

I libri del Fondo sociale europeo

**ISSN 1590-0002**

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con D.P.R. n. 478 de 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca con Decreto legislativo n. 419 del 29 ottobre 1999; ha sede in Roma ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private.

Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema statistico nazionale. Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia Nazionale LLP - Programma settoriale Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

**Presidente**

*Sergio Trevisanato*

**Direttore generale**

*Giovanni Principe*

La Collana  
I libri del Fondo sociale europeo  
raccolge i risultati tecnico-scientifici  
conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL  
per la programmazione di FSE 2000-2006  
"Progetti operativi: Azioni per  
l'attuazione del Programma Operativo  
Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del  
Programma Operativo Nazionale Ob. 1  
"Assistenza tecnica e azioni di sistema".

**La Collana**

I libri del Fondo sociale europeo  
è curata da *Isabella Pitoni* responsabile  
Ufficio Comunicazione Istituzionale Isfol.



UNIONE EUROPEA  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALI



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
Dipartimento per il Dialogo e l'Occupazione  
PROMUOVENDO LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

ISFOL

**IMPIEGO DELLE RISORSE  
FINANZIARIE IN CHIAVE DI  
GENERE NELLE POLITICHE  
COFINANZIATE DAL FSE**

**Le Province di Genova,  
Modena e Siena**

**Il volume raccoglie i risultati di una ricerca  
curata dall'Unità Pari Opportunità  
dell'Isfol nell'ambito del Programma Operativo  
Nazionale Ob. 3 "Azioni di sistema",  
Asse E, Misura E1. Piano di attività 2006.**

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:  
per l'Isfol: *Giovanna Indiretto*,  
*Elena Murtas*, *Alessia Rosiello*  
come esperte esterne: *Tindara Addabbo*,  
*Giovanna Badalassi*, *Manuela Galaverni*,  
*Luciana Quattrococchi*, *Annalisa Rosselli*.

Il volume è a cura di *Elena Murtas*.

Sono autrici del volume:

*Giovanna Indiretto*: (Introduzione),  
*Elena Murtas* (Cap. 1: par. 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5.1,  
1.7; Cap. 2: par. 2.1; Cap. 3: par. 3.1, 3.2.3;  
Conclusioni), *Manuela Galaverni* (Cap. 1: par. 1.5,  
1.5.2, 1.5.3, 1.5.4, 1.6; Cap. 3: par. 3.2.1),  
*Tindara Addabbo* (Cap. 2: par. 2.1.1, 2.2.1; Cap. 3:  
par. 3.3.2; Allegati I e II),  
*Giovanna Badalassi* (Cap. 2: par. 2.1.1.1, 2.1.2,  
2.1.4, 2.2.1.1, 2.2.2, 2.2.4; Cap. 3: par. 3.1, 3.3.1;  
Allegati I e II), *Annalisa Rosselli* (Cap. 2: par. 2.1.3,  
2.2.3; Cap. 3: par. 3.3.3; Allegati I e II),  
*Luciana Quattrococchi* (Cap. 2: par. 2.3),  
*Alessia Rosiello* (Cap. 3: par. 3.2.2; Glossario).

Ha curato la Sintesi esecutiva: *Manuela Galaverni*.

Hanno curato l'impostazione e la revisione  
dell'Allegato I: *Manuela Galaverni* e *Elena Murtas*.

Ha curato la revisione dei grafici e delle tabelle  
per la stampa: *Maria Antonietta Salvucci*.

Hanno curato l'editing del volume  
*Elena Murtas* e *Alessia Rosiello*.

**Coordinamento editoriale della collana**

I libri del Fondo sociale europeo:

*Aurelia Tirelli* e *Piero Buccione*.

**Collaborazione di** *Paola Piras*.



# INDICE

<b>Premessa</b>	<b>9</b>
<b>Introduzione</b>	<b>11</b>
<b>Sintesi esecutiva</b>	<b>15</b>
<b>1 Quale approccio e quali strumenti per quali politiche</b>	<b>33</b>
<b>1.1</b> Mandato e composizione del Gruppo di Lavoro	<b>33</b>
<b>1.2</b> Utilizzatori del documento	<b>35</b>
<b>1.3</b> Quadro di riferimento: il V.I.S.P.O.	<b>37</b>
<b>1.4</b> Ambito e obiettivi dell'indagine	<b>39</b>
<b>1.5</b> L'approccio adottato: il bilancio di genere	<b>44</b>
<b>1.5.1</b> <i>Il contesto</i>	<b>46</b>
<b>1.5.2</b> <i>La programmazione e l'attuazione economico-finanziaria</i>	<b>51</b>
<b>1.5.3</b> <i>La riclassificazione delle voci di bilancio</i>	<b>54</b>
<b>1.5.4</b> <i>V.I.S.P.O. come strumento operativo per l'analisi di bilancio</i>	<b>58</b>
<b>1.6</b> Contenuti e articolazione del documento	<b>66</b>
<b>1.7</b> Quali prospettive di sviluppo per il <i>gender budgeting</i> in queste politiche	<b>67</b>
<b>2 Analisi di contesto <i>gender sensitive</i> quale requisito per le decisioni di spesa legate all'implementazione delle politiche del lavoro e della formazione</b>	<b>71</b>
<b>2.1</b> Quali variabili <i>gender sensitive</i> , quali relazioni per quali finalità	<b>71</b>
<b>2.1.1</b> <i>Le variabili sul mercato del lavoro</i>	<b>72</b>
<b>2.1.1.1</b> <i>Il mercato del lavoro locale: l'analisi delle banche dati dei Sistemi informativi per il Lavoro</i>	<b>80</b>
<b>2.1.2</b> <i>Le variabili sul capitale umano</i>	<b>84</b>
<b>2.1.2.1</b> <i>La domanda di formazione: i potenziali destinatari</i>	<b>89</b>
<b>2.1.3</b> <i>Le variabili demografiche e di conciliazione</i>	<b>91</b>
<b>2.1.4</b> <i>Le variabili legate al reddito</i>	<b>107</b>

2.2	Quale contesto nei territori delle province di Genova, Modena e Siena	109
2.2.1	<i>Il mercato del lavoro</i>	109
2.2.1.1	<i>Il mercato del lavoro dipendente nelle statistiche dei Centri per l'Impiego come fonte per la definizione di domanda formativa</i>	126
2.2.2	<i>Il capitale umano</i>	141
2.2.2.1	<i>Il livello di istruzione: la popolazione residente</i>	141
2.2.2.2	<i>Il livello di istruzione: la popolazione occupata</i>	152
2.2.2.3	<i>Il livello di istruzione: la popolazione in cerca di lavoro</i>	156
2.2.2.4	<i>Il livello di istruzione: la popolazione non in cerca di lavoro</i>	158
2.2.3	<i>Le caratteristiche demografiche e gli aspetti di conciliazione</i>	160
2.2.4	<i>Il reddito</i>	196
2.2.4.1	<i>L'analisi di genere del numero di contribuenti per fascia di età, classe di reddito e stato civile</i>	196
2.2.4.2	<i>L'analisi di genere del reddito medio</i>	199
2.3	La reperibilità dei dati: il contributo dell'Istat	201
2.3.1	<i>Le fonti Istat sul mercato del lavoro</i>	201
2.3.2	<i>I dati dei censimenti</i>	201
2.3.3	<i>I dati della rilevazione continua sulle forze di lavoro</i>	202
2.3.3.1	<i>Attuali definizioni standard degli occupati e dei disoccupati</i>	207
2.3.3.2	<i>I nuovi contenuti informativi</i>	209
<b>3</b>	<b>Analisi delle decisioni di spesa intraprese legate all'implementazione delle politiche cofinanziate dal FSE</b>	<b>217</b>
3.1	Gli ambiti di riferimento dell'analisi	217
3.2	I documenti di programmazione economica e finanziaria	221
3.2.1	<i>La provincia di Genova</i>	221
3.2.2	<i>La provincia di Modena</i>	229
3.2.3	<i>La provincia di Siena</i>	235
3.3	Il monitoraggio delle politiche cofinanziate dal FSE	245
3.3.1	<i>La provincia di Genova</i>	245
3.3.1.1	<i>Quadro finanziario complessivo: il finanziato FSE della provincia di Genova - anno 2002</i>	246
3.3.1.2	<i>Le azioni formative rivolte alle persone</i>	250
3.3.1.3	<i>Le azioni non formative rivolte alle persone</i>	282
3.3.1.4	<i>Le azioni di accompagnamento</i>	284
3.3.1.5	<i>Conclusioni di gender audit</i>	287
3.3.2	<i>La provincia di Modena</i>	288
3.3.2.1	<i>Tassi di copertura e diffusione degli interventi formativi</i>	289

3.3.2.2	<i>Analisi delle attività FSE nel 2002 in provincia di Modena: il quadro finanziario di riferimento</i>	292
3.3.2.3	<i>Analisi delle attività formative FSE nel 2002 in provincia di Modena: gli allievi</i>	297
3.3.2.4	<i>Analisi delle attività formative FSE nel 2002 in provincia di Modena: i corsi</i>	319
3.3.2.5	<i>Analisi delle attività FSE nel 2002 in provincia di Modena: le azioni non formative</i>	324
3.3.2.6	<i>Valutazione di impatto della formazione e degli esiti occupazionali</i>	334
3.3.2.7	<i>Conclusioni di gender audit</i>	375
3.3.3	<i>La provincia di Siena</i>	377
3.3.3.1	<i>Premessa metodologica</i>	378
3.3.3.2	<i>Le priorità emerse dall'analisi di contesto</i>	379
3.3.3.3	<i>Analisi delle attività formative</i>	383
3.3.3.4	<i>Analisi degli allievi formati</i>	389
3.3.3.5	<i>Analisi della spesa</i>	394
3.3.3.6	<i>Conclusioni di gender audit</i>	403
	<b>Conclusioni: il modello V.I.S.P.O. e il bilancio di genere</b>	405
	<b>Glossario</b>	413
	<b>Bibliografia</b>	425
	<b>Allegati</b>	439







## PREMESSA

*Sostenendo in tutte le sue fasi questa azione di sistema realizzata dall'Isfol, il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità ha voluto testimoniare della centralità che la questione del bilancio di genere ha nella promozione delle politiche di parità e di pari opportunità tra donne e uomini.*

*Fin dal 2000 l'interesse del Dipartimento su tale tematica si è manifestato attraverso l'organizzazione, di concerto con la Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, di un Convegno nazionale sul "Gender Auditing dei Bilanci Pubblici".*

*A seguito di quell'iniziativa e sulla scia di molteplici stimoli provenienti anche dal livello sovranazionale, e derivanti dalla Conferenza di Pechino del 1995, diverse sono state le esperienze promosse nel nostro territorio, prevalentemente a livello locale e regionale.*

*Fa ormai parte della cultura comune di tutti coloro che si occupano di sostenere e di implementare le politiche di parità e di pari opportunità ritenere che occuparsi di bilancio di genere significhi impegnarsi per applicare il gender mainstreaming, ovvero quella sensibilità e quella visione trasversale che è in grado di assumere le differenze legate all'appartenenza al genere in tutte le politiche pubbliche. E in questo caso il gender mainstreaming si spinge fino a considerare la ripartizione delle risorse economiche, oltre che la qualità stessa di tale ripartizione, e pertanto a considerare quell'aspetto dell'azione pubblica che è di per sé determinante nell'attuazione delle diverse politiche poiché rappresenta il veicolo fondamentale attraverso cui le politiche stesse si esprimono in una direzione piuttosto che in un'altra.*

*È questo convincimento che ha portato il Dipartimento a voler sperimentare un'azione di gender auditing nell'ambito delle politiche cofinanziate dal FSE attraverso la collaborazione, che si è espressa anche attraverso la firma di un protocollo, avviata con tre Province, tra le prime in Italia ad aver dimostrato una sensibilità in tale direzione.*

*L'attuazione di questa azione, come più volte ribadito anche nel testo, non è stata scevra da complicità e da difficoltà, le quali, tuttavia, possono essere attribuite*

*Premessa all'avvio e al sostegno dei nuovi processi, come può intendersi oggi il bilancio di genere.*

*È ancora giovane in Italia il dibattito su tale tematica ed essa richiede, come per molte altre questioni legate alla parità tra i generi, di essere sedimentata, elaborata e condivisa tra i diversi soggetti e ai diversi livelli.*

*Anche per poter applicare il bilancio di genere e far sì che tale pratica divenga parte integrante dei processi e delle procedure che portano alla definizione di un bilancio pubblico è fondamentale, oltre che considerare tra gli obiettivi dell'azione pubblica anche quelli della parità tra i generi, avere una conoscenza puntuale dei bisogni e delle aspirazioni dei cittadini e delle cittadine a cui un bilancio si rivolge. E per ottenere ciò è necessario, da un lato, dotarsi e sviluppare sistemi informativi e di monitoraggio adeguati che consentano di rilevare ed evidenziare costantemente le differenze esistenti tra donne e uomini rispetto alle iniziative politiche intraprese nei loro confronti, dall'altro, favorire il dialogo, lo scambio e l'interfacci tra i sistemi oggi esistenti e spesso non dialoganti.*

*L'impegno che quindi tutte le istituzioni e tutti i soggetti che intervengono a favore della parità fra i generi devono assumere anche in questo ambito è significativo e richiede di scardinare prassi consuete per introdurre elementi di innovazione.*

*È con questa consapevolezza che il Dipartimento presenta e sostiene questo lavoro, quale tappa di un processo evolutivo che potrà portare alla realizzazione di una parità sostanziale tra donne e uomini sia sul versante della fruizione delle risorse economiche che sul versante della loro composizione.*

**Consigliera Silvia Della Monica**  
Capo Dipartimento per i Diritti  
e le Pari Opportunità



## INTRODUZIONE

Il lavoro svolto dall'Isfol-Unità Pari Opportunità, relativamente all'*Impiego delle risorse in chiave di genere*, si colloca nel lavoro più ampio finalizzato alla *Definizione di un modello di valutazione dell'impatto delle politiche in chiave di genere*. Questa azione è stata assunta dal Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, nel 1999, con l'avvio del ciclo programmatico dei Fondi Strutturali, ed in particolare del Fondo Sociale Europeo, i cui regolamenti assegnavano al principio di pari opportunità tra donne e uomini una valenza di obiettivo/priorità e di parametro di valutazione dell'efficacia/efficienza degli interventi strutturali a favore delle politiche di coesione economica e sociale.

L'attenzione, particolare, posta nei Regolamenti, alle fasi di controllo e sorveglianza, del monitoraggio e della valutazione rendevano esplicita la volontà dell'Unione Europea di attribuire alle risorse messe a disposizione degli Stati Membri, un ruolo volto a sviluppare una politica di "complementarietà" e di "sussidiarietà" in cui il miglioramento della condizione delle donne nella società va ben oltre la questione del lavoro, per affrontare direttamente la sfera pubblica della politica e la questione della distribuzione delle risorse.

Una tale sfida imponeva la necessità di promuovere una vasta azione di innovazione che coinvolgesse una pluralità di soggetti nella loro attività di programmazione, di gestione delle risorse, di attuazione degli interventi e di valutazione.

Il carattere fortemente innovativo e, talora, sperimentale del nuovo approccio comunitario al tema dell'eguaglianza di opportunità e della lettura di genere delle politiche imponeva anche l'urgenza di avviare un lavoro di riflessione e di elaborazione di nuove metodologie e strumenti che consentissero di innescare un processo di controllo sull'applicazione della politica di *mainstreaming* di genere, nel corso di tutto il ciclo programmatico.

È in questo ambito che il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità ha assegnato all'Isfol il compito di costruire una azione di sistema che avesse come obiettivo quello di individuare criteri; definire percorsi, indirizzi tecnici e metodo-

logici; fornire delle esemplificazioni affinché i titolari dei Programmi Operativi potessero utilizzare un modello di valutazione quanto più aderente, da un lato, alle linee strategiche nazionali e comunitarie e, dall'altro, alle esigenze dei singoli territori.

Lungo il percorso di questa azione abbiamo selezionato quattro ambiti valutativi ritenuti particolarmente significativi ai fini dell'individuazione di un sistema di indicatori utili per la valutazione d'impatto delle politiche messe in campo: uno di questi approfondimenti è, appunto, relativo all'*Impiego delle risorse in chiave di genere nella programmazione FSE*.

Il perché di tale scelta deriva dalla considerazione che il *gender budgeting* può essere considerato una applicazione del principio del *gender mainstreaming* nelle procedure di bilancio, in quanto il bilancio non è un semplice strumento economico, bensì uno strumento politico chiave con cui i decisori definiscono il modello di sviluppo socio-economico, la distribuzione delle risorse all'interno della società che governano, le priorità di intervento rispetto alle politiche e ai bisogni dei cittadini.

Poiché il modo con cui i bilanci pubblici sono attualmente costruiti ignora la diversità esistente tra uomo e donna e, di fatto, riflette e riproduce le disuguaglianze socio-economiche esistenti, analizzare le politiche di bilancio secondo l'impatto differenziato per genere serve a fare in modo che questi rispondano al principio di equità, oltre che di economicità ed effettività.

È in questa dimensione che il lavoro da noi svolto ha visto la realizzazione di un'analisi della spesa pubblica nel settore della formazione e lavoro volta a produrre una valutazione della quantità di risorse dedicate agli uomini e alle donne coerente con i principi di equità, efficienza e trasparenza e in grado di rispondere alle esigenze di entrambi i generi.

La ricerca ha coinvolto tre amministrazioni provinciali, Genova, Modena e Siena, le quali presentano oramai da tempo una elevata sensibilità al tema e hanno offerto la disponibilità ad estendere e a condividere il *know how* acquisito all'analisi dei capitoli di bilancio per le politiche della formazione e del lavoro.

Durante il percorso abbiamo incontrato, ovviamente, molte difficoltà; queste non sono dipese soltanto dalla laboriosità del tema in sé ma, soprattutto, dalla realtà delle istituzioni e degli enti interpellati per la rilevazione dei dati.

Una modalità per superare tali difficoltà è stata quella di siglare un protocollo con le tre province coinvolte nella sperimentazione. In tal modo è stato possibile attivare un canale preferenziale attraverso il quale accedere più velocemente alle fonti provinciali.

Nel corso del lavoro, abbiamo appurato che difficoltà erano legate anche all'inesistenza di certe categorie di dati, con riferimento particolare agli anni meno recenti; nello specifico, ci riferiamo a quelli relativi alla disaggregazione per genere o, ancora, ad alcuni settori di indagine quali ad esempio i dati relativi alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Per quanto riguarda soprattutto la reperibilità dei dati a livello nazionale, è stato altresì piuttosto complesso riuscire ad individuare le persone “giuste” ossia il funzionario o il responsabile che potesse dare l’autorizzazione e fornire l’accesso ai dati.

Il faticoso cammino da noi compiuto e da altre, prima di noi, che in questi anni si sono misurate con questa tematica, ci porta a condividere l’urgenza di aggiornare ed innovare il panorama statistico nazionale finalizzato alle rilevazioni statistiche in chiave di genere come condizione necessaria, non solo per la verifica dell’efficienza ed efficacia delle politiche, ma per valutarne gli impatti.

Principalmente, il nostro lavoro presenta un’analisi di *gender auditing* ed ha una finalità prevalentemente metodologica e di sistema. Questa è anche la ragione per cui presentiamo un prodotto unico piuttosto che tre prodotti, e cioè uno per ciascun contesto, come accade ricorrentemente.

Il nostro impegno ora è volto ad allargare lo spettro dei capitoli di spesa per sperimentare e proporre un modello di impostazione di *gender budgeting* che possa dare un contributo alla definizione del bilancio di genere come strumento di governo per verificare l’impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche intraprese nella formazione del bilancio pubblico.

È doveroso, infine, rivolgere un vivo ringraziamento a tutti i soggetti e le istituzioni con cui ci siamo interfacciate lungo il nostro cammino, per il significativo contributo che ci hanno offerto e senza il quale non potremmo oggi presentare il nostro lavoro.

Ringraziamo, in modo particolare, per averci fornito i dati sul contesto:

l’*Agenzia delle Entrate*, nelle persone di *Raffaele Ferrara*, al momento della richiesta Direttore dell’Agenzia, e dei suoi collaboratori *Paolo Starace*, *Anna Moreschini*, *Luigi Ronci*; oltre che la società *Sogei*, nelle persone di *Marco Ricci* e *Maria Grazia Bucciarelli*;

l’*INAIL*, nelle persone di *Vincenzo Mungari*, Presidente dell’Istituto, e dei suoi collaboratori *Franco Papa*, *Piero Giorgini* e *Rossella Bilotta*;

l’*Infocamere*, nelle persone di *Paolo De Rosa*, *Roberto Susanna* e *Cesare Zagaglia*;

l’*INPS*, nelle persone di *Vittorio Crecco*, Direttore Generale dell’Istituto, e dei suoi collaboratori *Alberto Fontana*, *Antonietta Mundo* e *Giulio Mattioni*;

l’*ISTAT*, nelle persone di *Linda Laura Sabbadini*, Dirigente Generale - Direzione Centrale per le indagini su condizioni e qualità della vita, e di *Luciana Quattrocchi*, oggi Dirigente Servizio SDS, la quale ha anche partecipato attivamente all’interno del gruppo di lavoro.

Ringraziamo, in modo particolare, per averci fornito i dati sulle programmazioni e sui monitoraggi provinciali:

per la *Provincia di Genova*, *Susanna Picasso*, Dirigente Servizio Politiche del Lavoro, l’*Area 9 - Servizio Servizi per l’Impiego* e l’*Area 10 - Servizio Controllo*;

*Introduzione* per la *Provincia di Modena*, *Liviana Messori*, Dirigente Servizio Formazione professionale, *Francesca Bergamini* e *Stefano Adani*, *Luciana Borellini* e *M. Grazia Raineone*;  
per la *Provincia di Siena*, *Antonio De Martinis*, Dirigente Servizio Cultura, Pubblica Istruzione, Politiche Sociali, Servizi alla Persona, *Enza Billi*, *Patrizia Papi*, *Miriana Bucalossi* e *Maria Giulia Sampieri*.

## SINTESI ESECUTIVA

La ricerca *Impiego delle risorse in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE* ha riguardato la sperimentazione dell'approccio del bilancio di genere relativamente alle politiche per il lavoro e la formazione cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo di tre amministrazioni provinciali: Genova, Modena e Siena.

La presente Sintesi esecutiva si propone di presentarne gli elementi essenziali, in modo da costituire contemporaneamente la "guida alla lettura" di un rapporto di ricerca complesso, estremamente articolato e ricco di dati, nonché delle schematiche "linee guida" per chi si avvicini alle problematiche del bilancio di genere e voglia avere una prima panoramica delle attività che esso comporta.

Si seguirà quindi il filo logico della ricerca, senza entrare nei dettagli relativi alle sperimentazioni realmente effettuate, a cui si rimanderà per gli approfondimenti<sup>1</sup>.

### ***Inquadramento del tema e terminologia***

Con il termine "bilancio di genere" si intende un insieme di approcci, metodologie e tecniche mirati ad analizzare e valutare in ottica di genere le scelte di politica pubblica che si traducono in impegni economico-finanziari: in voci di bilancio.

L'ambito "pubblico" qui considerato è quello che comprende lo Stato e gli Enti locali - Regioni, Province e Comuni. In particolare, la ricerca effettuata riguarda le province, con una sperimentazione specifica su tre di esse: Genova, Modena e Siena.

➤ *Le motivazioni e le scelte operative della ricerca sono presentate nel Capitolo 1.*

In generale, ma particolarmente per questi ultimi livelli territoriali, per "bilancio pubblico" si intende allora quell'insieme di documenti, contabili, programmatici e politici, che contengono, da una parte, la declinazione degli obiettivi delle amministrazioni, in termini di sviluppo locale, di servizi alla cittadinanza e alle imprese,

---

<sup>1</sup> Per non appesantire la lettura, si eviterà anche il riferimento all'ampia bibliografia puntualmente ricostruita nel rapporto di ricerca.

etc., dall'altra l'esposizione, sia in sede di previsione che di rendicontazione, della formazione e della destinazione delle risorse.

L'analisi di genere delle scelte di bilancio mira dunque ad analizzare il diverso effetto che tali scelte esplicano sugli uomini e sulle donne. Può riguardare la valutazione preventiva delle decisioni (*gender budgeting* in senso stretto) ed essere effettuata sui bilanci di previsione e sui documenti programmatici che ne descrivono il *background*. Analogamente, ed è il caso della ricerca effettuata, si possono esaminare retrospettivamente le decisioni, la loro traduzione in allocazione di risorse, gli effetti sortiti (in un esercizio di *gender auditing*).

Le due cose dovrebbero essere strettamente collegate, in un ciclo che a partire dalla valutazione delle decisioni nel momento della loro formulazione, comprende la fase di effettiva verifica delle scelte fatte e della relativa dotazione economica, per fornire dati ed indicazioni per l'esercizio successivo.

Con l'allocazione "bilancio di genere" non ci si riferisce, in realtà ad un modello unico, ad una metodologia standard, in altre parole, ad una "ricetta" per realizzare concretamente l'analisi.

➤ *La metodologia a cui si è ispirata la ricerca è presentata nel Paragrafo 1.5.*

Il percorso seguito, incentrato sulle politiche di formazione e lavoro sostenute dal FSE e rivolte alle persone e all'accompagnamento, ma estendibile ad altri ambiti, comprende:

- 1 analisi della popolazione maschile e femminile, residente in un determinato territorio, che interessi i diversi ambiti del vivere quotidiano (formazione; utilizzo dei servizi; utilizzo del tempo; mobilità; lavoro, compreso quello non pagato; ...) finalizzata ad evidenziare eventuali *gender gap*;
- 2 analisi di come le politiche intraprese rafforzino o indeboliscano i *gender gap* evidenziati;
- 3 analisi dell'impatto e delle ricadute, anche in relazione ai costi sostenuti, delle politiche sui due generi;
- 4 indicazioni per la redistribuzione delle risorse finanziarie finalizzata a combattere i *gender gap* rilevati.

Obiettivo finale è costruire una base conoscitiva in grado di offrire indicazioni ai *decision maker*, sia rispetto alla riduzione di specifiche disegualianze, sia rispetto al buon funzionamento del sistema sociale ed economico.

### **Il contesto**

La prima fase fondamentale per applicare una politica di bilancio in chiave di genere è l'analisi della popolazione maschile e femminile del territorio, che interessi i diversi ambiti del vivere quotidiano, finalizzata ad evidenziare eventuali



*gender gap*. Si tratta, in sostanza, di ridisegnare quell'insieme di condizioni sulle quali intervengono la decisione politica e l'allocazione di risorse finanziarie a sostegno di questa. Si tratta cioè di cogliere la realtà sociale e territoriale nella sua complessità, evidenziando le molteplici interdipendenze tra le sue componenti.

Da qui la necessità che tale analisi comprenda il ventaglio delle variabili che possono influire sulle opportunità dei soggetti che costituiscono il *target* di riferimento delle politiche, contribuendo sia alla ricostruzione del contesto in un'ottica di genere, sia alla valutazione di impatto delle politiche stesse.

Sono proposte "5 famiglie di variabili" in grado di fornire una descrizione dei potenziali destinatari delle politiche di FSE e di rappresentare sia gli aspetti generali che quelli specifici:

- Variabili cosiddette "di base", che descrivono i potenziali destinatari in termini di provincia di appartenenza, sesso, età, stato civile, cittadinanza, titolo di studio;
- Variabili riferite al "mercato del lavoro", che descrivono la condizione lavorativa dei potenziali destinatari interessati, i settori produttivi in cui possono essere inseriti, i livelli professionali posseduti, la professione e la tipologia di contratto eventualmente possedute;
- Variabili riferite al cosiddetto "capitale umano", tese a descrivere i livelli e gli indirizzi formativi e di istruzione posseduti;
- Variabili riferite al "reddito", finalizzate, per quanto possibile, a disegnare il livello di ricchezza su cui intervengono le politiche promosse dal FSE;
- Variabili "demografiche e di conciliazione", orientate a ricostruire i carichi familiari e la rete di servizi, formali e informali, con cui i potenziali destinatari di una politica attiva del lavoro si affacciano nel mercato del lavoro.

### *Il mercato del Lavoro*

Si propone un primo insieme di indicatori, con riferimento al sesso, alle classi di età e ai livelli di istruzione:

- tassi di attività,
- tassi di occupazione,
- tassi di disoccupazione e durata della disoccupazione,
- incidenza sulla popolazione in età lavorativa delle forze lavoro potenziali (definite come persone in cerca di lavoro che non hanno compiuto azioni di ricerca attiva di lavoro nelle ultime 4 settimane dall'intervista).

Si propone, inoltre, non solo il computo dei tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione specifici per classi di età, livello di istruzione e per sesso ma anche il calcolo dei *gap* di genere, ovvero delle differenze esistenti fra donne e uomini nell'accesso al mercato del lavoro rispetto ai diversi indicatori di base.

Questi indicatori sono particolarmente utili per le finalità valutative che si perseguono, ad esempio, per evidenziare le fasi del ciclo di vita lavorativo e personale in cui interventi formativi sarebbero consigliabili al fine di favorire il rientro nel mercato del lavoro.

L'offerta di lavoro femminile risulta sensibile alla presenza di figli, alla loro età e alla presenza di servizi rivolti alla cura dei bambini.

Si propone quindi di calcolare gli indicatori di base del mercato del lavoro (tassi di attività, di occupazione, disoccupazione e forze lavoro potenziali) anche per stato civile e presenza di figli. Data la maggiore sensibilità dell'offerta di lavoro delle madri alla presenza di figli in età inferiore ai 3 anni, si propone di calcolare gli indicatori per le donne e gli uomini con figli di età inferiore ai 3 anni.

Si propone inoltre di ricostruire la presenza per sesso nei diversi settori produttivi, calcolando tassi specifici di occupazione per sesso e settore produttivo.

La conoscenza della distribuzione degli occupati per sesso e settore produttivo è importante per valutare gli interventi formativi effettuati ed è un elemento importante anche per l'attore di politica economica che avesse l'obiettivo di favorire l'ingresso di donne e uomini in settori a minore presenza di persone dello stesso sesso, o per valutare l'entità dei finanziamenti disposti verso interventi diretti a settori in cui siano presenti uomini e donne in diversa misura.

Rapportando i tassi specifici di occupazione in un settore produttivo con il tasso di occupazione femminile, si ottengono indici di rappresentazione femminile ai settori produttivi che possono sintetizzare efficacemente la misura in cui un settore produttivo veda sovra- o sotto- o equi-rappresentata la componente femminile.

Si propone di verificare come sia diversamente distribuita l'occupazione per sesso e posizione nella professione distinguendo fra lavoratori autonomi e dipendenti. Per cogliere alcuni segnali dell'esistenza di un soffitto di vetro, si propone un'analisi della distribuzione per qualifica, sesso e livello di istruzione.

Si propone di analizzare la distribuzione settoriale delle imprese femminili a livello provinciale per tipologia di impresa, e, restringendo l'analisi all'insieme degli occupati, si propone un'analisi disaggregata per sesso e tipologia contrattuale, per verificare la maggiore presenza di donne in posizioni di lavoro non standard.

La difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro in relazione al genere e quindi i diversi bisogni formativi richiesti possono essere colti utilizzando un altro insieme di indicatori che rilevano per l'individuo non solo la durata della disoccupazione e dell'inattività, e i tempi di inserimento nel mercato del lavoro, ma anche gli indici di transizione fra i diversi stati. Questi indicatori contribuiscono a verificare come alcune posizioni espongano maggiormente al rischio di percorsi lavo-

rativi instabili o di blocchi nella carriera per sesso e livello di istruzione, e rilevare le differenze di genere esistenti.

- *L'analisi metodologica sulle variabili inerenti il mercato del lavoro è presentata nel Paragrafo 2.1.1. L'applicazione alle province oggetto della sperimentazione è descritta nel Paragrafo 2.2.1.*

A fronte della analisi del mercato del lavoro condotta su fonti statistiche campionate, come delineato in precedenza, gli enti provinciali possono, ricorrendo alla analisi dei Sistemi informativi del Lavoro (SIL), trarre alcune indicazioni utili non tanto ai fini di una conoscenza complessiva del mercato del lavoro, per la quale il dato Istat è certamente più completo, ma rilevanti per alcuni approfondimenti specifici e più direttamente connessi con le decisioni riferite alle modalità di erogazione e gestione delle attività cofinanziate dal FSE.

Con il Decreto Legislativo 469/97 sono state infatti trasferite alle province competenze in materia di gestione, tramite i Centri per l'Impiego, delle attività riferite alle liste di disponibili al lavoro ex D.Lgs 181/2000 e 297/2002, e del processo di comunicazione obbligatoria di adempimenti aziendali per i contratti e relative modifiche stipulati nel mercato del lavoro dipendente.

A fronte delle funzioni dei Centri per l'Impiego, l'analisi delle banche dati dei SIL permette quindi di conoscere le dinamiche territoriali del mercato del lavoro sotto un duplice aspetto, della disoccupazione e della occupazione.

Si può affermare che esiste un collegamento diretto tra le liste di disponibili immediatamente al lavoro ex Dlgs 181/2000 e il bacino potenziale di utenza delle attività FSE destinate ai disoccupati e inoccupati, e che, quindi, l'analisi di tale banca dati, e le caratteristiche anagrafiche, professionali e formative di tale popolazione sia particolarmente utile per verificare la capacità delle azioni finanziate di offrire una risposta adeguata alla domanda di formazione, anche rispetto alle differenze di genere.

Oltre alla analisi della popolazione in cerca di occupazione, è anche interessante approfondire le dinamiche occupazionali del mercato del lavoro dipendente, rilevabili dalla sezione di banca dati dei SIL riferita agli adempimenti aziendali.

L'approfondimento su più variabili (settori economici, qualifiche, orario, tipo di contratto, motivi di cessazione, etc) sempre con la differenziazione di genere, permette di cogliere alcune dinamiche del mercato del lavoro interessanti, quali la segregazione orizzontale dei mestieri, il *part time* per le donne, etc.

- *L'analisi metodologica sulla base informativa rappresentata dai SIL è discussa nel Paragrafo 2.1.1.1. L'applicazione alle province oggetto della sperimentazione è descritta nel Paragrafo 2.2.1.1.*

## *Il capitale umano*

L'analisi delle variabili legate al "capitale umano" riguarda una lettura della popolazione del territorio provinciale in termini di livelli e di indirizzi formativi e di istruzione posseduti.

In termini generali, i livelli formativi e di istruzione sono direttamente correlati a migliori condizioni di benessere in tutti gli ambiti sociali ed economici.

Nei confronti delle donne, però, l'investimento in formazione ed istruzione assume un'importanza proporzionalmente superiore rispetto agli uomini, poiché consente loro di colmare, anche se parzialmente, il *gap* di genere dal punto di vista familiare, economico e sociale.

Si delinea pertanto un'ipotesi di analisi del capitale umano, prima in una lettura di contesto, atta a rappresentare le caratteristiche della popolazione provinciale, poi riferita ai potenziali destinatari di interventi FSE, quindi in una lettura di impatto, finalizzata a cogliere il rapporto tra sistema scolastico e sistema formativo in una ottica di inserimento nel mercato del lavoro.

La prima esigenza conoscitiva del territorio riguarda il livello di istruzione della propria popolazione in termini di genere, approfondendone successivamente la conoscenza con una serie di analisi incrociate con il mercato del lavoro.

Il livello di istruzione riferito a tutta la popolazione della provincia fotografa in un dato momento le caratteristiche del "capitale umano", dando una visione d'insieme rappresentativa ai fini della conoscenza complessiva del territorio. All'interno di questa lettura la rappresentazione di genere comprende sia chi è uscito dal ciclo scolastico definitivamente, sia chi ancora è alle prese con il completamento del proprio ciclo di studi.

Per quanto riguarda il livello di istruzione riferito alla popolazione ancora inserita nel ciclo scolastico, il dato analizzabile è in grado di restituire lo stato attuale della popolazione in termini di livello di istruzione, evidenziando soprattutto la fascia di popolazione ancora alle prese con scelte riferite al percorso del ciclo di studi che desiderano intraprendere, o che sono appena fuoriuscite dal ciclo di studi.

Un più approfondito approccio di genere riguarda certamente la composizione di uomini e donne nei differenti percorsi di studio offerti dalla scuola secondaria superiore e dall'università.

È infatti interessante rilevare come si ricreino le differenze di genere già al momento della scelta del percorso di studi da intraprendere, che di solito denota forti caratterizzazioni di genere che indirizzano le ragazze verso studi più umanistici e letterari e i ragazzi verso studi a maggiore contenuto tecnico.

Negli ultimi anni si sono potute osservare dinamiche differenti, che hanno visto un maggiore accesso di donne a cicli di studi meno "tradizionali", ma rimane

comunque sempre una tendenza di fondo che va conosciuta per efficaci scelte nella allocazione delle azioni formative: le disoccupate diplomate e laureate che hanno statisticamente titoli di studio “deboli” nei confronti delle esigenze del mercato del lavoro, soprattutto quelli umanistici, letterari e sociali, hanno forti difficoltà nell’inserimento nel mercato del lavoro e si trovano spesso in situazioni di sottoccupazione con mansioni e qualifiche non adeguate al livello di istruzione. Saranno quindi utili non solo i dati riferiti agli iscritti ma anche i dati relativi ai diplomati e laureati nell’anno.

- *L’analisi metodologica sulle variabili relative al capitale umano è discussa nel Paragrafo 2.1.2. L’applicazione alle province oggetto della sperimentazione è descritta nel Paragrafo 2.2.2.*

#### *Le variabili demografiche e di conciliazione*

La proposta si articola in due fasi.

Preliminarmente, si suggerisce un’introduzione al contesto, focalizzata su alcuni aspetti della struttura demografica a livello territoriale che vanno ad integrare il quadro complessivo del mercato del lavoro già tracciato.

Gli aspetti su cui si richiama l’attenzione sono:

- la fecondità, per la fondamentale importanza che questa riveste non solo per l’evoluzione demografica, ma anche per l’attrito che può generare fra tempo di lavoro e tempo di vita;
- gli indici di dipendenza della popolazione, date le ovvie implicazioni di un aumento della dipendenza per la domanda di servizi di cura;
- la tipologia della famiglia lungo il ciclo di vita, dato il forte intreccio tra organizzazione della famiglia e ripartizione del tempo tra lavoro pagato e non pagato.

Il cuore dell’analisi è nella seconda fase. Per questa si suggeriscono tre gruppi di indicatori, articolati sui seguenti temi:

- a** impatto della genitorialità sull’occupazione, con lo scopo di cercare di identificare la eventuale difficoltà di madri e padri (specialmente le prime) a partecipare a pieno titolo al mercato del lavoro;
- b** vita familiare e tempo di lavoro, con lo scopo di cogliere il conflitto tra l’organizzazione del tempo di lavoro pagato e lavoro di cura, quantificando le soluzioni individuali più comuni per attenuare il conflitto;
- c** servizi offerti dal territorio come soluzione pubblica al medesimo conflitto.

Non è stato invece considerato l’impatto dell’occupazione sulla fecondità. I motivi sono due.

Il motivo principale è che l’analisi condotta sulla base di semplici indicatori è inadeguata, essendo necessari metodi statistici complessi per avere risultati scientificamente validi.

Il secondo motivo sono le finalità del FSE che ha tra i suoi obiettivi quello di favorire l'occupabilità e non la fecondità. Analogamente si è rinunciato ad affrontare il tema dell'impatto della genitorialità sulla carriera per la necessità di analisi statistiche complesse.

Infine, si è insistito più sulla genitorialità - e quindi sul lavoro di cura rivolto ai bambini - che non sulla cura degli anziani.

Questa scelta non è dovuta a una sottovalutazione della gravità del problema che ha conseguenze più che rilevanti sulla qualità della vita dei cittadini e soprattutto delle cittadine.

Tuttavia le ultime ricerche mostrano che l'impatto della cura degli anziani sulla rinuncia o sulla riduzione dell'attività lavorativa è *attualmente* abbastanza limitato. Fattori demografici, condizioni e struttura del mercato del lavoro concorrono a spiegare un apparente scarso attrito e una discreta possibilità *per il momento* di conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura.

Ciononostante, sono stati inseriti due indicatori, per cogliere l'offerta dei servizi di cura non familiari (pubblici e privati) in rapporto alla domanda effettiva (anziani non autosufficienti). Inoltre molti degli indicatori che si propongono per individuare il tempo dedicato al lavoro di cura includono cura di anziani, malati e bambini, senza ulteriori specificazioni.

Per quanto riguarda vita familiare e tempo di lavoro, sono proposti indicatori che rilevano le differenze di genere nelle scelte di donne e uomini, con diversi carichi familiari, relative alla destinazione del tempo rispetto al lavoro pagato e non pagato (di cura), all'attenzione alla flessibilità degli impegni lavorativi.

Per quanto riguarda i servizi offerti dal territorio, si vogliono cogliere tre aspetti cruciali per la conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato:

- disponibilità di servizi collettivi di cura per i bambini,
- disponibilità di servizi collettivi di cura per gli anziani,
- organizzazione dei servizi pubblici.

Gli indicatori che vengono proposti prendono in considerazione i servizi per l'infanzia, con particolare attenzione agli asili-nido, senza escludere altri aspetti, come ad esempio, le attività estive offerte dalle amministrazioni pubbliche, ma anche l'appartenenza a reti familiari di supporto.

Si propongono poi due indicatori che intendono cogliere per grandi linee l'incidenza della terza età sulle problematiche legate alla conciliabilità famiglia-lavoro.

I due ultimi indicatori proposti intendono approfondire alcuni aspetti legati alla presenza di alcuni servizi pubblici nei territori rispetto alle questioni legate alla conciliazione, quali gli orari di accesso a ASL, servizi postali e uffici anagrafici.

- *L'analisi metodologica sulle variabili demografiche e di conciliazione è presentata nel Paragrafo 2.1.3. L'applicazione alle province oggetto della sperimentazione è descritta nel Paragrafo 2.2.3.*

#### *Le variabili legate al reddito*

Conoscere il livello di reddito della popolazione, soprattutto se declinato per fasce di età e per genere, permette di avere degli elementi di conoscenza a sostegno di una maggiore attenzione nei confronti delle differenze di genere.

È interessante inoltre non solo andare a verificare le differenti dinamiche di distribuzione del reddito all'interno della popolazione per genere e per età, ma anche, per differenza rispetto alla composizione della popolazione del territorio in esame, vedere le caratteristiche di età e genere di coloro che non sono tenuti alla dichiarazione dei redditi poiché contribuenti al di sotto del reddito minimo imponibile.

- *L'analisi metodologica sulle variabili relative al reddito è discussa nel Paragrafo 2.1.4. L'applicazione alle province oggetto della sperimentazione è descritta nel Paragrafo 2.2.4.*

#### *Il problema delle fonti*

Le indicazioni precedenti descrivono un panorama informativo ideale, nel quale è possibile reperire informazioni di natura molto differenziata, relative a territori di diversa dimensione.

La realtà è molto diversa. La disponibilità dei dati varia a seconda del campo e del bacino di indagine. La ricerca mostra, attraverso le applicazioni relative alle tre province della sperimentazione, come alcuni dei dati suggeriti siano immediatamente reperibili, per esempio da fonte ISTAT, con significatività al livello territoriale prescelto, mentre altri possano essere elaborati sulla base di dati esistenti, mentre altri ancora richiedano indagini *ad hoc*.

- *L'elenco degli indicatori proposti è presentato nell'Allegato I in cui si evidenzia per ciascuno: la fonte disponibile, la reperibilità, la significatività territoriale.*
- *Il contributo delle fonti Istat al reperimento dei dati è illustrato nel Paragrafo 2.3.*
- *Le altre fonti, con le relative problematiche di accesso, sono menzionate in ciascuno dei Paragrafi precedentemente citati a proposito delle diverse famiglie di variabili.*

È parte dell'impegno affrontato dalle amministrazioni che vogliano intraprendere l'attività di bilancio di genere acquisire la consapevolezza delle carenze informative che le riguardano e predisporre gli opportuni strumenti (dalla pratica corrente di disaggregare i dati esistenti per sesso, all'effettuazione di indagini locali mirate, alla opportunità di stabilire accordi e convenzioni con gli istituti/enti che, seppur detenendo molte informazioni, per ragioni diverse, non ultime quelle economiche, non le rendono disponibili) affinché la conoscenza di genere del territorio divenga base continuamente aggiornata per ogni ulteriore analisi.

### **I documenti di programmazione economico-finanziaria**

Le caratteristiche del sistema dei bilanci degli enti territoriali italiani sono stabilite dall'ordinamento sulla finanza locale contenuto nel Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali (TUEL), che prevede l'uso di strumenti tecnico-amministrativi la cui finalità primaria è quella di arrivare ad una corretta e trasparente rilevazione degli aspetti contabili e finanziari di un bilancio.

Ad essi si aggiungono adempimenti che fanno riferimento all'utilizzo dei Fondi europei, o a risorse nazionali, gestite secondo una programmazione locale (ad esempio i Piani Sociali di Zona *ex lege* 328/2000, etc.).

È chiaro che l'ordinamento della finanza locale e i regolamenti europei hanno portato alla produzione, da parte delle amministrazioni, di un ingente numero di documenti relativi al loro operato, con finalità, contenuti e collocazione nel ciclo politico-amministrativo anche significativamente diversi.

Quello che interessa è che tutti, in un modo o nell'altro, anche quando non contengono espliciti riferimenti, influiscono sull'allocazione delle risorse pubbliche. Vediamo, seppur sommariamente, cosa si intende:

- Documenti "politici": sono i programmi dei partiti o delle coalizioni in cui si propongono, in prossimità delle scadenze elettorali, affermazioni di principi e priorità. Sono documenti politici, però, anche i Programmi di mandato dei Presidenti di Regioni e Province e dei Sindaci.
- Documenti di programmazione e di previsione economica e finanziaria: è questo un folto gruppo in cui rientrano i DPEF nazionale e regionali, le Relazioni Previsionali e Programmatiche di tutti i livelli di Amministrazione, ma anche tutta l'architettura della programmazione europea.

Nel periodo di programmazione 2000-2006 si è trattato dei Quadri Comunitari di Sostegno, dei DOCUP, dei POR/PON, dei Complementi di Programmazione, di Bandi/Direttive/Avvisi di gara.

Nel periodo 2007-2013, si tratta di Quadro Strategico Nazionale e Regionale, prima ancora di Documenti Strategici Preliminari, poi di Piani Operativi.

Comunque li si voglia chiamare, e sia che si tratti di documenti dell'ordinamento nazionale, sia che si tratti di adempimenti comunitari, è in queste elaborazioni che si decide dove e come andranno le risorse. Ci si deve dunque domandare cosa significa introdurvi una prospettiva di genere ed effettuare una lettura di genere.

Per quanto riguarda i documenti relativi alla programmazione comunitaria, si dispone ormai di una significativa esperienza basata sull'applicazione delle linee guida V.I.S.P.O. e dei successivi Indirizzi Operativi, sia in fase di valutazione *ex ante*, sia in fase di monitoraggio delle direttive e dei bandi.



Ciò può costituire un'utile guida anche per l'analisi delle relazioni che, accompagnando i documenti più strettamente contabili, con questi ultimi compongono il sistema dei bilanci degli Enti pubblici locali.

Si tratta, nello specifico, di:

- Programma di mandato, contenente le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato del Presidente di Regione, di Provincia e del Sindaco (art. 45 TUEL),
- Relazione Previsionale e Programmatica (art. 170 TUEL),
- Piano Esecutivo di Gestione (art. 169 TUEL).

Con riferimento alla Relazione Previsionale e Programmatica, è evidente la necessità che sia presa in conto la dimensione di genere. In essa si richiede infatti l'illustrazione de "le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia insediata e dei servizi dell'ente" e si è visto quante cautele e quanti aspetti diversi, ma fra loro interrelati richieda una descrizione del contesto consapevole delle differenti caratteristiche e delle differenti necessità di uomini e donne.

Altrettanto importante è la richiesta che "Per ciascun programma è data specificazione della finalità che si intende conseguire": anche in questo caso, è auspicabile che le finalità tengano conto delle situazioni evidenziate dall'analisi di contesto di genere, declinandole rispetto alla popolazione maschile e femminile.

In generale, la lettura di genere di una relazione previsionale e programmatica risponde essenzialmente a due obiettivi:

- evidenziare l'attenzione, più o meno forte, dell'amministrazione verso le caratteristiche generali e le problematiche specifiche della popolazione femminile, in un processo di continuo affinamento della sensibilità pubblica nei confronti delle peculiarità di genere,
- rendere possibile il confronto fra obiettivi dichiarati (con le relative ricadute attese) e decisioni relative all'assegnazione di risorse agli obiettivi stessi. In altri termini, una corretta lettura di genere delle linee programmatiche è presupposto indispensabile ad una valutazione di congruità.

Quest'ultimo punto è quantomai pertinente quando si consideri il Piano Esecutivo di Gestione. Si scolpisce infatti qui il reale legame fra gli obiettivi di *policy* e gli obiettivi di gestione che caratterizzano l'amministrazione.

È questo il documento dove si dettaglia la reale allocazione di risorse, attraverso la loro assegnazione ai vari "meccanismi" che compongono la "macchina pubblica" (servizi, centri di costo, etc.).

E si espongono importanti indicatori per la misura obiettivi-risultati, indicatori che, in un approccio di genere, devono essere capaci di includere aspetti di equità.

Data la focalizzazione della ricerca sugli interventi per il lavoro e la formazione sostenuti dal FSE, è stata inoltre effettuata una lettura di genere degli specifici documenti di programmazione, quali i POR, i Complementi di Programmazione, i Piani per i servizi per il lavoro e la formazione, nonché i Bandi per la realizzazione delle attività.

- *L'impostazione metodologica dell'analisi dei documenti di programmazione è discussa nel Paragrafo 1.5.2. L'applicazione alle province oggetto della sperimentazione è descritta nel Paragrafo 3.2.*

### **La riclassificazione delle voci di bilancio**

Accanto alla specificazione dei documenti di carattere maggiormente programmatico, il Testo Unico sugli Enti Locali detta indicazioni stringenti per la redazione dei bilanci veri e propri.

In particolare, la classificazione di bilancio adottata per legge tiene conto della necessità di distinguere le poste in entrata e in uscita secondo la natura contabile della voce: la correlazione tra entrate e spese permette di rilevare l'equilibrio economico finanziario tra voci correnti, in conto capitale e in conto terzi.

È del tutto evidente la difficoltà di analizzare un tale schema dal punto di vista di genere.

Tuttavia, oltre alla classificazione di tipo economico, è possibile una classificazione per funzioni che mette in correlazione con le varie funzioni assegnate agli assessorati le spese di pertinenza: amministrazione e controllo, giustizia, polizia locale, istruzione pubblica, cultura e beni culturali, viabilità e trasporti, sviluppo economico, etc. Inoltre, come visto, le amministrazioni sono tenute ad esplicitare, in particolare nella Relazione Previsionale e Programmatica, le finalità dell'azione pubblica, legate alla realizzazione di determinati programmi, il cui raggiungimento è oggetto di specifica relazione, allegata al conto del bilancio e al conto del patrimonio.

In altri termini, grazie alla lettura in parallelo dei diversi documenti che compongono il sistema, è possibile disaggregare le voci dello schema contabile in modo tale da poter poi riaggregarle intorno a tematiche ed interventi più leggibili dal punto di vista della loro rilevanza per le persone, ed in particolare della loro significatività di genere.

La scelta della forma di riaggregazione, come già detto, non è univoca, e dipende dall'Istituzione coinvolta, dall'approccio concettuale prescelto, nonché dall'applicabilità di determinate tecniche analitiche.

Oggi, e con specifico riferimento alle sperimentazioni iniziate in Italia, si vanno diffondendo schemi articolati su una classificazione basata su quattro aree:

- Aree direttamente inerenti il genere,
- Aree indirettamente inerenti il genere,

- Aree di genere “ambientali”,
- Aree neutre per il genere.

La classificazione proposta è di tipo gerarchico: al livello più alto si pongono le iniziative direttamente inerenti il genere, ad esempio incentivi per il reddito, per la disoccupazione, azioni mirate all’ingresso nel mercato del lavoro, etc.

Allo stadio successivo si pone l’area degli interventi indirettamente inerente al genere: comprende tutte le azioni mirate al sostegno del lavoro di cura, azioni potenzialmente in grado di incidere sulle disparità di genere legate al diverso ruolo delle donne all’interno della famiglia.

Le aree cosiddette “ambientali” sono quelle che incidono su aspetti del territorio particolarmente sensibili agli aspetti di genere. Ad esempio, la criminalità limita maggiormente le donne nella propria indipendenza e mobilità sul territorio; la viabilità e i trasporti influenzano le varie attività di una famiglia; la cura e la qualità dell’ambiente circostante rendono più agevole il lavoro di cura per bambini e anziani all’interno della famiglia.

Ulteriori stimolanti riflessioni sono state proposte per riaggregare le voci relative alle funzioni di un’amministrazione locale intorno a temi di grande suggestione e di grande rilevanza per la cittadinanza femminile, quali la capacità di vivere in condizioni di sicurezza, di accedere all’istruzione e alla formazione, etc.

Si tratta di spunti di grande interesse che testimoniano di come, una volta accettata la sfida di superare il dato meramente contabile, e anzi di utilizzarlo per la comprensione del significato più profondo e più complesso delle scelte di politica finanziaria, molte siano le opportunità di approfondimento e comprensione.

Per quanto riguarda la ricerca qui presentata, le scelte fatte a monte ne impongono la focalizzazione su due tematiche ben precise: lavoro e formazione, che divengono per ciò stesso categorie di riaggregazione. In altri termini, non essendo oggetto di questa ricerca l’analisi dell’intero bilancio delle amministrazioni partecipanti, si è adattato l’approccio a quella parte - peraltro consistente - di attività riconducibili alla formazione e al lavoro, e in analogia con alcune delle esperienze citate in precedenza, al loro interno si è scelto di approfondire due categorie precipue di intervento: quella delle “azioni dirette al genere” e quella delle “azioni trasversali rispetto al genere”.

Si tratta di una scelta coerente con le motivazioni di fondo di quello che è stato definito *dual approach* alla presa in conto del principio di parità e pari opportunità nelle politiche pubbliche, ovvero con la convinzione che tale principio, per la sua affermazione, richieda azioni specifiche rivolte alle donne, in speciale stato di disparità, unite alla piena assunzione della dimensione di genere in tutte le politi-

che, nel *mainstream*. Nel caso del Fondo Sociale Europeo, ciò è rappresentato nel primo caso dalla scelta di implementare l'asse E, incentrato su azioni dirette, così come dalla volontà di prendere in conto la dimensione di genere in tutti gli altri assi. L'auspicio è che l'approccio illustrato per il caso specifico possa stimolare la riflessione su altri temi e venire facilmente trasferito.

Si osservi, infine, che seppur implicitamente, malgrado il bilancio sia composto di entrate ed uscite, venga in qualche modo spontaneo ragionare principalmente di spese.

Anche in questo caso, per la specifica sperimentazione di cui qui si dà conto, si tratta di una scelta pressoché obbligata: le risorse di cui si va ad analizzare l'impatto sulle donne sono di fonte certa, definita nel suo ammontare in tutto il periodo di programmazione e "neutrale" - il Fondo Sociale Europeo.

Non è così se si considera una manovra complessiva di bilancio. Le risorse pubbliche locali derivano da meccanismi complessi di trasferimenti e di imposizione locale che cominciano solo recentemente ad essere oggetto di analisi di genere. Sia questo un ulteriore spunto di successivi approfondimenti.

- *La problematica della riclassificazione del bilancio ed il suo significato per la ricerca presentata sono discussi nel Paragrafo 1.5.3.*

### **Il monitoraggio**

Parte integrante degli adempimenti legati all'utilizzo dei Fondi europei è l'implementazione di sistemi di monitoraggio che consentano di seguire l'andamento della relativa spesa ed il suo impatto sui due generi.

Ciò consente di analizzare, fra le altre cose, l'ammontare di risorse destinate alla formazione e al lavoro, le caratteristiche di genere delle attività e dei destinatari, nonché di mettere in relazione tali caratteristiche con quelle del mercato del lavoro locale. La ricerca sfrutta estensivamente tale possibilità, offrendo un'analisi di genere dei dati di monitoraggio raccolti dalle province, relativi al periodo e alle politiche prescelte.

- *La discussione di genere dei dati di monitoraggio degli interventi FSE per la formazione e il lavoro è presentata nel Paragrafo 3.3.*

### **L'equità oltre l'economicità, l'efficienza e l'efficacia**

È ormai convinzione (almeno teorica), acquisita ed accettata da tutti, che l'azione pubblica vada valutata secondo criteri di economicità, efficienza ed efficacia.

In modo diverso, i tre concetti rimandano tutti al corretto utilizzo delle risorse: senza sprechi, adeguato ai fini che si vogliono perseguire, in grado di produrre risultati coerenti con gli obiettivi.

Una volta accettato il principio, la sua traduzione in prassi amministrativa richiede l'elaborazione di metodi per misurare se e quanto economicità, efficienza ed efficacia siano concretamente ricercate e raggiunte, ossia richiede l'individuazione di "grandezze misurabili" sulla base delle quali verificare gli esiti delle politiche e degli interventi pubblici.

Si tratta, in ultima analisi, di stabilire opportuni insiemi di indicatori da utilizzare per la valutazione delle scelte di bilancio.

Se, nell'analizzare la correttezza delle scelte di bilancio, ci si pone anche il problema di verificarne gli effetti rispetto alle donne e agli uomini investiti da tali scelte - si fa dunque un "bilancio di genere" -, si introduce un ulteriore criterio di valutazione: quello dell'equità.

Ciò significa, ad esempio, chiedersi se un determinato intervento è programmato prima ed attuato poi in modo equo, economico, efficace ed efficiente.

Nuovamente, come per il caso generale, significa individuare degli indicatori adeguati a rispondere, in modo sia qualitativo che quantitativo, alle domande che ci si pongono.

In effetti, la ricerca di metodologie ed indicatori, atti a consentire la valutazione di genere delle politiche pubbliche, in particolare per quelle sostenute dai Fondi europei, è stata oggetto di una intensa attività di studio e di sperimentazione in numerosi contesti sia nazionali che locali, incentrata sull'elaborazione e la successiva applicazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. (Valutazione d'Impatto Strategico di Pari Opportunità), a partire dal 1999.

➤ *Il richiamo al quadro di riferimento costituito dalle Linee Guida V.I.S.P.O. è illustrato nel Paragrafo 1.3.*

La ricerca qui presentata sfrutta sia gli stimoli internazionali e nazionali riconducibili all'approccio del bilancio di genere, sia il bagaglio teorico e tecnico costruito intorno a V.I.S.P.O. per affrontare il nodo che è veramente al centro di entrambe: la necessità di leggere le scelte politiche e l'allocazione di risorse che ne consegue alla luce della parità di genere.

In questo senso, ad esempio, le indicazioni per la riclassificazione dei bilanci, tipiche del bilancio di genere, che portano alla selezione di aree di *policy* più o meno sensibili al genere, si complementano con la capacità di valutare tale aree di *policy* sulla base del sistema di indicatori individuato da V.I.S.P.O., nella convinzione che ciò aiuti quella analisi dell'efficienza e dell'efficacia eque, obiettivo ultimo di questo lavoro.

➤ *Il recepimento dell'equità come criterio di analisi delle scelte di bilancio e le indicazioni fornite a questo fine dalle Linee Guida V.I.S.P.O. sono motivate nel Paragrafo 1.5.4.*

## Conclusioni

Il contributo presentato in questo volume e i nei suoi allegati può essere considerato un esercizio a carattere valutativo riferito a specifiche decisioni di spesa, cofinanziata dal FSE, relative alla formazione e al lavoro, e comunque orientate alla valorizzazione delle risorse umane, assunte da tre amministrazioni provinciali, durante un arco temporale definito; si è trattato, pertanto, di un esercizio di *gender auditing*.

L'analisi di contesto preliminare all'*auditing* vero e proprio ha tentato di descrivere la multidimensionalità dei fenomeni che incidono sulla vita delle donne e sulla loro partecipazione alla formazione ed al mondo del lavoro, attraverso la lettura congiunta di una notevole massa di dati, da quelli più meramente demografici, a quelli in grado di descrivere le strutture di reddito per genere, a quelli legati alla disponibilità di servizi pubblici alle persone e alle famiglie.

Essa ci disegna dei territori nei quali permangono dei *gap* di genere sia riferiti ai tassi di attività, che di occupazione, che di disoccupazione. Con riferimento ai primi due tassi i *gap* sembrano più significativi rispetto ad una fascia di età, quella tra i 45 e i 54 anni, che, per le donne, spesso coincide con l'alleggerimento di determinati carichi di lavoro familiare, e, nel contempo, con le difficoltà ad individuare i canali e a trovare gli strumenti idonei per essere attive nel mercato del lavoro.

Generalmente, il lavoro svolto dalle donne è un lavoro segregante, che ripropone i ruoli tradizionali femminili, svolto con un contratto di lavoro dipendente, più frequentemente che per gli uomini a tempo determinato e in modalità *part-time*. Il capitale umano si caratterizza per dei *gap* a favore delle donne nelle generazioni più giovani (19-34 anni) sempre accompagnati da forme di segregazione formativa che vedono le donne presenti nei titoli di studio deboli.

La condizione demografica segnala problemi di conciliazione: *gap* di genere nel tasso di occupazione a svantaggio delle donne madri, indipendentemente dall'età dei figli.

Le risposte e gli indirizzi che le programmazioni danno sono ad ampio spettro e coerenti con le criticità riscontrate. Propongono, infatti, sostanzialmente di "migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e della formazione" e di "migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura" attraverso diversi strumenti, tra cui i Centri per l'Impiego (Cpl), iniziative volte alla desegregazione formativa, professionale e lavorativa sia orizzontale che verticale, iniziative volte alla conciliazione.

L'attuazione degli interventi, in un contesto di equa ripartizione generale delle spese effettuate tra destinatarie e destinatari, rileva una sostanziale coerenza rispetto all'impegno programmatico di promuovere l'occupazione e la formazione femminile, mentre altrettanto sembra non potersi dire, salvo qualche eccezio-

ne, per l'impegno assunto verso il superamento delle diverse forme di segregazione e per l'attuazione di misure atte a favorire la conciliazione dei tempi: risulta forse più facile, e anche premiante e vantaggioso nell'immediato, assecondare quella che è la domanda lavorativa e formativa proveniente dal territorio e dal mondo aziendale, la quale spesso tende a mantenere se non a rafforzare i *gap* di genere e non è sempre *amichevole* nei confronti dei bisogni delle donne.

Leggendo, infine, queste brevi riflessioni sui territori alla luce della proposta fatta nel capitolo 1 circa l'introduzione di una quarta E, quella dell'equità, nell'analisi di un bilancio e riprendendo i tre livelli attraverso i quali è possibile considerare l'elemento dell'equità (cfr. par. 1.5.4.) si potrebbe concludere che rispetto alle politiche cofinanziate dal FSE:

- sono disponibili ad oggi misurazioni disaggregate per genere principalmente per gli *output* e per gli *outcome*, meno per gli *input*;
- l'equità è presente come obiettivo dell'azione pubblica, ma è scarsamente declinata, e, quando lo è, spesso presenta una declinazione che si potrebbe definire standardizzata, ovvero uniformata ad un livello che non sempre interagisce coi bisogni del territorio e/o con un disegno politico che intenda introdurre dei cambiamenti;
- indicatori di *performance* che includano elementi di parità di genere sono strettamente legati agli obiettivi di equità posti dall'azione pubblica. Nel momento in cui sono chiari e definiti tali obiettivi è possibile costruire anche indicatori di *performance budgeting* orientati all'equità di genere e riferiti agli *output* e agli *outcome* di un'azione pubblica. Da questo punto di vista un contributo viene offerto anche da quanto è stato elaborato, in particolare sugli indicatori di realizzazione e di risultato, attraverso i lavori fatti intorno al modello V.I.S.P.O.

➤ *Gli elementi di sintesi alla base delle considerazioni conclusive sull'intero lavoro sono presentati nelle Conclusioni del volume.*

In definitiva, questo lavoro rappresenta, da un lato, una ricerca a carattere valutativo sui territori coinvolti, dall'altro, un contributo al processo di sensibilizzazione e di *mainstreaming* di genere rivolto alle amministrazioni pubbliche e a tutti i soggetti implicati nei processi di definizione e di attuazione della spesa pubblica.

L'auspicio è che l'approccio proposto possa essere ulteriormente sperimentato nell'ambito del ciclo programmatico 2007-2013, possibilmente allargando lo spettro delle politiche analizzate all'insieme di quelle che vengono sostenute dai Fondi strutturali e, pertanto, anche a quelle non direttamente rivolte allo sviluppo delle risorse umane, ma che su queste hanno, comunque, delle ricadute.





## capitolo 1

# QUALE APPROCCIO E QUALI STRUMENTI PER QUALI POLITICHE

## 1.1 MANDATO E COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO

L'Isfol - Unità Pari Opportunità, nelle sue funzioni di Struttura di Supporto ed Assistenza Tecnica al Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, realizza, a partire dal 2001, una serie di lavori e approfondimenti finalizzati a mettere a punto un modello e delle proposte operative per agevolare la valutazione della politica di pari opportunità tra donne e uomini, priorità nella programmazione dei Fondi strutturali.

Il lavoro svolto rappresenta un'ulteriore tappa in tale direzione ed è stato previsto tra gli ambiti di approfondimento all'interno degli *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. - Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*<sup>2</sup>.

La scelta di affrontare il tema che viene proposto in queste pagine era nata in quella sede dalla constatazione riferita alle diverse ricadute che sugli uomini e sulle donne possono avere le decisioni di spesa che vengono assunte all'interno di un bilancio pubblico. Si era ritenuto pertanto utile prevedere di realizzare un'analisi valutativa che individuasse, oltre alla quantità di risorse finanziarie dedicate agli uomini e alle donne, anche le finalità e i contenuti verso i quali queste risorse vengono orientate.

Il lavoro che in queste pagine viene presentato, oltre a fare proprio quanto sedimentato fino ad oggi in tema di "analisi dei bilanci pubblici", si muove nell'ambi-

---

2 Cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004; PCM-DPO, ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare - Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), aprile 2005; PCM-DPO, ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE - Le "azioni rivolte alle persone" e le "azioni rivolte all'accompagnamento" lette secondo il genere*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), giugno 2006.

to di quanto è stato costruito in materia di monitoraggio e valutazione in ambito europeo anche con riferimento all'analisi degli aspetti di genere all'interno delle politiche pubbliche.

Ambito che ha acquistato importanza sempre crescente a seguito della spinta degli impegni comunitari in materia di pari opportunità espressi, in particolare, attraverso la Strategia Europea per l'Occupazione e i Fondi Strutturali e che oggi ritrova nuovo impulso anche grazie agli ambiti prioritari identificati dalla tabella di marcia per la parità tra donne e uomini predisposta per il 2006-2010<sup>3</sup>.

L'obiettivo generale dell'approfondimento, che coincide anche con il mandato del Gruppo di Lavoro (GdL) è: elaborare ipotesi e modelli di *budgeting* che, con riferimento particolare ai capitoli e alle voci di spesa su cui intervengono le politiche pubbliche rivolte alla formazione e al lavoro e sulle quali incidono significativamente le risorse finanziarie a valere sul FSE, tengano in debita considerazione le ricadute e gli impatti che le decisioni di spesa hanno sui due generi.

Il raggiungimento di tale obiettivo consente di acquisire una maggiore consapevolezza circa: le ricadute che le decisioni di spesa, su cui interviene anche il contributo del FSE, hanno sulle donne e sugli uomini; quali indicazioni si possano trarre da questa analisi per ridurre gli eventuali *gap* esistenti; quali vantaggi generali questo tipo di intervento può apportare al buon funzionamento di un sistema sociale basato sull'equità di genere.

Il Gruppo di Lavoro è stato composto da:

- risorse interne all'Isfol appartenenti all'Unità Pari Opportunità;
- esperte sui temi delle pari opportunità, della valutazione e del *gender budgeting* con incarico di consulenza presso l'Unità Pari Opportunità;
- una rappresentante dell'Istat;
- rappresentanti del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità.

Il GdL ha proceduto organizzando dei momenti di confronto e di dibattito, sia in presenza che a distanza, allargato anche a soggetti esterni al Gruppo stesso, i quali hanno consentito di confrontarsi sugli orientamenti di ognuno e di condividere un indirizzo comune che ha avuto delle necessarie ricadute anche sul lavoro individuale svolto da ciascuno dei suoi componenti.

---

<sup>3</sup> Cfr. Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*, Bruxelles, 1 marzo 2006, in COM(2006) 92 def.

## 1.2 UTILIZZATORI DEL DOCUMENTO

Come sarà possibile cogliere dalla lettura delle pagine successive, molteplici sono gli attori, a livello nazionale, regionale, provinciale e subprovinciale a cui questo volume può rivolgersi in quanto molteplici sono coloro che hanno un ruolo significativo intorno alla programmazione, attuazione e valutazione delle politiche, in questo caso di quelle cofinanziate dal FSE, e delle risorse finanziarie e, conseguentemente, delle decisioni di bilancio che necessariamente ne accompagnano e ne garantiscono l'attuazione.

Da questo punto di vista il documento elaborato si rivolge a:

- i Decisori politici, chiamati a stabilire e disegnare linee di programmazione e di sviluppo dei territori in cui agiscono;
- le Autorità titolari di Programmi cofinanziati dal FSE a livello centrale, regionale e provinciale;
- gli Uffici e le Figure coinvolti nella stesura e nella redazione dei documenti di bilancio;
- gli Uffici e le Figure chiamati a svolgere funzioni di valutazione interna alle amministrazioni e per la programmazione FSE;
- le Strutture di Assistenza Tecnica per l'attuazione dei Programmi;
- i Responsabili delle attività di monitoraggio fisico, finanziario e procedurale;
- i Comitati di Sorveglianza;
- gli Organismi, le Strutture e i Servizi di Pari Opportunità;
- gli Operatori dei progetti cofinanziati.

I contenuti del volume hanno il duplice obiettivo di presentare da un lato i contenuti di una ricerca e, dall'altro, di avviare un processo di "sensibilizzazione al genere" che stimoli un'azione culturale vasta e pervasiva tra tutti i soggetti coinvolti ai diversi livelli. Esso dovrebbe avviare una fase di coinvolgimento, di collaborazione e di condivisione, riferita alla assunzione della priorità trasversale della politica di pari opportunità, sia nelle scelte degli indirizzi che nella attuazione degli interventi tra i soggetti sopra individuati.

Possiamo considerare come primi referenti del documento i Decisori politici e le Autorità di Gestione (AdG), in quanto soggetti responsabili, sebbene a diversi livelli, nella definizione delle strategie, nell'assunzione delle decisioni, nell'attuazione degli interventi e nel monitoraggio degli stessi, e i relativi Uffici e Figure coinvolti nella stesura e nella redazione dei documenti di bilancio, i quali curano l'aspetto finanziario che accompagna strumentalmente tali fasi.

Un supporto significativo viene dal processo valutativo predisposto dagli Uffici e dalle Figure chiamati a svolgere funzioni di valutazione, i quali forniscono ai Decisori politici e alle AdG informazioni quantitative e qualitative sull'andamento delle linee di sviluppo e della programmazione e, per quanto ci riguarda, sull'andamento dell'applicazione trasversale del principio di pari opportunità all'interno delle linee di bilancio.

*1.2 Utilizzatori  
del documento*

Interlocutori privilegiati del documento sono, ovviamente, le Istituzioni, gli Organismi e i Servizi di pari opportunità, i quali dovrebbero poter intervenire nell'indicare e vigilare sugli elementi di coerenza di ogni fase della programmazione, realizzazione e valutazione rispetto a tale priorità.

### 1.3 QUADRO DI RIFERIMENTO: IL V.I.S.P.O.

Quanto proposto in queste pagine è il risultato di un approfondimento previsto all'interno del volume *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.*, dapprima, nella sua versione interna del mese di ottobre 2002 e, successivamente, nella versione pubblicata nel mese di luglio 2004<sup>4</sup>.

Le Linee Guida V.I.S.P.O. del 1999 e i lavori successivi che ne sono derivati<sup>5</sup> nascono con l'intento di promuovere strategie, indirizzi, metodologie, interventi ed azioni che possano contribuire ad attuare quella che a partire dagli anni '90<sup>6</sup> viene definita come la strategia del *mainstreaming* di genere e che si pone in maniera complementare a quella della promozione di azioni positive per la parità uomo-donna. In particolare, le Linee Guida V.I.S.P.O. vengono redatte e assumono un ruolo precipuo in rapporto alla programmazione dei Fondi Strutturali per il periodo 2000-2006, all'interno della quale il duplice indirizzo che viene dato alla politica di pari opportunità, quello trasversale e quello specifico, trova esplicitazione maggiore rispetto al passato in diversi punti del Regolamento (CE) n. 1260/1999<sup>7</sup>.

È sufficiente scorrere questo riferimento normativo per desumere come la parità tra uomo e donna abbia acquisito un ruolo più importante, assumendo anche aspetti di obbligatorietà, rispetto ai periodi di programmazione precedenti, all'interno dei Fondi strutturali nel complesso e del FSE, in particolare<sup>8</sup>. Fondo, quest'ultimo, deputato allo sviluppo delle risorse umane e da tempo impegnato sul fronte della promozione delle pari opportunità tra donne e uomini. Ruolo che il principio mantiene anche rispetto alla programmazione dei Fondi Strutturali per il 2007-13<sup>9</sup>.

La strategia di *mainstreaming* di genere e di pari opportunità che le Linee Guida intendono perseguire si sviluppa intorno ad un obiettivo generale e a quattro obiettivi prioritari opportunamente declinati per i diversi Fondi Strutturali.

---

4 PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004.

5 PCM-DPO, *Linee Guida. Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa. Fondi strutturali 2000-2006 - Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità (V.I.S.P.O.)*, giugno 1999; PCM - DPO, *Linee Guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità per donne e uomini. Fondi strutturali 2000-2006*, Luglio 2000. Inoltre, per l'Ob. 3 cfr. nota n. 2; per l'Ob. 1 cfr. quanto contenuto nel sito <http://www.retepariopportunita.it/defaultdesktop.aspx?page=984>.

6 Cfr. Commissione delle Comunità Europee, *Parità di opportunità tra donne e uomini. Terzo programma di azione comunitaria a medio termine 1991-1995*, Bruxelles, 6 novembre 1990, in COM (90) 449 def.

7 Cfr. Regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21.06.1999 recante disposizioni generali sui Fondi Strutturali, in GUCE L 161 del 26.06.1999.

8 Cfr. Regolamento (CE) n. 1784/99 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12.07.1999 relativo al Fondo Sociale Europeo, in GUCE L 213 del 13.08.1999.

9 Cfr. Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999, in GUCE L 210 del 31.07.2006 e Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del regolamento (CE) n.1784/1999, in GUCE L 210 del 31.07.2006.

Lo ricordiamo ancora una volta: l'obiettivo generale è *Migliorare le condizioni di vita e l'indipendenza delle donne*.

I quattro obiettivi prioritari sono:

- *migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne,*
- *migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione,*
- *migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura,*
- *promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche*<sup>10</sup>.

Questo quadro di significati taglia trasversalmente, in un logica di *mainstreaming*, tutti gli Obiettivi, gli Assi e le Misure della programmazione oltre che tutti i momenti del ciclo programmatorio degli interventi cofinanziati, riassumibili sinteticamente nella decisione politica, nell'implementazione, nell'attuazione, nel monitoraggio, oltre che nelle relative fasi di valutazione che accompagnano la programmazione.

---

<sup>10</sup> Per la declinazione dei quattro obiettivi, con particolare riferimento all'ambito di azione del Fondo Sociale Europeo cfr. PCM-DPO, ISFOL-Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004, pp. 32-34.

## 1.4 AMBITO E OBIETTIVI DELL'INDAGINE

Tenendo presenti anche i precedenti lavori, possiamo appunto considerare il V.I.S.P.O. come un quadro di riferimento semantico e concettuale all'interno del quale collocare le diverse fasi della programmazione e della valutazione delle politiche improntate alle pari opportunità tra donne e uomini.

A seconda che il riferimento sia quello della valutazione *ex ante*, quello della valutazione *in itinere*, quello della valutazione *ex post*, è possibile, attraverso il contenitore di significati a cui il modello rimanda, individuare gli indicatori più opportuni per misurare ed analizzare l'applicazione di tale politica.

In questo caso l'ambito di applicazione a cui ci riferiamo è quello delle politiche di pari opportunità promosse all'interno del FSE per il 2000-2006 e quindi di quell'insieme di politiche che in senso più generale hanno agito sussidiariamente nel territorio nazionale a favore, in particolare, dei piani di azione dell'occupazione attraverso le seguenti priorità strategiche:

- lo sviluppo e la promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione;
- l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale;
- la promozione e il miglioramento dei sistemi di formazione professionale e di istruzione nell'ambito di una politica di apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
- il sostegno alle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro e di promozione dell'imprenditorialità;
- il miglioramento dell'accesso, della partecipazione e della posizione delle donne nel mercato del lavoro.

Tre sono state le tipologie di azioni attraverso le quali tali strategie hanno trovato attuazione:

- le *Azioni rivolte alle persone*, che rappresentano la principale tipologia di azione cofinanziata dal FSE e che sono finalizzate allo sviluppo delle risorse umane. Si tratta delle tradizionali azioni finanziate dal FSE, tra cui: istruzione e formazione ai diversi livelli, aiuti all'occupazione anche in forma autonoma, sviluppo di nuove forme di occupazione;
- le *Azioni rivolte a strutture e sistemi*, che hanno la finalità di qualificare il sistema istituzionale di governo delle politiche di riferimento del FSE e dei sistemi deputati alla loro attuazione. Fanno parte di queste azioni gli interventi rivolti al sistema dei servizi per l'impiego, ai sistemi della formazione e dell'istruzione, al sistema di governo e all'integrazione tra questi stessi sistemi;
- le *Azioni rivolte all'accompagnamento*, finalizzate a favorire la diffusione delle informazioni e a garantire forme di sostegno per agevolare l'ingresso e/o la permanenza nel mercato del lavoro.

Con riferimento alla ricerca qui proposta l'ambito di analisi è rappresentato, da un lato, da quelle che sono tradizionalmente le azioni cofinanziate dal FSE, le *Azioni rivolte alle persone* e, dall'altro, dalle *Azioni rivolte all'accompagnamento*, le quali interessano direttamente e indirettamente i destinatari degli interventi e sono finalizzate ad agevolarli nel raggiungimento dei risultati previsti dagli obiettivi globali e specifici della programmazione, eliminando i possibili ostacoli esistenti, siano questi di natura spaziale, infrastrutturale, organizzativa. Dalla descrizione appare chiaro come siano azioni strettamente legate alle azioni rivolte alle persone, e come ciò che le caratterizza sia il rivolgersi a *target* specifici con l'intento di agevolarne la partecipazione alle azioni cofinanziate e l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro e nei canali formativi.

La scelta di delimitare l'analisi a due tipologie di azione, escludendo la tipologia delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi, è stata dettata da diverse motivazioni:

- in particolare le azioni rivolte alle persone sono le azioni tradizionalmente cofinanziate dal FSE e, conseguentemente, su questa tipologia di azione, esiste un maggior *background* da parte di chi è chiamato a programmare ed attuare interventi cofinanziati dal FSE;
- le azioni rivolte all'accompagnamento hanno comunque un legame molto forte con le azioni rivolte alle persone, in quanto sostengono il raggiungimento dei loro obiettivi;
- l'analisi orientata alla metodologia del *gender budgeting* è finalizzata ad analizzare principalmente l'impatto delle decisioni di spesa sulle persone, nelle due componenti maschile e femminile;
- è sembrato pertanto più semplice, dato anche il carattere di sperimentaltà di questo tipo di analisi applicata alle politiche cofinanziate dal FSE, concentrarsi su queste tipologie di azione rimandando a momenti di ricerca successivi l'analisi dell'impatto su uomini e donne delle decisioni di spesa legate all'attuazione di azioni che non hanno ricadute dirette sulle persone.

L'ambito temporale in cui ricade l'analisi presentata è quello riferito agli anni 2001-2002. La scelta è dettata dalla opportunità di considerare azioni concluse per le quali è possibile ricostruire l'intero ciclo di vita che va dalla programmazione, alla attuazione e all'implementazione, alla rendicontazione, anche finanziaria. L'ambito territoriale è rappresentato da 3 province del territorio nazionale Obiettivo 3: Genova, Modena, Siena. Tra questi territori, il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità e l'Isfol è stato siglato un protocollo d'intesa in data 9 settembre 2004 in cui ciascun firmatario ha assunto dei compiti e delle responsabilità al fine di portare a conclusione il lavoro qui presentato.

La scelta di questi tre territori è motivata da tre ragioni sostanziali:

- si tratta di territori già sensibili a questo tipo di analisi e di approccio che nel tempo hanno già attivato iniziative di *gender budgeting*;
- hanno dato la disponibilità ad estendere e condividere il loro *know how* alla analisi dei capitoli di bilancio riferiti alle politiche della formazione e del lavoro;



- gestiscono, grazie al processo di decentramento dal livello regionale al livello provinciale, autonomamente una quota della risorse di FSE a favore dei potenziali destinatari di tali politiche presenti nei rispettivi territori<sup>11</sup>.

Infine, con riferimento esplicito alla promozione delle pari opportunità tra donne e uomini, la programmazione del FSE per il 2000-2006 ha previsto, come è ormai noto a tutti gli addetti ai lavori, un duplice binario d'intervento: da un lato la presenza di un canale dedicato all'attuazione di progetti di pari opportunità per il quale in Obiettivo 3 è stato riservato il 10% delle risorse complessive, dall'altro la raccomandazione che in tutti i progetti promossi col FSE venisse rispettata la priorità del *mainstreaming* di genere<sup>12</sup>.

Come Gruppo di Lavoro abbiamo scelto di considerare sia gli interventi dedicati alle pari opportunità tra donne e uomini, ai quali è riservata la percentuale di spesa fissata a monte della stessa programmazione, in modo da vedere in quale direzione si è mossa la linea di finanziamento esplicitamente dedicata, sia tutti quegli interventi "apparentemente neutri" dal punto di vista del genere e finanziati a valere sulle linee di finanziamento non dedicate, in modo da verificare invece quali ricadute questi abbiano avuto, anche in termini finanziari, sui due generi.

Definite, pertanto, le tipologie di azione considerate, gli anni di riferimento assunti, i territori all'interno dei quali trova concretezza la sperimentazione, i canali di intervento interessati, e cioè sia quello dedicato che quelli in cui dovrebbe manifestarsi il *mainstreaming* di genere, sintetizziamo con la tavola seguente gli Assi, ovvero le priorità strategiche che si dà il Fondo Sociale Europeo, e le Misure, ovvero gli strumenti tramite i quali gli Assi trovano attuazione su un arco di tempo pluriennale e che consentono il finanziamento delle singole azioni.

Assi e Misure riferiti alla programmazione di FSE attuata nel 2000-2006 nei tre territori dell'Obiettivo 3 considerati e che delineano i confini strategici e di intervento entro i quali il lavoro proposto in queste pagine si è svolto.

---

11 Quello del decentramento dalle regioni alle province di una quota di risorse finanziarie a valere sul FSE, che è stato in linea di massima del 75%, è stato un processo frequente nella programmazione 2000-2006 in Obiettivo 3 ed è stato il frutto di un meccanismo di delega attivato principalmente con riferimento alle azioni rivolte alle persone al fine di rispondere meglio ai bisogni provenienti dal territorio. Tale processo di delega è coerente con le linee strategiche disegnate nei POR e con le azioni contenute nei CdP regionali.

12 Per approfondimenti sul concetto di *mainstreaming* di genere e sulla sua rilevanza negli interventi cofinanziati, cfr. Commission des Communautés Europeennes, *Integrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, Bruxelles, 21.02.1996, in COM(96) 67 final; Commission Européenne, *Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels*, Mars 2000.

**Tavola 1**  
*Assi e Misure considerati dalla ricerca (Programmazione 2000-2006 FSE Ob.3, riferimento particolare agli anni 2001-2002)*<sup>13</sup>

Assi	Misure
<b>A</b> - Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l'inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro.	<b>A.2.</b> - Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo. <b>A.3.</b> - Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di 6 o 12 mesi.
<b>B</b> - Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale.	<b>B.1.</b> - Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati.
<b>C</b> - Promozione e miglioramento - della formazione professionale - dell'istruzione - dell'orientamento nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di: - agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro - migliorare e sostenere l'occupabilità - promuovere la mobilità professionale.	<b>C.2.</b> - Prevenzione della dispersione scolastica e formativa <b>C.3.</b> - Formazione superiore <b>C.4.</b> - Formazione permanente
<b>D</b> - Promozione di un forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia.	<b>D.1.</b> - Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese pubbliche e private, con priorità alle PMI <b>D.2.</b> - Adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione <b>D.3.</b> - Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego <b>D.4.</b> - Miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico
<b>E</b> - Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.	<b>E.1.</b> - Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

<sup>13</sup> Per un quadro complessivo delle priorità strategiche, degli assi e delle misure finanziabili, cfr. il QCS Obiettivo 3 2000-2006. In questa tabella non vengono riportate le Misure A1 e C1, misure di sistema per quanto riguarda rispettivamente i servizi per l'impiego e il sistema della formazione professionale e dell'istruzione.

Delineato l'ambito di analisi e di intervento in cui si situa il presente lavoro, rimangono da proporre gli obiettivi che si pone.

Indubbiamente un obiettivo generale identificabile in questo lavoro è quello di: "elaborare ipotesi e modelli di *budgeting* che, con riferimento particolare ai capitoli e alle voci di spesa su cui intervengono le politiche pubbliche rivolte alla formazione e al lavoro e sulle quali incidono significativamente le risorse finanziarie a valere sul FSE, tengano in debita considerazione le ricadute e gli impatti che le decisioni della spesa pubblica hanno sui due generi".

Questo obiettivo generale si articola in sotto obiettivi, tra cui:

- consentire una sperimentazione di *gender budgeting* rispetto a voci di bilancio e capitoli di spesa (quelli della formazione e del lavoro) meno esplorati di quelli tradizionalmente analizzati con tale approccio<sup>14</sup>;
- estendere, conseguentemente, il raggio di azione di tale approccio contribuendo in questa maniera a svolgere un'azione di *mainstreaming* che intervenga all'interno delle diverse politiche e, a caduta, diventi uno strumento di analisi e, auspicabilmente, di predisposizione dei documenti di bilancio;
- rappresentare un esempio di applicazione di tale approccio in un ambito politico ben definito in modo da poter essere replicato in altri contesti;
- presentare elementi di metodo trasferibili che possano essere astratti dall'ambito specifico di sperimentazione ed essere applicati, coi dovuti adattamenti, ad altri ambiti della decisione politica.

Diversi sono pertanto gli obiettivi del presente lavoro; ci auguriamo che questi siano solo il punto di partenza intorno al quale alimentare un dibattito che trovi risvolti concreti nell'agire quotidiano dei diversi attori che sono chiamati a programmare, attuare, implementare, monitorare, valutare le politiche pubbliche, qualsiasi esse siano.

Dobbiamo infatti ricordarci che le politiche pubbliche hanno delle ricadute e degli impatti, siano essi diretti o indiretti, diversificati sui cittadini e le cittadine e che qualsiasi discorso sulla neutralità di una politica nasconde, sostanzialmente, la volontà di non andare a fondo e di non rilevare gli effetti reali della politica stessa.

---

14 Cfr. Provincia di Genova, Servizio politiche del lavoro Ufficio pari opportunità, *Gender Budgeting: analisi di genere dei bilanci pubblici per scelte a favore di donne e uomini. Lo studio applicato al Comune di Sestri Levante*, Genova, Gennaio-Dicembre 2002; Regione Autonoma Valle d'Aosta, *Le esperienze di Bilancio di Genere in Valle d'Aosta*, progetto BI.G - Bilancio di Genere, FSE Asse E, Mis. E.1, POR Regione Autonoma Valle d'Aosta, Orbassano (To), Settembre 2004; Provincia di Genova, Servizio politiche del lavoro Ufficio pari opportunità, *Bilanci di genere a Genova. La provincia e il comune per scelte a favore di donne e uomini*, Genova, Marzo 2005; Regione Emilia Romagna, *Gender Auditing in Emilia Romagna: dalla teoria alla pratica. Come rendicontare le politiche di genere*, atti del convegno *L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere*, in Quaderni di pari opportunità, n.1, 2005; Regione Marche, *Il Bilancio di genere. Esperienze e percorsi d'analisi di Gender Mainstreaming della Regione Marche*, Ancona, Marzo 2006.

## 1.5 L'APPROCCIO ADOTTATO: IL BILANCIO DI GENERE

Con il termine “bilancio di genere” si intende, in italiano, un insieme di approcci, metodologie e tecniche<sup>15</sup> mirati ad analizzare e valutare in ottica di genere le scelte di politica pubblica che si traducono in impegni economico-finanziari, ovvero, in voci di bilancio.

È necessario innanzitutto chiarire il significato delle parole usate. L'ambito “pubblico” qui considerato è quello che comprende lo Stato e, in particolare per quanto riguarda l'Italia, gli Enti locali - Regioni, Province e Comuni. Si è già detto che la ricerca presentata in questo lavoro riguarda specificatamente le Province. In generale, ma particolarmente per questi ultimi livelli territoriali, per “bilancio pubblico” si intende allora quell'insieme di documenti, contabili, programmatici e politici, che contengono, da una parte, la declinazione degli obiettivi delle Amministrazioni, in termini di sviluppo locale, di servizi alla cittadinanza e alle imprese, etc., dall'altra l'esposizione, sia in sede di previsione che di rendicontazione, della formazione e della destinazione delle risorse.

Il punto fondamentale su cui si sviluppa l'approccio del *gender budgeting* è proprio questo: sia nella formulazione degli obiettivi di *policy*, sia nell'analisi delle entrate e delle uscite, una variabile imprescindibile è rappresentata dalla parità uomo-donna, che diventa parametro di valutazione della pertinenza, dell'efficacia e dell'efficienza dell'intervento pubblico.

Ciò nella convinzione che, data la diversa posizione di donne e uomini nella società, dal punto di vista dei comportamenti personali, lavorativi, sociali, etc., non si possa ritenere che le politiche pubbliche siano neutre rispetto al genere. Scelte e investimenti in settori importanti dell'azione pubblica, quali ad esempio l'istruzione e la sanità, riguardano direttamente la vita delle persone, e le differenze di genere ne possono rendere gli effetti diseguali e a volte non equi.

Si consideri ad esempio una decisione che, per motivi di vincoli alla spesa, tenda a ridurre i tempi di ospedalizzazione dei malati. La cura dei pazienti dimessi precocemente pesa presumibilmente di più sulle donne, che tradizionalmente svolgono questo tipo di compito. A fronte dunque di una minore uscita da parte del servizio pubblico, si ha quasi certamente un aggravio per le famiglie, e soprattutto per le donne, in termini di assistenza domiciliare a pagamento, o di lavoro di cura femminile non pagato. Si tratta cioè, in realtà, non di un risparmio, ma di un trasferimento di costo dal pubblico al privato, perlomeno femminile.

Similmente si considerino le conseguenze di un'altra decisione, apparentemente neutra e sempre dettata dalla necessità di ridurre la spesa pubblica, quale quella di bloccare le assunzioni in determinate amministrazioni, con la conseguenza di aumentare il carico lavorativo degli addetti, grazie, per esempio, all'aumento degli straordinari richiesti. Per le lavoratrici, ciò può comportare rilevanti

---

15 Cfr. Isfol - Unità Pari Opportunità, *Bilanci pubblici e equità di genere*, Temi & Strumenti - Studi e Ricerche 14, Roma 2007.

problemi di conciliazione con gli impegni familiari, che possono causare, nuovamente, maggiori esigenze di assistenza domestica pagata (dunque trasferimento di costi) se non addirittura un aumento dell'assenteismo (con un maggior costo per l'amministrazione, invece che un risparmio).

L'analisi di genere delle scelte di bilancio mira dunque ad analizzare il diverso effetto che tali scelte esplicano sugli uomini e sulle donne.

Tale analisi può riguardare la valutazione preventiva delle decisioni (*gender budgeting* in senso stretto) ed essere effettuata sui bilanci di previsione e sui documenti programmatici che ne descrivono il *background*. Analogamente, ed è il caso della ricerca qui presentata, si possono esaminare retrospettivamente le decisioni, la loro traduzione in allocazione di risorse, gli effetti sortiti (in un esercizio di *gender auditing*).

È chiaro che le due cose dovrebbero essere strettamente collegate, in un ciclo che a partire dalla valutazione delle decisioni nel momento della loro formulazione, comprende la fase di effettiva verifica delle scelte fatte e della relativa dotazione economica, per fornire dati ed indicazioni per l'esercizio successivo.

Sono queste le considerazioni che hanno spinto ad affrontare il tema dell'*Impiego delle risorse in chiave di genere nella programmazione FSE* all'interno del lavoro più ampio che l'Unità Pari Opportunità dell'Isfol sta conducendo rispetto alla *Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.*

Affrontare le questioni legate all'analisi e alla predisposizione del bilancio pubblico in questa maniera rimanda infatti all'applicazione del principio del *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio, dove per *gender mainstreaming* si intende la riorganizzazione, lo sviluppo, l'implementazione e la valutazione dei processi politici (e di definizione delle stesse politiche) al fine di incorporare la prospettiva dell'uguaglianza di genere in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche, da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi decisionali.

Si è detto che con l'allocuzione "bilancio di genere" non ci si riferisce, in realtà, nella letteratura internazionale e nelle esperienze che si sono realizzate in diversi paesi e che stanno diffondendosi anche in Italia, ad un modello unico, ad una metodologia standard, in altre parole, ad una "ricetta" per realizzare concretamente l'analisi.

Tuttavia, gli schemi maggiormente raccomandati dalle organizzazioni internazionali e le conoscenze acquisite nell'arco degli ultimi venti anni, individuano una serie di passaggi largamente condivisi che si fondano sull'approfondita conoscenza delle caratteristiche di genere del territorio amministrativo oggetto del bilancio che si vuole esaminare nonché sulla evidenziazione dei campi dell'agire pubblico maggiormente sensibili alle differenze di genere. Un possibile percorso comprende dunque:

1 analisi della popolazione maschile e femminile, residente in un determinato territorio, che interessi i diversi ambiti del vivere quotidiano (formazione; utilizzo dei servizi; utilizzo del tempo; mobilità; lavoro, compreso quello non pagato; ...) finalizzata ad evidenziare eventuali *gender gap*;

- 2 analisi di come le politiche intraprese rafforzino o indeboliscano i *gender gap* evidenziati;
- 3 analisi dell'impatto e delle ricadute, anche in relazione ai costi sostenuti, delle politiche sui due generi;
- 4 indicazioni per la redistribuzione delle risorse finanziarie finalizzata a combattere i *gender gap* rilevati.

Il quadro di riferimento all'interno del quale elaborare delle ipotesi e dei modelli con ricadute ed impatti sui due generi è offerto, da un lato, dalla logica della programmazione per il 2000-2006 e, quindi, dagli obiettivi, dagli assi e dalle misure previsti per l'Obiettivo 3, mentre, dall'altro, dall'obiettivo generale e dai sottobiettivo previsti nel modello V.I.S.P.O.

