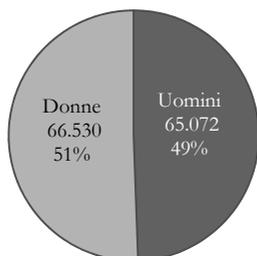
Ripartizione	Partecipanti (v.a.)	Partecipanti (% colonna)	Donne (v.a.)	Donne (% riga)	Donne (% colonna)
<b>Ob. CRO</b>	2.928.655	58,8	1.386.332	47,3	59,0
<b>Ob. CONV</b>	2.049.576	41,2	961.526	46,9	41,0
<b>Nord</b>	2.089.350	42,0	955.333	45,7	40,7
<b>Centro</b>	637.707	12,8	327.331	51,3	13,9
<b>Sud</b>	2.251.174	45,2	1.065.194	47,3	45,4
<b>Totale FSE</b>	4.978.231	100	2.347.858	47,2	100

Fonte: elaborazione dell'autore su dati Isfol

<sup>53</sup> Si ringrazia al riguardo l'Isfol, Dott.ssa Paola Stocco e Vanessa Lupo, per aver fornito i dati tratti dai RAE per il periodo 2007-2012.

In Umbria (graf. 18) le donne risultano maggiormente coinvolte dalle misure FSE di circa un punto percentuale rispetto agli uomini, in linea con la situazione del Centro.

**Graf. 18 - Umbria: numero partecipanti coinvolti in progetti avviati per genere. Anni 2007-2012 (val. % e ass.)**



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Isfol

Con riferimento alla condizione lavorativa (tab. 22), l'Umbria figura con una percentuale nettamente più alta di occupati partecipanti rispetto all'Area CRO, ma anche rispetto all'area geografica del Centro e del Nord Italia. Per contro, è più basso il peso dei disoccupati e soprattutto degli inattivi.

Nell'area CONV e nella ripartizione meridionale il quadro si inverte: sono più numerosi gli inattivi coinvolti, seguiti dai disoccupati. Queste due categorie raccolgono, nelle due ripartizioni esaminate, circa l'80% dei partecipanti; pertanto le attività per gli occupati ricoprono la residuale percentuale del 20%.

**Tab. 22 - Partecipanti per condizione occupazionale. Anni 2007-2012 (val. %)**

Condizione profess.	Umbria	Totale CRO	Totale CONV	Nord	Centro	Sud	Tot.
Impiegato	69,5	57,9	19,0	59,2	60,3	20,5	41,9
Disoccupato	18,1	22,0	35,7	21,5	24,4	34,3	27,7
Inattivo	12,4	20,1	45,3	19,3	15,3	45,2	30,5
Tot.	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazione dell'autore su dati Isfol

La distribuzione per genere lascia intravedere alcune tipizzazioni (tab. 23). Tra i partecipanti uomini è più alta la percentuale degli occupati, ma soprattutto degli inattivi, mentre c'è una partecipazione relativamente minore dei disoccupati, rispetto alle donne: tra quest'ultime, colpisce la bassa percentuale delle inattive a vantaggio di una percentuale più alta di disoccupate.

Rispetto alle regioni CRO e alle ripartizioni geografiche del Centro-Nord, l'Umbria si caratterizza per un minor coinvolgimento a livello dei partecipanti delle categorie fuori dal mercato del lavoro, invece si caratterizza per una maggiore presenza degli occupati; e questo sia per gli uomini che per le donne.

Tra le donne umbre la quota delle inoccupate è decisamente sottosoglia rispetto non solo agli uomini, ma anche alle altre ripartizioni. Inoltre, tra le categorie fuori dal mercato del lavoro, le disoccupate sono più consistenti delle inoccupate, mentre tra gli uomini il rapporto si capovolge. Analoga situazione si presenta nell'area CRO e del Nord Italia.

Nelle regioni CONV e nell'area meridionale prevalgono le attività per le categorie più deboli del mercato del lavoro e gli inoccupati sono la categoria maggiormente coinvolta, soprattutto tra le donne.

