

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

BILANCIO DI GENERE

**E PIANO INTEGRATO DELLE AZIONI REGIONALI
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ**

2020

BILANCIO DI GENERE

**E PIANO INTEGRATO DELLE AZIONI REGIONALI
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ**

2020

Realizzare una società realmente paritaria è impegno strategico della nostra Regione, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Il Bilancio di genere, previsto dall'art. 36 della legge 6/2014, è certamente un importante strumento di monitoraggio, per valutare l'equità e l'efficienza della nostra azione amministrativa. Nello stesso tempo è leva di crescita culturale, per un aumento della trasparenza e della consapevolezza che gli effetti delle decisioni non sono neutrali rispetto al genere.

Il Bilancio di genere presentiamo contiene un focus di approfondimento su occupazione femminile e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, in linea con il report che abbiamo presentato lo scorso marzo su *Emergenza Covid. L'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna*.

La scelta deriva da un'analisi dei dati, che mostrano come la pandemia abbia avuto un impatto particolarmente significativo sulle donne: l'occupazione femminile è stata particolarmente colpita, con un inasprimento di dinamiche già precedentemente connotate da dislivelli di genere in termini salariali, di stabilità occupazionale e di presenza nei luoghi decisionali.

La nostra Regione ha realizzato una serie di azioni trasversali e integrate, per affrontare l'emergenza e intervenire sui tanti aspetti della qualità della vita delle cittadine e dei cittadini. Valutare con approccio gender mainstreaming le politiche adottate risulta cruciale, per poter pensare e realizzare azioni sempre più mirate e capaci di rispondere ai diversi bisogni di donne e uomini.

Il nostro impegno è consolidare la rete dei servizi, rafforzare gli investimenti in istruzione e formazione professionale e soprattutto promuovere e sostenere un'occupazione di qualità e l'imprenditorialità femminile: il protagonismo femminile è leva per uno sviluppo complessivo e per una modernizzazione della società.

Dobbiamo cioè valorizzare quegli elementi che hanno permesso alla nostra regione di avere tassi di occupazione femminile paragonabili a quelli delle regioni europee più avanzate, sapendo che ancora molte sono le disparità da colmare e continuando al contempo le azioni di cambiamento culturale, per combattere stereotipi consolidati e promuovere una cultura delle differenze.

Le nostre azioni per la promozione della parità si inseriscono nella cornice strategica dell'Agenda 2030, in cui la questione femminile diventa centrale nelle pianificazioni per un futuro sostenibile dal punto di vista ambientale, economico e sociale.

Continuiamo a portare avanti un metodo partecipativo e democratico, come quello del Tavolo per le pari opportunità, con il quale abbiamo elaborato contenuti e proposte poi inserite tra gli obiettivi del Patto per il lavoro e per il clima.

Con il Bilancio di genere che presentiamo vogliamo proseguire nella strada di integrare in tutte le politiche regionali un'attenzione al genere, per superare i divari che ancora esistono, per eliminare gli ostacoli a una reale parità. Solo insieme sarà possibile vincere la sfida culturale e realizzare una società realmente inclusiva, equa e ricca nelle sue diversità.

Barbara Lori

Assessora alla Montagna, Parchi e Forestazione, Aree Interne, Programmazione territoriale, Pari Opportunità

INDICE

PRESENTAZIONE	3
CAPITOLO 1 INTRODUZIONE	
• Perché il Bilancio di genere	7
• La parità di genere nel quadro strategico regionale	9
• Nota metodologica	13
• Il bilancio di genere in approccio sviluppo umano	15
• Il focus sull'occupazione femminile e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro	19
• Le Linee guida per la realizzazione del bilancio di genere nei Comuni	23
CAPITOLO 2 QUADRO STATISTICO E INDICATORI DI CONTESTO	
• Donne e uomini nel contesto demografico	25
• Lavorare e fare impresa: donne, mercato del lavoro nell'anno del Covid-19	26
• Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione	29
• Prendersi cura degli altri (e di se stessi conciliando vita privata e lavorativa)	30
CAPITOLO 3 IL BILANCIO DI GENERE CONSUNTIVO 2020	
• Analisi di bilancio regionale nell'approccio sviluppo umano e in una prospettiva di genere	33
• Il Bilancio di genere regionale: consuntivo 2020	43
CAPITOLO 4 QUADRO SINTETICO DELLE AZIONI REGIONALI	
• Quadro sintetico delle azioni articolate per Direzioni generali	51
CAPITOLO 5 UNO SGUARDO AL FUTURO DELLE RISORSE SULLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE	
• Prospettiva di genere nella Politica di coesione e nei Fondi strutturali	56
• Prospettiva di genere nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	60
APPENDICE SCHEDE DELLE AZIONI REGIONALI	79

CAPITOLO 1

INTRODUZIONE

PERCHÉ IL BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna, previsto quale strumento paritario dalla legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 “*Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere*”, di seguito L.R. 6/14, è giunto alla sua quinta edizione. Il bilancio si è inserito in un percorso avviato anni prima dell’approvazione della legge 6/2014, quando la Regione si è indirizzata verso lo sviluppo del mainstreaming di genere, quale chiave di lettura delle azioni sviluppate in materia di pari opportunità di genere, nella consapevolezza che le politiche pubbliche possono avere effetti differenziati su uomini e donne.

Negli ultimi anni i temi della parità e le discriminazioni di genere sono ritornati ad essere temi attuali anche per le nuove generazioni e continuano a tutti gli effetti ad essere recepiti nel quadro strategico nazionale ed europeo. Basta pensare che la “parità di genere” rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che il raggiungimento dell’uguaglianza di genere è uno dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell’Agenda 2030 con validità globale, che la nuova Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 considera la parità di genere uno “straordinario motore di crescita”.

A livello nazionale è stato anche presentato in Senato un Disegno di legge, assegnato ma non ancora esaminato, recante disposizioni per la redazione del bilancio di genere da parte degli enti territoriali, che secondo il progetto presentato dovrebbe introdurre, dopo una prima fase sperimentale, l’obbligo per le regioni, le province, le città metropolitane, le unioni di comuni e i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti, di redigere il bilancio di genere.

A livello regionale, nel programma di mandato 2020-2025 la Regione si impegna ad attuare misure specifiche rivolte al contrasto alle disuguaglianze di genere, inquadrando il tema anche all’interno di uno degli obiettivi del Patto per il lavoro e per il clima e orientando in tal senso la programmazione strategica.

Non da ultimo, la recente modifica alla L.R. 6/2014 “*Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere*” che ha introdotto l’art. 42bis sulla valutazione dell’impatto di genere ex ante delle leggi regionali, affianca all’attività di rendicontazione delle azioni regionali in ottica di genere, un’attività di valutazione del livello di integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche regionali. Allo stato attuale è in corso l’approvazione del Regolamento attuativo per la valutazione ex ante, che prevede tra l’altro, l’individuazione di un set di indicatori di contesto e di impatto legati al genere. Questo set di indicatori diventerà, con le dovute differenziazioni, il cruscotto attraverso il quale basare le analisi della valutazione ex ante e della valutazione ex post, rendicontate attraverso l’elaborazione del Bilancio di genere.

In questo contesto il Bilancio di genere si conferma strumento fondamentale di rendicontazione delle politiche pubbliche in ottiche di genere, siano esse direttamente o meno rivolte ad assottigliare il divario di genere e a contrastare le discriminazioni. È inoltre strumento teso a diffondere in tutte le articolazioni dell’amministrazione regionale e a tutti i livelli una maggiore attenzione e sensibilizzazione rispetto al tema della parità e al contrasto delle discriminazioni di genere.

Il Bilancio di genere è infatti elaborato con la collaborazione e il coinvolgimento diretto dell’*Area di integrazione*

*del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali*¹, istituita fin dal 2006 (con Delibera di Giunta n. 1057/06) e formalizzata all'art. 39 della L.R. 6/14 come strumento del sistema paritario e rinnovata nella sua composizione con DGR n. 16693/2020. L'Area di integrazione è formata da rappresentanti di tutte le Direzioni generali, ed è luogo all'interno del quale si sollecitano riflessioni interne sull'impatto di genere delle proprie azioni e delle politiche pubbliche e si promuove internamente una cultura tesa alla valorizzazione e al rispetto delle differenze di genere.

L'ondata pandemica legata alla diffusione del virus Covid-19, ha fortemente impattato i modelli di comportamento economico, in particolare quello del mercato del lavoro, e sociale. In particolare, associati ai periodi di crisi, si acutizzano dinamiche già connotate da differenze di genere, quali quelle riconducibili alla tenuta occupazionale, differenziali salariali, uscita dal mercato del lavoro, conciliazione tra lavoro e necessità di cura e assistenza, violenza domestica. Per dare una prima risposta rispetto all'evoluzione dei dati statistici e alle azioni messe in campo dalla Regione Emilia-Romagna in particolare rispetto alle tematiche relative al sostegno al lavoro e all'occupazione e al sistema di welfare regionale, è stato pubblicato a marzo 2021 il volume *“Emergenza Covid: l'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna”*.

Il report descrive, attraverso l'analisi statistica delle principali variabili demografiche e sociali, la condizione delle donne e degli uomini in Emilia-Romagna, e presenta gli interventi regionali su quei settori dove si registrano le principali implicazioni legate alla crisi sanitaria: occupazione, conciliazione dei tempi di vita e lavoro e contrasto alla violenza.

Per continuità di analisi e valutazione, anche il report relativo al Bilancio di genere 2020, mantiene il focus su occupazione, conciliazione e violenza di genere, aggiornando di fatto dati e indicatori statistici più rappresentativi utilizzati nella pubblicazione *“Emergenza Covid: l'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna”* e aggiornando e riclassificando, in ottica di bilancio consolidato, le azioni regionali rendicontate.

Il capitolo 1 descrive di fatto le motivazioni, legislative e politiche, dello strumento Bilancio di genere e inquadra gli obiettivi di pari opportunità e contrasto alla discriminazione di genere nei documenti strategici regionali. Espone gli assunti metodologici che stanno alla base della redazione del Bilancio di genere, dalla scelta di focalizzarsi sull'occupazione e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro alla ormai consolidata lettura del bilancio in chiave di dimensioni del ben-essere.

Il **capitolo 2** riporta le principali evidenze del cambiamento intercorso nel 2020 rispetto al 2019, focalizzandosi sulle dinamiche demografiche, il mercato del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e mettendo in evidenza le ricadute della pandemia legata al Covid-19 su queste dinamiche. Una più approfondita analisi sulle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro e dell'impatto evidenziato dalle ondate pandemiche del 2020 è riportata nel dettaglio del report *“Emergenza Covid: l'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna”*.

Il **capitolo 3** analizza la lettura del Bilancio 2020 e delle Azioni rendicontate dall'Area di Integrazione, relativamente a occupazione, conciliazione e contrasto alla violenza, e pone in rilievo l'interazione delle missioni e aree dell'ente e delle dimensioni di ben-essere dello stesso ente in forma matriciale, evidenziando l'apporto diretto delle spese all'obiettivo delle pari opportunità. Le azioni proposte dalle singole Direzioni Generali vengono lette in base al loro duplice effetto sulle dimensioni di ben-essere e nell'impatto di genere.

Il **capitolo 4** fornisce una lettura delle azioni regionali rendicontate secondo un'articolazione che tiene conto dell'a-

¹ L'Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali è costituita da: Paola Alessandri, Rosanna Altizio, Eugenio Arcidiacono, Annalisa Biagi, Elisabetta Bompreszi, Sonia Bonanno, Antonella Busetto, Elena Cantoni, Manuela Capelli, Elena Castelli, Enzo Di Candilo, Maria Paola Dosi, Angela Fuzzi, Anna Greco, Claudio Lamoretti, Gabriele Marzano, Angelina Mazzocchetti, Marina Mingozzi, Maura Mingozzi, Roberta Morico, Gian Guido Nobili, Mirella Orlandi, Silvia Pagnotta, Luigi Palestini, Francesca Paron, Francesca Ragazzini, Roberta Sangiorgi, Annalisa Vanneschi.

rea di bilancio (Area DEFR), dimensione del benessere, tipologia di impatto (diretto o indiretto), Missioni del bilancio e cluster di azioni (mercato del lavoro e imprenditoria femminile, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e contrasto alla violenza di genere). Le schede delle singole azioni rendicontate, suddivise per Direzione generale, sono invece riportate in appendice.

Il **capitolo 5** intende dare uno sguardo analitico alle risorse in arrivo per rafforzare le politiche sulla parità di genere e contrasto alla violenza. In particolare, vengono analizzati i Programmi operativi dei Fondi strutturali 2021-2027 e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

LA PARITÀ DI GENERE NEL QUADRO STRATEGICO REGIONALE

Con il bilancio di genere 2020 si è voluto dare risalto all'inquadramento delle politiche di parità e di contrasto alle discriminazioni all'interno dei documenti programmatici regionali. La dimensione delle pari opportunità viene quindi analizzata con riferimento al Programma di mandato, al Patto per il Lavoro e per il clima, all'Agenda 2030 e all'Agenda digitale.

Questi strumenti sono fortemente interconnessi anche se si può considerare la Strategia regionale per l'Agenda 2030 come il collettore principale degli obiettivi politici e strategici.

La Giunta regionale dell'Emilia-Romagna ha informato l'intero Programma di Mandato agli Obiettivi dell'Agenda 2030, impegnandosi ad allineare ad essi le politiche regionali a 360 gradi.

La nuova fase di attività per il raggiungimento della parità di genere implica inevitabilmente la consapevolezza sempre maggiore che, promuovendo la parità di genere, possono essere ottenuti anche vantaggi economici, sociali e che, per raggiungere gli **obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030**, è necessario utilizzare il potenziale delle donne in modo più ampio ed efficiente.

Riconoscendo l'urgenza di dare una risposta adeguata e duratura alle persistenti disuguaglianze e alla crescente povertà globale, la comunità internazionale adotta, nel 2015, l'Agenda 2030, nella quale la promozione dell'uguaglianza di genere rappresenta il "core" in quanto fondamentale non solo per la garanzia dei diritti e delle libertà fondamentali di donne, ragazze e bambine ma necessaria per il raggiungimento di tutti i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs).

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che secondo il principio dell'universalità si applica a tutti i Paesi, definisce l'obbligo di intervenire per il rispetto dei diritti fondamentali delle persone in modo da "non lasciare indietro nessuno" ("leave no one behind") e richiede che i diritti delle comunità maggiormente marginalizzate siano una priorità dell'azione di ciascun Paese, nonché della cooperazione internazionale nel suo complesso. In questo senso, la promozione dei diritti umani delle donne rappresenta un fine in sé riconosciuto dal SDG 5 e da target specifici trasversali degli altri SDG, inerenti al ruolo delle donne e alle discriminazioni di genere.

L'Agenda 2030 integra il Programma d'azione di Addis Abeba, sottoscritto nel luglio 2015 dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e individua più di 100 misure tra strumenti finanziari ed investimenti, dedicate alle correnti sfide economiche, sociali ed ambientali. Il programma d'azione di Addis Abeba, sebbene non metta in discussione la neutralità delle politiche macroeconomiche rispetto al genere, istituisce un nuovo modello di sviluppo sostenibile, che mette al centro l'empowerment di donne, ragazze e bambine, quale condizione necessaria al progresso economico globale, sostenibile ed armonico.

La Regione Emilia-Romagna ha approvato la propria **Strategia regionale Agenda 2030** con delibera di Giunta n.1840 del 08/11/2021. La Strategia riconduce ai 17 Goal gli obiettivi strategici e le linee di intervento del Programma di Mandato 2020-2025 e del Patto per il Lavoro e per il Clima e definisce i primi target da raggiungere prioritariamente entro il 2025 e il 2030:

Indicatore	Descrizione dell'indicatore	Posizionamento al 2019			Target
		Emilia-Romagna	Italia	UE (*)	
Elementare incluso nel composito	Rapporto tra tassi di occupazione	0,82% (2020)	0,73% (2020)	0,86% (2020)	0,91% EU 2030
ER	Lavoratrici dipendenti in posizione dirigenziale (15 anni e più)	42,9% (2020)	32,9% (2020)		50% ER 2030
ER	Ridurre la percentuale di donne sedentarie	20%	nd	nd	17,5% ER 2025
ER	Numero di imprese femminili	84.287 (2020)			+ 5% ER 2025 +10% ER 2030

(*) UE27 (senza il Regno Unito)

Il **Patto per il Lavoro e per il Clima** delinea la cornice strategica e le direttrici di un progetto di posizionamento che assume come proprio orizzonte il 2030 indicando una visione di medio e lungo periodo, indispensabile per impostare lo sviluppo del territorio su nuove basi e allineare il percorso dell'Emilia-Romagna oltre che agli obiettivi previsti dall'Agenda ONU 2030, anche agli obiettivi definiti dall'Accordo di Parigi e dall'Unione Europea per la riduzione delle emissioni climalteranti almeno del 55% entro il 2030, alla programmazione dei fondi europei 2021-2027 ed al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Patto per il Lavoro e il Clima è prima di tutto una scelta di metodo, partecipativo e democratico, ed è stato sottoscritto il 14 dicembre 2020 da tutte le parti sociali, le organizzazioni datoriali, il mondo agricolo, le organizzazioni sindacali, il terzo settore, i comuni, le università e – per la prima volta – alcune associazioni ambientaliste come Legambiente: il Patto indica gli obiettivi strategici condivisi per puntare ad una ripresa inclusiva, contrastando i divari sociali, territoriali, di genere e generazionali, con un grande investimento sulle competenze e la ricerca, puntando alla creazione di nuovo lavoro e nuova impresa di qualità, anche attraverso la transizione ecologica ormai irrimandabile e la trasformazione digitale.

Nel Patto si evidenzia la necessità di realizzare un investimento senza precedenti sulle persone, in particolare i giovani e le donne, innanzitutto sulla loro salute, così come sulle loro competenze e sulla loro capacità; di rimettere al centro il lavoro e il valore dell'impresa, dalle piccole alle più grandi, e con esso del pluralismo imprenditoriale e diffuso, che in Emilia-Romagna trova nella cooperazione e nel lavoro sociale un fattore non solo identitario ma anche di sviluppo, efficienza e qualità.

L'impegno espresso sarà inoltre quello assegnare una nuova centralità al welfare universale di comunità e prossimità, contrastando le disuguaglianze e nuove fragilità aggravate dalla pandemia: un sistema integrato a governance pubblica attraverso un forte ruolo di programmazione, sempre più inclusivo e partecipato, in grado di far interagire tutte le risorse umane, professionali, economiche dei territori e del terzo settore in una logica di rete nonché orientare la rivoluzione digitale come processo inclusivo, un bene al servizio dei bisogni delle persone, della coesione e dell'innovazione dei territori.

Nei lavori preparatori per la stesura del Patto per il Lavoro e per il Clima è stato fondamentale, come già detto, il contributo del **Tavolo regionale permanente per le politiche di genere**, che 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.

“**Data Valley bene comune**” (DVBC) è il nome scelto per definire la strategia dell'Agenda Digitale regionale 2020-2025, che agisce in **sinergia** con il **Patto per il Lavoro e per il Clima** a livello regionale e con il **Piano nazio-**

nale di ripresa e resilienza in ambito nazionale, approvata con Delibera dell'Assemblea legislativa il 23 febbraio 2021. All'interno della Strategia la disparità di genere viene riconosciuta come una delle ineguaglianze più diffuse e invisibili del nostro contesto quotidiano, data spesso per scontata, e riprodotta anche nel mondo tecnologico. Nel quadro di riferimento della Legge Regionale 6 del 2014, DVBC lancia dunque una sfida per imprimere un cambiamento di rotta, prima di tutto nell'ambito educativo e formativo, mettendo il tema dell'uguaglianza di genere alla base delle sue iniziative come indicatore che renda visibile il ruolo delle donne e la loro presenza attiva nella Data Valley, diritto tra i diritti. Queste politiche si integrano con le politiche regionali di promozione dell'uguaglianza di genere e si confrontano e coordinano con l'Area di Integrazione prevista all'art.39 della LR 6/2014.

Nell'ambito della sfida 8 "Donne e Digitale: una risorsa indispensabile", la Strategia individua le prime azioni che realizzare per ridurre il divario di genere:

- Costituire un Comitato permanente di donne rappresentanti del mondo della ricerca, del lavoro, dell'istruzione e della formazione che, affiancate da esperte del tema di genere, proponga progetti, collabori e sovrintenda alla declinazione delle azioni previste da DVBC e dai programmi operativi annuali in un'ottica di promozione dell'uguaglianza di genere;
- Prevedere la parità di genere come pre-requisito per l'adesione ad iniziative e incentivi promossi da DVBC;
- Attivare sinergie e collaborazioni con tutte le agenzie educative del territorio per condividere e attuare un piano di contrasto al gap di genere nelle materie STEAM e digitali;
- Supportare progetti di ricerca e sviluppo basati su Big data e applicazioni di IA per promuovere servizi e strumenti per facilitare la parità di genere nelle carriere professionali, nei servizi pubblici e nel settore della formazione e dell'istruzione;
- Attivare processi di attenzione a utilizzo pregiudiziale di dati sul genere e relative applicazioni IA, a partire da una equa partecipazione dei due generi alla produzione della ricerca e degli algoritmi. Attivazione di collaborazioni con il progetto europeo AI4EU1;
- Declinare le progettualità del Piano della Trasformazione Digitale in un'ottica di parità di genere con un focus specifico teso a favorire la conciliazione vita e lavoro per le donne e per tutti;
- Coinvolgere le università in un'azione comune per la promozione delle materie STEAM e digitali fra le ragazze mutuando le buone pratiche già in atto e promuovendo azioni per la parità di genere nelle carriere universitarie;
- Promuovere un'azione culturale di contrasto forte agli stereotipi in ambito STEAM e digitale anche in ambito di orientamento scolastico con il coinvolgimento di docenti, educatori e famiglie;
- Promuovere e potenziare le reti di soggetti pubblici e privati del territorio regionale finalizzate ad attuare un'azione a favore delle pari opportunità nell'ambito dell'innovazione e digitale anche attraverso un sistema regionale di riconoscimenti;
- Promuovere azioni specifiche di orientamento per le ragazze verso le materie STEAM e digitali e attivare percorsi professionalizzanti sui nuovi mestieri digitali con particolare attenzione alle donne inoccupate e disoccupate.

Per dare una rappresentazione organica e sistematica di come tutti gli strumenti programmatici siano in sinergia tra di loro per raggiungere l'uguaglianza di genere si riporta la rappresentazione tabellare utilizzata per il documento di Strategia Agenda 2030 regionale, che riporta le **linee strategiche regionali** al contributo del SDG 5:

<p>Programma di Mandato 2020-25</p>	<p>Nuove risorse e nuove strategie di partecipazione femminile: promuovere un vero e proprio women new deal, ovvero un piano di azioni culturali, economiche e sociali per la promozione del protagonismo femminile in tutti i settori quale fattore di modernizzazione della società.</p>
<p>Programma di Mandato 2020-25</p>	<p>Presidio rinforzato ai percorsi di uscita dalla violenza nella fase post-Covid e adozione del nuovo Piano regionale contro la violenza di genere: il Piano è lo strumento che definisce le azioni di prevenzione primaria, secondaria e terziaria per il contrasto alla violenza di genere, individuando gli obiettivi, le azioni, la rete degli attori coinvolti e gli strumenti.</p>
<p>Programma di Mandato 2020-25</p>	<p>Aggiornamento degli strumenti operativi: rendere sinergica, condivisa e coordinata l'azione regionale in materia di pari opportunità e di contrasto alla violenza di genere, attraverso gli strumenti dalla legge quadro regionale (Osservatorio sulla violenza di genere, bilancio di genere, Tavolo regionale permanente per le politiche di genere, Area di Integrazione).</p>
<p>Patto per il Lavoro e per il Clima: Emilia-Romagna, regione della conoscenza e dei saperi</p>	<p>Consolidamento della rete di servizi di orientamento e contrasto degli stereotipi di genere nelle scelte formative e professionali, promozione e valorizzazione di tutti i percorsi di formazione professionale e tecnica, anche attraverso la diffusione nelle scuole di azioni strutturali e permanenti di avvicinamento delle ragazze e dei ragazzi alle materie tecnico-scientifiche.</p>
<p>Patto per il Lavoro e per il Clima: Emilia-Romagna, regione dei diritti e dei doveri</p>	<p>Rafforzamento dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e del sistema integrato pubblico-privato per qualificare i servizi e le politiche attive nei confronti dei giovani, delle donne, di chi ha perso o rischia di perdere il lavoro. Cfr. goal 8 - goal 10</p>
<p>Patto per il Lavoro e per il Clima: Emilia-Romagna, regione dei diritti e dei doveri</p>	<p>Nell'ambito della contrattazione collettiva incentivazione degli strumenti di flessibilità e conciliazione - quali ad esempio i congedi parentali - che consentano di rispondere sia ai bisogni delle aziende che a quelli delle lavoratrici e dei lavoratori.</p>
<p>Patto per il Lavoro e per il Clima: Emilia-Romagna, regione dei diritti e dei doveri</p>	<p>In collaborazione con il Tavolo regionale permanente per le politiche di genere e il diffuso associazionismo attivo sui temi dei diritti civili, sociali e di genere, progettazione di politiche innovative che promuovano: la qualità e la stabilità del lavoro femminile; l'eliminazione dei divari salariali di genere; i percorsi di carriera; la formazione in tutte le discipline; l'imprenditoria femminile; la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro anche attraverso un rafforzamento della rete dei servizi; 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 omobitransfobica.</p>
<p>Patto per il Lavoro e per il Clima: Emilia-Romagna, regione del lavoro, delle imprese e delle opportunità</p>	<p>Creazione e rafforzamento di nuove imprese e nuove attività professionali, in particolare giovani e femminili, con un'attenzione particolare alle start-up innovative, definendo un hub regionale col ruolo di ricerca, sostegno e codifica dei progetti dell'imprenditorialità innovativa, avvalendosi anche dell'osservatorio regionale (Cfr. goal 9)</p>
<p>TD Trasformazione digitale</p>	<p>Cultura, consapevolezza e competenze digitali: realizzare un piano straordinario rivolto alle persone di ogni età per sostenere la piena "cittadinanza digitale", con azioni specifiche per indirizzare i più giovani, e in particolare le ragazze, verso una formazione tecnica e scientifica di qualità, per agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro, migliorare le competenze di chi già lavora e favorire il reinserimento lavorativo. (Cfr. goal 4 e goal 9)</p>

La Strategia regionale Agenda 2030 prevede un sistema di monitoraggio annuale per misurare l'effettivo progresso e contributo delle politiche regionali nel raggiungimento degli SDGs, attraverso l'utilizzo di indicatori in grado di misurare nel corso del tempo l'efficacia delle strategie regionali e, con esse, la capacità di determinare risultati negli ambiti strategici individuati e di valutare gli impatti economici, sociali, ambientali e di genere delle scelte che ne derivano. Per tale motivo il Bilancio di genere, nelle prossime edizioni, terrà conto dell'andamento di questo monitoraggio anche per valutare le politiche regionali in ottica di parità di genere.

NOTA METODOLOGICA

Il rapporto costituisce strumento di monitoraggio delle politiche regionali in tema di pari opportunità, nell'ambito della complessiva valutazione delle politiche pubbliche regionali e analizza il diverso impatto delle politiche sulla condizione di uomini e donne nei diversi settori dell'intervento pubblico. Per l'edizione 2020 il rapporto si concentra sulle azioni regionali in tema di occupazione, conciliazione dei tempi di vita lavoro e sulla violenza di genere. Su questi filoni, l'analisi delle azioni congiuntamente all'analisi degli impegni di spesa ha condotto alla redazione del Bilancio di genere in approccio sviluppo umano.

Riclassificare le voci di bilancio in un'ottica di genere consente di valutarne il diverso impatto su uomini e donne, partendo dal presupposto che le decisioni politiche che si assumono non sono neutrali rispetto al genere, ossia uomini e donne sono influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio, a motivo delle loro diverse situazioni socio-economiche, dei bisogni individuali e delle preferenze.

Ci si riferisce alle differenze di genere proprio perché si vuole fare riferimento alle differenze tra donne e uomini non tanto in termini sessuali, quanto di ruoli, familiari, sociali, economici, professionali, che differenziano ancora oggi il genere maschile da quello femminile.

Introdurre la prospettiva di genere come elemento di lettura del bilancio e come strategia di performance è fattore che può efficacemente rispondere a quegli obiettivi di ottimizzazione, di efficienza e di trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

In questa logica, le pari opportunità, prima ancora di essere strumento di tutela della condizione femminile, sono da considerarsi come 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.

Al tempo stesso è bene sottolineare che non si tratta di uno strumento rivolto a produrre bilanci "delle donne" o specificamente rivolti alle donne, ma finalizzato a intervenire sui bilanci pubblici, tutelando sì i diritti individuali, ma in una prospettiva di interesse generale con effetti positivi per l'intera società.

Alla luce di ciò, il bilancio di genere è strumento per perseguire vari obiettivi:

- trasparenza: nel quadro di un bilancio, la lettura di genere consente di evidenziare le aree di intervento maggiormente interessate dalle disparità e i loro margini di discrezionalità;
- equità: evidenzia la non neutralità delle decisioni che si assumono in sede di bilancio e assicura che la parità rappresenti un obiettivo politico e strategico e anche un indicatore della politica economica;
- consapevolezza: la lettura di genere del bilancio aumenta nelle Amministrazioni la coscienza degli impatti del loro operato e consente anche alla cittadinanza di valutare l'operato dell'Ente anche su questo piano;
- efficienza: le differenze di genere, se non considerate, conducono a sempre più rilevanti perdite nell'efficienza economica: il Bilancio di genere è lo strumento che può garantire un impiego più razionale delle risorse.

Come da prassi consolidata, anche in questa edizione il Piano interno integrato, che contiene informazioni e dati qualitativi e quantitativi sulle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere, è inquadrato nel report del Bilancio di genere. Con l'approccio "sviluppo umano" introdotto nel Bilancio di genere della Regione Emi-

lia-Romagna a partire dal rapporto 2016, anche le azioni del Piano interno integrato sono state riclassificate con un riferimento alle dimensioni del ben-essere e dell'impatto di genere delle stesse, come schematizzato in Tabella 1.1. In tabella 1.2 vengono invece ripresi gli obiettivi generali del Piano integrato così come approvati dalla DGR 689/2007 e riconfermati dalle DGR 1001/2011 e 629/2014).

Bilancio di genere e Piano interno integrato rappresentano quindi i più importanti strumenti del sistema paritario, si integrano a vicenda e sono strumenti di lettura l'uno dell'altro.

La raccolta delle informazioni e delle azioni regionali è stata condotta all'interno dell'*Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali* attraverso la compilazione di una scheda predisposta per rilevare l'impatto di genere in un approccio sviluppo umano delle singole azioni.

La scheda richiede in primo luogo una descrizione dell'azione, il riferimento alla Direzione generale che la promuove ed a eventuali riferimenti normativi.

Viene quindi richiesto, coerentemente con la letteratura sul bilancio di genere, alle Direzioni Generali coinvolte si richiede di individuare l'impatto di genere delle azioni.

L'impatto di genere è diretto se l'azione è esplicitamente diretta alle donne o se è diretta al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità. L'impatto di genere è indiretto se l'azione non è esplicitamente diretta alle donne o al raggiungimento dell'obiettivo delle pari opportunità ma, considerando i dati di contesto e gli obiettivi dell'azione, può avere un rilevante impatto di genere (es.: istruzione e formazione professionale: per le differenze e disegualianze di genere nei percorsi scolastici l'azione, pur non diretta a donne o al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità, ha un rilevante impatto di genere).

