





Emergenza Covid

L'impatto sulle donne



**e le azioni promosse
dalla Regione Emilia-Romagna**



**Promozione dell'occupazione femminile
Conciliazione dei tempi di vita e lavoro
Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere**



Regione Emilia-Romagna

Assessorato alla montagna, aree interne,
programmazione territoriale, pari opportunità

Emergenza Covid

**L'impatto sulle donne
e le azioni promosse
dalla Regione Emilia-Romagna**

Promozione dell'occupazione femminile
Conciliazione dei tempi di vita e lavoro
Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere



Assessorato alla montagna, aree interne,
programmazione territoriale, pari opportunità

Emergenza Covid: l'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna

La pubblicazione è frutto della collaborazione tra il Servizio Politiche sociali e socio educative ed il Servizio Statistica e sistemi informativi geografici della Regione Emilia-Romagna.

L'organizzazione complessiva della prima parte del volume, "Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna. Uno sguardo di genere", è a cura di Angelina Mazzocchetti e Serena Cesetti del Servizio Statistica e informazione geografica della Regione Emilia-Romagna a cui vanno attribuite l'elaborazione dei dati e la stesura dei testi dei paragrafi 1, 2, 3, 4, 7 e 8. I paragrafi 5 e 6 sono a cura di Pier Giacomo Ghirardini e Monica Pellinghelli dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, con la collaborazione di Giuseppe Abella per l'estrazione dei dati grezzi.

La seconda parte del volume "Le azioni regionali per fronteggiare l'emergenza Covid" è a cura di Elena Cantoni ed Enzo Di Candilo del Servizio Politiche sociali e socio educative, con la collaborazione dell'*Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali* e delle Direzioni generali della Regione coinvolte nell'elaborazione delle "Schede tecnico-analitiche dei singoli interventi" afferenti alle specifiche tematiche analizzate.

Le curatrici e i curatori ringraziano anche le/gli altre/i componenti dell'*Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali* per il contributo dato alla realizzazione di questo report: Paola Alessandri, Rosanna Altizio, Eugenio Arcidiacono, Annalisa Biagi, Elisabetta Bomprezzi, Sonia Bonanno, Antonella Busetto, Manuela Capelli, Elena Castelli, Laura Cavazza, Maria Paola Dosi, Angela Fuzzi, Anna Greco, Claudio Lamoretti, Gabriele Marzano, Marina Mingozi, Maura Mingozi, Roberta Morico, Maria Augusta Nicoli, Gian Guido Nobili, Mirella Orlandi, Luigi Palestini, Francesca Paron, Francesca Ragazzini, Roberta Sangiorgi e Annalisa Vanneschi.

Si ringrazia per la collaborazione e la disponibilità nell'estrazione dei dati il Sistema Informativo Statistico Prestazioni temporanee e politiche attive e passive del lavoro – Coordinamento Generale Statistico Attuariale dell'INPS.

Immagini di copertina: particolari da Roberto Brancolini, Agenzia di Informazione e Comunicazione della Giunta, Regione Emilia-Romagna e da Un Altro Studio, Bologna per Regione Emilia-Romagna.

Progetto editoriale e realizzazione: Alessandro Finelli e Barbara Domenicali

Servizio Politiche sociali e socio educative, Regione Emilia-Romagna
Viale Aldo Moro, 21 - 40127 Bologna
telefono: 051 5277206
segrsvilsoc@regione.emilia-romagna.it

Stampa: Centro stampa Regione Emilia-Romagna, marzo 2021

Indice

PRESENTAZIONE di Barbara Lori	7
PRIMA PARTE	
IL MERCATO DEL LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA. UNO SGUARDO DI GENERE	9
1. Aspetti strutturali dell'occupazione	11
2. Qualità dell'occupazione e conciliazione	14
3. La disoccupazione in Emilia-Romagna	28
4. L'occupazione alla luce della pandemia da Covid-19	35
5. L'effetto della pandemia sul lavoro dipendente femminile dai dati delle comunicazioni obbligatorie	39
6. Le dimensioni qualitative dell'attuale crisi del lavoro dipendente femminile	40
7. Il ricorso agli ammortizzatori sociali in Emilia-Romagna durante la pandemia	44
8. Alcune riflessioni finali	49
Bibliografia	51
SECONDA PARTE	
LE AZIONI REGIONALI PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA COVID	53
La centralità della questione femminile	55
Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile	57
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Condivisione del lavoro di cura	63
Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere	67
SCHEDE TECNICO-ANALITICHE DEI SINGOLI INTERVENTI	71
Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile	73
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Condivisione del lavoro di cura	89
Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere	101

PRESENTAZIONE

La promozione della parità di genere è un obiettivo strategico che la Regione Emilia-Romagna sviluppa in modo trasversale ed integrato nel contesto delle diverse politiche regionali e in chiave territoriale, coerentemente con le finalità della Legge Regionale 27 giugno 2014, n. 6 Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere. Con approccio trasversale, infatti, la Legge quadro affronta il tema della parità agendo su vari fronti: dalla promozione dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile alla conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura, dal contrasto agli stereotipi di genere alla promozione di un linguaggio e di una comunicazione rispettose del genere.

È ferma convinzione di questa Amministrazione che le pari opportunità, prima ancora di essere strumento di tutela della condizione femminile, rappresentano una questione strategica per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo economico ed occupazionale e sono inoltre una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi, inserendosi a pieno titolo come fattore non estemporaneo, ma determinante nel processo di buon funzionamento della Pubblica Amministrazione.

I dati statistici dimostrano che la contingenza che si è venuta a creare a seguito della pandemia Covid19 sta avendo uno specifico impatto negativo sull'occupazione femminile, incidendo su dinamiche già precedentemente connotate da dislivelli di genere in termini salariali, di stabilità occupazionale e di presenza nei luoghi decisionali.

In questa fase gli esiti occupazionali sono ancora pesantemente influenzati dalla segregazione occupazionale: stante la particolare concentrazione dell'occupazione femminile nei settori più colpiti dalla crisi, l'emergenza epidemica rischia di influenzare fortemente, in particolare per le donne, la possibilità stessa di restare all'interno del mercato del lavoro.

Inoltre, l'emergenza dovuta alla pandemia colpisce in modo particolare le donne anche sul fronte della risposta sanitaria perché più presenti nell'assistenza, oltre che sul fronte del carico addizionale di lavoro non retribuito dovuto alla chiusura delle scuole e dei servizi dedicati alla prima infanzia.

Il percorso che ha portato alla produzione del presente documento nasce dalla necessità di dare una prima risposta conoscitiva rispetto alle analisi e alle risposte che la Regione Emilia-Romagna ha cercato di dare dal deflagrare dell'emergenza pandemica, focalizzandosi in particolare sulle tematiche relative al sostegno al lavoro e all'occupazione e al sistema di welfare regionale teso a supportare le famiglie in questa difficile contingenza.

Questo report si prefigge nell'analisi di contesto di descrivere lo stato attuale della condizione di donne e uomini in Emilia-Romagna in questo particolare momento, cercando di cogliere, attraverso l'analisi statistica delle principali variabili demografiche e sociali, le differenze e le eventuali criticità; l'analisi e la presentazione degli interventi regionali che in maniera più incisiva influiscono sulla tematica di genere è tesa, invece, ad evidenziare l'impatto della programmazione politico-economica regionale sulla popolazione femminile e maschile.

La Regione Emilia-Romagna da anni è impegnata nel sostenere la promozione del lavoro femminile, la conciliazione tra i tempi di vita e lavoro e la condivisione delle responsabilità assistenziali e di cura, in collaborazione con gli attori istituzionali, sociali, economici e culturali del territorio.

La solida rete di servizi di conciliazione, il forte investimento nell'istruzione e nella formazione professionale, la rete degli interventi e servizi per le persone anziane e disabili non autosufficienti e l'impegno comune verso un'occupazione piena e di qualità, hanno consentito il conseguimento di risultati che fanno del nostro territorio uno dei più avanzati in Italia, al passo con le migliori realtà europee.

Permangono tuttavia elementi di criticità e ostacoli culturali ed economici alla piena affermazione della parità dei ruoli e delle opportunità fra generi, che l'emergenza causata dalla pandemia covid19 tende ad aggravare e verso cui è necessario indirizzare le politiche, per evitare che si amplino le disuguaglianze preesistenti e che vi sia un arretramento sui diritti e le libertà conseguite in questi anni dalle donne.

L'impatto del COVID-19 sul tessuto economico e sociale rappresenta al tempo stesso una sfida ed un'opportunità per promuovere un vero e proprio women new deal, per la promozione del protagonismo femminile in tutti i settori quale fattore di modernizzazione della società.

Una società più forte è una società che può avvalersi del contributo di tutti i suoi cittadini e cittadine. Creare le condizioni culturali, formative, sociali ed economiche affinché le donne perseguano i propri percorsi di autonomia nella vita e nel lavoro, è, dunque, un obiettivo di accrescimento dell'intera società, coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

Barbara Lori

Assessora alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità

PRIMA PARTE

**IL MERCATO DEL LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA.
UNO SGUARDO DI GENERE**

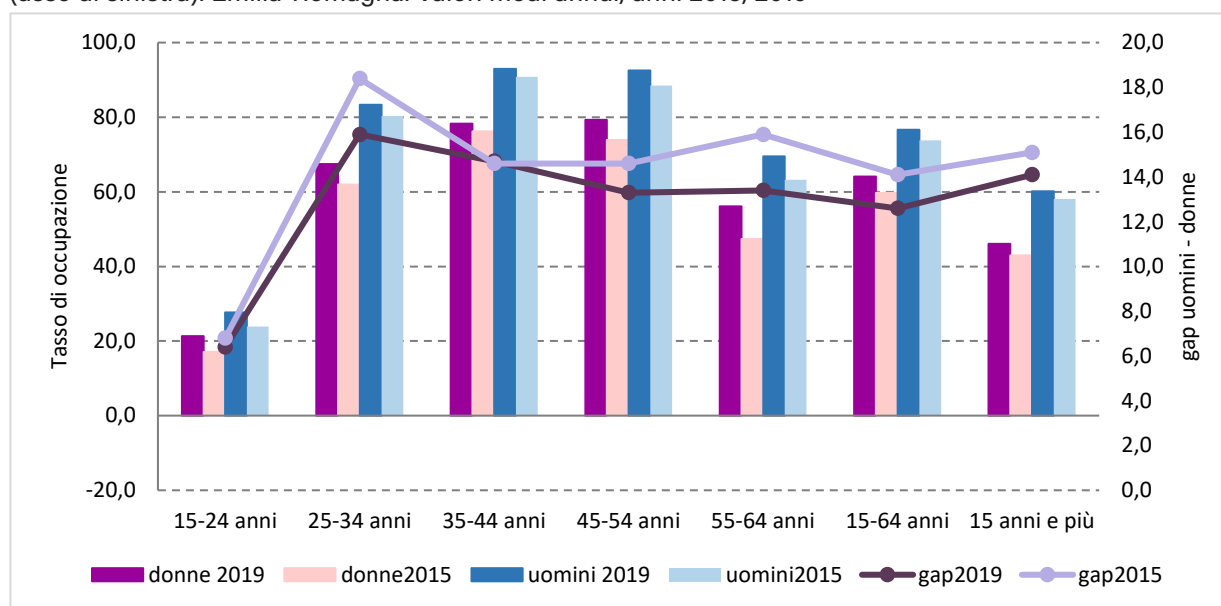
1. Aspetti strutturali dell'occupazione

Nel presente capitolo si analizzano le principali caratteristiche strutturali dell'occupazione in Emilia-Romagna evidenziando eventuali differenze nelle caratteristiche dell'occupazione maschile e femminile. Alcune differenze tra occupati e occupate, ad esempio nella distribuzione per settore di attività o nella qualità dell'occupazione in termini di tipologia contrattuale e posizione, persistono da tempo e rappresentano caratteristiche da monitorare costantemente poiché di fatto portano le donne occupate ad essere più vulnerabili agli effetti di congiunture negative.

Mediamente, in regione nel 2019, nella popolazione di 15 anni e più erano presenti 2 milioni 33 mila occupati: 918 mila donne, pari al 45,2% del totale e 1 milione 114 mila uomini. Il tasso di occupazione si attesta al 52,9%, risultato della combinazione di un tasso del 46,1% per le donne e del 60,1% per gli uomini: il gap di genere supera i 14 punti percentuali. Per entrambi i generi il tasso di occupazione risulta decisamente superiore a quello medio italiano pari, a 36,7% per le donne e 53,8% per gli uomini.

Restrignendo l'attenzione alla popolazione di 15-64 anni gli occupati in regione ammontano a 1 milione 968 mila, 898 mila donne, pari al 45,6% del totale e 1 milione 69 mila uomini. Il tasso di occupazione per la popolazione di 15-64 anni è del 70,4%¹ e anche per questo segmento di popolazione il gap di genere è evidente: si attesta a 12,6 punti percentuali, differenza tra il tasso di occupazione femminile del 64,1% e quello maschile del 76,7%. Sia per le donne sia per gli uomini il tasso di occupazione della popolazione 15-64 anni in regione risulta superiore sia alla media italiana, pari a 68% per gli uomini e 50,4% per donne, sia alla media della ripartizione Nord-Est di 61,4% per le donne e 76,3% per gli uomini; rispetto alla media di ripartizione la differenza si concentra sulla componente femminile.

Graf. 1 - Tasso di occupazione della popolazione 15 anni e oltre per classi di età e genere e gap uomini-donne (asse di sinistra). Emilia-Romagna. Valori medi annui, anni 2015, 2019



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

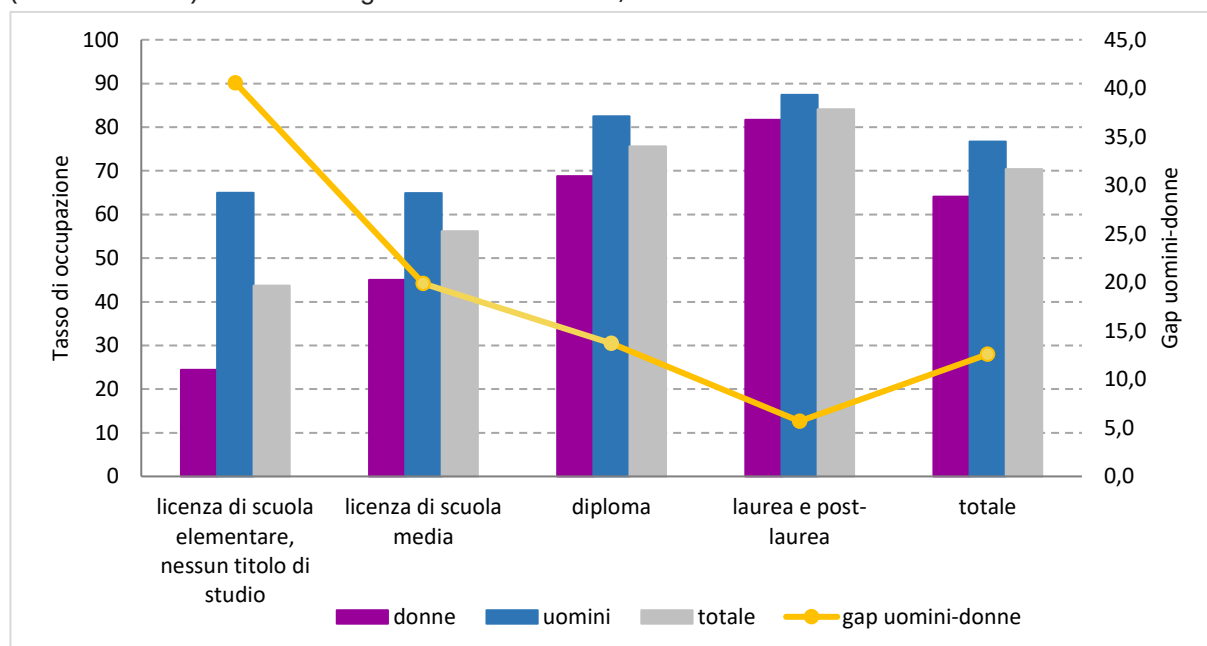
Nella fascia centrale delle età, tra i 35 e i 54 anni, si rilevano i tassi di occupazione più elevati sia tra le donne (circa 79%) sia tra gli uomini (circa 92%); il gap di genere a sfavore delle donne è persistente e presente in tutte le fasce di età con picchi di quasi 16 punti nella classe 25-34 anni e di quasi 15 punti nella classe 35-44 anni.

Nel confronto con il 2015, anno in cui si possono considerare completamente riassorbiti gli effetti della crisi del 2008-2009, si rileva un aumento del tasso di occupazione della popolazione 15-64 anni; complessivamente l'incremento è di 3,7 punti percentuali, sale a 4,4 punti percentuali per le donne e scende a 2,9 punti per gli uomini. Per entrambi i generi l'aumento è trainato dalla classe 55-64 anni dove è di quasi 9 punti percentuali per le donne e di circa 6 punti per gli uomini, una classe di

¹ Il tasso aumenta notevolmente rispetto alla popolazione di 15 anni e oltre a causa del diverso peso della popolazione di 65 anni e oltre tra popolazione di riferimento e occupati. La quota di over 65enni è di circa il 25% nella popolazione di 15 anni e oltre mentre è di circa il 3% tra gli occupati. Sostanzialmente considerare le classi di età sopra i 65 anni fa aumentare molto il denominatore del tasso di occupazione ma crea una variazione minima nel numeratore.

età sulla quale probabilmente si iniziano a leggere gli effetti dell'innalzamento graduale dell'età di pensionamento a seguito delle recenti riforme in materia di trattamenti pensionistici in essere al 2019. Le stime del tasso di occupazione per livello di istruzione mostrano chiaramente che il livello occupazionale aumenta all'aumentare del livello di istruzione e che tale relazione è più marcata per le donne. Nel 2019 il tasso di occupazione delle laureate in regione è 81,7% cioè 36,7 punti percentuali in più rispetto alle donne con licenza di scuola media (con tasso di occupazione pari al 45%) e circa 13 punti in più rispetto alle diplomate (68,8%). Per gli uomini la forbice si riduce a 22,5 punti percentuali nel confronto tra occupati laureati (tasso di occupazione dell'87,4%) e occupati con licenza di scuola media (64,9%) e a circa 5 punti nel confronto tra occupati laureati e diplomati (82,5%). A fronte di un gap di genere medio tra i tassi di occupazione 15-64 anni di circa 13 punti a favore degli uomini, tra i laureati il gap è più che dimezzato attestandosi a 5,7 punti percentuali.

Graf. 2 - Tasso di occupazione della popolazione 15-64 anni per livello di istruzione e genere e gap uomini-donne (asse di sinistra). Emilia-Romagna. Valori medi annui, 2019

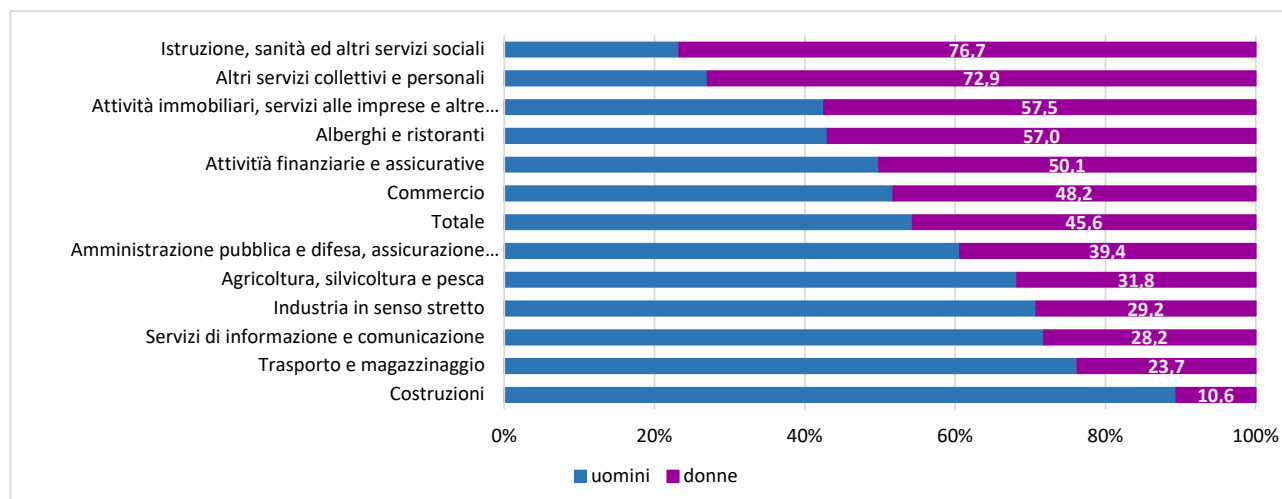


Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Il livello di istruzione rappresenta quindi un traino per la riduzione dei divari occupazionali tra donne e uomini e la presenza di laureate tra le occupate è costantemente aumentata. Nel 2019 il 27% delle donne occupate ha una laurea contro il 18% degli occupati, ma l'occupazione femminile continua a concentrarsi in settori che richiamano ai ruoli tradizionali della donna nella società, principalmente quelli di assistenza e cura, e la presenza femminile è ancora minoritaria tra dirigenti e quadri: le laureate molto spesso risultano sovra istruite rispetto alla mansione che svolgono ovvero se hanno una laurea, più spesso degli uomini si ritrovano a svolgere lavori per i quali normalmente non è richiesto un titolo di studio elevato.

Se mediamente nel 2019, in regione, le donne rappresentano il 45,6% degli occupati nella fascia 15-64 anni, esse sono il 76,7% degli occupati nel settore 'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali' e il 72,9% nel settore 'Altri servizi collettivi e personali'.

Graf. 3 - Occupati 15-64 anni per settore di attività economica e sesso. Emilia-Romagna. Anno 2019



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro.

Le occupate rappresentano circa il 57% degli occupati totali nei settori 'Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali' e 'Alberghi e ristoranti', quest'ultimo un settore particolarmente colpito dalle restrizioni messe in atto per arginare la diffusione del Covid-19. La presenza è paritaria a quella maschile nel settore 'Attività finanziarie e assicurative', un settore dove l'aumento della presenza femminile è avvenuto gradualmente nell'ultimo quinquennio: nel 2015 la loro presenza era attorno al 48%. Pur rimanendo tra i settori con la più bassa quota di donne tra gli occupati, dal 2015 al 2019 è aumentata di circa 2,5 punti percentuali la quota di occupate nei settori 'Costruzioni' e 'Agricoltura, silvicoltura e pesca'.

L'analisi dell'occupazione maschile e femminile per settore evidenzia una vera e propria segregazione occupazionale: oltre il 50% dell'occupazione femminile si colloca in 3 soli settori, l'80% in 5 settori e viceversa per gli uomini ed è effetto diretto dell'esistenza di occupazioni stereotipate tanto al femminile quanto al maschile.

Al di là del settore economico di occupazione, l'analisi della posizione professionale, delle tipologie contrattuali, della diffusione del lavoro a termine evidenzia come le donne abbiano in ambito lavorativo una posizione meno protetta rispetto a quella degli uomini: se alle dipendenze, sono più spesso titolari di un contratto a termine, se lavoratrici, indipendenti è molto probabile che siano coadiuvanti, collaboratrici o prestatrici d'opera occasionale.

La presenza femminile tra gli occupati 15-64 anni sfiora la parità tra i lavoratori dipendenti (48,6%), tra i quali però sono più frequentemente titolari di un contratto a termine: i contratti a tempo determinato riguardano il 18,7% delle occupate alle dipendenze e il 15,8% degli occupati dipendenti, il 53% dei contratti alle dipendenze a tempo determinato ha per titolare una donna. A livello nazionale la differenza nella diffusione dei contratti a tempo determinato tra lavoratori e lavoratrici alle dipendenze è più contenuta (17,5% tra le donne e 16,8% tra gli uomini) e la percentuale di donne sul totale dei dipendenti a tempo determinato scende al 46%. Sempre tra i lavoratori dipendenti nella fascia 15-64 anni la quota di donne è massima tra gli impiegati (61,6%) e minima tra i dirigenti (37,5%); entrambi i valori sono superiori a quelli medi nazionali, in particolare la quota di lavoratrici tra i dirigenti supera di oltre 5 punti percentuali sia il livello nazionale sia quello della ripartizione Nord-Est, per entrambi attorno al 32%.

Anche tra i lavoratori non alle dipendenze (indipendenti) donne e uomini mostrano un diverso profilo professionale. Le donne sono mediamente il 55% tra i collaboratori (Co.Co.Co. e prestazione d'opera occasionale) e il 33% tra gli autonomi dove sono appena un quarto tra gli imprenditori, il 29% tra i lavoratori in proprio e poco più del 37% tra i liberi professionisti.

Nel confronto con il dato medio del 2015, la distribuzione delle occupate per profilo professionale fa evidenziare nel 2019 sostanzialmente le stesse differenze, ma si può rilevare anche qualche segnale positivo, ad esempio tra i lavoratori dipendenti un aumento della presenza di donne tra i dirigenti, dal 19,1% del 2015 al 27,5% del 2019, e i quadri (da 43,7% a 46%).

Sia tra i lavoratori dipendenti sia tra i lavoratori indipendenti, le donne lavorano più frequentemente a tempo parziale. Sul complesso degli occupati la quota di lavoratori part-time è mediamente del 18,4% con evidente forbice rispetto al genere: 31,5% per le donne e 7,4% tra gli uomini. La quota di lavoratrici a tempo parziale tra le lavoratrici indipendenti scende al 26% mentre per gli uomini resta allineata a quella dei lavoratori alle dipendenze. Su circa 362 mila occupati complessivi a tempo parziale le donne sono oltre 615 mila, il 78% e la quota aumenta a 84,2% se si considerano solo i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

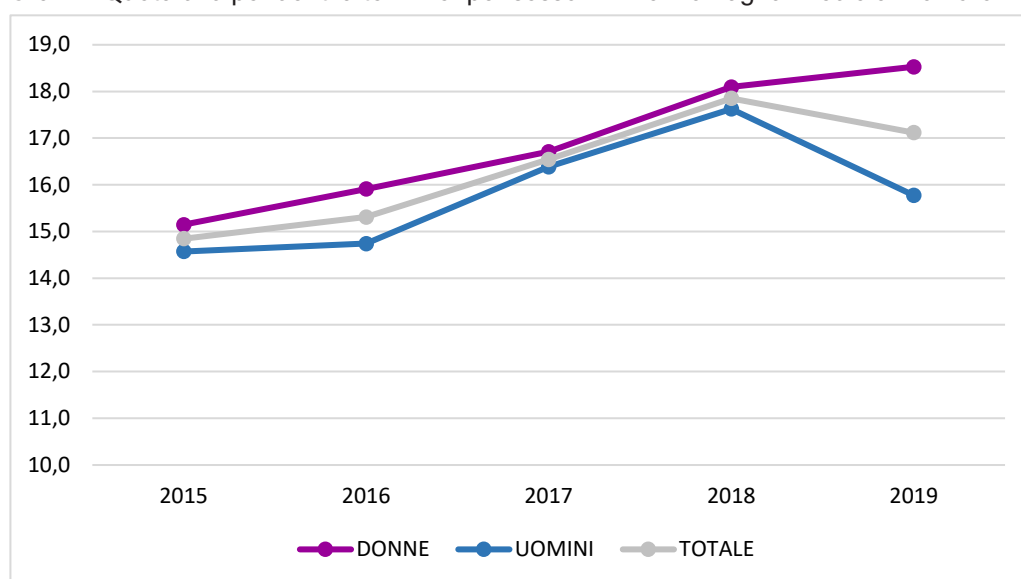
La presenza di contratti a tempo determinato, la riduzione delle ore lavorate, la posizione professionale sono elementi da monitorare affinché l'aumento dell'occupazione femminile avvenga attraverso una occupazione di qualità, un importante elemento anche per le possibilità di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

2. Qualità dell'occupazione e conciliazione

Oltre alla descrizione delle dinamiche principali del mercato del lavoro, è importante aggiungere al quadro complessivo anche la determinante della qualità del lavoro stesso, che per le donne vede nel tempo una dinamica regressiva, su cui si è innestata nell'ultimo anno la crisi da Covid-19. Negli ultimi anni, il peggioramento si è evidenziato nella crescita della precarietà, del part-time involontario e nel fenomeno della sovraistruzione.

La percentuale di donne con più di 15 anni che non hanno un lavoro stabile ha raggiunto nel 2019 in Emilia-Romagna il 18,5%.

Graf. 4- Quota di dipendenti a termine² per sesso. Emilia-Romagna. Media anno 2019



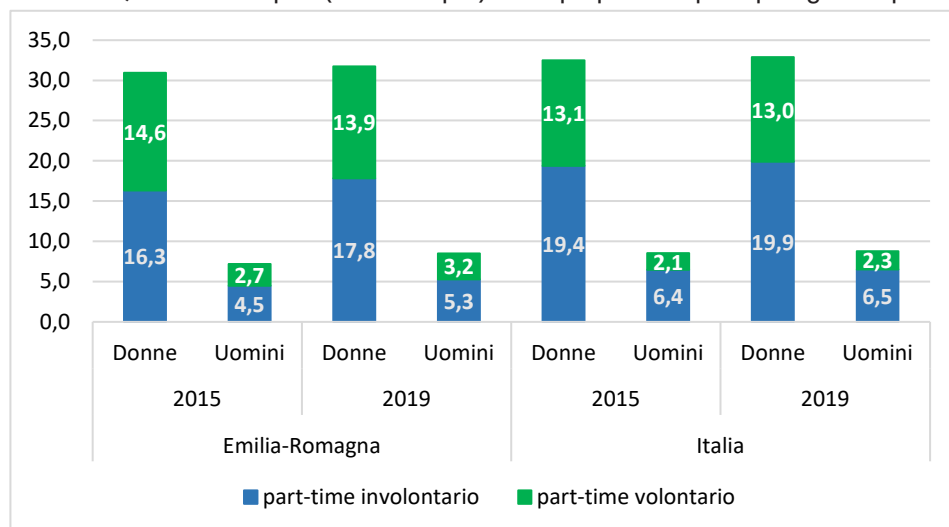
Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Le donne in part-time sono ormai un terzo del totale (31,7% in Emilia-Romagna, 39,9% in Italia) contro una percentuale per gli uomini rispettivamente del 7,2% e dell'8,5%.

L'incidenza delle occupate part-time è più elevata tra le più giovani e cresce al diminuire del titolo di studio. I comparti in cui il part-time è più diffuso sono gli alberghi e ristoranti e i servizi alle famiglie; mentre le professioni in cui si segnalano le maggiori incidenze di part-time sono quelle non qualificate e quelle svolte nelle attività commerciali e nei servizi.

² La quota di dipendenti a termine si ottiene dal rapporto percentuale tra i dipendenti di 15 anni e più a tempo determinato e il totale dei dipendenti della stessa classe di età. Per consentire la comparabilità con i dati internazionali non sono considerati i collaboratori (ad esempio coordinati e continuativi, a progetto) che presentano caratteristiche simili ai dipendenti a termine, ma sono conteggiati tra i lavoratori autonomi.

Graf. 5 - Quota di occupati (15 anni e più) a tempo parziale per tipologia del part-time, sesso e area geografica



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Il part-time non è cresciuto come strumento di conciliazione dei tempi di vita, ma fondamentalmente nella sua componente involontaria, che nel 2019 ha superato in Emilia-Romagna il 56,2% (61% in Italia) del totale, contro il 52,8% del 2015 (59,6% in Italia). Il part-time è sempre più uno strumento utilizzato per la flessibilità dal lato delle imprese, piuttosto che dal lato delle persone e delle loro esigenze di conciliazione dei tempi di vita. Il forte incremento del part-time ha investito anche il lavoro a termine, facendo sì che le lavoratrici si trovino a sperimentare così una condizione di doppia vulnerabilità.

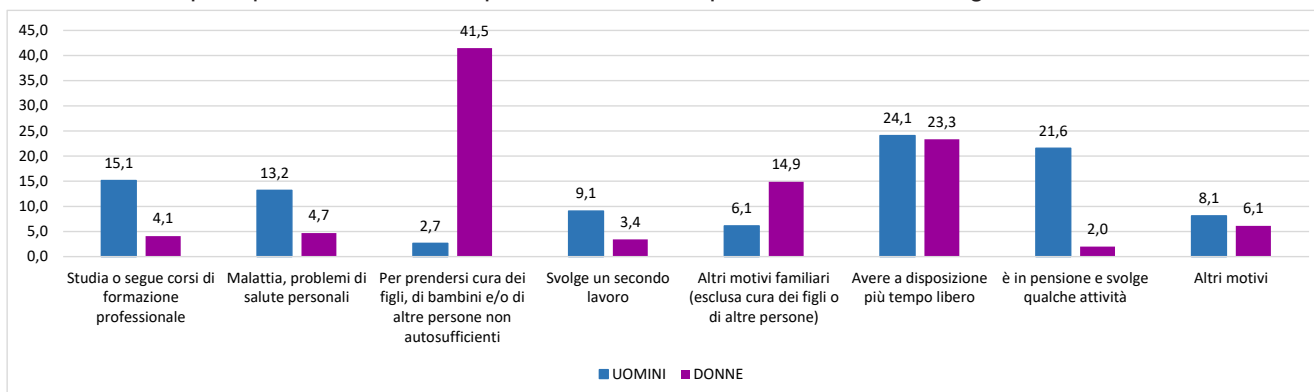
Il part-time involontario è dovuto a difficoltà della domanda e rivela le dimensioni dell’offerta inutilizzata, rappresentando una mezza occupazione ma anche una mezza disoccupazione. Sotto il profilo ciclico, però, la diffusione del part-time in fasi negative può indicare una strategia, a livello sia micro (a scala di impresa) che macro (a scala di mercato del lavoro), per contenere l’esclusione dei lavoratori dalla produzione (*labour hoarding*) e ridurre quindi la perdita di competenze, applicando, seppur difensivamente, l’indicazione egualitaria “lavorare meno lavorare tutti”.

Per quanto riguarda invece il ricorso al part-time volontario, strumento conciliativo utilizzato in gran parte dalle donne, rimane stabile al 13% la percentuale nazionale per le occupate donne, passa dal 14,6% del 2015 al 13,9% del 2019 in Emilia-Romagna. Al contrario per gli uomini aumenta dal 2,7% al 3,2%.

Per le donne residenti in Emilia-Romagna, i motivi che hanno spinto a fare ricorso al part-time volontario sono stati principalmente prendersi cura dei figli o di altre persone non autosufficienti (41,5%), avere più tempo libero (23,3%) e altri motivi familiari non di cura (14,9%).

Fra gli uomini invece le motivazioni principali sono relative alla sfera individuale: il 24,1% desidera avere a disposizione più tempo libero, il 21,6% è in pensione e svolge qualche altra attività, il 15,1% studia o segue corsi di formazione professionale.

Graf. 6 - Motivi per i quali è stato chiesto il part-time volontario per sesso. Emilia-Romagna. Valori %, media anno 2019

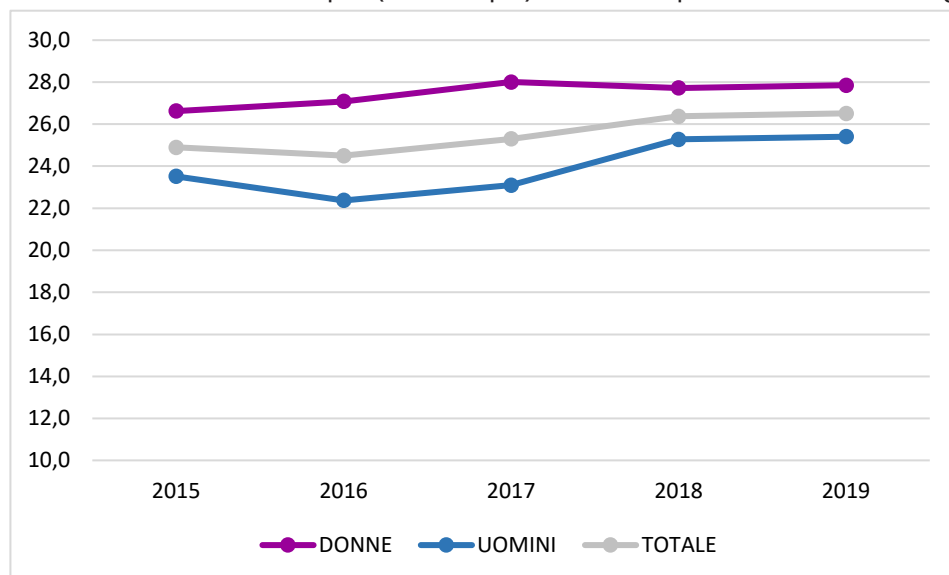


Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Per gli occupati sovraistruiti, cioè per coloro che possiedono un titolo di studio superiore a quello più frequentemente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati, continua il *trend* negativo, ormai strutturale, di *mismatch* verticale rispetto alle competenze.

La sovraistruzione è cresciuta negli anni per entrambi i generi, fino ad essersi stabilizzata nel 2018, ma nonostante titoli di studio più elevati le donne incontrano maggiori difficoltà a trovare un lavoro adeguato al titolo di studio conseguito. La situazione è particolarmente critica per le laureate e per le giovani fino a 34 anni.

Graf. 7 - Percentuale di occupati (15 anni e più) sovraistruiti per sesso. Emilia-Romagna. Valori %, media anno 2019



Fonte: Elaborazioni su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Minore accesso alle figure apicali, maggiore diffusione di lavori part-time e carriere discontinue sono i fattori che determinano i differenziali di genere nei redditi da lavoro.

A livello europeo è possibile confrontare il divario salariale di genere attraverso il Gender pay gap, un indicatore calcolato, secondo le definizioni internazionali, come differenza percentuale tra la retribuzione lorda oraria delle donne rapportata a quella maschile.

Guardando ai redditi complessivi mensili guadagnati, nel 2017 quelli delle donne sono in media del 20% inferiore a quelli degli uomini. I divari a livello di retribuzione oraria sono più ampi nelle fasce di età over 45 e nelle regioni del Nord.

Tab. 1 - Indicatori del GPG per area geografica; età e posizione nella professione. Anno 2017

	Donne	Uomini
STIPENDIO MEDIO MENSILE (PPS)		
UE-28	2.249	2.809
Italia	2.134	2.589
RETRIBUZIONE ORARIA		
Italia	14,88	15,85
Nord-Est	13,81	15,49
fino a 25 anni	9,08	9,94
25-34 anni	11,27	12,01
35-44 anni	13,76	14,69
45-54 anni	15,95	17,29
55-64 anni	19,09	20,57
65 anni e più	14,63	23,46

Dirigenti	24,54	26,86
Professioni intellettuali e scientifiche	14,44	17,82
Professioni tecniche intermedie	12,72	14,38
Impiegati di ufficio	10,16	11,43
Professioni nelle attività commerciali e nei servizi	10,33	9,32
Artigiani e operai specializzati	10,11	12,21

Fonte: Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro. Eurostat, Indagine EU-SILC

Laddove è stato possibile calcolare le differenze per titolo di studio, emerge come livelli alti di istruzione abbiano effetti positivi su molti degli indicatori visti finora.

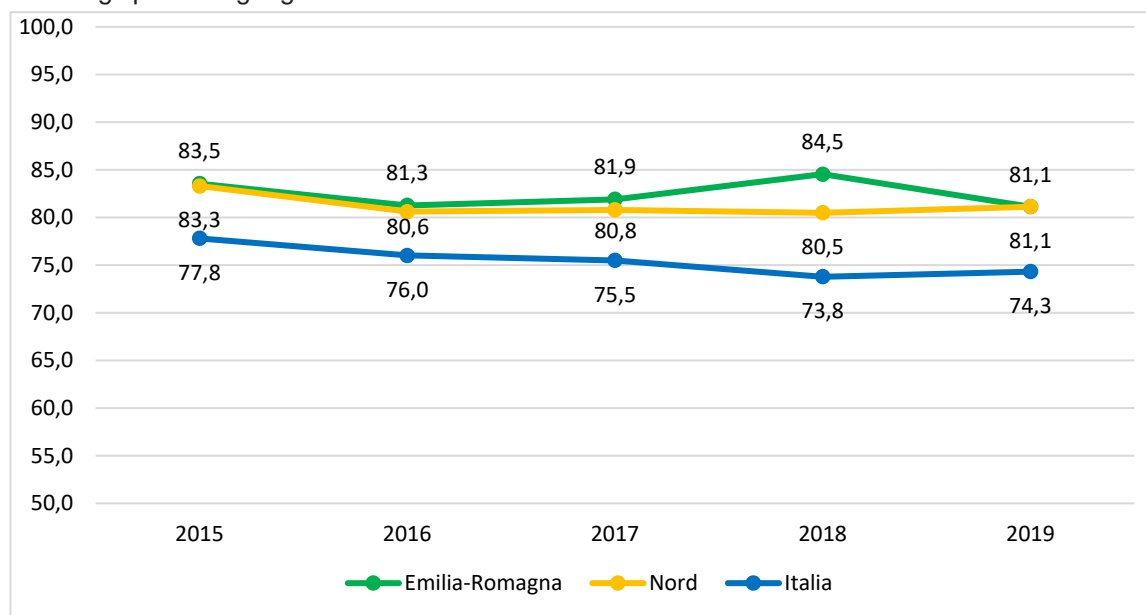
Il part-time involontario, la precarietà e le basse retribuzioni colpiscono soprattutto le fasce di lavoratori con basso livello di istruzione. Il titolo di studio posseduto non sembra invece influenzare gli indicatori diretti a misurare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La qualità dell'occupazione si misura anche attraverso la possibilità che le donne, e in particolare quelle con figli piccoli, hanno di conciliare il lavoro con le attività di cura. Nel 2019 aumenta leggermente lo svantaggio occupazionale delle donne (da 25 a 49 anni) con figli in età prescolare rispetto alle donne senza figli.

In Emilia-Romagna, ogni 100 donne occupate dai 25 ai 49 anni senza figli, ce ne sono 81 occupate con figli in età prescolare.

Questo rapporto tra i tassi di occupazione dei due gruppi di donne si è ridotto rispetto al 2018 di 3,4 punti percentuali. Se confrontato con il 2015, anno in cui si è registrato per l'Italia il più alto valore del decennio, la riduzione è di 2,4 punti percentuali.

Graf. 8 - Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli per area geografica. Media annua 2015-2019



Fonte: Elaborazioni su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Dal confronto dei tassi di occupazione del grafico successivo, possiamo dedurre che, in una situazione generale in cui si conferma che l'Emilia-Romagna presenta una partecipazione maggiore al mercato del lavoro sia per gli uomini che per le donne, rispetto alla media delle regioni del Nord-Est e dell'Italia, per i padri essere in coppia o meno non incide significativamente sui tassi di occupazione.

Aumenta invece l'occupazione dei padri all'aumentare del numero di figli a carico (in Emilia-Romagna e nel Nord-Est). Al contrario, i tassi di occupazione per le madri in coppia diminuiscono all'aumentare del numero di figli. Inoltre, le madri in coppia tendono ad avere tassi di occupazione lievemente più bassi (in media 1,5 punti percentuali in meno) delle madri non in coppia, ma in modo inversamente proporzionale al numero di figli. Maggiore è il numero di figli, maggiore è la necessità, anche per le madri in coppia, di contribuire alle entrate familiari.

Il quadro che emerge ancora nel 2019 è quello di un contesto familiare e sociale che non supporta adeguatamente l'occupazione femminile e il reinserimento lavorativo dopo la nascita di un figlio e assegna al padre il ruolo di maggiore percettore del reddito familiare.

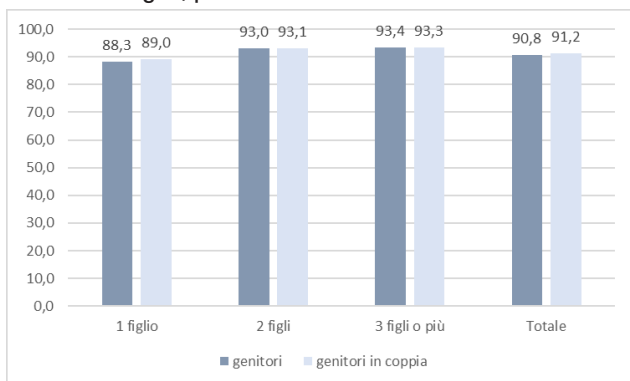
La donna tende a sostenere il maggior peso delle attività domestiche e di cura all'interno della famiglia, anche se nel lungo termine questo gap sta via via diminuendo.

Nel 2016 in Emilia-Romagna, in media una donna dedicava circa 23 ore alla settimana alle attività di cura e 25 ore all'attività lavorativa, contro rispettivamente le 15 ore e mezza e 36 ore di un uomo.

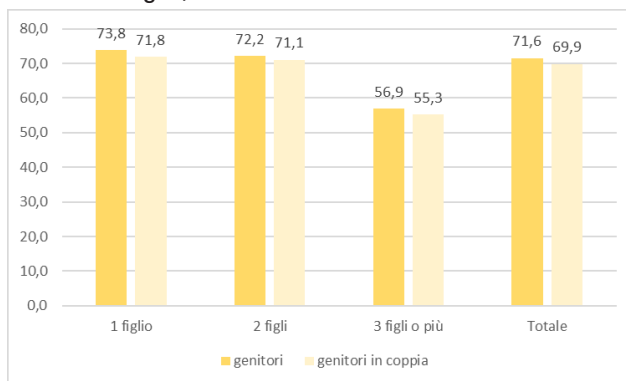
Rispetto alla media italiana, in Emilia-Romagna le donne settimanalmente in media lavorano 5 ore in più e si dedicano 3 ore e mezza in meno all'attività di cura.

