



# **AREA POLITICHE PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE, DELLE PERSONE E DELLE PARI OPPORTUNITA'**



**Regione  
Puglia**

SERVIZIO POLITICHE DI BENESSERE SOCIALE E PARI OPPORTUNITÀ

**ALLEGATO A**

## **Linee Guida per l'elaborazione dei Patti sociali di genere di cui alla l.r. 7/2007 della Regione Puglia**

# INDICE

## PREMESSA

- 1. DEFINIZIONE E INQUADRAMENTO NORMATIVO** **pag. 4**
  
- 2. LE MODALITÀ DI CONTRATTAZIONE E CONCERTAZIONE TERRITORIALE** **pag. 6**
  
- 3. LE TIPOLOGIE DI INTERVENTO AMMISSIBILI E IL TARGET DI UTENZA DESTINATARIO** **pag. 10**
  
- 4. FINALITA' DI INTERVENTO E AZIONI AMMISSIBILI** **pag. 11**
  - 4.1 Promozione e divulgazione della cultura della conciliazione e della corresponsabilità dei padri nella crescita dei figli e nei lavori di cura
  - 4.2 Promozione e diffusione dell'utilizzo dei congedi di maternità e parentali
  - 4.3 Incremento della quantità e qualità dei servizi alla persona
  - 4.4 Azioni a garanzia del valore sociale della maternità e della paternità e a sostegno della genitorialità
  - 4.5 Promozione di processi di contrattazione decentrata
  - 4.6 Promozione di corsi di aggiornamento per donne e uomini che rientrano dopo il congedo parentale
  - 4.7 Azioni a favore dell'utilizzo del part-time per motivi parentali
  - 4.8 Interventi per favorire l'inserimento lavorativo delle donne in particolari condizioni di disagio
  - 4.9 Realizzazione di progetti di formazione dei lavoratori
  
- 5. LE MODALITÀ DI FINANZIAMENTO** **pag. 20**
  
- 6. L'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE** **pag. 22**

## **PREMESSA**

Le presenti Linee Guida rappresentano lo strumento che la Regione Puglia ha predisposto per sostenere e orientare i diversi attori pubblici e non nel processo di predisposizione dei Patti sociali territoriali di genere (di seguito Patti di genere).

Le Linee Guida partono dal presupposto che sia essenziale garantire la rispondenza a bisogni specifici, ma al tempo stesso, garantire una omogeneità programmatica e procedurale. Si tratta, quindi, di un insieme di regole ed indicazioni operative volte a fornire un supporto adeguato sul piano metodologico sia per la delicata fase di avvio che per l'attuazione del processo nei territori di riferimento.

## 1. DEFINIZIONE E INQUADRAMENTO NORMATIVO

La L.R. 7 del 21 marzo 2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" prevede all'art.15 la stipula di *accordi territoriali detti "patti sociali territoriali di genere"* con il fine di attivare e diffondere "azioni a sostegno della maternità e paternità" e di "sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private che favoriscano la ri-conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi" coinvolgendo attivamente province, comuni, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, aziende sanitarie locali e consultori.

I Patti di genere rappresentano, pertanto, una vera e propria *innovazione nelle modalità di programmare servizi e interventi per concordare tempi di vita e di lavoro attraverso la definizione di programmi plurali condivisi di azioni* che, in quanto tali, sono volti a stimolare il protagonismo dei soggetti locali, favorire la cooperazione progettuale e di investimenti tra pubblico e privato, in modo che le politiche pubbliche possano incidere sul contesto sociale e istituzionale di un'area, valorizzandone e mobilitandone i suoi potenziali di risorse e indirizzandoli verso obiettivi di sviluppo innovativi.

I processi di sviluppo non sono, infatti, fenomeni neutri dal punto di vista del genere ed esistono, oramai, interessanti evidenze sia teoriche che empiriche di una *forte correlazione tra lo sviluppo (anche economico) di un territorio e le pari opportunità di genere*. La direzione di causalità va, soprattutto, dalla crescita alla parità di genere poiché un livello di sviluppo più elevato comporta generalmente più alti livelli di istruzione, democrazia e uguaglianza tra uomini e donne. Ma c'è anche una relazione positiva tra parità di genere e crescita socio-economica. Una maggiore partecipazione ed occupazione femminile implica una maggiore produzione corrente, ma anche una maggiore crescita futura, per gli effetti sulle nuove generazioni (maggiore reddito familiare, maggiore investimento in capitale umano e salute). In una prospettiva di lungo periodo, i benefici che derivano dal sostegno della partecipazione e dell'occupazione femminile diventano evidenti anche in termini di incremento dei livelli di sviluppo visto che, sempre da una prospettiva economica, si innestano alcuni circoli virtuosi che accrescono l'efficienza dell'utilizzo delle risorse. Quando cresce l'occupazione femminile, per esempio, crescono i redditi familiari con un impatto positivo sulla domanda aggregata e sulle entrate fiscali. Oppure, il sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro permette di ridurre il deprezzamento dell'investimento in capitale umano femminile che si manifesta a seguito dell'interruzione dell'attività di lavoro per problemi legati alla conciliazione e/o ai fenomeni di segregazione occupazionale e professionale della forza lavoro femminile. Ancora a titolo esemplificativo, il sostegno alla partecipazione e all'occupazione femminili

attraverso politiche di conciliazione assicura, nel medio e lungo periodo, condizioni adeguate di riproduzione sociale, come ad esempio quelle legate alla crescita delle generazioni future.

In questo contesto *le politiche conciliative per le aziende e i territori assumono una rilevanza cruciale* soprattutto con riferimento alle caratteristiche del contesto socio-economico pugliese e alla critica applicazione sul territorio regionale degli interventi previsti dall'articolo 9 (Misure a sostegno della flessibilità d'orario) della L.53/2000.

