



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 10/62 DEL 16.03.2023

Oggetto: Linee di indirizzo per il potenziamento e l'accelerazione degli interventi della Regione Autonoma della Sardegna a supporto del lavoro femminile e per l'attivazione delle procedure amministrative per l'istituzione di un premio annuale per la valorizzazione delle migliori esperienze di lavoro delle donne della Sardegna.

L'Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale riferisce che, in linea con la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026 e il Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), sia necessario potenziare e accelerare gli interventi regionali volti a favorire e sostenere una maggiore e più qualificata partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nel quadro di un sistema di politiche di promozione e garanzia delle opportunità di sviluppo personale e di benessere familiare.

L'impegno dell'Italia nella definizione della Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere mostra quanto, a livello nazionale, sia particolarmente sentita la necessità di allineamento al resto dell'Europa in questi grandi temi, anche grazie alla capacità di adattare al contesto regionale strategie di intervento e dispositivi che hanno inciso positivamente nel resto dei Paesi europei.

L'Assessore evidenzia che l'Italia, ad oggi, si colloca al quattordicesimo posto in Europa per parità di genere, con un punteggio del Gender Index ben lontano dalla media del resto dei Paesi europei e, soprattutto, ben lontano da Paesi come la Svezia, la Danimarca e la Francia che occupano storicamente i primi posti nella classifica europea. Ancora più preoccupante risulta il dato relativo alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, che vede l'Italia al ventottesimo posto, ultima in Europa.

L'Assessore segnala alcuni elementi che caratterizzano ancora, purtroppo in negativo, la situazione italiana in relazione alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, evidenziando come l'occupazione femminile risulti essere significativamente inferiore a quella maschile, in particolare modo per le donne madri, e come, a seguito della crisi pandemica, la situazione si sia ulteriormente aggravata.

A questo proposito, l'Assessore richiama i dati contenuti nella Strategia nazionale per la parità di genere, presentata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari opportunità,



nella quale si evidenzia come, in Europa, ben il 33% delle donne abbandoni il mondo del lavoro dopo il primo figlio, con tassi crescenti all'aumentare del numero di figli. In relazione alla situazione italiana, nello stesso documento, si sottolinea che la differenza del tasso di occupazione tra madri e padri è di ben 30 punti percentuali e che rappresenta il divario maggiore in Europa.

L'Assessore rileva anche come la differenza retributiva tra i generi rappresenti uno degli elementi più significativi che caratterizzano la presenza femminile nel mercato del lavoro. In particolare, secondo Eurostat, nel 2019 il gender pay gap nel settore privato è stato pari al 17% che, seppure in diminuzione rispetto al 2017 (20,7%), rappresenta un divario rilevante. La differenza retributiva delle donne in Italia è stimata oggi attorno al -5% rispetto agli uomini, pari a circa euro 946 in meno per anno. Il divario retributivo si acuisce ulteriormente con l'aumento delle competenze e della specializzazione, nei settori tipicamente maschili e con livelli retributivi maggiori. Questo quadro rafforza la percezione di come, ancora oggi, la presenza delle donne sia in effetti inversamente proporzionale all'elevarsi del livello di responsabilità all'interno soprattutto del settore privato.

L'Assessore sottolinea, inoltre, come la disoccupazione femminile sia direttamente proporzionale al basso tasso di scolarizzazione: nel 2021 in Sardegna il tasso di disoccupazione delle donne con laurea e corsi post-laurea risultava del 6%, rispetto al 5% della media nazionale, mentre il tasso di disoccupazione delle donne senza nessun titolo di studio o con licenza elementare e media risultava del 18,6%, rispetto al 16,7% della media nazionale. Dati in leggero miglioramento, se prendiamo come riferimento il 2018 in Sardegna, quando il tasso di disoccupazione delle donne con laurea e corsi post-laurea era del 11,3%, mentre il tasso di disoccupazione delle donne senza nessun titolo di studio, con licenza elementare e media era del 20% (Fonte: Istat. Dati estratti il 7 febbraio 2023).

L'Assessore ritiene, pertanto, fondamentale porre con forza l'attenzione sui temi della parità di genere, ricordando come tutte le strategie di pianificazione nazionali ed europee abbiano come obiettivi comuni la costruzione di un mercato del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità e come siano priorità trasversali la promozione dell'empowerment femminile e il contrasto alla discriminazione di genere.