Graf. 9- Confronto dei tassi di occupazione 25-64 anni di genitori e genitori in coppia per sesso, numero di figli e area geografica – media anno 2019

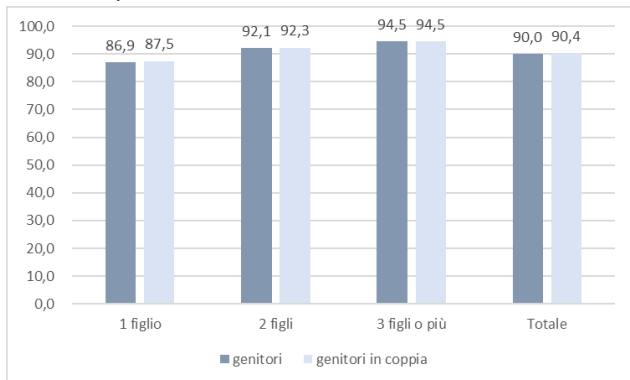
Emilia-Romagna, padre



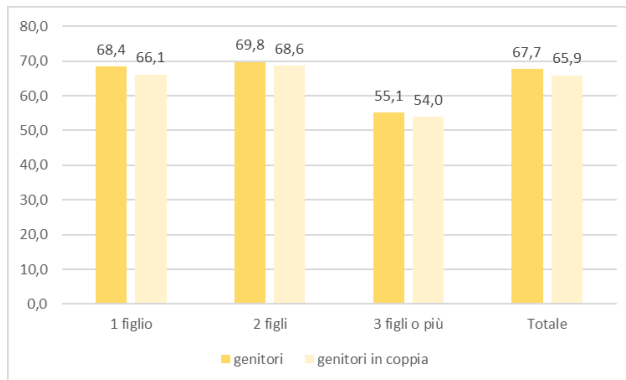
Emilia-Romagna, madre



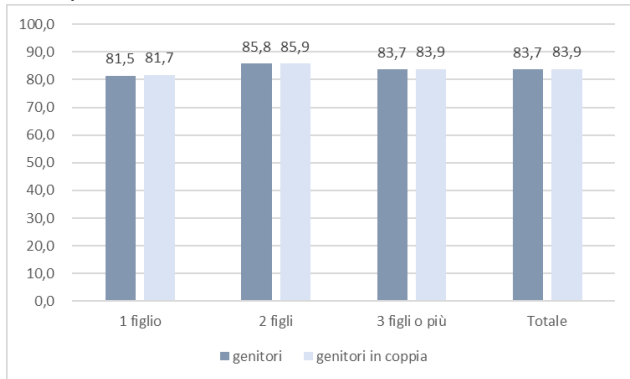
Nord-Est, padre



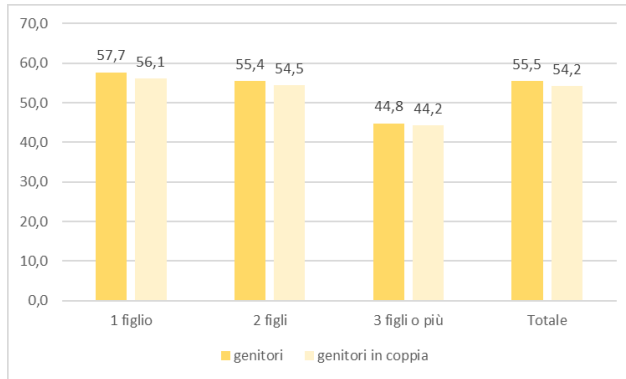
Nord-Est, madre



Italia, padre

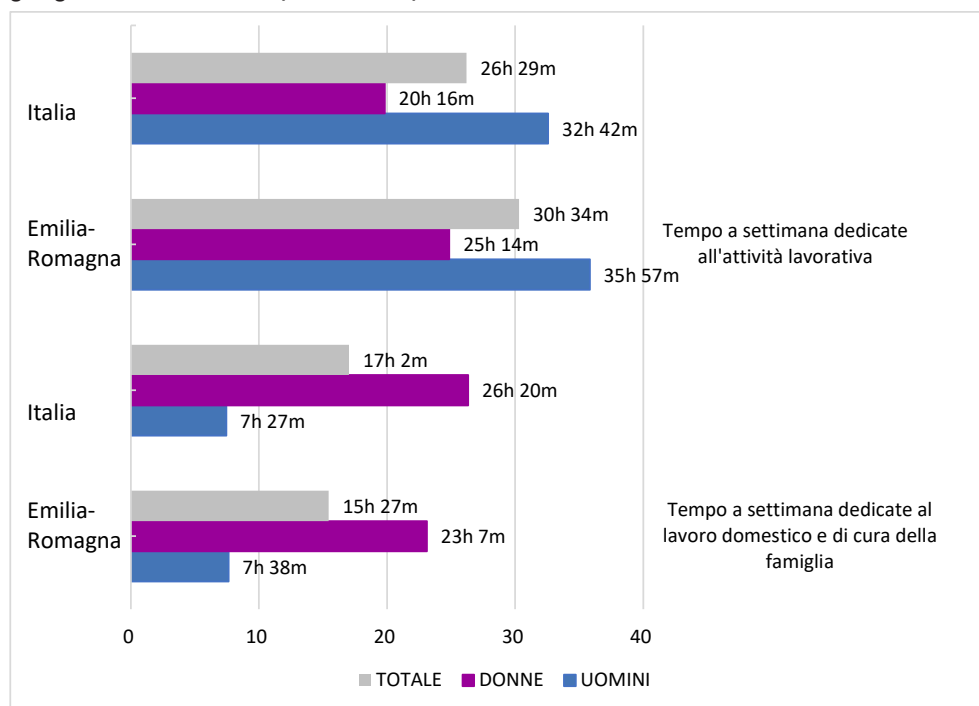


Italia, madre



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

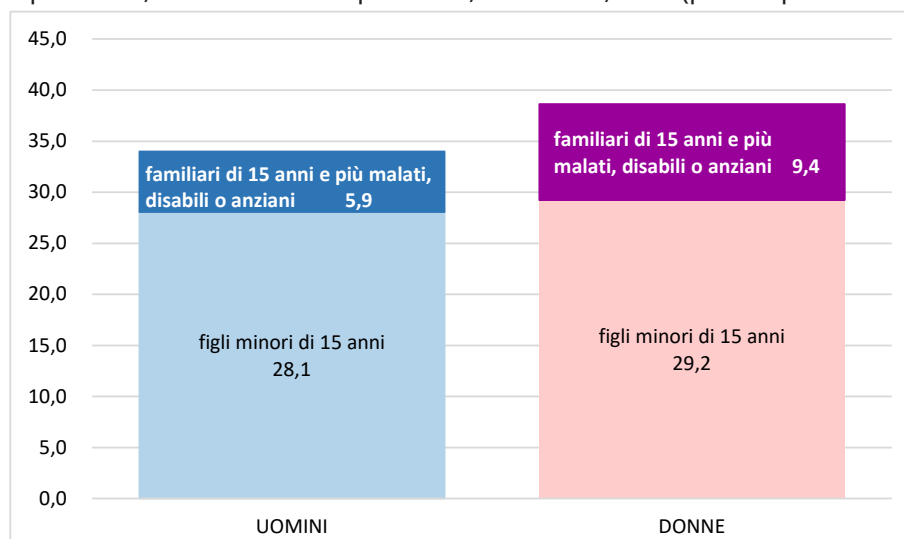
Graf. 10 - Tempo dedicato al lavoro domestico e di cura e tempo dedicato all'attività lavorativa per sesso e area geografica, anno 2016, (25-64 anni)



Fonte: Istat - Indagine Aspetti della Vita Quotidiana

Nel 2018 in Italia sono complessivamente 12 milioni 746 mila le persone tra i 18 e i 64 anni (34,6%) che si prendono cura dei figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani, e per il 53% sono donne. Tra queste, i genitori con i figli minori di 15 anni sono oltre 10 milioni e 500 mila, le persone che assistono regolarmente figli o altri parenti di 15 anni e più in quanto malati, disabili o anziani sono oltre 2 milioni e 800 mila (77%). È una responsabilità di cura che grava sul 9,4% delle donne e sul 5,9% degli uomini.

Graf. 11 - Persone di 18-64 anni che si prendono regolarmente cura di figli minori di 15 anni o familiari di 15 anni e più malati, disabili o anziani per sesso, Anno 2018, Italia (per 100 persone con le stesse caratteristiche)



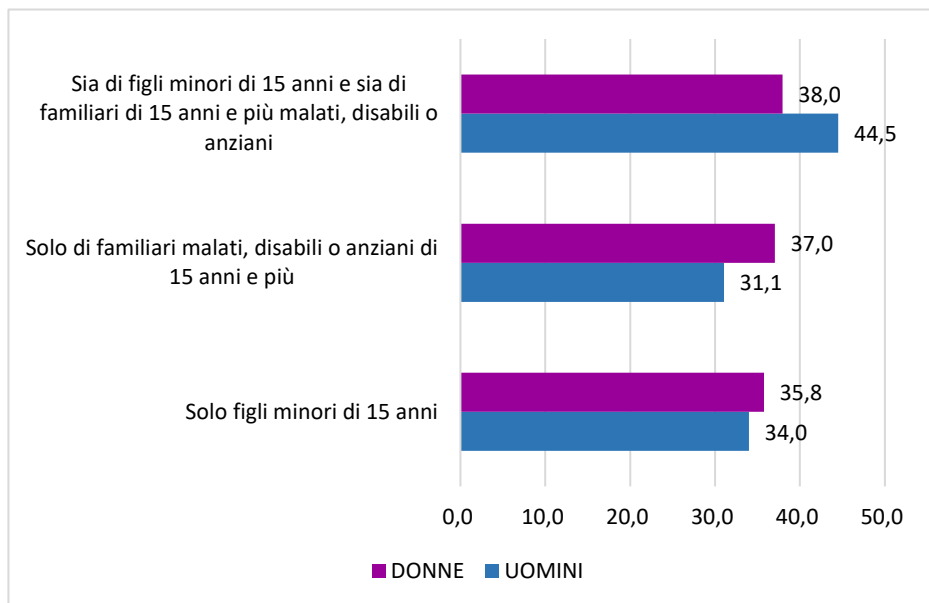
Fonte: Elaborazioni su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Il problema dell'assistenza a familiari malati, disabili o anziani bisognosi di cure è reso sempre più rilevante dall'invecchiamento progressivo della popolazione che interessa il nostro Paese.

Tra gli occupati, quasi il 40% dei 18-64enni svolge attività di cura. Essere impegnati in un'attività lavorativa e allo stesso tempo doversi occupare di figli piccoli o parenti non autosufficienti comporta una modulazione dei tempi da dedicare al lavoro e alla famiglia che può riflettersi sulla partecipazione degli individui al mercato del lavoro, soprattutto delle donne, le quali hanno un maggiore carico di tali responsabilità.

La conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare risulta difficoltosa per più di un terzo degli occupati. Dichiarano di avere difficoltà di conciliazione il 36% delle donne che si prendono cura di figli minori, il 37% delle donne che si occupano di malati, disabili o anziani e il 38% di chi ha il carico di entrambi. Tali percentuali sono inferiori per gli uomini, ma nel caso di doppio carico (figli e altri familiari) sono di più gli uomini a denunciare difficoltà (44,5%).

Graf. 12 - Occupati di 18-64 anni che si prendono regolarmente cura di familiari per tipo di responsabilità e denunciano difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia per sesso, Anno 2018, Italia

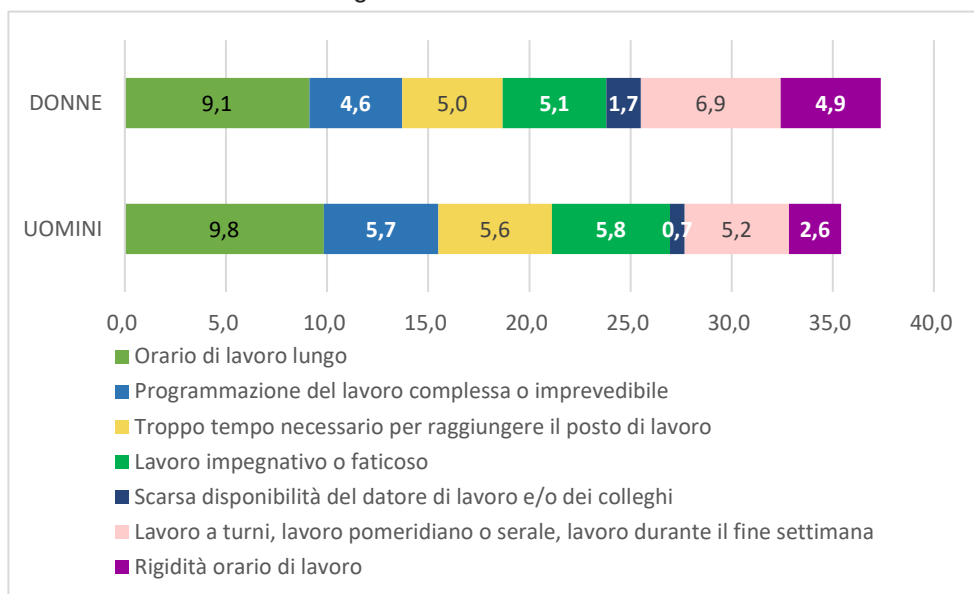


Fonte: Elaborazioni su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Il regime orario è un fattore rilevante per la conciliazione dei tempi. I genitori che lavorano full-time hanno più difficoltà rispetto a quelli in part-time (37,6% contro 24,6%).

Proprio l'orario di lavoro lungo è indicato come l'ostacolo maggiore, sia per gli uomini che per le donne. Gli uomini hanno maggiormente il problema di gestire una programmazione del lavoro complessa e imprevedibile, mentre le donne riscontrano difficoltà con il lavoro su più e durante il fine settimana.

Graf. 13 - Occupati di 18-64 anni che si prendono regolarmente cura di familiari per tipo di difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia e sesso. Anno 2018 - Italia



Fonte: Elaborazioni su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

La possibilità di modificare l'orario di inizio o di fine della giornata lavorativa e di assentarsi un'intera giornata per motivi familiari senza dover ricorrere a giornate di ferie rappresentano importanti strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro per i dipendenti con responsabilità di cura.

Una maggiore flessibilità, di orario o giornaliera, riguarda soprattutto i dipendenti di determinati settori di attività economica: la quota di chi può usufruirne ogni volta se ne presenti la necessità è superiore alla media per i dipendenti dell'amministrazione pubblica e difesa (oraria il 47,4%, giornaliera il 39,2%) o di attività finanziarie e assicurative (oraria 43,1%, giornaliera 39%), molto inferiore invece, per i dipendenti delle costruzioni (24% oraria, 25,2% giornaliera), di alberghi e ristorazione (28% oraria, 27,6% giornaliera), del trasporto e magazzinaggio (29,5% oraria, 26,5% giornaliera) e dell'istruzione, sanità e assistenza sociale (29,9% oraria, 32,1% giornaliera). Negli ultimi settori citati i tre quarti degli occupati sono rappresentati da donne.

Inoltre, all'interno di una stessa realtà aziendale, la flessibilità coinvolge alcuni gruppi di individui più di altri, a seconda del ruolo ricoperto. Hanno maggiore flessibilità coloro che svolgono professioni qualificate o impiegatizie (38,7% per quella oraria, 33,9% per la giornaliera), meno operai e lavoratori non qualificati (26,9% oraria e 27,8% giornaliera) e chi è occupato nelle professioni esecutive del commercio e dei servizi (circa il 31% in entrambe le circostanze). In conclusione, nei settori dove l'orario è notoriamente più rigido e non si ha la possibilità di accumulare ore dalle quali attingere per assentarsi anche un'intera giornata senza ricorrere a ferie (tranne che per professioni qualificate o impiegatizie) la quota di dipendenti che hanno la possibilità di ricorrere a strumenti di flessibilità per far fronte alle esigenze di cura risulta più contenuta.

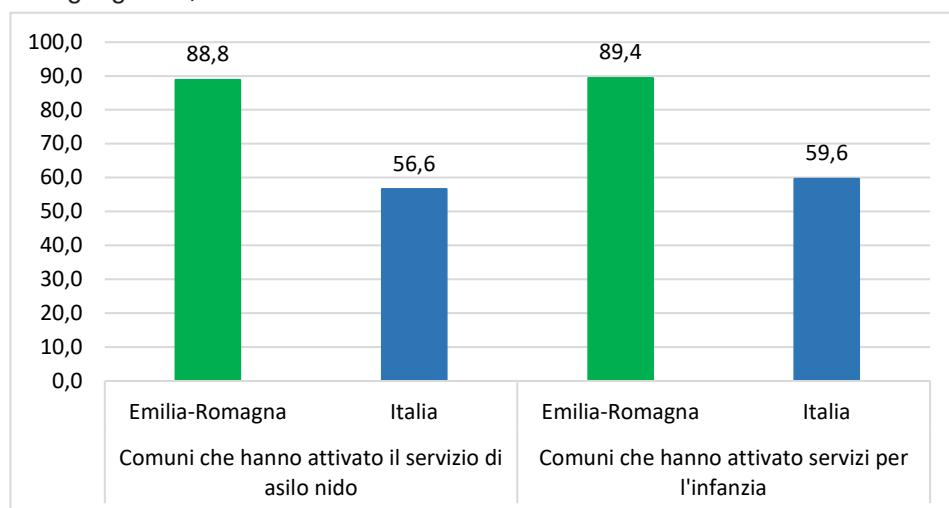
I servizi educativi per la prima infanzia rappresentano un grande supporto conciliativo, per i genitori di bambini nella fascia di età 0-2, soprattutto per le donne. Tali servizi hanno inoltre anche una funzione educativa, di inclusione sociale e di riequilibrio delle distanze socioeconomiche, come sancito dal Decreto legislativo n. 65 del 2017: questi servizi sono un diritto per tutti i bambini e dovrebbero quindi avere un'ampia accessibilità per tutte le tipologie di nuclei familiari.

L'Emilia-Romagna si distingue da sempre per la particolare attenzione rivolta a questo servizio, che ha, rispetto al contesto nazionale, una diffusione capillare nel territorio e un maggiore tasso di copertura.

Nell'anno educativo 2018/2019 sono attivi sul territorio nazionale 13.335 servizi per la prima infanzia, per un totale di 355.829 posti autorizzati al funzionamento. L'offerta si compone dei tradizionali asili nido (81%) e delle sezioni primavera (10%); i servizi integrativi per la prima infanzia (spazi gioco, centri per bambini e genitori e servizi educativi in contesto domiciliare) contribuiscono per il 9% all'offerta complessiva.

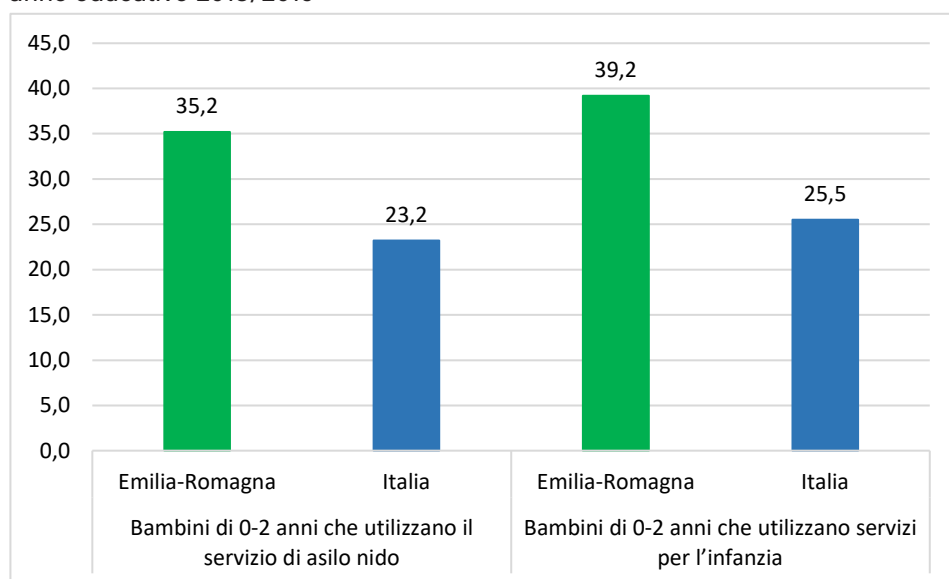
In Emilia-Romagna l'88,8% dei comuni ha attivato un servizio di Nido e l'89,4% anche un altro tipo di servizio, contro rispettivamente al 56,6% e al 59,6% dei comuni del territorio nazionale.

Graf. 14 - Percentuale di comuni che hanno attività i servizi educativi per la prima infanzia, per tipo di servizio e area geografica, anno 2018



Fonte: Istat, Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati

Graf. 15 - Bambini di 0-2 anni che utilizzano i servizi per la prima infanzia, per tipo di servizio e area geografica, anno educativo 2018/2019



Fonte: Istat - Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati

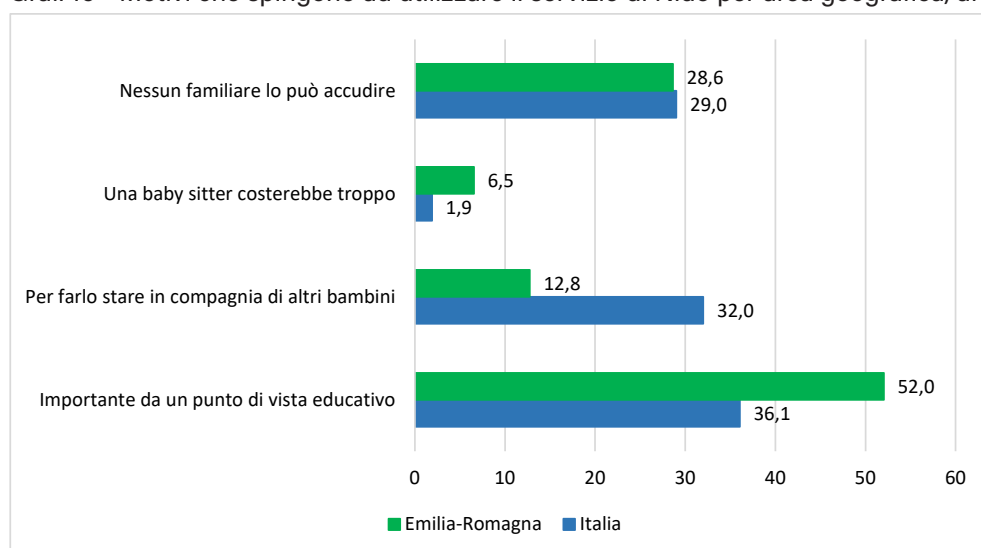
A livello nazionale, la percentuale di copertura dei posti rispetto ai bambini residenti fino a 2 anni compiuti è passata dal 24,7% dell'anno educativo 2017/2018 al 25,5% del 2018/2019. Nonostante i segnali di miglioramento, l'offerta si conferma sotto il parametro del 33% fissato dall'Ue per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

A livello regionale i livelli di copertura più alti si registrano in Valle D'Aosta (45,7%), Umbria (42,7%), Emilia-Romagna (39,2%), Toscana (36,3%) e nella Provincia Autonoma di Trento (38,4%).

Fra i comuni che sono al centro delle aree metropolitane, Bologna (46,9%) si colloca sopra il 40% di copertura insieme a Firenze (48,2%) e Roma (44,0%), ed è uno dei pochi capoluoghi che riesce a garantire un buon livello di copertura anche nei comuni periferici (insieme a Milano e Genova).

Istat, nell'Indagine sugli Aspetti della Vita quotidiana, indaga i motivi che spingono le famiglie ad utilizzare o meno il servizio del nido nella fascia di età 0-2 anni.

Graf. 16 - Motivi che spingono ad utilizzare il servizio di Nido per area geografica, anno 2018

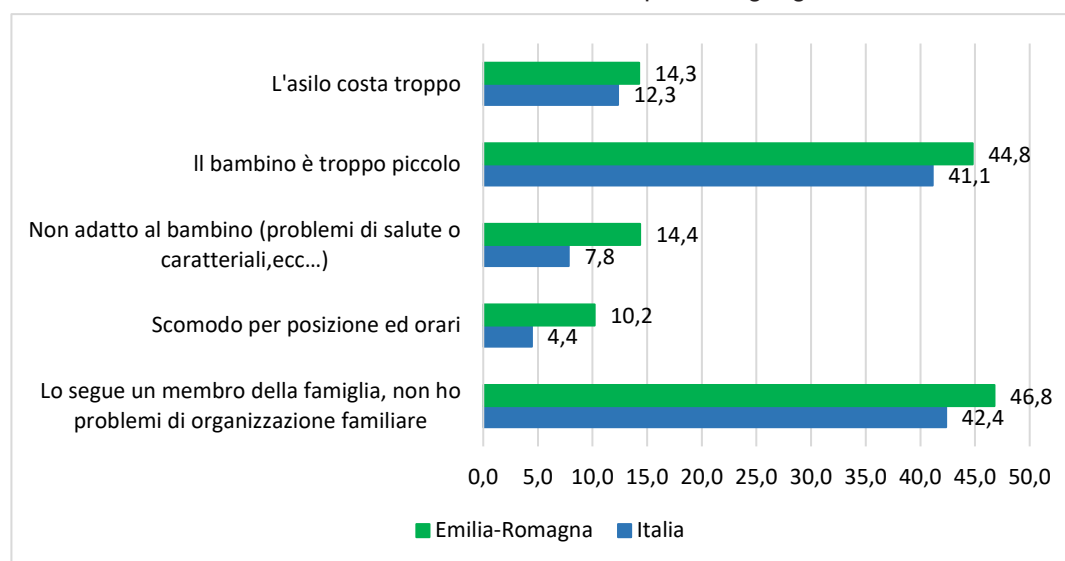


Fonte: Istat - Indagine Aspetti della Vita Quotidiana

Oltre a non poter contare su una rete familiare o amicale di sostegno (una delle ragioni valide per il 30% degli intervistati), in Emilia-Romagna il 52% delle famiglie sceglie il nido perché ne riconosce l'importanza dal punto di vista educativo (contro il 36% della media italiana), più che semplicemente per far stare il proprio figli in compagnia (12,8% contro il 32% della media italiana).

Sicuramente la lunga tradizione ed esperienza dei nidi in Emilia-Romagna ha ormai messo radici nel contesto valoriale della popolazione.

Graf. 17 - Motivi del mancato utilizzo il servizio di Nido per area geografica, anno 2018



Fonte: Istat - Indagine Aspetti della Vita Quotidiana

Chi decide di non mandare il proprio figlio al nido lo fa perché non ha problemi di organizzazione e ha un sostegno familiare (46,8%) o perché ritiene che il bambino sia troppo piccolo per essere inserito in un contesto di comunità (44,8%). Ci sono però famiglie che menzionano motivazioni indipendenti dalla propria volontà. Tra i fattori che influiscono sulle scelte delle famiglie vi sono i costi del servizio: si stima che il carico medio annuo che deve sostenere una famiglia per il servizio di Nido sia passato dai circa 1.570 euro nel 2015 ai 2.208 euro del 2019. Sono dunque le famiglie che si trovano in situazioni di maggiore vulnerabilità ad avere difficoltà ad accedere ai servizi per la prima infanzia, confermando come la disuguaglianza economica possa tradursi in disuguaglianza di opportunità. Altri aspetti del sistema di offerta che contraggono l'utilizzo del nido sono la scarsa diffusione del servizio, scomodo per posizione ed orari.

Allo scopo di incentivare la domanda e contribuire ad abbattere i costi sostenuti dalle famiglie, è stato introdotto, con la legge n. 232/2016, il "Bonus Asilo Nido". La normativa prevede l'erogazione, a partire dal 2017, di un buono annuo di 1.000 euro a rimborso delle spese sostenute per asili nido pubblici e privati o per l'acquisto di servizi di assistenza domiciliare per bambini affetti da gravi patologie croniche. Il contributo è stato portato a 1.500 euro nel 2019 e nel 2020 è stato elevato fino a un massimo di 3.000 euro in base all' ISEE.

Tab. 2 - Indicatori sul bonus Nido. Emilia-Romagna. Anni 2017-2019

Competenza anno	N. domande accolte	Limite di spesa	Pagato	Impegnato
2017	108.867	144.000.000 €	31.536.944,53 €	45.265.176,74 €
2018	196.154	250.000.000 €	92.959.398,92 €	118.525.898,21 €
2019	346.805	300.000.000 €	238.760.436,25 €	299.123.853,14 €

Fonte: Inps - Osservatorio delle prestazioni a sostegno della famiglia

Dopo un impiego limitato nel suo primo anno di erogazione, il bonus è stato maggiormente utilizzato nel 2018, con una spesa totale di circa 76 milioni di euro, di cui ha beneficiato l'8,8% dei bambini sotto i 3 anni (121.500 beneficiari). Nel 2019 la fruizione del contributo si è ampliata, con un importo complessivo di quasi 241 milioni di euro, erogato a 289.496 utenti, (21,5% dei bimbi tra 0 e 2 anni). L'importo medio annuo percepito è passato da 625 euro del 2018 a 833 euro del 2019, in linea con l'incremento del bonus erogabile previsto dalla normativa.

All'atto di presentazione della domanda, per ogni mensilità richiesta, viene impegnato un budget massimo erogabile mensilmente. Solo alla presentazione della documentazione di spesa, che

avviene mensilmente, è possibile conoscere l'importo della retta effettivamente pagata dal genitore richiedente il bonus.

Lo scostamento tra l'impegnato ed il pagato è dato dalla presentazione di documentazione di spesa parziale in tali casi si procede al pagamento di importi inferiori rispetto a quelli prenotati) o di documentazione non idonea ai fini del pagamento (in tali casi gli uffici richiedono con apposita comunicazione di integrare la documentazione. Questo può determinare nel tempo un aumento delle somme erogate.

Nel 2019, la quota di bambini di 0-2 anni che usufruiscono del bonus è il 29,5% al Centro, il 22,7% al Nord, il 16,4% nelle Isole e il 15,1% al Sud. Si differenzia notevolmente anche l'importo pro capite: dai 247 euro del Centro ai 106 euro del Sud (179 euro la media nazionale).

La Regione Emilia-Romagna, per il secondo anno consecutivo, affianca al contributo nazionale, uno stanziamento ulteriore di 18 milioni di euro per il progetto "Al nido con la Regione", approvando il riparto dei fondi tra 220, tra Comuni e Unioni di Comuni, sede di servizi educativi per la prima infanzia, col vincolo di utilizzarli esclusivamente per l'obiettivo individuato: tagliare le rette di frequenza al nido e ai servizi integrativi, sia pubblici che privati convenzionati.

Per quanto riguarda i contributi ai Comuni sede di servizi, il budget viene assegnato sulla base del numero dei bambini iscritti nell'anno educativo precedente.

La riduzione delle rette interessa i nuclei familiari con un Isee massimo di 26 mila euro, il cui risparmio annuo per ogni bambino iscritto sarà più consistente nel caso di un bambino con disabilità o residente in un Comune montano.

Fanno parte degli istituti che sostengono le famiglie e gli individui nella conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, tutte le forme di bonus e congedi gestiti centralmente dall'INPS.

Negli ultimi anni una particolare attenzione del legislatore si è concentrata sul concedere opportunità normative anche ai padri, per essere sempre più parte attiva nel percorso di accudimento e crescita dei figli.

La legge 92 del 2012 ha istituito il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

La legge di bilancio 2017 ha previsto, per l'anno solare 2018, l'aumento del suddetto congedo obbligatorio da due a quattro giorni, passati poi a 5 con la legge di bilancio del 2019 e a 7 per l'anno solare 2020.

Tab. 3 - Congedo obbligatorio e facoltativo per i padri lavoratori dipendenti del settore privato Legge n. 92/2012 (Legge Fornero) e successive modificazioni. Emilia-Romagna e Italia. Anni 2015 e 2019

Numero di beneficiari padri per tipologia di congedo e anno				
Area	Anno	Congedo obbligatorio	Congedo facoltativo	TOTALE
Italia	2015	73.541	9.590	83.131
	2019	135.654	3.714	139.368
Emilia-Romagna	2015	1.139	8.452	9.591
	2019	14.473	341	14.814

Fonte: Inps - Osservatorio delle prestazioni a sostegno della famiglia

Nel 2001 è stato emanato il Testo Unico in materia di sostegno alla maternità e alla paternità che disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di tutti i figli (naturali, adottivi e in affidamento), a cui sono state apportate importanti modifiche in termini di durata con il Job Act del 2014.

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore, indipendentemente dalla situazione lavorativa in cui si trova l'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro, per un determinato periodo, continuativo o frazionato. La sua funzione è quella di consentire la presenza del genitore accanto al bambino al fine di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del minore.

Il diritto al congedo parentale è riconosciuto ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto, nonché alle lavoratrici madri autonome per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto disoccupato o perché appartenente ad una categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati.

Il congedo parentale compete, entro i primi 12 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, fruibili anche contemporaneamente e aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Nei primi 6 anni di vita del bambino (anziché ai primi 3 anni) del periodo nel quale i genitori fruiscono del congedo parentale, hanno diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione.

I genitori possono inoltre scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale, preavvisando entro 5 giorni il datore di lavoro della volontà di fruire del congedo (in caso di congedo parentale su base oraria, il termine è ulteriormente ridotto a 2 giorni).

Il job act ha attribuito ai lavoratori e alle lavoratrici la facoltà di chiedere, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (part-time), con il solo limite che la riduzione di orario non potrà essere superiore al 50%.

Dal confronto fra i dati del 2019 con quelli del 2015, si evince un minore utilizzo del congedo parentale da parte delle donne, sicuramente associato al calo della natalità. Nonostante ciò, aumentano invece significativamente i beneficiari uomini, che partecipano più attivamente alle attività di cura dei figli minori di 12 anni.

Tab. 4 - Congedo parentale. Lavoratori dipendenti del settore privato e agricoli. Emilia-Romagna e Italia. Anni 2015 e 2019

Area	Anno	Donne		Uomini		Totale	
		Numero di beneficiari	Giornate di congedo autorizzate	Numero di beneficiari	Giornate di congedo autorizzate	Numero di beneficiari	Giornate di congedo autorizzate
Italia	2015	259.495	18.182.810	46.332	1.368.953	305.827	19.551.763
	2019	249.600	14.528.386	66.028	1.638.920	315.628	16.167.306
Emilia-Romagna	2015	27.282	1.740.811	4.600	132.663	31.882	1.873.474
	2019	26.027	1.340.136	7.092	185.172	33.119	1.525.308

Fonte: Inps - Osservatorio delle prestazioni a sostegno della famiglia

Il sostegno principale che il legislatore ha istituito a favore dei caregivers è dato dalla legge 104 del 1992 inizialmente per i lavoratori dipendenti del settore privato e, dal 1° gennaio 2009, anche per i lavoratori delle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti locali.

- Alle persone in situazione di disabilità grave che lavorano come dipendenti spettano 2 ore al giorno o 3 giorni al mese anche frazionabili in ore.
- Ai genitori lavoratori dipendenti di figli in situazione di disabilità grave con età inferiore a tre anni spetta il prolungamento dell'astensione facoltativa o 2 ore al giorno fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino o 3 giorni al mese anche frazionabili in ore.
- Al coniuge, parenti o affini entro il 2° grado che lavorano come dipendenti spettano 3 giorni al mese anche frazionabili in ore.

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado della persona con in situazione di disabilità grave soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona disabile abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Tab. 5 - Legge 104 e congedi straordinari per i dipendenti del settore privato. Numero di beneficiari. Emilia-Romagna e Italia. Anni 2015 e 2019

		Permessi personali		Permessi per familiari		Prolungamento dei congedi parentali		Congedi straordinari	
Area	Anno	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Italia	2015	24.601	24.154	165.555	176.926	851	315	25.769	17.723
	2019	30.855	29.986	215.961	228.564	880	240	33.808	24.286
Emilia-Romagna	2015	2.337	1.995	18.581	15.897	106	30	2.699	1.596
	2019	2.576	2.425	21.941	19.380	79	14	3.242	2.064

Fonte: Inps - Osservatorio delle prestazioni a sostegno della famiglia

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (decreto Cura Italia) ha introdotto un congedo per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, per far fronte all'emergenza epidemiologica Covid-19. Hanno potuto usufruire del congedo Covid-19 i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, del settore pubblico, gli iscritti alla Gestione Separata e lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Per i genitori, anche affidatari, di minori di 12 anni è stata riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, insieme alla copertura della contribuzione figurativa ai fini pensionistici.

Lo stesso decreto ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso già previsti dalla legge 104/1992: per i mesi di marzo e aprile 12 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa, in totale quindi 18 giorni da fruire consecutivamente nello stesso mese.

Il decreto Rilancio (19 maggio 2020) ha esteso il periodo in cui è stato possibile fruire del congedo Covid-19 fino al 31 luglio 2020 e ha aumentato da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori per l'assistenza ai figli durante questo periodo. A partire dal 19 luglio il congedo parentale poteva essere utilizzato anche in modalità oraria. Il decreto Rilancio, inoltre, ha previsto l'incremento dei permessi legge 104 di ulteriori 12 giorni, usufruibili a maggio e a giugno.

Con la riapertura delle scuole a settembre 2020, il decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111 ha introdotto, in favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, il congedo Covid-19 per quarantena scolastica dei figli. Si tratta di un congedo indennizzato da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di quarantena del figlio convivente e minore di 14 anni, disposta dalla ASL al verificarsi di casi all'interno della scuola, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Questi istituti straordinari ripropongono le stesse dinamiche in termini quantitativi degli istituti ordinari: una prevalenza femminile per i congedi parentali e una sostanziale equivalenza per i congedi da 104.

Tab. 6 - Richiedenti astensione congedo parentale per sesso e area geografica. Emilia-Romagna e Italia

	Donne	Uomini	Totale
Emilia-Romagna	27.937	8.285	36.222
Italia	248.979	70.299	319.279

Fonte: Inps - Osservatorio delle prestazioni a sostegno della famiglia - estrazione dati ad ottobre 2020

Tab. 7 - Beneficiari estensione Legge 104 per sesso e area geografica. Emilia-Romagna e Italia

	Donne	Uomini	Totale
Emilia-Romagna	10.978	9.849	20.827
Italia	108.246	114.654	222.900

Fonte: Inps - Osservatorio delle prestazioni a sostegno della famiglia - estrazione dati ad ottobre 2020

Un altro beneficio economico messo a disposizione dal Governo con il decreto Cura Italia per sostenere le famiglie con figli in età scolare è stato il Bonus baby-sitting.

Il limite massimo del Bonus baby-sitting variava dai 600 ai 1.000 euro, a seconda della categoria professionale dei genitori richiedenti:

- limite massimo di 600 euro: per genitori lavoratori dipendenti di aziende private, autonomi o iscritti alla gestione separata Inps;
- limite massimo di 1.000 euro: riservato a genitori che lavorano come dipendenti per la Sanità, sia pubblica che privata accreditata, così come per i dipendenti della Sicurezza, Soccorso pubblico e settore Difesa che vengono impiegati per particolari necessità legate all'emergenza coronavirus.

Il bonus, una volta accettata la domanda, veniva accreditato ai beneficiari tramite il Libretto di famiglia, strumento già operante per le prestazioni di lavoro occasionale.

In sostanza, è stata aperta una finestra di utilizzo ad hoc del Libretto di famiglia per compensare (utilizzando il bonus) le prestazioni di baby-sitting rese dal 5 marzo 2020 e per tutto il periodo di chiusura delle scuole, deciso a seguito del diffondersi del virus COVID-19.

Il libretto di famiglia è uno strumento nominativo prefinanziato nato per consentire il pagamento da parte dei privati (che non esercitano attività d'impresa o professionale) di prestazioni di lavoro occasionale.

In particolare, le attività interessate sono: piccoli lavori domestici; insegnamento privato supplementare; assistenza domiciliare ad anziani, bambini, malati o portatori di handicap.

Il costo lordo per un'ora di lavoro resa in regime di Libretto di famiglia non può essere inferiore a 10 euro lordi, equivalenti a otto euro netti (decurtati dei contributi Inps e Inail).

Sia i genitori beneficiari del bonus che i prestatori di servizi di baby-sitting erano tenuti a registrarsi sulla piattaforma delle prestazioni occasionali, presente sul portale INPS e a dettagliare giorni e orari del lavoro di cura prestato. Tale procedura ha aggiunto una variabile di complessità al meccanismo di appropriazione del bonus.

Con il Decreto Rilancio, il tetto del bonus baby-sitter è salito da 600 a 1.200 euro per i genitori dipendenti, autonomi e iscritti alla gestione separata Inps, mentre a 2.000 euro per i genitori dipendenti della Sanità.

Inoltre, l'utilizzo del bonus è stato esteso per:

- consentire l'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia,
- iscrizione ai servizi socio educativi del territorio,
- iscrizione ai centri educativi,
- iscrizione ai centri ricreativi,
- accesso ai servizi per la prima infanzia, innovativi oppure integrativi.

A fronte della possibilità, da giugno 2020 in avanti, di apertura di centri estivi, il bonus ha aumentato la platea dei beneficiari, anche se, probabilmente per la sua incompatibilità con il congedo parentale Covid, non tutte le domande pervenute hanno avuto esito positivo.

La percentuale di beneficiari su richiedenti non ha superato il 65% in Emilia-Romagna e nel complesso dell'Italia, indipendentemente dal genere e dal settore occupazionale del richiedente.

Tab. 8 - Bonus Baby-sitting e Centri Estivi - Domande presentate. Emilia-Romagna e Italia

	RICHIEDENTI DONNE			RICHIEDENTI UOMINI		
	Dipendenti privati, lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata	Personale sanitario, comparto sicurezza	Totale	Dipendenti privati, lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata	Personale sanitario, comparto sicurezza	Totale
TOTALE EMILIA-ROMAGNA	72.522	9.744	82.266	31.667	5.175	36.842
TOTALE ITALIA	778.503	110.232	888.735	343.757	70.820	414.577

Fonte: Inps - Osservatorio delle prestazioni a sostegno della famiglia - estrazione dati ad ottobre 2020

Tab. 9 - Bonus Baby-sitting e Centri Estivi - Beneficiari. Emilia-Romagna e Italia

	BENEFICIARI DONNE			BENEFICIARI UOMINI		
	Dipendenti privati, lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata	Personale sanitario, comparto sicurezza	Totale	Dipendenti privati, lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata	Personale sanitario, comparto sicurezza	Totale
TOTALE EMILIA-ROMAGNA	45.152	5.899	51.051	19.917	3.241	23.158
% Beneficiari/ richiedenti RER	62,3	60,5	62,1	62,9	62,6	62,9
TOTALE ITALIA	494.001	68.774	562.775	221.934	45.342	267.276
% Beneficiari/ richiedenti ITA	63,5	62,4	63,3	64,6	64,0	64,5

Fonte: Inps - Osservatorio delle prestazioni a sostegno della famiglia - estrazione dati ad ottobre 2020

La Regione Emilia-Romagna, prima regione a proporre un protocollo di riapertura dei centri estivi dall'8 giugno 2020, ha confermato per il terzo anno consecutivo il bonus economico alle famiglie per sostenere i costi delle rette di frequenza, aumentando la platea dei beneficiari.

Si è trattato di un intervento che prevede un sostegno economico alle famiglie con figli nati dal 2007 al 2017 (dai 3 ai 13 anni) che usufruiscono dei Centri estivi aderenti al progetto. Il contributo poteva essere richiesto da famiglie con attestazione Isee entro i 28 mila euro.

Il contributo concorreva alla copertura della rata di frequenza settimanale del servizio estivo, nel limite di 84 euro a settimana, per un massimo di 4 settimane, (o una durata maggiore nel caso in cui il costo settimanale della retta sia inferiore a 84 euro), fino al raggiungimento dell'importo massimo di euro 336 per figlio.

Nel 2018 i ragazzi che hanno beneficiato dei contributi regionali sono stati 13.040, oltre 20.300 nel 2019 e 70.000 nel 2020.

3. La disoccupazione in Emilia-Romagna

Il tasso di disoccupazione, come rapporto percentuale tra i disoccupati in una determinata classe e l'insieme di occupati e disoccupati (forze di lavoro) della stessa classe d'età, in Emilia-Romagna nel 2019 scende di 0,3 punti rispetto al 2018 attestandosi al 5,5%, contrazione tutta ascrivibile alla componente femminile (0,7 punti percentuali) e ai giovani.

Rispetto al 2015 il tasso di disoccupazione cala di 2,5 punti percentuali per le donne e di 2 punti per gli uomini.

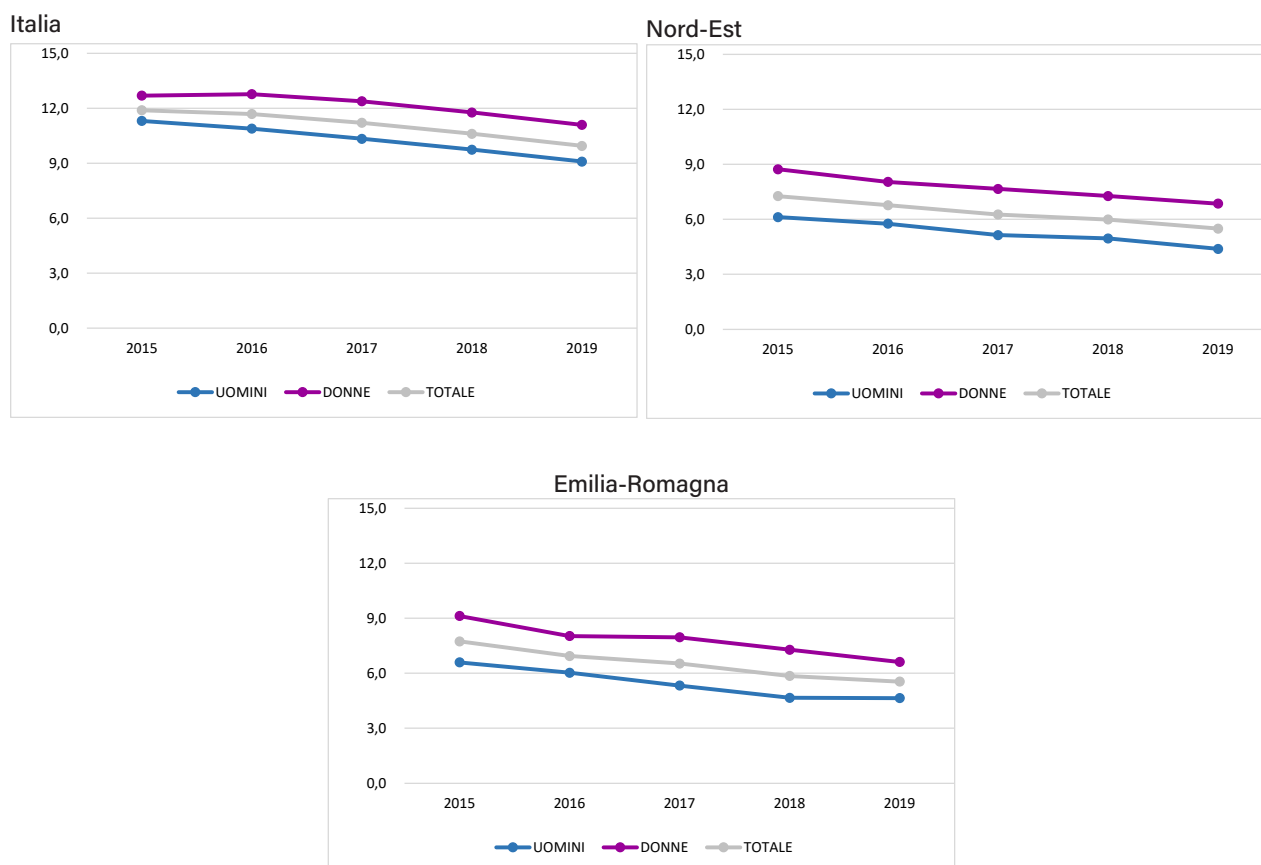
Rispetto alla media nazionale, il Nord-Est nel suo complesso e l'Emilia-Romagna in particolare hanno un tasso di disoccupazione di molto inferiore e anche più basso della media Ue.

Sommando le forze lavoro potenziali ai disoccupati, il bacino di individui potenzialmente interessati a lavorare nel 2019 a livello nazionale ammonta a circa 5,5 milioni, in calo per il quinto anno consecutivo.

In costante calo anche il tasso di inattività, cioè il rapporto tra le persone che non fanno parte delle forze lavoro (non occupati e che non cercano occupazione) e la corrispondente popolazione di riferimento. Fra gli inattivi, il gruppo più numeroso è rappresentato da coloro che dichiarano di non essere disponibili a lavorare.

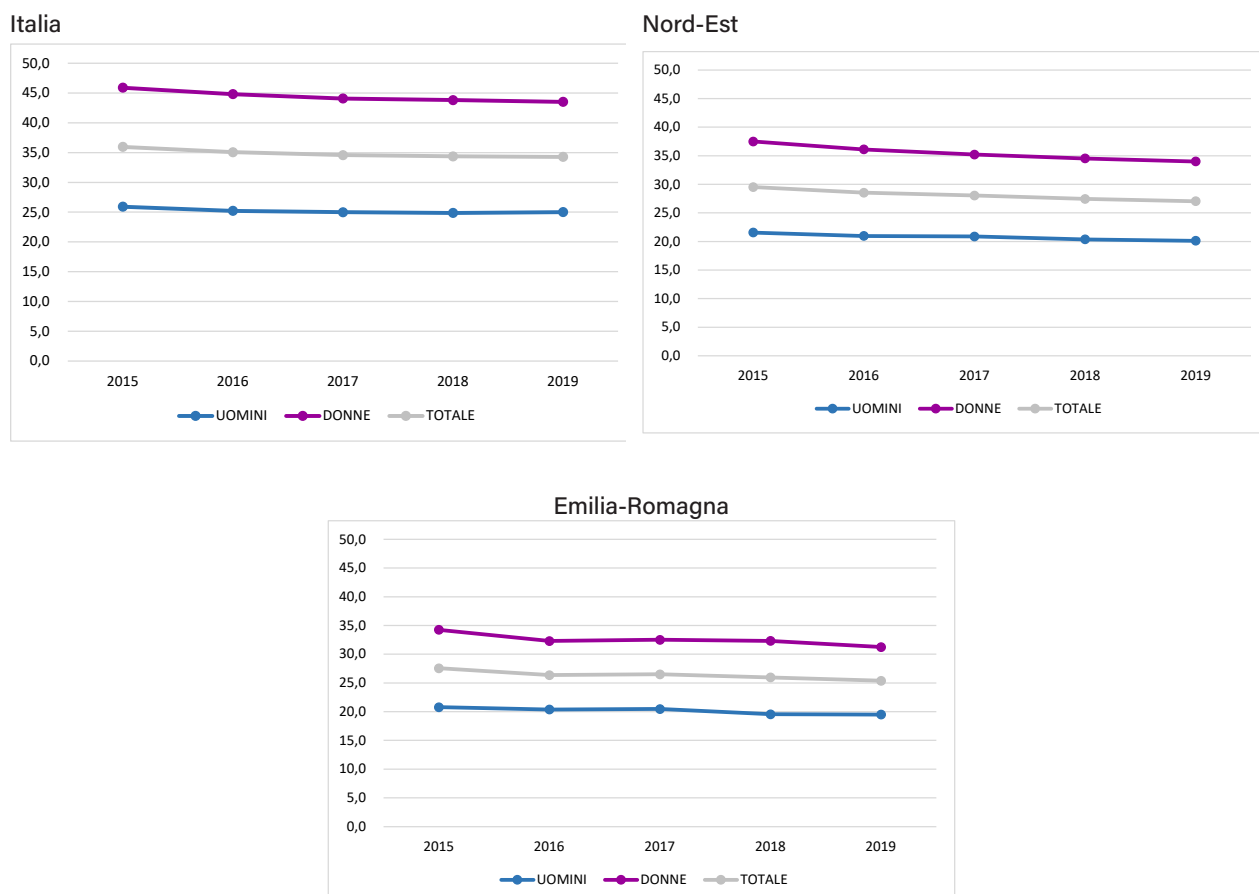
In Emilia-Romagna il tasso di inattività per le donne passa dal 34,3% del 2015 al 31,3% del 2019, contro rispettivamente il 20,4% e il 19,5% per gli uomini. Il gap di genere a sfavore delle donne è quindi diminuito passando da 13,8 punti percentuali a 11,8. Tale distanza è molto più ampia per le regioni del Nord-Est (circa 14 punti percentuali) e per la media nazionale (18,5 punti percentuali).