Su questa base, l'Amministrazione Regionale intende assumere, anche attraverso lo strumento dei Patti di Genere, un ruolo importante nell'ambito della conciliazione vita-lavoro. Tale ruolo fa, del resto, riferimento, al *quadro normativo nazionale e regionale* che è costituito dalle seguenti legge e norme:

- L.N 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" con particolare riferimento all'art.9 così come sostituito dal comma 1254 dell'articolo 1 della Legge 27 dicembre 2006, n° 296;
- L.R 19/2006 "Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia" con particolare riferimento:
  - agli articoli 23 (Obiettivi) e 24 (Priorità d'intervento) che individuano fra gli obiettivi e le priorità d'intervento del sistema integrato dei servizi regionali la valorizzazione della corresponsabilità dei genitori nei confronti dei figli nonché lo sviluppo delle attività dei consultori pubblici e privati per la valorizzazione personale e sociale della maternità e paternità responsabile e la conciliazione e armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - all'articolo 28 (Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e armonizzazione dei tempi delle città) che prevede esplicitamente il ruolo della Regione nel promuovere iniziative sperimentali volte a favorire la *stipula di accordi* tra le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali e i soggetti del privato sociale, che consentano forme di articolazione dell'attività lavorativa capaci di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- L.R 7/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" che istituisce il Gruppo di Lavoro Interassessorile composto dagli Assessori con delega all'urbanistica, alla sanità, ai trasporti, al lavoro e politiche formative, allo sviluppo economico, alla cultura e alla programmazione e dagli organismi di parità regionali (Ufficio Garante di genere, Commissione Pari Opportunità e Consulta regionale

femminile) al fine garantire il ordinamento degli interventi in ogni settore regionale di rispettiva competenza.

Va, infine, sottolineato che, per garantire, un adeguato coinvolgimento del partenariato sociale è stato istituito (delibera di Giunta n°935/2008), di concerto con la Consigliera Regionale di Parità, il Tavolo Permanente di Partenariato delle Politiche di Genere composto, oltre che dal suddetto Gruppo di Lavoro Interassessorile, dai rappresentanti delle associazioni di categoria, datoriali e dalle autonomie locali, dalle organizzazioni sindacali, dalle istituzioni regionali di parità e dal terzo settore.

## **2. LE MODALITÀ DI CONTRATTAZIONE E CONCERTAZIONE TERRITORIALE**

I Patti territoriali rappresentano uno degli esperimenti più interessanti delle politiche territoriali avviate in Italia a partire dalla seconda metà degli anni novanta. Si tratta di veri e propri patti sociali che si esplicano in un accordo che riguarda in maniera trasversale diverse azioni e finalità e diversi attori locali (pubblici e non) con un'attenzione costante ai bisogni ed alle esigenze delle parti di volta in volta interessate in quei territori in cui è forte la volontà di realizzazione di iniziative volte a favorire la conciliazione vita-lavoro come strumento di sviluppo del territorio sia da un punto di vista sociale che economico.

La costituzione del Patto di Genere andrà preceduta da un'intensa fase di contrattazione e concertazione fra i soggetti (istituzionali e non) locali, finalizzata a definire l'area geografica di riferimento, delineare la strategia d'intervento e stimolare e raccogliere i progetti di conciliazione e di supporto alla genitorialità in grado di concretizzarla. *La modalità di contrattazione e concertazione territoriale diventa, quindi, lo strumento per la predisposizione dei Patti di genere* e ognuno degli attori coinvolti dovrà assumere degli impegni vincolanti sulla base delle rispettive competenze e possibilità per consentire o agevolare la realizzazione del/dei progetto/i.

Il lavoro di contrattazione e concertazione si tradurrà in un documento – il Patto di Genere appunto – che andrà firmato dai soggetti coinvolti utilizzato per accedere ai finanziamenti che verranno messi a disposizione dalla Amministrazione Regionale (si veda il punto 5 di queste Linee Guida) che effettuerà l'istruttoria dei progetti per verificarne la validità e sostenibilità economico-finanziaria.

Il Patto di Genere dovrà fondarsi su due presupposti analitici. Il primo è che in ogni contesto socio-economico sono presenti fattori che possono agevolare od ostacolare la conciliazione vita-lavoro. In particolare, si ritiene che la natura e l'intensità delle relazioni fra istituzioni, imprese e sindacati, nonché tra gli organismi portatori di interessi di genere, la propensione alla contrattazione di secondo livello, la presenza sul territorio di servizi di cura, siano tutti fattori che incidono sul rendimento istituzionale ed economico di un'area.

Il secondo presupposto è che su tali fattori del contesto territoriale si possa incidere con politiche pubbliche per cambiarli introducendo l'approccio che sottolinea la dipendenza dei comportamenti individuali dal concreto sistema (anche relazionale) in cui i soggetti sono inseriti nel presente.

Sulla base di questi due presupposti il Patto di Genere si propone di creare quello che si potrebbe chiamare un "contesto sperimentale" in cui viene definito un insieme di procedure che inducono, tramite l'incentivo (anche di tipo economico), ed impongono, attraverso il dettato della legge, precise modalità di comportamento. In altri termini, il Patto "costringe" e incentiva i soggetti istituzionali locali a mettere in atto un gioco con regole e rapporti diversi da quello giocato tradizionalmente; un gioco che si spera porti a benefici sociali netti.

Il contesto sperimentale del Patto di genere dovrebbe indurre pertanto un cambiamento nella tipologia dei comportamenti dei suoi protagonisti nella direzione di un miglioramento delle condizioni di vita dell'intera popolazione (uomini e donne) e di una conseguente ricaduta sul tessuto socio-economico del territorio. L'aspettativa è che tali modalità d'azione, in qualche modo imposte dalle norme che regolano il Patto, diventino abitudini e consuetudini che tendono ad essere riprodotte anche "al di fuori" del Patto. I soggetti apprendono nel Patto la valenza positiva di determinate logiche di comportamento, capiscono di poterle applicare per risolvere un intero set di problemi e le trasferiscono fuori dal contesto del Patto.

Appare evidente, dunque, che il Patto persegue due obiettivi distinti ma interdipendenti. Il primo è un obiettivo socio-istituzionale e consiste, come si è detto, nel rafforzamento delle relazioni orizzontali fra i diversi attori che operano sul territorio e che, a diverso titolo e livello, possono favorire i processi di internalizzazione della prospettiva di genere agendo a favore della conciliazione vita-lavoro, nella diffusione di forme partecipative di democrazia, nell'affermazione di logiche di comportamento di tipo cooperativo. Il secondo obiettivo, intrecciato al primo, è quello di produrre e realizzare programmi di azioni positive e non, costruiti sui bisogni specifici, sulle priorità del territorio coinvolto.