Nella compilazione della scheda alle Direzioni è richiesto anche di includere:

- indicatori specifici di contesto: dati ed indicatori che descrivono il contesto entro cui è messa in campo l'azione, disaggregando, ove gli indicatori si riferiscono a persone, in base al genere;
- indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione: dati ed indicatori descrittivi del processo di sviluppo dell'azione, monitoraggio e valutazione; disaggregati, ove gli indicatori si riferiscono a persone, in base al genere e specifici per le dimensioni di ben-essere.

Per ogni azione si richiede l'indicazione delle risorse finanziarie complessive e di quelle impegnate nel 2020 indicando missione, programma, titolo, capitolo, numero e/o atto di impegno. La richiesta dell'indicazione sia dell'impegno complessivo di spesa che di impegno sul 2020 consentirà anche di esporre spese a carattere pluriennale per le quali l'importo impegnato rispetto all'anno oggetto di indagine può essere più limitato o anche nullo, ma importante nel 2021 e negli anni a seguire.

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 cluster tematici, 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.

IL BILANCIO DI GENERE IN APPROCCIO SVILUPPO UMANO

Anche questa edizione del Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna segue il modello in approccio sviluppo umano, proposto e realizzato in occasione del Bilancio di genere 2016 e seguenti all'interno di una convenzione di ricerca fra la Regione Emilia-Romagna e l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Dipartimento di Economia Marco Biagi.²

Il Bilancio di genere in approccio sviluppo umano qui proposto si inserisce nella pratica della rendicontazione di genere dei bilanci pubblici dal 2002 e introduce un'importante innovazione, riprendendo una metodologia nata proprio nell'ambito della prima esperienza di bilancio di genere in Regione, che pone al centro dell'analisi il ben-essere nelle sue diverse dimensioni e in una prospettiva di genere (Addabbo, Lanzì, Picchio, 2010). A livello regionale, la Regione Emilia-Romagna è stata infatti la prima regione a sperimentare il bilancio di genere in approccio sviluppo umano³, che definisce il ben-essere non centrato sul reddito monetario e sui beni, ma in un'ottica di multidimensionalità e complessità.

Come descritto dall'Agenzia delle Nazioni Unite sullo sviluppo umano⁴ nel Rapporto 2010, introducendo anche nuovi indicatori per la sua misurazione, lo sviluppo umano consiste nell'accrescere la libertà delle persone di condurre una vita lunga, sana e creativa, di lavorare alla realizzazione di altri obiettivi a loro cari, e di partecipare attivamente alla promozione di uno sviluppo equo e sostenibile in un mondo condiviso. In questo approccio, le persone sono sia i beneficiari sia la forza motrice dello sviluppo umano, tanto a livello individuale quanto di gruppo. Il bilancio di genere in approccio sviluppo umano riconosce esplicitamente il ruolo delle politiche pubbliche nello sviluppo delle dimensioni di ben-essere.

L'approccio Sviluppo Umano che guida annualmente le Nazioni Unite nella redazione del Rapporto sullo Sviluppo Umano (Amartya K. Sen⁵, 1985, 1987, 1992) si occupa delle "capacità" (capabilities) delle persone, ovvero del "mettere in grado" la persona di sviluppare diverse dimensioni di ben-essere (come, per esempio, vivere una vita sana, muoversi nel territorio, ecc.). Inoltre, introduce il concetto di "funzionamenti" (functioning) che sono un insieme di modi di essere e di fare (ad esempio, essere adeguatamente nutriti, ottenere le cure disponibili, prendere parte alla vita attiva della comunità, ecc.).

Le capacità della persona (capability set) si esplicano nelle possibili combinazioni di funzionamenti, tra i quali l'individuo è libero di scegliere, attraverso le opportunità che il contesto propone.

Sinteticamente possiamo definire:

² Il progetto è stato sviluppato nell'ambito della convenzione istituzionale fra i due enti ai sensi dell'art. 15 della L.241/1990 approvata con Delibera di Giunta regionale numero 797 del 5/06/2017.

³ La prima sperimentazione è stata effettuata nel 2002 nell'ambito di un progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo (OB 3, Asse E1 -FSE, AA.VV., 2003). Per una analisi delle esperienze di gender budgeting e gender auditing in approccio sviluppo umano in Italia si rinvia a Addabbo (2016), Addabbo, Badalassi, Corrado e Picchio (2011) e Addabbo, Corrado e Picchio (2011). Sulle esperienze di gender budgeting in Europa Addabbo, Gunluk-Senesen e O'Hagan (2015).

⁴ UNDP (2010). Definizione ripresa anche da Chiappero-Martinetti (2011).

⁵ Amartya K. Sen, Premio Nobel per l'economia nel 1998, sviluppa la teoria delle capacità oltrepassando i limiti posti dall'utilitarismo e soffermandosi sulla libertà delle persone di procedere verso obiettivi che ritengono, per qualche ragione, importanti.

Introduzione

- Capacità: le combinazioni alternative di funzionamenti tra cui una persona può scegliere, ovvero le opportunità effettive di fare e di essere.
- Funzionamenti: gli stati di fare e di essere, che rappresentano lo stato di una persona, ciò che una persona effettivamente fa ed è.

Il ben-essere è quindi una condizione di vita in cui la persona è nella possibilità di porre in essere determinate capacità fondamentali che gli permettono di condurre una buona vita. La libertà di realizzare diversi tipi di esistenza dipende, in conclusione, dall'insieme delle capacità dell'individuo che, a sua volta, è influenzato da una varietà di fattori, tra cui le caratteristiche personali, familiari, l'ambiente, le istituzioni pubbliche e il contesto socio-economico⁶.

Nell'approccio sviluppo umano le istituzioni pubbliche hanno un ruolo sia nello sviluppo delle capacità che nella loro conversione in funzionamenti.

Il bilancio di genere in approccio sviluppo umano, consapevole di questo ruolo, va oltre una valutazione delle politiche pubbliche centrata su reddito monetario e beni, spostando l'attenzione, nell'analisi di impatto delle politiche pubbliche, al ben-essere nella sua multidimensionalità e nella sua complessità, con attenzione alle diseguaglianze. Un primo problema che si pone nell'applicazione dell'approccio delle capacità al bilancio di genere è l'individuazione delle dimensioni di ben-essere sulle quali svolgere l'analisi. Nella definizione della 'lista delle capacità' sono presenti più metodologie per l'individuazione delle dimensioni.

In maniera sintetica si elencano alcuni approcci alla individuazione di un elenco di capacità/dimensioni del benessere⁷:

- una lista universale (Nussbaum),
- una lista specifica rispetto al contesto (criteri elaborati da Robeyns),
- un approccio partecipato,
- sulla base delle funzioni dell'ente e dei valori sedimentati nella storia stessa delle istituzioni coinvolte nel processo di auditing.

Seguendo quest'ultimo criterio si sono **individuate le dimensioni del ben-essere per il bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna**, analizzando:

- le funzioni dell'ente;
- lo Statuto della Regione (L.R. n.13 del 31/03/2005 e successive modifiche L.R. 27 luglio 2009, n. 12 L.R. 16 dicembre 2013, n. 25);
- gli obiettivi strategici che la Giunta e gli Assessori, direttamente coinvolti in relazione alle competenze attribuite con i decreti del Presidente della Giunta n. 220 del 29/12/2014 di Nomina dei componenti della Giunta Regionale e specificazione delle relative competenze, e n. 4 del 16/1/2015, hanno assunto come prioritari nell'ambito delle proprie aree, in coerenza con il Programma di mandato;
- gli obiettivi strategici individuati nel Documento di Economia e Finanza Regionale,
- gli obiettivi generali e specifici per lo sviluppo delle politiche regionali secondo una prospettiva di genere definiti dalla Regione Emilia-Romagna sin dalla costruzione del primo Piano Integrato (2008-2010).

Si sono quindi individuate le seguenti dimensioni di ben-essere:⁸

⁶ Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna annualità 2016.

⁷ Per un approfondimento teorico sulle metodologie proposte dagli autori citati in relazione all'individuazione delle dimensioni del benessere si rimanda al Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna annualità 2016.

⁸ Ove non altrimenti specificato nella definizione delle dimensioni di ben-essere con il termine obiettivi si fa riferimento agli obiettivi generali e specifici per lo sviluppo delle politiche regionali secondo una prospettiva di genere richiamati in questa sezione.

Tabella 1.1: Le dimensioni di ben-essere della Regione Emilia-Romagna in relazione agli obiettivi per lo sviluppo delle politiche regionali in una prospettiva di genere

Dimensioni di ben-essere	Obiettivi per lo sviluppo delle politiche regionali in una prospettiva di genere
Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione, attività culturali	<p>Questa capacità richiama diversi fra gli obiettivi per lo sviluppo delle politiche regionali in una prospettiva di genere quali l'obiettivo di <i>assicurare pari accesso all'educazione e alla cultura, all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita, valorizzando le differenze di genere</i> e gli obiettivi culturali e formativi ricompresi all'interno del più generale obiettivo di lotta agli stereotipi di genere.</p> <p>Nella dimensione informativa possiamo ricomprendere gli obiettivi di comunicazione e informazione (come le azioni di informazione nell'ambito dell'educazione alimentare, sessuale e riproduttiva, contrasto alle forme di abuso e violenza).</p>
Vivere una vita sana	<p>Allo sviluppo di questa capacità sono collegati gli obiettivi indicati nell'obiettivo generale di <i>sviluppare la dimensione di genere nel settore sanitario con particolare attenzione alla prevenzione e a cure mediche di qualità</i> e l'obiettivo di <i>Garantire la sicurezza, contrastando ogni forma di abuso e violenza</i> e gli obiettivi <i>Favorire le condizioni di sicurezza e di accessibilità per tutti degli spazi nelle città e nelle zone rurali e montane</i> e <i>Favorire l'accessibilità e la fruizione dei servizi pubblici (socio-sanitari, culturali, sportivi, turistici, commerciali, ecc.) nelle città, nelle zone rurali e montane</i>. Quindi ci sono le funzioni dell'ente legate alla spesa socio-sanitaria alla prevenzione e contrasto della violenza contro le donne e, indirettamente, anche tutte le politiche legate all'ambiente, allo sport, all'alimentazione e alla qualità del lavoro e al favorire l'accessibilità ai servizi socio-sanitari e a garantire la sicurezza dei territori come fattori determinanti la salute.</p>
Lavorare e fare impresa	<p>Allo sviluppo di questa capacità, misurabile non solo attraverso gli indicatori di accesso al mercato del lavoro e di progressione di carriera ma anche attraverso indicatori sulla qualità del lavoro, possono associarsi una pluralità di obiettivi dell'Ente coerenti con lo sviluppo delle politiche regionali secondo una prospettiva di genere. Possono associarsi direttamente gli obiettivi specifici all'interno del più generale obiettivo di <i>Realizzare una pari autonomia economica per donne e uomini</i> ma indirettamente anche tutti gli obiettivi che incidono sulla capacità attraverso lo sviluppo di altre capacità quali la capacità di essere istruiti, la capacità di vivere una vita sana, la capacità di muoversi nel territorio e anche gli obiettivi connessi a favorire un equilibrio fra vita e lavoro con attenzione particolare alla condivisione del lavoro di cura e domestico e gli obiettivi relativi alla lotta agli stereotipi di genere.</p>
Accedere alle risorse pubbliche (servizi e trasferimenti)	<p>Possibilità per i singoli individui di avere accesso alle risorse pubbliche in termini di servizi o di trasferimenti. Fra gli obiettivi collegabili allo sviluppo di questa capacità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrasto alla povertà esplicitato nell'obiettivo di <i>Realizzare una pari autonomia economica per donne e uomini</i> e nell'obiettivo di <i>Contrastare i fenomeni di povertà e marginalità sociale di genere, favorendo l'inclusione</i>; - <i>Favorire l'accessibilità e la fruizione dei servizi pubblici (culturali, sportivi, turistici, ecc.) nelle città, nelle zone rurali e montane</i>; - <i>Favorire le condizioni di vita per tutti nelle zone rurali e montane, contrastando i rischi causati dalla carenza di servizi ed infrastrutture ed i rischi di emarginazione e perdita dei saperi di natura etnica e delle tradizioni locali per entrambi i generi</i> e <i>Favorire l'accessibilità e la fruizione dei servizi pubblici (socio-sanitari, culturali, sportivi, turistici, commerciali, ecc.) nelle città, nelle zone rurali e montane</i>; - <i>Favorire l'accessibilità e la fruizione dei servizi pubblici socio-sanitari in particolare delle immigrate, delle anziane ed in generale delle donne a rischio di esclusione e marginalità sociale</i>.

<p>Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile</p>	<p>Riteniamo che si possa suddividere questa capacità in una parte che attiene all'essere e sentirsi sicuri, quindi anche alla percezione di sicurezza (indicatori utili per valutare il contesto sono le denunce di reati per tipologia, sesso e caratteristiche della vittima, ma anche indagini qualitative volte a misurare la percezione della sicurezza dei cittadini e delle cittadine) e una parte che attiene più l'ambiente in cui si vive, le strutture, gli spazi e la viabilità (indicatori utili in tal senso sono le condizioni strutturali degli ambienti domestici, lavorativi e viari, l'incidentalità stradale, sul lavoro e domestica). Obiettivi associabili allo sviluppo di questa capacità sono l'obiettivo di <i>favorire le condizioni di sicurezza e di accessibilità per tutti</i> nell'ambito dell'obiettivo più ampio volto a sviluppare la dimensione di genere nei trasporti e nella mobilità territoriale; gli obiettivi specifici all'interno dell'obiettivo <i>Sviluppare la dimensione di genere nelle strategie per uno sviluppo socialmente sostenibile del territorio e della qualità dell'ambiente.</i></p>
<p>Muoversi nel territorio</p>	<p>Questa capacità attiene la possibilità di muoversi nel territorio avendo accesso al sistema dei trasporti pubblici e privati in misura adeguata alle proprie necessità. Rientrano nello sviluppo di questa capacità tutti gli obiettivi specifici ricompresi nell'obiettivo generale di <i>Sviluppare la dimensione di genere nei trasporti e nella mobilità territoriale.</i></p>
<p>Prendersi cura degli altri</p>	<p>Si fa qui riferimento alla capacità di prendersi cura rivolta ai propri familiari (anche non residenti all'interno del nucleo familiare) e verso altri nell'ambito di un lavoro volontario non retribuito. Gli obiettivi specifici compresi nell'obiettivo generale 1 (<i>Favorire l'equilibrio tra vita e lavoro</i>) sono in linea con lo sviluppo di questa capacità e, nel favorire la condivisione del lavoro non pagato familiare, contribuiscono ad una maggiore equità di genere nello sviluppo di questa capacità. Maggiore equità di genere è associabile all'obiettivo <i>Promuovere la paternità consapevole e la condivisione della cura fra i due generi</i> nell'ambito del più generale obiettivo sulla lotta agli stereotipi di genere. Anche l'obiettivo specifico relativo a <i>favorire l'accessibilità e la fruizione dei servizi pubblici (socio-sanitari, culturali, sportivi, turistici, commerciali, ecc.) nelle città, nelle zone rurali e montane</i> è associabile alla capacità di prendersi cura degli altri.</p>
<p>Prendersi cura di sé: sport, svago, godere della bellezza e della cultura</p>	<p>In questa capacità rientra sia la capacità di potere disporre di tempo per sé che la capacità di utilizzarlo in attività ricreative, culturali e sportive. Quindi obiettivi connessi all'accessibilità ai servizi come <i>Favorire l'accessibilità e la fruizione dei servizi pubblici (culturali, sportivi, turistici, ecc.) nelle città, nelle zone rurali e montane, e Favorire l'accesso e la fruizione culturale delle diverse offerte anche contrastando forme di digital divide alle ICT</i>; gli obiettivi volti a riequilibrare tempi di vita e di lavoro e a consentire una distribuzione di genere più equa dei tempi di vita e di lavoro e, più in generale, le funzioni della Regione volte alla difesa dell'ambiente e allo sviluppo e alla valorizzazione del Turismo e delle Attività Culturali e delle pratiche motorie e sportive ricomprese rispettivamente nell'Area Territoriale, nell'Area Economia e nell'Area Culturale. Per lo sviluppo di questa capacità sono rilevanti anche le politiche in linea con obiettivi che favoriscono la mobilità territoriale per potere consentire il raggiungimento degli spazi/luoghi in cui si svolgono le attività con attenzione alle differenze di genere nella mobilità.</p>
<p>Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa</p>	<p>Diversi obiettivi incidono su questa capacità e sulla sua conversione in funzionamenti osservabili: <i>Contrastare la persistente segregazione orizzontale e verticale nei percorsi formativi e professionali; Contrastare gli stereotipi di genere; Contrastare le discriminazioni multiple (donne immigrate, rom, ecc.); Contrastare le difficoltà femminili a fare carriera ed i differenziali retributivi tra i due generi; Favorire le condizioni di vita per tutti nelle zone rurali e montane, contrastando i rischi causati dalla povertà e dall'isolamento, dalla carenza di servizi ed infrastrutture; Contrastare i rischi di emarginazione e perdita dei saperi di natura etnica e delle tradizioni locali per entrambi i generi; Contrastare i rischi di isolamento dei soggetti più poveri (donne sole con figli, anziane, ecc.); gli obiettivi specifici ricompresi in Lotta agli stereotipi di genere, Promozione della parità di genere nelle attività di cooperazione internazionale, Promuovere la parità tra i generi nella partecipazione alla vita politico-sociale ed ai livelli decisionali.</i></p>

Tabella 1.2: obiettivi generali del Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità

Obiettivi generali definiti nel Piano interno integrato
1. Favorire l'equilibrio tra vita e lavoro
2. Assicurare pari accesso all'educazione e alla cultura, all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita, valorizzando le differenze di genere
3. Realizzare una pari autonomia economica per donne e uomini
4. Sviluppare la dimensione di genere nei trasporti e nella mobilità territoriale
5. Sviluppare la dimensione di genere nelle strategie per uno sviluppo socialmente sostenibile del territorio e della qualità dell'ambiente
6. Sviluppare la dimensione di genere nel settore sanitario con particolare attenzione alla prevenzione e a cure mediche di qualità
7. Contrastare i fenomeni di povertà e marginalità sociale di genere, favorendo l'inclusione
8. Garantire la sicurezza, contrastando ogni forma di abuso e violenza
9. Lotta agli stereotipi di genere
10. Promozione della parità di genere nelle attività di cooperazione internazionale
11. Promuovere la parità tra i generi nella partecipazione alla vita politico-sociale ed ai livelli decisionali

In ottica di bilancio le dimensioni di ben-essere individuate possono essere poste in relazione con le aree e con le missioni. Nel realizzare questa relazione e l'operazione di riclassificazione delle spese regionali si tiene conto della classificazione del Bilancio regionale secondo la tassonomia introdotta dal D. Lgs. N. 118 del 2011 che prevede che le amministrazioni pubbliche territoriali adottino schemi di bilancio articolati in primo luogo per "missioni". All'interno delle missioni nel Bilancio di genere in approccio sviluppo umano si possono individuare i programmi specifici, con riferimento al DEF 2020, attribuibili alle diverse dimensioni di ben-essere con possibili effetti moltiplicativi. Per programmi più ampi si analizza l'articolazione in progetti o azioni con il supporto di schede tecniche compilate dalle singole Direzioni sulla base di uno schema già utilizzato negli anni precedenti.

IL FOCUS SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Anche quest'anno si è scelto di focalizzare il nuovo Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna sulle tematiche della promozione del lavoro delle donne e della conciliazione tra i tempi di vita e lavoro, temi strategici non solo per le politiche di pari opportunità, ma anche per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo economico e occupazionale, legati anche a quelli previsti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Tale scelta è coerente con i principali obiettivi strategici europei e nazionali. La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 delinea un impegno strategico che si concentra su cinque aree prioritarie, tre delle quali afferenti ai temi dell'occupazione: aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'indipendenza economica di donne e uomini; riduzione del divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni, anche per combattere la povertà femminile; promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale.

Di riflesso la Strategia nazionale, la prima per l'Italia, per la promozione delle pari opportunità e la parità di genere, si concentra su cinque priorità strategiche: lavoro (creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità e di carriera, competitività e flessibilità e sostenere l'incremento dell'occupazione femminile), reddito (ridurre i differenziali retributivi di genere), competenze, tempo e potere (rappresentanza femminile nelle posizioni

di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale). La Strategia prevede inoltre misure di natura trasversale, abilitanti rispetto all'intera Strategia, che accompagnano le misure concernenti le cinque priorità strategiche, tra le quali richiamiamo la promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere.

La tematica dell'occupazione femminile piena e di qualità, da tempo al centro delle politiche promosse dalla Regione Emilia-Romagna, assume a seguito dello scenario conseguente alla pandemia da Covid-19 ancora maggiore rilevanza.

I dati statistici dimostrano come il lockdown del 2020 ha alterato e continua ad incidere sugli equilibri dei rapporti affettivi, sociali e lavorativi, rendendo più evidenti le disuguaglianze di genere: 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 Smart working 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.

La scelta di focalizzarsi sui temi dell'occupazione femminile e la conciliazione è quindi anche in continuità con il lavoro di ricognizione delle azioni messe in campo dalla Regione Emilia – Romagna per fronteggiare l'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19, analizzate in ottica di impatto di genere nella pubblicazione di marzo 2021 *“Emergenza Covid: l'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna”*.

Si tratta infatti di temi trasversali che coinvolgono diversi aspetti, politiche ed ambiti di intervento e che, per essere affrontati efficacemente, presuppongono un approccio trasversale e di sistema.

La partecipazione femminile all'economia e al lavoro ha un riflesso sulle scelte e sui bilanci familiari e, in ultima analisi, sulle strategie di ripresa e sull'economia nel suo complesso.

Il problema della partecipazione delle donne all'economia non è infatti solo una questione etica e di progresso umano e giustizia sociale, ma anche un problema di “efficienza economica” complessiva a livello di sistema.

Come emerge dalla Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio *“volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi”*, il divario retributivo di genere nell'UE continua ad attestarsi intorno al 14%; esso ha ripercussioni a lungo termine sulla qualità della vita delle donne, le espone ad un maggiore rischio di povertà e perpetua il divario retributivo pensionistico, che è pari al 33 % nell'UE. Nonostante il quadro giuridico preesistente (Direttiva 2006/54/CE, integrata nel 2014 da una raccomandazione della Commissione sulla trasparenza retributiva), l'effettiva attuazione del diritto alla parità retributiva tra donne e uomini, principio fondamentale sancito dal trattato di Roma, nella pratica continua a rappresentare una sfida nell'UE. La mancanza di trasparenza retributiva è stata individuata come uno dei principali ostacoli.

La trasparenza retributiva consente di:

- individuare e comprovare possibili discriminazioni basate sul sesso;
- mettere in luce i pregiudizi di genere nei sistemi retributivi e di inquadramento professionale che non valorizzano il lavoro di donne e uomini in modo paritario e neutro sotto il profilo del genere, o che non valorizzano alcune competenze professionali che sono per lo più considerate qualità femminili;
- sensibilizzare i datori di lavoro sulla questione ed aiutarli a individuare disparità stipendiali discriminatorie basate sul genere che non possono essere spiegate da validi fattori discrezionali e che sono spesso involontarie.

Le cause del divario di retribuzione tra donne e uomini sono complesse e spesso correlate tra loro: l'organizzazione del lavoro e le discriminazioni sul posto di lavoro, le opportunità di sviluppo professionale ed i percorsi di carriera, la maggiore diffusione del part time tra le donne e la maggiore frammentazione delle loro carriere professionali,

⁹ SEC(2021) 101 final – SWD(2021) 41 final – SWD(2021) 42 final

la segregazione nel mercato del lavoro e la concentrazione del lavoro femminile in determinati settori e mansioni tra cui quelli maggiormente compatibili con la vita familiare, spesso svalorizzati socialmente e meno retribuiti, la difficile conciliazione tra vita professionale e vita privata, il persistere di stereotipi di genere che influiscono sulle scelte di ragazzi e ragazze, agendo poi sugli sviluppi delle carriere e delle retribuzioni.

La Proposta di direttiva interviene nel combattere situazioni di discriminazione attraverso due strumenti: la trasparenza retributiva e la facilità di accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione retributiva, come ad esempio il trasferimento sul datore di lavoro dell'onere della prova circa l'insussistenza della violazione del principio di parità retributiva in specifiche circostanze.

In senso normativo è intervenuto anche la Legge 5 novembre 2021, n. 162 *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*.

Le principali modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna sono:

- l'introduzione del concetto di **discriminazione diretta e indiretta** (art. 25 D. Lgs. 198/2006), ovvero l'inserimento tra le fattispecie discriminatorie degli atti di natura organizzative e oraria nei luoghi di lavoro che mettono una lavoratrice in una posizione di svantaggio o che limitano lo sviluppo di carriera per una donna; La nozione di discriminazione è stata estesa anche agli atti compiuti nei confronti di “candidate e i candidati in fase di selezione del personale” e non più solamente alle lavoratrici e lavoratori.
- l'estensione dell'obbligo per le aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti, anziché 100 (art. 46 D. Lgs. 198/2006) di redigere un **rapporto biennale sulla situazione del personale** maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta; la trasmissione avviene per via telematica.
- l'istituzione della **certificazione della parità di genere** a partire dal 1° gennaio 2022, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere circa le opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri saranno poi stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende, le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le modalità di coinvolgimento nel controllo e nella verifica delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere. La norma inoltre istituisce, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese.
- l'introduzione di un meccanismo di **premialità di parità**, a partire dall'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere; viene previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Il tetto massimo sarà di 50 milioni di euro annui. L'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda. Nello specifico, l'esonero sarà riparametrato e applicato su base mensile, con un apposito decreto da adottare entro il 31 gennaio 2022. Ulteriore elemento premiale è riconosciuto nei bandi di gara alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere, alle quali viene riconosciuto un **punteggio premiale** per la valutazione, da parte di Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Le amministrazioni aggiudicatrici poi, sono tenute a indicare nei **bandi di gara**, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri

premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta per le aziende private che hanno la certificazione della parità di genere.

- l'estensione, anche alle società, costituite in Italia, **controllate da pubbliche amministrazioni** ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile, non quotate in mercati regolamentati, l'obbligo di dotarsi di uno statuto che preveda che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi come previsto dal Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Le differenze retributive di genere (*gender pay gap*) costituiscono quindi un fenomeno complesso, diffuso in tutti i paesi europei e presente anche in Italia, sul quale si sta intervenendo normativamente sia a livello europeo sia nazionale.

Altro tema rilevante è quello della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. I dati dimostrano che le donne dedicano più tempo degli uomini al lavoro domestico e familiare e mediamente l'impegno cresce proporzionalmente all'aumentare della fascia di età.

Il mantenimento e la crescita del livello e della qualità di partecipazione al mercato del lavoro richiedono quindi un costante impegno da parte del sistema di welfare per permettere la conciliazione della vita lavorativa delle donne, ancora troppo spesso contemporaneamente impegnate nella cura dei figli e degli anziani. A maggior ragione in un contesto come quello attuale dove le famiglie sono sempre più piccole e le reti informali di aiuto sempre più labili. Il forte invecchiamento della popolazione in Italia, ma ancor più in Emilia-Romagna, fa sì che il carico del lavoro familiare riguardi non solo la cura dei figli, ma sempre più spesso l'accudimento di familiari anziani, malati e/o disabili.

La Regione Emilia-Romagna si è sempre distinta nel contesto nazionale per una particolare attenzione alle tematiche inerenti alla conciliazione dei tempi di cura e di lavoro. Lo dimostrano i dati positivi sull'occupazione femminile ed il fatto che, grazie alle politiche realizzate negli anni, sul territorio è presente un'articolata rete di servizi per la prima infanzia, riconosciuti come tra i più qualificati e diffusi. Nel sistema regionale il welfare è sempre stato un tratto distintivo in stretto collegamento anche con le politiche di incentivazione dell'occupazione femminile.

Nonostante questo, ancora oggi la conciliazione dei tempi resta uno degli ostacoli principali all'accesso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Conciliare i tempi di vita, cura e lavoro, anche attraverso politiche attente alle esigenze delle famiglie e promuovere la condivisione del lavoro di cura familiare tra uomini e donne restano aspetti centrali per affrontare il tema della parità di genere.

La conciliazione non è una questione solo delle donne, ma riguarda la qualità della vita di tutti, non è una questione privata dei soggetti o delle aziende, ma richiama il coinvolgimento del sistema sociale nel suo complesso.

Non si tratta di misure destinate solo all'universo femminile, ma in grado di rispondere ai bisogni di uomini e donne, alla luce della trasformazione avvenuta nel mercato del lavoro e nell'organizzazione della società.

Il mettere a punto misure e politiche di conciliazione è indispensabile per lo sviluppo sociale ed economico sostenibile del Paese.

Alla luce di ciò, anche per quest'anno caratterizzato dalla situazione contingente legata alla pandemia da Covid-19 si è scelto di focalizzare il bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna sulle azioni messe in campo per contrastare gli effetti della pandemia e che in modo particolare riguardano i temi della promozione del lavoro delle donne e della conciliazione dei tempi, coinvolgendo come nelle precedenti edizioni l'Area di integrazione sulle pari opportunità, ma concentrandosi in modo particolare sui settori e le Direzioni generali più direttamente coinvolte (DG Economia della conoscenza lavoro impresa (e Agenzia per il Lavoro e IBACN), DG Risorse, Europa, innovazione e istituzioni, DG Cura della persona, salute e welfare, DG Agricoltura, caccia e pesca).

Secondo l'approccio multidimensionale sviluppo umano, e come risulta evidente dalle schede compilate dalle Direzioni (vedi capitolo 4 e Appendice), queste azioni hanno infatti un impatto su tutte le dimensioni del benessere. In modo particolare le dimensioni più interessate sono:

- Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione, attività culturali
- Lavorare e fare impresa
- Prendersi cura degli altri
- Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa

La maggioranza delle azioni rendicontate sono azioni che la Regione Emilia-Romagna promuove da tempo, presenti anche nelle scorse edizioni del Bilancio di genere.

In particolare, l'impegno si è rafforzato con due importanti progetti che vengono descritti nel dettaglio nelle schede delle azioni riportate in appendice: i **contributi alle famiglie per la frequenza ai centri estivi** per venire incontro alle esigenze dei genitori che lavorano, e la sperimentazione del lavoro agile (**smart working**) per il personale dell'ente.

L'impegno per l'affermazione del principio di pari opportunità fra donne e uomini, l'attenzione alla promozione del lavoro femminile e al tema della conciliazione hanno infatti storicamente caratterizzato l'attività della Regione Emilia-Romagna, che ha raggiunto importanti progressi in vari ambiti tra cui, in primo luogo, quello dell'occupazione femminile.

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-19, sia a progettare interventi strutturali che contribuiscano al miglioramento qualitativo 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.

LE LINEE GUIDA PER LA REALIZZAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE NEI COMUNI

Al fine di promuovere la diffusione del bilancio di genere tra gli Enti locali, nell'ambito della collaborazione fra Regione Emilia-Romagna e Università di Modena e Reggio Emilia - Dipartimento di Economia Marco Biagi si sono anche sviluppate le **Linee guida per la realizzazione dei bilanci di genere per i Comuni della Regione Emilia-Romagna** (disponibili su <https://parita.regione.emilia-romagna.it/>).