Graf. 18 - Tasso di disoccupazione (15 anni e più) per anno, sesso e area geografica



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Graf. 19 - Tasso di inattività (15 -64 anni) per anno, sesso e area geografica

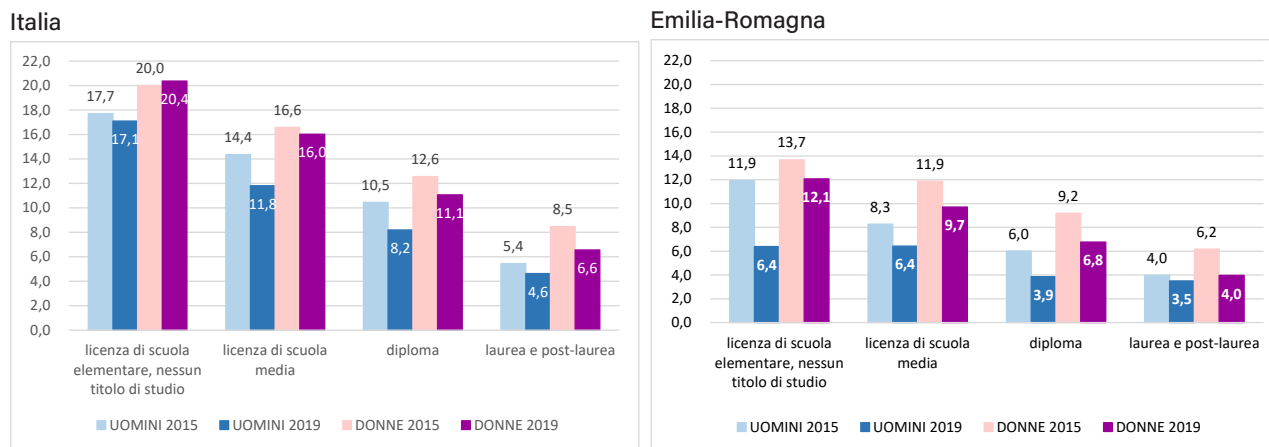


Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Il tasso di disoccupazione è inversamente proporzionale al titolo di studio posseduto. In Emilia-Romagna i disoccupati raggiungono il 17% fra e donne senza titolo di studio e il 6,4% fra gli uomini nella stessa condizione. Sono rispettivamente il 20% e il 17% in Italia.

Nella nostra regione, la diminuzione del tasso di disoccupazione dal 2015 al 2019 è più marcata fra le donne con alti titoli di studio e al contrario fra gli uomini con bassi livelli di istruzione.

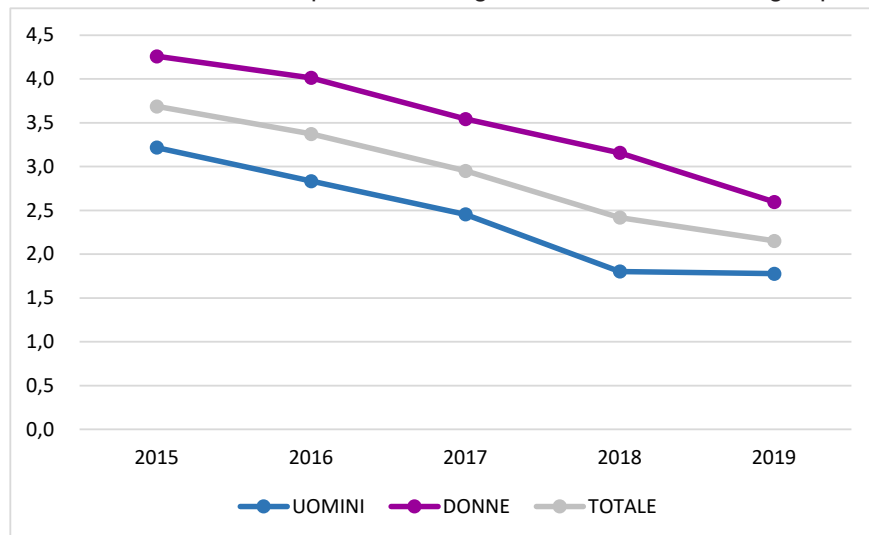
Graf. 20 - Tasso di disoccupazione (15 anni e più) per anno, sesso, area geografica e titolo di studio



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

È in calo continuo anche la quota di disoccupati che cercano lavoro da almeno un anno, con un valore che scende al 2,2% e che mostra una diminuzione più intensa per le donne (dal 3,2% del 2018 al 2,6% del 2019) a fronte di uno stabilizzarsi della curva per gli uomini.

Graf. 21 - Tasso di disoccupazione di lunga durata in Emilia-Romagna per sesso e anno

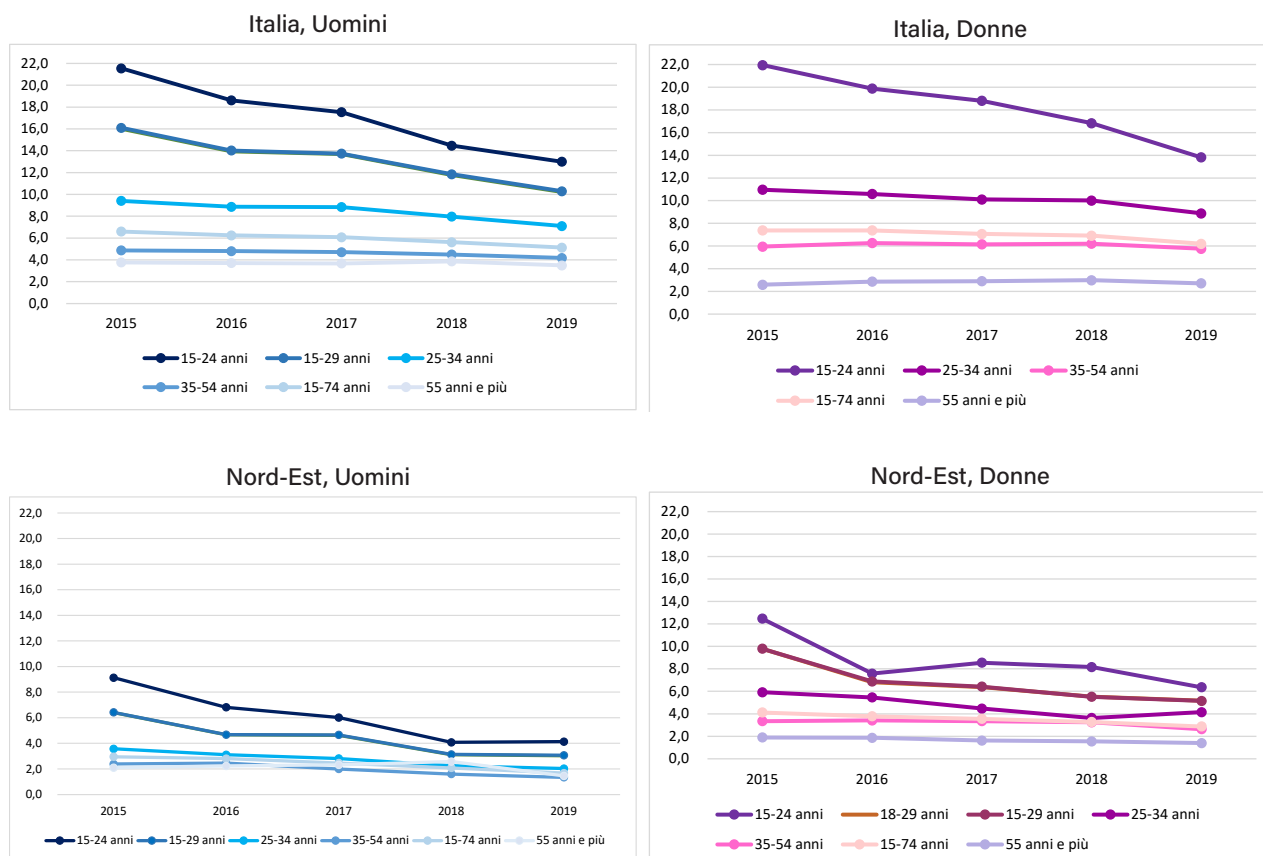


Fonte: Istat, FFLL

La disoccupazione di lunga durata è strettamente legata alle classi di età giovani, soprattutto 15-24 anni, seguita dai 25-34 enni. Sia in Italia che fra le regioni del Nord-Est, (seppure con livelli inferiori), sono le giovani donne ad essere maggiormente penalizzate.

Un tasso di disoccupazione giovanile così elevato (in Emilia-Romagna quasi 10% per le ragazze e 11% per i ragazzi) ci indica sia le maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani sia la minore partecipazione per il prolungamento dei percorsi di studio, più lunghi in Italia in confronto alla maggior parte dei paesi europei, nonché dell'esistenza di problemi di conciliazione per le giovani mamme.

Graf. 22 - Tasso di disoccupazione di lunga durata per anno, sesso, area geografica e classe di età

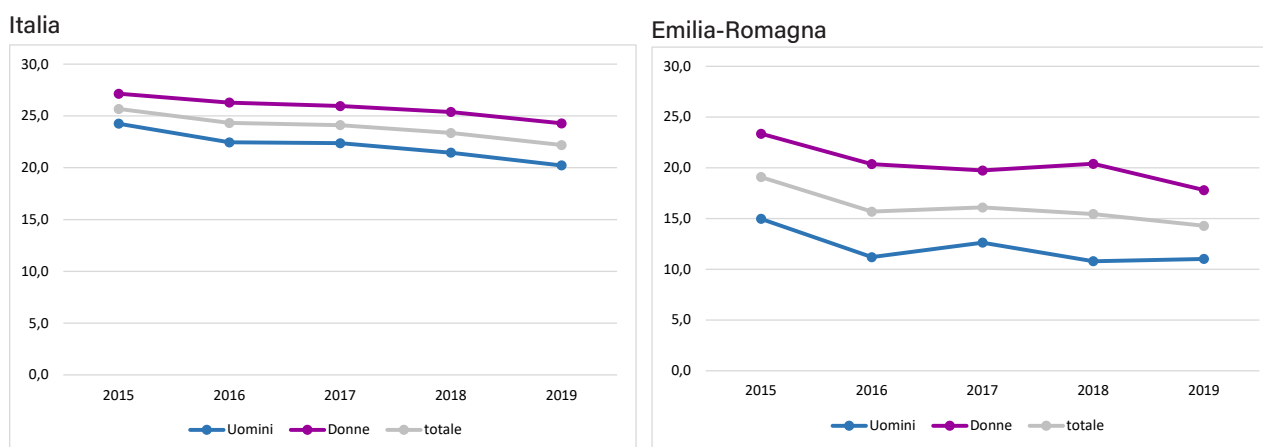


Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Nelle classi di età giovanili oltre ad aumentare l'incidenza dei disoccupati e si amplia la distanza con l'Ue a motivo delle maggiori difficoltà di inserimento lavorativo.

La riduzione della disoccupazione, che riguarda tutte le classi di età, è più forte per i giovani. In particolare, il tasso di disoccupazione per i 24-15enni scende dal 2015 al 2019 di 5,6 punti per le ragazze e di 4 punti per i ragazzi.

Graf. 23 - Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) per anno, sesso e area geografica

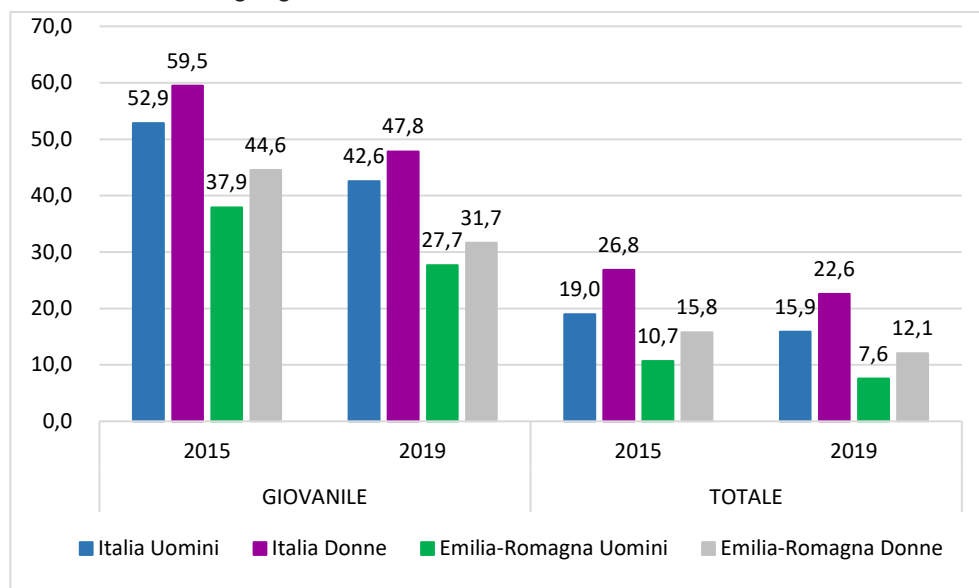


Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

In calo, dal 2015 al 2019, anche il tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro³, che dà conto di quanti sono disponibili a lavorare pur non cercando attivamente lavoro; In Emilia-Romagna, come nel resto del Paese, rimane comunque più alto per le donne di quasi 5 punti, per le donne dai 15 ai 24 anni di 4 punti.

³ Rapporto percentuale tra le persone in cerca di occupazione più gli inattivi subito disponibili a lavorare (parte delle forze di lavoro potenziali) e le corrispondenti forze di lavoro più gli inattivi subito disponibili a lavorare.

Graf. 24 - Tasso di mancata partecipazione giovanile (15-24 anni) e totale (15-74 anni) al mercato del lavoro, per anno, sesso e area geografica

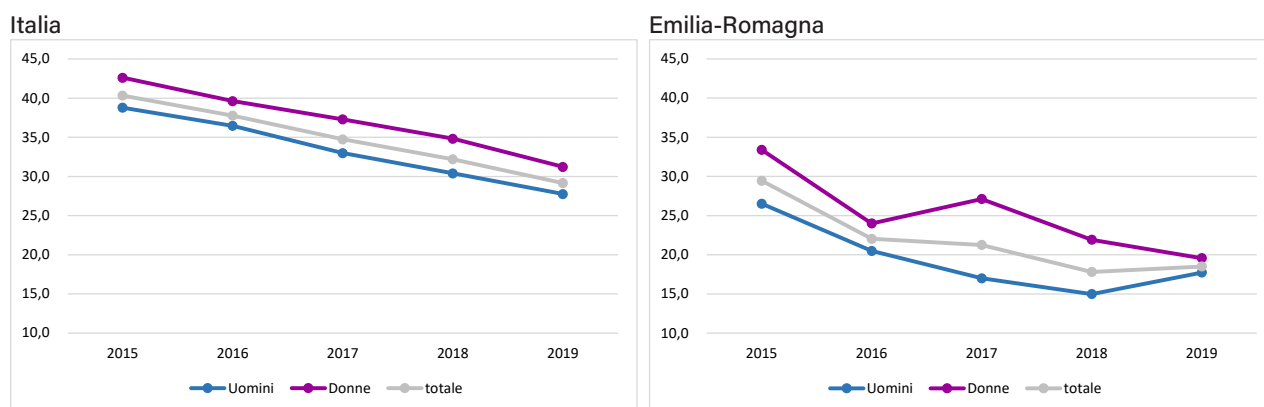


Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

L'indicatore NEET (Not in Education, Employment or Training) è definito come la percentuale di giovani di età compresa tra i 15 ed i 29 anni che non sono né occupati, né inseriti (nelle quattro settimane che precedono l'intervista) in un percorso di istruzione o formazione, ovvero in un qualsiasi tipo di istruzione scolastica/universitaria o di attività formativa.

Nel 2019, i giovani che non lavorano e non studiano in Italia sono circa 2 milioni (il 22,2% della relativa popolazione), ma in riduzione per il quinto anno consecutivo. La percentuale di giovani nella condizione di neet è più sempre elevata tra le donne (31% in Italia, 20% in Emilia-Romagna) rispetto agli uomini (28% in Italia, 18% in Emilia-Romagna). In Emilia-Romagna il gap fra uomini e donne si sta significativamente riducendo.

Graf. 25 - Percentuale di NEET (15-29 anni) per anno, sesso e area geografica



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

L'indagine trimestrale Istat delle Forze lavoro ci consente di aprire un ampio fronte di ragionamento sulle conseguenze occupazionali della prima ondata di Covid19, conclusasi a giugno 2020 con le varie riaperture. Al momento i dati disponibili per il 2020 sono quelli dei primi 3 trimestri, fino al mese di settembre.

Oltre che per il consistente rallentamento della crescita occupazionale – di cui si darà evidenza nei prossimi paragrafi, i primi due trimestri 2020 si contraddistinguono per il forte calo del numero di disoccupati associato all'aumento di quello degli inattivi tra i 15 e i 64 anni. Tale dinamica caratterizza, in particolare, i mesi da marzo in avanti, quando la progressiva chiusura dei settori produttivi non essenziali e le limitazioni nella possibilità di movimento delle persone indotte dall'emergenza sanitaria hanno modificato i comportamenti individuali nella ricerca di lavoro.

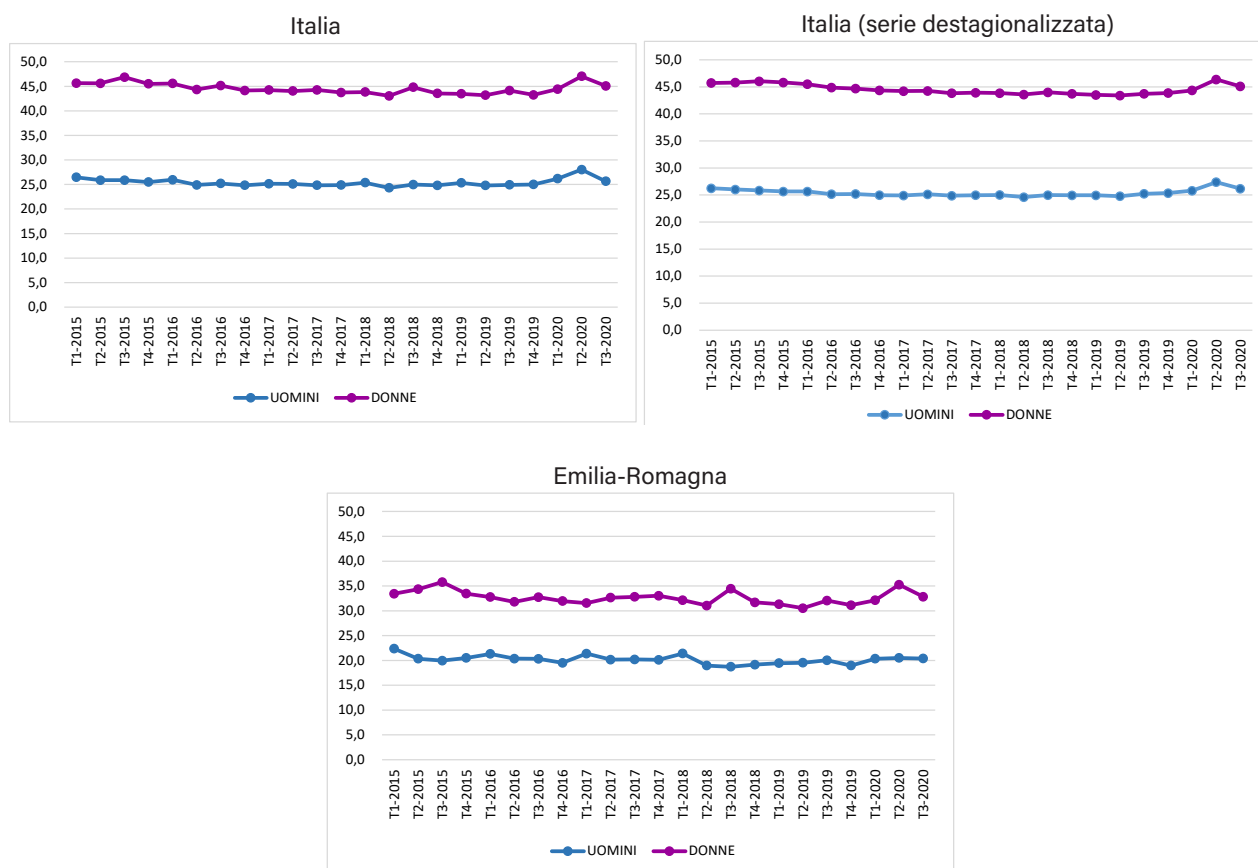
Analisi di lungo periodo mostrano il legame tra non occupazione e ciclo economico: la ripresa occupazionale verificatasi nel 2015 ha determinato un aumento della disoccupazione e delle forze di lavoro potenziali, a seguito del fatto che le persone sono state spinte a cercare lavoro (in modo più o meno attivo); la congiuntura economica favorevole ha poi fatto sì che gran parte di queste persone siano state assorbite tra gli occupati, con conseguente diminuzione della disoccupazione e della componente degli inattivi più vicina al mercato del lavoro.

L'anomalia dei primi due trimestri 2020 emerge chiaramente alla luce del fatto che al rallentamento della crescita del tasso di occupazione corrisponde un aumento degli inattivi più distanti dal mercato del lavoro, cioè di coloro che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare, associato al calo dei disoccupati e delle forze di lavoro potenziali.

Tale risultato è coerente con la specificità della situazione. Le limitazioni legate al periodo di lockdown hanno reso difficile, se non quasi impossibile, soddisfare le due condizioni, per essere classificato come disoccupato: i) aver intrapreso almeno un'azione di ricerca di lavoro nell'ultimo mese; ii) essere disponibile a iniziare un impiego entro due settimane, per effetto dei maggiori carichi familiari (soprattutto per le donne con figli a seguito della chiusura delle scuole), della mancata attività di molti settori produttivi, delle forti limitazioni negli spostamenti. Pertanto, anche chi cercava attivamente lavoro prima dell'11 marzo, a seguito dell'emergenza sanitaria può aver smesso di cercare (perché magari il settore di possibile impiego ha dovuto sospendere l'attività) o può aver avuto difficoltà aggiuntive nel rendersi disponibile entro due settimane. Le stesse considerazioni hanno determinato il calo delle forze di lavoro potenziali, cioè degli inattivi che soddisfano solo una delle due condizioni per essere classificati come disoccupati.

Infatti, nei tre trimestri considerati nel complesso si riscontra una riduzione del numero medio di azioni di ricerca di lavoro. Dai dati di flusso si evince che aumentano soprattutto le transizioni della disoccupazione verso le forze di lavoro potenziali; dall'occupazione sono maggiori le transizioni verso l'inattività rispetto a quelle verso la disoccupazione.

Graf. 26- Tasso di inattività (15-64 anni) per trimestre, sesso e area geografica



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Nel terzo trimestre 2020 le dinamiche del mercato del lavoro, oltre ad essere ancora influenzate dalle perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria, in particolare dalle riaperture progressive di molti settori, sono positivamente influenzate dal forte recupero congiunturale dei livelli di attività economica: il tasso di disoccupazione torna ad aumentare invertendo la dinamica di lungo periodo e il tasso di inattività diminuisce, come chiariscono le serie destagionalizzate.

La crescita degli inattivi nei primi due trimestri coinvolge in particolare la componente più vicina al mercato del lavoro, le forze di lavoro potenziali, e in misura minore quanti non cercano e non sono disponibili.

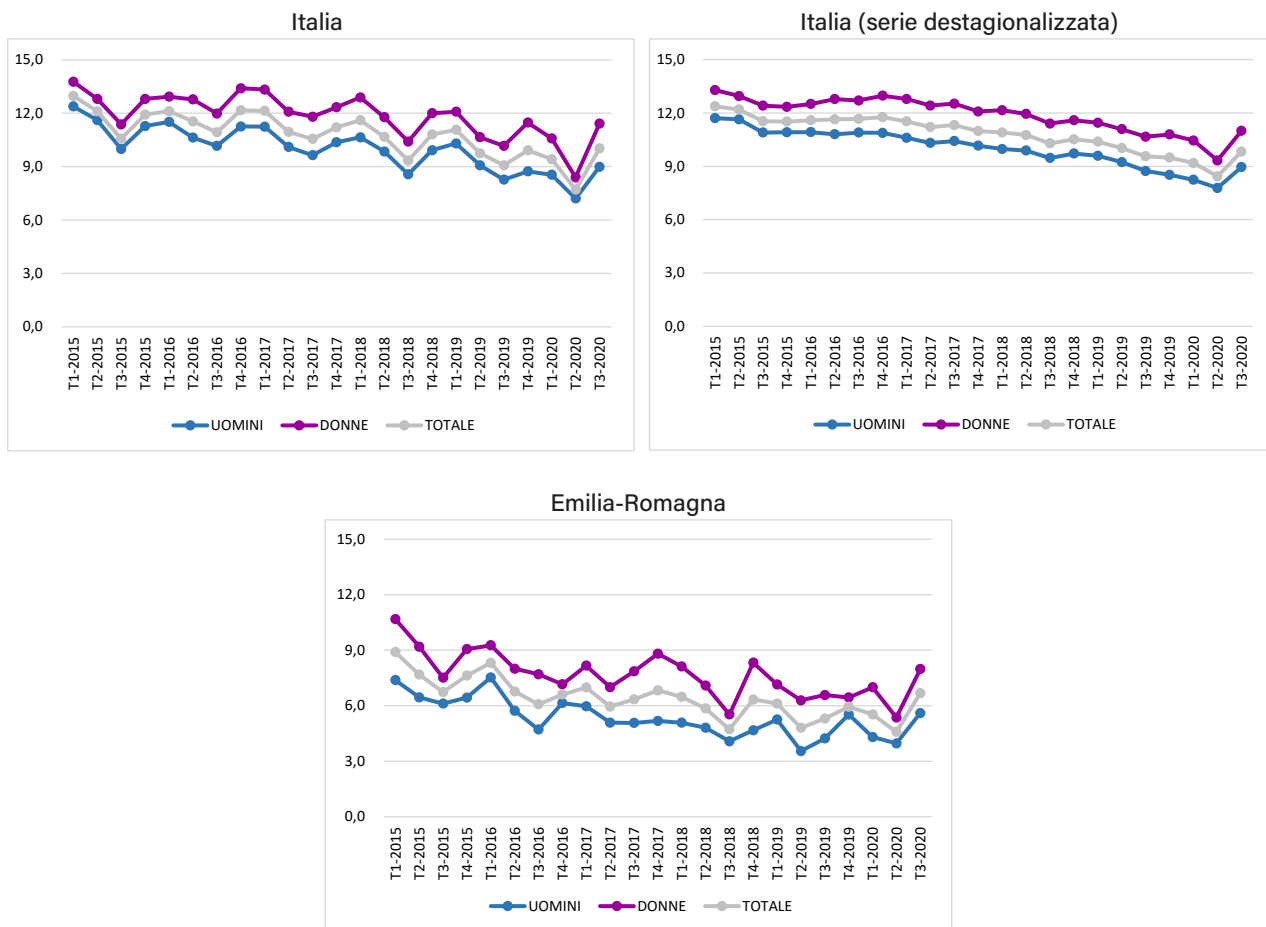
Il forte aumento dell'inattività è infatti quasi del tutto dovuto agli altri motivi di inattività: in circa otto casi su dieci l'intervistato specifica di non aver cercato lavoro per motivi riconducibili all'emergenza sanitaria ("*tutto bloccato per covid-19*", "*in attesa che finisca l'emergenza sanitaria*", "*causa pandemia*", "*impossibilità per coronavirus*", ecc.).

Tornano ad aumentare le differenze di genere: l'aumento del tasso di inattività in Emilia-Romagna è tutto ascrivibile alla componente femminile.

Nel secondo trimestre il gap di genere è di quasi 14 punti percentuali, contro gli 11 punti del secondo trimestre dell'anno precedente. Nel terzo trimestre il tasso per gli uomini rimane sostanzialmente invariato, mentre per le donne cala di 2,4 punti percentuali.

In Emilia-Romagna in particolare il tasso di disoccupazione diminuisce, rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, di 0,6 punti nel primo trimestre e di 0,2 punti nel secondo, per poi aumentare di 1,4 punti nel terzo. Le differenze di genere sono marcate: nel primo trimestre risentono della diminuzione del tasso di occupazione soprattutto gli uomini, nel secondo maggiormente le donne. La ripresa del terzo trimestre li riguarda in ugual misura.

Graf. 27 - Tasso di disoccupazione (15 anni e più) per trimestre, sesso e area geografica

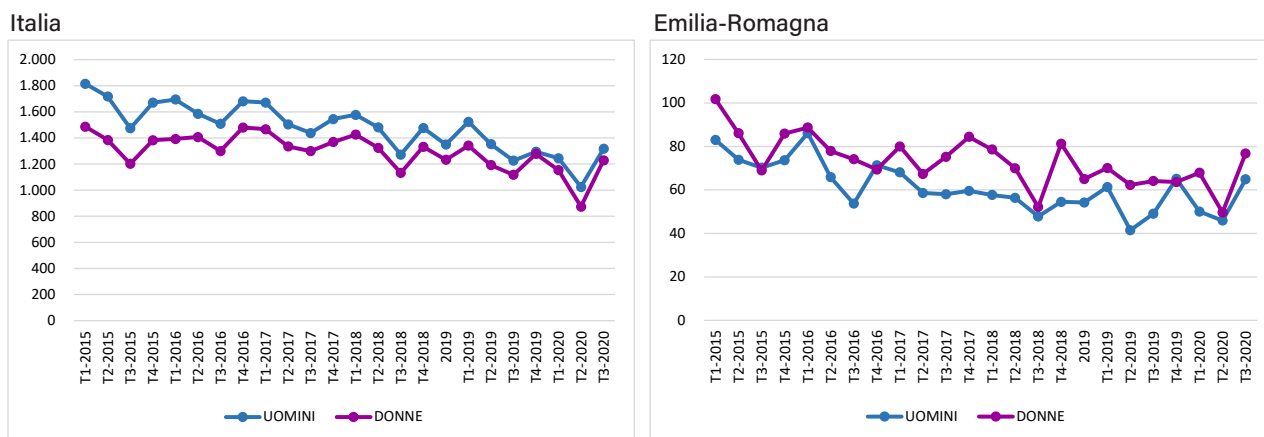


Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

In valori assoluti la diminuzione del numero di donne disoccupate in Emilia-Romagna nel secondo trimestre rispetto all'anno precedente è di 13 mila unità, tante quante quelle in aumento nel terzo trimestre.

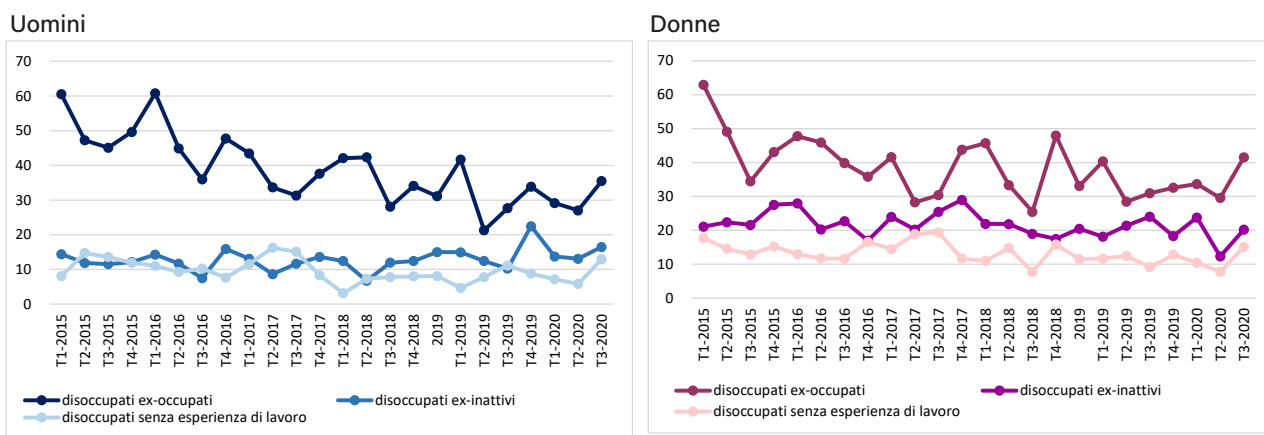
Fra le donne che nel terzo trimestre in Emilia-Romagna sono alla ricerca di un lavoro 42mila erano in precedenza occupate, 20 mila sono rientrate fra la popolazione attiva dopo un periodo di mancata ricerca, 15 mila non hanno mai avuto esperienze di lavoro.

Graf. 28 - Persone in cerca di occupazione in migliaia (15 anni e più) per trimestre, sesso e area geografica



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Graf. 29 - Persone in cerca di occupazione in migliaia (15 anni e più) in Emilia-Romagna per trimestre, sesso e condizione professionale



Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Gli andamenti per classe di età, a livello nazionale, ci dicono che nei primi 3 trimestri 2020 aumentano i divari generazionali a sfavore dei più giovani e in particolare delle giovani donne: per i 15-34enni è maggiore la diminuzione del tasso di disoccupazione, a cui si associa l'aumento più elevato del tasso di inattività e la sua ripresa nel terzo trimestre; per i 35-49enni e gli over-50 le dinamiche sono meno intense sia per gli uomini che per le donne.

4. L'occupazione alla luce della pandemia da Covid-19

La crisi economica prodotta dalla pandemia è strutturalmente diversa dalle recessioni più recenti, sia per le dinamiche rispetto alle quali si è innescata sia nella distribuzione dei settori e della tipologia dei lavoratori più colpiti.

La crisi finanziaria del 2008-2009 aveva portato a una contrazione significativa di settori a predominanza maschile, mentre le criticità legate al contenimento della diffusione del virus interessa attività ad alta interazione sociale e settori a caratterizzazione femminile decisamente più marcata rispetto alla crisi

del decennio scorso. Se nella letteratura anglosassone la crisi del 2008 era diventata *'mancession'* – unendo le parole *man* e *recession*, oggi si parla apertamente di *'shecession'* proprio perché sono le donne ad essere sovra rappresentate nei settori maggiormente colpiti.

Già nel pieno della prima ondata l'Ocse ha usato l'espressione *'donne su tutti i fronti'* a proposito di Covid-19: sul fronte della risposta sanitaria, perché più presenti nell'assistenza; sul fronte del carico addizionale di lavoro non retribuito, dovuto alla chiusura delle scuole e dei servizi dedicati alla prima infanzia a causa di una ancora lontana equa condivisione dei compiti di cura e del lavoro domestico; sul fronte della possibilità di restare all'interno del mercato del lavoro soprattutto se madri, e sul fronte della maggiore vulnerabilità a perdita del reddito e incremento del rischio di povertà.

Gli esiti occupazionali delle diverse crisi sono ancora pesantemente influenzati dalla segregazione occupazionale ed è in questi termini che l'analisi per settore di attività economica rappresenta una prima chiave di lettura per tratteggiare gli effetti della pandemia da Covid-19 sull'occupazione.

Molteplici attività economiche sono state fermate e rimodulate nei tempi e luoghi di lavoro a seguito delle misure messe in atto per limitare la diffusione dei contagi. Il primo lockdown è stato attuato a seguito del decreto 23 marzo 2020 imponendo la chiusura delle attività non essenziali e strategiche fino al 3 aprile, poi prorogata fino al 13 aprile. Con decreti successivi la proroga è stata estesa al 3 maggio, quando viene permessa la riapertura di alcune attività, e poi ancora fino all'entrata in vigore il 18 maggio del Decreto Legge 33.

La stima degli occupati per settore di attività economica nel primo trimestre 2020, verosimilmente rappresentativa della distribuzione pre-pandemia, per condizione di apertura/chiusura nei periodi definiti dal Governo, mostra come la quota femminile sul complesso degli occupati sia maggioritaria nei settori rimasti chiusi per tutto il periodo della prima fase di gestione della pandemia. Tra le ultime attività a riaprire nella prima fase di lockdown, infatti, si trovano la ristorazione, gli alberghi e le attività collegate al turismo, la cura della persona, il commercio al dettaglio, tutti settori dove la quota di occupati donna è molto elevata.

Tab. 10 - Occupati di 15 anni e più per sesso e condizione di apertura/chiusura del settore di attività economica sulla base dei decreti governativi. Dati in migliaia. Emilia-Romagna, primo trimestre 2020.

	settori aperti al 14/04/2020	aperti dal 4 maggio 2020 (erano chiusi al 14/4)	settori ancora chiusi al 17 maggio (chiusi sia al 14/4 sia al 4/5)	totale occupati
Uomini	677	354	80	1.111
Donne	647	142	114	903
Totale	1.324	496	194	2.014
% donne	48,9	28,6	58,8	44,8

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Tra i settori aperti al 14 aprile 2020, perché mai chiusi o chiusi solo per il primo periodo 25 marzo-13 aprile e riaperti in tale data, la presenza femminile e maschile tra gli occupati risulta sostanzialmente paritaria. Tra gli occupati nei settori per i quali la chiusura era stata prorogata fino al 3 maggio, la riapertura ha interessato soprattutto uomini mentre le donne sfiorano il 60% tra gli occupati negli ultimi settori a riaprire. Riaperture avvenute, nella realtà dei fatti, non a pieno regime e in tempi successivi alla data teorica in forza dei tempi necessari per adeguare lo svolgimento dell'attività ai protocolli sanitari. Tra gli occupati con un contratto alle dipendenze nei settori ultimi a riaprire nella prima fase della pandemia è considerevolmente più elevata la presenza di occupati a termine; i dipendenti a termine rappresentavano nel primo trimestre 2020 circa il 17% del totale dei lavoratori alle dipendenze ma sul complesso delle attività con riapertura possibile solo dalla fine di maggio 2020 i dipendenti a termine rappresentavano oltre il 30% dei dipendenti.

La differente distribuzione di occupati donne e uomini per settore di attività economica e, all'interno dello stesso settore, per mansione svolta, si riflette anche in una differente esposizione dei lavoratori al rischio di contagio da Covid-19.

Per informare il dibattito e le scelte in merito a quali attività economiche fosse più opportuno limitare per rallentare la diffusione del virus, sulla base di indici atti a valutare la prossimità fisica tra lavoratori richiesta nello svolgimento delle mansioni, il livello di interazione interpersonale e l'esposizione a

infezioni e malattie, i settori di attività del mercato del lavoro in Italia sono stati classificati in quattro gruppi in base al livello di rischio stimato per i lavoratori: basso, medio-basso, medio-alto e alto.

La presenza di donne cresce all'aumentare del rischio di contagio e ancora una volta è la segregazione occupazionale per settore a determinare buona parte del risultato. Si pensi come esempio alla prevalenza di occupazione maschile nel settore agricoltura (settore sempre aperto e a basso rischio) e quello femminile nel settore Sanità e assistenza sociale – anche questo prevalentemente aperto ma a rischio elevato di contagio.

Tab. 11 - Occupati di 15 anni e più per settore di attività economica e classe di rischio. Dati in migliaia. Emilia-Romagna, primo trimestre 2020

	uomini	donne	totale	% F
Basso	777	402	1.179	34,1
medio-basso	221	275	495	55,4
medio-alto	71	128	199	64,3
Alto	35	93	128	72,6
non classificati*	#	#	13	#
Totale	1.114	918	2.033	44,8

*settori residuali non classificati sulla base degli indici di rischio- stime non attendibili

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

L'analisi del rischio di contagio associato a settore di attività e mansione va letto anche alla luce della possibilità di svolgere l'attività lavorativa a distanza, possibilità che è stata ampiamente attivata nel periodo più restrittivo e tuttora sfruttato nell'ottica di ridurre le possibilità di contagio dovute a vicinanza fisica. Ma, escludendo i lavoratori pubblici, la concentrazione dell'occupazione femminile in alcuni settori rischia di riflettersi negativamente anche sulla possibilità di lavorare da remoto; settori quali la sanità, l'assistenza socio-sanitaria, i servizi di alloggio e ristorazione hanno una elevata difficoltà di conversione delle attività in modalità di lavoro agile, e, all'interno dei settori, proprio nelle mansioni che vedono una altissima presenza di donne.

A ciò si aggiunga che, nei fatti, durante il periodo di lockdown non si è sperimentato il lavoro agile (che vede flessibilità di luoghi oltre che di orari) ma uno spostamento dell'attività lavorativa dal luogo di lavoro alla casa privata che, unitamente alla chiusura di nidi e scuole, ha comportato per moltissime donne un aggravio del carico di lavoro, anche in funzione del fatto che un eventuale partner è probabilmente rientrato in presenza prima o ha sempre continuato a lavorare in presenza. L'indagine online Eurofound "La vita, il lavoro e la Covid-19" mostra che quando ci sono figli piccoli, ha iniziato il lavoro a distanza in risposta alla crisi sanitaria il 58% delle donne contro il 23% degli uomini.

Alcuni segnali negativi sul mercato del lavoro si colgono già dai dati del primo trimestre 2020 che contiene il mese di marzo, nel quale ancora gli effetti sul mercato del lavoro delle restrizioni alle attività economiche si possono considerare marginali mentre le dinamiche relative al secondo e terzo trimestre 2020 sono fortemente condizionate e distorte dalle fasi di 'lockdown' e dalle misure straordinarie adottate su tutto il territorio nazionale.

La crisi innescata dall'epidemia di Covid-19 ha messo fine al ciclo di crescita quinquennale che aveva prodotto la più lunga fase espansiva del mercato del lavoro dalla grande recessione 2008-2009: in Emilia-Romagna, infatti, fra il 2014 ed il 2019, sulla base delle stime dalla Rilevazione sulle forze di lavoro, gli occupati sono aumentati di 121mila unità (passando da 1 milione 911mila a 2 milioni 33mila) di cui oltre 70mila unità in più proprio tra le donne, mentre i disoccupati sono diminuiti di 54mila unità (da 173mila a 119mila) così come si è osservata una diminuzione degli inattivi soprattutto nella componente femminile delle forze lavoro. Di conseguenza, il tasso di occupazione della popolazione 15-64 anni ha registrato un incremento di 4,1 punti percentuali (passando dal 66,3% al 70,4%) e quello di disoccupazione un decremento di 2,8 punti (dall'8,3% al 5,5%).

Sebbene nel 2019 la crescita economica si presentasse già in decelerazione, sia nella regione che nel Paese preso nel suo complesso, alla fine dell'anno gli indicatori del mercato del lavoro parevano aver consolidato risultati che indicavano il superamento delle problematiche più rilevanti lasciate in eredità dalle precedenti fasi recessive ma, nel giro di poco, la pandemia da Covid-19 ha innescato una nuova fase di recessione.

L'analisi dei primi 3 trimestri 2020 evidenzia come la maggiore contrazione occupazionale si sia verificata nel secondo trimestre (aprile-giugno 2020) ed è direttamente influenzata dal lockdown tanto che la diminuzione degli occupati in quel periodo riguarda per la quasi totalità lavoratori a tempo determinato nel settore dei servizi, per la maggior parte donne. Nel secondo trimestre 2020 gli occupati in regione sono stimati in 1 milione 988 mila, 68 mila in meno (-3,3%) rispetto al corrispondente periodo del 2019 e 26 mila in meno rispetto al primo trimestre 2020. Dal punto di vista di genere il bilancio è pesantemente negativo per le occupate: sui 68 mila occupati in meno ben 52 mila sono donne (-5,6%) e di queste oltre 42 mila erano occupate nel settore dei servizi.

Tab. 12 - Occupati per sesso. Emilia-Romagna. Stime trimestrali 2019 e 2020 e variazione assoluta

	Occupati (migliaia)						Variazione trimestre 2020 su stesso trimestre 2019 (valori assoluti)		
	T1-2019	T2-2019	T3-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T1	T2	T3
Uomini	1.106	1.128	1.109	1.111	1.112	1.093	5	-16	-16
Donne	910	928	910	903	876	885	-7	-52	-25
Totale	2.016	2.057	2.020	2.014	1.988	1.978	-2	-68	-41

Fonte: Elaborazione su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Nel terzo trimestre si osserva una dinamica di recupero di una parte dell'occupazione persa in precedenza, in particolare, come si vedrà nel paragrafo successivo, per le posizioni lavorative dipendenti a tempo determinato nel terziario (commercio, alberghi e ristoranti, altre attività dei servizi) proprio in virtù delle riaperture avvenute gradualmente a partire dal mese di maggio, ma il bilancio complessivo resta negativo soprattutto per la componente femminile. Le stime relative al terzo trimestre 2020 evidenziano una diminuzione del numero di occupati di oltre 41mila unità rispetto allo stesso periodo del 2019 e ancora un maggiore interessamento della componente femminile dell'occupazione: sulle 41mila posizioni lavorative perse oltre 25 mila unità riguardano donne (-2,8%).

Nel terzo trimestre 2020 emerge anche la diminuzione dei lavoratori indipendenti: tra le 41 mila posizioni perse, 23 mila riguardano occupati non alle dipendenze, ancora una volta più donne (-13 mila) che uomini e ancora una volta concentrati nei settori particolarmente impattati dalle chiusure imposte per il contenimento della diffusione del virus: -17 mila occupati indipendenti nelle attività del commercio, degli alberghi e dei ristoranti.

Che la dinamica congiunturale dell'occupazione sia influenzata principalmente da quanto accade nel settore del terziario e che i settori legati al commercio e alla ristorazione siano stati particolarmente colpiti è confermato anche dall'analisi delle imprese femminili condotta da UnionCamere Emilia-Romagna: al 30 settembre 2020 nel confronto con lo stesso periodo del 2019 le imprese femminili del complesso dei servizi perdono 258 unità (-0,4%) e tra queste il segno rosso marca pesantemente soprattutto l'insieme del commercio (-416 unità, -1,9%), con una perdita dovuta al crollo del dettaglio (-440 unità, -2,7%), e i servizi di alloggio e ristorazione (-128 unità, -1,3%), nei quali la flessione è interamente attribuibile alla ristorazione.

Il tasso trimestrale di occupazione nel periodo luglio-settembre 2020 per la popolazione 15-64 anni si attesta mediamente al 68,4%, in diminuzione di circa 1,5 punti percentuali rispetto al periodo pre-covid; la diminuzione interessa sia le donne, per le quali il tasso si attesta al 61,7% a fronte del 63,4% del corrispondente periodo 2019, sia gli uomini, per i quali è pari al 75% a fronte del 76,5% del terzo trimestre 2019. Resta sostanzialmente costante il gap occupazionale donne-uomini pari a -13,3 punti percentuali.

Pur nella congiuntura non favorevole il tasso di occupazione in Emilia-Romagna resta di oltre 10 punti percentuali superiore a quello medio italiano e di circa 1 punto superiore alla media della ripartizione Nord-Est. La differenza si accentua sulla popolazione femminile: le donne in regione hanno un tasso di occupazione superiore di 13,2 punti percentuali alla media italiana e di 2,8 punti sulla media del Nord-Est.

A livello regionale - e nazionale - l'analisi evidenzia che la pandemia ha acuitizzato e ulteriormente reso evidenti squilibri pre-esistenti nel mercato del lavoro relativi alla differente distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori nei settori di attività economica e nelle diverse tipologie contrattuali e, in generale, alla presenza di gruppi di lavoratori e lavoratrici particolarmente vulnerabili alle fasi

recessive. Squilibri che richiamano tanto la mancata piena partecipazione al lavoro da parte delle donne tanto la qualità dell'occupazione stessa. Nella fase espansiva dell'occupazione seguita alla recessione innescata nel 2008-2009 si è osservato un aumento dell'occupazione superiore per le donne rispetto agli uomini. Le analisi relative a quel periodo hanno evidenziato come molte donne siano uscite dall'inattività e siano entrate nel mercato del lavoro ma, il rovescio della medaglia, è che questo sia avvenuto con occupazione a termine, con contratti precari e, in generale, in posizioni più vulnerabili; ad esempio, l'aumento delle occupate alle dipendenze è avvenuto soprattutto in virtù di contratti a termine: su 100 occupate in più alle dipendenze nel 2019 rispetto al 2015 quasi 60 avevano un contratto a termine mentre ogni 100 occupati uomini aggiuntivi si contano 66 dipendenti a tempo indeterminato.

5. L'effetto della pandemia sul lavoro dipendente femminile dai dati delle comunicazioni obbligatorie

La crisi, in Emilia-Romagna come nel resto del Paese, si è annunciata con l'inedita caduta delle attivazioni dei rapporti di lavoro che ha investito, con tutta la sua gravità, anche la componente femminile del mercato del lavoro (Tab. 1 e Graf. 1): nei mesi di marzo e di aprile, per effetto del confinamento, le assunzioni femminili sono diminuite rispettivamente del 47,1% e del 70,5% in termini tendenziali, per far poi registrare un non meno anomalo «rimbalzo», al riavvio delle attività, nei mesi di maggio, giugno e luglio 2020 (con incrementi congiunturali rispettivamente del 40,7%, 33,3% e 35,3%).⁴ Sebbene le cessazioni dei rapporti di lavoro abbiano subito una parallela vistosa variazione tendenziale negativa (-26,1% a marzo e -48,5% ad aprile), su cui ha non poco influito la sospensione per decreto dei licenziamenti (D.L. 17 marzo 2020, n. 18), nel periodo marzo-giugno 2020, il saldo fra le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro femminili è stato, al netto dei fenomeni di stagionalità, negativo per ben 23mila unità: 7mila posizioni dipendenti perse a marzo, 10mila ad aprile ed ulteriori 5mila perdute complessivamente nei mesi di maggio e giugno.