L'analisi con riferimento alle classi di età dei partecipanti evidenzia una concentrazione nella fascia centrale di età (graf. 19).

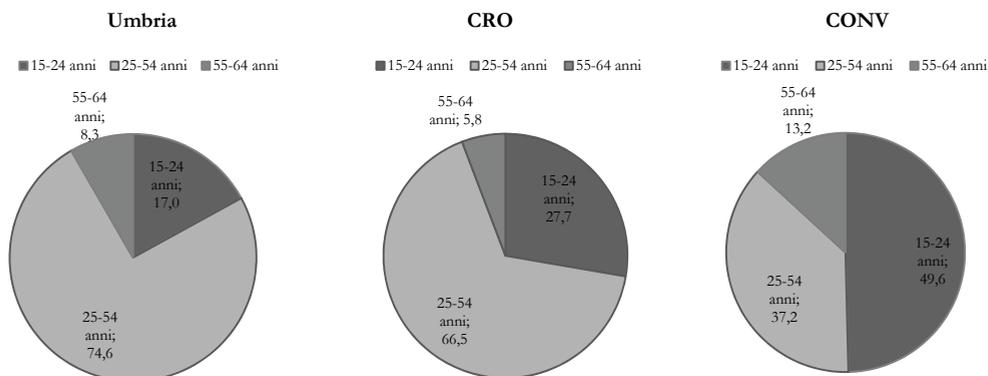
Rispetto alla media delle regioni CRO e all'Italia centrosettentrionale, l'Umbria presenta percentuali di partecipanti più alte nelle classi dai 25 ai 54 anni e dai 55 anni in su, a discapito invece di quanto accade tra i giovanissimi. Risulta infatti che il peso dei partecipanti fino a 24 anni è inferiore rispetto a quanto accade nelle regioni CRO e del Nord Italia. Decisamente diversa è invece la situazione dell'area CONV che si ritrova anche nelle regioni meridionali, dove prevalgono i giovanissimi, che sfiorano quasi la metà dei partecipanti, e dove anche la classe dei più adulti ha un peso maggiore di quanto accade nelle altre ripartizioni.

**Tab. 23 - Distribuzione per condizione occupazionale dei partecipanti distinti per genere. Anni 2007-2012 (val. %)**

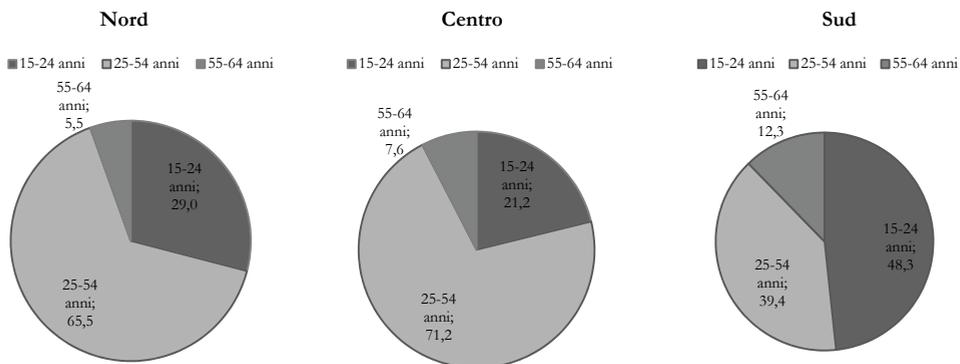
Cond. prof.	Umbria	Totale CRO	Totale CONV	Nord	Centro	Sud	Tot.
<b>Uomini</b>							
Impiegato	70,8	60,1	20,4	60,5	64,0	22,2	43,7
Disoccupato	13,8	19,3	35,1	18,9	20,2	33,9	25,8
Inattivo	15,3	20,6	44,5	20,6	15,8	43,9	30,5
Tot.	100	100	100	100	100	100	100
<b>Donne</b>							
Impiegato	68,2	55,4	17,3	57,6	56,8	18,7	39,8
Disoccupato	22,3	25,0	36,5	24,7	28,3	34,7	29,7
Inattivo	9,5	19,5	46,2	17,7	14,9	46,6	30,5
Tot.	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazione dell'autore su dati Isfol