Su questa base, di seguito vengono presentati gli *step operativi necessari per giungere alla definizione del Patto di genere* definendo nel dettaglio sia il *processo* che le *procedure* che dovranno essere attivate e, quindi, gli *attori* potenzialmente coinvolgibili e il loro *ruolo* specifico.

#### 1) Fase di emersione dei bisogni

Il primo step necessario per arrivare alla definizione del Patto di Genere è quello relativo *all'analisi del contesto e alla conseguente emersione dei fabbisogni territoriali* in relazione alle diverse esigenze in materia di conciliazione delle diverse aree di riferimento con un'attenzione costante ai bisogni ed alle esigenze delle parti di volta in volta interessate in quei territori in cui è forte la volontà di realizzazione di iniziative di genere.

Tale analisi dovrà consentire di fare emergere:

- a) i punti di forza e di debolezza del sistema territoriale, identificato mediante indicatori sia di tipo quantitativo che qualitativo in relazione alla caratterizzazione "gender friendly" da un punto di vista conciliativo della realtà di riferimento;
- b) i servizi di cura alla famiglia e alla persona presenti nella realtà di riferimento e nel territorio circostante (asili nidi, scuole materne, nidi aziendali, centri anziani, etc.);
- c) la caratterizzazione territoriale in senso produttivo ed occupazionale;
- d) le principali caratteristiche della popolazione di riferimento con particolare attenzione alle esigenze di cura (caratteristiche e numero nuclei familiari, presenza di bambini sotto i tre anni, presenza di bambini in età scolare, presenza di anziani non autosufficienti, etc..)

In questa fase assume un ruolo centrale la **Consigliera di Parità Regionale** (con la collaborazione delle Consigliere di Parità Provinciali) che, sulla base delle sue attività e della conoscenza delle esigenze e delle criticità del territorio dal punto di vista del genere potrà stimolare l'attenzione su esigenze specifiche di conciliazione. La conoscenza da parte della Consigliera delle realtà imprenditoriali che operano sul territorio consentirà di individuare, in prima battuta, anche le imprese potenzialmente coinvolgibili.

L'analisi di contesto e la prima identificazione dei soggetti potenzialmente coinvolgibili permetterà anche di *identificare l'ambito di riferimento* del Patto di Genere. Tale ambito non dovrà essere necessariamente quello relativo ai Piani Sociali di Zona, pur nella consapevolezza della stretta relazione che tra i due strumenti – Patto di genere e Piano sociale di Zona – dovrà intercorrere, ma dovrà essere il più possibile relativo al territorio in cui si è verificata l'esistenza del fabbisogno di conciliazione e la volontà di attori locali (in primis le imprese) ad intervenire positivamente su di esso. L'ambito potrà, pertanto, essere provinciale, intercomunale, comunale o anche solo di distretto fino ad arrivare, se se ne riscontra l'importanza sul territorio, ad un ambito ancora più micro, relativo, cioè, ad una singola impresa.

## 2) Fase di contrattazione e concertazione

Una volta identificato, a seguito dell'analisi di contesto, il fabbisogno di conciliazione su cui intervenire, l'ambito di riferimento e gli attori potenzialmente coinvolgibili, il secondo step da attivare è quello della fase di contrattazione e concertazione che si manterrà attiva anche nelle fasi successive di ideazione e progettazione.

Luogo deputato per tale fase è il **Tavolo permanente di partenariato sulle politiche di genere** che potrà costituire **Tavoli di contrattazione e concertazione locali** (anche in raccordo con quelli già esistenti per la definizione dei Tempi e degli Spazi della Città) che

avranno il compito operativo di coinvolgere i soggetti istituzionali (Comuni, Province, AUSL, etc.); i soggetti imprenditoriali singoli e/o collettivi, il partenariato sociale, il terzo settore e le associazioni e movimenti femminili presenti sul territorio della Regione Puglia secondo un approccio concertativo. Tale coinvolgimento, stimolato dalla Consigliera di Parità regionale, è, infatti, di particolare interesse ai fini dell'integrazione del mainstreaming di genere nelle iniziative di sviluppo in quanto apre la strada ad un coinvolgimento attivo di soggetti/organismi rappresentativi di "interessi di genere" nel partenariato.

I Tavoli di contrattazione e concertazione locali saranno composti da risorse umane operative nelle rispettive organizzazioni di provenienza (siano esse pubbliche o private) che aggiungeranno ai propri compiti ordinari quelli attribuiti dal Tavolo stesso.

### 3) Fase di ideazione e progettazione

La fase di ideazione è quella che permette operativamente di effettuare la stesura del Patto di genere con il coinvolgimento di tutti gli attori in maniera partecipata e concertata a partire dalla ideazione delle macro caratteristiche del Patto di Genere stesso.

Tali **macro caratteristiche del Patto di genere** saranno progettate sulla base della prima ricognizione di contesto effettuata dalla Consigliera nel primo step (Fase di emersione dei bisogni) che andrà affinata e strutturata in maniera tale da identificare necessariamente:

- a) Ambito territoriale di riferimento;
- b) Esigenze e criticità;
- c) Finalità e macro obiettivi;
- d) obiettivi specifici;
- e) azioni ed interventi da attivare con relativa identificazione di obiettivi, destinatari e attori da coinvolgere;
- f) l'individuazione e definizione delle risorse finanziarie, umane e organizzative necessarie alla sostenibilità economica;
- g) partenariato istituzionale, sociale ed economico attivato e coinvolto nello/negli interventi;
- h) adempimenti, crono programma e piano finanziario delle attività;
- i) modalità di gestione e controllo;
- j) azioni di informazione e comunicazione per diffusione e sensibilizzazione.

In fase di progettazione, andranno, inoltre, specificate le modalità di integrazione e raccordo sia con il Piano Sociale di Zona che con i Piani di distretto e i Piani dei tempi e degli Spazi che possono agire rispetto all'ambito di riferimento individuato.