Le Linee Guida rappresentano un importante e utile strumento di sintesi rispetto alle attività di valutazione delle politiche pubbliche e, coerentemente con quanto previsto all'art. 36 III comma L.R. 6/2014, hanno l'obiettivo di

Introduzione

orientare le amministrazioni pubbliche e qualsiasi altro Ente, nonché i cittadini/e, nel seguire precise fasi per l'utilizzo di tutti gli strumenti in modo adeguato ed efficace.

Da una ricognizione sitografica attraverso diversi motori di ricerca e nei siti web dei capoluoghi di provincia emiliano-romagnoli è stata effettuata una ricognizione dei Comuni che hanno adottato lo strumento del Bilancio di genere. Per i Bilanci pubblicati ed esaminati è stato possibile individuare quelli che hanno adottato un approccio orientato alle dimensioni del ben-essere e quelli che hanno esplicitato di aver utilizzato, o di essersi ispirati all'esperienza della Regione Emilia-Romagna e alle Linee guida:

Comune	Edizione	Approccio ben-essere	LG Emilia-Romagna
Argenta	Ultimo bilancio pubblicato 2021		
Bologna	2020	X	X
Ferrara	Avviato nel 2004-2005 non ha avuto seguito		
Forlì	Ultimo bilancio pubblicato 2010-2014		
Modena	Avviato con la prima sperimentazione nel 2002, poi ripreso nel 2015	X	
Parma	Nel 2018 avviato percorso per la realizzazione del bilancio di genere. Pubblicazione prevista entro il 2021		
Ravenna	Edizioni 2013, 2014 e 2015.		
Rimini	Inserito nella relazione sulla performance fino al 2011		
San Lazzaro di Savena	Ultimo bilancio pubblicato 2014-2019		X (bilancio precedente alla pubblicazione delle LG)
Sissa Trecasali (interessati all'approccio ma non hanno pubblicato niente)	Avviata sperimentazione in attesa della pubblicazione del primo bilancio	X	X

Da questa ricognizione, seppur non esaustiva e completa, emerge come il Bilancio di genere sia uno strumento ancora poco utilizzato a livello comunale nel territorio emiliano-romagnolo.

Come già scritto in introduzione, tuttavia, è allo studio in Senato, un progetto di legge che renderebbe obbligatorio la redazione del bilancio di genere nei Comuni con più di 5.000 abitanti.

Il progetto di legge è stato assegnato alle commissioni riunite 1^a (Affari Costituzionali) e 5^a (Bilancio) in sede redigente il 5 febbraio 2020 e presentato ma non ancora esaminato.

Il testo proposto, al fine di rafforzare il quadro normativo vigente in tema di bilancio di genere, si pone l'obiettivo di introdurre nel nostro ordinamento, dopo una prima fase sperimentale, l'obbligo per le Regioni, le Province, le Città metropolitane, le Unioni di Comuni e i Comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti, di redigere il bilancio di genere al fine di consentire la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito e incentivare l'adozione di misure da parte dei suddetti enti territoriali per il riequilibrio di genere degli interventi e delle politiche pubbliche.

Questa amministrazione valuterà forme di rilancio delle linee guida elaborate nel 2016, per sensibilizzare i Comuni alla redazione del bilancio di genere.

CAPITOLO 2

QUADRO STATISTICO E INDICATORI DI CONTESTO

I dati statistici sull'impatto del Covid-19 riferiti all'anno 2020 e ai due periodi di lockdown associati alla pandemia, ci consegnano nel complesso il quadro di un aumento delle disuguaglianze di genere, aggravando quindi uno scenario già presente, tanto più a livello nazionale che regionale.

Sintetizzando, il Covid-19 ha determinato una situazione di penalizzazione delle donne, rispetto agli uomini, evidenziata dagli indicatori statistici:

- Sono di più le donne coinvolte dalla perdita di occupazione in termini assoluti e in particolare nella fascia giovanile e nelle donne con basso livello di istruzione,
- sono di più le donne coinvolte nelle chiusure di attività avvenute nel lockdown,
- sono di più le donne che in questo periodo di incertezza e di crisi rinunciano a cercare lavoro,
- sono di più le donne che sono in condizione di occupato sovra istruito,
- sono di più le donne che hanno attivato lo Smart working emergenziale per fronteggiare la chiusura dei servizi e prendersi cura dei figli,
- sono di più le donne che hanno richiesto sostegno per l'assistenza dei minori.

Ma parimenti, gli indicatori statistici ci forniscono anche informazioni sulla risposta data dalle istituzioni e dalla Regione Emilia-Romagna per fronteggiare gli effetti della crisi pandemica, prima tra tutte il potenziamento dei servizi educativi per la prima infanzia all'indomani della ripresa delle attività.

Nel presente capitolo si riportano le più significative evidenze del cambiamento intercorso nel 2020 rispetto al 2019 tenendo presente che le caratteristiche strutturali del mercato del lavoro e l'impatto evidenziato dalle ondate pandemiche primaverile ed autunnale del 2020 sono già state ampiamente descritte nel report *"Emergenza Covid: l'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna"* a cui si rimanda per l'approfondimento.

DONNE E UOMINI NEL CONTESTO DEMOGRAFICO

Il 2020 è stato, senza dubbi, un anno particolare e inatteso con effetti visibili in diversi ambiti della società.

Dal punto di vista demografico nel corso del 2020 si è osservata una diminuzione del numero di residenti in regione, dopo un periodo di crescita continua, seppur limitata, in controtendenza con il livello nazionale per il quale la popolazione residente è in diminuzione dal 2015.

Le variazioni osservate per consistenza e caratteristiche strutturali della popolazione regionale nel corso del 2020 rappresentano in gran parte delle tendenze attese, insite nella storia demografica e nel profilo con il quale la popolazione si è avvicinata al 2020, ma allo stesso tempo vi si legge una accentuazione congiunturale legata alla pandemia da Covid-19.

La pandemia da Covid-19 ha avuto effetti diretti sulla mortalità, aumentandola in modo inatteso, ma anche indiretti sulla mobilità residenziale, sia interna all'Italia sia con i Paesi esteri; nel 2020 i flussi migratori in ingresso, cioè l'unica componente con effetti positivi sulla crescita della popolazione, si sono contratti notevolmente. Non secondario il fatto che tali dinamiche si siano verificate in un contesto di bassa natalità, in contrazione da oltre dieci anni e i 29.781 nati nel corso del 2020 sono il 3,7% in meno rispetto ai quasi 31 mila nuovi nati del 2019.

La rilevazione regionale della popolazione residente da fonte anagrafica porta al conteggio di 4.459.866 residenti in Emilia-Romagna al 1.1.2021. Rispetto alla stessa data del 2020 si evidenzia una diminuzione di oltre 14 mila residenti pari a -0,32%. La riduzione osservata non è omogenea tra i generi ma si concentra sulla popolazione femminile che ha perso quasi 9 mila unità (-0,39%) a fronte delle circa 6 mila unità in meno (-0,26%) conteggiate per la popolazione maschile. Oltre la metà della popolazione residente (51,3%) è di sesso femminile, incidenza che aumenta con il crescere delle età: tra gli anziani di 80 anni e più, le donne sono il 61,7%.

L'eccezionalità del 2020 in termini di mortalità si riflette sulla stima della speranza di vita alla nascita¹⁰. La stima a livello regionale per il complesso della popolazione indica una diminuzione di 1,2 anni (circa 14 mesi) passando da 83,6 anni del 2019 a 82,4 anni nel 2020. La diminuzione si osserva per entrambi i generi ma è più consistente per la popolazione maschile poiché l'eccesso di mortalità osservato nel 2020 è stato maggiore per la popolazione maschile rispetto alla femminile. L'aspettativa di vita nel 2020 per la popolazione maschile in regione è stimata in 80,2 anni, un anno e mezzo in meno rispetto al valore di 81,7 anni del 2019, mentre per la popolazione femminile la diminuzione è di circa un anno (84,7 anni vs 85,7 nel 2019).

Anche nell'anno della pandemia si osservano oscillazioni positive per la stima della speranza di vita in buona salute che si attesta attorno ai 63 anni sia per le donne che per gli uomini, in leggera crescita rispetto al biennio 2018-2019: la maggiore durata della vita attesa per le donne potrebbe tradursi in un numero maggiore di anni trascorsi in condizioni di salute non buone.

LAVORARE E FARE IMPRESA: DONNE, MERCATO DEL LAVORO NELL'ANNO DEL COVID-19

Come ormai noto la pandemia ha avuto effetti rilevanti sui livelli occupazionali. Mediamente, in regione nel 2020, nella popolazione di 15 anni e più erano presenti 1 milione 990 mila occupati: 889 mila donne, circa il 45% del totale, e 1 milione 101 mila uomini.

Il tasso di occupazione si attesta al 51,7%, risultato della combinazione di un tasso del 44,6% per le donne e del 59,3% per gli uomini: il gap di genere sfiora i 15 punti percentuali. Per entrambi i generi il tasso di occupazione risulta decisamente superiore a quello medio italiano pari a 35,8% per le donne e 52,9% per gli uomini.

Tanto a livello regionale, quanto nazionale, il 2020 fa registrare una contrazione degli occupati e del tasso di occupazione interrompendo la tendenza all'aumento osservata nel periodo 2015-2019. A livello regionale mediamente nel 2020 si contano 43 mila occupati in meno rispetto al 2019, tra i quali quasi 30 mila donne. La contrazione del tasso di occupazione è pari a 1,2 punti percentuali, - 1,5 punti per le donne e -0,9 punti per gli uomini.

Sempre nel periodo 2015-2019, il gap di genere aveva mostrato un miglioramento mentre nel corso del 2020 torna ad aumentare per effetto della maggiore contrazione del tasso di occupazione femminile rispetto a quello maschile; pur in aumento rispetto al 2019, il gap occupazionale di 14,7 punti percentuali osservato nel 2020 per la popolazione di 15 anni e più, è inferiore a quello del 2015 (15,1 punti percentuali).

Restringendo l'attenzione alla popolazione nella fascia 15-64 anni, dove si colloca il 98% delle occupate e il 96% degli occupati, il tasso di occupazione nel 2020 è del 68,8%; la disaggregazione per genere evidenzia un gap di 13,5 punti percentuali a favore degli uomini, con un tasso di occupazione pari al 75,5% a fronte del 62% per le donne. Per la popolazione nella fascia 15-64 anni la diminuzione del tasso di occupazione si attesta a 1,6 punti percentuali rispetto al 2019, media tra la diminuzione di 2,1 punti per le donne e 1,2 per gli uomini.

Tanto i livelli del tasso di occupazione quanto le differenze di genere assumono valori diversi per età e il confronto

¹⁰ La speranza di vita alla nascita indica quanto si aspetta di vivere mediamente una generazione fittizia che nel corso della sua esistenza sperimenta i livelli di mortalità per sesso ed età osservati nel corso di un determinato periodo. In questo senso è una misura congiunturale e come tale risente di eventuali variazioni anomale nella mortalità in un determinato periodo.

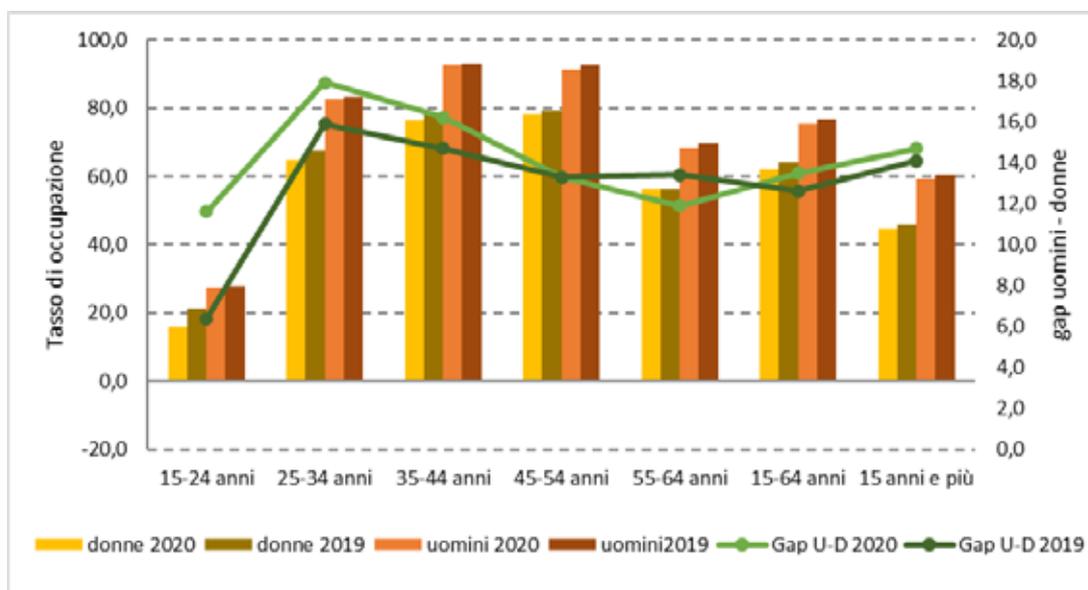
con il 2019 evidenzia che anche l'effetto negativo della pandemia sull'occupazione è stato differente per giovani e adulti.

Nel confronto con il 2019, nel corso del 2020 la contrazione dei tassi di occupazione ha riguardato sostanzialmente tutte le classi di età ma con livelli diversi per donne e uomini.

La differenza più evidente riguarda gli occupati nella fascia più giovane: nella classe 15-24 anni il tasso di occupazione degli uomini rimane sostanzialmente stabile (27,7% nel 2020, 27,4% nel 2019) mentre quello delle donne subisce una contrazione di oltre 5 punti percentuali passando da 21,3% del 2019 a 15,8% nel 2020. Tale dinamica comporta un aumento di oltre 5 punti percentuali del gap di genere che si attesta a 11,6 punti percentuali a fronte dei 6,2 osservati nel 2019.

Il gap di genere nei tassi di occupazione peggiora nel corso del 2020 per tutte le fasce di età fino ai 44 anni mentre appare invariato o verso il miglioramento per la popolazione dai 45 ai 64 anni. Ciò avviene per un diverso andamento della diminuzione dei tassi di occupazione per donne e uomini che comporta, sostanzialmente, un ampliamento della distanza nelle generazioni più giovani ed una riduzione in quelle adulte. Per la componente femminile si osserva una contrazione del tasso di occupazione che decresce all'aumentare delle età: dagli oltre 5 punti di diminuzione per le giovanissime (15-24 anni) si passa a -2 punti percentuali nella classe 35-44 anni e alla sostanziale stabilità del tasso nella fascia 55-64 anni. Per gli uomini l'andamento, seppure meno evidente e con variazioni più contenute, sembra opposto con i giovani sotto i 45 anni che perdono meno di un punto percentuale di tasso di occupazione, agli adulti per i quali la variazione è di circa 1,2 punti in meno.

Grafico 2.1: 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 2019, 2020. Fonte: elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro



Il livello di istruzione, che agisce riducendo le differenze occupazionali tra uomini e donne, sembra essere stato, per entrambi, un fattore di “protezione” nei confronti della perdita di lavoro. Pur nella necessità di maggiori approfondimenti tale situazione è ipotizzabile legata alla possibilità offerta da un titolo di studio elevato di occupare

posizioni lavorative maggiormente stabili e tutelate.

A fronte di un tasso di occupazione medio del 62% per le donne di 15-64 anni, risulta occupata oltre l'80% delle laureate a fronte di poco meno del 30% delle donne con la licenza media inferiore. Il gap di genere a favore degli uomini è massimo tra la popolazione con basso livello di istruzione (circa 25 punti percentuali) e minimo nella popolazione con laurea o titolo post-laurea (6 punti percentuali). Nel 2020 il tasso di occupazione della popolazione con al più la licenza di scuola media è diminuito di circa 3 punti percentuali a fronte di circa mezzo punto per i laureati. Inoltre, al crescere del livello di istruzione si riduce la forbice donne – uomini in termini di punti percentuali persi nel tasso di occupazione rispetto al 2019.

L'analisi per settori di attività economica dell'occupazione nel 2020 non evidenzia scostamenti dall'ormai nota concentrazione delle donne nei settori dei servizi, istruzione e sanità mentre continuano ad essere scarsamente rappresentate nel settore 'Costruzioni' o in quello dei 'Trasporti e magazzinaggio'. In termini di variazione assoluta rispetto al 2019 la maggior perdita di occupati si registra nell'industria in senso stretto, oltre 26 mila unità per la maggioranza uomini, e nel settore 'Alberghi e ristoranti' per quasi 18 mila unità, di cui 12 mila donne.

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. In questo senso non si sono osservate grandi modificazioni nel corso del 2020 sebbene si evidenzia che proprio perché partivano da posizioni più vulnerabili alle crisi, in termini assoluti sono state soprattutto le posizioni lavorative occupate da donne a diminuire. Le variazioni congiunturali legate alla difficile situazione del 2020 non hanno modificato le differenze strutturali esistenti nei profili delle lavoratrici e dei lavoratori ma piuttosto evidenziato come parte dell'impatto differenziato è legato proprio all'esistenza di differenze nei profili di lavoratrici e lavoratori in termini di settore di occupazione, posizione ricoperta, precarietà; ciò è stato particolarmente evidente nei periodi più difficili per l'economia quali il lockdown pressoché totale del periodo marzo – maggio 2020 o in concomitanza delle nuove restrizioni legate all'ondata autunnale della pandemia (si veda in proposito il report *"Emergenza Covid: l'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna"*).

Tra i lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo determinato si riscontra una diminuzione di oltre 35 mila unità nel 2020 rispetto al 2019 e per oltre 21 mila casi la posizione lavorativa a termine era ricoperta da una donna. E ancora, su 17 mila contratti a tempo parziale in meno attivi mediamente nel 2020 rispetto al 2019, oltre 13 mila avevano per titolare una donna, le quali continuano a rappresentare oltre il 78% del totale dei lavoratori a tempo parziale e solo il 38% di quelli a tempo pieno.

Alla riduzione del tasso di occupazione osservata nel corso del 2020 non si è associato un corrispondente aumento del tasso di disoccupazione quanto di quello di inattività. Per comprendere il significato di questa dinamica va ricordato che le forze di lavoro sono costituite dagli individui occupati e da quelli disoccupati coloro cioè che non occupati, cercano attivamente un lavoro; gli individui che non sono né occupati né disoccupati pur essendo in età da lavoro vengono classificati come inattivi, non facenti parte delle forze di lavoro.

Mediamente nel 2020 il tasso di disoccupazione della popolazione 15-64 anni in regione si è attestato al 5,9%, non molto lontano dal 5,7% rilevato mediamente nel 2019. Il gap di genere persiste a sfavore delle donne che mostrano un tasso di disoccupazione pari al 7% (6,7% nel 2019) contro il 4,9% rilevato per gli uomini (4,7% nel 2019). In termini assoluti, mediamente a livello regionale si contano circa 121 mila disoccupati, all'incirca 2 mila in più rispetto al 2019 ed equamente distribuiti tra uomini e donne.

L'analisi per classe di età del tasso di disoccupazione evidenzia il persistere di un gap generazionale, con i tassi giovanili che continuano ad essere molto più elevati della media e di quelli della popolazione adulta, e di un gap di genere con le giovani donne che mostrano un tasso ben più elevato rispetto ai coetanei uomini. Nel 2020 il tasso di disoccupazione della popolazione 15-24 anni si è attestato al 21,3%, combinazione di un tasso che sfiora il 30%

tra le giovani donne (29,6%) e pari al 16% per i coetanei uomini. Rispetto al 2019, il tasso di disoccupazione è aumentato di circa 10 punti percentuali per le giovani donne mentre è rimasto sostanzialmente stabile per i giovani uomini con il risultato di una amplificazione del gap di genere.

Variazioni importanti tanto in valore assoluto quanto in termini di tassi si osservano per gli inattivi. Nel corso del 2020 infatti nella popolazione 15-64 anni gli inattivi sono 754 mila, 44 mila in più rispetto al 2019 di cui 28 mila donne e 16 mila uomini. Il rischio paventato sulla base delle dinamiche dei primi tre trimestri che nella difficoltà complessiva del 2020 la perdita di occupazione si potesse tradurre in una uscita dalle forze di lavoro sembra purtroppo essersi verificato in maniera maggiore per le donne.

Il tasso di inattività si attesta al 45,2%, +1,2 punti percentuali rispetto al 2019, e permane una evidente forbice tra i generi con il tasso di inattività delle donne pari al 52,1% e quello degli uomini al 37,8%. Inoltre, rispetto al 2019 per le donne il tasso di inattività cresce di 1,5 punti percentuali e per gli uomini di 1 punto percentuale favorendo così l'ampliamento del gap di genere che si attesta a oltre 14 punti percentuali a sfavore delle donne. L'analisi per condizione specifica degli inattivi in età da lavoro mostra che l'aumento rispetto al 2019 è da ascrivere principalmente all'aumento di coloro che non cercano attivamente un lavoro e non sono immediatamente disponibili al lavoro cioè dell'insieme di inattivi più distanti dal mercato del lavoro.

ACCEDERE ALLA CONOSCENZA E ALLA CULTURA: ISTRUZIONE, RICERCA, FORMAZIONE, INFORMAZIONE

Da molti anni le ragazze fanno registrare una maggiore partecipazione al sistema di istruzione universitario ed una migliore riuscita rispetto ai loro coetanei. Gli indicatori dell'istruzione universitaria mostrano che nell'anno accademico 2019/2020 per i giovani 19-25enni residenti in Emilia-Romagna il tasso di iscrizione all'università¹¹ è stato mediamente del 37%, più elevato per le ragazze (44%) rispetto ai ragazzi (31%). Il gap a favore delle donne si riscontra anche nella quota di laureati ogni 100 giovani 25enni, pari al 45,6% per le donne e al 30,6% per gli uomini (37,8% la media complessiva). L'analisi per gruppo disciplinare di laurea continua a mostrare evidenti differenze di genere con le donne a rappresentare oltre il 90% dei laureati nell'area 'Educazione e formazione' e meno di un terzo nelle aree 'Informatica e tecnologie ICT' e 'Ingegneria industriale e dell'informazione'. I gruppi 'Economico' e 'Agrario-forestale e veterinaria' mostrano la distribuzione più paritaria rispetto ai generi (49,5% donne).

Complessivamente la quota di donne laureate in discipline tecnico-scientifiche (STEM), pur in crescita nell'ultimo decennio, resta inferiore a quella degli uomini. Lo stesso gap si riscontra già all'iscrizione e ancora prima nella scuola seconda superiore: su 100 immatricolate dell'a.a.2020/2021, 42 hanno un diploma STEM, mentre considerando gli immatricolati di genere maschile la cifra sale al 72%; nello stesso anno accademico le donne immatricolate a corsi di laurea STEM sono il 21%, gli uomini il 42% (MUR-USTAT, Focus "Le carriere femminili in ambito accademico").

Nel 2020 la quota di laureati o con altri titoli terziari sulla popolazione 30-34 anni ha raggiunto in Emilia-Romagna 32,8%, risultato di un elevato differenziale con la percentuale di donne con un titolo di istruzione terziario pari al 40% a fronte del 25,5% tra gli uomini di pari età.

Se il raggiungimento di un livello di istruzione elevato è correlato ad un aumento del tasso di occupazione ed una riduzione del gap di genere, esso ha anche un rovescio della medaglia ovvero il rischio di diventare un occupato sovra istruito cioè un lavoratore che possiede un titolo di studio superiore a quello posseduto dalla maggior parte degli occupati per svolgere la stessa professione. Complessivamente, la percentuale di lavoratori sovra istruita mostra una dinamica di tendenziale aumento sia nel periodo dell'ultima crisi economico-finanziaria (2008-2014) sia nella fase di ripresa (2015-2019) e non si è certamente interrotta nel 2020 dove ha raggiunto 27,6% degli occupati. A fronte

¹¹ Iscritti all'università - in qualunque sede - residenti in una regione, per 100 giovani di 19-25 anni residenti nella stessa regione.

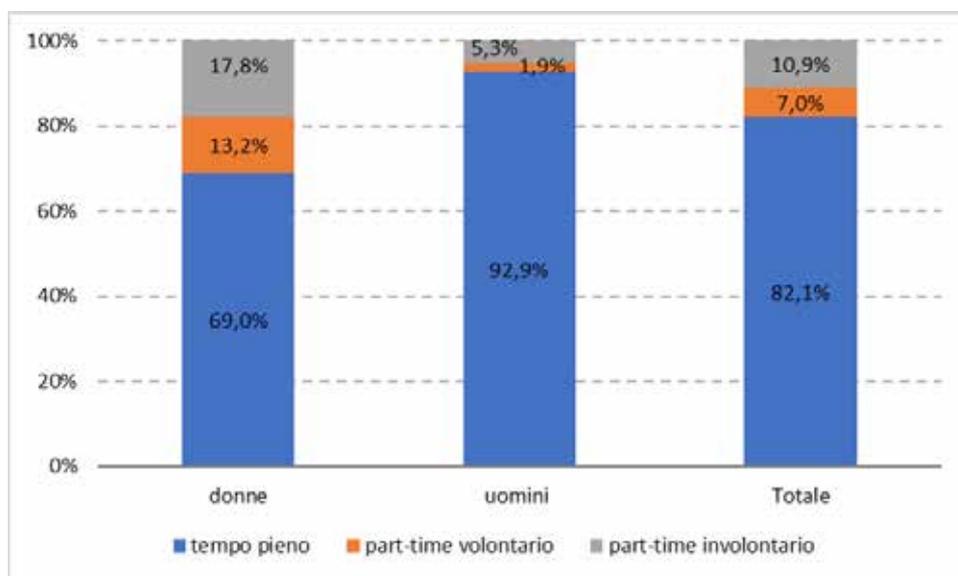
Quadro statistico e indicatori di contesto

della dinamica di aumento, la diffusione della sovra istruzione si è mantenuta più elevata tra le donne rispetto agli uomini: nel 2020 la diffusione di tale condizione è del 29% tra le occupate e del 26,5% tra gli occupati.

PRENDERSI CURA DEGLI ALTRI (E DI SE STESSI CONCILIANDO VITA PRIVATA E LAVORATIVA)

Nel 2020 la diffusione dell'orario part-time tra le lavoratrici è di circa il 31% a fronte del 7% tra i lavoratori uomini.

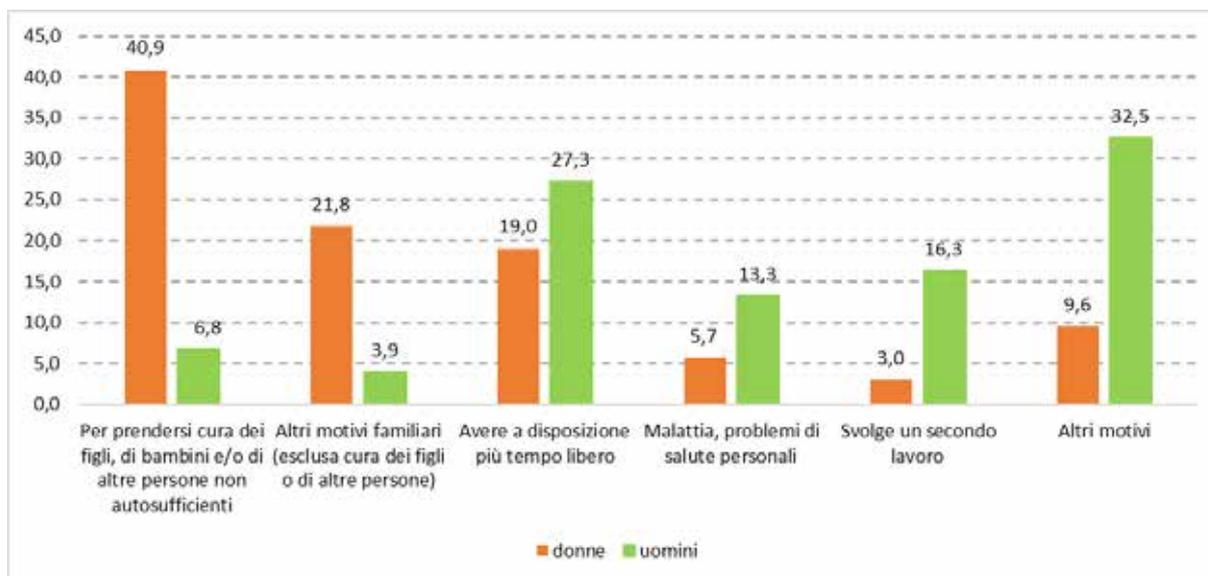
Grafico 2.2: Occupati per genere e tipologia orario di lavoro. Distribuzione percentuale. Media anno 2020. Fonte: elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro



Sia per le donne sia per gli uomini il part-time è prevalentemente una scelta involontaria riconducibile sostanzialmente alla difficoltà di trovare un lavoro a tempo pieno; tale situazione è più frequente per gli uomini, per i quali l'involontarietà riguarda circa 73 casi su 100, che per le donne (57 part-time involontari ogni 100 lavoratrici in part-time) le quali, di conseguenza, risultano optare per il part-time volontario più degli uomini.

La motivazione per la scelta di un orario di lavoro ridotto mostra profili diversi per uomini e donne e spinge a riflettere sul fatto che siano ancora principalmente le donne a 'scegliere' di ridurre il tempo del lavoro retribuito a favore di quello informale di cura all'interno della famiglia. Il 41% delle donne che ha scelto volontariamente un lavoro part-time lo ha fatto per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti; la stessa motivazione è riportata solo dal 7% degli uomini con un lavoro part-time volontario. Se assieme a questa motivazione si considerano anche 'altri motivi familiari diversi dalla cura di figli o altre persone', si totalizza quasi il 63% delle donne in part-time volontario e meno dell'11% degli uomini.

Grafico 2.3: Motivi per i quali è stato chiesto il part-time volontario per sesso. Emilia-Romagna. Valori percentuali. Media anno 2020. Fonte: elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro



Che la presenza di membri bisognosi di cure, in particolare di figli piccoli, sia tutt’oggi un ostacolo alla piena realizzazione delle donne nel mercato del lavoro è testimoniato anche dal fatto che il tasso di occupazione delle donne di 25-64 anni tende a diminuire all’aumentare del numero di figli, al contrario di quanto accade per gli uomini per i quali la presenza di figli comporta un aumento del tasso di occupazione.

Il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne 25-64 anni con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli si attesta nel 2020 al 78,6% indicando cioè che a fronte di 100 occupate senza figli, se ne contano meno di 79 con almeno un figlio in età prescolare. Inoltre, l’indicatore mostra un peggioramento rispetto al 2019 (81,1%). Sulla base del modulo ad hoc ‘Famiglia e lavoro somministrato nel quarto trimestre 2018 nell’ambito dell’indagine sulle forze di lavoro, si stima che in regione circa 931mila persone tra i 18 e i 64 anni (34,8%) si prendono regolarmente cura di figli minori di 15 anni o di figli o altri parenti di 15 anni o più malati, disabili o anziani. Di queste, circa 784 mila sono genitori di figli con meno di 15 anni e circa 195 mila quelle che si prendono regolarmente cura di familiari malati, disabili o anziani; quest’ultima tipologia di assistenza coinvolge quasi il 9% delle donne e meno del 6% degli uomini.