Date le caratteristiche specifiche del presente lavoro, incentrato sulle politiche di formazione e lavoro sostenute dal FSE e rivolte alle persone e all'accompagnamento, si tratta, in particolare, di individuare degli indicatori che possano dare una proiezione dell'impatto delle risorse destinate a tali interventi sui due generi. Obiettivo finale è costruire una base conoscitiva in grado di offrire indicazioni al *decision maker*, sia rispetto alla riduzione di specifiche diseguaglianze, sia rispetto al buon funzionamento del sistema sociale ed economico.

I paragrafi successivi inquadreranno brevemente i passaggi del percorso suggerito, che verranno poi svolti nel dettaglio per quanto riguarda le province oggetto di questa prima sperimentazione, ed offriranno una ipotesi di raccordo metodologico fra l'approccio di *gender budget* e quello di valutazione di pari opportunità declinato in V.I.S.P.O.

### 1.5.1 Il contesto

Si è visto sopra come una prima fase fondamentale per applicare una politica di bilancio in chiave di genere sia l'analisi della popolazione maschile e femminile di un determinato territorio, che interessi i diversi ambiti del vivere quotidiano, finalizzata ad evidenziare eventuali *gender gap*.

Si tratta, in sostanza, di ridisegnare quell'insieme di condizioni sulle quali intervengono la decisione politica e l'allocazione di risorse finanziarie a sostegno di questa. Insieme di condizioni che, in senso lato, rappresentano il contesto di riferimento.

Come già approfondito in *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. - Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*<sup>16</sup> un'analisi di contesto finalizzata alla promozione di politiche di pari opportunità, vuoi specifiche per le donne che di *mainstreaming* di genere, deve poter assumere e restituire la realtà sociale e territoriale nella sua complessità, evidenziando le molteplici interdipendenze tra le sue componenti.

---

16 Cfr. Capitolo 2 - Indirizzi per l'analisi di contesto e la valutazione di scenario, pp. 41-62.

Da qui la necessità che tale analisi comprenda il ventaglio delle variabili che possono influire sulle opportunità dei soggetti che costituiscono i *target* di riferimento delle politiche.

In quella sede, si era considerato che le variabili significative per ridisegnare un contesto in chiave di genere afferissero a quattro grandi famiglie - demografiche, economiche, sociali, culturali - e che queste dovessero essere sovrapposte ai seguenti sistemi referenziali: l'individuo, col suo potere decisionale; la famiglia, con le opportunità e i condizionamenti che offre; l'ambiente, col suo sistema di norme e valori; il territorio, con gli ambiti spaziali e di interconnessione tra questi.

Nel presente lavoro, a partire da quel quadro di riferimento generale, si è optato per una descrizione più puntuale e delimitata del contesto su cui intervengono le priorità strategiche espresse dalle politiche cofinanziate dal FSE e su cui, conseguentemente, hanno impatto le decisioni di spesa, individuando e definendo una serie di variabili e di indicatori atti a descrivere, anche in termini di pari opportunità, quelli che vengono definiti come "potenziali destinatari" degli interventi, al fine di identificare, per quanto possibile, i loro bisogni.

Per l'individuazione di tali variabili e tali indicatori si è partiti dalla identificazione che la stessa programmazione del FSE Ob. 3 ha fatto dei destinatari per le diverse politiche promosse (Assi di intervento e successive Misure di attuazione)<sup>17</sup>.

Questi sono descritti secondo le modalità che risultano dallo schema seguente per quanto riguarda l'ambito d'intervento prescelto e cioè quello delle Azioni rivolte alle persone e delle Azioni rivolte all'accompagnamento.

---

17 Sebbene l'analisi riguardi tre territori provinciali, le politiche promosse e il ventaglio dei potenziali destinatari da coinvolgere sono stati gli stessi in tutto il territorio Obiettivo 3. Specificamente i destinatari riportati nella tabella successiva sono tratti dai POR e dai CdP dei territori regionali in cui ricadono le province interessate dall'analisi.

**Tavola 2**  
*Potenziati destinatari delle Azioni rivolte alle persone e delle Azioni rivolte all'accompagnamento per Assi e Misure d'intervento (Programmazione 2000-2006 FSE Ob.3, riferimento particolare agli anni 2001-2002)*<sup>18</sup>

Assi della programmazione	Politiche promosse coi singoli Assi	Misure della Programmazione	Destinatari interessati dalle politiche
A	Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l'inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro.	<b>A.2.</b> - Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	- Popolazione in età lavorativa in cerca di occupazione - Lavoratori in CIG straordin. e mobilità - Persone con contratto di apprendistato/causa mista - Inattivi (Disoccupazione entro i 6/12 mesi)
		<b>A.3.</b> - Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di 6 o 12 mesi	- Soggetti in età attiva in cerca di occupazione - Lavoratori in CIG straordin. e mobilità - Persone con contratto di apprendistato/causa mista - LSU/LPU (Disoccupazione oltre i 6/12 mesi)
B	Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale	<b>B.1.</b> - Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati	- Handicappati - Detenuti ed ex detenuti - Immigrati - Nomadi - Tossicodipendenti ed ex - Alcolisti ed ex - Nuove povertà - Diverse tipologie di soggetti che hanno rapporti con questi <i>target</i>
C	Promozione e miglioramento - della formazione professionale - dell'istruzione - dell'orientamento nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di: - agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro - migliorare e sostenere l'occupabilità - promuovere la mobilità professionale.	<b>C.2.</b> - Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	- Studenti ultimo anno obbligo scolastico - Giovani fino ai 18 anni che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico, non sono inseriti nei canali dell'obbligo formativo, a rischio di dispersione
		<b>C.3.</b> - Formazione superiore	- Occupati e disoccupati, giovani e adulti - Inoccupati
		<b>C.4.</b> - Formazione permanente	- Popolazione in età attiva

*segue*

<sup>18</sup> Anche in questo caso, come già esplicitato alla nota 13, non vengono presentate le Misure A1 e C1 e i relativi destinatari.



segue  
**Tavola 2**  
*Potenziali destinatari delle Azioni rivolte alle persone e delle Azioni rivolte all'accompagnamento per Assi e Misure d'intervento (Programmazione 2000-2006 FSE Ob.3, riferimento particolare agli anni 2001-2002)*

Assi della programmazione	Politiche promosse coi singoli Assi	Misure della Programmazione	Destinatari interessati dalle politiche
<b>D</b>	Promozione di un forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia.	<b>D.1.</b> - Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese pubbliche e private, con priorità alle PMI	- Occupati giovani e adulti - Lavoratori in CIG/mobilità - LSU/LPU - Imprenditori - Lavoratori autonomi - Soci di cooperative
		<b>D.2.</b> - Adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione	- Dipendenti PA - Parti sociali
		<b>D.3.</b> - Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego	- Occupati e disoccupati giovani e adulti - LSU/LPU - Lavoratori autonomi - Imprenditori - Soci di cooperative
		<b>D.4.</b> - Miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico	- Occupati e disoccupati giovani e adulti usciti o in uscita dal sistema universitario
<b>E</b>	Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.	<b>E.1.</b> - Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	- Occupate e disoccupate, giovani e adulte - Inattive

Una volta identificati i "potenziali destinatari", si è cercato di individuare attraverso quali variabili fosse possibile descrivere nella maniera più analitica possibile, considerando in particolare le differenze di genere, la loro condizione rispetto alle politiche promosse dal FSE.

Abbiamo, pertanto, proceduto considerando ogni categoria di destinatari indicata per ciascuna misura e abbiamo constatato che le variabili con cui essi possono essere descritti presentano diverse ricorrenze tra le misure e, all'interno di queste, tra le diverse categorie; tuttavia esistono anche elementi di specificità che sono propri di una categoria di destinatari e di una determinata misura (cfr. ad es. i "potenziali destinatari" della Misura B1).

A seguito di questo lavoro analitico, abbiamo isolato "5 famiglie di variabili" in grado di fornirci una descrizione dei potenziali destinatari delle politiche di FSE e di rappresentare sia gli aspetti generali che quelli specifici:

- Variabili cosiddette “di base”, che descrivono i potenziali destinatari in termini di provincia di appartenenza, sesso, età, stato civile, cittadinanza, titolo di studio;
- Variabili riferite al “mercato del lavoro”, che descrivono la condizione lavorativa dei potenziali destinatari interessati, i settori produttivi in cui possono essere inseriti, i livelli professionali posseduti, la professione e la tipologia di contratto eventualmente possedute;
- Variabili riferite al cosiddetto “capitale umano”, tese a descrivere i livelli e gli indirizzi formativi e di istruzione posseduti;
- Variabili riferite al “reddito”, finalizzate, per quanto possibile, a disegnare il livello di ricchezza su cui intervengono le politiche promosse dal FSE;
- Variabili “demografiche e di conciliazione”, orientate a ricostruire i carichi familiari e la rete di servizi, formali e informali, con cui i potenziali destinatari di una politica attiva del lavoro si affacciano nel mercato del lavoro.

È importante osservare che queste famiglie contengono al loro interno anche variabili e indicatori non immediatamente disponibili. Si vedrà, nelle applicazioni relative alle tre province della sperimentazione, come alcuni dei dati suggeriti siano immediatamente reperibili, per esempio da fonte Istat, con significatività al livello territoriale prescelto, mentre altri possano essere elaborati sulla base di dati esistenti, mentre altri ancora richiedano indagini *ad hoc*.

L'obiettivo che ci ha mosso è stato quello di delineare un quadro quanto più esaustivo possibile circa le informazioni che sarebbe utile avere per realizzare una descrizione esauriente della popolazione di riferimento e, da questo punto di vista, abbiamo ragionato indipendentemente dalla questione legata alla reperibilità dei dati. Abbiamo voluto costruire, cioè, una situazione ideale, per passare solo in un secondo momento a ragionare sulla esistenza, reperibilità, effettiva calcolabilità dei dati (cfr. par. 2.1).

Queste in sintesi le categorie di variabili che al GdL sono sembrate le più rilevanti alla luce delle finalità dell'indagine stessa. Indubbiamente altre potranno essercene anche perché non crediamo che il nostro lavoro possa, da questo punto di vista, considerarsi esaustivo; altre potrebbero essere le caratteristiche significative per descrivere i potenziali destinatari o le stesse variabili potrebbero essere maggiormente specificate. Da questo punto di vista, ogni attore che si accingerà a compiere una ricerca sul contesto deciderà a quale livello di analisi spingersi, principalmente in funzione degli obiettivi prefissati.

L'insieme delle 5 famiglie e delle loro articolazioni è allegato a questo volume (All. I) in una tabella che descrive le variabili e gli indicatori proposti per realizzare un'analisi di contesto *gender sensitive* finalizzata ad implementare politiche di FSE per i destinatari delle Azioni rivolte alle persone e delle Azioni rivolte all'accompagnamento, con l'indicazione del livello e del grado di reperibilità dei dati. Seppur già rimarcato, si ricordi ancora, infatti, che la descrizione del contesto richiede dati leggibili a diversi livelli, nazionale, regionale, provinciale, comunale, non tutti previsti e disponibili sulla base delle correnti rilevazioni statistiche.

È parte dell'impegno affrontato dalle amministrazioni che vogliono intraprendere l'attività di bilancio di genere acquisire la consapevolezza delle carenze informative che le riguardano e predisporre gli opportuni strumenti (dalla pratica corrente di disaggregare i dati esistenti per sesso all'effettuazione di indagini locali mirate, al dar vita a forme di raccordo con le fonti esistenti ai diversi livelli territoriali), affinché la conoscenza di genere del territorio divenga base continuamente aggiornata per ogni ulteriore analisi.

L'approfondimento condotto nell'ambito della presente ricerca, come si vedrà in seguito al paragrafo 2.2, è stato chiaramente realizzato sui dati che è stato possibile reperire; è però presente un paragrafo, il 2.3, all'interno del quale, considerata la necessità di avere dati ad oggi inesistenti o non facilmente reperibili per poter programmare e pianificare gli interventi in maniera più pregnante sul piano delle pari opportunità tra donne e uomini, vengono riportate le opportunità offerte a tale proposito dalla fonte Istat, con particolare riferimento alla Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) a regime a partire dal 2004.

### 1.5.2 La programmazione e l'attuazione economico-finanziaria

Le caratteristiche del sistema dei bilanci degli Enti territoriali italiani sono stabilite dall'ordinamento sulla finanza locale contenuto nel Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali<sup>19</sup> (TUEL), che prevede l'uso di strumenti tecnico-amministrativi la cui finalità primaria è quella di arrivare ad una corretta e trasparente rilevazione degli aspetti contabili e finanziari di un bilancio.

Ad essi si aggiungono adempimenti che fanno riferimento all'utilizzo dei Fondi europei, o a risorse nazionali, gestite secondo una programmazione locale (ad esempio i Piani Sociali di Zona *ex lege* 328/2000, etc.).

È chiaro che l'ordinamento della finanza locale e i regolamenti europei hanno portato alla produzione, da parte delle Amministrazioni, di un ingente numero di documenti relativi al loro operato, con finalità, contenuti e collocazione nel ciclo politico-amministrativo anche significativamente diversi.

Quello che interessa è che tutti, in un modo o nell'altro, anche quando non contengono espliciti riferimenti, influiscono sull'allocazione delle risorse pubbliche.

Vediamo, seppur sommariamente, cosa si intende:

- Documenti "politici": sono i programmi dei partiti o delle coalizioni in cui si propongono, in prossimità delle scadenze elettorali, affermazioni di principi e priorità. Sono documenti politici, però, anche i Programmi di mandato dei Presidenti di Regioni e Province e dei Sindaci.
- Documenti di programmazione e di previsione economica e finanziaria: è questo un folto gruppo in cui rientrano i DPEF nazionale e regionali, le Relazioni Previsionali e Programmatiche di tutti i livelli di Amministrazione, ma anche tutta l'architettura della programmazione europea.

---

<sup>19</sup> Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, *Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali*, in G.U. n. 227 del 28 settembre 2000 - Supplemento Ordinario n. 162.

Nel periodo di programmazione 2000-2006 si è trattato dei Quadri Comunitari di Sostegno, dei DOCUP, dei POR/PON, dei Complementi di Programmazione, di Bandi/Direttive/Avvisi di gara.

Nel periodo 2007-2013, si tratta di Quadro Strategico Nazionale e Regionale, prima ancora di Documenti Strategici Preliminari, poi di Piani Operativi.

Comunque li si voglia chiamare, e sia che si tratti di documenti dell'ordinamento nazionale, sia che si tratti di adempimenti comunitari, è in queste elaborazioni che si decide dove e come andranno le risorse. Ci si deve dunque domandare cosa significa introdurvi una prospettiva di genere ed effettuarne una lettura di genere.

Per quanto riguarda i documenti relativi alla programmazione comunitaria, si dispone ormai di una significativa esperienza basata sull'applicazione delle linee guida V.I.S.P.O. e dei successivi Indirizzi Operativi<sup>20</sup>, sia in fase di valutazione *ex ante* per l'analisi dei documenti programmatori, sia in fase di monitoraggio delle direttive e dei bandi per l'analisi degli strumenti attuativi e delle realizzazioni vere e proprie.

Ciò può costituire un'utile guida anche per l'analisi delle relazioni che, accompagnando i documenti più strettamente contabili, con questi ultimi compongono il sistema dei bilanci degli Enti pubblici locali.

Si tratta, nello specifico, di:

- Programma di mandato, contenente le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato del Presidente di Regione, di Provincia e del Sindaco (art. 45 TUEL),
- Relazione Previsionale e Programmatica,
- Piano Esecutivo di Gestione (documento estremamente tecnico che dettaglia l'allocazione di risorse, attraverso la loro assegnazione ai vari "meccanismi" che compongono la "macchina pubblica" - servizi, centri di costo, etc. -. Per le sue specificità, fortemente legate alla singola amministrazione, non verrà esaminato in questo lavoro).

È opportuno soffermarsi in particolare sulla Relazione Previsionale e Programmatica, richiamando testualmente l'articolo del TUEL che la definisce.

---

#### Articolo 170 - Relazione previsionale e programmatica

1. Gli enti locali allegano al bilancio annuale di previsione una relazione previsionale e programmatica che copra un periodo pari a quello del bilancio pluriennale.
2. La relazione previsionale e programmatica ha carattere generale. Illustra anzitutto le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia insediata e dei servizi dell'ente, precisandone risorse umane, strumentali e tecnologiche. Comprende,

---

<sup>20</sup> Cfr. note nn. 2 e 5.

*per la parte entrata, una valutazione generale sui mezzi finanziari, individuando le fonti di finanziamento ed evidenziando l'andamento storico degli stessi ed i relativi vincoli.*

3. *Per la parte spesa la relazione è redatta per programmi e per eventuali progetti, con espresso riferimento ai programmi indicati nel bilancio annuale e nel bilancio pluriennale, rilevando l'entità e l'incidenza percentuale della previsione con riferimento alla spesa corrente consolidata, a quella di sviluppo ed a quella di investimento.*
4. *Per ciascun programma è data specificazione della finalità che si intende conseguire e delle risorse umane e strumentali ad esso destinate, distintamente per ciascuno degli esercizi in cui si articola il programma stesso ed è data specifica motivazione delle scelte adottate.*
5. *La relazione previsionale e programmatica fornisce la motivata dimostrazione delle variazioni intervenute rispetto all'esercizio precedente.*
6. *Per gli organismi gestionali dell'ente locale la relazione indica anche gli obiettivi che si intendono raggiungere, sia in termini di bilancio che in termini di efficacia, efficienza ed economicità del servizio.*

*(...) omissis*

---

È evidente, sin dalla prima lettura, e lo sarà ancora di più quando nel prossimo paragrafo si considereranno i bilanci veri e propri, la necessità che nella relazione sia presa in conto la dimensione di genere, ed anche, qualora non lo fosse esplicitamente, l'importanza di effettuare la lettura di genere.

Il comma 2 richiede infatti l'illustrazione de "le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia insediata e dei servizi dell'ente" e si è visto nel paragrafo precedente quante cautele e quanti aspetti diversi ma fra loro interrelati richieda una descrizione del contesto consapevole delle differenti caratteristiche e delle differenti necessità di uomini e donne.

Altrettanto importante è il comma 4, ove si richiede che "Per ciascun programma è data specificazione della finalità che si intende conseguire": anche in questo caso, è auspicabile che le finalità tengano conto delle situazioni evidenziate dall'analisi di contesto di genere, declinandole rispetto alla popolazione maschile e femminile. Vedremo poi come i programmi, e la relativa allocazione di risorse, possano essere letti e raggruppati secondo la loro incidenza, diretta o indiretta sulle donne.

Infine, sul comma 6 non ci soffermeremo ora, in quanto al recepimento della dimensione dell'equità di genere nei concetti di efficacia ed efficienza sarà dedicato un apposito paragrafo, l'1.5.4). Sia per ora un importante punto di riflessione.

In generale, la lettura di genere di una relazione previsionale e programmatica risponde essenzialmente a due obiettivi:

- evidenziare l'attenzione, più o meno forte, dell'amministrazione verso le caratteristiche generali e le problematiche specifiche della popolazione femminile, in un processo di continuo affinamento della sensibilità pubblica nei confronti delle peculiarità di genere,

- rendere possibile il confronto fra obiettivi dichiarati (con le relative ricadute attese) e decisioni riferite all'assegnazione di risorse agli obiettivi stessi. In altri termini, una corretta lettura di genere delle linee programmatiche è presupposto indispensabile ad una valutazione di congruità.

I documenti citati sinora attengono all'ordinamento della finanza locale italiana. Per il taglio di questo lavoro, focalizzato sulle politiche formative e del lavoro sostenute dal Fondo Sociale Europeo, uguale importanza assumono gli strumenti di programmazione, di allocazione di risorse e di controllo richiesti dai Regolamenti comunitari.

In questo senso, l'effettuazione del bilancio di genere non può prescindere dall'analisi dei documenti specifici che dettagliano gli obiettivi dei Programmi co-finanziati dal FSE, le Azioni e le Misure disegnate per raggiungerli, i Bandi e le Direttive emessi per attuarle, nonché dall'utilizzo dei sistemi di monitoraggio che consentono di seguire l'andamento della relativa spesa ed il suo impatto sui due generi.

Nelle pagine precedenti sono state richiamate l'architettura comunitaria per il periodo 2000-2006 (Quadri Comunitari di Sostegno, Programmi Operativi, Complementi di Programmazione, etc.) e le modifiche che vengono implementate nel periodo 2007-2013 (Documenti Strategici Preliminari, Quadri Strategici Nazionali e Regionali, Piani Operativi).

Le annualità scelte per la sperimentazione qui presentata, il 2001 e il 2002, hanno imposto l'analisi del "vecchio" sistema di programmazione e controllo, la cui articolazione in Assi di intervento e Misure è stata già ricordata, in particolare per le materie rilevanti in questa sede.

Malgrado le innovazioni che il sistema subirà, l'approccio all'analisi delle tipologie dei destinatari, al fine di individuare opportuni indicatori (che verrà illustrato ed applicato nel capitolo 2), e all'utilizzo del sistema di monitoraggio delle realizzazioni (che verrà illustrato ed applicato nel capitolo 3) dovrebbe essere facilmente trasferibile al nuovo quadro programmatico.

### **1.5.3 La riclassificazione delle voci di bilancio**

Accanto alla specificazione dei documenti di carattere maggiormente programmatico, il Testo Unico sugli Enti Locali detta indicazioni stringenti per la redazione dei bilanci veri e propri.

In particolare, la classificazione di bilancio adottata per legge tiene conto della necessità di distinguere le poste in entrata e in uscita secondo la natura contabile della voce: la correlazione tra entrate e spese permette di rilevare l'equilibrio economico finanziario tra voci correnti, in conto capitale e in conto terzi.

La struttura tipica del bilancio di un Ente locale è rappresentata nella tavola seguente.

**Tavola 3**  
Struttura  
dei bilanci  
degli Enti locali

ENTRATE		USCITE	
Tributarie		Personale	
		Acquisto di beni e servizi	
Trasferimenti		Ammortamenti	
		Trasferimenti	
Extratributarie		Interessi passivi e oneri finanziari diversi	
		Altre spese correnti	
<b>Totale Entrate Correnti</b>		<b>Totale Uscite Correnti</b>	
Alienazione di beni patrimoniali		Investimenti in opere	
		Mobili, attrezzature, etc.	
Trasferimenti		Trasferimenti in capitale	
		Partecipazioni e conferimenti	
Riscossione di crediti		Altre spese in c/capitale	
<b>Totale entrate in c/capitale</b>		<b>Totale uscite c/capitale</b>	
<b>Accensione di prestiti</b>		<b>Rimborso di prestiti</b>	
<b>Da servizi per c/terzi</b>		<b>Per servizi in c/terzi</b>	
<b>TOTALE</b>		<b>TOTALE</b>	

È del tutto evidente la difficoltà di analizzare un tale schema dal punto di vista di genere.

Tuttavia, oltre alla classificazione di tipo economico, è possibile una classificazione per funzioni che mette in correlazione con le varie funzioni assegnate agli Assessorati le spese di pertinenza: amministrazione e controllo, giustizia, polizia locale, istruzione pubblica, cultura e beni culturali, viabilità e trasporti, sviluppo economico, etc.

Inoltre, come richiamato in precedenza, le Amministrazioni sono tenute ad esplicitare, in particolare nella Relazione Previsionale e Programmatica, le finalità dell'azione pubblica, legate alla realizzazione di determinati programmi, il cui raggiungimento è oggetto di specifica relazione, allegata al conto del bilancio e al conto del patrimonio.

In altri termini, grazie alla lettura in parallelo dei diversi documenti che compongono il sistema, è possibile disaggregare le voci dello schema contabile in modo tale da poter poi riaggregarle intorno a tematiche ed interventi più leggibili dal punto di vista della loro rilevanza per le persone, ed in particolare della loro significatività di genere.

La scelta della forma di riaggregazione non è univoca e dipende dall'istituzione coinvolta, dall'approccio concettuale prescelto, nonché dall'applicabilità di

determinate tecniche analitiche<sup>21</sup>. Storicamente, la prima proposta ad ampia diffusione e recepita da molte linee guida internazionali, indicava una classificazione relativa alle spese del tipo seguente:

- destinate direttamente alle donne (programmi anti-violenza, sostegno a donne con minori a carico, ...)
- per iniziative di pari opportunità rivolte a personale interno all'amministrazione (congedi parentali, formazione specifica, ...)
- senza diretto riferimento al genere.

Oggi, e con specifico riferimento alle sperimentazioni iniziate in Italia, si vanno diffondendo schemi più articolati. In particolare, il modello pionieristicamente elaborato in diverse realtà territoriali liguri e accolto anche in altri progetti in corso<sup>22</sup>, suggerisce una classificazione basata su quattro aree:

- Aree direttamente inerenti il genere,
- Aree indirettamente inerenti il genere,
- Aree di genere "ambientali",
- Aree neutre per il genere.

La classificazione proposta è di tipo gerarchico: al livello più alto si pongono le iniziative direttamente inerenti il genere, ad esempio incentivi per il reddito, per la disoccupazione, azioni mirate all'ingresso nel mercato del lavoro, etc.

Allo stadio successivo si pone l'area degli interventi indirettamente inerente al genere: comprende tutte le azioni mirate al sostegno del lavoro di cura, azioni potenzialmente in grado di incidere sulle disparità di genere legate al diverso ruolo delle donne all'interno della famiglia.

Le aree cosiddette "ambientali" sono quelle che incidono su aspetti del territorio particolarmente sensibili agli aspetti di genere. Ad esempio, la criminalità limita maggiormente le donne nella propria indipendenza e mobilità sul territorio; la viabilità e i trasporti influenzano le varie attività di una famiglia; la cura e la qualità dell'ambiente circostante rendono più agevole il lavoro di cura per bambini e anziani all'interno della famiglia.

Ulteriori stimolanti riflessioni sono state proposte<sup>23</sup> per riaggregare le voci relative alle funzioni di un'amministrazione locale intorno a temi di grande suggestio-

---

21 Isfol - Unità Pari Opportunità, *op. cit.*, Temi & Strumenti - Studi e Ricerche 14, Roma 2007.

22 Cfr. Provincia di Genova, Servizio politiche del lavoro Ufficio pari opportunità, *op. cit.*, Gennaio-Dicembre 2002; Regione Autonoma Valle d'Aosta, *op. cit.*, Settembre 2004; Provincia di Genova, *op. cit.*, Marzo 2005.

23 Regione Emilia Romagna, *op. cit.*, in Quaderni di pari opportunità, n. 1, 2005; Regione Emilia Romagna, *Report conclusivo del progetto Implementazione degli strumenti di Gender Auditing già progettati nella programmazione finanziaria e di bilancio della Regione Emilia Romagna, finalizzata all'integrazione dell'analisi e della programmazione di genere nei processi più generali di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle politiche*; Regione Emilia Romagna, *Studio di fattibilità per la costituzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un'ottica di genere*, progetto cofinanziato dall'Unione Europea, Report finale, Gennaio 2003; Provincia di Modena, *Bilancio di genere*, atti del convegno *Il Bilancio di genere della Provincia di Modena*, Modena, 30 giugno 2005.



ne e di grande rilevanza per la cittadinanza femminile, quali la capacità di vivere in condizioni di sicurezza, di accedere all'istruzione e alla formazione, etc.

Si tratta di spunti di grande interesse che testimoniano di come, una volta accettata la sfida di superare il dato meramente contabile, e anzi di utilizzarlo per la comprensione del significato più profondo e più complesso delle scelte di politica finanziaria, molte siano le opportunità di approfondimento e comprensione.

Il lavoro qui presentato non necessita di ulteriore approfondimento di questo punto, pur non potendone ignorare l'importanza, in quanto le scelte fatte a monte (esposte nel Paragrafo 1.4) ne impongono la focalizzazione su due tematiche ben precise: lavoro e formazione, coerentemente con le finalità del Fondo Sociale Europeo, che divengono per ciò stesso categorie di riaggregazione.

In altri termini, non essendo oggetto di questa ricerca l'analisi dell'intero bilancio delle amministrazioni partecipanti, si è adattato l'approccio a quella parte - peraltro consistente - di attività riconducibili alla formazione e al lavoro, e in analogia con alcune delle esperienze citate in precedenza, al loro interno si è scelto di approfondire due categorie precipue di intervento:

- quella delle "azioni dirette al genere";
- quella delle "azioni indirette/trasversali rispetto al genere".

Si tratta di una scelta coerente con le motivazioni di fondo di quello che è stato definito *dual approach* alla presa in conto del principio di parità e pari opportunità nelle politiche pubbliche, ovvero con la convinzione che tale principio, per la sua affermazione, richieda azioni specifiche rivolte alle donne, in speciale stato di disparità, come avviene per il 2000-2006 nel caso dell'Asse E del FSE, unite alla piena assunzione della dimensione di genere in tutte le politiche, nel *mainstream*, ovvero negli Assi A, B, C e D.

L'auspicio è che l'approccio che verrà illustrato per il caso specifico possa stimolare la riflessione su altri temi e venire facilmente trasferito.

Si osservi, infine, che seppur implicitamente, malgrado il bilancio sia composto di entrate ed uscite, venga in qualche modo spontaneo ragionare principalmente di spese.

Anche in questo caso, per la specifica sperimentazione di cui qui si dà conto, si tratta di una scelta pressoché obbligata: le risorse di cui si va ad analizzare l'impatto sulle donne sono di fonte certa, definita (in quanto determinata nel suo ammontare per l'intero periodo di programmazione) e "neutrale" - il Fondo Sociale Europeo.

Non è così se si considera una manovra complessiva di bilancio<sup>24</sup>. Le risorse pubbliche locali derivano da meccanismi complessi di trasferimenti e di imposizione locale che cominciano solo recentemente ad essere oggetto di analisi di genere. Sia questo un ulteriore spunto di successivi approfondimenti.

---

24 E forse non sarebbe così neppure se si volesse analizzare nel profondo l'origine delle risorse che cofinanziano gli interventi FSE.

#### 1.5.4 V.I.S.P.O. come strumento operativo per l'analisi di bilancio

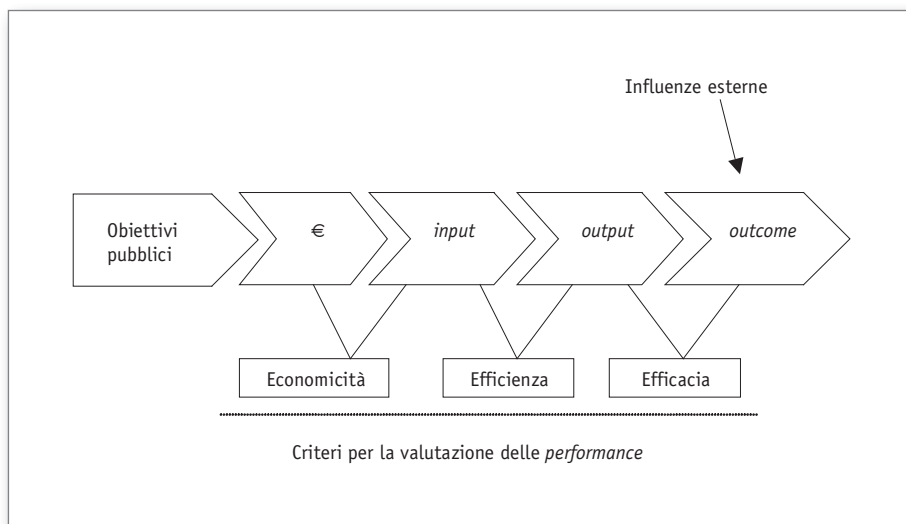
Si è accennato a come, anche in Italia, come in molti altri paesi, si sia affermata negli ultimi anni la tendenza a recepire nell'ordinamento finanziario delle amministrazioni pubbliche elementi legati a risultati non esclusivamente contabili, ma intesi anche come misura della capacità delle amministrazioni stesse di determinare e raggiungere obiettivi programmatici, in modo economico, efficace ed efficiente.

In particolare, le amministrazioni locali sono tenute ad esplicitare in un insieme di documenti affiancati al conto del bilancio e al conto del patrimonio, quali il Programma di Mandato, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione, etc., le finalità dell'azione pubblica, legate alla realizzazione di determinati programmi.

Una volta esplicitati gli obiettivi negli appropriati documenti di programmazione, il loro raggiungimento deve essere valutato e reso pubblico in relazioni, a loro volta parte del sistema dei bilanci.

Si ritrovano così nell'ordinamento della finanza locale elementi di quello che viene definito "performance budgeting", ovvero di un approccio al bilancio pubblico il cui schema concettuale può essere rappresentato nel modo seguente<sup>25</sup>:

**Figura 1**  
Schema di  
bilancio basato  
sulle performance



25 Sharp R., *Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New York, 2003; Sharp R., Connolly J., *Performance Oriented Budgeting: A Tool for Gender Responsive Budgets*, University of South Australia, Adelaide, 2003.

I termini usati hanno il seguente significato sintetico:

<i>Input</i>	Gli <i>input</i> sono il lavoro, il capitale e le risorse finanziarie che confluiscono nella produzione degli <i>output</i> e degli <i>outcome</i> . Gli <i>input</i> comprendono, ad esempio, gli insegnanti, i formatori, il personale infermieristico, i sistemi informatici e i locali adibiti a ufficio.
<i>Output</i>	Gli <i>output</i> sono i beni o i servizi finali che le amministrazioni programmano o producono direttamente o forniscono al pubblico. Esempi sono: gli studenti formati, i pazienti curati, i posti negli asili e i sostegni al reddito, ma anche nel caso di un Dipartimento delle Finanze, dati finanziari e di ricerca. Gli <i>output</i> sono il livello intermedio fra gli obiettivi pubblici e gli <i>outcome</i> realizzati.
<i>Outcome</i>	Gli <i>outcome</i> sono gli impatti effettivi, i prodotti finali e le conseguenze per la comunità derivanti dall'attività pubblica. Esempi possono essere: l'aumento del tasso di alfabetizzazione, l'allungamento dell'aspettativa di vita, l'aumento del reddito, la diminuzione dell'inquinamento, etc.

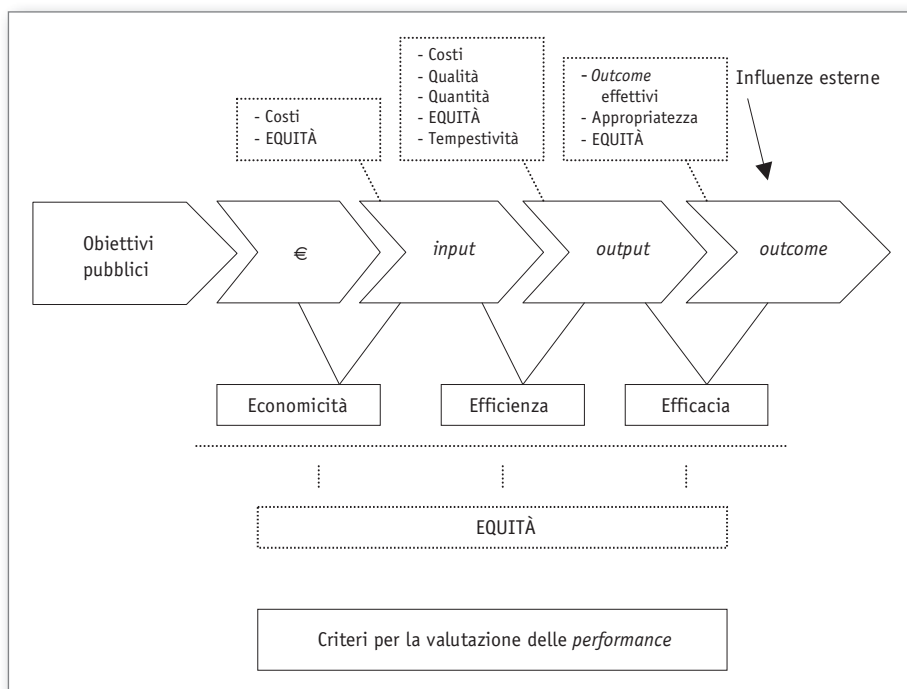
Gli *output* e gli *outcome* dovrebbero essere misurabili e il risultato di tale misurazione dovrebbe essere letto alla luce delle "3E":

Economicità	L'economicità lega i costi agli <i>input</i> , ovvero le risorse devono essere gestite correttamente.
Efficienza	L'efficienza rispecchia come un'amministrazione usa le sue risorse per produrre beni o servizi. I programmi efficienti producono il massimo degli <i>output</i> dato l'insieme degli <i>input</i> o richiedono il minimo degli <i>input</i> , data la quantità o la qualità degli <i>output</i> .
Efficacia	L'efficacia rispecchia invece se e quanto gli <i>output</i> dei servizi o dei beni forniti dall'amministrazione sono coerenti con gli obiettivi pre-stabiliti (ovvero come gli <i>output</i> si rapportano con gli <i>outcome</i> ). La misura dell'efficacia può toccare aspetti diversi. Gli indicatori utilizzati sono normalmente di quantità, di qualità e di tempestività.

L'inserimento della dimensione di genere nell'approccio al bilancio basato sulle *performance* richiede l'introduzione di una **quarta E**, alla luce della quale leggere l'intera catena - *input*, risultati e impatti -, la E relativa all'**equità**.

Lo schema della figura 1 si arricchisce di nuovi elementi.

**Figura 2**  
 Schema di  
 bilancio basato  
 sulle performance  
 e sull'equità



L'equità si presenta infatti come elemento da considerare a tre livelli:

- il primo comporta la **misurazione disaggregata per genere** di *input*, *output* ed *outcome*;
- il secondo impone il **riconoscimento esplicito dell'equità** come indicatore di *performance*. Essa si aggiunge quindi, ma in realtà si interseca, con l'economicità, l'efficienza e l'efficacia. L'equità assume così tutta la sua valenza di **obiettivo** dell'azione pubblica.
- il terzo pone la sfida più complessa: **ripensare il significato di *output* e *outcome*** in modo da "incorporare" quegli indicatori di *performance* in grado di rappresentare il progresso (o il regresso) verso obiettivi di parità di genere.

Ognuno di tali livelli, ma in particolare gli ultimi due, richiedono una riflessione molto profonda: cosa significa inserire l'equità fra le voci che si considerano nel misurare *input*, *output* e *outcome*? Cosa significa prendere in conto l'equità nel valutare economicità, efficacia ed efficienza?

Si provi a ragionare per esempi.

Per quanto riguarda il recepimento della dimensione dell'equità negli indicatori di *input*, ad esempio, si possono considerare l'esistenza di condizioni di pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche responsabili dell'erogazione dei servizi e/o l'imposizione di clausole sociali nella contrattazione con organismi esterni all'amministrazione a cui affidare la responsabilità dei servizi stessi, nella convinzione

che le risorse umane contribuiscano in maniera determinante a definire gli *input* del sistema dei bilanci.

Per quanto riguarda gli *output*, l'equità si aggiungerebbe alle categorie consuete di quantità, qualità, costo e tempestività, così come, con riferimento agli *outcome*, l'equità si affiancherebbe a quantità, qualità e appropriatezza.

Rispetto all'integrazione delle "3E", la misura dell'economicità potrebbe essere non esaustiva a causa del suo riferimento esclusivo ai costi monetari. Infatti, gli effetti dell'azione pubblica possono riflettersi su comportamenti non direttamente monetizzati ma ugualmente rilevanti, quali quelli derivanti dalla catena di causalità: blocco delle assunzioni - aumento degli straordinari - insostenibilità dei carichi familiari per le donne - aumento dell'assenteismo - costi a carico dell'amministrazione.

Un ragionamento simile può essere fatto relativamente all'efficienza, considerando come il carico di lavoro "più efficiente" rispetto ai parametri dell'amministrazione, sul personale femminile, può tradursi in extra costi a livello di famiglie - e quindi in definitiva di donne - in termini di carico psicologico, assistenza familiare a pagamento, etc.

Così come l'efficacia non può prescindere dal contributo "non pagato" che si affianca agli *output* pubblici nel raggiungimento degli *outcome*, rappresentato dal contesto sociale e culturale in cui le famiglie, le donne e l'economia di cura hanno un ruolo significativo.

Si torni ora al problema della valutazione di *output* e *outcome*: entrambi possono essere letti alla luce della scelta di adeguati variabili e indicatori.

Per quanto riguarda gli *output*, in particolare, gli orientamenti europei e il più volte citato V.I.S.P.O. danno indicazioni dettagliate sulla valutazione delle realizzazioni, con argomentate motivazioni circa le ragioni sottostanti e altrettanto dettagliati elenchi di indicatori suggeriti. La chiave per affrontare il problema è identificata nella scomposizione della platea di potenziali destinatari secondo criteri di genere, che superano la mera distinzione per sesso, per considerare aspetti della vita degli uomini e delle donne che possono influire sull'esito immediato delle azioni esaminate.

Analogamente, i cosiddetti indicatori di risultato in ottica di genere arricchiscono la valutazione degli *output*. Anche in questo caso si dispone di indicazioni precise, che nuovamente discriminano i destinatari a seconda delle caratteristiche che essi assumono in quanto persone, con il relativo carico di vita familiare e lavorativa.

Di gran lunga più complesso è il ragionamento sugli *outcome*, sull'impatto che una qualunque azione pubblica possa avere su macro-obiettivi come la partecipazione, nello specifico, delle donne al mercato del lavoro, l'abbattimento di barriere e stereotipi di genere, etc. Si intersecano in questo misure dirette, misure indirette, ma anche condizioni contingenti e congiunturali.

Non vi è dubbio però che nella valutazione di impatto, così come nel recepimento dell'equità come variabile indipendente e "quarta" rispetto a cui ragionare, sia

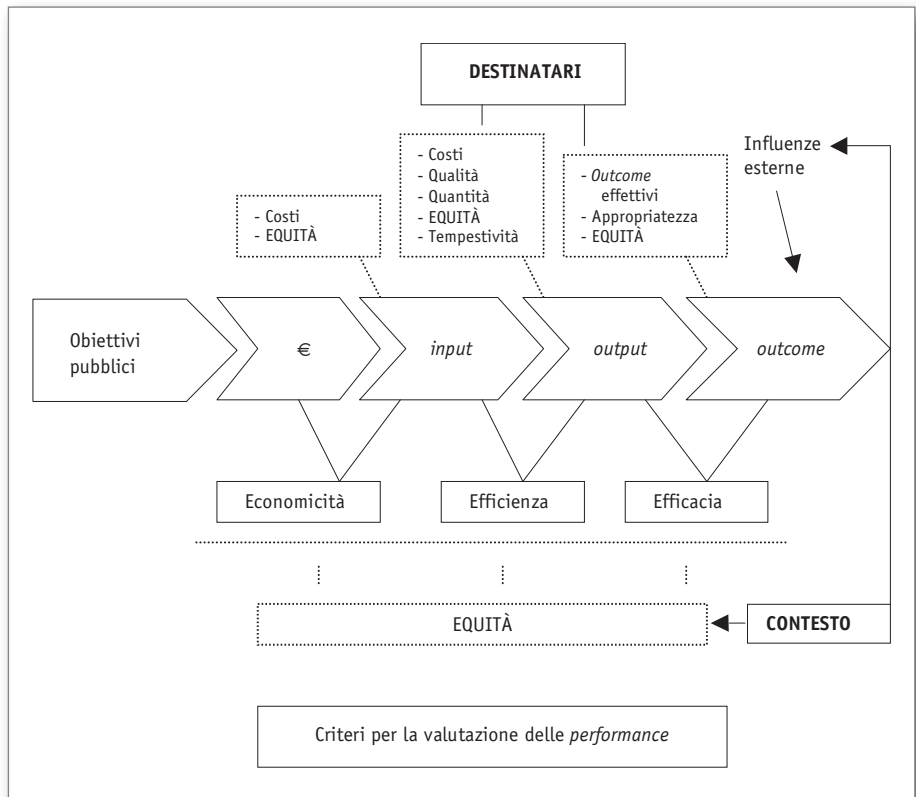
necessaria una conoscenza profonda e dinamica del contesto in cui i singoli provvedimenti si inseriscono.

Un contesto che, ragionando di pari opportunità, investe ambiti amplissimi, che vanno dall'organizzazione dei servizi dell'impiego, alla disponibilità di servizi per l'infanzia e la terza età, alla mobilità sul territorio (si ricordi quanto detto al par. 1.5.1).

Alla luce del ragionamento precedente, lo schema che era stato raffigurato in figura 2 include ulteriori elementi.

La rappresentazione grafica, attraverso il box "destinatari" nella parte alta dello schema, vuole indicare la necessità di leggere, ad esempio nel caso degli *output*, costi, qualità, quantità e tempestività alla luce della loro proiezione rispetto a uomini e donne, ed in particolare, rispetto a uomini e donne potenziali destinatari dell'attività esaminata. Similmente, per gli *outcome*.

**Figura 3**  
Le "4E"  
nello schema  
di analisi  
di bilancio



Legato a questi ultimi appare, però, anche il box “contesto”, a significare che alcune condizioni rilevanti per la popolazione femminile, nonché la loro variazione nel tempo, possono essere influenzate ed influenzano l’impatto dell’intervento. Si consideri ad esempio una azione formativa rivolta ai disoccupati cofinanziata dal FSE.

Fra i tipici indicatori codificati di realizzazione (verranno indicati con IReal nella figura successiva) sono:

- numero di destinatari
- costo per destinatario
- ...

Ad essi, che devono comunque essere rilevati disaggregati per sesso, va aggiunto, secondo l’approccio richiamato al par. 1.3:

- carichi familiari dei destinatari
- ...

Analogamente, i tradizionali indicatori di risultato (IRis) comprendono:

- tasso di copertura della popolazione di riferimento
- tasso di inserimento occupazionale dei destinatari
- ...

La proposta è di rilevarli disaggregati per sesso e di integrarli con informazioni circa:

- settore/ambito produttivo di inserimento occupazionale
- tipologia contrattuale di inserimento
- ...

Per quanto riguarda l’*outcome*, si usa calcolare, aggregando eventualmente interventi omologhi, la variazione di macro-variabili come il tasso di attività, di occupazione, di disoccupazione.

La presa in conto della 4<sup>a</sup> E, tuttavia, suggerisce di rilevare in ottica di genere, anche una serie di dati che pur non sembrando direttamente legati all’azione esaminata, possono amplificarne (o contrastarne) l’impatto (cfr. par 1.5.1).

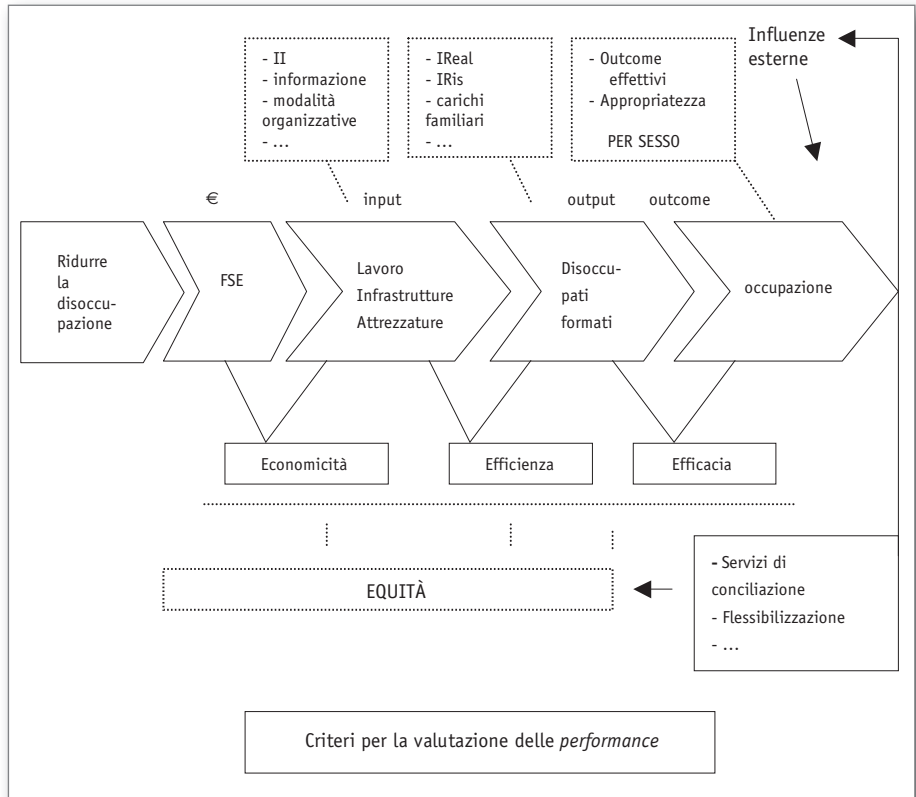
Ad esempio, l’offerta di servizi all’infanzia, o gli incentivi alla organizzazione del lavoro aziendale nelle forme di flessibilità che vengono definite *family friendly*, o ancora la modalità di organizzazione dei servizi per l’impiego attenta all’utenza femminile, sono interventi altrettanto importanti di eventuali concomitanti azioni sul mercato del lavoro o sul tessuto produttivo.

Per quanto riguarda gli *input* (caratterizzati da appropriati indicatori indicati con II nella figura seguente), essi non sono ancora stati oggetto di specifico approfondimento nell’ambito delle ricerche collegate a V.I.S.P.O., ma vale la pena accennare a due aspetti: l’equità nella componente “lavoro”, ovvero alla sensibilità da parte del corpo docente verso tematiche di pari opportunità (che rimanda a misure antecedenti di formazione dei formatori), ma soprattutto all’organizzazione del-

l'attività formativa con modalità che ne facilitino la fruizione da parte delle donne (sensibilizzazione, informazione, orari, localizzazione, etc.).

Senza entrare in ulteriori dettagli, nel caso di una azione formativa rivolta ai disoccupati, lo schema di Figura 3 si specifica nella Figura 4.

**Figura 4**  
Le "4E"  
nell'esempio  
di un'azione  
formativa rivolta  
ai disoccupati



In che modo l'approccio esemplificato può essere applicato concretamente all'analisi di bilancio secondo la prospettiva di genere?

Si ricordi quanto detto nel paragrafo precedente sulla riagggregazione del bilancio per programmi. A ciascun programma (e/o alle azioni che presumibilmente lo compongono) può essere applicato lo schema visto precedentemente per l'esempio sull'azione formativa.

In altre parole, per ciascun programma, il "normale" controllo di gestione richiede la valutazione delle 3E "classiche" (economicità, efficienza, efficacia), mentre la presa in conto della dimensione di genere impone la considerazione della 4ª E - equità.

Al primo obbligo, corrisponde un insieme di indicatori (di *input*, di realizzazione, di risultato e di impatto) noti e correntemente utilizzati; al secondo corrisponde un analogo insieme, noto alle tecniche di valutazione di genere.



Se al primo insieme, costituito dagli indicatori normalmente usati opportunamente disaggregati per sesso, "si somma" il secondo, quello degli indicatori di genere, si ottiene una "misura" delle 4E, dove la 4<sup>a</sup> E è considerata come variabile a sé stante ed è allo stesso tempo inclusa nella misurazione delle altre tre.

La ricomposizione delle valutazioni delle azioni/programmi che compongono il bilancio ne ricostituisce l'analisi complessiva.

L'approccio schematizzato si presta ad essere sperimentato e verificato in maniera relativamente semplice da parte di amministrazioni locali italiane titolari di Fondi Strutturali e al contempo interessate ad eseguire un'analisi di genere del proprio bilancio.

Infatti, in questo caso (comune alle regioni e, in misura variabile ma generalmente significativa, alle province) le risorse comunitarie possono contribuire in maniera rilevante alla formazione del bilancio.

Gli obblighi derivanti dall'origine europea comprendono quello di programmare, monitorare e valutare le relative azioni secondo parametri che includono le pari opportunità. Ciò significa, in termini semplicistici ma efficaci, leggerne gli esiti sugli uomini e sulle donne.

Contemporaneamente, un'amministrazione che volesse intraprendere l'analisi di genere del proprio sistema di bilancio dovrebbe, come è stato visto in precedenza, scomporre le proprie attività in modo da isolare quelle che interessano, direttamente e indirettamente/trasversalmente, la cittadinanza femminile ed esaminare la dotazione finanziaria alla luce del principio di equità.

È evidente l'esistenza di un'area di attività dell'ente locale in cui i due approcci si intersecano, e possono fornire utili indicazioni l'uno all'altro, riducendo le duplicazioni di attività comunque impegnative ed onerose, e dando maggiore coerenza d'insieme al recepimento del principio di pari opportunità.

La ricerca qui presentata offre una preziosa opportunità per verificare la praticabilità e la capacità interpretativa del modello proposto, mettendolo alla prova nei territori, nel confronto fra ricercatori nonché nel dialogo fra ricercatori, amministratori e decisori politici.

## 1.6 CONTENUTI E ARTICOLAZIONE DEL DOCUMENTO

Questo primo capitolo ha mirato a delineare il perché di questo lavoro e ad introdurre concetti e terminologia utilizzati nel seguito.

Il documento è strutturato in maniera tale da presentare l'applicazione pratica di quanto enunciato al caso delle tre province partecipanti alla sperimentazione.

In particolare, nel capitolo 2 viene esplicitata l'analisi di contesto impostata secondo le linee presentate nel paragrafo 1.5.1. Ciò avviene, da una parte, attraverso la motivazione e l'illustrazione di dettaglio delle variabili e degli indicatori prescelti, dall'altra attraverso l'elaborazione e la presentazione dei dati effettivi relativi a Genova, Modena e Siena.

Il capitolo 3 è anch'esso diviso in due parti principali: una volta riaffermato il campo di indagine, ovvero le politiche formative e per il lavoro cofinanziate dal FSE, ne viene innanzitutto ricostruito, per ciascuna delle province partecipanti, il quadro degli obiettivi, delle caratteristiche e delle modalità attuative, attraverso l'analisi dei principali strumenti di programmazione e di implementazione, sia nazionali che comunitari (dai Programmi di Mandato alle Relazioni Previsionali e Programmatiche, dai POR, ai Piani annuali o pluriennali di attività, ai Bandi).

La seconda parte è invece dedicata all'analisi di genere dell'effettiva implementazione delle politiche prescelte, attraverso l'utilizzo del monitoraggio FSE. Ciò consente di presentare, fra le altre cose, l'ammontare di risorse destinate alla formazione e al lavoro, le caratteristiche di genere delle attività e dei destinatari, nonché di mettere in relazione tali caratteristiche con quelle del mercato del lavoro locale indagato in precedenza.

Complessivamente, dunque, il lavoro mira a definire gli obiettivi di un esercizio di bilancio di genere su due aree di *policy* ben precise, individuare gli strumenti tecnici necessari per perseguirli, provarne la correttezza e la praticabilità in tre casi concreti, presentando, sia nel testo principale che negli allegati tecnici, i risultati concreti (dati, analisi e valutazioni) a cui si perviene per questa via.

## 1.7 QUALI PROSPETTIVE DI SVILUPPO PER IL *GENDER BUDGETING* IN QUESTE POLITICHE

È difficile capire quali possano essere le prospettive di sviluppo di un approccio di *gender budgeting* per le politiche cofinanziate dal FSE.

Come si evidenzierà meglio dalla lettura delle pagine seguenti, ciò che è stato possibile realizzare è stata una analisi valutativa dell'utilizzo delle risorse pubbliche deputate allo sviluppo delle risorse umane; è stato quindi portato a compimento principalmente un lavoro di *gender auditing* su delle decisioni di spesa già assunte. È possibile considerare quanto offerto attraverso queste pagine come un contributo all'impegno più complessivo di realizzare un vero *gender budgeting* per tali politiche, che probabilmente richiede uno sforzo di riflessione nei confronti del bilancio pubblico nel suo complesso.

Sforzo di riflessione al quale si può arrivare anche gradualmente e per via induttiva, partendo dall'analisi di singoli capitoli di spesa, come in questo caso, e dalle considerazioni che da tali analisi inevitabilmente scaturiscono, le quali, ci auguriamo, siano destinate a sedimentarsi, ad arricchirsi e ad integrarsi nel tempo.

Con riferimento specifico alle politiche considerate in questa sede, possiamo isolare alcuni fattori, sebbene non esaustivi, che depongono a favore della possibilità di poter contribuire a sviluppare nel merito un approccio di *gender budgeting*.

Tali fattori sono individuabili nei documenti di indirizzo e metodologici esistenti sul tema; nel sistema di monitoraggio per le politiche cofinanziate dal FSE ad oggi implementato e implementabile; nelle modalità che sono state adottate per la realizzazione del lavoro che viene presentato in queste pagine.

A livello internazionale, europeo e nazionale diverse sono state e sono le iniziative a carattere di indirizzo, di sperimentazione, di orientamento metodologico e anche di tipo legislativo che contribuiscono a creare e a far maturare la consapevolezza di come sia sempre più necessario poter procedere a valutare e a predisporre bilanci in maniera sempre più equa anche rispetto alle differenze di genere, laddove quando si parla del bilancio non ci si riferisce ad una politica, ma ad un insieme di politiche e, tra queste, anche alle politiche di sviluppo delle risorse umane, ovvero a quelle che trattiamo in queste pagine rivolte alla formazione e al lavoro.

Dalla letteratura ad oggi esistente si desume che presupposto fondamentale affinché si possa compiere una valutazione e si possa arrivare a predisporre un bilancio di genere è l'esistenza di un sistema informativo, riferito ai diversi ambiti politici di intervento, esaustivo e accessibile in grado di fornire le necessarie informazioni che consentano di monitorare l'andamento della spesa pubblica secondo una prospettiva orientata al genere.

Da questo punto di vista, con riferimento esplicito alle politiche cofinanziate dal FSE, nel periodo di programmazione 2000-2006 sono stati compiuti diversi passi avanti.

Infatti oggi è possibile, grazie al sistema di monitoraggio in uso, avere molte più informazioni che in passato sui destinatari e le destinatarie degli interventi, in particolare rispetto alle azioni rivolte alle persone.

Con riferimento particolare al nostro lavoro, tra gli altri, sono disponibili i dati sui destinatari disaggregati per sesso e il costo per destinatario finale; ciò consente di cogliere l'impegno e l'uso delle risorse finanziarie rivolte ai singoli destinatari degli interventi, siano essi uomini e donne nelle diverse condizioni.

Rispetto alle tre tipologie di azione cofinanziabili dal FSE, l'azione di sistema *Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.*, promossa fin dal 2001 dal Dipartimento per le Pari Opportunità e realizzata dall'Isfol - Unità Pari Opportunità, ha introdotto altri elementi in grado di qualificare ulteriormente un sistema di monitoraggio che intenda cogliere in maniera più puntuale le differenze di genere e che, auspicabilmente, la programmazione dei Fondi Strutturali potrà recepire<sup>26</sup>.

Oltre alla necessità di disporre di un sistema di monitoraggio affidabile e direttamente relazionato alle politiche che si intendono mettere sotto osservazione è anche necessario poter accedere a dei dati di contesto, altrettanto attendibili e validi, riferiti alle differenze di genere esistenti nella popolazione che insiste in un determinato territorio e che può beneficiare di determinate politiche.

A tale proposito l'esperienza presentata attraverso questo contributo, sebbene abbia raggiunto l'obiettivo che si era posta e cioè quello di riuscire, attraverso delle fonti di secondo livello, a presentare una descrizione del contesto abbastanza esaustiva secondo i criteri dati, testimonia, tuttavia, della difficoltà ancora oggi esistente circa la possibilità di dialogare ed ottenere dagli uffici preposti le informazioni necessarie.

Ciò è avvenuto grazie alle richieste formali avanzate dal Dipartimento alle diverse fonti nazionali (Istat, Inps, Inail, Infocamere, Agenzia delle Entrate), al coinvolgimento nel GdL di un rappresentante dell'Istat, al raccordo con le province coinvolte, ma ha comportato dei tempi che potremmo definire lunghi se immaginiamo che quello del bilancio di genere possa e debba divenire un processo che entra a regime.

Quindi, se da un lato l'auspicato raccordo tra gli uffici e gli enti che detengono le informazioni importanti e necessarie per ricostruire un contesto in grado di evidenziare le differenze di genere è avvenuto, dall'altro si può avanzare l'ipotesi che tale raccordo sia stato per certi versi episodico e, in quanto tale, abbia richiesto determinati tempi di erogazione del servizio richiesto.

Ipotizziamo che il tutto ovviamente potrebbe essere superato se tali forme di raccordo divenissero continuative e fossero previste all'interno di protocolli, di accordi e di convenzioni da siglare a cura, da un lato, delle amministrazioni pubbliche che intendono inserire all'interno della propria gestione il bilancio di gene-

---

26 Cfr. nota n. 2.

re, e che quindi hanno bisogno dei dati di contesto per valutare l'efficacia e l'equità delle politiche intraprese, e, dall'altro, degli enti nazionali e territoriali che detengono il bacino delle informazioni sui rispettivi contesti, siano questi strutturali, infrastrutturali, che riferiti alla popolazione, come in linea di massima richiesto per questo contributo.

Consapevoli della non esaustività di tali spunti di riflessione sulla sostenibilità di iniziative che adottino l'approccio del *gender budgeting* per le politiche rivolte allo sviluppo delle risorse umane, riteniamo tuttavia che sperimentare anche solo aspetti o porzioni di un approccio più complessivo e realizzare degli approfondimenti su specifiche politiche possa offrire un contributo metodologico costruttivo a quella che è auspicabile divenga una proposta di *gender budgeting* per il complesso delle politiche pubbliche. In tale direzione vorremmo venisse considerato il contributo esposto nelle pagine di questo volume.

*1.7 Quali prospettive di sviluppo per il gender budgeting in queste politiche*



## capitolo 2

# ANALISI DI CONTESTO *GENDER SENSITIVE* QUALE REQUISITO PER LE DECISIONI DI SPESA LEGATE ALL'IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE

## 2.1 QUALI VARIABILI *GENDER SENSITIVE*, QUALI RELAZIONI PER QUALI FINALITÀ

Partendo dai presupposti che sono stati fissati nel paragrafo 1.5.1, il GdL ha cercato di descrivere quelle che possono considerarsi le caratteristiche e, conseguentemente, i bisogni dei “potenziali destinatari” delle politiche di FSE nei tre territori coinvolti dalla sperimentazione.

In senso generale i “potenziali destinatari” sono rappresentati da tutta la “Popolazione in età lavorativa compresa tra i 15 e i 64 anni di età”.

Con riferimento specifico alle variabili di base (VB), il GdL ha assunto, ai fini della analisi, la seguente disaggregazione di tale universo di riferimento; ha scelto cioè di descrivere la Popolazione in età lavorativa (15-64 anni) secondo le variabili indicate di seguito e le relative modalità:

- provincia<sup>27</sup>,
- sesso<sup>28</sup>,
- età<sup>29</sup>,
- stato civile<sup>30</sup>,
- cittadinanza<sup>31</sup>,
- grado di istruzione/titolo di studio<sup>32</sup>.

---

27 Il riferimento è alle tre province che aderiscono alla sperimentazione: Genova, Modena, Siena.

28 La variabile è articolata in 2 modalità: maschi e femmine.

29 Per la variabile età si è scelta, prevalentemente, la disaggregazione decennale.

30 La variabile è articolata in 6 modalità: celibi/nubili, coniugati/e, separati/e di fatto, separati/e legalmente, divorziati/e, vedovi/e.

31 La variabile è articolata in 2 modalità: italiana, straniera.

32 La variabile è articolata in 6 modalità: laurea, diploma universitario o terziario di tipo non universitario, diploma di scuola secondaria superiore, licenza di scuola media inferiore o di avviamento professionale, licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio.

La fonte utilizzata per acquisire tali informazioni è l'Istat attraverso i dati messi a disposizione dal Censimento della popolazione, dalle Statistiche demografiche, dalla Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro<sup>33</sup>.

Grazie a queste variabili e alle modalità con cui, da un lato, si presentano e, dall'altro, si è deciso di rappresentarle<sup>34</sup>, è possibile fornire una prima descrizione delle caratteristiche dei potenziali destinatari residenti nei territori di riferimento e, pertanto, nelle tre province.

Queste variabili di base sono state quindi utilizzate anche per descrivere le dimensioni del contesto riferite al mercato del lavoro, al capitale umano, agli aspetti demografici e di conciliazione, al reddito dei potenziali destinatari delle politiche cofinanziate dal FSE.

### 2.1.1 Le variabili sul mercato del lavoro

In questo paragrafo proponiamo la ricostruzione di un insieme di variabili e indicatori riferiti al contesto al fine di procedere ad una valutazione delle spese connesse agli interventi cofinanziati dal FSE a livello provinciale in un'ottica di genere.

A questo elaborato si accompagnano indicazioni operative tradotte in un "piano di elaborazione" presentato in maniera più dettagliata nell'Allegato I.

Alcuni indicatori sono già disponibili a livello provinciale o facilmente reperibili, altri sono disponibili a livello provinciale solo attraverso elaborazioni *ad hoc* sui microdati esistenti. Infine alcuni indicatori non sono disponibili a livello provinciale ma, data la loro importanza, si ritiene sia utile disporne a livello regionale o di macroarea.

Le finalità con le quali le variabili sul mercato del lavoro possono essere raccolte sono sia relative alla ricostruzione del contesto del mercato del lavoro provinciale in un'ottica di genere, al fine di procedere alla valutazione delle politiche intraprese, sia per procedere ad una prima valutazione di impatto delle politiche stesse.

L'analisi degli interventi di spesa per le azioni rivolte alle persone e per le azioni rivolte all'accompagnamento delle province, relativamente ai finanziamenti FSE, necessita, in primo luogo, di una ricostruzione del contesto del mercato del lavoro e della condizione lavorativa di uomini e donne nell'ambito territoriale di riferimento.

---

33 Non vengono utilizzati i dati della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro in quanto questa viene effettuata a partire dal 2004 e l'analisi di contesto riportata in queste pagine è riferita agli anni 2000/2001.

34 Si vuole sottolineare in queste righe come si possa decidere di rappresentare determinate variabili secondo certe modalità piuttosto che altre. È il caso ad es. della variabile "età" per la quale le classi prescelte possono essere più o meno aggregate secondo il livello di analisi richiesto e di attendibilità del dato stesso.

Con riferimento alle problematiche legate a tutto ciò che ruota intorno al tema delle pari opportunità si ritiene opportuno, quando i dati lo consentono, descrivere la popolazione per classi di età al massimo decennali e non più ampie; riflessioni su problematiche quali, ad es., la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare rischierebbero di diventare generaliste se non si basassero su dati che consentano di leggere in maniera analitica le diverse implicazioni legate ai diversi momenti del ciclo di vita. Fatta salva l'attendibilità del dato è comunque utile adottare un approccio analitico, salvo poi riserverci di ritrovare una sintesi successiva.



A questo fine viene proposto un insieme di indicatori disaggregati per sesso e volti a cogliere le differenze nella condizione nel mercato del lavoro in stretta congiunzione con gli elementi approfonditi nel paragrafo 2.1.2 sul capitale umano, nel paragrafo 2.1.3 sulle variabili demografiche e di conciliazione e rispetto alle differenze retributive rilevate (paragrafo 2.1.4).

Al fine di ricostruire, per ogni provincia, il contesto, con riferimento al mercato del lavoro locale in cui le misure si implementano, si propone di rendere disponibili un primo insieme di indicatori:

- tassi di attività,
- tassi di occupazione,
- tassi di disoccupazione e durata della disoccupazione,
- incidenza sulla popolazione in età lavorativa delle forze lavoro potenziali (definite come persone in cerca di lavoro che non hanno compiuto azioni di ricerca attiva di lavoro nelle ultime 4 settimane dall'intervista effettuata nell'ambito dell'indagine relativa alla fonte statistica utilizzata - Rilevazione trimestrale Istat sulle forze lavoro e fonte censuaria).

Si propone l'elaborazione dei tassi specifici per ciascun indicatore con riferimento al sesso, alle classi di età e ai titoli di studio.

Proponiamo di considerare nell'accesso al mercato del lavoro anche le forze lavoro potenziali (altrimenti inserite nell'ambito delle non forze lavoro) ampliando il concetto di ricerca di lavoro ad un periodo temporale che eccede quello delle 4 settimane precedenti l'intervista.

Questa proposta nasce sia considerando quanto emerso in letteratura relativamente alla particolare composizione sociodemografica delle forze lavoro potenziali (alcuni gruppi sociodemografici, e fra questi le donne, sono infatti maggiormente esposti al rischio di essere considerati inattivi se si trascurasse il computo delle forze lavoro potenziali)<sup>35</sup> e alla diversa probabilità di transizione verso lo stato di occupato in relazione al momento in cui è stata compiuta l'ultima azione di ricerca per le forze lavoro potenziali<sup>36</sup>, che considerando l'importanza di questo gruppo di 'inattivi' rispetto agli investimenti in formazione come un possibile *target* di interventi formativi.

Potere distinguere, all'interno del composito gruppo degli inattivi, in relazione alla intensità delle azioni di ricerca, consentirebbe anche di verificare come l'intervento attuato possa contribuire a rendere più attiva l'azione di ricerca aumentando la probabilità di entrata nel mercato del lavoro.

---

35 Si veda ad esempio l'analisi di Brandolini, Cipollone, Viviano (2004).

36 Viviano (2002) mostra, ad esempio, che chi nel Sud Italia ha compiuto un'azione di ricerca entro i 5 mesi precedenti l'intervista delle rilevazioni trimestrali Istat sulle forze di lavoro mostra probabilità di transizione verso l'occupazione simili a quelle rilevate per coloro che hanno compiuto un'azione di ricerca entro il mese precedente l'intervista.

Una visione allargata e stratificata dell'insieme composito degli inoccupati è funzionale alla valutazione e al disegno stesso delle politiche come ribadito anche da Istat (2000):

---

*'Estendere l'analisi ai soggetti in età lavorativa che non sono occupati e alle singole componenti del fenomeno dell'inoccupazione consente di valutare più correttamente le performance del mercato del lavoro; ciò è fondamentale dal punto di vista delle politiche, in quanto permette di intervenire per rimuovere le barriere di accesso al mercato, la cui permanenza comporta esclusione sociale, povertà e dipendenza dal sistema di welfare per i diversi segmenti dell'inoccupazione' (Istat, 2000, p. 239).*

---

A livello nazionale e con riferimento alla media europea sono noti i *gap* di genere nella presenza delle donne nel mercato del lavoro<sup>37</sup>; queste differenze sono richiamate anche nei documenti di attuazione delle direttive europee per gli interventi formativi a livello regionale e nazionale e nelle letture di genere compiute dall'Isfol<sup>38</sup>.

Il piano di elaborazione e gli indicatori proposti hanno lo scopo di rendere sistematiche e comparabili le analisi delle differenze di genere in un'analisi iniziale volta a chiarire in che termini nei diversi contesti analizzati si possa inserire una politica per l'occupazione *gender sensitive* coerente con gli obiettivi europei e con i POR delle diverse regioni in cui le province analizzate si inseriscono<sup>39</sup>.

Si propone pertanto non solo il computo dei tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione specifici per classi di età, titolo di studio e per sesso ma anche il calcolo dei *gap* di genere, ovvero delle differenze esistenti fra donne e uomini nell'accesso al mercato del lavoro rispetto ai diversi indicatori di base.

Nel "piano di elaborazione" proposto si consiglia quindi di seguire la seguente struttura:

---

37 Si rinvia per questa analisi a Battistoni (2003), Istat (2004), Del Boca et al. (2003), Pissarides et al. (2005).

38 Si veda ad esempio Isfol - Unità Pari Opportunità, *Letture di genere Programmazione FSE Ob.3 2000-2006. Regione Emilia Romagna*, Settembre 2001.

39 Sulla necessità di incrociare gli indicatori di contesto con gli indicatori di programma per dare un'idea più precisa del contributo del programma alla risoluzione di un problema specifico che riguarda le donne in un determinato territorio o settore si veda PCM-DPO (1999, p. 8).

**Tavola 1**  
*Proposta di  
 presentazione  
 degli indicatori  
 di base sul  
 mercato del  
 lavoro*

Indicatore specifico per sesso	Uomini		Donne		Gap % uomini -% donne
	v.a.	v.%	v.a.	v.%	

La ricostruzione di tassi specifici di attività e di occupazione per sesso e classi di età in assenza di dati longitudinali, che seguano lo stesso individuo per più periodi di tempo e che consentirebbero di ricostruire il profilo lavorativo nel ciclo di vita, può fornire una prima indicazione delle differenze esistenti fra uomini e donne in certe fasi del ciclo di vita familiare rispetto all'accesso al mercato del lavoro.

Si noti tuttavia che i tassi specifici ricostruiti con riferimento ad un'unica *cross section* non riescono a distinguere effetti di coorte da effetti di invecchiamento e dunque i diversi profili andrebbero ricostruiti disponendo di dati longitudinali o pseudo panel; la maggiore numerosità campionaria osservata a livello di macroarea regionale potrebbe consentire la ricostruzione dei profili occupazionali nel ciclo di vita distinti per sesso<sup>40</sup>.

Questi indicatori sono particolarmente utili per le finalità valutative che si perseguono, per evidenziare le fasi del ciclo di vita lavorativo e personale in cui interventi formativi sarebbero consigliabili al fine di favorire, ad esempio, il rientro nel mercato del lavoro.

A livello nazionale la disaggregazione dei profili lavorativi nel ciclo di vita per sesso e titolo di studio ha mostrato la maggiore continuità, anche in corrispondenza della nascita dei figli, dei profili lavorativi delle donne più istruite e una maggiore probabilità di osservare interruzioni dei profili lavorativi per le donne meno istruite<sup>41</sup>.

Se per le prime sono ipotizzabili interventi formativi volti a consentire progressioni di carriera (torneremo più avanti sugli indicatori che a nostro avviso è opportuno costruire per evidenziare questi specifici bisogni formativi avendo un obiettivo di equità in termini di accesso a posizioni apicali), per le seconde la ricostruzione del ciclo di vita lavorativo a livello nazionale evidenzia momenti in cui si possono inserire politiche formative avendo l'obiettivo di consentire il rientro nel mercato del lavoro.

In assenza di dati longitudinali anche a livello provinciale (per il momento non ci risulta che siano sistematicamente disponibili tali dati a livello provinciale) che consentano di rilevare i diversi profili di offerta di lavoro nel ciclo di vita per uomini e donne (e per le donne al variare del livello di istruzione) rilevati a livello nazionale, si intende, con la disaggregazione per età proposta, dare particolare rilievo

40 Sulle tecniche che si possono seguire per ricostruire profili di coorte si veda Addabbo (1996).

41 Addabbo (1999), Bettio e Villa (1999).

a fasi del ciclo di vita caratterizzate da un carico di lavoro di cura e domestico più elevato per le donne.

Questo riferimento ci ricorda un elemento che un'analisi *gender sensitive* del mercato del lavoro non può trascurare, ovvero la diversa distribuzione dei tempi fra uomini e donne che vede particolarmente accentuato nel nostro paese lo squilibrio, a danno delle donne, in termini di carico di lavoro totale (pagato e non pagato)<sup>42</sup>.

Tali differenze hanno un effetto sia nel produrre diverse condizioni di accesso al mercato del lavoro sia una diversa offerta di lavoro esercitata dalle donne, con riferimento a modalità lavorative che dovrebbero rendere più conciliabili i tempi di vita e i tempi di lavoro e, quindi, come tali, devono essere prese in considerazione nel tracciare il contesto in cui le politiche si inseriscono, ma, nell'analisi dell'impatto delle politiche stesse, il diverso bilancio di tempo di donne e uomini risulta una variabile rilevante anche nel disegnare gli interventi formativi e nello studiare eventuali maggiori tassi di abbandono (a corso iniziato) delle donne e/o minori iscrizioni, in presenza, comunque, di un bisogno formativo elevato.

Indicatori utili in tal senso sono sia informazioni sulle ore di lavoro pagato e non pagato effettivamente prestate che indicatori sulle ore di lavoro desiderate.

Si propone quindi di utilizzare l'informazione rilevata nell'Indagine Multiscopo dell'Istat sugli Aspetti di Vita Quotidiana e significativa a livello regionale sul numero di ore dedicate in media da uomini e donne al lavoro pagato e al lavoro non pagato (domestico e di cura) e al lavoro totale (lavoro pagato più lavoro non pagato) nella settimana di riferimento, indicando anche la deviazione standard, il numero di osservazioni e il test per la differenza fra medie.

Si propone di fare riferimento a questo scopo a diverse tipologie familiari con riferimento alla condizione professionale dei coniugi (*one earner, double earners*) e alla presenza o meno di figli.

L'offerta di lavoro femminile risulta sensibile alla presenza di figli, alla loro età e alla presenza di servizi rivolti alla cura dei bambini<sup>43</sup>.

Prendendo atto delle differenze di genere esistenti nella sensibilità dell'offerta di lavoro alla presenza di figli e all'importanza per gli interventi diretti alle persone di tenere conto di queste differenze, si propone di calcolare gli indicatori di base del mercato del lavoro (tassi di attività, di occupazione, disoccupazione e forze lavoro potenziali) anche per stato civile e presenza di figli.

Data la maggiore sensibilità dell'offerta di lavoro delle madri alla presenza di figli in età inferiore ai 3 anni, si propone di calcolare gli indicatori almeno per il 2001 (utilizzando le informazioni censuarie) o con riferimento a un'area territoriale più vasta in cui la provincia si colloca, per le donne e gli uomini con figli di età inferiore ai 3 anni.

42 Si veda a questo proposito per l'Italia Addabbo (2003), per la regione Emilia Romagna Barbagli et al. (2001) e, con riferimento alla provincia di Modena, Addabbo e Picchio (2004).

43 Per un'analisi dell'offerta di lavoro delle donne sposate rispetto a quella maschile e alla presenza di figli si veda Addabbo (1999).

Indicatori indiretti dell'insieme di costi fissi, che la letteratura mostra essere particolarmente rilevanti per le scelte di offerta di lavoro delle madri con figli in questa fascia di età, possono essere il razionamento dei servizi all'infanzia per bambini di età 0-3 anni.

È quindi chiaro come l'analisi della situazione del mercato del lavoro vada accompagnata da un'analisi dei diversi contesti istituzionali considerati in presenza di una forte eterogeneità sul territorio nazionale con riferimento alla presenza e alle modalità di accesso a servizi di cura, in particolare con riferimento ai figli di età inferiore ai 3 anni.

La ricostruzione dei tassi di disoccupazione specifici per sesso, classi di età e titolo di studio consente di identificare possibili potenziali destinatari degli interventi, identificando i gruppi più esposti al rischio di restare in cerca di lavoro e, al loro interno, attraverso indicatori sulla durata media di disoccupazione, quelli più esposti al rischio di permanere più a lungo nel pool dei disoccupati.

Riteniamo che questa disaggregazione e l'attenzione, oltre che al tasso di disoccupazione, alla sua durata siano rilevanti per individuare i gruppi della popolazione residente nella provincia analizzata per i quali anche i costi della disoccupazione sono più elevati<sup>44</sup>.

Dopo aver ricostruito in che misura differisca l'accesso al mercato del lavoro di donne e uomini e come all'interno di ciascun gruppo siano presenti differenze nell'accesso al mercato del lavoro per classi di età e titolo di studio, si propone di ricostruire la presenza per sesso nei diversi settori produttivi calcolando tassi specifici di occupazione per sesso e settore produttivo.

Di nuovo la numerosità campionaria raggiungibile utilizzando i dati Istat sulle rilevazioni trimestrali delle forze lavoro vincolerà la possibilità di scendere al livello di disaggregazione settoriale desiderato per un'analisi che, oltre a descrivere più analiticamente il contesto occupazionale provinciale e la dimensione settoriale, si ponga anche l'obiettivo di cogliere forme di segregazione occupazionale di tipo orizzontale<sup>45</sup>.

La conoscenza della distribuzione degli occupati per sesso e settore produttivo è a nostro avviso importante per valutare gli interventi formativi effettuati ed è un elemento importante anche per l'attore di politica economica che avesse l'obiettivo di favorire l'ingresso di donne e uomini in settori a minore presenza di persone dello stesso sesso o per valutare l'entità dei finanziamenti disposti verso interventi di politica attiva del lavoro diretti a settori in cui siano presenti uomini e donne in diversa misura.

44 Si rinvia a Sen (1997) per una analisi dei costi della disoccupazione, che rende evidente la necessità di interventi di politica economica e mostra come i costi aumentino, in termini di obsolescenza del capitale umano e di esclusione sociale, all'aumentare della durata dell'esperienza di disoccupazione.

45 Limitatamente al 2001 è possibile utilizzare i Censimenti della Popolazione per avere un maggior numero di osservazioni e dunque potere, nei limiti consentiti dalla disaggregazione settoriale adottata in fase censuaria, calcolare indici di rappresentazione con riferimento ai diversi settori produttivi.

Rapportando i tassi specifici di occupazione in un settore produttivo con il tasso di occupazione femminile si ottengono indici di rappresentazione femminile ai settori produttivi che possono sintetizzare efficacemente la misura in cui un settore produttivo veda sovra (se l'indice è superiore a 1) o sottorappresentata (se l'indice è inferiore a 1) o equi rappresentata (se l'indice è pari ad 1) la componente femminile.

Si propone quindi di verificare come sia diversamente distribuita l'occupazione per sesso e posizione nella professione, distinguendo fra lavoratori autonomi (imprenditori, libero professionisti, lavoratori in proprio, coadiuvanti, collaboratori) e dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai, apprendisti e lavoratori a domicilio) utilizzando l'indagine trimestrale sulle forze di lavoro e, limitatamente al 2001, il Censimento della popolazione e il Censimento dell'industria<sup>46</sup>.

Particolare attenzione nell'analisi della distribuzione dell'occupazione per professione verrà dedicata alla quantificazione della presenza di donne e uomini nelle posizioni apicali, sia utilizzando la fonte Istat (Indagine trimestrale sulle forze lavoro) che l'Archivio Infocamere sulle imprese.

Per cogliere alcuni segnali dell'esistenza di un soffitto di vetro si propone quindi un'analisi della distribuzione per qualifica, sesso e titolo di studio<sup>47</sup>.

Nell'analisi delle imprese verranno definite come imprese "al femminile" tutte le aziende individuali la cui titolarità risiede in capo ad una donna; le società di persone e i consorzi con almeno il 60% dei soci di genere femminile; le società di capitali e le cooperative con almeno il 60% degli amministratori di genere femminile.

Si propone di analizzare la distribuzione settoriale delle imprese a livello provinciale per tipologia di impresa.

Restringendo l'analisi all'insieme di occupati si propone quindi un'analisi disaggregata per sesso e tipologia contrattuale per verificare nei diversi contesti analizzati la maggiore presenza di donne in posizioni di lavoro non standard<sup>48</sup>.

Questa analisi, possibile a livello provinciale, andrebbe accompagnata da un'analisi a livello di macroaree e, ove possibile, a livello regionale, per cogliere le diverse implicazioni in termini di probabilità di uscita dal mercato del lavoro, redditi e contenuto formativo delle posizioni lavorative caratterizzate da diverse

---

46 Quest'ultima fonte consente di quantificare anche il numero di collaboratori coordinati e continuativi; si suggerisce, laddove alcune posizioni non siano rilevabili attraverso le fonti campionarie o censuarie di ricorrere a fonti amministrative (ad esempio, pur con i limiti legati alla sovrastima dell'entità delle posizioni, si ritiene che l'archivio Inps possa essere utilizzato per quantificare il numero di collaboratori coordinati continuativi per sesso negli anni oggetto di indagine e altre forme contrattuali normalmente non rilevate dalle fonti campionarie negli ambiti provinciali oggetto di indagine).

47 Questi indicatori possono essere utilizzati come segnali dell'esistenza di discriminazione occupazionale, tuttavia un'analisi più accurata richiederebbe stime econometriche più complesse; si vedano a questo proposito Addis (1997) e Flabbi (2001).

48 Per non standard intendiamo tutte le posizioni contrattuali diverse da un contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato.

forme contrattuali con riferimento anche alla motivazione fornita dall'intervistato rispetto alla modalità lavorativa<sup>49</sup>.

A livello provinciale si propone di registrare il tasso di ricerca di posizioni lavorative con contratto diverso da quello non standard per uomini e donne anche utilizzando indagini campionarie *ad hoc*<sup>50</sup>, per delineare il maggiore bisogno formativo di chi si trova in transizione.

Alcune indagini *ad hoc* rilevano a questo proposito anche il diverso tipo di intervento formativo richiesto dai lavoratori in posizioni non standard e le diverse modalità di erogazione del servizio preferite dai soggetti possibili destinatari dello stesso; ove disponibili questi dati possono arricchire sia l'analisi di contesto che l'analisi di valutazione *ex post* degli interventi formativi attuati<sup>51</sup>.

Nelle scelte di offerta di lavoro e con riferimento alla stessa probabilità che uomini e donne, in presenza di un deficit formativo o con obiettivi di migliorare la propria occupabilità e il proprio profilo professionale, scelgano di effettuare una domanda per aderire a un processo formativo, riteniamo sia rilevante non solo la rilevazione dei vincoli di tempo ma anche la presenza di differenziali salariali<sup>52</sup>. Differenziali salariali per sesso e qualifica possono quindi fornire un primo indicatore dell'esistenza di discriminazione salariale<sup>53</sup>.

La difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro in relazione al genere e quindi i diversi bisogni formativi richiesti possono essere colti utilizzando un altro insieme di indicatori proposti che rilevano per individuo non solo la durata della disoccupazione, dell'inattività e i tempi di inserimento nel mercato del lavoro, ma anche gli indici di transizione fra i diversi stati.

Questi indicatori verranno disaggregati, laddove possibile, con riferimento al tipo di occupazione precedente lo stato di inattività o disoccupazione per verificare come alcune posizioni espongano maggiormente al rischio di percorsi lavorativi instabili o di blocchi nella carriera per sesso e livello di istruzione nei contesti analizzati e rilevare le differenze di genere esistenti<sup>54</sup>. Gli indici di transizione per sesso proposti sono riportati nell'Allegato I, Indicatori sul mercato del lavoro.

---

49 Ricordiamo come in Italia sia particolarmente rilevante la quota di occupati/e *part-time* di tipo involontario e anche la percentuale di occupati con contratto a tempo determinato indesiderato. È importante valutare l'incidenza di sottoccupati e di lavoratori temporanei involontari e considerare in che misura le politiche formative e del lavoro possano ridurne la presenza favorendo transizioni verso modalità lavorative e contrattuali desiderate.

50 Per la provincia di Modena un'analisi su questo punto è contenuta in Addabbo e Borghi (2001 a e b).

51 Per la provincia di Modena si veda a questo proposito Addabbo e Borghi (2001c).

52 Un esempio di valutazione del possibile impatto in termini di *take up* di una misura di politica attiva del lavoro che tiene conto dei differenziali salariali attesi e della diversa distribuzione del lavoro non pagato è contenuta nella simulazione effettuata da Addabbo e Baldini (2003) con riferimento al reddito minimo di inserimento.

53 Si veda Addis (1997) per un'analisi delle diverse teorie e politiche sul tema della discriminazione salariale e Comitato nazionale parità e pari opportunità (2001), Addabbo e Favaro (2006) e Centra (2003) per un'analisi dei differenziali salariali in Italia e delle diverse tecniche di misurazione degli stessi.

54 Ad esempio con riferimento alla regione Emilia Romagna, Curatolo e Wolleb (2001) hanno mostrato come la transizione da un contratto di lavoro a tempo determinato a un contratto di lavoro a tempo

Infine, per avere elementi aggiuntivi sulla condizione socioeconomica locale e per cogliere l'incidenza sul totale della popolazione residente o sulle forze lavoro di potenziali destinatari di politiche attive del lavoro rientranti nella categoria dei soggetti 'svantaggiati', si propone di quantificare l'incidenza sul totale degli occupati per sesso di lavoratori LSU o LPU, e di individui che appartengono a famiglie al di sotto della linea di povertà, ricorrendo a livello regionale all'Indagine Istat sui consumi definendo la povertà in termini di consumi, o, a livello di macroaree all'indagine Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie Italiane (IBFI) e, dove possibile, ad indagini locali.

### **2.1.1.1 Il mercato del lavoro locale: l'analisi delle banche dati dei Sistemi informativi per il Lavoro**

A fronte della analisi del mercato del lavoro (mdl) condotta su fonti informative Istat, come delineato nel paragrafo precedente, gli enti provinciali possono, ricorrendo alla analisi dei Sistemi Informativi del Lavoro (SIL), trarre alcune indicazioni utili non tanto ai fini di una conoscenza complessiva del mdl, per la quale il dato Istat è certamente più completo, ma rilevanti per alcuni approfondimenti specifici e più direttamente connessi con le decisioni riferite alle modalità di erogazione e gestione delle attività cofinanziate dal FSE.

Con Decreto Legislativo 469/97<sup>55</sup> sono state trasferite alle province competenze in materia di gestione, tramite i Centri per l'Impiego, delle attività riferite alle liste

---

indeterminato è più frequente per gli uomini che per le donne. Sui costi di una flessibilità non desiderata si veda Gallino 2001.

55 D.lgs 469/97: Art. 2. Funzioni e compiti conferiti:

1. Sono conferiti alle regioni le funzioni ed i compiti relativi al collocamento e in particolare: a) collocamento ordinario; b) collocamento agricolo; c) collocamento dello spettacolo sulla base di un'unica lista nazionale; d) collocamento obbligatorio; f) collocamento dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea; g) collocamento dei lavoratori a domicilio; h) collocamento dei lavoratori domestici; i) avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione, ad eccezione di quello riguardante le amministrazioni centrali dello Stato e gli uffici centrali degli enti pubblici; l) preselezione ed incontro tra domanda ed offerta di lavoro; m) iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile ...

2. Sono conferiti alle regioni le funzioni ed i compiti in materia di politica attiva del lavoro e in particolare: a) programmazione e coordinamento di iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile; b) collaborazione alla elaborazione di progetti relativi all'occupazione di soggetti tossicodipendenti ed ex detenuti; c) programmazione e coordinamento di iniziative volte a favorire l'occupazione degli iscritti alle liste di collocamento con particolare riferimento ai soggetti destinatari di riserva di cui all'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223; d) programmazione e coordinamento delle iniziative finalizzate al reimpiego dei lavoratori posti in mobilità e all'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate; e) indirizzo, programmazione e verifica dei tirocini formativi e di orientamento e borse di lavoro; f) indirizzo, programmazione e verifica dei lavori socialmente utili ai sensi delle normative in materia; g) compilazione e tenuta della lista di mobilità dei lavoratori previa analisi tecnica.

Capo II: Servizi regionali per l'impiego Art. 4.: Criteri per l'organizzazione del sistema regionale per l'impiego

1. L'organizzazione amministrativa e le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti ai sensi del presente decreto sono disciplinati, anche al fine di assicurare l'integrazione tra i servizi per l'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, con legge regionale da emanarsi



di disponibili al lavoro ex D.Lgs 181/2000<sup>56</sup> e 297/2002<sup>57</sup>, e del processo di comunicazione obbligatoria di adempimenti aziendali per i contratti e relative modifiche, stipulati nel mercato del lavoro dipendente.

Le province a partire dal 1998 hanno quindi avuto, oltre ai compiti amministrativi dell'ex collocamento di competenza ministeriale, anche un ruolo attivo nei confronti del mdl locale, dovendo prendere "in carico" il lavoratore, offrigli dei servizi e delle opportunità di inserimento lavorativo, dovendo interagire con le aziende, non solo per gli adempimenti amministrativi, ma anche per l'inserimento dei lavoratori attraverso servizi di incontro domanda-offerta.

Le province sono quindi entrate a pieno titolo nel mdl quali soggetti pubblici principali interlocutori sul territorio rispetto alle aziende, ai lavoratori e agli altri intermediari.

Tali nuove competenze hanno inoltre permesso di avere una capacità di intervento nel mdl non solo nella gestione operativa ma anche a più ampio raggio, inserendosi nelle altre funzioni dell'ente in materia di programmazione e pianificazione territoriale, finalizzate allo sviluppo socioeconomico del territorio.

In questo quadro d'insieme la gestione delle attività, in delega o a bando regionale, provenienti dal Fondo Sociale Europeo, si trova oggi non più come un'attività a sé stante, ma come parte di un più ampio e organico quadro di interventi delle amministrazioni provinciali nel mdl, con i quali vi sono possibilità di interazione e sinergia. A fronte delle nuove competenze attribuite agli enti provinciali, è stato necessario per le province, a partire dal 1998, disporre di uno strumento informativo adeguato, in grado di contenere non solo gli adempimenti amministrativi *ex lege*, ma anche di raccogliere i dati relativi a tutte le altre e nuove attività svolte dall'ente. Ereditando, oltre alle competenze, anche il sistema informativo del Ministero del Lavoro (Netlabor, poi Prolabor), si è reso necessario aggiungere alle funzionalità di un supporto informatico amministrativo anche quelle gestionali.

L'autonomia degli enti locali ha fatto sì che, fermo restando alcune variabili standard di base uguali per tutti, e destinate a confluire nel SIL nazionale, si sviluppassero nei vari territori provinciali differenti soluzioni tecniche, ad integrazione del sistema informativo di origine ministeriale.

---

entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) ai sensi dell'articolo 4, comma 3, lettere f), g) e h), della legge 15 marzo 1997, n. 59, *attribuzione alle province delle funzioni e dei compiti di cui all'articolo 2, comma 1*, ai fini della realizzazione dell'integrazione di cui al comma 1; ...

g) possibilità di attribuzione alle province della gestione ed erogazione dei servizi, anche tramite i centri per l'impiego, connessi alle funzioni e compiti conferiti alla regione ai sensi dell'articolo 2, comma 2.

56 Decreto Legislativo n. 181 del 21 aprile 2000, *Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144.*

57 Decreto Legislativo n. 297 del 19 dicembre 2002, *Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144.*

In alcuni casi si è cercato di arrivare ad un unico programma che gestisse tutti i servizi, in altri sono stati sviluppati programmi satellite che confluissero con procedure di interscambio con il programma ministeriale.

Nonostante le difficoltà tecniche e operative, l'obbligo per tutte le province di gestire comunque una base standard di dati comuni a tutte rende possibile un confronto, anche se per il momento limitato a poche variabili.

A fronte delle funzioni dei Centri per l'Impiego, l'analisi delle banche dati dei SIL permette quindi di conoscere le dinamiche territoriali del mdl sotto un duplice aspetto, della disoccupazione e dell'occupazione.

### *La disoccupazione*

Si può affermare che esiste un collegamento diretto tra le liste di disponibili immediatamente al lavoro ex D.Lgs 181/2000<sup>58</sup> e il bacino potenziale di utenza delle attività cofinanziate dal FSE destinate ai disoccupati e inoccupati, e che, quindi, l'analisi di tale banca dati, e le caratteristiche anagrafiche, professionali e formative di tale popolazione sia particolarmente utile per verificare la capacità delle azioni finanziate di offrire una risposta adeguata alla domanda del territorio, anche rispetto alle differenze di genere.

Nonostante le banche dati dei SIL siano state aggiornate a partire dall'entrata in vigore del D.Lgs 181/2000, attraverso la reiscrizione dei disponibili al lavoro, ad oggi si rileva quasi sempre un numero di iscritti superiore a quello che risulta dai dati provinciali della Media Istat.