**Graf. 19 - Partecipanti per classe di età. Anni 2007-2012 (val. %)**



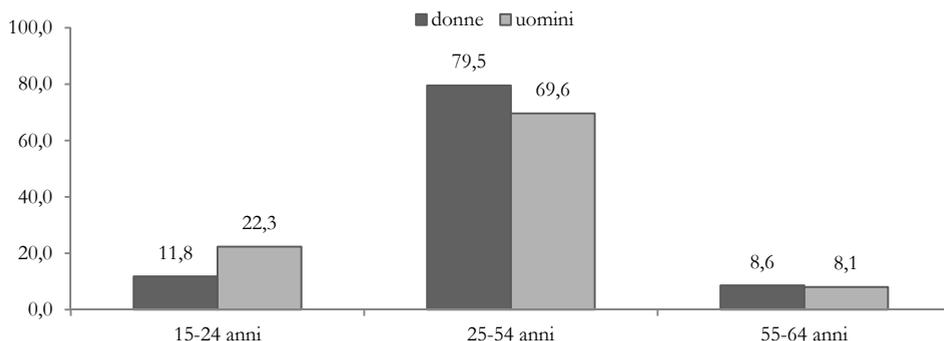
-----segue



I dati umbri distinti per genere e per età (graf. 20) mostrano tra le donne un maggior addensamento nella classe intermedia, a detrimento delle due classi estreme. In particolare le giovanissime risultano avere un peso sostanzialmente corrispondente alla metà di quanto accade tra gli uomini. L'osservazione per genere fa quindi acuire a carico delle donne i tratti distintivi della realtà umbra: bassa partecipazione delle più giovani a favore della classe centrale. L'Umbria presenta andamenti simili tra uomini e donne a quelli dell'area CRO e del Nord Italia (tab. 24).

La classe più prossima all'uscita non subisce particolari ripercussioni dalla distinzione di genere; emerge solo una lieve prevalenza delle donne sugli uomini che non si ritrova nelle altre ripartizioni considerate.

**Graf. 20 - Umbria: distribuzione per classe di età dei partecipanti distinti per genere. Anni 2007-2012 (val. %)**



**Tab. 24 - Distribuzione per classe di età dei partecipanti distinti per genere. Anni 2007-2012 (val. %)**

Classi età	CRO		Nord		Centro	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
15-24 anni	25,5	29,7	26,4	31,2	18,8	23,6
25-54 anni	69,2	64,0	68,6	62,9	74,0	68,3
55-64 anni	5,3	6,3	5,0	5,9	7,2	8,0
Tot.	100	100	100	100	100	100

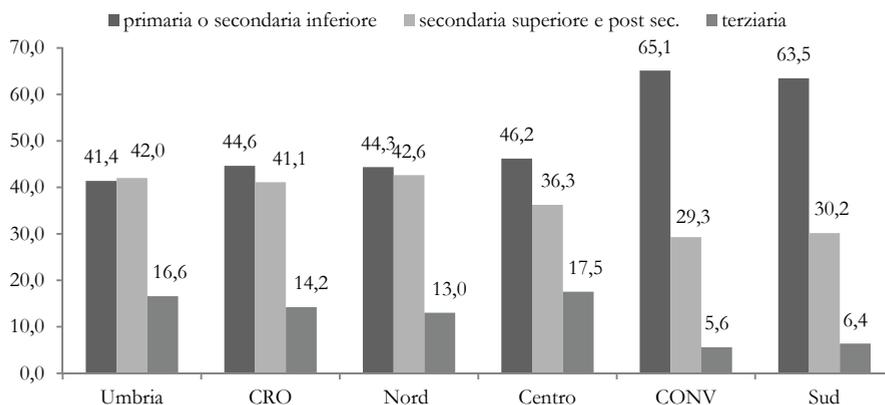
La distribuzione per titolo di studio (graf. 21) evidenzia in Umbria un coinvolgimento sostanzialmente simile di persone con basso titolo di studio e di quelle con diploma di scuola secondaria e post diploma. Nelle altre ripartizioni si evince invece una forbice leggermente più spiccata tra i due titoli di studio. Inoltre emerge che in Umbria, a fronte di un peso lievemente minore dei poco scolarizzati, vi è invece un maggiore coinvolgimento dei laureati.