La fase di ideazione e progettazione culmina nella ***predisposizione di specifici protocolli di intesa*** volti a definire ruoli e partecipazione (sia in termini di azioni da condurre che in termini di risorse finanziarie) di ogni soggetto partner. La firma dei protocolli consentirà, parallelamente, di identificare una rappresentanza unitaria degli interessi dei soggetti sottoscrittori con la responsabilità di seguire l'insieme delle attività operative connesse al Patto di Genere al fine di garantirne il raggiungimento delle finalità.

### **3. LE TIPOLOGIE DI INTERVENTO AMMISSIBILI E IL TARGET DI UTENZA DESTINATARIO**

Così come definiti dalla L.R. 7 del 21 marzo 2007, i patti sociali di genere dovranno contenere azioni a sostegno della maternità e della paternità e azioni volte a sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private che favoriscano la "ri-conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi.

A partire da queste due macro tipologie di intervento, la stessa Legge identifica le seguenti finalità da raggiungere attraverso gli interventi da prevedere all'interno del Patto di Genere:

- a) promuovere e divulgare con azioni mirate la cultura della conciliazione e la corresponsabilizzazione dei padri nella cura e nella crescita dei figli e nei lavori di cura;
- b) promuovere e diffondere l'utilizzo dei congedi di maternità e parentali in una logica territoriale di equilibrio tra la fruizione dei congedi e la disponibilità di servizi di cura;
- c) incrementare la quantità e la qualità dei servizi alla persona disponibili sul territorio regionale in osservanza delle disposizioni del regol. reg. 4/2007;
- d) garantire il valore sociale della maternità e della paternità e sostenere la genitorialità come scelta consapevole soprattutto presso le fasce più deboli della popolazione pugliese attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione;
- e) promuovere processi di contrattazione decentrata per estendere alle lavoratrici e ai lavoratori precari le tutele riconosciute ai lavoratori a tempo indeterminato;
- f) promuovere corsi di aggiornamento per donne e uomini che rientrano dopo il congedo obbligatorio e facoltativo di maternità e parentale;

g) favorire l'utilizzo del part-time per motivi parentali anche attraverso l'attivazione di meccanismi di incentivazione economica;

h) favorire l'inserimento lavorativo delle donne in particolari condizioni di disagio, quali madri sole con figli minori di tre anni, donne immigrate, famiglie monoparentali con carichi di cura;

i) realizzare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori di cui all'articolo 6 della L. 53/2000.

Si tratta, come si può facilmente intuire, di finalità di carattere altamente strategico in grado di favorire attivamente e concretamente misure effettive per la conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa favorendo l'aumento dell'occupabilità femminile.

Per ciascuna di queste finalità di intervento vengono illustrate nelle pagine che seguono alcune singole azioni ammissibili (anche fornendo esempi che possano servire da modello di riferimento nella progettazione - si veda l'Allegato - Alcune esemplificazioni) con l'indicazione dei possibili target di utenza destinatari - distinguendo fra i singoli individui (uomini e donne) che potranno usufruire direttamente degli interventi e quei soggetti pubblici e privati che saranno coinvolti nella concertazione.

#### **4. FINALITA' DI INTERVENTO E AZIONI AMMISSIBILI**

1. Promozione e divulgazione con azioni mirate della cultura della conciliazione e della corresponsabilità dei padri nella crescita dei figli e nei lavori di cura
--

L'attenzione alla conciliazione e, soprattutto, l'idea che esista una corresponsabilità di entrambi i genitori nella crescita e cura di figli non sono concetti trasversalmente condivisi nella popolazione. Molte, peraltro, sono le differenze tra i vari contesti territoriali e a seconda delle caratteristiche socio- culturali delle persone.

Obiettivi: promuovere la cultura della conciliazione e della corresponsabilità genitoriale, intervenendo sia nei contesti lavorativi che nei contesti in cui si esplica la vita privata della persone (associazioni, scuole, etc..)

- ✓ *Azioni ammissibili:* (1.A1) realizzazione di azioni informative nei luoghi di lavoro per sensibilizzare datori di lavoro e dipendenti uomini al tema della conciliazione e diffondere la conoscenza degli strumenti approntati dalla legge 53/2000 a questo fine (congedi parentali per gli uomini), nonché la conoscenza di modalità dell'organizzazione e del tempo di lavoro flessibili.

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende ed enti pubblici, sindacati

*Target di riferimento:* lavoratori e lavoratrici

- ✓ *Azioni ammissibili:* (1.A2): realizzazione di azioni sperimentali inerenti modalità di organizzazione del lavoro flessibili, come ad es., orari ad isole, telelavoro, job-sharing etc..

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende, enti pubblici, sindacati

*Target di riferimento:* lavoratori e lavoratrici

- ✓ *Azioni ammissibili:* (1.A3): realizzazione di azioni sperimentali inerenti la flessibilità del tempo di lavoro, anche integrate fra loro (fissazione orario di lavoro su base mensile; ampliamento fasce orarie in entrata, in uscita o pausa pranzo; banca ora individuale e banca ore multi-periodale; utilizzo flessibile di ferie e permessi; introduzione di prassi aziendali di modifica concordata dell'orario di lavoro)

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende, enti pubblici, sindacati

*Target di riferimento:* lavoratori e lavoratrici

- ✓ *Azione ammissibile:* (1.A4) realizzazione di azioni di comunicazione/informazione ed eventi pubblici di animazione del territorio e di specifici contesti aziendali volti a sensibilizzare sull'**eguaglianza dei ruoli genitoriali**. Gli eventi possono riguardare: la realizzazione di campagne informative, l'organizzazione di seminari e altre iniziative atte a sensibilizzare al tema, quali ad esempio, giornate di aggregazione padri e figli/e (dentro e fuori il contesto aziendale), iniziative culturali e di spettacolo sul tema etc.

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Aziende, Enti Locali, ASL, consultori, istituti scolastici, associazioni di assistenza alla famiglia e associazioni culturali/circoli per il tempo libero

*Target di riferimento:* famiglie

2. Promozione e diffusione dell'utilizzo dei congedi di maternità e parentali in una logica territoriale di equilibrio tra la fruizione dei congedi e disponibilità di servizi di cura
--

La cura dei figli richiede per uomini e donne sia di fruire degli strumenti preposti dalla legge a questo fine, che di poter fruire del sostegno dei servizi di cura territoriali.