Nel paragrafo precedente sul mdl è già stato infatti osservato come le modalità di rilevazione statistica delle forze di lavoro siano particolarmente stringenti nella determinazione del tasso di attività nella ricerca di lavoro, che risulterebbe alla fine particolarmente restrittivo nei confronti delle donne<sup>59</sup>.

---

58 D.Lgs 181/2000, *Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 1 comma 2:*

"Ai fini del presente decreto si intendono per:

- a) "adolescenti", i minori di età compresa fra quindici e diciotto anni, che non siano più soggetti all'obbligo scolastico;
- b) "giovani", i soggetti di età superiore a diciotto anni e fino a venticinque anni compiuti, ovvero la diversa superiore età eventualmente definita con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in conformità agli indirizzi dell'Unione europea;
- c) "disoccupati di lunga durata", coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi;
- d) "inoccupati di lunga durata", coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi;
- e) "donne in reinserimento lavorativo", quelle che, già precedentemente occupate, intendano rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;
- f) "stato di disoccupazione", la condizione del disoccupato o dell'inoccupato che sia immediatamente disponibile allo svolgimento di un'attività lavorativa".

59 Viviano E., *Un'analisi critica della definizione della disoccupazione e partecipazione in Italia*, Banca d'Italia - Temi di discussione del Servizio Studi N° 450, Luglio 2002. Un indicatore tradizionale del mercato del lavoro, quale il tasso di disoccupazione, si basa su una definizione convenzionale dello stato di disoccupazione, che comporta l'esclusione dalle forze di lavoro di coloro che non abbiano compiuto almeno una concreta azione di ricerca nei 30 giorni precedenti il momento della

I dati Istat e i dati dei Centri per l'Impiego, quindi, quasi sempre finiscono con il "non coincidere", poiché fanno riferimento a basi di rilevazione diverse: l'Istat rileva su base statistica con criteri ben definiti di rilevazione; i SIL locali raccolgono le persone che si iscrivono agli sportelli dei Centri per l'Impiego, e che quindi fanno una richiesta alla amministrazione di accesso ai servizi offerti dall'ente. Per quanto le ultime disposizioni legislative, D.lsg 181/2000 e D.lgs 297/2002, abbiano cercato di delimitare con criteri certi e oggettivi la definizione di disoccupati e inoccupati, l'applicazione di tali criteri ad oggi è stata di difficile applicazione in termini restrittivi, per cui rimangono iscritte ai SIL persone che l'Istat classifica come non forze lavoro.

La conciliazione tra i due sistemi si può effettuare con una graduazione del livello di disoccupazione, per la quale si considerano le non forze lavoro comunque iscritte ai SIL come bacino potenziale di forza lavoro (esempio le over 40 che vorrebbero rientrare nel mercato del lavoro ma che hanno oggettive difficoltà di conciliazione lavoro famiglia e, quindi, una disponibilità limitata).

Pur con queste premesse, la possibilità di leggere i flussi di iscrizione, le caratteristiche anagrafiche e professionali degli iscritti ai Centri per l'Impiego, permette una sicura conoscenza delle esigenze formative e una possibilità di meglio pianificare e programmare la destinazione delle risorse del FSE.

Alcune analisi interessanti ai fini delle disparità di genere si possono dedurre calcolando i valori assoluti, i valori percentuali, per uomini e donne, e i relativi *gap* con riferimento agli "iscritti alla 297/2002 per genere, fascia di età, stato di disoccupazione, qualifiche Istat, disponibilità contrattuale, disponibilità alla mobilità territoriale" (cfr. Allegato I, Indicatori sul mercato del lavoro locale).

### *L'occupazione*

Oltre alla analisi della popolazione in cerca di occupazione, è anche interessante approfondire le dinamiche occupazionali del mercato del lavoro dipendente, rilevabili dalla sezione di banca dati dei SIL riferita agli adempimenti aziendali. Come già sottolineato, la rilevazione di tale banca dati è parziale, poiché solo a partire dal 1998 registra i rapporti lavorativi di tipo dipendente, escludendo quindi i rapporti occasionali, i co.co.co., i professionisti e autonomi, i commercianti, i collaboratori domestici.

La capacità di lettura di tutto il mercato del lavoro è quindi con questa fonte fortemente condizionato.

È però una analisi interessante nell'ambito di tali limiti: la finalità ultima dell'azione formativa è certamente da ritenersi l'inserimento lavorativo, e sarà tanto più

---

rilevazione. In media in Italia circa un terzo di coloro che cercano un lavoro non rispetta tale limite temporale; questi soggetti sono spesso denominati forze di lavoro potenziali in quanto intraprendono comunque un'attività di ricerca di impiego. La definizione standardizzata di disoccupazione implica perciò che una quota di popolazione, i cui comportamenti concreti sono del tutto simili a quelli dei disoccupati, venga invece esclusa dalla stima dell'offerta di lavoro aggregata.

soddisfacente quanto più se si tratterà di un lavoro stabile, duraturo, e ben tutelato quale appunto si può considerare il lavoro dipendente, soprattutto se a tempo indeterminato.

Questa tipologia di rapporto lavorativo rappresenta, infatti, un indicatore ottimale di crescita complessiva del mdl, e permette di leggere le dinamiche del mdl nel quale andranno a confluire l'anno successivo gli utenti delle azioni cofinanziate svolte.

L'analisi dei dati si svolge su un duplice livello: dei contratti registrati, e delle caratteristiche dei lavoratori. Lo stesso lavoratore può infatti svolgere nell'anno più lavori, soprattutto nel caso dei contratti a tempo determinato: la doppia rilevazione permette quindi di meglio leggere le dinamiche occupazionali create dalle aziende (i contratti), e le caratteristiche dei lavoratori avviati.

I contratti possono essere letti nella loro prima registrazione (avviamenti), nelle successive modifiche (proroghe per i contratti a scadenza e trasformazioni di tipo di contratto), e nella loro conclusione (cessazione).

In particolare è interessante confrontare gli avviamenti con le cessazioni avvenute nell'anno e distinguere il tasso di sostituzione della forza lavoro rispetto al tasso di incremento di forza lavoro in caso di numero di avviamenti superiori alle cessazioni.

L'approfondimento su più variabili (settori economici, qualifiche, orario, tipo di contratto, motivi di cessazione, etc.) sempre con la differenziazione di genere, permette di cogliere alcune dinamiche del mdl interessanti quali la segregazione orizzontale dei mestieri, il *part-time* per le donne, etc.

Anche in questo caso, come per la condizione della disoccupazione, alcune analisi interessanti ai fini delle disparità di genere si possono dedurre calcolando i valori assoluti, i valori percentuali, per uomini e donne, e i relativi *gap* con riferimento agli "avviamenti, proroghe, trasformazioni per genere, stato civile, fascia di età, titolo di studio, tipologia contrattuale, settore economico, qualifica, orario di lavoro, durata dei contratti, motivi di cessazione" (cfr. Allegato I, Indicatori sul mercato del lavoro locale).

Per quanto riguarda i lavoratori, un approfondimento sulle caratteristiche anagrafiche e professionali delle persone assunte nell'anno aiuterà nella valutazione delle possibilità di incrocio domanda-offerta del lavoro rispetto alle caratteristiche degli iscritti ai Centri per l'Impiego (CPI) e alle possibilità di intervento attraverso le azioni cofinanziate. Analisi significative possono riguardare i "lavoratori avviati per genere, fascia di età, titolo di studio, qualifica Istat, confronto qualifica assunzione e qualifica curriculum" (cfr. Allegato I, Indicatori sul mercato del lavoro locale).

### 2.1.2 Le variabili sul capitale umano

L'analisi delle variabili legate al "capitale umano" riguarda una lettura della popolazione del territorio provinciale in termini di livelli e di indirizzi formativi e di istruzione posseduti.

In termini generali, i livelli formativi e di istruzione sono direttamente correlati a migliori condizioni di benessere in tutti gli ambiti sociali ed economici.

Nei confronti delle donne però l'investimento in formazione ed istruzione assume una importanza proporzionalmente superiore rispetto agli uomini, poiché consente loro di colmare, anche se parzialmente, il *gap* di genere dal punto di vista familiare, economico e sociale.

Rispetto al totale universo femminile le donne più istruite infatti:

- hanno più elevate probabilità di entrare nel mdl, permanervi, e accedere a migliori percorsi di carriera. In caso di interruzione di rapporti lavorativi per maternità, hanno più facilità a rientrare nel mdl;
- hanno un maggiore potere contrattuale nei confronti del *partner* all'interno dei processi decisionali della famiglia;
- hanno maggiori livelli di reddito e di benessere complessivi;
- hanno migliori condizioni di salute e di benessere nell'età anziana.

Tali assunti, frutto di osservazione empirica confermata da numerose rilevazioni statistiche, sono stati spiegati attraverso due ordini di motivazioni:

- la "teoria economica del capitale umano" identifica l'istruzione come una forma di investimento, e, in quanto tale, rappresenta un maggiore elemento di deterrenza per le donne rispetto alla fuoriuscita dal mercato del lavoro. L'investimento prodotto in formazione e istruzione ha infatti richiesto un costo in termini personali ed economici a fronte del quale è atteso un ritorno di benefici economici e sociali, rendendo più costosa una prospettiva di abbandono della attività lavorativa rispetto a chi non ha effettuato tale investimento;
- l'istruzione svolge una funzione di emancipazione dai modelli familiari e sociali più tradizionali.

Per quanto tali effetti siano stati osservati e rilevati in ogni paese del mondo, è da notare che l'intensità di tali dinamiche varia a seconda delle caratteristiche dei vari paesi.

In Italia, con riferimento all'Europa dei 15, il tasso di occupazione degli individui più istruiti è più basso rispetto a quello degli altri paesi, e il tasso di disoccupazione più elevato. Anche il reddito delle persone più istruite è il più basso rispetto agli altri paesi OECD.

Rispetto alle differenze di genere, il tasso di rendimento dell'istruzione universitaria<sup>60</sup> è, sempre per l'Italia, inferiore per le donne rispetto agli uomini, con il valore assoluto e differenziale più basso di tutti i paesi OECD.

---

60 "Il tasso di rendimento dell'investimento in capitale umano si ricava dunque dall'equazione che rende il costo dell'investimento uguale al suo beneficio atteso. Il costo dell'investimento comprende sia la componente diretta (data dalle tasse di iscrizione, libri, etc.), sia la componente indiretta, data dal costo opportunità del tempo passato a scuola, cioè dai guadagni perduti negli anni di studio. Il beneficio dell'investimento è invece costituito dal flusso degli incrementi di reddito che la formazione aggiuntiva garantisce" (Rosti, in Pari e Dispari, 2004, pag. 47-48).

Inoltre, se è vero che le donne istruite hanno un livello di reddito superiore alle altre, è però vero che in Italia il livello di istruzione non contribuisce a colmare il differenziale salariale, come invece avviene negli altri paesi: anzi, la differenza salariale raggiunge il livello elevato proprio in corrispondenza del titolo di studio universitario.

Ribadita quindi l'importanza per le differenze di genere dell'investimento in istruzione e formazione, occorre ancora sottolineare il rapporto che dovrebbe esservi tra sistema scolastico e sistema formativo.

Essendo le finalità di analisi tutte da ricondurre alla valutazione dell'impatto della azione formativa in una ottica di genere, è chiaro che l'approccio ai livelli di istruzione "istituzionale" deve rapportarsi alla attività formativa FSE in una ottica di complementarità e di sussidiarietà.

Si ritiene infatti che una efficace azione formativa, correttamente condotta in una equa prospettiva di genere debba necessariamente rapportarsi al sistema scolastico integrandosi correttamente ad esso, evitando aree di sovrapposizione o di duplicazione.

In termini generali si può dire che, mentre il sistema scolastico istituzionale ha finalità di investimento in capitale umano che avrà un ritorno a medio-lungo termine, essendo soprattutto concentrato sulla formazione complessiva della persona, e in misura minore sul percorso lavorativo, il sistema formativo del FSE deve avere per le proprie finalità specifiche un impatto più immediato e diretto con il mercato del lavoro, avendo quindi come punto di riferimento principale la professionalità e le competenze lavorative più adeguate.

È quindi significativo vedere come il sistema formativo abbia saputo rapportarsi al sistema scolastico in termini di:

- complementarità per le azioni formative riferite agli obblighi scolastici e formativi, per percorsi di qualificazione e specializzazione non offerti dal sistema scolastico istituzionale;
- sussidiarietà rispetto a interventi formativi che integrano profili scolastici già conclusi ai vari livelli e bisognosi di una diversificazione formativa, o di una maggiore specializzazione, per meglio corrispondere ad esigenze specifiche del mercato del lavoro.

Chiaramente l'analisi integrata con la dimensione di genere è tanto più efficace quanto più si riesce a relazionare la preparazione scolastica e formativa rispetto alle altre variabili definite nella analisi della popolazione: il livello di istruzione può offrire infatti un'analisi e valutazione tanto più significativa quanto più sia riferibile al mdl, soprattutto se in riferimento ai *target* di destinatari delle azioni formative specifiche (azioni formative riservate per fasce di età, per titoli di studio, etc.). Come già emerso in più occasioni, i vincoli di lettura della popolazione causati dalla scarsità di statistiche e dati disponibili a livello locale impediscono di arrivare ad un piano di incroci ottimale, ma permettono comunque un primo livello di valutazione utile a cogliere successivamente l'efficacia della azione formativa.

Di seguito pertanto si delinea una ipotesi di analisi del capitale umano prima in una lettura di contesto, atta a rappresentare le caratteristiche della popolazione provinciale, quindi in una lettura di impatto, finalizzata a cogliere il rapporto tra sistema scolastico e sistema formativo in una ottica di inserimento nel mercato del lavoro.

La prima esigenza conoscitiva del territorio provinciale riguarda il livello di istruzione<sup>61</sup> della propria popolazione in termini di genere, approfondendone successivamente la conoscenza con una serie di analisi incrociate con il mdl.

Il capitale umano è da analizzare in due differenti livelli di analisi:

- livello di istruzione riferito a tutta la popolazione residente nella provincia (stock);
- livello di istruzione riferito alla popolazione ancora inserita nel ciclo scolastico o appena fuoriuscita (flusso annuale).

*Il livello di istruzione riferito a tutta la popolazione della provincia* fotografa in un dato momento le caratteristiche del “capitale umano”, dando una visione d’insieme rappresentativa ai fini della conoscenza complessiva del territorio. All’interno di questa lettura la rappresentazione di genere comprende sia chi è uscito dal ciclo scolastico definitivamente, sia chi ancora è alle prese con il completamento del proprio ciclo di studi.

Per questo primo approccio le fonti di dati disponibili e utilizzabili riguardano:

- Titolo di studio e demografia per genere.

Per il livello di istruzione incrociato con le variabili demografiche, la principale fonte statistica è necessariamente quella dell’ultimo censimento disponibile di fonte Istat, che consente l’elaborazione dei principali indicatori riferiti al titolo di studio, articolato per sesso.

Rispetto al dato del censimento, disponibile con cadenza decennale, alcuni dati della rilevazione trimestrale sulle forze lavoro consentono un aggiornamento annuale anche a livello provinciale, secondo i seguenti indicatori:

- Popolazione per sesso e per titolo di studio;
- Popolazione per sesso, per titolo di studio e fasce di età;
- Popolazione per sesso, per titolo di studio e stato civile;
- Tasso di non conseguimento della scuola dell’obbligo (15-42) per sesso;
- Indice di conseguimento del diploma di scuola media superiore per sesso (19-34) - (35-44) (19 e più).

---

<sup>61</sup> I titoli di studio cui si fa riferimento sono quelli propri delle classificazioni Istat RTFL - Media annuale: Licenza Elementare/Nessun titolo (che comprende le classi di censimento: Licenza di scuola media elementare + Alfabeti privi di titolo di studio + Analfabeti), Licenza di scuola media, Diploma (che comprende le classi di censimento: Che permette l’accesso all’Università + Che non permette l’accesso all’Università), Laurea.

Per la reperibilità e il calcolo di tali indicatori cfr. Allegato I, Indicatori sul capitale umano.

- Titolo di studio e condizione professionale per genere.

In questo caso il riferimento statistico per l'analisi richiama certamente i dati del censimento, in termini complessivi e immediatamente disponibili a livello provinciale. Maggiori e più aggiornati dettagli sono disponibili grazie alla rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro.

Per questa particolare fonte di dati, i dati già disponibili di fonte Istat a livello provinciale sono già stati esposti nel paragrafo sul mdl (2.1.1); si fa qui un richiamo ad essi per avere una visione d'insieme della variabile capitale umano. Si tratta dei seguenti indicatori:

- Popolazione per sesso, titolo di studio e condizione professionale;
- Occupati per sesso e per titolo di studio;
- Occupati per sesso, posizione nella professione e titolo di studio;
- Occupati per sesso, modalità contrattuale e titolo di studio;
- In cerca di occupazione per sesso e titolo di studio;
- In cerca di prima occupazione per sesso e titolo di studio;
- Forze lavoro potenziali (cercano lavoro ma non attivamente), per sesso, fasce di età e per titoli di studio.

Per la reperibilità e il calcolo di tali indicatori cfr. Allegato I, Indicatori sul mercato del lavoro e sul capitale umano.

*Per quanto riguarda il livello di istruzione riferito alla popolazione ancora inserita nel ciclo scolastico* si vuole evidenziare soprattutto la fascia di popolazione ancora alle prese con scelte riferite al percorso del ciclo di studi che desiderano intraprendere, o che sono appena fuoriuscite dal ciclo di studi.

È infatti interessante rilevare come si ricreino le differenze di genere già al momento della scelta del percorso di studi da intraprendere, che di solito denota forti caratterizzazioni di genere che indirizzano le ragazze verso studi più umanistici e letterari, e i ragazzi verso studi a maggiore contenuto tecnico.

Negli ultimi anni si sono potute osservare dinamiche differenti, che hanno visto un maggiore accesso di donne a cicli di studi meno "tradizionali", ma rimane comunque sempre una tendenza di fondo che va conosciuta per efficaci scelte nella allocazione delle azioni formative: le disoccupate diplomate e laureate che hanno statisticamente titoli di studio "deboli" nei confronti delle esigenze del mercato del lavoro, soprattutto quelli umanistici, letterari e sociali, hanno forti difficoltà nell'inserimento nel mdl e si trovano spesso in situazioni di sottoccupazione con mansioni e qualifiche non adeguate al livello di istruzione.

Saranno quindi utili non solo i dati riferiti agli iscritti ma anche i dati relativi ai diplomati e laureati nell'anno, che andranno presumibilmente a comporre il baci-



no potenziale di utenza delle attività formative destinate a tali categorie di beneficiari.

L'azione formativa nei confronti degli individui con diplomi e lauree "deboli" si presenta quindi necessaria in una ottica di riqualificazione e specializzazione per una migliore corrispondenza con le esigenze del mdl, mentre specializzazioni particolari anche per i titoli "forti" sono spesso richieste per corrispondere ad esigenze particolari di quelle aziende che esigono conoscenze apposite.

Le fonti informative per tipologia di percorso di studi medi superiori e per genere sono rinvenibili solo a livello locale presso la stessa provincia (Osservatori provinciali per lo Studio), presso i comuni capoluogo (Annuari demografici) o presso i provveditorati locali.

Per i dati sulle università, invece, la rilevazione di dati disponibile sul sito del Ministero dell'Istruzione permette di cogliere le differenze di genere per i vari atenei, che però riguardano tutti gli iscritti e non i residenti specifici nel territorio.

Il dato permette comunque osservazioni di rilievo, poiché la mobilità territoriale degli studenti, una volta completato il ciclo di studi, dipenderà certamente anche dalla capacità di assorbimento della forza lavoro del mdl locale, che si rivolge non necessariamente ai soli residenti nel territorio provinciale. In questo caso saranno interessanti non solo i dati degli iscritti ma anche dei laureati annui.

Gli indicatori utili per le scuole medie superiori e per l'università sono:

- Iscritti alle scuole superiori per ciclo di studi e genere;
- Diplomati alle scuole superiori per ciclo di studi e genere;
- Iscritti all'università per facoltà e per genere;
- Laureati all'università per facoltà e per genere.

Per la reperibilità e il calcolo di tali indicatori cfr. Allegato I, Indicatori sul capitale umano.

#### **2.1.2.1 La domanda di formazione: i potenziali destinatari**

Come già rilevato per la analisi del mdl a livello locale, anche per quanto riguarda i livelli formativi e di istruzione in relazione alla valutazione delle attività cofinanziate, l'analisi dei SIL permette di approfondire maggiormente la conoscenza dei beneficiari principali delle attività formative destinate ai disoccupati, visti come offerta di forza lavoro.

Gli indicatori più interessanti per quanto riguarda gli iscritti alle liste ex D.Lgs 181/2000, ai fini della analisi di genere sono:

- Popolazione in cerca di lavoro per sesso e titolo di studio;
- Popolazione in cerca di lavoro per sesso, titolo di studio e fasce di età quinquennale;
- Popolazione in cerca di lavoro per sesso, titolo di studio e fasce di età ex D.Lgs 181/2000;
- Popolazione in cerca di lavoro per sesso, titolo di studio, fasce di età decennale e stato civile;

- Popolazione in cerca di lavoro per anzianità di iscrizione (6 mesi, 12 mesi, n° anni), sesso e titolo di studio;
- Popolazione in cerca di lavoro per sesso, titolo di studio e livello di qualifica più elevata (grandi gruppi Istat);
- Popolazione in cerca di lavoro per sesso, titolo di studio e livello di qualifica più elevata (dettaglio prime 20 qualifiche Istat);
- Popolazione in cerca di lavoro per sesso, tipo di qualifica professionale conseguita e fasce di età ex D.Lgs 181/2000;
- Popolazione in cerca di lavoro per sesso, tipo di diploma di scuola media superiore conseguito e fasce di età ex D.Lgs 181/2000;
- Popolazione in cerca di lavoro per sesso, tipo di laurea conseguita e fasce di età ex D.Lgs 181/2000.

Un'ulteriore possibilità di approfondimento riguarda, dopo le caratteristiche della offerta di lavoro, le caratteristiche della domanda di lavoro espressa dalle aziende. In questo caso ricorrere nuovamente all'analisi degli adempimenti aziendali permette di conoscere con cadenza annua quanti laureati/diplomati sono stati inseriti nel mdl, i titoli di studio maggiormente richiesti, le tipologie contrattuali di riferimento, etc.

È da sottolineare che spesso le imprese non comunicano il titolo di studio del lavoratore, che è invece disponibile nelle banche dati ove il lavoratore sia stato precedentemente iscritto alle liste ex D. Lgs 181/2000. In questo caso il dato è comunque significativo ai fini dell'impatto delle azioni cofinanziate, se si ipotizza un bacino di utenza preferenziale per le azioni formative FSE riferito a chi si è rivolto agli sportelli dei Centri per l'Impiego per ottenere un servizio, rispetto a chi si è mosso nella ricerca del lavoro autonomamente.

Gli indicatori al riguardo sono:

- Numero avviamenti nell'anno per sesso e titolo di studio;
- Numero avviamenti nell'anno per sesso, titolo di studio e settore economico;
- Numero avviamenti nell'anno per sesso, titolo di studio e qualifica di assunzione (grande gruppo Istat);
- Numero avviamenti nell'anno per sesso, titolo di studio e qualifica di assunzione (prime 20 qualifiche Istat);
- Numero avviamenti nell'anno per sesso, titolo di studio e tipologia contrattuale;
- Numero avviamenti nell'anno per sesso, titolo di studio e orario di lavoro;
- Numero avviamenti Tempo Determinato + CFL + Apprendistato nell'anno per sesso, titolo di studio e settore economico;
- Numero avviamenti Tempo Indeterminato nell'anno per sesso, titolo di studio e settore economico;
- Confronto più elevata qualifica acquisita con qualifica di assunzione per sesso e titolo di studio;
- Confronto più elevata qualifica acquisita con qualifica di assunzione per sesso e titolo di studio - tipologia qualifica professionale;

- Confronto più elevata qualifica acquisita con qualifica di assunzione per sesso e titolo di studio - tipologia diplomi;
- Confronto più elevata qualifica acquisita con qualifica di assunzione per sesso e titolo di studio - tipologie laurea;
- Numero proroghe per sesso, titolo di studio e settore professionale;
- Numero trasformazioni per sesso, titolo di studio e settore professionale.

### 2.1.3 Le variabili demografiche e di conciliazione

Nell'ambito della valutazione del Fondo Sociale Europeo, dal punto di vista della conciliazione tra lavoro e famiglia, base ovvia di partenza è quanto è stato fatto in questo campo a livello di Unione Europea, tramite ripetute indagini e confronti internazionali.

Nella stesura del paragrafo sono state perciò considerate le indicazioni ufficiali della Comunità Europea per il *gender mainstreaming* nel lavoro<sup>62</sup>, le proposte del *Council of Europe* rispetto alla conciliazione e, infine, il lavoro di approfondimento dell'*European Group of Gender Experts* (EGGE) sugli indicatori di *gender equality*<sup>63</sup>.

Ricordiamo infatti che, nell'ambito delle linee guida per l'occupazione della Commissione Europea, sono stati ufficialmente adottati tre indicatori per il monitoraggio della riconciliazione lavoro e famiglia (linea-guida 18)<sup>64</sup>.

Il *Council of Europe*, a sua volta, ha proposto di integrare i tre indicatori adottati dalla Commissione con altri nove che sottolineano l'aspetto del lavoro di cura e dei servizi sociali sostitutivi.

Infine, l'EGGE nel 2002 ha riesaminato tutti e dodici gli indicatori ufficialmente proposti, avanzando modifiche ed ulteriori integrazioni.

Il risultato finale, per quanto molto interessante, rispecchia tuttavia lo scopo originario di fornire strumenti per il confronto tra i paesi europei che presentano legislazioni spesso molto diverse. Di conseguenza, le proposte finali in molti casi mal si adattano a un confronto tra aree all'interno del nostro paese che godono invece di una maggiore omogeneità normativa. In questo senso esse hanno fornito l'ispirazione di partenza, ma non hanno eliminato la necessità di un'elaborazione specifica.

La nostra proposta si articola in due fasi.

Preliminarmente, suggeriamo un'introduzione al contesto, focalizzata su alcuni aspetti della struttura demografica a livello provinciale che vanno ad integrare il quadro complessivo del mercato del lavoro già tracciato nel precedente paragrafo.

62 European Commission, *Structural performance indicators for monitoring the Employment Guidelines of 2000*, A2/EMCO rapfin (0), Brussels, 22 May 2000.

63 Cfr. Rubery et al. (2002).

64 Questi indicatori sono noti come E07 (impatto della genitorialità sull'occupazione), E08 (gap di genere nell'impatto della genitorialità sull'occupazione) ed E09 (percentuale del *part-time* involontario sul totale del *part-time*).

Gli aspetti su cui richiamiamo l'attenzione sono:

- la fecondità, per la fondamentale importanza che questa riveste non solo per l'evoluzione demografica, ma anche per l'attrito che può generare fra tempo di lavoro e tempo di vita;
- gli indici di dipendenza della popolazione, date le ovvie implicazioni di un aumento della dipendenza per la domanda di servizi di cura;
- la tipologia della famiglia lungo il ciclo di vita, dato il forte intreccio tra organizzazione della famiglia e ripartizione del tempo tra lavoro pagato e non pagato.

Il cuore dell'analisi è nella seconda fase. Per questa suggeriamo tre gruppi di indicatori, articolati sui seguenti temi:

- a impatto della genitorialità sull'occupazione, con lo scopo di cercare di identificare la eventuale difficoltà di madri e padri (specialmente le prime) a partecipare a pieno titolo al mercato del lavoro;
- b vita familiare e tempo di lavoro, con lo scopo di cogliere il conflitto tra l'organizzazione del tempo di lavoro pagato e lavoro di cura, quantificando le soluzioni individuali più comuni per attenuare il conflitto;
- c servizi offerti dal territorio come soluzione pubblica al medesimo conflitto.

Si è scelto di declinare ciascuno di questi gruppi di indicatori secondo l'articolazione riportata di seguito e, con maggior dettaglio in merito alla reperibilità e alle fonti, nell'Allegato I, Indicatori su demografia e conciliazione.

Per l'impatto della genitorialità sull'occupazione:

- 1 Differenza nel tasso di occupazione tra genitori con almeno un figlio minore e non, per sesso
  - 1a Come 1, ma con il figlio più piccolo di età 0-6
  - 1b Come 1, ma con il figlio più piccolo di età 0-2
  - 1c Differenza di genere (M - F) nell'impatto della genitorialità (età 0-6) sull'occupazione
  - 1d Come 1c, ma con il figlio più piccolo di età 0-2
- 2 Differenza nel tasso di disoccupazione tra genitori con almeno un figlio minore e non, per sesso
- 3 Percentuale delle donne che hanno lasciato il lavoro per motivi di famiglia sul totale delle donne inattive
- 4 Differenza nel tasso di occupazione tra madri con almeno un figlio minore in coppia e madri sole
- 5 Differenza tra i tassi di occupazione delle madri con almeno un figlio minore e con livello di istruzione alto (laurea breve e oltre) e basso (licenza media e meno)
- 6 Differenza tra tasso di maternità nel pubblico e nel privato
- 7 Tasso di occupazione delle donne con 0, 1, almeno 2 figli minori.

Per la vita familiare e il tempo libero:

- 8 Differenza tra i sessi (M - F) nella quota occupati a *part-time* per impegni familiari/totale occupati (15-64)
- 9 Differenza tra i sessi (M - F) nella distribuzione delle ore di lavoro
- 10 Differenza tra madri di minore e altre donne nella distribuzione delle ore di lavoro
- 11 Percentuale degli occupati in congedo parentale volontario, per sesso
  - 11a Differenza in 11 tra pubblico e privato
- 12 Possibilità di flessibilità nella gestione del tempo di lavoro
- 13 Tempo per ogni occupato, per sesso, vincolato a:
  - tempo di lavoro domestico e di cura non pagato
  - tempo impiegato nei trasporti
  - tempo di lavoro pagato
- 13a Tempo per ogni occupato, per sesso, vincolato alla cura dei bambini e degli anziani.

Per i Servizi offerti dal territorio:

- 14 Posti di asilo nido su residenti età 0-2
- 15 Posti di scuola materna su residenti età 3-5
- 16 Percentuale di ragazzi della scuola elementare e media per cui sono organizzate attività durante le vacanze estive
- 17 Percentuale di ragazzi della scuola dell'obbligo per cui sono organizzate scuole a tempo pieno o attività pomeridiane
- 18 Numero di ore di apertura settimanale degli asili nido
- 19 Percentuale delle coppie che vivono in prossimità di almeno uno dei 4 genitori
- 20 Percentuale delle persone di età > 65 non autosufficienti in residenze per anziani
- 21 Percentuale delle persone di età > 65 non autosufficienti che ricevono assistenza domiciliare (pubblica o volontaria)
- 22 Percentuale di coloro che trovano poco o niente comodo l'orario di:
  - servizi prenotazione ASL
  - servizi postali
  - uffici anagrafici
- 23 Tempo (valore modale) del tragitto casa-scuola per bambini 0 -10 non accompagnati dall'autobus scolastico.

Sempre nell'ottica della facilità di calcolo, si è optato per la disaggregazione minima. Così, per esempio, l'impatto della genitorialità è stato considerato solo sulla fascia di età 20-49. Ovviamente ulteriori disaggregazioni in fasce di età più limitate sono possibili, se i dati lo permettono.

La fonte comune di informazioni per l'analisi dei flussi relativi ad occupazione, disoccupazione e inattività per genitorialità è l'indagine Istat sulle Forze di lavoro, nella sua versione attuale o in quella applicata per il 2001, la cui rappresentatività purtroppo è solo regionale.

Molti degli incroci calcolabili sui dati dell'indagine 2001 sulle forze di lavoro o di quella corrente (2004) assumono che sia possibile avere accesso ai **microdati incrociabili con il foglio di famiglia**.

Rendere l'analisi possibile a livello provinciale potrebbe essere troppo costoso. In alcuni casi è anche di dubbia utilità, per esempio nel caso dei livelli o delle caratteristiche occupazionali che rispondono spesso a stimoli e fattori che agiscono su politiche il cui raggio di azione supera i confini provinciali.

Esiste però l'alternativa a costo zero di inserire informazioni sul tipo di famiglia e numero dei figli nei formulari dei Centri per l'impiego, rendendo non divulgabile l'informazione relativa al carico familiare per evitare discriminazioni e rispettare la *privacy* degli individui.

Una volta che l'informazione fosse disponibile, sarebbe possibile, sulla base dei dati così raccolti, costruire indicatori a rappresentatività provinciale, anche se non si tratterebbe necessariamente degli stessi indicatori qui suggeriti.

Gli indicatori qui proposti ricoprono diversi livelli di importanza.

Nell'elenco presentato sono da considerarsi indispensabili i numeri: **1, 2, 3, 11, 11a, 12, 13, 14, 15, 17, 18**.

Sono, invece, da considerarsi di approfondimento i numeri: **1a, 1b, 1c, 1d, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13a, 16, 19, 20, 21, 22, 23**.

Ci si è soffermati sull'impatto della genitorialità sull'occupazione. Non è stato invece considerato l'impatto dell'occupazione sulla fecondità. I motivi sono due. Il motivo principale è che l'analisi condotta sulla base di semplici indicatori è inadeguata, essendo necessari metodi statistici complessi per avere risultati scientificamente validi.

Il secondo motivo sono le finalità del FSE che ha tra i suoi obiettivi quello di favorire l'occupabilità e non la fecondità. Analogamente si è rinunciato ad affrontare il tema dell'impatto della genitorialità sulla carriera per la necessità di analisi statistiche complesse.

Infine, si è insistito più sulla genitorialità - e quindi sul lavoro di cura rivolto ai bambini - che non sulla cura degli anziani.

Questa scelta non è dovuta a una sottovalutazione della gravità del problema che ha conseguenze più che rilevanti sulla qualità della vita dei cittadini e soprattutto delle cittadine.

Tuttavia le ultime ricerche mostrano che l'impatto della cura degli anziani sulla rinuncia o sulla riduzione dell'attività lavorativa è *attualmente* abbastanza limitato. Una recente ricerca condotta in provincia di Modena<sup>65</sup> ha rivelato che la percentuale di coloro che hanno rinunciato al lavoro, preso aspettative o ridotto l'orario di lavoro per assistere un anziano è del 9,4% per gli uomini e del 12% per le donne. Allo stesso tempo la percentuale di coloro che assistono un anziano e che dichiarano che vorrebbero lavorare o aumentare l'orario di lavoro se non avessero l'obbligo dell'assistenza è dell'11,4% tra le donne e del 9,4% per gli uomini. Inol-

---

65 Bettio, Mazzotta, Solinas (2004).

tre, tra coloro che sono usciti dal mercato del lavoro, la pressoché totalità aveva una posizione marginale e in posti di lavoro a bassi salari.

Fattori demografici, condizioni e struttura del mercato del lavoro concorrono a spiegare un apparente scarso attrito e una discreta possibilità *per il momento* di conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura degli anziani.

In primo luogo, l'Italia (e in particolare l'Italia del Nord) ha una delle popolazioni più vecchie in Europa e nel mondo. Ciò tende ad innalzare l'età media delle stesse persone che prestano cura all'interno della famiglia e, di conseguenza, aumenta anche la probabilità che il *carer* non appartenga più alle forze di lavoro. Le persone che offrono cura in età compresa tra i 50 e i 70 anni sono pari al 68,3% del campione della ricerca summenzionata. Inoltre, in Italia, fino ad anni recenti, i prepensionamenti sono stati utilizzati in modo massiccio.

La conseguenza è stata quella di liberare parte degli occupati anziani dalla necessità di dover scegliere tra lavoro retribuito e lavoro di cura, anche se questa situazione è destinata a cambiare con il prolungamento dell'età pensionabile.

Nell'ottica del FSE Ob. 3, il problema della cura degli anziani si sposta dalla conciliazione tra lavoro e vita familiare al terreno della professionalizzazione e del miglioramento qualitativo dell'offerta locale (per esempio, formazione degli immigrati o dei volontari).

Si noti che forte invecchiamento e ampio ricorso al prepensionamento sono fattori comuni a molte città del Nord dell'Italia. Qui la loro azione di riduzione dell'attrito fra partecipazione e cura degli anziani è rafforzata dalla maggiore incidenza di due redditi in famiglia che permette di sostenere in tutto o in parte l'onere di una 'badante' laddove l'assistenza è un impegno gravoso.

Ciononostante, sono stati inseriti due indicatori, rispettivamente il 20 e il 21 per cogliere l'offerta dei servizi di cura non familiari (pubblici e privati) in rapporto alla domanda effettiva (anziani non autosufficienti). Inoltre molti degli indicatori che proponiamo per individuare il tempo dedicato al lavoro di cura includono cura di anziani, malati e bambini, senza ulteriori specificazioni.

Nelle pagine seguenti gli indicatori suggeriti vengono esaminati e discussi in maggiore dettaglio.

Come anticipato all'inizio del paragrafo, una descrizione della struttura demografica a livello provinciale che integri il quadro complessivo del mercato del lavoro può essere delineata dai seguenti indicatori:

- a** Distribuzione della popolazione per sesso, tipologia di famiglia (persona sola, coppia con figli, coppia senza figli, monogenitore, altro) e classi di età (15-24, 25-64, più di 65);
- b** Numero di nati vivi ogni mille abitanti;
- c** Tasso specifico di fecondità (rapporto tra figli nati e donne in età fertile);
- d** Età media alla nascita del primo figlio;
- e** Distribuzione delle donne 45-64 per numero di figli;
- f** Indice di dipendenza della popolazione (percentuale dei < 10 e > 75 sul totale della popolazione).

L'analisi, invece, più approfondita, secondo i tre gruppi di indicatori considerati rilevanti, può essere declinata nella maniera di seguito proposta per ciascuna delle province.

A tale proposito vengono di volta in volta riportati gli indicatori, la popolazione di riferimento e le fonti per il reperimento dei dati.

### *Impatto della genitorialità sull'occupazione*

Popolazione di riferimento per gli indicatori nn. **1, 1a, 1b, 1c, 1d, 2**: Adulti, età 20-49.

Fonti per il 2001: Censimento, Indagine RTFL

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL

**1** Differenza nel tasso di occupazione tra genitori con almeno un figlio minore e non, per sesso.

Con l'indicatore n. **1** ci riferiamo a:

- l'impatto di genitorialità per gli uomini = (Padri occupati/Padri) - (Non Padri occupati/Non Padri)
- l'impatto di genitorialità per le donne = (Madri occupate/Madri) - (Non Madri occupate/Non Madri).

L'indicatore n. **1** può essere ulteriormente declinato secondo le seguenti modalità:

**1a** Come il n. **1**, ma con il figlio di età 0-6 anni

**1b** Come il n. **1**, ma con il figlio di età 0-2 anni

**1c** Differenza di genere (M - F) nell'impatto della genitorialità (età 0-6) sull'occupazione la cui declinazione è la seguente:

- Padri di figli minori di 6 anni occupati/Padri - Madri di figli minori di 6 anni occupate/Madri

- Non Padri occupati/Non Padri - Non Madri occupate/Non Madri

**1d** Come il n. **1c**, ma con figlio di età 0-2 anni.

Con quest'indicatore si propone di misurare l'impatto della genitorialità sul tasso di occupazione in due modi, confrontando cioè genitori/non genitori da una parte (Indicatori **1a** e **1b**) e madri e padri dall'altra (Indicatori **1c** e **1d**).

Per ognuno di questi confronti l'articolazione in due sottoindicatori trova ragione nella modulazione dell'impegno di cura, rispettivamente, nella primissima e nella prima infanzia (sotto i 3 anni e dai 3 ai 6 anni).

Questo indicatore e le sue quattro declinazioni vanno letti insieme agli indicatori nn. **8-11**. Con questo insieme di indicatori si vuole cogliere l'entità di una nota asimmetria di genere, ovvero la tendenza per gli uomini ad aumentare l'impegno sul mercato del lavoro quando diventano padri, specularmente a quanto fanno le madri. Per gli uomini il maggiore impegno si manifesta prevalentemente sotto forma di maggiori ore di lavoro (cfr. indicatori **9-10**). Per le donne il minore impegno si manifesta sia sotto forma di uscita dal lavoro e quindi di riduzione del tasso di



occupazione (cfr. indicatore **8**), che di riduzione di orario (cfr. indicatori **9-10**).  
Si noti che, col complesso di indicatori che colgono l'impatto della genitorialità su partecipazione e ore di lavoro, si sta anche cogliendo la difficoltà delle coppie a superare il modello che vede un uomo nel ruolo di percettore di reddito primario e una donna nel ruolo di percettore di reddito secondario durante la fase della genitorialità. Indicatori specifici di reddito dovrebbero affiancarsi agli indicatori di conciliazione per documentare la persistenza di questa differenziazione dei ruoli reddituali.

**2** Differenza nel tasso di disoccupazione tra genitori con almeno un figlio minore e non, per sesso.

In questo caso si propone di misurare:

- l'impatto sulla disoccupazione per gli Uomini: (Padri disoccupati/Padri) - (Non Padri disoccupati/Non Padri)
- l'impatto sulla disoccupazione per le Donne: (Madri disoccupate/Madri) - (Non Madri disoccupate/Non Madri).

Sulla base della letteratura ci si aspetta che una madre:

- a** possa dedicare alla ricerca di lavoro meno tempo di un padre,
- b** ovvero, abbia un costo opportunità e quindi un salario di riserva più alto,
- c** possa essere oggetto di discriminazione da parte dei datori di lavoro (la maternità renderebbe una donna meno 'affidabile', al contrario della paternità).

Una marcata differenza di genere nell'indicatore n. **3** segnala la possibilità che una o tutte e tre queste possibilità siano vere.

**3** Percentuale delle donne che hanno lasciato il lavoro per motivi di famiglia sul totale delle donne inattive.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. **3**: Donne, età 20-49

Fonti per il 2001: Quesito 39 del questionario RTFL

Fonti per il 2004 e oltre: Quesito E14 del questionario RCFL.

Secondo un'indagine Istat relativa al 1998<sup>66</sup>, il 14,7% delle lavoratrici italiane abbandona il lavoro alla nascita del primo figlio, ancora di più alla nascita del secondo. Molte non rientrano. Questo indicatore vuole misurare il peso che hanno i costi e la difficoltà della conciliazione nel determinare la condizione di 'inattività' fra le donne (brutto termine, qua utilizzato solo per non ingenerare confusioni). Al contempo coglie l'entità della discontinuità femminile sul mercato del lavoro attribuibile a difficoltà di conciliazione.

---

<sup>66</sup> Istat, Indagine Multiscopo, *Famiglia, soggetti sociali e condizione dell'infanzia*, 1998.

#### 4 Differenza nel tasso di occupazione tra madri con almeno un figlio minore, in coppia e sole.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. 4: Madri con almeno un figlio minore, età 20-49

Fonti per il 2001: Censimento, Indagine RTFL

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL.

In questo caso la differenza calcolata è tra: (Madri in coppia occupate/Madri in coppia) - (Madri single occupate/Madri single).

Attraverso tale indicatore si sta cercando di vedere se la presenza di un *partner* ha un impatto sull'occupazione delle madri.

L'effetto, infatti, non è chiaro e probabilmente dipende molto dalle possibilità per le madri di godere di aiuti pubblici o privati.

In alcuni paesi (e l'Italia sembra essere tra questi) la presenza di un *partner* diminuisce l'occupazione femminile, in altri l'aumenta.

#### 5 Differenza tra i tassi di occupazione delle madri, con almeno un figlio minore, con livello di istruzione alto (laurea breve e oltre) e basso (licenza media e meno)

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. 5: Madri con almeno un figlio minore, età 20-49

Fonti per il 2001: Censimento, Indagine RTFL

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL.

La differenza è data da: (Madri con laurea occupate / Madri con laurea) - (Madri con basso livello istruzione occupate / Madri con basso livello istruzione).

A questo proposito è noto che a bassi livelli d'istruzione si accompagna un tasso di inattività maggiore.

Chi ha bassi livelli di istruzione trova infatti meno appetibile il lavoro e, se i costi di cura all'esterno della famiglia sono elevati, può essere indotta a restare del tutto fuori dal mercato.

Questo indicatore misura il fenomeno calcolando il differenziale del tasso di occupazione fra le madri a basso livello di istruzione e quelle molto istruite.

Questo indicatore va confrontato a sua volta con il differenziale nel tasso di occupazione fra le donne a basso livello di istruzione e quelle molto istruite.

Tale confronto servirebbe a documentare se e quanto l'effetto genitorialità sull'occupazione femminile sia compensato dall'effetto istruzione.

#### 6 Differenza tra tasso di maternità nel pubblico e nel privato.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. 6: Madri con almeno un figlio minore, età 20-49

Fonti per il 2001: Censimento, Indagine RTFL

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL.

La misura dell'indicatore è data dalla differenza: (Occupate nel pubblico madri, con almeno un figlio minore/Occupate nel pubblico) - (Occupate nel privato madri, con almeno un figlio minore/ Occupate nel privato).

In Italia il settore pubblico ha offerto alle donne maggiori possibilità di conciliazione tra lavoro e vita familiare, sia attraverso il rigoroso rispetto della normativa di tutela della maternità e dell'infanzia, sia attraverso accordi informali e maggiore tolleranza. Ciò è confermato anche da studi recenti sui dati longitudinali<sup>67</sup>. Ricordiamo che il settore pubblico è il maggiore datore di lavoro (in alcune regioni quasi il solo) delle donne laureate. L'indicatore che viene proposto è una misura - per quanto grossolana - dell'impatto del tipo di occupazione (pubblica o privata) sulla maternità.

**7** Tasso di occupazione delle donne con 0, 1, almeno 2 figli minori.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. 7: Donne, età 20-49

Fonti per il 2001: Censimento

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL.

La misura dell'indicatore è data dai seguenti rapporti:

- Donne occupate senza figli/Donne senza figli
- Donne occupate con 1 figlio minore/Donne con 1 figlio minore
- Donne occupate con  $\geq 2$  figli minori/Donne con  $\geq 2$  figli minori.

Questo indicatore va letto insieme all'indicatore n. 1. Il valore aggiunto di questo indicatore è che cattura l'impatto differenziale della genitorialità in ragione del numero dei figli.

Poiché ci si aspetta che l'impatto della numerosità della prole sui livelli di occupazione maschile sia basso, si propone questo indicatore solo per le donne (madri).

*Vita familiare e tempo di lavoro*

**8** Differenza tra i sessi nella scelta del *part-time*.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. 8: Adulti, età 15-64

Fonti per il 2001: Indagine RTFL, quesito 25 risposta 7

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL, C29 risposta 3.

---

<sup>67</sup> Per un lavoro recente in merito si veda Bratti, Del Bono, Vuri (2004).

2.1 Quali  
variabili gender  
sensitive, quali  
relazioni per  
quali finalità

La misura dell'indicatore è data dalla seguente differenza:  $Q_{PT} \text{ Uomini} - Q_{PT} \text{ Donne}$   
dove  
 $Q_{PT}$  = occupati dipendenti a *part-time* per impegni familiari/totale occupati (15-64 anni).

Ad integrazione del commento all'indicatore n. 1 - che vale anche per gli indicatori nn. 9, 10 e 11 - qui sotto - si può notare che:

- a gli indicatori nn. 8 e 9 colgono l'impatto degli impegni familiari in generale e non solo della genitorialità sull'impegno lavorativo (in ore) di uomini e donne;
- b tale diversità di impegno viene misurata sia attraverso una forma contrattuale (*part-time*: indicatore n. 8) che rispetto ad una diversa modularizzazione dell'orario di lavoro (indicatore n. 9);
- c l'impatto specifico della maternità sulla diversità di impegno lavorativo (ore) viene catturato dall'indicatore n. 10 che confronta madri e non madri in tema di orario di lavoro.

9 Differenza tra i sessi (M - F) nella distribuzione delle ore di lavoro.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. 9: Adulti, età 15-64

Fonti per il 2001: Indagine RTFL

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL, quesito C31γ.

La differenza può essere calcolata sulla base delle modalità presentate nel seguente prospetto:

	Maschi	Femmine	Differenza M-F
orario lungo	% con questo orario	% con questo orario	Gap %
orario medio	% con questo orario	% con questo orario	Gap %
orario breve	% con questo orario	% con questo orario	Gap %
orario molto breve	% con questo orario	% con questo orario	Gap %
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

dove:

orario molto breve = 0 - 25 ore settimanali

orario breve = 26 - 36 ore settimanali

orario medio = 37 - 40

orario lungo = oltre 40.

Questo indicatore intende cogliere l'impatto complessivo che la diversità di ruoli familiari ha sulla differenziazione di genere in merito all'orario di lavoro.

Le distinzioni importanti in letteratura a questo proposito sono fra:

- *part-time* corto e *part-time* lungo per tutti gli occupati a *part-time*, poiché si ritiene che il *part-time* corto sia decisamente penalizzante per le donne, mentre quello lungo no (ed entrambi possono aiutare la conciliazione);
- ore di lavoro 'normali' e ore di lavoro 'lunghe' per chi lavora a tempo pieno.

Per evitare di correre il rischio di affidarsi a soglie definite aprioristicamente in valore assoluto (magari sulla base di criteri internazionali poco adatti all'Italia), abbiamo individuato quattro classi di ore in base all'effettiva distribuzione delle ore di lavoro a livello nazionale (dati SHIW 2000) nonché ai seguenti criteri:

**I** far emergere le differenze uomo-donna lungo tutta la distribuzione delle ore di lavoro;

**II** assicurarsi che ognuna delle classi di ore così individuate contenga un numero sufficiente di osservazioni.

**10** Differenza tra madri di minore e altre donne nella distribuzione delle ore di lavoro, definite come sopra.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. **10**: Donne, età 20-49

Fonti per il 2001: Censimento, Indagine RTFL

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL.

Valgono, con riferimento a quest'indicatore, i commenti riferiti agli indicatori nn. **1** e **9**.

**11** Percentuale degli occupati dipendenti in congedo parentale volontario rispetto al totale degli occupati dipendenti con almeno un figlio minore di anni 8, per sesso.

Popolazione di riferimento per gli indicatori nn. **11** e **11a**: Occupati dipendenti 20-49 con almeno un figlio minore di anni 8

Fonti per il 2001: Dati Inps, per i soli dipendenti pubblici; Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, 2001; Dati regionali; Legge 53/00

Fonti per il 2004 e oltre: Indagine RCFL, quesito B3, risposta 13; *Time Use*; Legge 53/00.

Di cui una ulteriore declinazione può essere rappresentata dalla:

**11a** Differenza di quanto previsto all'indicatore n. **11** tra pubblico e privato, per sesso.

È noto che il congedo parentale volontario offre da un lato un'immediata opportunità di conciliazione, soprattutto nelle fasi critiche dell'impegno di cura, dall'altra può essere motivo o pretesto di discriminazione.

Cogliendo l'entità del ricorso a questo strumento legislativo per sesso e per pubblico/privato, gli indicatori nn. **11** e **11a** segnalano sia l'entità della differenziazione di genere che un'eventuale differenziazione fra pubblico e privato. Quest'ultima potrebbe segnalare fenomeni di discriminazione, ma non va interpretata in questa direzione senza ulteriori approfondimenti.

## 12 Possibilità di flessibilità nella gestione del tempo di lavoro.

Questo indicatore è virtuale al momento poiché non è basato su alcuna indagine esistente.

La vecchia indagine RTFL (per il 2001) conteneva una lunga serie di domande sulla flessibilità dell'orario, ognuna di esse specifica ad un certo tipo di orario (a turni, fisso, etc.). Difficile condensare le risposte a queste domande con uno o al massimo due incroci.

La nuova indagine RCFL, per contro, ha moltiplicato le domande sul *part-time* e sulla riduzione dell'orario di lavoro ma ha lasciato cadere qualsiasi domanda sull'organizzazione dell'orario medesimo, che è invece fondamentale dal punto di vista della conciliazione.

In altri termini, il nuovo questionario contempla la possibilità di lavorare di meno, ma non di avere libertà di organizzare il medesimo orario.

Per questo sarebbe auspicabile che nel nuovo questionario venga sondata la possibilità di inserire una domanda sintetica sulla possibilità per il lavoratore di modulare l'orario sulle proprie esigenze. Un indicatore potrebbe derivare da una domanda del tipo:

*Se dovesse mettere in una scala da 1 a 10 la sua possibilità di modulare l'orario di lavoro secondo le sue esigenze, a parità di ore complessive lavorate mensilmente, quale punteggio assegnerebbe?*

Ovviamente questa domanda non è di immediata comprensione e va corredata da esempi quali: se l'orario è fisso è vi è flessibilità di una ora su 7 in entrata o uscita, la risposta dovrebbe essere 'circa il 10%'.

## 13 Tempo giornaliero per ogni occupato che ha responsabilità di cura, per sesso, vincolato a:

- tempo di lavoro domestico e di cura non pagato
- tempo impiegato nei trasporti
- tempo di lavoro pagato.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. **13**: Occupati per più di 15 ore alla settimana, età 15-64

Fonti: Indagine Multiscopo Istat "Aspetti della vita quotidiana", file standard 1998 coll. 82-85; 130-1; 134-7.

Quest'indicatore vuole cogliere il carico complessivo di lavoro, inteso in senso lato, di un occupato con responsabilità di cura, dove per senso lato si intende comprensivo del lavoro per il mercato, del lavoro di cura e del tempo di trasporto funzionale all'uno o all'altro.

Poiché la discriminante principale qui non è il genere, bensì responsabilità di cura, non viene proposto il confronto fra uomini e donne. L'attesa sovra-rappresentazione delle donne fra chi ha responsabilità di cura si potrà evincere dalla declinazione seguente dall'indicatore (n. **13a**).

**13a** Per ogni occupato per più di 15 ore alla settimana, tempo dedicato alla cura di bambini e degli anziani, per sesso.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. **13a**: Occupati per più di 15 ore alla settimana, età 15-64

Fonti: Indagine Banca d'Italia, SHIW, quesiti B21 e B22.

In questo caso viene proposta la distinzione di genere poiché ci si attende che l'impegno di cura vari in modo sostanziale tra uomini e donne occupate.

Questo indicatore quantifica questa specifica disparità di genere. La soglia delle 15 ore settimanali è coerente con il criterio Eurostat che identifica un 'occupato' in senso proprio.

### *Servizi offerti dal territorio*

Mentre nelle sezioni precedenti ci si è concentrati sulla flessibilità del tempo di lavoro dei genitori e sulla divisione del lavoro domestico tra i due sessi, questa sezione vuole cogliere tre aspetti cruciali per la conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato:

- disponibilità di servizi collettivi di cura per i bambini
- disponibilità di servizi collettivi di cura per gli anziani
- organizzazione dei servizi pubblici.

Gli indicatori che vengono proposti nascono da ragioni sufficientemente note o, comunque, facilmente intuibili.

Gli Indicatori **14-18** prendono in considerazione i servizi per l'infanzia, con particolare attenzione per gli asili-nido.

È questo infatti il settore in cui l'offerta è particolarmente carente rispetto alla domanda. Anche se il rapporto di causalità è complesso, sappiamo che la disponibilità di assistenza pubblica alla prima infanzia favorisce tassi di occupazione più elevati per le donne con minori livelli di istruzione.

Ricordiamo che in Italia la media nazionale è il 6% dei bambini nella fascia di età fino a 3 anni che frequenta un asilo nido rispetto al 55% della Danimarca o al 43% dei Länder della ex-Germania dell'Est.

Nel nostro paese si è infatti privilegiata la soluzione familiare, tramite la possibilità di estendere i congedi, il ricorso all'aiuto di parenti o, per le famiglie più agiate, di *baby-sitter*.

La carenza di posti (Indicatore 14) è aggravata dagli orari che a volte sono mal conciliabili con un lavoro a tempo pieno. L'Indicatore 18 mira a quantificare questo aspetto del problema.

Purtroppo manca una fonte che sistematicamente centralizzi le informazioni relative agli asili-nido, di responsabilità del comune, anche se il dato relativo ai (soli) posti pubblici accompagna sempre il bilancio comunale. Si deve sperare nelle iniziative locali di Osservatori sul sociale, a livello provinciale o regionale.

Anche in questo caso, aver incluso i due indicatori sopra citati serve a segnalare una carenza di informazione che può denotare una scarsa attenzione al problema. Il Ministero dell'Istruzione, invece, per i suoi compiti istituzionali dispone di informazioni relative all'organico e agli alunni riferite sia alla scuola dell'infanzia che alle scuole dell'obbligo a tempo pieno.

Infine, è stato incluso un indicatore (n. 16) che si riferisce alle attività estive. Sono attività organizzate dei comuni e l'esperienza dimostra che sono spesso tra le spese che vengono facilmente soppresse in periodi di restrizioni finanziarie, nonostante l'importanza rilevante che rivestono nel nostro paese in cui la pausa estiva è di due mesi e mezzo. Anche in questo caso il dato deve essere ricavato da indagini locali.

#### 14 Posti di asilo nido su residenti età 0-2.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. 14: Residenti, età 0-2

Fonti per il 2001: Istituto Innocenti (2002) ha pubblicato il dato regionale per l'anno scolastico 1999-2000<sup>68</sup>.

Fonti per il 2004 e oltre: Da richiedere a ciascuna provincia.

#### 15 Posti di scuola materna su residenti età 3-5.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. 15: Residenti, età 3-5

Fonti:

Per il numero dei bambini: Censimento per il 2001, Statistiche demografiche.

Per gli iscritti alla scuola materna: Miur<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> Istituto Innocenti 2002 è un'analisi censuaria che ha rilevato i posti disponibili negli asili nido pubblici e privati a livello di ciascun comune. Il dato potrebbe essere sottostimato, perché nemmeno i comuni sono esattamente a conoscenza dei posti negli asili privati.

<sup>69</sup> Per il 2004-2005 si veda la sezione 3 di Miur, *Sedi, alunni, classi, dotazioni organiche del personale docente della scuola statale*, 2004.



**16** Percentuale di ragazzi della scuola elementare e media per cui sono organizzate attività durante le vacanze estive.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. **16**: Residenti, età 6-14

Fonti:

Per il numero dei ragazzi: Censimento per il 2001, Statistiche demografiche.

Per le attività estive: Fonti provinciali.

**17** Percentuale di ragazzi della scuola dell'obbligo per cui sono organizzate scuole a tempo pieno o attività pomeridiane.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. **17**: Residenti, età 6-14

Fonti:

Per il numero dei ragazzi: Censimento per il 2001, Statistiche demografiche.

Per le attività a tempo pieno o pomeridiane: Miur.

**18** Numero di ore di apertura settimanale degli asili nido.

Fonti 2001: Istituto Innocenti (2002) fornisce la media regionale delle ore di apertura giornaliere

Fonti 2004: da richiedere a ciascuna provincia o al comune capoluogo.

**19** Percentuale delle coppie che vivono in prossimità di almeno uno dei 4 genitori.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. **19**: Coppie con persona di riferimento di età  $\leq 64$

Fonti: Indagine Multiscopo Istat "Aspetti della Vita Quotidiana" condotta annualmente; Indagine Multiscopo Istat "Famiglia e soggetti sociali" a cadenza quinquennale.

L'indicatore n. **19** intende cogliere la possibilità di una rete di assistenza familiare. Una ulteriore suddivisione in base all'età della persona di riferimento può indicare sia la possibilità di ricevere aiuto nella cura dei figli sia la possibilità di fornire aiuto ai genitori anziani.

Di seguito si propongono due indicatori che intendono cogliere per grandi linee l'incidenza della terza età sulle problematiche legate alla conciliabilità famiglia-lavoro.

**20** Percentuale delle persone di età  $> 65$  non autosufficienti in residenze per anziani.

**21** Percentuale delle persone di età  $> 65$  non autosufficienti che ricevono assistenza domiciliare (pubblica o volontaria).

Popolazione di riferimento per gli indicatori nn. **20** e **21**: Residenti > 65 non autosufficienti

Fonti: Indagine Multiscopo Istat<sup>70</sup>, Fonti provinciali<sup>71</sup>.

Sull'impatto della cura degli anziani sulle possibilità di conciliazione lavoro-famiglia, si veda quanto detto nell'introduzione a questo paragrafo.

I due ultimi indicatori proposti intendono approfondire alcuni aspetti legati alla presenza di alcuni servizi pubblici nei territori rispetto alle questioni legate alla conciliazione.

**22** Percentuale di coloro che trovano comodo l'orario di:

- servizi prenotazione ASL
- servizi postali
- uffici anagrafici

per sesso.

Popolazione di riferimento per l'indicatore n. **22**: Adulti che hanno frequentato i servizi

Fonti: Indagine Istat Multiscopo "Aspetti della vita quotidiana", file standard 1998, coll. 548, 647, 660.

La scelta dei servizi pubblici a cui si riferisce l'indicatore **22** risponde a due criteri: la responsabilità di un'amministrazione pubblica per l'organizzazione del servizio; la disponibilità del dato rilevata dall'Indagine Istat Multiscopo.

Insieme all'indicatore **23** si cerca di individuare il costo in termini di tempo che assenza o cattiva organizzazione dei servizi pubblici impongono alle famiglie.

**23** Tempo (valore modale) del tragitto casa-scuola per bambini 0-10 non accompagnati dall'autobus scolastico.

Fonti: Indagine Istat Multiscopo "Aspetti della vita quotidiana", coll. 82-85, 93-114.

---

70 Nell'indagine Istat Multiscopo, *Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia*, 1998, gli aiuti gratuiti, le prestazioni da parte del comune o cooperative convenzionate ed i servizi a pagamento sono rilevati a livello familiare; non è dunque possibile individuare la persona che riceve l'assistenza. Tutti i dati riportati nelle tabelle si riferiscono dunque alle "famiglie con anziani non autosufficienti" nell'ipotesi che l'assistenza ricevuta sia correlata alla presenza dell'anziano non autosufficiente. La "non autosufficienza" va intesa come "riduzione di autonomia" ed è rilevata con il quesito sintetico: "È affetto da una malattia cronica o da un'invalidità permanente che riduce l'autonomia personale fino a richiedere l'aiuto di altre persone per le esigenze della vita quotidiana?"; sono considerate persone con problemi di autonomia tutte quelle che hanno risposto sì, sia per aiuti saltuari che continuativi.

71 Per la provincia di Siena, il dato è disponibile per il 2001 in Rafanelli L., Volterrani A. (a cura di), *Anziani in Provincia di Siena*, Osservatorio Sociale Provinciale di Siena, primo report, 2003; per la provincia di Modena, il dato è rilevato dall'indagine CAPP.

#### 2.1.4 Le variabili legate al reddito

L'analisi delle variabili riferite al reddito riguarda essenzialmente un aspetto di conoscenza del territorio di contesto, non direttamente riferibile alle azioni cofinanziate svolte dall'ente delle quali si va a valutare l'efficacia rispetto al genere. Conoscere il livello di reddito della popolazione, soprattutto se declinato per fasce di età e per genere, permette però di avere degli elementi di conoscenza a sostegno di una maggiore attenzione nei confronti delle differenze di genere.

A livello nazionale il riferimento costante sul livello dei redditi della popolazione è quello delle indagini annuali condotte dalla Banca d'Italia sulle famiglie italiane, dalle quali è possibile già trarre alcune indicazioni sulle differenze di genere nel livello di reddito disponibile e anche nella tipologia del reddito in questione (reddito da lavoro dipendente, da lavoro autonomo, da trasferimento, etc.).

Essendo però una indagine a livello campionario, non è possibile arrivare ad ottenere un approfondimento a livello provinciale.

Alcune stime sono state condotte da UnionCamere e dall'Istituto Tagliacarne con un procedimento di stima attraverso alcune variabili macroeconomiche (consumi, prodotto, risparmio), che certamente non possono, proprio per le modalità deduttive di calcolo, offrire una analisi per genere.

L'unica fonte di riferimento per un approfondimento a livello provinciale rimane pertanto la banca dati della Agenzia delle Entrate, con riferimento ai dati contenuti nelle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche. Consapevoli delle difficoltà di rappresentazione di tali dati, stante i rilevanti fenomeni di evasione fiscale, la lettura di tali dati va interpretata in un'ottica *de minimis*, intendendosi come livelli minimi di reddito accertati.

Il dato di reddito sarà quindi individuale, e non riconducibile a gruppi familiari. In tal senso la lettura dei dati non sarà in grado di cogliere le dinamiche redistributive all'interno delle famiglie, invece ben rappresentate dalla Indagine della Banca d'Italia, ma lascerà comunque intatto l'aspetto riferito alla capacità/possibilità di uomini e donne di produrre reddito.

È interessante inoltre non solo andare a verificare le differenti dinamiche di distribuzione del reddito all'interno della popolazione per genere e per sesso, ma anche, per differenza rispetto alla composizione della popolazione del territorio in esame, vedere le caratteristiche di età e genere di coloro che non sono tenuti alla dichiarazione dei redditi poiché contribuenti al di sotto del reddito minimo imponibile.

Richiamando lo schema già collaudato di analisi della Indagine della Banca d'Italia sui redditi delle famiglie, i valori di riferimento del reddito, rispetto ai quali analizzare le differenze di genere, sono quelli del valore medio e del valore mediano, articolati per quintili e decili.

Rispetto a tali valori le variabili di riferimento riguardano il genere e la fascia di età.

Nella ipotesi di poter disporre in modo sistematico e con una certa praticità di accesso, dei dati a livello provinciale, le elaborazioni di interesse relativamente al ricorso della banca dati della Agenzia delle Entrate sono le seguenti:

2.1 Quali  
variabili gender  
sensitive, quali  
relazioni per  
quali finalità

- Totale redditi imponibili e numero di contribuenti dichiarati per genere e fascia di età;
- Totale redditi imponibili e numero di contribuenti dichiarati per genere e per classi di reddito;
- Valore medio reddito e numero contribuenti per genere e fascia di età;
- Valore medio reddito e numero contribuenti per genere e classe di reddito;
- Valore mediano reddito e numero contribuenti per genere e fascia di età;
- Valore mediano reddito e numero contribuenti per genere e classe di reddito;
- Distribuzione contribuenti per genere, per fasce di età, e per classi di reddito;
- Struttura del reddito (valore medio) per genere e per fascia di età;
- Reddito medio e quote di contribuenti per genere e per decili di reddito;
- Reddito medio e quote di contribuenti per genere e per quintili di reddito;
- Reddito medio e quote di reddito per genere e per decili di contribuenti;
- Reddito medio e quote di reddito per genere e per quintili di contribuenti.

Per un maggior dettaglio in merito alla reperibilità e alle fonti, si rimanda all'Allegato I, Indicatori sul reddito.

Una possibilità di lettura maggiormente connessa con le finalità di valutazione della attività formativa, riguardano l'analisi specifica delle variabili di reddito direttamente collegate con il reddito conseguito da attività lavorative, nello specifico il Reddito da Lavoro dipendente, il Reddito da Impresa e il Reddito da Partecipazione a società di persone.

Anche in questo caso, l'impiego degli indicatori sopra riportati, ma applicati allo specifico di tali tipologie di reddito, fornirà indicazioni interessanti riguardo alle differenze di genere esistenti sul territorio provinciale nella fruizione di reddito da lavoro.

## 2.2 QUALE CONTESTO NEI TERRITORI DELLE PROVINCE DI GENOVA, MODENA E SIENA

### 2.2.1 Il mercato del lavoro

In questa sezione vengono presentati alcuni indicatori sul mercato del lavoro con riferimento ove possibile (non sempre la numerosità campionaria o le fonti analizzate lo consentiranno) ai territori provinciali oggetto dell'analisi di impatto di genere relativamente agli interventi cofinanziati dal FSE.

Le fonti utilizzate sono di diversa natura: censuaria, campionaria e amministrativa e si riferiscono prevalentemente al 2001; per questa annualità è possibile anche ricorrere alle elaborazioni Istat sul censimento della popolazione consentendo quindi disaggregazioni territoriali che le indagini campionarie non riescono a garantire. Abbiamo fatto riferimento anche a dati di fonte Istat sulla Rilevazione Trimestrale delle Forze Lavoro (RTFL media 2001 e, nel caso delle transizioni, RTFL aprile 2000 e 2001) per potere basare la nostra indagine anche su fonti più frequentemente reperibili e quindi mostrando indicatori ricalcolabili anche in anni successivi.

#### *Offerta di lavoro e tassi di occupazione*

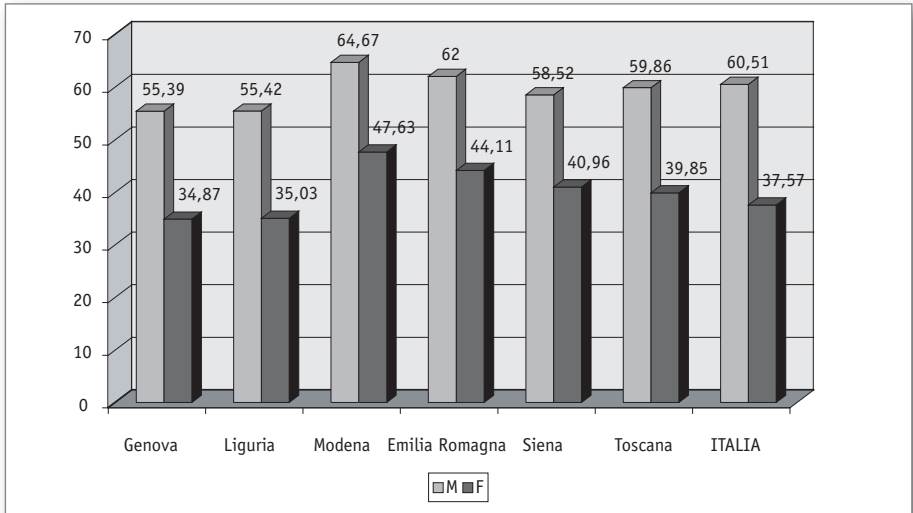
Due dei tre territori analizzati si caratterizzano per livelli del tasso di attività femminile più elevati della media italiana: infatti se l'offerta di lavoro femminile in Italia è in media pari al 38% nel 2001, a Siena il tasso di attività femminile è pari al 41% (in linea con il tasso di attività femminile in Toscana pari al 40%) e a Modena è pari al 48% (più elevato del tasso di attività femminile della regione Emilia-Romagna pari nello stesso anno al 44%) mentre la provincia di Genova è caratterizzata da un tasso di attività in linea con quello regionale e pari al 35% (Figura 1)<sup>72</sup>.

Permane tuttavia anche nella provincia di Modena, ambito territoriale che vede, fra quelli considerati, una maggiore partecipazione femminile, un elevato *gap* di genere con tassi di attività maschili che superano quelli femminili di 17 punti percentuali. Il *gap* di genere è pari a 23 punti percentuali in media in Italia, 21 in provincia di Genova e 18 in provincia di Siena (cfr. Allegato II, Tabella 1.a).

---

<sup>72</sup> Tassi di attività calcolati sul totale della popolazione in età lavorativa, dati Istat, Censimento della popolazione 2001.

**Figura 1**  
Tassi di attività  
per sesso,  
regione e  
provincia



Fonte: Ns. Elaborazioni su dati Istat, Censimento 2001

Non disponendo di dati longitudinali si sono utilizzati i tassi di attività specifici per classi di età (cfr. Allegato II, Tabella 1.b) per ricostruire un profilo di coorte sintetico dell'offerta di lavoro di donne e uomini nelle diverse province analizzate utilizzando come fonte la media 2001 Istat RTFL.

La classe di età che mostra il più elevato *gap* di genere nelle tre province analizzate è la classe 45-54, in questa classe il *gap* è pari a 35 punti percentuali a Genova, 18 punti percentuali a Modena e 22 punti percentuali a Siena.

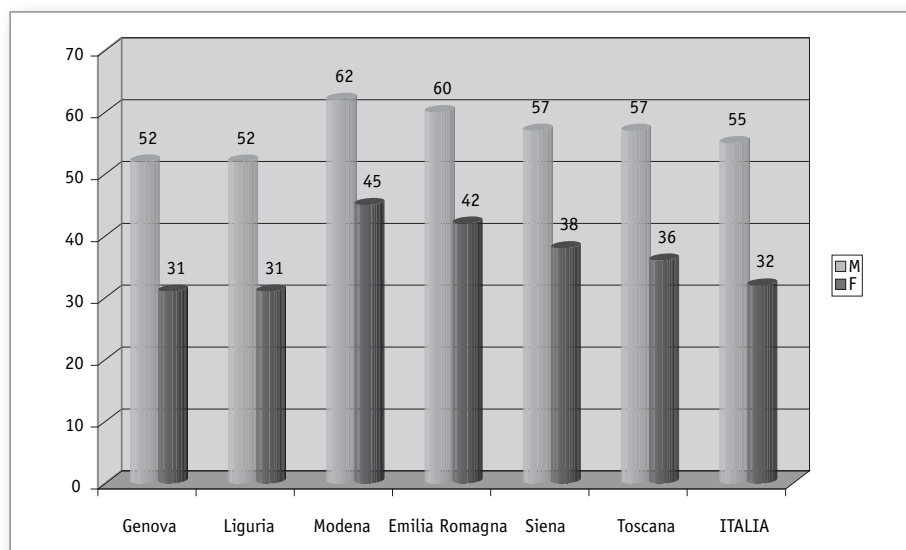
A Modena e a Siena i tassi di attività femminili si mantengono a livelli più elevati rispetto a quelli osservabili a Genova anche in classi di età in cui probabilmente è più elevato il carico familiare.

Si rinvia al paragrafo 2.2.3 nel presente volume sui nessi esistenti fra offerta di lavoro femminile e presenza nei diversi contesti analizzati di servizi all'infanzia che possono attenuare l'effetto scoraggiamento rispetto all'offerta di lavoro connesso alla più probabile presenza di figli in età prescolare.

Tuttavia la partecipazione al mercato del lavoro non necessariamente si traduce in occupazione, è quindi opportuno, anche in preparazione di un'analisi di impatto degli interventi formativi, restringere l'analisi, nell'ambito delle forze di lavoro, a coloro che risultano occupati.

La fonte censuaria rivela che due dei tre territori analizzati si caratterizzano non solo per una elevata presenza di donne attive rispetto alla media nazionale, ma anche per tassi di occupazione femminili più elevati della media italiana: il tasso di occupazione femminile è infatti pari al 45% in provincia di Modena e al 38% in provincia di Siena contro il 32% in media in Italia, mentre in provincia di Genova il tasso di occupazione femminile in base ai dati del Censimento 2001 risulta pari al 31% (Figura 2; Allegato II, Tabella 2.a).

**Figura 2**  
Tassi di occupazione per sesso, regione e provincia



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Censimento della Popolazione 2001

Nell'ambito delle tre province analizzate (cfr. Allegato II, Tabella 2.b, elaborazioni su dati Istat RTFL media 2001) permane un differenziale a svantaggio delle donne anche in contesti in cui il tasso di occupazione femminile nella classe di età compresa fra i 15 e i 64 anni risulta superiore all'obiettivo medio europeo fissato dal Consiglio Europeo di Lisbona al 60%.

In provincia di Modena, infatti, il tasso di occupazione femminile nel 2001 era pari al 63% ma anche in questo contesto si assiste ad una differenza rispetto al tasso di occupazione maschile pari al 15%. Il *gap* a svantaggio delle donne si riscontra anche negli altri contesti analizzati e oscilla dal 15% in provincia di Modena al 23% in provincia di Genova (dati riferiti alla popolazione di età compresa fra i 15 e i 64 anni).

In assenza di dati longitudinali a livello provinciale (che consentano di rilevare i diversi profili di occupazione nel ciclo di vita per uomini e donne) i tassi specifici di occupazione riportati in Tabella 2.b evidenziano (pur confondendo effetti di invecchiamento con effetti di coorte) minori tassi di occupazione per le donne rispetto agli uomini in fasi del ciclo di vita in cui il carico di lavoro non pagato è maggiore in presenza di una distribuzione del carico di lavoro non equilibrata fra uomini e donne.

L'analisi dei tassi di occupazione per sesso e classi di età consente di evidenziare nel caso delle province di Genova e di Modena il più elevato *gap* fra i tassi di occupazione di uomini e donne per la classe 45-54 (classe in cui ricordiamo essere più elevato anche il *gap* in termini di tassi di attività) mentre per la provincia di Siena il *gap* è pari al 23% sia nella classe 45-54 anni che nella classe 30-34 anni.

Nell'analisi del contesto, date le differenze riscontrate nell'ambito degli studi sull'offerta di lavoro femminile in relazione al livello di istruzione posseduto<sup>73</sup>, si è ritenuto rilevante distinguere i livelli di occupazione in relazione al livello di istruzione posseduto (cfr. Allegato II, Tabella 3).

Fatta 100 la popolazione in età lavorativa, per ogni livello di istruzione si nota che l'incidenza degli occupati aumenta al crescere del livello di istruzione posseduto. L'analisi dei tassi di occupazione specifici per sesso e livello di istruzione, inoltre, mostra un *gap* più elevato fra i tassi di occupazione a vantaggio degli uomini a parità di livello di istruzione posseduto in presenza di bassi livelli di istruzione in tutti i contesti analizzati e in media in Italia (Figura 3).

Se i tassi di occupazione maschili sono sempre più alti in corrispondenza di ciascun livello di istruzione, il livello più basso del *gap* si riscontra fra coloro che sono in possesso di un diploma universitario (eccetto in provincia di Genova). Questi dati mostrano quindi all'autorità di politica economica e sociale la scarsa presenza delle donne con livello di istruzione inferiore al diploma di scuola media superiore nel mercato del lavoro.

Analizzando infatti l'incidenza degli occupati per sesso e per grado di istruzione in Italia (Figura 3) si nota un salto di circa 8 punti percentuali nel passaggio dal possesso della licenza media inferiore al diploma di scuola media superiore per gli uomini, scarto che per le donne è pari a 17 punti percentuali.

Anche negli altri contesti analizzati lo scarto in punti percentuali fra i tassi di occupazione specifici per sesso nel passaggio dalla licenza media inferiore al possesso del diploma di scuola media superiore per le donne è in media più che doppio rispetto a quanto si osserva per gli uomini (cfr. Allegato II, Tabella 3).

Questa minore occupazione delle persone con livello di studio inferiore al diploma e, in particolare, la maggiore penalizzazione per le donne meno istruite, riteniamo sia connessa anche ai differenziali salariali osservabili nelle parti basse della distribuzione salariale per le meno istruite<sup>74</sup>, in presenza di costi fissi più elevati per le donne meno istruite nell'accesso al lavoro pagato<sup>75</sup>.

---

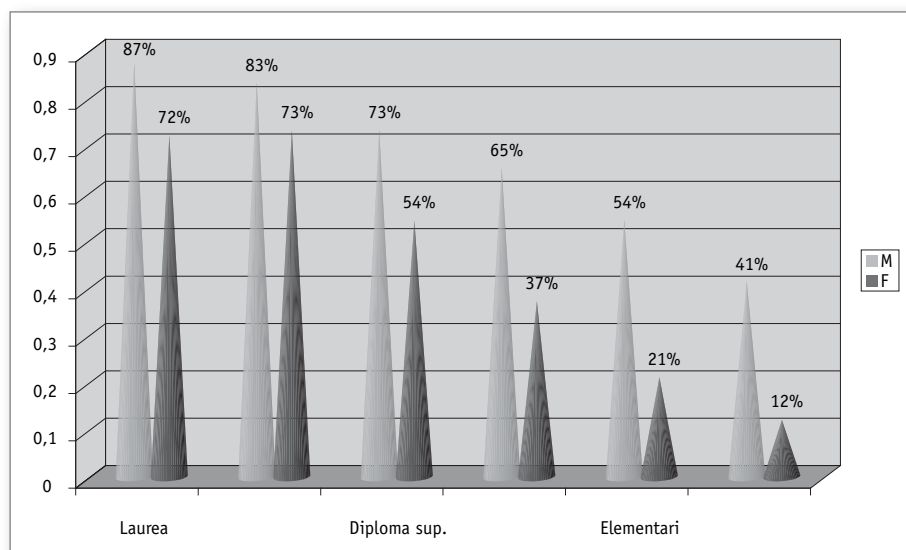
73 La letteratura sull'offerta di lavoro femminile mostra l'esistenza di comportamenti e livelli di offerta di lavoro diversi al variare del livello di istruzione. Donne più istruite tendono a restare più continuamente sul mercato del lavoro rispetto a donne con livelli di istruzione più bassi, e l'effetto scorggiamento della presenza di figli in età prescolare risulta più basso per le più istruite. Si vedano a questo proposito Addabbo (1999) e Bettio e Villa (1999).

74 Su questo punto si veda Addabbo e Favaro (2006).

75 Costi più elevati sia per l'attuale divisione del lavoro non pagato all'interno della famiglia che vede sempre le donne essere le principali erogatrici del lavoro non pagato domestico e di cura - su questo punto si rinvia a Picchio (2003) e per un'analisi dei contesti analizzati si rinvia al paragrafo 2.2.3 nel presente volume - che per il sistema di servizi di cura razionato esistente, e i costi dell'alternativa di mercato commisurati ai bassi livelli retributivi raggiungibili.



**Figura 3**  
Tassi di occupazione specifici per sesso e grado di istruzione - Italia



Fonte: Ns. Elaborazioni su dati Istat, Censimento 2001

### **Difficoltà di accesso al mercato del lavoro**

Prima di verificare come sia diversa in base al genere l'occupazione (in termini di settore, dimensione di impresa, qualifica, modalità contrattuale) verifichiamo con l'ausilio di alcuni indicatori disaggregati per sesso, classi di età e titolo di studio, quali differenze è possibile osservare nella fase di ingresso nel mercato del lavoro (tassi di ricerca di prima occupazione) e in generale nella fase di ricerca di lavoro. Un primo indicatore di sofferenza rispetto all'accesso al mercato del lavoro è il tasso di disoccupazione commisurato al totale delle forze lavoro<sup>76</sup>.

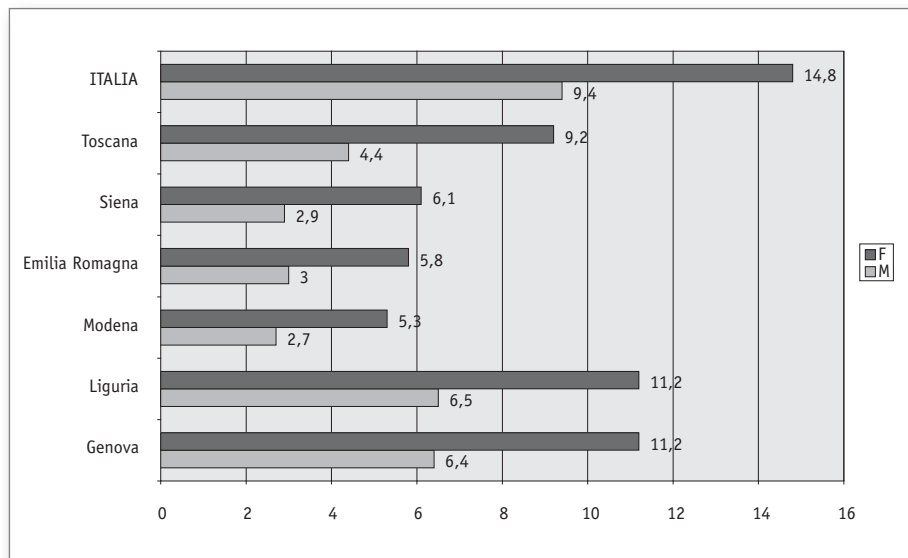
Rispetto alla media nazionale i contesti analizzati sono caratterizzati da un tasso di disoccupazione più basso: da un valore minimo del tasso di disoccupazione totale pari al 4% in provincia di Modena a un valore massimo pari all'8% in provincia di Genova contro la media nazionale pari al 12% (dato riferito al 2001, fonte Istat Censimento, cfr. Figura 4 e Allegato II, Tabella 4.a).

Tuttavia anche in situazioni di quasi piena occupazione permane una forte differenza di genere: si osserva infatti un maggiore tasso di disoccupazione femminile in tutti i contesti analizzati da un valore minimo pari a 2,6% in provincia di Modena a un differenziale del 4,8% in provincia di Genova (utilizzando la stessa fonte di dati censuaria si riscontra un tasso di disoccupazione femminile che supera il tasso di disoccupazione maschile per 5 punti percentuali in media in Italia, cfr. Figura 4 e Allegato II, Tabella 4.a).

<sup>76</sup> Per un'analisi approfondita sui costi della disoccupazione in termini economici e sociali si veda Sen (1997).

La distribuzione del tasso di disoccupazione per sesso e titolo di studio conseguito (cfr. Allegato II, Tabella 4.b) conferma per tutti i livelli di istruzione un maggiore tasso di disoccupazione per le donne. Il massimo scarto si ha in Italia e in

**Figura 4**  
Tassi di disoccupazione per sesso



Fonte: Ns. Elaborazioni su dati Istat, Censimento 2001

Liguria fra il tasso di disoccupazione delle donne che hanno una licenza della scuola media inferiore e quello degli uomini con lo stesso titolo di studio (in Italia in questo caso il tasso di disoccupazione specifico femminile è pari al 16% contro l'8% degli uomini in età lavorativa e in possesso della licenza di scuola media inferiore, lo scarto è pari a 7 punti percentuali in Liguria e 6 in Toscana). In Emilia Romagna lo scarto è maggiore fra chi ha la licenza elementare o è sprovvisto di titolo di studio (lo scarto è pari a 5 punti percentuali: le donne con licenza elementare o in assenza di titolo di studio hanno un tasso di disoccupazione del 6% contro l'1% degli uomini con lo stesso grado di istruzione).

In provincia di Genova, contesto provinciale oggetto di analisi in cui si osserva il *gap* più ampio in termini del tasso di disoccupazione per sesso, si nota un *gap* più alto nella fase di ingresso nel mercato del lavoro nella fascia di età fra 15 e 24 anni (cfr. Allegato II, Tabella 5), in questa fascia di età il tasso di disoccupazione femminile è pari a 29% contro un tasso di disoccupazione maschile del 18%. Il tasso di disoccupazione tende a ridursi al crescere dell'età.

Tuttavia si osservano interessanti differenze nei tre ambiti provinciali analizzati: se in provincia di Genova anche nella fascia di età 35-44 il tasso di disoccupazione femminile permane all'8%, sia in provincia di Modena che in provincia di Siena oltre i 34 anni di età si osserva un tasso di disoccupazione femminile inferiore al 5%.

La maggiore difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro in fase di primo ingresso per le donne si avverte osservando il maggiore tasso di persone in cerca di prima occupazione per le donne che sono nelle forze lavoro per ciascuna classe di età (cfr. Allegato II, Tabella 6). Il *gap* più elevato si ha nella fascia 15-19 anni di età. La maggiore difficoltà di accesso per le giovanissime donne alla prima occupazione è testimoniata da un livello massimo pari al 31% per le giovani residenti in Liguria e da un livello minimo pari al 15% per le giovani residenti in Emilia Romagna.

Se si estende l'analisi anche a chi non ha cercato attivamente lavoro nel corso delle quattro settimane precedenti l'intervista<sup>77</sup> e si considera come un possibile *target* delle politiche formative e del lavoro anche chi è parte delle forze lavoro potenziali si può osservare come soprattutto per le donne e soprattutto nelle province di Siena e di Genova aumenti il numero di potenziali beneficiari di interventi volti ad aumentare la ricerca attiva di lavoro e migliorare le possibilità di accesso al mercato del lavoro (cfr. Allegato II, Tabella 7).

Il rischio dunque di scoraggiamento e inattività che sappiamo essere in media maggiore per le donne renderebbe consigliabile rivolgere particolare attenzione a questo segmento della popolazione.

Si noti anche che se per gli uomini non risultano in base ai dati Istat forze lavoro potenziali nelle fasce di età 35-44 e 45-54 (tranne a Genova provincia in cui lo 0,6% degli uomini dai 35 ai 44 anni di età e lo 0,8% da 45 a 54 anni di età sono considerabili forze lavoro potenziali), nell'ambito di queste due fasce di età risultano donne che presentano, considerando anche la difficoltà riscontrata in queste fasce di età nel rientro nel mercato del lavoro, di nuovo un possibile *target* di interventi formativi. La disponibilità di dati longitudinali su questo gruppo delle non forze lavoro consentirebbe anche di verificare l'efficacia dell'intervento formativo nel rendere più attiva l'azione di ricerca (con un passaggio quindi da forze lavoro potenziali a in cerca di lavoro) e quindi potendo contribuire positivamente ad aumentare la probabilità di entrata o di rientro nel mercato del lavoro.

Osservando la distribuzione dei disoccupati per sesso e durata della disoccupazione per regione (cfr. Allegato II, Tabella 8), si osserva una minore presenza di disoccupati di lunga durata in media nelle regioni in cui si trovano le province analizzate rispetto a quanto osservato in Italia.

Tuttavia nell'ambito delle tre regioni emergono notevoli differenze nel peso dei disoccupati di lunga durata sul totale dei disoccupati: la situazione più critica in termini di incidenza di disoccupazione di lunga durata è osservabile in Liguria (dove il 58% delle donne disoccupate e il 56% degli uomini disoccupati risultano essere disoccupati di lunga durata), mentre in Toscana si osserva il *gap* più elevato nel tasso di disoccupazione di lunga durata per sesso (il 41% delle

---

<sup>77</sup> Sull'importanza di estendere l'analisi anche a chi non ha svolto l'ultima azione di ricerca di lavoro entro le quattro settimane precedenti l'intervista si veda Viviano (2004) e Brandolini, Cipollone, Viviano (2004).

donne disoccupate risultano disoccupate di lunga durata contro il 33% dei disoccupati).

La Tabella 9, riportata nell'Allegato II, fatto 100 il totale dei disoccupati di lunga durata ne indica la distribuzione per classi di età.

I dati disponibili a livello regionale, sul totale dei lavoratori in cassa integrazione, normalmente esclusi dal computo dei disoccupati e più sensibili all'andamento ciclico, registrano un altro aggregato di potenziali destinatari di interventi formativi (cfr. Allegato II, Tabella 10.a).

Sarebbe utile disporre di informazioni a livello provinciale e per settore per evidenziare sofferenze di alcuni comparti industriali in cui è più accentuata la presenza femminile. Il dato, inoltre, se fosse disponibile per settore, nel tempo, potrebbe evidenziare la necessità di interventi formativi volti a rendere più agevole la mobilità per individui in cassa integrazione in alcuni comparti.

I dati relativi alla disaggregazione per sesso dei beneficiari delle politiche passive mostrano che, nell'ambito delle politiche passive e dei lavori socialmente utili, le donne rappresentano il 36% dei beneficiari nel 2001 e il 48% dei beneficiari di lavori socialmente utili<sup>78</sup>. I dati relativi allo stock medio annuo di lavoratori socialmente utili nel 2002 per sesso e regione (cfr. Allegato II, Tabella 10.b) mostrano come l'incidenza di donne, fatto 100 il totale dei beneficiari di lavori socialmente utili per regione, sia superiore alla media nazionale (pari al 49%) in due delle tre regioni analizzate: 78% in Toscana e 76% in Liguria. In queste due regioni fatto 100 il totale delle beneficiarie le classi di età più rappresentate sono dai 30 ai 39 anni e dai 40 ai 49 anni (cfr. Allegato II, Tabella 10.b).

Considerando l'incidenza, sul totale delle persone in cerca di lavoro, di disoccupati coperti da politiche passive<sup>79</sup> per macroaree si nota che l'incidenza è superiore per gli uomini e il *gap* di genere è più accentuato nel Centro-Nord (cfr. Allegato II, Tabella 10.c). La maggiore esposizione per le donne in cerca di lavoro al rischio di non percepire alcun reddito se da un lato aumenta la loro dipendenza rispetto ad altri familiari percettori di reddito dall'altro può aumentare la probabilità che vengano da loro accettate proposte di lavoro non necessariamente coerenti con il proprio profilo formativo richiedendo quindi politiche formative e del lavoro mirate a favorire un migliore *job matching*.

### **Quale occupazione?**

Nelle precedenti sezioni si sono analizzate nel complesso l'offerta di lavoro e le differenze di genere nell'accesso al mercato del lavoro nei diversi ambiti territoriali oggetto di valutazione. In questa sezione intendiamo volgere l'attenzione al *pool*

---

78 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, (2003a, Tav. 14, p. 43).

79 Le politiche prese in considerazione in questa elaborazione che deriva da Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2003a, Tav. 17, p. 43) sono: indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti pieni, speciale edili, mobilità, cassa integrazione guadagni straordinaria, cassa integrazione guadagni ordinaria e lavori socialmente utili.

degli occupati analizzando la distribuzione per settore, posizione nella professione, modalità contrattuale e dimensione in termini di addetti dell'unità locale.

### ***Distribuzione dell'occupazione per sesso e settore produttivo***

La conoscenza della distribuzione degli occupati per sesso e settore produttivo è a nostro avviso importante per valutare gli interventi cofinanziati dal FSE effettuati ed è un elemento conoscitivo rilevante anche per l'attore di politica economica che avesse l'obiettivo di favorire l'ingresso di donne e uomini in settori a minore presenza di persone dello stesso sesso o per valutare l'entità dei finanziamenti disposti verso interventi formativi diretti a settori in cui siano presenti uomini e donne in diversa misura.

Fatto 100 il totale degli occupati si nota che le donne occupate sono maggiormente concentrate nei servizi (e fra questi in particolare il *gap* nell'incidenza degli occupati per settore è più accentuato nel settore istruzione, sanità e servizi sociali), la differenza a vantaggio degli uomini più elevata si osserva nel settore manifatturiero e delle costruzioni (cfr. Allegato II, Tabella 11).

### ***Distribuzione degli occupati per sesso e posizione nella professione: fonte censuaria***

L'analisi degli occupati per posizione nella professione (cfr. Allegato II, Tabella 12) evidenzia, in tutti i contesti analizzati, la maggiore incidenza del lavoro dipendente fra le donne (in particolare in Emilia Romagna e in provincia di Modena) rispetto agli uomini.

### ***Imprenditoria femminile***

La letteratura sulla creazione di impresa e sulle caratteristiche delle imprese in relazione alla presenza all'interno dell'impresa di donne imprenditrici o in posizioni alte<sup>80</sup> consente di evidenziare la minore incidenza di tali imprese sul totale delle imprese attive.

Sono stati forniti da Infocamere i dati per il 2001 sulle imprese individuali con titolare donna nei diversi contesti analizzati e sono disponibili, limitatamente al 2003 e al 2004, anche dati sulle altre tipologie di impresa secondo la definizione di impresa femminile adottata.

La disponibilità di dati riferiti al totale delle imprese relativamente al 2003 ci consente di verificare nei diversi ambiti territoriali analizzati l'incidenza delle imprese femminili per settore e ragione sociale (cfr. Allegato II, Tabella 13).