Tra gli occupati 18-64 anni circa il 39% dichiara di occuparsi regolarmente della cura di figli o altri familiari bisognosi, condizione che riguarda maggiormente le occupate (40%) che gli occupati (37%). Essere impegnati in un’attività lavorativa e allo stesso tempo doversi occupare di figli piccoli o parenti non autosufficienti può aumentare tanto la necessità di conciliare i tempi di lavoro e quelli di vita familiare quanto le possibilità difficoltà nel farlo. 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 38% delle donne e il 35,5% degli uomini. Le difficoltà risultano correlate soprattutto alla gestione dell’orario di lavoro quando è lungo, è rigido, è su turni o serale o nel fine settimana; i genitori che lavorano full-time dichiarano più difficoltà di conciliazione rispetto ai genitori part-time a conferma che il regime orario, spesso associato alla poca flessibilità in termini di entrata e uscita, è un fattore rilevante per la conciliazione dei tempi.

Il 27% dei genitori con figli minori di 15 anni utilizza regolarmente per tutti i figli servizi pubblici e/o privati come asili nido, scuole materne, pre o post-scuola, ludoteche, baby-sitter e un ulteriore 11,2% li utilizza solo per alcuni figli. Per l'8% dei genitori il non utilizzo di tali servizi o l'utilizzo limitato solo ad alcuni figli il motivo è legato al costo eccessivo mentre per il 4,5% il motivo è legato all'assenza del servizio necessario o alla mancanza di posti disponibili.

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 e svolgono una importante funzione educativa, di inclusione sociale e di riequilibrio delle distanze socioeconomiche.

Nell'anno educativo 2019/2020, l'indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati, rileva la presenza in Emilia-Romagna di 1.240 servizi socio-educativi per la prima infanzia, offerti dall'89% dei Comuni, e per il 55% a titolarità pubblica a fronte del 35% a livello nazionale. L'offerta si compone principalmente di nidi (68%) e sezioni primavera (13,4%) che ammontano complessivamente al 81,4% dei servizi attivi ma non mancano i servizi integrativi per la prima infanzia (18,6%) quali spazi gioco, servizi in contesti familiari o centri bambini-genitori.

L'offerta di posti nei nidi¹² in Emilia-Romagna supera già da anni il target del 33% fissato dalla Ue per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nell'anno educativo 2019/2020 ha raggiunto il 36,4%, cioè circa 36 posti disponibili ogni 100 bambini 0-2 anni residenti, il valore più alto tra le regioni italiane e ben al di sopra della media nazionale del 24,6%.

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", un contributo annuo a rimborso delle spese sostenute dalle famiglie per la fruizione dei nidi.

A livello nazionale dal 2017 al 2020, l'INPS ha erogato complessivamente per il bonus 523 milioni di euro, con una spesa crescente fino al 2019. Nel 2020 i dati mostrano una battuta d'arresto, a causa delle chiusure temporanee dei servizi per la pandemia da Covid-19 e della rinuncia delle famiglie a utilizzare regolarmente il servizio nel corso dell'anno [report Nidi e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2019/2020 Istat]. Tale dinamica si verifica anche a livello regionale dove la quota di bambini 0-2 anni beneficiari del 'bonus asilo nido' è scesa sotto il 25% a fronte di quasi il 28% nel 2019. È possibile ipotizzare, pur non avendo al momento i dati a supporto, che la diminuzione dei bonus nido e delle frequentazioni effettive al di fuori dei periodi di chiusura delle strutture sia correlata anche all'aumento delle donne non occupate e, ancor di più, all'aumento delle madri che hanno smesso di cercare attivamente un lavoro sopperendo così a tutte le necessità di cura familiari. D'altro canto, va considerato che i servizi stessi nel corso del 2020 sono stati messi a dura prova; un'indagine¹³ realizzata nei mesi di aprile e maggio 2021 indaga le criticità affrontate da nidi e sezioni primavera all'avvio dell'anno educativo 2020/2021 e oltre l'80% del campione indica tra i problemi più frequenti i timori di famiglie e operatori per il rischio di contagio, le difficoltà organizzative nella gestione di spazi e orari e anche le difficoltà delle famiglie a pagare le rette. Il 29% dei gestori del settore pubblico e il 45% di quelli del settore privato dichiarano un calo delle iscrizioni.

¹² Nella definizione rientrano gli asili nido tradizionali, i micronidi, i nidi aziendali e le sezioni primavera.

¹³ Istat - Rilevazione sull'impatto del Covid-19 sui servizi per la prima infanzia

CAPITOLO 3

IL BILANCIO DI GENERE CONSUNTIVO 2020

ANALISI DI BILANCIO REGIONALE NELL'APPROCCIO SVILUPPO UMANO E IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

In questo capitolo si riporta l'analisi di bilancio relativamente alle spese impegnate, che hanno un impatto diretto o indiretto sulle pari opportunità.

Seguendo lo stesso schema concettuale dell'impatto diretto e indiretto delle azioni regionali, descritto al capitolo 1, le **spese** relative alle singole azioni sono state categorizzate in **dirette**, se finalizzate a finanziare azioni esplicitamente dirette alle donne o al raggiungimento di un obiettivo di pari opportunità, e **indirette**, se finalizzate a finanziare azioni non esplicitamente dirette ma che possono avere comunque un impatto di genere.

Come già esplicitato, quest'anno si è scelto di focalizzare il Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna sulle tematiche dell'occupazione, conciliazione e violenza di genere, temi strategici per la ripercussione che ha avuto su di essi la congiuntura economica e sociale della crisi pandemica legata al Covid-19 e quindi non a tutte le attività e programmi realizzati dalla Regione che hanno un impatto di genere. Per cui l'analisi delle spese non è rapportata all'intero Bilancio regionale ma a specifiche linee di finanziamento.

Le dimensioni del benessere sulle quali le azioni specifiche rendicontate nel presente documento hanno avuto un impatto diretto e/o indiretto, in ragione dello specifico focus che ci siamo riproposti, sono in particolare:

- Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione, attività culturali
- Vivere una vita sana
- Lavorare e fare impresa
- Prendersi cura degli altri
- Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa

Le Direzioni Generali coinvolte nel processo sono state le seguenti:

- Economia della conoscenza, lavoro, impresa (e Agenzia per il Lavoro)
- Risorse, Europa, innovazione e istituzioni
- Cura della persona, salute e welfare
- Agricoltura, caccia e pesca

Nel realizzare l'operazione di riclassificazione delle spese regionali si è tenuto conto della classificazione del Bilancio regionale secondo la tassonomia introdotta dal D.Lgs. n. 118 del 2011 che prevede che le amministrazioni pubbliche territoriali adottino schemi di bilancio articolati in primo luogo per "missioni".

In questa sezione si riportano le analisi effettuate sui dati del Bilancio regionale 2020 (Consuntivo Spese DEFR 2020) con l'obiettivo di ottenere una riclassificazione delle risorse in un'ottica di genere. I dati contabili sono trattati a partire dai capitoli di spesa.

In ragione dello specifico focus “lavoro e conciliazione” le politiche dell’Ente articolate in “missioni” su cui le azioni rendicontate hanno avuto un impatto significativo sono le seguenti:

Tabella 3.1: Matrice delle dimensioni di ben-essere RER per Aree e Missioni

Area DEFR e Missioni dell’Ente	
Area Economica	
7	Turismo
14	Sviluppo economico e competitività
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale
16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
Area Sanità e sociale	
12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
13	Tutela della salute
Area culturale	
4	Istruzione e diritto allo studio
6	Politiche giovanili, sport e tempo libero
Area Istituzionale	
1	servizi istituzionali, generali e di gestione

Ogni Direzione, una volta condiviso l’approccio descritto nel Capitolo 1 e il focus dell’impatto dell’emergenza Covid-19 sulle donne, ha selezionato un insieme di azioni che ritiene potere avere un impatto diretto o indiretto di genere su diverse dimensioni di benessere, e aggiornato con i dati a consuntivo 2020 le schede già elaborate per la pubblicazione “*Emergenza Covid – L’impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna*”.

Il gruppo di lavoro ha analizzato le schede pervenute da parte di ogni Direzione Generale e le ha riclassificate sulla base delle dimensioni del ben-essere che risultano influenzate dalle stesse. Le schede delle singole azioni sono riportate in appendice.

In questo Capitolo si farà riferimento ad alcune azioni nello specifico e si utilizzeranno gli strumenti propri del bilancio di genere in approccio sviluppo umano (WBGB) per mostrare l’impatto complessivo delle azioni rendicontate e della spesa per missione rispetto al totale delle spese impegnate nel 2020.

Una prima classificazione delle singole azioni avviene nella Matrice 3.1 che, sulla base dell’impatto diretto e indiretto di ogni azione sulle dimensioni di benessere, mostra in modo sintetico su quali capacità tutte le azioni rendicontate dalle Direzioni Generali hanno un impatto.

Come è evidente dalla matrice, gli impatti primari e secondari delle azioni coinvolgono tutte le dimensioni del benessere mettendo in evidenza la multidimensionalità dei programmi ed interventi rendicontati. Si tratta infatti di azioni complesse che hanno ricadute su più dimensioni del benessere.

Tabella 3.2: Matrice delle azioni rendicontate per area, missione, dimensioni di ben-essere e impatto di genere¹

MISSIONI	AREA E MISSIONI DELL'ENTE								
		Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione, attività culturali		Vivere una vita sana		Lavorare e fare impresa		Accedere alle risorse pubbliche: servizi e trasferimenti	
		Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto
Area Economica									
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale								
14	Sviluppo economico e competitività								
7	Turismo								
16	Agricoltura, politiche agro-alimentari e pesca								
Area Sanità e sociale									
12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia								
13	Tutela della salute								
Area Culturale									
4	Istruzione e diritto allo studio								
6	Politiche giovanili, sport e tempo libero								
Area Istituzionale									
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione								

¹ In questa matrice viene riportato l'impatto su ogni dimensione di ben-essere rispetto alla quale le diverse azioni hanno un impatto.

Sulla base di questa prima rappresentazione matriciale, che riepiloga tutte le dimensioni di benessere rispetto alle quali le azioni rendicontate dalle Direzioni Generali hanno un impatto anche secondario, si può rilevare il molteplice impatto delle spese e delle politiche di una missione su più di una dimensione di benessere e quindi anche come, in una lettura per dimensione di benessere, più aree e missioni hanno un impatto. Di seguito si riepilogano le dimensioni di ben-essere sulle quali le azioni analizzate hanno un impatto di genere diretto o indiretto, facendo anche riferimento ad azioni rendicontate nell'ambito di ciascuna area e nell'ambito delle tre sezioni di intervento relativamente all'emergenza Covid-19 (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).

Nel complesso l'**area economica** ha un impatto di genere diretto sulla dimensione "accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione" (Missione 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale) ma soprattutto indiretto sulle dimensioni "lavorare e fare impresa" (Missione 14 Sviluppo economico e competitività, Missione 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale e Missione 7 Turismo) e "Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa" (Missione 14).

Le azioni messe in capo da questa area ricadono esclusivamente e in maniera quasi del tutto esaustiva nel cluster tematico "mercato del lavoro e imprenditorialità femminile".

Rientra tra le azioni rendicontate con impatto diretto sulla dimensione "accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione" quella relativa alle *donne e competenze digitali* diretta 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. La maggior parte delle azioni messe in campo dalla Regione Emilia-Romagna per fronteggiare l'emergenza Covid-19 all'interno dell'area economica, sia come numero di interventi sia come dimensione finanziaria, hanno in prevalenza un impatto indiretto sulla dimensione "lavorare e fare impresa".

Rientrano in questo sottogruppo azioni continuative e sostenute anche durante il 2020 nel periodo emergenza Covid-19, quali:

- *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. 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. Per il 2020 più del 52% delle persone che hanno partecipato a questa tipologia di percorsi è rappresentato da donne. Questo intervento indice indirettamente anche sulla dimensione "accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione" ma per magnitudo di impatto è stato attribuito alla dimensione "Lavorare e fare impresa".
- *Promozione dei tirocini* quale uno degli strumenti per supportare l'inserimento lavorativo delle persone, in particolare dei giovani, e per sostenere le loro scelte professionali; si tratta di una modalità formativa che fa acquisire nuove competenze attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Ci sono poi *interventi a favore di professionisti e imprese*, messi in campo nel corso del 2020 che hanno avuto l'obiettivo di arginare le difficoltà che tutte le imprese hanno riscontrato. Non si tratta di interventi dedicati e con

un impatto diretto sul genere imprese e/o professioni femminili, sono state avviate concrete opportunità aperte a tutte le imprese e le professioni, fra cui anche quelle femminili. Gli interventi hanno riguardato altresì una serie consistente di misure tese alla proroga dei termini per la realizzazione, chiusura e conseguente rendicontazione dei progetti finanziati alle imprese attraverso bandi emanati nelle annualità precedenti al 2020.

Rispetto alla situazione pandemica, risulta di forte rilevanza per l'impatto di genere prodotto, anche se non rilevato dal bilancio regionale, 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).

Altro intervento fondamentale è stato il *riconoscimento e la valorizzazione delle esperienze lavorative svolte durante l'emergenza Covid-19 dei partecipanti ai corsi per Operatore socio-sanitario (Oss)*, per permettere alle persone che avevano già intrapreso tale percorso formativo antecedentemente 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. Questo intervento è intervenuto per far fronte al fabbisogno aggiuntivo eccezionale di figure qualificate e in un settore in cui il personale è nella stragrande maggioranza di genere femminile.

Di rilievo, anche se non compete l'anno finanziario 2020, è la costituzione di un apposito fondo a sostegno dell'imprenditoria femminile denominato *"Fondo regionale per l'imprenditoria femminile e Women New Deal"*, a seguito della modifica all'art. 31 della L.R. n. 6/2014 ad opera della L.R. n. 11/2020. Tale fondo rappresenta un intervento che ha un impatto diretto sulle donne, **complementare** ai fondi Starter e Microcredito che prevede una destinazione iniziale pari a 1 milione di euro. Il fondo è stato avviato a settembre 2021 per cui se ne darà il dovuto risalto nelle successive edizioni del Bilancio di genere.

Nell'ambito delle azioni a sostegno dell'agricoltura, si segnala in modo particolare il *finanziamento di fattorie didattiche e agriturismi* chiusi a causa del Covid-19, in cui, tra i rappresentanti legali che hanno presentato domanda, circa il 40% sono donne.

Ci sono poi azioni che afferiscono all'area economica che hanno un impatto indiretto sulla dimensione "Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa" ma che sono molto importanti dal punto di vista dell'impatto di genere. Sono

- *Assegnazione dell'etichetta GED (Gender Equality and Diversity label)*, ai sensi dell'art 30 L.R. 6/14 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. Nel 2020, 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.
- *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.

- Laboratori territoriali per l'innovazione e la sostenibilità delle imprese (nel 2020 ne sono stati finanziati 11) con cui 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.

L'area sanità e sociale ha un impatto indiretto sulla dimensione "accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione", diretto sulla dimensione "Lavorare e fare impresa" e sia diretto sia indiretto sulle dimensioni "Vivere una vita sana" e "Prendersi cura degli altri", in tutti i casi con interventi che hanno una collocazione predominante all'interno delle Missioni 12 Diritti sociali, politiche sociali e 13 Tutela della salute.

Le azioni messe in capo da questa area ricadono nei clusters tematici "Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere" e "Conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Condivisione del lavoro di cura".

Rientrano tra le azioni rendicontate con impatto indiretto sulla dimensione "accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione" quelle relative al sistema integrato dei servizi educativi per la prima infanzia, anche specificamente legato all'emergenza Covid-19, e la *programmazione degli interventi per i servizi educativi e i centri estivi*.

Nell'ambito di quest'area segnaliamo ad esempio la *"Programmazione degli interventi di consolidamento e qualificazione del sistema integrato dei servizi educativi per la prima infanzia"* che 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.

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 e comprendono:

- 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 preverli 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.

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.

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 stanziare 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.

Da rilevare che una parte delle risorse per finanziare le attività descritte sopra sono attinte da fondi iscritti in capitoli di bilancio della Missione 4 Istruzione e diritto allo studio, anche se la maggior parte proviene dalla Missione 12 Diritti sociali, politiche sociali.

Rientrano tra le azioni rendicontate sulla dimensione "Vivere una vita sana" con impatto diretto le azioni riferite al *contrasto alla violenza di genere e al sostegno per l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere* che, a seguito dell'accentuarsi del rischio per le donne vittime di violenza nei contesti domestici a causa della crisi pandemica e del lock down, si sono rilette ancora più necessarie. Fin dal primo periodo di lockdown i centri anti-violenza 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 anti-violenza 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. 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. 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". La Regione Emilia-Romagna è stata inoltre destinataria di un finanziamento statale di euro 1.986.567,75 per il mantenimento dei Centri anti-violenza e delle case rifugio esistenti. Il finanziamento complessivo è stato ripartito e assegnato agli enti locali sedi di centri anti-violenza o case rifugio. Tuttavia, solo una piccolissima parte è stata impegnata nel 2020 mentre la restante nel 2021 per cui il contributo finanziario di questo intervento sarà apprezzabile nella prossima edizione del Bilancio di genere.

Sempre con riferimento alla dimensione "Vivere una vita sana" con impatto indiretto vengono rendicontate le azioni relative al finanziamento dei Centri per il trattamento degli uomini autori di violenza e gli interventi a *sostegno delle persone non autosufficienti*. Gli interventi di sostegno alle persone anziane e disabili non autosufficienti vengono finanziati dal Fondo Regionale (FRNA) e in quota parte anche dal Fondo Nazionale (FNA). La pandemia da Covid-19 ha colpito molto duramente le persone non autosufficienti, le loro famiglie e gli operatori della rete dei servizi sociosanitari. 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.

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 infatti 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.

Rientrano tra le azioni rendicontate sulla dimensione “Lavorare e fare impresa” con impatto diretto le azioni di finanziamento dell’Assessorato Pari Opportunità, attraverso la partecipazione ad un bando, 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. Con l’ultimo bando 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.

Tra le azioni dirette riconducibili alla dimensione “Prendersi cura degli altri” c’è quella che riguarda 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 state attivate nuove modalità e servizi legati anche alla pandemia.

Sempre nella stessa dimensione è fondamentale, anche se con impatto indiretto, la ricaduta sulle donne del finanziamento dei servizi e degli interventi sociali distrettuali del *Fondo sociale regionale*. Nel 2020 parte del Fondo, per la quota 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 e 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. 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.

L’area culturale ha un impatto diretto sulla dimensione “Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa” e un impatto indiretto sulla dimensione “accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione” entrambi rendicontati nel cluster tematico “Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile”. Tra gli interventi il programma relativo al *diritto allo studio scolastico e universitario*.

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.

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.

L'area istituzionale ha azioni aventi un impatto indiretto in maniera trasversale. In particolare, 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 Smart working, 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 Smart working 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 Smart working 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.

Sfortunatamente non è possibile scorporare l'incidenza di tali misure di conciliazione all'interno del bilancio complessivo della Regione in quanto ascrivibili ai diversi capitoli di bilancio che rientrano nella stessa missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione.

IL BILANCIO DI GENERE REGIONALE: CONSUNTIVO 2020

Nel realizzare l'operazione di riclassificazione delle spese regionali si è tenuto conto della classificazione del Bilancio regionale secondo la tassonomia introdotta dal D.Lgs. n. 118 del 2011 che prevede che le amministrazioni pubbliche territoriali adottino schemi di bilancio articolati in primo luogo per “missioni”.

In questa sezione si riportano le analisi effettuate sui dati del Bilancio regionale 2020 con l'obiettivo di ottenere una riclassificazione delle risorse in un'ottica di genere. I dati contabili sono trattati a partire dai capitoli. Le politiche articolate in “missioni” dell'Ente sono state riclassificate, per il Bilancio di genere, secondo le diverse dimensioni del ben-essere e impatto di genere.

L'analisi è poi stata approfondita a livello di impegno.

L'ente regionale è un ente di programmazione e si contraddistingue per l'elevata incidenza dei trasferimenti a enti locali o a enti strumentali che le utilizzano per erogare servizi alla cittadinanza.

Questa peculiarità spesso rende ardua la lettura, anche di genere, in merito all'impatto diretto sulla cittadinanza, dato che l'attività di monitoraggio si interfaccia con una pluralità di soggetti richiedendo uno sforzo sia amministrativo che tecnico che si è reso ad oggi possibile solo in alcuni settori di attività.

Ulteriore elemento che preme puntualizzare, prima di procedere nel mettere in relazioni le spese e le dimensioni del benessere, unitamente alla loro analisi sull'impatto, è che il bilancio consuntivo della Regione risente del fatto che non tutte le politiche di interesse trovano una completa rappresentazione nelle spese del bilancio regionale, come ad esempio parte delle spese per la gestione dei servizi per l'infanzia, che hanno un coordinamento a livello regionale ma sono gestite dai singoli Comuni, o ancora relativamente al solo 2020, la concessione della cassa integrazione in deroga tipologia Covid-19, che vede risorse per oltre 300 milioni di Euro assegnate alla Regione Emilia-Romagna ma erogate direttamente dall'INPS ai singoli lavoratori.

Il bilancio di genere consuntivo 2020

Altra caratteristica del bilancio regionale è la forte incidenza dell'impatto finanziario della spesa sociosanitaria sul totale, che per il 2020 è pari all'82,6%.

Poste queste premesse si segnala che il Bilancio regionale 2020 (Consuntivo Spese DEFR 2020) rendiconta, esclusivamente per le Aree e le Missioni interessate dall'analisi del nostro focus sui temi "Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile", "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – condivisione del lavoro di cura" e "Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere" nell'ambito generale delle azioni messe in campo dalla Regione Emilia – Romagna per contrastare l'emergenza Covid-19. Queste Missioni comunque a consuntivo registrano impegni per € **10.879.504.762**.

Gli impegni a consuntivo registrati dal DEFR 2020 ammontano complessivamente a € 12.083.748.770.

Nell'ambito di ogni missione e area sono state quindi identificate, fra le dimensioni sulle quali le azioni rendicontate da ogni Direzione risultano avere un impatto, **quelle prevalenti** per pervenire ad una quantificazione per missione e area delle spese (**Tabella 3.3**).

Sulla base di questa matrice si possono ripartire (ove esistenti) gli impegni di spesa.

Tabella 3.3: Impegni per missione, area e dimensione di ben-essere prevalente. Valori assoluti

AREA E MISSIONI DELL'ENTE	DIMENSIONI DI BEN-ESSERE									
	ACCEDERE ALLA CONOSCENZA E ALLA CULTURA: ISTRUZIONE, RICERCA, FORMAZIONE, INFORMAZIONE, ATTIVITÀ CULTURALI		VIVERE UNA VITA SANA		LAVORARE E FARE IMPRESA		ACCEDERE ALLE RISORSE PUBBLICHE: SERVIZI E TRASFERIMENTI		VIVERE, ABITARE E LAVORARE IN LUOGHI ADEGUATI E SICURI E IN AMBIENTE SOSTENIBILE	
	Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto
AREA ECONOMICA										
Politiche per il lavoro e la form. professionale	€ 4.000.000					€ 108.384.250				
Svil. economico e competitività						€ 43.370.500				
Turismo						€ 35.500.000				
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca						€ 1.898.000				
Totale	€ 4.000.000	-	-	-	-	€ 189.152.750	-	-	-	-
% su totale impegnato area	0,71%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,54%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AREA SANITÀ E SOCIALE										
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia		€ 36.500.000	€ 1.070.993	€ 55.527.100	€ 712.171	€ 1.370.000				
Tutela della salute				€ 450.218.369						
Totale	-	€ 36.500.000	€ 1.070.993	€ 505.745.469	€ 712.171	€ 1.370.000	-	-	-	-
% su totale impegnato area	0,00%	0,36%	0,01%	4,95%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AREA CULTURALE										
Istruzione e diritto allo studio		€ 72.380.058								
Politiche giovanili, sport e tempo libero										
Totale	-	€ 72.380.058	-	-	-	-	-	-	-	-
% su totale impegnato area	0,00%	79,72%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale complessivo	€ 4.000.000	€ 108.880.058	€ 1.070.993	€ 505.745.469	€ 712.171	€ 190.522.750	-	-	-	-
% su Totale Impegnato	0,04%	1,00%	0,01%	4,65%	0,01%	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Il bilancio di genere consuntivo 2020

DIMENSIONI DI BEN-ESSERE									TOTALE AZIONI RENDI-CONTATE	IMPEGNATO PER AREA
MUOVERSI NEL TERRITORIO		PRENDERSI CURA DEGLI ALTRI		PRENDERSI CURA DI SÉ		PARTECIPARE ALLA VITA PUBBLICA E CONVIVERE IN UNA SOCIETÀ EQUA				
Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto	Diretto	Indiretto			
										184.125.692
										164.248.073
										63.908.970
										151.722.648
	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 193.152.750	€ 564.005.383
	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	34,25%	
			€ 1.349.440	€ 55.568.687						239.043.263
										9.985.662.792
	-	-	€ 1.349.440	€ 55.568.687	-	-	-	-	€ 602.316.760	€ 10.224.706.055
	0,00%	0,00%	0,01%	0,54%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,89%	
										77.485.975
							€ 990.000			13.307.349
	-	-	-	-	-	-	€ 990.000	-	€ 73.370.058	€ 90.793.324
	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,09%	0,00%	80,81%	
	-	-	€ 1.349.440	€ 55.568.687	-	-	€ 990.000	-	€ 868.839.568	€ 10.879.504.762,00
	0,00%	0,00%	0,01%	0,51%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	7,99%	100,00%

Il bilancio di genere consuntivo 2020

Nelle tabelle 3.4 e 3.5 che seguono sono schematizzati gli importi relativi agli impegni per Area del DEFR (già indicati nella Tabella 3.3) in valori assoluti e in valori percentuali.

Tabella 3.4: Impegni per azione, area e impatto di genere. Valore assoluto

Area	Azioni rendicontate dalle Direzioni		Altre azioni a potenziale Impatto indiretto	Totale impegnato
	Impatto diretto	Impatto indiretto		
Economica	€ 4.000.000	€ 189.152.750	€ 370.852.633	€ 564.005.383
Sanità e sociale	€ 3.132.605	€ 599.184.156	€ 9.622.389.295	€ 10.224.706.055
Culturale	€ 990.000	€ 72.380.058	€ 17.423.266	€ 90.793.324
Totale	€ 8.122.605	€ 860.716.964	€ 10.010.665.194	€ 10.879.504.762

Tabella 3.5: Impegni per azione, area e impatto di genere. Valori percentuali

Area	Azioni rendicontate dalle Direzioni		Altre azioni a potenziale Impatto indiretto	Totale impegnato
	Impatto diretto	Impatto indiretto		
Economica	0,71%	33,54%	65,75%	100,00%
Sanità e sociale	0,03%	5,86%	94,11%	100,00%
Culturale	1,09%	79,72%	19,19%	100,00%
Totale	0,07%	7,91%	92,01%	100,00%

Poco meno dell'0,1% delle spese rendicontate rispetto al totale impegnato per area DEFR riguarda azioni a impatto diretto nei confronti delle donne, mentre il poco meno dell'8% riguarda azioni a impatto indiretto. Queste percentuali risentono anche del fatto che per il 2020 sono state indagate solo azioni riguardanti le tematiche relative al lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e le pari opportunità in ottica di risposta all'emergenza pandemica; quindi, il campo di indagine delle azioni regionali è stato più ristretto rispetto alle edizioni precedenti del bilancio di genere. Guardando invece alle sole spese rendicontate, queste incidono per 1% in maniera diretta sulle donne e per il restante 99% in maniera indiretta.

I grafici che seguono rappresentano graficamente la suddivisione delle spese rendicontate per area DEFR (grafico 3.1), per dimensioni del ben-essere (grafico 3.2) e l'incidenza sulle azioni del benessere di ogni area DEFR (grafici 3.3, 3.4 e 3.5).

L'area che rendiconta maggiori spese è quella sanitaria-sociale, con circa il 70% delle spese rendicontate. Questo si riflette anche sulla ripartizione delle spese per dimensione del ben-essere: la dimensione "Vivere una vita sana" raccoglie circa il 58% delle spese rendicontate, la dimensione "Lavorare e fare impresa" circa il 22%, mentre la dimensione "Accedere alla conoscenza e alla cultura" circa il 13% legato a spese per le competenze delle donne, il diritto allo studio e il sistema dei servizi educativi per la prima infanzia.

Grafico 3.1: Ripartizione spese impegnate nelle azioni rendicontate sul totale rendicontato per area DEFR

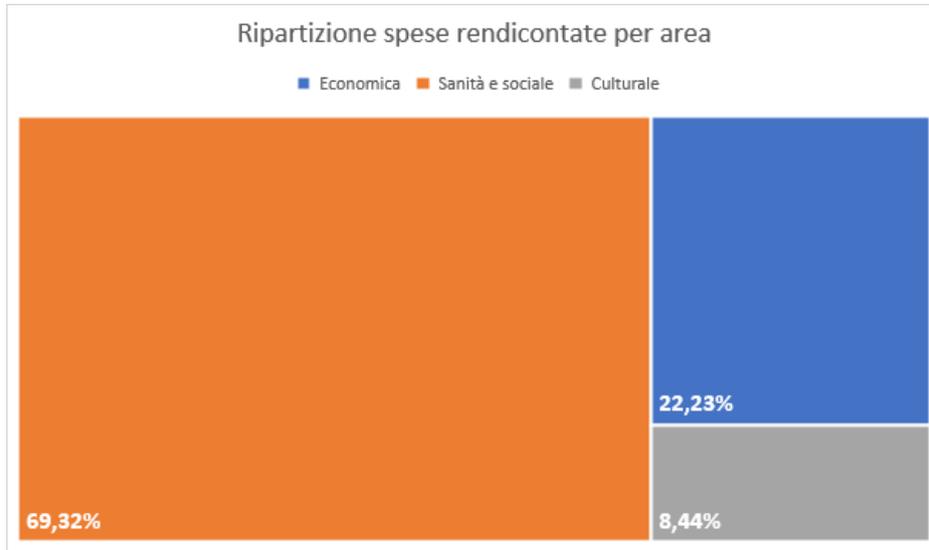
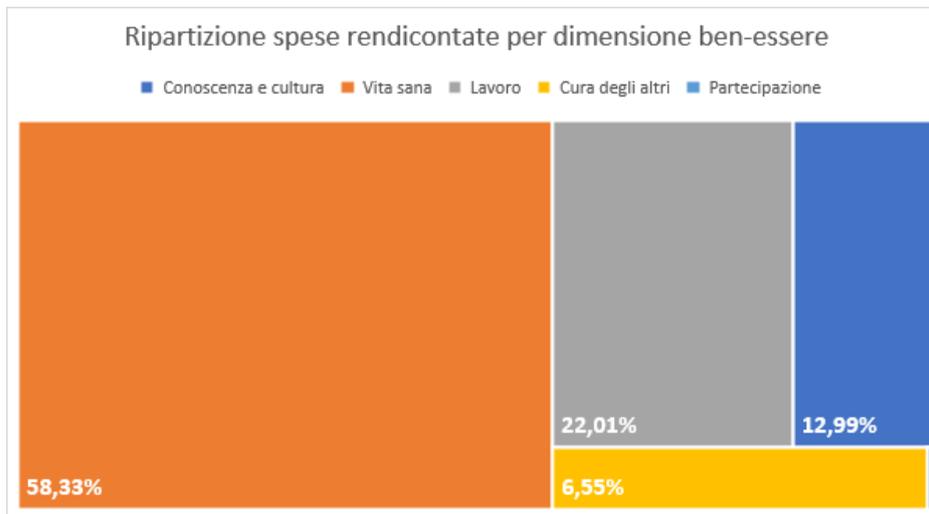


Grafico 3.2: Ripartizione spese impegnate nelle azioni rendicontate sul totale rendicontato per dimensioni del ben-essere



Guardando invece alla ripartizione delle spese per area DEFR e dimensione del ben-essere, si conferma la vocazione di ciascuna area sulle relative dimensioni di riferimento: per l'area economica la dimensione prevalente è "Lavorare e fare impresa", per l'area sanità e sociale la dimensione prevalente è "Vivere una vita sana" e per l'area culturale la dimensione prevalente è "Accedere alla conoscenza e alla cultura". Tutte le aree poi contribuiscono in maniera trasversale sia alla dimensione della conoscenza sia a quella del lavoro.