L'aggiornamento dei dati al 30 settembre se, da una parte, ha evidenziato un'ulteriore rimonta delle assunzioni, dall'altra ha consentito di contabilizzare una significativa ripresa delle posizioni dipendenti: nel terzo trimestre 2020 viene stimato un recupero di 15 mila posizioni dipendenti femminili, 6mila a luglio (con le assunzioni in ulteriore crescita congiunturale del 35,3%) e altre 3mila ad agosto e 6mila a settembre (nonostante la rallentata dinamica delle assunzioni). L'anomala oscillazione «a V» che ha contraddistinto in modo chiaro la dinamica del lavoro dipendente resta spiegata, quasi per intero, dalla caduta del lavoro temporaneo nei servizi in seguito al *lockdown* e dal successivo «rimbalzo», in questo stesso vasto segmento del mercato del lavoro, alla riapertura delle attività, e pare assumere un significato ancora più pregnante per la componente femminile del lavoro dipendente, stante la particolare concentrazione dell'occupazione femminile nel terziario. Nel periodo marzo-giugno 2020, maggiormente interessato dagli esiti della crisi, su 23 mila posizioni dipendenti femminili perdute ben 20mila riguardano attività dei servizi, quasi equamente ripartite fra commercio, alberghi e ristoranti e altre attività dei servizi; per contro, la significativa rimonta avvenuta nel terzo trimestre 2020 (in tutto 15mila posizioni dipendenti femminili), resta parimenti spiegato dal recupero di 13mila posizioni dipendenti nel terziario commerciale e turistico, un recupero questo che, stante la specializzazione del settore nella nostra regione, è dipeso non poco dalla favorevole stagione per l'economia turistica nelle province rivierasche, resa possibile da un forte incremento della domanda interna (Tab. 2). Questa parabola compiuta dalla componente femminile del lavoro dipendente parrebbe aver ridimensionato un bilancio che, nella prima metà del 2020, si presentava particolarmente preoccupante: su 17mila posizioni dipendenti complessivamente perdute nel periodo marzo-settembre 2020, sono infatti 8mila quelle femminili, ovvero il 45,5% del totale (dati destagionalizzati), ma erano ben il 60,1% del totale le posizioni femminili perse tra marzo e giugno. Grazie, infatti, al significativo recupero realizzato nei mesi estivi, il bilancio relativo ai primi tre trimestri del 2020 rimane negativo per 7mila posizioni dipendenti (sia che si consideri il saldo attivazioni-cessazioni destagionalizzato riferito ai primi nove mesi del 2020 o che si guardi alla variazione su base annua dei dati grezzi al 30 settembre).

⁴ Si rammenta che per «variazione congiunturale» si intende la variazione (in valore assoluto o in percentuale) fra il mese corrente ed il mese precedente: essa può essere calcolata unicamente sui dati destagionalizzati. Per «variazione tendenziale» si intende la variazione (in valore assoluto o in percentuale) fra il mese corrente ed il corrispondente mese del precedente anno: essa viene calcolata sui dati grezzi, ossia sui dati originali, non destagionalizzati.

Ma si tratta purtroppo ancora di un bilancio parziale per l'occupazione femminile. Alla data attuale, infatti, non sono ancora disponibili a livello regionale i dati riferiti al quarto trimestre 2020, né di fonte Siler, né di fonte Istat.

La dinamica osservata, fino a settembre 2020, delle posizioni dipendenti femminili non tiene conto dell'ultimo rovescio subito dall'occupazione dipendente femminile nel Paese nel mese di dicembre (Graf. 2): in questa ultima parte dell'anno, ove nuove restrizioni sono state imposte alle attività del commercio e dei pubblici esercizi, potrebbe essersi cumulata un'ulteriore pesante variazione congiunturale negativa per l'occupazione femminile, anche in Emilia-Romagna, con un parallelo incremento delle disoccupate e delle donne inattive di 15-64 anni di età, fenomeni già osservati a livello nazionale, con il conseguente scoraggiamento alla partecipazione femminile al mercato del lavoro e l'amplificazione della discriminazione di genere.

6. Le dimensioni qualitative dell'attuale crisi del lavoro dipendente femminile

L'evenienza che il quarto trimestre 2020, e in particolare il mese di dicembre, venga ad aggravare il bilancio occupazionale per l'anno 2020 in Emilia-Romagna va presa in considerazione. Anche se non è al momento tecnicamente possibile una quantificazione, occorre però tenere conto della natura delle dinamiche che hanno interessato la componente femminile del lavoro dipendente negli ultimi dodici mesi monitorati (ottobre 2019-settembre 2020): su base annua, al 30 settembre 2020, si quantifica una diminuzione di 17mila posizioni dipendenti, di cui 7mila femminili (Tavole 3 e 4).

Dal punto di vista della tipologia contrattuale, tale perdita di 7mila posizioni dipendenti femminili è ascrivibile per intero alla contrazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro somministrato e ha riguardato per poco meno di 6mila posizioni rapporti di lavoro part-time. Il fatto che la nuova crisi si sia scaricata al momento unicamente sul lavoro «precario» – e sul lavoro autonomo – non è una peculiarità che riguarda solo le donne ma è dipeso dalle politiche di contrasto alla crisi, messe in atto al dispiegarsi dell'emergenza sanitaria. A marzo 2020, per fare fronte alla crisi causata dall'emergenza Covid-19, a livello nazionale, è stato introdotto il divieto di licenziamento per ragioni economiche (attualmente prorogato fino a marzo 2021): tra marzo e giugno 2020, tutte le cessazioni riferite a contratti a tempo indeterminato sono diminuite rispetto al livello dell'anno precedente, ma sono stati proprio i licenziamenti di natura economica a far segnare la contrazione più intensa (-60,2% in Emilia-Romagna rispetto al 2019 e -64,6% in Italia). Ma l'area del lavoro dipendente a tempo indeterminato non è stata al momento ancora colpita dalla crisi, in Emilia-Romagna come nel Paese preso nel suo complesso, non solo per effetto della sospensione dei licenziamenti, ma in modo determinante anche in virtù della protezione offerta dagli ammortizzatori sociali: secondo i dati Inps, nei primi tre trimestri del 2020, in Emilia-Romagna, sono state infatti autorizzate 230 milioni 936mila ore di cassa integrazione guadagni, un volume eccezionale se lo si confronta con il monte ore autorizzato nei primi nove mesi del 2019 (13 milioni 608mila).

Il bilancio di genere che si offre sugli ultimi dodici mesi osservati (ottobre 2019-settembre 2020), non pare ancora evidenziare, in maniera netta, una penalizzazione della componente femminile, dal momento che si sono perse 15mila posizioni a tempo determinato maschili e 13mila femminili e, nel lavoro somministrato, 6mila maschili e 2mila femminili. Ma tale equilibrio, come si è detto, potrebbe risultare compromesso già a partire dal quarto trimestre 2020 e nei primi mesi del 2021.

Va semmai sottolineato come i dati attualmente a disposizione confermino ben noti stereotipi di genere nell'impatto della crisi sul lavoro dipendente: su 7mila posizioni femminili perse ben 6mila sono a part-time e riguardano in netta prevalenza le professionali commerciali e dei servizi. Se si analizzano i dati di dettaglio per mansione, fra i profili professionali che risultano più penalizzati troviamo le commesse delle vendite al minuto, le bariste e le cameriere. Ma si registrano perdite significative per le donne addette alle pulizie negli alloggi, per le insegnanti precarie della scuola secondaria inferiore e superiore e, benché il dato sia ancora incerto, per le braccianti agricole.

Il mix delle professioni colpite spiega probabilmente come l'attuale distruzione di posizioni dipendenti abbia riguardato in prevalenza giovani donne di 15-29 anni di età (per 4mila posizioni) e donne di 30-39 anni (per 2mila ulteriori unità), nonché il fatto che la maggior parte delle posizioni dipendenti femminili andate perse riguardi cittadine italiane (5mila posizioni).

Gli «effetti di composizione» implicati nella caduta della domanda di lavoro potrebbero però indirizzarsi in altre direzioni nei mesi a venire su cui graverà non solo l'impatto della seconda e terza ondata epidemica ma l'ipoteca dei licenziamenti collettivi.

Tab. 13 - Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente femminili nel totale economia (a) per mese in Emilia-Romagna. Gennaio 2019-settembre 2020, dati grezzi e dati destagionalizzati, valori assoluti e variazioni percentuali

Periodo		Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)	
2019	Dati grezzi				Dati destagionalizzati			
		Gennaio	51.630	24.744	26.886	36.663	34.593	2.069
		Febbraio	27.677	22.968	4.709	36.508	34.455	2.053
		Marzo	30.945	29.235	1.710	36.293	35.194	1.099
		Aprile	37.149	26.172	10.977	36.588	36.155	433
		Maggio	38.209	28.507	9.702	34.877	35.886	-1.009
		Giugno	46.489	52.879	-6.390	35.686	36.550	-865
		Luglio	30.823	25.754	5.069	35.139	35.125	15
		Agosto	20.302	34.733	-14.431	34.312	34.868	-556
		Settembre	56.994	55.840	1.154	36.844	33.674	3.170
		Ottobre	34.732	32.614	2.118	34.068	34.633	-565
		Novembre	29.455	26.710	2.745	35.839	34.171	1.669
	Dicembre	23.468	58.334	-34.866	35.056	33.186	1.870	
2020		Gennaio	50.554	25.791	24.763	35.389	34.832	558
		Febbraio	25.954	23.630	2.324	34.424	34.310	115
		Marzo	16.359	21.618	-5.259	20.515	27.725	-7.209
		Aprile	10.971	13.490	-2.519	12.760	23.144	-10.385
		Maggio	18.396	14.181	4.215	17.957	21.956	-3.998
		Giugno	30.912	39.079	-8.167	23.930	24.892	-961
		Luglio	31.792	18.237	13.555	32.366	26.278	6.088
		Agosto	20.334	31.316	-10.982	32.686	29.767	2.919
	Settembre	52.852	47.703	5.149	33.066	27.415	5.651	
Variazioni tendenziali percentuali (c)				Variazioni congiunturali percentuali (d)				
2020		Gennaio	-2,1	4,2	0,9	5,0		
		Febbraio	-6,2	2,9	-2,7	-1,5		
		Marzo	-47,1	-26,1	-40,4	-19,2		
		Aprile	-70,5	-48,5	-37,8	-16,5		
		Maggio	-51,9	-50,3	40,7	-5,1		
		Giugno	-33,5	-26,1	33,3	13,4		
		Luglio	3,1	-29,2	35,3	5,6		
		Agosto	0,2	-9,8	1,0	13,3		
	Settembre	-7,3	-14,6	1,2	-7,9			

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) il saldo attivazioni-cessazioni è significativo a livello mensile unicamente se calcolato su dati destagionalizzati, mentre il saldo calcolato su dati grezzi è significativo solo a livello annuale o di somme mobili di dodici mesi

(c) variazione fra il mese corrente ed il corrispondente mese del precedente anno (calcolata su dati grezzi)

(d) variazione fra il mese corrente ed il mese precedente (calcolata su dati destagionalizzati)

Fonte: elaborazioni Agenzia Regionale Lavoro su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Tab. 14 - Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente femminili per attività economica (ateco 2007) in Emilia-Romagna. Marzo 2020-Settembre 2020, dati destagionalizzati, valori assoluti e variazioni assolute

Indicatori di flusso	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio, alberghi e ristoranti	Altre attività dei servizi	Totale economia (a)
Marzo 2020 – Giugno 2020 (dati destagionalizzati)						
Attivazioni	14.563	10.233	898	13.634	35.835	75.163
Cessazioni	15.493	12.061	645	24.148	45.370	97.716
Saldo (b)	-930	-1.828	253	-10.514	-9.535	-22.553
Luglio 2020 – Settembre 2020 (dati destagionalizzati)						
Attivazioni	11.863	9.174	605	27.807	48.668	98.118
Cessazioni	10.597	8.649	510	18.793	44.912	83.460
Saldo (c)	1.266	526	96	9.014	3.756	14.658

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) variazione tendenziale assoluta delle posizioni dipendenti

(c) variazione congiunturale assoluta delle posizioni dipendenti

Fonte: elaborazioni Agenzia Regionale Lavoro su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Tab. 15 - Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per sesso e variazione delle posizioni dipendenti (saldo) per sesso e per tipologia contrattuale, tipo di orario di lavoro, attività economica ateco 2007) e grande gruppo professionale (CP2011) nel totale economia (a) in Emilia-Romagna. Ottobre 2019-Settembre 2020, valori assoluti e variazioni assolute

	Uomini	Donne	Totale
Indicatori di flusso per sesso nel totale economia			
Attivazioni	408.367	345.779	754.146
Cessazioni	418.136	352.703	770.839
Saldo (b)	-9.769	-6.924	-16.693
Variazione delle posizioni dipendenti (saldo) per tipologia contrattuale			
Tempo indeterminato (c)	11.208	7.786	18.994
Apprendistato	205	212	417
Tempo determinato	-14.988	-12.558	-27.546
Lavoro somministrato	-6.194	-2.364	-8.558
Totale	-9.769	-6.924	-16.693
Variazione delle posizioni dipendenti (saldo) per tipo di orario di lavoro			
Tempo pieno	-8.030	-1.126	-9.156
Tempo parziale	-1.739	-5.785	-7.524
Non classificato	0	-13	-13
Totale	-9.769	-6.924	-16.693
Variazione delle posizioni dipendenti (saldo) per attività economica			
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-2.677	-1.521	-4.198
Industria in senso stretto	-5.410	-2.267	-7.677
Costruzioni	1.423	480	1.903
Commercio, alberghi e ristoranti	-2.118	-5.003	-7.121
Altre attività dei servizi	-987	1.387	400
Totale	-9.769	-6.924	-16.693

Variazione delle posizioni dipendenti (saldo) per grande gruppo professionale			
Dirigenti e responsabili d'azienda	-472	-104	-576
Professioni specialistiche	777	-90	687
Professioni tecniche	-305	1.243	938
Professioni impiegatizie	-1.496	-960	-2.456
Professioni commerciali e dei servizi	-1.537	-4.760	-6.297
Operai specializzati e artigiani	-2.518	-1.465	-3.983
Conduttori di impianti	-983	67	-916
Professioni non qualificate	-3.235	-855	-4.090
Totale	-9.769	-6.924	-16.693

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) variazione tendenziale assoluta delle posizioni dipendenti

(c) il lavoro somministrato a tempo indeterminato è incluso nel tempo indeterminato

Fonte: elaborazioni Agenzia Regionale Lavoro su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Tab. 16 - Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per sesso e variazione delle posizioni dipendenti (saldo) per sesso, classe di età e cittadinanza nel totale economia (a) in Emilia-Romagna. Ottobre 2019-Settembre 2020, valori assoluti e variazioni assolute

	Uomini	Donne	Totale
Indicatori di flusso per sesso nel totale economia			
Attivazioni	408.367	345.779	754.146
Cessazioni	418.136	352.703	770.839
Saldo (b)	-9.769	-6.924	-16.693
Variazione delle posizioni dipendenti (saldo) per classe di età			
15-24 anni	-2.618	-3.173	-5.791
25-29 anni	-1.049	-535	-1.584
30-39 anni	-2.793	-2.103	-4.896
40-49 anni	-750	-290	-1.040
50 anni e più	-174	779	605
Non classificato	-2.385	-1.602	-3.987
Totale	-9.769	-6.924	-16.693
Variazione delle posizioni dipendenti (saldo) per cittadinanza			
Italiani	-6.647	-4.952	-11.599
Stranieri	-2.978	-1.705	-4.683
Non classificato	-144	-267	-411
Totale	-9.769	-6.924	-16.693

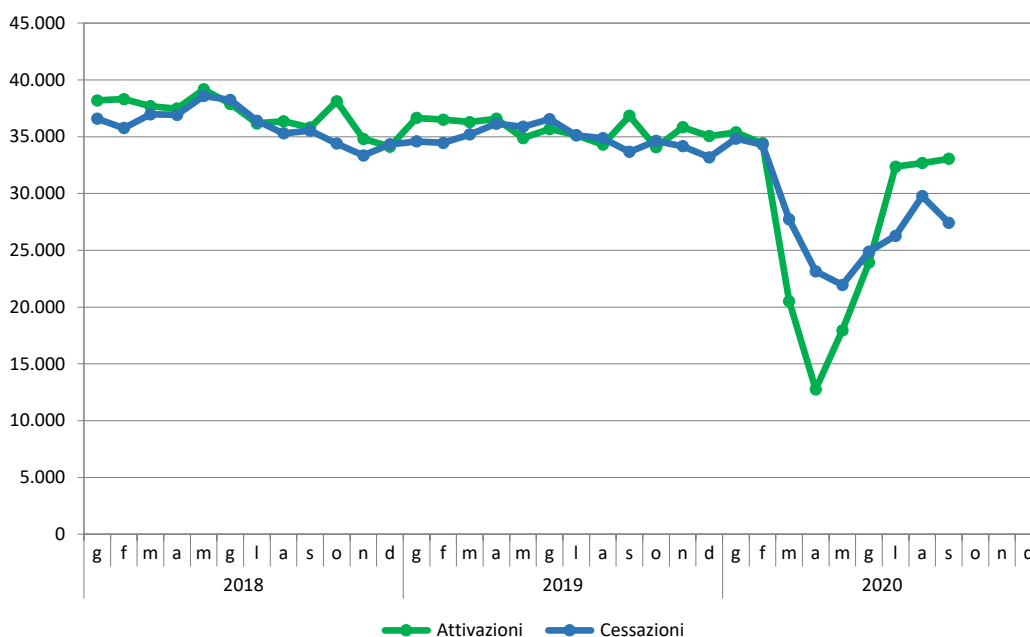
(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) variazione tendenziale assoluta delle posizioni dipendenti

(c) provincia sede di lavoro

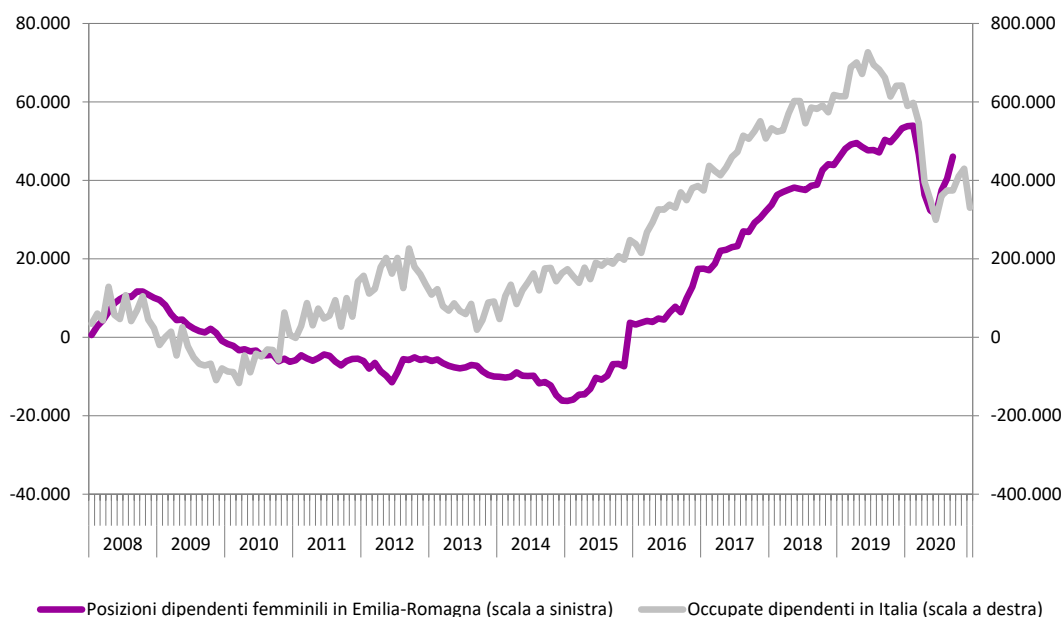
Fonte: elaborazioni Agenzia Regionale Lavoro su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Graf. 30 - Attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia (a) in Emilia-Romagna. Gennaio 2018–Settembre 2020, dati destagionalizzati, valori assoluti



(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

Graf. 31 - Posizioni dipendenti femminili in Emilia-Romagna (a) e occupate dipendenti in Italia. Gennaio 2008-Settembre/Dicembre 2020, dati destagionalizzati, numeri indici base 31 dicembre 2007 = 0



(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

7. Il ricorso agli ammortizzatori sociali in Emilia-Romagna durante la pandemia

Per arginare gli effetti negativi che andavano delineandosi già ai primi provvedimenti di chiusura delle attività economiche, dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole, il Governo ha attivato una serie di provvedimenti di varia natura a sostegno di imprese, lavoratori e famiglie.

Il decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. "Cura Italia", convertito in legge n. 27 del 2020 ha introdotto le prime misure riguardanti i lavoratori dipendenti con il divieto di licenziamento e rafforzando lo strumento delle integrazioni salariali in caso di sospensione parziale o totale del rapporto di lavoro attraverso la cassa integrazione. Per alcune categorie di lavoratori quali autonomi e stagionali o di settori specifici come l'agricoltura o lo spettacolo è stata prevista una indennità "una tantum" per il

mese di marzo, successivamente prorogata in aprile e, con importi e criteri differenti, in maggio.

La Tab. 17 presenta un quadro di sintesi delle misure specifiche messe in atto nella fase iniziale della pandemia e fino all'estate a sostegno di lavoro e reddito. Le misure presentate sono quelle per le quali è possibile una lettura in ottica di genere distinguendo cioè l'accesso alla misura per donne e uomini. Per ciascuna misura va considerato che tempi e operatività sono diversi, ad esempio mentre la cassa integrazione causale Covid-19 è stata introdotta a marzo 2020 e, con i dovuti adeguamenti, è tutt'ora attiva, altre misure hanno avuto un orizzonte temporale definito e si sono concluse come ad esempio le indennità "una tantum" o i bonus baby-sitting e centri estivi.

La differente distribuzione di donne e uomini nei settori occupazionali e nelle diverse posizioni lavorative implica anche un diseguale accesso alle misure di contenimento degli effetti negativi dell'emergenza sanitaria sui lavoratori: i bonus per i lavoratori autonomi sono stati fruiti maggiormente da lavoratori uomini ma quelli che sono andati a beneficio degli stagionali o dei lavoratori intermittenti hanno raggiunto soprattutto donne così come i bonus riservati ai lavoratori domestici. Inoltre, quando si parla di sostegno all'assistenza dei minori la richiesta parte principalmente dalle donne e rimarca come occuparsi dei figli, anche in una mutata situazione come quella della pandemia, resta una questione gestita dalle donne; su quest'ultima situazione vale la pena considerare un cambio di paradigma anche nella loro strutturazione, un passaggio da misure di conciliazione a misure di condivisione poiché solo passando alla condivisione dei carichi di cura si può far crescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro con lavori stabili e di qualità e non con lavori precari o ad orario ridotto che rappresentano soprattutto un complemento al lavoro di altri membri della famiglia.

Tab. 17 - Misure Covid-19 a sostegno di lavoro e reddito in Emilia-Romagna. Quadro di sintesi. Situazione rilevata dagli archivi INPS ad ottobre 2020

	Donne	Uomini	Totale
Bonus 600 euro (tutte le categorie). Domande	167.513	267.116	434.629
Bonus 600 euro (tutte le categorie). Beneficiari	128.081	220.331	348.412
Bonus lavoratori domestici - Domande	17.886	1.400	19.286
Bonus lavoratori domestici - Beneficiari	13.840	936	14.776
CIG COVID: beneficiari con almeno una mensilità di indennità a pagamento diretto (marzo-agosto)			
ordinaria	11.164	39.608	50.772
deroga	68.714	40.599	109.313
fondi di solidarietà	35.446	32.625	68.071
CIG COVID: beneficiari con almeno una mensilità di indennità a conguaglio (marzo-luglio)			
ordinaria	59.757	170.226	229.983
deroga	2.236	919	3.155
fondi di solidarietà	70.128	49.074	119.202

Fonte: INPS – situazione al 20 ottobre 2020

Tra le prime misure introdotte con il decreto legge n. 18/2020 (Decreto Cura Italia) per consentire alle imprese di gestire le sospensioni delle attività c'è stato il rafforzamento della Cassa integrazione guadagni (da qui in poi Cig) attraverso l'introduzione della causale specifica 'emergenza sanitaria Covid-19' (causale Covid), trasversale alle diverse tipologie di Cig, e la riattivazione della Cig in deroga per le imprese che per le loro caratteristiche, non sono incluse negli ambiti di applicazione della Cig ordinaria e dei Fondi di solidarietà.

Il monitoraggio delle ore autorizzate per la causale Covid evidenzia l'eccezionalità del mese di aprile 2020 nel confronto con la serie storica delle ore autorizzate mensili: a livello nazionale sono state oltre 835,2 milioni, di cui 84,8 milioni ad imprese dell'Emilia-Romagna. Si tratta di valori non comparabili con l'entità delle autorizzazioni mensili né dei primi mesi del 2020 né degli anni precedenti, quanto con l'ammontare delle ore autorizzate annualmente nel periodo dal 2009 al 2014, ovvero negli anni di crisi economica.

Le ore autorizzate mensilmente rimangono ingenti per il mese di maggio ed iniziano a calare dal mese di giugno con la contestuale riapertura graduale delle attività: degli oltre 307 milioni di ore di Cig causale Covid autorizzate in regione tra aprile e settembre 2020 oltre il 55% è stato autorizzato nei mesi di aprile e maggio. L'analisi per settore delle autorizzazioni conferma quanto già emerso dall'analisi dell'occupazione: le ore autorizzate si concentrano nei settori commercio e trasporti, terziario professionale, alloggio e ristorazione, servizi alla persona.

A fronte delle autorizzazioni di grande importanza è l'analisi dell'effettivo utilizzo delle integrazioni salariali ai dipendenti da parte delle aziende rispetto a quanto autorizzato. In conseguenza della complessità del processo e dei tempi necessari per espletarlo le ore effettivamente utilizzate e i lavoratori effettivamente interessati sono quantificabili esattamente solo dopo diversi mesi dall'utilizzo.

Una prima stima effettuata ad inizi ottobre 2020 indica che nei mesi di aprile e maggio in regione oltre 214 mila dipendenti sono stati beneficiari di indennità mensile a pagamento diretto e in coerenza al fatto che i lavoratori delle imprese che per ultime hanno ripreso l'attività occupavano più donne che uomini le indennità mensili a pagamento diretto per il mese di maggio hanno riguardato circa 115 mila lavoratrici e 99 mila lavoratori.

Lo stesso dipendente può essere interessato da integrazioni salariali per più periodi di tempo, cumulando più mensilità di integrazione salariale; se si escludono le ripetizioni e si considera l'insieme dei beneficiari univoci si perviene ad una stima di oltre 228 mila lavoratori dipendenti di imprese con sede in Emilia-Romagna beneficiari di almeno una indennità a pagamento diretto con causale Covid nel periodo che va dalla sua istituzione fino ai primi di settembre 2020. Sull'intero periodo le donne beneficiarie di almeno una integrazione salariale mensili sono circa 115 mila e gli uomini 112 mila; una eventuale differenza di genere potrebbe evidenziarsi da un lato nell'analisi settoriale e dall'altro in quella mensile in virtù degli effetti di composizione rilevabili nella distribuzione per genere degli occupati nelle imprese interessate in periodi diversi da provvedimenti restrittivi.

Ai pagamenti diretti – cioè quelli per i quali l'INPS provvede al pagamento dell'integrazione salariale direttamente al lavoratore – si affiancano i pagamenti a conguaglio, quelli per i quali cioè l'integrazione salariale viene effettuata dall'impresa ai dipendenti e successivamente recuperata tramite conguaglio. Nel periodo marzo-luglio 2020 in regione circa 352 mila lavoratori in regione hanno avuto almeno una mensilità di indennità a conguaglio di cui circa 132 mila donne.

Se la cassa integrazione guadagni, in tutte le sue forme e adattamenti, ha costituito la principale risposta alla riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per i lavoratori dipendenti, per le altre tipologie di lavoratori sono stati introdotti indennizzi economici limitati a determinati periodi, in alcuni casi accessibili a tutti, fermo restando un limite di spesa definito, in altri casi accessibili a seguito della presenza di determinati requisiti.

Il decreto Cura Italia ha previsto una indennità "una tantum" di 600 euro per il mese di marzo in favore di: Professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 27); Lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Inps (art. 28); Lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali (art. 29); Lavoratori del settore agricolo (art. 30); Lavoratori dello spettacolo (art. 38). Il numero di domande⁵ (Tab. 12) pervenute all'INPS da lavoratori residenti in Emilia-Romagna afferenti a queste prime cinque categorie indennizzate è pari a 393.815 a cui si sono aggiunte, sempre per una indennità pari a 600 euro per il mese di marzo, 20.417 domande provenienti dalle ulteriori categorie individuate dal decreto interministeriale n. 10 del 30 aprile 2020.

I decreti emanati successivamente hanno incluso ulteriori categorie, con criteri specifici, e rimodulato l'importo dell'indennità per alcune di esse.

Il decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. Rilancio) ha riconosciuto per il mese di aprile l'indennità di 600 euro alle stesse categorie già indennizzate per il mese di marzo (rimodulato a 500 euro per i lavoratori agricoli) senza la necessità di presentare una nuova domanda; è stata ampliata la categoria dei lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali includendo anche i lavoratori somministrati impiegati presso imprese utilizzatrici del settore turismo e stabilimenti termali e tra i lavoratori dello spettacolo vengono inclusi anche i lavoratori con almeno sette contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito non superiore a 35.000 euro. Il numero di domande presentate

⁵ Il numero di domande pervenute riportato nel prospetto è linearizzato rispetto a eventuali duplicazioni e include le domande respinte, in istruttoria e pagate.

da queste nuove categorie incluse per l'indennizzo nel mese di maggio è stato pari a 18.230. Inoltre, sempre il decreto c.d. Rilancio, introduce novità in merito all'indennità per il mese di maggio, ad esempio elevando l'importo da 600 euro a 1.000 euro e introducendo nuovi requisiti. Per il mese di maggio 2020 il numero di nuove domande pervenute dal territorio regionale è stato pari a 18.230. Infine, il decreto interministeriale n. 12 del 13 luglio 2020, ha previsto un'ulteriore indennità una tantum di 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio ai lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e delle terme. Al momento dell'estrazione dei dati dal sistema INPS risultavano essere pervenute poco più di 2 mila domande da questa ulteriore categoria di lavoratori.

Tab. 18 - Numero di domande pervenute per le indennità "una tantum" per categoria di lavoratori coinvolti in Emilia-Romagna

Categoria di lavoratori*	Sesso		Totale
	Donne	Uomini	
Professionisti/collaboratori	22.708	26.633	49.341
Autonomi	79.646	178.334	257.980
Stagionali settori turismo-terme (1)	19.954	13.695	33.649
Agricoli	21.454	27.086	48.540
Spettacolo (2)	1.612	2.693	4.305
<i>Totale artt. 27, 28, 29, 30, 38 decreto Cura Italia</i>	<i>145.374</i>	<i>248.441</i>	<i>393.815</i>
Stagionali settori differenti turismo-terme			
Stagionali settori differenti turismo-terme	5.118	3.305	8.423
Intermittenti	5.489	4.145	9.634
Autonomi occasionali, venditori a domicilio	1.201	1.159	2.360
<i>Totale decreto intermin. n.10 del 30 aprile 2020</i>	<i>11.808</i>	<i>8.609</i>	<i>20.417</i>
Professionisti/collaboratori			
Professionisti/collaboratori	7.056	7.660	14.716
Stagionali settori turismo-terme	2.080	1.434	3.514
<i>Totale art. 84 commi 2,3,6,10 d. Rilancio (nuove domande presentate per maggio)</i>	<i>9.136</i>	<i>9.094</i>	<i>18.230</i>
Lavoratori a tempo determinato turismo-terme			
Lavoratori a tempo determinato turismo-terme	1.195	972	2.167
<i>Totale decreto intermin. n.12 del 13 luglio 2020</i>	<i>1.195</i>	<i>972</i>	<i>2.167</i>
Totale domande Emilia-Romagna	167.513	267.116	434.629

*La distribuzione delle domande per categoria è soggetta a variazioni d'ufficio. Nei sub-totali, il riferimento è alla norma istitutiva.

(1) include i lavoratori somministrati (art. 84 comma 5 decreto Rilancio)

(2) include i lavoratori dello spettacolo con almeno 7gg e fino a 35.000 euro (art. 84 comma 10 decreto Rilancio)

Fonte: INPS - Dati estratti il 20 ottobre 2020

Complessivamente tenendo conto di tutti i provvedimenti di indennità "una tantum"⁶, dal territorio regionale sono state presentate 434.629 domande, circa l'8% del totale di oltre 5 milioni 376 mila domande pervenute all'INPS a livello nazionale.

A fronte di 434 mila e oltre domande in Emilia-Romagna il numero di beneficiari, coloro cioè che hanno avuto almeno un pagamento sono stati 348.412, di cui 128.081 donne (36,8% dei beneficiari). L'analisi per genere dei beneficiari è influenzata dalla differente presenza di donne e uomini nelle diverse categorie lavorative coinvolte dagli indennizzi.

⁶ Restano escluse dalla presente analisi le indennità onnicomprensive di importo 1.000 euro introdotte dal decreto Agosto.

Tab. 19 - Beneficiari delle indennità "una tantum" per categoria e sesso in Emilia-Romagna

Categoria di lavoratori	Sesso		
	Uomini	Donne	Totale
Professionisti/collaboratori	15.985	16.080	32.065
Autonomi	168.773	74.974	243.747
Stagionali	8.388	13.716	22.104
Agricoli	23.784	19.689	43.473
Spettacolo	1.592	1.015	2.607
Intermittenti	1.649	2.381	4.030
Autonomi occasionali, venditori a domicilio	160	226	386
Totale Emilia-Romagna	220.331	128.081	348.412

Fonte: INPS - Dati al 20 ottobre 2020

Complessivamente la categoria degli autonomi rappresenta il 70% dei beneficiari e tra questi si riscontra la minor presenza di donne, il 30,8%. La presenza femminile più elevata, 62%, si riscontra tra gli stagionali, in particolare del settore turismo e terme, e sfiora il 60% tra lavoratori intermittenti, autonomi occasionali e venditori a domicilio.

L'indennità Covid-19 per lavoratori domestici (colf e badanti) è stata introdotta dall'articolo 85 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto Rilancio") per supportare i lavoratori domestici in condizioni di difficoltà economica causata dall'emergenza epidemiologica da Covid-19.

L'indennità (c.d. bonus domestici) è destinata ai lavoratori domestici non conviventi con il datore di lavoro che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano in essere uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali, è pari a 500 euro mensili per i mesi di aprile e maggio 2020 ed è incompatibile con le altre indennità "una tantum". La scadenza per la presentazione delle domande era fissata al 30 agosto.

Come atteso, data la prevalenza femminile tra i lavoratori domestici, le domande presentate da lavoratori domestici del territorio regionale riguardavano per oltre il 90% donne e lo stesso avviene per i beneficiari, cioè coloro che alla data di estrazione dei dati avevano ricevuto il pagamento. Complessivamente i beneficiari ad ottobre 2020 sono quantificati in 14.776 di cui 13.840 donne, cioè quasi il 94% del totale.

Assieme alle misure a sostegno del lavoro e delle famiglie sono state rafforzate anche le misure a contrasto della povertà, come il sostegno al reddito familiare con l'istituzione del reddito di emergenza (REM) all'art.82 del decreto Rilancio. Si tratta di una misura in favore dei nuclei familiari in difficoltà a causa dell'emergenza sanitaria che, pur avendo alla base i meccanismi già disegnati per il Reddito di Cittadinanza (RdC), ha requisiti di accesso meno stringenti: l'intenzione, alla luce della fase emergenziale, è stata di ampliare la platea dei possibili richiedenti. Ad esempio, rispetto al reddito di cittadinanza cadono i requisiti relativi al patrimonio immobiliare e sono meno stringenti i requisiti relativi a valore ISEE e reddito familiare, ferme restando diverse incompatibilità, ad esempio la presenza nel nucleo di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da Covid o percettori di reddito o pensione di cittadinanza. Le richieste andavano inoltrate entro il 31 luglio 2020 e, in caso di accoglimento, è prevista l'erogazione di due mensilità di reddito di emergenza di importo variabile pari al massimo a 800 euro mensili.

Tra il 22 maggio (inizio presentazione domande) e il 31 luglio, sono state presentate 32.371 domande da nuclei familiari residenti in regione, il 5,4% delle 599.940 domande pervenute al livello nazionale. Il tasso di accoglimento è stato di circa il 40%, sono stati infatti 12.384 i nuclei con domanda accolta che ad ottobre avevano ricevuto almeno un pagamento.

Dopo l'istituzione con il decreto Rilancio, il decreto-legge 104 di agosto ha dato la possibilità di effettuare domanda - tra il 15 settembre e il 15 ottobre per l'ottenimento di una ulteriore mensilità e con il decreto-legge 137 di ottobre 2020, oltre al riconoscimento di due ulteriori mensilità per i nuclei già titolari di ReM, sono stati definiti i requisiti per inoltrare nuove domande.

8. Alcune riflessioni finali

La crisi innescata dalla pandemia nel tessuto economico e sociale si sta dimostrando non uniforme e non neutra rispetto a variabili significative quali l'età – con i giovani più colpiti degli adulti; il genere – con le donne maggiormente interessate dagli effetti negativi rispetto agli uomini; la condizione lavorativa – portando con forza all'evidenza la presenza di categorie più vulnerabili e meno protette; la condizione familiare – con diseguale effetto in caso di presenza di membri bisognosi di cure e assistenza per motivi di età (minori, anziani) o salute. Ma non uniforme e neutra rispetto a queste variabili è stata anche la prima fase di 'ripartenza', la transizione dalla 'fase 1' alla 'fase 2' attuata a partire dall'estate del 2020 e di nuovo fermata a seguito della nuova pesante ondata di contagi del periodo autunnale e che, stante alle prime evidenze, sta agendo nello stesso verso e ulteriormente stressando le situazioni già colpite in precedenza.

È da subito emerso il rischio di amplificazione delle disuguaglianze di genere esistenti nel mercato del lavoro e il perdurare della crisi aumenta il rischio di crearne delle nuove, rendendo sempre più evidente che la 'questione di genere' nel mondo del lavoro è una questione centrale in ottica di sviluppo economico e sociale.

Alcuni aspetti della ripartenza che rischiano di rafforzare disuguaglianze di genere preesistenti riguardano il rischio di abbandono del lavoro da parte delle donne e l'aumento del carico assistenziale sulle famiglie che ricade principalmente sulle donne. Alcuni segnali negativi in questo senso sono già emersi nei mesi estivi quando si è sperimentata la prima ripartenza a seguito delle restrizioni imposte dalla prima ondata pandemica. Da un lato, a rientrare a lavoro fuori casa dopo il primo lockdown generalizzato sono stati prima e in misura maggiore gli uomini, dall'altro c'è il rischio crescente di abbandono del lavoro, mediato anche da una contrattazione all'interno della famiglia che vede la posizione lavorativa della donna meno 'pesante' di quella di eventuali partner nella determinazione del reddito familiare⁷; una posizione di svantaggio che, di fronte alla scelta di chi rinuncia al lavoro fuori casa a seguito dell'aumentato bisogno di assistenza degli altri membri della famiglia, porterà a rinunciare al lavoro retribuito più frequentemente le donne di quanto faranno gli uomini. È forse anche in questa chiave che vanno approfondite le dinamiche di aumento delle donne inattive osservato nell'ultimo trimestre del 2020 a livello nazionale. Ancora una volta la crisi innescata dalla pandemia ha ulteriormente esacerbato situazioni pre-esistenti. Le donne danno maggiore 'diponibilità' a modificare la propria presenza nell'area del lavoro retribuito, facendo registrare maggiore discontinuità, in presenza di carichi familiari; a seguito di una maternità una donna su sei esce dal mercato del lavoro prevalentemente per motivi di conciliazione con le esigenze familiari. Anche se entrambi i partner sono occupati persiste una diseguale organizzazione dei carichi di cura familiare con la donna che 'storicamente' assume il ruolo di *care giver* familiare: tutte situazioni evidenti ben prima dell'arrivo della pandemia e che richiamano tanto a questioni di organizzazione sociale quanto a questioni culturali, che peraltro sono tra loro legate, poiché finché oltre la metà degli italiani (con poche differenze di genere) riterrà naturale che sia la donna ad occuparsi della gestione della casa e della cura della famiglia, mentre il successo lavorativo sia importante solo per gli uomini, le donne si troveranno sempre in una posizione di svantaggio nella contrattazione familiare, continuando ad avere redditi più bassi e carriere discontinue che le penalizzeranno anche nella vecchiaia.

Il fatto che l'analisi della prima ondata pandemica e della successiva transizione dalla fase 1 alla fase 2 della gestione rafforzi segnali di disuguaglianza di genere già presenti e persistenti è un segnale che richiama alla necessità di agire non solo verso la loro limitazione nelle congiunture negative bensì, soprattutto, alla necessità di agire per eliminarne le determinanti 'strutturali'.

Pur non avendo al momento della stesura di questo report i dati consolidati a livello regionale relativi all'ultimo trimestre del 2020 è possibile inferire che le restrizioni autunnali seguite alla seconda ondata pandemica porteranno ad un ulteriore peggioramento delle dinamiche economiche ed occupazionali e, la timida ripresa osservata nei mesi estivi con la seppur complessa e parziale ripresa di alcune attività economiche potrebbe essere, anche in regione, completamente annullata da nuovi effetti depressivi e portare ad un bilancio della perdita di occupazione nel corso del 2020 ben superiore a quella registrata nei primi tre trimestri.

⁷ A livello nazionale nel 2019 nelle coppie in cui entrambi i partner lavorano il contributo delle donne al reddito familiare è attorno al 40%.

Nel quarto trimestre 2020 si è sviluppata una seconda ondata pandemica, con nuove impattanti limitazioni all'attività economica, riguardanti le attività del macrosettore commercio, alberghi e ristoranti e di svariati altri servizi, ove l'incidenza della componente occupazionale femminile, sia alle dipendenze che autonoma, è notoriamente rilevante. Le limitazioni hanno riguardato tutto il territorio nazionale e sono state particolarmente incidenti proprio nel mese di dicembre come hanno ben evidenziato i dati nazionali.

Anche in assenza di un aggiornamento dei dati regionali, gli ultimi i dati provvisori diffusi dall'Istat indicano che, nel mese di dicembre, in Italia, gli occupati sono ritornati a calare significativamente (-101mila unità, al netto dei fenomeni di stagionalità): le ripetute flessioni congiunturali dell'occupazione registrate tra marzo e giugno 2020, unite a quella di dicembre, hanno portato l'occupazione a un livello più basso di quello registrato nel dicembre 2019 pari a -444mila unità (-1,9%, come variazione percentuale). Dal momento che questa nuova contrazione va ricondotta alle nuove impattanti limitazioni dell'attività economica che si sono rese necessarie a causa della «seconda ondata» pandemica, occorre mettere in conto la provvisorietà del bilancio occupazionale in Emilia-Romagna esposto in tale report tanto per la sua componente da lavoro dipendente tanto per quella del lavoro non dipendente, in particolare per la componente femminile. I dati a livello nazionale, infatti, richiamano l'attenzione su un dato tra gli altri: dei 101mila occupati persi nel mese di dicembre, nel Paese preso nel suo complesso, ben 99mila sono donne, contro una perdita di sole 2mila unità per la componente maschile. Parallelamente i dati riportano sia un incremento delle disoccupate sia un incremento, ancor più marcato, delle inattive, cioè coloro che non fanno parte delle forze lavoro, denotando fenomeni di scoraggiamento alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, determinati dall'oggettiva rarefazione delle opportunità, prefigurando una amplificazione delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.

Pur non potendo al momento effettuare una quantificazione, tenendo conto delle dinamiche che hanno caratterizzato l'occupazione femminile a livello regionale fino a settembre 2020 e a livello nazionale fino a dicembre 2020 e dell'andamento delle ore autorizzate di cassa integrazione, che sono tornate a crescere nei mesi di ottobre e novembre 2020, si può ipotizzare che anche in regione la chiusura dei dati sul mercato del lavoro per l'anno 2020 restituirà un quadro negativo, rafforzando quanto già emerso dall'analisi degli effetti della prima ondata. Una ulteriore contrazione del lavoro a tempo determinato e somministrato e dei contratti part-time, particolarmente evidente nelle attività dei servizi si riverserà soprattutto sulla componente femminile degli occupati, proprio perché sovra rappresentate rispetto a queste caratteristiche. A ciò va aggiunto il potenziale effetto nell'area del lavoro dipendente a tempo indeterminato della fine della protezione offerta dal blocco dei licenziamenti attualmente esteso al 31 marzo 2021.

Bibliografia

- Agenzia regionale per il lavoro, (2020), Il lavoro in Emilia-Romagna: dinamiche del mercato del lavoro regionale nei primi nove mesi del 2020, Emilia-Romagna, dicembre 2020
- Camera dei deputati, (2021), Gli interventi in materia di lavoro per fronteggiare l'emergenza da Covid-19
- Camera dei deputati - XI Commissione lavoro pubblico e privato (2020)
- Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, Audizione Istat
- Cardinali V., (2020), Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere (No.21; Policy Brief). INAPP
- Centra M., Filippi M., Quaranta R., (2020), Covid-19: Misure di contenimento dell'epidemia e impatto sull'occupazione (No. 17; Policy Brief). INAPP
- Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- INAPP, (2020), Lavoratori a rischio di contagio da COVID-19 e misure di contenimento dell'epidemia (No.16; Policy Brief)
- INAPP, INPS, (2020), I settori economici essenziali nella fase 2: Impatto sui lavoratori e rischio di contagio (Nota Congiunta)
- INPS (2020), XIX Rapporto annuale
- ISTAT (2020), Diseguaglianze nell'emergenza sanitaria , Dossier
- ISTAT (2020), Rapporto annuale 2020 – La situazione del paese
- ISTAT (2021), Occupati e disoccupati – dicembre 2020, Statistiche flash
- OECD (2020), OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, OECD Publishing, Paris
- ISTAT (2019), Conciliazione fra lavoro e famiglia, Statistiche report
- ISTAT (2020), Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia, Statistiche report
- ISTAT (2020), Il mercato del lavoro nel 2019, una lettura integrata, Rapporto annuale

SECONDA PARTE

**LE AZIONI REGIONALI PER
FRONTEGGIARE L'EMERGENZA COVID**

LA CENTRALITÀ DELLA QUESTIONE FEMMINILE

La promozione di un'occupazione femminile piena e di qualità è da tempo al centro dell'attenzione e delle politiche promosse dalla Regione Emilia-Romagna.

La partecipazione femminile all'economia e al lavoro ha un riflesso sulle strategie di ripresa e sull'economia nel suo complesso e il mettere a punto misure e politiche di conciliazione e condivisione delle responsabilità di cura è indispensabile per lo sviluppo sociale ed economico sostenibile del Paese, come riconosciuto anche nella nuova Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

L'inedito scenario che ha caratterizzato i mesi segnati dal lockdown e, ormai possiamo dire, l'intero 2020, conseguito alla pandemia da Covid19, ha alterato e continua ad incidere in maniera significativa sulle modalità dei rapporti affettivi, sociali e lavorativi e sulla capacità stessa di resilienza dei singoli e delle comunità, rendendo più evidenti le disuguaglianze sociali fra bambine/i, adolescenti ed adulti, incidendo tanto più negativamente sulle situazioni già compromesse da fragili rapporti familiari e complicando i contesti di maggiore debolezza.

È in questo panorama che emerge con forza il tema della persistente condizione di fragilità delle donne nel mondo del lavoro: circostanza che è la somma di alcuni fattori sociali, culturali ed economici che tuttora caratterizzano anche una Regione come l'Emilia-Romagna, che pure presenta una delle migliori realtà italiane in tema di occupazione femminile, anche grazie allo storico impegno sui servizi educativi per la prima infanzia, alle politiche per l'istruzione e formazione professionale e alla rete degli interventi e servizi finanziati attraverso il FRNA per le persone anziane e disabili non autosufficienti.

Sebbene sia alta la percentuale di donne che, nella nostra Regione, godono di autonomia occupazionale ed economica - alla cui base vi è una radicata autoconsapevolezza del ruolo centrale rivestito all'interno della società e del tessuto economico - permangono ancora oggi antichi retaggi che non consentono il pieno azzeramento del *gap* di genere nel lavoro, come in molti altri ambiti della società.

I dati statistici disponibili sull'impatto del COVID ci consegnano il quadro di un aumento delle disuguaglianze di genere: si aggrava quindi un divario persistente e trasversale che ha radici profonde. Per essere vinta, questa sfida necessita di un mix di politiche pubbliche e di assunzione di responsabilità sociali.

La crisi economica inevitabilmente conseguente all'impatto del Covid, costringendo a ridefinire schemi, modelli e politiche, rappresenta un'occasione irrinunciabile per intervenire sulle radici profonde di questa condizione, nella consapevolezza che una fase di cambiamento tanto radicale non potrà risolversi in uno status quo: questa sfida si vince o si perde e si può vincere solo contrastando le disuguaglianze di genere per approdare a un nuovo modello di sviluppo.

Valorizzare il ruolo e la partecipazione delle donne nell'economia e nella società regionale, anche grazie a politiche di conciliazione che meglio rispondano ai bisogni di donne e uomini, è fondamentale per la ripresa ed è strategico per generare uno sviluppo sostenibile, equo ed inclusivo, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, riferimento imprescindibile di ogni programmazione del prossimo futuro.