Evidenzia l'esigenza di rendere sistematico e sempre più esteso e tempestivo il sostegno allo sviluppo e al miglioramento continuo dell'imprenditorialità femminile, in tutte le sue possibili declinazioni, in linea con le priorità del PNRR, Missione 5 "Coesione e inclusione", che prevede, tra l'altro, l'avvio del "Fondo impresa donna" con il fine di raggiungere la parità di genere, supportando finanziariamente la nascita di nuove imprese femminili o di quelle costituite da meno di 12 mesi e lo



sviluppo e consolidamento di imprese femminili attive da più di 12 mesi, nei settori dell'industria, dell'artigianato, della trasformazione dei prodotti agricoli, della fornitura di servizi, del commercio e del turismo.

L'Assessore richiama la previsione, sempre all'interno della Missione 5 del PNRR della definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che accompagni e incentivi le imprese ad adottare delle condotte (policy) adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente critiche, come le opportunità di carriera, la parità salariale, il contrasto agli stereotipi, discriminazioni e molestie e condizioni di work-life balance adeguate, con l'obiettivo di assicurare una maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e ridurre quei gap che ancora sfavoriscono le donne nel lavoro.

Sottolinea come la certificazione di genere nell'ordinamento italiano, promossa e finanziata con il PNRR, si proponga come uno strumento aggiuntivo in rapporto al Codice delle Pari Opportunità, che già prevedeva una norma di sostegno per la promozione delle pari opportunità.

Richiama, quindi, l'esigenza di coordinamento sistematico di tutte le iniziative che potranno essere attivate con le opportunità offerte dal Programma Regionale per la Sardegna cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus (PR FSE+ Sardegna 2021 -2027 "Al servizio della dignità"), ricordando che uno dei suoi postulati fondamentali sia sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, creando un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità. Infatti, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro rappresenta un obiettivo fondamentale cui indirizzare azioni di politica attiva, assicurando l'equa remunerazione dei lavoratori e delle lavoratrici e promuovendo una condizione di indipendenza economica, sostenendo gli oneri di cura, potenziando i servizi per l'assistenza a minori e anziani e promuovendo un buon equilibrio tra vita privata e professionale.

In merito l'Assessore rileva che, mentre in tutta Europa la percentuale di donne coinvolte in attività di assistenza e cura della casa è sempre più alta rispetto a quella degli uomini, la situazione italiana è significativamente sbilanciata: l'80% delle donne si dedicano alla cura della casa quotidianamente, contro il 20% degli uomini (Fonte: Strategia nazionale per la parità di genere. Presidenza del Consiglio dei ministri. Dipartimento Pari opportunità).

L'Assessore ricorda le altre importanti direttrici del PR FSE+ 2021-2027 in tema di contrasto alla disparità di genere: assicurare quali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline, in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche e



artistiche (STEAM), la rimozione di barriere culturali e stereotipi di genere; la garanzia di un'equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; lo sviluppo di strumenti e metodi per la valutazione in ottica di genere per la misurazione e il monitoraggio delle politiche e dei loro effetti su uomini e donne.

L'Assessore ricorda, infine, la strategia del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), recepita nel Piano di Attuazione Regionale ora in fase di realizzazione, che punta, attraverso cinque percorsi specifici, a supportare la persona nella ricostruzione e valorizzazione della propria storia professionale e formativa e nella identificazione delle proprie competenze e risorse personali al fine di definire obiettivi e progetti lavorativi idonei alla collocazione nel mercato del lavoro. Il Programma GOL è destinato a una platea di soggetti specificatamente individuati, tra cui le donne in condizione di svantaggio e quelle senza sostegno al reddito.

L'Assessore, in relazione al mercato del lavoro regionale, sottolinea come esso sia contraddistinto da un notevole divario di genere, in particolare modo per quanto concerne il tasso di inattività femminile che è di gran lunga superiore a quello maschile (47,9 per le donne e 31,7 per gli uomini, con ben 16,2 punti percentuali di differenza). Il dato dell'inattività femminile è senz'altro il più interessante ma anche il più complesso da analizzare, perché consente di porre in essere delle azioni che siano in grado di riavvicinare al mercato del lavoro fasce di potenziali lavoratrici che oggi restano fuori proprio perché gravate da impegni familiari e di cura. Inoltre, i percorsi rivolti all'inserimento nel mondo del lavoro consentirebbero un notevole impatto nel favorire il lavoro in termini di sicurezza e legalità sfavorendo le attività svolte nel sommerso. Di fronte al problema lavoro la dimensione familiare spesso prevale e i confini tra problematiche sociali e occupazionali sono sostanzialmente inesistenti.