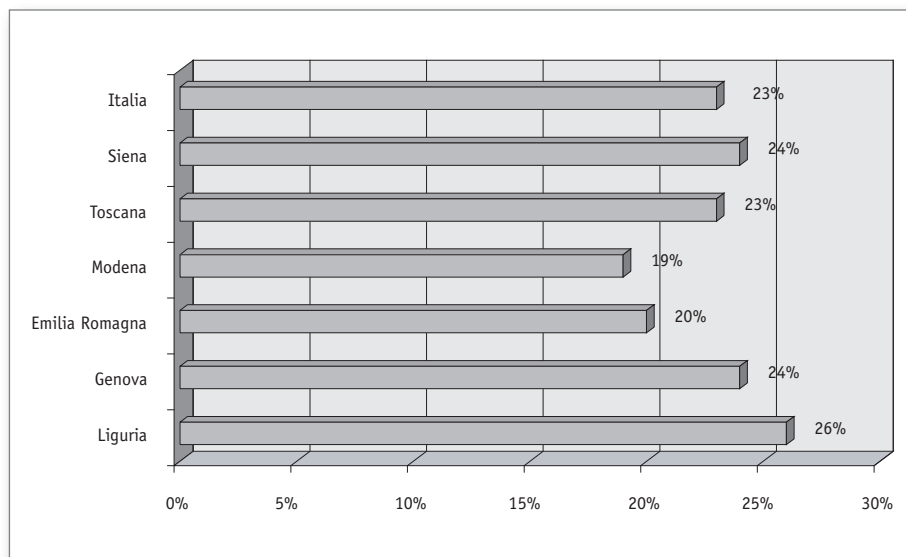
L'incidenza media dell'imprenditoria femminile nei diversi contesti analizzati è simile a quanto si riscontra nel contesto nazionale, questo pur essendo due dei contesti analizzati caratterizzati da un livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro più elevato della media.

---

<sup>80</sup> Ricordiamo che la definizione di impresa femminile adottata si riferisce a imprese individuali con titolare donna, a società di persone e consorzi con almeno il 60% dei soci di genere femminile, a società di capitali e a cooperative con almeno il 60% degli amministratori di genere femminile.

Nell'ambito dei livelli territoriali analizzati l'incidenza dell'imprenditoria femminile va da un massimo del 26% in Liguria ad un minimo del 19% in provincia di Modena, a livello nazionale solo il 23% delle imprese può definirsi femminile (Figura 5). Questi dati, se da un lato invitano ad approfondire l'analisi sulle cause della minore diffusione dell'imprenditoria fra le donne, dall'altro consigliano alle autorità di politica economica e del lavoro di porre particolare attenzione nel disegno di politiche volte a favorire la diffusione dell'imprenditoria femminile in tutti i contesti qui analizzati.

**Figura 5**  
Incidenza  
dell'imprenditoria  
femminile per  
regione e  
provincia - 2003



Fonte: Ns. Elaborazioni su dati Infocamere

La disaggregazione per area e ragione sociale delle imprese (posto pari a 100 per ogni area e tipologia di impresa il totale delle imprese registrate nell'archivio Infocamere e calcolata per ogni cella l'incidenza dell'imprenditoria femminile) mostra che nelle diverse aree analizzate l'incidenza dell'imprenditoria femminile è decisamente più bassa fra le società di capitali e maggiore fra le società di persone e le imprese individuali (cfr. Allegato II, Tabella 13)<sup>81</sup>.

La presenza di imprenditoria femminile è maggiore in agricoltura fra le imprese individuali, nei servizi alla persona e sociali, e nel settore della ristorazione e alberghiero.

81 Questo è coerente con quanto riscontrato in OECD (2001) con riferimento ad un più ampio contesto; così come risulta coerente, a tale proposito, una maggiore incidenza delle imprese femminili nel settore dei servizi.

La scarsa presenza, in termini di incidenza sul totale delle imprese, di imprenditoria femminile negli ambiti territoriali analizzati che emerge dall'analisi svolta in questo capitolo può associarsi a più fattori per l'analisi dei quali si rinvia alla letteratura esistente<sup>82</sup>.

Si segnalano in particolare i risultati di due indagini sull'imprenditoria femminile svolte con riferimento a due delle tre province analizzate: la provincia di Genova<sup>83</sup> e la provincia di Modena<sup>84</sup>. Queste indagini notano l'importanza sia di politiche volte a favorire l'accesso al credito che di politiche consistenti in interventi formativi per promuovere l'imprenditoria femminile.

### **Distribuzione degli occupati per qualifica e modalità contrattuale**

L'analisi dei dati tratti da fonti amministrative Inps (Nuovo Osservatorio sui lavoratori dipendenti basato sulle denunce annuali delle retribuzioni ai fini previdenziali e contributivi), relativi alle posizioni nel 2001, ci consente di verificare l'incidenza per posizione e sesso delle posizioni attivate.

Si consideri, tuttavia, che l'aggregato di riferimento è limitato ad un sottoinsieme di lavoratori: sono infatti registrati solo i lavoratori dipendenti non agricoli del settore privato<sup>85</sup>.

Nei tre contesti provinciali analizzati la fonte considerata mostra che le donne risultano sovrarappresentate nella posizione impiegatizia e sottorappresentate sia nella posizione operaia che nelle posizioni di dirigente e quadro (cfr. Allegato II, Tabella 14).

Lo scarso accesso delle lavoratrici alle posizioni apicali (si noti tuttavia come il *gap* nell'ambito delle tre province analizzate risulta minore nella provincia di Siena) oltre a potere essere considerata una delle cause del persistere di differenziali salariali a svantaggio delle donne<sup>86</sup> stimola riflessioni sui possibili riflessi della presenza di un soffitto di vetro sulla stessa propensione a entrare nel mercato del lavoro e ad investire nel proprio capitale umano in presenza di vincoli al raggiungimento di posizioni coerenti con i propri profili formativi e stimola interventi di *policy* volti a ridurre l'evidente disuguaglianza.

La fonte amministrativa utilizzata mostra una maggiore diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale per le donne rispetto agli uomini nei tre contesti analizzati e una maggiore attivazione di contratti *part-time* nella provincia di Genova (in cui il 34% delle lavoratrici registrate nell'archivio è in una posizione di lavoro *part-*

---

82 Si vedano a questo proposito OECD (2001), Weiler e Bernasek (2001), Magatti, Monaci e Ruggerone (2000), Franchi (1994).

83 Leucari, Tripodo (2001).

84 Addabbo, Borghi, Giardino (2003).

85 Sulla struttura dell'archivio utilizzato per le elaborazioni contenute in tabb. 14, 15 e 16, riportate nell'Allegato II, si rinvia al sito <http://banchestatistiche.inps.it/dipendenti/notadipe.html>

86 Su questo punto, con riferimento alle aree oggetto di analisi nel presente volume, si rinvia al paragrafo 2.2.4.

*time*) rispetto alle altre province (dove l'incidenza del *part-time* è pari al 31% a Siena e al 21% a Modena) (cfr. Allegato II, Tabella 15)<sup>87</sup>.

L'analisi sull'incidenza di lavoro stagionale, permanente e temporaneo fra i lavoratori delle tre province (cfr. Allegato II, Tabella 16) mostra una maggiore esposizione delle lavoratrici alla temporaneità e alla stagionalità nella provincia di Siena (in questo ambito territoriale, infatti, il 16% delle lavoratrici nei settori ai quali si riferisce la fonte amministrativa analizzata si trovano in un contratto a tempo determinato e il 3,5% in un lavoro stagionale, contro rispettivamente il 10% e l'1% dei lavoratori di sesso maschile).

Si noti che in questo archivio non sono compresi i lavoratori nel settore agricolo e quindi il dato riportato sui lavoratori stagionali risulta più basso rispetto a quello che sarebbe osservabile utilizzando una fonte informativa estesa a tutti i settori produttivi.

L'indagine trimestrale sulle forze lavoro Istat (media 2001) consente di verificare l'incidenza per sesso delle posizioni contrattuali *part-time* e *full-time* e per contratto a tempo determinato o permanente su un campione più ampio di quello che costituisce il riferimento delle elaborazioni su fonti amministrative Inps dato che l'indagine Istat non presenta limiti in termini di settore o tipologia lavorativa (il campione rileva anche i lavoratori autonomi).

Fatto 100 il totale degli occupati, si nota che l'incidenza di posizioni contrattuali non standard (definendo l'occupazione standard come un contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato) è maggiore per le donne nei tre contesti analizzati, tuttavia nell'ambito di queste modalità non standard si osserva l'elevata presenza di modalità lavorative a tempo parziale e a tempo indeterminato (cfr. Allegato II, Tabella 17).

Prima di interrogarsi sulla volontarietà della scelta di una posizione a tempo parziale, analisi possibile grazie alle informazioni contenute nell'indagine Istat RTFL, è opportuno discutere le implicazioni di *policy* della predominanza, anche se con un'incidenza inferiore rispetto all'occupazione maschile, di posizioni a tempo pieno fra le donne occupate.

Questa modalità lavorativa si trova ad essere molto diffusa anche in presenza (come le indagini sui bilanci di tempo mostrano) di elevati carichi di lavoro non pagato per le occupate<sup>88</sup>.

---

87 Tuttavia, dato che la fonte amministrativa utilizzata non comprende i lavoratori nel settore pubblico si sottostima la diffusione del *part-time* e la diversa presenza del settore nelle tre aree potrebbe giustificare una diversa incidenza dell'occupazione *part-time*. L'analisi dell'occupazione per sesso e contratto che utilizza una fonte campionaria più ampia e allarga il campione al livello regionale (cfr. Allegato II, Tabella 17) mostra una presenza simile del *part-time* fra le donne occupate nelle tre regioni cui appartengono le province analizzate.

88 Sul nesso fra tempi di lavoro pagato e non pagato con riferimento agli ambiti territoriali qui analizzati si rinvia al paragrafo 2.2.3. in questo volume. Per un approfondimento su questi nessi rispetto alla provincia di Modena si rinvia a Addabbo e Picchio (2004) e Addabbo (2005a).



La compresenza di orari lavorativi a tempo pieno e di carichi di lavoro domestico e di cura elevati dovrebbe orientare chi disegna interventi formativi rivolti alle occupate conseguentemente, per potere adeguatamente intercettare nell'offerta formativa anche donne in fasi del ciclo di vita familiare in cui i tempi di lavoro pagato e non pagato potrebbero, sommandosi, rendere difficile la frequenza di corsi di formazione con orari e modalità di svolgimento che non tengono conto di questa doppia presenza.

Più in generale le rigidità osservabili nel mercato del lavoro dovrebbero indurre all'articolazione di un complesso sistema di politiche per favorire non solo l'accesso ai corsi di formazione ma lo stesso accesso e permanenza nel mercato del lavoro<sup>89</sup>.

Per la valutazione delle politiche del lavoro in una prospettiva di genere è essenziale anche verificare in che misura la posizione lavorativa attuale sia caratterizzata da una posizione contrattuale scelta o involontaria<sup>90</sup>.

I dati, disponibili a livello regionale, mostrano una certa eterogeneità rispetto alle motivazioni addotte per regione (cfr. Allegato II, Tabella 18).

In Liguria il *part-time* involontario (in quanto non si trova un lavoro *full-time*) predomina sia per gli uomini che per le donne che lavorano *part-time*. Questa motivazione domina maggiormente fra i *part-timers* di sesso maschile (il 43% di questi in Liguria risulta lavorare *part-time* in modo involontario contro il 33% delle donne).

Il *gap* a vantaggio degli uomini rispetto alla motivazione *part-time* legata al non avere trovato un lavoro *full-time* è in Liguria pari al 10%, mentre in Toscana il *part-time* involontario risulta più diffuso fra le donne (lo scarto è di 4 punti percentuali a vantaggio di costoro) e in Emilia Romagna l'incidenza del *part-time* involontario è simile per uomini e donne.

Se in Liguria si osserva il *gap* maggiore fra uomini e donne rispetto alla motivazione legata all'involontarietà del *part-time* a vantaggio degli uomini, si osserva anche il *gap* più ampio (dieci punti percentuali di differenza a vantaggio delle donne) rispetto alla motivazione legata alla presenza di motivi familiari (motivazione questa che interessa in tutte le regioni analizzate circa il 20% delle donne e circa il 10% degli uomini).

L'involontarietà del *part-time* individua nuovamente un *target* rispetto al quale occorre investire in politiche volte a favorire il passaggio ad altra modalità contrattuale; necessità che si rende sempre più urgente in presenza anche, con le riforme legislative recentemente attuate, di maggiori difficoltà di riconversione per i lavoratori *part-time* verso contratti *full-time*.

89 Per un'analisi degli indicatori orientata a cogliere i problemi legati alla difficile conciliazione fra tempi di vita e di lavoro si rinvia al paragrafo 2.2.3. in questo volume.

90 Per un'analisi sulle motivazioni dell'occupazione *part-time* anche in altri contesti si rinvia a Addabbo (2003, 2005b) e Battistoni (2003).

La motivazione familiare addotta consiglia anche di porre particolare attenzione nel disegno degli interventi cofinanziati alle esigenze di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro che hanno condotto questo gruppo di lavoratori a scegliere la modalità di lavoro *part-time*, sia rispetto alla modulazione degli orari degli interventi formativi consapevole dei vincoli di tempo per i lavoratori, sia prevenendo difficoltà, in una fase del ciclo di vita familiare con carichi di lavoro non pagato meno intensi, nel rientro di questi lavoratori verso modalità contrattuali non a tempo parziale.

Volgendo l'attenzione ad un'altra forma lavorativa non standard in cui le donne risultano maggiormente presenti analizziamo le motivazioni che inducono a svolgere un lavoro a tempo determinato (cfr. Allegato II, Tabella 19).

L'involontarietà di questa scelta è confermata dall'elevata incidenza fra i lavoratori a tempo determinato di lavoratori che sono tali in quanto non hanno trovato un lavoro a tempo indeterminato.

La differenza fra l'incidenza di questa motivazione fra uomini e donne è maggiore in Emilia Romagna (dove il 36% delle donne lavora a tempo determinato perché non trova un lavoro permanente contro il 25% degli uomini) e in Toscana (differenza di 10 punti percentuali per sesso), mentre la differenza è meno ampia in Liguria.

Si nota comunque che, fatto 100 il totale dei lavoratori per sesso che lavorano con un contratto di lavoro a tempo determinato, la motivazione che prevale per le donne è quella del non avere trovato un lavoro a tempo indeterminato (motivazione addotta dal 42% delle lavoratrici a tempo determinato in Liguria, dal 43%, delle lavoratrici a tempo determinato in Toscana e dal 36% in Emilia Romagna), mentre fra gli uomini la motivazione che risulta più frequente è quella dell'essere in formazione (motivazione che riguarda rispettivamente in Toscana, Liguria e Emilia Romagna il 46%, il 40% e il 38% dei maschi che lavorano a tempo determinato).

Non solo, dunque, come l'incidenza delle diverse modalità contrattuali per sesso mostra (sia utilizzando la fonte amministrativa Inps che utilizzando i dati di fonte campionaria Istat), le donne sono maggiormente presenti rispetto agli uomini in posizioni di lavoro a tempo determinato, ma nell'essere in questa posizione non standard, le donne sono maggiormente caratterizzate rispetto agli uomini dalla involontarietà della scelta stessa.

Nell'ultima sezione di questo paragrafo la disponibilità di dati sui flussi in entrata e in uscita da posizioni di lavoro permanenti e a tempo determinato ci aiuterà a cogliere quanto questa non scelta sia destinata a durare nel tempo e che differenze emergono rispetto a questi flussi per sesso.

A completare l'analisi sulle forme contrattuali è utile inserire dati di fonte Inps come quelli, tratti da Addabbo e Borghi (2001) e riportati nell'Allegato II, Tabella 20, che mostrano come in Toscana e in Emilia Romagna vi sia una simile incidenza della forma contrattuale "collaboratore" per sesso, in Liguria l'incidenza osservata per le donne è maggiore.

Un'altra informazione utile è la distribuzione per sesso e classi di età delle persone occupate in queste posizioni quale quella contenuta nell'Allegato II, Tabella 21 che evidenzia per l'Italia la maggiore presenza per le donne della posizione di collaboratore nella fase di ingresso nel mercato del lavoro.

La maggiore debolezza delle donne in posizioni di collaborazione coordinata e continuativa appare evidente anche dall'analisi dei dati dell'Agenzia delle Entrate come risulta dall'analisi Istat riportata in Allegato II, Tabella 22 ed è quindi comprensibile come l'incidenza, fra i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, di lavoratori in cerca di un'altra posizione contrattuale sia maggiore fra le donne, come riscontrato nel corso di indagini di tipo qualitativo svolte in provincia di Modena<sup>91</sup>.

### ***Distribuzione dell'occupazione per classe dimensionale di impresa***

La distribuzione degli occupati per dimensione di impresa (disponibile come dato a livello regionale, cfr. Allegato II, Tabella 23) conferma la maggiore presenza nei contesti analizzati di piccole imprese; infatti oltre il 50% degli occupati risultano lavorare in imprese con meno di 10 addetti.

Il dato risulta interessante ai fini dell'analisi degli interventi formativi rivolti agli occupati perché in imprese di piccole dimensioni gli interventi formativi possono risultare più costosi anche per i cambiamenti organizzativi richiesti, date le ridotte dimensioni occupazionali.

### ***Mobilità per genere***

Le analisi contenute nelle precedenti sezioni di questo paragrafo sono analisi statiche, valutano l'incidenza dell'offerta di lavoro e la composizione dell'occupazione in un determinato istante.

I dati sulle motivazioni e sulle condizioni di lavoro letti in una prospettiva di genere possono fornire all'autorità di politica economica e del lavoro importanti elementi di riflessione sui possibili interventi di *policies* e segnalano quanto le condizioni di lavoro sono diverse in base al genere e quanto nel mercato del lavoro sono presenti forti tensioni rispetto allo stato attuale e intenzioni di cambiamento.

Le tensioni e le diseguaglianze di genere rispetto alle condizioni di lavoro attuali (in termini di qualifica e condizioni contrattuali) e nella fase di ingresso o rientro nel mercato del lavoro che emergono dall'analisi statica tuttavia rendono ancora più urgente la necessità di verificare con l'ausilio di dati longitudinali la realizzazione dei desiderati cambiamenti e le transizioni fra i diversi stati.

Le fonti disponibili con riferimento agli anni sui quali è svolto l'esercizio valutativo consentono di analizzare alcuni passaggi con riferimento al livello nazionale e regionale grazie all'utilizzo della parte longitudinale del campione dell'indagine

---

91 Addabbo e Borghi (2001).

Istat trimestrale sulle forze di lavoro con riferimento alle transizioni avvenute dall'aprile 2000 all'aprile 2001.

I cambiamenti nell'impostazione metodologica della stessa indagine Istat sulle forze di lavoro<sup>92</sup> dovrebbero consentire nel tempo di continuare l'analisi longitudinale e consiglierebbero approfondimenti a livello subregionale.

Osservando i cambiamenti rispetto alla condizione nella professione nell'aprile 2000 (cfr. Allegato II, Tabella 24) si nota un maggiore flusso in uscita dallo stato di occupato verso l'inattività per le donne e un maggiore flusso in entrata nello stato di occupato per gli uomini (sia per quelli attivi che per gli inattivi). Il flusso in uscita dallo stato di occupato all'inattività è più rilevante, rispetto ai tre ambiti regionali analizzati, in Toscana (dove il 6% delle occupate nel 2000 nell'aprile 2001 risulta inattivo) e in Liguria (dove questo flusso interessa il 5% delle occupate nel 2000).

Volgendo l'attenzione al *pool* degli occupati e alla mobilità interna rispetto alla modalità contrattuale a termine o a tempo indeterminato (cfr. Allegato II, Tabella 25), l'analisi dei flussi dal 2000 al 2001 mostra una maggiore permanenza nell'occupazione permanente per i lavoratori maschi e nella condizione di lavoro a termine per le donne (ad eccezione della regione Emilia Romagna in cui il 48% dei maschi occupati a termine nel 2000 resta tale nel 2001 contro il 44% delle donne). Nell'ambito dei tre territori regionali analizzati queste differenze appaiono più marcate in Liguria (si osservi come in questo territorio circa il 70% dei lavoratori temporanei di sesso maschile dal 2000 al 2001 passa ad un lavoro a tempo indeterminato mentre il 74% delle lavoratrici con contratti di lavoro a tempo determinato nel 2000 resta a tempo determinato nel 2001).

Data l'elevata presenza di posizioni a tempo determinato non dettate dalla scelta, riscontrata nelle precedenti sezioni di questo paragrafo e nota in letteratura, crediamo che le differenze osservate nei flussi in uscita dal lavoro a tempo determinato siano un importante ulteriore elemento di riflessione per chi disegna azioni di politica economica e del lavoro.

Un altro elemento conoscitivo che emerge dall'analisi dei flussi interni al *pool* degli occupati è la possibilità di uscita da un lavoro *part-time* involontario e la reversibilità stessa da una modalità lavorativa (*part-time* o *full-time*) all'altra.

Concentrando l'attenzione su questi flussi (cfr. Allegato II, Tabella 26), emerge una difficoltà ad uscire da un lavoro *part-time* involontario maggiore per le donne in tutti i contesti analizzati.

Infatti il 59% delle lavoratrici *part-time* involontarie in Italia nel 2000 risulta tale anche nel 2001 contro il 46% dei *part-timers* involontari di sesso maschile.

Le differenze sono particolarmente accentuate in Toscana dove il 75% dei lavoratori maschi *part-time* involontariamente nel 2000 risultano occupati a tempo

---

92 Sui cambiamenti attuati e sulle nuove informazioni disponibili si veda in questo volume il paragrafo 2.3.3.

pieno nel 2001 contro il 32% delle donne che lavoravano *part-time* in modo involontario nel 2000 e sono occupate *full-time* nel 2001 (fra le donne che nel 2000 lavoravano *part-time* in modo involontario in Toscana il 52% resta in una posizione *part-time* indesiderata anche nel 2001) e in Liguria dove il 69% dei lavoratori involontari *part-time* maschi trova un'occupazione a tempo pieno contro il 27% delle lavoratrici involontarie *part-time* (il 54% di queste resta *part-time* involontariamente anche nel 2001).

Se la letteratura ci mostra anche una rilevante offerta di lavoro *part-time* non soddisfatta che si traduce in un *full-time* involontario o in inattività o ricerca di lavoro<sup>93</sup>, i flussi qui analizzati forniscono spunti di riflessione rispetto alla popolazione attualmente occupata con modalità *part-time*, che crediamo non si possano trascurare.

### **Note conclusive**

L'analisi dei principali indicatori sul mercato del lavoro con riferimento ai territori sui quali si svolge l'analisi di impatto di genere degli interventi cofinanziati dal FSE a livello provinciale mostra in due (le province di Siena e Modena) dei tre contesti analizzati una maggiore incidenza di donne attive e occupate rispetto alla media osservabile in Italia. Per la provincia di Genova invece i tassi di occupazione e di attività maschili e femminili sono ad un livello più basso rispetto alla media italiana.

In tutti gli ambiti analizzati permane inoltre un significativo *gap* di genere con maggiori tassi di occupazione e di attività della popolazione maschile rispetto a quella femminile.

L'analisi dell'accesso al mercato del lavoro, effettuata utilizzando sia tassi di disoccupazione che dati sulle forze lavoro potenziali, mostra comunque anche nei territori in cui è più elevata della media in Italia la partecipazione femminile, una maggiore difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro per le donne.

L'analisi statica e longitudinale svolta nell'ambito di questo paragrafo mostra alcuni elementi di criticità che, anche se presenti con diverso peso nei tre ambiti territoriali analizzati, riteniamo possano costituire elemento di riflessione comune per chi attua politiche del lavoro e sociali e per chi svolge analisi valutative di *policies*:

- sottorappresentazione rispetto agli uomini dell'offerta di lavoro e maggiori difficoltà sia nella fase di primo ingresso che in fase di rientro nel mercato del lavoro per le donne;
- maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro pagato per le donne meno istruite;
- maggiore incidenza dell'occupazione *full-time* rispetto ad altre modalità di orario, in presenza di una divisione del lavoro totale che vede le donne occupate avere comunque anche elevati carichi di lavoro non pagato (sia in termi-

---

93 Si veda a questo proposito Borzaga (1997).

ni assoluti che in termini comparativi rispetto ai propri *partner*) e di un forte razionamento nei servizi pubblici di cura (anche in presenza di una più elevata presenza di servizi, non a caso nelle aree in cui si osserva una maggiore occupazione femminile, esiste comunque una domanda di servizi di cura insoddisfatta e una non sincronizzazione fra orari dei servizi di cura e scolastici e tempi di lavoro);

- sovrarappresentazione, rispetto ai lavoratori di sesso maschile, delle donne in posizioni lavorative non standard e minori flussi in uscita da posizioni non standard involontarie;
- minore accesso delle donne in posizioni apicali (sia in posizioni imprenditoriali che in posizioni dirigenziali e di quadro).

### **2.2.1.1 Il mercato del lavoro dipendente nelle statistiche dei Centri per l'Impiego come fonte per la definizione di domanda formativa**

Come già anticipato nel paragrafo 2.1.1.1, l'analisi delle statistiche sul mercato del lavoro locale elaborate sui sistemi informativi del Centri per l'Impiego si colloca in una posizione di complementarità rispetto ad una più ampia analisi complessiva del mercato del lavoro provinciale.

Infatti la possibilità di rilevare annualmente le dinamiche dell'incontro tra domanda e offerta lavorativa, pur se solo per i rapporti lavorativi dipendenti, offre uno strumento importante di lettura ai fini specifici della programmazione e pianificazione delle attività formative.

Il mercato del lavoro nel suo complesso è infatti formato da una stratificazione costante di posizioni lavorative venutesi a creare nell'arco di più anni, ognuna delle quali riflette il rapporto domanda-offerta di lavoro nel momento in cui si è manifestato.

Il flusso annuale dei rapporti lavorativi e degli iscritti invece offre uno spaccato del rapporto domanda-offerta di lavoro aggiornato su base annua.

L'analisi ad esempio dei settori economici o delle qualifiche professionali dell'anno in corso consente indicazioni particolarmente precise e puntuali per i decisori, politici e amministrativi, chiamati a scegliere le specifiche tipologie di attività formative da finanziare.

Negli esempi che seguono, dunque, si propone una sperimentazione condotta sulle banche dati dei SIL per le tre province analizzate.

L'analisi dei risultati ottenuti dalle elaborazioni delle banche dati dei SIL è stata condotta, a differenza delle altre variabili di contesto, sui dati del 2004, per tutte e tre le province in esame.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 181/2000 e 297/2002 sono infatti cambiati i criteri di definizione dello stato di disoccupazione, che hanno determinato sostanziali modifiche nelle modalità di rilevazione dei dati, tali da compromettere l'affidabilità del dato finale per gli anni precedenti al 2002.

Inoltre, la scelta di presentare i dati del 2004, piuttosto che del 2001, anno di riferimento per tutte le altre analisi, è dovuta, oltre che alle difficoltà di aggiornamen-

to delle banche dati, alla volontà di evidenziare un utilizzo di dati che rappresentano l'unico strumento puntuale che permette la programmazione delle attività FSE su base annuale.

Solo i SIL contengono infatti i dati per costruire il rapporto domanda-offerta di lavoro per qualifiche e per settori di attività, rilevando il flusso annuale del mercato del lavoro dipendente in tutte le sue caratteristiche, e consentendo di programmare le attività formative sulla base delle effettive richieste del mercato: a titolo di esempio, prevedere quanti apprendisti, quanti tecnici, quanti falegnami o elettrotecnici sono richiesti dal mercato, è una valutazione possibile grazie ai dati dei SIL.

Come si vedrà, le difficoltà di allineamento statistico, sia nelle variabili analizzate, che nelle categorie in uso, hanno reso necessaria una presentazione in sequenza delle tre realtà territoriali, piuttosto che una loro comparazione.

### **Provincia di Genova**

#### **I disoccupati della provincia di Genova iscritti ai Centri per l'Impiego**

Nella provincia di Genova, risultano iscritte nel 2004 nelle liste dei Centri per l'Impiego complessivamente 78.721 persone, registrate a partire dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 181/2000 (01/08/2000).

Composte per il 61% da donne e per il 39% da uomini, al 31/12/2004 il loro stato lavorativo vedeva il 55% del totale iscritto ancora nello stato di disoccupazione, il 35% occupato a vario titolo, il restante 10% cancellato dalle liste.

Analizzando esclusivamente lo stato di disoccupazione, gli iscritti in cerca di lavoro risultano quindi 43.534, dei quali il 65% di sesso femminile e il 35% di sesso maschile (cfr. Allegato II, Tabella 27).

Se si adotta la classificazione per fasce di età proposta dal D.lgs 297/2002 e dal precedente D.Lgs 181/2000<sup>94</sup>, i disoccupati della provincia di Genova sono adolescenti per l'1%, giovani per il 16%, "non giovani" per il restante 83%. Nello specifico, i disoccupati tra i 25-29 anni senza titolo di laurea o superiore rappresentano il 13%, quelli in età 29-35 il 19%, 35-40 anni il 12% e 40-50 il 22%. Gli over 50 rappresentano il 16% del totale disoccupati.

Le differenze di genere, tenendo sempre presente la larga presenza di donne in numero assoluto (65% del totale), vede una maggiore presenza di donne nelle fasce di età più elevate, soprattutto a partire dalle over 35. Soprattutto nella fascia di età 40-50 anni il *gap* di genere (6%) appare significativo (cfr. Allegato II, Tabella 28).

Relativamente alla tipologia di stato lavorativo il 43% risulta disoccupato, il 37% inoccupato, il 19% sono donne in reinserimento lavorativo.

Le donne risultano soprattutto inoccupate (72% del totale inoccupati), gli uomini disoccupati (55% dei disoccupati). Nella disoccupazione di lunga durata il *gap* di genere è a favore degli uomini per 33 pt.%, mentre nella inoccupazione di

---

<sup>94</sup> A tale proposito cfr. quanto riportato alla nota 58 di questo stesso capitolo.

lunga durata il *gap* di genere è di 10 pt.% a favore di donne (cfr. Allegato II, Tabella 29).

Confrontando la fascia di età con lo stato di disoccupazione, è possibile delineare caratteristiche di disoccupazione tra uomini e donne differenti, che saranno poi utili nell'individuare le differenti modalità di utilizzo del Fondo Sociale Europeo, non solo nella assegnazione dei fondi e delle attività, ma anche nella scelta dei differenti bisogni formativi che si vorranno soddisfare.

Esiste, infatti, una consistente offerta di lavoro da parte di donne che non hanno mai lavorato prima (35% del totale donne), in larga misura ultratrentenni, e da parte di donne che hanno smesso di lavorare da almeno due anni e che vorrebbero rientrare nel mercato del lavoro (29% delle donne, corrispondente al 19% del totale disoccupati) (cfr. Allegato II, Tabella 30).

Per gli uomini il dato più significativo è invece da ricondursi allo stato di disoccupazione di lunga durata (44% del totale uomini, soprattutto tra gli over 40), mentre lo stato di inoccupazione di lunga durata pesa per il 24%, e si concentra soprattutto tra i giovani (cfr. Allegato II, Tabella 31).

Per il livello di qualifica le donne sono distribuite in misura superiore agli uomini nelle qualifiche delle professioni tecniche e intermedie (40% contro il 35% degli uomini, per un *gap* del 5%), e nelle professioni di vendita e servizi alle famiglie (23% contro il 14% degli uomini, per un *gap* del 10%).

Gli uomini sono presenti soprattutto tra gli artigiani, gli operai specializzati e agricoltori, (14% contro il 2% delle donne, per un *gap* del 12%), e tra i conduttori di impianti di macchinari - operai specializzati, assemblaggio (4% contro l'1% delle donne, *gap* del 3%) (cfr. Allegato II, Tabella 32).

Approfondendo il livello di dettaglio fino al livello di qualifica più esteso, è possibile evidenziare le 30 qualifiche più elevate che maggiormente caratterizzano i *curriculum* delle persone in cerca di lavoro.

Un confronto con le prime qualifiche di assunzione nel mercato del lavoro dipendente permetterà di rilevare il *gap* tra domanda e offerta di lavoro che l'attività formativa e di politiche per il lavoro promossa dalla provincia può andare a cercare di colmare.

Soprattutto per gli aspetti di genere, la rilevazione specifica dei mestieri con il maggiore indice di segregazione orizzontale permetterà di disporre degli strumenti informativi utili a colmare tale divario, o, in alternativa, di offrire pari opportunità lavorative a uomini e donne tenendo comunque conto di tali differenti orientamenti di genere.

Complessivamente le prime 30 qualifiche riguardano il 62% del totale iscritti alle liste dei Centri per l'Impiego. Di queste, il 65% è riferito a quattro qualifiche principali, i tecnici intermedi di ufficio, 35% delle prime 30 qualifiche rilevate, i tecnici e periti industriali, 11%, il personale di segreteria (10%) e gli operatori generici di produzione (9%).

Per queste la presenza di donne e uomini è a rapporti invertiti: le donne sono in misura maggiore presenti come tecnici intermedi di ufficio (38% donne, 28%



uomini, per un *gap* favorevole del 10%), e come personale di segreteria (11%, contro il 7% degli uomini, *gap* a favore del 4%), mentre gli uomini sono soprattutto tecnici e periti industriali (20%, contro il 7% delle donne, per un *gap* del 13%), e come operatori generici di produzione (11%, contro l'8% delle donne, *gap* del 3%).

Per le altre qualifiche, che comunque non superano ciascuna il 3% del totale delle prime 30, si confermano i rapporti di genere già rilevati nelle qualifiche Istat per grandi gruppi: le donne sono soprattutto titolari di qualifiche relative alle mansioni di vendita e di cura (commesse di negozio, di vendita, di banco, addette alla segreteria, segretarie, operatrici di mensa, maestre di asilo, dattilografe), mentre gli uomini sono maggiormente presenti nelle qualifiche relative agli operai specializzati e non, ai conduttori di macchine utensili, e tra il personale non qualificato (vedasi i magazzinieri, i muratori, i manovali edili, etc.) (cfr. Allegato II, Tabella 33).

#### **Il mercato del lavoro dipendente della provincia di Genova nel 2004**

Riferendoci solo al numero di contratti registrati<sup>95</sup>, nel 2004 la provincia di Genova ha visto 99.670 contratti "avviati" nell'anno dei quali il 52% hanno coinvolto lavoratori uomini e il 48% lavoratrici donne.

Analoga distribuzione hanno avuto anche i contratti conclusi, a meno di un punto percentuale.

In termini generali, al netto del ricambio della forza lavoro cessata, il mercato ha mostrato una generale contrazione, essendo il numero dei contratti cessati (iniziati nell'anno stesso o negli anni precedenti) superiore al numero dei contratti iniziati nell'anno, differenza pari a 1.332 contratti, per l'1,34% dei contratti iniziati.

Le forme contrattuali utilizzate sono state per l'8% l'apprendistato, per il 1% il contratto di formazione e lavoro, per il 64% il tempo determinato, per il 28% il tempo indeterminato.

Tra queste tipologie si è registrata una maggiore presenza relativa di donne nel tempo determinato (66% dei contratti per le donne contro il 61% dei contratti per gli uomini), e invece una maggiore presenza di uomini nel tempo indeterminato (29%, contro il 26% delle donne, per un *gap* del 3%) (cfr. Allegato II, Tabella 34). Vi è da sottolineare che alcune cause di cessazione dei contratti possono essere una prosecuzione degli stessi sotto altra forma: è il caso delle proroghe, che riguardano soprattutto il rinnovo di contratti a tempo determinato giunti a termine, e delle trasformazioni che considerano il rinnovo di contratti conclusi con modalità lavorative diverse; la più frequente è la trasformazione da contratti a tempo determinato a tempo indeterminato.

---

<sup>95</sup> Come si vedrà di seguito, poiché i lavoratori possono avere conseguito nell'anno più rapporti lavorativi, il numero di contratti è superiore al numero di lavoratori che sono stati effettivamente coinvolti.

Per le proroghe (cfr. Allegato II, Tabella 35) si sono registrate 12.757 prosecuzioni di contratto e 12.443 conclusioni, per una differenza favorevole tra contratti iniziati e cessati del 2%.

In questo caso gli uomini hanno avuto proroghe per il 56% contro il 44% delle donne, in percentuale superiore quindi al numero di avviamenti registrati (52% uomini e 48% donne).

Per le trasformazioni di contratto, si sono verificate 13.485 modifiche a fronte di 6.945 cessazioni, per un incremento complessivo del 48%, segno di una crescente stabilizzazione dei rapporti lavorativi.

La trasformazione da tempo determinato a indeterminato ha riguardato complessivamente l'86% dei contratti trasformati.

Nel caso delle trasformazioni, a confronto con le proroghe, le donne hanno avuto una presenza a percentuali invertite a proprio favore: 53% delle trasformazioni a fronte del 47% imputabile agli uomini.

A confronto con i dati rilevati negli avviamenti a tempo indeterminato, nel quale le donne hanno un *gap* sfavorevole del 3% rispetto agli uomini, pare di intendere una lieve maggiore difficoltà delle donne a ottenere subito un contratto a tempo indeterminato, successivamente compensata da un numero superiore di trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato (cfr. Allegato II, Tabella 36).

L'orario lavorativo degli avviamenti mostra le differenze tra uomini e donne in termini di *part-time*, che risulta l'orario più gradito dalle donne.

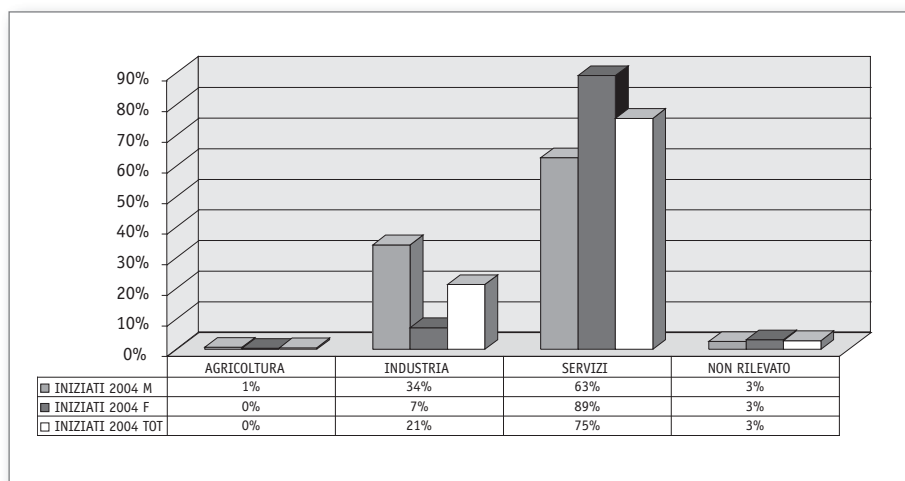
Il 49% delle donne è stato assunto con orario *full time*, contro il 71% degli uomini, mentre il *part time* ha coinvolto il 51% delle donne e il 29% degli uomini.

Il *gap* di genere è quindi del 21% in entrambi i casi, a rapporti invertiti (cfr. Allegato II, Tabella 37).

Per quanto riguarda il settore economico (cfr. Figura 6) la provincia di Genova è caratterizzata, rispetto alla media nazionale, da una forte incidenza del settore dei servizi, che incide complessivamente per il 75% del totale dei contratti registrati, contro il 21% dell'industria.

In tale panorama, le donne sono fortemente sottorappresentate nel settore dell'industria (7% contro il 34% degli uomini, *gap* del 27%), recuperando poi quote significative di mercato nei servizi: 89% contro il 63% degli uomini, *gap* favorevole del 27%.

**Figura 6**  
 Provincia di  
 Genova, contratti  
 avviati nel 2004  
 per settore  
 economico e  
 genere



Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

Un maggiore approfondimento nelle tipologie di settore (cfr. Allegato II, Tabella 38) mostra per i servizi il forte peso per l'alberghiero e la ristorazione (45% del totale servizi), con un *gap* di genere del 4%, e del commercio (15%), nel quale non si rileva *gap* di genere.

Nel settore dei trasporti e delle comunicazioni, particolarmente significativo per Genova, considerato il ruolo economico del porto, si rileva invece il *gap* più consistente tra uomini e donne: + 7%. Nell'istruzione, nella sanità, e negli altri servizi, la presenza delle donne è invece superiore sia intermini assoluti che relativi, determinando un *gap* ad esse favorevole che oscilla tra l'1% e il 5%.

Nell'industria, ferma restando la forte sottorappresentazione delle donne in termini assoluti, la distribuzione nei vari segmenti di attività vede il *gap* più significativo nel settore delle costruzioni (31%, determinato dal 39% dei contratti intestati a uomini, contro il 9% dei contratti per le donne)

Le donne sono invece ben rappresentate nel settore della industria alimentare: 22% di *gap* favorevole rispetto agli uomini.

A fronte dei 99.670 contratti avviati nella provincia nel 2004, il numero di lavoratori effettivamente coinvolti, al netto di coloro che sono stati intestatari nell'arco dell'anno di più di un contratto, sono stati in tutto 59.881, registrando quindi una media di 1,6 contratti pro capite.

La fascia di età maggiormente coinvolta è stata quella tra i 18 e i 29 anni (39%), seguita da quella dei 29-35 anni (21%).

Nelle differenze di genere vi è una sostanziale uniformità di distribuzione dei lavoratori donne e uomini nelle fasce di età più basse, una maggiore presenza di donne nelle fasce di età centrali (*gap* favorevole tra l'1% e il 2%), mentre è rilevante il *gap* a favore degli uomini per i lavoratori over 50 (10% degli uomini e 7% delle donne, *gap* di genere del 3%) (cfr. Allegato II, Tabella 39).

Lo stato civile più frequente dei lavoratori avviati nel 2004 è stato quello di celibi/nubili per il 35% e coniugati per il 14%. Il dato è comunque falsato dalla mancata rilevazione dello stato civile per il 49% dei lavoratori.

Le donne risultano coniugate in misura superiore agli uomini (*gap* -8%).

Le divorziate e le separate sono comunque in misura doppia rispetto agli uomini (cfr. Allegato II, Tabella 40).

Per quanto riguarda i livelli di qualifica (cfr. Allegato II, Tabella 41), le donne hanno complessivamente livelli di qualifica proporzionalmente più elevati: sono il 13% tra i tecnici intermedi (10% gli uomini), il 19% tra le professioni esecutive (11% gli uomini), il 47% nella vendita e servizi alle famiglie (22% gli uomini). Gli uomini sono maggiormente presenti nelle qualifiche più alte (dirigenti e professioni intellettuali ad elevata specializzazione) e più basse (25% artigiani e operai specializzati, contro il 2% delle donne; 20% del personale non qualificato, contro il 15% le donne).

Confrontando il *gap* di genere sulle qualifiche più alte di assunzione rispetto al *gap* di genere rilevato nelle qualifiche dei disoccupati iscritti ai Centri per l'Impiego precedentemente analizzati, è possibile evidenziare la differenza tra le qualifiche offerte dalle persone in cerca di lavoro e le qualifiche poi effettivamente richieste dalle aziende.

Ad esempio, per le professioni di vendita e servizi alle famiglie è possibile notare infatti che, a fronte di un *gap* favorevole alle donne disoccupate del 9,8%, il mercato si concentra per le donne su tale gruppo di qualifiche per un *gap* sempre favorevole, ma del 25,5%.

Tale dato positivo è poi compensato dalle qualifiche successive che invertono i rapporti: se gli uomini con qualifica di artigiano e operaio specializzato in cerca di lavoro mostrano un *gap* del 12,4% rispetto alle donne, i lavoratori poi effettivamente assunti rilevano un *gap* del 22,6%.

Analogo andamento si rileva per i conduttori di impianti e macchinari e per il personale non qualificato: 2,9% e 2,2% il *gap* per i disoccupati, contro il 7,7% e il 5,7% il *gap* rilevato sul mercato del lavoro.

Da una visione complessiva di tali rilevazioni, appare quindi utile evidenziare come la richiesta di lavoratori da parte delle aziende abbia delle caratteristiche tali da enfatizzare ancora di più le differenze di genere rilevate per le qualifiche *ex curricula* dei disoccupati.

Nella banca dati dei Centri per l'Impiego vi è infine la possibilità di un quadro anagrafico completo per le persone iscritte alle liste di disponibili al lavoro che possono successivamente essere assunte. Per ognuno di questi lavoratori è dunque disponibile anche il livello più elevato di qualifica maturata come *curriculum*, che è comparabile con il livello di qualifica con il quale sono stati assunti nell'anno. Questo confronto, che è stato possibile per il 66% dei lavoratori avviati, ha mostrato un livello di assunzione inferiore alle competenze disponibili per il 65% delle persone, mentre per il 35% le persone avevano un livello di qualifica uguale o superiore a quella di assunzione.

Tra le persone assunte con livello di qualifica inferiore le donne sono il 69% del totale delle donne, gli uomini il 60% del totale uomini, per un *gap* del 10%. Il 40% degli uomini sono stati assunti almeno una volta con qualifica superiore o equivalente, contro il 31% delle donne, per un *gap* ad esse sfavorevole del 10% ca. (cfr. Allegato II, Tabella 42).

### **Provincia di Modena**

#### **I disoccupati della provincia di Modena iscritti ai Centri per l'Impiego**

Nella provincia di Modena risultano iscritti al 31/12/2004 in tutto 23.507 persone in cerca di lavoro. Di queste il 64,9% sono donne, il restante 35,1% uomini.

Nelle varie tipologie di stato disoccupazionale la maggior parte delle persone risulta disoccupata, e quindi con delle esperienze pregresse di lavoro, mentre il 19% sono persone inoccupate, e che quindi si propongono per la prima volta sul mercato del lavoro, senza esperienze precedenti.

Il restante 4% sono lavoratori precari per i quali si mantiene comunque lo stato di disoccupazione a norma di legge, in quanto soggetti che svolgono una attività lavorativa che per l'esiguità delle modalità temporali e/o per il livello reddituale è da considerare compatibile con lo stato di disoccupazione.

In tale panorama complessivo, tenendo sempre in considerazione lo sbilanciamento in favore delle donne sul totale delle persone in cerca di lavoro, si denota un *gap* tra disoccupati e inoccupati: le donne sono infatti maggiormente presenti tra gli inoccupati (-4% di *gap*), mentre gli uomini si concentrano soprattutto tra i disoccupati (5% di *gap*) (cfr. Allegato II, Tabella 43).

L'età delle persone in cerca di lavoro è concentrata soprattutto nella fascia 30-44 anni (45% del totale), e dai 45 e più anni (29%). I più giovani, 15-29 anni, rappresentano invece il 26% del totale. Le donne risultano con una età mediamente superiore agli uomini, essendo il *gap* ad esse favorevole (-5%) nella fascia 30-44, mentre per gli uomini il *gap* è positivo soprattutto nella fascia 15-29 (4%).

Nel dettaglio delle specifiche categorie di stato di disoccupazione, i disoccupati sono per il 47% tra i 30 e i 44 anni, per il 31% con più di 45. Il *gap* è sempre favorevole alle donne nella fascia di età 30-44 anni (-5%).

Per gli inoccupati, trattandosi di persone senza esperienza lavorativa, l'età è più bassa: il 41% sono tra i 15 e i 29 anni, il 37% tra i 30-44 anni. L'età delle donne inoccupate è comunque sensibilmente superiore agli uomini: il *gap* ad esse favorevole è di -5% tra i 30-44 anni e di -3% tra i 45 e più anni, mentre è favorevole agli uomini per la fascia di età 15-29 anni per +8%.

Tra i precari le donne sono soprattutto presenti tra gli over 45 (*gap* -6%), gli uomini tra i 15-29 anni (+6%) (cfr. Allegato II, Tabella 44).

#### **Il mercato del lavoro dipendente della provincia di Modena nel 2004**

Nel 2004 nella provincia di Modena sono stati registrati in tutto 137.864 contratti avviati (somma di avviamenti, proroghe e trasformazioni), per il 54% attribuiti a lavoratori e per il 46% a lavoratrici. Il 75% dei contratti registrati ha riguardato avviamen-

ti, cioè contratti registrati *ex novo*, il restante 25% è stato determinato da proroghe o trasformazioni relative a contratti già in essere (cfr. Allegato II, Tabella 45).

Relativamente alle tipologie contrattuali riferibili alla totalità dei contratti registrati, il 60% dei contratti iniziati ha riguardato contratti a tempo determinato, il 32% a tempo indeterminato, il 7% contratti di apprendistato.

Gli uomini sono stati assunti soprattutto nel tempo indeterminato (34%, contro il 29% delle donne, per un *gap* complessivo di +6%).

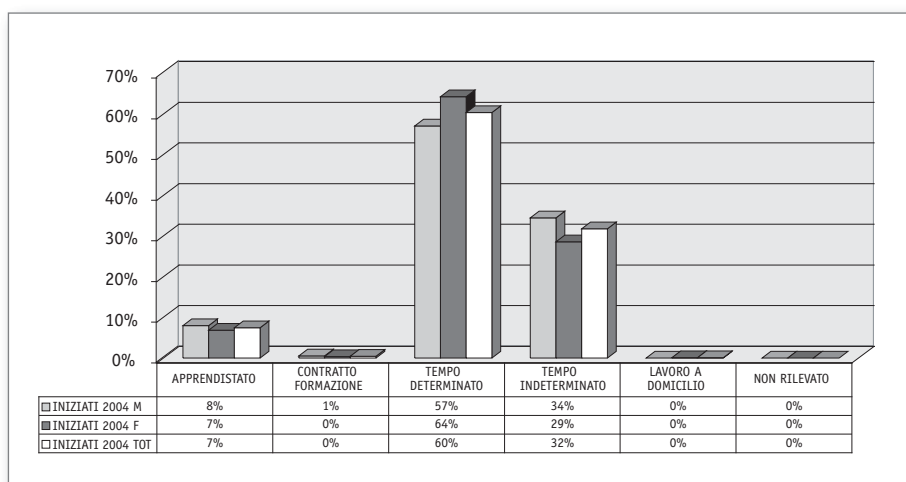
Le donne hanno trovato lavoro soprattutto nel tempo determinato (64%, contro il 57% degli uomini, per un *gap* del -7%). L'apprendistato ha coinvolto invece l'8% degli uomini e il 7% delle donne, per un *gap* di +1% (cfr. Figura 7).

Restringsendo il campo di analisi ai soli avviamenti, aumenta il *gap* tra donne e uomini rispetto al tempo indeterminato e al tempo determinato: il 61% dei nuovi contratti, riferibile al tempo determinato, ha riguardato lavoratori per il 56% e lavoratrici per il 68%, con un *gap* che sale al -12%, rispetto al -7% riscontrato sulla totalità dei contratti.

Il *gap* sui contratti a tempo indeterminato è favorevole agli uomini per +10%.

L'analisi dei contratti trasformati o prorogati permette di cogliere la tendenza del mercato a confermare i contratti intestati a lavoratrici donne in misura superiore agli uomini, fenomeno che attesta una maggiore diffidenza del mercato nella assunzione immediata di donne con forme contrattuali a tempo indeterminato, richiedendo un ulteriore passaggio attraverso la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato: il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato vede infatti una presenza di uomini per il 38% dei contratti prorogati o trasformati, contro il 43% delle donne, per un *gap* ad esse favorevole del -6%. Per la modifica o proroga di contratti già in essere a tempo determinato, prevale la presenza di lavoratori: +6% il *gap*.

**Figura 7**  
Provincia di  
Modena, contratti  
2004 avviati,  
prorogati e  
trasformati per  
tipologia  
contrattuale e  
genere



Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

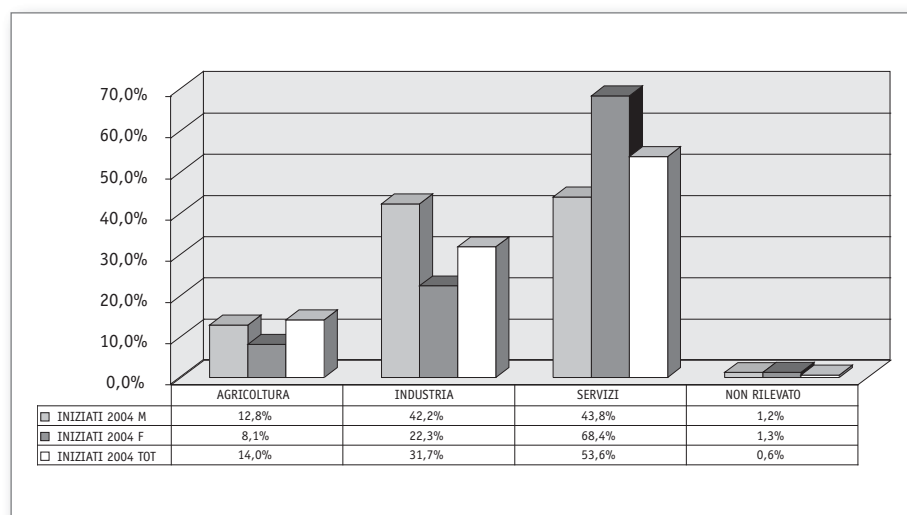
Relativamente ai soli avviamenti (cfr. Allegato II, Tabella 46), a fronte dei 103.463 contratti stipulati, sono stati rilevati 104.375 contratti cessati, anche in relazione a contratti avviati nel 2003. Se i contratti avviati erano per il 55,4% relativi a uomini e per il 44,6% relativi a donne, i contratti cessati hanno riscontrato il 54,2% di contratti riferiti a uomini e il 45,8% di contratti riferiti a donne. La differenza complessiva tra contratti avviati e cessati è stata di -0,9%, un decremento sostenuto soprattutto dalla cessazione di contratti registrati in capo alle donne: il saldo dei contratti intestati agli uomini è infatti di +1,2% (724 la differenza tra contratti avviati e cessati), il saldo riferibile alle donne è di -1,2% (-1.636 la differenza tra contratti avviati e cessati).

Nel dettaglio delle tipologie contrattuali, la differenza tra avviati e cessati evidenzia la “tenuta” dei contratti a tempo determinato, che rappresentano il 61% dei contratti avviati e il 57% dei cessati, e un significativo decremento dei contratti a tempo determinato, 29% del totale degli avviati, contro il 32% dei contratti cessati.

Per quanto riguarda il settore economico di riferimento del totale dei contratti iniziati (cfr. Figura 8), il 53,6% del totale ha riguardato i servizi, il 31,7% il comparto dell’industria, il 14,0% l’agricoltura.

Il gap di genere più significativo si rileva in favore delle donne nei servizi: 43,8% i contratti per gli uomini, 68,4% per le donne, con un gap di -24,6%.

Nell’industria è a favore degli uomini per il +19,9%, nell’agricoltura per +4,7%.

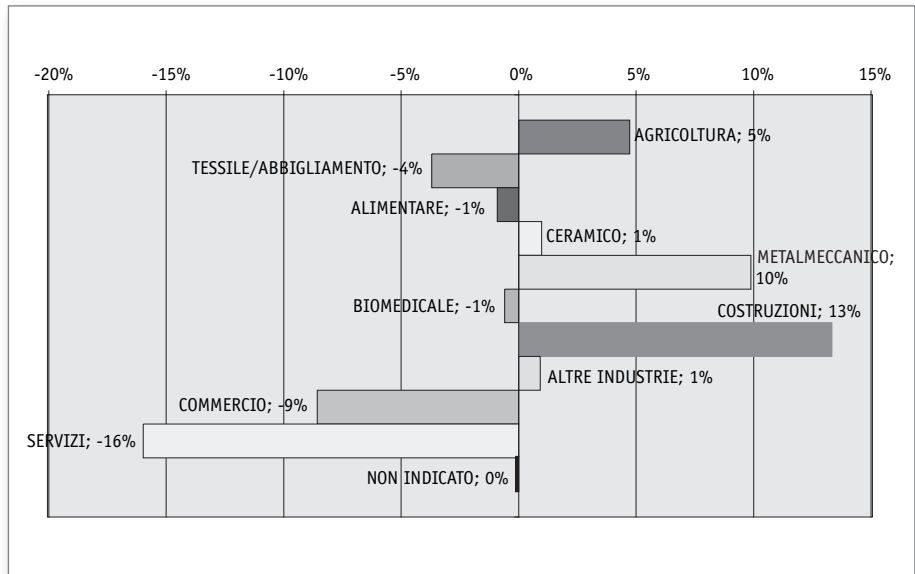


**Figura 8**  
Provincia di Modena, contratti avviati, prorogati, trasformati 2004 per settore economico e genere

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

Il dettaglio dei settori economici permette di meglio declinare la tipologia del *gap* di genere che viene rilevato nei vari settori di attività: in particolare si rileva il *gap* favorevole alle donne nei servizi (-16%), nel commercio (-9%), nel tessile e abbigliamento (-4%), nell'alimentare (-1%) e nel biomedicale (-1%). I lavoratori uomini sono invece prevalentemente concentrati nelle costruzioni (+13%), nel settore metalmeccanico (+10%), nell'agricoltura (+5%) e nel ceramico (+1%) (cfr. Figura 9).

**Figura 9**  
 Provincia di  
 Modena, contratti  
 avviati,  
 prorogati,  
 trasformati 2004  
 per settore  
 economico e *gap*  
 di genere



Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

Il dettaglio delle tipologie contrattuali per settore economico delinea un differente utilizzo delle varie casistiche contrattuali a seconda di alcuni settori di attività di riferimento (cfr. Allegato II, Tabella 47).

Le donne partecipano al 36% dei contratti a tempo indeterminato, al 49% dei contratti a tempo determinato, al 41% dell'apprendistato e al 33% dei contratti formazione e lavoro.

Relativamente ai settori economici, se il settore dei servizi rappresenta in 55% dei contratti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, l'industria invece registra il 43% dei contratti a tempo indeterminato e solo il 22% del tempo determinato. Tale differenza viene infatti compensata dall'agricoltura, 1% dei contratti a tempo indeterminato e 22% di quelli a tempo determinato.

Essendo differente la partecipazione di donne e uomini ai tre settori macroeconomici, come rilevato nelle pagine precedenti, anche il *gap* di genere varia tra le due tipologie contrattuali: è sostanzialmente simile per i servizi, in favore delle donne, (-28% per il tempo indeterminato, -26% per il tempo determinato), è significativo a favore degli uomini per l'industria nel tempo indeterminato (+29%),



ma si dimezza nel tempo determinato, pur rimanendo sempre a favore degli uomini (+13%). L'agricoltura, che non registra *gap* nel tempo indeterminato (0%), lo registra invece del +13% nel tempo determinato.

Nell'apprendistato il 60% dei contratti sono relativi all'industria, il 39% ai servizi. Di conseguenza è differente la partecipazione delle donne a tale tipologia contrattuale, sia in termini assoluti, come appena rilevato (41%, contro il 49% dei contratti a tempo determinato), che nel dettaglio dei settori economici: *gap* +37% per l'industria e -37% per i servizi.

Analizzando la tipologia delle qualifiche con le quali sono stati assunti i lavoratori (cfr. Allegato II, Tabella 48), si può notare come la maggior parte delle qualifiche riguardi mansioni di tipo generico (49,1% del totale), seguite da mansioni che richiedono una qualifica (29,2%), da apprendisti (7,2%) e specializzati (5,8%). Le altre qualifiche elencate rimangono complessivamente sotto l'1%. In tale panorama generale il *gap* di genere più significativo e favorevole alle donne si registra nelle mansioni con qualifica (-5,6%) e generiche (-1,7%), mentre il *gap* più favorevole agli uomini è per i lavoratori specializzati (+3,4%).

In termini assoluti è da rilevare la differenza tra uomini e donne per le categorie più elevate: a fronte di una partecipazione complessiva delle donne del 45,9% del totale dei contratti avviati, le donne assunte come dirigenti sono l'11,7% del totale dei dirigenti assunti (29 contro 218), come intermedi/quadri sono il 39,3%, come caporeparto/capoufficio il 37,3%, come caposettore/capocantiere il 17,9%. A fronte dei 137.864 contratti registrati in avvio presso la provincia di Modena, i lavoratori effettivamente coinvolti sono stati in tutto 103.463, essendo stati in parte partecipi di più contratti di lavoro nell'arco dell'anno. L'età di riferimento è stata soprattutto tra i 30 e i 44 anni (41%), quindi tra i 15 e i 29 anni (39%). Nella fascia di età più giovane si sono concentrati maggiormente lavoratori uomini (*gap* +5%), nelle altre due le lavoratrici: -3% il *gap* favorevole alle donne per la fascia 30-44 anni, -2% per la 45 e più anni (cfr. Allegato II, Tabella 49).

Confrontando le caratteristiche anagrafiche dei lavoratori assunti con le persone in cerca di lavoro emerge una preferenza del mercato maggiore per i lavoratori più giovani: i 15-29 anni sono infatti in cerca di lavoro per il 26% del totale, mentre sono stati assunti per il 39% del totale dei lavoratori. Analogamente, i 30-44 anni sono disoccupati per il 45%, ma sono stati assunti per il 41%. Gli over 45, che rappresentano il 29% delle persone in cerca di lavoro, lo hanno poi effettivamente trovato per il 20%.

### **Provincia di Siena**

#### **I disoccupati della provincia di Siena iscritti ai Centri per l'Impiego**

Gli iscritti ai Centri per l'Impiego della provincia di Siena sono stati per il 2004 13.501, per il 67,6% donne, per il 32,4% uomini. La fascia di età prevalente è quella degli over 30 (71% del totale), seguita dagli under 25 (15% del totale).

I lavoratori iscritti tra i 26 e i 29 anni rappresentano il 14% del totale. Il *gap* di genere si presenta speculare per le fasce di età under 25 e over 30: a favore degli

uomini nel primo caso (+4%), delle donne nel secondo (-4%) (cfr. Allegato II, Tabella 50).

### Il mercato del lavoro dipendente della provincia di Siena nel 2004

Per quanto riguarda il mercato del lavoro dipendente, nella provincia di Siena si sono registrati nel 2004 53.491 avviamenti, per il 47,6% destinati a lavoratrici donne, per il 52,4% a lavoratori uomini. Le varie tipologie contrattuali hanno visto il 76% di contratti a tempo determinato, il 19% a tempo indeterminato, il 5% di contratti per l'apprendistato.

Relativamente alle differenze di genere, a fronte del 73% del totale di contratti a tempo determinato in capo a lavoratori, sono stati avviati il 79% di contratti a tempo determinato relativi a donne, per un *gap* complessivo di genere del -6% a favore delle donne.

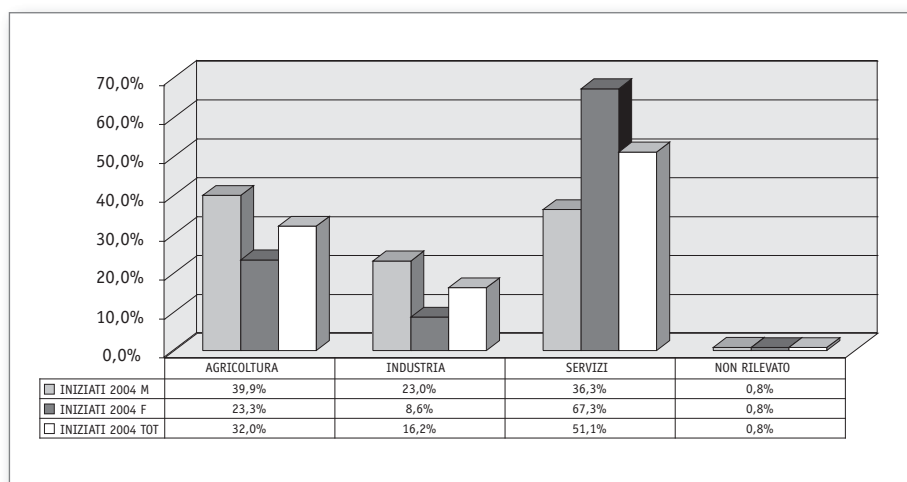
Per il contratto a tempo indeterminato la maggiore presenza degli uomini (21%) a fronte di quella delle donne (16%) ha determinato un *gap* favorevole agli uomini del +5% (cfr. Allegato II, Tabella 51).

La rilettura dei contratti avviati nella provincia di Siena per settore economico mostra per tale territorio la forte incidenza del settore agricolo: 32% del totale dei contratti iniziati, a fronte del 16,2% dei contratti riferibili all'industria e del 51,1% dei contratti dei servizi.

La differente partecipazione di uomini e donne ai differenti settori economici è una delle cause principali che danno origine alle differenze di genere: nell'agricoltura si è registrata infatti una partecipazione di forza lavoro maschile per il 39,9%, contro il 23,3% della forza lavoro femminile, per un *gap* di genere di +16,6%.

Nel settore dell'industria il *gap* di genere rilevato è di +14,4%, mentre nei servizi si ribaltano le percentuali di partecipazione a favore delle donne, per le quali il *gap* è ad esse favorevole per -31% (cfr. Figura 10).

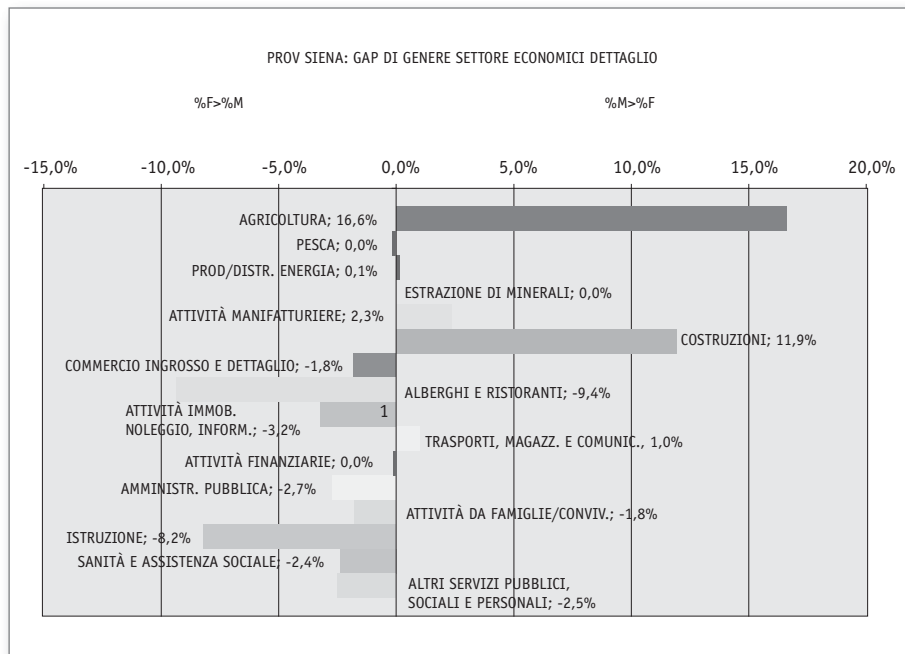
**Figura 10**  
Provincia di  
Siena contratti  
avviati nel 2004  
per settore  
economico e  
genere



Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Siena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

In un ulteriore approfondimento della analisi del *gap* di genere per specifici settori di attività, oltre alle rilevazioni già emerse, è possibile evidenziare ancora il significativo *gap* di genere a favore dei lavoratori uomini per le costruzioni (+11,9%), per le attività manifatturiere (+2,3%), mentre per le donne sono ancora da rilevare i settori degli alberghi e ristoranti (*gap* -9,4%) e dell'istruzione (-8,2%) (cfr. Figura 11).

2.2 Quale contesto nei territori delle province di Genova, Modena e Siena



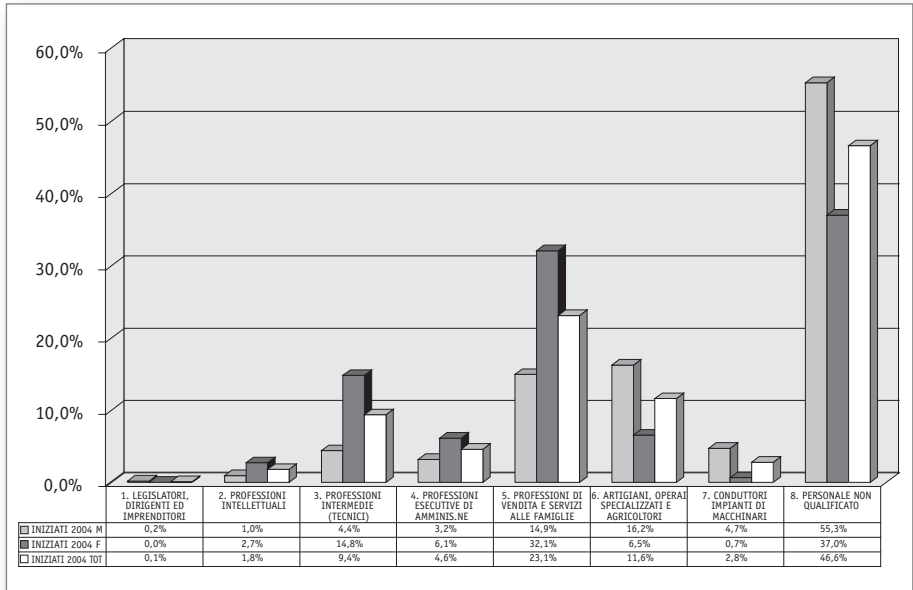
**Figura 11**  
Provincia di Siena, contratti 2004 avviati per settore economico e *gap* di genere

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Siena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

Le qualifiche di assunzione rilevate nella provincia di Siena nel 2004 sono state soprattutto relative al personale non qualificato (46,6%), alle professioni di vendita e servizi alle famiglie (23%) e agli artigiani, operai specializzati e agricoltori (12%) (cfr. Figura 12).

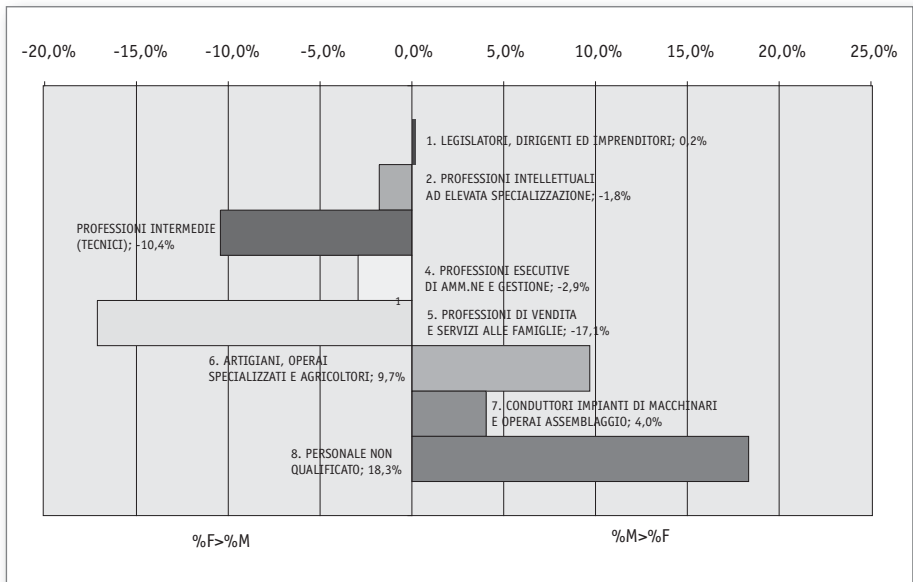
In tale panorama complessivo spiccano come gruppi di qualifica con più elevati *gap* di genere le professioni di vendita e servizi alle famiglie (15% gli avviamenti degli uomini, 32% delle donne), per un *gap* complessivo di -17%. Anche per le professioni intermedie dei tecnici il *gap* è ancora favorevole alle donne per il -10%. La maggiore concentrazione di uomini si rileva invece nel caso del personale non qualificato (+18%), e tra gli artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori (+10%) (cfr. Figura 13).

**Figura 12**  
 Provincia di  
 Siena, contratti  
 2004 avviati per  
 qualifica e  
 genere



Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Siena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Figura 13**  
 Provincia di  
 Siena, contratti  
 2004 avviati per  
 qualifica e gap di  
 genere



Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Siena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

Passando dai grandi raggruppamenti di qualifiche ad un livello di maggiore dettaglio (cfr. Allegato II, Tabella 52), è ancora interessante osservare la maggiore presenza di donne tra i docenti e ricercatori dell'Università e scuola secondaria superiore (*gap* -1,5%), tra i tecnici per i servizi alla persona (turismo, insegnamento, comunicazione, assistenza, polizia, etc.), (*gap* -7,8%), nelle professioni del commercio (*gap* -4,1%) e dell'alberghiero (*gap* -7,9%), nei servizi alla persona (*gap* -5,1%).

La più elevata concentrazione di uomini è invece significativa nel personale non qualificato in agricoltura e allevamento (*gap* +12,0%) e nell'edilizia, miniere e industria (*gap* +7,7%), nei conduttori di veicoli e macchinari mobili e di sollevamento (*gap* +3,6%), nei lavoratori agricoli (*gap* +4%), e negli operai ed artigiani di edilizia (*gap* +3,9%).

La qualifica più elevata dei legislatori, dirigenti e imprenditori, pesando complessivamente per lo 0,1% del totale delle assunzioni, rileva un *gap* esiguo (+0,2), ma è significativo osservare che sono stati assunti con tale qualifica 57 uomini contro 5 donne, che hanno rappresentato dunque l'8,1% del totale dei dirigenti assunti, contro una presenza complessiva delle donne sul totale degli assunti del 47,6%.

## 2.2.2 Il capitale umano

### 2.2.2.1 Il livello di istruzione: la popolazione residente

Rispetto all'andamento medio italiano, la distribuzione percentuale della popolazione delle tre province in esame appare piuttosto diversificata a seconda dei vari livelli di istruzione (cfr. Figura 14).

Considerando la laurea come il livello di istruzione più elevato, si può notare come a fronte di un livello medio nazionale del 7,5%, Genova si ponga al di sopra di tale livello (9,8%), come anche Siena (8,3%), mentre Modena si colloca al di sotto della media italiana (6,9%).

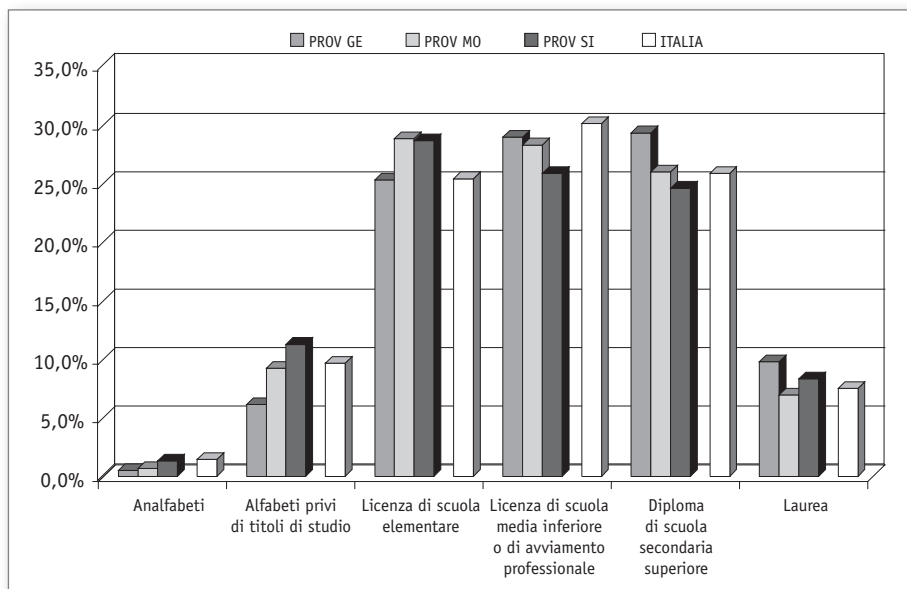
Nel caso del diploma di scuola secondaria superiore, livello di istruzione certamente più adatto a rappresentare un tipo di scolarità più diffusa tra la popolazione, anche se di livello inferiore alla laurea, a fronte di una media nazionale del 25,9%, Genova e Modena hanno indicatori più elevati (29,3% e 26,3% rispettivamente), mentre Siena rimane al di sotto: 24,6%.

Per la scuola dell'obbligo, riferita alla scuola media inferiore o all'avviamento professionale, tutte e tre le province sono al di sotto del livello italiano del 30,1%: 29,0% per Genova, 28,3% per Modena, 25,8% per Siena.

Per la licenza di scuola elementare Genova è sostanzialmente allineata al dato italiano (25,3 contro 25,4%), mentre Modena (28,8%) e Siena (28,7%) si collocano nettamente al di sopra di tale livello.

Rispetto al dato nazionale del 9,7%, gli alfabeti privi di titolo di studi sono meno presenti a Genova (6,1%) che a Modena (9,2%) o Siena (11,3%).

**Figura 14**  
 Province di  
 Genova, Modena,  
 Siena per livello  
 di istruzione  
 della popolazione  
 residente (2001)

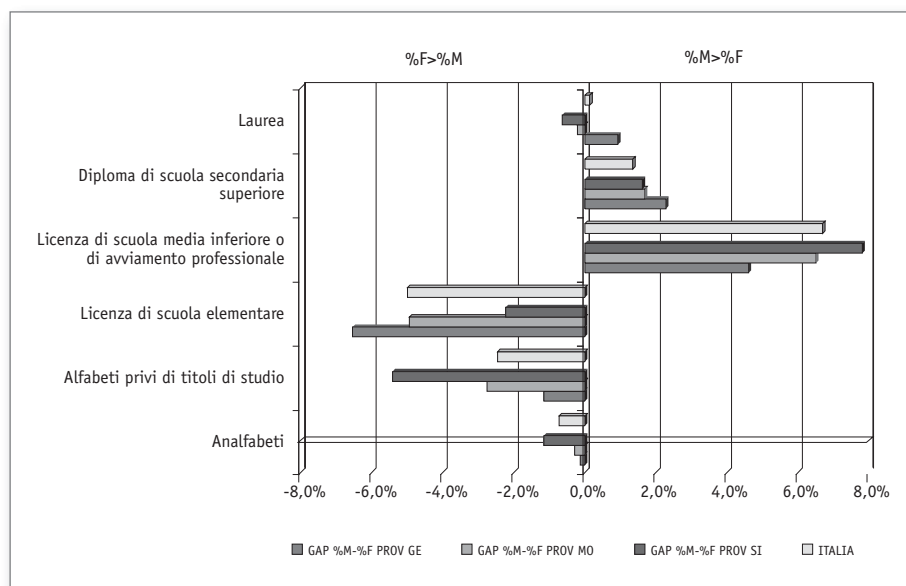


Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001

Rispetto al panorama generale riferito a tutta la popolazione residente nelle tre province, il dato di genere consente di cogliere le specificità di uomini e donne in termini di *gap* di genere, che rappresenta la distanza percentuale che separa una uguale ripartizione tra uomini e donne per i diversi titoli di studio analizzati. Si può allora osservare come, sia per le tre province che per l'Italia (cfr. Figura 15), il *gap* è complessivamente favorevole agli uomini per i titoli di studio superiori alla licenza di scuola media inferiore o di avviamento professionale, mentre è favorevole alle donne per la licenza di scuola elementare e per gli alfabeti o gli analfabeti.

Occorre evidenziare però, che tale proiezione riferita alla popolazione nel suo complesso è frutto di una lettura che riguarda tutte le generazioni, ivi comprese le più anziane e meno istruite, e non fa quindi giustizia dell'impetuoso incremento del livello di istruzione superiore delle donne negli ultimi 50 anni.

**Figura 15**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena, livello di  
 istruzione  
 popolazione  
 residente e gap  
 di genere (2001)



Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001

Come si vedrà di seguito nell'approfondimento del dato anagrafico, infatti, per le generazioni più giovani il *gap* di genere per i titoli di studio più elevati è a rapporti invertiti.

Nel dettaglio dei titoli di studio (cfr. Allegato II, Tabella 53), nelle lauree Genova ha un *gap* favorevole agli uomini per lo 0,9%, contro il -0,2 e il -0,6% favorevole alle donne per Modena e Siena.

Il dato di Genova risente non tanto di un numero minore di donne laureate rispetto alle altre province (9,3% per Genova, contro 7,0% per Modena, 8,6% per Siena e 7,4% in Italia), quanto di un numero di uomini laureati nettamente superiore (10,3%) sia all'Italia che alle altre province, che aumenta la distanza rispetto alle donne genovesi.

Per gli altri livelli di istruzione, il diploma di scuola secondaria superiore vede una maggiore presenza di uomini sia a Genova (*gap* +2,3%), che a Modena (+1,7%) e Siena (+1,6%), evidenziando in tutte e tre le province un *gap* di genere superiore alla media nazionale: +1,3%). Anche per questo titolo di studio si evidenzia l'elevata presenza di uomini genovesi diplomati (30,5%), rispetto a Modena (26,9%), Siena (25,4%) e l'Italia (26,6%), che riproduce lo stesso effetto sul *gap* di genere già rilevato per le lauree.

Nel caso della licenza di scuola media inferiore, si conferma il significativo *gap* di genere a favore degli uomini: +4,6% Genova, +6,5% Modena, +7,8% Siena, a fronte di una media nazionale del 6,7%.

Per la popolazione con licenza di scuola elementare il dato anagrafico della popolazione anziana incide senz'altro nella distribuzione percentuale e nel *gap* di genere. La provincia di Genova, che ha il più elevato tasso di popolazione anziana femminile, ha anche il *gap* di genere più significativo a favore delle donne: -6,5%, a fronte del -4,9% di Modena e del -2,2% di Siena.

Per Siena è interessante osservare come la tradizione agricola che caratterizza il sistema economico del territorio abbia probabilmente indotto le popolazioni più anziane, soprattutto donne, a imparare a leggere e a scrivere, senza però conseguire la licenza elementare: infatti a fronte di un *gap* per le elementari di -2,2%, il *gap* per le alfabete senza titolo di studio è a Siena del -5,4%, valore più elevato sia rispetto alle altre due province (-1,2% Genova, -2,8% Modena) che al resto del paese (-2,5%).

Complessivamente, delle tre province, Modena appare la provincia con una distribuzione del *gap* di genere tra i vari titoli di studio più equilibrata rispetto alla media nazionale.

Dopo aver visto il livello di istruzione della popolazione, articolato per le varie tipologie di titolo conseguito o meno, è interessante fare ancora riferimento agli indicatori per l'istruzione elaborati dall'Istat<sup>96</sup>, i quali mettono in rapporto il numero di popolazione con titolo di studio rispetto al totale della popolazione per la fascia di età di riferimento.

Il rapporto tra popolazione istruita per fascia di età permette infatti di esprimere in modo immediato il salto generazionale che si è verificato a livello nazionale e, di conseguenza anche nelle tre province in esame, anche se con proporzioni differenti (cfr. Figura 16).

Relativamente al dato sulla popolazione in possesso di diploma di scuola media superiore, l'indicatore aumenta progressivamente al diminuire della fascia di età presa in esame: il dato riferito alla popolazione over 19 è complessivamente 33,02 a livello italiano, contro il 53,97 per la popolazione 19-34, e il 40,79 per la generazione intermedia 35-44 anni.

Rispetto sempre al dato nazionale si evidenzia un significativo *gap* di genere a favore delle donne per i 19-34 anni (-7,84), ridotto a +0,11 per la fascia di età 35-44 anni. La media sulla popolazione complessiva  $\geq$  19 anni, rilevando anche le popolazioni più anziane, mostra invece un *gap* ancora favorevole agli uomini (+3,49).

L'indice di non conseguimento della scuola dell'obbligo è, a livello nazionale, di 10,44, con un *gap* di genere favorevole alle donne di -2,56 (cfr. Figura 17).

---

96 Gli indicatori selezionati sono riferiti a ([www.istat.it](http://www.istat.it)):

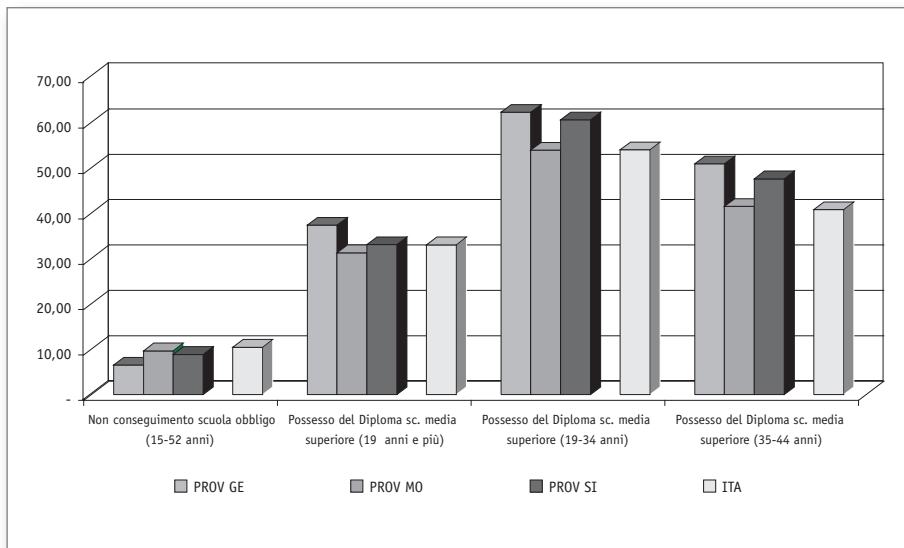
*Tasso di non conseguimento della scuola dell'obbligo*

È dato dal rapporto tra la popolazione della classe di età 15-52 anni, che non ha conseguito il diploma di scuola media inferiore, ed il totale della popolazione della stessa classe di età.

*Indice di conseguimento del diploma di scuola media (secondaria) superiore*

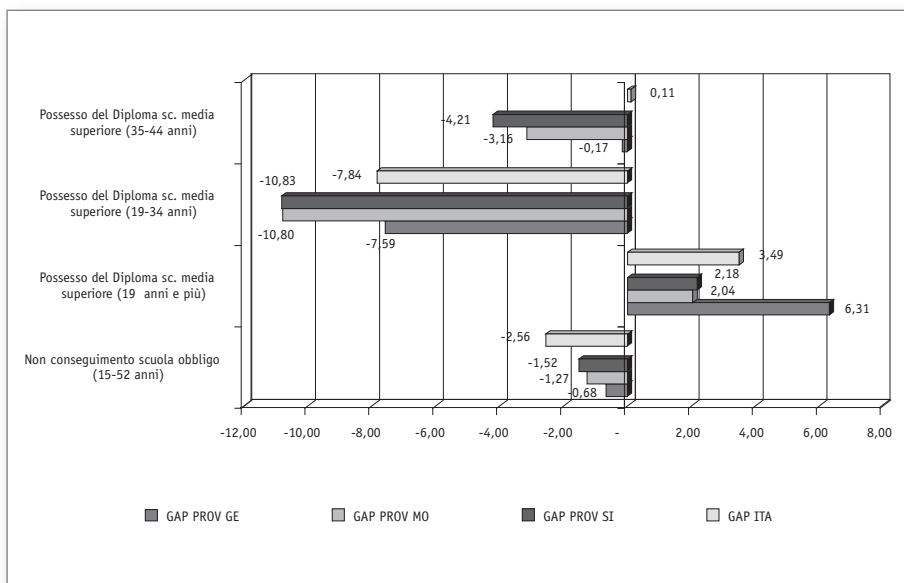
È il rapporto percentuale avente a numeratore la popolazione della classe di età 19-34 anni (oppure 35-44 anni, oppure 19 anni e più), che ha conseguito almeno un diploma di scuola media (secondaria) superiore della durata di 4 o 5 anni, e a denominatore il totale della popolazione della stessa classe di età.





**Figura 16**  
 Province di Genova, Modena e Siena, indicatori di istruzione per genere (2001)

Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001



**Figura 17**  
 Province di Genova, Modena e Siena - Indicatori istruzione popolazione gap di genere (2001)

Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001

Approfondendo la lettura rispetto alle specificità delle province di Genova, Modena e Siena, si può ancora osservare che (cfr. Allegato II, Tabella 54):

- la provincia di Genova ha un elevato tasso medio di istruzione, sia se confrontato con la media regionale, che con la media nazionale.

Per le differenze di genere, le fasce di età più giovani mostrano un livello di istruzione superiore delle donne: nella fascia di età 19-34 anni il *gap* è favorevole alle donne per il 7,59%.

Il possesso di diploma di scuola media superiore per le donne è infatti di 66,04 a Genova, di 64,41 in Liguria, e di 57,93 per l'Italia.

Per la fascia 19 anni e più che comprende anche le generazioni più anziane, gli uomini risultano mediamente più istruiti, con un *gap* ad essi favorevole del 6,31%, superiore al dato nazionale (3,49).

L'indice di non conseguimento della scuola dell'obbligo è particolarmente ridotto, se confrontato con la media nazionale;

- la provincia di Modena ha un indicatore complessivo di possesso di diploma mediamente inferiore alla media regionale e nazionale: per gli over 19 è infatti di 31,25, contro i 32,91 della regione e i 33,02 del resto d'Italia. Per le generazioni più giovani, tale indicatore vale 53,89 per i 19-34 anni, contro i 57,41 della regione e i 53,97 dell'Italia, mentre per i 35-44 è di 41,50, contro 44,46 dell'Emilia e 40,79 del resto d'Italia.

A fronte dunque di un livello di istruzione riferito a tali indicatori lievemente inferiore al dato regionale e nazionale, il *gap* di genere rilevato mostra una situazione decisamente migliore: per gli over 19 è favorevole agli uomini per il 2,04, dato migliore del 2,11 per l'Emilia e del 3,49 del resto d'Italia, per i 19-34 anni è favorevole alle donne per -10,80, contro -11,39 dell'Emilia e -7,84 dell'Italia. Per i 35-44 anni è sempre favorevole per -3,16, contro il -3,69 della regione e +0,11 dell'Italia.

Il tasso di non conseguimento della scuola dell'obbligo è complessivamente di 9,63, contro il 7,92 della regione e il 10,44 del resto del paese.

Il *gap* di genere riferito a tale indicatore è favorevole a Modena per -1,27 contro lo -0,79 dell'Emilia e il -2,56 del Paese;

- la provincia di Siena ha un indicatore complessivo di possesso del diploma secondario superiore, per gli over 19 di 33,06, superiore al dato toscano (32,44) e italiano (33,02). Rispetto alle altre due province si colloca in una posizione intermedia, essendo più elevato di Modena (31,25), ma inferiore a Genova (37,35). Il dato sulla popolazione 19-34 è di 60,57, anch'esso superiore a quello regionale (56,67) e nazionale (53,97). Stesso andamento complessivo si rileva per i 35-44 anni, 47,55 a Siena, 43,36 in Toscana, 40,79 in Italia.

Il *gap* di genere riscontrabile in tale contesto rimane favorevole agli uomini per gli over 19 (2,18), alle donne per i 19-34 (-10,83) e per i 35-44 (-4,21).

Rispetto al dato generazionale che si è appena rilevato grazie agli indicatori Istat dell'istruzione secondaria superiore, è possibile un ulteriore approfondimento analizzando i vari titoli di studio per fascia di età.

Il confronto tra le tre province e il dato nazionale è interessante soprattutto nella rilevazione delle differenti fasce di età nelle quali si manifesta "il pareggio" rispetto al genere, cioè nelle quali non si manifestano squilibri sostanziali di distribuzione tra i due generi (cfr. Figura 18).

Per i laureati, ad esempio, è interessante rilevare come la fascia di età nella quale si rileva il *gap* di genere più elevato a favore delle donne è quello delle 25-29enni variabile tra il minimo di Genova (-4,1) e il massimo di Modena (-7,0), mentre è a favore degli uomini quello dei 60-64enni (minimo Genova, 2,0, massimo Siena, 3,2). La fascia di età più prossima al "pareggio di genere" è più giovane per Modena (+0,9 per i 40-44 anni), più anziana per Siena (+0,1 per i 45-49 anni) e Genova (-0,2 per i 45-49).

Per i diplomati l'andamento del *gap* di genere sulle varie età per Modena e Siena è praticamente identico ma traslato di un quinquennio: il *gap* più elevato in favore delle donne è di -1,8 per Modena tra i 20-24 anni, mentre è di -1,9 per Siena, ma per i 25-29 anni.

Il *gap* più elevato in favore degli uomini si registra invece per Modena tra i 50-54 anni (+2,1), analogamente a Siena, ma per la fascia di età successiva, 55-59 anni. Genova si presenta invece con un andamento meno oscillante e con il massimo *gap* di genere in favore delle donne nella fascia di età 20-24 (-0,4), in favore degli uomini nella fascia 55-59 (+0,8).

L'elevato *gap* di genere per le diplomate over 75 per Genova è certamente riconducibile all'elevato numero di donne anziane che caratterizzano la demografia della provincia.

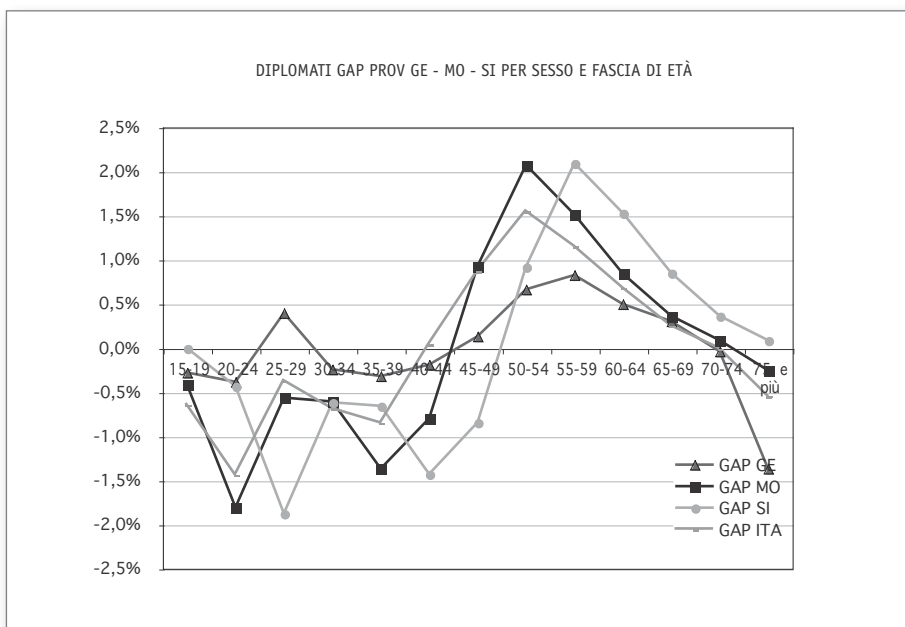
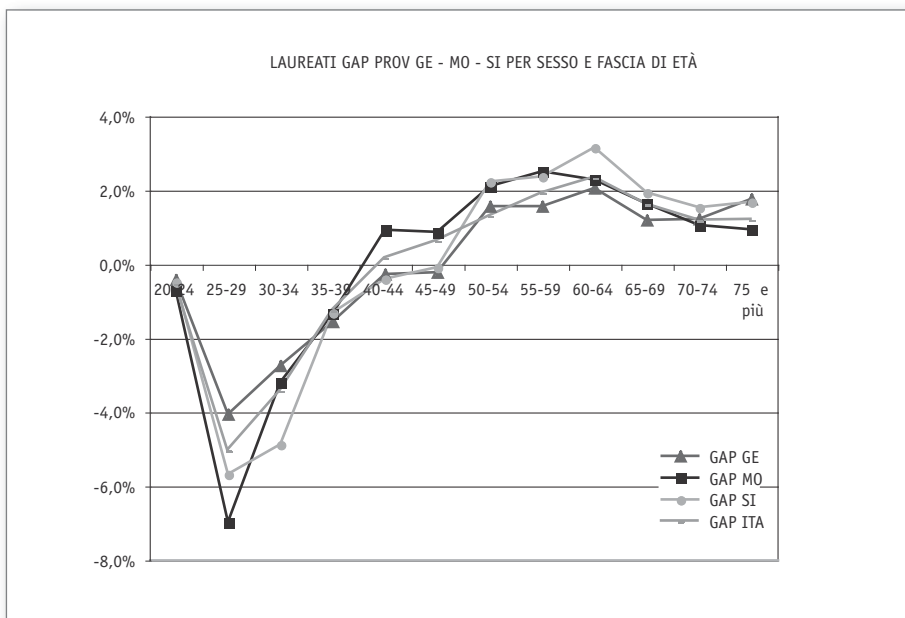
Le persone con licenza di scuola media inferiore raggiungono un livello di parità di genere a 40-44 anni a Genova, a 35-39 anni a Modena e a Siena.