*Obiettivi:* promuovere la diffusione dei congedi di maternità e parentali, si agendo in via preventiva sull'informazione dei soggetti che in futuro potrebbero averne necessità, con particolare attenzione ai/alle imprenditori/trici/lavoratori/trici autonome per i/le quali la fruizione dei congedi pone un problema di sostituzione dal lavoro, e ai padri, lavoratori dipendenti, per i quali, invece, la fruizione del congedo parentale, è limitata anche (e non solo) dagli effetti negativi sul reddito di tale scelta.

- ✓ *Azioni ammissibili:* (2.A.1) realizzazione di attività di informazione, comunicazione e sensibilizzazione sull'utilizzo dei congedi di maternità e parentali: seminari, elaborazione di materiali informativi, creazione di servizi informativi.

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Datori di lavoro, pubblici o privati, sindacati, associazionismo, ASL, Enti Locali

*Target di riferimento:* lavoratori e lavoratrici (con contratto di lavoro subordinato oppure contratto di collaborazione)

- ✓ *Azioni ammissibili:* (2.A.2) erogazione di contributi per il sostegno al reddito in caso di famiglie in cui sia il padre a fruire del congedo parentale per accudimento di minore

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Enti locali, aziende pubbliche e private

*Target di riferimento:* dipendenti uomini

- ✓ *Azione ammissibile:* (2.A.3) promozione degli interventi di sostituzione<sup>1</sup> dell'imprenditore/trice o lavoratore/trice autonoma durante il periodo di interruzione dal lavoro per maternità o paternità o congedo parentale, mediante la realizzazione di azioni informative di vario tipo (elaborazione di materiali divulgativi; creazione di un servizio informativo vocale -numero verde o spazio interattivo sul Web)

*Attuatori:* Camere di Commercio, Associazioni di categoria

*Target di riferimento:* donne imprenditrici

<p>3. Incremento della quantità e della qualità dei servizi alla persona disponibili sul territorio regionale, in osservanza delle disposizioni del regolamento regionale 4/07</p>
--

I servizi alla persona devono rispondere, per quanto possibile, al bisogno espresso dalla popolazione, sia sotto il profilo prettamente quantitativo, che per quanto concerne le modalità delle prestazioni offerte. In particolare, si riscontrano sul territorio un numero insufficiente di servizi di cura per i minori (da 0-3 anni) e notevoli difficoltà di reperimento di assistenti familiari qualificati per gli anziani. Nel complesso, migliorare la quantità e la qualità dei servizi alla persona può significare anche andare oltre la previsione di servizi di cura familiari per riferirsi anche a servizi che, di fatto, possono aiutare a far fronte agli impegni di natura pratica e quotidiana ovvero amministrativo-burocratici etc., conciliandoli con i tempi di lavoro.

---

<sup>1</sup> L'intervento intende estendere alcune forme di sostegno alla conciliazione anche a tipologie di lavoro come quello autonomo, dove l'autodirezione e la flessibilità che per definizione lo connotano non sembrano essere però sufficienti a garantire la flessibilità necessaria e funzionale alla conciliazione tra famiglia e lavoro. La sostituzione del lavoratore autonomo/imprenditore consiste nel favorire un suo allontanamento dal lavoro che però non ne pregiudica il mantenimento e la reale possibilità di ripresa in un momento successivo. Il sostituto deve essere nella medesima condizione professionale del sostituito. Si tratta di affidamento totale o anche solo parziale delle funzioni imprenditoriali ovvero di deleghe della propria attività artigianale (ad es. se parziale, per alcuni giorni alla settimana)

*Obiettivi:* incrementare i servizi di assistenza all'infanzia (da 0 a 3 anni) mediante la creazione di strutture nuove ad opera di differenti tipologie di soggetti attuatori (pubblici e privati), migliorare la qualità dei servizi di assistenza familiare (badanti e operatori domiciliari) e sostenere la diffusione di benefit aziendali atti a migliorare la qualità della vita dei lavoratori/trici

- ✓ *Azioni ammissibili:* (3.A.1) realizzazione di nidi aziendali ed interaziendali

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* datori di lavoro, anche associati

*Target di riferimento:* bambini da 0 a 3 anni

- ✓ *Azioni ammissibili:* (3.A.2) incremento della disponibilità di asili nido comunali

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Enti Locali

*Target di riferimento:* bambini da 0 a 3 anni

- ✓ *Azioni ammissibili:* ( 3.A.3) realizzazione di azioni integrate volte a migliorare la qualità dei servizi di assistenza/cura alla persona: azioni formative per la qualificazione professionale di assistenti familiari, creazione di albi e servizi di intermediazione domanda/offerta rivolti alle famiglie e agli/alle assistenti

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Enti Locali, servizi per l'impiego pubblici e privati

*Target di utenza:* famiglie (dal lato della domanda) e addetti/e ai servizi di cura (dal lato dell'offerta)

- ✓ *Azioni ammissibili:* (3.A.4) creazione e/o potenziamento di servizi (pubblici e privati) di assistenza domiciliare e sanitaria per anziani e disabili, realizzati in varie forme (teleagenzia, servizi di visita a domicilio con operatore socio-sanitario)

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* ASL, società di servizi, cooperative sociali, associazionismo del settore socio -sanitario, associazioni di volontariato

*Target di riferimento:* anziani e disabili

- ✓ *Azioni ammissibili:* (3.A.5) creazione e/o potenziamento di servizi aziendali per il miglioramento della qualità della vita di lavoratori/trici e a favore della conciliazione dei tempi (ad esempio, servizi di informazione e consulenza aziendali (anche telefonici) relativi ad aspetti previdenziali e problematiche personali; sportelli aziendali che espletano pratiche di varia natura per i dipendenti; presidi medici in sede aziendale; sportelli bancari interno all'azienda; servizio lavanderia interno; palestra aziendale etc..)