Per tale motivo un tema come l'occupazione femminile, che fin dall'esordio dell'attuale Legislatura regionale ha rappresentato uno dei principali focus su cui l'Assessorato alle Pari Opportunità ha inteso focalizzare la propria attenzione, è diventato ancora più centrale e l'azione richiesta ancora più urgente.

Attraverso il **Tavolo regionale permanente per le politiche di genere**, previsto dall'art. 38 L.R. 6/2014, nel giugno 2020 è stato avviato un percorso di approfondimento, confronto e condivisione di azioni e progettualità dirette sia a supportare azioni e soluzioni all'emergenza Covid, sia a progettare interventi strutturali che contribuiscano al miglioramento quali-quantitativo della presenza femminile nel mondo del lavoro, che ha coinvolto sindacati, associazioni di categoria, rappresentanti delle professioniste, associazioni del terzo settore, Università, Agenzia regionale per il Lavoro, Figure di Garanzia, Corecom ed Enti Locali.

Tale percorso è sfociato in un documento condiviso di analisi e proposte, che ha rappresentato il contributo del Tavolo alla stesura del nuovo **Patto per il lavoro e per il clima**, sottoscritto a dicembre 2020, di cui condivide il metodo della partecipazione e la consapevolezza che uno sviluppo equo, sostenibile e di qualità non possano che basarsi sulla partecipazione responsabile di tutti gli attori del sistema territoriale.

Tale apporto ha consentito di dare centralità alla questione femminile entro le strategie regionali tese all'obiettivo di un futuro sostenibile dal punto di vista ambientale, economico e sociale.

Oltre a dati e ad analisi sull'impatto di genere nel contesto regionale effettuate grazie al contributo del Servizio Statistica regionale e dall'Agenzia regionale per il lavoro, il documento contiene anche una serie di proposte concrete, dall'ampliamento e flessibilizzazione degli strumenti di conciliazione, all'avvicinamento precoce delle ragazze alle discipline finanziarie, matematiche e scientifiche, alla revisione degli orari delle città, al finanziamento di azioni culturali di contrasto agli stereotipi di genere, al supporto ai percorsi di carriera, che presuppongono la collaborazione dei vari Assessorati regionali.

In coerenza con le strategie europee, la Regione Emilia-Romagna da anni infatti affronta il tema della parità in modo trasversale ed integrato in tutte le politiche regionali, in un'ottica di mainstreaming e in linea con le finalità della *Legge Regionale 27 giugno 2014, n. 6 Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere* che, con approccio trasversale, affronta il tema della parità agendo su vari fronti: dalla promozione dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile alla conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura, dal contrasto agli stereotipi di genere alla promozione di un linguaggio e di una comunicazione rispettose del genere.

Un fondamentale strumento di gender mainstreaming è l'**Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali**, formato da rappresentanti di tutte le Direzioni generali, istituita nel 2007 e formalizzata all'art. 39 della L.R. 6/2014. Al fine di potenziare il suo ruolo di integrazione della dimensione di genere in ogni azione e in ogni fase delle politiche, a partire dalla programmazione, e per valorizzare la promozione trasversale delle pari opportunità in tutti gli Assessorati, la composizione di tale Area è stata recentemente rinnovata.

È in quest'ottica e grazie alla collaborazione di tutte e tutti le partecipanti all'Area di integrazione che è stato predisposto questo report, al fine di analizzare sia il contesto regionale che l'impatto di genere di alcune delle azioni poste in essere dalla Regione Emilia-Romagna per fronteggiare l'emergenza Covid.

Questo report si focalizza su alcuni degli **interventi realizzati dalla Regione Emilia-Romagna in merito alla promozione del lavoro delle donne e della conciliazione tra i tempi di vita e lavoro**, interventi rafforzati e modulati in relazione allo scenario epidemico che ha caratterizzato l'intero 2020. Questi temi sono da considerarsi temi strategici non solo per le politiche di pari opportunità, ma anche per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo economico, sociale e occupazionale, legati a quelli previsti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Le azioni raccolte sono state articolate in **tre sezioni**, in base all'ambito su cui le misure descritte hanno un impatto prevalente:

- **mercato del lavoro e imprenditorialità femminile;**
- **conciliazione dei tempi di vita e lavoro e condivisione delle responsabilità di cura;**
- **pari opportunità e contrasto alla violenza di genere.**

Sono comunque interventi complessi e articolati che, in un'ottica trasversale, hanno spesso ricadute significative anche negli altri ambiti.

La maggioranza delle azioni descritte nelle prime due sezioni, secondo un approccio di mainstreaming, hanno un impatto di genere indiretto, in quanto, pur non essendo esplicitamente rivolte alle donne o alla promozione delle pari opportunità, incidono maggiormente sulla vita delle donne alla luce dei dati di contesto e degli obiettivi perseguiti; nella terza sezione sono invece contenute azioni direttamente rivolte alla promozione delle pari opportunità e al contrasto della violenza di genere.

Nelle **schede tecnico-analitiche dei singoli interventi**, che seguiranno, è riportata la descrizione delle azioni più nel dettaglio.

MERCATO DEL LAVORO E IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE

Donne e uomini dovrebbero avere le stesse opportunità e godere delle stesse condizioni in relazione sia ai percorsi di studio e formazione che al lavoro retribuito al fine di realizzare la propria indipendenza economica lungo tutto il corso della vita. Realizzare condizioni favorevoli ad uno sviluppo socialmente sostenibile e contribuire alla realizzazione di una pari autonomia economica per donne e uomini sono i presupposti e le linee di intervento che caratterizzano da sempre l'azione della Regione Emilia-Romagna: tale azione deve essere rafforzata in questa difficile congiuntura segnata dalla pandemia da Covid 19.

Come già sottolineato, i dati statistici oggi disponibili sull'impatto del Covid ci consegnano il quadro di una maggiore penalizzazione della componente lavorativa femminile: sono di più le donne coinvolte nelle chiusure di attività avvenute nel lockdown, di più le donne che hanno fatto ricorso alla Cassa integrazione in deroga, di più le donne che hanno attivato lo smartworking emergenziale per fronteggiare la chiusura dei servizi, maggiore il livello di rischio di contagio femminile stimato e legato alla professione esercitata. Dati che, nel loro insieme, ci restituiscono il quadro di una fortissima segregazione settoriale, di una dimensione d'impresa femminile più piccola e spesso più fragile e di un lavoro di cura ancora declinato pressoché esclusivamente al femminile.

In tema di segregazione occupazionale, per esempio, una prima analisi in ottica di genere segnala che i bonus per i lavoratori autonomi sono stati fruiti maggiormente da lavoratori uomini, ma quelli che sono andati a beneficio degli stagionali o dei lavoratori intermittenti hanno raggiunto soprattutto donne, così come i bonus riservati ai lavoratori domestici. Inoltre, quando si parla di sostegno all'assistenza dei minori la richiesta parte principalmente dalle donne e rimarca come ad occuparsi dei figli, anche in una mutata situazione come quella della pandemia, resta una questione gestita dalle donne.

Aumentare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne è stata una priorità per gli Stati membri e numerosi Paesi hanno sperimentato particolari successi in questo senso. Tuttavia, in tutta l'UE, il tasso di occupazione femminile rimane ben al di sotto dell'obiettivo del 75%.

L'Emilia-Romagna si caratterizza per un livello di occupazione femminile tra i più elevati rispetto alla situazione italiana ed europea.

L'altra faccia della medaglia è la qualità del lavoro. Le donne occupate in Emilia-Romagna, come nel resto del panorama nazionale, spesso fanno ricorso al part-time come strumento di conciliazione, ricoprono posizioni professionali meno prestigiose e si concentrano prevalentemente nei settori dei servizi alle persone. E guadagnano meno dei loro colleghi uomini. E così in tutta Europa.

Si può comunque senz'altro affermare che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna è forte, ma è possibile osservare, ancora, dei *gap* di genere sfavorevoli alle donne nei tassi di occupazione e disoccupazione, ed anche in termini retributivi e di orario di lavoro, differenza quest'ultima da imputare alla necessità di conciliare gli impegni di lavoro con quelli di cura e della famiglia.

In quest'ottica assume cruciale importanza il contrasto alle discriminazioni nell'accesso e permanenza sul lavoro qualificato, ed il contrasto del *gap* retributivo tra donne e uomini per garantire retribuzioni dignitose e sostenibili, anche considerando la crescente flessibilità del mercato del lavoro.

Perché la crescita sia veramente inclusiva, oltre ad affrontare la questione generazionale, deve prevedere l'aumento della presenza femminile sul mercato del lavoro, un indicatore di crescita economica, sociale e culturale. Oltre alla precarietà, è necessario rimuovere le discriminazioni di genere negli accessi e nelle carriere e promuovere una organizzazione del welfare e della società che non solo non scarichi sulla donna il peso del lavoro di cura, ma ne valorizzi l'apporto, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La conciliazione fra lavoro di cura e lavoro retribuito continua ad essere infatti il problema più rilevante per le donne occupate e la cura dei figli coabitanti si associa ad andamenti diversi dei tassi di occupazione di uomini e donne.

In questo contesto la Regione Emilia-Romagna sviluppa specifici interventi in molteplici ambiti; alcuni di questi sono rivolti ad un target di utenza generico, dei quali, tuttavia, donne e uomini, in virtù della situazione di contesto descritta, usufruiscono di fatto in modo differente. Azioni rivolte a potenziare il mercato del lavoro favoriscono maggiormente le donne poiché rappresentano la maggior parte dei lavoratori in cerca di impiego.

Le azioni e gli interventi regionali qui raccolti (e descritti in maggiore dettaglio nelle schede che seguono) si sono misurati su due ambiti principali: la promozione e il sostegno del lavoro e delle imprese femminili e la risposta all'emergenza Covid, che ci consegnano il quadro di una maggiore penalizzazione della componente lavorativa femminile.

Rispetto a tale situazione, alla luce dei dati statistici evidenziati nella prima parte, che confermano come le chiusure hanno riguardato settori in cui la presenza femminile è particolarmente elevata (es. ristorazione, attività legate al turismo, servizi alla persona), risulta di forte rilevanza per l'impatto di genere prodotto, l'intervento relativo alla **concessione della cassa integrazione in deroga tipologia covid-19**, che nella prima fase della pandemia è stata delegata alle Regioni per lavoratori e lavoratrici occupate in aziende non soggette ad altri ammortizzatori sociali. Con questa azione si è inteso ridurre gli effetti negativi per lavoratori e aziende, tramite l'erogazione di sostegno al reddito in favore dei lavoratori e delle lavoratrici sospese dal lavoro a seguito dei provvedimenti governativi adottati.

Con DL 104 del 14 agosto 2020 la competenza per la concessione dei trattamenti di cassa integrazione in deroga per periodi successivi al 12 luglio 2020 è passata all'INPS. La misura è stata finanziata con **euro 326.491.667,00** (trattasi di risorse assegnate alla Regione Emilia-Romagna per la concessione della cassa integrazione in deroga, la liquidazione dei trattamenti in deroga direttamente ai lavoratori viene effettuata direttamente dall'INPS).

Importanti sono anche gli **interventi a favore delle competenze mediante formazione e servizi attivi per il lavoro**, che la Regione promuove e finanzia, con le risorse del Fondo sociale europeo e con fondi nazionali, per accompagnare le persone nelle transizioni tra la formazione e il lavoro e tra un lavoro e un altro, per aggiornare le competenze dei lavoratori, per sostenere la creazione di nuove imprese. Gli interventi sono programmati per rispondere sia ai fabbisogni delle imprese che alle esigenze delle persone, valorizzando le esperienze e le potenzialità di ciascuno, per fare del **lavoro un motore di sviluppo individuale e sociale**.

In particolare, a supporto delle persone che sono in cerca di un'occupazione, promuove misure di politica attiva che forniscono competenze coerenti con le richieste del sistema economico-produttivo.

L'azione è continuativa ed è stata sostenuta anche durante il 2020 nel periodo emergenza Covid, con una partecipazione nel 2020 di 28.251 persone, di cui la **maggioranza degli utenti sono donne (13.517 maschi e 14.734 femmine)**. Nelle schede riportate in seguito si riscontrano interessanti e rilevanti differenze di genere analizzando le singole tipologie di politiche formative, che vedono ad esempio una forte predominanza di donne nella formazione permanente su competenze trasversali (ad es. in campo digitale, linguistico ecc.), dove la forte maggioranza di utenza femminile è connessa con l'esigenza di acquisire tali conoscenze non collegate a specifici settori produttivi.

Tra le misure finalizzate a contrastare gli effetti dell'emergenza sanitaria nel tessuto economico e sociale della regione, interessante per il 2020 è anche l'analisi della misura relativa ai **tirocini**, come strumento per supportare l'inserimento lavorativo delle persone, in particolare dei giovani, e per sostenere le loro scelte professionali, attraverso una modalità formativa che permetta l'acquisizione di nuove competenze attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Le risorse regionali per sostenere le persone inserite in tirocini extra curriculari ammontano **euro 9.384.250,00**. Si tratta di un'azione continuativa implementata anche nel periodo di emergenza Covid.

Fondamentale anche il **riconoscimento e la valorizzazione delle esperienze lavorative svolte durante l'emergenza COVID dei partecipanti ai corsi per Operatore socio-sanitario (Oss)**, per permettere alle persone che avevano già intrapreso tale percorso formativo precedentemente alle disposizioni restrittive per il contenimento del rischio epidemiologico, di completarlo e di acquisire la qualifica professionale, consentendo di rispondere alla domanda espressa dalle strutture regionali.

Il sistema dei servizi socio-assistenziali, sociosanitari e sanitari, ha espresso nello stesso periodo un fabbisogno aggiuntivo eccezionale di figure qualificate e reso necessaria l'attivazione da parte degli enti e delle istituzioni di procedure straordinarie per l'assunzione di nuovo personale. Dal punto di vista dei dati statistici su tali figure, è noto come la stragrande **maggioranza di tale qualifica sia detenuta ed esercitata da operatori di genere femminile**. Pertanto, ogni disposizione connessa alla regolamentazione di tale qualifica, ha un impatto indiretto inequivocabile sulla posizione delle lavoratrici operanti come operatrici socio-sanitarie nel contesto regionale o nazionale.

Un'altra azione analizzata da un punto di vista di genere è inoltre quella relativa **all'inserimento lavorativo mirato delle persone con disabilità** tramite interventi e azioni volti a realizzare dei percorsi formativi e occupazionali studiati per la singola persona in relazione ad una singola azienda, in attuazione della L.68/99, che stabilisce gli obblighi delle imprese nell'assunzione di persone disabili ("collocamento mirato").

Rinviando alla scheda per il dettaglio dei dati, prendendo come riferimento la popolazione in età lavorativa dell'intera regione, le 81.389 persone che fruiscono delle esenzioni per invalidità, rappresentano il 2,9% del totale della popolazione tra i 15 e i 64 anni di età presente in regione al 31/12/2019, con una prevalenza di uomini (44.958) rispetto alle donne (36.881). Per quanto riguarda gli avviamenti al lavoro tramite il collocamento mirato per genere nel periodo 2013-2019: **maschi 14.374; femmine 11.868** per un totale di **26.242** persone.

Le risorse del Fondo Regionale Disabili per l'anno 2020 sono pari ad **euro 17.500.000,00**. Si tratta di un'azione continuativa che è stata sostenuta anche durante il periodo di emergenza Covid.

L'impatto di genere dell'azione è rilevante perché l'azione, oltre a sviluppare interventi mirati per l'inserimento lavorativo, svolge una importante funzione di sostegno alle famiglie delle persone disabili, e in particolar modo alle donne che ancora oggi svolgono in maniera preponderante il lavoro di cura all'interno dei nuclei famigliari, come i dati della prima parte dimostrano.

Per quanto riguarda gli **interventi per le imprese e le professioni**, la recessione economica innescata dall'emergenza Covid sta sottoponendo le imprese, il lavoro autonomo e le professioni della Regione ad uno stress significativo e di varia gravità a seconda del tipo di attività economica che esse svolgono, delle loro dimensioni, dei mercati di sbocco cui si riferiscono. La Regione è intervenuta da subito nel tentativo di arginare le conseguenze negative sulle attività economiche nel periodo di lockdown e successivamente per garantire il riavvio e la ripresa, facendo ogni sforzo possibile per l'apertura di tutte le attività in sicurezza.

Gli interventi messi in campo nel corso del 2020 hanno l'obiettivo di arginare le difficoltà che tutte le imprese stanno riscontrando. Non si tratta di interventi dedicati e con un impatto diretto sul genere imprese e/o professioni femminili, in quanto sono concrete opportunità aperte a tutte le imprese e le professioni, fra cui anche quelle femminili. Al fine di rilevare l'impatto di genere complessivo delle azioni messe in campo, i dati di monitoraggio sono in corso di elaborazione trattandosi di nuovi interventi; si deve comunque ricordare che la crisi causata dal Covid-19 sta avendo una ricaduta maggiore sul mercato del lavoro e sulle prospettive occupazionali delle donne, che risultano impiegate in settori più esposti al rischio sanitario durante la fase acuta dell'epidemia e nei settori più colpiti dalla crisi economica.

In relazione al Fondo Starter (dedicato ai finanziamenti per la neo-imprenditorialità), nel corso del 2020 sono stati erogati **n. 83 finanziamenti ad imprese femminili per € 4.643.494,77** (importo a carico del fondo) ed inoltre con riferimento al Fondo Microcredito **sono 59 i finanziamenti erogati a imprese e professioni femminili per € 1.200.118,85**.

Un altro fondamentale ambito di azione per il superamento dei gap di genere esistenti riguarda la promozione una maggior partecipazione delle ragazze e delle donne a percorsi tecnici, tecnologici e scientifici nei diversi livelli dell'istruzione, volta favorire l'accesso alle opportunità formative e occupazionali in ambito STEM e a rafforzare la presenza femminile nei settori innovativi dell'economia e centrali per lo sviluppo del Paese. Sebbene i titoli di studio siano più elevati per le donne, le donne che operano nei settori STEM sono infatti poco rappresentate.

Con l'intervento **Donne e competenze digitali**, intervento diretto alla promozione delle pari opportunità e al contrasto degli stereotipi di genere, nel 2020 è stata data attuazione ad interventi di carattere orientativo e formativo a favore di utenze di genere femminile nel campo specifico delle competenze digitali. Attraverso un avviso pubblico si sono finanziate (per un valore complessivo di **4.000.000 di euro**) azioni formative per accompagnare le donne a rendere maggiormente spendibili nei contesti lavorativi gli esiti dei percorsi di istruzione, completando e arricchendo il proprio profilo di conoscenze attraverso l'acquisizione di conoscenze e competenze connesse ai processi di digitalizzazione. Con tali importanti azioni si intende contribuire ad affrontare il problema della segregazione orizzontale, degli stereotipi e del divario di genere nell'istruzione e nella formazione.

Come affermato nel Patto per il lavoro e per il clima, è fondamentale valorizzare pienamente la formazione e la cultura tecnica e professionale, anche attraverso la diffusione nelle scuole di azioni strutturali e permanenti di avvicinamento delle ragazze e dei ragazzi alle materie tecnico-scientifiche, smontando stereotipi che condizionano le scelte dei giovani e delle donne e impoveriscono il patrimonio produttivo della regione Emilia-Romagna, in linea con il nuovo Piano europeo per l'istruzione digitale.

Hanno un forte impatto di genere anche le varie azioni promosse dalla Regione per la responsabilità sociale d'impresa e la previsione della **Etichetta GED (Gender Equality and Diversity label)**, ai sensi dell'art 30 L.R. 6/14, assegnata alle migliori pratiche in materia di pari opportunità nell'ambito del **Premio Innovatori responsabili ER.RSI**.

Anche nella **VI edizione del 2020** si sono premiati progetti che si sono distinti per la capacità di affrontare con iniziative originali il contrasto ad ogni discriminazione e alla violenza (con attenzione alla disabilità), per favorire la presenza delle donne in settori produttivi tradizionalmente maschili, per l'attenzione alle STEM e al digitale, per azioni di contrasto al "gender pay gap" e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La VI edizione del premio ha registrato un incremento dei partecipanti, con 145 candidature; circa il 30% dei progetti presentati ha evidenziato un impatto sull'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 sulla parità di genere. Quest'anno, a seguito dell'emergenza determinata dalla pandemia, è stato inoltre introdotto il **Premio Resilienza Covid-19**, riservato alle migliori esperienze di resilienza realizzate dalle imprese, tra le quali si evidenzia l'incremento delle forme di flessibilità e lavoro a distanza che hanno supportato le famiglie nella conciliazione vita-lavoro, attivazione di nuovi servizi per rispondere alle esigenze dell'utenza più fragile e ai problemi generati dalla chiusura delle scuole.

Molto importante anche la **Carta della responsabilità sociale d'impresa** (approvata con D.G.R. n. 627/2015), la cui sottoscrizione è stata resa obbligatoria per partecipare ai bandi coordinati dalla DG Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa con l'obiettivo di favorire la crescita di imprese e filiere produttive innovative tengano conto degli impatti ambientali e sociali, coerenti con i 17 obiettivi dell'Agenda 2030. Attraverso tale Carta, la Regione ha inteso stimolare l'impegno delle imprese nel perseguire azioni per le pari opportunità, in coerenza con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2020, per superare i differenziali di genere tra i propri lavoratori e lo sviluppo di strumenti di welfare aziendale volti a favorire la conciliazione dei tempi di cura e lavoro.

Con gli stessi obiettivi nel 2019 è stata avviata un'**azione di monitoraggio del profilo di sostenibilità delle imprese**, attraverso la compilazione di un questionario da compilare in fase di rendicontazione degli interventi finanziati, in cui una sezione specifica riguarda le azioni di welfare aziendale. Dal primo report realizzato nel 2020 sui risultati dell'**analisi di circa 900 imprese** e in cui le donne rappresentano il 48% degli occupati, si evidenzia la diffusione degli strumenti per agevolare la conciliazione vita/lavoro, tra cui la flessibilità oraria, telelavoro e smartworking, convenzioni per asili nido, doposcuola, centri estivi, istituti di cura per anziani, congedi parentali e permessi aggiuntivi retribuiti.

Anche attraverso i **Laboratori territoriali per l'innovazione e la sostenibilità delle imprese** (nel 2020 ne sono stati finanziati 11) la Regione intende promuovere la competitività del sistema produttivo, supportando le imprese e stimolando la condivisione di idee e buone pratiche capaci di integrare le tre dimensioni della sostenibilità economica, sociale e ambientale, fortemente correlato al tema delle pari opportunità. Le imprese che integrano questi valori nelle loro strategie aziendali sono particolarmente attente alla valorizzazione delle persone e all'attivazione di strumenti di conciliazione che supportano l'occupazione e l'empowerment femminile.

Un'importante azione continuativa sostenuta dalla Regione anche nel periodo di emergenza Covid e di cui si analizza l'impatto di genere sono gli interventi e i servizi relativi al **diritto allo studio scolastico e universitario**, volti a facilitare l'accesso e la frequenza alle attività scolastiche e formative per rendere effettivo il diritto allo studio di ogni persona, concorrendo a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale e culturale che si frappongono al pieno godimento di tale diritto. Per il diritto allo studio scolastico la Regione definisce criteri per garantire equità e uniformità di trattamento nel territorio regionale e prevede risorse per la concessione dei benefici (borse di studio e contributi per l'acquisto di libri) agli studenti appartenenti a famiglie in disagiate condizioni economiche. Nell'ambito del diritto allo studio universitario la Regione promuove il sistema regionale integrato di servizi e interventi per rendere effettivo il diritto di raggiungere i più alti gradi dell'istruzione, del sapere e delle competenze, a garanzia dell'uniformità di trattamento su tutto il territorio regionale: a livello universitario, dai dati raccolti risulta che il 60% dei 23.983 beneficiari di borse di studio dell'a.a. 2019/2020 sono studentesse. Per l'anno 2020 sono state impegnate le seguenti risorse regionali e statali: per il diritto allo studio scolastico complessivamente **18.087.283,00** euro e per il diritto allo studio universitario complessivamente **48.342.774,00** euro.

Tra le azioni promosse a favore dei **giovani** in attuazione della L.R. 14/08 "Norme in materia di politiche per le nuove generazioni, tutti i progetti realizzate presso gli spazi di aggregazione giovanile prevedono come obiettivo trasversale quello di favorire il rispetto per una cultura plurale delle diversità e della non discriminazione, promuovere il tema della parità uomo-donna e delle pari opportunità e prevenire e contrastare i fenomeni di emarginazione sociale, di discriminazione e violenza sulle donne.

Nell'ambito delle azioni a sostegno dell'agricoltura, si segnala ai nostri fini in modo particolare il finanziamento di **fattorie didattiche e agriturismi chiusi a causa del Covid**, in cui, tra i rappresentanti legali che hanno presentato domanda, circa il **40%** sono donne.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO. CONDIVISIONE DEL LAVORO DI CURA

Uno dei modi per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro è migliorare l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata e condividere le responsabilità e i diritti in materia di assistenza familiare. Come i dati dimostrano, infatti, in tutte le regioni del nostro Paese le donne dedicano più tempo degli uomini al lavoro domestico e familiare e sono più impegnate nel lavoro di cura di figli e persone anziane: la conciliazione dei tempi di vita e lavoro resta quindi uno degli ostacoli principali all'accesso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro e uno degli aspetti centrali per affrontare il tema della parità di genere.

La conciliazione tra tempi di vita e lavoro ha un impatto positivo sulla qualità della vita sia delle donne che degli uomini, non è una questione privata dei soggetti o delle aziende, ma richiama il coinvolgimento del sistema economico e sociale nel suo complesso; è infatti un tema trasversale che coinvolge diversi aspetti, attori e politiche, e presuppone un approccio integrato e di sistema.

Le politiche per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare rappresentano una questione strategica per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo economico ed occupazionale dell'Unione europea. Come affermato nella nuova Strategia per la parità, è fondamentale colmare il divario di genere nell'assistenza familiare e garantire un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza a casa, analogamente alla disponibilità di servizi per l'infanzia, di assistenza sociale e domestici.

Nel Patto per il lavoro e per il clima è ribadito l'impegno ad alzare la qualità dell'offerta dell'intero sistema integrato, garantendo e rafforzando la rete dei servizi educativi e delle scuole dell'infanzia accessibili a tutti e diffusi su tutto il territorio regionale, al fine di rimuovere gli ostacoli determinati dalle diverse condizioni sociali di partenza, rispondendo al diritto soggettivo delle bambine e dei bambini e alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle famiglie, promuovendo l'occupazione femminile e la natalità.

Attraverso politiche attente alle esigenze delle famiglie e promuovendo la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne si contribuisce a contrastare anche il **divario retributivo di genere**, su cui si sta concentrando l'azione della Commissione europea, anche per garantire maggiore trasparenza salariale. Il divario di genere a livello occupazionale e retributivo che si accumula nell'arco di una vita porta a un divario pensionistico ancor più accentuato e, di conseguenza, espone le donne in età avanzata a un maggior rischio di povertà rispetto agli uomini.

Per eliminare il divario retributivo di genere è necessario risolvere tutte le sue cause profonde, compresa la minor partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il lavoro invisibile e non retribuito, il maggior ricorso al tempo parziale e alle interruzioni di carriera, nonché la segregazione verticale e orizzontale basata su stereotipi e discriminazioni di genere.

Nel sistema regionale il welfare è sempre stato un tratto distintivo in stretto collegamento anche con le politiche di incentivazione dell'occupazione femminile, e sul territorio è presente un'articolata e qualificata rete di servizi per l'infanzia, in coerenza con quanto previsto dalla normativa statale del settore e con gli orientamenti europei.

La rilevazione censuaria dei servizi educativi per la prima infanzia per l'anno educativo 2019/2020 (al 31-12-2019) ha evidenziato un indice di presa in carico pari al **34,7%**. Nel sistema dei servizi educativi sono impegnate **circa 4.920** educatrici/tori e **circa n. 500** coordinatori pedagogici, figure professionali quasi esclusivamente femminili.

Per le scuole dell'infanzia l'indice di presa in carico regionale (rapporto tra il totale dei bambini presenti nella scuola dell'infanzia e la popolazione residente in età corrispondente) è di circa il 92,8%.

La chiusura repentina delle scuole e dei servizi per l'infanzia e per l'accudimento di anziani e disabili, nel periodo del lockdown, ha tuttavia messo in evidenza la disomogeneità della distribuzione dei carichi di lavoro di cura all'interno della società italiana e regionale: a fronte di un incremento del 23% dello smartworking emergenziale maschile, si segna un +58% di quello femminile per far fronte alla chiusura dei servizi.

Anche lo smartworking ha dimostrato di essere un utile strumento di flessibilità durante l'eccezionalità rappresentata dalle misure di contrasto alla pandemia. Tuttavia, per evitare che possa produrre effetti negativi per le donne, occorre superare l'ottica riduttiva sperimentata in epoca emergenziale, inserendolo in una più vasta modifica strutturale ed organizzativa del modo di lavorare: rendendolo più flessibile, coordinato con altri strumenti, rispettoso di tempi e spazi privati, attento ai bisogni di conciliazione di lavoratrici e lavoratori e nel contempo in grado di rispondere alle esigenze di efficienza, digitalizzazione, agilità delle aziende, declinato nel rispetto dei diritti sindacali, alla privacy, alla disconnessione e alla salute e sicurezza del lavoro e consono a consentire opportunità di formazione e di carriera.

La Regione Emilia-Romagna ritiene essenziale investire sull'infanzia e sulle giovani generazioni con interventi e servizi di qualità e si è dotata nel tempo di strumenti di regolamentazione e programmazione per sostenere la realizzazione e la qualificazione del **sistema integrato dei servizi educativi per la prima infanzia**, in coerenza con quanto previsto dalla normativa statale del settore e con gli orientamenti europei. Negli anni l'offerta educativa in Emilia-Romagna si è consolidata e qualificata su molteplici tipologie di servizi educativi per le/ i bambine/i e per rispondere alle scelte educative delle famiglie ed ai bisogni di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro. Una ricchezza di esperienze, strutture, risorse umane e competenze, che, come descritto più nel dettaglio nelle schede che seguono, è stata di particolare sostegno nel fronteggiare l'emergenza covid-19 e l'introduzione di interventi innovativi in emergenza.

L'emergenza epidemiologica ha richiesto di adottare misure di sicurezza per ridurre i rischi di contagio e tra queste anche la sospensione/chiusura dei **servizi educativi e delle scuole dell'infanzia** e di ogni ordine e grado (da febbraio a settembre 2020). I vari interventi adottati nell'anno 2020 sono stati finalizzati alla tutela sanitaria della comunità, alla salvaguardia del benessere dei bambini ed al supporto per le famiglie.

Lo storico impegno per sostenere il sistema integrato dei servizi educativi per la prima infanzia è stato rafforzato nel 2020 con misure straordinarie e con un insieme articolato di interventi diretti a supportare gli Enti locali e le famiglie per l'emergenza covid19, con particolare riguardo alle minori entrate da tariffe in relazione alla sospensione dei servizi educativi, all'incremento dei costi derivanti dall'applicazione dei protocolli di sicurezza, da parte dei soggetti gestori.

Le caratteristiche del sistema educativo dei servizi in Emilia-Romagna quali la numerosità delle strutture organizzate per i servizi educativi, la disponibilità degli spazi interni ed esterni, la preparazione professionale di tutto il personale e delle équipe educative in particolare, ha reso possibile nel periodo emergenziale la progettazione delle "attività estive per bambini in età 9-36 mesi" e successivamente la riapertura dei servizi educativi, nella salvaguardia del benessere dei bambini e per le famiglie.

L'azione della Regione, all'indomani della ripresa delle attività, è stata celere ed efficace nell'assicurare la riapertura dei **centri estivi** e anche per il 2020 sono state stanziato risorse per garantire una maggiore partecipazione degli/delle alunni/e ai servizi e alle iniziative estive e per venire incontro alle esigenze dei genitori che lavorano.

Da settembre 2020 è stata realizzata la riapertura "controllata" e "rimodulata" dei servizi educativi e scuole dell'infanzia in Emilia-Romagna, affiancata dall'approvazione (per la seconda annualità) della misura regionale "Al nido con la Regione", finalizzata all'abbattimento delle rette di frequenza per l'anno educativo 2020/2021, per dare un sostegno economico alle famiglie.

Anche i settori produttivi per la ripresa delle attività hanno richiamato al centro dell'attenzione la necessità di **supportare le famiglie nella difficile gestione e conciliazione degli impegni di cura dei figli e dei tempi di lavoro, favorendo altresì un aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.**

Le risorse complessivamente impegnate per gli interventi sopra descritti sono pari a circa **84.000.000** euro.

Fondamentale per la ricaduta sulle donne è anche il ruolo del **Fondo sociale regionale**, che finanzia il sistema dei servizi e degli interventi sociali distrettuali.

Nel 2020 il Fondo ammonta a **49.328.686,54** euro, di cui una quota pari a **28.204.286,54** di provenienza statale è stata dedicata all'area famiglia e infanzia al fine di rafforzare i servizi e gli interventi a favore dell'infanzia, dell'adolescenza e delle famiglie nell'ambito dei Piani di zona per la salute e il benessere. A settembre 2020 tale fondo è stato aumentato di **6.300.000** euro, per rafforzare ulteriormente gli interventi distrettuali previsti, facendolo salire a **55.000.000**.

Nel corso del 2020 si è cercato di **ri-orientare una parte della programmazione zonale degli ambiti distrettuali al contrasto delle disuguaglianze** per far fronte all'emergenza sociale generatesi in seguito alla pandemia da da Covid-19.

I cittadini si sono infatti trovati ad affrontare situazioni di fragilità e precarietà imprevedute, forme di indebitamento, nuove vulnerabilità, perdita ingente di posti di lavoro che hanno acuito disuguaglianze preesistenti e hanno fatto scivolare verso il basso molti nuclei e singoli. Spesso le difficoltà di questo periodo hanno avuto ripercussioni negative in particolare sui minori, manifestatesi anche sulle possibilità dei bambini e ragazzi di poter seguire le attività della didattica di emergenza, realizzate a distanza, andando ad aumentare il rischio potenziale di dispersione scolastica e di povertà educativa. Gli effetti di questa fase di emergenza sanitaria hanno rischiato e rischiano tuttora di aver un impatto ancor più gravoso sulle donne che, aggravandosi le condizioni occupazionali e le difficoltà nella conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura, rischiano di mettere a repentaglio i risultati raggiunti negli anni in termini di emancipazione ed empowerment. Tra le azioni previste: l'erogazione contributi economici, il sostegno al pagamento di affitto e utenze, l'attivazione prestiti sull'onore, l'erogazione buoni spesa per generi alimentari e/o beni di prima necessità, il supporto all'acquisto di dispositivi digitali o connessioni, l'attivazione forme di sostegno socioeducativo e/o l'attivazione forme di sostegno alle attività scolastiche e formative, percorsi individualizzati contro l'abbandono scolastico e di supporto ai giovani cosiddetti Hikikomori, un fenomeno di ritiro sociale che l'emergenza sanitaria ha acuito.

Viene potenziata la rete che comprende servizi sociali territoriali, servizi di Neuropsichiatria per l'infanzia e l'adolescenza, servizi sanitari, educativi, Spazi giovani, Centri per le famiglie, mondo della Scuola e della Formazione professionale, organizzazioni del Terzo settore.

Come descritto più nel dettaglio nella scheda dedicata, all'interno della rete di interventi orientati alla promozione della genitorialità, si segnalano gli interventi dei **40 Centri per le famiglie (CpF)** attivi nella nostra regione, che hanno il compito di sostenere la genitorialità nelle diverse fasi evolutive, nei momenti di transizione nelle fasi critiche (tra i quali ad esempio, la nascita e crescita dei figli, provenienza da altri territori o da altri paesi, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, conflittualità di coppia e separazione).

Nel 2020 a causa dell'emergenza sanitaria causata dal Virus SARS COVID 19 i CpF hanno spostato velocemente molte attività on-line (es. consulenze educative, counselling psicologico, ecc.) e sono risultati un punto molto attivo della rete dei servizi pubblici per veicolare informazioni corrette ed offrire supporto alle famiglie e alla cittadinanza per la gestione dell'emergenza.

Con tempestività sono state attivate nuove modalità per supportare le mamme nel pre e post parto, sono iniziati on-line i gruppi di preparazione alla nascita, massaggio infantile, confronto sul primo anno di vita (per madri/neogenitori), sull'allattamento e vi sono alcune esperienze di gruppi on-line dedicati esclusivamente ai padri. Per questa tipologia di servizio si sono registrate molte adesioni e molta partecipazione.

Sono state organizzate attività di supporto per genitori di bambini disabili, eventi formativi e di confronto dedicate alle donne straniere e create newsletter "speciale Covid 19" ricchissime di informazioni e utili, proposte di attività da fare in casa con i propri figli, a supporto per la conciliazione dei tempi.

Anche nel corso del 2021 proseguirà l'attività di qualificazione, riconoscimento e finanziamento dei centri per le famiglie, con un'attenzione particolare alle esigenze nate dalla gestione della pandemia.

Sempre rispetto al tema trasversale della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, secondo un approccio integrato e di sistema, si richiamano anche la L.R. 2/2014 "Norme per il riconoscimento ed il sostegno del caregiver familiare", la rete degli interventi e servizi finanziati attraverso il **FRNA per le**

persone anziane e disabili non autosufficienti, le cui risorse per il Programma 2020 sono pari ad € **505.694.569**, di cui € 450.218.369,00 provenienti dal FRNA e la restante quota dal FNA.

La pandemia da COVID-19 ha colpito molto duramente le persone non autosufficienti (persone anziane e persone con disabilità), le loro famiglie e gli operatori della rete dei servizi socio-sanitari. Fin dalle prime fasi dell'emergenza, è emerso il problema del sostegno al domicilio delle persone con disabilità, delle persone anziane e dei caregiver, duramente provati in seguito alla sospensione dei centri diurni e dal periodo di quarantena al domicilio.

Le risorse destinate alla non autosufficienza (FRNA, FNA, risorse del Dopo di noi e per la vita indipendente) ancor di più per l'anno 2020 devono essere utilizzate in modo integrato per garantire la sostenibilità complessiva del sistema dei servizi socio-sanitari per anziani e disabili, che è uno dei più colpiti dall'emergenza COVID-19, per sostenere il sistema dei servizi riorganizzati e rimodulati per fronteggiare la pandemia e rispondere ai modificati ed aggravati bisogni delle persone non autosufficienti, dei loro familiari e caregiver.

L'**impatto di genere** di queste azioni è forte in quanto l'impegno nei compiti di cura, sempre più elevato in una Regione come la nostra con una longevità tra le più alte in Italia e in Europa, si riversa particolarmente sulle donne. Permangono forti divari nella distribuzione dei carichi di lavoro domestico tra donne e uomini: la donna tende a sostenere il maggior peso delle attività domestiche e di cura all'interno della famiglia, anche se nel lungo termine questo gap sta via via diminuendo.

Nel 2016 in Emilia-Romagna, in media una donna dedicava circa 23 ore alla settimana alle attività di cura e 25 ore all'attività lavorativa, contro rispettivamente le 15 ore e mezza e 36 ore di un uomo.

Rispetto alla media italiana, in Emilia-Romagna le donne settimanalmente in media lavorano 5 ore in più e si dedicano 3 ore e mezza in meno all'attività di cura.

Nel 2018 in Italia sono complessivamente 12 milioni 746 mila le persone tra i 18 e i 64 anni (34,6%) che si prendono cura dei figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani, e per il 53% sono donne.

Tra queste, i genitori con i figli minori di 15 anni sono oltre 10 milioni e 500 mila, le persone che assistono regolarmente figli o altri parenti di 15 anni e più in quanto malati, disabili o anziani sono oltre 2 milioni e 800 mila (7,7%). È una responsabilità di cura che grava sul 9,4% delle donne e sul 5,9% degli uomini.

L'aspettativa di vita per le donne supera di circa quattro anni quella degli uomini (85 anni rispetto agli 81 degli uomini), con numerose implicazioni sulle politiche: tra le criticità, i dati chiamano in causa non solo problemi di salute e di **povertà, soprattutto per le donne** e in misura maggiore dopo i 75 anni (come indicano, fra l'altro, i dati sull'assistenza residenziale), ma anche di isolamento sociale, senza rilevanti differenze di genere.

Per quanto riguarda l'attenzione interna al tema della conciliazione da parte della Regione Emilia-Romagna come datore di lavoro, la Regione Emilia-Romagna è stata tra le prime PA in Italia ad introdurre lo smartworking, con una sperimentazione avviata nel 2018 e come leva per il cambiamento complessivo del modello organizzativo e per la trasformazione digitale dell'ente al fine di migliorare i servizi per i cittadini, favorendo allo stesso tempo le esigenze di conciliazione del personale dell'ente.

Nel 2020 si è imposta una **applicazione evolutiva dello Smartworking ordinario/straordinario e del telelavoro** (già attivo dal 2020) per fronteggiare l'emergenza Covid-19. L'emergenza sanitaria ha imposto la rivisitazione di entrambi gli istituti, che sono diventati modalità "normale" di esecuzione della prestazione lavorativa, anche a salvaguardia della salute delle/dei dipendenti.

Per entrambi gli istituti sono state ampliate le giornate di lavoro a distanza. È stato inoltre istituito lo smartworking straordinario per i collaboratori che non usufruivano di nessuna forma di lavoro agile. Sono state assicurate consulenza, assistenza e supporto anche tecnico a tutto il personale.

Per rendere più efficaci sia le azioni sopra descritte (sia in tema di occupazione femminile che di conciliazione) è comunque essenziale che siano accompagnate da politiche e interventi finalizzati alla promozione di cambiamenti culturali tesi a decostruire modelli stereotipati di maschilità e femminilità e diffondere la reale condivisione degli impegni di cura tra donne e uomini, a partire dalle istituzioni scolastiche, come meglio descritto nel paragrafo successivo.

PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Il percorso di confronto e riflessione avviato in seno al **Tavolo regionale permanente per le politiche di genere** nel 2020, che ha coinvolto sindacati, associazioni di categoria, rappresentanti delle professioniste, associazioni del terzo settore, Università, Agenzia regionale per il Lavoro, Figure di Garanzia, Corecom ed Enti Locali, ha consentito di approfondire il tema del lavoro femminile, avendo a riguardo le connessioni con ogni aspetto della vita delle donne e della comunità nel suo complesso, nella consapevolezza che un'azione incisiva non possa che riguardarli tutti: da quello educativo e formativo, alla condivisione delle responsabilità di assistenza familiare e alla predisposizione di adeguate misure di sostegno alla famiglia, fino alla stabilità occupazionale e alla concreta possibilità di realizzare i propri percorsi di carriera al pari dei colleghi uomini.

L'attivismo di questo organismo, presieduto dall'Assessora regionale alle pari opportunità, ha consentito di inserire tra le linee di intervento del Patto per il Lavoro e per il Clima, sottoscritto nel dicembre scorso dalla Regione con tutte le parti sociali, linee di azione tese alla promozione e alla stabilità del lavoro femminile, alla progettazione di politiche pubbliche che promuovano l'eliminazione dei divari salariali, i percorsi di carriera, la formazione in tutte le discipline ed in particolare nelle discipline STEM, l'imprenditoria femminile, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la migliore distribuzione del carico di cura, interventi in materia di orari e tempi delle città, il contrasto a tutte le discriminazioni e alla violenza di genere e omobitransofobica.

Per quanto riguarda i temi legati all'occupazione femminile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a partire dagli ultimi mesi del 2019 e poi nel 2020, la Regione ha promosso un **bando** per la presentazione di progetti volti a sostenere la **presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio**, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone. Sono stati presentati **42 progetti**, 27 da Enti Locali e 15 da Associazioni del privato sociale. I soggetti capofila dei progetti presentano una ricca partnership che vede partecipare agli interventi, oltre ai soggetti già indicati, associazioni di categoria e imprese private. Il bando è stato finanziato con **un milione di euro**. La scadenza dei progetti è stata prorogata al primo semestre 2021, a causa dell'emergenza Covid.

Le azioni prioritarie promosse con questo intervento impattano fortemente con il tema del lavoro femminile reso più drammatico dall'impatto della pandemia Covid sullo stesso. Infatti si è chiesto ai soggetti che hanno aderito al bando di sviluppare servizi di assistenza e consulenza tecnica e manageriale per favorire la preparazione professionale delle imprenditrici e delle lavoratrici autonome; promuovere l'empowerment femminile, una diversa percezione di sé e delle proprie possibilità di sviluppo professionale e socioeconomico, anche attraverso iniziative di coaching; promuovere progettualità educative, formative, professionalizzanti rivolte alle donne in materia economico-finanziaria e gestione del risparmio. In particolare, sulle tematiche conciliative e di inclusione sociale si è chiesto di realizzare misure volte a promuovere il benessere organizzativo nelle imprese, valorizzare le diversità (in particolare le differenze di genere), sviluppare percorsi di inclusione sociale e lavorativa di donne a rischio di fragilità sociale (ad es. vittime di violenza di genere), promuovere una maggiore attenzione alle esigenze delle lavoratrici/ori anche in ottica di conciliazione.

In relazione all'intervento appena descritto, ma anche ai successivi che hanno caratterizzato l'attività e l'impegno dell'Assessorato alle pari opportunità - di cui di seguito si dà conto - si conferma l'impegno al contrasto agli stereotipi di genere, che sono una delle cause profonde della disparità di genere e che interessano tutti i settori della società. Essi ancora tendono a fare confluire l'essere madre e l'essere lavoratrice emancipata ed indipendente, causano profonde disparità, limitano aspirazioni, scelte e libertà di donne e uomini, rendendo il mondo del lavoro un habitat maggiormente favorevole per l'uomo, e contribuiscono fortemente al divario retributivo di genere. E se è vero che l'unica strategia efficace contro il pregiudizio è la conoscenza, allora per combattere questi stereotipi

è necessario investire su formazione ed educazione, a partire dalle giovani generazioni e dal ruolo fondamentale della scuola e dal supporto attivo dell'associazionismo - femminile e non solo - che nella nostra regione da sempre ha avuto e deve continuare ad avere un ruolo fondamentale nel creare progettualità di rete per il contrasto agli stereotipi a vari livelli educativi, per avvicinare le ragazze alle STEM, nonché nel promuovere modelli lavorativi femminili basati sul principio di empowerment e sul contrasto alla tipizzazione per genere, per favorire nuovi modelli di condivisione dei compiti di cura e nell'aiutare con percorsi ad hoc per le donne che escono da situazioni di violenza.

Le tematiche relative al **contrasto a tutte le discriminazioni agli stereotipi di genere e alla violenza di genere e omobitransofobica** sono state affrontate con il coinvolgimento di Enti Locali e organizzazioni no profit attraverso la pubblicazione, sempre nel 2020, di un ulteriore **bando per favorire il rispetto per una cultura plurale delle diversità e della non discriminazione**, promuovere il tema della parità uomo-donna e le pari opportunità e prevenire e contrastare i fenomeni di emarginazione sociale, di discriminazione e violenza sulle donne, e in particolare ai danni delle donne straniere migranti, rifugiate e richiedenti asilo così come indicato nel Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne.

Un importante obiettivo che la Regione si è prefissa con questa iniziativa è stato quello di promuovere, con riferimento alle giovani generazioni, l'educazione e la formazione alla cittadinanza di genere e alla cultura di non discriminazione in ambito scolastico, della formazione professionale, sportivo e aggregativo, come strumento di prevenzione e contrasto di ogni violenza e discriminazione sessista e per superare gli stereotipi che riguardano il ruolo sociale, la rappresentazione e il significato di essere donne e uomini.

Sono stati inoltre fortemente valorizzati i progetti territoriali che hanno previsto l'attivazione di sinergie e collaborazioni tra soggetti pubblici e privati (Enti pubblici, organizzazioni sindacali, organizzazioni del privato sociale) in una logica di rete. Sono stati inoltre valorizzati i progetti realizzati nei Comuni montani dell'area appenninica regionale e nei Comuni dell'area del basso ferrarese. Sono stati presentati **67 progetti** su queste tematiche tuttora in corso di realizzazione e prorogati al primo semestre 2021, a causa dell'emergenza Covid. Il bando è stato finanziato con **un milione di euro**.

L'**inclusione** e le **pari opportunità** passano anche attraverso un uso del linguaggio e una comunicazione che sappiano porre attenzione alle differenze di genere, rappresentando persone e ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale e non stereotipata. Anche la comunicazione pubblica può e deve svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di cambiamenti culturali e nel contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere. Il linguaggio della pubblica amministrazione ha un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze e contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.

Per questi motivi è stato realizzato dall'Assessorato pari opportunità della Regione un **corso per promuovere l'attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale**, rendendolo disponibile nel 2020 per il personale di tutti gli Enti e le Pubbliche Amministrazioni interessate del territorio, attraverso la piattaforma del Sistema di e-learning federato Regionale (SELF).

Anche nel 2020 una specifica attenzione è stata rivolta a donne che scontano particolari condizioni di fragilità personale, a partire da quelle in uscita da percorsi di violenza, a cui deve essere garantito un adeguato sostegno per il tempo necessario a raggiungere l'autonomia necessaria.