Il massimo di disparità di genere in favore degli uomini in età attiva si rileva a Genova e Modena per i 25-29enni (+1,8 e +1,4 rispettivamente), a Siena per i 30-34enni (+1,5).

Il *gap* favorevole alle donne in età attiva è massimo a Genova per le 60-64enni (-0,6, a crescere nelle fasce di età successive), a Modena e Siena per le 45-49enni (-1,4 e -1,8).

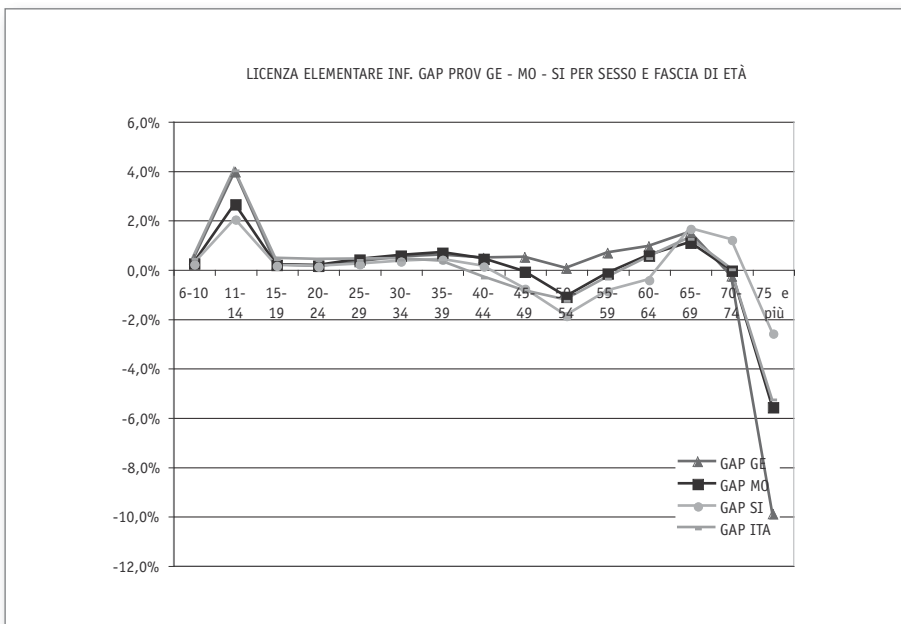
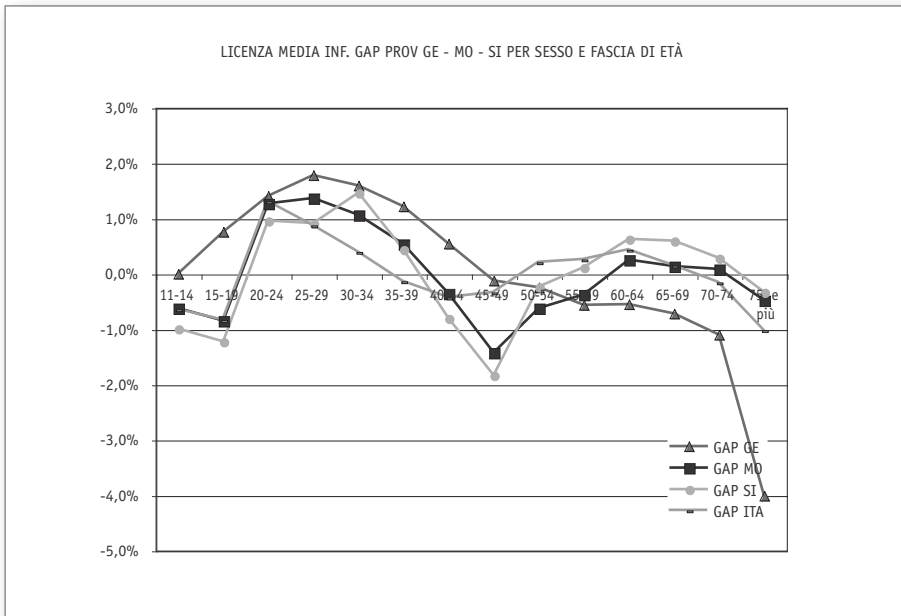
Per le persone con licenza elementare, il dato generazionale è particolarmente significativo rispetto al dato generale per tutte e tre le province, con una particolare accentuazione per Genova che è comunque la provincia con popolazione, soprattutto femminile, più anziana delle tre.

**Figura 18**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena, livello di  
 istruzione per  
 genere e fascia di  
 età (2001)



segue

segue  
**Figura 18**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena, livello di  
 istruzione per  
 genere e fascia di  
 età (2001)

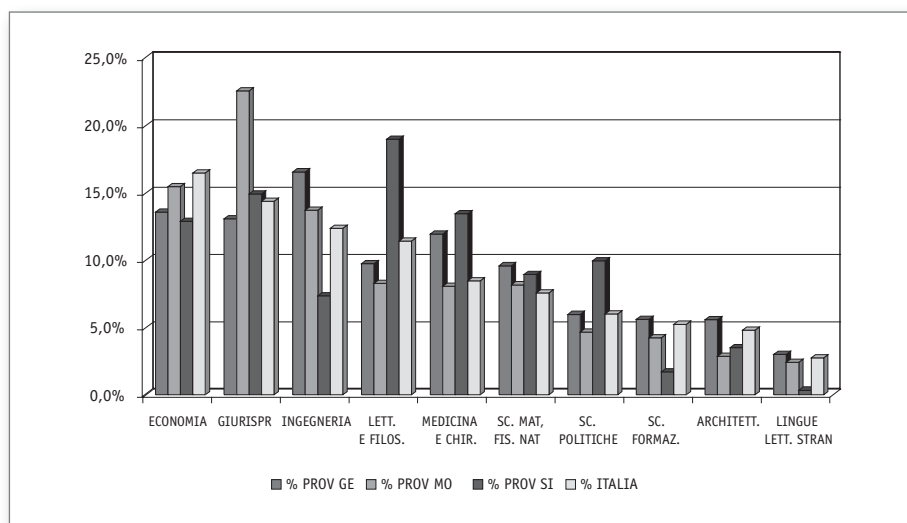


Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001

È inoltre ancora possibile condurre un approfondimento, limitatamente ai laureati, sul flusso annuale di laureati, per facoltà, che si riversano sul mercato del lavoro. Per tale categoria di persone è importante evidenziare la tipologia di laurea conseguita poiché il grado di diversa attrazione sul mercato del lavoro delle cosiddette lauree forti rispetto a quelle comunemente definite deboli permette di ipotizzare il bisogno di un ulteriore processo formativo per quelle più deboli, che ne arricchisca le potenzialità di inserimento nel mercato del lavoro.

Analizzando i dati del Miur sui neolaureati nell'anno solare 2001 per provenienza geografica (e quindi con un riferimento ai laureati per provincia di residenza e non per ateneo), si possono approfondire alcune considerazioni, soprattutto sulle prime 10 facoltà più frequentate in Italia (cfr. Figura 19).

**Figura 19**  
Province di  
Genova, Modena  
e Siena - Italia,  
laureati 2001  
per facoltà



Fonte: Miur

Complessivamente la facoltà con il numero maggiore di iscritti in Italia è stata nel 2001 quella di Economia e Commercio (16,5%), seguita da Giurisprudenza (14,4%), Ingegneria (12,4%), Lettere e Filosofia (11,4%).

A Genova, nella quale si sono laureate in tutto 3.069 persone, la facoltà con il numero maggiore di laureati è stata Ingegneria (16,6%), seguita da Economia e Commercio (13,6%) e Giurisprudenza (13,1%).

A Modena, 1.825 laureati, la prima facoltà è invece Giurisprudenza (22,6%), seguita da Economia e Commercio (15,5%) e Ingegneria (13,7%).

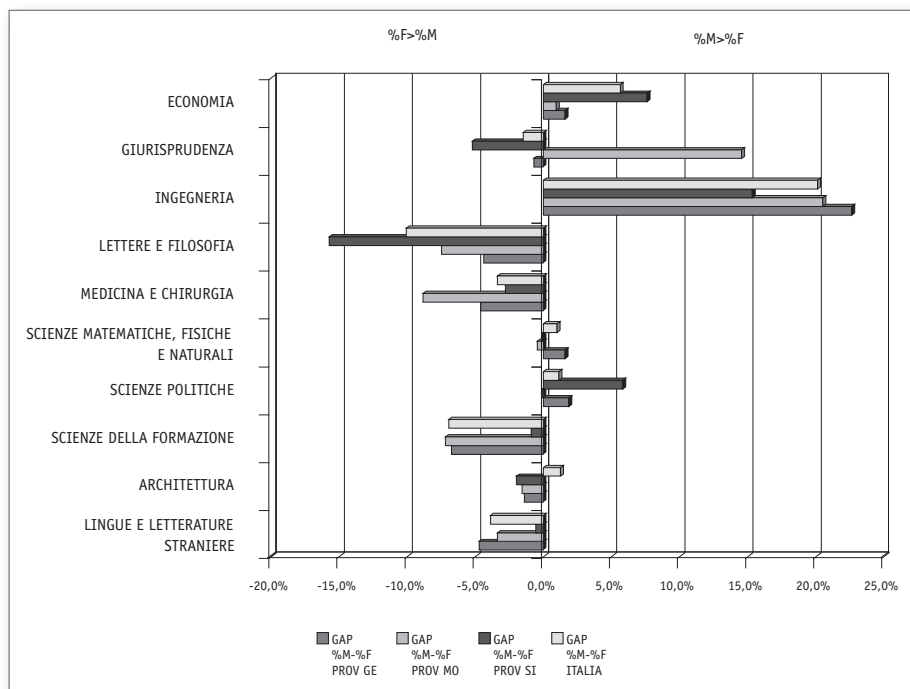
A Siena, 885 laureati, la facoltà prevalente è invece Lettere e Filosofia (19,0%), prima di Giurisprudenza (14,9%) ed Economia (12,9%).

Rispetto al dato di genere, il valore complessivo conferma una maggiore presenza di donne in tutte e tre le province, in linea con il dato nazionale: a fronte di una

presenza di donne laureate per il 56,6% in Italia, a Genova queste sono state il 55,8%, a Modena il 53,6%, a Siena il 60,6%.

Se dunque il dato complessivo conferma il significativo investimento in capitale umano fatto dalle donne laureate in tutte e tre le province, l'approfondimento del *gap* di genere per tipologia di facoltà lascia emergere ancora significative differenze nelle scelte dei percorsi di studio, le quali influenzano negativamente la possibilità di ingresso delle donne laureate nel mercato del lavoro rispetto agli uomini, proprio in virtù di una storica preferenza da parte delle donne per le facoltà ritenute più deboli rispetto alle possibilità di inserimento nel mercato del lavoro (cfr. Figura 20).

2.2 Quale contesto nei territori delle province di Genova, Modena e Siena



**Figura 20**  
Province di Genova, Modena e Siena - Italia, laureati 2001 per facoltà e gap di genere

Fonte: Miur

Il grafico sul *gap* di genere per singola facoltà sulle tre province permette infatti di osservare complessivamente il forte *gap* di genere a favore degli uomini per le facoltà più a carattere scientifico e tecnico, a favore delle donne per le facoltà a maggiore carattere letterario e umanistico.

Nel dettaglio delle singole province si può poi ancora osservare che:

- Genova ha il *gap* più elevato a favore degli uomini per la facoltà di ingegneria (+22,6%), a favore delle donne per la facoltà di scienze della formazione (-6,8%). Suddividendo tutti i percorsi di laurea in due grandi categorie, quella

tecnico-scientifica e quella umanistica il rapporto è di +16,6% di *gap* favorevole agli uomini per le facoltà tecniche e -16,6% in favore delle donne per le facoltà umanistiche.

- Modena ha il *gap* più elevato a favore degli uomini per la facoltà di ingegneria (+20,5%), seguita da giurisprudenza (14,5%). Le facoltà tecnico-scientifiche hanno un *gap* complessivo a favore degli uomini per il +7,3%, bilanciato dal corrispondente *gap* a favore delle donne per le facoltà umanistiche (-7,3%).
- Siena ha il *gap* di genere più elevato a favore degli uomini per la facoltà di Ingegneria (+15,3%) speculare al più elevato *gap* in favore delle donne per la facoltà di lettere e filosofia (-15,7%). Complessivamente il *gap* per gli uomini sulle facoltà tecnico-scientifiche è di +17,3%, contro quello favorevole alle donne per le facoltà umanistiche e letterarie (-17,3%).

Per un approfondimento sui *gap* di genere nelle diverse facoltà si rinvia all'Allegato II, Tabella 55.

#### **2.2.2.2 Il livello di istruzione: la popolazione occupata**

Sempre facendo riferimento ai dati di fonte censuaria 2001, per quanto riguarda il livello di istruzione della popolazione occupata, si può rilevare come i laureati siano a Genova il 17,4% del totale della popolazione occupata, contro l'11,0% riferito a Modena e il 13,8% per Siena. Genova risulta pertanto per tale livello di istruzione al di sopra della media nazionale (13,4%), Modena al di sotto, e Siena sostanzialmente allineata.

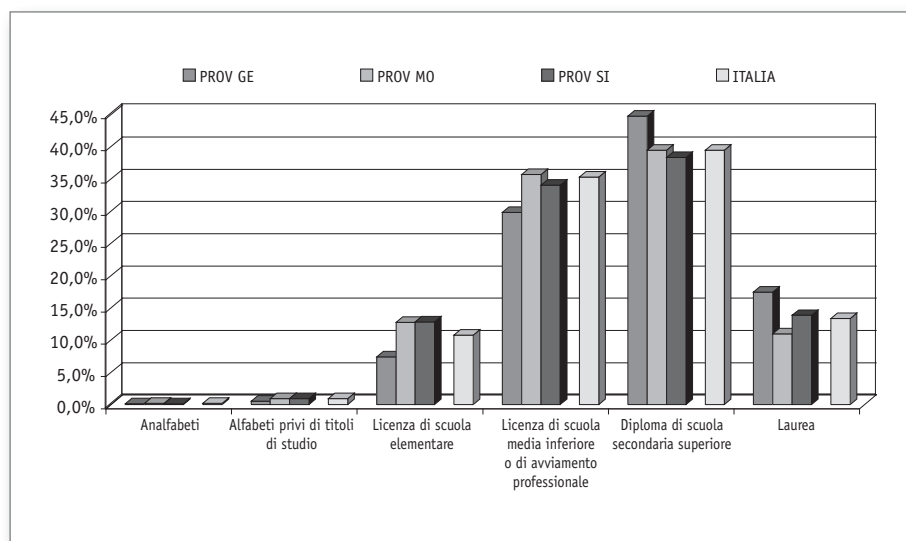
Nel caso dei diplomati, a fronte di un dato nazionale del 39,5%, Genova rileva una percentuale di occupati con diploma del 44,7%, Modena del 39,5%, Siena del 38,3%.

Per i titoli di studio più bassi le percentuali delle province si invertono: per la licenza media inferiore al dato nazionale del 35,3% corrisponde il 29,8% di Genova, il 35,7% di Modena, il 34,0% di Siena.

Per la licenza elementare gli occupati con tale titolo in Italia rappresentano il 10,8%, a Genova il 7,4%, a Modena e a Siena il 12,8% (cfr. Figura 21).



**Figura 21**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena - Italia,  
 livello di  
 istruzione  
 popolazione  
 occupata (2001)



Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001

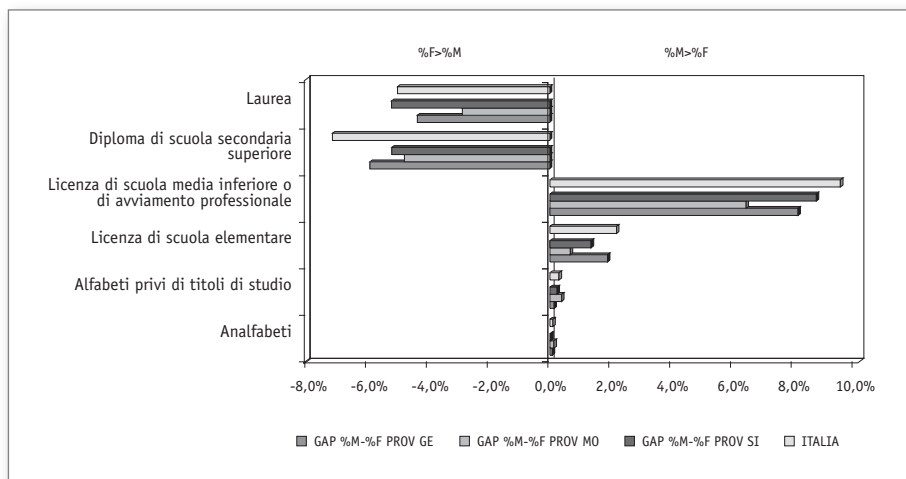
Per quanto riguarda il *gap* di genere riferito alla popolazione occupata, si conferma per le tre province l'andamento complessivo nazionale che vede una maggiore concentrazione di donne occupate sui livelli di istruzione più elevati, ed una maggiore presenza di uomini nei titoli di studio riferibili alla scuola dell'obbligo (cfr. Figura 22).

Se la media nazionale vede per i laureati infatti un *gap* favorevole alle donne di -5,0%, tale indicatore vale a Genova il -4,4% (di poco superiore al dato Ligure, -4,2%), a Modena il -2,2% (inferiore al dato regionale, -3,5%), a Siena il -5,2% (superiore al dato della regione Toscana, -4,4%).

Per i diplomati il *gap* nel paese è di -7,1%, a Genova è del -5,9%, a Modena del -4,8%, a Siena del -5,2%.

Gli occupati con licenza media inferiore sono invece soprattutto di sesso maschile: +9,5% in Italia, corrispondente a +8,2% a Genova, +6,5% a Modena e +8,8% a Siena.

**Figura 22**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena - Italia,  
 livello di  
 istruzione  
 popolazione  
 occupata e gap  
 di genere (2001)



Fonte: Istat, *Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001*

Il censimento della popolazione 2001 non consente di approfondire ulteriormente il livello di istruzione della popolazione occupata.

Una lettura più dettagliata si può invece ottenere dalla analisi della Media 2001 RTFL.

Tale rilevazione, condotta su base campionaria, e quindi con delle modalità diverse da quelle del Censimento, è stata però rielaborata dall'Istat in modo da poter offrire ulteriori elementi di interesse.

Poiché il livello di arrotondamento, essendo la base campionata, è alle migliaia, solo negli aggregati più grandi è stato possibile utilizzare i dati, che risultano maggiormente consistenti per le province più grandi, ma patiscono l'approssimazione dell'arrotondamento per le province più piccole.

Per tale motivo, di seguito la presentazione dei dati non avviene con il confronto nazionale e con il calcolo del *gap* di genere, come avvenuto nelle pagine precedenti, poiché l'arrotondamento impedisce un calcolo omogeneo e preciso delle percentuali, rendendo falsati i confronti, ma mantenendo comunque il valore informativo nella distribuzione percentuale tra categorie rispetto alle singole realtà provinciali esaminate.

Ad esempio, nella classificazione per settori economici, si sono potuti analizzare i livelli di istruzione dei lavoratori occupati per l'industria e per i servizi delle tre province, mentre per l'agricoltura il ridotto numero complessivo ha reso non rilevabile l'articolazione per livello di istruzione.

Nel confronto tra le tre province occorre comunque premettere che il paragone sui livelli di istruzione avviene sulla distribuzione relativa per livelli di studio, per la cui valutazione occorre ricordare il punto di partenza dei differenti *gap* di genere totali: il *gap* di genere complessivo nell'industria è infatti del 65% per Genova, del 29% per Modena e del 50% per Siena.

Analizzando le tre province su basi percentuali omogenee relativamente al settore *industria* (cfr. Allegato II, Tabella 56) troviamo mediamente un livello di istruzione più elevato per la provincia di Genova rispetto alle altre due, a causa della tipologia di attività industriale tipiche del territorio, che richiedono necessariamente un livello di istruzione più elevato (settore ingegneristico, tecnico-navale, elettronico, elettrotecnico, e tutto quanto discende dall'indotto portuale e del distretto tecnologico), mentre le attività industriali maggiormente presenti negli altri due territori (settore alimentare, abbigliamento, industria del legno, etc.) necessitano probabilmente di un livello di capitale umano meno specializzato.

La licenza media è infatti il titolo di studio per il 36,3% dei lavoratori genovesi, del 42,9% dei modenesi, del 50% dei senesi.

Il diploma di scuola media superiore appartiene invece al 32,5% dei genovesi, al 26,3% dei modenesi, al 21,9% dei senesi.

La laurea vale infine l'11,3% per la provincia di Genova, il 4,5% della provincia di Modena, il 3,1% della provincia di Siena.

Le differenze di genere mostrano per la provincia di Genova una concentrazione di donne occupate con un livello di istruzione sistematicamente superiore agli uomini, essendo maggiormente collocate sui livelli di studio più elevati.

Una minore differenza si rileva invece per la provincia di Modena, per la quale la maggiore concentrazione di donne nei livelli di studio più elevati è meno significativa, mentre per la licenza media gli uomini risultano maggiormente presenti (47,7% contro 34,0% delle donne).

A Siena, nonostante il ridotto numero di base, che può influenzare le percentuali, pare comunque di poter leggere una maggiore concentrazione di donne nei titoli di studio più alti (diploma) e più bassi (licenza elementare), ed una sostanziale equidistribuzione relativa per la licenza media.

Per quanto riguarda l'aggregato riferito ai *servizi*, valgono le considerazioni generali già esposte (cfr. Allegato II, Tabella 57).

Per i servizi si assiste complessivamente ad una maggiore presenza di donne rispetto all'industria: nella provincia di Genova il *gap* rimane comunque a favore degli uomini (+7%) anche se di molto ridotto rispetto all'industria. A Modena è invece a favore delle donne (-2%), così come a Siena (-3%).

Nei servizi il livello di istruzione complessivo degli occupati nelle tre province risulta piuttosto bilanciato: i laureati sono il 17,5% a Genova, il 12,7% a Modena, il 13,2% a Siena. I diplomati il 37,5% a Genova, il 36,3% a Modena e il 38,2% a Siena.

Le differenze di genere confermano livelli di istruzione anch'essi più vicini tra la concentrazione di donne e di uomini per le tre province, una ridotta differenza che spesso va a vantaggio comunque delle donne.

Un'altra analisi resa possibile dalle elaborazioni condotte sulla Media Istat 2001 RTFL riguarda il livello di istruzione per posizione professionale riferito a lavoratori dipendenti e indipendenti. (cfr. Allegato II, Tabelle 58 e 59).

Nel complesso, occorre ricordare il *gap* di genere totale per le province su tali aggregati, che evidenziano le forti differenze per il genere nei tre territori:

- nel lavoro dipendente la provincia di Genova ha un *gap* di +16%, a Modena di +1%, a Siena di +8%
- nel lavoro indipendente la provincia di Genova ha un *gap* di +34%, a Modena del +41%, a Siena di +28%.

Fatte salve le considerazioni su tali differenze in generale, le differenze all'interno di tali aggregati rispetto al livello di istruzione confermano il *trend* del mediamente più elevato titolo di studio delle donne.

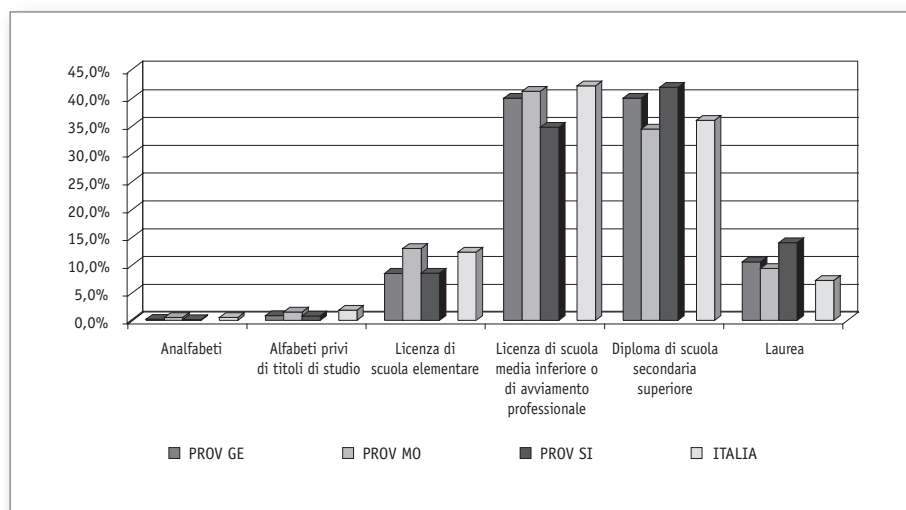
Ove infatti si rinviene una maggiore concentrazione di diplomati uomini, tale differenza è da considerarsi bilanciata dalla maggiore presenza di donne nel titolo di laurea (vedi ad esempio la provincia di Modena nel lavoro indipendente).

### **2.2.2.3 Il livello di istruzione: la popolazione in cerca di lavoro**

La popolazione in cerca di lavoro in Italia è composta per il 7,2% da laureati, per il 36,0% da diplomati, e per il 42,2% da persone con licenza media inferiore. Le persone con licenza elementare in cerca di lavoro rappresentano invece il 12,3% del totale. Rispetto al panorama nazionale, la composizione delle persone in cerca di lavoro per livello di istruzione nelle tre province in esame permette di osservare come (cfr. Figura 23):

- la provincia di Genova, con riferimento ad un totale di 29.224 persone in cerca di lavoro, ha un totale di laureati che rappresenta il 10,5% del totale, dato superiore sia a quello nazionale (7,2%) che regionale (9,2%). I diplomati, 40,0%, sono sempre più presenti rispetto all'Italia (36,0%) e alla regione (39,2%). I titoli di studio della scuola dell'obbligo sono invece presenti in misura sempre inferiore al dato nazionale e regionale;
- la provincia di Modena, che al censimento del 2001 ha registrato 11.895 persone in cerca di lavoro, ha una concentrazione di laureati in cerca di lavoro del 9,4%, inferiore al dato regionale (11,8%) ma superiore a quello nazionale (+7,2%). I diplomati, 34,4%, sono meno presenti rispetto all'Emilia Romagna (38,7%) e all'Italia (36,0%). I titoli di studio della scuola dell'obbligo, licenza media inferiore e licenza elementare, valgono insieme il 54,2% del totale della popolazione in cerca di lavoro, a fronte di un dato regionale del 47,9% e nazionale del 54,5%;
- nella provincia di Siena, 4.779 persone in cerca di lavoro, i laureati in cerca di lavoro sono in tutto il 14,0%, a fronte del 9,8% della regione Toscana e del 7,2% nel resto del paese. I diplomati, 41,9%, sono presenti in percentuale superiore a quella regionale (39,6%) e a quella nazionale (36,0%). I titoli di studio della scuola dell'obbligo registrano complessivamente una presenza del 43,2% a fronte del 48% della regione Toscana e del 54,5% del resto del paese.

**Figura 23**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena - Italia,  
 livello di  
 istruzione  
 popolazione in  
 cerca di lavoro  
 (2001)



Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001

Rispetto al panorama complessivo rilevato per le tre province sulla popolazione in cerca di lavoro, il dato riferibile alle specificità di genere consente di rilevare una composizione particolarmente differenziata tra popolazione in cerca di lavoro maschile e femminile, anche se nelle tre province esaminate lo sbilanciamento a favore delle donne in cerca di lavoro con l'istruzione più elevata, e a favore degli uomini per i titoli di studio più bassi è meno accentuato rispetto al dato nazionale (cfr. Figura 24).

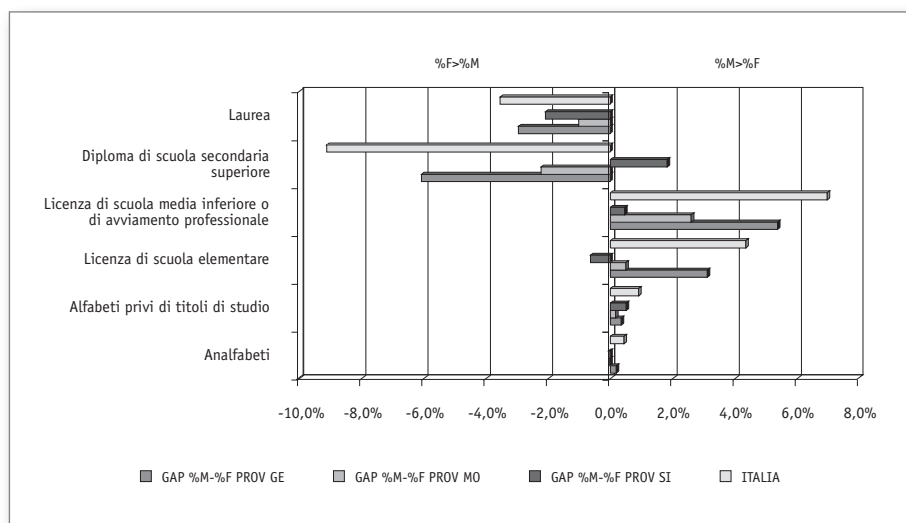
Ribadendo la maggiore presenza di donne in cerca di lavoro in termini assoluti (56,0% a Genova, 60,5% a Modena, 61,4% a Siena, contro un dato nazionale del 51,5%), è possibile osservare un *gap* favorevole alle donne per i laureati complessivamente inferiore per le tre province rispetto al dato nazionale del -3,5%: -3,0% a Genova, -1,0% a Modena e -2,1% a Siena.

Per i diplomati il *gap* di genere è favorevole ancora alle donne a Genova (-5,1%) e a Modena (-2,2%), mentre a Siena è favorevole agli uomini per l'1,8%, a fronte di un dato nazionale favorevole alle donne in misura nettamente superiore a tutte e tre le province, (-9,1%).

Per la licenza di scuola media inferiore ed elementare, il *gap* favorevole agli uomini è complessivamente dell'8,5% a Genova, del 3,1% a Modena e del -0,1% a Siena, contro un dato nazionale dell'11,4%.

Nel confronto fra le tre province, Genova risulta quindi con il maggiore sbilanciamento, che evidenzia dunque un livello di istruzione più elevato delle donne in cerca di lavoro rispetto alle altre due province, per le quali i *gap* di genere rispetto ai vari titoli di studio risultano più equamente distribuiti tra uomini e donne.

**Figura 24**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena - Italia,  
 livello di  
 istruzione  
 popolazione in  
 cerca di lavoro e  
 gap di genere  
 (2001)



Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 20010

#### 2.2.2.4 Il livello di istruzione: la popolazione non in cerca di lavoro

Rispetto alle considerazioni che sono state poste in merito alla difficoltà di cogliere le specificità di genere nella definizione di disoccupazione secondo le classi statistiche nazionali, è importante osservare, oltre alla popolazione in cerca attiva di lavoro, e quindi definibile come “disoccupata”, anche la popolazione in età lavorativa 15-64 la quale, a causa di un minore impegno nella ricerca attiva di occupazione, viene posta dall’Istat al di fuori della popolazione definita come “attiva”.

La necessità di analizzare anche tale popolazione nasce dalla considerazione di poter avere una visione complessiva anche del cosiddetto bacino potenziale di lavoratori, cioè persone che al momento non sono impegnate in una assidua ricerca di lavoro, ma che lo cercano in misura meno attiva o comunque sarebbero disposti a lavorare se gli fosse offerto un lavoro.

Tale ambito di lettura si rivela di particolare interesse per le differenze di genere, poiché consente di cogliere come le specificità della responsabilità familiare, proprie del genere femminile, siano un forte deterrente nella ricerca attiva di lavoro, inducendo porzioni significative di popolazione femminile in età lavorativa a non cercare lavoro attivamente, autocollocandosi dunque al di fuori della popolazione attiva e dalle statistiche dei disoccupati.

Si può in tale contesto ricordare dunque la più ampia capacità ricettiva delle liste delle persone in cerca di lavoro dei Centri per l’impiego provinciali per i quali le differenti regole di iscrizione delle persone in cerca di lavoro fanno riferimento sia alla popolazione in cerca di lavoro attiva, che alla popolazione non attiva ma disponibile al lavoro.

La rilevazione del livello di istruzione di tale porzione di popolazione è importante anche per valutare le potenzialità di capitale umano non valorizzato appieno nei territori provinciali.

Secondo la Media Istat 2001, la non forza lavoro in età attiva 15-64 anni, è per la provincia di Genova di 229.000 persone, per la provincia di Modena di 119.000, per la provincia di Siena di 53.000.

Le motivazioni rilevate dall'Istat per rientrare in tale categoria sono tre: Non forze lavoro (NFL) che cercano lavoro attivamente, NFL che sono disponibili a lavorare e NFL che non sono disponibili a lavorare.

Ai fini della rilevazione del bacino potenziale di lavoratori sono particolarmente significative le prime due motivazioni, che si propongono analizzate per genere e per livello di istruzione (cfr. Allegato II, Tabella 60).

Le donne di 15-64 anni delle Non forze lavoro ma in cerca di lavoro attiva o disponibili a lavorare rappresentano il 73% del totale nella provincia di Genova, il 71% della provincia di Modena, l'88% della provincia di Siena.

Considerata l'elevata presenza di donne, un approfondimento di lettura su queste ultime consente di svolgere le riflessioni in merito alle motivazioni familiari che possono aver influenzato la non ricerca attiva di lavoro, anche se la rilevazione in migliaia rende meno precise le distribuzioni percentuali per le province di Modena e Siena con numeri scarsamente rappresentativi a tale livello di arrotondamento.

Per tutte e tre le province il livello di istruzione delle donne più frequente è quello di licenza media, (36,8% per la provincia di Genova, 40% per la provincia di Modena, 42,9% per la provincia di Siena). Il diploma è il livello di istruzione del 26,3% delle donne nella provincia di Genova, e del 20% per la provincia di Modena.

Ritornando alla rilevazione complessiva delle NFL in età 15-64 anni, sia persone disponibili che non disponibili al lavoro, è ancora interessante approfondire una particolare motivazione che induce alla classificazione delle persone in tale categoria.

La rilevazione dell'Istat infatti propone quali motivazioni per la non ricerca attiva di lavoro diverse possibilità: malattia, motivi di famiglia, partecipazione a corsi, condizione di pensionamento, scoraggiamento, altro.

Tra questi, inevitabilmente la motivazione "per motivi di famiglia" assume una valenza informativa particolarmente importante ai fini di una rilevazione di genere. Rispetto alle altre motivazioni, i motivi di famiglia incidono complessivamente per il 31,9% delle motivazioni della provincia di Genova, per il 21,0% delle motivazioni della provincia di Modena, per il 24,5% del totale delle motivazioni della provincia di Siena.

Approfondendo il dato di genere, pur se con i problemi dell'arrotondamento in migliaia già rilevato, è importante comunque osservare che quasi il 100% della popolazione che ha indicato i motivi di famiglia per la non ricerca attiva di lavoro è di genere femminile, e con un livello di istruzione che vede la maggiore partecipazione dei titoli di studio più bassi: hanno la licenza media il 40,3% delle

donne della provincia di Genova, il 41,7% delle donne della provincia di Modena, il 30,8% delle donne della provincia di Siena.

La licenza elementare è invece il titolo del 30,6% delle donne della provincia di Genova, del 41,7% della provincia di Modena e del 46,2% della provincia di Siena. Per la provincia di Genova si osservano ancora 3.000 donne laureate e 14.000 diplomate che non cercano lavoro per motivi familiari (cfr. Allegato II, Tabella 61).

### 2.2.3 Le caratteristiche demografiche e gli aspetti di conciliazione

#### *Caratteristiche generali delle tre province*

Per entrare nel vivo dell'analisi sullo 'stato del territorio' in tema di conciliazione fra lavoro e famiglia, riprendiamo e discutiamo in questo paragrafo la tripartizione di indicatori proposta, che riguardano, rispettivamente, l'impatto della genitorialità sull'occupazione, la relazione fra vita familiare e il tempo di lavoro, l'offerta di servizi sostitutivi o complementari al lavoro domestico e di cura.

Riproduciamo qui, per comodità di lettura, la lista degli indicatori illustrata nella proposta metodologica che comprendeva 23 indicatori principali con diverse sottospecificazioni.

#### *Impatto della genitorialità sull'occupazione:*

- 1 Differenza nel tasso di occupazione tra genitori con almeno un figlio minore e non, per sesso.
  - 1a Come 1, ma con il figlio più piccolo di età 0-6;
  - 1b Come 1, ma con il figlio più piccolo di età 0-2;
  - 1c Differenza di genere (M - F) nell'impatto della genitorialità (età 0-18) sull'occupazione;
  - 1d Come 1c, ma con il figlio più piccolo di età 0-6.
- 2 Differenza nel tasso di disoccupazione tra genitori con almeno un figlio minore e non, per sesso.
- 3 Percentuale delle donne che hanno lasciato il lavoro per motivi di famiglia sul totale delle donne inattive.
- 4 Differenza nel tasso di occupazione tra madri con almeno un figlio minore in coppia e madri sole.
- 5 Differenza tra i tassi di occupazione delle madri con almeno un figlio minore e con livello di istruzione alto (laurea breve e oltre) e basso (licenza media e meno).
- 6 Differenza tra tasso di maternità nel pubblico e nel privato.
- 7 Tasso di occupazione delle donne con 0, 1, almeno 2 figli minori.

#### *Vita familiare e il tempo libero*

- 8 Differenza tra i sessi (M - F) nella quota occupati a *part-time* per impegni familiari/totale occupati (15-64).
- 9 Differenza tra i sessi (M - F) nella distribuzione delle ore di lavoro.



- 10 Differenza tra madri di minore e altre donne nella distribuzione delle ore di lavoro.
- 11 Percentuale degli occupati in congedo parentale volontario, per sesso
  - 11a Differenza in 11 tra pubblico e privato.
- 12 Possibilità di flessibilità nella gestione del tempo di lavoro.
- 13 Tempo per ogni occupato, per sesso, vincolato a:
  - tempo di lavoro domestico e di cura non pagato
  - tempo impiegato nei trasporti
  - tempo di lavoro pagato
- 13a Tempo per ogni occupato, per sesso, vincolato alla cura dei bambini e degli anziani.

#### *Servizi offerti dal territorio*

- 14 Posti di asilo nido su residenti età 0-2.
- 15 Posti di scuola materna su residenti età 3-5.
- 16 Percentuale di ragazzi della scuola elementare e media per cui sono organizzate attività durante le vacanze estive.
- 17 Percentuale di ragazzi della scuola dell'obbligo per cui sono organizzate scuole a tempo pieno o attività pomeridiane.
- 18 Numero di ore di apertura settimanale degli asili nido.
- 19 Percentuale delle coppie che vivono in prossimità di almeno uno dei 4 genitori.
- 20 Percentuale delle persone di età > 65 non autosufficienti in residenze per anziani.
- 21 Percentuale delle persone di età > 65 non autosufficienti che ricevono assistenza domiciliare (pubblica o volontaria).
- 22 Percentuale di coloro che trovano comodo l'orario di
  - servizi prenotazione ASL
  - servizi postali
  - uffici anagrafici.
- 23 Tempo (valore modale) del tragitto casa-scuola per bambini 0 -10 non accompagnati dall'autobus scolastico.

Tale lista costituisce quello che potremmo definire l'elenco ideale di indicatori per cogliere il contesto relativo alla conciliazione lavoro-famiglia. Alcuni problemi collegati all'effettiva calcolabilità degli indicatori sono stati messi in evidenza, sul piano generale, già nella parte metodologica; è tuttavia inevitabile che il passaggio al livello operativo riservi problemi solo in parte anticipati.

I problemi maggiori sono inerenti alla disponibilità delle informazioni o a una qualche soglia minima di significatività.

Il totale effettivo degli indicatori che presenteremo è perciò inferiore a quello proposto - 18 contro 23 - ma rimane elevato.

In alcuni casi abbiamo lasciato cadere l'indicatore originario per problemi che potranno essere risolti prossimamente; ad esempio laddove l'indicatore si è rive-

lato distorsivo o non particolarmente informativo rispetto al fenomeno che volemmo cogliere, ma una sua riformulazione avrebbe implicato l'accesso a dati dei quali non disponiamo direttamente.

Spesso, tuttavia, ci siamo scontrate con un problema di insufficiente numerosità delle osservazioni tale da rendere 'instabile' l'indicatore, ovvero da pregiudicarne la significatività statistica. Questo rischio è tanto più presente quanto più fini sono la griglia che l'indicatore propone e la potenziale varianza dello stesso, e quanto meno popolosa è la provincia di riferimento.

Fra le tre province prese in esame quella più a rischio è Siena, che conta meno della metà degli abitanti delle altre due (cfr. Allegato II, Tabella 62).

Risolvere il problema alla radice può essere costoso perché richiede indagini locali a complemento delle indagini nazionali a cui abbiamo fatto riferimento (ad es. l'Indagine sulle Forze di Lavoro o l'indagine Istat cosiddetta 'multiscopo').

Abbiamo qui operato un duplice compromesso: da un lato abbiamo rinunciato a presentare alcuni degli indicatori più specifici, e quindi più a rischio, laddove il farlo non comportasse perdita significativa di informazione (un esempio è il differenziale di occupazione tra madri e non madri di figli piccoli per livello di istruzione); dall'altro, nel commento a seguire, segnaleremo i casi a rischio perché basati su almeno un valore assoluto inferiore alle 5 unità<sup>97</sup>.

Problemi specifici sono sorti al momento del calcolo e dell'interpretazione degli indicatori che hanno richiesto cambiamenti rispetto soprattutto a classe di età e a popolazione di riferimento inizialmente specificati.

Gli indicatori effettivamente calcolati e commentati nel seguito differiscono dalla proposta metodologica iniziale sia per la numerosità (come già evidenziato, ne abbiamo potuto calcolare solo 18 sui 23 programmati) sia per la specificazione. In particolare, la mancanza di rilevazioni anche locali ha reso impossibile il calcolo di alcuni degli indicatori che avevamo elencato nella parte metodologica (6, 12, 16, 17, 23).

Nello specifico, non si dispone di informazioni sulle attività per bambini e ragazzi al di fuori dello stretto orario scolastico o sulla effettiva flessibilità dell'orario di lavoro che pure sono importanti per completare l'analisi delle risorse per la conciliazione e delle carenze in merito. Le possibili implicazioni di queste lacune verranno riprese in sede di illustrazione e commento degli indicatori.

Prima di addentrarci nell'analisi degli indicatori, provincia per provincia, è opportuno introdurre uno sguardo comparativo e di insieme su quegli aspetti del territorio che possono influenzare i 'costi' della conciliazione, siano essi a carico della famiglia o del pubblico che volesse provvedere a servizi sostitutivi.

La presenza significativa di comuni di dimensioni estreme - molto grandi o molto piccole - è un possibile candidato. Da un lato, le piccolissime dimensioni e la

---

97 Per i dati tratti dalle Forze di Lavoro Istat, una unità corrisponde a un migliaio, ma, in assenza di sufficienti cifre decimali, servirsi di valori inferiori a 5, per esempio nel calcolo di un tasso di occupazione, rischia di distorcere notevolmente il risultato per eccessiva approssimazione.

frammentazione degli insediamenti nel territorio possono infatti aumentare il costo (in termini di tempo o monetari) della messa in funzione di reti di supporto familiare. Possono, inoltre, inibire un'offerta privata o pubblica perché il mercato non raggiunge la soglia minima di attività e un sostituto pubblico sarebbe necessariamente troppo costoso.

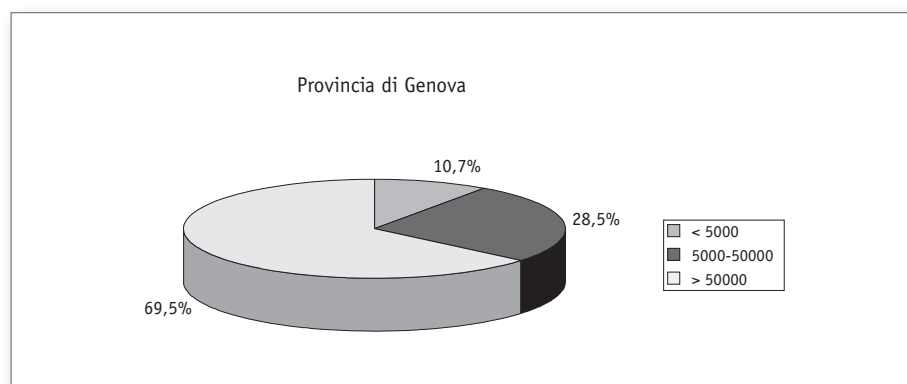
La congestione di grandi centri urbani può, per altri versi, sortire il medesimo effetto di rendere 'costose' le reti familiari per le difficoltà di spostamento, mentre la grande dimensione può favorire la crescita di un'offerta pubblica o privata. Da questo punto di vista, i tre territori presentano caratteristiche molto differenti. Innanzitutto i capoluoghi appartengono a tipologie urbane diverse. Genova è la sesta tra le più popolate città italiane, mentre Modena è una città di medie dimensioni e Siena supera di poco i 50.000 abitanti.

Inoltre, mentre più di tre quarti della popolazione della provincia di Genova risiede nel contesto metropolitano del capoluogo, con elevate densità per Km<sup>2</sup>, la metà della popolazione della provincia di Siena ha la residenza in comuni con meno di diecimila abitanti, una situazione che riguarda solo un quinto della popolazione della provincia di Modena.

Nella provincia di Siena è addirittura rilevante la presenza di microcomuni che non raggiungono i cinquemila abitanti e dove risiede un quinto della popolazione (cfr. Figura 25).

Una seconda caratteristica che può incidere sui costi della conciliazione è la vocazione produttiva del territorio, in quanto è noto che la produzione agricola o l'occupazione nei servizi sono 'naturalmente' più favorevoli alla conciliazione di quanto non lo sia il lavoro di fabbrica dove le distanze casa-lavoro possono essere forti e gli orari sufficientemente rigidi.

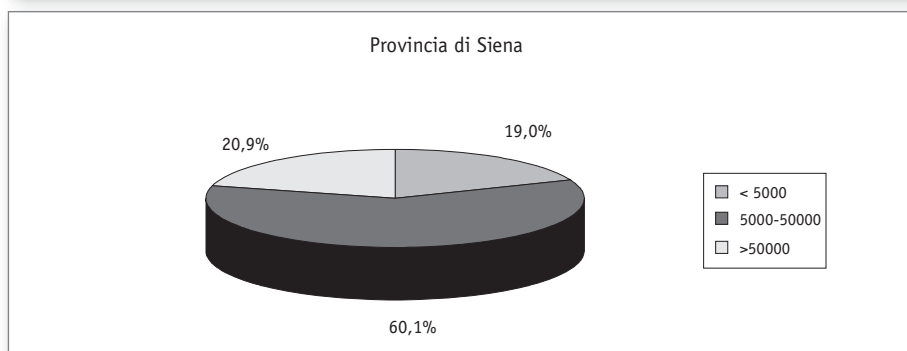
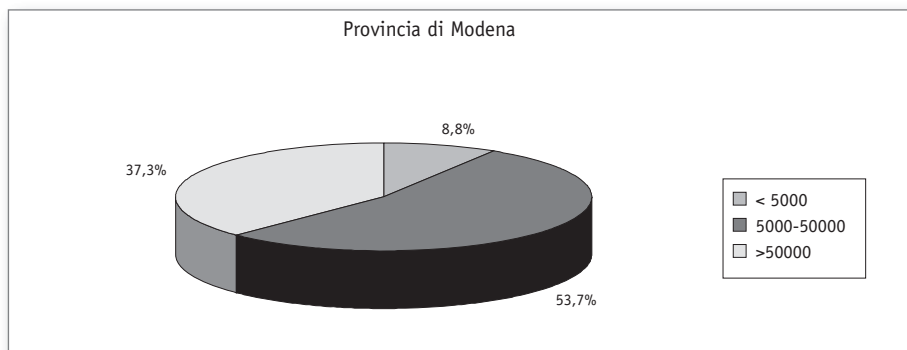
Dall'altro lato, un settore manifatturiero ancora 'forte' può fare da motore all'intera economia locale, compresa quella dei servizi, con effetti netti positivi sull'occupazione femminile.



**Figura 25**  
Popolazione per ampiezza del Comune di residenza

segue

segue  
**Figura 25**  
 Popolazione per  
 ampiezza del  
 Comune di  
 residenza



Fonte: Istat, Censimento 2001

Ciò è vero soprattutto in presenza di un tessuto di piccole imprese e di realtà manifatturiere quali tessile, calzature, abbigliamento, alimentari - ma anche la ceramica - che sono a forte vocazione femminile.

È questo il caso della provincia di Modena dove il manifatturiero ancora traina l'occupazione locale con un peso sul tasso di occupazione che va dal 42% degli uomini al 34% delle donne contro il 27% e il 19% a livello nazionale (cfr. Allegato II, Tabella 11).

Non è questo il caso per la provincia di Siena. Qui la relativa debolezza del manifatturiero (le cifre corrispondenti sono del 24% e del 17%) è però in parte compensata da una incidenza ancora forte delle attività connesse all'agricoltura e al turismo, due attività collegate tra di loro dal settore dell'agriturismo.

A Genova, l'attività manifatturiera non solo si è ridotta al punto da pesare per il solo 21% fra i maschi e l'8% fra le donne, ma è anche più sfavorevole alle donne che altrove - come mostra la distanza fra queste due ultime cifre.

Il venir meno di un motore per l'economia locale è una delle spiegazioni della relativa debolezza del territorio genovese sul piano occupazionale nei confronti di Siena e ancor più di Modena. E, come spesso accade, tale debolezza colpisce proporzionalmente di più le donne.

Conviene altresì rivolgere uno sguardo di insieme a quegli esiti economici e

demografici che sono più sensibili alla questione della conciliazione, vale a dire l'occupazione da una parte (soprattutto femminile) e, dall'altra, la fecondità unitamente alla struttura della popolazione per età.

La Tabella 63 dell'Allegato II riporta i dati relativi alla natalità e al tasso di fertilità per ciascuna delle province considerate.

È noto che Liguria, Toscana ed Emilia Romagna sono le tre regioni nell'Europa a 25 che presentano il maggiore invecchiamento della popolazione.

Se si guarda alla ripartizione per età della popolazione maschile e femminile, il calo demografico avviato sul finire degli anni 1970 appare evidente. L'invecchiamento della popolazione è vistoso soprattutto nella provincia di Genova, dovuto probabilmente anche a flussi migratori dall'esterno della provincia, dove si trovano alcune località che tradizionalmente hanno costituito una meta privilegiata per anziani abbienti (cfr. Figura 26).

La Tabella 64 riportata in Allegato II mette a confronto i dati del censimento del 1991 e del 2001 per evidenziare l'aggravarsi della situazione. Nella stessa tabella abbiamo affiancato all'indicatore demografico tradizionale della dipendenza strutturale, basato su un concetto di dipendenza economica, un indicatore che abbiamo definito di dipendenza 'materiale', che rimanda più da vicino al lavoro di cura che deve essere erogato. Abbiamo perciò messo a confronto con la popolazione attiva non solo la popolazione inattiva, ma anche quella più bisognosa di cure (i bambini con meno di 10 anni e gli anziani ultrasettantacinquenni).

Ulteriori elementi che possono essere utili alla valutazione del carico di lavoro domestico riguardano la "famiglia lunga", cioè il noto fenomeno della permanen-

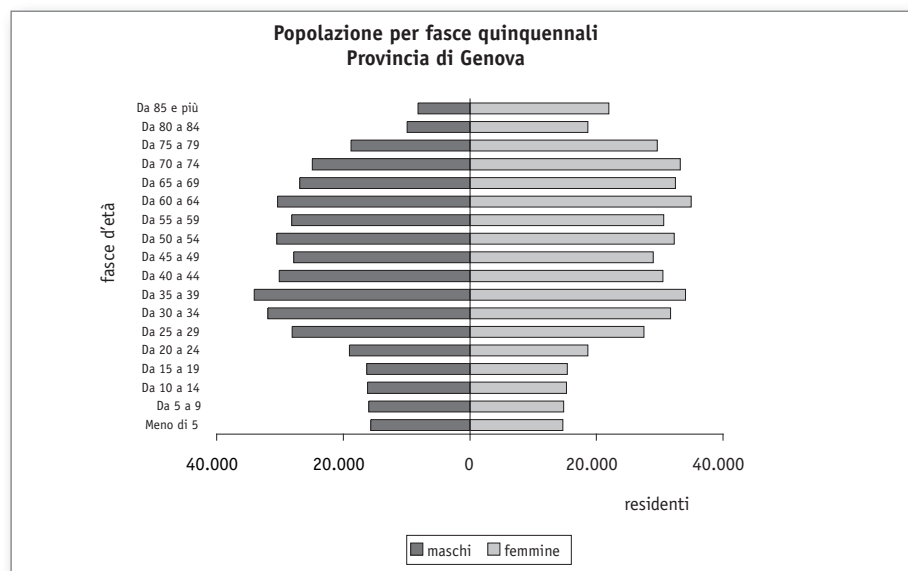
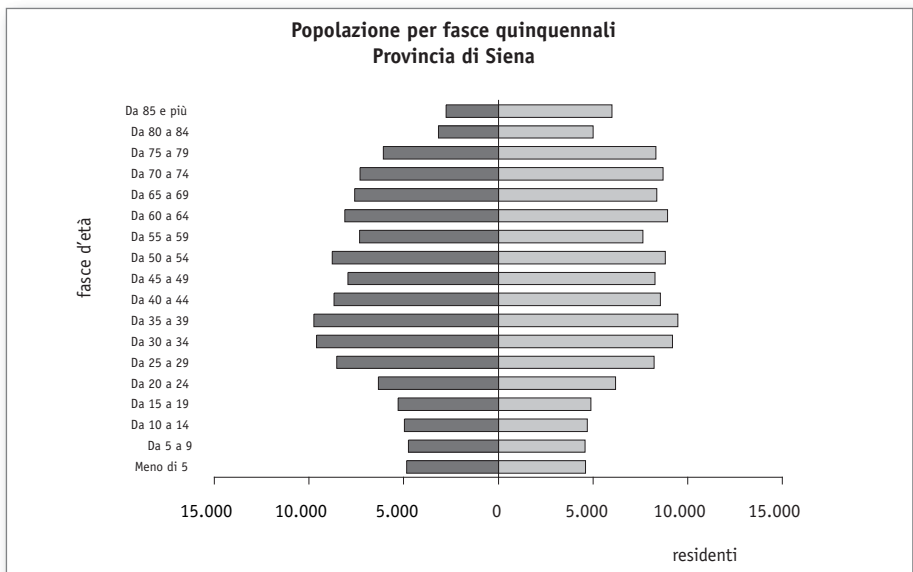
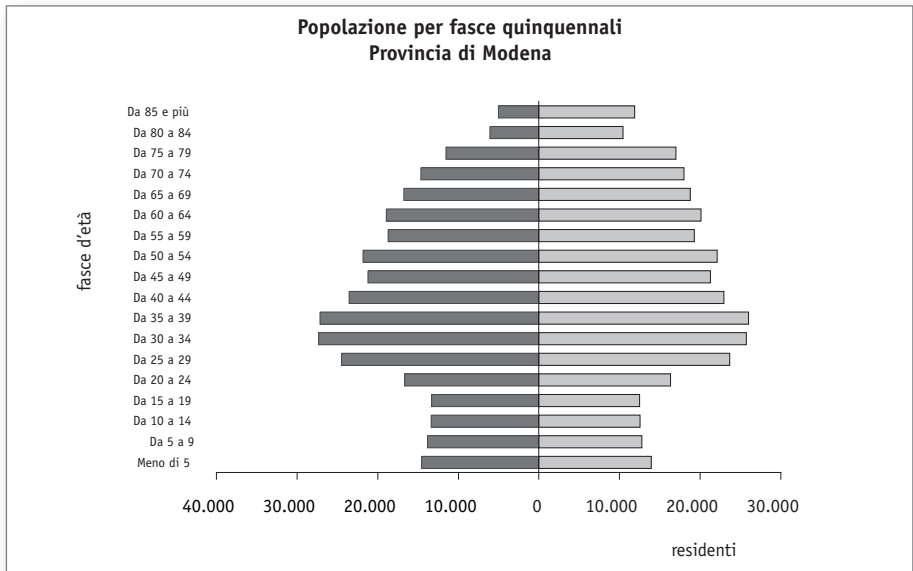


Figura 26  
Popolazione per sesso e per fasce quinquennali di età

segue

segue  
**Figura 26**  
 Popolazione per  
 sesso e per fasce  
 quinquennali di  
 età



Fonte: Istat, Censimento 2001

za dei giovani nella famiglia di origine anche quando hanno raggiunto l'età adulta. La Tabella 65 dell'Allegato II riporta la percentuale di uomini e donne di età compresa tra i 25 e i 34 anni che ancora sono registrati con il ruolo di "figli" all'interno della famiglia. Da questo punto di vista le tre province registrano modeste differenze che dipendono dalla diversa vivacità delle rispettive economie.

Mentre Genova è allineata con la media italiana e ben un adulto tra i 25-34 anni ancora risiede in famiglia, percentuali un poco più basse si trovano nelle province di Modena e Siena, dove le possibilità di occupazione sono maggiori.

Infine, sempre restando nell'ambito degli indicatori demografici, è utile riportare il numero delle famiglie monoparentali con figlio minore per ciascuna delle tre province. In un programma di inserimento/reinserimento lavorativo, infatti, i monogenitori possono essere destinatari di specifici interventi, in quanto la difficoltà della conciliazione lavoro-famiglia riveste in questo caso un carattere di urgenza maggiore.

Il problema risulta particolarmente sentito nella provincia di Genova, dove, come è tipico delle aree urbane, le unioni appaiono meno resistenti: il 16,7% dei minori della provincia di Genova vive con un solo genitore che, come la Tabella 66 riportata nell'Allegato II mostra, è prevalentemente la madre, mentre la stessa percentuale a Modena e Siena è del 10,4% e 9,5% rispettivamente, coincidente o quasi con la media italiana (9,5%).

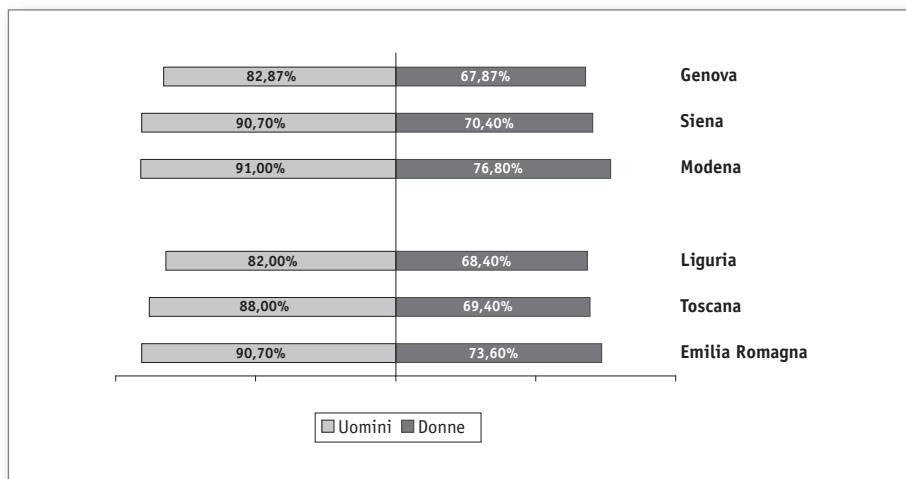
La gerarchia fra province in termini di occupazione (cfr. Figura 27) è chiaramente influenzata dall'economia complessiva della regione, poiché le due graduatorie (regionale e provinciale) si assomigliano.

La componente determinante per stabilire l'ordine in graduatoria è l'occupazione femminile, non quella maschile, a conferma del dato ben noto in letteratura secondo cui la disparità del livello di occupazione complessivo in un contesto sviluppato riflette in prevalenza disparità di occupazione delle donne.

In termini più tecnici, l'offerta femminile è più elastica (sensibile) alle condizioni economiche complessive che prevalgono nell'area.

Persistono comunque sfumature di rilievo. Due province fanno meglio di quanto faccia la regione - rispettivamente Modena e Siena, dove si registrano livelli occupazionali decisamente superiori alla media nazionale - mentre il contrario succede per Genova. Per i noti problemi di declino dell'attività manifatturiera a Genova, l'intera provincia denuncia un tasso di occupazione inferiore a quello regionale, nonostante la Liguria già accusi valori relativamente bassi per il Nord dell'Italia.

**Figura 27**  
Tassi di  
occupazione  
20-49 anni



Fonte: Istat, Indagine Trimestrale Forze di Lavoro 2001

In conclusione, le tre province presentano un contesto demografico abbastanza diverso, come conseguenza della diversa situazione economica.

Pur essendo tutte e tre caratterizzate da indici di vecchiaia ben superiori alla media nazionale, nella provincia di Modena una situazione di piena occupazione incide sulla dinamica demografica attraendo flussi migratori di lavoratori giovani che permettono una ripresa della natalità. Incide anche sul carico di lavoro di cura che è simile per l'accudimento degli anziani e la cura dei bambini piccoli, ma facilita l'uscita dei giovani dalla famiglia di origine.

Anche la provincia di Siena presenta tassi occupazionali superiori alla media regionale e nazionale, ma la natalità è tuttora leggermente inferiore, probabilmente anche per un diverso apporto della componente immigrata della popolazione.

### ***Dalla teoria alla pratica: l'interpretazione degli indicatori***

#### ***Indicatori 1, 1c e 1d: genitorialità e occupazione***

Nel contesto italiano il valore del primo indicatore - il differenziale di occupazione in funzione della genitorialità - è fortemente influenzato dalla classe di età di riferimento. Scegliere individui di età compresa fra i 20 e i 49 anni risponde ad esigenze di omogeneità con il resto degli indicatori, ma rischia di restituire un quadro distorto poiché mette insieme due sottoclassi diverse: quella dei ventenni fra i quali prevalgono i giovani adulti della 'famiglia lunga' non ancora sposati e non ancora occupati, e quella dei trentenni fra i quali prevale l'occupazione e/o la genitorialità. I ventenni, che spesso sono ancora impegnati nello studio, tendono a deprimere il tasso di occupazione dei non genitori e, quindi, a sottovalutare l'eventuale impatto della genitorialità sull'occupazione.

Verificato sui dati questo effetto distorsivo, abbiamo optato per una classe più ristretta, ma più omogenea, quella compresa fra i 30 e i 49 anni.



Ne emerge un quadro complessivamente simile fra le tre aree territoriali, con differenze di misura piuttosto che di segno (cfr. Figura 28).

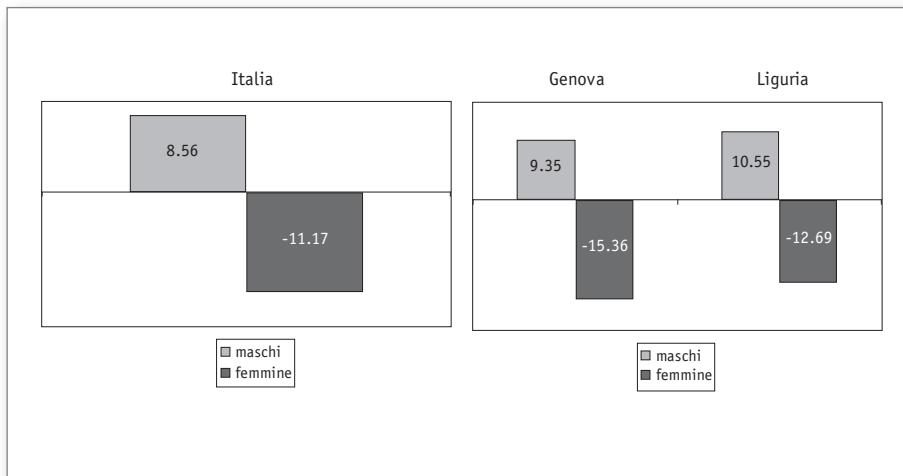
Con la sola eccezione della provincia di Siena - che potrebbe essere ascrivibile a problemi di numerosità statistica - il *gap* nel tasso di occupazione fra genitori di figli 0-18 e non, è negativo per le madri, positivo per i padri.

A livello nazionale le madri di questa fascia d'età lavorano circa il 12% in meno delle non madri, mentre la presenza di figli ha un effetto speculare sui padri aumentandone il tasso di occupazione di circa il 9%.

Genova offre un quadro ancora più tradizionale rispetto al resto dell'Italia, con il *gap* positivo per i padri che arriva al 9% e quello negativo per le madri che va oltre il 15%. A conferma della notata debolezza dell'occupazione femminile nel capoluogo di provincia ligure, il *gap* a carico delle madri è maggiore che nel resto della regione dove, invece, il dato è simile a quello medio nazionale.

Sorprende in qualche misura che anche Modena non sia troppo diversa dal resto dell'Italia quanto all'impatto della genitorialità, mentre lo è la regione Emilia-Romagna. Se si considera l'intera regione le madri lavorano 'solo' il 3% circa in meno delle non madri e i padri il 6% in più, mentre a Modena e provincia i rispettivi valori sono circa 10 punti in meno e quasi 8 punti in più.

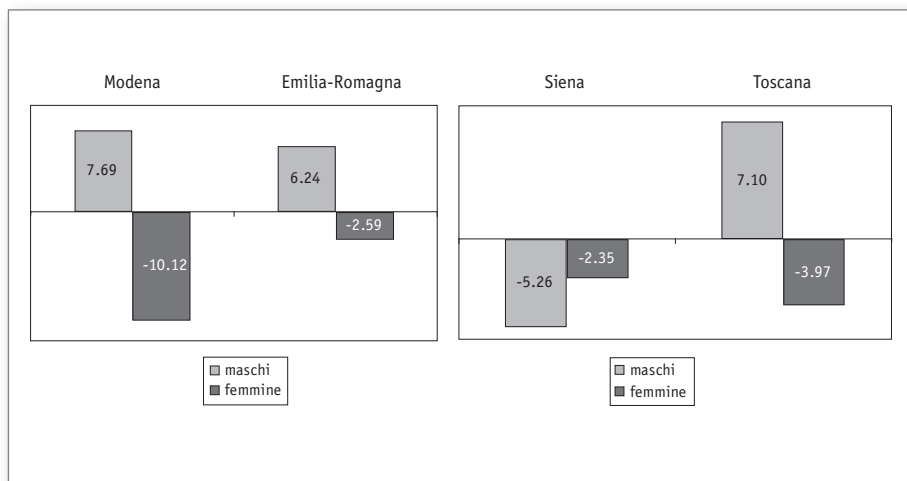
I dati sulla provincia di Siena sono meno chiaramente leggibili, vuoi rispetto al resto della Toscana che al resto dell'Italia. Siena è la sola fra le tre province in esame dove il *gap* di occupazione è negativo anche per i maschi, mentre ciò non si verifica per la Toscana nel suo complesso. Provincia e regione sono invece accomunate da un divario occupazionale a carico delle madri complessivamente modesto e comunque inferiore di parecchio al dato nazionale medio (rispettivamente -2.35% e -3.97%).



**Figura 28**  
Indicatore 1 - Differenziale di occupazione per genitorialità (differenza nel tasso di occupazione genitori-non genitori di figli 0-18)

segue

segue  
**Figura 28**  
 Indicatore 1 -  
 Differenziale di  
 occupazione per  
 genitorialità  
 (differenza nel  
 tasso di  
 occupazione  
 genitori-non  
 genitori  
 di figli 0-18)



Fonte: Indagine Istat FL 2001

La differenza fra uomini e donne che emerge da questo primo indicatore rimane, dunque, complessivamente marcata.

I due indicatori successivi rafforzano questa osservazione, affinando la misurazione rispetto alla dimensione chiave dell'età dei figli.

Un tipico padre italiano di minori (0-18) ha il 42% di probabilità in più di essere occupato rispetto alla madre. Può sorprendere, a tutta prima, che il divario di genere sia simile anche per i genitori di figli piccoli (0-6), laddove ci si aspetterebbe una asimmetria ancora più marcata.

Le ragioni possibili sono due. La prima è di natura statistica, ovvero è dovuta a fattori che compensano l'effetto dell'età dei figli ma che non sono rilevati dall'indicatore: chi ha figli 0-18 è tendenzialmente più vecchio e ha quindi un maggior numero di figli; inoltre le coorti femminili più giovani tendono ad essere più presenti sul mercato del lavoro, a parità di numero o età di figli.

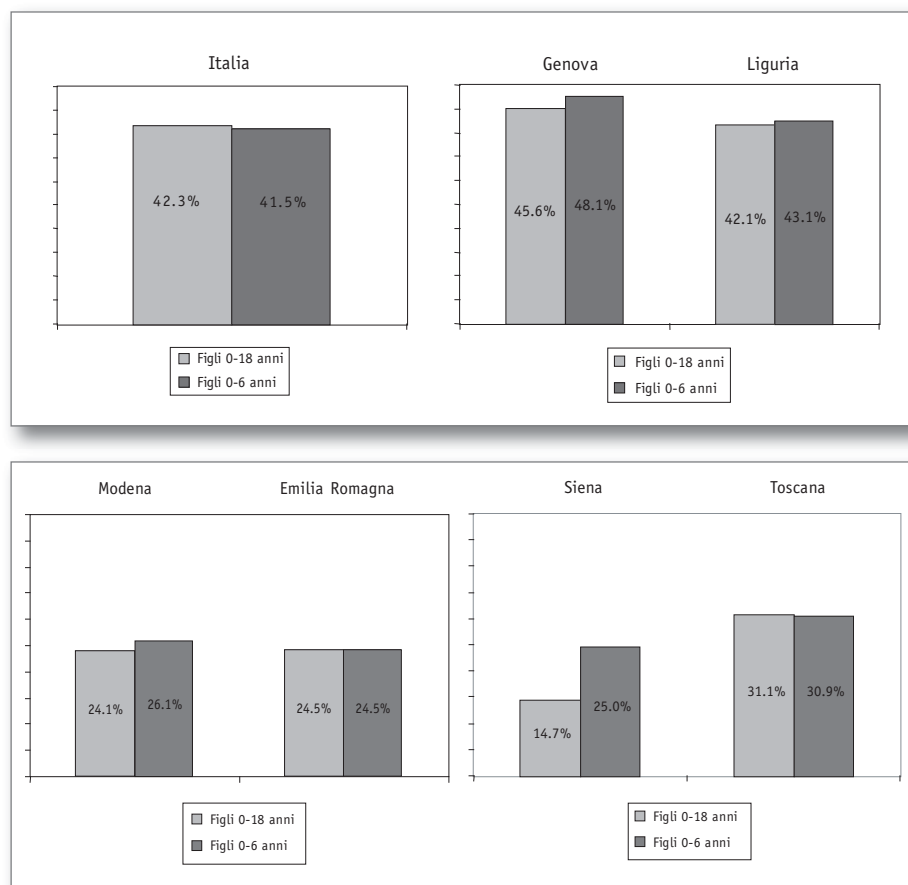
La seconda ragione è di natura sostanziale e richiama la possibilità che l'età critica dei bambini per le madri nel nostro paese non si riduca affatto al periodo prescolare. Qualunque sia la ragione, i due indicatori sul *gap* occupazionale di genere in funzione dell'età dei figli sono fungibili e, nel seguito, ci limiteremo a commentare quello più generale (1c) relativo alla fascia di età dei figli più ampia, cioè 0-18 (cfr. Figura 29).

Genova e la Liguria - la prima in particolare - conferma il carattere più tradizionale dell'equilibrio di genere sul mercato del lavoro locale che indicatori precedenti avevano già evidenziato, mostrando un divario fra madri e padri più marcato che nel resto dell'Italia.

La regione e la provincia con una minore asimmetria di genere sono, invece, l'Emilia-Romagna e Modena, dove il divario di genere quasi si dimezza rispetto alla media nazionale scendendo a meno di 25 punti percentuali.

La Toscana è a ad un livello intermedio, con un valore del *gap* di occupazione fra padri e madri vicino al 30%, mentre Siena riporta valori inferiori, che però si basano su un numero troppo basso di osservazioni per essere interamente convincenti. Nel complesso emergono due riscontri salienti. Il primo, e più scontato, è che, con poche eccezioni, la presenza di figli continua a sortire un *gap* di genere superiore ai venti punti percentuali. Il secondo è che la distinzione fra figli in età prescolare e figli minori appare influenzare poco il differenziale di genere. Se una analisi più raffinata confermasse quest'ultimo punto, ne discenderebbero alcune importanti implicazioni di politica economica. In particolare, si dovrebbe riflettere sul fatto che mantenere alti i livelli occupazionali complessivi significa sì intervenire sull'occupazione femminile in corrispondenza della nascita dei figli predisponendo strutture all'infanzia, ma la gamma degli strumenti non può ridursi agli asilo nido o ai congedi di maternità poiché avere figli rimane fonte di tensione fra vita familiare e lavoro, indipendentemente dall'età dei medesimi.

2.2 Quale contesto nei territori delle province di Genova, Modena e Siena



**Figura 29**  
Indicatori 1c e 1d - Gap di genere nei tassi di occupazione dei genitori di età 30-49 anni (differenza M-F nel tasso di occupazione)

Fonte: Indagine Istat FL 2001

### **Indicatore 2: genitorialità e disoccupazione**

È noto che genitorialità e disoccupazione hanno una relazione diversa da quanto ci si aspetterebbe sulla base dell'andamento dell'occupazione. Primo, le condizioni economiche complessive del territorio tendono a differenziare i livelli di disoccupazione almeno quanto o più di quanto facciano il genere o la genitorialità.

Secondo, i genitori tendono a registrare tassi di disoccupazione inferiori ai non genitori per motivi che in parte accomunano in parte differenziano uomini e donne. Da un lato la disoccupazione prevale fra i giovani e quindi fra i non genitori, dall'altro le madri sono più facilmente 'scoraggiate' e quindi spariscono dal computo dei disoccupati, mentre le responsabilità familiari spingono i padri ad abbassare la soglia di accettazione delle condizioni di lavoro e di salario prevalenti nell'area.

Per espungere dal rilevamento dell'impatto della genitorialità sulla disoccupazione il potenziale effetto distorsivo dell'addensarsi della disoccupazione fra i giovani - e quindi fra i senza figli - si è scelto anche in questo caso di restringere la fascia di età all'intervallo fra i 30 e i 49 anni.

Il risultato è che in questa fascia di età la genitorialità tende ad accompagnarsi ad una minore disoccupazione, ma ciò vale nettamente per gli uomini e debolmente per le donne (cfr. Figura 30).

Se si considera l'intero territorio nazionale, i padri di minori in questa fascia di età sono generalmente meno disoccupati dei non padri - con una differenza di circa 4 punti percentuali fra i due gruppi - mentre non vi è praticamente differenza fra madri e non madri.

Una situazione del mercato del lavoro complessivamente meno favorevole a Genova e in Liguria si traduce in differenziali di disoccupazione più elevati fra genitori e non genitori, perché le ragioni che sottendono tali differenziali (riduzione della soglia di accettazione per gli uomini, scoraggiamento per le donne) sono tanto più forti quanto più è difficile trovare lavoro. Il contesto prevale sul genere, poiché non vi sono grandi differenze fra maschi e femmine a questo proposito, né fra provincia e regione.

Anche nel caso dell'Emilia Romagna il contesto sembra prevalere sul genere, poiché il divario di disoccupazione a carico dei non genitori è meno forte che in Liguria, ma, come in Liguria, è simile per uomini e donne.

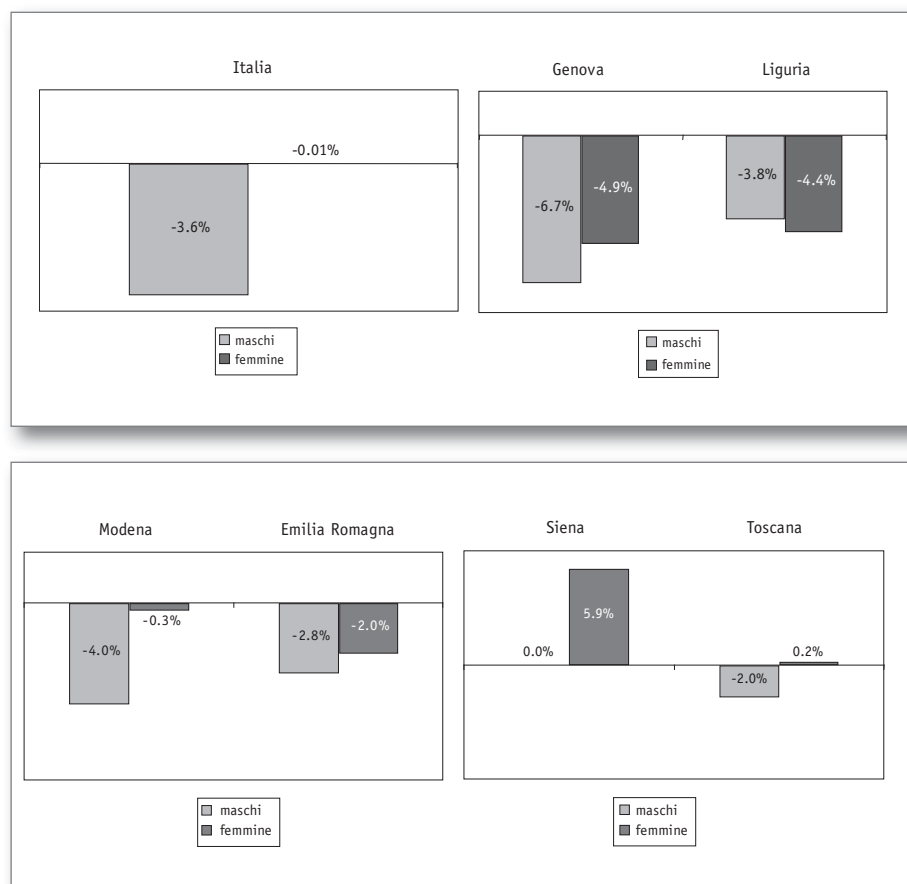
La differenza di genere è invece abbastanza marcata nella provincia di Modena dove la situazione ricalca fedelmente quella nazionale, con un differenziale di disoccupazione di circa 4 punti a carico dei non padri e praticamente nessuna differenza fra le donne. Il contrasto fra Modena e il resto dell'Emilia va approfondito, così come la somiglianza fra Modena e l'Italia.

In Toscana il quadro è simile a quello nazionale - nonché a quello modenese - con un divario nullo fra madri e non madri e una minore disoccupazione fra i padri. Siena, invece, registra valori anomali con madri molto più disoccupate, mentre non si rileva differenza fra padri e non padri.

Il dato dominante che la lettura di questo indicatore evidenzia è che, se la genitorialità si accompagna generalmente ad una minore disoccupazione, il quadro

è molto più contraddittorio per le donne che per gli uomini. In diverse realtà territoriali - a Modena, nell'insieme della Toscana così come nell'insieme dell'Italia - il tasso di disoccupazione delle madri non differisce sostanzialmente da quello delle non madri e ciò solleva la possibilità che l'effetto di scoraggiamento della disoccupazione non sia eccessivamente rafforzato dalla maternità. Rispetto ad una eventuale politica della disoccupazione, non emerge quindi chiaramente l'esigenza di ravvisare un *target* specifico nelle madri disoccupate.

2.2 Quale contesto nei territori delle province di Genova, Modena e Siena



**Figura 30**  
Indicatore 2 - Impatto della genitorialità sulla disoccupazione (differenza tasso di disoccupazione genitori-non genitori: figli 0-18)

Fonte: Indagine Istat FL 2001

### Indicatori 3, 4, 5 e 7

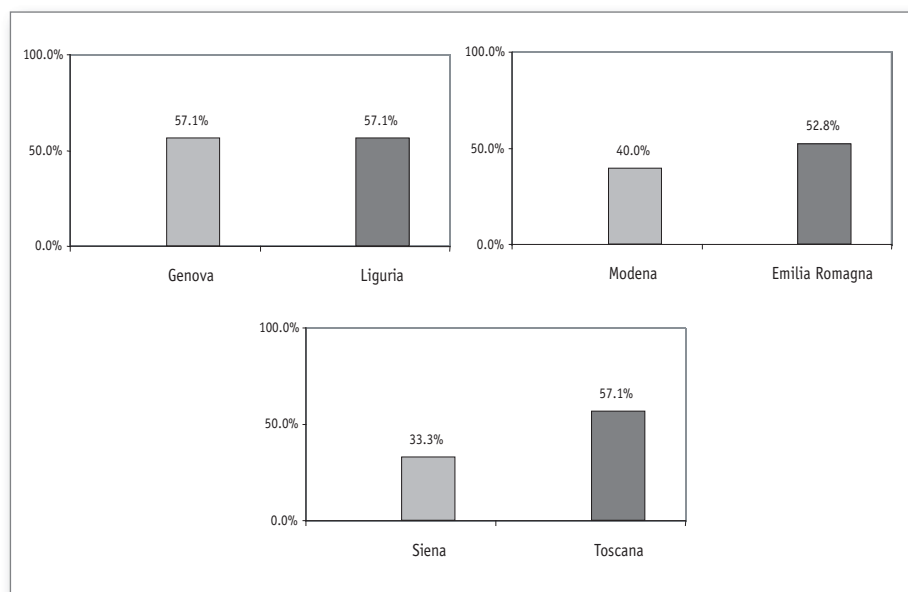
Un chiaro dato di sintesi su quanto pesino i fattori familiari sulla continuità della partecipazione femminile al lavoro è fornito dall'indicatore 3 che rileva la quota di abbandoni dovuti a motivi familiari sul totale degli abbandoni lavorativi (verso l'inoccupazione o verso la ricerca di un diverso lavoro) (cfr. Figura 31).

A livello regionale il peso dei fattori familiari così misurato oscilla fra il 57% della Liguria e della Toscana al quasi 53% dell'Emilia, suggerendo che livello di occupazione delle donne e quota di abbandoni per motivi familiari vanno generalmente in direzione opposta, anche se la relazione fra i due processi è debole.

Questa associazione negativa riceve ulteriore conferma dai confronti inter-provinciali: Siena, che vanta un'occupazione femminile maggiore rispetto alla Toscana, registra un peso degli abbandoni inferiore, mentre la provincia più debole rispetto all'occupazione femminile - Genova - registra il peso più alto di tali fattori fra le tre province.

Va segnalato, tuttavia, che tutti i valori provinciali per questo indicatore sono costruiti sulla base di un numero di osservazioni molto basso.

**Figura 31**  
Indicatore 3 -  
Abbandono del  
lavoro per motivi  
familiari-donne  
20-49 anni  
(quota di  
abbandoni%)



Fonte: Indagine Istat FL 2001

Tra i vincoli che la famiglia può porre, il numero dei figli sembra avere effetti modesti o addirittura contraddittori sulla partecipazione (indicatore 7). Più precisamente, c'è una caduta relativamente forte del tasso di occupazione fra le donne senza figli e con figli, mentre la differenza fra avere più o meno di un minore è molto contenuta o va addirittura nella direzione opposta a quella attesa (cfr. Figura 32).

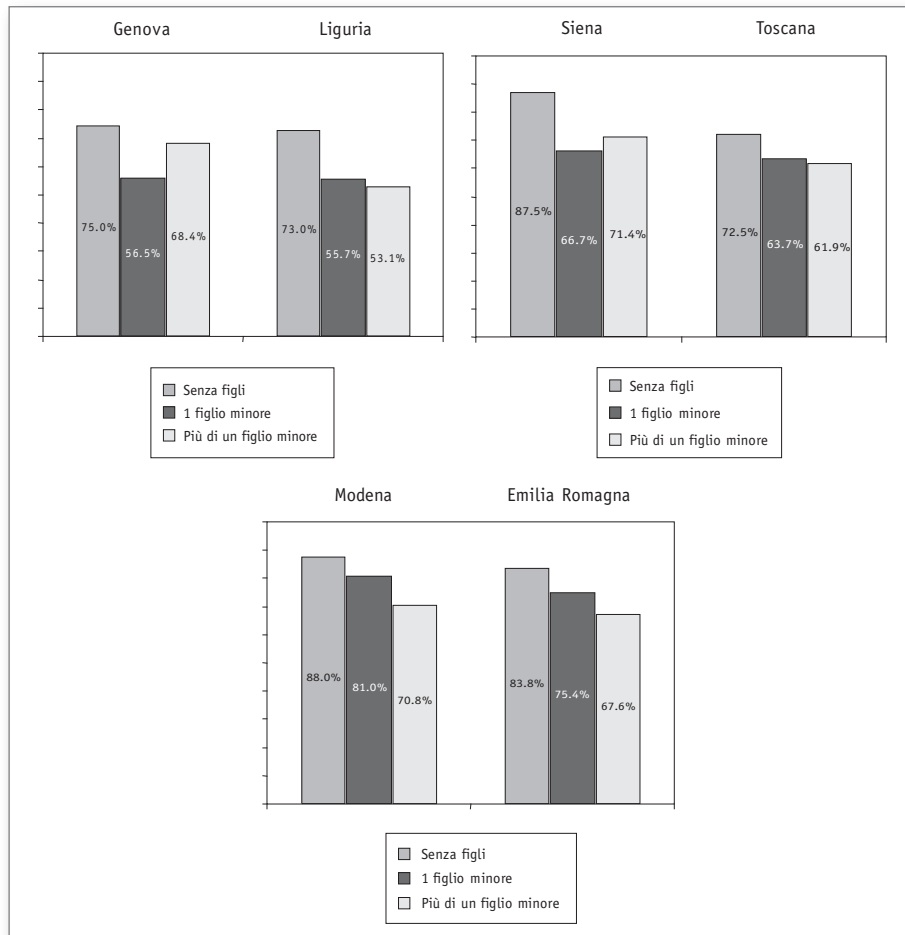
È questo il caso di Genova dove la sequenza dei tassi di occupazione delle donne senza figli, con un solo minore e con più minori è 75,0%, 56,5% e 68,4%. L'aumento che si verifica dal passaggio da uno a più minori non è dovuto alla numerosità dei dati e potrebbe segnalare la presenza di un effetto reddito: ossia

in una zona dove il quadro occupazionale per le donne ha ancora caratteri abbastanza tradizionali, quelle presenti sul mercato del lavoro appartengono in prevalenza a due categorie, le più istruite e le più 'povere', laddove il rischio di povertà aumenta in presenza di più di un figlio.

Il riscontro di una maggiore occupazione delle donne in presenza di più di un figlio si registra anche per Siena, ma in questo caso l'esito può dipendere da fattori di reddito quanto da fattori puramente statistici (scarsa numerosità) e non siamo in grado di distinguere fra questi due.

A Modena la variazione dell'occupazione femminile in funzione del numero di figli è quella più 'tipica' nel senso che riproduce maggiormente gli andamenti regionali, con una caduta moderata per ogni figlio addizionale e una differenza massima di 18 punti percentuali fra quelle senza figli e quelle con più di un minore.

2.2 Quale contesto nei territori delle province di Genova, Modena e Siena



**Figura 32**  
Indicatore 7 - Occupazione femminile (donne 20-49 anni) per numero di figli (tasso di occupazione)

Fonte: Indagine Istat FL 2001

È noto che, dal lato dell'offerta, le madri modulano la propria partecipazione al mercato del lavoro anche in base a fattori diversi dalla presenza e dalla numerosità dei figli. Oltre al livello del reddito familiare, la letteratura sottolinea l'istruzione e la condizione di coppia. Gli indicatori 4 e 5 vogliono dare un'idea dell'importanza relativa di questi fattori (cfr. Figura 33).

Essere o non essere in coppia fa differenza per una madre soprattutto dal punto di vista economico, poiché la condizione di madre sola spesso si traduce in condizione di capofamiglia e spinge la donna all'occupazione.

In tutte le realtà territoriali le madri sole e con almeno un figlio minore sono molto più presenti sul mercato del lavoro che non le madri in coppia.

A livello provinciale, tuttavia, i tassi di occupazione delle madri sole oscillano eccessivamente a causa della scarsa numerosità.

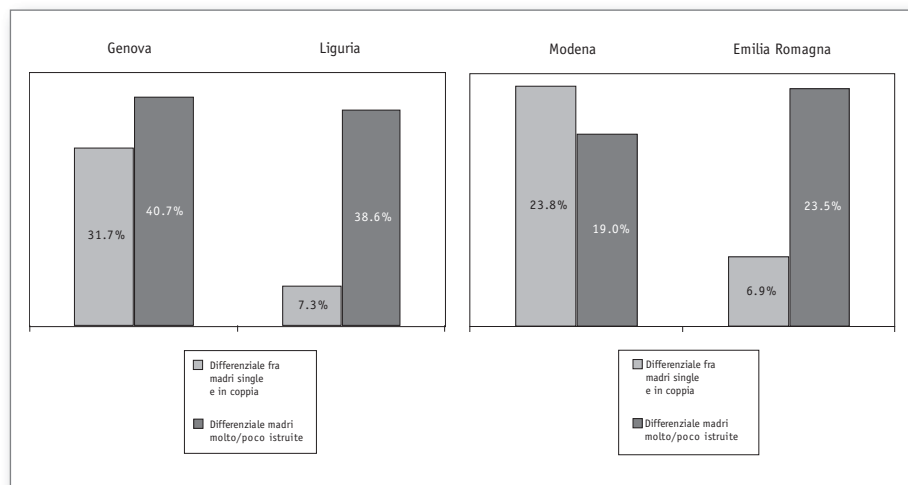
Conviene quindi guardare al dato regionale, da cui si evince che il tasso di occupazione di queste madri spazia dal 61,1% della Liguria al 78,8% dell'Emilia, mentre il differenziale rispetto alle madri in coppia si aggira mediamente sui 10 punti percentuali con un massimo di 16 in Toscana e un minimo di 7 in Emilia.

Se la condizione di coppia è importante, l'istruzione lo è ancora di più (e qui i problemi di misurazione si affievoliscono notevolmente).

Genova registra il differenziale più alto fra le madri a bassa e ad alta istruzione, dove alta sta per laurea e più, e bassa per medie inferiori o meno.

Questo è un tratto tipico delle aree a debole occupazione femminile in Italia, dove la debolezza è dovuta soprattutto al basso tasso di partecipazione delle madri poco istruite.

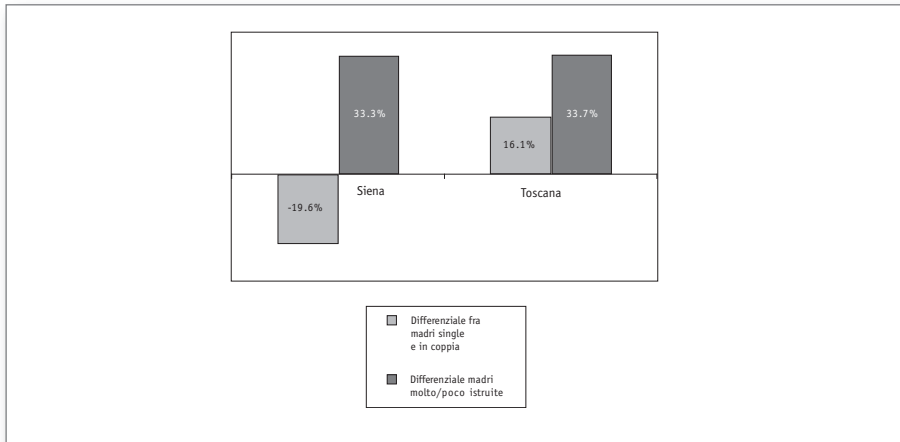
**Figura 33**  
Indicatori 4 e 5 -  
Differenziale di  
occupazione tra  
madri single e in  
coppia e per  
livello di  
istruzione (donne  
20-49 anni)



segue



segue  
**Figura 33**  
 Indicatori 4 e 5 -  
 Differenziale di  
 occupazione tra  
 madri single e in  
 coppia e per  
 livello di  
 istruzione (donne  
 20-49 anni)



Fonte: Indagine Istat FL 2001

Modena si conferma come l'area che ha saputo raggiungere livelli di occupazione femminile 'nordici' grazie all'aumento dell'occupazione fra le madri meno secolarizzate: il divario fra madri molto e poco istruite a Modena è del 19% e 'migliora' il dato dell'Emilia che è pari al 23,5%

Come in molti altri casi, Siena occupa la posizione intermedia fra Genova e Modena con un divario occupazionale fra madri molto e poco istruite pari al 33,3%, un dato molto simile a quello dell'intera Toscana.

Le indicazioni di politica economica che la lettura di questa batteria di indicatori suggerisce sono abbastanza chiare.

L'una è più risaputa e sottolinea che le difficoltà di conciliazione sono un problema di politica occupazionale per un segmento chiaro ma anche molto ampio delle madri: quelle con bassa istruzione. Le misure di aumento dei livelli occupazionali complessivi devono avere questo gruppo come *target*.

La seconda implicazione è forse meno nota: il segmento delle madri *single* suggerisce che la scelta di lavorare possa essere obbligata per alcune di esse, e che quindi possano mancare servizi che riducano sensibilmente costi personali di conciliazione molto alti.

### **Indicatori 8, 9 e 10: genitorialità e flessibilità del lavoro**

Quale ricorso fanno donne e uomini alla modulazione del tempo di lavoro in alternativa alla scelta secca di partecipare o meno al mercato del lavoro? E quali sono le implicazioni in termini di disuguaglianza di genere e di efficacia di questo strumento? A queste domande vuole rispondere l'esame dei tre indicatori che seguono, specificamente **8, 9 e 10**.

È noto che nel contesto italiano il tempo parziale 'scelto' per motivi personali o familiari (indicatore **8**) pesa relativamente poco sullo stock delle occupate, e che vi sono varie opzioni alternative cui le donne ricorrono più spesso - dallo scegliere-

re un'occupazione a orario ridotto o flessibile al dosare il proprio impegno in un'occupazione a pieno tempo.

Il confronto fra gli indicatori **8**, da un lato, **9** e **10**, dall'altro, suggerisce che la modulazione complessiva del tempo di lavoro ancora sopravanza l'importanza del *part-time* come strumento di conciliazione e che il ricorso all'uno avviene almeno in parte in alternativa all'altro (cfr. Figura 34).

In Liguria, e specialmente a Genova, si ricorre relativamente poco al *part-time* e ancor meno lo si fa per motivi di conciliazione: ragioni di conciliazione sono addotte a motivo della scelta del tempo parziale solo dall'8% del complesso degli occupati con questa modalità di orario che risiedono in provincia e dall'11,6% dei residenti in regione (indicatore **8**).

Sono però più forti che altrove le disparità di genere nell'incidenza dei tipi estremi di orario (indicatore **9**): il peso dell'orario lungo fra i maschi supera quello delle donne di 13-15 punti percentuali, mentre lo scarto di genere nel peso dell'orario molto breve è a favore delle donne e ammonta a 16-18 punti percentuali.