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende, pubbliche e private, società di servizi, ASL

*Target di riferimento:* lavoratori/trici

4. Azioni a garanzia del valore sociale della maternità e della paternità e a sostegno della genitorialità come scelta consapevole, soprattutto presso le fasce più deboli della popolazione pugliese, attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione

Tutelare la maternità e la paternità come "valore sociale" significa consentire a tutti coloro che desiderano vivere l'esperienza della genitorialità di poterlo fare eliminando, o comunque, riducendo gli ostacoli di natura economica o, talora, relativi ad aspetti socio-culturali, che possono impedire tale scelta, nonché favorire in contesti sociali disagiati scelte genitoriali consapevoli e sostenibili.

*Obiettivi:* fronteggiare i problemi legati alla maternità/paternità delle fasce più deboli della popolazione pugliese, agendo sul doppio versante del sostegno economico e del cambiamento culturale.

- ✓ *Azioni ammissibili:* (4.A.1) realizzazione di azioni di sostegno al reddito per agevolare e sostenere scelte di maternità e paternità.

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Enti Locali, Enti bilaterali

*Target di riferimento:* nuclei monoparentali, famiglie al di sotto del reddito minimo di inserimento

- ✓ *Azioni ammissibili:* (4.A.2) realizzazione di azioni di informazione e campagne di sensibilizzazione sui temi della sessualità/contraccezione e della maternità/paternità consapevole

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Consultori familiari, Istituti scolastici, Centri di aggregazione giovanile

*Target di riferimento:* giovani, studenti/esse (preferibilmente residenti in aree metropolitane disagiate)

5. Promozione di processi di contrattazione decentrata per estendere alle lavoratrici e ai lavoratori precari le tutele riconosciute ai lavoratori a tempo indeterminato

I lavoratori/trici non dipendenti (rapporti di collaborazione), sono meno provvisti di tutele in materia di conciliazione e maternità, rispetto a quanto previsto dalla legge per i lavoratori dipendenti. Solo poche aziende prevedono pratiche di conciliazione per i collaboratori/trici integrative dei trattamenti base previsti dalla legge (congedo di maternità e congedo parentale per tre mesi), sulla scorta di quanto previsto per i lavoratori dipendenti. In generale, laddove previsto, si tratta comunque di un sostegno a carattere informale e non sistematico.

*Obiettivi:* agire sui processi di contrattazione decentrata per estendere formalmente le tutele riconosciute ai lavoratori a tempo indeterminato anche ai lavoratori precari.

- ✓ *Azioni ammissibili:* (5.A.1) promuovere azioni informative, di sensibilizzazione e accompagnamento/consulenza alle aziende per l'inserimento nella contrattazione aziendale di clausole migliorative delle tutele previste dalla legge per i lavoratori atipici/precari

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende, sindacati, società di consulenza del lavoro, associazioni per la tutela e il sostegno al lavoro precario

*Target di riferimento:* lavoratori/trici con contratti di lavoro atipici

- ✓ *Azioni ammissibili:* (5.A.2) sottoscrizione di protocolli/accordi quadro fra attori istituzionali e parti sociali (associazioni sindacali e datoriali) atti a stabilire clausole minime di estensione delle tutele dei lavoratori atipici nella contrattazione collettiva aziendale, nonché a tale fine meccanismi di incentivazione alle aziende

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* attori istituzionali e parti sociali

*Target di riferimento:* lavoratori/trici atipici, datori di lavoro (aziende pubbliche e private)

6. Promozione di corsi di aggiornamento per donne e uomini che rientrano dopo il congedo obbligatorio e facoltativo di maternità e parentale
--

Sospendere il lavoro in concomitanza di particolari fasi della vita, ovvero per motivi legati alla maternità e alla cura dei figli, costituisce spesso per le donne (e per gli uomini che decidono di fruire del congedo parentale) un ostacolo alla carriera, fra i più evidenti, soprattutto se l'interruzione del processo di crescita e consolidamento della posizione professionale avviene in ambienti lavorativi molto dinamici e competitivi. Oltretutto, al rientro dai congedi, si trovano spesso nella necessità di richiedere la riduzione dell'orario lavorativo (part-time) per fronteggiare le esigenze familiari e a disporre di meno tempo da dedicare all'aggiornamento delle proprie competenze.

*Obiettivi:* potenziare le competenze di lavoratrici e lavoratori al rientro da congedi di maternità e parentali, mediante l'offerta di strumenti diversificati a sostegno dell'aggiornamento, con particolare attenzione per i corsi di formazione alla definizione di modalità organizzative attente alla conciliazione. Si specifica che per "aggiornamento" si intende anche mantenere il contatto fra l'azienda ed il lavoratore/trice durante il periodo di sospensione del lavoro, al fine di mantenere per il/la lavoratore/trice senso di appartenenza e continuità.

- ✓ *Azioni ammissibili:* (6.A.1) realizzazione di azioni formative di aggiornamento delle competenze (anche alta formazione) diversificate per mansioni/ruoli lavorativi, con ricorso anche alla FAD

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Enti di formazione, aziende pubbliche e private con il supporto di formatori

*Target di riferimento:* lavoratrici e lavoratori al rientro da congedi di maternità e parentali

- ✓ *Azioni ammissibili:* (6.A.2) predisposizione di azioni di accompagnamento al rientro al lavoro in azienda e a supporto della professionalità, come il mentoring<sup>2</sup> o azioni di tutoraggio atte a seguire il rientro della lavoratrice

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* enti di formazione e consulenza al lavoro e alla carriera, aziende pubbliche e private con il supporto di consulenti

*Target di riferimento:* lavoratrici e lavoratori al rientro da congedi di maternità e parentali

- ✓ *Azioni ammissibili:* (6.A.3) predisposizione di strumenti/servizi di comunicazione/informazione rivolti ai/alle lavoratori/trici, volti a fornire informazioni e aggiornamenti su ciò che accade nel contesto aziendale

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende pubbliche e private con il supporto di consulenti, anche informatici

*Target di riferimento:* lavoratrici e lavoratori al rientro da congedi di maternità e parentali

- ✓ *Azioni ammissibili:* (6.A.4) predisposizione di azioni di sostegno al reddito a livello di prassi aziendali che favoriscano, al rientro in azienda dopo la fruizione del congedo, la possibilità di aggiornare le proprie competenze, mediante una maggiore disponibilità di tempo da dedicare a questo fine (contributi, assegni di cura).