Grafico 3.3: Area economica per dimensione del ne-essere sulle quali le azioni rendicontate hanno un impatto rilevante

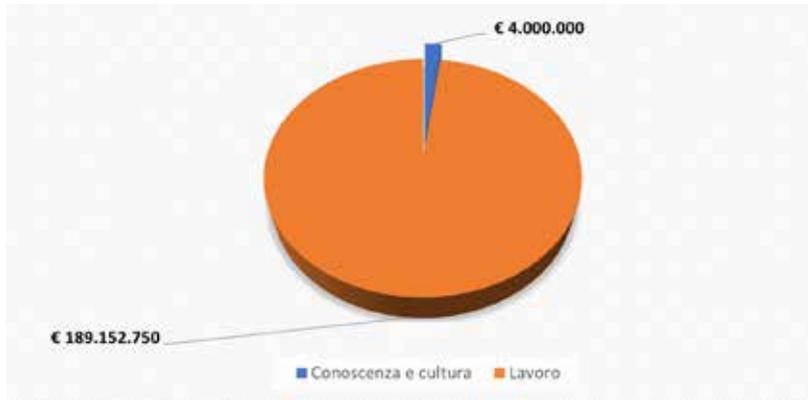


Grafico 3.4: Area sanità e sociale per dimensione del ne-essere sulle quali le azioni rendicontate hanno un impatto rilevante

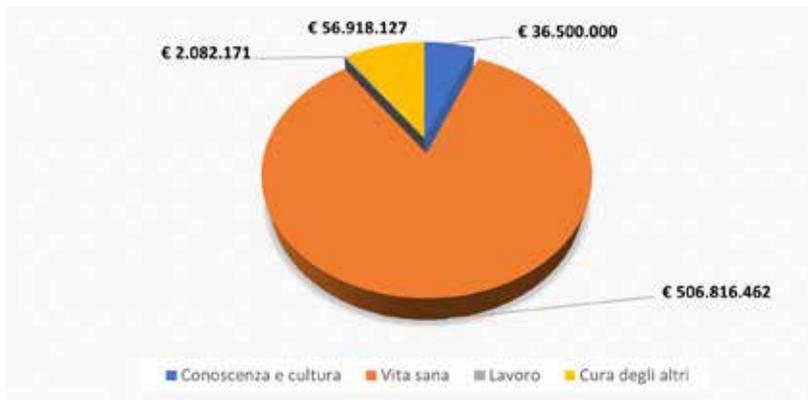


Grafico 3.5: Area culturale per dimensione del ne-essere sulle quali le azioni rendicontate hanno un impatto rilevante



CAPITOLO 4

QUADRO SINTETICO DELLE AZIONI REGIONALI

QUADRO SINTETICO DELLE AZIONI ARTICOLATE PER DIREZIONI GENERALI

Come già illustrato nei capitoli precedenti, quest'anno si è scelto di focalizzare il bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna sulle azioni che in modo particolare riguardano i temi della promozione del lavoro delle donne, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere, coinvolgendo come nelle precedenti edizioni l'Area di integrazione sulle pari opportunità, ma concentrandosi in modo particolare sui settori e le Direzioni generali più direttamente coinvolte.

Saranno quindi elencate le azioni relative a queste tematiche, che impattano direttamente ed indirettamente sulle pari opportunità di genere, di

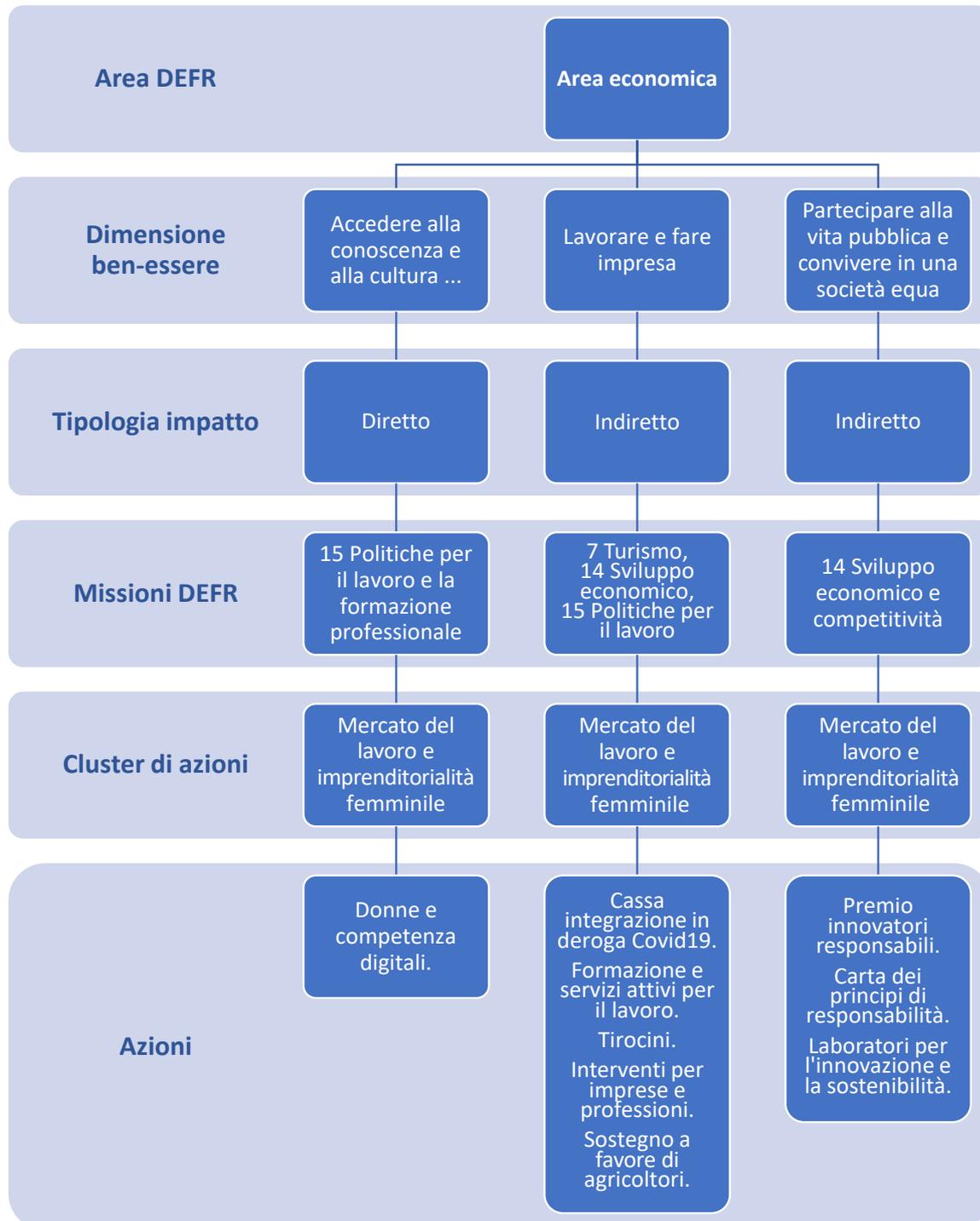
- Direzione Generale Cura della persona, salute e welfare;
- Direzione Generale Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa;
- Direzione Generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni;
- Direzione Generale Agricoltura, caccia e pesca.

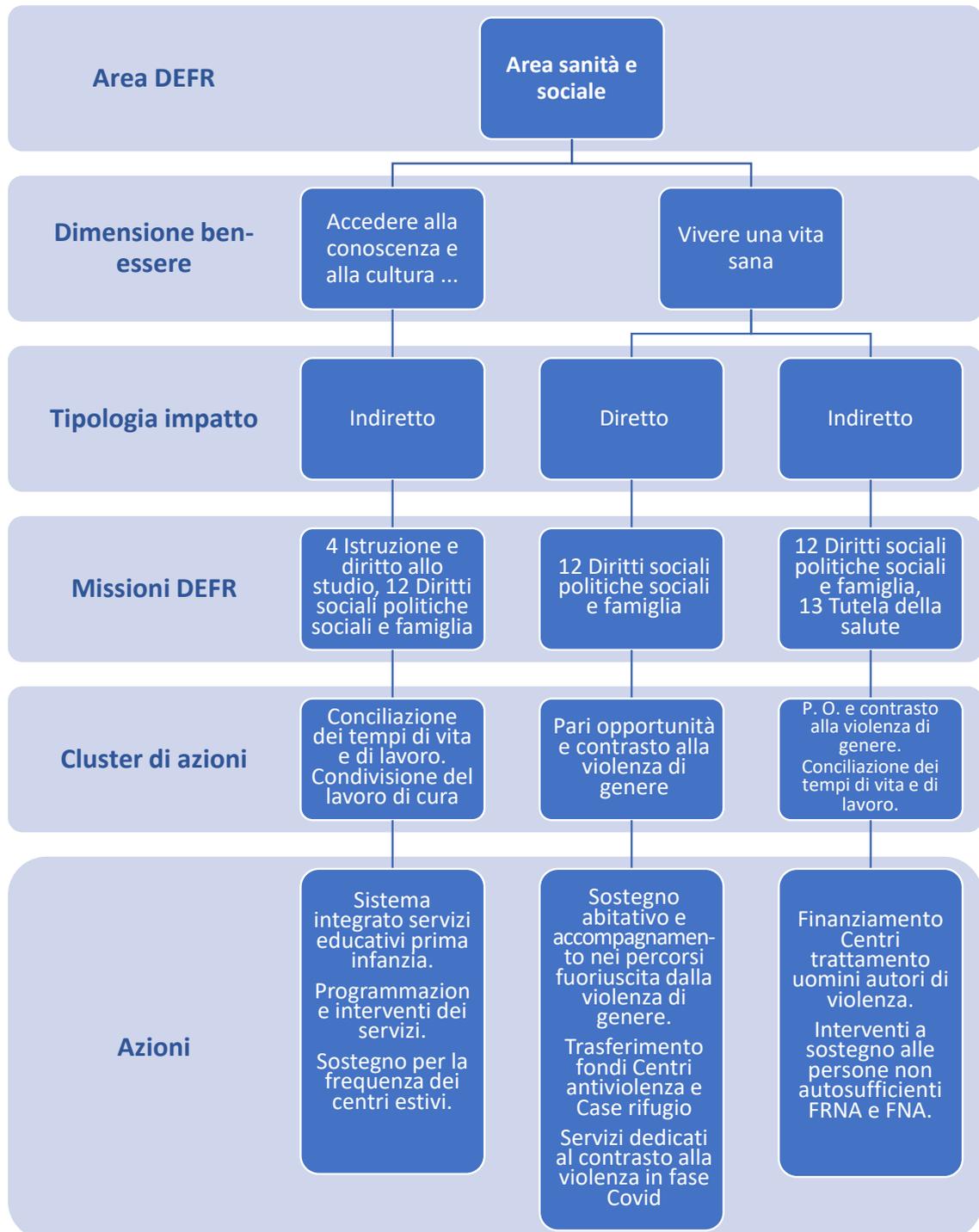
Tutte le azioni rendicontate vengono schematizzate in relazione all'area economico-finanziaria del DEF 2020, dimensione del ben-essere, impatto sulle donne e Missioni, secondo la tassonomia di bilancio.

Questa rappresentazione restituisce a colpo d'occhio l'articolazione delle azioni regionali che hanno impatto sulle pari opportunità nella loro collocazione all'interno della classificazione di bilancio.

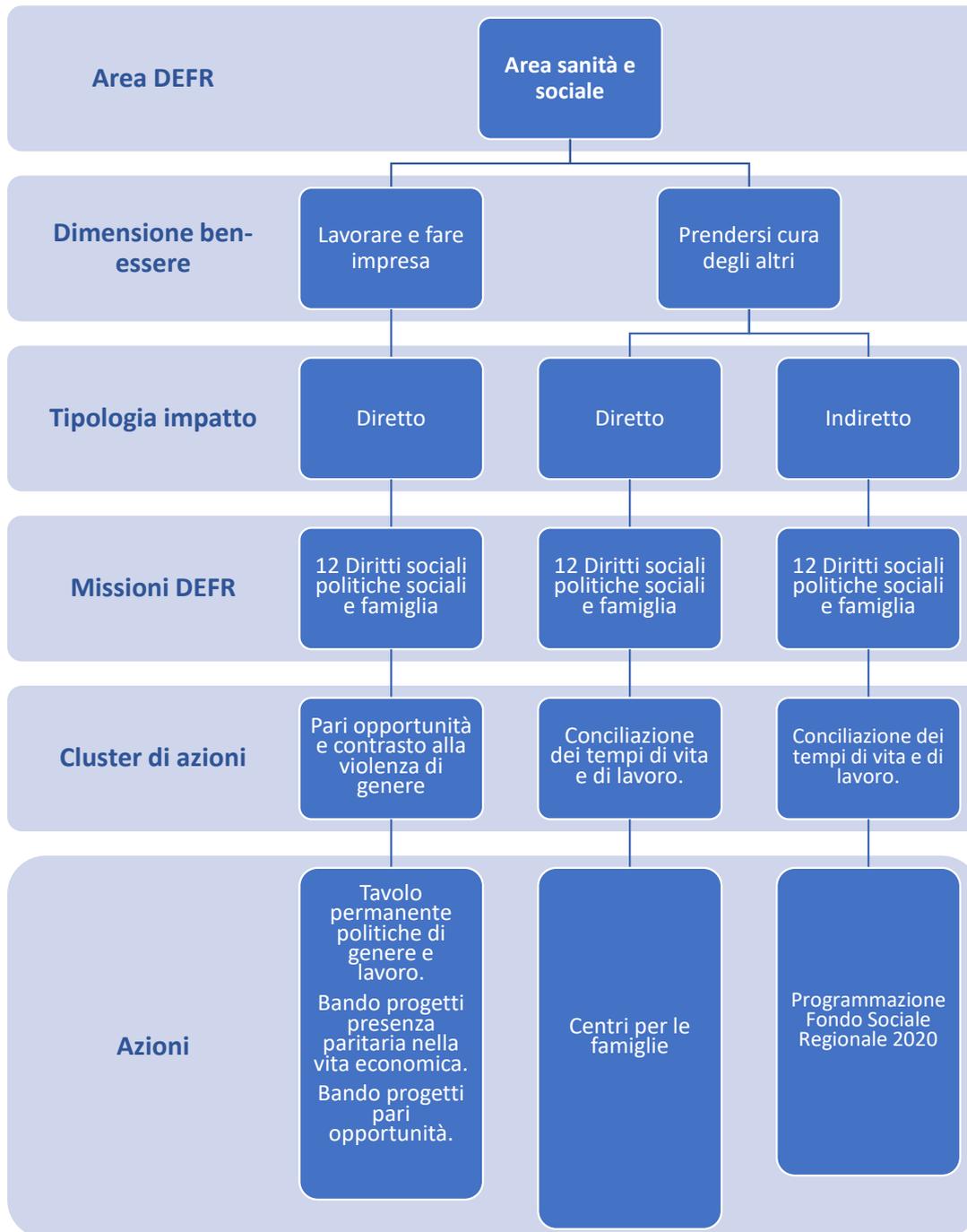
Le singole schede di dettaglio delle azioni vengono riportate in appendice.

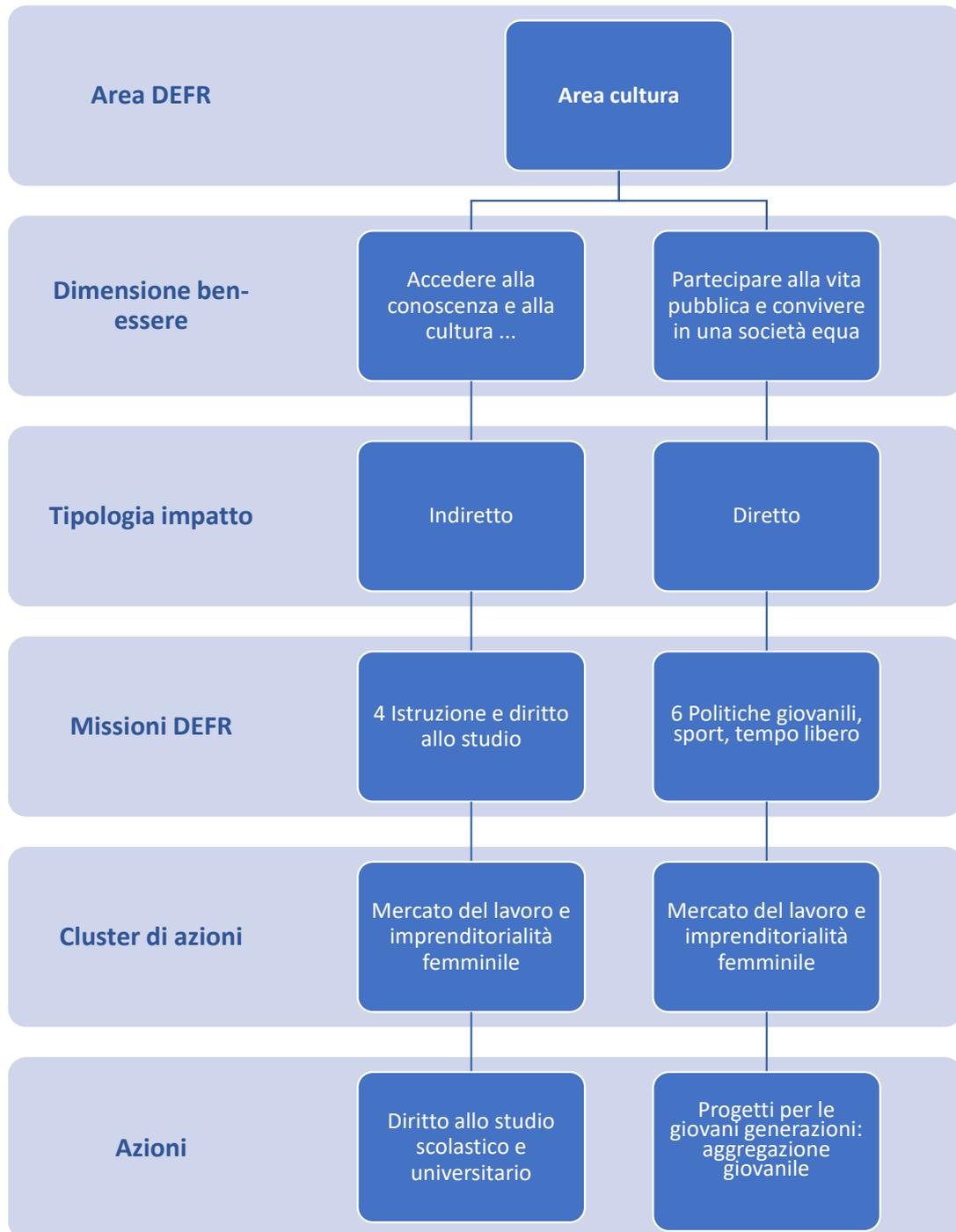
Quadro sintetico delle azioni regionali





Quadro sintetico delle azioni regionali





CAPITOLO 5

UNO SGUARDO AL FUTURO DELLE RISORSE SULLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

Come detto anche in introduzione negli ultimi anni la tematica della parità di genere è ritornata ad assumere un ruolo di primo piano nell'attenzione dell'opinione pubblica.

È riconosciuto che l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne, sono una preconditione essenziale lo sviluppo economico sostenibile, sotto il profilo del progresso economico e sociale.

Allo stato attuale, ma soprattutto nei prossimi anni, un ruolo decisivo nell'attuazione delle politiche di genere, possono averlo le risorse messe a disposizione dai Fondi strutturali e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Nei paragrafi successivi analizziamo come la parità di genere viene considerata nei principali strumenti di programmazione delle risorse e quali sono le azioni direttamente e indirettamente realizzabili in materia di pari opportunità di genere e contrasto alle discriminazioni. Questa attenzione, che proseguirà nei prossimi anni, consentirà di intercettare eventuali risorse messe a disposizione per l'attuazione delle politiche regionali.

PROSPETTIVA DI GENERE NELLA POLITICA DI COESIONE E NEI FONDI STRUTTURALI

Il Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC) insieme ai Fondi strutturali e di investimento europei (SIE), rappresenta lo strumento finanziario principale attraverso il quale vengono attuate le politiche per lo sviluppo della coesione economica, sociale e territoriale e la rimozione degli squilibri economici e sociali (come previsto dall'articolo 119, comma 5, della Costituzione italiana e dall'articolo 174 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). La «politica di coesione» costituisce il quadro politico alla base di centinaia di migliaia di progetti in tutta Europa che ricevono finanziamenti attraverso il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo sociale europeo (FSE) e il Fondo di coesione (il Fondo di coesione è destinato agli Stati membri dell'UE con un PIL inferiore al 90 % rispetto alla media UE a 27).

Una risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2021¹⁴ *riconosce il ruolo della politica di coesione nel contrasto alle disparità tra le varie regioni e l'arretratezza delle regioni meno favorite al fine di promuoverne un generale sviluppo armonioso nell'ottica di conseguire la coesione economica, sociale e territoriale, per la cui realizzazione l'uguaglianza di genere riveste un ruolo fondamentale. Riconosce inoltre che la promozione dell'uguaglianza di genere è un obiettivo orizzontale di tutti i fondi della politica di coesione e che i fondi strutturali rappresentano una risorsa molto importante a sostegno degli Stati membri affinché conseguano progressi nel campo dell'uguaglianza di genere.*

L'azione del Parlamento europeo fa sì che tutti i programmi attuati nell'ambito della politica di coesione dovrebbero garantire la parità di genere e che in tutti i programmi post-2020 siano introdotti obiettivi e requisiti chiari e concreti in materia di uguaglianza di genere e che siano introdotte maggiori opportunità e una maggiore uguaglianza tra uomini e donne.

In seguito all'approvazione del Quadro finanziario pluriennale 2021-2027 da parte del Parlamento europeo, il 30 giugno 2021 la Commissione europea ha pubblicato i nuovi regolamenti relativi ai fondi con cui sarà attuata la Politica di coesione nel nuovo periodo di programmazione. Contestualmente, la Regione Emilia-Romagna ha appro-

¹⁴ P9_TA(2021)0276 Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2021 sulla dimensione di genere nella politica di coesione

vato il 30 giugno 2021 i documenti strategici che contengono le linee di indirizzo per la nuova programmazione europea: il Documento strategico regionale e la Strategia di specializzazione intelligente S3. Sulla base di questi documenti, sono stati elaborati e condivisi con le reti di partenariato i Programmi regionali Fesr e Fse 2021-2027. I Programmi regionali FESR e FSE+ sono in corso di approvazione da parte dell'Assemblea legislativa e dovranno essere poi inviati alla Commissione europea per l'approvazione, allo stesso tempo è in corso l'approvazione dell'accordo di partenariato a livello nazionale.

Il **Documento Strategico Regionale 2021-27** delinea il quadro all'interno del quale indirizzare l'insieme dei fondi europei e nazionali 2021-2027. Dunque, orienta la programmazione operativa dei fondi gestiti dall'Amministrazione regionale verso gli obiettivi strategici del Programma di mandato 2020-2025 e del Patto per il Lavoro e per il Clima. Inoltre, indirizza la capacità del sistema regionale di attrarre risorse ulteriori, ampliando il policy mix per lo sviluppo sostenibile, nonché strategie territoriali integrate e condivise con gli Enti locali per raggiungere obiettivi comuni e contrastare i divari territoriali.

Tra le novità della programmazione europea 2021-27, il DSR coglie pienamente l'opportunità offerta dai nuovi regolamenti e riferita all'Obiettivo di Policy 5, "Un'Europa più vicina ai cittadini", che sostiene strategie territoriali integrate sia nelle aree urbane e intermedie (strategie per lo sviluppo urbano sostenibile) che nelle aree interne e montane, condivise con gli Enti locali per raggiungere obiettivi comuni.

Come previsto dai regolamenti europei, infatti, la Politica di Coesione 21-27 verrà sviluppata su 5 obiettivi strategici (o di Policy) prioritari (che dovrebbero rappresentare la struttura dei nuovi POR).

Il DSR adotta un approccio alla **programmazione strategica** che poggia su questi pilastri:

1. coniugare l'esigenza di rilancio di breve periodo con le trasformazioni strutturali di lungo termine per rafforzare la competitività del sistema economico-produttivo e l'attrattività della regione
2. orientare la programmazione dei fondi europei verso gli obiettivi del Patto per il Lavoro e per il Clima
3. cooperare con i territori rafforzando la coesione economica, sociale e territoriale e riducendo gli squilibri, attraverso la valorizzazione delle risorse locali
4. mettere al centro le persone, in particolare giovani e **donne**
5. innovare le politiche pubbliche e gli strumenti per uno sviluppo sostenibile, equo e duraturo.

La programmazione unitaria dei fondi europei e nazionali 2021-2027 si inserisce nel disegno strategico del Patto per il lavoro e per il clima, offrendo un contributo rilevante al raggiungimento degli obiettivi che esso si pone. Ricordiamo che il terzo obiettivo strategico del Patto per il Lavoro e per il Clima è costruire un'Emilia-Romagna, **regione dei diritti e dei doveri**, con la promozione di una occupazione di qualità, in particolare quella femminile, attraverso politiche attive per il lavoro e adeguate politiche di conciliazione.

Il **POR FSE+**, in particolare, sosterrà, sia con azioni verticali specifiche, sia con premialità nelle azioni orizzontali, la partecipazione di genere al mercato del lavoro, pari condizioni di accesso, compresa la retribuzione e un miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche migliorando l'accesso ai servizi per l'infanzia, attraverso il potenziamento dell'offerta e il contributo all'abbattimento delle rette, come detto sopra.

Sarà inoltre sostenuta l'imprenditoria femminile e promossa una maggiore presenza delle donne in talune professioni e nei settori economici legati all'ambiente, al clima e all'energia, all'economia circolare e alla bioeconomia, attraverso la promozione di una maggiore partecipazione femminile ai percorsi di istruzione e formazione tecnico-scientifici, dove le ragazze sono sottorappresentate ed il rafforzamento delle competenze STEM.

Si riportano di seguito le azioni dirette e indirette, che hanno come destinatari principali o potenziali le donne, del **POR FSE+** approvato con delibera di Giunta regionale n. 1896/2021. Per tutte le misure riportate la forma di finanziamento prevista è quella della sovvenzione:

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Priorità	Obiettivo specifico	Campo di intervento dei fondi	Importo indicativo (in EUR)
1. Occupazione	c) Promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi economici di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti.	<ul style="list-style-type: none"> - azioni orientative e formative mirate a contrastare gli stereotipi di genere nelle scelte formative e professionali e accompagnare le ragazze nella costruzione di percorsi formativi nelle discipline STEM; - attività di formazione permanente per l'inserimento e la permanenza qualificata delle donne nel mercato del lavoro; - azioni di accompagnamento e sostegno ai percorsi di crescita professionale, progressione di carriera e per l'avvio di impresa e l'autoimpiego capaci di valorizzare, arricchire e rendere spendibili i pregressi percorsi di istruzione; - percorsi integrati, orientativi, formativi e di accompagnamento al lavoro finalizzati a sostenere le donne in particolari in condizione di svantaggio, quali le donne vittime di tratta e/o di violenza, nei percorsi di autonomia e inclusione. 	11.200.000
2. Istruzione e formazione	g) Promuovere l'apprendimento permanente, in particolare le opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione flessibili per tutti, tenendo conto delle competenze imprenditoriali e digitali, anticipando meglio il cambiamento e le nuove competenze richieste sulla base delle esigenze del mercato del lavoro, facilitando il riorientamento professionale e promuovendo la mobilità professionale.	<ul style="list-style-type: none"> - offerta modulare di formazione permanente accessibile e fruibile in modo personalizzato per l'acquisizione di competenze digitali, competenze trasversali e di base, competenze tecnico professionali; - formazione permanente per acquisire competenze per presidiare, comprendere e agire nelle organizzazioni di lavoro al fine di rafforzare la spendibilità dei titoli universitari; - percorsi di formazione permanente per le alte competenze digitali e per la sostenibilità, percorsi di formazione permanente per le competenze manageriali, organizzative, gestionali. 	23.400.000
3. Inclusione sociale	k) Migliorare l'accesso paritario e tempestivo a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili, compresi i servizi che promuovono l'accesso agli alloggi e all'assistenza incentrata sulla persona, anche in ambito sanitario; modernizzare i sistemi di protezione sociale, anche promuovendo l'accesso alla protezione sociale, prestando particolare attenzione ai minori e ai gruppi svantaggiati; migliorare l'accessibilità, anche per le persone con disabilità, l'efficacia e la resilienza dei sistemi sanitari e dei servizi di assistenza di lunga durata.	<ul style="list-style-type: none"> - misure economiche alle famiglie per l'abbattimento delle rette agli asili nido e misure economiche per sostenere la partecipazione alle opportunità educative extrascolastiche quali i centri estivi; - misure economiche a sostegno del diritto studio scolastico degli studenti in difficili situazioni economiche; azioni e servizi per il rafforzamento e la qualità dei servizi di sostegno ai bambini e alle bambine nonché agli adolescenti con bisogni specifici (a titolo di esempio i bambini/adolescenti BES e/o certificati). 	63.200.000

In riferimento alla **complementarità FSE+ FESR**, la Regione intende promuovere un paritario coinvolgimento delle donne e, con riferimento in particolare all'OP1, le azioni di sviluppo delle competenze per la S3, la doppia transizione industriale e l'imprenditorialità, sostenute dal FESR, si affiancheranno alle iniziative di sostegno e rafforzamento delle competenze delle persone sostenute dal FSE+ in OP4. L'integrazione tra i programmi operativi nasce dalla consapevolezza che le sfide della doppia transizione, l'incremento della competitività e dell'occupazione e la qualità e sostenibilità dello sviluppo, necessitano di una strategia unitaria per la S3 che affianchi a sistemi sempre più efficaci di R&I, interventi volti a qualificare le alte competenze scientifiche, tecniche e professionali, assicurandone un accesso paritario.