L'emergenza sanitaria da COVID 19 ha da subito messo in evidenza la situazione di accentuato rischio per le **donne vittime di violenza nei contesti domestici**. La convivenza forzata ha certamente portato all'inasprirsi di talune situazioni già critiche. Fin dal primo periodo di lockdown i centri antiviolenza hanno sempre continuato a garantire la loro operatività modificando le modalità di lavoro e la Regione Emilia-Romagna si è fatta parte attiva nel pubblicizzare queste nuove modalità di funzionamento con una specifica **campagna comunicativa**.

Si è posta quindi la necessità di intervenire in accordo con gli Enti locali e i centri antiviolenza per continuare a garantire il necessario supporto alle donne, nonostante l'impossibilità per queste e i loro figli di uscire di casa liberamente e potere chiedere aiuto nei modi fino ad oggi più utilizzati.

Se l'intervento richiede un allontanamento immediato della donna e dei minori e se le case rifugio a disposizione sono in parte già occupate da nuclei familiari in protezione, a tutela della salute di costoro

e delle operatrici si rende necessario individuare **soluzioni abitative temporanee** ove le donne ed i loro figli possano restare.

Si è inoltre provveduto a dotare le operatrici e le donne dei centri e delle case rifugio dei necessari presidi di protezione individuale (DPI), di dispositivi tecnologici (tablet, cellulari, attivazioni di connessioni internet, ecc.) tali da consentire il contatto in modalità telematica, nonché garantire alle donne e ai loro figli ospitati il proseguimento delle attività lavorative e scolastiche.

Per far fronte alle esigenze sopra evidenziate la Giunta regionale ha provveduto a stanziare **euro 357.041,88** da destinare ai Comuni/Unioni di Comuni sede di centro antiviolenza.

La Regione Emilia-Romagna supporta e implementa azioni e iniziative che promuovono nel territorio regionale **l'autonomia abitativa** per le donne e i loro figli, inserite in un **percorso di fuori uscita dalla violenza** in applicazione dei principi e delle linee di azione contenute nel "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, nella Legge regionale 6/2014 e nel "Piano Regionale contro la violenza di genere" Nel 2020 con un finanziamento di **658.000,00 euro** finanziamenti in favore degli Enti Locali sono stati realizzati interventi per il sostegno abitativo e per l'accompagnamento nei percorsi di fuori uscita dalla violenza di genere. L'intervento finanziario si attua in forma di voucher del valore massimo di euro 6.000,00 a donna.

La Regione Emilia-Romagna è stata inoltre destinataria di un finanziamento statale di **euro 1.986.567,75**, di cui € 993.283,88 per il mantenimento dei **Centri antiviolenza** e € 993.283,87 per il mantenimento delle case **rifugio** esistenti. Il finanziamento complessivo è stato ripartito e assegnato agli enti locali sedi di centri antiviolenza o case rifugio.

**SCHEDE TECNICO-ANALITICHE
DEI SINGOLI INTERVENTI**

MERCATO DEL LAVORO E IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE

1. Concessione della cassa integrazione in deroga tipologia covid-19
2. Interventi a favore delle competenze mediante formazione e servizi attivi per il lavoro
3. Tirocini
4. Riconoscimento delle esperienze lavorative svolte durante l'emergenza covid dei partecipanti ai corsi per operatore socio-sanitario (oss)
5. Inserimento lavorativo persone con disabilità
6. Interventi per le imprese e le professioni
7. Donne e competenze digitali
8. Premio innovatori responsabili – VI edizione 2020
9. Carta dei principi di responsabilità sociale delle imprese e monitoraggio profilo di sostenibilità
10. Laboratori territoriali per l'innovazione e la sostenibilità delle imprese
11. Diritto allo studio scolastico e universitario
12. Progetti per le giovani generazioni: aggregazione giovanile
13. Sostegno a favore di agricoltori colpiti dalla emergenza covid-19

CONCESSIONE DELLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA TIPOLOGIA COVID-19

Descrizione

Al fine di far fronte alla sospensione o riduzione dell'attività nelle aziende a seguito dei provvedimenti governativi per contrastare l'emergenza epidemiologica da Covid 19, il Governo ha adottato diversi decreti-legge per l'erogazione di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro. Nella prima fase della pandemia, la normativa nazionale ha delegato le Regioni la concessione di trattamenti di cassa integrazione in deroga per lavoratori occupati in aziende non soggette ad altri ammortizzatori sociali. La Regione Emilia-Romagna ha potuto concedere per ogni datore di lavoro un massimo di 13 settimane di cassa integrazione in deroga per il periodo dal 23 febbraio al 31 agosto 2020. Trattasi quindi di una nuova azione finalizzata a ridurre gli effetti negativi per lavoratori e aziende dell'applicazione delle misure di emergenza. Con DL 104 del 14 agosto 2020 la competenza per la concessione dei trattamenti di cassa integrazione in deroga per periodi successivi al 12 luglio 2020 è passata all'INPS.

Si tratta di una misura finalizzata a contrastare gli effetti dell'emergenza sanitaria nel tessuto economico e sociale della regione.

Riferimenti normativi	Art. 22 della Legge 27 del 24 aprile 2020 che ha convertito il DL 18 del 17 marzo 2020 e che ha recepito l'art. 17 del DL 9 del 2 marzo 2020 non convertito
Direzione generale	Agenzia regionale per il Lavoro
Risorse finanziarie	EURO 326.491.667,00 (trattasi di risorse assegnate alla Regione Emilia-Romagna per la concessione della cigd, la liquidazione dei trattamenti in deroga direttamente ai lavoratori viene effettuata direttamente dall'INPS)

Indicatori specifici di contesto

L'Agenzia regionale per il lavoro ha autorizzato alla data del 15 dicembre 2020 n. 52.916 domande di cassa integrazione in deroga presentate da datori di lavoro per le proprie sedi operative ubicate in Emilia-Romagna.

INTERVENTI A FAVORE DELLE COMPETENZE MEDIANTE FORMAZIONE E SERVIZI ATTIVI PER IL LAVORO**Descrizione**

La Regione promuove e finanzia, con le risorse del Fondo sociale europeo e con fondi nazionali, interventi per accompagnare le persone nelle transizioni tra la formazione e il lavoro e tra un lavoro e un altro, per aggiornare le competenze dei lavoratori, per sostenere la creazione di nuove imprese. Gli interventi sono programmati in modo tale da rispondere sia ai fabbisogni delle imprese che alle esigenze delle persone, valorizzando le esperienze e le potenzialità di ciascuno, per fare del **lavoro un motore di sviluppo individuale e sociale**.

In particolare, a supporto delle **persone che sono in cerca di un'occupazione**, promuove misure di politica attiva che forniscono competenze coerenti con le richieste del sistema economico-produttivo.

Le misure sono finalizzate a:

- rendere disponibili azioni capaci di rispondere al fabbisogno formativo e professionale delle persone, al fine di supportarne l'inserimento e il reinserimento lavorativo, prevenendo la disoccupazione di lunga durata.
- favorire la continuità dei percorsi formativi e lavorativi e valorizzare le competenze acquisite nei contesti formativi e nelle esperienze lavorative per rafforzare l'occupabilità delle persone e qualificarne l'occupazione.
- favorire ed accompagnare l'inserimento lavorativo delle persone a fronte di un fabbisogno di nuove professionalità e di nuove competenze espresso da una singola impresa o da una rete di imprese, che hanno collaborato nella progettazione e realizzazione degli stessi percorsi formativi segnalando le proprie specifiche esigenze occupazionali, per ambiti relativi alla filiera della manifattura innovativa 4.0, del turismo e commercio, nuove assunzioni, supporto al superamento delle crisi aziendali settore del cinema e spettacolo dal vivo.

Inoltre, sono previste molteplici interventi a favore di lavoratori posti in diverse condizioni occupazionali.

Le attività possono comprendere diverse azioni, tra cui l'orientamento, la formazione in aula e in impresa, l'accompagnamento al lavoro e all'avvio di un'attività autonoma.

Sono comprese inoltre le misure rivolte agli utenti dei servizi per l'impiego, quali percorsi di orientamento e formazione e tirocini, accompagnati dai necessari servizi di supporto e di personalizzazione, finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Rientrano inoltre le attività finalizzate alla formazione per formare competenze alte e specialistiche per il cinema, l'audiovisivo e lo spettacolo dal vivo.

Riferimenti normativi	<p>L.R. 12/03 "Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro"; art 40; L.R. 17 del 01 agosto 2005, n. 17 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro"</p> <p>Deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 163 del 25/06/2014 "Programma Operativo della Regione Emilia-Romagna. Fondo Sociale europeo 2014/2020. (Proposta della Giunta Regionale del 28/04/2014, n. 559)"</p> <p>n. 164 del 25 giugno 2014 "Approvazione del documento "Strategia regionale di ricerca e innovazione per la specializzazione intelligente" (Proposta della Giunta regionale in data 14 aprile 2014, n. 515);</p> <p>n. 167 del 15/07/2014 "Documento Strategico Regionale dell'Emilia-Romagna per la programmazione dei Fondi Strutturali e di Investimento europei (SIE) 2014-2020 - Strategia, approccio territoriale, priorità e strumenti di attuazione" (Proposta della Giunta regionale in data 28 aprile 2014, n. 571);</p>
Direzione generale	Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa
Risorse finanziarie	<p>Informazioni relative all'avanzamento degli interventi formativi a valere dei finanziamenti europei nel quadro della programmazione FSE 2014-2020 in Emilia-Romagna</p> <p>Dall'inizio della programmazione 2014-2020 al 31 dicembre 2019, sono state approvate, a valere del Fondo Sociale europeo, oltre 4.600 operazioni, di cui oltre 4.100 avviate e di queste oltre 2.600 già concluse. Le persone coinvolte sono state oltre 485mila, di cui oltre il 69,5% in misure per favorire l'occupazione. Per finanziare questi progetti sono stati impegnati 773 milioni di euro, più del 98% delle risorse disponibili, che sono complessivamente 786 milioni. Nel 2019 la Regione Emilia-Romagna ha raggiunto in anticipo e superato l'obiettivo di certificazione della spesa fissato dalla Commissione europea non solo per l'annualità 2019 ma anche per il 2020, confermandosi come una delle regioni più efficienti nella capacità di utilizzo dei fondi.</p> <p>Il Piano Operativo Regionale del Fondo Sociale europeo è implementato sulla base di Assi di Intervento rispetto ai quali i dati oggetto di monitoraggio comprendono le caratteristiche degli utenti finali, fra cui il genere, come di seguito riportato.</p> <p>Asse I - Occupazione - Interventi volti alla promozione dell'occupabilità di diverse tipologie di destinatari finali</p> <p>Complessivamente, i partecipanti che hanno intrapreso un percorso per l'occupazione sono 405.938, di cui il 51,9% donne.</p> <p>Asse III - Inclusione Sociale - Interventi rivolti all'inclusione sociale e occupazionale per diverse tipologie di utenti con caratteristiche diverse di svantaggio personale e sociale</p> <p>Complessivamente i partecipanti che hanno intrapreso un percorso per l'inclusione sociale sono 45.320, di cui il 44,6% donne. In 42.565 lo hanno già concluso. A questi si aggiungono i 19.374 bambini dai 3 ai 13 anni, le cui famiglie sono state coinvolte in misure di conciliazione vita-lavoro.</p> <p>Asse IV - Istruzione e Formazione - Interventi volti alla qualificazione degli interventi di formazione professionale e/o legati al sistema dell'istruzione</p> <p>Complessivamente i partecipanti che hanno intrapreso un percorso di istruzione e formazione sono 34.479, di cui il 37,5% donne. In 31.518 hanno concluso il loro percorso.</p>

Indicatori specifici di contesto

Di seguito vengono riportati dati e informazioni relative alla partecipazione effettiva di utenti degli interventi prima descritti durante l'annualità 2020 a valere delle risorse del Fondo Sociale europeo.

Nella seguente tabella vengono riportati i valori assoluti relativi ai partecipanti agli interventi appena detti.

Tipologie e aree di interventi nel campo della formazione professionale	Maschi	Femmine	Totale complessivo
Orientamento professionale e contrasto alla dispersione	1.066	875	1.941
Interventi per il sistema di istruzione e formazione professionale	2.897	1.521	4.418
Interventi relativi a Rete politecnica	1.242	667	1.909
Formazione per le Alte competenze	411	553	964
Formazione e prestazioni nel campo dei servizi per il lavoro	1.539	2.101	3.640
Formazione permanente su competenze trasversali	820	4.119	4.939
Formazione continua per lavoratori	2.490	1.903	4.393
Interventi nel settore Cinema e spettacolo	375	434	809
Interventi per Inclusione attiva	2.677	2.561	5.238
Totale complessivo	13.517	14.734	28.251

Nel 2020 gli allievi e utenti coinvolti in interventi connessi con il capitale umano e l'occupabilità sono stati poco più di 28mila persone. Tale collettivo è stato interessato da molteplici tipologie di misure rivolte, ad esempio, alla formazione per persone disoccupate, interventi nell'ambito del sistema integrato fra Istruzione e Formazione professionale; sessioni orientative e servizi per il lavoro; interventi a favore di persone occupate; ecc. La varietà delle tipologie di intervento ha anche impatto in relazione alla durata media delle misure offerte, molto differente a seconda delle misure considerate. Tale fattore è da considerare nel momento in cui si svolge un'analisi delle consistenze numeriche dei partecipanti nei vari interventi. Sull'universo generale dei partecipanti, si riscontra dunque come quantità maggiori si concentrino negli interventi per il sistema integrato fra istruzione e formazione professionale (interventi generalmente di lunga durata, pluriennale); connessi con servizi attivi per il lavoro (generalmente rivolti a persone disoccupate e di breve durata); rivolti all'acquisizione di competenze trasversali (nel caso della formazione permanente) e nella formazione continua (entrambe tipologie di corsi con durate relativamente brevi); interventi per soggetti deboli e socialmente svantaggiati, per la loro inclusione attiva).

La tabella successiva riporta i dati relativi alla partecipazione di utenze in termini di genere e in relazione al peso percentuale di tale variabile all'interno dei diversi interventi. Come si vede, in termini totali, la distribuzione fra maschi e femmine non vede grandi squilibri fra i due generi. Diverso è invece il caso delle singole tipologie di politiche formative. Per esse differenze abbastanza rilevanti rispetto ai valori medi totali si riconoscono:

- nelle attività rivolte alla formazione permanente (generalmente finalizzata all'acquisizione di competenze trasversali, in campo digitale, linguistico e in altri ambiti non connessi specificamente a settori produttivi particolari) dove la forte maggioranza di utenza femminile è connessa con l'esigenza di acquisire tali conoscenze non collegate a specifici settori produttivi;
- nelle attività rivolte ai percorsi di qualificazione in integrazione fra sistemi formativi e sistemi scolastici, anche rivolti alla lotta contro la dispersione scolastica, che vedono la partecipazione maggioritaria di giovani allievi maschi;
- nelle attività di alta formazione rivolto all'acquisizione di competenze tecniche (nell'ambito della Rete Politecnica), dove si riconosce una maggiore presenza di allievi maschi a tali percorsi alternativi ai percorsi più tradizionali di educazione terziaria.

Tipologie e aree di interventi nel campo della formazione professionale (% di riga)	Maschi	Femmine	Totale complessivo
Orientamento professionale e contrasto alla dispersione	54,9	45,1	100,0
Interventi per il sistema di istruzione e formazione professionale	65,6	34,4	100,0
Interventi relativi a Rete politecnica	65,1	34,9	100,0
Formazione per le Alte competenze	42,6	57,4	100,0
Formazione e prestazioni nel campo dei servizi per il lavoro	42,3	57,7	100,0
Formazione permanente su competenze trasversali	16,6	83,4	100,0
Formazione continua per lavoratori	56,7	43,3	100,0
Interventi nel settore cinema e spettacolo	46,4	53,6	100,0
Interventi per Inclusione attiva	51,1	48,9	100,0
Totale complessivo	47,8	52,2	100,0

TIROCINI

Descrizione

Tutte le attività connesse ai tirocini

La Regione Emilia-Romagna promuove il **tirocinio** quale uno degli strumenti per **supportare l'inserimento lavorativo delle persone**, in particolare dei giovani, e per sostenere le loro scelte professionali. Non si tratta di un rapporto di lavoro ma di una **modalità formativa** che fa **acquisire nuove competenze** attraverso la **conoscenza diretta del mondo del lavoro**.

Nel fare ciò si impegna a **vigilare sul corretto utilizzo del tirocinio**, per contrastare i possibili utilizzi elusivi di questo strumento. La vigilanza viene rafforzata, per prevenire ogni abuso, attraverso una più stretta connessione con l'Ispettorato del lavoro.

La legge regionale prevede che in Emilia-Romagna ai **tirocinanti** sia attribuita un'**indennità** di almeno **450 euro al mese**.

I tirocini sono regolati da un'apposita **convenzione**, stipulata tra il **soggetto che ospiterà il tirocinante** (un datore di lavoro pubblico o privato) e un **soggetto promotore** (ad esempio un ente di formazione, una scuola, un'università, un Centro per l'impiego), garante della regolarità e della qualità del percorso.

Poiché il tirocinio è prima di tutto un'**esperienza formativa**, ciascun percorso si deve basare su un **progetto formativo individuale** che ne stabilisca gli **obiettivi** di apprendimento. Per garantire la qualità della formazione e la sua omogeneità su tutto il territorio, la Regione prende a riferimento per la progettazione dei tirocini le **qualifiche** del **Sistema regionale (SRQ)**.

Prima dell'avvio di un tirocinio, la Regione riceve dal soggetto promotore la convenzione e il progetto formativo, in base ai quali viene svolta l'istruttoria sulla regolarità e conformità dei percorsi con la normativa regionale vigente ai fini dell'**autorizzazione preventiva**.

Al termine di un percorso di tirocinio, per verificare che gli obiettivi siano stati effettivamente conseguiti, le conoscenze e le capacità acquisite dal tirocinante sono documentate e valutate e si concludono al tal fine con il servizio di **formalizzazione e certificazione delle competenze (SRFC)**, finanziato dalla Regione ed erogato da appositi organismi accreditati, al termine del quale viene rilasciato al tirocinante un attestato regionale, la "Scheda Capacità e Conoscenze".

I tirocini sono attivati quale misura "singola" dai vari soggetti promotori oppure all'interno di una serie di misure più articolate quali l'orientamento, la formazione e misure di accompagnamento all'assunzione.

A causa dell'emergenza epidemiologica i tirocini sono stati sospesi dal 13 marzo al 17 maggio, a meno che non fosse possibile garantire il proseguimento a distanza.

Questa è attività della Regione Emilia-Romagna

Con la D.G.R. 369/2020 La Giunta regionale ha stanziato risorse per sostenere le persone inserite in tirocini extra curriculari. Nella consapevolezza che la sospensione comporta necessariamente l'impossibilità di ricevere l'indennità di partecipazione prevista dalle norme, attraverso queste risorse sarà riconosciuto un contributo economico forfettario una tantum per sostenere le persone che erano già impegnate in tali percorsi formativi e di orientamento, prima delle disposizioni nazionali e regionali che ne hanno imposto la sospensione, e salvo i casi in cui, invece, sia stato possibile proseguire le attività con modalità a distanza.

L'Agenzia ha erogato, in nome e per conto della Regione, la misura di sostegno ai tirocinanti dei tirocini di cui era soggetto promotore e a tirocinanti i cui soggetti promotori non hanno aderito all'avviso di cui alla D.G.R. 369/2020.

Riferimenti normativi	L.R. 1/2019; riferimenti rispetto al COVID: DD 530/2020, 629/2020; 810/2020. D.G.R. 369/2020, D.G.R. 1033/2020
Direzione generale	Agenzia regionale per il Lavoro
Risorse finanziarie	Risorse regionali per sostenere le persone inserite in tirocini extra curriculari (D.G.R. 369/2020): euro 9.384.250,00 di cui: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.688.000,00 euro a valere sulle risorse del Fondo regionale disabili in overbooking a valere sulle risorse di cui al Programma operativo Fondo sociale europeo 2014/2020; ▪ 6.696.250,00 euro a valere sulle risorse del Programma operativo regionale Fse 2014/2020 - OT 9. - priorità di investimento 9.4. L'Agenzia ha impegnato, per erogare la misura di sostegno regionale, € 303.750,00

Indicatori specifici di contesto

Tabella 1 - Occupati, in cerca di occupazione e tasso di disoccupazione per genere in Emilia-Romagna nel 2019 e nel III trimestre 2019 e 2020, dati assoluti in migliaia e tassi

2019			
M	1.114	54	4,6
F	918	65	6,6
MF	2.033	119	5,5
III 2019			
M	1.109	49	4,2
F	910	64	6,6
MF	2.020	113	5,3
III 2020			
M	1.093	65	5,6
F	885	77	8,0
MF	1.978	142	6,7

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro, Istat

Tabella 2 - Avviamenti con tirocinio nel 2020 (a) per genere, dati di flusso

Classe di età	M	F	MF
16-19	1.231	674	1.905
20-24	3.391	3.288	6.679
25-29	2.256	2.758	5.014
30-34	646	714	1.360
35-39	380	451	831
40-44	354	414	768
45-49	361	421	782
50-54	426	347	773
55-59	348	191	539
60-64	243	113	356
65+	57	19	76
Totale	9.693	9.390	19.083

(a) archivi aggiornati al 15 dicembre 2020

Fonte: elaborazioni Agenzia Regionale per il Lavoro su dati Siler - Regione Emilia-Romagna

Tabella 3 - Avviamenti con tirocinio nel 2020 (a) per genere e mese di avviamento, dati di flusso

Mese	M	F	MF
Gennaio	1.040	1.030	2.070
Febbraio	1.190	1.223	2.413
Marzo	686	803	1.489
Aprile	96	74	170
Maggio	84	86	170
Giugno	615	676	1.291
Luglio	1.078	882	1.960
Agosto	586	517	1.103
Settembre	1.155	1.004	2.159
Ottobre	1.431	1.388	2.819
Novembre	1.078	1.113	2.191
Dicembre	654	594	1.248
Totale	9.693	9.390	19.083

(a) archivi aggiornati al 15 dicembre 2020

Fonte: elaborazioni Agenzia Regionale per il Lavoro su dati Siler - Regione Emilia-Romagna

RICONOSCIMENTO DELLE ESPERIENZE LAVORATIVE SVOLTE DURANTE L'EMERGENZA COVID DEI PARTECIPANTI AI CORSI PER OPERATORE SOCIO-SANITARIO (OSS)

Descrizione

L'iniziativa in oggetto ha avuto come motivazione, la condizione di emergenza epidemiologica COVID-19 innescatasi nel primo semestre 2020. Tale condizione ha determinato, come noto, la sospensione delle attività formative in presenza sia realizzate nei contesti d'aula sia realizzate nei contesti di lavoro in Emilia-Romagna come nel resto del contesto nazionale.

Su altro versante, il sistema dei servizi socio-assistenziali, sociosanitari e sanitari, ha espresso nello stesso periodo un fabbisogno aggiuntivo eccezionale di figure qualificate e reso necessaria l'attivazione da parte degli enti e delle istituzioni di procedure straordinarie per l'assunzione di nuovo personale.

La figura dell'Operatore Socio-Sanitario è una figura chiave per i sistemi di cura socio-sanitaria. Essa è in grado di svolgere attività di cura e di assistenza alle persone in condizione di disagio o di non autosufficienza sul piano fisico e/o psichico, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale. Si tratta di figura qualificata, regolamentata dall'"*Accordo tra il Ministro della sanità, il Ministro per la solidarietà sociale e le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la individuazione della figura e del relativo profilo professionale dell'operatore socio-sanitario e per la definizione dell'ordinamento didattico dei corsi di formazione*" del 22 febbraio 2001.

Dal punto di vista dei dati statistici su tali figure, è noto come la stragrande maggioranza di tale qualifica sia detenuta ed esercitata da operatori di genere femminile. Pertanto, ogni disposizione connessa alla regolamentazione di tale qualifica, ha un impatto indiretto inequivocabile sulla posizione delle lavoratrici operanti come operatrici socio-sanitarie nel contesto regionale o nazionale.

La disposizione regionale sopra richiamata, in specifico, è stata emanata al fine di permettere alle persone che avevano già intrapreso, antecedentemente alle disposizioni restrittive per il contenimento del rischio epidemiologico e pertanto in data antecedente al 23 febbraio 2020, un percorso formativo in relazione alla qualifica appena descritta, di rispondere alla domanda espressa dalle strutture regionali.

E tutto ciò è avvenuto individuando le modalità atte a riconoscere l'impegno e la disponibilità di queste figure, attraverso la valorizzazione delle esperienze lavorative effettuate quale componente del percorso formativo complessivo.

Le esperienze lavorative delle persone frequentanti i corsi OSS di cui al precedente punto possono essere, secondo la disposizione regionale prima richiamata, messe in valore quale parte integrante e/o sostitutiva delle attività di stage obbligatorio in applicazione delle disposizioni in materia di accertamento tramite evidenze prevista dal Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC).

Le esperienze lavorative potranno essere oggetto di accertamento tramite evidenze a condizione che: siano svolte in presenza di un regolare contratto di lavoro con strutture e/o servizi nel cui ambito la figura professionale dell'operatore socio-sanitario opera, strutture sanitarie, socioassistenziali e sociosanitarie.

La procedura di accertamento tramite evidenze, attivata dall'Esperto di Processi Valutativi (EPV) in applicazione di quanto previsto dalla delibera di giunta regionale n. 739/2013, deve consentire una valutazione adeguata dell'esperienza lavorativa in ordine alla sua significatività, coerenza e pertinenza rispetto al progetto formativo complessivo e al progetto di stage autorizzato ed in particolare rispetto alle capacità e conoscenze della qualifica ad esso correlate.

In ogni caso, la valorizzazione delle ore di esperienza lavorativa al fine dell'ammissione all'esame finale non potrà essere superiore alle ore previste per lo stage dalle disposizioni nazionale e regionale che regolamentano gli standard formativi dei percorsi per la qualifica professionale di OSS (450 ore per i corsi della durata di 1000 ore o una durata compresa tra le 60 e le 120 ore per i percorsi di 300 ore rivolti a persone con esperienza lavorativa coerente con la qualifica).

Si tratta di una nuova azione

Riferimenti normativi

Delibera di Giunta Regionale n. 457 del 11/05/2020

Direzione generale

Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa
Cura della Persona, Salute e Welfare

INSERIMENTO LAVORATIVO PERSONE CON DISABILITÀ**Descrizione**

La legge 68/99 che stabilisce gli obblighi delle imprese nell'assunzione di persone disabili, definisce come "collocamento mirato" una forma di inserimento nel mondo del lavoro tramite interventi e azioni volti a realizzare dei percorsi formativi e occupazionali studiati per la singola persona in relazione ad una singola azienda.

Vengono quindi valutate le caratteristiche concrete e le potenzialità dei soggetti coinvolti nel sistema del collocamento mirato per consentire il più proficuo inserimento del disabile e la migliore soddisfazione delle esigenze produttive.

All'interno di questo quadro di riferimento all'Ente pubblico compete l'organizzazione di un programma complesso sia sul fronte della domanda che su quello dell'offerta finalizzato all'inserimento mirato dei disabili.

Si tratta di un'azione continuativa

Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Legge 12 marzo 1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"; ▪ Legge 8 novembre 1991 n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali"; ▪ D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183; ▪ L.R. 30 giugno 2013, n. 12 "Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro"; ▪ L.R. 1° agosto 2005, n.17 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro"; ▪ L.R. 20 luglio 2015, n. 13 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni", artt. 52- 53-54.
------------------------------	--

Direzione generale	Agenzia regionale per il Lavoro
---------------------------	---------------------------------

Risorse finanziarie	<p>Le risorse del Fondo Regionale Disabili per l'anno 2020 sono pari ad euro 17.500.000,00 (programmazione anno 2020 D.G.R. 333 del 4/04/2020) di cui assegnate all'Agenzia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 70.000,00 euro per le qualificazioni dei sistemi di analisi e monitoraggio relativi all'applicazione della Legge n. 68/99 e ss.mm.ii. e della Legge regionale n. 17/2005 e ss.mm.ii. in favore dei disabili ▪ 300.000,00 euro interventi sui luoghi di lavoro con ricadute dirette sulle persone con disabilità - adattamento dei posti di lavoro che comprende il sostegno per i costi legati alla completa messa in sicurezza dei luoghi di lavoro che si rendono necessari per l'emergenza Covid-19. ▪ 1.000.000 euro per incentivi all'assunzione la cui pubblicazione del bando è prevista per i primi mesi del 2021
----------------------------	--

Indicatori specifici di contesto

Il numero delle persone con disabilità residenti in Emilia-Romagna al 30 giugno 2020 è quantificato per proxy, in mancanza di dati statistici aggiornati, tramite la banca dati delle esenzioni dei ticket sanitari legati all'invalidità. Emerge che le persone maggiormente interessate dalle esenzioni appartengono alla fascia di popolazione over 65 anni, in quanto più di frequente si hanno complicazioni sanitarie legate all'invecchiamento. Prendendo come riferimento la popolazione in età lavorativa dell'intera regione, le 81.389 persone che fruiscono delle esenzioni per invalidità, rappresentano il 2,9% del totale della popolazione tra i 15 e i 64 anni di età presente in regione al 31/12/2019, con una prevalenza di uomini (44.958) rispetto alle donne (36.881).

Fonte dei dati: *Fonti: Elaborazioni Agenzia Regionale per il Lavoro - Regione Emilia-Romagna*

Tabella 1 - Residenti in età lavorativa con esenzione per invalidità (al 30/06/2020) e popolazione residente in età lavorativa (al 31/12/2019) in Emilia-Romagna per genere

	Residenti tra i 15 e i 64 anni con codice esenzione per invalidità al 30/06/2020	Popolazione residente tra i 15 e i 64 anni al 31/12/2019	Incidenza
F	36.881	1.407.585	2,6
M	44.958	1.411.705	3,2
MF	81.839	2.819.290	2,9

Tabella 2 - Avviamenti al lavoro tramite il collocamento mirato (legge n. 68/1999) per provincia, dati di flusso nel periodo 2013-2019

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Piacenza	157	177	180	207	213	283	288
Parma	408	393	390	446	451	400	517
Reggio Emilia	590	643	824	905	974	975	836
Modena	352	432	534	455	523	575	580
Bologna	422	446	517	564	694	796	762
Ferrara	177	169	173	129	173	220	213
Ravenna	266	265	330	306	366	377	404
Forlì-Cesena	391	426	474	433	501	505	534
Rimini	169	168	166	215	249	283	251
Totale	2.932	3.119	3.588	3.660	4.144	4.414	4.385

Tabella 3 - Avviamenti al lavoro tramite il collocamento mirato (legge n. 68/1999) per genere e classe di età, dati di flusso periodo 2013-2019

Classe di età	15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
M	986	2.841	3.684	4.506	2.357	14.374
F	597	2.345	3.202	3.986	1.738	11.868
MF	1.583	5.186	6.886	8.492	4.095	26.242
<i>Percentuale di riga</i>						
M	6,9	19,8	25,6	31,3	16,4	100,0
F	5,0	19,8	27,0	33,6	14,6	100,0
MF	6,0	19,8	26,2	32,4	15,6	100,0
<i>Percentuale di colonna</i>						
M	62,3	54,8	53,5	53,1	57,6	54,8
F	37,7	45,2	46,5	46,9	42,4	45,2
MF	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 4 - Iscritti al collocamento mirato (legge n. 68/1999) per genere e classi di età, confronto anno 2013 e 2019

2013							
Classe di età	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Totale
M	380	541	971	1.176	716	40	3.824
F	273	452	778	1.004	435	8	2.950
MF	653	993	1.749	2.180	1.151	48	6.774
<i>Percentuale di riga</i>							
M	9,9	14,1	25,4	30,8	18,7	1,0	100,0
F	9,3	15,3	26,4	34,0	14,7	0,3	100,0
MF	9,6	14,7	25,8	32,2	17,0	0,7	100,0
<i>Percentuale di colonna</i>							
M	58,2	54,5	55,5	53,9	62,2	83,3	56,5
F	41,8	45,5	44,5	46,1	37,8	16,7	43,5
MF	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2019							
Classe di età	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Totale
M	387	615	762	1.267	975	78	4.084
F	297	507	751	1.159	743	44	3.501
MF	684	1.122	1.513	2.426	1.718	122	7.585
<i>Percentuale di riga</i>							
M	9,5	15,1	18,7	31,0	23,9	1,9	100,0
F	8,5	14,5	21,5	33,1	21,2	1,3	100,0
MF	9,0	14,8	19,9	32,0	22,6	1,6	100,0
<i>Percentuale di colonna</i>							
M	56,6	54,8	50,4	52,2	56,8	63,9	53,8
F	43,4	45,2	49,6	47,8	43,2	36,1	46,2
MF	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Indicatori di azione

L'Agenzia, con D.D. 716 del 15/05/2020, ha pubblicato, per il secondo anno, un bando per l'adattamento dei posti di lavoro ma con la novità che comprende anche il sostegno per i costi legati alla completa messa in sicurezza dei luoghi di lavoro che si rendono necessari per l'emergenza Covid-19 e mettendo a disposizione risorse di FRD pari a € 303.688,39 derivanti dalla programmazione del FRD 2018 e 2019.

Al momento abbiamo ricevuto n. 4 domande riferite a: 26 maschi e 8 femmine.

Il monitoraggio si esercita attraverso una relazione annuale alla Regione sulle domande ricevute, le risorse utilizzate e i risultati conseguiti.

Nessuna delle attività descritte è esplicitamente diretta alle donne né al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità né ha un rilevante impatto di genere in quanto è dedicata a persone in condizione di disabilità.

INTERVENTI PER LE IMPRESE E LE PROFESSIONI**Descrizione**

L'emergenza Covid ha innescato una pesante recessione economica che ha comportato per tutte le imprese, le professioni, il lavoro autonomo difficoltà enormi. Il perdurare della pandemia mette a dura prova la capacità di ripresa di tutto il sistema economico con ripercussioni considerevoli sulle attività e sulla capacità delle imprese tutte di permanere sul mercato.

La recessione economica innescata dall'emergenza Covid sta sottoponendo le imprese, il lavoro autonomo e le professioni della Regione ad uno stress significativo e di varia gravità a seconda del tipo di attività economica che esse svolgono, delle loro dimensioni, dei mercati di sbocco cui si riferiscono. La Regione è intervenuta da subito nel tentativo di arginare le conseguenze negative sulle attività economiche nel periodo di lockdown e successivamente per garantire il riavvio e la ripresa, facendo ogni sforzo possibile per l'apertura di tutte le attività in sicurezza. Il perdurare dell'emergenza pone la Regione nell'obbligo di intervenire in maniera sinergica e coesa per far sì che tutte le attività economiche del territorio possano risollevarsi e trovare concrete opportunità non solo per far fronte al periodo emergenziale, ma anche per recuperare competitività sul mercato e solidità finanziaria per affrontare le sfide di innovazione, digitalizzazione, sostenibilità, lavoro qualificato che il sistema economico nel suo complesso impone. Rispetto alle precedenti crisi, quella causata dal Covid-19 sta avendo un impatto maggiore sul mercato del lavoro e sulle prospettive occupazionali delle donne, che risultano impiegate in settori più esposti al rischio sanitario durante la fase acuta dell'epidemia e nei settori più colpiti dalla crisi economica.

Gli interventi messi in campo nel corso del 2020 hanno l'obiettivo di arginare le difficoltà che tutte le imprese stanno riscontrando. Non si tratta di interventi dedicati e con un impatto diretto sul genere imprese e/o professioni femminili, sono concrete opportunità aperte a tutte le imprese e le professioni, fra cui anche quelle femminili.

Contributi finalizzati all'abbattimento dei costi di accesso al credito - Hanno risposto 19 confidi, che saranno il tramite tra imprese/professionisti e banche	D.G.R. n. 225 del 23 marzo 2020
Contributi alle Cooperative di garanzia e Consorzi fidi per interventi di sostegno alla cooperazione creditizia di cui agli articoli 6 e 7 della Legge regionale 41/97	D.G.R. n. 258 del 30 marzo 2020
Approvazione graduatoria per finanziare 154 progetti di innovazione tecnologica e diversificazione di prodotti e servizi di micro, piccole e medie imprese	D.G.R. n. 287 del 2 aprile 2020
Riduzione IRAP per aziende, esercizi commerciali, artigiani e professionisti nei comuni montani e della bassa ferrarese	D.G.R. n. 319 del 8 aprile 2020
STARTER è un fondo rotativo di finanza agevolata a compartecipazione privata, finalizzato al sostegno della nuova imprenditorialità. I progetti agevolabili sono quelli rivolti a: innovazione produttiva e di servizio; sviluppo organizzativo; messa a punto dei prodotti e servizi che presentino potenzialità concrete di sviluppo; consolidamento e creazione di nuova occupazione sulla base di piani industriali; introduzione ed uso efficace di strumenti ICT, nelle forme di servizi e soluzioni avanzate, con acquisti di soluzioni customizzate di software e tecnologie innovative per la manifattura digitale	D.G.R. n. 791/2017; D.G.R. n. 2130/2018
Finanziamento di progetti di ricerca e innovazione per la messa in sicurezza Covid degli ambienti di lavoro e della società regionale. Promozione degli investimenti delle imprese di ricerca e innovazione sviluppando collegamenti e sinergie tra imprese, centri di ricerca e sviluppo dell'istruzione superiore	D.G.R. n. 342 del 14 aprile 2020
Messa in sicurezza strutture alberghiere-ricettive-ristorazione e pubblici esercizi	D.G.R. n. 391/2020

Progetto di legge per facilitare l'accesso al credito delle imprese, con due misure: la prima, a favore delle PMI del commercio, del turismo e dei servizi, consente che le risorse già previste dalle leggi regionali 41/1997 e 40/2002 per l'abbattimento del costo del denaro per operazioni di investimento possano essere utilizzati anche per l'abbattimento del costo del denaro per liquidità; la seconda estende l'utilizzo del Fondo Foncooper anche per finanziamenti della liquidità delle cooperative di tutte le dimensioni (attualmente il fondo sostiene solo gli investimenti)	D.G.R. n. 2176/2016 modificata con D.G.R. n. 1156/2017
Fondo regionale Microcredito (Legge regionale n. 23/2015 - Accesso al credito agevolato per imprese, lavoratori autonomi e liberi professionisti), per favorire l'accesso al credito delle piccole realtà imprenditoriali e professionali e penalizzate nell'accesso al credito	D.G.R. n. 2176/2016 modificata con D.G.R. n. 1156/2017
Contributo a fondo perduto per le strutture ricettive che operano in montagna, in particolare alberghi, campeggi, ostelli, rifugi e affittacamere che operano in uno dei 119 comuni Appenninici dell'Emilia-Romagna	D.G.R. n. 951/2020 e D.G.R. n. 1339/2020
Contributi per l'innovazione e la sostenibilità del sistema produttivo dell'Emilia-Romagna - Annualità 2021 - destinatarie solo le realtà che abbiano ottenuto il premio regionale di Innovatori responsabili	D.G.R. 816/2020
Gli interventi indicati sono sia di nuova emanazione che in continuità con interventi già in essere e/o avviati in annualità precedenti.	
Riferimenti normativi	I riferimenti sono indicati in tabella
Direzione generale	Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa
Risorse finanziarie	Sono complessivamente circa 40 milioni le risorse sinora dedicate agli interventi di ausilio per le imprese e le professioni.
<p>Indicatori specifici di contesto</p> <p>Per quanto all'imprenditorialità femminile al 30 settembre 2020 le imprese femminili attive risultavano 84.456, pari al 21,2 per cento del totale delle imprese regionali. La consistenza delle imprese in rosa ha subito una nuova leggera flessione (-510 unità, pari a un -0,6 per cento) rispetto alla stessa data del 2019, che conferma il ritmo della discesa del trimestre precedente, in leggera accelerazione rispetto allo stesso trimestre dello scorso anno. Va solo lievemente peggio per le imprese non femminili, che sono diminuite di 2.138 unità (-0,7 per cento). È quanto emerge dai dati del Registro delle imprese delle Camere di commercio di fonte InfoCamere elaborati da Unioncamere Emilia-Romagna. La più bassa quota femminile tra le imprese in Emilia-Romagna dipende, tra l'altro, dalla minore incidenza in regione dell'auto-impiego, quindi da un tasso di occupazione femminile regionale più alto, e dalla composizione settoriale dell'imprenditoria regionale, peraltro in calo anche nella nostra regione a causa del perdurare della crisi sanitaria.</p>	
<p>Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione</p> <p>Trattandosi prevalentemente di nuovi interventi sono in corso di elaborazione i dati di monitoraggio per rilevare l'impatto sul genere. È in corso di implementazione l'aggiornamento del sistema di rilevazione delle informazioni su imprese e professioni che ci permetterà nei prossimi mesi di monitorare e valutare in via continuativa l'impatto prodotto dagli interventi ai fini delle pari opportunità e della loro significatività specifica sulle imprese e le professioni femminili. In relazione al Fondo Starter (dedicato ai finanziamenti per la neo-imprenditorialità), nel corso del 2020 sono stati erogati n. 83 finanziamenti ad imprese femminili per € 4.643.494,77 (importo a carico del fondo) ed inoltre con riferimento al Fondo MICROCREDITO sono 59 i finanziamenti erogati a imprese e professioni femminili per € 1.200.118,85.</p>	

DONNE E COMPETENZE DIGITALI

Descrizione

Nel 2020, è stato dato attuazione ad interventi di carattere orientativo e formativo a favore di utenze di genere femminile nel campo specifico delle competenze digitali. Con Delibera di G.R. n. 2279 del 22/11/2019, si è infatti emanato un Avviso pubblico volto a rendere disponibili azioni formative per accompagnare le donne a rendere maggiormente spendibili nei contesti lavorativi gli esiti dei percorsi di istruzione, completando e arricchendo il proprio profilo di conoscenze attraverso *l'acquisizione di conoscenze e competenze connesse ai processi di digitalizzazione*.

L'idea è stata quindi di coinvolgere donne in possesso di una qualifica o di un diploma professionale o di un titolo di istruzione secondaria superiore o di un titolo universitario, per offrire loro azioni formative *per acquisire conoscenze e competenze digitali necessarie per rafforzare e rendere spendibili nel mercato del lavoro le conoscenze e competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione per un inserimento, reinserimento e permanenza qualificata nel mercato del lavoro per supportarle nei percorsi individuali di mobilità lavorativa*. L'Avviso è stato emanato proprio sulla base della considerazione delle elevate disparità di genere nel possesso di competenze di carattere tecnico (in special modo, di tipo digitale) sia in termini specialistici sia in quelli di tipo trasversale.

Le operazioni da finanziarsi hanno incluso progetti di tipologia "C03 formazione permanente" per permettere la costruzione di percorsi formativi personalizzabili e riconducibili a macro-aree di competenza, quali Elaborazione delle informazioni, Creazione di Contenuti, Comunicazione, Risoluzione di problemi, Sicurezza. I progetti hanno durate diverse in funzione dei differenti livelli di competenza in ingresso e dei livelli di competenze attesi in esito e, nello specifico, avere una durata compresa tra 40 e le 120 ore ed essere fruibili anche costruendo percorsi individuali della durata massima di 300 ore.

Riferimenti normativi	D.G.R. 254/2020
Direzione generale	Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione Con D.G.R. n. 254 del 30 marzo 2020, sono stati approvati n. 18 operazioni per un finanziamento complessivo di 4.000.000 di euro, con cofinanziamento a valere del Fondo Sociale europeo. Gli interventi approvati e finanziati hanno assicurato l'offerta delle misure appena descritte in nove ambiti territoriali della regione, allo scopo di garantire una piena diffusione della formazione in oggetto. Gli interventi sono stati implementati nel corso del 2020 e sono ancora in attuazione. Per ulteriori informazioni è possibile consultare la pagina: https://formazione.lavoro.regione.emilia-romagna.it/entra-in-regione/bandi-regionali/2019/donne-e-competenze-digitali	

PREMIO INNOVATORI RESPONSABILI - VI EDIZIONE 2020

Descrizione

Innovazione e sostenibilità, pari opportunità e resilienza in tempi di pandemia

Come ogni anno, in attuazione della L.R. 14/2014, la Regione ha indetto il premio Innovatori Responsabili, con cui valorizza e diffonde le buone pratiche coerenti con i 17 obiettivi di sostenibilità indicati dall'ONU con l'Agenda 2030, realizzate sul territorio regionale da imprese, cooperative sociali, liberi professionisti, associazioni, scuole e università. A partire dal 2017, il premio si integra con il riconoscimento speciale previsto all'art. 30 della L.R. 6/2014 - legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere, che intende valorizzare le azioni positive per le pari opportunità, coerenti con l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030.

La VI edizione del premio ha registrato un incremento dei partecipanti, con 145 candidature; circa il 30% dei progetti presentati ha evidenziato un impatto sull'obiettivo 5, fra i quali la Commissione per la Parità e i diritti delle Persone ha selezionato 7 progetti che si sono distinti per la capacità di affrontare con iniziative originali il contrasto ad ogni discriminazione e alle diverse forme di violenza, e per favorire la presenza delle donne in settori produttivi tradizionalmente maschili. STEM, digitale e diritti sono le nuove sfide della parità, per rendere piena cittadinanza al pensiero femminile nella progettazione delle tecnologie. Due temi profondamente interconnessi a cui le progettualità hanno voluto rispondere per colmare il divario digitale di genere, con grande attenzione alla sua crescente pervasività e alle minacce misogine in rete, un terreno fertile per la violenza di genere ancora poco conosciuto che non deve essere assolutamente trascurato. Ma anche azioni di contrasto al "gender pay gap, un intervento innovativo sulla didattica con l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e un percorso dedicato ad intercettare e accogliere al meglio le donne vittime di violenza, con un'attenzione alla disabilità.

Quest'anno, a seguito dell'emergenza determinata dalla pandemia, è stato introdotto il **PREMIO RESILIENZA Covid-19**, riservato alle migliori esperienze di resilienza realizzate dalle imprese e oltre il 60% dei partecipanti ha segnalato iniziative per rispondere alle emergenze determinate dalla pandemia. Tra queste si evidenziano le azioni per la messa in sicurezza dei lavoratori, incremento delle forme di flessibilità e lavoro a distanza che hanno supportato le famiglie nella conciliazione vita-lavoro, attivazione di nuovi servizi per rispondere alle esigenze dell'utenza più fragile e ai problemi generati dalla chiusura delle scuole. Un grande sforzo collettivo che ha coinvolto tutti i settori produttivi, i servizi, le scuole e la cooperazione sociale, che in ogni angolo del nostro territorio si è tradotto in esperienze originali che hanno dato vita a servizi di supporto ai familiari e ai caregiver nelle case di riposo, nuovi strumenti di sostegno per agevolare la didattica a distanza degli studenti più fragili e con disturbi di apprendimento.

Attraverso questi riconoscimenti la Regione Emilia-Romagna vuole promuovere e valorizzare la portata sociale delle innovazioni generate dalle imprese, che attraverso strategie di flessibilità, adattamento e trasformazione, hanno saputo creare nuove soluzioni, anche in risposta ai bisogni sociali ed economici determinati dall'emergenza sanitaria e nella direzione di una economia solidale, assumendo la sostenibilità come principio imprescindibile e alla base del loro agire di impresa.

Informazioni sul premio e i progetti vincitori alla pagina:

<https://imprese.regione.emilia-romagna.it/rsi/doc/premio-innovatori/2020>

L'azione è continuativa e a seguito della pandemia è stata integrata con un premio speciale denominato Resilienza Covid-19. Nel modulo di candidatura è stato inserito uno spazio dedicato all'illustrazione delle azioni attivate in risposta ai nuovi bisogni determinati dall'emergenza sanitaria, che ha raccolto le segnalazioni nel 60% dei progetti presentati, tra cui sono stati selezionati i 7 progetti vincitori del premio speciale.

Riferimenti normativi	L.R. 14/2014 L.R. 6/2014
Direzione generale	Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa
Risorse finanziarie	Capitoli U23149, U25155, U23329; U23036 - Anno 2020: euro 90.000 per contributi a imprese, enti e associazioni su progetti correlati alla V edizione 2019. Capitoli U23034 e U23044 - anno 2020: euro 40.000 per spese di promozione e comunicazione.

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

Il 30% dei soggetti partecipanti al premio Innovatori Responsabili 2020 dichiara un impatto sull'obiettivo 5 - Gender Equality.

11 progetti premiati (29% sul totale dei vincitori) riguarda azioni positive con impatto diretto o indiretto sull'obiettivo 5.

CARTA DEI PRINCIPI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE E MONITORAGGIO PROFILO DI SOSTENIBILITÀ**Descrizione**

Con delibera n. 627/2015 la Giunta Regionale ha approvato la Carta dei principi di responsabilità sociale delle imprese, la cui sottoscrizione è inserita tra i requisiti obbligatori per partecipare ai bandi coordinati dalla Direzione generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa, con l'obiettivo di sollecitare le imprese ad attivare processi di innovazione che tengano conto degli impatti ambientali e sociali, coerenti con i 17 obiettivi indicati dall'ONU nell'Agenda 2030.