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende pubbliche e private

*Target di riferimento:* lavoratrici e lavoratori al rientro da congedi di maternità e parentali

7. Azioni a favore dell'utilizzo del part-time per motivi parentali, anche attraverso l'attivazione di meccanismi di incentivazione economica
---

Il part-time costituisce una tipologia contrattuale particolarmente diffusa tra le donne lavoratrici in quanto strumento di risoluzione delle problematiche legate alla conciliazione dei tempi di vita/famiglia e lavoro. Tale tipo di contratto necessita però di una maggiore estensione per far fronte alle molteplici richieste delle lavoratrici, spesso non accolte dalle aziende per motivi gestionali,

---

<sup>2</sup> Per "mentoring" si intende un'attività che mira alla valorizzazione delle potenzialità del lavoratore/trice, mediante il trasferimento di competenze e conoscenze reso possibile dall'affiancamento di un lavoratore più esperto o consulente specifico (mentore).

economici o, talora, anche pregiudizi associati ad una mentalità organizzativa di tipo tradizionale.

*Obiettivi:* incentivare l'utilizzo del part-time sia agendo sulla cultura lavorativa/organizzativa, che mediante azioni volte a sistematizzarne l'utilizzo (badando a definire modalità di part-time volontario)<sup>3</sup> e a ridurre il disincentivo economico per i datori.

- ✓ *Azioni ammissibili:* (7.A.1) promuovere azioni informative/sensibilizzazione all'utilizzo del part-time e alla diffusione di una cultura lavorativa che non penalizzi i lavoratori/trici che ne fruiscono

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* sindacati, società di consulenza del lavoro

*Target di riferimento:* lavoratori/trici con carichi familiari

- ✓ *Azioni ammissibili:* (7.A.2) realizzazione di sperimentazioni in azienda di forme di part-time differenti (orizzontale, verticale e misto), innovative (job splitting) ovvero anche part-time reversibile

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* sindacati, società di consulenza del lavoro

*Target di riferimento:* lavoratori/trici con carichi familiari

- ✓ *Azioni ammissibili:* (7.A.3) sottoscrizione di protocolli/accordi quadro fra attori istituzionali e parti sociali (associazioni sindacali e datoriali) atti ad orientare le contrattazioni aziendali, definendo ipotesi di diritto al part-time ulteriori rispetto a quelle prescritte dalla legge ovvero ipotesi di superamento della percentuale massima consentita dai CCNL per esigenze familiari riferite alla maternità, nonché meccanismi di incentivazione alle aziende che ne incrementino l'utilizzo.

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* attori istituzionali e parti sociali

*Target di riferimento:* lavoratori/trici con carichi familiari.

8. Interventi per favorire l'inserimento lavorativo delle donne in particolari condizioni di disagio, quali madri sole con figli minori di tre anni, donne immigrate, famiglie mono-parentali con carichi di cura

Le situazioni di discriminazione nel MdL per le donne possono essere prodotte da situazioni complesse in cui ad agire sono più fattori che determinano ipotesi di doppio svantaggio e di "discriminazione multipla" (come quelle in cui si somma, ad esempio, l'essere donna con l'essere persona di particolare razza o origine etnica, portatrice di handicap o costituire nucleo

<sup>3</sup> Obiettivo delle azioni sarà cioè anche quello di definire modalità di utilizzo del part-time reversibile, così da consentire alle donne/uomini che ne fruiscono di non viverlo come una "trappola" da cui sia impossibile uscirne

monoparentale). In questi casi, le possibilità di inserimento lavorativo delle donne si riducono ulteriormente.

*Obiettivi:* favorire l'inserimento delle donne in condizione di disagio, mediante azioni integrate di orientamento, formazione ed accompagnamento all'inserimento lavorativo e strumenti di supporto alla fruizione di tali servizi

- ✓ *Azioni ammissibili:* (8.A.1) realizzazione di azioni formative tese alla qualificazione /riqualificazione professionale delle donne aventi difficoltà di inserimento lavorativo, supportate da strumenti che ne consentano la fruizione (voucher di servizio)

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* enti di formazione, Enti Locali

*Target di riferimento:* donne con figli a carico costituenti nucleo monoparentale

- ✓ *Azioni ammissibili:* (8.A.2) sottoscrizione di convenzioni tra Enti Locali e servizi di cura (rivolti ai minori dai 0-3 anni) per conferire priorità nell'accesso ai servizi alle donne sole con carichi familiari e per la riduzione delle tariffe in proporzione al reddito

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* Enti Locali, servizi di cura privati

*Target di riferimento:* donne con figli a carico costituenti nucleo monoparentale

- ✓ *Azioni ammissibili:* (8.A.3) realizzazione di azioni di orientamento, intermediazione ed accompagnamento all'inserimento lavorativo rivolte alle donne disabili

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* servizi per l'impiego, pubblici e privati, cooperative sociali

*Target di riferimento:* donne disabili

- ✓ *Azioni ammissibili:* (8.A.4) realizzazione di azioni integrate di alfabetizzazione, orientamento al lavoro e formazione per la qualificazione professionale rivolte a donne straniere

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* enti di formazione, servizi per l'impiego, pubblici e privati, associazioni mediatori/trici culturali

*Target di riferimento:* donne immigrate

- ✓ *Azioni ammissibili:* (8.A.5) realizzazione di azioni a supporto della creazione di lavoro autonomo, mediante iniziative di accompagnamento allo start-up di impresa e credito agevolato

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* soggetti istituzionali, enti di formazione, servizi per l'impiego, pubblici e privati, associazioni per immigrati, istituti bancari e società finanziarie di microcredito

*Target di riferimento:* donne immigrate

9. Realizzazione di progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori di cui all'art. 6 legge 53/2000.

I lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. La legge 53/00 rappresenta a questo fine un utile strumento, in quanto prevede la possibilità di richiedere specifici finanziamenti per alcune tipologie di progetto formativo, andando incontro alle esigenze del lavoratore e delle aziende

- ✓ *Azioni ammissibili:* (9.A.1) predisposizione e realizzazione di progetti formativi che prevedono quote di riduzione dell'orario, sulla base della stipulazione di accordi contrattuali

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende, sindacati, enti di formazione

*Target di riferimento:* lavoratori/trici dipendenti

- ✓ *Azioni ammissibili:* (9.A.2) realizzazione di progetti formativi presentati direttamente dal lavoratore

*Attori potenzialmente coinvolgibili:* aziende, sindacati, enti di formazione

*Target di riferimento:* lavoratori/trici dipendenti

## **5. LE MODALITÀ DI FINANZIAMENTO**

Una volta definito il Patto di Genere, esso potrà usufruire di finanziamenti aggiuntivi rispetto a quelli che eventualmente possono essere già stati individuati in fase di contrattazione e concertazione fra tutti gli attori coinvolti.