L'Assessore rimarca come, per l'importanza e la trasversalità dei temi, si renda necessario assicurare, oltre all'ordinaria azione di attuazione delle linee strategiche di intervento definite in seno al Programma Regionale di Sviluppo (PRS) per il periodo 2020-2024, una forte azione politica orientata alla messa in campo, in ambito regionale, di urgenti soluzioni anche organizzative, mai intraprese fino ad ora, per consentire uno sviluppo economico sostenibile.

Precisa, inoltre, che per dare un nuovo impulso al mercato del lavoro in Sardegna, è indispensabile creare occasioni di ricognizione, analisi, condivisione e valorizzazione di esperienze, con particolare



riferimento alle migliori esperienze lavorative, professionali e imprenditoriali, che possano essere proposte come modelli di ruolo identitari: esempi ai quali ispirarsi per il miglioramento continuo del lavoro al femminile in Sardegna.

In tale prospettiva, l'Assessore rappresenta la pressante esigenza di avviare un'azione sistematica di potenziamento, integrazione, accelerazione e semplificazione di tutti gli interventi volti a favorire lo sviluppo e la valorizzazione del lavoro al femminile, tra i quali, a titolo esemplificativo:

1. incentivi per sostenere un'occupazione stabile e di qualità per le lavoratrici:
 - 1.1 bonus assunzionali in settori considerati strategici nell'economia regionale (quali ad esempio le filiere dei lavori identitari e tradizionali sardi), con premialità per l'assunzione delle donne; incentivando particolarmente i contratti che favoriscano il corretto equilibrio tra la vita e il lavoro;
2. incentivi per la creazione e il potenziamento di iniziative imprenditoriali e di lavoro autonomo al femminile:
 - 2.1 microcredito per l'avvio delle attività economiche;
 - 2.2 prestiti chirografari e altri strumenti per favorire l'accesso al credito;
 - 2.3 prestiti partecipativi per il potenziamento della struttura finanziaria;
3. misure di conciliazione vita-lavoro, intese come azioni di sostegno per le famiglie, finalizzate al corretto equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro:
 - 3.1 voucher di conciliazione come contributo economico alle famiglie per la copertura degli oneri inerenti le attività di cura e assistenza;
 - 3.2 sovvenzioni per servizi specifici quali asili nido, scuole e doposcuola per incentivare le famiglie a utilizzare i servizi territoriali a costi sostenibili;
4. misure di sostegno al welfare aziendale e territoriale, intese come azioni di sostegno allo sviluppo della responsabilità sociale degli operatori economici:
 - 4.1 incentivi ai datori di lavoro che intendano attivare piani di welfare organizzativo volti all'acquisizione di specifiche certificazioni di parte terza (in collaborazione con l'Assessorato dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale, Direzione generale delle Politiche Sociali, quali, a titolo esemplificativo, le Certificazione Family audit);
 - 4.2 incentivi per la costituzione di reti di conciliazione territoriali fra soggetti pubblici e soggetti privati a vario titolo interessati al miglioramento dei servizi di prossimità per i cittadini e le cittadine;