Anche attraverso la Carta dei principi, la Regione ha inteso stimolare l'impegno delle imprese nel perseguire azioni per le pari opportunità, in coerenza con l'obiettivo 5, per superare i differenziali di genere tra i propri lavoratori e lo sviluppo di strumenti di welfare aziendale volti a favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Nel 2019 è stata avviata una azione di monitoraggio del profilo di sostenibilità delle imprese, basata sulla somministrazione di un questionario articolato in cinque sezioni tematiche, tra cui una specificatamente dedicata alle azioni di welfare aziendale, che tutte le imprese compilano in fase di rendicontazione degli interventi ammessi a finanziamento. **Nel 2020** è stato realizzato il primo report sui risultati emersi dall'analisi di circa 900 imprese di ogni settore e dimensione, in cui le donne rappresentano il 48% degli occupati. L'analisi evidenzia la diffusione degli strumenti per agevolare la conciliazione vita/lavoro, tra cui la flessibilità oraria, telelavoro e smartworking, convenzioni per asili nido, doposcuola, centri estivi, istituti di cura per anziani, congedi parentali e permessi aggiuntivi retribuiti.

Il questionario è stato inoltre somministrato alle imprese partecipanti alla VI edizione del Premio Innovatori Responsabili e i risultati hanno consentito di far emergere una decisa crescita degli strumenti di flessibilità adottati dalle imprese per assicurare protezione e supporto ai propri lavoratori durante l'emergenza sanitaria. Crescono infatti le imprese che dichiarano di applicare in modo parziale o stabile smartworking e telelavoro, servizi salvatempo, congedi parentali e iniziative di ascolto; tra i partecipanti al premio, il 61% dichiara l'interesse ad investire in azioni di welfare nel prossimo futuro. I risultati dell'indagine sono pubblicati nel Volume Innovatori Responsabili 2020, disponibile sulla pagina dedicata alla VI edizione del premio.

Il sistema di rilevazione messo a sistema dalla Regione prosegue nell'acquisizione costante di informazioni sulle imprese dell'Emilia-Romagna, rilevate tramite le continue emissioni di nuovi bandi per misure di sostegno e incentivi rivolti alle imprese di ogni settore e dimensione, alimentando una base informativa che consente di monitorare le trasformazioni in atto nelle imprese, con particolare riferimento al loro approccio verso i temi della sostenibilità, compresi gli interventi di welfare a sostegno delle pari opportunità.

Questa azione si inserisce nella strategia delineata nel Programma di Governo della XI legislatura e condivide con tutte le componenti regionali nel nuovo Patto per il Lavoro e per il clima della Regione Emilia-Romagna, che persegue il protagonismo delle donne in tutti i settori, come fattore di innovazione della società.

Informazioni sul monitoraggio alla pagina:

<https://imprese.regione.emilia-romagna.it/rsi/doc/monitoraggio>

L'azione è continuativa e a seguito della pandemia è stata integrata con un premio speciale denominato Resilienza Covid-19. Nel modulo di candidatura è stato inserito uno spazio dedicato all'illustrazione delle azioni attivate in risposta ai nuovi bisogni determinati dall'emergenza sanitaria, che ha raccolto le segnalazioni nel 60% dei progetti presentati, tra cui sono stati selezionati i 7 progetti vincitori del premio speciale.

Riferimenti normativi

L.R. 14/2014

Direzione generale

Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione:

894 questionari analizzati nel 1° report sulla sostenibilità delle imprese in Emilia-Romagna

LABORATORI TERRITORIALI PER L'INNOVAZIONE E LA SOSTENIBILITÀ DELLE IMPRESE**Descrizione**

Attraverso i laboratori per la sostenibilità delle imprese la Regione intende promuovere la competitività del sistema produttivo, supportando le imprese e stimolando la condivisione di idee e buone pratiche capaci di integrare le tre dimensioni della sostenibilità economica, sociale e ambientale, fortemente correlato al tema delle pari opportunità. Le imprese che integrano questi valori nelle loro strategie aziendali sono particolarmente attente alla valorizzazione delle persone e all'attivazione di strumenti di conciliazione che supportano l'occupazione e l'empowerment femminile.

Nel 2020 la Giunta ha approvato una azione biennale che consente di finanziare 11 laboratori territoriali, focalizzati sui temi dell'innovazione sociale, economia circolare e gestione sostenibile delle risorse, turismo sostenibile e valorizzazione delle aree interne, anche attraverso il consolidamento di competenze e governance, per realizzare imprese e comunità inclusive, resilienti e sostenibili.

Diversi progetti intervengono su settori produttivi a forte prevalenza di imprese femminili, come la progettazione di azioni di marketing e sostenibilità sulla filiera moda (progetto coordinato dal comune di Carpi) e percorsi pilota per la promozione di un turismo sostenibile nelle interne e collinari (progetti coordinati dal Comune di Monticelli d'Ongina, Unione dei comuni Valle Savio, Provincia di Rimini e Comune di Bardi), o percorsi di coprogettazione di un sistema di welfare territoriale volti a creare un ecosistema favorevole ad imprese e lavoratori (progetto coordinato dal Comune di Argenta).

Informazioni sui progetti in corso alla pagina: <https://imprese.regione.emilia-romagna.it/rsi/doc/laboratori-provinciali-per-la-rsi>

L'azione è continuativa e a seguito della pandemia è stata integrata con un premio speciale denominato Resilienza Covid-19. Nel modulo di candidatura è stato inserito uno spazio dedicato all'illustrazione delle azioni attivate in risposta ai nuovi bisogni determinati dall'emergenza sanitaria, che ha raccolto le segnalazioni nel 60% dei progetti presentati, tra cui sono stati selezionati i 7 progetti vincitori del premio speciale.	
Riferimenti normativi	L.R. 14/2014
Direzione generale	Economia della conoscenza, del lavoro, dell'impresa
Risorse finanziarie	euro 485.541 ripartite sulle annualità 2020 e 2021
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione: 11 progetti di cui 6 relativi a filiere caratterizzate da imprese femminili.	

DIRITTO ALLO STUDIO SCOLASTICO E UNIVERSITARIO

Descrizione

Interventi e servizi volti a facilitare l'accesso e la frequenza alle attività scolastiche e formative per rendere effettivo il diritto allo studio di ogni persona, concorrendo a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale e culturale che si frappongono al pieno godimento di tale diritto.

Nell'ambito del **diritto allo studio scolastico**, la Regione definisce criteri per garantire equità e uniformità di trattamento nel territorio regionale e prevede risorse per la concessione dei benefici agli studenti appartenenti a famiglie in disagiate condizioni economiche.

I benefici consistono in borse di studio per ridurre il rischio di abbandono scolastico e favorire il successo formativo, destinate a studenti delle scuole secondarie di secondo grado e del sistema di Istruzione e formazione professionale e contributi per l'acquisto di libri di testo destinati a studenti delle scuole secondarie di primo e di secondo grado.

Inoltre, la Regione trasferisce alle Province/Città Metropolitana di Bologna risorse per sostenere il trasporto scolastico, di competenza dei Comuni.

Nell'ambito del **diritto allo studio universitario** la Regione promuove il sistema regionale integrato di servizi e interventi per rendere effettivo il diritto di raggiungere i più alti gradi dell'istruzione, del sapere e delle competenze, a garanzia dell'uniformità di trattamento su tutto il territorio regionale. Tra gli obiettivi prioritari vi è la realizzazione di azioni per garantire la più ampia copertura delle borse di studio destinate agli studenti iscritti agli Atenei/Istituzioni dell'Alta Formazione artistica e musicale con sede in Emilia-Romagna capaci, meritevoli e privi di mezzi e per potenziare i servizi destinati agli studenti universitari.

Azione continuativa

Riferimenti normativi	LL.RR. 26/2001, 6/08, 15/07 e ss.mm., 13/2015. D.P.C.M. 9 aprile 2001, D.Lgs 68/2012, Legge n. 448/98, D.P.C.M. 5 agosto 1999, n. 320, D.P.C.M. 4 luglio 2000 n. 226, D.P.C.M. 6 aprile 2006, n. 211. Delibera AL 68/2016, delibera AL 39/2015. D.Lgs 63/2017
Direzione generale	Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa
Risorse finanziarie	Risorse finanziarie complessive: Per l'anno 2020 sono state impegnate le seguenti risorse regionali e statali: - Diritto studio scolastico: risorse regionali 2.250.000,00 euro per il trasporto scolastico risorse regionali 1.799.992,00 euro per borse di studio risorse statali 4.651.809,00 euro per contributi libri di testo risorse nazionali per l'assistenza agli alunni disabili frequentanti le scuole secondarie di II grado euro 9.385.482,00 - Diritto studio universitario: risorse regionali 21.000.000,00 per l'attività e il funzionamento dell'Azienda regionale per il diritto agli studi superiori ER.GO, risorse regionali di gettito tassa per il dsu 27.342.774,00 euro

Indicatori specifici di contesto

Numero studenti iscritti alle Università e alle Istituzioni AFAM aventi sede legale nella regione (a.a. 16/17). Sono escluse le sedi della Cattolica e Politecnico (distaccamento Piacenza).

- numero studenti iscritti alle scuole superiori di I e II grado in Emilia-Romagna a.s. 16/17

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

N° studenti idonei (in possesso dei requisiti di accesso previsti) e n° borse di studio erogate, % grado di copertura degli studenti idonei, n° posti alloggio destinati agli studenti universitari, n° contributi/altri servizi concessi agli studenti.

Per il **Diritto allo studio scolastico** nell'esercizio finanziario 2020:

- sono stati 39.738 gli studenti delle scuole secondarie di primo e di secondo grado beneficiari di **contributi per l'acquisto dei libri di testo** (a.s. 2020/2021), con una copertura del 100% degli studenti idonei (con determinati requisiti economici). Sul totale beneficiari risulta il 50% circa la percentuale di studentesse.
- sono state concesse in totale 15.881 **borse di studio** (a.s. 2019/2020) a studenti delle scuole secondarie di secondo grado in possesso di determinati requisiti economici di accesso. La % di copertura è del 100% degli studenti idonei.

Nello specifico sono state concesse n. 8.874 borse a studenti del primo e secondo anno delle secondarie di II grado e percorsi di Istruzione e di formazione professionale, di cui il 48% a studentesse e n. 7.007 borse a studenti del 3°, 4° e 5° anno delle secondarie di secondo grado, di cui il 56% a studentesse. Per quanto riguarda il **trasporto scolastico**, nell'a.s. 2018/2019 gli studenti che hanno usufruito del servizio di trasporto dei Comuni sono stati 46.234, di cui il 48% sono studentesse.

Con riferimento al **Diritto allo studio universitario** i beneficiari di **borsa di studio** nell'a.a. 2019/2020 sono stati 23.983 studenti, pari al 100% degli studenti idonei in possesso di requisiti economici e/o di merito. A livello regionale mediamente su 100 studenti beneficiari di borsa, 60 sono studentesse.

Di seguito il dettaglio per sede territoriale:

Borse di studio	Totale beneficiari	Quota % di femmine
Bologna e Romagna	13.420	60
Ferrara	2.726	64
Modena e Reggio Emilia	3.799	59
Parma	4.038	62
Totale Emilia-Romagna	23.983	60

Per quanto riguarda i **posti letto** assegnati nell'a.a. 2019/2020 sulla base di requisiti di merito e reddito, su 3.225 posti totali, il 54% è stato assegnato a studentesse.

PROGETTI PER LE GIOVANI GENERAZIONI**Descrizione**

Tutti i progetti che si realizzano presso i nostri spazi di aggregazione giovanile, finanziati nell'ambito della L.R. 14/08 "Norme in materia di politiche per le nuove generazioni" prevedono come obiettivo trasversale quello di favorire il rispetto per una cultura plurale delle diversità e della non discriminazione, promuovere il tema della parità uomo-donna e delle pari opportunità e prevenire e contrastare i fenomeni di emarginazione sociale, di discriminazione e violenza sulle donne. Nel dettaglio di seguito due specifiche progettualità:

DONNE LIBERE DALLA VIOLENZA: UNO SPOT CHE RIBALTI IL SENSO COMUNE! IL CONTEST PER GIOVANI VIDEOMAKERS

Progetto del Comune di Reggio Emilia per videomakers di età compresa tra i 18 e i 34 anni attraverso un concorso pubblico per l'ideazione e la produzione di video/spot volti a sensibilizzare le giovani generazioni sul tema violenza di genere, sui presupposti culturali che contribuiscono ad alimentarla e sulle possibili forme di liberazione.

Una narrazione nuova, che metta al centro prima di tutto il diritto delle donne ad essere libere da ogni forma di violenza, dalle più sottili alle più esplicite. Un ribaltamento di quel senso comune che troppo spesso, anche iconograficamente, racconta le vittime di violenza o come donne deboli e incapaci di difendersi ed emanciparsi o, addirittura, come corresponsabili.

Trattandosi di un progetto che ha portato alla creazione di un video, non è stato necessario adattarlo alle nuove esigenze legate al Covid

Riferimenti normativi	L.R. 14/08 "Norme in materia di politiche per le nuove generazioni"
Direzione generale	Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa
Risorse finanziarie	euro 3.500 come premi messi in palio per i giovani vincitori

PROGETTI PER LE GIOVANI GENERAZIONI**Descrizione**

Tutti i progetti che si realizzano presso i nostri spazi di aggregazione giovanile, finanziati nell'ambito della L.R. 14/08 "Norme in materia di politiche per le nuove generazioni" prevedono come obiettivo trasversale quello di favorire il rispetto per una cultura plurale delle diversità e della non discriminazione, promuovere il tema della parità uomo-donna e delle pari opportunità e prevenire e contrastare i fenomeni di emarginazione sociale, di discriminazione e violenza sulle donne. Nel dettaglio di seguito due specifiche progettualità:

La redazione di Giovazoom, portale dei giovani della Regione, è composta da una squadra di lavoro di circa 30 ragazze e ragazzi diffusa sul territorio regionale per promuovere la conoscenza delle politiche giovanili, degli spazi, delle opportunità e dei servizi rivolti alle giovani generazioni e per valorizzare le esperienze di protagonismo di ragazze e ragazzi e il loro punto di vista su alcune tematiche specifiche.

Particolare attenzione viene data alla parità di genere anche grazie ad una comunicazione istituzionale che sia però al tempo stesso informale, chiara, diretta e non unidirezionale.

È attraverso la lingua che utilizziamo che comunichiamo l'idea di mondo che crediamo sia giusto costruire. L'attenzione e la cura nel garantire una comunicazione pienamente accessibile, accogliente e priva di barriere è un tratto distintivo dell'identità presente e futura di Giovazoom. Le parole chiave che caratterizzano questo approccio sono: SCHWA, ACCESSIBILITÀ, COMUNICAZIONE NON OSTILE. Lo Schwa in particolare si usa per rendere l'italiano una lingua più inclusiva e meno legata al predominio del genere maschile: l'utilizzo del simbolo ə, chiamato schwa, al posto della desinenza maschile per definire un gruppo misto di persone, che vuole trascendere l'identità di genere

Riferimenti normativi	"GECO 9 - Giovani evoluti e consapevoli" - Accordo tra la Regione Emilia-Romagna e il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio civile universale della Presidenza del Consiglio dei ministri
Direzione generale	Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa
Risorse finanziarie	€ 90.000,00 (Convenzione con il Comune di Bologna)

SOSTEGNO A FAVORE DI AGRICOLTORI COLPITI DALLA EMERGENZA COVID-19**Descrizione**

Misura 21.1.01 PSR (Piano di sviluppo rurale) "Sostegno a favore di agricoltori colpiti dalla emergenza Covid-19"

La misura finanzia fattorie didattiche e agriturismi rimasti chiusi a causa del Covid. Si tratta di elargizione a pioggia di mille euro per fattorie didattiche e 2000 euro per agriturismi.

È una nuova azione mirata ad aiutare economicamente le fattorie e gli agriturismi rimasti chiusi per il lockdown

Riferimenti normativi	Programma di Sviluppo Rurale 2014-2020 - Misura 21 "Sostegno temporaneo eccezionale agli agricoltori e alle PMI particolarmente colpite dalla crisi COVID-19"
Direzione generale	Agricoltura, Caccia e Pesca
Risorse finanziarie	euro 2.980.000,00

Indicatori specifici di contesto

L'azione relativa alla misura 21.1.01 è ancora in corso. Al momento su 1164 domande ne sono state dichiarate ammissibili alla concessione 861. Ci sono ancora circa 280/300 domande in fase istruttoria che verranno espletate entro la fine dell'anno.

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

Riguardo alle 861 domande dichiarate ammissibili alla concessione, 519 sono di ditte i cui rappresentanti legali sono uomini, mentre 342 sono donne. Le donne sono quindi il 39,7% del totale. Entro la fine dell'anno, con l'espletamento di tutte le pratiche il dato è destinato a crescere.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO. CONDIVISIONE DEL LAVORO DI CURA

1. Il sistema integrato dei servizi educativi per la prima infanzia. Emergenza Covid-19
2. Programmazione degli interventi di consolidamento e qualificazione del sistema integrato dei servizi educativi per la prima infanzia.
3. Programma interventi per le scuole dell'infanzia paritarie
4. Progetto per la conciliazione vita-lavoro: sostegno alle famiglie per la frequenza di Centri estivi
5. Programmazione del fondo sociale regionale 2020
6. Centri per le famiglie
7. Rafforzamento degli interventi e del sostegno alle persone non autosufficienti FRNA e FNA
8. RER DATORE DI LAVORO: applicazione evolutiva dello smartworking ordinario/straordinario e del telelavoro per fronteggiare l'emergenza covid-19

IL SISTEMA INTEGRATO DEI SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA. EMERGENZA COVID-19

Descrizione

Negli anni l'offerta educativa in Emilia-Romagna si è consolidata e qualificata su molteplici tipologie di servizi educativi per le/i bambine/i e per rispondere alle scelte educative delle famiglie ed ai bisogni di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro. Una ricchezza di esperienze, strutture, risorse umane e competenze, di particolare sostegno nel fronteggiare l'emergenza covid-19 e l'introduzione di interventi innovativi in emergenza.

L'emergenza epidemiologica ha richiesto di adottare misure di sicurezza per ridurre i rischi di contagio nella popolazione e tra queste anche la sospensione/chiusura dei servizi educativi e delle scuole dell'infanzia e di ogni ordine e grado (da febbraio a settembre 2020).

È utile ripercorrere le azioni che sono state realizzate nell'anno 2020 finalizzate alla tutela sanitaria della comunità, alla salvaguardia del benessere dei bambini ed al supporto per le famiglie. In particolare, si porta in evidenza che le misure di distanziamento fisico e sociale, indicati per la tutela della comunità intera, sono di difficile realizzazione per i bambini in età 0-3 così come per l'età 3-6 anni, poiché per i piccoli la relazione con l'altro, il contatto fisico, l'esplorazione dello spazio, la manipolazione dei materiali, sono aspetti essenziali nell'esperienza di crescita e, per tale motivazione, connotano una giornata educativa organizzata.

Nella primissima fase dell'emergenza, la Regione Emilia-Romagna ha partecipato alle riflessioni e attività della Commissione Nazionale 0-6 del Ministero dell'Istruzione per elaborare le prime linee guida rivolte al personale educativo dei servizi per l'infanzia per delineare delle opportunità di relazione nella continuità dei rapporti con i bambini e le famiglie. Numerose le azioni e le attività rivolte ai bambini e di supporto e consulenza per le famiglie denominate "Legami Educativi A Distanza".

Inoltre la Regione ha sostenuto nei diversi tavoli nazionali la necessità di tenere al centro delle attenzioni i bambini, con le loro esigenze ed allo stesso tempo è stato promosso un dialogo partecipato nel territorio regionale che ha visto un costante confronto con gli Enti locali, Università, Associazioni Culturali, Coordinamenti pedagogici territoriali, Educatrici di servizi, Enti gestori pubblici e privati, proprio con l'intenzione di contribuire alla riflessione sulla riapertura di servizi e attività, con le misure di tutela della comunità. Infatti, la comprensibile cautela per le peculiarità proprie di bambini in età 0-3, come appunto l'applicazione di un distanziamento fisico, ha richiesto numerosi confronti e riflessioni con:

- il Comitato Tecnico Scientifico Nazionale al fine di soppesare e ricercare soluzioni che potessero coniugare i requisiti di tutela sanitaria con quelli di una possibile esperienza educativa di qualità;
- l'Istituto Superiore di Sanità, in particolare il gruppo di lavoro istituito per l'emergenza e che ha coinvolto il Ministero della Salute, il Ministero dell'Istruzione, l'INAIL, la Fondazione B. Kessler, la Regione Emilia-Romagna, la Regione Veneto per l'elaborazione delle "Indicazioni operative per la gestione di casi e focolai di Sars-coV-2 nelle scuole e nei servizi educativi dell'infanzia;
- la Commissione Nazionale per lo 0-6 (Ministero Istruzione, istituita con D.Lgs. 65/2017) per le prime raccomandazioni per l'attivazione di proposte educative nel periodo estivo e per la riapertura dei servizi educativi e delle scuole dell'infanzia, nell'emergenza sanitaria.

L'approvazione del D.P.C.M. nel mese di giugno 2020 ha quindi stabilito delle linee guida orientate alla realizzazione di nuovi modelli organizzativi in emergenza. In collaborazione con il Ministero per la Famiglia sono state delineate delle attività che hanno coniugato la ricerca di un equilibrio tra la tutela dei bambini e della comunità intera (operatori, famiglie) e il diritto dei bambini a vivere esperienze, opportunità di socializzazione qualificate, occasioni di gioco e apprendimento.

Nella necessità di adottare tutte le misure di sicurezza per ridurre i rischi di contagio, con i protocolli regionali (Decreti del Presidente della Regione Emilia-Romagna nn.95/2020,111/2020) sono state approvate le indicazioni straordinarie, operative e omogenee sul territorio regionale, per la realizzazione delle attività estive per bambini in età 0-3 anni e dei centri estivi per la fascia di età 3-17 anni. La decisione assunta dalla Regione è stata quella di accogliere con la stessa attenzione tutti i bambini di età 0-6 poiché per questa fascia di età le autonomie, le peculiarità, lo sviluppo non possono rientrare in un termine convenzionale standardizzabile e dunque l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione richiedevano necessariamente:

- la disponibilità di ampi spazi interni ed esterni;
- la modalità organizzativa del "piccolo gruppo", caratterizzata come unità di vita, di relazione e di apprendimento relativamente autonomo ed autosufficiente rispetto al contesto (definizione di uno specifico spazio di riferimento, all'interno dell'edificio e all'esterno) con un rapporto numerico ridotto tra educatore e bambini (non superiore a 1/5); una garanzia indispensabile per una adeguata organizzazione dei servizi;

- il rafforzamento, l'aumento del personale (educativo e ausiliario);
- per le attività rivolte ai bambini in età 9-36 mesi, sono stati stabiliti requisiti aggiuntivi di ulteriore tutela stabilendo che il personale educativo doveva essere in possesso dei titoli di studio previsti dalla normativa vigente e che le strutture in cui realizzarle pubbliche e private erano quelle già autorizzate al funzionamento (D.G.R. 1564/2017; L.R. 19/2016).

Tali proposte di servizi estivi sono state supportate anche da:

- collaborazione con le Amministrazioni Centrali finalizzate all'adozione di misure nazionali per fronteggiare gli effetti economici dell'emergenza sanitaria e sulle possibili fonti di sostegno dirette alle famiglie;
- modifiche ed integrazioni al progetto per la conciliazione vita-lavoro quale sostegno alle famiglie per la frequenza ai centri estivi nell'emergenza epidemiologica covid-19 (D.G.R. 568/2020) di cui al Programma operativo "Regione Emilia-Romagna – Programma Operativo Fondo Sociale europeo 2014-2020" per il sostegno del Fondo sociale europeo nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" per la Regione Emilia-Romagna in Italia. Tale modifica è stata valutata necessaria per incrementare l'efficacia delle misure precauzionali stabilite per il contenimento da adottare per l'epidemia di COVID-19 ed anche per individuare le misure straordinarie per sostenere il più ampio accesso all'offerta individuando modalità di riconoscimento del contributo alla singola famiglia per ciascun bambino, quale contributo per la copertura del costo di iscrizione, che tenessero conto dell'incremento del costo di iscrizione derivante dall'applicazione, da parte dei soggetti gestori, delle indicazioni operative del protocollo di sicurezza.(cfr. scheda "centri estivi);
- una costante azione di monitoraggio, realizzata con la sanità regionale, che ha coinvolto la Pediatria di famiglia e di Comunità e la Sanità pubblica in un lavoro di coordinamento e raccordo che ha interessato i servizi educativi e sanitari del territorio regionale.

L'esperienza realizzata con i servizi estivi ha consentito altresì di assumere buone pratiche territoriali, verificare la tenuta del sistema sanitario e educativo in questo periodo di particolare complessità, conoscere e approfondire l'epidemiologia di sars-cov-2 in età pediatrica e assumere indirizzi per la riapertura in tutela dei servizi educativi per il nuovo anno educativo (2020/2021).

Al fine di fornire un quadro informativo organico si evidenzia che la Giunta Regionale, a partire dal primo periodo emergenziale 2020, ha assunto e realizzato un insieme articolato di interventi, nel raccordo con i provvedimenti del Governo e degli Enti locali, per dare massimo sostegno e supporto al sistema integrato dei servizi per l'infanzia e le famiglie dell'Emilia-Romagna e ciò con particolare riguardo alle minori entrate da tariffe appunto in relazione alla sospensione dei servizi educativi (febbraio 2020), dell'incremento dei costi derivanti dall'applicazione dei protocolli di sicurezza, da parte dei soggetti gestori, come di seguito articolato:

- anticipazione dei tempi di erogazione dei fondi regionali ordinari per la gestione e la qualificazione del sistema integrato dei servizi educativi per la prima infanzia, pubblici (a gestione diretta e indiretta) e privati convenzionati. Finanziamento erogato 7.250 mln;
- stanziamento di un fondo straordinario di 5 mln, erogato, per supportare gli enti locali nell'azione di sostegno del sistema integrato dei servizi educativi (pubblici e privati) e delle famiglie;
- anticipazione dei tempi di erogazione del saldo di 10.950 mln, relativo alla misura "Al nido con la Regione", in particolare per far fronte alle mancate entrate dalle famiglie per rette, non corrisposte in assenza del servizio, a fronte della chiusura temporanea dei servizi;
- erogazione del fondo ordinario incrementato con risorse straordinarie per le azioni di miglioramento e qualificazione delle scuole dell'infanzia paritarie (comunali e private). Finanziamento erogato 6 milioni;
- anticipazione della programmazione e dunque del riparto del fondo nazionale per il sistema integrato di educazione istruzione 0-6 anni di 21.045.487 mln.

Con il Decreto del Presidente dell'Emilia-Romagna (n. 157/2020), in coerenza con le disposizioni di tutela nazionali e del Ministero dell'Istruzione, è stata realizzata la riapertura "controllata" e "rimodulata" dei servizi educativi e scuole dell'infanzia, dal 1° settembre 2020, sostenuta dalla riproposizione del monitoraggio regionale e da quello avviato a livello nazionale.

La riapertura dei servizi educativi in Emilia-Romagna è stata affiancata dall'approvazione (per la seconda annualità) della misura regionale finalizzata all'abbattimento delle rette di frequenza per l'anno educativo 2020/2021.

L'emergenza epidemiologica ha fatto emergere, con particolare potenza, la centralità e l'importanza della funzione svolta dai servizi educativi per i bambini più piccoli (0-3 anni) e dalle scuole dell'infanzia (3-6 anni), in quanto:

- luoghi importanti per lo sviluppo cognitivo, emotivo e relazionale dei bambini. Opportunità educative alla base dell'investimento per le nuove generazioni;
- svolgono un ruolo importante nella conciliazione degli impegni di cura e lavoro delle famiglie. Complicate le improvvise riorganizzazioni familiari dovute alla chiusura di servizi/scuole e alla assenza delle reti familiari, anche al di là dell'emergenza Covid;
- per la parità di genere. La mancanza dei servizi/scuole ha visto il ricorso alle modalità di lavoro in smartworking in prevalenza dalle donne. Un ritorno alla "chiusura tra le mura domestiche" nella ricerca di un complicato equilibrio tra attività di cura e attività professionale;

Anche i settori produttivi per la ripresa delle attività hanno richiamato al centro dell'attenzione la necessità di supportare le famiglie nella difficile gestione e conciliazione degli impegni di cura dei figli e dei tempi di lavoro, favorendo altresì un aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Riferimenti normativi	L.R. 19/2016; D.G.R. 1564/2017; L.R. 26/2001; L.R. 12/2003; D.Lgs 65/2017; Legge 107/2015.
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	Ordinarie e Straordinarie: D.G.R. n. 233/2020 pari a 10.950.000 euro; D.G.R. 335/2020 pari a 12.250.000 euro; D.G.R. 672/2020 di 6.000.000 euro; D.G.R. 814/2020 pari a 21.045.487 euro; D.G.R. 945/2020 pari a 18.250.000 euro.

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI DI CONSOLIDAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO DEI SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA

Descrizione

Negli anni l'offerta educativa in Emilia-Romagna si è consolidata e qualificata su molteplici tipologie di servizi educativi per le/ i bambine/i e per rispondere alle scelte educative delle famiglie ed ai bisogni di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, come di seguito. La normativa regionale indica con chiarezza gli obiettivi e le caratteristiche dei servizi educativi:

- nidi d'infanzia: prevede che possano funzionare ed essere organizzati con modalità diversificate, in riferimento sia ai tempi di apertura (nidi a tempo pieno o part-time), sia alla loro ricettività (nidi o micronidi), che alla loro localizzazione (nidi aziendali, sezioni di nido aggregate ad altri servizi educativi o scuole dell'infanzia, sezioni primavera);
- spazio bambini: prevede l'affido e ospita bambini di età non inferiore all'anno e consente tempi di frequenza non superiori alle cinque ore giornaliere;
- centri per bambini e famiglie: prevede la contestuale presenza di adulti accompagnatori;
- servizi domiciliari; organizzati in piccoli gruppi educativi, in spazi connotati da requisiti strutturali per prevederli anche in ambienti domestici, purché idonei alle specifiche esigenze dei bambini in età 0-3 anni;
- servizi sperimentali che accolgono le progettazioni con caratteristiche emergenti e proposte dal territorio.

Nei servizi educativi, indipendentemente dalle tipologie, al personale educativo sono richiesti i titoli di studio specifici, previsti dalla normativa regionale e nazionale.

Il sistema integrato dei servizi educativi, pubblici e privati, pone al centro il nido classico con una storica identità educativa e, intorno al nido ovvero ad integrazione dello stesso, una pluralità di servizi educativi che, a partire dalla cultura prodotta dal servizio tradizionale, diversificano e attuano varie modalità organizzative per poter accogliere i nuovi bisogni e le scelte educative delle famiglie, senza rinunciare alla qualità dell'offerta educativa.

La programmazione regionale e la ripartizione delle risorse si realizza attraverso specifici e obiettivi strategici per il consolidamento (sostegno alla gestione) e la qualificazione (progetti, azioni, formazione). Le azioni di qualificazione del sistema comprendono anche i "coordinamenti pedagogici territoriali" istituiti dai nove Comuni capoluogo di provincia a dimensione provinciale.

Le caratteristiche del sistema educativo dei servizi in Emilia-Romagna quali la numerosità delle strutture organizzate per i servizi educativi, la disponibilità degli spazi interni ed esterni, la preparazione professionale di tutto il personale e delle équipe educative in particolare, ha reso possibile nel periodo emergenziale la progettazione delle "attività estive per bambini in età 9-36 mesi" e successivamente la riapertura dei servizi educativi, nella salvaguardia del benessere dei bambini e per le famiglie.

La riapertura dei servizi educativi in Emilia-Romagna dal 1° settembre 2020, è stata affiancata dall'approvazione (per la seconda annualità) della misura regionale finalizzata all'abbattimento delle rette di frequenza per l'anno educativo 2020/2021.

Si rimanda alla scheda sui "Servizi infanzia/Covid" per le azioni in emergenza.

Riferimenti normativi	L.R. 19/2016; D.G.R. 1564/2017; D.Lgs 65/2017; Legge 107/2015.
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	Ordinarie: D.G.R. 335/2020 pari a 7.250.000 euro; D.G.R. 814/2020 pari a 21 045.487 euro; D.G.R. 945/2020 pari a 18.250.000 euro.

Indicatori specifici di contesto

La rilevazione censuaria dei servizi educativi per l'anno educativo 2019/2020 (al 31-12-2019) ha evidenziato il funzionamento di **n. 1.233** servizi con la frequenza di **n. 33.908** bambini che, in relazione alla popolazione residente, genera un indice di presa in carico pari al **34,7%**.

Nel sistema dei servizi educativi sono impegnate circa: **n. 4.920** educatrici/ori; circa **n. 500** coordinatori pedagogici; figure professionali quasi esclusivamente femminili.

In questo anno educativo (rilevato al 31-12-2019), dopo diversi anni, **i bambini nei servizi educativi sono aumentati nel complesso di 349 unità** e, ciò nonostante, nella regione Emilia-Romagna, come in tutto il paese, è in corso dal 2010 una recessione demografica costante (dal 2010 oltre 10.800 nati e circa 28.400 unità di popolazione 0-3 in meno, con una media del tasso di riduzione annuale di circa il 3%).

PROGRAMMA INTERVENTI PER LE SCUOLE DELL'INFANZIA PARITARIE**Descrizione**

Promozione di interventi e ripartizione fondi finalizzati alla qualificazione e al miglioramento della proposta educativa delle scuole dell'infanzia paritarie (comunali, private), firmatarie delle Intese regionali.

La legge statale regola il sistema per la parità scolastica e le disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione. Nel quadro degli orientamenti delle attività educative rientranti nelle norme generali sull'istruzione, di competenza dello Stato, la Regione programma interventi e azioni finalizzate a sostenere l'innalzamento della qualità dell'offerta della scuola dell'infanzia, nonché l'innovazione pedagogico-didattica.

In questo quadro normativo di riferimento, la programmazione regionale promuove e finanzia interventi orientati alla qualificazione e al miglioramento dell'offerta educativa anche attraverso progetti e azioni formative, nonché la dotazione del coordinamento pedagogico.

Inoltre, il quadro normativo nazionale ed in particolare il D.Lgs 65/2017 orienta alla creazione di un sistema di educazione e istruzione al fine di realizzare per i bambini un percorso educativo unitario attraverso la promozione di progettazioni, formazione e azioni di raccordo, per la continuità educativa tra i servizi educativi e le scuole dell'infanzia.

Nel febbraio 2020, con l'emergenza epidemiologica le misure di sicurezza per ridurre i rischi di contagio nella popolazione hanno richiesto la chiusura dei servizi educativi, delle scuole dell'infanzia e di ogni ordine e grado. Dunque, le scuole dell'infanzia, rispetto al proprio calendario scolastico stabilito da settembre fino al 30 giugno, hanno sospeso le attività da febbraio a settembre 2020.

Le azioni che sono state realizzate in tale arco temporale sono articolate nella scheda "...Covid" nella quale si evidenzia la posizione prospettata dalla Regione ovvero di accogliere con la stessa attenzione tutti i bambini di età 0-6 proprio per le peculiarità di sviluppo dei bambini di questa fascia di età.

Le misure di sicurezza e di protezione sono state attuate con modalità organiche ed allo stesso modo gli interventi per il benessere dei bambini ed il sostegno alle famiglie attraverso la proposta rimodulata ai centri estivi nell'emergenza epidemiologica covid-19. (cfr. scheda centri estivi).

Riferimenti normativi	L.R. 26/2001; L.R. 12/2003; D.Lgs 65/2017; Legge 107/2015.
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	D.G.R. 672/2020 di 6.000.000 euro.

Indicatori specifici di contesto

L'offerta educativa delle scuole dell'infanzia (bambini 3-6 anni) in Emilia-Romagna è composta da 740 scuole dell'infanzia statali e da 803 scuole dell'infanzia paritarie di queste, 272 sono comunali e 531 sono private. I bambini accolti nelle 1.543 scuole dell'infanzia sono 102.001. Frequentano la scuola statale 49.555 bambini, 20.834 la scuola comunale e 31.612 quella privata. L'indice di presa in carico regionale (rapporto tra il totale dei bambini presenti nella scuola dell'infanzia e la popolazione residente in età corrispondente) è di circa il 92,8%.

PROGETTO PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE PER LA FREQUENZA DI CENTRI ESTIVI

Descrizione

Nell'arco temporale di sospensione delle attività educative e scolastiche vengono realizzati degli interventi e azioni di supporto alle famiglie e alla conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Per fronteggiare l'emergenza covid-19, nel 2020, ciò ha significato rivedere la programmazione di tali attività in termini di azioni di tutele e sicurezza della comunità e di differente pianificazione dell'offerta educativa, in coerenza con le disposizioni nazionali sulla chiusura dei servizi educativi e delle scuole dell'infanzia e di ogni ordine e grado, fino all'a.s. 2020/2021. Per quanto riguarda la fascia di età 0-3 anni, sono state promosse "attività estive per bambini in età 9-36 mesi" (rimando alla scheda emergenza Covid 0-6) e "centri estivi" per bambini in età 3-17 anni e di seguito in particolare 3-6 anni.

Il progetto per la conciliazione tempi di cura-tempi di lavoro promuove la frequenza dei/delle bambini/e e ragazzi/e tra i 3 ed i 13 anni (appartenenti a famiglie con reddito ISEE fino a 28.000 euro) a servizi estivi di qualità, contribuendo ad un abbassamento delle rette.

Inoltre, l'offerta di centri estivi, molto diversi tra loro per finalità, tipologia, gestione, risulta disomogenea nel territorio regionale. Infatti, in relazione alla tipologia di gestione, sono presenti servizi a gestione diretta comunale, servizi a titolarità comunale e gestione appaltata a soggetti privati, convenzioni tra comuni ed enti gestori privati, servizi gestiti da soggetti privati, (enti religiosi, associazioni, cooperative...). Molto diverse anche le modalità di programmazione e coinvolgimento da parte dei Comuni. Pertanto, il progetto vuole anche raccordare l'offerta dei diversi gestori di centri estivi a livello territoriale migliorando l'informazione alle famiglie dell'offerta di Centri estivi disponibili.

Il contributo massimo per l'anno 2020 è stato di 336,00 euro a settimana per massimo 4 settimane.

Obiettivi

- estendere l'accesso, attraverso l'abbattimento delle rette, a servizi che favoriscono la conciliazione tempi di cura e lavoro nel periodo di sospensione estiva delle attività scolastiche/educative,
- contribuire a qualificare, ampliare la conoscenza e facilitare l'accesso a servizi che costituiscono occasioni di apprendimento, strumenti di integrazione e opportunità esperienziali utili alla crescita delle/dei bambine/i e delle/dei ragazze/i,
- contribuire ad ampliare la progettualità territoriale in coerenza con il Programma triennale dei Piani di zona per la salute ed il benessere ed il relativo Piano attuativo annuale.

Azioni principali

- Attraverso una procedura pubblica raccolta da parte degli enti Locali dei centri estivi interessati al progetto con precisa indicazione dei requisiti minimi di qualità per l'adesione e successiva pubblicazione /informazione alle famiglie di un elenco distrettuale di centri estivi ammessi
- Raccolta da parte degli enti Locali delle richieste di contributo per l'abbattimento della retta; valutazione dell'ammissibilità delle domande; erogazione dei contributi.

Sono stati assegnati **6.000.000,00** euro, provenienti dal Fondo sociale europeo e ulteriori risorse pari a **9.558.000,00** euro dal Dipartimento Politiche per la famiglia.

Non si è trattato di una nuova azione ma è stata potenziata con i finanziamenti nazionali nati per rispondere all'emergenza Covid e con una revisione della regolamentazione del funzionamento dei centri estivi, adattata per rispondere alle nuove esigenze, anche con un percorso formativo dedicato

Riferimenti normativi	D.G.R. n. 95/20; D.G.R. n. 111/20; n. 568/20; Decreto del ministero della famiglia e delle pari opportunità del 25/6/20
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	15.558.000,00

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

Da un sondaggio di Anci si stima che abbiano usufruito del servizio **circa 70.000 bambini/e e ragazzi/e**, di cui **13.201** hanno usufruito dei finanziamenti regionali, e che i **centri estivi** che hanno partecipato alla sperimentazione siano stati almeno **2.600** di cui 1152 hanno usufruito dei finanziamenti regionali.

PROGRAMMAZIONE DEL FONDO SOCIALE REGIONALE 2020

Descrizione

Programmazione del Fondo sociale regionale anno 2020. Il Fondo sociale regionale prevede il finanziamento del sistema dei servizi e degli interventi sociali distrettuali. Nello specifico nel corso del 2020 l'ammontare del Fondo sociale regionale è stato pari a **49.328.686,54** euro, di tali risorse una quota pari a **28.204.286,54** relativa alla quota di fondo regionale di provenienza statale è stata dedicata all'area famiglia e infanzia al fine di rafforzare i servizi e gli interventi a favore dell'infanzia, dell'adolescenza e delle famiglie nell'ambito dei Piani di zona per la salute e il benessere,

Il **Fondo sociale regionale** è finanziato annualmente pertanto trattasi di azione continuativa ma nel corso del 2020 si è cercato di **ri-orientare una parte della programmazione zonale degli ambiti distrettuali al contrasto delle disuguaglianze** per far fronte all'emergenza sociale generatesi in seguito alla pandemia da Covid-19. I cittadini si sono trovati ad affrontare situazioni di fragilità e precarietà imprevedute, forme di indebitamento, **nuove vulnerabilità**, perdita ingente di posti di lavoro che hanno acuito disuguaglianze preesistenti e hanno fatto scivolare verso il basso molti nuclei e singoli. Spesso le difficoltà di questo periodo hanno avuto ripercussioni negative in particolare sui minori, manifestatesi anche sulle possibilità dei bambini e ragazzi di poter seguire le attività della didattica di emergenza, realizzate a distanza, andando ad aumentare il rischio potenziale di dispersione scolastica e di povertà educativa. Gli effetti di questa fase di emergenza sanitaria hanno rischiato e rischiano tuttora di aver un **impatto ancor più gravoso sulle donne** che, aggravandosi le condizioni occupazionali e le difficoltà nella conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura, rischiano di mettere a repentaglio i risultati raggiunti negli anni in termini di emancipazione ed empowerment. Per rispondere a tale obiettivo, nell'ambito della D.G.R. 695/20, è stata approvata una scheda attuativa del PSSR aggiuntiva rispetto alle 39 pre-esistenti che prevede da parte degli ambiti distrettuali **"Azioni di contrasto alle disuguaglianze e alla crisi economica-sociale generatesi in seguito all'epidemia da Covid 19"** da realizzarsi a livello distrettuale. Le azioni previste nell'ambito di questa scheda riguardano l'erogazione contributi economici, il sostegno al pagamento di affitto e utenze, l'attivazione prestiti sull'onore, l'erogazione buoni spesa per l'acquisto di generi alimentari e/o beni di prima necessità, il supporto all'acquisto di dispositivi digitali o connessioni, l'attivazione forme di sostegno socioeducativo e/o l'attivazione forme di sostegno alle attività scolastiche e formative. Le misure realizzate a livello locale prevedono inoltre forme di presa in carico "leggera" da parte del servizio sociale territoriale, attraverso la ricerca di alleanze e mettendo a sistema le tante disponibilità, risorse, competenze raccolte durante i mesi di emergenza, promuovendo un'azione sinergica nella gestione di risorse e soggetti.

Nel mese di settembre 2020 è stata inoltre approvata una integrazione del Fondo sociale regionale dedicata a rafforzare ulteriormente gli interventi distrettuali su tre specifici assi di intervento/programmi finalizzati:

- programma finalizzato *Azioni di contrasto alle disuguaglianze e alla crisi economica-sociale generatesi in seguito all'epidemia da Covid 19*, che dedica risorse esclusive all'attuazione della scheda 40 approvata con D.G.R. 695/2020 di cui sopra per un importo pari a 4 ML di euro
- programma finalizzato *Azioni di contrasto alla povertà minorile, educativa, relazionale e a contrasto del fenomeno del ritiro sociale di preadolescenti e adolescenti*, a cui sono state destinate risorse pari a 1.500.000 di euro
- programma finalizzato *Azioni a supporto delle persone senza dimora*, con un importo pari a 815.000 euro dedicato in favore di persone senza dimora.

Riferimenti normativi	D.G.R. 695/2020, D.G.R. 1184/2020, L.R.2/2003 L328/2000
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	euro 49.328.686,54 D.G.R. 695/2020 euro 6.315.0000 D.G.R. 1184/2020

Indicatori specifici di contesto

Sostegno e rafforzamento degli interventi e servizi sociali a livello distrettuale per far fronte alla crisi sociale determinatasi in seguito alla epidemia da Covid 19

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

Approvazione 38 piani di zona/
Approvazione programmi attuativi aggiuntivi

CENTRI PER LE FAMIGLIE

Descrizione

I Centri per le Famiglie hanno il compito di promuovere e sostenere il benessere delle famiglie che stanno vivendo o progettando la dimensione di genitorialità. Essi fanno parte di una rete di interventi che, con diverse modalità, sono orientati alla promozione della genitorialità, al fine di sostenerla nelle diverse fasi evolutive (creazione della coppia, nascita e crescita dei figli) e di accompagnarla nei momenti di transizione e nelle fasi critiche (provenienza da altri territori o da altri paesi, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, conflittualità di coppia e separazione, crisi nella gestione della genitorialità, ecc.) con un approccio mirato ad affiancare le risorse delle persone e delle famiglie e a prendersi cura delle relazioni e dei legami che si sviluppano nel contesto familiare e comunitario.

Si rivolgono prioritariamente ai genitori con figli di minore età che vivono nel territorio di riferimento; essi rappresentano i primi beneficiari delle azioni dei CpF che, attraverso le azioni di informazione, promozione e supporto alle figure genitoriali, mirano a promuovere il benessere dei genitori, dei bambini e degli adolescenti del territorio, a favorire il protagonismo delle famiglie, quale motore di inclusione sociale e solidarietà nella comunità.

L'attività dei CpF si sviluppa su tre aree:

A. AREA DELL'INFORMAZIONE: per assicurare alle famiglie un accesso rapido e amichevole a tutte le principali informazioni utili per la vita quotidiana ed alla conoscenza delle opportunità che offre il territorio. L'attività informativa si sviluppa anche grazie al consolidamento del sito Informafamiglie, che continua ad essere particolarmente seguito dai cittadini e che oggi è alimentato da un numero crescente di redazioni locali afferenti ai Centri per le famiglie.

B. AREA DEL SOSTEGNO ALLE COMPETENZE GENITORIALI: per valorizzare le responsabilità educative dei singoli e delle coppie e promuovere lo sviluppo delle competenze relazionali. Servizi di rilievo di quest'area sono: le consulenze tematiche e counseling genitoriale, interventi di mediazione familiare, incontri tematici sui temi della genitorialità e delle relazioni familiari, gruppi di approfondimento legati alle fasi della vita (formazione della coppia, nascita, adolescenza, separazione, ecc.) o tematici (adozione, affidò, ecc.) e le attività laboratoriali o eventi, attività dedicate a sostenere la relazione bambini-genitore.

C. AREA DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE FAMILIARI E COMUNITARIE: per far emergere opportunità e risorse presenti nel territorio e metterle in circolo per favorire la coesione sociale e promuovere il protagonismo delle famiglie con figli nel contesto comunitario, favorendo l'attivazione delle risorse personali e familiari in una logica di solidarietà, accoglienza e partecipazione alla vita sociale e di supporto ai cambiamenti, alle difficoltà, alle potenzialità che esprimono i bambini e le famiglie.

A fine anno 2020 sono 40 i Centri della regione Emilia-Romagna riconosciuti e attivi, centri che sono stati anche sostenuti economicamente con un programma annuale a loro dedicato (erano 33 nel 2018). Nel corso dell'anno 2021 proseguirà l'attività di qualificazione, riconoscimento e finanziamento, con un'attenzione particolare alle esigenze nate dalla gestione della pandemia.

I Centri per le Famiglie sono servizi a regime. Nel 2020 a causa dell'emergenza sanitaria causata dal Virus SARS COVID 19 i CpF hanno spostato velocemente molte attività on-line. Sono partiti dalle attività legate all'informazione, per il servizio INFORMAFAMIGLIE è stato infatti relativamente semplicemente sospendere, a seconda dell'aumento dei contagi, l'accesso di persona e potenziare gli orari di apertura telefonica, ampliare l'assistenza via e-mail e le attività di gestione delle pratiche on-line.

Qualche CpF è stato incaricato da proprio Comune o Unione di fornire supporto alla cittadinanza per la gestione dell'emergenza, con richieste specifiche da parte dei cittadini a cui è stata fornita immediata risposta dal Centro in collaborazione con Croce Rossa ed Associazioni di volontariato, altri CpF sono stati incaricati di supportare i cittadini per l'accesso ai buoni spesa, in generale sono risultati un punto molto attivo della rete dei servizi pubblici per veicolare informazioni corrette ed offrire supporto alle famiglie.

Le consulenze educative ed il counseling genitoriale sono la seconda tipologia di servizio che è stato tempestivamente spostato on-line, dopo un primo stallo iniziale in alcuni territori ci sono state segnalazioni di un aumento importante della richiesta.