Si riportano di seguito le azioni dirette e indirette, che hanno come destinatari principali o potenziali le donne, del **POR FESR** approvato con delibera di Giunta regionale n. 1895/2021. Le misure riportate possono avere forme diverse di finanziamento: sovvenzione, sostegno mediante azionariato, prestiti, garanzie, sovvenzioni per operazioni di strumenti finanziari:

Priorità	Obiettivo specifico	Campo di intervento dei fondi	Importo indicativo (in EUR)
1. Ricerca, innovazione e competitività	i) sviluppare e rafforzare le capacità di ricerca e di innovazione e l'introduzione di tecnologie avanzate	<ul style="list-style-type: none"> - Sostegno a progetti di ricerca, sviluppo sperimentale e innovazione delle imprese; - Supporto a progetti di ricerca collaborativa dei laboratori di ricerca e delle università; - Sostegno a progetti strategici di innovazione per le filiere produttive; - Sviluppo e potenziamento delle infrastrutture di ricerca; - Sostegno alle start up innovative; - Supporto allo sviluppo di incubatori/acceleratori; - Rafforzamento dell'ecosistema della ricerca e dell'innovazione. <p>Nonostante nessuna azione sia rivolta esplicitamente alle donne è prevista la definizione dei criteri di selezione delle operazioni con criteri di premialità per i progetti che garantiscono la parità tra uomini e donne.</p>	Totale obiettivo 77.398.693
1. Ricerca, innovazione e competitività	ii) permettere ai cittadini, alle imprese, alle organizzazioni di ricerca e alle autorità pubbliche di cogliere i vantaggi della digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> - Trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione (Regione ed enti locali) ed attuazione della data strategy regionale (incluso il laboratorio PA) - Sostegno alla trasformazione e allo sviluppo digitale della cultura: interventi sulle digital humanities - Sostegno per la digitalizzazione delle imprese, incluse azioni di sistema per il digitale - Sostegno a spazi e progetti per le comunità digitali, anche con il coinvolgimento del Terzo Settore <p>Nonostante nessuna azione sia rivolta esplicitamente alle donne è prevista la definizione dei criteri di selezione delle operazioni con criteri di premialità per i progetti che garantiscono la parità tra uomini e donne.</p>	Totale obiettivo 40.039.971

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Priorità	Obiettivo specifico	Campo di intervento dei fondi	Importo indicativo (in EUR)
1. Ricerca, innovazione e competitività	iii) rafforzare la crescita sostenibile e la competitività delle PMI e la creazione di posti di lavoro nelle PMI, anche grazie agli investimenti produttivi	L'Azione 1.3.5 Sostegno all'imprenditoria femminile si rivolge in maniera specifica alle donne. Si intende agire in modo diretto a favore della crescita e del consolidamento dell'imprenditoria femminile è una priorità contenuta in tutti gli strumenti di programmazione e considerata strategica nel Patto. In linea con un approccio di gender mainstreaming, coerente con il gender impact assesment approvato dalla Regione, l'azione sarà indirizzata sia alla nascita di nuove imprese che al consolidamento di quelle esistenti, accomunate dalla prevalenza femminile nella propria composizione, in coerenza con la L.R. 6/2014. Per tutte le altre azioni è prevista la definizione dei criteri di selezione delle operazioni con criteri di premialità per i progetti che garantiscono la parità tra uomini e donne.	Totale Azione 1.3.5 3.922.025 Totale obiettivo 86.691.989
1. Ricerca, innovazione e competitività	iii) rafforzare la crescita sostenibile e la competitività delle PMI e la creazione di posti di lavoro nelle PMI, anche grazie agli investimenti produttivi;	<ul style="list-style-type: none"> Azione 1.4.1 Rafforzamento delle competenze per la transizione industriale, digitale e green lungo la direttrice della S3. La S3 2021-2027 identifica come prioritaria l'attivazione di un policy mix basato sul forte collegamento tra competenze e innovazione, che si ponga l'obiettivo della riduzione del crescente mismatch tra domanda e offerta di competenze, anche in ottica di genere. Particolare attenzione verrà dedicata alla parità di genere, alle nuove competenze STEM e a quelle in grado di operare per il raggiungimento degli obiettivi propri della nuova Agenda ONU 2030. Prevista inoltre la definizione dei criteri di selezione delle operazioni con criteri di premialità per i progetti che garantiscono la parità tra uomini e donne.	7.869.346

PROSPETTIVA DI GENERE NEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

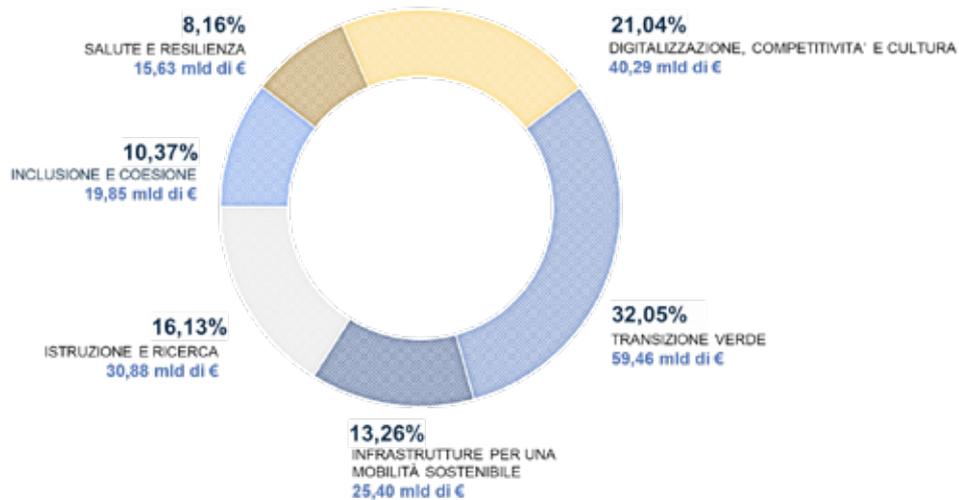
Nell'ambito dell'iniziativa Next Generation EU, l'Italia ha ricevuto risorse afferenti al Dispositivo di Ripresa e Resilienza (PNRR) per un importo complessivo pari a € 191,5 miliardi da impiegare nel periodo 2021-2026 attraverso l'attuazione del PNRR (di cui 51,4 mld per Progetti in Essere).

Al fine di finanziare tutti i progetti ritenuti validi e in linea con la strategia del PNRR Italia parte delle risorse sono state stanziare tramite il Fondo Sviluppo e Coesione (FSC) per 15,6 mld di €, è stato istituito un Fondo Nazionale Complementare, per un importo complessivo pari a 30,6 mld di € e risorse pari a 13 mld di € sono state assegnate per il tramite del Fondo React EU.

Il PNRR contiene un pacchetto coerente di **riforme strutturali** e **investimenti** per il periodo 2021-2026 articolato in **sei settori d'intervento** prioritari e obiettivi:

Figura 5.1: Quadro finanziario PNRR (fonte Italia domani, 2021)

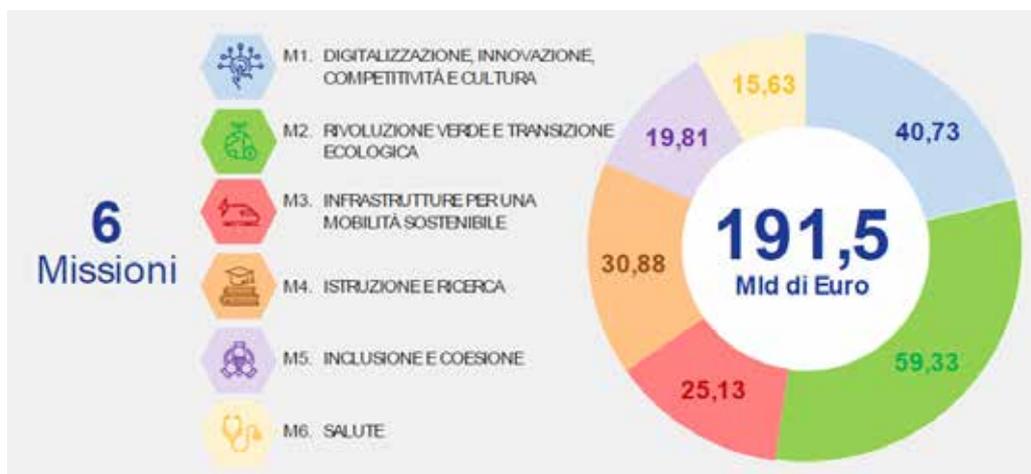
PNRR: IL QUADRO FINANZIARIO



Gli obiettivi chiave del PNRR sono: riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica e contribuire ad affrontare le debolezze strutturali dell'economia italiana (divari territoriali, basso tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro, debole crescita della produttività e ritardi nell'adeguamento delle competenze tecniche, nell'istruzione e nella ricerca).

Gli investimenti sono raggruppati in 16 Componenti, a loro volta organizzate in 6 Missioni e accompagnati da un pacchetto di riforme.

Figura 5.2: Quadro finanziario per Missione (fonte PNRR)



Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

A loro volta ogni investimento e ogni riforma sono accompagnati da milestone (obiettivi, rappresentano un risultato tangibile e quantitativo oggettivamente verificabile in merito all'attuazione degli interventi) e target (traguardi, rappresentano un risultato qualitativo), rappresentati da indicatori che rappresentano gli impegni presi. L'ottenimento dei finanziamenti spettanti dalla CE avviene solo a fronte dell'effettivo conseguimento dei traguardi e degli obiettivi intermedi, secondo una sequenza temporale predefinita e concordata con le Istituzioni europee.

Riforme e investimenti affrontano in modo orizzontale e strutturato tre problemi di fondo: l'inclusione giovanile, i divari territoriali e appunto la disuguaglianza di genere. Questo vuol dire che le iniziative legate al PNRR devono garantire quanto meno la partecipazione delle donne.

Ciascuna missione e le riforme in essa previste sono valutate in un'ottica di gender mainstreaming attraverso un focus specifico relativo agli effetti di genere delle politiche e degli investimenti previsti nella Missione. L'analisi preliminare mette in risalto che in tutte le missioni del PNRR si evidenzia un impatto positivo e, in particolare, le missioni 4 e 5 sono caratterizzate da interventi che più direttamente incidono sull'occupazione femminile.

Si riporta in maniera trasversale una sintetica valutazione contenuta nel PNRR sugli effetti di ogni missione in relazione alla parità di genere:

Missione 1 Digitalizzazione, competitività e cultura

- spinta all'occupazione femminile in termini di quantità e di qualità
- nuovi meccanismi di reclutamento nella PA e revisione opportunità di carriera possono contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso che nelle posizioni apicali della PA
- le misure dedicate allo smart-working nella pubblica amministrazione possono portare benefici in termini di conciliazione vita-lavoro
- gli investimenti in banda larga e connessioni veloci presupposto per una maggiore partecipazione femminile all'economia digitale. Sono anche la base per fornire all'imprenditoria femminile strumenti con cui ampliare il proprio raggio d'azione.

Missione 2 Transizione verde

Contrasto alle disuguaglianze di genere soprattutto nelle misure connesse all'edilizia residenziale pubblica, compresa l'estensione del superbonus al 110% agli IACP, posto che la carenza abitativa si riflette diversamente su uomini e donne per via del differente ruolo familiare loro attribuito e del fatto che la maggior parte delle famiglie monoparentali siano affidate a donne.

Missione 3 Infrastrutture mobilità sostenibile

Misure importanti per potenziare la mobilità delle donne, le quali utilizzano più degli uomini i trasporti collettivi e meno l'auto privata. Le donne tendono, inoltre, ad avere delle catene di spostamenti quotidiani più spezzate e complesse degli uomini, i quali si limitano spesso al tragitto casa-lavoro-casa.

Missione 4 Istruzione e ricerca

- contributo alla ripartizione del lavoro di cura dei bambini, degli anziani e dei disabili
- potenziamento dei servizi di asili nido e per la prima infanzia, delle scuole per l'infanzia e del tempo scuola contribuiscono ad aumentare l'occupazione femminile
- misure che favoriscono l'accesso da parte delle donne all'acquisizione di competenze STEM, linguistiche e digitali

Missione 5 Inclusione e coesione

- con l'investimento in infrastrutture sociali e la progressiva attivazione dei servizi a essi connessi, si favoriscono l'occupazione femminile
- interventi diretti a favore dell'imprenditoria femminile
- gli interventi sulle politiche attive del lavoro e sulla formazione sono diretti a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, attraverso la creazione e la valorizzazione delle competenze con investimenti nelle politiche di istruzione e formazione

Missione 6 Salute

- rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare: aumento dell'occupazione nel settore dei servizi di cura e in generale
- implementazione di strutture assistenziali di prossimità per le comunità: percorsi di prevenzione, diagnosi e cura con un approccio di genere
- valorizzazione delle infrastrutture sociali e creazione di percorsi di autonomia per gli individui disabili: alleggerimento del carico di cura non retribuita gravante sulla componente femminile della popolazione e ricadute sull'occupazione.

Concretamente, le misure previste dal Piano in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

- Interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.
- Per non mettere in condizione le donne di dover scegliere tra maternità e carriera, sono previste nel PNRR misure di potenziamento del welfare, anche per permettere una più equa distribuzione degli impegni, non solo economici, legati alla genitorialità.

Nel Rapporto *“Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle”*, a cura della Ragioneria generale dello Stato e Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'economia e delle finanze, viene effettuata una valutazione dell'impatto di genere nel PNRR sull'occupazione femminile, stimando l'impatto sull'occupazione complessiva e delle donne di ciascuna branca di attività economica (settori NACE).

L'analisi restituisce uno scenario in cui, considerando il profilo dell'occupazione per genere per il totale del PNRR, nei primi due anni di realizzazione l'occupazione maschile e femminile si evolvono similmente:

- solo negli ultimi 3 anni le misure del PNRR stimolano una maggiore crescita dell'occupazione femminile con un differenziale di circa 1,2 punti percentuali rispetto all'occupazione maschile nel triennio 2024-2026;
- in linea generale, si ha un impatto maggiore sull'occupazione complessiva nel triennio finale dell'orizzonte temporale, per effetto della scansione temporale delle risorse, con un maggior utilizzo dei fondi nel sotto-periodo considerato;
- il Piano coinvolge settori caratterizzati da una prevalenza di lavoratori uomini (secondo dati 2019) per circa il 79,8 per cento delle risorse, mentre i settori in cui prevale la quota di forza lavoro femminile assorbirebbero poco più del 18 per cento delle risorse. La restante parte degli interventi riguarda misure specificamente rivolte alla promozione del lavoro femminile nell'ambito di più settori economici per circa il 2,1 per cento delle risorse;
- circa un quinto delle risorse del Piano è destinato a settori che potrebbero ridurre il gap occupazionale di almeno il 50 per cento; circa il 30 per cento delle risorse per settori che potrebbero ridurre il divario di genere del 30 per cento; circa il 60 per cento delle risorse per settori che potenzialmente riducono il divario in qualche misura (anche minima)

Sempre con la stessa analisi è stata effettuata una valutazione qualitativa ex-ante, mirata a individuare le misure del Piano che possono contribuire, direttamente o indirettamente, a contrastare i divari di genere evidenziati da alcuni indicatori rappresentativi di diversi ambiti del benessere.

Prendendo a riferimento le sole risorse PNRR è emerso che:

- gli interventi mirati alle donne rappresentano circa l'1,6 per cento del totale (3,1 miliardi circa) e si concentrano nelle missioni 4 e 5; il 18,5 per cento (35,4 miliardi) riguarda misure che potrebbero avere riflessi positivi anche indiretti, nella riduzione dei divari a sfavore di donne; per la parte restante (77,9 per cento, pari a 153 miliardi) la possibilità di incidere per ridurre divari esistenti dipende molto dai dettagli dell'attuazione.
- Considerando anche le linee aggiuntive (React-EU e Fondo complementare), le risorse mirate alle donne salgono invece a 7,6 miliardi così come incrementano anche quelle con potenziali ripercussioni sulle diseguaglianze di genere (39,6 miliardi).

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

L'analisi delle misure che segue incrocia le informazioni contenute nel PNRR con il rapporto *“Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle”*¹⁵. Le Amministrazioni territoriali sono coinvolte nell'attuazione delle iniziative del PNRR attraverso titolarità specifiche ovvero la partecipazione a iniziative finanziate dall'Amministrazione centrale o destinatari di risorse finalizzate.

In linea di principio le Regioni sono coinvolte nell'attuazione della Missione 1, interventi di tutela e valorizzazione dell'architettura e del paesaggio rurale e valorizzazione di parchi e giardini storici, della Missione 2, interventi di rafforzamento e sviluppo della mobilità ciclistica e del trasporto pubblico locale, della Missione 5, interventi di social housing e qualità abitativa, investimenti infrastrutturali per le Zone Economiche Speciali, e della Missione 6, interventi per reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale.

Nella descrizione che segue viene specificato, all'interno della descrizione di ogni misura il ruolo della Regione, qualora sia previsto un ruolo di attuatore o coinvolgimento.

¹⁵ Il report classifica inoltre gli interventi del Piano in misure “mirate alle donne” (pianificate cioè con l'obiettivo specifico di intervenire in favore delle donne), misure “indirettamente riconducibili alla riduzione delle diseguaglianze” (ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, nella riduzione delle disuguaglianze a sfavore di donne) e “non classificabili” (per le quali non è stato possibile identificare in modo puntuale una precisa attribuzione)

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Riforma "Accesso e reclutamento" (M1C1- R.2.1-53,54)	<p>L'intervento è volto a snellire e rendere più efficaci e mirate le procedure di selezione del personale, nonché favorire il ricambio generazionale.</p> <p>Viene previsto un piano di assunzione di personale a tempo determinato per le P.A. responsabili dell'implementazione delle singole misure previste dal PNRR. Tali contratti saranno finanziati con le risorse iscritte all'interno di ciascuna componente.</p> <p>In una fase intermedia si prevede l'entrata in servizio di 2.800 tecnici per rafforzare le amministrazioni pubbliche del Sud e garantire l'assorbimento degli investimenti.</p> <p>Si stima che i nuovi meccanismi di reclutamento del personale possano contribuire al riequilibrio di genere nell'ambito della PA.</p> <p>Nell'ambito delle modifiche alla disciplina della dirigenza si prevede di attuare azioni mirate per incoraggiare le donne ad acquisire le competenze necessarie per le promozioni e a ricoprire ruoli più manageriali, al fine di colmare il divario di genere nelle posizioni manageriali di alto livello.</p>	---	<p>Obiettivo: T4 2021 Completamento dell'assunzione degli esperti per l'attuazione del PNRR</p> <p>Traguardo: T4 2021 Entrata in vigore della legislazione primaria necessaria per fornire assistenza tecnica e rafforzare la creazione di capacità per l'attuazione del PNRR.</p>	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (riduzione)
Reti ultraveloci (banda ultralarga e 5G) (M1C2-I 3-16)	<p>L'Italia intende raggiungere l'obiettivo di realizzare connessioni ultraveloci a 1 Gbps in download e 200 Mbps in upload su tutto il territorio nazionale nonché di assicurare la copertura 5G in tutte le aree popolate entro il 2026 (termine di conclusione per tutti i progetti rientranti nell'investimento). La comunicazione europea Bussola digitale (Digital Compass) prevede come termine per il conseguimento di questi obiettivi il 2030.</p> <p>Oltre a sostenere modalità di lavoro più agili, sono un presupposto per una maggiore partecipazione femminile all'economia digitale, soprattutto nelle aree del Paese dove c'è minore copertura, tra cui le aree interne.</p>	6.706,5 Prestiti	<p>Traguardo: T2 2022 Notifica dell'aggiudicazione di tutti gli appalti pubblici per progetti di connessione più veloce, riguardanti i cinque interventi in cui è suddiviso l'investimento ("Italia a 1 Giga", "Italia 5G", "Scuola connessa", "Sanità connessa" e "Collegamento isole minori").</p> <p>Gli interventi sopra indicati (ad eccezione dell'intervento riguardante le isole minori, per il quale si prevede il completamento entro il quarto trimestre 2023) devono essere completati entro il secondo trimestre 2026.</p>	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (riduzione)

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Potenziamento e Ammodernamento dell'offerta turistica e culturale (M1C3)	Il Piano stima che il potenziamento dei servizi turistici e culturali previsti dalla Missione 1 possano generare significative ricadute occupazionali su settori a forte presenza femminile come quello alberghiero, della ristorazione, delle attività culturali.	---	---	---
Assunzioni di donne per l'esecuzione dei progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN (M2-C1.1-I.1.1)	Inserimento nei bandi gara per le imprese che, a diverso titolo, parteciperanno ai progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN, di previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di donne . A tale previsione è stata data attuazione con l'articolo 47 del D.L. 77/2021 (cd. decreto semplificazioni), attualmente all'esame delle Camere. In particolare, con specifici interventi normativi sarà previsto l'inserimento nei bandi gara di specifiche clausole con cui saranno indicati, come requisiti necessari e in aggiunta premiali dell'offerta, criteri orientati verso tali obiettivi e definiti, tra l'altro, tenendo conto degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile al 2026 dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei.	---	---	---
Investimenti in Ecobonus e Sismabonus fino al 110 per cento per l'efficienza energetica e la sicurezza degli edifici (M2-C3-I.2.1)	L'estensione del superbonus al 110 per cento agli IACP è stimata come misura di contrasto alle diseguglianze di genere posto che la carenza abitativa si riflette diversamente su uomini e donne per via del diverso ruolo familiare loro attribuito e del fatto che la maggior parte delle famiglie monoparentali sono affidate a donne.	13.950 (sovvenzioni)	---	---

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia (M4C1-I 1.1-9,18)	<p>Si intende costruire, riqualificare e mettere in sicurezza asili nido e scuole dell'infanzia. Ci si attende che la misura incoraggi la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e le sostenga nel conciliare vita familiare e professionale.</p> <p>La mancanza di servizi educativi per i bambini, combinata con l'iniqua distribuzione dei carichi di lavoro familiari, influisce negativamente sull'offerta di lavoro femminile e riduce il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.</p> <p>Si stima che la costruzione, riqualificazione e messa in sicurezza di asili nido e scuole dell'infanzia possa incentivare indirettamente l'occupazione delle donne.</p>	<p>4.600 (sovvenzioni)</p> <p>di cui:</p> <p>2021: 650 2022: 650 2023: 1.250 2024: 1.000 2025: 750 2026: 300</p>	Attivazione al 2025 di almeno 264.480 nuovi posti per servizi di educazione e cura per la prima infanzia (fascia 0-6 anni).	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro Occupazione relativa alle madri Asimmetria nel lavoro familiare
Piano di estensione del tempo pieno e mense (M4C1-I 1.2-21)	<p>Si intende estendere il tempo pieno, anche attraverso costruzione o ristrutturazione degli spazi delle mense, per un totale di circa 1.000 edifici.</p> <p>Si prevede che il piano possa avere effetti positivi sull'occupazione femminile.</p>	<p>960 (sovvenzioni)</p> <p>di cui:</p> <p>2022: 260 2023: 330 2024: 150 2025: 100 2026: 120</p>	Obiettivo: T2 2026 Almeno 1000 strutture destinate all'accoglienza degli studenti oltre l'orario scolastico.	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro Occupazione relativa alle madri Asimmetria nel lavoro familiare

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Orientamento attivo nella transizione scuola-università (M4-C1-I.1.6)	<p>Si intende facilitare e incoraggiare il passaggio dalla scuola secondaria superiore all'università e a ridurre il numero di abbandoni universitari, contribuendo in tal modo all'aumento del numero dei laureati.</p> <p>Si prevede l'organizzazione di corsi a beneficio di tutti gli studenti a partire dal terzo anno della scuola secondaria di secondo grado, tenuti da docenti dello stesso grado di istruzione.</p> <p>Ci si attende che l'investimento determinerà un innalzamento degli indicatori di successo (frequenza scolastica, miglioramento dei livelli di apprendimento, numero di studenti ammessi all'anno accademico successivo, ecc.) e la mitigazione dei divari di genere, entrambi in termini di occupazione e partecipazione all'istruzione superiore in tutti i campi.</p> <p>Data l'attuale distribuzione degli studenti nel paese, questa iniziativa distribuirà circa il 38,7% delle risorse nelle regioni meridionali e nelle isole.</p> <p>L'investimento contribuisce alla qualificazione del sistema educativo attraverso un innalzamento degli indicatori di successo (frequenza scolastica, miglioramento dei livelli di apprendimento, numero di studenti ammessi all'anno accademico successivo, ecc.) e la mitigazione dei divari di genere.</p>	<p>250 (sovvenzioni)</p> <p>di cui:</p> <p>2022: 50 2023: 50 2024: 50 2025: 50 2026: 50</p>	<p>Traguardo: T2 2026</p> <p>Almeno 1 mln di studenti che hanno frequentato corsi di transizione scuola-università.</p>	---
Nuove competenze e nuovi linguaggi (M4C1-I 3.1)	<p>Si intende promuovere l'integrazione, all'interno dei curricula di tutti i cicli scolastici, di attività, metodologie e contenuti volti a sviluppare le competenze STEM, digitali e di innovazione. In particolare, l'intervento mira a garantire pari opportunità e la parità di genere in termini di approccio metodologico e di attività di orientamento STEM.</p> <p>Inoltre, verranno attivate azioni per il potenziamento delle competenze multilinguistiche di studenti e insegnanti, ampliando i programmi di consulenza e informazione su Erasmus+ con il sostegno dell'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE), dell'Agenzia nazionale Erasmus+ e della sua rete di ambasciatori.</p> <p>Sarà inoltre sviluppato un sistema digitale per il monitoraggio delle abilità linguistiche con il supporto di enti certificatori.</p>	<p>1.100 (sovvenzioni)</p> <p>di cui:</p> <p>2021: 255 2022: 550 2023: 215 2024: 80</p>	<p>Obiettivo: T2 2025</p> <p>Almeno 8.000 scuole che hanno attivato progetti di orientamento STEM nel 2024/25.</p> <p>Obiettivo: T2 2025</p> <p>Almeno 1.000 corsi annuali di lingua e metodologia erogati a insegnanti.</p>	Laureati in disciplina STEM

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Riforma degli istituti tecnici e professionali (M4-C1-R.1.1) Riforma del Sistema ITS (M4-C1-R.1.2) Riforma del sistema di orientamento (M4-C1-R.1.4)	Le riforme, in particolare, includono anche misure per sviluppare e rafforzare le competenze STEM, digitali e di innovazione, con l'obiettivo di incentivare le iscrizioni ai curricula STEM terziari, in particolare per le donne.	---	---	Laureati in disciplina STEM
Fondo per il Programma Nazionale Ricerca (PNR) e progetti di Ricerca di Significativo Interesse Nazionale (PRIN) (M4C2-I 1.1)	Tra il 2021 e il 2024 saranno programmati 4 inviti a presentare progetti (l'invito 2021 è già stato aperto e la procedura di selezione è in corso). Gli inviti disporranno di risorse specifiche per affrontare i divari di genere o territoriali del paese.	1.800 (prestiti) di cui: 2021: 300 2022: 300 2023: 300 2024: 900	Obiettivo: T4 2023 Aggiudicazione di almeno 3.150 PRIN, in linea con le priorità del PNR, assegnati ad università ed enti di ricerca. Obiettivo: T2 2025 Aggiudicazione di almeno 5.350 PRIN in linea con le priorità del PNR, assegnati ad università ed enti di ricerca. Obiettivo: T2 2025 Assunzione di almeno 900 nuovi ricercatori a tempo determinato.	---
Partenariati allargati estesi a università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base (M4C2-I. 1.3)	L'investimento mira a finanziare fino a un massimo di 15 programmi di ricerca, realizzati da reti allargate di soggetti pubblici e privati. Per effetto dell'attuazione di questa misura si prevede che la percentuale di ricercatrici a tempo determinato dovrà salire dall'attuale 34%, al 40%.	1.610 (prestiti) di cui: 2022: 260 2023: 300 2024: 550 2025: 250 2026: 250	Obiettivo: T2 2025 Almeno 100 nuovi ricercatori a tempo determinato assunti per ciascuno dei partenariati previsti per la ricerca di base firmati tra istituti di ricerca e imprese private.	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (riduzione) Occupazione femminile (aumento)

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Creazione di imprese femminili (M5C1-I 1.2-17)	<p>Incrementare, attraverso la creazione del “Fondo Impresa Donna”, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sistematizzare e ridisegnare gli attuali strumenti di sostegno all’avvio e alla realizzazione di progetti aziendali per imprese a conduzione femminile o a prevalente partecipazione femminile.</p> <p>In tale contesto, il Governo manifesta l’intenzione di creare, a regime, il “Fondo Impresa Donna”, che rafforzerà finanziariamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - misure già esistenti lanciate per supportare l’imprenditoria, come NITO (che supporta la creazione di piccole e medie imprese e auto imprenditoria) e Smart&Start (che supporta start-up e PMI innovative) i cui schemi saranno modificati e calibrati per dedicare risorse specificatamente all’imprenditoria femminile; - il nuovo Fondo per l’imprenditoria femminile istituito dalla Legge di Bilancio 2021 con una dotazione di 20 mln di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, al fine di promuovere e sostenere l’avvio e il rafforzamento dell’imprenditoria femminile. <p>Al riguardo, si ricorda che la medesima legge di bilancio 2021 ha istituito, il Comitato Impresa Donna con il compito di aggiornare le linee di indirizzo per l’utilizzo delle risorse del Fondo e di formulare raccomandazioni sui temi della presenza femminile nell’impresa e nell’economia.</p>	<p>400 (prestiti) di cui:</p> <p>2021: 25 2022: 50 2023: 75 2024: 100 2025: 100 2026: 50</p>	<p>Traguardo: T4 2021 Adozione del fondo a sostegno dell’imprenditorialità femminile.</p> <p>Obiettivo: T2 2023 Per le imprese, aver ricevuto sostegno finanziario tramite il “Fondo Impresa donna”.</p> <p>Si stima 700 nuove imprese femminili entro il 2023 e fino a oltre 2400 nuove imprese entro il 2026</p>	<p>Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (riduzione) Occupazione femminile (aumento)</p>

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Politiche attive del lavoro e formazione (M5C1-R 1.1-1,2,3,4,5)	<p>La finalità è quella di introdurre un'ampia riforma delle politiche attive e della formazione professionale, supportando i percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati, nonché definendo, in stretto coordinamento con le Regioni, livelli essenziali di attività formative per le categorie più vulnerabili.</p> <p>La riforma si struttura in due linee di intervento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. adozione del Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), quale programma nazionale di presa in carico, erogazione di servizi specifici e progettazione professionale personalizzata; 2. adozione del Piano Nazionale Nuove Competenze, con l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale. <p>Il potenziamento delle politiche attive del lavoro contribuirà, tra l'altro, a ridurre il numero di NEET, fra i quali si registra un significativo divario di genere.</p>	<p>4.400 (sovvenzioni)</p> <p>di cui:</p> <p>2021: 400 2022: 1.000 2023: 1.000 2024: 1.000 2025: 1.000</p>	<p>Traguardo: T4 2021 Entrata in vigore del decreto interministeriale che istituisce il programma nazionale "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) e di un decreto interministeriale che istituisce il Piano Nazionale Nuove Competenze.</p> <p>Traguardo: T4 2022 Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l'impiego (PES).</p> <p>Obiettivi: T4 2025</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Destinatari del programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL); 2. Partecipazione dei beneficiari del programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) alla formazione professionale; 3. Per i centri per l'impiego (PES) in ciascuna Regione, soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL). 	---

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Sistema di certificazione della parità di genere (M5C1-I 1.3-12,13,14)	<p>Definire un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali, ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.</p> <p>L'attivazione è prevista a partire dal secondo trimestre 2022 e la fase sperimentale durerà fino al secondo trimestre del 2026.</p> <p>L'intervento si articola nei tre passaggi seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definizione del sistema per la certificazione sulla parità di genere e del meccanismo premiante, partendo dall'istituzione di un Tavolo di lavoro sulla "Certificazione di genere delle imprese", presso il Dipartimento pari opportunità; - creazione di un sistema informativo per la raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, nonché dell'albo degli enti accreditati; - attivazione del sistema di certificazione sulla parità di genere a partire dal secondo quadrimestre del 2022. <p>Il sistema di certificazione sarà aperto a tutte le imprese indipendentemente dal requisito dimensionale. Nella fase sperimentale – che durerà fino al secondo quadrimestre del 2026 – la certificazione sarà agevolata per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni, e accompagnata da servizi di accompagnamento e assistenza.</p> <p>Sul punto, si ricorda che, la legge 5 novembre 2021, n. 162, - che reca disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo – prevede l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, della certificazione della parità di genere, al fine di riconoscere le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Al possesso di tale certificazione è collegata la fruizione di un apposito sgravio contributivo.</p>	10 (sovvenzioni) di cui: 2021: 0,5 2022: 2 2023: 1,5 2024: 2 2025: 2,5 2026: 1,5	<p>Traguardo: T4 2022 Entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e relativi meccanismi di incentivazione per le imprese.</p> <p>Obiettivi: T2 2026 1. Ottenimento, da parte di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 PMI), della certificazione della parità di genere; 2. Ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1.000 imprese sostenute attraverso l'assistenza tecnica.</p>	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (riduzione) Occupazione femminile (aumento)