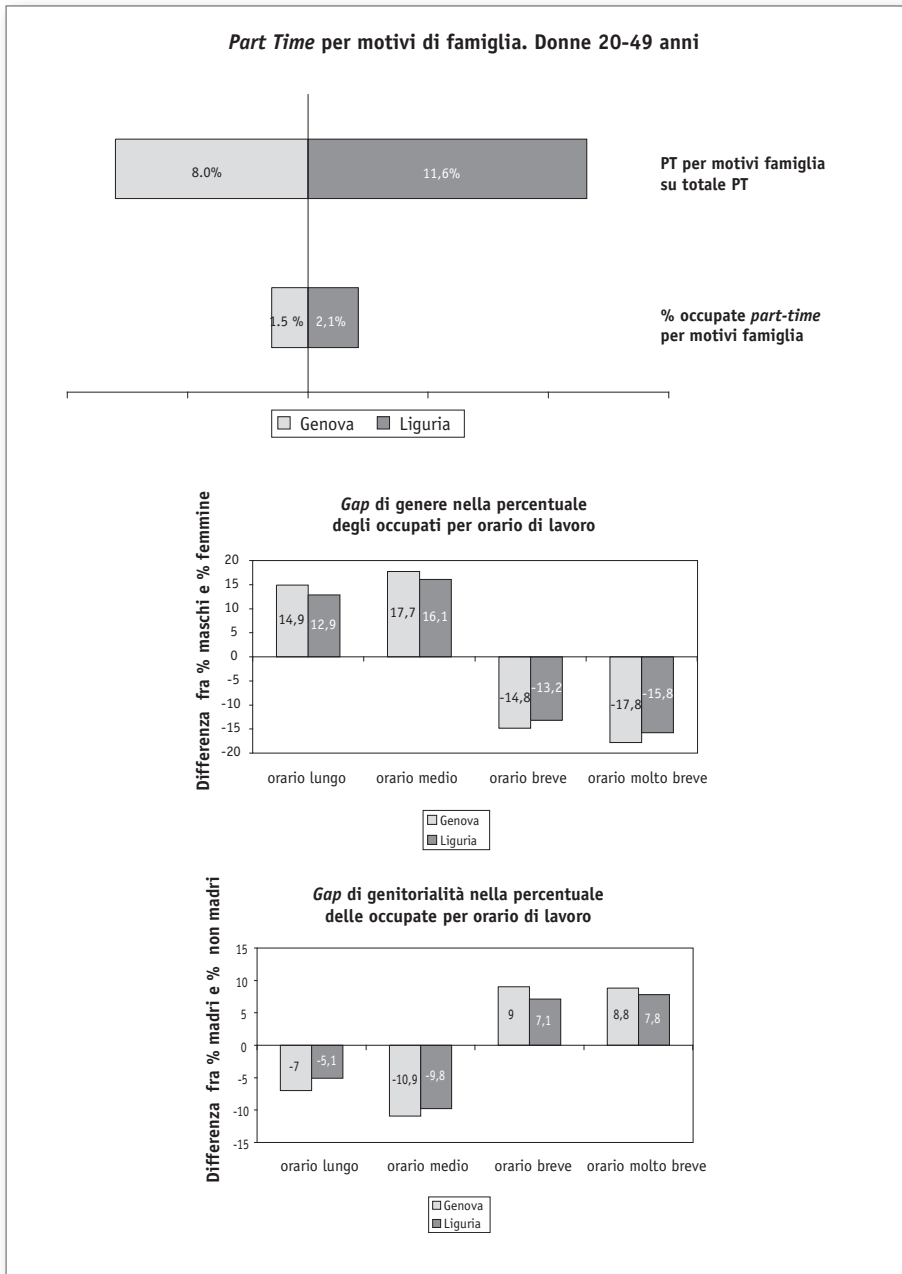
Il confronto fra madri e non madri si comporta come il confronto fra donne e uomini: alle due estremità dello spettro dell'orario (indicatore **10**), sebbene in questo caso le differenze oscillino entro una banda più ristretta.

Modena è un caso speculare a Genova, con una incidenza più sostenuta del *part-time* per motivi di famiglia (15 casi su 100) compensata, in parte, da una minore differenziazione fra madri e non madri nella incidenza di orari lunghi (4,2 per cento a favore delle non madri).

Rimane invece forte la differenza di peso fra madri e non madri rispetto all'orario molto breve, nonché quella di genere ad entrambi gli estremi della distribuzione di orario. Il quadro provinciale, poi, non si discosta sensibilmente da quello regionale. I riscontri per Siena sono statisticamente meno robusti. Come nel caso di Modena, un certo ricorso al *part-time* per motivi di conciliazione (11,1%) sembra essere compensato da una modesta distanza fra madri e non madri nel peso degli orari molto lunghi (-4,9%).

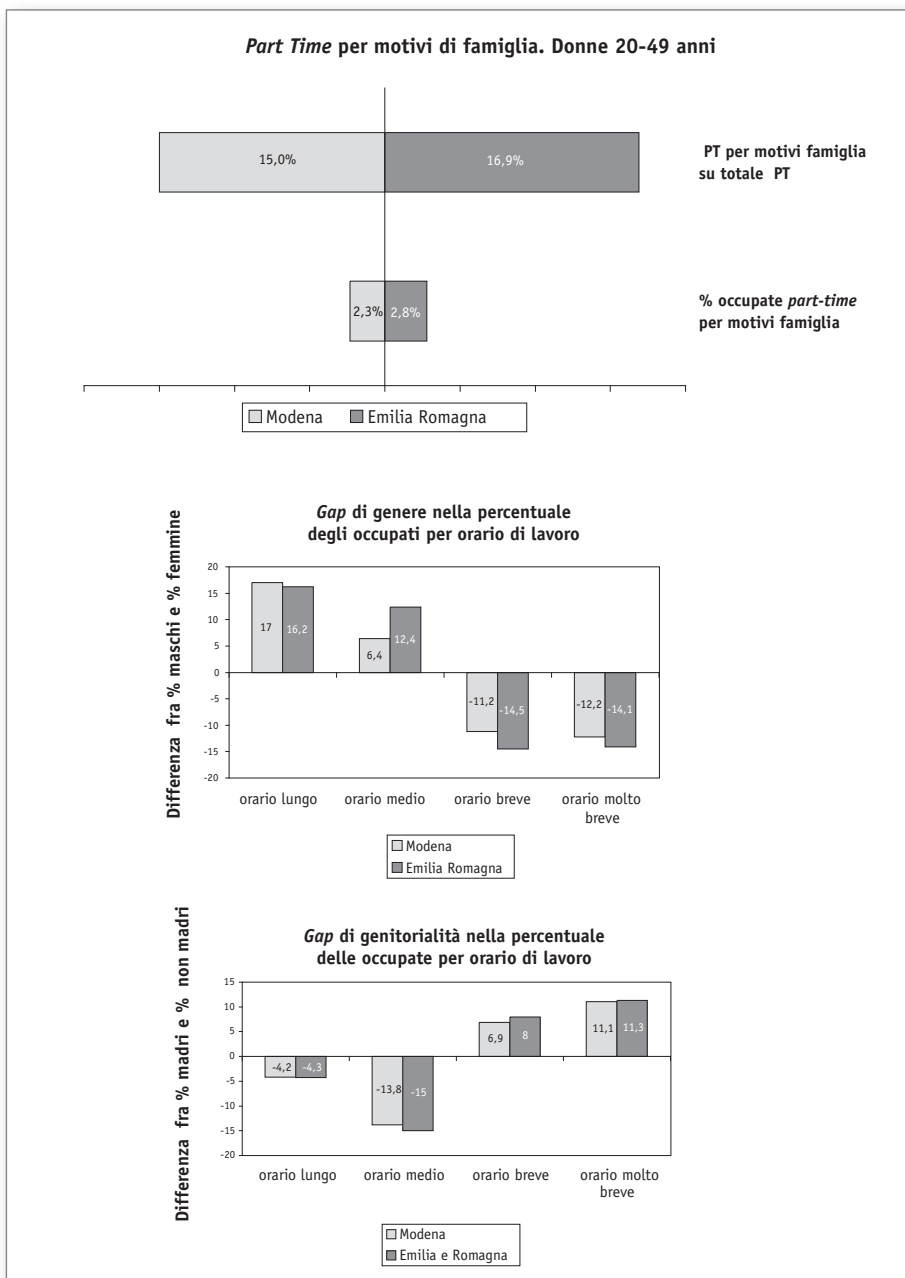
Come a Modena, poi, la presenza di uomini e donne nelle tipologie estreme di orario è molto diversa. Risultano, invece, trascurabili le differenze fra madri e non madri in tutte le tipologie, un dato anomalo nel contesto regionale e imputabile probabilmente ai numeri bassi su cui gli indicatori sono costruiti.

**Figura 34**  
Indicatori 8, 9,  
10 - Genitorialità  
e flessibilità del  
lavoro



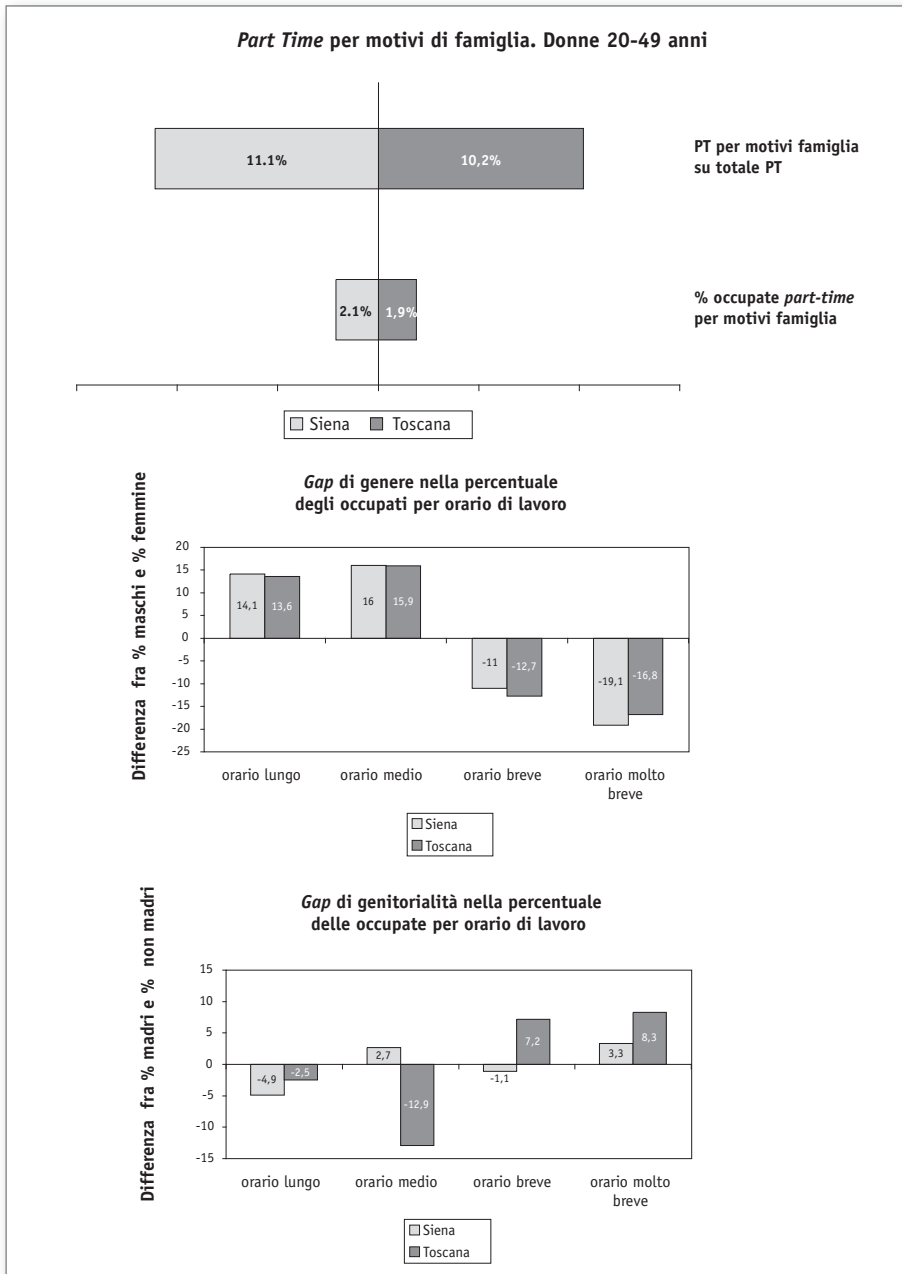
segue

segue  
**Figura 34**  
 Indicatori 8, 9,  
 10 - Genitorialità  
 e flessibilità del  
 lavoro



segue

segue  
**Figura 34**  
 Indicatori 8, 9,  
 10 - Genitorialità  
 e flessibilità del  
 lavoro



Fonte: Indagine Istat FL 2001

Le implicazioni di politica economica che possiamo trarre dall'esame di questa batteria di indicatori sono le seguenti.

Le aree a forte occupazione femminile sono anche quelle dove si adotta maggiormente il *part-time* per motivi familiari, quindi è importante non disincentivare il ricorso a questo strumento di conciliazione.

Contemporaneamente occorre evitare che, grazie al *part-time*, si allarghino le differenze fra madri e non madri e quindi fra uomini e donne, all'estremo inferiore della distribuzione dell'orario di lavoro, in corrispondenza cioè degli orari molto brevi. È noto, infatti, che orari molto ridotti sono fonte di emarginazione sul mercato del lavoro se praticati sufficientemente a lungo.

Le madri ad orario molto ridotto sono, dunque, un *target* possibile per una politica di conciliazione sul fronte dell'orario di lavoro. Un secondo *target* sono le imprese, le quali dovrebbero essere incentivate e guidate verso l'introduzione di orari di lavoro che allarghino le possibilità di scelta del lavoratore, senza necessariamente ridurre le ore complessive. La rimodulazione dei tempi di lavoro che le donne perseguono è infatti lungi dal ridursi al solo *part-time*.

### **Indicatori 13 e 22: l'utilizzo del tempo**

In che misura la riduzione del tempo di lavoro "pagato" che le donne, e soprattutto le madri, perseguono compensa il loro maggior coinvolgimento nel lavoro domestico? A questa domanda risponde l'indicatore **13** con il calcolo del cosiddetto tempo quotidiano vincolato al lavoro domestico o di cura, agli spostamenti per lavoro e al lavoro "pagato" (cfr. Figura 35).

Il dato è ricavabile dall'indagine Multiscopo solo a livello regionale e i valori riportati sono stati calcolati sui soli occupati distribuendo su 7 giorni l'orario di lavoro che l'indagine rileva su base settimanale e assumendo che il tempo per lavoro domestico e di cura nel fine settimana sia pari a quello di un tipico giorno lavorativo.

Questo può condurre a sottovalutare il dato femminile rispetto a quello maschile, data la consuetudine di molte donne che lavorano di concentrare alcuni lavori domestici nel fine settimana.

Ciononostante emerge che:

- in tutte e tre le regioni il monte ore complessivo è sempre maggiore per le occupate che per gli occupati;
- il surplus giornaliero a carico delle occupate varia da un minimo di circa 20 minuti in Toscana ad un massimo di circa 51 minuti in Emilia, con la Liguria in posizione intermedia. Per l'Emilia ciò ammonta ad una differenza settimanale che raggiunge quasi 6 ore, nonostante la probabile sottovalutazione del dato.

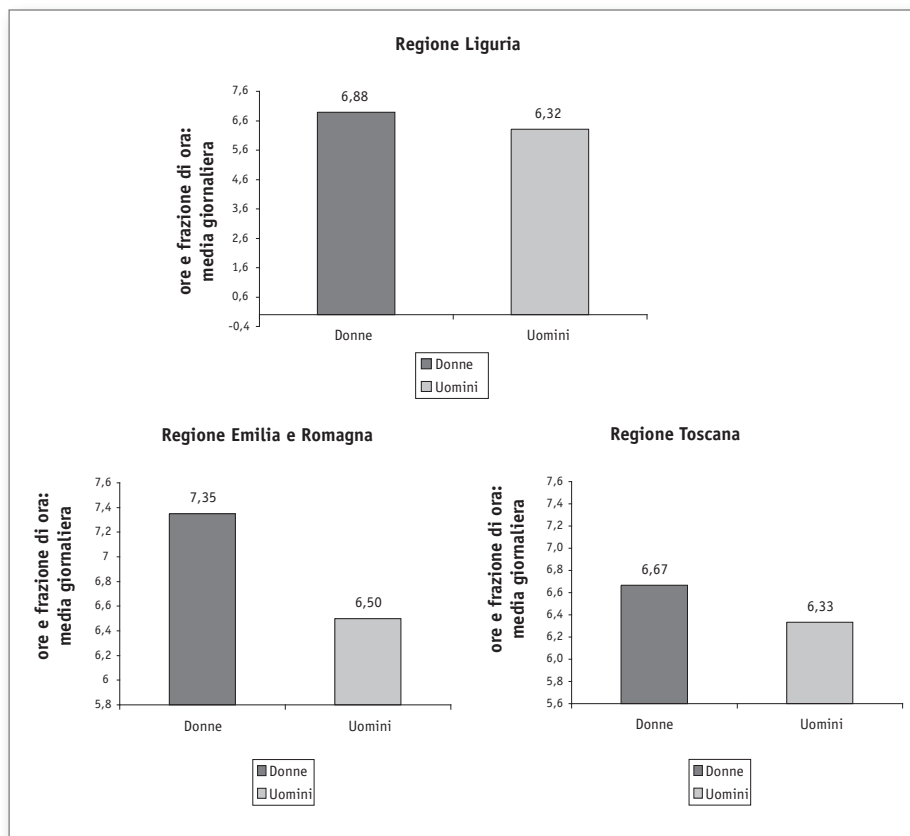
Chiaramente il valore dell'indicatore è influenzato, tra gli altri fattori, dall'assetto urbano del territorio - che influisce sui tempi di trasporto - e dalla vocazione produttiva del medesimo che incide sull'orario di lavoro. Non c'è quindi una relazione chiara con il tasso di occupazione delle donne o delle madri. Va sottolineato però che laddove le donne registrano tassi di occupazione simili a quelli dei paesi

del Nord Europa - cioè in Emilia - il *gap* di genere è elevato sia in termini comparativi che in valore assoluto.

Il fatto che la donna debba aspettarsi di pagare un costo aggiuntivo in termini di tempo totale “vincolato” se decide di conciliare lavoro e famiglia non fa che reiterate l’importanza di una politica complessiva dei “tempi delle città”.

Diminuire i tempi di attesa per i servizi pubblici è parte importante di questa politica e l’intento dell’indicatore 22 è di documentare lo stato del territorio a questo riguardo.

2.2 Quale contesto nei territori delle province di Genova, Modena e Siena



**Figura 35**  
Indicatore 13 - Tempo complessivo vincolato per uomini e donne: per lavoro domestico, lavoro pagato e tempo per i trasporti

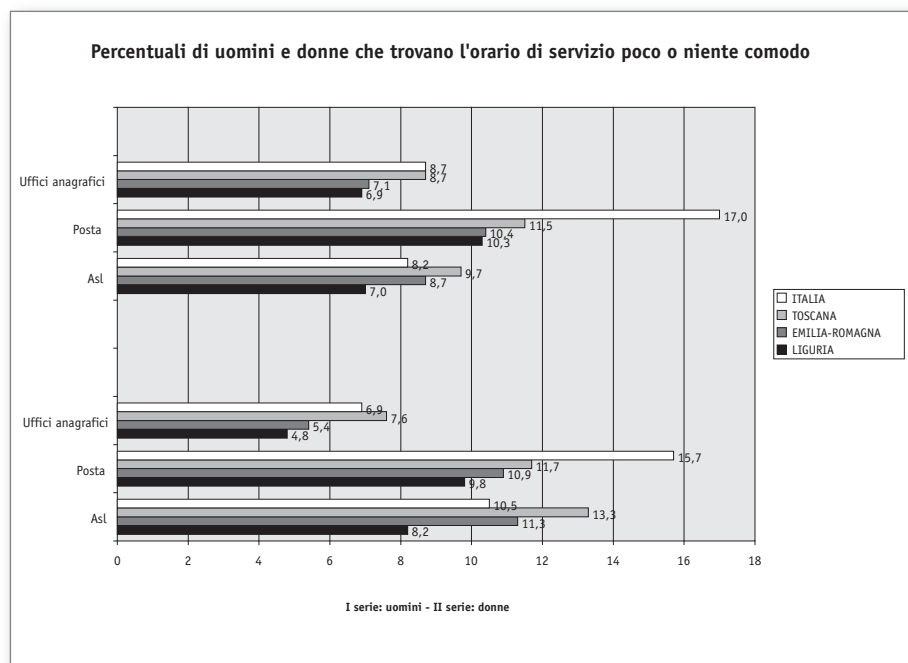
Fonte: Istat Multiscopo “Aspetti della vita quotidiana”, 2001/2002

In media nazionale e secondo i dati Multiscopo *Aspetti della vita quotidiana* del 2001 (cfr. Figura 36), la quota di utenti che trovano l'orario di servizio poco o niente comodo oscilla fra una punta del 17% per gli uffici postali fra gli uomini, e una soglia del 6,9% per gli uffici anagrafici fra le donne.

La classifica in termini di percentuali di utenti "insoddisfatti" (che trovano l'orario poco o niente comodo) è simile per uomini e donne e vede al primo posto gli uffici postali; seguono fra le donne le ASL e gli uffici anagrafici, mentre fra gli uomini questi due servizi registrano quote di insoddisfazione molto simili (tra l'8 e il 9%). Liguria, Emilia-Romagna e Toscana registrano quote di utenti insoddisfatti dell'orario decisamente inferiori alla media nazionale solo nei confronti dei servizi postali, con una diminuzione della quota di insoddisfatti pari ad almeno 5 punti percentuali.

Nel confronto interregionale la Toscana è la più penalizzata dalle risposte degli utenti, qualunque sia il servizio, ed è seguita dall'Emilia-Romagna e dalla Liguria. Le differenze fra le tre regioni sono tuttavia molto contenute e ciò vale sia per l'utenza femminile che per quella maschile.

**Figura 36**  
Indicatore 22 -  
Gli orari dei  
servizi pubblici



Fonte: Istat Multiscopo "Aspetti della vita quotidiana", 2001/2002



Non è agevole leggere questi risultati alla luce della problematica della conciliazione. Da un lato emerge chiaramente la maggiore insoddisfazione dell'utenza nei confronti del servizio postale, cui però potrebbero contribuire in modo significativo fasce di popolazione non attiva quali i pensionati.

Dall'altro la quota di "insoddisfazione" nei confronti dell'orario delle ASL e degli uffici anagrafici appare relativamente contenuta e soprattutto non discrimina in maniera significativa fra le diverse aree del paese.

Ad esempio, il dato che l'utenza delle ASL è mediamente meno soddisfatta dell'orario in Toscana che nella media italiana non collima con la percezione diffusa di una migliore qualità complessiva del servizio in questa regione rispetto a, poniamo, il Sud dell'Italia.

Alla luce di questi riscontri sarebbe utile affinare l'indicatore in due direzioni: restringere l'utenza alla popolazione che lavora; privilegiare misure "oggettive" di potenziali disservizi (ad esempio tempi effettivi di attesa) rispetto a percezioni soggettive quali "orario scomodo o poco comodo".

### **Indicatori 11 e 14, 15, 18 e 19, 20, 21: le risorse per la conciliazione**

Le risorse che la collettività può mettere a disposizione delle famiglie per la conciliazione sono tempo, denaro e servizi.

Rispetto al tempo, mentre le autorità locali possono contribuire con la politica complessiva dei tempi - di cui l'indicatore **13** che abbiamo illustrato nella sezione precedente coglie un aspetto, seppur molto parziale - per il governo nazionale lo strumento di elezione a questo riguardo è la politica dei congedi.

Imprese pubbliche e private sul territorio vi contribuiscono a loro volta gestendo concretamente la normativa sui congedi.

L'indicatore **11** si riferisce all'uso dei congedi e vuole cogliere, fra l'altro, in che misura questo strumento contribuisce ad una redistribuzione del carico domestico fra uomini e donne. Il resto degli indicatori che presentiamo riguarda la fornitura di servizi pubblici all'infanzia o agli anziani, ad eccezione dell'indicatore **19** il quale documenta l'importanza di una "risorsa" che le famiglie creano in assenza o a complemento di quelle collettive, vale a dire la distanza abitativa fra familiari che fanno potenzialmente parte della rete di cura ed assistenza.

Per valutare il ricorso ai congedi di genitorialità avevamo originariamente scelto come indicatore la percentuale degli occupati dipendenti in congedo parentale volontario per almeno un giorno rispetto al totale degli occupati dipendenti con almeno un figlio minore di anni 8 anni.

Si voleva poi distinguere tra i valori dell'indicatore riferito ai dipendenti pubblici e quello riferito ai dipendenti del settore privato (cfr. par. 2.1.3).

L'indicatore ha l'obiettivo di individuare quanti tra coloro che hanno diritto alle agevolazioni per i genitori offerte dalla legge 53/2000 hanno deciso di usufruirne, e se il *gap* di genere rimane elevato.

Purtroppo l'unica indagine<sup>98</sup> finora svolta per il monitoraggio della legge relativamente al primo periodo della sua applicazione (1 giugno 2000 - 31 maggio 2001) ha considerato solo i dipendenti pubblici e tutti i dipendenti insieme, con e senza figli.

Il primo limite non è molto grave. Il settore pubblico, più protetto, può infatti svolgere una funzione di guida nella modifica dei comportamenti all'interno della coppia. Il *gap* individuato tra maschi e femmine per i dipendenti pubblici può sovrastimare una eventuale condivisione delle responsabilità genitoriali fra i rimanenti lavoratori dipendenti, ma può ugualmente fornire importanti indicazioni.

Molto più grave è il secondo limite che deriva dal fatto di includere nella popolazione di riferimento tutti i dipendenti, con o senza figli.

Questo incide pesantemente sul risultato. Infatti, i due generi possono avere diverse distribuzioni di età; se il personale è composto da maschi non giovani e donne giovani il risultato è decisamente falsato.

La bassa percentuale di maschi che hanno usufruito del congedo può semplicemente dipendere dal fatto che molti dei dipendenti non hanno più figli piccoli<sup>99</sup>.

Dai valori così calcolati per l'indicatore **11** (cfr. Figura 37) riusciamo solo ad inferire che la sproporzione fra uomini e donne che ricorrono al congedo parentale rimane elevata - 6 donne per ogni uomo in media - e che l'entità del ricorso ai congedi è in qualche modo direttamente correlata alle differenze di natalità e di livello di occupazione femminile nelle tre province in esame.

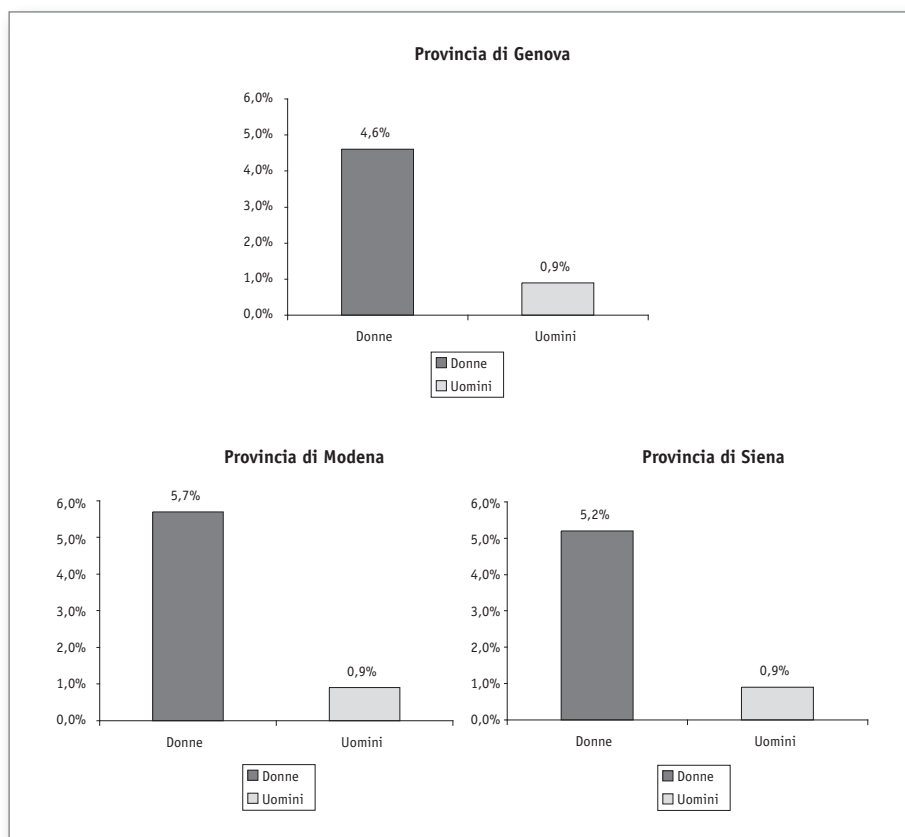
Per ogni occupato di sesso maschile che usufruisce del congedo vi sono 6,3 donne nel modenese, 5,7 nel senese e 5,1 nel genovese.

---

98 De Pasquale, Lelleri (2004).

99 Il rapporto riporta solo i dati per macroaree geografiche e non ha esaminato nessuna delle singole province oggetto della nostra analisi (ma ha elaborato i dati per il comune di Genova). Tuttavia, sia l'amministrazione regionale della Liguria che della Toscana e dell'Emilia sono state oggetto dell'indagine e probabilmente i dati relativi sono disponibili presso gli autori del rapporto. Nei grafici abbiamo approssimato il valore della provincia con quello della macroarea di appartenenza.

**Figura 37**  
*Indicatore 11 -  
 Occupati  
 dipendenti in congedo  
 volontario di  
 genitorialità*



Fonte: De Pasquale - Lelleri, 2004

Molto si parla della necessità di espandere i servizi all'infanzia e all'adolescenza, ma la base informativa in proposito rimane insufficiente, come si evince dalla lettura dei tre indicatori che seguono e che sono dedicati ai servizi all'infanzia.

Il calcolo della percentuale dei bimbi iscritti rispettivamente ai nidi e alla scuola materna (indicatori 14 e 15) è l'indicatore più usato in questo caso, anche per comparazioni internazionali, ma a nostro avviso è assolutamente insufficiente per dare un'idea non distorta della compatibilità che la mera disponibilità di posti offre in presenza di un impegno di lavoro "pieno".

Il grado di compatibilità dipende infatti dall'orario, dai giorni e dalle settimane di apertura, rispetto a cui l'indicatore 18 offre solo alcune informazioni sintetiche.

Né abbiamo potuto raccogliere informazioni rispetto agli orari della scuola dell'obbligo. È noto come nell'età dell'obbligo, il problema per le famiglie sia rappresentato dalla mancanza di scuole a tempo pieno e dalla durata delle vacanze estive, che è molto superiore alle ferie concesse a qualunque lavoratore.

L'Italia, con le sue 13-15 settimane di interruzione, ha le più lunghe vacanze estive di tutta l'Europa a 25.

Recentemente l'iniziativa privata in questo settore è stata molto vivace, offrendo doposcuola, campi estivi, parchi-gioco, ma i costi si mantengono troppo elevati per molte famiglie.

Non è stato possibile reperire informazioni su come si stia muovendo il settore pubblico da questo punto di vista, anche se l'analisi degli indicatori precedenti ha messo in rilievo l'importanza di sostenere i genitori oltre l'età prescolare dei figli (tralasciando ovviamente ogni considerazione sull'impatto formativo che queste attività possono esercitare sui ragazzi).

Il dato relativo alla percentuale dei ragazzi 6-14 anni che frequentano scuole a tempo pieno e i posti offerti in iniziative durante le vacanze estive resta quindi un indicatore importante di conciliazione, ma solo un incontro con gli amministratori locali può permettere di colmare questa lacuna.

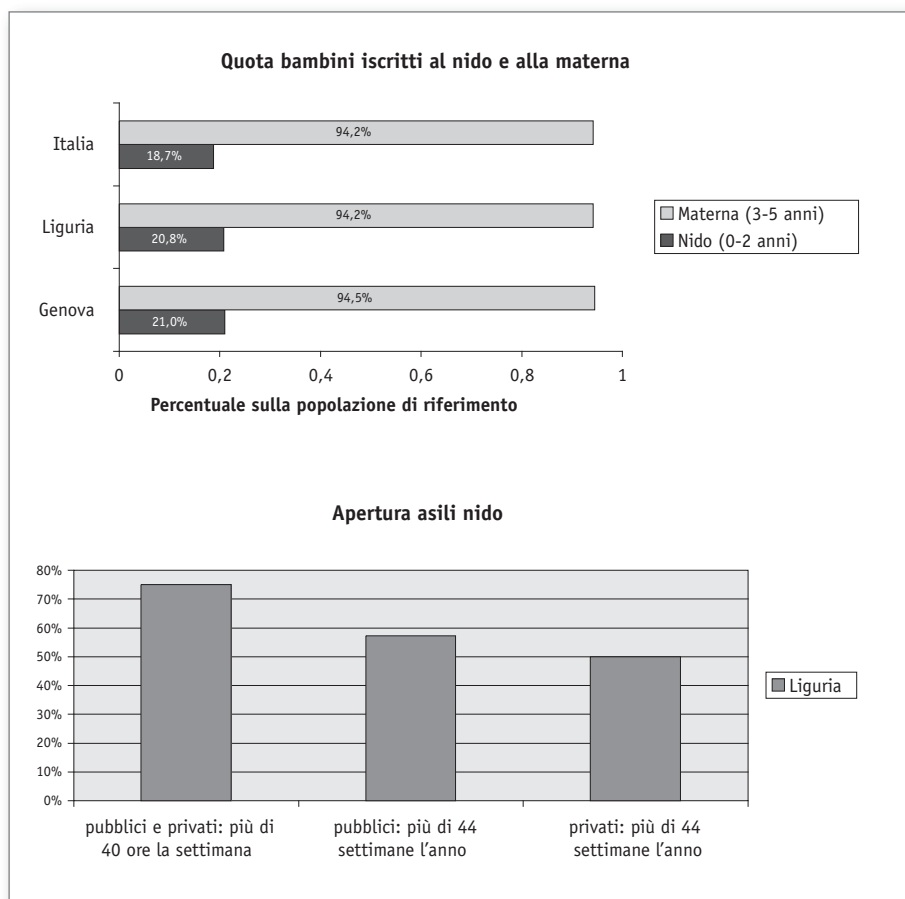
Tornando ai servizi all'infanzia (cfr. Figura 38), il dato sugli iscritti alla scuola materna è straordinariamente uniforme sia a livello provinciale che regionale e vicino alla media italiana del 94,2%, praticamente un massimo fisiologico.

Varia invece, come noto, il grado di copertura delle strutture alla prima infanzia. Con il suo 21% Genova è in coda, seppure sopravanza il dato nazionale pari al 18,7%. Tuttavia, la provincia potrebbe offrire una qualche compensazione in termini di orario di apertura poiché riporta valori fra i più "generosi" nelle tre aree territoriali in esame: in Liguria il 75% delle strutture è aperta più di 40 ore settimanali e la quota nella regione di quelle aperte più di 44 settimane l'anno supera il 50% sia nel pubblico che nel privato. Ricordiamo che Genova registra un basso ricorso al tempo parziale, ed è quindi probabilmente maggiore la pressione per un'offerta che copra il tempo pieno.

Modena è la provincia più "virtuosa" in termini di posti asilo, con il 29,4% dei bimbi sotto i tre anni iscritti ad una qualche struttura - pubblica o privata. Tale valore è perfettamente allineato con quello regionale, ma migliora di ben 11 punti quello nazionale. Ciononostante, vi è ancora una domanda insoddisfatta. Preoccupa invece il dato sulle settimane di apertura che va approfondito a livello locale. Se Modena segue l'andamento regionale, le strutture che superano le 44 settimane di apertura sono solo l'11% dei casi nel pubblico e il 20% dei casi nel privato.

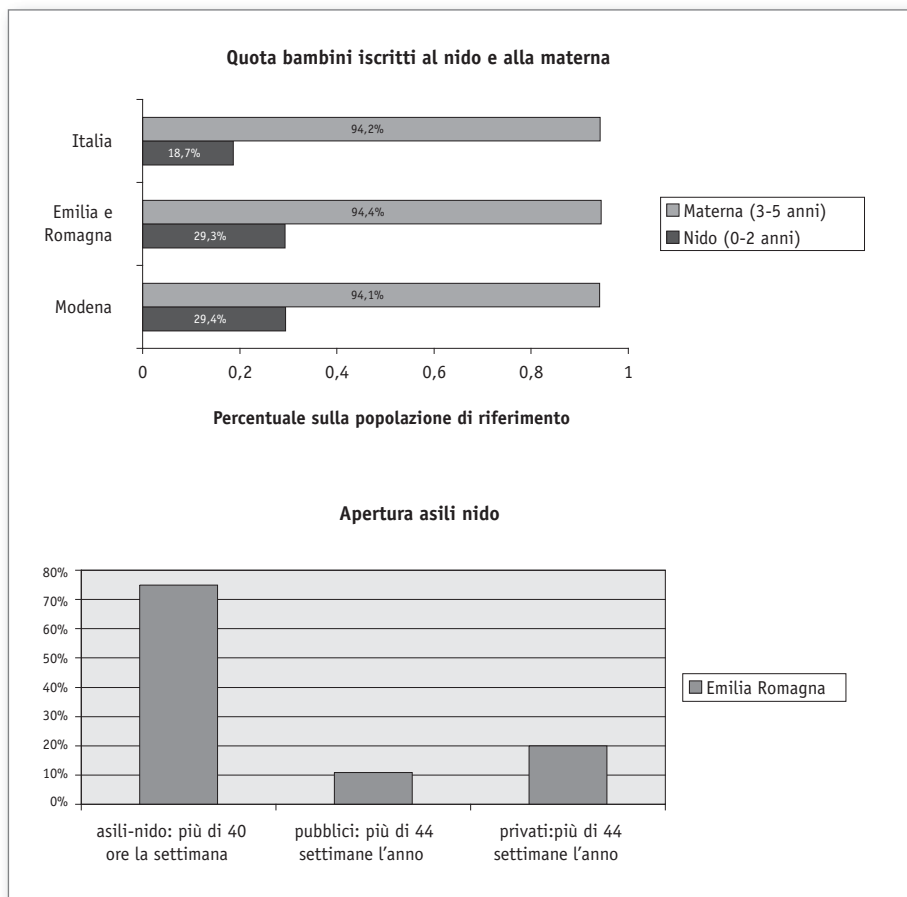
Nel senese quasi un bimbo piccolo su quattro (il 22,3%) frequenta un asilo, significativamente di più che nella media italiana anche se appena al di sotto del dato regionale (23,7%). Appaiono invece più problematici i dati sull'apertura: nella provincia solo il 57,9% di tutte le strutture è aperta più di 40 ore settimanali; nella regione solo il 5,7% di quelle pubbliche è aperto per più di 44 settimane l'anno contro il 62,5% di quelle private.

**Figura 38**  
 Indicatori 14,  
 15, 18 - Asili  
 nido e scuola  
 materna:  
 disponibilità di  
 posti e orari di  
 apertura



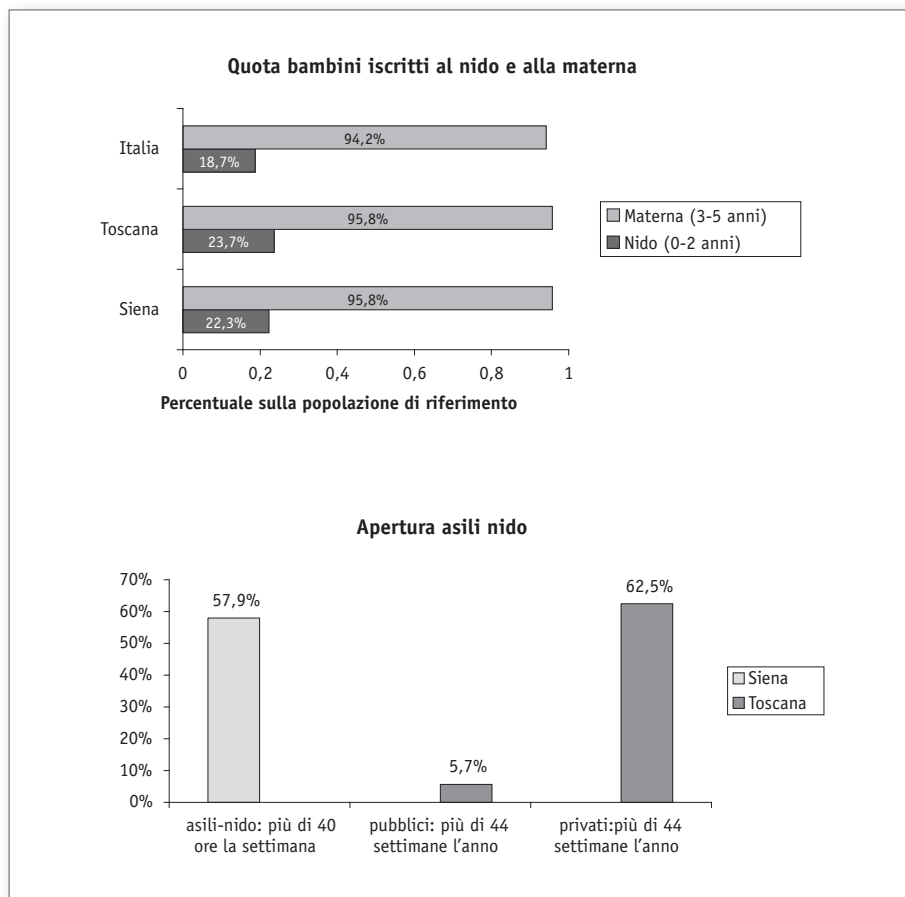
Fonte: Censimento 2001; Innocenti 2002

segue  
**Figura 38**  
 Indicatori 14,  
 15, 18 - Asili  
 nido e scuola  
 materna:  
 disponibilità di  
 posti e orari di  
 apertura



Fonte: Censimento 2001; Innocenti 2002

segue  
**Figura 38**  
 Indicatori 14,  
 15, 18 - Asili  
 nido e scuola  
 materna:  
 disponibilità di  
 posti e orari di  
 apertura



Fonte: Censimento 2001; Innocenti 2002; Bagnoli et al. (2003)

Le indicazioni di *policy*: il confronto inter-provinciale fra la disponibilità di strutture all'infanzia e i livelli di occupazione femminile, in particolari madri a non elevata scolarizzazione, conferma che l'investimento in strutture all'infanzia è, in ultima istanza, investimento in occupazione femminile.

Mentre la consapevolezza in proposito sta crescendo nel dibattito politico generale, si sa e si discute meno del grado di compatibilità complessiva di queste strutture con i bisogni dei genitori occupati: compatibilità con un lavoro a tempo pieno da un lato, ma anche con quella quota crescente di lavori ad orario variabile o "asociale" che richiedono schemi di apertura flessibili e coperture di orario non tradizionali.

Per approfondire l'argomento e avanzare concrete proposte e innovazioni organizzative occorrono indicatori più "fini" che l'amministrazione locale può contribuire a raccogliere.

La dimensione del problema di fornire cura e assistenza di lungo periodo agli anziani sta gradualmente superando in importanza anche quello della cura ai bambini.

Dal lato dell'offerta la misura del conflitto fra il tradizionale lavoro di assistenza delle figlie ai genitori e l'occupazione delle medesime è ancora un'incognita.

Per esempio, che effetto può avere l'allungamento dell'età pensionabile? Dalle (poche) ricerche esistenti si evince quanto segue:

- dal lato dell'offerta, l'impatto maggiore è in termini di ore di lavoro invece che di abbandono del lavoro; ciò è dovuto in parte alla politica di prepensionamento e al fatto che la cura è in carico prevalentemente a figlie dai cinquanta anni in su; in parte si ricorre al lavoro immigrato (badanti) utilizzando pensioni ancora relativamente alte o l'indennità di accompagnamento Inps;
- tuttavia, l'allungamento dell'età pensionabile da un lato, le attese di forte crescita del peso di anziani che vivono soli e progressivamente più lontani dalla propria famiglia, il prosciugarsi di una parte consistente del flusso immigratorio non appena le economie dell'Est europeo raggiungeranno livelli di reddito più elevati, minacciano seriamente la sostenibilità futura delle soluzioni che le famiglie stanno ora adottando. Ciò rende inevitabile una crescita delle strutture residenziali - soprattutto di tipo innovativo - ma anche di una offerta pubblica o privata di servizi a domicilio;
- dal lato della domanda, investire in assistenza e cura agli anziani significa creare occupazione femminile.

Gli indicatori **20** e **21** intendono informare il dibattito di *policy* al riguardo quantificando l'offerta pubblica di servizi a domicilio e di strutture residenziali per anziani che richiedono cura e assistenza.

L'indicatore **19** intende invece dare un'idea quantitativa della potenzialità delle risorse familiari, quantificando la distanza fra abitazione dei genitori e dei figli nelle diverse aree territoriali.



Se si considerano le coppie con almeno un componente di età inferiore ai 64 anni, il dato medio italiano è che più della metà (56,50%) vive in prossimità dei propri genitori (cfr. Figura 39).

2.2 Quale contesto nei territori delle province di Genova, Modena e Siena

Liguria, Emilia-Romagna e Toscana registrano valori solo di poco inferiori a quello medio nazionale - dal 54 al 50% - a testimonianza di una sostanziale omogeneità dei comportamenti familiari nelle diverse aree del paese, nonché dell'importanza delle reti familiari di cura.

Da un punto di vista di *policy*, l'indicatore 19 restituisce a livello locale un quadro noto e abbastanza simile a quello del livello nazionale. Il vantaggio che offre in termini informativi potrebbe quindi non essere sufficiente a giustificare l'eventuale costo della raccolta dei dati che servono a calcolarlo.

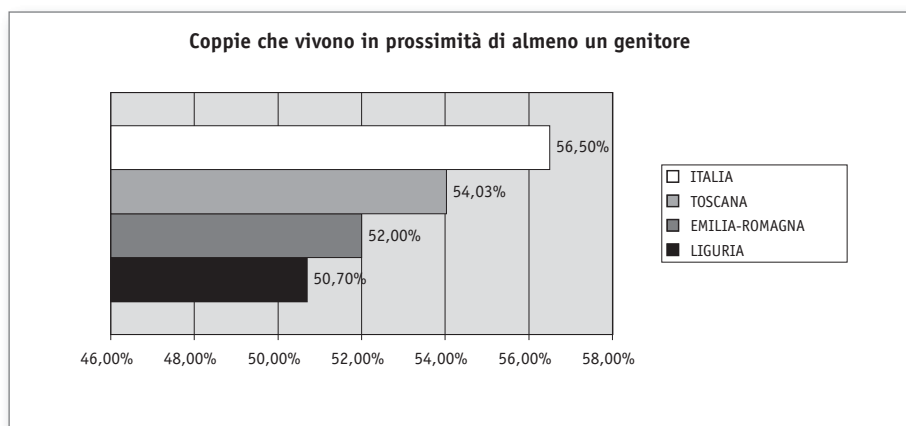


Figura 39  
Indicatore 19 -  
Distanza fra  
genitori e figli

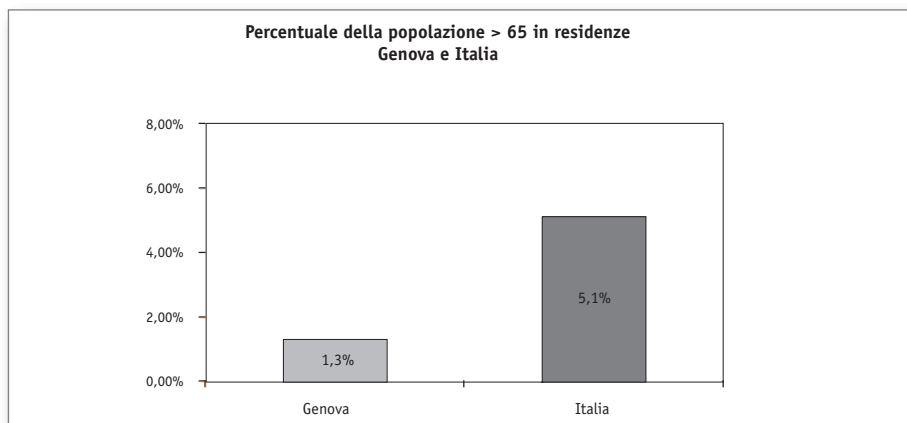
Fonte: Istat, Indagine Multiscopo "Aspetti della vita quotidiana", 2000

Abbiamo sottolineato in precedenza la notevolissima presenza di anziani sul territorio ligure - autoctoni o immigrati da altre regioni e paesi - che si accompagna ad un valore molto alto degli indici di dipendenza per questa regione.

Il marcato invecchiamento in territorio ligure contrasta con una disponibilità di strutture residenziali pubbliche per anziani che risulta inferiore a Genova, a quello registrato sia per Modena che per Siena, e che copre solo l'1,3% degli ultra sessantacinquenni (cfr. Figura 40).

In assenza dell'informazione sull'incidenza dell'assistenza a domicilio (manca il dato per Genova) non è dato sapere se l'esiguità dell'offerta residenziale rifletta uno spostamento delle risorse a favore dell'assistenza domiciliare, seguendo un *trend* che incontra molto favore nelle economie sviluppate.

**Figura 40**  
Indicatore 20  
- Anziani in  
residenze



Fonte: Censimento 2001

Modena sta apparentemente investendo più in assistenza a domicilio che in strutture residenziali pubbliche (cfr. Figura 41).

La percentuale di ultrasessantacinquenni che ricevono una qualche forma di assistenza a domicilio è pari al 7%, due punti in più del valore nazionale, mentre la quota in residenza non supera l'1,5%.

Grazie alla relativa densità abitativa del territorio emiliano, inoltre, è potenzialmente più facile in questa regione attivare reti familiari poiché il 40% dei figli non dista più di un chilometro dall'abitazione dei genitori.

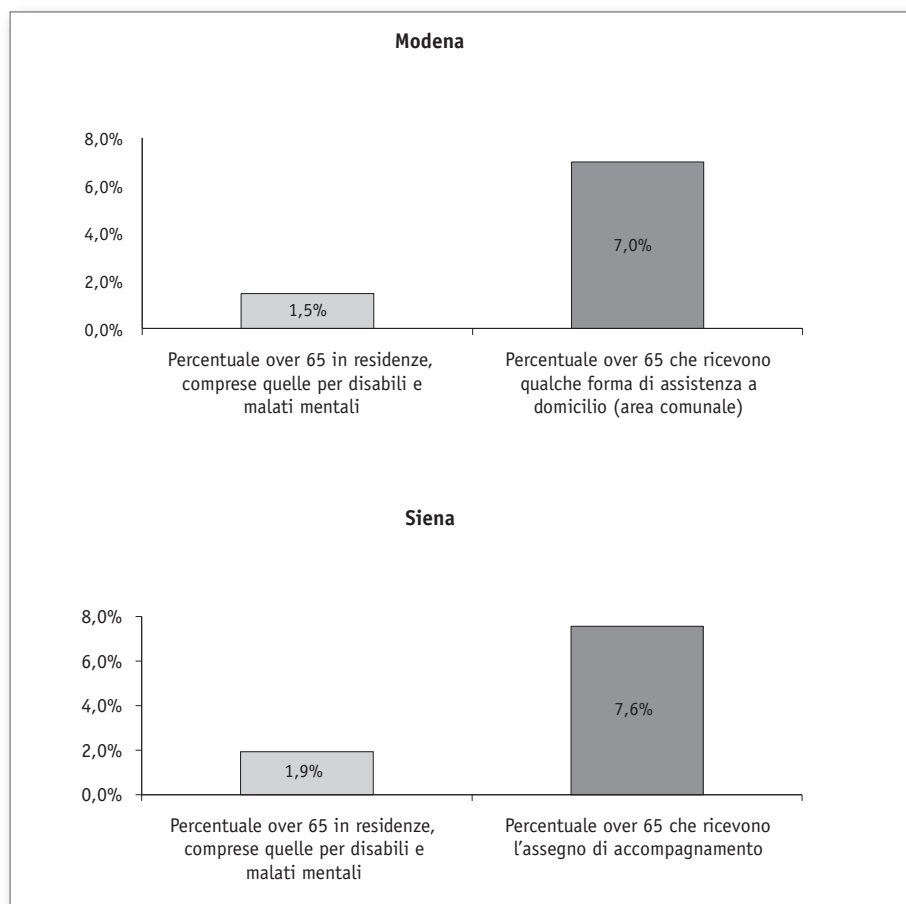
La provincia di Siena può vantare la maggiore disponibilità di servizi (pubblici) per anziani sia in termini residenziali (l'1,9%), sia in termini di assistenza domiciliare (il 7,6%), nonostante che sia anch'essa destinataria di flussi di emigrazione di anziani relativamente benestanti.

La particolarità della Toscana - che è stata la regione di Italia in cui è precoce-mente iniziato il calo demografico<sup>100</sup> - può spiegare perché in questa regione si sia avvertita la necessità di strutture residenziali ancor prima che la recente ondata di immigrazione dall'Europa dell'Est potesse fornire una qualche soluzione alternativa al problema dell'assistenza agli anziani.

La scarsa natalità e il precoce prevalere della famiglia con figlio unico rendono però proprio questa provincia particolarmente a rischio se l'assistenza agli anziani continuerà a gravare prevalentemente sulla famiglia.

100 Cfr. Pescarolo (2001).

**Figura 41**  
 Indicatori 20 e  
 21 - Anziani in  
 residenze o che  
 ricevono  
 assistenza  
 domiciliare



Fonte: Censimento 2001, Osservatori provinciali

Complessivamente gli indicatori confermano le tendenze sopra ribadite.

La mancanza di strutture residenziali protette, il ricorso massiccio agli aiuti familiari o all'assistenza delle "badanti", per il momento possono colmare le necessità più urgenti, ma potrebbero essere soluzioni di corto respiro a fronte di una crescente partecipazione al mercato del lavoro della fascia delle cinquantenni e di un probabile attenuarsi del flusso di immigrazione da parte delle popolazioni dell'Est europeo che hanno maggiori possibilità di inserimento nel nostro contesto familiare.

Alcune note sintetiche, derivanti da una lettura comparativa della situazione nelle tre province, basata sulla batteria di indicatori che abbiamo proposto, suggeriscono che *target* e *policies* possono essere individuati in maniera sostanzialmente omogenea, con una importante differenza.

Genova restituisce - tramite gli indicatori qui adottati e quelli relativi al mercato del lavoro (cfr. par. 2.2.1) - un comportamento dell'offerta femminile di stampo

più tradizionale - minore partecipazione soprattutto delle madri a bassa istruzione, maggiori scarti con la componente maschile in termini di ore lavorate, minor uso di *part-time*, etc., maggior peso del *part-time* involontario, etc. - senza che ciò trovi giustificazione forte in un diverso comportamento riproduttivo.

La situazione di relativa debolezza dell'occupazione locale che è stata evidenziata nei paragrafi introduttivi è sicuramente una causa importante del mancato evolversi dei comportamenti dell'offerta che agisce dal lato della domanda.

A ciò si associa, tuttavia, anche un certo ritardo rispetto alle altre due province nell'organizzazione del tempo di lavoro e nell'offerta di alcuni di quei servizi di cura che possono alimentare ad un tempo offerta e domanda di lavoro femminile.

All'enfasi sulla predisposizione di misure di conciliazione per la provincia di Genova va dunque aggiunta l'attenzione per le specifiche condizioni di debolezza della domanda di occupazione.

## 2.2.4 Il reddito

### 2.2.4.1 *L'analisi di genere del numero di contribuenti per fascia di età, classe di reddito e stato civile*

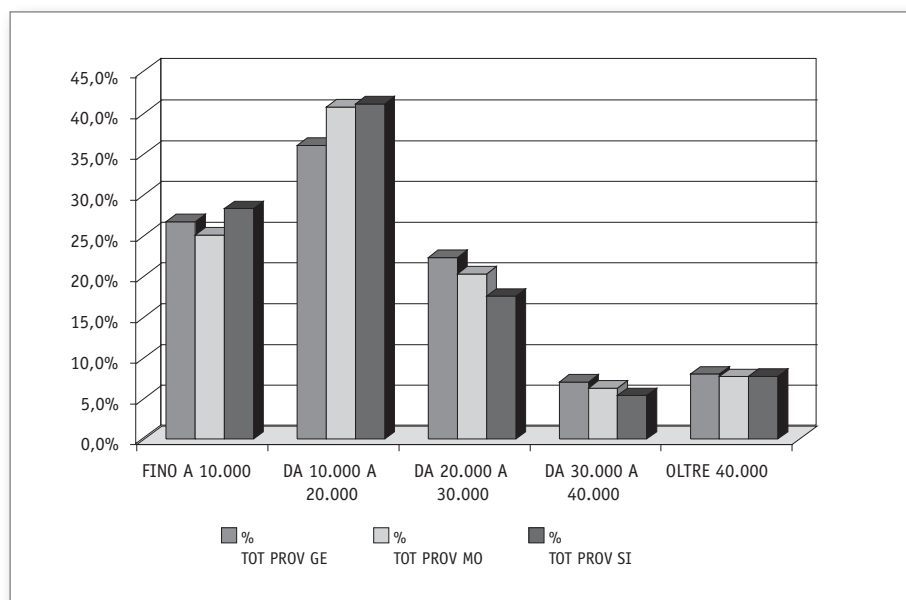
L'analisi della banca dati delle Agenzie delle Entrate relativamente alle dichiarazioni Unico e 730 è stata possibile per l'anno di imposta 2002 ed ha riguardato la rilevazione di 452.041 contribuenti per Genova, 339.513 per Modena, 134.897 per Siena.

Di questi i contribuenti di genere femminile sono risultati essere il 47,8% dei contribuenti di Genova, il 47,7% di quelli di Modena e il 46,0% di quelli di Siena.

La somma complessiva dei redditi imponibili dichiarati è stata per Genova di 10 Miliardi di Euro, per Modena di 6,9 Mld, e per Siena di 2,6 Mld.

La distribuzione del numero di contribuenti per classi di reddito (cfr. Figura 42) ha evidenziato la maggiore concentrazione di contribuenti nella fascia di reddito imponibile dichiarato tra i 10.000 e i 20.000 Euro (36,0% a Genova, 40,7% a Modena, 41,1% a Siena), seguita dalla fascia di reddito più bassa, fino ai 10.000 Euro (26,7% a Genova, 25,1% a Modena, 28,3% a Siena). La fascia di reddito più elevata, oltre i 40.000 Euro, riguarda l'8% dei contribuenti genovesi e il 7,7% dei contribuenti modenesi e senesi.

**Figura 42**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena, numero  
 contribuenti per  
 classi di reddito -  
 Anno di imposta  
 2002



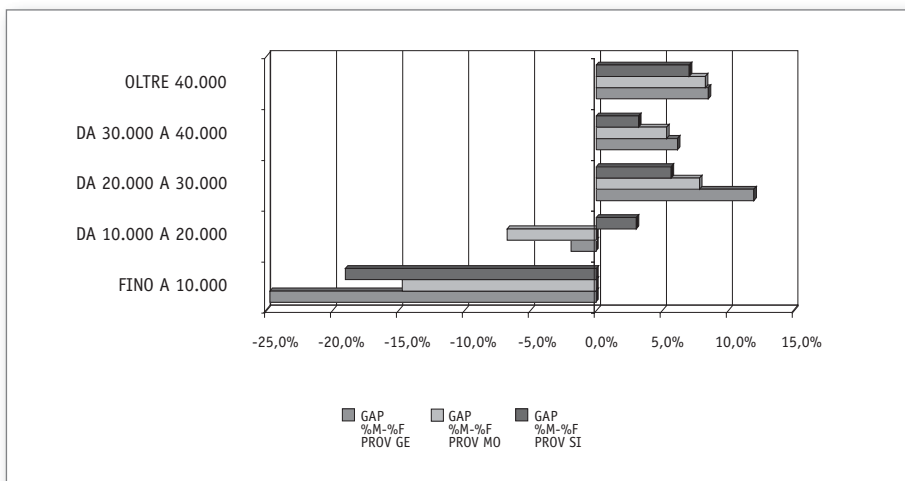
Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Agenzia delle Entrate

Il dato relativo al *gap* di genere, calcolato sulla differenza di distribuzione percentuale tra contribuenti uomini e donne, vede una significativa presenza di donne sulle fasce di reddito più bassa, e una maggiore presenza di uomini sulle fasce di reddito più elevate (cfr. Figura 43).

In particolare, per la fascia di reddito fino a 10.000 Euro, il *gap* è di -24,7% per Genova, di -14,7% per Modena, di -19,0% per Siena.

Il *gap* più elevato in favore degli uomini è per Genova nella fascia di reddito dai 20.000 ai 30.000 Euro (12,0%), per Modena e Siena nella fascia oltre i 40.000 Euro (rispettivamente 8,3% e 7,1%).

**Figura 43**  
 Province di  
 Genova, Modena  
 e Siena, numero  
 contribuenti per  
 classi di reddito e  
 gap di genere -  
 Anno di imposta  
 2002



Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Agenzia delle Entrate

In termini assoluti è indicativo osservare come, sommando i contribuenti delle tre province, le donne nella fascia di reddito più bassa sono 162.434 contro 81.396 uomini, mentre nella fascia più elevata over 40.000 Euro, le donne sono 15.475, gli uomini 57.034 (cfr. Allegato II, Tabella 67).

Le varie generazioni contribuenti sono presenti nelle tre province con un peso che rispecchia la composizione anagrafica delle tre province stesse (cfr. Allegato II, Tabella 68).

Genova, la provincia con il numero maggiore di anziani, è anche quella con il maggior numero di contribuenti over 70, sia rispetto alle altre fasce di età della provincia, che nel confronto con la stessa fascia di età delle altre due: 19,1% gli over 70 a Genova contro il 14,6% di Modena e il 15,6% di Siena.

Per la provincia di Genova, dunque, escludendo la fascia over 70, e i più giovani (6,9% i contribuenti under 30), vi è una sostanziale uniformità di distribuzione per le altre 4 fasce di reddito, tutte oscillanti tra il 18,1% e il 18,9%.

Nel caso della provincia di Modena la fascia di età prevalente è la 31-40 anni, che incide per il 21,3% del totale, seguita dalla 41-50 anni (19,9%) e dalla 51-60 (18,4%). Gli under 30 rappresentano in tutto il 10,5% del totale dei contribuenti. La provincia di Siena ha un andamento più simile a Modena: la fascia di contribuenti maggiormente rappresentata è quella dei 31-40 anni (20,1%), seguita dai 41-50 anni (19,4%) e dai 51-60enni (18,9%). Gli under 30 sono il 9,6% del totale.

La differente presenza di contribuenti uomini e donne nelle varie fasce di età oscilla per tutte e tre le province tra un *gap* del -0,7% e dell'1,9 fino agli under 70, non rilevando dunque scostamenti significati. Per gli over 70 il dato demografico incide in misura consistente sul maggiore numero di contribuenti donne, -6,0% a Genova, -2,6% a Modena e -1,5% a Siena.

Il dettaglio del numero di contribuenti per genere, classi di età e di reddito consente un approfondimento sui redditi per le varie generazioni, rilevando i rapporti percentuali e i *gap* di genere. In particolare, in tale sede è interessante evidenziare i dati che emergono dalla analisi delle generazioni centrali, maggiormente coinvolte nel mercato del lavoro e nella conciliazione (cfr. Allegato II, Tabella 69). La fascia di età 21-30 anni, ad esempio è soprattutto presente nella classe di reddito 10.000-20.000 euro in tutte e tre le province, ma con percentuali differenti (45,1% Genova, 51,8% Modena, 50,2% Siena), e anche con *gap* di genere differenziati (-2,2% a Genova, -9,1% a Modena, +1,3% a Siena).

Anche nella fascia di età successiva, 31-40 anni, si conferma la prevalenza della classe di reddito 10.000-20.000 euro, ma in misura inferiore alla classe di reddito precedente, in favore della classe più elevata dei 20.000-30.000 euro, che passa da un minimo di 10,8% (SI) e un massimo di 16,6% (MO) per i 21-30enni, ad un minimo di 20,2% (SI) ed un massimo di 26,0% (MO) per i 31-40enni.

Tra le due generazioni dunque aumenta il numero di contribuenti che passa ad una fascia di reddito più elevata, ma aumenta anche il *gap* di genere: per i 20.000-30.000 euro oscilla infatti tra il 4,8% (SI) e il 9,4% (MO) per i 21-30 anni, mentre per i 31-40 anni varia tra il 9,0% (SI) e il 12,2% (MO)

La fascia di età 41-50 anni mantiene un *trend* crescente nel reddito complessivo rispetto alle classi di età presenti, con un incremento sostanziale nella classe di reddito over 40.000 Euro, che passa da un minimo di 4,5% (SI) ed un massimo di 6,2% (MO) dei 31-40enni ad un minimo di 10,8% (GE) ed un massimo di 12,1% (SI) per i 41-50enni, confermando l'andamento crescente di tale fascia di reddito anche nella classe di età successiva dei 51-60, con un minimo di 12,0% (MO) ed un massimo di 12,8% (SI).

In tale andamento complessivo il *gap* di genere aumenta all'aumentare del reddito e delle generazioni: tra il 3,8% (SI) e il 6,7% (MO) per i 31-40enni over 40.000 Euro, tra il 13,0% (GE) e il 13,6% (MO) per i 51-60enni over 40.000 Euro.

A partire dalla fascia di età 61-70 anni si assiste invece ad una progressiva diminuzione dei redditi, e ad un aumento del *gap* di genere favorevole alle donne sui redditi più bassi fino a 10.000 Euro, che per i 51-60 anni variavano tra il 22,5% (MO) e il 25,2% (GE), tra i 61-70enni sono tra il 29,1% (GE) e il 31,1% (MO), tra gli over 70 oscillano tra il 28,8% (GE) e il 40,1% (SI).

Parallelamente il *gap* di genere cresce su tutte e tre le province, con una maggiore presenza di donne sui redditi più bassi tra i 41 e i 70 anni, mentre per gli over 70, probabilmente a causa della maggiore presenza in tale fascia di età delle donne vedove, e quindi con redditi aumentati dall'eredità, il *gap* di genere si riduce in maniera significativa rispetto alla fascia di età precedente.

#### **2.2.4.2 L'analisi di genere del reddito medio**

Il reddito medio complessivo è a Genova di 22.286 Euro, a Modena di 20.416, a Siena di 19.118.

L'analisi del reddito medio riferita alle varie classi di età dei contribuenti viene condotta nella rilevazione delle differenze di genere calcolando il *gap* quale percentuale di reddito maschile superiore al reddito femminile.

Con riferimento a tale indicatore è significativo rilevare il dato complessivo di *gap* che vale a Genova il 93,4% (il reddito maschile è quasi il doppio di quello femminile), a Modena il 58,3%, a Siena il 54,6% (cfr. Allegato II, Tabella 70).

Confrontando i dati delle tre province, emerge un reddito femminile nella provincia di Genova sostanzialmente simile a quello di Siena (14.979 Euro contro 14.764 Euro, 1,5% in più rispetto a Siena), mentre il reddito delle contribuenti di Modena risulta superiore del 4,5% a quello delle genovesi e del 6,6% a quello delle senesi.

Il reddito dei contribuenti uomini risulta invece sostanzialmente differente nelle tre province: rispetto a Siena, che registra il reddito maschile più basso delle tre province (22.825 Euro), i contribuenti uomini genovesi hanno un reddito imponibile più elevato del 26,9%, i modenesi dell'8,5%.

Rispetto all'analisi delle singole fasce di età, emerge chiaro come il forte dislivello di reddito rilevato nella provincia di Genova si concentri soprattutto nelle fasce di età 51-60 anni (reddito maschile corrispondente al 175% di quello femminile) e 61-70 anni (113,2).

Anche il decennio "della conciliazione", quello in età 31-40 anni vede per Genova un *gap* importante, dell'80,2%.

Modena ha un andamento del *gap* meno sbilanciato nelle varie fasce di età, oscillando tra il 42,3% dei 31-40 anni, il 59,0% dei 41-50 anni e l'88,6% dei 51-60 anni.

Per gli over 80, mentre il *gap* per Genova è valutato nel 61,6%, migliore è il dato per Modena, 34,3%.

Per la provincia di Siena si ha un andamento del *gap* dei redditi maschili rispetto ai femminili più allineato con i risultati di Modena: il massimo delle differenze si rilevano nelle fasce di età 51-60 anni (85,4%) e 61-70 anni (83,5%).

Il decennio 31-40 anni registra il *gap* minore delle tre province, 33,6%. Anche le generazioni riferibili ai 41-50 anni e 51-60 anni, mostrano una differenza di genere inferiore alle altre due province.

L'unico *gap* favorevole alle donne si registra nella provincia di Genova per la fascia di età 21-30 anni, -6,4%, la quale però incide complessivamente per il 6,7% sul totale dei contribuenti della provincia.



## 2.3 LA REPERIBILITÀ DEI DATI: IL CONTRIBUTO DELL'ISTAT

### 2.3.1 Le fonti Istat sul mercato del lavoro

Le problematiche legate alla partecipazione al mercato del lavoro costituiscono una preoccupazione cruciale della attuale situazione economica.

La combinazione di fattori economici e demografici sta determinando situazioni che espongono intere fasce di popolazione, giovani, donne, immigrati, a rischio di emarginazione e l'insorgere di nuove aree di disagio.

In questo quadro la definizione e l'organizzazione di un *adeguato supporto informativo statistico* può consentire di mantenere sotto controllo le situazioni a rischio e impedire che una evoluzione non governata dei fenomeni produca l'aggravamento degli svantaggi e situazioni di esclusione sociale.

Si impone, cioè, la necessità di fondare gli interventi e l'azione di politica sociale su solide basi informative che grazie alla realizzazione di un sistema organico di indicatori consenta una più corretta e trasparente allocazione delle risorse e, quindi, di ridurre i rischi di dispersione degli interventi.

Il sistema di indicatori può essere, in parte, costruito e tenuto costantemente aggiornato con il contributo dell'Istat, che dispone a questo fine di ampie basi informative.

Le informazioni statistiche sul lavoro prodotte dall'Istat sono, infatti, numerose e coprono, in un quadro ampio, i molteplici aspetti ad esso connessi; in particolare, offrono un'ampia panoramica degli attuali assetti occupazionali e permettono di seguirne gli andamenti.

Esse sono classificabili secondo la tipologia dell'universo indagato (famiglie, individui, imprese, ecc.), secondo il livello territoriale di utilizzazione dell'informazione e, in generale, per gli scopi per cui è stata predisposta l'indagine.

Inoltre, esse differiscono tra loro per la tipologia dell'informazione che forniscono, della loro periodicità, del livello territoriale di riferimento, nei concetti e nelle definizioni adottate, nella qualità dei risultati.

Per questi motivi, tali statistiche, una volta messo a fuoco quale aspetto della fenomenologia del lavoro esse colgono, vanno viste più in un'ottica di integrazione che di comparazione.

Le più importanti fonti Istat utilizzabili sono i censimenti e l'indagine campionaria sulle forze di lavoro, ognuna preposta a soddisfare particolari esigenze conoscitive e quindi più adatta per la costruzione di uno specifico gruppo di indicatori più che di un altro.

### 2.3.2 I dati dei censimenti

Iniziando, dunque, la rassegna delle principali fonti statistiche Istat, occorre indicare le indagini censuarie effettuate dall'Istat, la cui cadenza è ad oggi decennale.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, le informazioni sono contenute nel Censimento della Popolazione.

Esso copre l'intera popolazione, ha l'obiettivo di ottenere complete informazioni sull'ammontare della popolazione e sulle principali caratteristiche demografiche e economiche che le caratterizza, con il massimo dettaglio possibile per aree locali (disponibilità dei dati a livello comunale e per sezione di censimento) e per particolari gruppi di persone, non deducibile da nessun'altra fonte.

A questo proposito, è importante sottolineare il ruolo che la comparabilità territoriale riveste, permettendo ad ogni singolo paese di valutare, tenuto conto dei diversi contesti socio-istituzionali di riferimento, la propria posizione relativamente a quella degli altri e trarre dal confronto utili informazioni per pianificare attività, offrire servizi, avviare progetti in materia di politica economica e del lavoro sul territorio.

Il Censimento della Popolazione permette però di investigare solo certi aspetti economici; quelli obbligatori raccomandati dalle Nazioni Unite sono l'appartenenza o meno alle forze di lavoro, l'eventuale occupazione, la posizione nell'occupazione, il tempo di lavoro e il settore di attività.

Il Censimento delle Attività Produttive può fornire importanti informazioni più specificamente focalizzate su determinati argomenti quali, ad esempio, quelle relative agli addetti, e la possibilità di distinguere secondo la grandezza delle imprese.

Il Censimento dell'Agricoltura è importante ai fini di una quantificazione della consistenza numerica della manodopera agricola.

Tuttavia, va tenuto in considerazione che tali notizie hanno cadenza decennale quindi non permettono analisi di breve periodo, così come tra un censimento e il successivo possono cambiare, anche in modo considerevole, le norme di rilevazione mettendo a rischio la possibilità di effettuare confronti.

### **2.3.3 I dati della rilevazione continua sulle forze di lavoro**

Indubbiamente, all'interno del quadro informativo sul lavoro, le indagini campionarie condotte sulle famiglie rivestono una grande importanza.

Tra queste, la fonte al centro del quadro informativo sul lavoro è l'Indagine Campionaria sulle Forze di Lavoro considerata il miglior mezzo per acquisire informazioni sul mercato del lavoro e le problematiche ad esso relative.

A differenza di quanto fa il censimento, essa fornisce dati a cadenza trimestrale e si basa su interviste personali di un dato campione di famiglie, cui vengono poste domande idonee a rilevare in modo accurato le modalità e l'intensità della partecipazione della popolazione al lavoro.

Avviata nel 1959, la rilevazione ha conosciuto nel corso degli anni significativi miglioramenti metodologici e importanti revisioni definitorie. Le ultime innovazioni introdotte sono state in numero tale, e talune così rilevanti, da dare inizio praticamente ad una nuova indagine.

Esse sono state dirette sia a migliorare la qualità dell'informazione statistica prodotta sia ad adeguare, definitivamente, le definizioni agli standard dettati dall'Unione Europea che risalgono al 2004.

Il Regolamento C.E. n. 577/98 (*Official Journal of the European Community* del 14.3.1998) dispone lo svolgimento di una indagine sulle forze di lavoro completamente armonizzata tra i paesi dell'Unione Europea prescrivendo in modo più rigoroso che in passato la formulazione e la sequenza dei quesiti utilizzati nel questionario nonché le stesse definizioni degli occupati e delle persone in cerca di occupazione<sup>101</sup>.

Oltre che soddisfare la comparabilità delle statistiche italiane sul lavoro con quelle di paesi diversi, la caratteristica di gran lunga maggiormente innovativa introdotta dal Regolamento è l'articolazione della rilevazione lungo l'arco dell'anno: cioè le interviste sono distribuite in ognuna delle 52 settimane dell'anno. L'innovazione ha comportato una profonda riorganizzazione dell'intero processo produttivo: dalla realizzazione di una rete di rilevazione controllata direttamente dall'Istat all'utilizzo delle tecniche di rilevazione Capi (*Computer assisted personal interview*) e Cati (*Computer assisted telephone interview*), alla costruzione di un sistema informativo-informatico per la gestione delle indagini sulle famiglie e per il monitoraggio della qualità del lavoro sul campo.

La costruzione della rete di rilevazione dedicata all'indagine e sotto il diretto controllo dell'Istat rappresenta sicuramente l'innovazione più rilevante. La rete Istat è composta oggi da 311 rilevatori che operano nelle rispettive aree in cui è suddiviso il territorio nazionale, cui vengono assegnate settimanalmente circa 12 interviste settimanali da svolgere.

L'Istat può monitorare costantemente l'indagine e l'attività dei propri intervistatori grazie a indicatori di *performance* elaborati tutti i giorni e alla supervisione di referenti e collaboratori di indagine presso gli Uffici regionali dell'Istat e gli Uffici statistici delle province autonome di Trento e Bolzano nonché del Servizio formazione e lavoro che opera nella sede Istat di Roma ed è anche responsabile della progettazione e della gestione dell'indagine.

La realizzazione di una rete qualificata e professionale costituisce l'esito finale delle accurate fasi di selezione dei rilevatori - per costituire prima il gruppo iniziale e per gestire poi il turn-over - e di formazione dell'insieme dei soggetti coinvolti. Tale ultimo aspetto è difatti apparso fondamentale per lo sviluppo delle competenze metodologiche e tecniche necessarie al corretto funzionamento della RCFL (Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro).

Le interviste delle famiglie campione hanno luogo con modalità *computer assisted* e al posto del tradizionale questionario cartaceo viene utilizzato un questionario elettronico. Per effettuare le interviste l'indagine utilizza una tecnica mista Capi-Cati, impiegando lo stesso questionario nelle quattro occasioni di intervista previste dall'indagine.

La prima intervista è affidata alla rete di rilevazione dell'Istat con tecnica Capi. Le interviste successive alla prima sono effettuate, mediante tecnica Cati, da una società esterna.

---

<sup>101</sup> Si vedano i Regolamenti comunitari n. 1575/2000 (*Official Journal of the European Community* del 20.7.2000) e n. 1897/2000 (*Official Journal of the European Community* dell'8.9.2000).

In questo caso, il *software* permette di utilizzare le informazioni raccolte durante la prima intervista. Si riduce così la molestia statistica a carico dell'intervistato, tenuto solamente a confermare o modificare le risposte già fornite in precedenza. Le nuove tecniche hanno permesso di ridurre gli errori non campionari commessi dall'intervistatore durante la fase di acquisizione dei dati; quesiti personalizzati, controlli di coerenza anticipati, attivazione di motori di ricerca per la codifica delle modalità di determinate variabili, visualizzazione di *help* in linea per chiarire il significato della domanda e/o delle modalità di risposta sono solo alcune delle realizzazioni operate dalla RCFL con l'uso del questionario elettronico che hanno contribuito a ridurre notevolmente le correzioni a posteriori.

Le innovazioni introdotte sono rese possibili dall'attivazione di un complesso sistema informativo-informatico che supporta lo svolgersi dell'indagine: dalla gestione delle interviste Capi e Cati al monitoraggio della qualità del lavoro sul campo, dall'acquisizione per via telematica dei nominativi delle famiglie dai comuni del campione alla gestione amministrativa della rete di rilevazione.

L'architettura informatica, riflettendo l'assetto organizzativo della rete che gestisce l'indagine, è distinta su tre livelli e assicura a tutti i soggetti coinvolti strumenti adeguati e funzionali per il controllo del processo.

La realizzazione del progetto informatico si è avvalsa di metodi e tecniche avanzate, con un diffuso utilizzo degli ambienti Internet e di specifici protocolli protetti di trasmissione dei dati.

Ciò rende innanzitutto possibile, nel contesto della continuità dell'indagine, il tempestivo inoltre agli intervistatori dei nominativi delle famiglie da intervistare, la rapida ricezione delle interviste effettuate che ha comportato un notevole abbattimento dei tempi di rilascio dei dati che vengono necessariamente diffusi nel trimestre immediatamente successivo a quello di riferimento.

Ciò ha altresì reso possibile, diversamente da quanto avveniva nella Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro, verificare la corretta sostituzione delle famiglie, controllare il rispetto dei tempi stabiliti per l'esecuzione delle interviste, il numero e il tipo di tentativi per entrare in contatto con la famiglia da intervistare, registrare gli esiti definitivi delle interviste distinguendo tra quelle complete e quelle cadute, catalogare i motivi delle mancate interviste.

Le caratteristiche di base del disegno di campionamento della RCFL sono rimaste invariate in confronto a quelle utilizzate in passato. Il campione viene determinato utilizzando un disegno campionario a due stadi.

Nel primo stadio vengono selezionati, con criteri di casualità, circa 1.246 comuni campione adottando una stratificazione per provincia e per ampiezza demografica del comune.

Nel secondo stadio, dalle liste anagrafiche dei comuni selezionati nel primo stadio, si provvede ad estrarre i nominativi delle famiglie che saranno oggetto della rilevazione.

È rimasta la distinzione tra comuni autorappresentativi (AR), alcuni dei quali effettuano la rilevazione durante tutte le settimane dell'anno ed altri che la effettuano

solo una settimana al mese, e comuni non autorappresentativi (NAR), per i quali è prevista la possibilità di una sostituzione a inizio ciclo, che effettuano la rilevazione solo una settimana al mese.

Le famiglie rappresentano le unità di secondo stadio e sono selezionate casualmente tra quelle residenti nei comuni del campione. Ogni anno vengono estratte circa 76.000 nuove famiglie che costituiscono il campione teorico.

L'estrazione delle famiglie del campione viene fatta dai comuni in base ad alcune regole metodologiche: dall'utilizzo di un specifico passo di estrazione ai criteri di ordinamento delle liste anagrafiche.

Le modalità di acquisizione dei nominativi delle famiglie del campione rappresentano un aspetto innovativo. Una volta all'anno, al momento dell'estrazione, ad ogni famiglia del campione teorico vengono associate tre famiglie sostitutive, costituite da quelle che risiedono nelle immediate vicinanze della famiglia base. Diviene di conseguenza possibile individuare la cosiddetta famiglia base (la prima del gruppo estratto che rappresenta quella da intervistare) e altre tre famiglie sostitutive da utilizzare in luogo di quella base qualora questa non voglia o non possa partecipare all'indagine.

Il gruppo composto dalle quattro famiglie viene denominato "quartina". L'intervistatore non è a conoscenza dell'identità delle famiglie sostitutive. Esse gli vengono proposte di volta in volta dal computer solo allorché si verifica un esito definitivo di caduta della famiglia.

Un ulteriore aspetto metodologico da ricordare è costituito dalla definizione adottata per l'unità di rilevazione. Questa è rappresentata dalla famiglia di fatto intesa come insieme di persone coabitanti, legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi.

Gli elementi discriminanti per l'individuazione della famiglia di fatto sono la convivenza abituale nonché il legame di parentela e/o affettivo che lega i componenti della famiglia.

Ciò significa che il legame di parentela non si pone come vincolo esclusivo per l'individuazione della famiglia di fatto. Non sono considerati componenti della famiglia gli ospiti, i collaboratori domestici, gli affittuari di parte dell'abitazione.

La RCFL incorpora una struttura longitudinale derivante dal sistema di rotazione delle famiglie che vengono intervistate secondo lo schema temporale 2-2-2, due interviste consecutive nei primi due trimestri in cui la famiglia entra nel campione, seguono due trimestri di sospensione e ritorna ad essere intervistata per altri due trimestri per poi uscire definitivamente dal campione.

La numerosità del campione Istat consente un'adeguata rappresentatività dei dati a livello regionale, mentre a livello provinciale (e a maggior ragione sub-provinciale) non è garantita la correttezza delle stime, così che l'Istat a livello provinciale elabora e pubblica solo stime annuali come media delle quattro rilevazioni trimestrali.

Sollecitata sia dalle integrazioni e rivisitazioni operate dai Regolamenti comunitari sia dalle specificità della situazione nazionale l'offerta conoscitiva, oggi sod-

disfatta dalla nuova indagine sulle forze di lavoro, è molto ampia grazie al sostanzioso potenziamento dell'impianto contenutistico.

Essa permette di coprire virtualmente tutta la popolazione con il fine di descrivere la struttura della popolazione secondo le caratteristiche della occupazione e della disoccupazione, di approfondire modi e gradi della diversa partecipazione al mercato del lavoro in un contesto storico, istituzionale, economico e socio-culturale in continua evoluzione quale quello attuale, nonché legare le informazioni sul lavoro alle caratteristiche individuali e alla struttura della famiglia.

In quest'ottica è importante il ruolo della comparabilità spaziale assicurato dalla nuova indagine sulle forze di lavoro a livello internazionale e nazionale. Possono, infatti, variare i contesti socio-istituzionali di riferimento, la composizione per età della popolazione, oppure la struttura giuridico-istituzionale, l'esistenza o meno di programmi di inserimento al lavoro.

L'indagine offre uno spettro molto ampio di variabili e la possibilità di costruire molteplici indicatori elementari che, almeno in prima istanza, assicurano di operare confronti sia riguardo alle caratteristiche occupazionali di una popolazione sia riguardo l'effetto delle proprie politiche e dei propri obiettivi tanto in un quadro internazionale che all'interno del paese, per le diverse aree territoriali.

Entrando più nel dettaglio, la struttura informativa dell'indagine continua sulle forze di lavoro prevede di studiare la popolazione in età lavorativa (15 anni e oltre) secondo la sua distribuzione tra tre gruppi esaustivi e mutuamente esclusivi: gli occupati, le persone alla ricerca di lavoro e le persone economicamente non attive.

La suddivisione avviene secondo criteri classificatori basati sulle definizioni ispirate dall'*International Labour Office* e recepite dai Regolamenti comunitari.

Più precisamente, mediante un principio gerarchico, la popolazione intervistata viene prima divisa in due gruppi: occupati e non occupati. Quest'ultimi, a loro volta, vengono successivamente suddivisi tra persone in cerca di occupazione e inattivi.

L'indagine, inoltre, rileva struttura e caratteristiche della disoccupazione e permette, con l'ampliamento delle modalità di risposta sulla mancata partecipazione al mercato del lavoro, e una migliore specificazione relativa alla immediata disponibilità lavorare, di coglierne le sfumature più particolari, e le caratteristiche territoriali.

Altresì essa non si limita alle persone appartenenti alle forze di lavoro ma si estende anche a coloro che risultano inattivi, permette così di studiare le figure che rimangono al margine del mercato del lavoro, i loro spostamenti da una categoria all'altra, la loro intensità e le loro motivazioni.

Lo strumento utilizzato per rendere operativi i prescritti criteri classificatori è il questionario elettronico la cui stesura, alquanto complessa, non solo risponde appieno alle indicazioni espresse dai Regolamenti comunitari ma tiene conto anche degli obiettivi conoscitivi e delle specificità del contesto italiano.

Nel seguito l'esame dei contenuti informativi della nuova indagine farà pressoché esclusivo riferimento al nucleo centrale del questionario, composto da otto

sezioni ognuna caratterizzata da uno specifico obiettivo conoscitivo, che rileva le informazioni sugli individui intervistati<sup>102</sup>.

### **2.3.3.1 Attuali definizioni standard degli occupati e dei disoccupati**

Con la RCFL (2004) l'Istat ha adeguato in *toto* la definizione di occupato a quella vigente in ambito Eurostat. L'individuazione degli occupati e dei non occupati avviene in due momenti contigui e tra loro strettamente collegati.

Nel primo vengono classificati nella condizione di occupato le persone (con almeno 15 anni) che durante uno specifico breve periodo (settimana di riferimento) dichiarano di aver svolto anche solo un'ora di lavoro che preveda un corrispettivo in denaro o in natura o coloro che hanno svolto almeno un'ora di lavoro anche non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente.

L'intervistato cioè partecipa con il proprio lavoro ad una attività economica organizzata ai fini della produzione o dello scambio di beni o servizi; sono compresi lavori di qualsiasi natura, stabili, precari con o senza contratto<sup>103</sup>.

Più precisamente la domanda di apertura della Sezione B, determinante per l'esito classificatorio nella condizione di occupato, sullo svolgimento di un'attività lavorativa, in termini di una o più ore, si basa su un criterio oggettivo completamente svincolato dall'opinione che il rispondente ha del proprio status e radicalmente diverso rispetto alla RTFL (Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro). La classificazione nella rilevazione trimestrale avveniva, infatti, attraverso la combinazione tra la condizione autopercepita del rispondente e un suo comportamento concreto dichiarato al rilevatore relativo allo svolgimento di una o più ore lavorative. A tutti i soggetti che dichiaravano una condizione diversa da quella di occupato veniva, infatti, posta una successiva domanda che consentiva il calcolo dei cosiddetti occupati in condizione non professionale, un aggregato di entità storicamente modesta nelle serie storiche della RTFL.

Ancora, in base ai principi formulati in sede comunitaria, tra coloro che dichiarano di non avere svolto ore di lavoro nella settimana di riferimento, si identificano coloro che avevano comunque un lavoro dal quale erano assenti.

Per classificare come occupato un individuo assente dal lavoro devono essere verificate una serie di circostanze oggettive. In particolare, per i lavoratori alle dipendenze, nel caso in cui l'intervistato non ha svolto ore di lavoro nella settimana di riferimento, è necessario verificare l'esistenza di due requisiti: la durata dell'assenza che non deve risultare superiore a tre mesi e la percezione di una retribuzione almeno pari al 50% di quella antecedente l'inizio del periodo di assenza se questo supera i tre mesi.

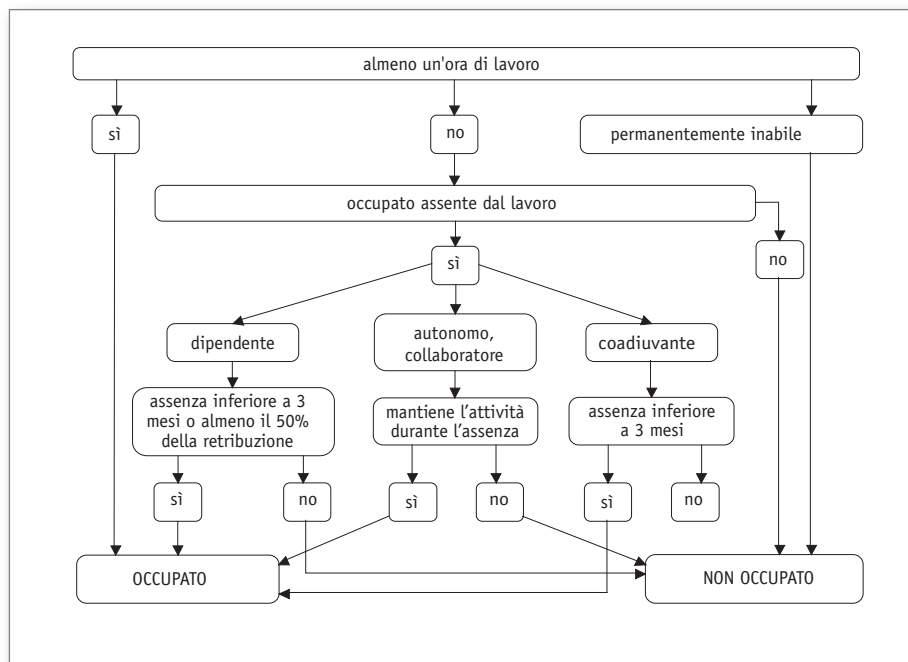
---

102 Il questionario individuale è preceduto da una "Scheda generale" in cui vengono registrate le informazioni di base sulla famiglia e sugli individui che la compongono. Più in particolare, si rilevano le caratteristiche socio-demografiche di tutti i componenti della famiglia e si individuano gli effettivi componenti da intervistare.

103 Cfr. M. Albisinni, *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologia, organizzazione*, Istat, Metodi e Norme, n. 32, 2006, pp. 13-21.

Per i lavoratori autonomi va considerato occupato ai fini classificatori chi ha una propria azienda che viene comunque mantenuta durante l'intero periodo di assenza. Diversamente nella vecchia RTFL, l'introduzione della variabile "assenza dal lavoro" non era mai stata considerata. La sola autodichiarazione dello stato di occupato consentiva anche a un soggetto assente dal lavoro di rientrare tra gli occupati indipendentemente dall'accertamento di alcuna condizione oggettiva.

Individuazione degli occupati secondo la RCFL



Secondo quanto definito da Eurostat la RCFL procede all'individuazione delle persone in cerca di occupazione sulla base di tre requisiti classificatori molto precisi validi per le persone di età compresa tra 15 e 74 anni<sup>104</sup>.

Il rispondente, nel periodo di riferimento, deve risultare non occupato, dichiarare di essere disponibile a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive il momento dell'intervista ed affermare di avere effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro, tra quelle previste in uno specifico periodo antecedente quello di riferimento.

Tale ultimo criterio non viene applicato agli individui non occupati che dichiarano di avere trovato un lavoro che inizierà entro tre mesi dalla data dell'intervista.

104 Si veda in particolare quanto riportato in *Labour force survey: definition of unemployment* del Regolamento 1897/2000.



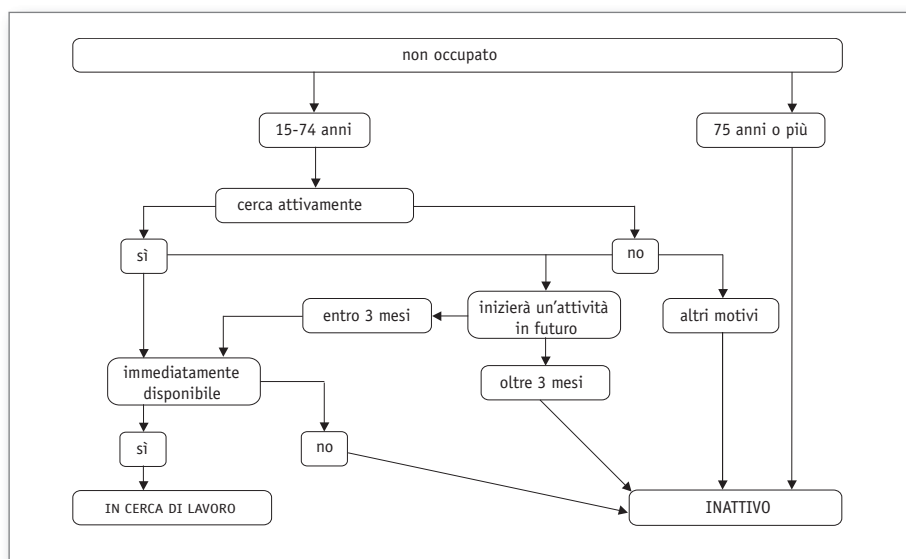
Permane, comunque, anche per questo gruppo l'osservanza del requisito sulla disponibilità entro le due settimane qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

La prima condizione serve a distinguere senza ambiguità i lavoratori dalle persone senza lavoro.

La seconda condizione (criterio della disponibilità a lavorare) serve ad escludere dalle forze di lavoro coloro che, pur dichiarandosi alla ricerca di lavoro, non sarebbero pronti ad intraprenderne uno subito.

La terza condizione (criterio della ricerca di lavoro) implica che siano considerati elementi oggettivi per dare un giudizio sull'effettiva ricerca di lavoro, come domande presso imprenditori, risposte ad annunci editoriali, domande presso le pubbliche amministrazioni, e così via<sup>105</sup>. Le azioni attive di ricerca di lavoro devono essere effettuate nelle quattro settimane precedenti l'intervista.

Individuazione delle persone in cerca di occupazione secondo la RCFL



### 2.3.3.2 I nuovi contenuti informativi

Per accrescere il patrimonio informativo il questionario è stato articolato in modo da cogliere nuovi e multiformi aspetti dell'attività lavorativa, della disoccupazione, dell'istruzione e formazione e delle relazioni familiari<sup>106</sup>.

105 Le azioni di ricerca cosiddette attive alle quali si fa riferimento sono riportate nel questionario dal quesito F16 al quesito F28.

106 Cfr. Albisinni M., *op. cit.*, 2006.

A tale proposito, considerato che nel corso dell'ultimo decennio la presenza straniera in Italia è diventata sempre più rilevante e i problemi legati all'immigrazione sono diventati particolarmente urgenti per l'impatto che essi hanno oltre che sui cambiamenti demografici anche sull'economia, specialmente per quanto concerne l'offerta di lavoro, nella RCFL sono state introdotte significative innovazioni del processo produttivo e consistenti miglioramenti metodologici che permettono di fornire stime attendibili sulla partecipazione al mercato del lavoro della componente straniera.