Si evidenzia la tempestività con cui sono state attivate nuove modalità per supportare le mamme nel pre e post parto, sono iniziati on-line i gruppi di preparazione alla nascita, massaggio infantile, confronto sul primo anno di vita (per madri/neogenitori), sull'allattamento e vi sono alcune esperienze di gruppi on-line dedicati esclusivamente ai padri. Diversi Centri ci hanno segnalato la grande adesione nelle iscrizioni, confermata dall'effettiva partecipazione alle attività proposte per questa tipologia di servizi.

Per quanto riguarda la mediazione familiare si evidenzia una prima fase in cui sono stati contattati i genitori in mediazione presso i CpF e rimandati gli appuntamenti, successivamente quando si è compreso che la situazione di chiusura si sarebbe prolungata a lungo in molti Centri le mediazioni sono ripartite soprattutto via Skype. In questo momento diversi Centri stanno rispondendo anche alle richieste di nuove mediazioni con genitori non conosciuti precedentemente all'emergenza. Le consulenze legali sono proseguite.

I Centri che si occupano anche di affido e adozione hanno indicato l'attivazione dello sportello informativo a distanza anche con consulenze specifiche di supporto e segnalano una elevata partecipazione ai gruppi di scambio e sostegno rivolti ai genitori, spostati anche questi su piattaforme on-line. Sempre per quanto riguarda i gruppi attivi segnaliamo in un CpF l'attivazione di un gruppo di supporto per genitori di bambini disabili.

Per la fascia d'età dell'adolescenza sono stati in alcuni casi attivati servizi di consulenza telefonica, rivolta sia a genitori che agli adolescenti stessi per un sostegno specifico e riservando loro uno spazio di ascolto e dialogo dove poter condividere le fatiche emotive ed organizzative di questo periodo. Alcuni centri stanno utilizzando per il lavoro con adolescenti, app specifiche e chat di confronto su come affrontare l'emergenza.

Diversi CpF hanno creato rubriche settimanali o eventi formativi e di confronto su Facebook sulle tematiche degli adolescenti, delle relazioni di coppia, della genitorialità, della paternità, della "nonnità" e dedicate alle donne straniere. Sono state prodotte newsletter "speciale Covid 19" ricchissime di informazioni, riferimenti utili, proposte di attività da fare in casa con i propri figli, indicazioni per supporto economico ed aiuti su vari fronti.

Diversi Centri hanno messo a disposizione video-clip con letture e semplici attività per famiglie individuate anche con il supporto delle reti locali dei Lettori di Nati per Leggere e insegnanti della fascia 0/6. Sono stati elaborati materiali video registrati di argomenti previsti per seminari e formazioni rivolte ai genitori che si sarebbero dovute realizzare in questi mesi e sono stati messi a disposizione sui siti locali e sul sito regionale www.informafamiglie.it

Si evidenzia infine che il Dipartimento politiche per la famiglia all'interno del progetto "supporto per lo sviluppo dei centri per la famiglia e il coordinamento in materia di servizi di protezione e inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate - Pon Inclusione 2014/2020 ha deciso di riorientare alcune risorse del PON a supporto dei Centri per la famiglia per il contrasto dell'emergenza epidemiologica da COVID 19" al fine di fornire un fattivo contributo al superamento degli impatti sociali - prevalentemente sulle fasce più fragili della popolazione - della situazione di emergenza sanitaria. Il Servizio Politiche sociali e socio educative ha inviato il materiale destinato all'Emilia-Romagna direttamente ai 40 Centri per le Famiglie, proponendo un riparto sulla popolazione 0-17 anni beneficiaria delle attività dei Centri. Sono stati assegnati ai 40 Centri 129 Laptop, 3.455 Saturimetri, 86 Termoscanner, 23.035 mascherine, la distribuzione di tale materiale è sicuramente un passo importante in questa fase di riapertura graduale dei Centri.

Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L.R. 27/1989 "Norme concernenti la realizzazione di politiche di sostegno alle scelte di procreazione ed agli impegni di cura verso i figli" ▪ L.R. 2/2003 "Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" ▪ L.R. 28 luglio 2008, n. 14 "Norme in materia di politiche per le giovani generazioni" ▪ Delibera di Giunta regionale n. 391 del 15/4/2015 "Approvazione Linee Guida regionali per i Centri per le famiglie"
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anno 2020: euro 950.000,00 (Spesa corrente): 737.600 Cap. U57237, 212.400,00 Cap. U57233 - D.G.R..2217 del 22/11/2019 ▪ Anno 2020: euro 324,440,00 (Spesa corrente) Cap. U57237 D.G.R. n.2217 del 22/11/2019 ▪ Anno 2020 euro 75,000 (Spesa corrente) Cap. U57233 D.G.R. 695 del 22/6/2020

Indicatori specifici di contesto (Rilevazione dati di attività anno 2019)

A fine 2019 sono 37 i distretti nei quali è presente almeno un Centro per le Famiglie. La copertura territoriale riguarda 302 comuni della Regione, e potenzialmente il 95,6% della popolazione complessiva regionale e il 95,3% della popolazione di minore età, con un incremento del 17% rispetto alla precedente rilevazione. I distretti in Emilia-Romagna sono 38, soli in un distretto non è ancora presente un Centro per le Famiglie (copertura territoriale distrettuale al 97,36%). Interessante mettere in evidenza alcune differenze territoriali nella distribuzione delle tipologie di famiglie con almeno un figlio minore residenti sul territorio di competenza di ciascun Centro per le famiglie: mediamente sul territorio della regione Emilia-Romagna la maggior parte delle famiglie con figli minori presenta un solo figlio minore (56%), seguita dalle famiglie con due figli minori (36%) e dalle famiglie con 3 o più figli minori (8%). Si riscontrano per alcuni distretti, come quelli coperti dal Centro per le Famiglie di Ferrara, Comacchio, Ravenna - Cervia-Russi, una percentuale di famiglie con un solo figlio minore leggermente sopra alla media. Specularmente, i Centri per le famiglie di Terre d'Argine Piacenza, Argenta e Portomaggiore, Modena, Mirandola, Terre di Castelli, Bassa Reggiana, Reggio Emilia e Pianura Reggiana lavorano su un territorio in cui la percentuale di famiglie con 3 o più figli minori è uguale o superiore al 10%.

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

I dati relativi all'attività dei CpF anno 2020 sono attualmente in fase di raccolta e verranno pubblicati nel report annuale entro giugno 2021.

Indicatori di monitoraggio e valutazione (Rilevazione dati di attività anno 2019, dati di sintesi)

Le attività realizzate dai Centri per le Famiglie sono finalizzate, in prevalenza, alla valorizzazione delle responsabilità educative dei singoli e delle coppie e a promuovere lo sviluppo delle competenze relazionali. Servizio di rilievo di quest'area sono le consulenze tematiche e counseling genitoriale, gli interventi di mediazione familiare, gli incontri tematici sui temi della genitorialità e delle relazioni familiari, i gruppi di approfondimento legati alle fasi della vita. Nel 2019 gli interventi di counseling genitoriale sono stati 7.383 colloqui, pari al 36% del numero complessivo di colloqui ed hanno coinvolto 2.520 famiglie con una media di quasi 3 colloqui a famiglia. Risultano rilevanti il counseling i coppia (403 famiglie) e altre consulenze tematiche (2.025 famiglie) che complessivamente hanno riguardato 8.729 colloqui con un numero medio di colloqui per famiglia di 2,6. Meno rilevanti a livello numerico ma da segnalare anche le consulenze in materia legale rivolte a 313 famiglie per un totale di 541 colloqui (realizzate da 14 Centri per la Famiglie). Per quanto riguarda le consulenze sul primo anno di vita del bambino si evidenzia che l'intervento è stato attivato in 24 Centri per le famiglie ed ha raggiunto un numero elevato di famiglie (1.601) alle quali sono stati dedicati in media più di due colloqui nel corso dell'anno. Nel corso del 2019 le mediazioni di coppia sono state 935 con 3.922 colloqui, con una media di oltre quattro colloqui per ogni percorso avviato, ed una variabilità tra i Centri che va da un minimo di un colloquio per percorso ad un massimo di 11 colloqui. Sul totale dei percorsi di mediazione di coppia avviati ne sono stati conclusi 556, pari al 59%. Oltre agli interventi di mediazione di coppia, i Centri hanno avviato 541 percorsi di consulenza individuale per complessivi 1.156 colloqui, con una media di 2,1 colloqui per percorso.

RAFFORZAMENTO DEGLI INTERVENTI E DEL SOSTEGNO ALLE PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI**Descrizione**

1. La pandemia da COVID-19 ha colpito molto duramente le persone non autosufficienti (persone anziane e persone con disabilità), le loro famiglie e gli operatori della rete dei servizi socio-sanitari. Fin dalle prime fasi dell'emergenza, è emerso il problema del sostegno al domicilio delle persone con disabilità, delle persone anziane e dei caregiver, duramente provati in seguito alla sospensione dei centri diurni e dal periodo di quarantena al domicilio.

È stato dunque necessario avviare un'attività straordinaria di rimodulazione, riattivazione e innovazione continua della rete dei servizi socio-sanitari. In particolare, con provvedimento specifico, a maggio, è stato definito il programma regionale per la riattivazione nella fase due dell'emergenza covid-19 delle attività sociali e sociosanitarie e dei centri diurni per le persone con disabilità di cui all'articolo 8 del d.p.c.m. 26 aprile 2020. Nel mese di giugno sono state date indicazioni per l'accesso di visitatori ed operatori esterni alle strutture residenziali per anziani e disabili e, a decorrere dal 22 giugno 2020, sono state consentite le attività dei centri diurni per anziani e l'accesso di nuovi utenti alle strutture residenziali per anziani. Successivamente sono state date ulteriori indicazioni per la prevenzione e la sicurezza nella rete dei servizi socio-sanitari per anziani e disabili, anche con la trasmissione delle specifiche circolari ministeriali.

2. Il riparto FRNA 2020 è stato approvato nel contesto dell'emergenza COVID-19 con D.G.R. 1746/2020 "Fondo Regionale per la Non Autosufficienza- programma Anno 2020", nell'atto viene presentato il quadro complessivo delle risorse destinate alla non autosufficienza per l'anno 2020 (FRNA, FNA, risorse del Dopo di noi e per la vita indipendente), che ancor di più per l'anno 2020 devono essere utilizzate in modo integrato per garantire la sostenibilità complessiva del sistema dei servizi socio-sanitari per anziani e disabili, che come è noto è uno dei più colpiti dall'emergenza COVID-19. Parallelamente stato completato l'iter di definizione e confronto con le parti sociali della programmazione FNA 2019-2021 e sono state impegnate e liquidate le risorse FNA 2019 e quota parte 2020. La situazione di alto rischio che ha contraddistinto la Fase 1 dell'epidemia ha determinato, soprattutto nella rete dei servizi socio-sanitari, un profondo stravolgimento degli aspetti organizzativi e gestionali delle strutture residenziali e semiresidenziali per persone anziane e con disabilità - sia pubbliche che private - particolarmente interessate dalla diffusione del contagio. Gli enti gestori di servizi socio-sanitari continuano tutt'ora ad operare in un contesto di grande difficoltà legato al numero elevato di contagi tra la popolazione anziana e con disabilità e alla conseguente necessità di adottare misure straordinarie per la prevenzione ed il contenimento dei contagi nei servizi socio-sanitari domiciliari, diurni e residenziali. La disponibilità dei Fondi regionali e nazionali con indicazioni di utilizzo flessibile ed integrato ha l'obiettivo di sostenere il sistema dei servizi riorganizzati e rimodulati per fronteggiare la pandemia e rispondere ai modificati ed aggravati bisogni delle persone non autosufficienti, dei loro familiari e caregiver.

Le azioni di riorganizzazione e rimodulazione dei servizi sono state messe in campo per fronteggiare l'emergenza Covid-2019, le indicazioni sull'utilizzo integrato e flessibile delle risorse FRNA/FNA sono state formulate ed adattate tenendo conto delle nuove esigenze conseguenti alla pandemia.

Riferimenti normativi	1. D.G.R. 526/2020; allegato 5 al decreto del presidente n. 109 del 12/06/2020; allegati 1 e 2 al decreto del presidente n. 113 del 17/06/2020. 2. D.G.R. 1746/2020, D.G.R. 1897/2020, Determinazione 2746/2020; GPG/2020/2139 del 24/12/2020.
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	Le risorse FRNA e FNA disponibili nel 2020 di cui alla D.G.R. 1746/2020 "Fondo regionale per la non autosufficienza. Programma 2020" sono pari ad € 505.694.569,00, di cui € 450.218.369,00 provenienti dal FRNA e la restante quota dal FNA.

Indicatori specifici di contesto

L'invecchiamento non costituisce solo l'espressione di un naturale processo biologico, ma rappresenta anche il risultato dell'interazione tra diversi elementi di carattere soggettivo, oggettivo (salute), sociale, ecc. In tale contesto la condizione di vita delle donne assume una sua specificità, che i dati disponibili aiutano a focalizzare rispetto ad alcuni ambiti, consentendo prime riflessioni sulla situazione delle donne anziane nella nostra regione.

I dati demografici confermano, in primo luogo, che l'invecchiamento costituisce uno dei fenomeni caratterizzanti lo sviluppo demografico regionale e lo sarà anche per il futuro, con una longevità tra le più elevate in Italia ed in Europa. Il genere, in secondo luogo, ne è un fattore rilevante, dal momento che l'aspettativa di vita per le donne supera di circa quattro anni quella degli uomini (85 anni rispetto agli 81 degli uomini).

Numerose sono le implicazioni di tale fenomeno sulle politiche, come gli stessi dati suggeriscono, alla luce anche di alcune indagini (tra cui la Multiscopo dell'Istat e Passi d'Argento) nel quadro europeo. Tra le criticità, i dati chiamano in causa non solo problemi di salute e di povertà, soprattutto per le donne e in misura maggiore dopo i 75 anni (come indicano, fra l'altro, i dati sull'assistenza residenziale), ma anche di isolamento sociale, senza rilevanti differenze di genere.

Contesto socio-demografico della Regione Emilia-Romagna (fonte PSSR 2017-2019)

- La popolazione continua ad invecchiare (innalzamento dell'indice di vecchiaia, 175,5 contro 168 del 2012);
- Aumentano i "grandi anziani": gli ultra 75enni (560.835) sono il 12,6% della popolazione
- Le famiglie sono sempre "più ristrette". Nel 2011: dimensione media di 2,25 componenti per famiglia; stima al 2020: dimensione media di 2,14 componenti per famiglia
- Sempre più elevato l'impegno nei compiti di cura, che si riversa particolarmente sulle donne. Permangono forti divari nella distribuzione dei carichi di lavoro domestico tra donne e uomini: le donne dedicano più tempo degli uomini al lavoro domestico e familiare, oltre 3 volte superiore a quello degli uomini. In Emilia-Romagna le persone tra i 15 e i 64 anni che nel 2010 dichiarano di prendersi cura regolarmente di qualcuno (figli coabitanti minori di 15 anni, altri bambini, adulti disabili, malati o anziani) sono più di un milione e 100mila, pari al 40,2% della popolazione totale della fascia di età considerata.

Al 31 dicembre 2019 risultano accreditati in Regione 925 servizi socio-sanitari sostenuti dal FRNA/FNA ed in particolare: 342 Case Residenza e 216 Centri Diurni per anziani; 88 Centri socio riabilitativi residenziali e 166 Centri socio riabilitativi diurni per disabili; 113 servizi di assistenza domiciliare.

Il 76% dei Soggetti gestori di servizi sono privati, di cui il 70% del settore no profit, mentre il 24% sono pubblici (nella stragrande maggioranza ASP).

RER DATORE DI LAVORO - APPLICAZIONE EVOLUTIVA DELLO SMARTWORKING ORDINARIO/STRAORDINARIO E DEL TELELAVORO PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA COVID-19
Descrizione

In RER erano già attivi sia il Telelavoro (dal 2000) che lo smartworking (dal 2018). L'emergenza sanitaria ha imposto la rivisitazione di entrambi gli istituti che sono diventati modalità "normale" di esecuzione della prestazione lavorativa. Per entrambi gli istituti sono state ampliate le giornate di lavoro a distanza. È stato inoltre istituito lo smartworking straordinario per i collaboratori che non usufruivano di nessuna forma di lavoro agile. Sono state assicurate consulenza, assistenza e supporto anche tecnico a tutto il personale.

Riferimenti normativi
TELELAVORO

In ambito nazionale:

- Art. 4 legge 16 giugno 1998 n. 191, regolamento attuativo della stessa (DPR 8 marzo 1999 n. 70) CCNQ del 23/03/2000
- CCNL per il personale non dirigente del comparto Regioni ed Autonomie Locali stipulato in data 14 settembre 2000
- Accordo quadro europeo sul telelavoro 16 luglio 2002
- L. 124/2015 - art. 14
- direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017 n. 3 "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"

In ambito regionale:

- Contratti collettivi decentrati integrativi: 1998/2001; 2003/2005; 2006/2009 e 2011
- Verbali di intesa/concertazione del 25 luglio 2012, 22 luglio 2015, 30 marzo 2017; 12 luglio 2017
- Delibera di Giunta n. 245/2010
- Circolari interne PG/2010/60363; PG/2015/550840
- Determinazioni dirigenziali 4990/2015, 15484/2016, 6007/2017 e 11524/2017

SMARTWORKING

In ambito nazionale:

- Legge 22 maggio 2017, capo II "Lavoro Agile"
- direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017 n. 3 "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- DM 19 ottobre 2020

In ambito regionale:

- Delibera di Giunta regionale n. 940/2019
- Determinazione dirigenziale n. 21937/2020
- Numero circolari applicative. La più recente, è la circolare protocollo 17/11/2020. 0762040.U "Misure organizzative da adottare a seguito dell'entrata in vigore del D.P.C.M. 3/11/2020".

Direzione generale

Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

Regione Emilia-Romagna e Struttura del Commissario

Dati al 15/12/2020	Donne		Uomini		Totale Dip. con titolarità	% sul totale complessivo dei dipendenti
	Num. Dip. con titolarità	% sul totale complessivo delle donne	Num. Dip. con titolarità	% sul totale complessivo degli uomini		
telelavoro	337	15,65	93	7,08	430	12,40
smartworking	273	12,68	122	9,28	395	11,39
smartworking straordinario	1.441	66,93	938	71,39	2.379	68,62
Totale Dip. con titolarità TLV e SW	2.051	95,26	1.153	87,75	3.204	92,41
	Donne	Uomini	Totale			
Totale complessivo dei dipendenti RER e Struttura Commissario	2.153	1.314	3.467			

La popolazione di riferimento al 15/12/2020 è composta da tutto il personale RER (compreso quello in avvalimento SSR) + Struttura del Commissario con l'esclusione del personale distaccato/comandato in uscita o assegnato ai contenitori delle aspettative, con contratto di lavoro atipico ed esterni

PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

1. Avvio di un percorso di approfondimento condiviso attraverso il Tavolo permanente per le politiche di genere sul tema dell'occupazione femminile e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro
2. Bando per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone – annualità 2019-2020 –
3. Bando per la presentazione di progetti rivolti alla promozione ed al conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere (L.R. n. 6/2014 e ss.mm.ii.)" annualità 2020
4. Diffusione del corso per promuovere l'attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale alle PA del territorio
5. Interventi per il sostegno abitativo e per l'accompagnamento nei percorsi di fuori uscita dalla violenza di genere
6. Finanziamento Centri per il trattamento di uomini autori di violenza
7. Trasferimento fondi agli enti locali per il funzionamento dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio
8. Misure urgenti per garantire i servizi dedicati al contrasto della violenza di genere nella fase di emergenza COVID

AVVIO DI UN PERCORSO DI APPROFONDIMENTO CONDIVISO ATTRAVERSO IL TAVOLO PERMANENTE PER LE POLITICHE DI GENERE SUL TEMA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Descrizione

La promozione di un'occupazione femminile piena e di qualità è da tempo al centro dell'attenzione e delle politiche promosse dalla Regione Emilia-Romagna.

La partecipazione femminile all'economia e al lavoro ha un riflesso sulle strategie di ripresa e sull'economia nel suo complesso e il mettere a punto misure e politiche di conciliazione e condivisione delle responsabilità di cura è indispensabile per lo sviluppo sociale ed economico sostenibile del Paese, come riconosciuto anche nella nuova *Strategia europea per la parità di genere 2020-2025*

I dati statistici dimostrano che la contingenza che si è venuta a creare a seguito della pandemia Covid19 sta avendo uno specifico impatto negativo sull'occupazione femminile, incidendo su dinamiche già precedentemente connotate da dislivelli di genere in termini salariali, di stabilità occupazionale e di presenza nei luoghi decisionali.

Attraverso il Tavolo regionale permanente per le politiche di genere, previsto dall'art. 38 L.R. 6/2014 quale sede di confronto e scambio fra i soggetti del territorio regionale che a vario titolo si occupano di pari opportunità e di valorizzazione del ruolo femminile e istituito presso l'*Assessorato regionale alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità*, nel giugno 2020 è stato avviato un percorso di approfondimento, confronto e condivisione di azioni e progettualità dirette sia a supportare azioni e soluzioni all'emergenza Covid, sia a progettare interventi strutturali che contribuiscano al miglioramento quali-quantitativo della presenza femminile nel mondo del lavoro.

Oltre a dati e ad analisi effettuate grazie al contributo del Servizio Statistica regionale, il documento contiene anche una serie di proposte concrete, dall'ampliamento e flessibilizzazione degli strumenti di conciliazione, all'avvicinamento precoce delle ragazze alle discipline finanziarie, matematiche e scientifiche, alla revisione degli orari delle città, al finanziamento di azioni culturali di contrasto agli stereotipi di genere, al supporto ai percorsi di carriera

Il percorso di confronto ed elaborazione condivisa - che ha coinvolto sindacati, associazioni di categoria, rappresentanti delle professioniste, associazioni del terzo settore, Università, Agenzia regionale per il Lavoro, Organi di Garanzia, Corecom ed Enti Locali - ha prodotto come primo risultato la redazione di un Documento di analisi e proposte che ha costituito il contributo del Tavolo alla stesura del **nuovo Patto per il lavoro e per il clima**, sottoscritto il 14 dicembre 2020 da Regione Emilia-Romagna, enti locali, sindacati, imprese, scuola, atenei, associazioni ambientaliste, Terzo settore e volontariato, professioni, Camere di commercio e banche, di cui condivide il metodo della partecipazione e la consapevolezza che uno sviluppo equo, sostenibile e di qualità non possano che basarsi sulla partecipazione responsabile di tutti gli attori del sistema territoriale.

Tale apporto ha consentito di dare centralità alla questione femminile entro le strategie regionali tese all'obiettivo di un futuro sostenibile dal punto di vista ambientale, economico e sociale: partire dai diritti e dai doveri degli individui - in particolare dei giovani e delle donne - per affermarne un protagonismo in tutti i settori quale fattore di innovazione della società.

Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> • Legge regionale n. 6/2014: "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" • D.G.R. 336/2017
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

Gli incontri del Tavolo permanente per le politiche di genere, a cui hanno partecipato sindacati, associazioni di categoria, rappresentanti delle professioniste, associazioni del terzo settore, Università, Agenzia regionale per il Lavoro, Organi di Garanzia, Corecom ed Enti Locali, si sono svolti il 18 giugno e il 1° settembre 2020. A seguito del confronto avviato è stato elaborato un documento condiviso, quale contributo del Tavolo al nuovo Patto per il lavoro e per il clima sottoscritto a dicembre 2020.

BANDO PER SOSTENERE LA PRESENZA PARITARIA DELLE DONNE NELLA VITA ECONOMICA DEL TERRITORIO**Descrizione**

Bando per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone – annualità 2019-2020.

Sono 2 gli obiettivi generali del bando pubblico:

A) Intervenire in favore dell'accesso e qualificazione dell'attività lavorativa delle donne (dipendente, autonoma, imprenditoriale o professionale), favorire la riduzione del differenziale salariale di genere e la diffusione della cultura di impresa tra le donne, rafforzare il loro ruolo nell'economia e nella società

B) Promuovere progetti di welfare aziendale e welfare di comunità per migliorare organizzazione del lavoro e qualità della vita delle persone, in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'AGENDA 2030.

In entrambi i casi sono stati fortemente valorizzati i progetti territoriali che hanno previsto l'attivazione di sinergie e collaborazioni tra soggetti pubblici e privati (Enti pubblici, imprese, organizzazioni sindacali, organizzazioni del privato sociale) in una logica di rete.

Per ognuno di questi due obiettivi sono indicate nel bando le rispettive azioni prioritarie da sviluppare.

Azioni prioritarie obiettivo A)

A1) sviluppare servizi di assistenza e consulenza tecnica e manageriale per favorire la preparazione professionale delle imprenditrici e delle lavoratrici autonome

A2) promuovere l'empowerment femminile, una diversa percezione di sé e delle proprie possibilità di sviluppo professionale e socioeconomico, anche attraverso iniziative di coaching

A3) promuovere progettualità educative, formative, professionalizzanti rivolte alle donne in materia economico-finanziaria e gestione del risparmio

A4) realizzare misure volte a promuovere il benessere organizzativo nelle imprese, valorizzare le diversità (in particolare le differenze di genere), sviluppare percorsi di inclusione sociale e lavorativa di donne a rischio di fragilità sociale (ad es. vittime di violenza di genere), promuovere una maggiore attenzione alle esigenze delle lavoratrici/ori anche in ottica di conciliazione.

Azioni prioritarie obiettivo B)

B1) attivazione di reti territoriali pubblico/privato a supporto di micro, piccole e medie imprese:

- per piani di congedo e per misure flessibili di lavoro
- per lo sviluppo della contrattazione territoriale e accordi di secondo livello per interventi di innovazione organizzativa e misure di conciliazione vita-lavoro e condivisione delle responsabilità di cura

B2) coprogettazione e realizzazione di iniziative pilota/sperimentali al fine di:

- promuovere e attivare azioni di time saving (es. mensa aziendale, servizio lavanderia/stireria, disbrigo pratiche burocratiche-amministrative, car-pooling e car-sharing negli spostamenti casa-lavoro, ecc.)
- sviluppare e realizzare progetti comuni per la creazione di servizi interaziendali
- supportare modalità di lavoro flessibili e spazi di lavoro condivisi (es: coworking, smartworking, telelavoro, ecc.)

B3) sviluppare azioni di welfare di comunità/territoriale attraverso la collaborazione di una ampia rete di servizi, aziende e di operatori – pubblici o privati - al fine di migliorare la coesione e le pratiche di conciliazione dei territori e delle comunità e la condivisione delle responsabilità sociali e di cura.

A seguito dell'emergenza epidemiologica causata dalla diffusione del virus SARS-CoV-2 è stata prorogata la scadenza precedentemente deliberata al 30/12/2020, fissando nuovi termini per la conclusione dei progetti che potranno essere realizzati fino al 30/06/2021, consentendo inoltre la rimodulazione parziale dei progetti stessi in relazione alle necessarie misure di distanziamento sociale imposte dalla pandemia e naturalmente delle tempistiche di realizzazione. Le finalità e gli obiettivi dei singoli progetti dovranno essere mantenuti.

Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> • Legge regionale n. 6/2014: "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" • D.G.R. 1242/2019 • D.G.R. 456/2020
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	<p>Le risorse stanziare per il bando sono pari ad 1 milione di euro, divise in due annualità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 200.000 per l'annualità 2019; • € 800.000 per l'annualità 2020; <p>Parte delle risorse a seguito della proroga concessa saranno re-imputate nell'annualità 2021.</p>

Indicatori specifici di contesto: La disparità tra uomini e donne nelle opportunità, nelle possibilità di carriera, nei salari, è ancora troppo ampia, vi è quindi la necessità di incrementare e consolidare politiche destinate a sostenere la presenza delle donne nel mercato del lavoro e favorire una più equa ripartizione e condivisione dei carichi di lavoro e delle responsabilità di cura tra uomini e donne anche attraverso un sistema di welfare adeguato.

Il problema della partecipazione delle donne all'economia non è naturalmente solo una questione etica e di progresso umano e giustizia sociale, ma anche un problema di "efficienza economica" complessiva a livello di sistema: doti, talenti femminili vanno riconosciuti come risorsa per l'intera società proprio in virtù della loro "differenza".

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione: Sono stati finanziati complessivamente finanziati **42 progetti**, di cui 27 promossi da Enti locali e 15 da Associazioni del privato sociale- Le risorse assegnate agli Enti locali ammontano a 649.417,75 euro, mentre quelle assegnate alle Associazioni a 350.793,05 euro.

BANDO PER PROMOZIONE PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE**Descrizione**

Bando per la presentazione di progetti rivolti alla promozione ed al conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere (L.R. n. 6/2014 e ss.mm.ii.) - annualità 2020.

Gli obiettivi generali del bando pubblico:

A) Favorire il rispetto per una cultura plurale delle diversità e della non discriminazione, promuovere il tema della parità uomo-donna e le pari opportunità.

B) Prevenire e contrastare i fenomeni di emarginazione sociale, di discriminazione e violenza sulle donne, e in particolare ai danni delle donne straniere migranti, rifugiate e richiedenti asilo così come indicato nel Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020.

In entrambi i casi sono stati fortemente valorizzati i progetti territoriali che hanno previsto l'attivazione di sinergie e collaborazioni tra soggetti pubblici e privati (Enti pubblici, organizzazioni sindacali, organizzazioni del privato sociale) in una logica di rete. Sono stati inoltre valorizzati i progetti realizzati nei Comuni montani dell'area appenninica regionale e nei Comuni dell'area del basso ferrarese.

Per ognuno di questi due obiettivi sono indicate nel bando le rispettive azioni prioritarie da sviluppare.

- Azioni prioritarie obiettivo A)

A1) promozione, con riferimento alle giovani generazioni, dell'educazione e della formazione alla cittadinanza di genere e alla cultura di non discriminazione in ambito scolastico, della formazione professionale, sportivo e aggregativo, come strumento di prevenzione e contrasto di ogni violenza e discriminazione sessista e per superare gli stereotipi che riguardano il ruolo sociale, la rappresentazione e il significato di essere donne e uomini. I progetti devono essere realizzati nel territorio regionale; in particolare saranno valorizzati i progetti che si realizzeranno nei Comuni montani dell'area appenninica regionale e nei Comuni dell'area del basso ferrarese per favorire una loro piena integrazione nel circuito regionale al fine di contribuire al superamento dei fattori di criticità che possono caratterizzare la limitatezza dell'offerta formativa;

A2) realizzazione di campagne di comunicazione, educazione, attività culturali, artistiche e sportive, per promuovere i cambiamenti nei comportamenti socioculturali, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi altra pratica basata su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini anche attraverso progetti di sensibilizzazione territoriale rivolti alla prevenzione della violenza di genere. I progetti devono essere realizzati nel territorio regionale; in particolare saranno valorizzati i progetti che si realizzeranno nei Comuni montani dell'area appenninica regionale e nei Comuni dell'area del basso ferrarese.

- Azioni prioritarie obiettivo B)

B1) realizzazione di progetti volti a migliorare le capacità di presa in carico, in termini di protezione e reintegrazione, da parte di operatori pubblici e privati, delle donne che si trovano a rischio di emarginazione sociale, discriminazione e violenza, e in particolare delle donne migranti, richiedenti e titolari di protezione internazionale, vittime di pratiche lesive che generano forme di vessazione non solo fisica ma anche psicologica, quali ad esempio i fenomeni dei matrimoni precoci e forzati. A titolo esemplificativo tali azioni potranno essere di natura informativa, formativa e di accompagnamento in ambito sociale, legale e lavorativo. Tali progetti potranno essere supportati anche da appositi accordi tra soggetti pubblici e privati coinvolti.

B2) promozione di interventi di natura preventiva per donne che si trovano a rischio di emarginazione sociale, discriminazione e violenza, in particolare donne straniere migranti neoarrivate, finalizzate all'aumento delle loro competenze, conoscenze del territorio e relazioni sociali. Azioni che favoriscano l'aggregazione, la socializzazione, e l'incontro tra donne migranti e italiane quali a titolo esemplificativo l'attivazione di laboratori di socializzazione linguistica, alfabetizzazione informatica, e di sostegno alla responsabilità genitoriale, nonché interventi in ambito ricreativo, interculturale e sportivo.

A seguito dell'emergenza epidemiologica causata dalla diffusione del virus SARS-CoV-2 è stata prorogata la scadenza precedentemente deliberata al 30/12/2020, fissando nuovi termini per la conclusione dei progetti che potranno essere realizzati fino al 30/06/2021, consentendo inoltre la rimodulazione parziale dei progetti stessi in relazione alle necessarie misure di distanziamento sociale imposte dalla pandemia e naturalmente delle tempistiche di realizzazione.

Dovranno essere mantenuti le finalità e gli obiettivi dei singoli progetti.

Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> • Legge regionale n. 6/2014: "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" • D.G.R. 1861/2019 • D.G.R. 456/2020
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	Le risorse stanziare per il bando sono pari ad 1 milione di euro, divise in due annualità. Parte delle risorse a seguito della proroga concessa saranno re-imputate nell'annualità 2021.

Indicatori specifici di contesto la formazione alla cittadinanza di genere e la diffusione di una cultura della parità sono sicuramente importanti strumenti per consolidare una piena integrazione, nel circuito regionale, delle aree appenniniche e del basso ferrarese, anche al fine di contribuire al superamento dei fattori di criticità che possono caratterizzare la limitatezza dell'offerta formativa. In secondo luogo, con il presente bando la Regione Emilia-Romagna si propone di contribuire a contrastare il meccanismo di riproduzione e reiterazione della violenza contro le donne in situazione di emarginazione sociale, di sfruttamento, di discriminazione e in particolare contro le donne migranti, rifugiate e richiedenti asilo. Nel corso degli anni si è assistito ad una costante processo di femminilizzazione del fenomeno migratorio, al punto che oggi le donne costituiscono la maggioranza degli stranieri residenti in regione (52,9%).

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione: sono stati finanziati complessivamente finanziati **67 progetti**, di cui 33 promossi da Enti locali e 34 da Associazioni del privato sociale.

DIFFUSIONE ALLE PA DEL TERRITORIO DEL CORSO PER PROMUOVERE L'ATTENZIONE AL GENERE NEL LINGUAGGIO E NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Descrizione

La comunicazione pubblica può e deve svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di cambiamenti culturali e nel contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere.

Il linguaggio della pubblica amministrazione ha un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze e contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.

L'inclusione e le pari opportunità passano anche attraverso un uso del linguaggio e una comunicazione che sappiano porre attenzione alle differenze di genere, rappresentando persone e ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale e non stereotipata.

Nell'ambito della diffusione di una cultura attenta al rispetto delle differenze e coerentemente con quanto previsto all'art. 9 L.R. 6/14, l'Assessorato pari opportunità della Regione ha realizzato, in collaborazione con comunicatrici e comunicatori dell'ente, un corso per promuovere l'attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale, e nel 2020 tale corso è stato reso disponibile per il personale di tutti gli Enti e le Pubbliche Amministrazioni interessate del territorio, attraverso la piattaforma del Sistema di e-learning federato Regionale (SELF). Il corso si propone di proseguire il percorso avviato su questo tema con le Linee guida in ottica di genere, pubblicate e diffuse qualche anno fa dalla Regione Emilia-Romagna.

Il corso sull'attenzione al genere nel linguaggio della PA intende offrire agli operatori e alle operatrici pubbliche indicazioni operative su come gestire la comunicazione esterna e quella interna in maniera sensibile alle differenze di genere e alle pari opportunità. Adottare una prospettiva di genere nel linguaggio e nella comunicazione aiuta a mettere al centro il target e a considerare che "il destinatario" non è neutro.

Si intende sensibilizzare sull'importanza di un linguaggio parlato, scritto e visivo adeguato agli obiettivi etici della comunicazione, in grado di contrastare gli stereotipi di genere, smantellare pregiudizi e discriminazioni anche indiretti, valorizzando le differenze e la presenza femminile.

Riferimenti normativi	L.R. 6/2014 Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

Oltre al personale regionale, ad oggi risulta che abbiano richiesto di usufruire del corso circa una trentina di enti del territorio e che siano iscritte circa 250 persone, di cui la maggioranza sono donne.

INTERVENTI PER IL SOSTEGNO ABITATIVO E PER L'ACCOMPAGNAMENTO NEI PERCORSI DI FUORI USCITA DALLA VIOLENZA DI GENERE

Descrizione

La Regione Emilia-Romagna intende supportare e implementare azioni e iniziative che promuovano nel territorio regionale l'autonomia abitativa per le donne e i loro figli, inserite in un percorso di fuori uscita dalla violenza in applicazione dei principi e delle linee di azione contenute nel "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, nella Legge regionale 6/2014 e nel "Piano Regionale contro la violenza di genere".

Gli obiettivi specifici che la Regione si prefigge di raggiungere sono i seguenti:

1. Promozione di tutti gli strumenti necessari per il sostegno di donne vittime di violenza e dei loro figli, già inserite in un percorso di fuoriuscita dalla violenza per il raggiungimento di una progressiva indipendenza abitativa, sia in appartamento autonomo che in coabitazione, sostenendole, anche attraverso un contributo economico nella prima fase di vita indipendente anche dopo l'uscita dalle case rifugio o da alloggi di transizione. Non è considerata autonomia abitativa la collocazione della vittima di violenza in alloggi in semi-protezione.
2. Favorire un turn over di donne accolte nelle case rifugio e negli alloggi di seconda accoglienza e liberare posti nelle case rifugio per le nuove accolte;
3. Favorire una diffusione omogenea sul territorio regionale delle misure a sostegno dell'autonomia delle donne vittime di violenza di genere.

I destinatari diretti del contributo regionale sono il comune o altro ente, tra quelli individuati dall'articolo 16 della L.R. 2/2003, individuato quale ente capofila dell'ambito distrettuale da apposita convenzione ai sensi del vigente Piano Sociale e sanitario regionale.

Per l'area metropolitana di Bologna, la Città metropolitana in accordo con gli ambiti distrettuali destinatari delle risorse, potrà svolgere azione di raccordo, condivisione e monitoraggio degli interventi attuati, secondo quanto stabilito dagli accordi metropolitani in essere e dall'Accordo attuativo fra Regione Emilia-Romagna e Città Metropolitana di Bologna per la collaborazione istituzionale nell'ambito della promozione delle pari opportunità, del contrasto alla violenza e alle discriminazioni e dello sviluppo di azioni di responsabilità sociale di impresa in ottica di genere, in attuazione dell'art. 5 dell'Intesa Generale Quadro ed ai sensi della normativa di riordino della L.R.13/2015 - RPI/2019/690 del 04/12/2019.

I beneficiari secondari sono le donne e i loro figli vittime di violenza, inserite in un progetto personalizzato di fuori uscita dalla violenza, redatto con la donna dagli Enti Locali e Centri antiviolenza iscritti all'elenco regionale dei centri antiviolenza e delle loro dotazioni di cui alla D.G.R. 586/2018.

Sono considerate ammissibili e pertanto rendicontabili tutte le spese sostenute dalla donna inserita in un percorso personalizzato di uscita dalla violenza per il raggiungimento della propria indipendenza abitativa, sia in appartamento autonomo che in coabitazione.

Sono considerate ammissibili e pertanto rendicontabili tutte le spese sostenute dalla donna inserita in un percorso personalizzato di uscita dalla violenza per il raggiungimento della propria indipendenza abitativa, sia in appartamento autonomo che in coabitazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ammissibili le seguenti spese: deposito cauzionale e/o mediazione immobiliare; canone di affitto per un massimo di 12 mesi, anche di alloggi E.R.P.; pagamento di affitti pregressi, per il mantenimento dell'alloggio; spese condominiali; allacciamenti, volture e utenze; spese di utenze pregresse, per il mantenimento dell'alloggio; acquisto arredi/elettrodomestici; manutenzione ordinaria dell'alloggio; contributo in denaro di importo massimo pari a 200 euro mensili, per un periodo massimo di 6 mesi, per l'avvio dell'autonomia.

Non saranno ritenute finanziabili le spese per l'allestimento di un alloggio senza la presenza di uno specifico progetto di inserimento di una donna vittima di violenza.

L'intervento finanziario si attua in forma di voucher del valore massimo di euro 6.000,00 a donna.

Le risorse economiche assegnate a ciascun Ente Locale saranno trasferite dalla Regione Emilia-Romagna entro i primi mesi del 2021 con una prima tranche pari all'80% del contributo assegnato, in qualità di acconto; una seconda tranche, in qualità di saldo, verrà liquidata esclusivamente per attività da realizzarsi dal 1° gennaio al 30 giugno 2022, previa richiesta del destinatario del finanziamento da presentare dal 1° luglio al 30 luglio 2022, contestualmente alla relazione e rendicontazione della spesa riferita all'acconto ricevuto e alla quota relativa all'annualità 2022.

Nuova azione

Riferimenti normativi	D.G.R. 1764 del 30/11/2020 "Assegnazione e concessione finanziamenti agli Enti Locali per il sostegno abitativo e per l'accompagnamento nei percorsi di fuori uscita dalla violenza di genere.
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	euro 658.000,00 assegnati e concessi ai soggetti beneficiari sulla base dei dati relativi alla popolazione residente in Emilia-Romagna alla data del 01.01.2020.

FINANZIAMENTO CENTRI PER IL TRATTAMENTO DI UOMINI AUTORI DI VIOLENZA**Descrizione**

Una parte dei fondi del D.P.C.M. sopra citato destinato alle azioni elencate all'art. pari a € 50.000,00 sono stati assegnati e impegnati con D.G.R. 1588 del 9.11.2020 per il finanziamento e il potenziamento dei centri per il trattamento degli uomini autori di violenza pubblici (LDV).

Riferimenti normativi	D.P.C.M 4 dicembre 2019
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	50.000,00

TRASFERIMENTO FONDI AGLI ENTI LOCALI PER IL FUNZIONAMENTO DEI CENTRI ANTIVIOLENZA E DELLE CASE RIFUGIO**Descrizione**

La Regione Emilia-Romagna ai sensi del D.P.C.M. 4 dicembre 2019, è stata destinataria di un finanziamento di € 1.986.567,75, di cui € 993.283,88 per il mantenimento dei Centri antiviolenza e € 993.283,87 per il mantenimento delle case rifugio esistenti.

Il finanziamento complessivo di € 1.986.567,75, per il mantenimento dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio esistenti è stato ripartito e assegnato agli enti locali sedi di centri antiviolenza o case rifugio con D.G.R. 1391 del 19.10.2020, utilizzando dei parametri concordati negli anni precedenti e confermati in un incontro avvenuto in data 23 giugno 2020 con i rappresentanti tecnici e politici degli enti locali, le associazioni che gestiscono i centri antiviolenza e il Coordinamento regionale dei centri antiviolenza, sotto riportati:

Centri Antiviolenza

- 10% numero di centri antiviolenza;
- 30% numero di ore di apertura al pubblico;
- 10% popolazione residente nel bacino territoriale di copertura.

Case rifugio

- 10% numero delle case rifugio;
- 30% numero dei posti letto;
- 10% popolazione residente nel bacino territoriale di copertura.

Con determinazione dirigenziale n. 18722 del 28.10.2020 è stato liquidato l'acconto relativo all'annualità 2020 agli enti che ne hanno fatto richiesta attraverso i cronoprogrammi presentati, per un totale complessivo di € 55.951,64.

Riferimenti normativi	D.P.C.M. 4 dicembre 2019
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	€ 1.986.567,75

MISURE URGENTI PER GARANTIRE I SERVIZI DEDICATI AL CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE NELLA FASE DI EMERGENZA COVID

Descrizione

L'emergenza sanitaria da COVID 19 dichiarata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità fin dal 30 gennaio 2020 ha da subito messo in evidenza la situazione di accentuato rischio per le donne vittime di violenza nei contesti domestici. La convivenza forzata ha certamente portato all'inasprirsi di talune situazioni già critiche. Si è posta quindi la necessità di intervenire in accordo con gli Enti locali e i Centri antiviolenza per continuare a garantire il necessario supporto alle donne, nonostante l'impossibilità per queste e i loro figli di uscire di casa liberamente e potere chiedere aiuto nei modi fino ad oggi più utilizzati.

I Centri antiviolenza hanno continuato a garantire la loro operatività modificando le modalità di lavoro. Hanno nella maggior parte dei casi attivato nuovi numeri di telefono per garantire una maggiore reperibilità, hanno aperto e/o potenziato canali di comunicazione quali messengeria Facebook, WhatsApp e altri canali telematici, continuando in tal modo ad operare, ottemperando alle disposizioni impartite dal Governo sul distanziamento sociale, ma all'occorrenza, e soprattutto nei casi di emergenza, hanno comunque assicurato anche interventi in presenza.

La Regione Emilia-Romagna si è fatta parte attiva nel pubblicizzare queste nuove modalità di funzionamento con una specifica campagna comunicativa attraverso i siti istituzionali (regione.emilia-romagna.it, www.informafamiglie.it; parita.regione.emilia-romagna.it e social media istituzionali), e nel dare conto che tutta la rete dei servizi preposti al contrasto della violenza di genere si è attivata con strumenti specifici quali l'app Youpol, originariamente realizzata dalla Polizia di Stato per segnalare episodi di spaccio e bullismo, è ora utilizzabile anche per segnalare reati di violenza domestica, trasmettendo in tempo reale messaggi agli operatori della Polizia di Stato. Le segnalazioni sono automaticamente geo-referenziate, ma è possibile modificare il luogo in cui è avvenuto il reato.

Inoltre, sono state predisposte apposite locandine suddivise per provincia ed inviate a uffici comunali, farmacie, questure e prefetture regionali, con la richiesta di darne la massima divulgazione.

L'Assessora competente ha provveduto a contattare i referenti politici e tecnici degli enti locali, nonché le associazioni regionali del terzo settore coinvolti nel contrasto alla violenza di genere, attraverso apposita nota (P.G. 252550 del 26/03/2020) per comprendere le esigenze immediate dei territori.

Dalle risposte pervenute è emerso che questa situazione emergenziale ha comportato una serie di criticità nell'assistenza alle vittime di violenza.

Se l'intervento richiede un allontanamento immediato della donna e dei minori e se le case rifugio a disposizione sono in parte già occupate da nuclei familiari in protezione, a tutela della salute di costoro e delle operatrici si rende necessario individuare soluzioni abitative temporanee ove le donne ed i loro figli possano restare per i 14 giorni di isolamento fiduciario prima dell'ingresso nelle case destinate ad accoglierle. Dunque, i diversi soggetti coinvolti nella prevenzione e contrasto alla violenza di genere, siano essi Istituzioni o organizzazioni del terzo settore, devono trovare soluzioni abitative alternative, quali ad esempio la disponibilità di piccole strutture ricettive (B&B, case vacanza, ecc.), sostenendo costi di gestione straordinari.

A questa esigenza primaria nonché straordinaria, si aggiungono la necessità di dotarsi dei necessari presidi di protezione individuale (DPI), necessari per operatrici e donne nelle sedi dei Centri antiviolenza e delle case rifugio, ed anche di dotare i Centri antiviolenza e le case rifugio di dispositivi tecnologici (tablet, cellulari, attivazioni di connessioni internet, ecc.) tali da consentire il contatto in modalità telematica tra operatrici e donne, nonché garantire alle donne e ai loro figli ospitati il contatto con l'esterno e il proseguimento delle attività lavorative e scolastiche.

Tale situazione è stato oggetto di ulteriore confronto e condivisione, attraverso una videoconferenza tenutasi in data 22 aprile 2020, tra l'Assessora regionale competente in materia, gli amministratori e i tecnici degli enti locali sedi di sportelli, centri antiviolenza e case rifugio, e i rappresentanti degli enti del terzo settore che gestiscono le strutture preposte al contrasto della violenza di genere.

Per far fronte alle esigenze sopra evidenziate la Giunta regionale con propria deliberazione n. 416 del 27 aprile 2020 ha provveduto a stanziare euro 357.041,88 da destinare ai Comuni/Unioni di Comuni sede di centro antiviolenza, utilizzando come unico criterio di riparto la popolazione residente nel bacino territoriale a cui afferisce il Centro antiviolenza.

I fondi sono stati liquidati con determinazione dirigenziale n. 7733 del 7 maggio 2020, e verranno rendicontati entro il 31 gennaio 2021.

Inoltre, evidenziamo che in data 29 aprile il Dipartimento Pari Opportunità ha emanato un "Avviso per il finanziamento a livello nazionale di interventi urgenti per il sostegno alle misure adottate dalle Case rifugio e dai Centri Antiviolenza in relazione all'emergenza sanitaria da COVID 19".

L'importo massimo erogabile è fissato in 15.000 euro per ciascuna Casa Rifugio e in 2.500 euro per ciascun Centro Antiviolenza ed è rivolto esclusivamente alle strutture riconosciute dalle Regioni, in possesso dei requisiti minimi previsti dall'Intesa del 27 novembre 2014. Le Case rifugio e i Centri Antiviolenza possono accedere ad un contributo per gli interventi realizzati nel periodo 1° febbraio 2020 - 30 aprile 2021, necessari ad agevolare l'operatività nella fase emergenziale.

Riferimenti normativi	D.G.R. 416 del 27/04/2020 "Assegnazione e concessione finanziamenti ai Comuni ed alle Unioni di Comuni sedi di centri antiviolenza e case rifugio del fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità da destinare all'emergenza Covid-19"
Direzione generale	Cura della Persona, Salute e Welfare
Risorse finanziarie	euro 357.041,88



<https://parita.regione.emilia-romagna.it/>