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Housing temporaneo e stazioni di posta M5C2-I 1.3 - 9-10	<p>Realizzazione di due categorie di interventi nell'arco del periodo 2022-2026 rivolti alle persone senza dimora:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Housing temporaneo per singoli o piccoli gruppi o famiglie presso immobili di proprietà statale. 2) Accoglienza notturna limitata e servizi (alimentari, sanitari, e di offerta lavoro) dei soggetti senza fissa dimora, presso le cosiddette Stazioni di posta. <p>La grave deprivazione abitativa mette più in pericolo le donne che gli uomini, soprattutto nei contesti di marginalità estrema e di rischio di violenza.</p> <p>L'attuazione di questa misura prevede un ruolo attivo delle Regioni come attività di coordinamento degli Ambiti Territoriali Sociali.</p>	450 Sovvenzioni	<p>Traguardo: T1 2022 Piano operativo relativo ai progetti di Housing First e attivazioni e messa a regime delle cd. stazioni di posta</p> <p>Obiettivo: T1 2026 Almeno 25.000 persone che vivono in condizioni di grave deprivazione materiale dovranno ricevere un alloggio temporaneo, per almeno 6 mesi, grazie ai progetti di Housing First e stazioni di posta.</p>	Donne che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Legge quadro sulla disabilità (M5C2-R 1.1-1,2)	<p>Approvazione di una legge delega per la riforma della normativa sulla disabilità, per l'adozione di una disciplina organica ("Codice") volta a ridisegnare la tutela della disabilità nei diversi ambiti e a prevedere processi più efficienti di erogazione degli interventi e dei servizi. Il ddl delega è proposto dal Ministro per le Disabilità; a seguito dell'approvazione deve seguire la riorganizzazione dei servizi sociali locali, la definizione di standard qualitativi e la messa a disposizione di piattaforme ICT per migliorare e rendere più efficienti i servizi. I decreti legislativi devono specificamente sviluppare le seguenti disposizioni previste dalla legge quadro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rafforzamento/qualificazione dell'offerta dei servizi sociali da parte degli Ambiti territoriali; - semplificazione dell'accesso ai servizi sanitari e sociali; - revisione delle procedure per l'accertamento delle disabilità; - promozione dei progetti di vita indipendente da definirsi con una valutazione multidimensionale della condizione della persona disabile; - promozione del lavoro di gruppi di esperti in grado di sostenere le persone con disabilità con esigenze multidimensionali. <p>Si stima che il rafforzamento dell'assistenza socio-sanitaria rivolta alla cura dei soggetti fragili e dei malati cronici e la contemporanea riprogettazione ed il potenziamento dei servizi pubblici di cura rivolti agli anziani non autosufficienti e ai disabili disegnano una assistenza sul territorio con ricadute molto importanti per l'occupazione femminile, poiché, da un lato alleggeriscono le donne dall'impegno di cura familiare, al quale esse sono prevalentemente dedite, dall'altro creano nuove possibilità di impiego in un settore tradizionalmente occupato dalle donne.</p>	800 Sovvenzioni Risorse del Fondo per la disabilità e la non autosufficienza 2021: 200 2022: 300 2023: 300	<p>Traguardo: T4 2021 Approvazione in Consiglio dei ministri, di una legge delega sulla disabilità.</p> <p>Obiettivo: T2 2024 Entrata in vigore della legge quadro e adozione governativa dei decreti legislativi delegati.</p>	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (riduzione) Occupazione femminile (aumento)

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti M5C2-I 1.1 - 5-6	Realizzazione di almeno una delle quattro categorie di interventi entro il primo trimestre 2026 per il sostegno delle persone vulnerabili e la prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti: 1. Supporto alle famiglie e minori vulnerabili 2. Riconversione delle RSA in strutture dotate dei servizi necessari alla non autosufficienza 3. Rafforzamento dei servizi sociali a domicilio per gli anziani; 4. Rafforzamento della presenza e del ruolo degli assistenti sociali. L'attuazione di questa misura prevede un ruolo attivo delle Regioni come attività di coordinamento degli Ambiti Territoriali Sociali.	500 Sovvenzioni	Traguardo: T4 2021 Approvazione ed entrata in vigore del Piano operativo in cui sono definiti i requisiti dei progetti finalizzati a fornire servizi alle persone vulnerabili, presentati dagli enti locali per il sostegno delle persone fragili e vulnerabili. Obiettivo: T1 2026 Almeno l'85% dei distretti sociali sull'intero territorio nazionale (attualmente circa 600) abbia completato uno degli interventi.	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro Occupazione relativa alle madri Asimmetria nel lavoro familiare
Percorsi di autonomia per persone con disabilità M5C2-I 1.2 -7-8	Accelerazione del processo di autonomia, e conseguente di deistituzionalizzazione, delle persone disabili nel periodo 2022-2026. L'attuazione di questa misura prevede un ruolo attivo delle Regioni come soggetti attuatori. L'attuazione di questa misura prevede un ruolo attivo delle Regioni come attività di coordinamento degli Ambiti Territoriali Sociali.	500 Sovvenzioni	Obiettivo: T4 2022 Realizzazione da parte dei distretti sociali comunali di almeno 500 progetti relativi alla ristrutturazione degli spazi domestici e/o alla fornitura di dispositivi ICT alle persone con disabilità, insieme a una formazione sulle competenze digitali. Obiettivo: T1 2026 Messa a regime dei progetti avviati con almeno 5.000 persone con disabilità (1.000 esistenti più altri 4.000 nuovi) in condizione di beneficiare del rinnovo dello spazio domestico e/o della fornitura di dispositivi ICT.	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro Occupazione relativa alle madri Asimmetria nel lavoro familiare

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Riforma del sistema degli interventi in favore degli anziani non autosufficienti (M5C2-R 1.2-3,4)	<p>Individuazione formale dei livelli essenziali delle prestazioni per gli anziani non autosufficienti.</p> <p>I principi fondamentali della riforma sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - semplificare l'accesso ai servizi, attraverso punti unici di accesso sociale e sanitario; - individuare modalità di riconoscimento della non autosufficienza sulla base dei bisogni assistenziali; - introdurre la valutazione multidimensionale e definizione di un progetto individualizzato che finanzia i servizi necessari in modo integrato, favorendo la permanenza a domicilio; - definire progetti individualizzati che promuovano la deistituzionalizzazione. <p>La legge di riforma è anticipata da interventi specifici previsti dal PNRR, fra cui quelli previsti nella Missione salute (M6), con riferimento a progetti che rafforzano i servizi sanitari locali e l'assistenza domiciliare, e quelli previsti dalla Componente M5C2, con specifico riferimento agli investimenti finalizzati alla deistituzionalizzazione, alla riconversione delle case di riposo e al potenziamento dei servizi domiciliari per le dimissioni ospedaliere protette.</p> <p>Si stima che il rafforzamento dell'assistenza sociosanitaria rivolta alla cura dei soggetti fragili e dei malati cronici e la contemporanea riprogettazione ed il potenziamento dei servizi pubblici di cura rivolti agli anziani non autosufficienti e ai disabili disegnano una assistenza sul territorio con ricadute molto importanti per l'occupazione femminile, poiché, da un lato alleggeriscono le donne dall'impegno di cura familiare, al quale esse sono prevalentemente dedite, dall'altro creano nuove possibilità di impiego in un settore tradizionalmente occupato dalle donne.</p>	<p>Sovvenzioni</p> <p>Le risorse necessarie saranno individuate dalla legge delega</p>	<p>Traguardo: T1 2023 Adozione del disegno di legge delega in materia di non autosufficienza.</p> <p>Obiettivo: T1 2024 Approvazione dei decreti legislativi delegati della legge delega in materia di non autosufficienza.</p>	<p>Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (riduzione) Occupazione femminile (aumento)</p>

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Case della Comunità e presa in carico della persona (M6-C1-I.1)	<p>Attivazione di 1.350 Case della Comunità.</p> <p>La Casa della Comunità è identificata come la struttura sociosanitaria deputata a costituire un punto di riferimento continuativo per la popolazione, indipendentemente dal quadro clinico dell'utenza (malati cronici, persone non autosufficienti che necessitano di assistenza a lungo termine, persone affette da disabilità, disagio mentale, povertà), garantendo l'attivazione, lo sviluppo e l'aggregazione di servizi di assistenza primaria e la realizzazione di centri di erogazione dell'assistenza (efficienti sotto il profilo energetico) per una risposta multiprofessionale.</p> <p>L'investimento è collegato con gli investimenti 1.1 e 1.2 della Componente 2 della Missione 5.</p> <p>L'investimento per la Casa della comunità intende invece fornire servizi dedicati alla tutela della donna, del bambino e dei nuclei familiari (Consultori).</p> <p>L'attuazione di questa misura prevede un ruolo attivo delle Regioni come soggetti attuatori.</p>	2.000 (prestiti)	<p>Traguardo: T2 2022</p> <p>Approvazione di un contratto istituzionale di sviluppo per l'individuazione degli obblighi di ciascuna Regione interessata all'attivazione di Case della Comunità nel proprio ambito territoriale.</p> <p>Obiettivo: T2 2026</p> <p>Attivazione di 1.350 Case della comunità anche di nuova costruzione dotate di attrezzature tecnologiche, che garantiscano parità di accesso, prossimità territoriale e qualità dell'assistenza alle persone.</p>	Speranza di vita in buona salute alla nascita delle donne
Casa come primo luogo di cura e telemedicina M6C1-I 1.2 - 4-9	<p>Identificazione di un modello condiviso per l'erogazione delle cure domiciliari (ADI) supportate dalle nuove tecnologie (telemedicina, domotica, digitalizzazione).</p> <p>Attivazione delle COT (Centrali Operative Territoriali) ed utilizzo della telemedicina per supportare al meglio i pazienti con malattie croniche,</p> <p>Gli interventi sono collegati con quanto previsto negli investimenti 1.3 della Componente 2 della Missione 6 "Rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica e degli strumenti per la raccolta, l'elaborazione, l'analisi dei dati e la simulazione del Ministero della salute, e rafforzando quanto promosso e previsto dagli investimenti 1.1 (Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti) e 1.2 (Percorsi di autonomia per persone con disabilità) della Componente 2 della Missione 5.</p> <p>La misura potrà avere riflessi sulla speranza di vita in buona salute alla nascita (in cui sono svantaggiate le donne), grazie alla maggiore prossimità dei servizi di cura; inoltre stimola l'occupazione del settore dell'economia della cura a cui contribuiscono maggiormente le donne.</p> <p>L'attuazione di questa misura prevede un ruolo attivo delle Regioni come soggetti attuatori.</p>	4.000 Prestiti di cui: - 2.720 milioni connessi ai costi derivanti dal servire un numero crescente di pazienti con i servizi connessi all'assistenza domiciliare; - 280 milioni per l'istituzione delle Centrali operative territoriali (COT); - 1.000 milioni per la telemedicina.	---	Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro Occupazione relativa alle madri Asimmetria nel lavoro familiare

Uno sguardo al futuro delle risorse sulle politiche di parità di genere

Misura / Investimento / Riforma	Descrizione	Risorse (mln Euro) / tipologia	Obiettivi e traguardi	Indicatore chiave associato
Rafforzamento dell'assistenza sanitaria intermedia e delle sue Strutture (Ospedali di Comunità) M6C1-I 1.3 – 10-11	<p>Potenziamento dell'offerta delle cure intermedie attraverso l'attivazione dell'Ospedale di Comunità (di norma dotato di 20 posti letti, fino ad un massimo di 40), ovvero di una struttura sanitaria della rete territoriale a ricovero breve, destinata a pazienti che necessitano di interventi sanitari a media/bassa intensità clinica e per degenze di breve durata.</p> <p>Per quanto riguarda il parco tecnologico degli impianti, vale a dire tutti gli strumenti, le licenze e le interconnessioni, deve essere data preferenza ai metodi di aggregazione degli appalti.</p> <p>La realizzazione degli Ospedali di Comunità è stata calcolata, in via cautelativa, anche ex novo considerando che, ad oggi, in Italia non esiste un flusso informativo specifico a livello nazionale per definire e individuare eventuali strutture disponibili o idonee alla riqualificazione.</p> <p>La misura potrà avere riflessi sulla speranza di vita in buona salute alla nascita (in cui sono svantaggiate le donne), grazie alla maggiore prossimità dei servizi di cura; inoltre stimola l'occupazione del settore dell'economia della cura a cui contribuiscono maggiormente le donne.</p> <p>L'attuazione di questa misura prevede un ruolo attivo delle Regioni come soggetti attuatori.</p>	1.000 Prestiti	<p>Traguardo: T2 2022 Approvazione di un contratto istituzionale di sviluppo con l'elenco di tutti i siti idonei individuati per gli investimenti e degli obblighi che ciascuna Regione per garantire l'attivazione degli Ospedali della Comunità nel proprio ambito territoriale.</p> <p>Obiettivo: T2 2026 Realizzazione di 400 Ospedali di Comunità con uno standard nazionale stimato di un ospedale di comunità per 158.122 abitanti.</p>	Speranza di vita in buona salute alla nascita delle donne

APPENDICE

SCHEDE DELLE AZIONI REGIONALI



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

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).

E' 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 i 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; LR 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(DGR 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 ed 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 21.045.487mln.

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; LR 12/2003; D.Lgs 65/2017; Legge 107/2015.
Risorse finanziarie	Ordinarie e Straordinarie: <ul style="list-style-type: none"> - D.G.R. n. 233/2020 pari a 10.950.000 euro "Programmazione regionale del fondo nazionale direttamente erogato dal Ministero"; - D.G.R. 335/2020 pari a 12.250.000 euro impegnati sulla Missione 12; - D.G.R. 672/2020 di 6.000.000 euro impegnati sulla Missione 04; - D.G.R. 814/2020 pari a 21 045.487 euro "Programmazione regionale del fondo nazionale direttamente erogato dal Ministero"; - D.G.R. 945/2020 pari a 18.250.000 Euro impegnati sulla Missione 12.

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

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.

La misura regionale Al Nido con la Regione è un'azione continuativa, al fine di rispondere prontamente alle mutate esigenze a seguito della pandemia da covid, la Regione ha accelerato i tempi di erogazione delle risorse agli enti locali.

Riferimenti normativi	L.R. 19/2016; D.G.R. 1564/2017; D.Lgs 65/2017; Legge 107/2015.
Risorse finanziarie	Ordinarie: <ul style="list-style-type: none"> - D.G.R. 335/2020 pari a 12.250.000 euro impegnati sulla Missione 12; - D.G.R. 814/2020 pari a 21 045.487 euro “Programmazione regionale del fondo nazionale direttamente erogato dal Ministero”; - D.G.R. 945/2020 pari a 18.250.000 euro impegnati sulla Missione 12.
Indicatori specifici di contesto	
<p>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%.</p> <p>Nel sistema dei servizi educativi sono impegnate circa: n. 4.920 educatrici/tori; circa n. 500 coordinatori pedagogici; figure professionali quasi esclusivamente femminili.</p> <p>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%).</p>	

PROGRAMMAZIONE INTERVENTI PER LE SCUOLE DELL'INFANZIA PARITARIE

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, 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 "Servizi infanzia/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.
Risorse finanziarie	D.G.R. 672/2020 di 6.000.000 euro impegnate sulla Missione 04
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

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	Dgr n.95/20; Dgr 111/20; 568/20; Decreto del ministero della famiglia e delle pari opportunità del 25/6/20
Risorse finanziarie	15.558.000,00 D.G.R. 568/2020
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

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 DGR 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 DGR 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 pre adolescenti ed 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	DGR 695/2020, DGR 1184/2020, LR2/2003 L328/2000
Risorse finanziarie	<p>Missione 12 “Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”</p> <p>Programma 1 “Interventi per l’infanzia e i minori e per asili nido”</p> <p>Programma 4 “Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale”</p> <p>Programma 5 “Interventi per le famiglie”</p> <p>Programma 7 “Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali”</p> <p>La somma complessiva di euro 49.328.686,54 riferita al FSR è stata programmata con DGR 695/2020 e impegnata nel 2020.</p> <p>La somma di euro 6.315.000,00 programmata e impegnata con DGR 1184/2020 ad integrazione delle risorse previste dalla 695/2020.</p>
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	
<p>approvazione 38 piani di zona/38</p> <p>approvazione programmi attuativi aggiuntivi 38 schede per finalizzato /38</p>	

CENTRI PER LE FAMIGLIE

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 all'aumento della copertura territoriale del servizio e 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 INFORMATAFAMIGLIE 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 ed 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 passo importante in questa fase di riapertura graduale dei Centri.

Riferimenti normativi	<p>L.R. 27/1989 “Norme concernenti la realizzazione di politiche di sostegno alle scelte di procreazione ed agli impegni di cura verso i figli”</p> <p>L.R. 2/2003 “Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali”</p> <p>- la L.R. 28 luglio 2008, n. 14 “Norme in materia di politiche per le giovani generazioni”</p> <p>- Delibera di Giunta regionale n. 391 del 15/4/2015 “Approvazione Linee Guida regionali per i Centri per le famiglie”</p>
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Anno 2020: € 950.000,00 (Spesa corrente): 737.600 Cap. U57237, 212.400,00 Cap. U57233 - DGR.2217 del 22/11/2019 • Anno 2020: € 324,440,00 (Spesa corrente) Cap. U57237 DGR n.2217 del 22/11/2019 • Anno 2020 € 75,000 (Spesa corrente) Cap. U57233 DGR 695 del 22/6/2020
<p>Indicatori specifici di contesto</p> <p>A fine 2020 sono 37 i distretti nei quali è presente almeno un Centro per le Famiglie. La copertura territoriale riguarda 304 comuni della Regione, e potenzialmente il 96% della popolazione complessiva regionale e il 95,71% della popolazione di minore età. 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 (35%) 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 dell’Alto Ferrarese, Argenta e Portomaggiore, Bassa Reggiana, Pianura Reggiana, Mirandola, Modena, Piacenza, Terre di Castelli e Valli Taro e Ceno lavorano su un territorio in cui la percentuale di famiglie con 3 o più figli minori è uguale o superiore al 10%.</p>	
<p>Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione</p> <p>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. I dati sul 2020 sono difficilmente comparabili a quelli degli anni precedenti in quanto i servizi erogati hanno subito diverse interruzioni o modifica nella modalità di erogazione in base alle differenti fasi della pandemia da COVID-19. 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 famigliari, i gruppi di approfondimento legati alle fasi della vita.</p> <p>Nel 2020 gli interventi di counseling genitoriale sono stati 6.520 colloqui, ed hanno coinvolto 2.721 famiglie con una media di 2 colloqui a famiglia. Tra gli altri interventi risultano rilevanti il counseling di coppia (304 famiglie nel 2020 con 987 colloqui erogati), le consulenze su affido/adozione/volontariato familiare (655 famiglie con 2.164 colloqui) e altre consulenze tematiche (4.181 colloqui). Meno rilevanti a livello numerico ma da segnalare come presidio di facile accesso e primo orientamento sono le consulenze in materia legale rivolte, sempre nel 2020, a 259 famiglie per un totale di 318 colloqui (realizzati dal 35% dei CpF). Per quanto riguarda le consulenze sul primo anno di vita del bambino si evidenzia che l’intervento è stato attivato in 22 Centri per le famiglie ed ha raggiunto un numero elevato di famiglie (2.540, 1000 in più rispetto all’anno precedente) alle quali sono stati dedicati in media più di due colloqui nel corso dell’anno.</p>	

Nel corso del 2020 le mediazioni di coppia sono state 702 con 2.619 colloqui, con una media di 3,7 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 5 colloqui. Sul totale dei percorsi di mediazione di coppia avviati ne sono stati conclusi 426, pari al 60,7%. Oltre agli interventi di mediazione di coppia, i Centri hanno avviato 421 percorsi di consulenza individuale per complessivi 887 colloqui, con una media di 2 colloqui per percorso.

Rilevante in questo contesto accennare ad alcuni dati del monitoraggio rispetto ai progetti di sostegno alla natalità 2020. I progetti finanziati sono stati quelli presentati da 38 CpF ed hanno avuto come principali obiettivi

- sostenere e accompagnare le famiglie nei delicati momenti del pre e post nascita di un figlio, con anche un'attenzione particolare alla figura paterna;
- favorire lo sviluppo di reti sociali solide e forme di aiuto reciproco tra famiglie;
- allargare sempre più la platea delle famiglie che vengono a contatto con i Centri al fine di intercettare precocemente eventuali situazioni di fragilità e/o vulnerabilità;
- consolidare la rete dei servizi e dei diversi attori che sul territorio operano a sostegno della genitorialità e natalità, incoraggiando azioni di scambio, confronto e condivisione dei saperi al fine di un arricchimento reciproco;
- promuovere le attività dei Centri e degli altri attori territoriali presso le famiglie e i neogenitori, garantendogli adeguata informazione rispetto le opportunità e i servizi loro offerti dal territorio.

Rispetto ai beneficiari, sono stati registrati in tutto il territorio regionale quali fruitori dei servizi offerti dai progetti sulla natalità pensati dai Centri: 1.949 donne in gravidanza; 5.404 nuclei con figli 0-3 anni, di cui 457 in condizioni di fragilità psico-sociale; 97 madri sole e 49 padri soli; 857 operatori e altre figure professionali, specialisti o consulenti, oltre ad altre figure del nucleo familiare coinvolte come, ad esempio, i nonni. Importanti dati di risultato rispetto alle famiglie intercettate sono stati forniti, inoltre, dal numero di visualizzazioni raggiunto nelle dirette online e nei video tutorial legati dai temi della natalità che sono stati postati sui social e canali web dai Centri per le Famiglie, nuove modalità di comunicazione e contatto con i genitori sperimentate per affrontare le distanze imposte dalla pandemia che ha fortemente caratterizzato tutto il periodo considerato.

RAFFORZAMENTO DEGLI INTERVENTI E DEL SOSTEGNO ALLE PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI

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 caregivers, 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 DGR 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 è 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 caregivers.

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	<p>1) DGR 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.</p> <p>2) DGR 1746/2020, DGR 1897/2020, Determinazione 22746/2020; GPG/2020/2139 del 24/12/2020.</p>
Risorse finanziarie	<p>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</p> <p>€ 450.218.369,00 provenienti dal FRNA (DGR 1746/2020 “Fondo regionale per la non autosufficienza. Programma 2020”).</p> <p>€ 55.476.200,00 provenienti da FNA, risorse impegnate ed assegnate con i seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DGR 1897/2020 “ Programmazione FNA 2019/2021: assegnazione risorse 2019 e prima quota 2020. Accertamento entrate” - DGR n.130/ 021 “Approvazione della programmazione regionale per il triennio 2019-2021 del Fondo nazionale per le Non autosufficienze” - DGR 354/2021 “ Programmazione FNA 2019/2021: assegnazione risorse FNA 2020 EX DL 34/2020. Accertamento entrate-Ulteriori provvedimenti”
<p>Indicatori specifici di contesto</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Contesto socio-demografico della Regione Emilia-Romagna (fonte PSSR 2017-2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; ultimo dato disponibile al 2019: dimensione media di 2,28 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 2020 risultano accreditati in Regione 925 servizi socio-sanitari sostenuti dal FRNA/FNA ed in particolare: 343 Case Residenza e 216 Centri Diurni per anziani; 90 Centri socio riabilitativi residenziali e 167 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).

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

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 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 di 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.

Il Tavolo permanente per le politiche di genere rappresenta la 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. Già da alcuni anni il Tavolo permanente per le politiche di genere ha focalizzato la sua attenzione sul tema della promozione del lavoro femminile, anche attraverso lo sviluppo di politiche di conciliazione dei tempi di vita personale e professionale e attraverso una maggiore condivisione delle responsabilità assistenziali e di cura tra uomini e donne.

A seguito dell'emergenza epidemiologica causata dalla diffusione del virus SARS-CoV-2 si è ripreso il percorso di confronto avviato, al fine di sviluppare azioni e progettualità dirette sia a supportare azioni e soluzioni

rispetto alla situazione creatasi a seguito dell'emergenza Covid, sia a progettare interventi strutturali che contribuiscano al miglioramento quali-quantitativo della presenza delle donne nel mondo del lavoro.

<p>Riferimenti normativi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legge regionale n. 6/2014: “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” • DGR 336/2017
<p>Indicatori specifici di contesto</p> <p>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.</p>	

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

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 2 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: co-working, smart working, 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” • DGR 1242/2019 • DGR 456/2020
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>Risorse impegnate nel 2020 – Cap u68222- Cap U68226 – Missione 12, complessivamente euro 367.171,64</p> <p>Parte delle risorse relative all'annualità 2020 a seguito della proroga concessa sono state re-imputate nell'annualità 2021.</p>
<p>Indicatori specifici di contesto</p> <p>La disparità tra uomini e donne nelle opportunità, nelle possibilità di carriera, nei salari, è ancora troppo ampio, 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.</p> <p>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”.</p>	
<p>Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione</p> <p>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.</p>	

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

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 2 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 emar-

ginazione 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” • DGR 1861/2019 • DGR 456/2020
Risorse finanziarie	<p>Le risorse stanziare per il bando sono pari ad 1 milione di euro, divise in due annualità:</p> <p>Risorse impegnate nel 2020 – Cap u68222- Cap U68226 – Missione 12, complessivamente euro 344.999,80</p> <p>Parte delle risorse a seguito della proroga concessa sono state re-imputate nell'annualità 2021.</p>
Indicatori specifici di contesto	
<p>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%).</p>	
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione	
<p>Sono stati finanziati complessivamente 67 progetti, di cui 33 promossi da Enti locali e 34 da Associazioni del privato sociale.</p>	

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

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
Risorse finanziarie	L'azione è svolta con risorse interne
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione	
Oltre al personale regionale, al 2020 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

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.
- 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.

Con la DGR n.1764 del 30 novembre 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", la Regione ha stanziato 658.000,00 euro, ripartendole tra gli enti beneficiari in base alla popolazione residente e da destinare alle donne sottoforma sia di voucher per un valore massimo di euro 6.000,00 ciascuna, in particolare finalizzati a coprire le prime spese per l'affitto e la gestione dell'abitazione (come ad esempio spese condominiali, per l'acquisto di arredi e/o elettrodomestici, oltre che per coprire le utenze), sia di contributi in denaro.

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.

Le risorse economiche assegnate a ciascun Ente Locale sono trasferite dalla Regione Emilia-Romagna in due tranches, una pari all' 80% del contributo assegnato, in qualità di acconto; ed 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.

Riferimenti normativi	DGR 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”.
Risorse finanziarie	Nel 2020 con la DGR n.1764 del 30.11.2020, sono stati impegnati (missione 12 programma 7), euro 658.000,00 nonché assegnati e concessi ai soggetti beneficiari sulla base dei dati relativi alla popolazione residente in Emilia-Romagna alla data del 01.01.2020, da destinare alle donne sottoforma di voucher del valore massimo di 6000 euro. Su tali risorse, una quota, pari a euro 526.400,00 è relativa all’esigibilità della spesa per l’anno di previsione 2021, un’altra quota pari a euro 131.600,00 è relativa all’esigibilità della spesa per l’anno di previsione 2022. Le risorse sono state destinate alle province come segue: Piacenza 42.323,13 euro; Parma 66.824,55; Reggio Emilia 78.355,87; Modena 104.171,04; Bologna 149.985,24; Ferrara 50.810,48; Ravenna 57.351,38; Forlì-Cesena 58.106,85 e, infine, Rimini 50.071,36 euro.

FINANZIAMENTO CENTRI PER IL TRATTAMENTO DI UOMINI AUTORI DI VIOLENZA

La DGR 1924 del 24 ottobre 2019 “Assegnazione e concessione di finanziamento per l’attività dei centri “Liberiamoci dalla violenza” (Centri LDV) delle aziende Usl regionali, per l’anno 2020” ha assegnato la somma complessiva di Euro 50.900,00 alle aziende Usl regionali di Parma, Modena, Bologna, Romagna finalizzate alle attività di contrasto alla violenza di genere e in particolare di promozione e diffusione della conoscenza dei Centri cittadini “Liberiamoci dalla Violenza”.

Va rilevato che a seguito dell’epidemia COVID-19 verificatasi nell’anno 2020, le Aziende USL regionali hanno provveduto a comunicare con apposite note, che il mutato scenario nel quale si sono venute a trovare ha obbligato a modificare parzialmente i programmi d’attività 2020 dei Centri LDV regionali, finanziati con deliberazione di Giunta n.1924/2019; le Aziende hanno pertanto rivisto l’articolazione del programma di spesa 2020 del proprio Centro LDV, a saldo invariato del finanziamento già assegnato e concesso con propria deliberazione n. 1924/2019, e tali modifiche dei programmi di attività sono stati approvati con la DGR 1588 del 9.11.2020.

Riferimenti normativi	Deliberazione di Giunta regionale n.1924 del 24.10.2019 “Assegnazione e concessione di finanziamento per l’attività dei centri “Liberiamoci dalla violenza” (Centri LDV) delle aziende Usl regionali, per l’anno 2020” Deliberazione di Giunta regionale n. 1588 del 9.11.2020 “Assegnazione e concessione di finanziamento ai centri “Liberiamoci dalla violenza” (Centri LDV) delle Aziende Usl regionali per l’anno 2021. Contestuale approvazione delle modifiche ai programmi dei centri LDV per l’anno corrente 2020 a seguito dell’emergenza Covid.
Risorse finanziarie	Le risorse disponibili, rientranti nella missione 12 programma 7 del Fondo pluriennale vincolato, con esigibilità della spesa per l’anno di previsione 2020, sono state ripartite, sulla base delle richieste pervenute dalle corrispondenti Aziende USL, come segue: euro 9.000,00 all’Azienda USL di Parma; euro 20.000,00 all’Azienda USL di Modena; euro 9.000 all’Azienda USL di Bologna; euro 12.900,00, all’Azienda USL della Romagna.

TRASFERIMENTO FONDI AGLI ENTI LOCALI PER IL FUNZIONAMENTO DEI CENTRI ANTIVIOLENZA E DELLE CASE RIFUGIO

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 di € 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.

Con determinazione dirigenziale n.2479 del 12.02.2021, è stato liquidato il saldo relativo all'annualità 2021 agli enti locali sedi di case rifugio e centri antiviolenza per una somma pari a euro 1.930.616,26.