Fino ad oggi, infatti, i richiami al fenomeno dell'immigrazione hanno fatto riferimento esclusivamente ai dati di fonte amministrativa poiché dai risultati forniti dalla Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro la quota di stranieri sulla popolazione era sistematicamente e significativamente distorta verso il basso in confronto a quella calcolata in base ai dati delle anagrafi comunali.

Certamente le informazioni anagrafiche, insieme a quelle sui permessi di soggiorno, sono molto utili per tracciare un quadro generale della presenza straniera in Italia. Tuttavia, da queste stesse fonti non è possibile trarre indicazioni utili per interpretare uno degli aspetti più importanti in materia di immigrazione: la partecipazione dei migranti al mercato del lavoro.

A tale proposito, colmando un vuoto della precedente indagine, la RCFL per la vastità di aspetti indagati, diviene il principale riferimento per studiare il ruolo dell'immigrazione nel mercato del lavoro e per pianificare ed apportare miglioramenti nell'integrazione degli immigrati di nuova e vecchia data.

Le differenze di accesso alla piena occupazione sono state segnalate come l'ostacolo principale alla piena integrazione e all'accesso ad una reale partecipazione alla società da parte della popolazione straniera e hanno evidenziato il crescente bisogno di informazioni di base sulla partecipazione al mercato del lavoro degli immigrati e dei fattori che impediscono l'integrazione.

I dati della RCFL diventano dunque cruciali per il monitoraggio delle politiche sull'immigrazione.

La RCFL soddisfa, altresì, il fabbisogno conoscitivo sulle nuove forme in cui si svolge il rapporto di lavoro, in particolare, prestazioni lavorative svolte con modalità di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto o, ancora, di prestazione d'opera occasionale.

Nella RTFL, centrata sulla tradizionale dicotomia tra lavoro dipendente e autonomo, anche i soggetti coinvolti dalle appena richiamate tipologie di lavoro "non standard" potevano esclusivamente e alternativamente dichiararsi ed essere classificati lavoratori dipendenti o indipendenti.

Nella RCFL la posizione nella professione viene invece rilevata tenendo distinte le collaborazioni e le prestazioni occasionali sia dal lavoro alle dipendenze sia da quello autonomo<sup>107</sup>. Ciò consente agli intervistati di collocarsi correttamente

---

107 Nel questionario la posizione nella professione viene rilevata nella sezione B, per gli individui occupati assenti dal lavoro; nella sezione C, per l'attività lavorativa principale dei soggetti che hanno

nella griglia prevista, superando le precedenti ambiguità e difficoltà nella scelta della posizione professionale.

Un insieme di quesiti *ad hoc* sono volti a determinare l'effettivo grado di autonomia nello svolgimento del lavoro di collaborazione coordinata e continuativa o di prestazione occasionale.

Più in particolare si tratta dell'individuazione dei principali connotati di erogazione dell'attività: a favore di uno o più datori di lavoro, nel luogo di pertinenza del committente o altrove, secondo predeterminati schemi di orario o senza alcun vincolo<sup>108</sup>.

Sebbene il paradigma classificatorio di ultima istanza collochi le collaborazioni coordinate e continuative e le prestazioni d'opera occasionali nel lavoro autonomo, le informazioni sulle modalità con cui queste figure professionali svolgono realmente il proprio lavoro forniscono importanti elementi di contesto per una valutazione del loro stadio di affiancamento all'area del lavoro subordinato piuttosto che a quella del lavoro autonomo.

Con riferimento poi alle collaborazioni coordinate e continuative esercitate come attività principale, la nuova indagine rileva quelle per cui esiste l'obbligo dei versamenti contributivi da parte del committente<sup>109</sup>.

Sono pertanto escluse le collaborazioni svolte dai professionisti, vincolati al pagamento diretto dei contributi stabiliti. Tale esclusione evita indebite sovrapposizioni tra la figura del collaboratore/professionista e quella del libero professionista, categoria già prevista all'interno del lavoro autonomo.

Un ulteriore significativo arricchimento dell'offerta informativa prodotta dalla RCFL è rappresentato dalla rilevazione del lavoro interinale<sup>110</sup>. Le nuove informazioni consentiranno di integrare quelle attualmente disponibili dalle fonti amministrative, in particolare dell'Inps e dell'Inail.

La RCFL fornisce inoltre nuovi contributi conoscitivi su altri rilevanti aspetti del mercato del lavoro.

In risposta alle sollecitazioni di ampliamento del quadro informativo sulle motivazioni del ricorso al tempo parziale, con particolare riguardo a quelle orientate a supportare l'analisi sulla conciliazione tra tempi di lavoro e impegni familiari, la RCFL misura quella parte di *part-time* volontario potenzialmente disponibile a lavorare a tempo pieno.

---

svolto almeno un'ora di lavoro; nella sezione D, per l'attività lavorativa secondaria degli occupati; nella sezione E, per le precedenti esperienze di lavoro dei non occupati. La struttura del quesito è identica nelle quattro sezioni e la risposta dell'intervistato deve essere fornita dopo avere ascoltato la lettura dei casi previsti.

108 I relativi quesiti si trovano nella sezione C sull'attività lavorativa principale.

109 In base alla modalità di versamento dei contributi previdenziali, la Gestione separata presso l'INPS, istituita dalla legge 335 del 1995, distingue due categorie: quella dei collaboratori, i cui contributi vanno versati dal committente nel mese successivo a quello del pagamento del compenso e quella dei professionisti, tenuti a versare direttamente i contributi in occasione della dichiarazione dei redditi.

110 Il riscontro dell'esistenza di un rapporto contrattuale con un'agenzia di fornitura di lavoro interinale viene fornito, nella sezione C sull'attività principale degli occupati.

Tale scelta viene collegata all'eventuale accessibilità di adeguati servizi per la cura dei figli e/o dei familiari. Integrando la base informativa già presente nella precedente indagine sul luogo di svolgimento dell'attività principale, la RCFL rileva poi sia il numero sia l'articolazione degli spostamenti legati a motivi di lavoro. Alla misurazione dell'ammontare complessivo del fenomeno si accompagna, difatti, la possibilità di cogliere le caratteristiche dei trasferimenti originati da esigenze lavorative, distinguendo quelli a breve (all'interno dei confini provinciali o regionali) da quelli a lungo raggio (interregionali).

Infine, la RCFL allarga l'orizzonte conoscitivo sul delicato tema dell'inserimento lavorativo attraverso la rilevazione della data di inizio della prima occupazione.

Un ulteriore aspetto innovativo introdotto con la RCFL riguarda la rilevazione del salario mensile dei lavoratori dipendenti. La variabile reddito mensile da lavoro dipendente era prevista come variabile opzionale nel Regolamento comunitario 1575/2000 ed è stata poi confermata nel nuovo Regolamento 430/2005.

Ciò offre la possibilità di confrontare non solo l'andamento delle retribuzioni dei lavori dipendenti ma anche di studiare i differenziali salariali di genere tendendo conto degli effetti di composizione.

Come è noto, la differenza a livello aggregato del reddito medio tra uomini e donne sconta la differente composizione della forza lavoro in base al genere.

La diversa partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne varia in relazione all'età, alle responsabilità familiari e alla zona di residenza, ossia a fattori che in parte riflettono differenziali retributivi.

In secondo luogo, tra coloro che partecipano al mercato del lavoro, si riscontra una eterogenea presenza dei diversi profili occupazionali in relazione al genere. Considerato che entrambi i fattori contribuiscono a costruire il differenziale complessivo, diviene importante poter controllare se a parità di condizioni lavorative (qualifica, professione, anzianità lavorativa, ore lavorate, durata del lavoro, ecc.) le differenze di genere persistono.

Oltre a ciò le variabili di tipo strutturale si possono mettere in relazione con quelle relative alle caratteristiche del lavoro svolto; diviene, così, interessante studiare quali effetti hanno sulla retribuzione l'età, il titolo di studio, la tipologia familiare e la zona geografica di residenza.

In relazione a questo ultimo aspetto l'utilizzo di un campione molto ampio permette di ripartire territorialmente l'analisi fino ai livelli regionale e provinciale e di evidenziare i contesti dove si riscontrano le maggiori disparità.

Un ampliamento dei contenuti informativi viene fornito anche con riguardo ai quesiti retrospettivi sulla condizione lavorativa e la residenza, ad un anno di distanza dall'intervista.

La disponibilità di una base informativa non più limitata ad uno specifico periodo temporale diviene così il presupposto per una più estesa valutazione, per ogni singolo trimestre di riferimento dei dati prodotti dalla RCFL, sia dei cambiamen-

ti percepiti dal soggetto intervistato nella condizione professionale, sia dei fenomeni di mobilità territoriale<sup>111</sup>.

I cambiamenti che interessano la rilevazione delle persone in cerca di lavoro sono di portata più limitata rispetto a quelli relativi all'occupazione, soprattutto per quanto riguarda l'ampliamento dei contenuti.

A tale proposito, l'innovazione più rilevante, in linea con quanto avviene per il *part-time*, riguarda la possibile stima dell'effetto della carenza di servizi di assistenza. La RCFL prevede difatti un apposito quesito, rivolto a coloro che dichiarano di non cercare lavoro per prendersi cura dei figli e/o di altri familiari.

L'arricchimento dei contenuti deriva inoltre dall'ampliamento del ventaglio delle modalità di risposta per le domande relative alle motivazioni della mancata partecipazione al mercato del lavoro.

In confronto alla RTFL, l'accrescimento è ottenuto sia suddividendo i motivi familiari e personali, sia isolando la voce relativa alla maternità.

Un ulteriore ampliamento contenutistico deriva infine dalla verifica del limite temporale entro cui inizierà l'attività lavorativa di chi è in procinto di avviarne una<sup>112</sup>.

Appaiono comunque consistenti le innovazioni che riguardano la sequenza e la formulazione dei quesiti utilizzati per raccogliere le informazioni relative alla disoccupazione. Il cambiamento di portata più ampia concerne la rilevazione delle azioni effettuate dai non occupati che si dichiarano alla ricerca di un lavoro. Per ciascuna azione, infatti, è previsto uno specifico quesito, in sostituzione dell'unica domanda a risposta multipla utilizzata nella precedente indagine<sup>113</sup>. Ciascun quesito contiene un esplicito riferimento al periodo in cui le azioni devono essere state effettuate<sup>114</sup>.

---

111 Rispetto alla condizione professionale, un aspetto di ordine generale, valido tanto per la RTFL quanto per la RCFL, attiene la cautela con cui interpretare dati retrospettivi che possono scontare un "effetto ricordo" da parte del soggetto intervistato. Nella RCFL, la sezione I del questionario riporta la medesima articolazione delle modalità di risposta per la condizione autopercepita al momento dell'intervista e per quella un anno prima. Utilizzando i criteri classificatori della RCFL, e non l'autopercezione, i cambiamenti di condizione professionale possono essere appropriatamente esaminati con i dati di flusso. Come per la RTFL, anche la nuova indagine incorpora difatti una struttura longitudinale derivante dal sistema di rotazione delle famiglie. Le informazioni raccolte sugli stessi individui in diversi momenti temporali rappresentano pertanto la componente longitudinale dell'indagine. Questa consente di individuare sia il numero delle transizioni in entrata e in uscita dai diversi stati sia le caratteristiche degli individui coinvolti in tali transizioni.

112 Come è stato richiamato in precedenza, tale innovazione risponde alla necessità di adeguare la definizione di disoccupazione a quella sancita dalla normativa comunitaria.

113 Nel questionario i quesiti sulle azioni di ricerca attiva sono quelli da F16 a F28. Il quesito a risposta multipla è ancora utilizzato per la ricerca di lavoro da parte degli occupati (quesito F6). Tale disparità di trattamento deriva dalla differente rilevanza che l'informazione sull'aver effettuato azioni di ricerca attiva ricopre per gli occupati e per i non occupati. Nel caso degli occupati tale informazione rappresenta un aspetto conoscitivo di contesto, senza peraltro contribuire alla determinazione dell'occupazione. Nel caso dei non occupati costituisce invece un elemento fondamentale per la distinzione tra disoccupati e inattivi. Pertanto, per gli occupati si è scelta la soluzione che comporta la minore molestia statistica.

114 La *ratio* di tali innovazioni risiede nel superamento delle inevitabili imprecisioni derivanti da una domanda a risposta multipla. Infatti, sebbene la ricerca di lavoro comporti solitamente una plura-

Inoltre la RCFL separa e colloca in fondo alla lista i quesiti relativi alle azioni passive, che non prefigurano un'attiva partecipazione al mercato del lavoro e che la RTFL inseriva indistintamente in un più generale elenco di azioni attive e passive. Seguendo l'approccio generale del questionario, alcune domande vengono rivolte in modo differente a individui che si trovano in situazioni diverse. Tale è il caso delle persone che cercano un lavoro e di coloro che inizieranno un'attività in futuro: ai primi vengono rivolti quesiti relativi alle caratteristiche del lavoro che stanno cercando, mentre dai secondi si rilevano informazioni sull'attività che stanno per iniziare<sup>115</sup>.

Un accrescimento del patrimonio informativo si delinea poi sul tema dell'istruzione e della formazione. Strettamente legata alla recente rivisitazione operata in sede comunitaria dei concetti e delle variabili di interesse per l'indagine sulle forze di lavoro, la prima innovazione apportata dalla RCFL riguarda la più evidente separazione tra educazione di tipo formale e attività di formazione<sup>116</sup>.

L'apprendimento al di fuori del sistema di istruzione viene peraltro esteso nella RCFL ad un insieme di attività: dai seminari alle lezioni private, dalle conferenze all'università della terza età.

Alla possibilità di indagare i processi di apprendimento e formazione dei soggetti intervistati si accompagna dunque un'ampia disponibilità informativa sulle modalità intraprese per accrescere il bagaglio di conoscenze, distinguendo tra motivi professionali e interessi personali. In tale contesto, la successiva registrazione dell'argomento del corso di formazione e/o di altra attività, secondo la classificazione concordata a livello comunitario, rappresenta un'ulteriore implementazione della RCFL in grado di monitorare i contenuti dei percorsi formativi.

L'esame dei nuovi contenuti della RCFL ha finora fatto esclusivo riferimento alle informazioni raccolte sugli individui. In realtà, l'indagine amplia l'offerta informativa anche con riguardo ai dati rilevati sulle relazioni tra i componenti la famiglia intervistata.

Pregiudiziale all'esposizione delle peculiarità di tale ampliamento è tuttavia la definizione di famiglia adottata dalla RCFL. L'unità di rilevazione dell'indagine è definita come famiglia di fatto e non anagrafica.

La famiglia di fatto è rappresentata da un insieme di persone coabitanti, legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi.

---

lità di azioni, il quesito a risposta multipla può indurre l'intervistato a dichiararne una sola, che può essere la più recente o la più rilevante, con conseguente sottostima delle azioni compiute. Una sovrastima deriva invece dalla possibilità che l'intervistato perda di vista il riferimento temporale, posto solo nella formulazione del quesito, e indichi azioni in realtà svolte in precedenza.

115 All'interno della sezione F del questionario, anche il quesito sulla volontà di lavorare presenta una doppia formulazione: per chi non cerca lavoro e per chi lo cerca ma non ha fatto alcuna azione nelle quattro settimane precedenti l'intervista.

116 Si veda il Regolamento n. 2104/2002 (*Official Journal of the European Community* del 29.11.2002). Il questionario della RCFL riporta i quesiti sull'istruzione e la formazione nella sezione I. Il riferimento che in questa sezione viene fatto alle quattro settimane precedenti l'intervista, già presente nella RTFL e stabilito dalla normativa comunitaria, tende a minimizzare le distorsioni informative dovute a problemi di ricordo da parte dell'intervistato.

Gli elementi discriminanti per l'individuazione della famiglia di fatto sono la convivenza abituale nonché il legame di parentela e/o affettivo che lega i componenti della famiglia<sup>117</sup>.

In tale contesto, l'ampio dettaglio previsto dalla nuova indagine per la registrazione delle relazioni di parentela rappresenta il più rilevante aspetto innovativo della RCFL. In confronto alle sei possibilità di classificazione delle relazioni di parentela offerte dalla RTFL, la nuova indagine ne individua diciassette<sup>118</sup>.

Per tutti gli individui con stato civile di coniugato/a la RCFL rileva inoltre l'anno di matrimonio, informazione assente nella precedente indagine. Diviene pertanto possibile classificare, come per le indagini Multiscopo, la relazione tra l'intestatario del foglio di famiglia (persona di riferimento) e gli altri componenti, con la possibilità di ricostruire famiglie e nuclei con le relative tipologie<sup>119</sup>.

Ne discende un accrescimento della base statistica disponibile per lo studio dei rapporti che intercorrono tra famiglie e mercato del lavoro, informazioni integrabili con quelle di tipo socio-demografico provenienti da altre indagini sulle famiglie.

---

117 Ciò significa che il legame di parentela non si pone come vincolo esclusivo per l'individuazione della famiglia di fatto. Non sono considerati componenti della famiglia gli ospiti, i collaboratori domestici, gli affittuari di parte dell'abitazione. Attraverso le risposte dei familiari presenti, l'indagine rileva le informazioni dei componenti della famiglia temporaneamente assenti. L'assenza temporanea è definita nei casi di occupazione stagionale o temporanea in altro comune o all'estero; di servizio di leva o civile sostitutivo; di noviziato religioso; di ricovero in istituti di cura; di detenzione in attesa di giudizio; di affari, turismo, breve cura; di servizio statale all'estero; di missioni di lavoro, compresa la frequenza di corsi di qualificazione o aggiornamento professionale; di imbarco su navi della marina militare o mercantile. Non vengono invece rilevate le informazioni dei componenti che hanno lasciato definitivamente la famiglia, anche se non hanno ancora cambiato la residenza anagrafica.

118 Le relazioni di parentela, registrate nella "Scheda generale" che precede il questionario individuale, sono riportate con la relativa codifica nell'allegato 1 del questionario.

119 Il criterio seguito per la classificazione delle diverse tipologie familiari si basa sull'individuazione della presenza o assenza di un (o più) nucleo (i) familiare (i), inteso come legame di parentela e/o affettivo tra due o più persone. Secondo tale criterio, la RCFL rende possibile la classificazione di 41 tipologie familiari.





## capitolo 3

# ANALISI DELLE DECISIONI DI SPESA INTRAPRESE LEGATE ALL'IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE COFINANZIATE DAL FSE

## 3.1 GLI AMBITI DI RIFERIMENTO DELL'ANALISI

Come già anticipato nel par. 1.4 le decisioni di spesa che vengono analizzate in questo capitolo sono quelle riferite alle politiche del FSE, finanziate attraverso gli Assi A, B, C, D, E nell'Obiettivo 3 durante il settennio 2000-2006, e che hanno trovato espressione attraverso le Azioni rivolte alle persone e le Azioni rivolte all'accompagnamento.

Specificamente l'attenzione, per le ragioni già esposte sempre nel primo capitolo, si concentra nei territori delle province di Genova, Modena e Siena e nell'arco temporale di attuazione della programmazione riferito al 2002.

In linea con quanto delineato nel par. 1.5.2, attenzione viene, dapprima, rivolta ai documenti di programmazione economica e finanziaria e al ruolo che al loro interno hanno le politiche rivolte al lavoro e alla formazione, con particolare riferimento a quanto queste contengono in termini di parità tra i generi.

A tale proposito vengono analizzati i Programmi di Mandato, le Relazioni previsionali e programmatiche, i Piani annuali riferiti specificatamente ai Servizi per la Formazione e le Politiche per il Lavoro che da tali documenti di indirizzo derivano, i Bandi o Avvisi che avviano operativamente la programmazione prevista.

Successivamente le attività cofinanziate vengono analizzate attraverso una lettura di genere dei partecipanti, sempre per il 2002, utilizzando i dati del monitoraggio del FSE, che, sia i titolari che i soggetti delegati all'utilizzo delle risorse FSE, sono stati chiamati ad utilizzare.

Il tracciato utilizzato dal GdL per l'estrazione dei dati dal monitoraggio è composto dai campi riportati nella tavola successiva, all'interno della quale sono indicati anche i codici corrispondenti ai diversi campi, i quali vengono ripresi, per praticità, all'interno delle tabelle di analisi presentate per i tre contesti provinciali nel par. 3.3<sup>120</sup>.

---

120 I codici indicati nella Tavola 1 sono in uso nella provincia di Genova; sono tuttavia molto simili ai codici che vengono utilizzati anche nelle altre due province.

**Tavola 1**  
*Tracciato  
 utilizzato per  
 l'analisi dei  
 monitoraggi  
 provinciali FSE*

Descrizione campi	Codici campi
Anno formativo	AAFRM
Codice Provincia	CPROV
Codice Piano	CPNO
Descrizione Piano	DPNO
Obiettivo FSE	DOBT
Codice Macrotipologia Azione Formativa	CPGMIN
Descrizione Macrotipologia Azione Formativa	DPGMIN
Codice tipologia Azione formativa	CQUA
Descrizione Tipologia Azione Formativa	DQUA
Asse	CASSE
Descrizione Asse	DASSE
Misura	DSUBASSE
Descrizione Misura	SUBASSE
Codice Ente	CENTE
Ragione Sociale	RAGSOC
Azione Formativa	AZFORMAT
Categoria Azione Fornativa	CAZFRM
Descrizione Azione Formativa	DAZFRM
Codice Età	CETA
Descrizione Età	DETA
Descrizione figura professionale in uscita	DFIGPUS
Codice Settore Economico	CSETTECO
Descrizione Settore Economico	DSETTECO
Codice titolo di Studio	CLINEA
Descrizione Titolo di Studio	DLINEA
Rinuncia/revoca	RIN/REV
Codice Corso (composto da: Provincia, numero piano, numero corso, numero edizione, numero annualità)	PK
Totale Impegnato (quota pubblica ed eventuale cofinanziamento)	TOTIP
Totale Variazione di impegno (quota pubblica ed eventuale cofinanziamento)	TOTVI
Totale Impegnato in ragioneria (quota pubblica)	TOTIRP
Totale variazione di impegno in ragioneria (quota pubblica)	TOTIRVI
Totale rendicontato (quota pubblica ed eventuale cofinanziamento)	TOTRD
Totale rendicontato in ragioneria (quota pubblica)	TOTIRRD
Corsi programmati	CORSI PROGR

*segue*

segue  
**Tavola 1**  
*Tracciato  
 utilizzato per  
 l'analisi dei  
 monitoraggi  
 provinciali FSE*

Descrizione campi	Codici campi
Corsi avviati	CORSI AVV
Corsi finiti	CORSI FIN
Ore programmate	ORE PROG
Numero allievi programmati	NALLPRG
Numero allievi iscritti	NALLISCR
Numero allievi Maschi iscritti	NALLMI
Numero allievi Femmine iscritte	NALLFI
Numero allievi formati	NALLFORM
Numero allievi Femmine formate	NALLFF
Numero allievi Maschi formati	NALLMF
Data Inizio	DTINI
Data Fine	DTFIN
Titolo	Titolo

Pur con delle differenze tra le tre province, la raccolta dei dati riferiti ai campi del tracciato adottato ha consentito in generale di ricostruire:

- il quadro finanziario complessivo relativo al 2002, attraverso il quale rilevare, da un lato, il rendicontato sull'anno e, dall'altro, l'incidenza delle tipologie di azione finanziabili, della partecipazione complessiva per genere dei destinatari e per misure di attuazione;
- un'analisi del peso e del ruolo delle azioni rivolte alle persone di tipo formativo disaggregata per genere, per misura di attuazione, per livello di istruzione in ingresso, per durata delle azioni, per contenuto didattico dei corsi, per tipologia di azione formativa, per settore economico, per abbandoni;
- un'analisi del peso e del ruolo delle azioni rivolte alle persone di tipo non formativo disaggregata per genere, per misura di attuazione, per attività svolte;
- un'analisi del peso e del ruolo delle azioni rivolte all'accompagnamento.

Rispetto a queste informazioni, approfondimenti sono stati possibili negli specifici territori, anche con riferimento al livello regionale, in merito a: la condizione professionale degli allievi, la figura professionale in uscita, la frequenza ai corsi, gli esiti occupazionali delle azioni formative, l'impatto lordo e netto degli interventi formativi.

Dalla lettura delle pagine riferite alla analisi del monitoraggio sarà evidente come i sistemi di monitoraggio in uso nelle tre province presentano diversi livelli di ricchezza, fatta salva una base comune di dati.

Ciò consente di realizzare delle analisi più puntuali per determinati contesti territoriali, mentre ci si ferma necessariamente a livelli di analisi più superficiali per altri. Tale problema era ovviamente ancora più evidente nei primi anni della pro-

3.1 *Gli ambiti di riferimento dell'analisi*

grammazione oramai conclusa, quando la stessa struttura del sistema era in fase di impostazione.

Connessa a tale questione è anche la problematica riferita alla classificazione delle azioni, siano queste rivolte alle persone, che all'accompagnamento, che ai sistemi, e alla differente interpretazione che nei contesti può essere stata data di ciascuna tipologia; differente interpretazione che ha, ovviamente, trovato riscontro anche nella imputazione di queste nel sistema di monitoraggio e che non ha agevolato una uniformità di lettura e di interpretazione tra i territori.

Fatte queste precisazioni, le informazioni del sistema di monitoraggio riportate di seguito per i tre contesti provinciali presentano, tuttavia, una base informativa significativa per poter fare delle riflessioni in grado di evidenziare le diverse ricadute che le decisioni di spesa assunte tramite il FSE tra il 2001 e il 2002 hanno avuto sui destinatari e le destinatarie degli interventi.

Sono, infatti, abbastanza evidenti, con diversi livelli di approfondimento, i *gap* ancora esistenti tra donne e uomini in campo formativo e lavorativo e gli "investimenti di genere" che, sebbene non sempre in forma pienamente consapevole, le amministrazioni hanno compiuto.

## 3.2 I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

### 3.2.1 La provincia di Genova

Gli anni oggetto della presente analisi, 2001 e 2002, si trovano a cavallo di un cambiamento amministrativo nella provincia di Genova.

La sostanziale continuità dell'orientamento politico, nonché i vincoli derivanti dalla programmazione regionale pluriennale, consentono, tuttavia, di ricostruire unitariamente le priorità e le scelte strategiche per le due annualità.

Tutti i documenti di programmazione della provincia, infatti, dal *Programma di Mandato alle Relazioni Previsionali e Programmatiche* che interessano il periodo in questione annettono, un'importanza strategica alle politiche per il lavoro e la formazione, mostrando altresì una forte sensibilità per il tema delle pari opportunità.

La provincia focalizza, infatti, le proprie attività in sette ambiti, fra loro integrati<sup>121</sup>: Solidarietà, Cultura e Turismo, Ambiente, Formazione e lavoro: tecnologia e lavoro di qualità, Infrastrutture per la mobilità, Partecipazione dei cittadini, Rapporti con l'Europa.

In particolare, per quanto riguarda "Formazione e sviluppo: tecnologia e lavoro di qualità", si sottolinea come la società attuale imponga "lo sviluppo di una formazione di qualità che intervenga in modo tempestivo e con continuità a supporto dello sviluppo delle capacità richieste dalle nuove tecnologie e dalle nuove opportunità". Qualità della formazione che viene declinata in aspetti determinati: focalizzazione, tempestività, continuità, flessibilità, ubiquità.

Si indicano, inoltre, i versanti su cui dovranno agire prioritariamente le politiche del lavoro: Servizi per l'impiego, Occupabilità, Ammortizzatori sociali, Fasce a rischio di esclusione, Formazione Continua e Lavoro Femminile. Per quest'ultimo, si specificano gli obiettivi di proseguire le iniziative in atto e di attivare progetti volti a rimuovere gli ostacoli organizzativi e culturali che rendono difficoltoso l'esercizio del diritto al lavoro e lo sviluppo di attività professionalmente significative.

Operativamente, l'attività della provincia<sup>122</sup> viene ripartita in cinque programmi, due a valenza esterna: Sviluppo economico e occupazione e Tutela dell'ambiente e del territorio; gli altri, a valenza prevalentemente interna, attinenti alle funzioni organizzative istituzionali, economico-finanziarie e di gestione delle risorse umane e di supporto informatico.

Per il taglio del presente lavoro, è il primo programma, "Sviluppo economico e occupazione", ad essere di particolare importanza. Esso comprende gli obiettivi riferiti alle strutture rivolte alle attività e ai beni culturali, alla pubblica istruzione,

---

121 Provincia di Genova, *Programma di Mandato*, 2002.

122 Provincia di Genova, *Relazione Previsionale e Programmatica 2002-2004*.

alle politiche attive del lavoro, al turismo, sport e uso produttivo del territorio e allo sviluppo economico.

Con specifico riferimento alle politiche attive del lavoro e della formazione, ci si pone l'obiettivo di "dare una dimensione locale alle strategie comunitarie, nazionali e regionali, in tema di "piena" e "buona" occupazione e di qualificazione delle competenze professionali, attraverso il Piano annuale provinciale delle politiche formative e del lavoro e dei servizi per l'impiego" (su cui si tornerà fra poco).

È importante sottolineare la totale adesione ai quattro pilastri della strategia europea: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità, in una dimensione di concerto con i partner istituzionali e le parti sociali.

Sul piano operativo, si indicano come obiettivi il compimento del Piano territoriale dei Centri provinciali per l'impiego, nel quadro del decentramento istituzionale e amministrativo delle competenze e delle funzioni, esteso al coinvolgimento degli enti locali; la "prevenzione" della disoccupazione, ma anche politiche di "cura" della disoccupazione.

Per quanto riguarda il primo aspetto, l'accento è posto sia sull'adempimento dell'obbligo formativo nella formazione di base e nell'apprendistato, in un quadro di integrazione con i servizi per l'impiego e di stretto raccordo con il sistema scolastico, sia sull'offerta sistematica di percorsi formativi e di transizione al lavoro per i diplomati e i laureati entro i 6/12 mesi dal titolo di studio o dal loro proporsi sul mercato del lavoro.

Per quanto riguarda le politiche di "cura" della disoccupazione, si indicano interventi rivolti alla disoccupazione di lunga durata e alle "fasce deboli", mirati al re/inserimento al lavoro e al collegamento con le reti di protezione e assistenza sociale.

Trasversalmente ai programmi, una rilevanza specifica viene data al tema delle pari opportunità, con attenzione alle esperienze realizzate e alle lezioni da queste apprese per focalizzare il prosieguo delle azioni.

Si tratta, in particolare, dell'attività del Centro Pari Opportunità, del Centro di Aggregazione del lavoro autonomo, di percorsi formativi rivolti alle donne in temporaneo stato di disagio, di servizi di prima consulenza legale gratuita e di orientamento ed informazione relativi alle opportunità esistenti in tema di promozione del lavoro autonomo, della costruzione di reti con altre istituzioni ed altre realtà. Come accennato in precedenza, il *Piano Annuale dei servizi per l'impiego e delle politiche formative e del lavoro* è il luogo di declinazione degli indirizzi e degli interventi rilevanti, in cui le varie annualità, e quindi quelle precipue 2001-2002, si ricordano fra di loro e si arricchiscono di nuovi elementi.

I Piani sono incardinati sugli obiettivi, le misure, le regole e le risorse finanziarie previsti dal Programma Operativo Regionale Liguria Obiettivo 3, Fondo Sociale Europeo 2000-2006.

È infatti importante rimarcare che, sin dal 2000, la Giunta regionale ligure affida alle province l'attuazione di interventi in tutti e cinque gli Assi individuati dal FSE. Ciò delinea una provincia "in grado di ideare, promuovere e programmare - con

competenza e capacità tecniche ed equità e solidarietà - politiche per favorire l'adeguamento e l'ammodernamento dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione e per sostenere lo sviluppo sostenibile dell'economia e della società locale e il miglioramento della qualità della vita e della condizione lavorativa".

Con specifico riferimento al Piano 2002, le linee di indirizzo sono le seguenti:

- Dare una dimensione locale alle strategie comunitarie, nazionali e regionali, in tema di "piena" e "buona" occupazione e di qualificazione delle competenze professionali. Si ritrova qui il richiamo ai quattro "pilastri" della strategia europea: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.
- Sostenere lo sviluppo dei comparti ad elevato tasso di incremento occupazionale stabile.
- Completare il Piano territoriale dei Centri per l'impiego. Approvato dal Consiglio provinciale nel 2000 esso è finalizzato alla costruzione e alla gestione della rete dei servizi per l'impiego per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro locale.
- Realizzare nei Centri per l'impiego l'integrazione tra i servizi per l'impiego, le politiche formative e del lavoro, con l'obiettivo generale dell'affermazione del diritto al lavoro, alla piena occupazione, ad una soddisfacente condizione lavorativa, alla formazione permanente.
- Attuare, in misura gradualmente più incisiva, la politica di "prevenzione" della disoccupazione. La prevenzione si esplica in due direzioni:
  - nell'adempimento dell'obbligo formativo in un quadro di integrazione con il sistema scolastico e con i servizi per l'impiego, e nella costruzione di un'offerta sistematica di percorsi formativi e di transizione al lavoro per i neodiplomati e i neolaureati;
  - nell'utilizzo di strumenti che consentano di evitare o di far fronte tempestivamente a situazioni di perdita del lavoro, dovute a fenomeni di mercato o allo sviluppo tecnologico, in modo da dare continuità a nuove occasioni e opportunità di crescita professionale ed economica.
- Attuare, con modalità progressivamente personalizzate, la politica di "cura" della disoccupazione. Gli interventi sono rivolti alle persone da lungo tempo alla ricerca di occupazione stabile e qualificata, in particolare delle fasce più deboli sul mercato del lavoro e di età più avanzata.
- Attivare progetti volti a rimuovere gli impedimenti sociali, organizzativi e culturali che ostacolano le donne nell'esercizio del diritto al lavoro e nello sviluppo di attività professionalmente significative.
- Promuovere l'avvio di un sistema integrato tra scuola e formazione professionale e territorio, capace di sviluppare un'offerta adeguata di educazione permanente.
- Progredire, sotto il profilo della quantità e della qualità degli inserimenti lavorativi, nell'applicazione della legge di riforma del collocamento obbligatorio.
- Migliorare l'efficienza e l'efficacia del sistema amministrativo di programmazione, gestione e controllo e la qualità del sistema di erogazione, diretta e in con-

venzione, delle attività e dei servizi.

Nel quadro di continuità precedentemente richiamato, il Piano 2002 vuole caratterizzarsi per l'accento posto su determinati aspetti:

- 1 Rafforzamento dell'integrazione tra le politiche provinciali per l'istruzione e per la formazione professionale.
- 2 Trasformazione graduale dell'offerta formativa in strumento di politica del lavoro integrata con i servizi per l'impiego.
- 3 Collegamento tra la qualità della formazione professionale e la qualità del lavoro.
- 4 Coinvolgimento degli attori istituzionali e economici, delle parti sociali e delle agenzie formative nelle azioni di rafforzamento, miglioramento e innovazione del sistema provinciale.

Per i fini qui perseguiti, è importante rilevare che all'interno del terzo obiettivo "Collegamento tra la qualità della formazione professionale e la qualità del lavoro", un aspetto principale su cui l'amministrazione intende impegnarsi concerne *la componente femminile*, che costituisce l'aspetto chiave sia per dare risposta ad una offerta attiva di lavoro, che riguarda le donne - secondo i dati provinciali - nel 70% dei casi, sia per innalzare il tasso di occupazione considerato che tra gli uomini l'offerta sta scendendo a limiti fisiologici.

La provincia sostiene che "occorre sensibilizzare il territorio attraverso il concorso delle istituzioni locali, rimuovere barriere di genere all'ingresso delle occupazioni, introdurre sistemi di conciliazione della vita lavorativa con la condizione familiare delle donne, aprire alle donne posti di lavoro e percorsi di carriera oggi sostanzialmente chiusi, professionalizzare le giovani donne, in uscita dalla scuola e dall'università, verso profili richiesti sul mercato del lavoro che valorizzino tuttavia la cultura e la formazione acquisita, sostenere le donne meno giovani, al momento del rientro nel mondo del lavoro o della ricerca di una stabilizzazione. Più in generale risulterebbe necessario potenziare e migliorare qualitativamente la funzione pubblica dei servizi sociali ponendo l'obiettivo della socializzazione dei lavori di cura, in gran parte affidati all'impegno gratuito delle donne".

Per quanto riguarda il concreto perseguimento degli obiettivi, è utile ricordare che l'amministrazione provinciale è chiamata a rispettare le Disposizioni attuative emanate dalla regione Liguria<sup>123</sup>, che contengono esplicite indicazioni relativamente alla priorità "pari opportunità".

Con riferimento alle linee di orientamento generali, infatti, vi si afferma che "nel rispetto delle politiche di *mainstreaming* per le pari opportunità, i progetti dovranno contenere azioni di pubblicizzazione e modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne alla formazione e al lavoro".

Si specifica, inoltre, come vada perseguita la priorità: "con una logica di intervento fondata sul *mainstreaming*, sia garantendo una presenza femminile che orien-

---

123 Regione Liguria, *Disposizioni Attuative Azioni Fondo Sociale Europeo POR Ob. 3*, Anno 2002.



tativamente rifletta la situazione del mercato del lavoro, sia promuovendo azioni specifiche come enunciate nel POR e nel Complemento di Programmazione. Per tutte le misure, quindi, i progetti devono esplicitamente contenere azioni atte ad assicurare tale priorità, indicando: un obiettivo quantificato della presenza di destinatari per genere, le modalità di accesso ed attuative tali da favorire e consentire l'accesso e la fruizione da parte delle donne, l'eventuale collegamento con azioni di sensibilizzazione, informazione, promozione, e accordi tra le parti sociali, realizzate da altri soggetti/progetti già esistenti a livello locale, oppure da attivare nel caso della presentazione di un progetto integrato, il collegamento con servizi finalizzati a conciliare la vita familiare con l'inserimento in misure attive (per tutte le misure), l'attivazione di servizi finalizzati a rimuovere le condizioni di disagio e/o conciliare la vita familiare con l'inserimento in misure attive. Ai fini dell'assegnazione del punteggio, le modalità per il perseguimento di tale priorità devono essere chiaramente esplicitate”.

Le disposizioni attuative regionali declinano ulteriormente l'obiettivo pari opportunità per ogni azione a titolarità provinciale (raggruppate per Asse) nei termini seguenti:

**Asse A** (Misure A2 e A3): Garantire la partecipazione delle donne e degli uomini in ogni intervento attraverso azioni di *mainstreaming* finalizzate alla diffusione della cultura delle pari opportunità, prevedendo l'inserimento di tecniche, animazioni e moduli specifici, che colgano la dimensione di genere, lo scambio di informazione/esperienze e di trasferimento di buone prassi.

**Asse B** (Misura B1): Tenere in particolare considerazione, sia in sede di analisi dei fabbisogni che di progettazione di interventi, l'aspetto della caratterizzazione di genere, anche al fine di evitare che si cumulino le condizioni di svantaggio e garantire specifici sostegni volti a facilitare la conciliazione tra vita familiare ed inserimento/reinserimento lavorativo (ad esempio servizi socio-assistenziali tarati sulle esigenze specifiche della popolazione femminile immigrata).

**Asse C** (Misure C2, C3, C4): Dedicare una particolare attenzione all'approccio di genere, sia in fase di progettazione che di selezione degli interventi, e promuovere azioni volte ad accrescere l'occupabilità di donne escluse dal mercato del lavoro, disponibili ad intraprendere una attività ma scoraggiate nella ricerca di opportunità, intervenendo con misure di accompagnamento e di sostegno, quali la previsione di collaborazione attiva con i servizi socio-assistenziali tarati sull'esigenza dell'utenza femminile.

**Asse D** (Misure D1 e D3): Garantire una presenza di donne che orientativamente rifletta almeno la proporzione di donne occupate tra i destinatari della formazione continua, riorganizzando i tempi formativi al fine di agevolare la partecipazione femminile (anche predisponendo servizi di sostegno specifici), avendo come parametro di riferimento le barriere e le resistenze che contribuiscono alla segregazione verticale e orizzontale delle donne nel mercato del lavoro e garantire, nel quadro delle iniziative per l'imprenditorialità (in particolare negli aspetti volti a promuovere l'autoimprenditorialità) una presenza di utenza femminile che riequilibri il *gap* di genere nell'imprenditoria, implementando, ad esempio, il *mentoring*

come uno dei modelli di trasferimento dei “saperi imprenditoriali”.

Per quanto riguarda gli interventi previsti dalla Misura E1 del POR Liguria, intesi a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il Piano provinciale declina i seguenti obiettivi:

- ridurre la disoccupazione e aumentare il tasso di attività femminile;
- sperimentare forme di orientamento precoce che evitino il riprodursi delle segregazioni dei percorsi formativi e quindi occupazionali;
- favorire mutamenti culturali all'interno del mondo delle istituzioni, delle imprese e del lavoro;
- incentivare progetti di autorealizzazione nel lavoro e di orientamento alla valorizzazione professionale delle donne;
- favorire l'accesso a servizi sostitutivi delle funzioni di cura svolti dalle donne nelle famiglie (rivolti ai minori, agli anziani, al nucleo familiare).

Anche in questo caso è interessante ricordare le Disposizioni attuative regionali, che questa volta declinano gli altri due obiettivi trasversali in riferimento alle pari opportunità nei termini seguenti:

Sviluppo locale - Promuovere e sostenere l'imprenditorialità femminile, individuando percorsi integrati per la creazione e l'accompagnamento delle imprese, sostenuti da reti di soggetti locali.

Società dell'informazione - Incentivare e sostenere l'occupazione femminile nei servizi legati alle tecnologie dell'informazione, promuovere lo sviluppo di strumenti atti a favorire, con l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione, gli elementi di flessibilizzazione utili per il miglioramento della posizione delle donne nel mercato del lavoro e sostenere l'utilizzo del telelavoro.

Complessivamente, le attività previste per il 2002-2003 mirano a consolidare gli interventi messi in campo nel corso del 2000-2001, comprendendo principalmente percorsi integrati per le donne “in stato di disagio”; attività di ricerca-indagine sia sulle percezioni ed aspettative delle giovani donne al fine di reindirizzarne le scelte formative e professionali verso settori con prospettive occupazionali, nonché, nel 2002, l'attivazione di una nuova modalità di accesso individuale alla formazione professionale, tramite l'erogazione di *voucher*, a copertura delle spese di iscrizione presso Enti e Società abilitate, per la partecipazione ad attività formative che rilascino anche qualifiche, brevetti o patenti a prevalente frequentazione maschile; ciò al fine di rimuovere una delle cause ostative all'ingresso delle donne in professioni ove siano sottorappresentate.

Di rilievo è l'attività intrapresa nel periodo in oggetto di analisi di genere del bilancio pubblico del Comune di Sestri Levante, in seguito estesa al Comune e alla Provincia di Genova<sup>124</sup>.

Così come per il *gender budgeting*, anche per l'adozione di modelli organizzativi che

---

124 Cfr. nota n. 14.

favoriscano la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, l'inserimento e il reinserimento delle donne, oggetto di piano di fattibilità 2001-2002, viene posto l'obiettivo di modellizzare l'esperienza e di metterla a disposizione delle amministrazioni locali e del sistema delle imprese e delle organizzazioni sindacali, rispettivamente.

Si prevede, infine, il rafforzamento degli Sportelli Lavoro Donna presso i Centri per l'Impiego e il consolidamento dei servizi per l'autoimprenditorialità messi a sistema nel 2001-2002.

L'analisi di due *Bandi* emessi dalla provincia di Genova nel 2002, relativi alle Misure C.4 e D.1, evidenzia come per garantire la priorità pari opportunità venga attribuito un punteggio maggiorato in caso di formazione di lavoratori svantaggiati, tra cui "qualsiasi persona che desideri riprendere un'attività lavorativa dopo un'interruzione di almeno 3 anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per le difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare (se assunta da non più di 6 mesi)". L'individuazione dei destinatari delle singole attività deve avvenire nel pieno rispetto dei principi fissati dalla Legge 125/91 da parte dei soggetti attuatori.

Sulla base dei criteri di valutazione dei progetti, un Bando prevede l'attribuzione di un punteggio compreso tra 0 e 85 sugli aspetti motivazionali del progetto, tra cui "promozione delle pari opportunità (oltre quanto previsto dalla legge)". L'altro Bando prevede l'attribuzione di un punteggio compreso fra 0 e 28 in base ai criteri prioritari di valutazione, che comprendono le pari opportunità.

L'analisi per l'anno 2003 (rilevante ai nostri fini a motivo della sfasatura temporale fra anno di competenza e anno solare dovuta all'intreccio di scadenze programmatorie regionali e provinciali) prende in considerazione, invece, in totale 5 documenti di *programmazione attuativa*.

I documenti provinciali analizzati interessano i seguenti assi e misure: Asse A: Misure A.2 e A.3; Asse C: Misure C.3 e C.4; Asse D: Misura D.1.

Gli interventi messi a bando riguardano *Azioni rivolte alle persone* (Misure A.2-B.1-C.3-C.4) e *Azioni di sistema* (Misura D.1).

L'analisi dei documenti attuativi considerati evidenziano la priorità pari opportunità/*mainstreaming* attraverso il richiamo al Programma Operativo Ob. 3 - FSE 2000-2006, approvato dalla Giunta Regionale e dalla Commissione con Decisione C(2000) 2072 del 21.09.2000, e al Complemento di Programmazione Ob. 3 2000-2006, validato dal Comitato di Sorveglianza Obiettivo 3 della regione Liguria nella seduta del 23/24.11.2000.

Per alcune iniziative, vengono date anche specifiche indicazioni:

- a favore delle donne è prevista una riserva nell'accesso pari al 20% dei posti disponibili in ciascun corso, salvo che gli esiti della selezione non consentano di raggiungere tale percentuale. Nel rispetto delle politiche di *mainstreaming* per le pari opportunità, i progetti dovranno contenere azioni di pubblicizzazione e modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne alla formazione e al lavoro. Tra i servizi all'utenza, vengono indicate misure di accompagnamento rivolte alle donne: il soggetto attuatore è tenuto ad infor-

mare gli allievi del diritto al servizio di assistenza domiciliare ai familiari previsto a favore delle donne e delle condizioni necessarie per ottenere il relativo *voucher*. Il modello di scheda informativa da fornire alle persone interessate al corso riporta le seguenti indicazioni: nelle “Informazioni generali - Pari Opportunità”: l’accesso ai corsi avviene nel rispetto delle norme di cui alla Legge 125/1991; nelle “Modalità di svolgimento del progetto formativo - Provvidenze a favore dell’utenza”: per le donne è previsto un *voucher* a copertura del servizio di assistenza domiciliare ai familiari (A.2-A.3-C.3);

- l’individuazione dei destinatari delle singole attività deve avvenire nel pieno rispetto dei principi fissati dalla Legge 125/1991 da parte dei soggetti attuatori. Il modello di scheda informativa da fornire alle persone interessate al corso riporta le seguenti indicazioni: nelle “Informazioni generali - Pari Opportunità”: l’accesso ai corsi avviene nel rispetto delle norme di cui alla Legge 125/1991 (D.1);
- saranno considerati prioritari gli studi che, tra l’altro, perseguono chiare politiche aziendali di pari opportunità a favore delle lavoratrici, sia sotto il profilo della partecipazione alla formazione che della sua finalizzazione a sviluppi professionali e sbocchi di carriera (D.1).

La valutazione di merito viene effettuata tenendo conto di alcuni parametri, diversamente raggruppati a seconda delle azioni:

- capacità realizzativa del proponente/specificità dell’ente;
- verifica della presenza di requisiti di ammissibilità/istruttoria di merito/elementi progettuali obbligatori/elementi progettuali facoltativi;
- istruttoria tecnico-pedagogica/coerenza del percorso proposto all’interno dell’area tematica/qualità del corso e dei contenuti/contenuti della proposta formativa/distribuzione in ambito territoriale;
- istruttoria economica/congruità dei costi;
- criteri prioritari di valutazione che comprendono le pari opportunità (con un peso da 0 a 28 punti, su un totale massimo di 69);
- attività che prevedano azioni rivolte alla promozione di pari opportunità uomo/donna (attività corsuali);
- distribuzione temporale: attività realizzate anche in orari serali, in modo da facilitare la fruibilità da parte dell’utenza (con un peso da 0 a 10 punti su un massimo di 70);
- istruttoria tecnico-organizzativa, che comprende: motivazioni di progetto, tra cui la promozione delle pari opportunità (oltre a quanto previsto dalla legge, con un peso da 0 a 85 punti su un massimo di 180); presenza di elementi di flessibilità nell’organizzazione dell’intervento formativo e presenza di servizi e strutture di assistenza ai familiari delle donne oltre a quanto garantito dalla provincia (con un peso da 0 a 37 punti su un minimo di 70/90).

L’ammontare dei finanziamenti messi a bando è di totali €33.534,00. Non sono

messi a bando finanziamenti sulla Misura E.1.

Si tornerà su questi punti nel paragrafo 3.3.1. relativo al monitoraggio delle azioni concluse.

### 3.2.2 La provincia di Modena

Nel 2002 il Governo della provincia era affidato ad una coalizione eletta nel 1999, la quale ha sottoscritto una serie di documenti formali che ne hanno accompagnato l'operato.

I primi documenti esaminati nel presente lavoro, sottoscritti dal Presidente e dalla Giunta provinciale modenese, sono le *Relazioni di Bilancio previsionali e programmatiche*, che derivano direttamente dal *Programma di Mandato*, in cui si testimonia l'impegno programmatico assunto nei confronti di tutti gli abitanti del territorio provinciale.

Le Relazioni declinano "i programmi e le azioni prioritarie da realizzare" e danno origine a "programmi e progetti di durata triennale assegnati per ogni area ai responsabili politici e tecnici (assessori, direttori d'area, dirigenti)".

La lettura dei documenti evidenzia il processo relativo al passaggio di poteri e competenze a livello locale/decentrato che fin dal 1998 con la L.R. n. 25 ha visto la delega alla provincia di un significativo complesso di competenze, all'interno della riforma dell'ordinamento delle autonomie locali, che si è concluso a livello nazionale con la riforma del Titolo V della Costituzione nell'ottobre 2001.

Pertanto, nei documenti di programmazione provinciale per il 2002, tra le priorità strategiche delineate compare l'obiettivo della piena applicazione del decentramento amministrativo il quale prevede, naturalmente, anche una maggiore autonomia nella gestione delle risorse finanziarie che hanno registrato un incremento pari quasi al 100%, imputabile soprattutto alle competenze acquisite in materia di formazione professionale, mercato del lavoro e istruzione.

Con riferimento particolare a tali politiche, alla luce anche di quanto già realizzato, si individuano due progetti principali:

- Funzionalità e qualificazione dei servizi per l'impiego,
- Politica attiva e interventi sul sistema locale del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il primo, è prevista la messa in campo sia di interventi per il funzionamento degli organi di concertazione delle politiche del lavoro, sia di interventi volti a rafforzare e qualificare il ruolo e la funzione dei servizi per l'impiego, considerati un *trait d'union* con il territorio.

Ciò avviene, secondo l'intento della provincia, attraverso tre tipologie di operazioni:

- sperimentazione di progetti volti, tra l'altro, all'informazione, accoglienza, orientamento, consulenza alle imprese, assistenza ai giovani, occupazione femminile;
- processi di riorganizzazione funzionale e strutturale dei servizi stessi, guidati da un orientamento teso a qualificare e innalzare i livelli funzionali;

- riorganizzazione strutturale degli uffici, fortemente orientata all'utente.

In merito al secondo progetto, viene espresso l'obiettivo di concretizzare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro mediante l'attuazione di azioni di politica attiva del lavoro, in favore sia dei lavoratori che delle imprese, tese a qualificare e valorizzare tutte le risorse disponibili.

Per entrambi i progetti, l'amministrazione prevede di utilizzare principalmente le risorse del FSE.

Per le attività di formazione l'obiettivo principale è portare a compimento quanto definito e previsto nella programmazione triennale, prevedendo due linee di intervento finanziate con risorse regionali e comunitarie:

1 Azioni volte direttamente a predisporre e gestire le attività formative che costituiscono il Piano provinciale delle attività di formazione professionale attraverso:

- la predisposizione di avvisi pubblici per presentare le proposte di attività;
- la realizzazione della valutazione *ex ante* per la predisposizione delle graduatorie;
- l'attivazione di meccanismi di gestione fisica e finanziaria del piano delle attività approvate;
- la prosecuzione del processo di valutazione e monitoraggio *in itinere* ed *ex post*, attraverso strumenti che consentano la "valutazione degli esiti, che dall'analisi delle ricadute sui singoli, arrivi alla definizione di un modello di valutazione dell'impatto del Piano delle Azioni".

Per il 2002, si prevede anche la messa a punto del nuovo Programma per le Politiche della Formazione 2003-2006 caratterizzato dalla presenza di alcuni specifici obiettivi globali tra cui appare rilevante l'attenzione alle pari opportunità espressa in termini di necessità di incrementare il tasso di attività femminile mediante misure che sostengano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, indipendente o autonomo, e lo sviluppo di carriera.

2 Azioni finalizzate a sostenere la programmazione, la gestione e la qualificazione del "sistema". In particolare, si tratta di interventi volti a:

- sostenere la programmazione e la funzione di indirizzo mediante interventi quali, ad esempio, analisi di fabbisogni, azioni per qualificare la funzione di monitoraggio, valutazione e controllo e l'offerta formativa;
- sostenere la qualificazione del sistema integrato scuola-formazione-lavoro, attraverso strumenti per l'integrazione delle competenze dei sistemi e dei soggetti, e azioni di sistema volte alla qualificazione degli operatori e alla formazione dei formatori.

Allo stesso modo, a livello strategico, in continuità con quanto avviato negli anni precedenti, assume grande priorità il tema delle pari opportunità e l'impegno del-

l'amministrazione provinciale in tale direzione, attraverso il lavoro quotidiano e costante della Commissione provinciale per le Pari Opportunità.

È esplicito il riferimento al sostegno per l'affermazione e per la diffusione di un sistema di pari opportunità fra uomini e donne sul territorio che favorisca la presenza delle donne nel mercato del lavoro e garantisca loro la possibilità di accedere ai diversi livelli istituzionali; allo stesso modo, si intende favorire la sperimentazione di politiche di conciliazione e di valorizzazione delle differenze di genere. A questo proposito, viene posto in evidenza l'impegno della provincia per la messa a punto di una metodologia per la redazione del bilancio in ottica di genere, a conferma sia della consapevolezza, da parte dell'amministrazione, che il miglioramento del sistema socio-economico passa per un più equo coinvolgimento della componente femminile, sia della volontà di operare per una più equilibrata distribuzione delle risorse economiche all'interno della società.

In sinergia con gli interventi previsti sono anche le politiche in materia assistenziale che, per il 2002, prevedono l'attivazione e il monitoraggio del nuovo Piano triennale finalizzato alla promozione dei diritti e delle opportunità dell'infanzia e della adolescenza.

Gli indirizzi e gli obiettivi espressi nelle Relazioni previsionali e programmatiche vengono declinati operativamente, per i settori e gli anni oggetto della presente analisi, nel *Programma triennale delle politiche dell'orientamento, della formazione e del lavoro 2000-2002*, approvato con la Delibera di Consiglio n. 72 del 05/04/2000 e integrato, per l'anno 2002, dalle relative Linee di attuazione.

L'orientamento che guida il Programma triennale parte dall'analisi dello scenario socio-economico della provincia di Modena e considera le molteplici opportunità che il quadro normativo e programmatico a livello comunitario offre alle amministrazioni locali a sostegno dell'occupazione attraverso interventi diversificati a seconda delle esigenze specifiche.

Il Programma triennale è, dunque, un documento la cui elaborazione tiene conto delle indicazioni derivanti dalla programmazione comunitaria, nazionale e regionale, e le integra con le riflessioni dei soggetti coinvolti, nella programmazione e nella definizione delle politiche del lavoro, della formazione e dell'orientamento, a livello provinciale.

Nel testo si conferma la linea strategica presente a livello programmatico per la quale una delle priorità è il divario qualitativo e quantitativo fra domanda e offerta di lavoro e si individuano linee di intervento sia nella formazione e nell'orientamento, sia nella valorizzazione delle risorse umane disponibili e nell'attivazione di un processo di integrazione fra politiche formative e del lavoro.

Anche in questo documento viene riconosciuto che il tema delle pari opportunità di genere è una priorità da implementare nel territorio modenese utilizzando tali azioni per migliorare la partecipazione delle donne al lavoro dipendente e autonomo e promuovere l'imprenditorialità femminile.

In particolare, si tratta di favorire l'attenzione delle politiche e degli interventi verso le pari opportunità, qualificare, attraverso la formazione, le giovani in

ingresso nel mercato del lavoro e le donne in reingresso, facilitare gli strumenti di sostegno all'inserimento lavorativo, ma anche investire sulla formazione degli operatori per rendere le strutture, le amministrazioni, gli organismi capaci di operare concretamente.

La provincia, al riguardo, intende promuovere "progetti specifici, delineati e validati con il concorso delle forze sociali, che possano integrare le opportunità già presenti sul territorio per le donne con strumenti specificamente mirati alle politiche attive per il lavoro, fermo restando che l'ottica da privilegiare non deve essere quella delle azioni "riservate", ma di un generalizzato orientamento verso le pari opportunità."

Si va dunque verso un approccio integrato delle politiche, attraverso il quale è possibile intervenire sinergicamente sia per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia per apportare migliori condizioni di lavoro per chi già ne fa parte, cercando di intervenire in alcuni aspetti critici del lavoro femminile, quali ad esempio, la segregazione professionale o la conciliazione con la vita familiare.

Con riferimento alla linea di intervento legata alla formazione, le aree principali sono individuate nella formazione superiore, continua e iniziale di soggetti a rischio di esclusione sociale. Destinatari a tale proposito sono: giovani di 15-18 anni; giovani e adulti, diplomati o laureati; lavoratori.

Con riferimento alla linea di intervento legata all'orientamento, il documento, riferendosi al Protocollo di Intesa siglato nel 1997 tra il Ministero della Pubblica Istruzione, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, la Regione, le Province e la Confederazione delle Autonomie Locali dell'Emilia Romagna, attribuisce a questa una "funzione di nodo centrale tra le politiche della formazione e le politiche attive del lavoro", che "accresce le opportunità per gli studenti di determinare in modo consapevole il proprio percorso formativo, anche in vista di possibili sbocchi professionali".

L'esigenza e il conseguente obiettivo dell'amministrazione provinciale è dare alle azioni di orientamento una maggiore visibilità ed efficacia operativa, garantendo innanzitutto l'integrazione con le politiche del lavoro e della formazione, mediante competenze e strumenti adeguati.

Nell'ambito delle politiche del lavoro, il ruolo della provincia come ente responsabile della funzione di programmazione in base alle deleghe ricevute dalla regione prevede:

- la regia e governo del sistema integrato dei servizi per il lavoro;
- la promozione attiva di politiche per il lavoro sul territorio, in particolare attraverso i Centri per l'Impiego.

Rispetto ai servizi per il lavoro, l'amministrazione provinciale auspica la costituzione di una interfaccia *women friendly*, "attraverso la creazione di un punto di accoglienza per l'utenza femminile per agevolare il ricorso delle donne ai servizi offerti dai C.p.I." e offrire una risposta ai fabbisogni specifici dell'utenza femmi-



nile. Gli interventi programmati fanno capo a:

- percorsi formativi rivolti alla componente femminile del mercato del lavoro, differenziati in base all'area produttiva, ai servizi, all'area geografica, alle diverse propensioni e motivazioni;
- azioni volte a promuovere l'occupazione femminile nelle aree professionali/settori tradizionalmente maschili, e nel lavoro autonomo e imprenditoriale; azioni volte a promuovere l'informazione sulle opportunità di flessibilizzazione dell'orario di lavoro e le nuove tipologie contrattuali, tra cui il rinnovato istituto del *part-time*;
- erogazione e promozione di forme di incentivi all'assunzione;
- percorsi di transizione del personale femminile in uscita da determinati settori verso altri settori occupazionali trainanti.

Le *Linee di attuazione del programma per il 2002* contengono un aggiornamento di alcuni interventi alla luce di quanto realizzato nelle annualità precedenti e, soprattutto, di quanto delineato nell'analisi dello scenario macroeconomico. Si tratta, in definitiva, di specificazioni attuative del Programma che non modificano nella sostanza le linee strategiche che sostengono il documento triennale.

Rispetto alle politiche di genere, le Linee di attuazione confermano la volontà sia di operare in conformità con quanto enunciato nel POR, nel Complemento di Programmazione regionale e nel Programma triennale, sia di realizzare interventi trasversali di pari opportunità, superando l'ottica delle azioni "riservate".

Pertanto, si ribadisce che "per tutte le tipologie di intervento i progetti devono esplicitamente contenere azioni atte ad assicurare tale priorità individuando modalità di accesso ed attuative tali da favorire e consentire la fruizione da parte delle donne, l'eventuale collegamento con azioni di sensibilizzazione, informazione, promozione, e accordi tra le parti sociali già esistenti a livello locale, il collegamento con servizi finalizzati a conciliare la vita familiare con l'inserimento in misure attive (per tutte le misure), l'attivazione di servizi finalizzati a rimuovere le condizioni di disagio e/o conciliare la vita familiare con l'inserimento in misure attive". In sintesi, nelle Linee per il 2002, la proposta contenuta è relativa ad un "ulteriore sviluppo dell'integrazione tra scuola, formazione professionale e politiche del lavoro, con particolare attenzione agli utenti, ai fabbisogni aziendali, al sistema dei soggetti gestori degli interventi, nonché alla concertazione con le parti sociali," senza dimenticare la rilevanza della componente femminile del mercato del lavoro e operando in "un'ottica di attenzione alle differenze di genere come presupposto per l'efficacia delle azioni formative".

L'analisi della programmazione attuativa del FSE (*Direttive e Bandi*), sostenuta dalla provincia di Modena per l'anno 2002, evidenzia la coerenza degli interventi intrapresi rispetto agli obiettivi programmati e indicati anche nei documenti finora analizzati.

In particolare, gli avvisi hanno previsto finanziamenti per progetti volti a migliorare e riorganizzare i Centri per l'Impiego attraverso la fornitura di servizi inerenti

specifici ambiti quali, ad esempio: mediazione culturale, gestione documenti amministrativi, implementazione banche dati, promozione di tirocini e orientamento, incontro di domanda e offerta di lavoro, raccolta ed elaborazione dati ai fini di estendere l'indagine Istat sulle forze lavoro.

Hanno, altresì, incluso interventi a supporto dell'inserimento e del reinserimento lavorativo delle fasce deboli; tra questi è da evidenziare il sostegno alle lavoratrici extracomunitarie nei ruoli infermieristici del territorio provinciale.

Alla priorità pari opportunità viene riconosciuta la rilevanza assegnata già nella strategia e negli obiettivi contenuti nel Programma Operativo Regionale FSE Ob.3. L'impegno è promuovere le pari opportunità tra donne e uomini attraverso il miglioramento dell'accesso e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e mediante la sensibilizzazione al tema della conciliazione e flessibilizzazione degli orari di lavoro. In taluni Bandi, sono previsti contributi pubblici maggiorati per i destinatari di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile.

Volgendo brevemente lo sguardo a documenti a carattere consuntivo circa l'operato dell'amministrazione provinciale sulle politiche di interesse del presente volume con riferimento agli anni presi a riferimento per l'analisi, si evince come dalle *Relazioni al conto consuntivo* redatte per il 2002<sup>125</sup> emerge una sostanziale coerenza con quanto programmato.

Generalmente si rileva la soddisfazione per il lavoro svolto nel triennio 2000-2002, in termini sia di conseguimento dei risultati attesi, sia di partecipazione dell'utenza, sia di utilizzo delle risorse del FSE.

Gli impegni maggiori in tema di lavoro per il 2002 si sono direzionati verso la qualificazione dei servizi per l'impiego e sugli interventi di politica attiva del lavoro, focalizzando l'attenzione su: la formazione specifica rivolta agli operatori dei servizi per l'impiego, la prevenzione e la riduzione della disoccupazione, l'individuazione di modalità anche innovative per facilitare l'inserimento/reinserimento lavorativo di giovani, adulti, donne e soggetti svantaggiati.

Tali interventi sono stati supportati dall'attivazione di azioni che agiscono sul sistema quali: la definizione della metodologia per la costituzione di un Osservatorio provinciale del mercato del lavoro; la stipula di un protocollo di intesa con il comune di Modena in merito alla realizzazione di un'indagine campionaria periodica volta a completare la rilevazione di informazioni statistiche; l'avvio di una convenzione con l'Inps, volta all'acquisizione di dati e informazioni integrative sul mercato del lavoro locale.

I progetti realizzati a sostegno della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro hanno avuto la finalità di:

- promuovere, in continuità con quanto già sperimentato nel 2001, le pari oppor-

---

125 Nella provincia di Modena vengono presentate una *Relazione al Conto consuntivo del Presidente della Provincia* e una *Relazione al Conto consuntivo della Giunta provinciale*.

- tunità nell'ambito dei servizi offerti dai Centri per l'Impiego;
- sostenere le donne che già lavorano, mediante la promozione delle opportunità offerte dalla legge 53/00 relativamente alla fruizione di congedi e alle possibilità di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (attivazione dei dispositivi previsti dall'art. 9 della legge);
  - sostenere l'inserimento professionale e sociale delle cittadine straniere che si trasferiscono a Modena per operare in qualità di personale infermieristico.

Forme di collaborazione la provincia ha, inoltre, realizzato con la Commissione per le pari opportunità, promuovendo eventi ed iniziative su temi specifici, e con l'Ufficio della Consigliera provinciale di parità, offrendo un contributo sugli aspetti logistici/organizzativi riferiti all'espletamento delle rispettive funzioni.

Le risorse economiche FSE assegnate al Servizio Politiche del Lavoro nel 2002 per la realizzazione di tutte le attività ammontano a 1.838.586,57 Euro, mentre risultano impegnate per un ammontare pari a 3.648.032,56 Euro, grazie all'utilizzo di risorse residuali degli anni 2000 e 2001.

Gli impegni maggiori in tema di formazione professionale per il 2002 hanno teso a sostenere l'inserimento professionale dei giovani diplomati e degli adulti nel mercato del lavoro, a garantire un elevato livello di competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane, a prevenire e combattere la dispersione scolastica, a garantire ai giovani diplomati un orientamento adeguato per poter scegliere il miglior percorso formativo.

Particolarmente positivo sembra essere in questo ambito il bilancio nell'utilizzo delle risorse del FSE assegnate al Servizio Formazione Professionale: al 31-12-2002 risulta impegnato il 100% delle risorse assegnate per il triennio 2000-2002. In concreto, si è trattato di 943 interventi formativi, che hanno coinvolto 44.903 allievi frequentanti e hanno richiesto un contributo pari a quasi 41 milioni di Euro. Significative sono state le azioni di formazione rivolte ai lavoratori anche attraverso l'impiego di *voucher* formativi, una parte dei quali è stata erogata a favore di lavoratori atipici e, pertanto, di una categoria di soggetti debole sul mercato del lavoro. Inoltre, con riferimento alle politiche di pari opportunità di genere, sono da segnalare alcuni interventi in materia di politica familiare e servizi per la prima infanzia finalizzati a favorire la conciliazione tra la vita privata e la vita professionale e il sostegno e il rafforzamento delle competenze genitoriali da parte di famiglie e donne in difficoltà.

Infine, tali coerenze tra il programmato e l'attuato in tema di politiche del lavoro, della formazione e delle pari opportunità tra donne e uomini viene evidenziato anche nel *Bilancio Sociale di Mandato*, redatto dalla provincia di Modena tra il 2003 e il 2004.

Per maggiori approfondimenti in merito agli interventi e alle azioni realizzate nel 2002, si rimanda al paragrafo 3.3.2 relativo all'analisi dei dati di monitoraggio delle politiche cofinanziate dal FSE.

### 3.2.3 La provincia di Siena

La programmazione delle attività cofinanziate dal FSE della provincia di Siena per gli anni considerati dall'analisi, il 2001 e il 2002, e rivolte a promuovere politiche attive del lavoro nel proprio territorio, trova esplicitazione in diversi documenti a carattere politico e tecnico che vanno dal *Programma di Mandato* ai *Bandi di gara*, passando per le *Relazioni previsionali e programmatiche* e il *Piano provinciale per le politiche dell'occupabilità*, redatto annualmente.

Il *Programma di Mandato* dell'amministrazione provinciale di Siena che interessa la nostra analisi è stato redatto nel 1999.

È un programma di ampio respiro che dallo stesso titolo, *Insieme per uno sviluppo di alta qualità sociale e ambientale*, offre un'idea circa gli obiettivi generali che si propone di perseguire. Significativi sono, infatti, gli ideali che il Programma dichiara di voler tradurre in atti concreti di governo locale. Tra questi, libertà, uguaglianza, solidarietà fra generazioni, giustizia sociale, pace, compare l'ideale "delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze di genere".

Tale ideale permea l'intero documento programmatico e viene declinato soprattutto rispetto alle politiche rivolte alla formazione, al lavoro, alla famiglia e ai servizi alle persone, con un'attenzione particolare alla politica dei "tempi di vita" e all'alleggerimento del cosiddetto "lavoro di cura".

Coerentemente con la denominazione, il Programma di Mandato si propone come un documento che prefigura un progetto di sviluppo del territorio provinciale basato sulla cultura dell'incontro e del confronto tra i diversi attori presenti e portatori di differenti istanze.

A tale proposito, con riferimento alle questioni legate alle pari opportunità tra i generi, un soggetto a cui il Programma si rivolge esplicitamente è rappresentato, rispettivamente, dal Centro Pari Opportunità provinciale e dai Centri Pari Opportunità di area della Valdelsa e della Val di Chiana. Nel Programma tali Centri, rispettate le diverse funzioni e competenze del Centro Pari Opportunità provinciale e di quelli d'area, laddove il primo ha valenza programmatica sull'intero territorio provinciale mentre i secondi hanno una valenza maggiormente operativa rispetto ai territori di riferimento, rappresentano una rete di istituzioni di parità consolidata, che negli intenti del Programma, costituisce un punto di riferimento per le donne della provincia e per gli EE.LL. che intendono promuovere e implementare politiche di pari opportunità nel territorio.

Politiche di pari opportunità che dovrebbero essere rivolte principalmente, come già accennato sopra, ad aumentare le possibilità di accesso da parte delle donne al mercato del lavoro, data la maggiore incidenza della disoccupazione a carico della forza lavoro femminile rispetto a quella maschile, e ad incrementare l'offerta dei servizi alla persona, elemento questo considerato strettamente correlato ad un'equa partecipazione di donne e uomini alla vita attiva.

Molteplici sono gli ambiti politici di sviluppo previsti dal Programma i quali rispecchiano, ovviamente, le diverse competenze a carico dell'amministrazione provinciale.

Con riferimento esplicito ai due ambiti di interesse del presente lavoro, la formazione e il lavoro, la provincia intende:

- considerare la formazione, nelle sue diverse forme e rivolta ai diversi *target*, come una leva strategica per la competitività delle imprese artigiane e delle PMI presenti nel territorio senese;
- creare un nuovo sistema di politica attiva del lavoro, in particolare attraverso la costruzione del nuovo sistema provinciale per l'impiego e le politiche attive del lavoro in grado di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

L'analisi delle tre *Relazioni previsionali e programmatiche* che interessano l'annualità 2002<sup>126</sup> rileva le diverse priorità che la provincia si è posta con riferimento particolare alle politiche rivolte alla formazione professionale, al lavoro e, trasversalmente a queste, a quelle rivolte alle pari opportunità tra donne e uomini.

Il periodo considerato è quello che coincide con l'avvio della Programmazione dei Fondi strutturali per il 2000-2006 e, con particolare riferimento alle politiche di cui ci occupiamo in queste pagine, del Fondo Sociale Europeo.

Da questo punto di vista l'amministrazione provinciale si attrezza a gestire, da un lato, le deleghe che, con particolare riferimento alla materia dei Servizi pubblici per l'Impiego, acquisisce attraverso il D.L. 469/97<sup>127</sup> e il D.P.C.M. del 05.08.1999, da parte dello Stato, e attraverso la L.R. 52/98<sup>128</sup> da parte della regione Toscana e, dall'altro, le risorse che vengono trasferite, sempre dalla regione, per l'attuazione delle Misure del POR della Toscana relative al periodo di programmazione 2000-2006.

Se per il primo semestre 2001 la programmazione prevede il compimento del processo di decentramento amministrativo avviato nel 2000, che dà luogo al nuovo modello di provincia, il 2002 vede l'amministrazione provinciale impegnata nello sviluppo, potenziamento e gestione delle nuove competenze, dovute al decentramento amministrativo, al fine di riposizionare al meglio, all'interno del sistema degli enti locali, il ruolo e le funzioni della provincia.

I settori che, nello strumento programmatico delle Relazioni previsionali e programmatiche riferite al 2002, vengono ritenuti strategici per lo sviluppo del territorio, sono: ambiente, turismo, agricoltura, formazione-lavoro, opere pubbliche e sviluppo economico.

Relativamente alle politiche per la formazione professionale gli obiettivi della pro-

126 Provincia di Siena, *Relazione previsionale e programmatica per il periodo 2000-2001-2002, Relazione previsionale e programmatica per il periodo 2001-2002-2003, Relazione previsionale e programmatica per il periodo 2002-2003-2004*.

127 Decreto Legislativo n. 469 del 23 dicembre 1997, *Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59*, in G.U.R.I. n. 5 dell'8 gennaio 1998.

128 Legge Regionale n. 52 del 6-08-1998, *Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego*, Regione Toscana, B.U.R. n. 30 del 14 agosto 1998.

vincia sono sintetizzabili in:

- sviluppare un'offerta di formazione professionale e orientamento in grado di consentire lo sviluppo di percorsi di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, favorendo l'integrazione tra i sistemi della formazione professionale, dell'istruzione, del lavoro e delle politiche sociali;
- predisporre adeguati strumenti di osservazione dei bisogni di professionalità sia della domanda che dell'offerta;
- adeguare le politiche formative allo sviluppo economico e produttivo del territorio provinciale;
- sostenere lo sviluppo della professionalità sia dei disoccupati che degli occupati con adeguamento di percorsi formativi a sostegno delle fasce deboli e a rischio di esclusione sociale.

Gli impegni prioritari che sulla formazione professionale la provincia si dà sono:

- ottimizzare il sistema di erogazione dei servizi legati alla formazione professionale intervenendo nella fase programmatoria, attraverso una precisa analisi dei fabbisogni dei diversi *target*, nella fase di monitoraggio, nella fase di valutazione e di rendicontazione con riferimento particolare ai finanziamenti e alle linee di attività delegate dalla regione Toscana e cofinanziate dalla Unione Europea;
- perfezionare la procedura dei bandi pubblici, al fine di assegnare le risorse comunitarie, e a predisporre adeguati e semplificati procedimenti amministrativi;
- migliorare le attività di sostegno e di accompagnamento alla buona riuscita delle attività programmate;
- proseguire le azioni rivolte ai giovani in obbligo formativo e ai lavoratori in apprendistato, predisponendo adeguati strumenti per la certificazione dei crediti formativi.

Un'attenzione particolare rispetto agli impegni assunti viene rivolta alla necessità di promuovere le pari opportunità per tutti nell'accesso alla formazione, specialmente per chi è a rischio di esclusione sociale.

Sulle politiche rivolte al lavoro l'attenzione è dedicata alla realizzazione del nuovo sistema pubblico dell'impiego con la finalità di favorire l'incontro domanda/offerta di lavoro attraverso l'adozione di sistemi innovativi e nuove metodologie, salvaguardando i bisogni delle varie utenze, in particolare quelle soggette a svantaggio sociale.

Le azioni sono volte all'adeguamento del nuovo collocamento, a seguito del passaggio delle competenze trasferite dal Ministero del Lavoro, iniziando la ristrutturazione delle sedi dei Centri per l'Impiego e predisponendo tutta quella serie di servizi finalizzati a rendere funzionali i centri e a consentire delle risposte adeguate alle diverse categorie di utenti che ad essi si rivolgono.

Le finalità che si intendono raggiungere in questo caso sono sostanzialmente due e cioè creare occupabilità per i soggetti in età lavorativa, attraverso azioni

innovative di politiche attive del lavoro, e rimuovere il disagio sociale.

Nel 2002, in particolare, per le politiche del lavoro si rafforza l'impegno della provincia nei confronti del sistema dei servizi pubblici per l'impiego, offrendo nuovi servizi ai cittadini e alle imprese del territorio. Oltre al completamento e alla funzionalità delle sedi, la provincia prevede di potenziare il collocamento per i disabili; impiantare il nuovo collocamento per gli extracomuniari; completare lo svuotamento dei bacini L.S.U.; realizzare nuove azioni in favore dei detenuti; sviluppare e razionalizzare gli stage aziendali.

È a partire dal 2001 che la provincia prevede un programma separato dedicato alle attività legate alle pari opportunità tra i generi, il quale sino a quel momento risultava collegato al programma della formazione professionale.

La scelta di individuare un programma a sé stante risponde alla volontà della provincia di incrementare le attività in tale direzione usufruendo anche di maggiori finanziamenti provenienti dalla regione Toscana.

Gli obiettivi del programma sono di promuovere azioni rivolte al superamento della differenza di genere fra uomini e donne attraverso, in particolare, azioni volte a fornire strumenti di aiuto a donne maltrattate, corsi di informazione e formazione rivolti all'utenza femminile, partecipazione a progetti indirizzati a donne finanziati a livello regionale, nazionale e comunitario.

Con il 2002, tra gli obiettivi del programma, viene introdotto anche quello rivolto alla diffusione della cultura delle differenze di genere.

Un strumento a carattere operativo che fornisce le linee d'intervento annuali della provincia in materia di lavoro e di formazione professionale è rappresentato dal documento *Il Piano provinciale per le politiche dell'occupabilità*.

Con particolare riferimento ai primi anni del 2000, il Piano, oltre ad esplicitare sui temi di interesse del presente lavoro quanto contenuto nel Programma di Mandato e nelle Relazioni previsionali e programmatiche, recepisce anche le modifiche introdotte, in particolare, dai seguenti dispositivi regolamentari:

- Legge Regionale n. 70 del 31/08/94 "Nuova disciplina in materia di formazione professionale e successive modificazioni e integrazioni";
- Decreto Legislativo n. 469 del 23/12/1997 "Conferimento alle Regioni e agli Enti Locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro";
- Legge Regionale n. 52 del 06/08/98 "Norme in materia di politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego";
- Legge Regionale n. 85 del 26/11/98 che trasferisce alle amministrazioni provinciali funzioni e compiti amministrativi, comprendenti fra l'altro la Formazione Professionale;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 820 del 25/07/2000 con cui si approva il riparto delle risorse del F.S.E. e gli indirizzi per l'attività degli interventi per gli anni 2000-2001-2002.

All'interno di tale Deliberazione è prevista per l'annualità 2002, l'assegnazione alla provincia di Siena di un ammontare complessivo di finanziamenti pari a £

7.708.501.000, ripartito per Misure nella seguente maniera:

*3.2 I documenti  
di  
programmazione  
economica e  
finanziaria*



---

A2	£	1.571.381.000
A3	£	977.855.000
B1	£	452.253.000
C2	£	486.253.000
C3	£	1.035.863.000
C4	£	537.712.000
D1	£	1.111.788.000
D3	£	447.729.000
E1	£	1.087.312.000

---

La quota di finanziamenti delegata alla provincia per contribuire, attraverso le Misure indicate, all'attuazione dei 5 obiettivi globali validi per tutto l'Obiettivo 3 e, pertanto, anche per il P.O.R. della regione Toscana viene destinata nel piano provinciale per il 2002 alle seguenti finalità, tra cui le ultime due esplicitamente orientate alle pari opportunità tra donne e uomini:

- promuovere progetti integrati tra orientamento, formazione, istruzione e politiche del lavoro;
- promuovere progetti innovativi per contenuti e metodologie, soggetti coinvolti e reti di partenariato;
- promuovere progetti che rispondano alle esigenze delle specifiche vocazioni economiche territoriali;
- promuovere l'adeguamento e la riorganizzazione dei diversi sistemi (collocamento, formazione professionale, istruzione, politiche sociali) in un macro-sistema integrato;
- promuovere strumenti ed azioni di accompagnamento per facilitare le fasi di transizione scolastica, formativa e lavorativa;
- promuovere l'accesso al lavoro e alla formazione dei soggetti in condizioni di svantaggio sociale;
- promuovere la partecipazione femminile al mondo del lavoro;
- promuovere progetti che favoriscano la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa per favorire l'affermazione delle pari opportunità.

Come linea di indirizzo il Piano esplicita che nell'attuazione di tali finalità devono essere assunte le tre priorità trasversali vevoli per tutto l'Obiettivo 3 e anche per il P.O.R. della regione Toscana: lo sviluppo locale, la società dell'informazione, la promozione delle pari opportunità di genere.

A proposito della priorità che interessa tale lavoro, si ricorda brevemente come i documenti di programmazione regionale FSE per il 2000-2006 (il P.O.R. e il C.d.P.) diano notevole rilevanza alla priorità della promozione della parità di genere assumendo la strategia dell'approccio duale, sostegno al *mainstreaming* di

genere e promozione di azioni specifiche, in tutti gli assi e le misure di intervento previste. Senza scendere nel dettaglio dei documenti di programmazione regionale si può tuttavia sottolineare come questi: esplicitino obiettivi di parità in diverse Misure riferite in particolare agli Assi A e D; indichino, all'interno delle diverse Misure, interventi direttamente rivolti alla promozione dell'equità di genere; evidenzino dei criteri in grado di garantire il rispetto della parità di genere; prevedano, all'interno dell'Asse E sia azioni di sostegno e di *mainstreaming* rispetto alle attuazioni negli altri Assi, sia azioni specifiche dedicate al superamento dei *gap* a carico della componente femminile della forza di lavoro.

È da evidenziare come la provincia dichiara che la definizione di tale piano si basi, oltre che sulle indicazioni programmatiche a carattere regionale, su tre elementi importanti:

- i risultati di ricerche, compiute dall'università di Siena su incarico dell'amministrazione provinciale, circa l'evoluzione del mercato del lavoro e dei bisogni di professionalità presenti nel territorio;
- i pareri espressi dalle parti sociali in occasione di apposite consultazioni;
- le indicazioni provenienti dalla Commissione provinciale tripartita, che vede tra i suoi membri la presenza del Consigliere di parità o di un suo sostituto.

Un'analisi degli obiettivi specifici promossi attraverso l'ammontare finanziario attribuito alle diverse Misure evidenzia che l'indirizzo provinciale sulle pari opportunità tra donne e uomini per l'annualità 2002 è chiaramente esplicitato all'interno della Misura E1 *Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro* secondo le seguenti modalità:

- promuovere interventi, anche strutturali, per la facilitazione del lavoro femminile anche attraverso un'offerta di servizi mirati alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;
- promuovere interventi di formazione in grado di garantire lo sviluppo dell'occupazione femminile;
- attivare percorsi per la qualificazione professionale delle donne sia a livelli medio-bassi sia a livelli manageriali, verso funzioni specialistiche, verso le nuove tecnologie e l'informatica;
- promuovere iniziative di formazione, di autoimpiego e incentivo all'autoimprenditorialità nei settori del terziario, sociale, agricolo, tecnologico e manageriale;
- garantire azioni di supporto integrato a percorsi di carriera individuale (informazione, orientamento, *counselling*);
- promuovere e sostenere l'uso del telelavoro.

Tali obiettivi evidenziano alcune priorità di pari opportunità tra donne e uomini che l'amministrazione provinciale sembra darsi, sintetizzabili nei seguenti quattro punti:

- sviluppo di misure orientate alla conciliabilità dei tempi;
- promozione di misure formative per le donne;
- promozione di una maggiore occupazione femminile, anche attraverso forme

di lavoro autonomo e imprenditoriale;

- promozione di percorsi lavorativi desegreganti, in senso sia orizzontale che verticale.

Gli strumenti operativi che hanno dato attuazione a quanto programmato sono stati i *Bandi* che la provincia ha previsto per il 2002, i quali hanno promosso interventi all'interno dei diversi Assi e delle diverse Misure della programmazione FSE. I Bandi reperiti ed analizzati per il 2002 sono stati quattro, di cui uno multimisura. Le macro-tipologie di azione previste e le relative misure di finanziamento sono state:

- Azioni rivolte alle persone - Misure A2, A3, B1, C2, C3, D1, D3, E1;
- Azioni rivolte a strutture e sistemi - Misure D2, D3;
- Azioni rivolte all'accompagnamento - Misure A2, A3, C2, D1, E1.

Un'analisi di questa documentazione evidenzia come le pari opportunità e il *mainstreaming* di genere siano presenti, in particolare, nel Bando multimisura. Questo Bando prevede tre termini di finanziamento dei progetti nell'anno 2002 (gennaio, maggio, ottobre) ed è finalizzato a:

- sostenere interventi legati alla attuazione della riforma dei Servizi per l'Impiego, attraverso azioni a valere sulle Misure A2 e A3;
- favorire l'inserimento professionale e il reinserimento di gruppi svantaggiati attraverso azioni a valere sulla Misura B1;
- prevenire la dispersione scolastica e formativa mediante azioni a valere sulla Misura C2;
- sostenere la formazione superiore attraverso la Misura C3;
- agevolare lo sviluppo della competitività delle imprese pubbliche e private mediante azioni a valere sulla Misura D1;
- sviluppare e consolidare l'imprenditorialità dando la priorità ai nuovi bacini di impiego attraverso azioni a valere sulla Misura D3;
- promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro mediante la promozione di azioni specificamente volte alle pari opportunità tra donne e uomini a valere sulla Misura E1.

Ad esclusione di quanto previsto per la Misura E1, le "modalità con cui si prevede di promuovere il *mainstreaming* di genere" attraverso il Bando multimisura sono date, generalmente, dai seguenti elementi:

- garantire una partecipazione femminile agli interventi che rifletta la situazione delle donne nel mercato del lavoro provinciale, definendo un obiettivo quantificato circa la partecipazione dei destinatari per genere;
- promuovere azioni specifiche rivolte esplicitamente alle donne;
- favorire la predisposizione di modalità di accesso e attuative tali da favorire e consentire l'accesso e la fruizione degli interventi da parte delle donne;
- prevedere azioni di sensibilizzazione, informazione, promozione e accordi tra le

- parti sociali anche al fine di accrescere la cultura delle pari opportunità;
- prevedere delle forme di collegamento con servizi finalizzati a favorire la conciliazione tra la vita familiare e l'inserimento nelle misure attive previste dalla programmazione del FSE.

Ulteriori specificazioni sono presenti per alcune tipologie di progetto previste dal Bando per la Misura A2.

In particolare, per il "Servizio di orientamento presso i Centri per l'Impiego" e per l'"Orientamento specialistico", tra gli obiettivi esplicitati, vi sono quelli di sostenere l'accesso delle donne al mercato del lavoro dipendente e autonomo, favorendo punti di eccellenza nei Centri per l'Impiego e sviluppando politiche attive per fasce di età, e la mobilità geografica di disoccupati giovani e donne per effettuare esperienze di lavoro e di formazione in altre province o all'estero che ne rafforzino le competenze di base e l'adattabilità.

Una raccomandazione generale è presente per le azioni e i progetti, previsti all'interno del Bando, che sostengono le Misure A2 e A3, laddove si sostiene che l'insieme delle azioni da realizzare devono essere organizzate in modo da considerare al centro dell'intervento la persona, con le sue specificità anche di genere, nell'ottica di rafforzarne l'autonomia e la capacità di scelta.

Anche con riferimento alla Misura D1, il Bando multimisura prevede di promuovere percorsi di formazione e riqualificazione del personale in modo da favorire sia la trasformazione dei contratti di lavoro atipici in contratti di lavoro a tempo indeterminato, sia di sostenere lo sviluppo di carriera da parte dei lavoratori, con particolare riguardo alla parità di genere mediante percorsi integrati (colloqui, bilanci di competenze).

Infine, con riferimento a diverse Misure (A2, A3, D1, D3), il Bando pone in evidenza l'importanza della creazione di servizi di cura a domicilio e la cura dei bambini quali forme di nuovi bacini di impiego.

Con specifico riferimento alla Misura E1, il Bando multimisura del 2002 intende:

- promuovere e sostenere l'uso del telelavoro;
- promuovere interventi per la facilitazione del lavoro femminile anche attraverso un'offerta di servizi mirati alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa rivolti soprattutto a lavoratrici soggette a turnazione;
- promuovere interventi di formazione in grado di garantire l'inserimento o il reinserimento, anche attraverso il rafforzamento delle competenze, delle donne soprattutto nel settore del turismo rurale, in campo chimico-biologico, nel settore sociale e dell'innovazione tecnologica;
- promuovere azioni di formazione e aggiornamento per incentivare la partecipazione e la presenza delle donne nei ruoli istituzionali elettivi e non elettivi.

Una priorità a carico degli interventi finanziabili attraverso la Misura E1 è quella di prevedere percorsi di sostegno al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro mediante la creazione di punti

## 3.3 IL MONITORAGGIO DELLE POLITICHE COFINANZIATE DAL FSE

### 3.3.1 La provincia di Genova

L'analisi delle attività formative svolte dalla provincia di Genova per il 2002 viene condotta su tre livelli, ognuno dei quali viene costantemente riferito ad alcune variabili che consentono il monitoraggio dell'aspetto di genere in relazione alle specifiche del FSE e degli obiettivi VISPO.

I tre livelli analizzati riguardano: le caratteristiche di genere degli allievi, le caratteristiche di genere dei corsi, e una valutazione dell'offerta formativa in relazione alla domanda di lavoro del mercato locale.

- 1 Degli *allievi* si approfondiscono in particolare, a seconda dei casi, le caratteristiche di genere degli allievi iscritti, formati, o che hanno abbandonato il corso.
- 2 Per *i corsi*, che meglio riconducono alla attività programmatica dell'ente, le modalità di analisi vengono ricondotte ad una classificazione di genere delle attività svolte, alla durata della attività formativa, al livello di istruzione per l'accesso alle attività.

L'incrocio tra le caratteristiche degli allievi che hanno partecipato alle attività e le caratteristiche dei corsi che sono stati finanziati consente di leggere in una ottica di genere la capacità di attrazione delle attività formative in relazione alle iscrizioni, e alla conclusione delle stesse.

- 3 *L'analisi della offerta formativa in relazione alla domanda di lavoro locale* è una sezione dedicata ai possibili sbocchi della attività formativa sul mercato del lavoro dipendente.

Non disponendo per l'annualità in esame degli esiti occupazionali completi per la provincia di Genova, viene condotta una analisi della congruità tra i settori economici nei quali è stata focalizzata l'attività formativa e quelli ove si è maggiormente espressa la domanda di lavoro dipendente locale.

Per tale confronto, oltre ai dati del monitoraggio del Fondo Sociale Europeo sono stati utilizzati i dati estratti dai SIL. Tale operazione di analisi si è rivelata importante per riuscire a cogliere non solo il contributo della provincia a favorire, attraverso la formazione, l'incontro immediato tra domanda e offerta di lavoro, ma anche nell'indirizzare la crescita del bagaglio formativo degli allievi verso attività e livelli professionali adatti agli orientamenti di sviluppo economico del territorio nel medio termine, curandone quindi gli aspetti sia dell'occupazione che dell'occupabilità.

Le variabili base di riferimento per le specifiche degli allievi, dei corsi e degli esiti occupazionali, riguardano in primo luogo i diversi assi e misure del FSE, che determinano i *target* preferenziali dei destinatari delle azioni cofinanziate, ai quali ogni approfondimento viene poi ricondotto.

Successivamente, in relazione al valore conoscitivo offerto dall'utilizzo di altre variabili, si fa riferimento di volta in volta alla tipologia di azione formativa, al livello di istruzione, di qualifica, all'argomento trattato nei corsi, etc.

Di preferenza vengono presi a riferimento i dati “a consuntivo”, quindi gli allievi effettivamente formati e l'importo finanziario effettivamente speso (di seguito: quota pubblica rendicontata), in modo da offrire il risultato ultimo del processo amministrativo e gestionale dell'utilizzo del FSE.

In alcuni casi, per esigenze di analisi, è stato invece utilizzato il dato degli allievi iscritti.

### **3.3.1.1 Quadro finanziario complessivo: il finanziato FSE della provincia di Genova - anno 2002**

Con riferimento all'annualità oggetto di analisi, il 2002, il primo passaggio da affrontare è quello di stabilire quali attività cofinanziate sono oggetto di approfondimento.

Relativamente all'anno formativo 2002, le risorse FSE rendicontate dalla provincia di Genova ammontavano complessivamente a 31.879.739,34 €, dei quali l'85,8%, pari a 27.360.053,04 €, è risultata essere la quota pubblica rendicontata.

Escludendo le spese relative alle azioni di sistema non oggetto della presente indagine, le azioni rivolte alle persone ammontano complessivamente a 24.562.703,25 €, corrispondenti all'89,8% della quota pubblica rendicontata (cfr. Tabella 1), mentre le azioni di accompagnamento sono rendicontate per complessivi 916.127,03 €, corrispondenti al 3,3% della spesa pubblica rendicontata. Le azioni rivolte alle persone sono a loro volta ancora articolate in azioni formative (72,9% delle azioni alla persona, per 19,9 Mio€) e azioni non formative (16,9% delle azioni alla persona, per 4,6 Mio€).

**Le azioni formative rivolte alla persona**, in tutto ammontanti a 19,9 Mio€, hanno consentito un livello di analisi molto dettagliato, relativamente agli allievi, distinti per genere e monitorati per ogni attività formativa.

**Per le azioni alla persona non formative** (4,6 Mio€), il livello di analisi si è presentato invece di maggiore difficoltà, poiché il sistema di monitoraggio regionale del 2002 non ne coglieva nel dettaglio il dato di genere degli allievi, costringendo dunque a delle rilevazioni informative e a delle elaborazioni esterne ad esso, che hanno evidenziato una mancanza di uniformità e completezza nella presentazione del dato.

Nonostante tale lacuna tecnica, è stato possibile condurre una ripartizione di genere anche per tali voci, anche se con il limite di non poter successivamente approfondire il livello di dettaglio per l'annualità in esame.



Tenendo a riferimento l'importo complessivo oggetto di analisi, un primo approfondimento è riferibile alla **lettura per misure FSE**.

Dal punto di vista finanziario la presentazione delle spese per le azioni rivolte alla persona viene in seguito ricondotta ad una ripartizione in due macro categorie: le aree dirette e le aree indirette/trasversali.

Le aree dirette sono rappresentate dalla Misura E1, Interventi per l'occupazione femminile e le PO, mentre le aree indirette/trasversali comprendono tutte le altre restanti misure del FSE.

Le ragioni di tale distinzione poggiano sul duplice approccio strategico seguito dalla UE per la programmazione 2000-2006: le azioni specifiche e il *gender mainstreaming*.

Le azioni specifiche hanno riguardato iniziative volte in prima battuta alle differenze di genere, tra le quali la misura E1 riveste il principale ruolo di strumento finanziario dedicato *ad hoc*.