Tali finanziamenti aggiuntivi saranno messi a disposizione dalla Amministrazione regionale che, al fine di perseguire gli obiettivi di cui all'articolo 15, comma 2, della Legge regionale 21 marzo 2007, n° 7, "può promuovere la massima integrazione tra le risorse finanziarie comunitarie per quanto riguarda gli investimenti, le risorse nazionali destinate alle politiche di conciliazione e di inclusione, altre risorse locali finalizzate al perseguimento degli stessi scopi e le risorse apportate dal sistema degli enti locali, delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali."

Tali finanziamenti andranno richiesti attraverso la predisposizione di una *domanda di finanziamento* a cui allegare il Patto di Genere sottoscritto da tutti i partner coinvolti che contiene al suo interno tutti gli elementi utili per la sua valutazione. Essa verrà condotta al fine di verificare l'esistenza di due requisiti:

- il primo requisito, di natura economica, è quello della bontà del progetto complessivo a supporto della conciliazione vita-lavoro e della disponibilità di risorse già individuate sia a livello pubblico che a livello imprenditoriale privato;
- il secondo requisito, di natura istituzionale, è quello della verifica dell'esistenza dei Protocolli d'intesa, cioè della disponibilità dichiarata dai soggetti locali a lavorare insieme, a intraprendere azioni collettive, a prendere impegni per il successo del Patto.

La modalità operativa individuata per accedere al finanziamento è quella a sportello, cioè una modalità di erogazione "on demand" senza scadenze predefinite.

Il soggetto identificato dalla partnership a rappresentare tutti i soggetti sottoscrittori sarà colui che potrà presentare domanda di cofinanziamento del Patto di Genere.

## **6. L'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**

L'Amministrazione regionale intende mettere in atto un *sistema di monitoraggio e di valutazione in itinere* al fine di verificare l'andamento delle attività di ideazione, predisposizione e implementazione dei Patti di genere, nonché di assicurare il monitoraggio, la verifica dei risultati e degli impegni assunti dai sottoscrittori.

Tale sistema unirà una attività di monitoraggio di conformità (attenzione agli elementi contenuti nel progetto approvato) con una attività più prettamente valutativa e di monitoraggio qualitativo (attenzione alla qualità e all'efficacia del progetto di produrre esiti positivi nell'ambito di riferimento oggetto del Patto) dando particolare rilievo al tema della qualità e dell'efficacia del progetto.

L'utilità di raccogliere dati e informazioni di tipo maggiormente qualitativo è quella di (a) assicurare un'informazione ampia e puntuale sulla realizzazione dei progetti, (b) disporre di un quadro conoscitivo organico delle attività realizzate e dei fattori principali che hanno concorso alla realizzazione delle attività in relazione agli obiettivi del progetto, consentendo, in particolare, di (c) descrivere le fasi principali dell'intervento con riferimento ai momenti più significativi di impatto con il soggetto attuatore del servizio (e/o il beneficiario dell'azione stessa).

Il disegno di monitoraggio e valutazione qualitativa delle azioni di sistema dovrà prevedere:

- la raccolta di tutto il materiale documentale relativo alla presentazione, selezione, approvazione, attuazione degli interventi contenuti;

- la realizzazione di una scheda progetto azioni di sistema che sintetizzi gli elementi relativi all'iter procedurale, ai contenuti progettuali, ai risultati attesi e alla congruenza con gli obiettivi generali e specifici della programmazione nell'ambito delle azioni di sistema;
- la realizzazione di audit periodici e/o interviste agli attuatori dei progetti che approfondiscano gli aspetti salienti relativi ai contenuti dei progetti, ai risultati, alle difficoltà incontrate, a eventuali cambiamenti in corso d'opera. Le interviste/audit dovranno essere realizzate attraverso un'apposita griglia di rilevazione che indagherà in profondità:
  - obiettivi previsti,
  - attività effettivamente realizzate;
  - risultati raggiunti;
  - difficoltà attuative;
  - eventuali ipotesi di ridefinizione dell'intervento;
  - sinergia formale e informale con altre azioni previste all'interno dei Piani Sociali di Zona, dei Piani di Distretto, dei Piani dei Tempi e degli Spazi;
  - eventuale domanda di accompagnamento nell'attuazione di particolari attività previste;
  - elementi conoscitivi relativi ai meccanismi di funzionamento effettivo del sistema di riferimento che agevolano/ostacolano l'attuazione degli interventi previsti;
  - presenza di elementi nel monitoraggio e autovalutazione del Patto di Genere rilevanti ai fini del monitoraggio qualitativo degli interventi.

La periodicità della rilevazione dipenderà evidentemente dalla durata degli interventi previsti.

- la realizzazione di dossier qualitativi degli interventi in relazione a ciascun Patto di Genere attivato, che diano particolare spazio alle informazioni rilevate dagli audit periodici, da trasmettere al **Tavolo permanente di partenariato sulle politiche di genere**, quali strumenti conoscitivi relativi all'attuazione degli interventi e a supporto dell'aggiornamento dell'analisi dei fabbisogni di conciliazione degli specifici ambiti di riferimento. In questo caso il monitoraggio qualitativo si configura come una azione avente funzione di apprendimento per tutti gli attori coinvolti.

La valutazione ex post degli interventi di ciascun Patto di Genere verrà effettuata attraverso la definizione di una scheda sintetica di progetto, che a partire dai dossier qualitativi realizzati, offra un disegno di sintesi del Patto e del suo percorso attuativo.

*Il presente allegato si compone di n. 23 pagine*