Riferimenti normativi	<p>DPCM 4 dicembre 2019 “Ripartizione delle risorse del «Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità» anno 2019, di cui agli articoli 5 e 5-bis del Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni nella legge 15 ottobre 2013, n. 119”</p> <p>Determinazione della Giunta regionale n. 1391 del 19.10.2020 “Assegnazione e concessione finanziamenti ai Comuni e Unioni di Comuni sedi di Centri anti violenza e di case rifugio del fondo statale per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (art.5 e art.5 bis comma 2, D.L. 14 agosto 2013, n.93 convertito in legge 15 ottobre 2013, n.119)”</p> <p>Determinazione dirigenziale n. 18722 del 28/10/2020 Liquidazione acconto ai Comuni e Unioni di Comuni sedi di Centri anti violenza e di case rifugio del fondo statale per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (art.5 e art.5 bis comma 2, D.L. 14 agosto 2013, n.93 convertito in legge 15 ottobre 2013, n.119) del finanziamento di cui alla DGR 1391/2020.</p> <p>Determinazione dirigenziale n. 2479 del 12.02.2021 Liquidazione a saldo ai Comuni e Unioni di Comuni sedi di Centri anti violenza e di case rifugio del fondo statale per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (art.5 e art.5 bis comma 2, D.L. 14 agosto 2013, n.93 convertito in legge 15 ottobre 2013, n.119) del finanziamento di cui alla DGR 1391/2020.</p>
Risorse finanziarie	<p>Sono stati impegnati e ripartiti complessivi € 1.986.567,75, missione 12 programma 7 del bilancio finanziario gestionale 2020-22: la spesa è esigibile nell’anno 2020 per euro 55.951,49 e nell’anno 2021 per euro 1.930.616,26 ed è stata liquidata con le determinazioni dirigenziali n.18722 del 28.10.2020 e n.2479 del 12.02.2021.</p>

MISURE URGENTI PER GARANTIRE I SERVIZI DEDICATI AL CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE NELLA FASE DI EMERGENZA COVID

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 forzosa 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 messaggeria 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, ed entro il 31.01.2021 dovevano essere prodotti al Servizio Politiche sociali i documenti di spesa dai beneficiari delle risorse.

Sono stati rendicontati e approvati con determinazione dirigenziale n. 802 del 5 maggio 2021. La stessa determinazione, inoltre, in considerazione del fatto che non tutti gli enti beneficiari hanno utilizzato l'intero importo assegnato e concesso con la deliberazione n. 416/2020, dando atto delle richieste espresse in data 11 marzo 2020 in un incontro in videoconferenza tenuto dall'Assessora con delega alle Pari opportunità della Regione Emilia-Romagna e con gli amministratori e i tecnici degli enti locali sedi di sportelli, centri antiviolenza e case rifugio, nonché con i rappresentanti degli enti del terzo settore che gestiscono le strutture preposte al contrasto della violenza di genere, e con gli operatori pubblici e privati impiegati nei servizi di contrasto alla violenza di genere, ha disposto la concessione di una proroga agli Enti che hanno dichiarato una somma residua non spesa o le cui spese non sono risultate totalmente eleggibili, per utilizzo delle risorse residue, che ammontano ad euro 80.860,38, prevedendo altresì che entro il 31 gennaio 2022 i beneficiari dovranno far pervenire al Servizio politiche sociali la documentazione utile per le rendicontazioni e il monitoraggio delle spese effettuate.

Riferimenti normativi	<p>DGR 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"</p> <p>DD n. 7733 del 7 maggio 2020 "Liquidazione a saldo finanziamenti concessi ai Comuni e alle Unioni di Comuni con DGR 416/20".</p> <p>DD n. 801 del 5 maggio 2021 "Residui e riassegnazioni fondi emergenza Covid-19 di cui alla delibera di Giunta regionale n.416/2020".</p>
Risorse finanziarie	<p>Con deliberazione n. 416 del 27 aprile 2020 sono stati stanziati Euro 357.041,88 da destinare ai Comuni/Unioni di Comuni sede di centro antiviolenza, utilizzando come criterio di riparto la popolazione residente nel bacino territoriale a cui afferisce il Centro antiviolenza.</p> <p>I fondi sono stati liquidati con determinazione dirigenziale n. 7733 del 7 maggio 2020; stante la permanenza di residui al 31.01.21, per una somma di euro 80.860,38 con determinazione dirigenziale n.802 del 5 maggio 2021 è stata concessa una proroga per il loro utilizzo al 31.01.22.</p>

CONCESSIONE DELLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA TIPOLOGIA COVID-19

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 alle 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. La misura è gestita dall'Agenzia regionale per il Lavoro.

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
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 31 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

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 .</p> <p>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>
<p>Risorse finanziarie</p>	<p>Le risorse sono allocate alla Missione 15, programma 03.</p> <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 2020, sono state approvate oltre 4.930 operazioni, di cui oltre 4.677 avviate e di queste oltre 3.304 già concluse. Le persone coinvolte sono state oltre 570mila, di cui oltre il 68% in misure per favorire l’occupazione delle persone in cerca di lavoro e inattive.</p> <p>Per finanziare questi progetti sono stati impegnati 872 milioni di euro, pari a quasi il 111% delle risorse disponibili, che sono complessivamente 786 milioni. Rispetto all’importo impegnato, 529,8 milioni di euro sono stati pagati e oltre il 72% del pagato è già stato certificato dalla Commissione.</p> <p>Come già nel 2019, la Regione Emilia-Romagna ha raggiunto in anticipo e superato l’obiettivo di certificazione della spesa fissato dalla Commissione europea, 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 467.677, di cui il 52% donne. In 455.011 lo hanno già concluso (97,3%).</p> <p>Asse II – 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 55.950, di cui il 44,9% donne. In 53.655 lo hanno già concluso. A questi si aggiungono 37.693 bambini dai 3 ai 13 anni, le cui famiglie sono state coinvolte in misure di conciliazione vita-lavoro.</p> <p>Asse III – 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

TIROCINI

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'Ispektorato 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 2020, a meno che non fosse possibile garantire il proseguimento a distanza.

Questa è attività della RER

Con la DGR 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 DGR 369/2020.

La misura è gestita dall'Agenzia regionale per il Lavoro in attuazione di quanto previsto dalla DGR 369/2020.

Riferimenti normativi	L.R. 1/2019; riferimenti rispetto al COVID: DD 530/2020, 629/2020; 810/2020. DGR 369/2020, DGR 1033/2020
Risorse finanziarie	<p>Risorse regionali per sostenere le persone inserite in tirocini extra curricolari (DGR 369/2020): Euro 9.384.250,00 di cui:</p> <p>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;</p> <p>6.696.250,00 euro a valere sulle risorse del Programma operativo regionale Fse 2014/2020 - OT 9. - priorità di investimento 9.4.</p> <p>L'Agenzia ha impegnato, per erogare la misura di sostegno regionale, € 303.750,00</p>

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

ESITI OCCUPAZIONALI PER GENERE

Tabella 4 - Avviamenti successivi ad un tirocinio concluso nel 2020 per genere e mese di avviamento, dati di flusso

Mese (a)	M	F	MF
A distanza di 3 mesi	4.305	4.325	8.630
A distanza di 6 mesi	5.068	5.128	10.196

(a) si considera la prima attivazione presente nel Siler nei 3/6 mesi successivi alla conclusione del tirocinio, indipendentemente dal fatto che ad essa corrisponda un rapporto ancora in essere o già concluso.

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

Indicatori specifici di contesto**Tabella 1 - Occupati, in cerca di occupazione e tasso di disoccupazione per genere in Emilia-Romagna. Anni 2019 e 2020, dati assoluti in migliaia e tassi**

	Occupati	In cerca di occupazione	Tasso di disoccupazione (a)
		2019	
M	1.114	54	4,6
F	918	65	6,6
MF	2.033	119	5,5
		2020	
M	1.101	55	4,8
F	889	65,7	6,9
MF	1.990	120,7	5,7

(a) rapporto percentuale fra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro (ISTAT)

Tabella 2 - Avviamenti con tirocinio nel 2020 per classe di età e genere, dati di flusso

Classe di età	M	F	MF (a)
16-19	1.643	1.011	2.654
20-24	3.325	3.375	6.700
25-29	2.099	2.556	4.655
30-34	611	667	1.278
35-39	367	443	810
40-44	350	443	793
45-49	385	428	813
50-54	436	330	766
55-59	344	189	533
60-64	234	103	337
65+	44	16	60
Totale (a)	9.838	9.561	19.399

(a) di 135 avviamenti non si conoscono le informazioni anagrafiche riferite ai lavoratori avviati

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

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

Mese	M	F	nd	MF
Gennaio	1.042	1.038	6	2.086
Febbraio	1.203	1.231	7	2.441
Marzo	739	869	16	1.624
Aprile	99	73	2	174
Maggio	85	87	0	172
Giugno	616	677	0	1.293
Luglio	1.082	889	1	1.972
Agosto	588	522	1	1.111
Settembre	1.163	1.012	1	2.176
Ottobre	1.423	1.390	34	2.847
Novembre	1.064	1.099	38	2.201
Dicembre	734	674	29	1.437
Totale	9.838	9.561	135	19.534

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

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

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).

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

INSERIMENTO LAVORATIVO PERSONE CON DISABILITÀ

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.

La misura è gestita dall'Agenzia regionale per il Lavoro.

Riferimenti normativi	<p>La legge 12 marzo 1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";</p> <p>La legge 8 novembre 1991 n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali";</p> <p>Il 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;</p> <p>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";</p> <p>L.R. 1 agosto 2005, n.17 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro";</p> <p>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.</p>
Risorse finanziarie	<p>Le risorse del Fondo Regionale Disabili per l'anno 2020 sono pari ad Euro 17.500.000,00 (programmazione anno 2020 DGR 333 del 4/04/2020) di cui assegnate all'Agenza: Missione 12 programma 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70.000,00 per le qualificazione 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 – risorse già impegnate; - 300.000,00 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. Risorse assegnate dalla RER e iscritte nel bilancio dell'Agenzia regionale per il lavoro che verranno utilizzate per successivi avvisi pubblici dopo che si saranno esaurite le risorse previste nell'avviso pubblico attualmente pubblicato; - 1.000.000 per incentivi all'assunzione Il relativo avviso pubblico è stato pubblicato il 04/02/2021. Alla data del 31/08/2021 sono pervenute n. 39 domande pari a una richiesta di contributo presunta pari a circa € 200.000,00.

Indicatori specifici di contesto

Il numero delle persone con disabilità residenti in Emilia-Romagna al 30 giugno 2020 (siamo in attesa degli aggiornamenti al 31/12/2020) 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).

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 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Piacenza	157	177	180	207	213	283	288	173
Parma	408	393	390	446	451	400	517	302
Reggio Emilia	300	300	356	343	405	444	414	250
Modena	352	432	534	455	523	575	580	401
Bologna	422	446	517	564	694	796	762	457
Ferrara	177	169	173	129	173	220	213	144
Ravenna	266	265	330	306	366	377	404	323
Forlì-Cesena	391	426	474	433	501	505	534	429
Rimini	169	168	166	215	249	283	251	206
Totale	2.642	2.776	3.120	3.098	3.575	3.883	3.963	2.685

Fonte: Elaborazioni Agenzia Regionale per il Lavoro - Regione Emilia-Romagna

Tabella 3 - Avviamenti al lavoro tramite il collocamento mirato (legge n. 68/1999) per genere e classe di età, dati di flusso periodo 2013-2020

Classe di età	15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
M	935	2832	3422	4333	2532	14.054
F	563	2335	2975	3948	1863	11.684
MF	1.498	5.167	6.397	8.281	4.395	25.738
<i>Percentuale di riga</i>						
M	6,7%	20,2%	24,3%	30,8%	18,0%	100,0%
F	4,8%	20,0%	25,5%	33,8%	15,9%	100,0%
MF	5,8%	20,1%	24,9%	32,2%	17,1%	100,0%
<i>Percentuale di colonna</i>						
M	62,4%	54,8%	53,5%	52,3%	57,6%	54,6%
F	37,6%	45,2%	46,5%	47,7%	42,4%	45,4%
MF	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Agenzia Regionale per il Lavoro - Regione Emilia-Romagna

Tabella 4 - Iscritti al collocamento mirato (legge n. 68/1999) per genere e classi di età, confronto anno 2013 e 2020, dati di flusso

Classe di età	2013						Totale
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	
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%
Classe di età	2020						Totale
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	
M	255	430	469	769	584	49	2.556
F	234	396	496	810	489	26	2.451
MF	489	826	965	1.579	1.073	75	5.007
<i>Percentuale di riga</i>							
M	10,0%	16,8%	18,3%	30,1%	22,8%	1,9%	100,0%
F	9,5%	16,2%	20,2%	33,0%	20,0%	1,1%	100,0%
MF	9,8%	16,5%	19,3%	31,5%	21,4%	1,5%	100,0%
<i>Percentuale di colonna</i>							
M	52,1%	52,1%	48,6%	48,7%	54,4%	65,3%	51,0%
F	47,9%	47,9%	51,4%	51,3%	45,6%	34,7%	49,0%
MF	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Agenzia Regionale per il Lavoro - Regione Emilia-Romagna

Indicatori di azione

L'Agenzia, con DD 716 del 15/05/2020, ha pubblicato, per il 2° 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.

Alla data del 31/12/2020 sono pervenute n. 12 domande, inviate prevalentemente a dicembre 2020 e pertanto approvate nel corso del 2021. Nel corso del 2020 sono state approvati progetti per € 4.737,30 e liquidate risorse per € 92.829,41 riferite a progetti presentati prevalentemente nell'anno 2019.

Il monitoraggio si esercita attraverso una relazione annuale alla RER 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

L'emergenza Covid ha innescato una pesante recessione economica che ha comportato per tutte le imprese, le professioni, il lavoro autonomo difficoltà enormi. Nel corso del 2020 il perdurare della pandemia ha messo 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 ha sottoposto 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, 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 lock down 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 ha posto la Regione nell'obbligo di intervenire in maniera sinergica e coesa per far sì che tutte le attività economiche del territorio potessero 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 ha avuto un impatto maggiore sul mercato del lavoro e sulle prospettive occupazionali delle donne, che risultano impiegate in settori più esposti al rischio e più colpiti dalla crisi economica. Gli interventi messi in campo nel corso del 2020 hanno avuto l'obiettivo di arginare le difficoltà che tutte le imprese hanno riscontrato. Non si tratta di interventi dedicati e con un impatto diretto sul genere imprese e/o professioni femminili, sono state avviate concrete opportunità aperte a tutte le imprese e le professioni, fra cui anche quelle femminili. Gli interventi hanno riguardato altresì una serie consistente di misure tese alla proroga dei termini per la realizzazione, chiusura e conseguente rendicontazione dei progetti finanziati alle imprese attraverso bandi emanati nelle annualità precedenti al 2020. Nella tabella di seguito riportata vengono elencati i principali provvedimenti assunti in corso d'anno.

Per quanto allo specifico di imprese femminili si segnala inoltre che:

la LR n. 11/2020: modifiche alla LR 6/2014 "LEGGE QUADRO PER LA PARITÀ E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE artt 30-31: l'art. 26 della LR 11/2020 ha apportato una modifica all'articolo 31 della legge regionale n. 6 del 2014, in particolare prevedendo il seguente inserimento: "comma 2 bis. Per le finalità di cui al comma 1, la Regione costituisce un apposito fondo a sostegno dell'imprenditoria femminile denominato "Fondo regionale per l'imprenditoria femminile e Women New Deal." È stata prevista la destinazione iniziale di 1 milione di euro. Il fondo è in avvio nel corso del 2021. Inoltre, con la LR 11/2020: modifiche alla LR 1/2010 "NORME PER LA TUTELA, LA PROMOZIONE, LO SVILUPPO E LA VALORIZZAZIONE DELL'ARTIGIANATO", sono state apportate modifiche alla LR 1/2010 in particolare prevedendo i seguenti inserimenti: -art. 4 : Inserimento dell'articolo 12 bis della legge regionale n. 1 del 2010 - lettera d) il supporto alle attività dei manager di rete per le imprese, con particolare attenzione al coinvolgimento e alla formazione delle donne manager;- Art. 3 (Modifiche all'articolo 12 della legge regionale n. 1 del 2010) – comma 3 – "3ter lettera b) la qualificazione e il rafforzamento delle competenze tecniche, scientifiche e professionali e delle competenze gestionali e manageriali dei lavoratori e degli imprenditori con particolare attenzione al coinvolgimento delle donne lavoratrici e imprenditrici.

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; DGR n. 727 del 25/6/2020
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 del 30 maggio 2016; D.G.R. n. 2130 del 10 dicembre 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; D.G.R. n. 381 del 24/4/2020
Messa in sicurezza strutture alberghiere-ricettive-ristorazione e pubblici esercizi	D.G.R. n. 391 del 24 aprile 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 del 13 dicembre 2016 modificata con D.G.R. n. 1156 del 2 agosto 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 del 13 dicembre 2016 modificata con D.G.R. n. 1156 del 2 agosto 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 del 28 luglio 2020 e D.G.R. n. 1339 del 12 ottobre 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. n.816 del 6 luglio 2020
13 Protocolli regionali di sicurezza e di linee guida, per consentire la riapertura in sicurezza delle attività, riguardanti le categorie riferite a stabilimenti balneari e spiagge; strutture ricettive alberghiere; strutture ricettive all'aria aperta; strutture ricettive extralberghiere e altre tipologie ricettive; parchi tematici, acquatici, giardini zoologici, luna-park e attrazioni dello spettacolo viaggiante; esercizi di commercio al dettaglio in sede fissa e del commercio su aree pubbliche; esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e attività da asporto e consumo sul posto; palestre e palestre che promuovono salute; piscine; trasporto funiviario (funivie, funicolari, e seggiovie); strutture termali e centri benessere; congressi, convegni ed eventi assimilabili; discoteche	Decreti presidenziali nn. 82, 84, 87, 94, 98 e 109/2020

Contributi per il sostegno dei progetti promozionali a favore dell'artigianato, ai sensi dell'art. 13 della l.r. n. 1/2010 - annualità 2021-2022	D.G.R. n. 1408 del 19/10/2020
Contributi, ai sensi dell'articolo 11, comma 3 bis, della legge regionale n. 40/2002 e ss. mm.ii., per la qualificazione e innovazione degli stabilimenti balneari e delle strutture balneari marittime e per il cofinanziamento dei costi per i servizi di soccorso e salvamento garantiti in forma collettiva sostenuti dagli stabilimenti e/o strutture	D.G.R. n. 952 del 28/7/2020 e D.G.R. n. 950 del 28/7/2020
Contributi per il sostegno delle agenzie di viaggio e incremento dotazione finanziaria	D.G.R. n. 855 del 13/7/2020 e D.G.R. n. 1775 del 30/11/2020
Contributi per il sostegno di progetti promozionali e di valorizzazione del pane e dei prodotti da forno in attuazione dell'art. 6, comma 1 della legge regionale 17 novembre 2017, n. 21 - annualità 2020	D.G.R. n. 682 del 15/6/2020 e D.G.R. n. 1126 del 7/9/2020
Contributi per la qualificazione e valorizzazione delle imprese che operano nel settore del commercio al dettaglio e della somministrazione al pubblico di alimenti e bevande di cui alla deliberazione di giunta n. 2255/2019: incremento della dotazione finanziaria destinata al finanziamento dei progetti presentati nell'ambito della 2° finestra	D.G.R. n. 1703 del 23/11/2020
Contributi a progetti di internazionalizzazione digitale del sistema fieristico regionale "fiere e filiere digitali 2020" ai sensi della LR n. 3/1999 e ss.mm. ii.. programma regionale attività produttive 2012-2015	D.G.R. n. 786 del 29/6/2020
Contributi ai sensi della L.R.26/09 ART.6- per la concessione dei contributi ai soggetti del commercio equo e solidale individuati dalla regione Emilia-Romagna per progetti finalizzati alla promozione e diffusione del commercio equo e solidale	D.G.R. n. 801 del 6/7/2020
Contributi per il sostegno degli investimenti produttivi delle imprese localizzate nelle aree montane della regione ai sensi dell'azione 2.3 del "programma regionale attività produttive per il triennio 2012-2015	D.G.R. n. 721 del 22/6/2020
Contributi per la qualificazione e valorizzazione delle imprese che operano nel settore del commercio al dettaglio e della somministrazione al pubblico di alimenti e bevande	D.G.R. n. 2255/2019 e DGR n. 559 del 25/5/2020
Interventi a favore dei gestori delle edicole ai sensi della LR n. 6/2020	D.G.R. n. 1584 del 9/11/2020
Contributi (triennali) per la promozione della cultura cinematografica e audiovisiva e sostegno all'esercizio cinematografico ai sensi della LR n. 20/2014 e assegnazione contributi per lo sviluppo di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna - anno 2020	D.G.R. n. 1514/2018 e DGR n. 883 del 17/7/2020 D.G.R. n. 300 del 6/4/2020
Fondo di garanzia per il credito destinato al reintegro del capitale circolante delle imprese cooperative relativo all'emergenza COVID-19	D.G.R. n. 410 del 27/4/2020
Moratoria sui mutui a favore delle imprese emiliano romagnole. adesione della regione Emilia-Romagna all'addendum all'accordo per il credito 2020	D.G.R. n. 188 del 16/3/2020

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
Risorse finanziarie	<p>Sono complessivamente più di 70 milioni le risorse dedicate agli interventi di sostegno alle imprese e alle professioni e indicati in precedenza. In particolare, si evidenziano:</p> <p>Per la missione 14 31 mln di euro complessive sono le risorse destinate ai contributi alle imprese (contributi per imprese a fronte restrizioni covid, imprese del commercio, somministrazione alimenti e bevande, imprese artigiane, aree montane, imprese della cultura) 12 mln di euro complessive le risorse destinate all'operatività degli strumenti finanziari, di garanzia e di credito, per le imprese</p> <p>Per la missione 7 5 mln di euro le risorse destinate alla promo commercializzazione delle imprese del turismo 23 mln di euro le risorse destinate alle imprese della ricettività 7,5 mln le risorse destinate all'operatività degli strumenti finanziari per le imprese del turismo</p>
Indicatori specifici di contesto	
<p>Per quanto all'imprenditorialità femminile al 31 dicembre 2020 le imprese femminili attive risultavano 84.287 pari al 21,2 per cento del totale delle imprese regionali. La consistenza delle imprese in rosa ha subito una nuova leggera flessione (-395 unità, pari a un -0,5 per cento) rispetto alla stessa data del 2019, che conferma il ritmo della discesa precedente, in leggera accelerazione rispetto allo scorso anno (che fletteva di -0,4 per cento). Le imprese non femminili sono diminuite di 1.594 unità (-0,5 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>	
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione	
<p>Non sono disponibili indicatori specifici per il monitoraggio e la valutazione di impatto sul genere in quanto i provvedimenti indicati non hanno previsto una priorità specifica sul genere; si tratta di interventi avviati in concomitanza e prevalentemente a seguito della crisi innescata dalla pandemia e rivolto al sostegno e alla tenuta del sistema economico regionale nel suo complesso, sono tuttora in corso le definizioni dei sistemi di valutazione e di monitoraggio.</p> <p>In relazione al Fondo Starter (dedicato ai finanziamenti per la neo-imprenditorialità), al 31/12/2020 sono stati erogati n. 83 finanziamenti ad imprese femminili per € 4.643.494,77 euro (importo a carico del fondo); con riferimento al Fondo MICROCREDITO al 31/12/2020 sono 59 i finanziamenti erogati a imprese e professioni femminili per € 1.200.118,85 euro.</p>	

DONNE E COMPETENZE DIGITALI

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	DGR 254/2020
Risorse finanziarie	Missione 15 – capitoli 75565, 75587, 75602, 75571, 75589, 75603. Al 2020, mediante DD 8322 del 18/05/2020, impegno di 4.000.000 euro.
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione	
<p>Con DGR 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, consistenti in azioni di formazione permanente, sono stati implementati nel corso del 2020 e sono ancora in attuazione. Ad oggi è possibile indicare le allieve partecipanti alle 18 operazioni per un numero totale di 4.369 persone, costituito per circa il 95% da cittadine italiane.</p> <p>Per ulteriori informazioni è possibile consultare la pagina:</p> <p>https://formazione.lavoro.regione.emilia-romagna.it/entra-in-regione/bandi-regionali/2019/donne-e-competenze-digitali</p>	

TITOLO AZIONE: PREMIO INNOVATORI RESPONSABILI - VI EDIZIONE 2020***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 care-givers 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>

Riferimenti normativi	L.R. 14/2014 L.R. 6/2014
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.
<p>Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione</p> <p>Il 30% dei soggetti partecipanti al premio Innovatori Responsabili 2020 dichiara un impatto sull'obiettivo 5 – Gender Equality.</p> <p>11 progetti premiati (29% sul totale dei vincitori) riguardano azioni positive con impatto diretto o indiretto sull'obiettivo 5.</p>	

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

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'intento di 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>

Riferimenti normativi	L.R. 14/2014
Risorse finanziarie	L'azione è stata realizzata interamente con personale interno e non ha richiesto impegno di risorse finanziarie.
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione	
894 questionari analizzati nel 1° report sulla sostenibilità delle imprese in Emilia-Romagna; la quota femminile tra gli addetti nelle imprese rilevate è pari al 48%.	

LABORATORI TERRITORIALI PER L'INNOVAZIONE E LA SOSTENIBILITA' DELLE IMPRESE

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 consentito 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>

Riferimenti normativi	L.R. 14/2014
Risorse finanziarie	Capitoli 23149 e 23146: euro 485.541 ripartite sulle annualità 2020 e 2021. Per l'annualità 2020: risorse impegnate per complessivi 240.500 missione 14 programma 01 sui capitoli U23149 e U23146.
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione	
11 progetti di cui 5 relativi a filiere caratterizzate da imprese femminili o con prevalenza di donne tra gli addetti.	

DIRITTO ALLO STUDIO SCOLASTICO E UNIVERSITARIO

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.

Riferimenti normativi	LL.RR. 26/2001, 6/08, 15/07 e ss.mm., 13/2015. DPCM 9 aprile 2001, Dlgs 68/2012, Legge n. 448/98, DPCM 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 209/2019, delibera AL 211/2019. Dlgs 63/2017.
Risorse finanziarie	Risorse finanziarie complessive sulla Missione 4. 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 27.042.775,00 euro

Indicatori specifici di contesto

numero studenti iscritti alle Università con sede legale in regione a.a. 2019/2020 (comprese scuole di specializzazione, master e dottorati) 177.599.

numero studenti iscritti alle Istituzioni AFAM a.a. 2019/2020: 5.190

numero studenti iscritti alle scuole superiori statali e paritarie di I e II grado in ER a.s. 2020/2021: 125.154 (primo grado) e 193.192 (secondo grado) per totali 318.346 studenti

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. 2019/2020 gli studenti che hanno usufruito del servizio di trasporto dei Comuni sono stati 45.732, 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 studentesse
Bologna e Romagna	13.420	60%
Ferrara	2.726	64%
Modena e Reggio Emilia	3.799	59%
Parma	4.038	62%
Totale RER	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

Tutti i progetti che si realizzano presso gli spazi di aggregazione giovanile, finanziati tramite la 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.

In particolare, individuano nell’educazione alla pace, alla legalità e nel rifiuto della violenza una specifica forma di prevenzione e di promozione di uno stile di vita improntato al rispetto dei valori costituzionali e dei doveri di solidarietà sociale.

Riferimenti normativi	L.R. 14/08 “Norme in materia di politiche per le nuove generazioni”
Risorse finanziarie	€ 990.000,00 sul capitolo 71570 “Contributi a EE.LL. e alle loro forme associate per la promozione e lo sviluppo dei servizi e attività rivolte ai giovani (art. 4, comma 1, lett. a), L.R. 25 giugno 1996, n. 21 abrogata; artt. 35, comma 2, 40, commi 4 e 6, 44, comma 3, lett. b), c) e d), 47, commi 5 e 7, L.R. 28 luglio 2008, n.14)”.

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

In RER erano già attivi sia il Telelavoro (dal 2000) che lo smart working (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. E' stato inoltre istituito lo smart working 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. Attività di consulenza è stata assicurata, su richiesta, anche agli Enti del territorio e alle altre regioni.

Riferimenti normativi	<p>TELELAVORO:</p> <p>In ambito nazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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" <p>In ambito Regionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>SMART WORKING</p> <p>In ambito nazionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 DPCM 3/11/2020.

Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione

Regione Emilia – Romagna e Struttura del Commissario

<i>Dati dicembre 2020</i>	Donne		Uomini		Totale Dip. con titolarità	% sul totale complessivo dei dipendenti
Titolarità	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 a dicembre 2020 è composta da tutto il personale RER (compreso quello in avalimento 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.

Inoltre, l’Amministrazione regionale ha cercato di valorizzare le competenze femminili anche nelle carriere interne.

Il personale regionale del comparto (esclusi gli atipici, i tirocinanti e gli avallati del Servizio sanitario regionale) è composto, al 31/12/2020, di 3.136 collaboratori, in prevalenza donne (1.962, pari al 62,6% del totale, contro 1.174 uomini, pari al 37,4%). Le posizioni organizzative PO sono 565, di cui 253 uomini (44,7%) e 312 donne (55,3%).

I dirigenti sono 139, di cui 69 uomini (49,6%) e 70 donne (50,4%). Tra i direttori generali le donne sono 2 su 6, tra i direttori agenzia sono 2 su 5, tra i responsabili di servizio sono 38 le donne (46,9%) e gli uomini 43 (53,1%), tra i dirigenti professional le donne sono 28 (60,9) e gli uomini 18 (39,01).

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. Si è trattato di 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”.
Risorse finanziarie	Missione 16 Euro 2.980.000,00 di risorse disponibili. Importo richiesto euro 2.225.000. Importo concesso euro 1.918.960 totale, di cui 267.512,13 FEASR, rimanente regionale.
Indicatori specifici di contesto	
L'azione relativa alla misura 21.1.01 si è conclusa. Su 1164 domande ne sono state dichiarate ammissibili alla concessione 1012 per un importo concesso di euro 1.927.000. Sono state 413 le domande presentate da donne nel ruolo o di legale rappresentante o di ditta individuale, e rappresentano il 40% del totale per un importo complessivo ad esse assegnato di euro 786.000. Disaggregando quest'ultimo dato tra agriturismi e fattorie didattiche si ha in particolare che 373 sono le domande presentate da donne che gestiscono agriturismi per un importo di euro 746.000, e sono 40 le domande presentate da donne che gestiscono fattorie didattiche per un importo di euro 40.000.	
Indicatori specifici di azione, monitoraggio e valutazione	
Riguardo alle 1012 domande dichiarate ammissibili alla concessione, 599 sono di ditte i cui rappresentanti legali sono uomini, mentre 413 sono donne. Le donne sono quindi il 40% del totale. In particolare le donne che hanno fatto domanda per gli agriturismi sono il 40,76% del totale, mentre le donne che hanno fatto domanda per le fattorie didattiche sono il 41,23 % del totale.	

CREDITS



Coordinamento politico

Assessorato alla Montagna, Parchi e Forestazione, Aree Interne Programmazione territoriale, Pari Opportunità

Coordinamento tecnico regionale

Flavio Bruno, Enzo Di Candilo

Servizio politiche sociali e socio educative

Angelina Mazzocchetti

Servizio innovazione digitale, dei dati e della tecnologia

Hanno collaborato alla realizzazione le/i componenti dell'“*Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali*”, formata da rappresentanti di tutte le Direzioni generali: Paola Alessandri, Rosanna Altizio, Eugenio Arcidiacono, Annalisa Biagi, Elisabetta Bomprezzi, Sonia Bonanno, Antonella Busetto, Elena Cantoni, Manuela Capelli, Elena Castelli, Enzo Di Candilo, Maria Paola Dosi, Angela Fuzzi, Anna Greco, Claudio Lamoretti, Gabriele Marzano, Angelina Mazzocchetti, Marina Mingozzi, Maura Mingozzi, Roberta Morico, Gian Guido Nobili, Mirella Orlandi, Silvia Pagnotta, Luigi Palestini, Francesca Paron, Francesca Ragazzini, Roberta Sangiorgi, Annalisa Vanneschi.