Nelle regioni CONV e del Sud la partecipazione alle misure FSE è inversamente proporzionale al livello del titolo di studio.

Tali dati sottendono una spiccata diversificazione di genere (tab. 25).

Il gap più alto si ha in relazione al primo livello di scolarizzazione: più della metà degli uomini coinvolti dalle misure FSE sono poco scolarizzati, mentre tra le donne prevalgono quelle con diploma superiore. Inoltre, come era da aspettarsi, tra le donne vi è una quota più consistente di laureate.

**Graf. 21 - Partecipanti per titolo di studio. Anni 2007-2012 (val. %)**



Il confronto con le altre ripartizioni fa emergere in Umbria un divario di genere più marcato rispetto all'area CRO ed a quella del Nord, specialmente per i primi due livelli di scolarizzazione. Nel Centro le donne meno scolarizzate prevalgono sulle diplomate di scuola superiore e post secondaria.

Passando poi all'analisi dei partecipanti in base alle priorità (tab. 26), emerge in Umbria una distribuzione più uniforme rispetto a quella delle altre aree. Il numero più alto dei partecipanti umbri si concentra nell'Asse Occupabilità, a differenza di quanto accade nell'area CRO e anche nelle aree geografiche del Centro Nord dove il maggior addensamento si ha nell'Asse Adattabilità.

L'Umbria presenta una partecipazione relativamente più bassa nell'Asse Adattabilità e più alta nell'Asse Inclusionione. La distribuzione distinta per genere (tab. 27) mostra una estremizzazione delle tendenze osservate a carico delle donne. Sono quest'ultime ad avere percentuali meno alte nell'Adattabilità, così come contano una più alta presenza rispetto agli uomini nell'Occupabilità e nel Capitale umano. Fa invece eccezione l'Inclusionione sociale dove le donne hanno un peso decisamente inferiore rispetto a quanto accade tra gli uomini. Si evidenzia comunque che andamenti di genere simili si rinvencono in tutte le aree esaminate.

**Tab. 25 - Distribuzione per titolo di studio dei partecipanti distinti per genere. Anni 2007-2012 (val. %)**

Donne							
Istruzione	Umbria	CRO	CONV	Nord	Centro	Sud	Tot
primaria o secondaria inferiore (ISCED 1 e 2)	35,4	39,2	60,9	39,1	40,5	58,7	48,0
secondaria superiore e post secondaria (ISCED 3 e 4)	43,3	42,8	32,4	44,6	37,0	33,5	38,6
terziaria (ISCED 5 e 6)	21,3	18,0	6,7	16,2	22,5	7,8	13,4
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Uomini							
Istruzione	Umbria	CRO	CONV	Nord	Centro	Sud	Tot
primaria o secondaria inferiore (ISCED 1 e 2)	53,7	49,5	68,6	48,7	52,2	67,5	57,7
secondaria superiore e post secondaria (ISCED 3 e 4)	36,1	39,6	26,7	40,9	35,5	27,4	34,1
terziaria (ISCED 5 e 6)	10,2	10,9	4,7	10,3	12,3	5,2	8,2
Totale	100	100	100	100	100	100	100

**Tab. 26 - Partecipanti per Assi prioritari. Anni 2007-2012 (val. %)**

Assi	Umbria	Totale CRO	Nord	Centro
Asse I - Adattabilità	30,6	44,8	47,0	42,9
Asse II - Occupabilità	33,8	23,8	23,6	27,0
Asse III - Inclusione sociale	12,8	7,7	8,0	8,1
Asse IV - Capitale Umano	22,7	23,0	21,2	20,4
Asse V - Transnazionalità e interregionalità	0,1	0,6	0,2	1,6
Totale	100	100	100	100