- 4.3 incentivi ai datori di lavoro che intendano attivare piani di sviluppo organizzativo volti all'acquisizione della certificazione della parità di genere;
5. orientamento, formazione professionale, alta formazione, valorizzazione delle competenze, percorsi integrati di assessment, formazione e certificazione:
 - 5.1 percorsi di informazione, consulenza, orientamento, formazione per lo sviluppo delle competenze necessarie per rispondere sempre meglio alle aspettative di sviluppo personale e di valorizzazione dei talenti personali;
 - 5.2 percorsi di formazione professionale, iniziale e continua, e alta formazione a tutti i livelli, volti ad assicurare opportunità di inserimento lavorativo e permanenza nel mercato del lavoro e competenze professionali sempre più adeguate per lo sviluppo e il miglioramento continuo del sistema produttivo regionale;
 - 5.3 percorsi di formazione all'autoimpiego, in tutte le sue possibili direttrici di sviluppo quali attività professionali autonome e imprenditoriali, collegabili all'incentivazione per l'avvio dell'attività economica, prevista da interventi a valere su fondi regionali, nazionali e comunitari;
 - 5.4 percorsi di formazione e valorizzazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, finalizzati alla possibile spendibilità nel mercato del lavoro, in modo particolare nei servizi alla persona e alla famiglia (come, ad esempio, governante familiare, baby-sitter, caregiver, e tutte le altre professionalità riconducibili alle varie declinazioni della figura nota in Francia come Assistant(e) de vie aux familles (ADVF), con conseguente aggiornamento continuo dei Repertori delle Qualificazioni di riferimento;
6. potenziamento degli interventi in favore delle donne vittime di violenza o in situazioni di disagio sociale;
7. valorizzazione delle migliori esperienze di lavoro delle donne della Sardegna:
 - 7.1 istituzione del premio annuale Donna e Lavoro, destinato alle donne che si distinguono nel proprio lavoro in termini di professionalità, innovatività ed intraprendenza.

Con riferimento in modo particolare al premio di cui al precedente punto, l'Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale propone che venga intestato a Francesca Sanna Sulis, imprenditrice e stilista sarda, nata a Muravera nel 1716, nota per la sua attività imprenditoriale nel campo dell'agricoltura, del welfare e soprattutto dell'abbigliamento e della



seta; stilista affermata tra le personalità più importanti della sua epoca, nonché sostenitrice delle donne e dei giovani nel campo delle conquiste sociali e del lavoro.

L'Assessore sottolinea come le linee di intervento da attuare in via prioritaria alla luce della presente deliberazione siano individuate in assoluta coerenza con il contesto evidenziato e con la Strategia per lo Sviluppo Sostenibile 2030, che pone al centro il lavoro dignitoso, per tutte le donne e per tutti gli uomini, compresi i giovani e i soggetti con disabilità, e che ha, quale obiettivo, la costruzione di un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo, che prevede l'inserimento e il reinserimento lavorativo, con particolare attenzione alle fasce più vulnerabili della popolazione.

Propone, pertanto, di dare mandato alla Direzione generale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, anche in considerazione delle funzioni di Autorità di Gestione del Fondo sociale europeo per la Sardegna, di operare una celere ricognizione di tutte le linee di finanziamento disponibili e di avviare le procedure amministrative più adeguate per l'attuazione di un piano integrato di interventi coerenti con le linee di indirizzo e le priorità sopra rappresentate in conformità alla specifica base giuridica di riferimento.

Propone, infine, di dare mandato all'Autorità di Gestione del Fondo sociale europeo per la Sardegna di inserire, in via prioritaria, in occasione dell'aggiornamento periodico nella programmazione degli inviti a presentare proposte, in condivisione con il partenariato socio-economico, apposito invito volto alla individuazione di proposte meritevoli di finanziamento per la realizzazione di Progetti Regionali di Empowerment e Nuove misure per le Donne e la loro Autonomia in Sardegna. Con riferimento a tale invito l'Assessore propone l'utilizzo dell'acronimo P.R.E.N.D.A.S.

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Assessorato sulla proposta in esame

DELIBERA

- di approvare quanto proposto dall'Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale;
- di dare mandato alla Direzione generale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, anche in considerazione delle funzioni di Autorità di Gestione del Fondo sociale europeo per la Sardegna, di operare una ricognizione di tutte le linee di finanziamento



- disponibili e di avviare le procedure amministrative più adeguate per l'attuazione di un piano integrato di interventi coerenti con le linee di indirizzo e le priorità rappresentate in premessa in conformità alla specifica base giuridica di riferimento;
- di dare mandato all'Autorità di Gestione del Fondo sociale europeo per la Sardegna di inserire, in via prioritaria, in occasione dell'aggiornamento periodico nella programmazione degli inviti a presentare proposte, in armonia con quanto condiviso con il partenariato socio-economico, apposito invito volto alla individuazione di proposte meritevoli di finanziamento per la realizzazione di Progetti Regionali di Empowerment e Nuove misure per le Donne e la loro Autonomia in Sardegna (P.R.E.N.D.A.S.).

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Direttore Generale

Giovanna Medde

Il Vicepresidente

Giuseppe Fasolino