**Tab. 27 - Distribuzione per Assi prioritari dei partecipanti distinti per genere. Anni 2007-2012 (val. %)**

Assi	Umbria	Totale CRO	Nord	Centro
Donne				
Asse I - Adattabilità	26,6	41,1	44,4	37,8
Asse II - Occupabilità	34,8	25,4	25,4	29,0
Asse III - Inclusione sociale	9,7	7,3	7,6	7,3
Asse IV - Capitale Umano	28,7	25,4	22,3	24,1
Asse V - Transnazionalità e interregionalità	0,1	0,7	0,3	1,7
Totale	100	100	100	100
Uomini				
Asse I - Adattabilità	34,6	48,1	49,1	48,3
Asse II - Occupabilità	32,7	22,4	22,1	24,8
Asse III - Inclusione sociale	15,9	8,2	8,3	8,9
Asse IV - Capitale Umano	16,6	20,8	20,3	16,5
Asse V - Transnazionalità e interregionalità	0,1	0,5	0,2	1,4
Totale	100	100	100	100

## BOX - FSE e Ammortizzatori sociali

Dal 2008 il FSE ed in particolare gli Assi Occupabilità e Adattabilità sono stati utilizzati anche a supporto degli interventi di politica attiva e passiva di contrasto alla crisi occupazionale che ha coinvolto il nostro Paese. Si tratta di interventi definiti a seguito dell'Accordo Stato Regioni del 12 febbraio 2009.

Una rilevazione dell'Isfol<sup>54</sup> ha raccolto informazioni precise in merito all'utenza raggiunta da questi interventi. La tabella di seguito riportata quantifica il numero dei percettori di AASS in deroga per età e genere.

Considerando tutti i percettori, la classe di età più rappresentata è quella 25-29 anni (14,5%), seguita da quella 40-44 (14,4%), complessivamente quasi il 70% dei percettori si concentra nelle classi di età comprese tra 25 e 49 anni. Considerando la sola CIG in deroga la classe di età prevalente è 40-44 anni (15,5%), per la mobilità in deroga 25-29 anni (39,2%), seguita da quella antecedente 20-24 (36%). Per la componente femminile la classe di età più interessata dalla CIG in deroga è la 40-44, seguita da 35-39 e 45-49, con la concentrazione in queste classi del 49% delle beneficiarie. Per gli uomini spicca la 25-29; oltre il 68% dei percettori uomini si concentrano nelle classi di età incluse tra i 25 e i 44 anni. Per la mobilità in deroga questa differenziazione di genere si appiattisce con una presenza più significativa delle classi di età più basse (20-24 e 25-29) sia per le donne sia per gli uomini.

**Tab. 29 - Umbria: numero di percettori di ammortizzatori sociali in deroga trattati dalle PAL per cluster, classi di età e genere**

		Classi di età										Tot.	
		<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65 e oltre
CIG in deroga	F	11	270	685	904	1.116	1.196	1.076	925	581	99	17	<b>6.880</b>
	M	81	991	1.166	1.131	1.080	1.106	965	799	500	132	23	<b>7.974</b>
<i>Totale</i>		<i>92</i>	<i>1.261</i>	<i>1.851</i>	<i>2.035</i>	<i>2.196</i>	<i>2.302</i>	<i>2.041</i>	<i>1.724</i>	<i>1.081</i>	<i>231</i>	<i>40</i>	<i>14.854</i>
Mobilità in deroga	F	2	153	212	105	8	7	7	3	1	1	0	<b>499</b>
	M	17	193	274	112	12	12	8	8	3	1	0	<b>740</b>
<i>Totale</i>		<i>19</i>	<i>446</i>	<i>486</i>	<i>217</i>	<i>20</i>	<i>19</i>	<i>15</i>	<i>11</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>1.239</i>
AA.SS.D	Tot	111	1.707	2.337	2.252	2.216	2.321	2.056	1.735	1.085	233	40	<b>16.093</b>

Fonte: Regione Umbria

<sup>54</sup> ISFOL, *Monitoraggio del Programma di contrasto alla crisi Occupazionale, I libri del Fondo Sociale Europeo*, 2013