Il *gender mainstreaming* viene invece analizzato con riferimento alle altre misure del FSE le quali, pur contemplando finalità e destinatari differenziati, ma non in relazione al genere, devono comunque accogliere al loro interno elementi di non discriminazione e di pari opportunità tali da delineare l'approccio trasversale rispetto a donne e uomini.

La ripartizione finanziaria di genere che viene proposta nella tabella che segue è la sintesi di un processo di analisi che viene descritto nel dettaglio nelle pagine successive, ed è il frutto della somma delle azioni formative (vedi di seguito par. 3.3.1.2) e non formative (vedi di seguito par. 3.3.1.3) (cfr. Tabella 2).

Per le azioni di accompagnamento, trattate separatamente per il loro carattere "accessorio" rispetto alle attività alla persona, si rimanda invece al par. 3.3.1.4.

Per le azioni formative la ripartizione di genere è stata condotta in relazione al numero di allievi formati per genere e misura, la cui differente partecipazione ha influenzato l'attribuzione pro-quota per genere.

Per le azioni non formative l'attribuzione delle misure a destinatari uomini piuttosto che donne è stata il frutto di una distribuzione percentuale rilevata su fenomeni complessivi, non potendosi in alcuni casi reperire il dato degli specifici progetti<sup>129</sup>.

---

<sup>129</sup> Ad esempio per i tirocini e per l'orientamento, è stata operata una ripartizione proquota dell'importo finanziario conoscendo la percentuale femminile di partecipazione complessiva, anche se non direttamente attribuibile al progetto specifico.



**Tabella 2** Provincia di Genova, Azioni alla Persona - rendicontato per genere allievi formati e misure FSE - AAFRM 2002

	TOTALE AZIONI ALLA PERSONA 2002							%F/TOT di riga
	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	GAP	
<b>FSE PROVINCIA DI GENOVA 2002</b>								
<b>AREE DIRETTE:</b>								
E1	35.749	2.606.356	2.642.105					98,6%
	<b>35.749</b>	<b>2.606.356</b>	<b>2.642.105</b>					
	<b>1,4%</b>	<b>98,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>18,9%</b>	<b>10,8%</b>		
<b>AREE INDIRETTE:</b>								
A2	2.360.222	1.989.060	4.349.283	21,9%	17,8%	19,8%	4,1%	45,7%
A3	1.124.782	1.739.211	2.863.993	10,5%	15,6%	13,1%	-5,1%	60,7%
B1	637.859	549.396	1.187.255	5,9%	4,9%	5,4%	1,0%	46,3%
C2	616.182	237.786	853.968	5,7%	2,1%	3,9%	3,6%	27,8%
C3	2.142.961	3.585.788	5.728.749	19,9%	32,1%	26,1%	-12,2%	62,6%
C4	316.911	422.548	739.459	2,9%	3,8%	3,4%	-0,8%	57,1%
D1	3.077.129	1.955.906	5.033.035	28,6%	17,5%	23,0%	11,1%	38,9%
D3	486.894	677.963	1.164.858	4,5%	6,1%	5,3%	-1,6%	58,2%
	<b>10.762.940</b>	<b>11.157.659</b>	<b>21.920.599</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>50,9%</b>
	<b>49,1%</b>	<b>50,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>99,7%</b>	<b>81,1%</b>	<b>89,2%</b>	<b>0,0%</b>	
	<b>10.798.689</b>	<b>13.764.014</b>	<b>24.562.703</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	
	<b>44,0%</b>	<b>56,0%</b>	<b>100,0%</b>					

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

**Tabella 2**  
Provincia di Genova, Azioni alla Persona - rendicontato per genere, allievi formati e misure FSE - AAFRM 2002

Sulla base di tali premesse è possibile dunque sostenere che complessivamente il FSE - azioni alla persona della provincia di Genova nel 2002 è stato speso per il 56,0% per le donne (13,7 Mio€) e per il 44,0% per gli uomini (10,7 Mio€). Le aree dirette, che in tutto hanno pesato per il 10,8% del totale delle risorse spese, hanno avuto una funzione equilibratrice: se queste sono state utilizzate per il 98,6% per le donne, i fondi delle aree indirette sono invece andati per le donne per il 50,9%. Tali primi dati di sintesi offrono una conferma dell'efficacia della programmazione provinciale rispetto agli obiettivi di pari opportunità, nonché dei criteri di selezione che hanno assegnato le risorse ad attività alle quali hanno effettivamente partecipato uomini e donne in misura equilibrata. L'accesso alle iniziative è infatti stata solo in minima parte riservato specificatamente alle donne (Mis. E1), rimanendo le altre iniziative definibili ai fini di genere solo *ex post* ad attività conclusa. Tale lettura complessiva nasconde però al suo interno una serie di fenomeni compensativi tra le varie misure del FSE che confermano le letture di genere condotte nell'analisi del contesto, in relazione alle caratteristiche del lavoro maschile e femminile, e che portano ad una serie di riflessioni per migliorare l'efficacia programmatica futura anche rispetto ai *target* specifici di intervento. Infatti per le misure A2, A3, C2, C3 e C4, si possono ritrovare alcune considerazioni che verranno meglio specificate di seguito:

- Nelle misure ove maggiore è la presenza delle attività di obbligo o prevenzione della dispersione formativa è maggiore la partecipazione di uomini: *gap* +4,1 per la A2 e +3,6 per la C2.
- Nelle misure ove prevale l'elemento disoccupazionale si osserva la maggiore presenza di donne: -5,1% *gap* nella A3 e, soprattutto, -12,2% *gap* nella formazione superiore C3.
- Il dato relativo alla formazione aziendale, quindi riferito agli occupati, ripropone invece la maggiore presenza di uomini, in analogia con la loro maggiore presenza sul mercato del lavoro: *gap* +11,1%. Tale dato appare tanto più significativo se si considera che la lettura percentuale della distribuzione delle risorse per genere neutralizza le differenze quantitative. Di fatto, dunque, più uomini che donne hanno partecipato alle attività formative per occupati, in misura superiore anche alla loro maggiore presenza sul mercato del lavoro.

Come si vede da queste prime considerazioni, il dato di genere complessivo per poter essere valutato nella sua complessità, va dettagliato in relazione alle tipologie di destinatari e delle attività svolte.

### **3.3.1.2 Le azioni formative rivolte alle persone**

Le azioni formative, 19,9 Mio€ in tutto, sono state spese per il 53,8% per le donne e per il 46,2% per gli uomini, con un *gap* complessivo di -7,6%, favorito in massima parte dalla presenza della misura E1: le aree dirette sono valse infatti 1,7 Mio€, le indirette/trasversali 18,2 Mio€. Per le aree indirette la ripartizione di genere è stata in favore degli uomini per il 50,3% e delle donne per il 49,7%.

**Tabella 3** Provincia di Genova, Azioni formative - rendicontato e allievi formati per genere e misure FSE - AAFRM 2002

FSE PROVINCIA DI GENOVA 2002		AZIONI FORMATIVE						%F/TOT di riga
		M	F	TOT	%M	%F	%TOT	
<b>AREE DIRETTE:</b>								
E1	Interventi per l'occupazione femminile e PO	35.749	1.672.746	1.708.495				97,9%
		<b>35.749</b>	<b>1.672.746</b>	<b>1.708.495</b>				
		<b>2,1%</b>	<b>97,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,4%</b>	<b>15,6%</b>	<b>8,6%</b>	
<b>AREE INDIRETTE:</b>								
A2	Prevenzione della disoccupazione	2.185.002	1.665.194	3.850.196	23,8%	18,4%	21,1%	5,5%
A3	Interventi contro la disoccupazione	888.156	1.316.535	2.204.691	9,7%	14,5%	12,1%	-4,8%
C2	Prevenzione della dispersione formativa	616.182	237.786	853.968	6,7%	2,6%	4,7%	4,1%
C3	Formazione Superiore	1.906.833	3.154.761	5.061.594	20,8%	34,8%	27,8%	-14,0%
C4	Formazione permanente	316.911	422.548	739.459	3,5%	4,7%	4,1%	-1,2%
D1	Formazione Aziendale (continua)	2.976.514	1.867.751	4.844.264	32,5%	20,6%	26,6%	11,9%
D3	Interventi per l'avvio di Impresa	276.194	397.782	673.976	3,0%	4,4%	3,7%	-1,4%
		<b>9.165.792</b>	<b>9.062.356</b>	<b>18.228.148</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>
		<b>50,3%</b>	<b>49,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>99,6%</b>	<b>84,4%</b>	<b>91,4%</b>	<b>0,0%</b>
		<b>9.201.541</b>	<b>10.735.102</b>	<b>19.936.643</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	
		<b>46,2%</b>	<b>53,8%</b>	<b>100,0%</b>				

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

**Tabella 3**  
Provincia di Genova, Azioni formative - rendicontato e allievi formati per genere e misure FSE - AAFRM 2002

### Le azioni formative: gli allievi e le allieve

Relativamente alle azioni formative, il totale finanziato di € 19,9Mio€ è stato impiegato per condurre in tutto 985 corsi, corrispondenti a 1.379 edizioni.

A fronte di 25.194 allievi programmati, è stato rilevato l'89,2% di allievi iscritti, dei quali poi il 91,9% ha effettivamente concluso il percorso formativo.

L'8,1% del totale degli allievi iscritti non ha raggiunto la conclusione dell'attività.

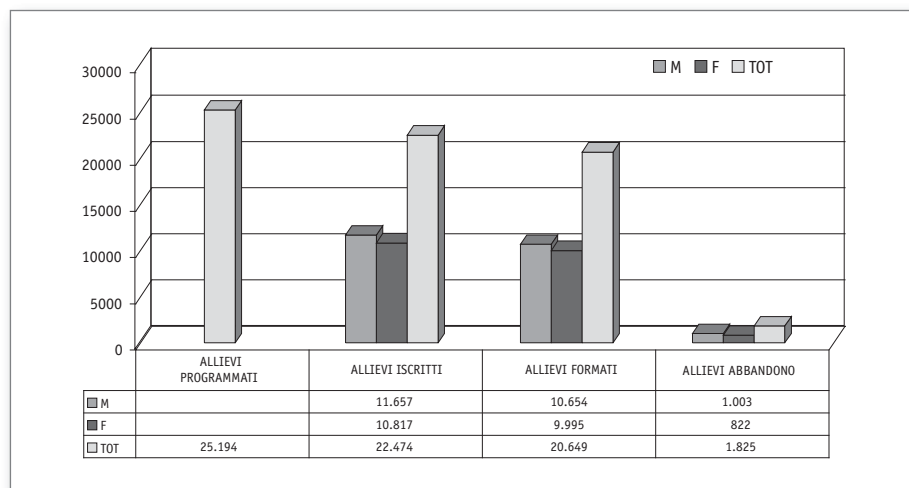
Le donne hanno rappresentato il 48,1% degli iscritti e il 48,4% dei formati.

Gli abbandoni della frequenza dei corsi le hanno viste partecipi per il 45,0% del totale degli abbandoni.

Approfondendo il dato dei formati, in tutto sono stati formati nel 2002 20.649 allievi, per il 51,6% uomini e per il 48,4% donne, per un *gap* complessivo di +3,2%.

La differenza tra il dato finanziario corrispondente (cfr. Tabella 3), che evidenzia una attribuzione delle risorse alle donne del 53,8%, confrontato con la loro partecipazione complessiva alle attività del 48,4% (cfr. Figura 2), è dovuto soprattutto al costo unitario più elevato delle attività destinate ai disoccupati, nelle quali maggiore è la presenza di donne, rispetto alle attività per occupati (misura D1), che, come si vedrà di seguito, sono caratterizzate da attività di minore valore finanziario e da una maggiore presenza di allievi uomini.

**Figura 1**  
Provincia di  
Genova, Azioni  
formative -  
Numero allievi  
programmati,  
iscritti, formati e  
abbandoni per  
genere - AAFRM  
2002



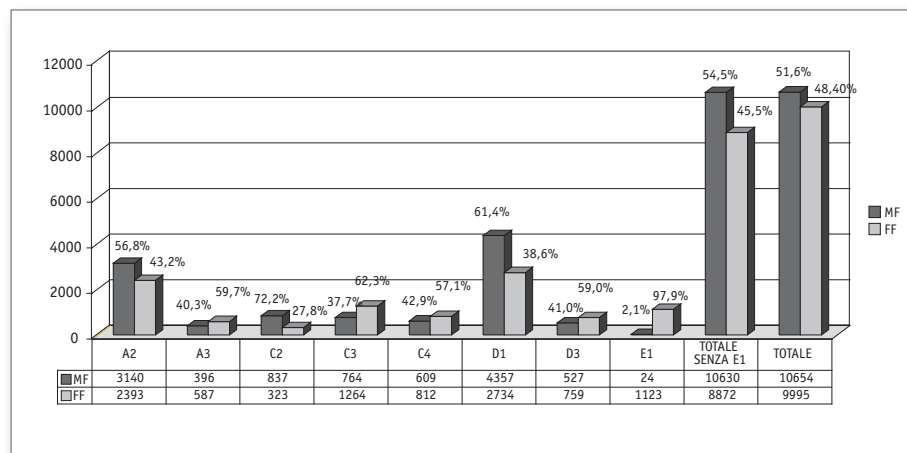
Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

La distribuzione per misure FSE, alla quale è possibile ricondurre i diversi *target* di allievi di riferimento, evidenzia, come già visto per il dato finanziario, sostanziali differenze nella distribuzione per genere.

Nella misura A2, di prevenzione della disoccupazione, gli uomini sono presenti in misura superiore, per il 56,8%, così come nella misura C2, prevenzione della

dispersione formativa (72,2%), e nella misura D1 (formazione aziendale, 61,4%). A parte la misura E1, dedicata al 97,9% alle donne, la lettura di *mainstreaming* rispetto alle altre misure ne ribadisce la maggiore presenza nella formazione superiore - C3 (62,3%), nella formazione permanente - C4 (57,1%), e nella creazione di impresa - D3 (59,0%).

3.3 Il monitoraggio delle politiche cofinanziate dal FSE



**Figura 2**  
Provincia di Genova, Azioni formative - Numero allievi formati per genere e misura - AAFRM 2002

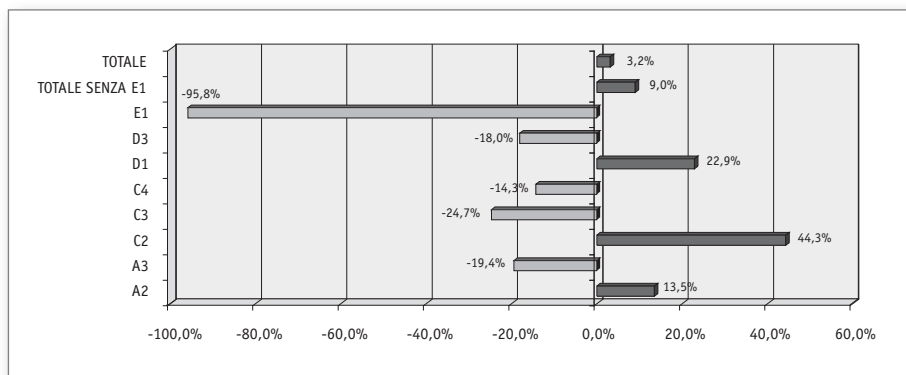
Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

Complessivamente, dunque, il *gap* di genere per le azioni formative è favorevole agli uomini per il 3,2%, distanza che aumenta, se si esclude il ruolo della misura E1, al 9,0%.

Per le singole misure, a prescindere dal valore assoluto degli allievi formati, il *gap* di genere in favore degli uomini più evidente si manifesta nella misura C2 (prevenzione della dispersione formativa), 44,3%, nella misura D1, formazione aziendale, 22,9%, e nella misura A2, prevenzione della disoccupazione, 13,5%.

Il *gap* favorevole alle donne, oltre alla misura E1, si riscontra nella A3, cura della disoccupazione, nella C3, formazione superiore, nella C4, formazione permanente, nella D3, creazione di impresa.

**Figura 3**  
 Provincia di  
 Genova, Azioni  
 formative - Gap  
 di genere relativo  
 a numero allievi  
 formati per  
 misura - AAFRM  
 2002



Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

Tale distribuzione di genere rispetto ai differenti *target* di utenza presupposti dagli assi e misure FSE trova una sua coerenza a fronte della analisi di contesto già svolta nelle parti precedenti.

Nelle misure per i *Disoccupati*, come esposto di seguito, la formazione all'interno dell'obbligo formativo ha coinvolto il 95% degli allievi che hanno usufruito della misura A2, restando la rimanente parte impegnata nei cd corsi multimisura, finanziati anche dalla misura A3.

La maggiore composizione maschile della misura A2 trova allora una sua logica di analisi nella considerazione della minore propensione dei ragazzi a impegnarsi nella prosecuzione degli studi medi superiori, che inevitabilmente li porta a frequentare maggiormente le attività promosse per l'adempimento dell'obbligo scolastico e formativo.

Per quanto riguarda le donne, oltre alla loro ovvia prevalenza per quanto riguarda la misura E1, la loro maggiore presenza nella misura C3, formazione superiore, trova anch'essa una logica lettura riferita al contesto provinciale.

Si è infatti già avuto modo di riflettere sia sulla maggiore composizione percentuale di donne tra i diplomati e i laureati che accedono a tale finanziamento, che sulla maggiore durata della disoccupazione femminile, anche di quella più istruita: una condizione di "disponibilità" che certamente favorisce il maggiore interesse da parte delle donne a frequentare corsi di formazione.

La misura C4, formazione permanente, essendo riferita ad attività formative sull'occupabilità, interessa invece spesso un'utenza tipicamente femminile e poco qualificata che vuole rientrare nel mercato del lavoro formandosi delle competenze professionali di base tipiche della misura (moduli di informatica di base, etc).

La maggiore partecipazione di uomini alla misura dedicata agli *Occupati*, la D1, rispecchia, invece, la preponderante presenza maschile nel mercato del lavoro dipendente, già rilevata nella analisi di contesto e, per quanto tale dato debba apportare elementi di riflessioni rispetto alla distribuzione di genere, rimane comunque aderente alla realtà lavorativa del territorio.

Certamente la coerenza con i risultati della analisi di contesto offre una lettura di genere che va però integrata con la consapevolezza delle maggiori difficoltà delle donne ad accedere alle attività formative: ai sostenuti problemi di conciliazione con le esigenze familiari, occorre anche aggiungere il maggiore investimento delle imprese sulle risorse umane maschili che incide sulla scelta dei partecipanti alle attività formative.

La misura D3, creazione di impresa, vede, invece, un forte interesse da parte delle donne, per le quali le complesse dinamiche occupazionali spesso incentivano un impegno formativo orientato più all'autoimpiego che alla creazione di impresa propriamente definita.

In questo caso è possibile riconoscere dinamiche già conosciute in merito agli stereotipi di genere. Le maggiori difficoltà delle donne nell'intraprendere una nuova attività contribuiscono infatti a ridurre tali aspirazioni ad iniziative di autoimpiego, che spesso risultano le uniche strade percorribili a fronte non solo delle difficoltà conciliative, ma anche nell'accesso al credito.

A fronte delle categorie di destinatari delle azioni formative richiamate nelle misure FSE, è opportuno premettere alcune considerazioni sui **contenuti didattici dei corsi**, trasversali alle varie linee di finanziamento.

Codificate secondo le categorie Istat per la formazione, le azioni formative hanno rivelato contenuti didattici individuabili per il 53% del totale degli allievi monitorati, mentre per i restanti 47% le attività condotte non sono state codificabili (vedi ad esempio alternanza scuola-lavoro, corsi a catalogo, orientamento etc.).

Con riferimento dunque al campione del 52,2% degli allievi formati, è stato comunque possibile osservare i *gap* di genere più significativi in favore delle donne nei corsi relativi all'uso del computer (-20,5%), nei servizi sociali (-5,5%), nell'educazione di base (-2,3), mentre *gap* in favore degli uomini sono stati individuati nei trasporti (+12,2%), nella trasformazione di materiali e manifattura (+9,4%), nell'informatica e programmazione (+4,8%), in ingegneria (+3,3%), nelle lingue straniere (+2,0%).

Come si vedrà meglio di seguito, la misura D1 - formazione continua ha inciso profondamente su tali distribuzioni dei contenuti didattici.

**Tabella 4**  
*Provincia di Genova, Azioni formative - Numero allievi formati per genere e contenuti didattici - AAFRM 2002*

**Tabella 4** *Provincia di Genova, Azioni formative - Numero allievi formati per genere e contenuti didattici - AAFRM 2002*

	TOTALE CORSI									
	MF	FF	TOT	GAP	NR ED	% ED	QUOTA €	%€		
<b>FSE PROVINCIA DI GENOVA 2002</b>										
Educazione di base di carattere generale	51	153	204	-2,3%	22	2,2%	82.574,4	0,5%		
Educazione, insegnamento, pedagogia e formazione	40	41	81	-0,2%	5	0,5%	21.259,1	0,1%		
Arte, musica e arti espressive	27	29	56	-0,1%	5	0,5%	148.083,7	1,0%		
Lingue straniere	489	304	793	2,0%	109	10,7%	654.316,9	4,2%		
Scienze economiche	1283	1120	2403	-1,5%	249	24,5%	3.598.786,7	23,3%		
Informatica, programmazione,	687	327	1014	4,8%	98	9,6%	1.548.154,3	10,0%		
Uso del computer (utilizzo di software)	1009	1816	2825	-20,5%	183	18,0%	1.920.019,5	12,4%		
Ingegneria (meccanica, civile, chimica, ecc.)	194	0	194	3,3%	8	0,8%	1.005.754,9	6,5%		
Trasformazione di materiali, manifattura	718	132	850	9,4%	96	9,4%	2.305.784,9	14,9%		
Salute: medicina, assistenza dei malati,	30	29	59	-0,1%	6	0,6%	43.292,4	0,3%		
Servizi sociali	235	456	691	-5,5%	61	6,0%	580.304,3	3,8%		
Servizi per il tempo libero (alberghi, ristoraz., viaggi)	225	228	453	-0,9%	39	3,8%	1.606.571,8	10,4%		
Servizi alla persona o alla famiglia	12	30	42	-0,4%	4	0,4%	96.027,1	0,6%		
Servizi ambientali	8	27	35	-0,4%	3	0,3%	242.145,9	1,6%		
Trasporti	898	144	1042	12,2%	124	12,2%	1.483.263,1	9,6%		
Servizi di sicurezza	24	3	27	0,3%	5	0,5%	117.058,2	0,8%		
	<b>5.930</b>	<b>4.839</b>	<b>10.769</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.017</b>	<b>100,0%</b>	<b>15.453.397,2</b>	<b>100,0%</b>		
	55,7%	48,4%	52,2%		73,7%		77,5%			
Vane	4724	5156	9880		362		4.483.245,8			
	44,3%	51,6%	47,8%		26,3%		22,5%			
<b>TOTALE EDIZIONI</b>	<b>10.654</b>	<b>9.995</b>	<b>20.649</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.379</b>		<b>19.936.643</b>			
	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%		100,0%			

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002



Entrando nel merito delle singole misure, è possibile ancora svolgere una lettura più approfondita relativamente alle differenti **tipologie di azione**.

Tra gli aspetti da mettere in maggiore evidenza si ribadisce la maggiore concentrazione di uomini per la formazione all'interno dell'obbligo scolastico (31,1% di *gap*), misura C2, all'interno dell'obbligo formativo, misura A2, *gap* 11,4%, della formazione continua, misura D1, *gap* 22,9%.

L'obbligo formativo va inoltre ancora evidenziato per essere la tipologia formativa prevalente in termini di partecipazione numeraria di allievi (25,5%), dopo la formazione aziendale (34,3%).

I percorsi integrati di inserimento lavorativo sono influenzati in misura significativa dalla presenza della misura E1, che bilancia il *gap* di genere che si presenta nelle altre misure: mentre nella A2, A3, C3, il *gap* di genere oscilla tra il 20,5% e il 59,0%, la E1, con il *gap* positivo per le donne di -96,0%, consente di equilibrare la partecipazione delle donne a tale tipo di attività.

**Tabella 5**  
*Provincia di Genova, Azioni formative - Rendicontato - Numero allievi formati per genere, tipologia di azione formativa e misura - AAFRM 2002*

**Tabella 5** *Provincia di Genova, Azioni formative - Rendicontato - Numero allievi formati per genere, tipologia di azione formativa e misura - AAFRM 2002*

CQUA	DQUA	CASSE	SUB ASSE	MF	FF	TOT	% TOT	GAP	QUOT PUBBLICA RENDICONTATA	% TOT	N ED	% TOT
FOR.OSC	FORMAZIONE ALL'INTERNO DELL'OBBLIGO SCOLASTICO	C	2	451	237	688	3,3%	31,1%	679.231,31	3,4%	69	5,0%
FOR.OFF	FORMAZIONE ALL'INTERNO DELL'OBBLIGO FORMATIVO: PERCORSI FORMATIVI	A	2	2.936	2.333	5.269	25,5%	11,4%	2.743.498,89	13,8%	200	14,5%
FOR.POS	FORMAZIONE POST OBBLIGO FORMATIVO E POST DIPLOMA	A	2	62	26	88		40,9%	331.187,15		6	
		A	3	236	381	617		-23,5%	982.415,18		16	
		C	3	658	1.194	1.852		-28,9%	4.090.640,56		54	
FOR.POS	FORMAZIONE POST OBBLIGO FORMATIVO E POST DIPLOMA			956	1.601	2.557	12,4%	-25,2%	5.404.242,89	27,1%	76	5,5%
PTL.LAV	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO	A	2	132	34	166		59,0%	714.659,58		22	
		A	3	87	31	118		47,5%	835.836,77		23	
		C	3	106	70	176		20,5%	970.953,19		12	
		E	1	15	727	742		-96,0%	1.499.518,31		19	
PTL.LAV	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO			340	862	1.202	5,8%	-43,4%	4.020.967,85	20,2%	76	5,5%
FOR.REI	REINSERIMENTO LAVORATIVO	A	2	10	-	10		100,0%	60.850,49		1	
		A	3	73	175	248		-41,1%	386.438,75		26	
FOR.REI	REINSERIMENTO LAVORATIVO			83	175	258	1,2%	-35,7%	447.289,24	2,2%	27	2,0%
ORI	ORIENTAMENTO E CONSULENZA	C	2	386	86	472	18%	63,6%	174.736,78		30	

segue

segue **Tabella 5** Provincia di Genova, Azioni formative - Rendicontato - Numero allievi formati per genere, tipologia di azione formativa e misura - AAFRM 2002

CQUA	DQUA	CASSE	SUB ASSE	MF	FF	TOT	% TOT	GAP	QUOT PUBBLICA RENDICONTATA	% TOT	N ED	% TOT
ORI	ORIENTAMENTO E CONSULENZA			386	473	859	4,2%	-10,1%	362.735,98	1,8%	58	4,2%
FOR.PER	FORMAZIONE PERMANENTE	C	4	609	812	1.421	6,9%	-14,3%	739.459,16	3,7%	69	5,0%
FOR.FC	FORMAZIONE PER OCCUPATI (0 FORMAZIONE CONTINUA)	D	1	4.357	2.734	7.091	34,3%	22,9%	4.844.264,45	24,3%	790	57,3%
FOR.JOB	FORMAZIONE PER LA CREAZIONE D'IMPRESA	D	3	527	759	1.286	6,2%	-18,0%	673.975,96	3,4%	12	0,9%
PIL.JOB	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA	E	1	9	9	18	0,1%	0,0%	20.977,23	0,1%	2	0,1%
<b>TOTALE</b>											<b>1.379</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 200

segue  
**Tabella 5**  
 Provincia di Genova, Azioni formative - Rendicontato - Numero allievi formati per genere, tipologia di azione formativa e misura - AAFRM 2002

Entrando nel merito delle singole tipologie di attività formativa:

---

**Formazione all'interno dell'obbligo scolastico:**

32 corsi per 69 edizioni. Interamente finanziata con la Misura C2, l'attività di formazione all'interno dell'obbligo scolastico ha coinvolto in tutto 688 allievi, dei quali il 34,4% donne. Gli enti di formazione coinvolti sono stati 13.

I corsi hanno riguardato la prevenzione della dispersione formativa, i percorsi formativi integrati, e progetti sperimentali antidispersione, dei quali alcuni specificatamente rivolti ad allievi extracomunitari.

**Formazione all'interno dell'obbligo formativo**

Interamente finanziati con la misura A2, hanno riguardato 61 corsi per 200 edizioni, con un costo di 2,7 Mio Euro rendicontati e 5.269 allievi, dei quali il 44,3% donne.

Gli enti di formazione coinvolti sono stati in tutto 39 istituti superiori (Licei, I.P.S.I.A., I.T.I.S. I.T.C.S., IMS, ITI, ITT, etc.) e 9 enti di formazione.

40 dei 61 corsi hanno riguardato le attività di alternanza scuola lavoro (179 edizioni in tutto), 21 corsi dei 61, composti da una unica edizione ciascuno, sono stati di qualifica, prevalentemente attribuibile ad una utenza di tipo "maschile" (addetti alle attività amministrative, attrezzista macchine automatiche, cuoco, falegname, gerente magazzino di vendita, idraulico, manutentore, meccanico, mecatronico, montatore di impianti elettrici ed elettricista, muratore, stampatore).

Le attività di alternanza scuola lavoro riguardano moduli formativi di ca 20 ore con il costo unitario non superiore ai 1.033 Euro, mentre i corsi di qualifica si riferiscono ad attività della durata di 1000 ore, con un costo rendicontato compreso tra i 44.000 € e i 206.000 €.

La percentuale di partecipazione femminile alle attività di alternanza scuola-lavoro è stata del 45,8%, mentre le attività relative a corsi di qualifica, anche in considerazione delle qualifiche in oggetto, ha avuto una percentuale di partecipazione femminile del 28,1%.

**Formazione post obbligo formativo e post diploma**

75 corsi per 76 edizioni, delle quali 14 relative alla formazione individuale, le restanti 62 alla formazione in aula. La partecipazione complessiva delle donne rispetto ai 2.557 allievi totali formati è stata del 62,6%.

32 enti finanziati con le misure A2, A3, C3, per 5,4 Mio€, dei quali il 76% solo relativi alla C3.

La formazione individuale ha riguardato il 22% delle attività finanziate, i corsi in aula il 78%. La durata di questi ultimi è andata dalle 250 alle 720 ore.

La formazione individuale ha visto la partecipazione del 73,5% del totale allievi (1.881) che hanno frequentato le attività post obbligo formativo e post diploma, il restante 26,5% ha invece frequentato corsi in aula.

La partecipazione di donne alla formazione individuale è stata del 67,9%, ai corsi in aula del 47,6%.

La formazione individuale dunque risulta più gender sensitive rispetto ai corsi in aula, ed è tale da influenzare la partecipazione di genere complessiva alla tipologia di attività formativa in esame.

La minore partecipazione di donne alle attività in aula può essere ricondotta anche agli argomenti che sono stati trattati in tali attività, i quali ribadiscono le osservazioni in merito alla segregazione orizzontale dei mestieri, e quindi dei contenuti didattici dei corsi:

- il 28,4% degli allievi si è formato in attività relative all'informatica, programmazione, gestione di sistemi informativi (32,3% le donne formate);
- il 28,6% degli allievi ha partecipato ad attività inerenti le scienze economiche (economia, commercio, marketing, finanza, assicurazioni, amministrazione) (58,5% le donne formate);
- il 14,5% degli allievi è stato impegnato in materie relative ai trasporti (13,3% le donne formate);
- il 19,6% degli allievi formati ha partecipato ad attività tradizionalmente a maggiore tasso di partecipazione femminile: servizi alla persona o alla famiglia (bellezza, servizi domestici), servizi per il tempo libero (alberghi, ristorazione, viaggi), servizi sociali (73,8% le donne formate).

#### **Percorsi integrati di inserimento lavorativo per l'inserimento lavorativo**

76 edizioni per un totale di 67 attività corsuali, per le quali sono stati spesi 4,0 Mio€.

Su questi la misura E1 ha inciso per il 37%. L'attività formativa è stata in alcuni casi multi-misura, finanziata soprattutto con le misure A2 e A3.

La misura E1, oltre ad essere impiegata per attività corsuali, ha finanziato attività di formazione individuale che hanno pesato per il 25% della stessa misura sui percorsi integrati, e per il 9% sui percorsi integrati di inserimento formativo.

Le ore di corso hanno variato da un minimo di 300 ad un massimo di 960.

Complessivamente hanno partecipato ai percorsi integrati di inserimento lavorativo 1.202 persone, delle quali il 72% donne, grazie alla presenza della misura E1 e delle attività di formazione individuale.

Relativamente alla misura E1, questa è stata dedicata per il 75% del finanziamento a corsi per donne in stato di disagio e per il 25% alla formazione individuale.

Agli 11 corsi per 15 edizioni dedicate alle donne in stato di disagio hanno partecipato e concluso l'attività in tutto 170 donne. La durata dei corsi è stata di 300 ore.

Le attività individuali hanno visto il coinvolgimento in tutto di 557 donne e 15 uomini.

Le attività multimisura finanziate con le misure A2 e A3 hanno riguardato in tutto 24 corsi corrispondenti a 30 edizioni per una spesa complessiva di 1,5 Mio€.

Della durata tra le 300 e le 800 ore, hanno formato 284 allievi, dei quali il 23% donne.

Anche in questo caso gli argomenti dei corsi orientano la segregazione orizzontale dei mestieri:

- il 43,0% degli allievi formati ha partecipato a corsi sulla trasformazione di materiali e sulla manifattura (partecipazione femminile: 2,5%);
- il 24,3% degli allievi si è formato sui servizi per il tempo libero (alberghi, ristorazione, viaggi) (partecipazione femminile: 47,8%);

- il 12,7% degli allievi formati ha appreso argomenti relativi ai trasporti (partecipazione femminile: 5,6%);
- il 10,5% sulle scienze economiche (economia, commercio, marketing, finanza, assicurazioni, amministrazione) (partecipazione femminile: 80%);
- il 9,5% sui servizi di sicurezza (partecipazione femminile: 11,1%).

Le attività corsuali relative alla misura C3 sono state in tutto 11 corsi per 12 edizioni della durata compresa tra le 500 e le 960 ore, con una spesa rendicontata di 0,97 Mio€. Gli allievi formati sono stati in tutto 106, dei quali il 39,7% donne.

Gli argomenti trattati hanno riguardato:

- Trasporti: 20,5% dei formati, dei quali il 2,8% donne.
- Informatica, programmazione, gestione di sistemi informativi: 17,0% dei formati, dei quali 26,7% donne.
- Trasformazione di materiali, manifattura: 15,9% dei formati, dei quali 21,4% donne.
- Servizi ambientali: 15,3% dei formati, dei quali il 70,4% donne.
- Servizi per il tempo libero (alberghi, ristorazione, viaggi): 12,5% dei formati, dei quali il 59,1% donne.
- Servizi sociali: 11,4% dei formati, dei quali l'80% donne.

#### **Reinserimento lavorativo**

15 corsi per 27 edizioni, costate in tutto 0,447 Mio€, sono stati finanziati al 86% con la misura A3.

In tutto sono stati formati 258 allievi, dei quali il 67,8% donne.

Delle 27 edizioni, 22, per il 18% delle risorse, hanno riguardato il reinserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari con moduli di 30-48 ore vertenti argomenti di educazione di base (lingua italiana per stranieri), ai quali hanno partecipato 204 allievi, dei quali il 75% donne.

Le restanti 5 edizioni hanno riguardato corsi tra le 500 e le 600 ore, per le quali sono state spese l'82% delle risorse destinate al reinserimento lavorativo. A tali corsi hanno partecipato in tutto 54 allievi, dei quali il 40,7% donne.

#### **Orientamento e consulenza**

58 edizioni per 28 attività corsuali.

L'orientamento, per il quale sono stati spesi in tutto 0,362 Mio€, è stato finanziato al 52% con la misura E1 e al 48% con la misura C2. In tutto vi hanno partecipato 859 persone, delle quali il 55% donne. La partecipazione di donne alla misura C2 è stata del 18%, alla misura E1 del 100%.

La misura C2 ha riguardato attività di prevenzione della dispersione formativa, mentre la Misura E1, oltre all'attività di "Orientamento donne", è stata dedicata anche alla formazione individuale e all'uso del computer.

#### **Formazione permanente**

Con 69 corsi, corrispondenti ad altrettante edizioni, per una spesa complessiva di 0,739 Mio€, la formazione permanente è stata finanziata dalla misura C4.

Si è trattato soprattutto di corsi della durata di 30 ore.

Le attività didattiche hanno formato in tutto 1.421 allievi, dei quali il 57,1% donne.

Gli argomenti trattati sono stati soprattutto relativi all'utilizzo base o avanzato dello strumento informatico:

- uso del computer (utilizzo di software), relativo ad una conoscenza di base, ha coinvolto il 56,4% degli allievi, dei quali il 63% donne;
- la formazione individuale, 25,2% dei formati, ha visto la partecipazione del 50,3% di donne;
- i corsi di informatica, programmazione, gestione di sistemi informativi, che prevedono un livello più professionale, hanno riguardato il 18,4% dei formati, il 48,7% erano donne.

#### **Formazione continua**

790 edizioni per 618 corsi, al 91% si tratta di corsi di carattere seminariale della durata inferiore alle 60 ore. Interamente finanziata dalla misura D1, la formazione continua si è rivolta a 7.091 allievi, dei quali il 39% donne, per un totale di risorse spese di 4,8 Mio€.

In tutto sono stati finanziati 227 soggetti formatori, dei quali l'85% aziende.

Gli argomenti trattati hanno ribadito le differenze di genere tipiche della specializzazione lavorativa, evidenziando gap di genere favorevoli agli uomini nel settore dei trasporti (+12,4%), nella trasformazione materiali e manifatture (+7,7%), nell'informatica e programmazione (+4,4%), mentre favorevoli alle donne sono stati i gap rilevati nelle scienze economiche (-5,2%), nell'uso del computer (-5,3%), nei servizi sociali (-9,9%). (Cfr. Tabella 6).

#### **Formazione per la creazione di impresa e percorsi integrati di inserimento lavorativo per la creazione di impresa**

La creazione di impresa (formazione e percorsi di inserimento lavorativo) ha visto complessivamente la formazione di 1.304 allievi, dei quali il 59% donne. Per il 54,8% le attività hanno riguardato i moduli formativi selezionati a catalogo, per il 34% l'orientamento al lavoro dipendente.

Il gap di genere favorevole alle donne si è espresso soprattutto nell'orientamento: -4,9%. (Cfr. Tabella 7).

**Tabella 6**  
*Provincia di Genova, Azioni formative Misura D1 - Rendicontato - Numero allievi formati per genere e argomento dei corsi - AAFRM 2002*

**Tabella 6** *Provincia di Genova, Azioni formative Misura D1 - Rendicontato - Numero allievi formati per genere e argomento dei corsi - AAFRM 2002*

Argomento corsi D1 Form continua	NALLMF	NALLFF	NALL FORM	% tot	GAP	Quota Pubblica Rendicontata
scienze economiche (economia, commercio, marketing, finanza, assicurazioni, amministrazione)	1.142	859	2.001	28,2%	-5,2%	1.336.734,95
uso del computer (utilizzo di software)	566	500	1.066	15,0%	-5,3%	796.873,99
trasporti	744	128	872	12,3%	12,4%	437.176,08
lingue straniere	489	304	793	11,2%	0,1%	654.316,92
servizi sociali	227	413	640	9,0%	-9,9%	338.955,90
trasformazione di materiali, manifattura	490	96	586	8,3%	7,7%	411.979,12
informatica, programmazione, gestione di sistemi informativi	401	130	531	7,5%	4,4%	403.164,82
catalogo	87	106	193	2,7%	-1,9%	171.378,31
servizi per il tempo libero (alberghi, ristorazione, viaggi)	85	88	173	2,4%	-1,3%	146.054,51
educazione, insegnamento, pedagogia e formazione	40	41	81	1,1%	-0,6%	21.259,09
salute: medicina, odontoiatria, infermieristica e assistenza dei malati, servizi medici (analisi di laboratorio, terapie, riabilitazione), servizi di assistenza	30	29	59	0,8%	-0,4%	43.292,44
arte, musica e arti espressive	21	13	34	0,5%	0,0%	45.386,40
agricoltura (orticoltura, allevamento, pesca e risorse forestali), veterinaria	24	8	32	0,5%	0,3%	19.827,79
servizi alla persona o alla famiglia (bellezza, servizi domestici)	11	19	30	0,4%	-0,4%	17.864,23
	<b>4.357</b>	<b>2.734</b>	<b>7.091</b>	<b>100%</b>		

Fonte: Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002



**Tabella 7** Provincia di Genova, Formazione Creazione d'Impresa - Rendicontato - Numero allievi formati per genere e argomento trattato - AAFRM 2002

Argomento corsi formazione per la creazione di impresa e percorsi integrati di inserimento lavorativo per la creazione di impresa	NALLMF	NALLFF	NALL FORM	% tot	GAP	Quota Pubblica Rendicontata
Catalogo Di Moduli Formativi	298	417	715	54,8%	1,3%	204.988,12
Elaborazione Del Business Plan	40	38	78	6,0%	2,5%	129.594,46
Mentoring	15	15	30	2,3%	0,8%	50.579,02
Orientamento Al Lavoro Indipendente	167	277	444	34,0%	-4,9%	238.433,14
Tutoring Post Avvio Attività	7	12	19	1,5%	-0,3%	50.381,22
Mentoring (E1)	9	9	18	1,4%	0,5%	20.977,23
	<b>536</b>	<b>768</b>	<b>1.304</b>	<b>100%</b>		<b>694.953,19</b>
	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>			

Fonte: Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

**Tabella 7**  
 Provincia di Genova,  
 Formazione Creazione d'Impresa -  
 Numero allievi formati per genere e argomento trattato - AAFRM 2002

Relativamente agli allievi, un aspetto importante da evidenziare riguarda le percentuali di **abbandoni**, date dalla differenza tra allievi iscritti e allievi formati.

Come si vedrà di seguito, anche nel caso della provincia di Genova si ritrova confermata una tendenza abitualmente rilevata nell'analisi degli abbandoni, che vede una minore assiduità alla frequenza dei corsi da parte degli uomini.

Esiste in letteratura una duplice chiave di lettura relativamente agli abbandoni maschili, che propone, oltre all'interruzione della frequenza per un minore interesse o motivazione rispetto alle donne, anche l'eventualità di un ritiro provocato da una maggiore possibilità per gli uomini di trovare lavoro, in tempi minori, anche durante le attività formative.

Certamente entrambi i fenomeni sono presenti anche nella provincia di Genova, ma i risultati di seguito esposti, relativi alla formazione in obbligo scolastico e alla formazione continua, attività non collegate con l'immediato inserimento nel mercato del lavoro, enfatizzano certamente la motivazione del mancato interesse o motivazione per gli abbandoni maschili.

Complessivamente hanno abbandonato le attività formative nel 2002 prima del termine 1.825 allievi, dei quali il 55% uomini e il 45% donne, per un *gap* complessivo del 9,9%.

Gli uomini hanno registrato una percentuale significativa di abbandoni nel caso della formazione all'interno dell'obbligo scolastico (+4,7%), e nella formazione continua (*gap* +14,0%).

Le donne hanno avuto una più elevata percentuale di abbandoni nei percorsi integrati di inserimento lavorativo, *gap* -7,2%, anche se occorre evidenziare che, escludendo la E1, il *gap* sarebbe stato anche in questo caso favorevole agli uomini per l'1,6%.

**Tabella 8** Provincia di Genova, Azioni formative - Numero abbandoni allievi per genere, tipologia di azione formativa e misura - AAFRM 2002

CQUA	DQUA	CASSE	SUB ASSE	M ABB	F ABB	TOT	% TOT	GAP COLONNA	GAP RIGA
FOR.OSC	FORMAZIONE ALL'INTERNO DELL'OBBLIGO SCOLASTICO	C	2	83	29	112	6,1%	4,7%	48,2%
FOR.OFF	FORMAZIONE ALL'INTERNO DELL'OBBLIGO FORMATIVO: PERCORSI FORMATIVI	A	2	316	261	577	31,6%	-0,2%	9,5%
FOR.POS	FORMAZIONE POST OBBLIGO FORMATIVO E POST DIPLOMA	A	2	8	5	13			23,1%
FOR.POS	FORMAZIONE POST OBBLIGO FORMATIVO E POST DIPLOMA	A	3	24	12	36			33,3%
FOR.POS	FORMAZIONE POST OBBLIGO FORMATIVO E POST DIPLOMA	C	3	84	66	150			12,0%
FOR.POS	FORMAZIONE POST OBBLIGO FORMATIVO E POST DIPLOMA			116	83	199	10,9%	1,5%	16,6%
PILL.LAV	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO	A	2	27	4	31			74,2%
PILL.LAV	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO	A	3	13	11	24			8,3%
PILL.LAV	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO	C	3	11	11	22			0,0%
PILL.LAV	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO	E	1	1	76	77			-97,4%
PILL.LAV	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO			52	102	154	8,4%	-7,2%	-32,5%
FOR.REI	REINSERIMENTO LAVORATIVO	A	2	2	-	2			100,0%
FOR.REI	REINSERIMENTO LAVORATIVO	A	3	26	41	67			-22,4%
FOR.REI	REINSERIMENTO LAVORATIVO			28	41	69	3,8%	-2,2%	-18,8%

segue

**Tabella 8**  
Provincia di Genova, Azioni formative - Numero abbandoni allievi per genere, tipologia di azione formativa e misura - AAFRM 2002

segue  
**Tabella 8**  
 Provincia di  
 Genova, Azioni  
 formative -  
 Numero  
 abbandoni allievi  
 per genere,  
 tipologia di  
 azione formativa  
 e misura - AAFRM  
 2002

Segue **Tabella 8** Provincia di Genova, Azioni formative - Numero abbandoni allievi per genere, tipologia di azione formativa e misura - AAFRM 2002

CQUA	DQUA	CASSE	SUB ASSE	M ABB	F ABB	TOT	% TOT	GAP COLONNA	GAP RIGA
ORI	ORIENTAMENTO E CONSULENZA	C	2	18	8	26			38,5%
		E	1	-	52	52			-100,0%
ORI	ORIENTAMENTO E CONSULENZA			18	60	78	4,3%	-5,5%	-53,8%
FOR.PER	FORMAZIONE PERMANENTE	C	4	46	48	94	5,2%	-1,3%	-2,1%
FOR.FC	FORMAZIONE PER OCCUPATI (O FORMAZIONE CONTINUA)	D	1	314	142	456	25,0%	14,0%	37,7%
FOR.JOB	FORMAZIONE PER LA CREAZIONE D'IMPRESA	D	3	30	56	86	4,7%	-3,8%	-30,2%
PILLJOB	PERCORSI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA	E	1	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
	<b>TOTALE</b>			<b>1.003</b>	<b>822</b>	<b>1.825</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>10%</b>
				<b>55,0%</b>	<b>45,0%</b>	<b>100,0%</b>			

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

### *Le azioni formative: i corsi*

Per analizzare i corsi in relazione alle caratteristiche di genere degli allievi che li hanno frequentati, sono state utilizzate delle categorie di analisi basate sulla percentuale di partecipazione di uomini o donne: si è ritenuto dunque di definire “corsi maschili” le attività a prevalente composizione di uomini nel numero di iscritti superiore al 55%, specularmente per i “corsi femminili” si sono intese le attività a presenza di donne superiore al 55%.

I corsi “neutri” sono invece stati classificati come attività con una partecipazione di donne e uomini bilanciata tra il 45 e il 55%.

Utilizzando tale classificazione, emerge una forte polarizzazione di genere delle attività, in misura variabile, a seconda dell’elemento oggetto di analisi; i corsi maschili rappresentano infatti il 53,3% del numero di edizioni promosse, il 44,6% del totale degli allievi originariamente programmati, il 46,0% del totale degli allievi iscritti, e il 48% delle risorse rendicontate.

I corsi a frequenza prevalentemente femminile hanno invece visto la programmazione del 36,8% delle attività, il 43,4% delle risorse utilizzate, il 42,8% degli allievi programmati e il 42,9% degli allievi iscritti.

Gli allievi uomini, inoltre, frequentano maggiormente i corsi a carattere più marcatamente maschile in misura superiore di quanto facciano le donne per i corsi a carattere femminile: il 69,6% degli iscritti uomini frequentano infatti corsi maschili a fronte del 67,6% delle donne che frequentano i corsi femminili.

**Tabella 9**  
*Provincia di Genova, Azioni formative - corsi finanziati per genere prevalente e allievi iscritti - AAFRM 2002*

**Tabella 9** *Provincia di Genova, Azioni formative - corsi finanziati per genere prevalente e allievi iscritti - AAFRM 2002*

TIPOLOGIA GENERE CORSO	NALL- PRG	%	NALLMI	%	NALL FI	%	NALL TOT I	%	EDI- ZIONI	%	QUOTA RENDICONTATA	%
CORSO MASCHILE	11.243	44,6%	8.113	69,6%	2.223	20,6%	10.336	46,0%	735	53,3%	9.567.173,30	48,0%
CORSO FEMMINILE	10.783	42,8%	2.329	20,0%	7.317	67,6%	9.646	42,9%	508	36,8%	8.661.241,66	43,4%
CORSO NEUTRO	3.111	12,3%	1.215	10,4%	1.277	11,8%	2.492	11,1%	132	9,6%	1.693.598,38	8,5%
NON RILEVATO	57	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	0,3%	14.629,62	0,1%
<b>TOTALE</b>	<b>25.194</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.657</b>	<b>100,0%</b>	<b>10.817</b>	<b>100,0%</b>	<b>22.474</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.379</b>	<b>100,0%</b>	<b>19.936.642,96</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

Per ottenere una maggiore consapevolezza dall'analisi di tali dati, occorre ricordare inoltre che il dato di programmazione del numero di allievi non è predeterminato in origine rispetto al genere dei futuri utenti, ma, essendo stato ricalcolato a posteriori rispetto al genere degli iscritti, è in grado di rappresentare la capacità attrattiva delle attività promosse e programmate rispetto alle specifiche di genere.

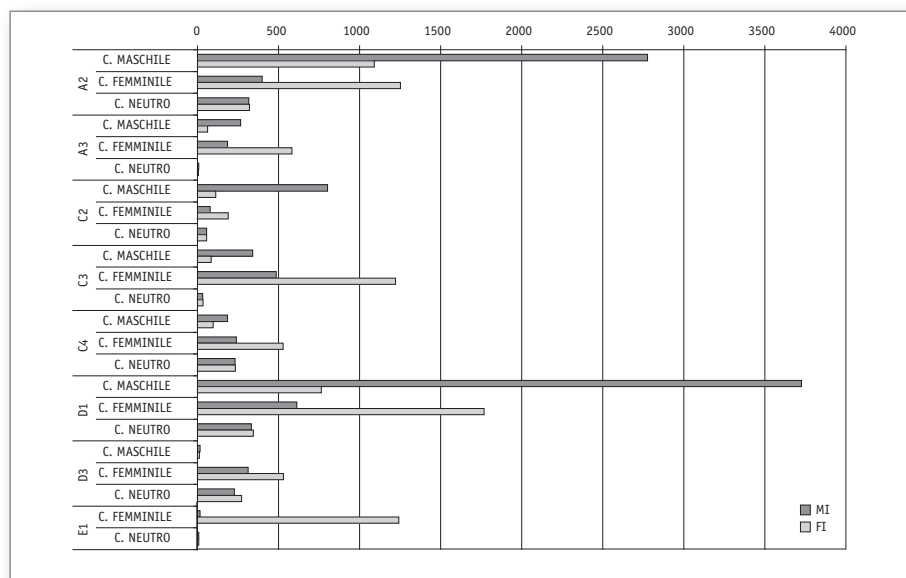
Inoltre occorre ricordare che la maggiore presenza di uomini nei corsi riferiti all'obbligo formativo e scolastico, nonché alla formazione aziendale, caratterizza una serie di attività numerose e brevi quanto a durata, spiegando così l'elevato numero di edizioni rilevate nei corsi maschili rispetto al programmato e al numero degli iscritti.

L'approfondimento della configurazione di genere dei corsi per assi e misure conferma la differente struttura e partecipazione di donne e uomini ai diversi target: nelle misure D1 e A2 si rinviene la più elevata concentrazione di corsi maschili con il più elevato numero di allievi uomini.

Nella misura A2 le donne sono distribuite in modo piuttosto bilanciato sia nei corsi femminili che maschili; nella C2, adempimento dell'obbligo scolastico, prevalgono sia i corsi maschili che il numero in senso assoluto di allievi uomini.

Nella C3 e nella C4, formazione superiore e permanente, la percentuale di corsi femminili e di allieve donne rimane superiore.

Nella creazione di impresa (D3) si osserva una simile partecipazione di donne a corsi sia femminili che neutri, mentre non si rileva una quota significativa di corsi definibili "maschili".



**Figura 4**  
Provincia di  
Genova, Azioni  
formative - corsi  
finanziati per  
genere prevalente  
e allievi iscritti  
per misura -  
AAFRM 2002

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

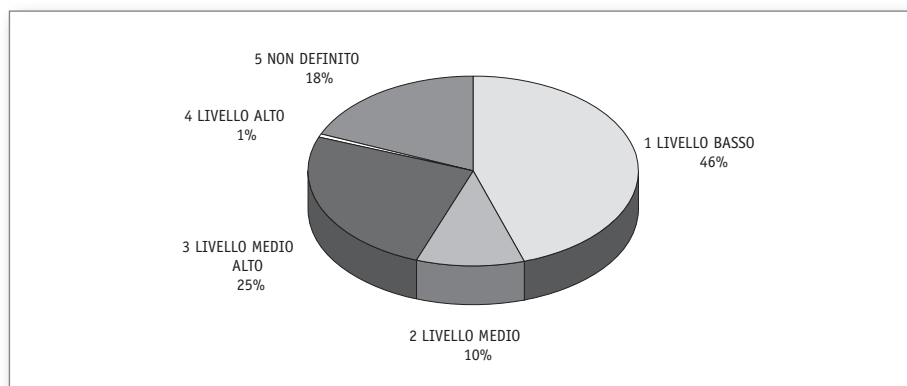
Il titolo di studio quale prerequisito per l'iscrizione ai corsi, può essere utilizzato quale indicatore per il livello di complessità della attività formativa che viene condotta. Con tale obiettivo, i titoli di studio vengono qui presentati in: livello basso (nessun titolo di studio, licenza elementare, obbligo scolastico), livello medio (obbligo formativo, qualifica professionale post obbligo), livello medio alto (diploma, diploma universitario e laurea breve, IFTS o qualifica professionale post diploma) e livello alto (laurea).

La voce "non definito" indica i corsi per i quali l'accesso non viene vincolato al possesso di alcun titolo di studio specifico.

Da tale analisi emerge come il 46% degli allievi si sia iscritto a corsi che richiedevano un basso livello di istruzione, il 10% un livello medio, il 25% medio alto, l'1% un alto livello.

I corsi senza barriere di ingresso relativamente al livello di istruzione hanno visto la partecipazione del 18% del totale degli allievi.

**Figura 5**  
Provincia di  
Genova, Azioni  
formative - corsi  
finanziati per  
livello di  
istruzione  
richiesto per  
l'accesso - AAFRM  
2002



Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

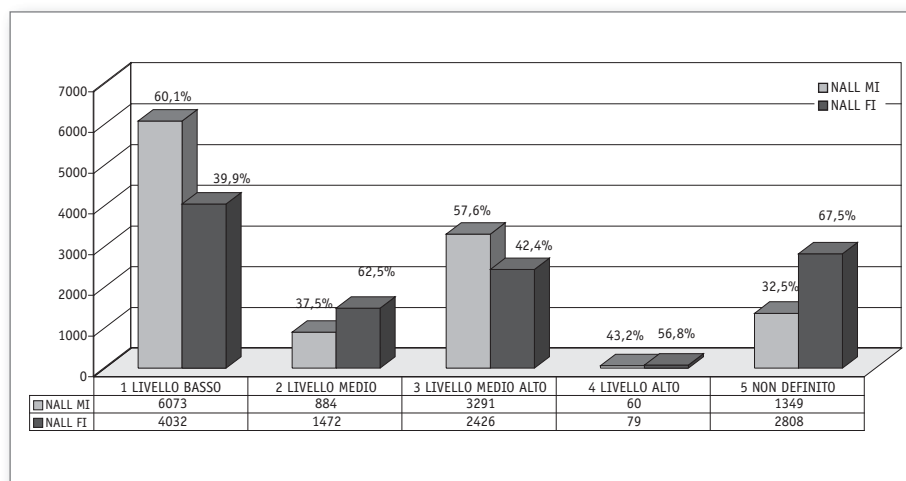
Il dato di genere evidenzia il 60,1% di uomini tra i corsi con basso titolo di studio, e il 57,6% per il livello medio alto.

Nella partecipazione al basso titolo di studio si ritrova l'alta affluenza di uomini nei corsi per l'adempimento dell'obbligo formativo, la cui partecipazione è subordinata all'adempimento dell'obbligo scolastico.

Le donne hanno invece partecipato in misura superiore ai corsi "non definiti" (67,5%), ai corsi con titolo di studio richiesto medio (62,5%), e con alto titolo di studio (56,8%).



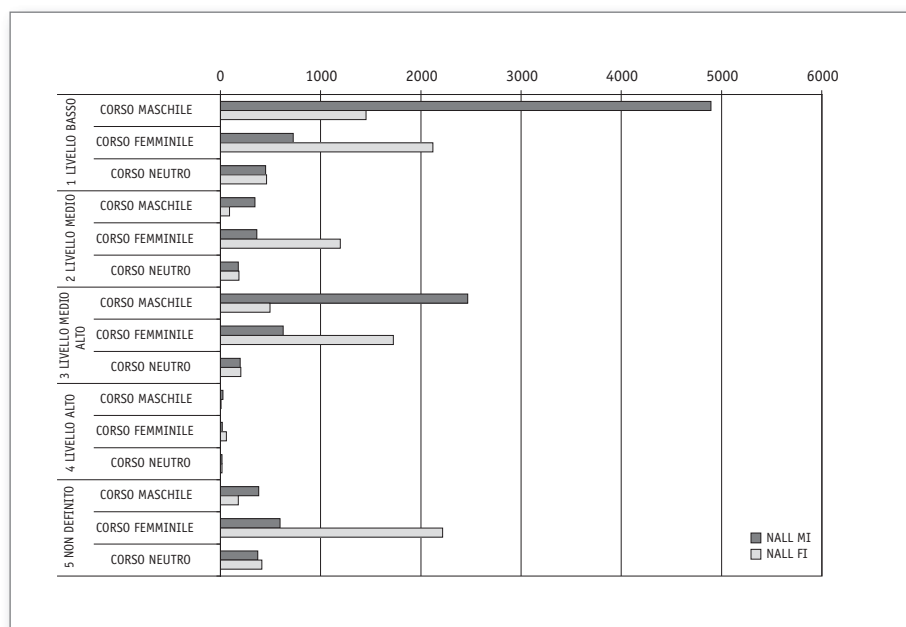
**Figura 6**  
 Provincia di Genova, Azioni formative - corsi finanziati per livello di istruzione richiesto per l'accesso e genere allievi iscritti - AAFRM 2002



Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

La lettura della concentrazione di donne e uomini nelle singole attività cursuali conferma la predominanza di corsi a partecipazione di uomini superiore al 55% nel basso titolo di studio.

**Figura 7**  
 Provincia di Genova, Azioni formative - corsi finanziati per genere prevalente, livello di istruzione richiesto per l'accesso e allievi iscritti - AAFRM 2002



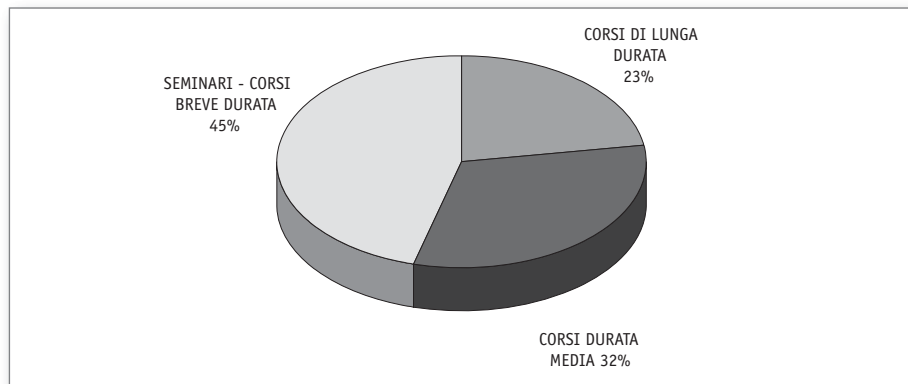
Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

Oltre al livello di istruzione in ingresso, anche la durata del corso, espressa in termini di ore formative, contribuisce a chiarire il reale coinvolgimento degli allievi e il contributo formativo offerto dal corso al bagaglio professionale dell'allievo.

A tal fine sono stati identificati corsi "brevi o seminari", intendendosi le attività di durata inferiore alle 24 ore, corsi di durata "media", tra le 24 e le 240 ore formative, e corsi di lunga durata, superiori alle 240.

I seminari hanno dunque coinvolto il 45% degli allievi iscritti, i corsi medi il 32%, i corsi di lunga durata il 23% del totale dei partecipanti.

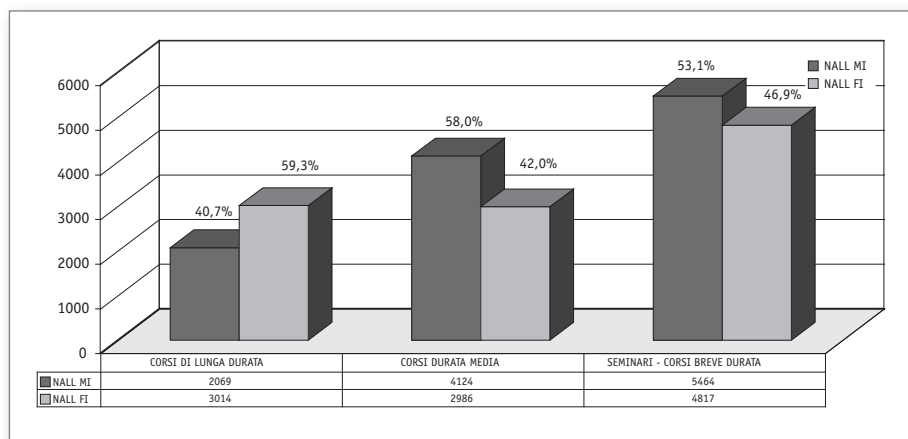
**Figura 8**  
Provincia di  
Genova, Azioni  
formative - corsi  
finanziati per  
durata delle  
attività formative  
- AAFRM 2002



Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

Di fronte a tale scenario, il dato di genere vede la maggiore partecipazione delle donne nei soli corsi di lunga durata (59,3%), mentre gli uomini sono maggiormente presenti nei corsi di durata media (58%), e di breve durata (53,1%).

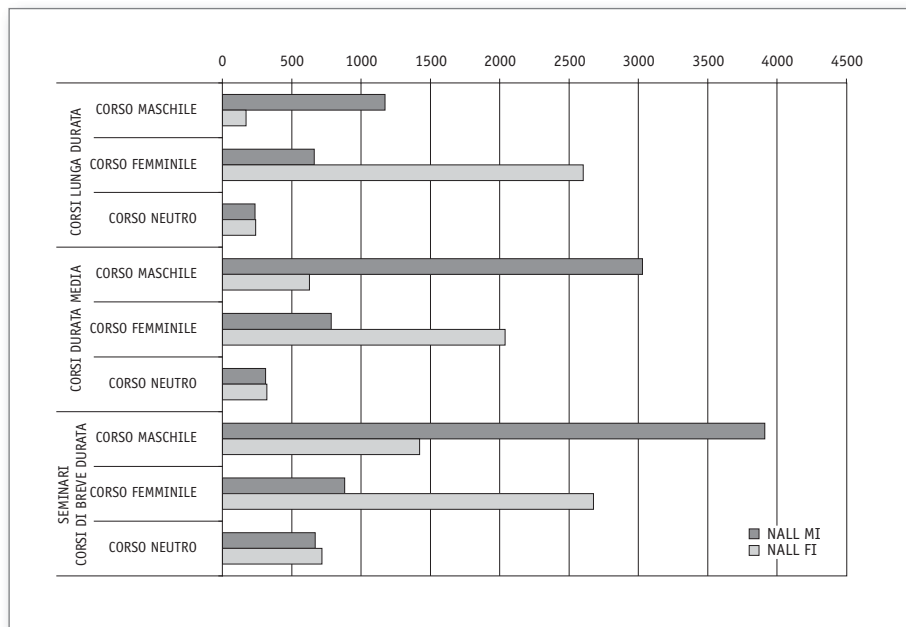
**Figura 9**  
Provincia di  
Genova, Azioni  
formative - corsi  
finanziati per  
durata delle  
attività formative  
e genere allievi  
iscritti - AAFRM  
2002



Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

La percentuale di partecipazione ai singoli corsi evidenzia per i corsi di breve durata una maggiore presenza di donne nei corsi tipicamente maschili, rispetto alla corrispettiva partecipazione di uomini a corsi tipicamente femminili.

**Figura 10**  
Provincia di  
Genova, Azioni  
formative - corsi  
finanziati per  
durata delle  
attività formative  
e genere  
prevalente -  
AAFRM 2002



Fonte: *Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002*

### *Le azioni formative: l'offerta formativa e la domanda di lavoro del mercato locale*

Le azioni formative, come analizzato nelle parti precedenti, sono state orientate a differenti tipi di destinatari e diverse modalità di erogazione: dipendenti, occupati, studenti in obbligo formativo, etc.

Ciò che accomuna però tutte le attività finanziate con il Fondo Sociale Europeo è la capacità di queste di sostenere e contribuire a sviluppare sia l'occupazione che l'occupabilità delle persone che vi partecipano.

Si presenta dunque l'esigenza di disporre di strumenti di analisi in grado di valutare la capacità delle azioni formative di corrispondere al meglio alle esigenze delle aziende e alla domanda di lavoro del mercato, formando lavoratori su qualifiche e argomenti didattici aderenti alla realtà economica di riferimento.

In questo senso la formazione professionale ha un campo di azione che si può definire di breve termine, in quanto l'esigenza formativa viene espressa dai disoccupati o dalle aziende con l'obiettivo di entrare al più presto nel mercato per i disoccupati, o di spendere al più presto le capacità professionali acquisite dal lavoratore per l'azienda.

L'ente pubblico si trova quindi, proprio per la definizione di formazione professionale, a dover adeguare la sua programmazione formativa alle caratteristiche del sistema economico del territorio, e alla domanda di professionalità espressa nel breve termine.

La capacità di intervento strategico sulla struttura e sulle caratteristiche del mercato del lavoro locale va dunque cercata nelle attività di programmazione negoziata e di intervento nello sviluppo economico, aree esterne alla competenza del Fondo Sociale Europeo.

Gli aspetti di genere che si possono cogliere da tale premessa devono dunque far riflettere sulla corrispondenza tra le differenze di genere nella partecipazione alle attività formative e quelle proprie del mercato del lavoro locale, valutando i due aspetti strettamente correlati e dipendenti.

Dovendo, infatti, l'ente pubblico necessariamente soddisfare la domanda di lavoro delle aziende, se queste producono una domanda "segregata orizzontalmente" e quindi con fenomeni di disparità di genere, questi si rifletteranno di conseguenza anche sulle caratteristiche dell'offerta formativa, con ridotte possibilità di bilanciamento.

Il Fondo Sociale Europeo speso senza una integrazione con le politiche di sviluppo sociale ed economico a medio e lungo termine non consente dunque di per sé di incidere con un impatto di genere sul sistema, ma può svolgere una azione di bilanciamento di genere su campi di azione più ristretti.

Con riferimento a tale premessa, l'analisi della banca dati dei SIL consente alcune riflessioni sulla corrispondenza dei settori economici di riferimento per l'attività formativa e per quelli relativi alla domanda di lavoro sviluppata sul territorio.

Per tale confronto sono state prese in considerazione le attività formative imputabili direttamente ai settori economici, che hanno pesato per il 34% del totale degli allievi formati e per il 44,9% delle risorse spese.

L'imputabilità al settore economico individua azioni formative direttamente spendibili sul mercato del lavoro, mentre i cosiddetti corsi polivalenti riguardano la formazione su materie che entrano a fare parte del bagaglio professionale dei lavoratori, ma senza un collegamento con una area economica precisa.

Tra queste attività rientrano ad esempio i corsi di educazione di base, i corsi di lingue, le attività per l'adempimento dell'obbligo scolastico o formativo, i corsi di informatica, etc.

Si tratta quindi di iniziative formative più mirate all'occupabilità, mentre quelle riferite al settore economico sono più orientate all'occupazione, sia effettiva come per i corsi della D1, che prospettiva ma orientata ad un più immediato inserimento nel mercato del lavoro, come nei casi di qualifica o di specializzazione.

Con riferimento dunque alle sole attività imputate al settore economico, si presenta di seguito un confronto tra le distribuzioni percentuali tra generi dei formati nei vari settori, e l'analoga ripartizione di genere rilevata nelle assunzioni a

tempo indeterminato nel triennio 2002-2003-2004.

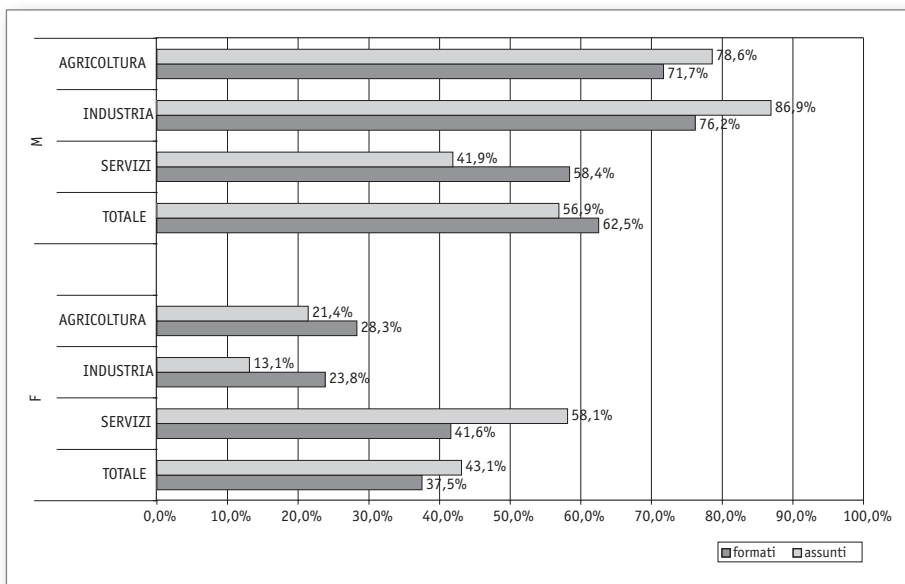
La base di confronto scelta nella analisi delle assunzioni della banca dati del SIL è stata così operata:

- Il riferimento è ai contratti e non ai lavoratori, anche se lo stesso lavoratore può essere assunto più volte, poiché si è valutato che la distribuzione di genere sia più rappresentativa rispetto al movimento contrattuale generato dalle aziende nei vari settori, più che sulle “teste” coinvolte.
- La scelta del triennio ha permesso di elaborare la distribuzione di genere tra settori mediata su un arco temporale prolungato.
- La selezione ristretta ai soli contratti a tempo indeterminato ha voluto escludere la parte più flessibile e precaria del mercato del lavoro locale, considerando che il Fondo Sociale Europeo debba soprattutto mirare ad un inserimento del lavoratore nelle forme contrattuali più sicure e tutelate.

Il confronto ha permesso di osservare che:

- Le donne hanno complessivamente partecipato ad attività formative riferite a settori economici per il 37,5% del totale dei formati (*gap* 25%), mentre nel triennio 2002-2004 sono state protagoniste del 43,2% dei contratti registrati a tempo indeterminato, per un *gap* complessivo del 13,5%. Dunque, il mercato ha coinvolto percentualmente più donne di quante siano state formate.
- Considerando che si sta analizzando solo una quota delle azioni formative, è da ribadire la tendenza alla maggiore partecipazione di donne per le attività “polivalenti” e meno immediatamente spendibili sul mercato, mentre nelle attività con un riferimento diretto nel mercato, (D1 o corsi di qualifica), si riproducono anche nella partecipazione al Fondo Sociale Europeo le distorsioni di genere che si sono potute leggere nell’analisi del mercato del lavoro.
- Leggendo il dato disaggregato, sia per macrosettori economici che nel dettaglio dei singoli settori, si trova conferma della forte segregazione orizzontale dei mestieri che caratterizza il territorio genovese e l’importante dicotomia, nella lettura di genere, tra l’industria, fortemente sbilanciata verso i lavoratori uomini, e i servizi, nei quali l’elemento femminile predominante contribuisce al bilanciamento della differenza.

**Figura 11**  
*Provincia di Genova, macrosettori economici - confronto per genere degli allievi formati e lavoratori assunti a tempo indeterminato nel triennio 2002-2003-2004 nel mercato del lavoro dipendente - AAFRM 2002*



Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002 e Banca Dati Provinciale SIL - Sistema Informativo Locale

Infatti:

- Le donne sono il 23,8% del totale dei formati nell'industria, per un *gap* del 52,3%, contro il 13,1% delle assunte sempre nell'industria, per un *gap* del 73,9%. Dunque le donne formate nel settore industriale, pur essendo il 23,8%, risultano comunque in percentuale superiore alla capacità ricettiva del mercato.
- Le donne sono il 41,6% delle formate nei corsi riferiti ai settori dei servizi, mentre risultano assunte per il 58,1% del totale dei contratti registrati nei servizi. Il *gap* di genere è dunque di +16,9% nei formati e di -16,3% nei contratti di assunzione.

La lettura dei dati appena proposti, che di seguito viene ulteriormente dettagliata, si presta a molteplici e spesso opposte valutazioni: la maggiore disponibilità di lavoratrici formate nel settore industriale rispetto alla capacità ricettiva del mercato, pur se bilancia in parte la distribuzione di genere tra i formati, poi può trovare un difficile ritorno sul mercato del lavoro, e quindi rendere inefficace l'azione formativa.

Per contro, la minore attività formativa per le donne nei servizi rispetto alla capacità di assorbimento del mercato può richiamare alla necessità di un migliore bilanciamento delle attività formative, ma può anche indurre alla considerazione di un minore bisogno formativo in tale settore per le donne, in quanto queste sono già largamente presenti sul mercato.

Rispetto a possibilità di analisi così contraddittorie, emerge comunque con chiarezza la forte influenza che la domanda di lavoro territoriale esercita sulla attribuzione delle attività formative ai vari settori economici, sia con un impatto diretto per la misura D1, in quanto la domanda formativa arriva direttamente dalle aziende del territorio, che con un impatto più mediato, ma comunque dipendente, rispetto alla scelta di attività formative per i lavoratori disoccupati, le quali vengono programmate dall'ente sulla base di una conoscenza della domanda di lavoro delle aziende del territorio.

All'interno dei macrosettori economici il dettaglio delle specifiche attività offre ulteriori chiavi di lettura delle dinamiche di genere nel rapporto offerta formativa e domanda di lavoro dipendente locale.

Nel caso di comparti con *gap* nel mercato del lavoro favorevole alle donne, tra i fenomeni più evidenti si possono osservare:

- nell'industria, il comparto alimentare rileva un *gap* di genere di -7,0% tra i formati e di -23,4% tra gli assunti;
- nei servizi, il *gap* di genere tra i formati nella sanità di -13,7% corrisponde al *gap* di -0,6% nelle assunzioni.

Nel caso dei *gap* favorevoli agli uomini, si evidenziano, tra le varie attività economiche, che:

- nel settore industriale, il *gap* di formati nelle costruzioni di -8,9% corrisponde ad un *gap* di +37,9% nella capacità di assorbimento del mercato;
- nel settore dei servizi, a fronte di un *gap* di formati nel settore dei trasporti e comunicazioni del 22,8%, il mercato ha espresso contratti in tale comparto per un *gap* di genere del 17,7%.

**Tabella 10**  
*Provincia di Genova, dettaglio settori economici - confronto per genere degli allievi formati e lavoratori assunti a tempo indeterminato nel triennio 2002-2003-2004 nel mercato del lavoro dipendente - AAFRM 2002*

**Tabella 10** *Provincia di Genova, dettaglio settori economici - confronto per genere degli allievi formati e lavoratori assunti a tempo indeterminato nel triennio 2002-2003-2004 nel mercato del lavoro dipendente - AAFRM 2002*

SETTORE ECONOMICO	FORMATI FSE 2002				CONTRATTI ASS. TI 2002-2003-2004									
	M FORM	F FORM	TOT FORM	%M	%F	%TOT	GAP	M ASS TI 2002-03-04	F ASS TI 2002-03-04	TOT ASS TI 2002-03-04	%M	%F	%TOT	GAP
1 Agr. pesca, estrattive	38	15	53					357	97	454				
<b>TOTALE AGRICOLTURA</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>53</b>					<b>357</b>	<b>97</b>	<b>454</b>				
	<b>71,7%</b>	<b>28,3%</b>	<b>100,0%</b>					<b>78,6%</b>	<b>21,4%</b>	<b>100,0%</b>				<b>57,3%</b>
2 Industria alimentare	25	34	59	2,1%	9,1%	3,8%	-7,0%	948	1.063	2.011	3,6%	27,0%	6,7%	-23,4%
3 Industria tessile	23	16	39	1,9%	4,3%	2,5%	-2,4%	26	79	105	0,1%	2,0%	0,3%	-1,9%
4 Ind. abbigliamento	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	289	194	483	1,1%	4,9%	1,6%	-3,8%
5 Ind. pelli e cuoio	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12	9	21	0,0%	0,2%	0,1%	-0,2%
6 Ind. calzature	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10	7	17	0,0%	0,2%	0,1%	-0,1%
7 Legno, mobilio	40	17	57	3,3%	4,6%	3,6%	-1,2%	766	78	844	2,9%	2,0%	2,8%	0,9%
8 Carta, poligrafica	7	16	23	0,6%	4,3%	1,5%	-3,7%	245	138	383	0,9%	3,5%	1,3%	-2,6%
9 Chimica, gomma	45	12	57	3,8%	3,2%	3,6%	0,5%	596	263	859	2,3%	6,7%	2,9%	-4,4%
10 Prod. min. non metall.	15	15	30	1,3%	4,0%	1,9%	-2,8%	239	32	271	0,9%	0,8%	0,9%	0,1%
12/13 Fabbr. prodotti in metallo e macchine	399	53	452	33,3%	14,2%	28,8%	19,1%	9.779	1.506	11.285	37,4%	38,3%	37,5%	-0,9%
14 Fabbr. macchine elett.-ott.	261	76	337	21,8%	20,4%	21,5%	1,4%	7	3	10	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
15 Fabbricazione mezzi di trasporto	76	12	88	6,3%	3,2%	5,6%	3,1%				0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
16 Altre manifatturiere	85	20	105	7,1%	5,4%	6,7%	1,7%	38	55	93	0,1%	1,4%	0,3%	-1,3%
17 Gas, acqua, energia elettr.	64	20	84	5,3%	5,4%	5,4%	0,0%	309	57	366	1,2%	1,5%	1,2%	-0,3%
18 Costruzioni	157	82	239	13,1%	22,0%	15,2%	-8,9%	12.870	446	13.316	49,2%	11,3%	44,3%	37,9%
<b>TOTALE INDUSTRIA</b>	<b>1.197</b>	<b>373</b>	<b>1.570</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>26.134</b>	<b>3.930</b>	<b>30.064</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>
	<b>76,2%</b>	<b>23,8%</b>	<b>100,0%</b>					<b>86,9%</b>	<b>13,1%</b>	<b>100,0%</b>				<b>73,9%</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002 e Banca Dati Provinciale SIL - Sistema Informativo Locale



segue **Tabella 10** Provincia di Genova, dettaglio settori economici - confronto per genere degli allievi formati e lavoratori assunti a tempo indeterminato nel triennio 2002-2003-2004 nel mercato del lavoro dipendente - AAFRM 2002

SETTORE ECONOMICO	FORMATI FSE 2002				CONTRATTI ASS. TI 2002-2003-2004									
	M FORM	F FORM	TOT FORM	%M	%F	%TOT	GAP	M ASS TI 2002-03-04	F ASS TI 2002-03-04	TOT ASS TI 2002-03-04	%M	%F	%TOT	GAP
19 Commercio	157	155	312	5,0%	6,9%	5,8%	-1,9%	5.907	6.354	12.261	23,2%	17,9%	20,1%	5,2%
20 Alberghiero, ristorazione	127	113	240	4,0%	5,0%	4,4%	-1,0%	4.466	5.308	9.774	17,5%	15,0%	16,0%	2,5%
21 Trasporti e comunicazioni	1.474	535	2.009	46,7%	23,8%	37,2%	22,8%	5.792	1.765	7.557	22,7%	5,0%	12,4%	17,7%
22 Credito e assicurazioni	96	97	193	3,0%	4,3%	3,6%	-1,3%	222	337	559	0,9%	1,0%	0,9%	-0,1%
23 Servizi alle imprese	777	574	1.351	24,6%	25,6%	25,0%	-1,0%	3.822	6.720	10.542	15,0%	19,0%	17,3%	-4,0%
24 Pubbl. Amministrazione	44	25	69	1,4%	1,1%	1,3%	0,3%	95	207	302	0,4%	0,6%	0,5%	-0,2%
25 Istruzione	47	51	98	1,5%	2,3%	1,8%	-0,8%	87	375	462	0,3%	1,1%	0,8%	-0,7%
26 Sanità	280	506	786	8,9%	22,5%	14,5%	-13,7%	2.869	4.202	7.071	11,2%	11,9%	11,6%	-0,6%
27 Altri servizi	157	190	347	5,0%	8,5%	6,4%	-3,5%	2.246	10.148	12.394	8,8%	28,7%	20,3%	-19,8%
<b>TOTALE SERVIZI</b>	<b>3.159</b>	<b>2.246</b>	<b>5.405</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0,0%</b>	<b>25.506</b>	<b>35.416</b>	<b>60.922</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0,0%</b>
	58,4%	41,6%	100,0%				16,9%	41,9%	58,1%	100,0%				-16,3%
<b>TOTALE</b>	<b>4.394</b>	<b>2.634</b>	<b>7.028</b>	<b>34%</b>				<b>51.640</b>	<b>39.346</b>	<b>90.986</b>				<b>13,5%</b>
	62,5%	37,5%	100,0%				25,0%	56,8%	43,2%	100,0%				
<b>ALTRI CORSI POLIVALENTI</b>	<b>6.260</b>	<b>7.361</b>	<b>13.621</b>	<b>66%</b>										
<b>TOTALE FORMATI</b>	<b>10.654</b>	<b>9.995</b>	<b>20.649</b>	<b>100%</b>										

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002 e Banca Dati Provinciale SIL - Sistema Informativo Locale

segue  
**Tabella 10**  
 Provincia di Genova, dettaglio settori economici - confronto per genere degli allievi formati e lavoratori assunti a tempo indeterminato nel triennio 2002-2003-2004 nel mercato del lavoro dipendente - AAFRM 2002

### 3.3.1.3 Le azioni non formative rivolte alle persone

Come già anticipato, per le azioni alla persona non formative la capacità di monitoraggio del FSE relativa al 2002 ha mostrato lacune informative, colmate negli anni successivi dalla provincia di Genova con altri *software* di appoggio per il monitoraggio specifico di tali servizi.

Ciononostante è stato possibile effettuare la ripartizione finanziaria conoscendo le percentuali di partecipazione maschile e femminile alle tipologie di attività finanziate, pur nella imprecisione del numero di allievi effettivamente attribuibili ai singoli progetti.

Le attività non formative svolte dalla provincia di Genova per il 2002, corrispondenti in tutto a 4,6 Mio€, sono state spese per il 20,2% per le aree dirette (Mis E1), e per il 79,8% per le aree indirette. La distribuzione di genere delle risorse ha visto una maggiore partecipazione femminile per il 65,5%, per un *gap* dunque favorevole alle donne di -30,9%, *gap* in larga parte dovuto alla presenza della misura E1. Il *gap* di genere riferito alle aree indirette/trasversali è infatti minore, -13,5% (43,3% i formati uomini contro il 56,7% delle donne).

Nelle azioni alla persona non formative si nota soprattutto la misura B1, dedicata agli interventi per l'inclusione sociale, con un *gap* favorevole agli uomini del 13,7%.

**Tabella 11** Provincia di Genova, Azioni non formative - Rendicontato/Destinatari per genere e misure - AAFRM 2002

	FSE PROVINCIA DI GENOVA 2002			AZIONI NON FORMATIVE				%F/TOT di riga
	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	GAP	
<b>AREE DIRETTE:</b>								
E1	-	933.610	933.610					100,0%
	-	<b>933.610</b>	<b>933.610</b>					
	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>30,8%</b>	<b>20,2%</b>		
<b>AREE INDIRETTE:</b>								
A2	175.221	323.866	499.086	11,0%	15,5%	13,5%	-4,5%	64,9%
A3	236.626	422.676	659.302	14,8%	20,2%	17,9%	-5,4%	64,1%
B1	637.859	549.396	1.187.255	39,9%	26,2%	32,2%	13,7%	46,3%
C3	236.127	431.028	667.155	14,8%	20,6%	18,1%	-5,8%	64,6%
D1	100.615	88.155	188.770	6,3%	4,2%	5,1%	2,1%	46,7%
D3	210.701	280.181	490.882	13,2%	13,4%	13,3%	-0,2%	57,1%
	<b>1.597.148</b>	<b>2.095.303</b>	<b>3.692.451</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>56,7%</b>
	<b>43,3%</b>	<b>56,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>69,2%</b>	<b>79,8%</b>	<b>0,0%</b>	
	<b>1.597.148</b>	<b>3.028.912</b>	<b>4.626.060</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>		
	<b>34,5%</b>	<b>65,5%</b>	<b>100,0%</b>					

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002 e Banca Dati Provinciale SIL - Sistema Informativo Locale

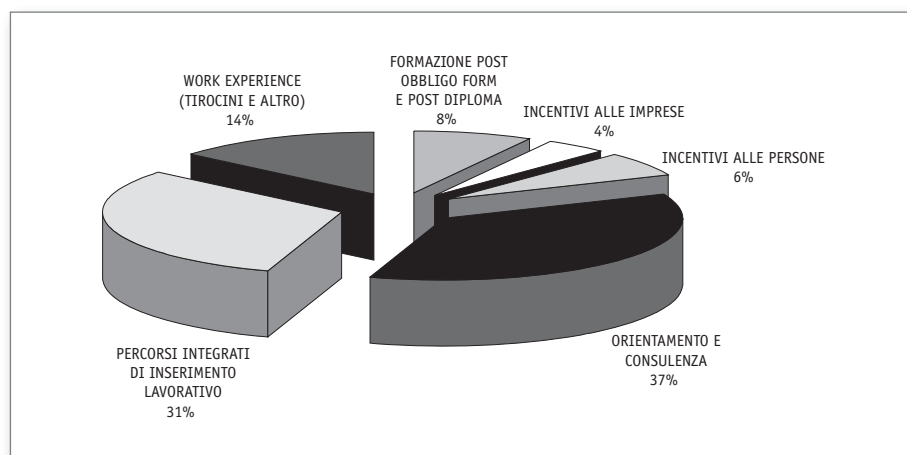
**Tabella 11**  
Provincia di Genova, Azioni non formative - Rendicontato/Destinatari per genere e misure - AAFRM 2002

Le azioni rivolte alla persona non formative hanno riguardato sistemi incentivanti alle persone e alle imprese, attività di politiche per il lavoro condotte soprattutto presso i Centri per l'Impiego della provincia, nonché le attività specifiche sviluppate per la misura B1 - Inclusione sociale fasce deboli.

In particolare:

- *Formazione post obbligo formativo e post diploma*: progetti di orientamento finanziati con la misura C3 svolti presso i Centri per l'Impiego (8% del totale rendicontato).
- *Percorsi integrati di inserimento lavorativo*: attività prevalentemente finanziate con la misura B1, (31% del totale rendicontato).
- *Work experience*: tirocini di qualità e fondi tirocini (14%).
- *Incentivi alle imprese*: piani di fattibilità finanziati con la D1 (4%).
- *Incentivi alle persone*: finanziati con la misura B1, incentivi per il sostegno ai percorsi di integrazione socio-lavorativa e con la misura D3, incentivi per il supporto alla creazione di impresa (6%).
- *Orientamento e consulenza*: progetti di orientamento sviluppati presso i Centri per l'Impiego della provincia, finanziati con molteplici misure (37%).

**Figura 12**  
Provincia di  
Genova, Azioni  
non formative -  
Dettaglio attività  
svolte - AAFRM  
2002



Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Sistema di Monitoraggio FSE Lotus Notes - FP 2002

#### 3.3.1.4 Le azioni di accompagnamento

Come anticipato al paragrafo 3.3.1.1, le azioni di accompagnamento per la provincia di Genova nel 2002 hanno disposto di risorse per 916.127,03 €, corrispondenti al 3,3% del totale FSE rendicontato nell'anno.

Considerate le difficoltà di definizione di tali attività in modo omogeneo e comune alle altre province esaminate, è opportuno indicare i contenuti di tali azioni come definite dal POR Liguria 2000-2006, alle quali anche l'attività della provincia di Genova è stata indirizzata:

**Tavola 2** Regione Liguria, POR 2000-2006 - Descrizione azioni di accompagnamento per Misura

DESCRIZIONE AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO POR LIGURIA 2000-2006	A2	A3	B1	C2	C3	C4	D1	D3	E1
- misure di accompagnamento ai soggetti non completamente autonomi per l'accesso e fruizione dei servizi offerti	X	X							
- informazione e pubblicizzazione delle azioni e delle opportunità esistenti	X	X	X	X	X	X	X	X	X
- promozione dell'autoimprenditorialità			X						
- animazione territoriale ed informazione e promozione rivolte al contesto sociale, aziendale e formativo			X						
- azioni volte a migliorare la programmazione delle politiche del lavoro a favore dei soggetti svantaggiati			X						
- azioni di sostegno alle famiglie			X	X					
- misure di carattere socio pedagogico e formativo volte a favorire l'inserimento o reinserimento all'interno dei canali dell'obbligo formativo (scuola/sistema formativo)				X					
- misure per agevolare l'inserimento					X				
- misure di accompagnamento per i soggetti deboli						X			
- sensibilizzazione e promozione della cultura d'impresa sul territorio								X	
- sostegno alla costituzione di consorzi di imprese (settoriali o intersettoriali) con il fine di accrescere le capacità organizzative complessive e le capacità di operare in un mercato globale								X	

segue

**Tavola 2**  
 Regione Liguria,  
 POR 2000-2006 -  
 Descrizione  
 azioni di  
 accompagnamento  
 per Misura

segue **Tavola 2** Regione Liguria, POR 2000-2006 - Descrizione azioni di accompagnamento per Misura

DESCRIZIONE AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO POR LIGURIA 2000-2006	A2	A3	B1	C2	C3	C4	D1	D3	E1
- messa a punto di misure anche personalizzate di sostegno e di accompagnamento per favorire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e nelle attività formative tramite azioni di assistenza domiciliare delle persone a carico (portatori di handicap, persone malate e anziane) e accoglimento in strutture pubbliche e private di bambini in età non scolare									X
- mentoring a favore delle donne occupate a sostegno dello sviluppo di carriera									X
- sensibilizzazione del contesto d'impresa, delle parti sociali e del territorio									X
- incentivi alle imprese per trasformazioni di contratti a tempo indeterminato a tempo parziale o viceversa,									X
- formazione di "figure di sostituzione"									X
- sostegno alle imprese per l'adozione di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, l'inserimento e il reinserimento delle donne, l'affermazione delle pari opportunità									X

Fonte: POR Liguria Ob. 3 2000-2006

Nel caso della provincia di Genova il 97% dei finanziamenti concessi per tale tipologia di attività è stato indirizzato alle iniziative di sensibilizzazione, di informazione e di diffusione, il restante 3% ai servizi alle persone.

Ai fini di una lettura di genere tra le azioni di accompagnamento del 2002 sono da ricordare i fondi destinati ai *voucher* domiciliari (in tutto 27.771,1 €) e, nell'ambito delle attività di pubblicizzazione, il finanziamento di una iniziativa pubblica: "Tavola Rotonda Donne Al Lavoro - La Qualità Come Diritto".

Occorre evidenziare come le attività del 2002 abbiano risentito delle difficoltà organizzative e logistiche connesse con la fase iniziale del sessennio di programmazione, e di come si sia invece registrato negli anni successivi un progressivo aumento delle azioni di accompagnamento dedicate ai servizi alla persona, soprattutto nel caso della misura E1.

### **3.3.1.5 Conclusioni di gender audit**

Nel paragrafo 3.3.1 è stata condotta un'analisi delle attività finanziate dalla provincia di Genova con i Fondi FSE - Anno Formativo 2002.

Le modalità di elaborazione hanno mirato a illustrare la partecipazione di donne e uomini alle attività promosse, attraverso l'utilizzo di più variabili descrittive: il numero di allievi - uomini e donne - iscritti e formati, gli abbandoni, le misure FSE, i contenuti didattici dei corsi, le tipologie di azioni formative, la durata, il livello di accesso ai corsi, etc.

Tali variabili sono state strutturate in due distinte rilevazioni, la prima dedicata alle caratteristiche degli allievi, la seconda alle caratteristiche dei corsi.

A margine delle attività formative rivolte alle persone, che hanno riguardato la parte preponderante delle attività esaminate, e quella con la maggiore connotazione di genere, sono stati riservati ancora alcuni cenni alle azioni alla persona non formative e alle azioni di accompagnamento.

La valutazione delle attività così esaminate ha fatto scaturire alcune riflessioni in merito a:

- efficacia della programmazione rispetto alla partecipazione equilibrata di donne e uomini alle attività finanziate con il FSE, e quindi ad una equa distribuzione delle risorse erogate;
- efficacia delle azioni finanziate rispetto alle maggiori possibilità per gli allievi formati di accedere o permanere nel mercato del lavoro.

Riguardo al primo punto, i risultati dell'analisi hanno fatto emergere un risultato della programmazione complessiva favorevole alle donne, ma con evidenti squilibri di genere all'interno delle singole misure esaminate e ai differenti *target* di utenza: si veda a tal proposito la maggiore presenza di donne nelle misure dedicate ai disoccupati, e di uomini nelle misure per dipendenti, l'obbligo formativo, etc.

Tali squilibri in alcuni casi sono apparsi coerenti con oggettivi bisogni differenziati di donne e uomini (ad esempio nel caso della maggiore presenza di uomini

nelle attività per l'obbligo formativo), mentre in altri casi si è potuto assistere al riprodursi di fenomeni che confermano noti stereotipi di genere.

Ai fini di una migliore programmazione futura delle risorse, dunque, l'attenzione per un migliore accesso di donne e uomini alle attività finanziate dovrà tenere conto del dato di genere nelle specifiche categorie utenza, per le quali si sono rinvenute sostanziali differenze nei bisogni.

Per quanto riguarda il secondo punto, relativo all'efficacia delle azioni FSE rispetto all'occupazione e l'occupabilità nel mercato del lavoro, in assenza di dati relativi agli esiti occupazionali, si è cercato di dare una linea di analisi comparando i settori economici sui quali si sono concentrate le attività finanziate, e i settori economici relativi alle assunzioni a tempo indeterminato nel mercato del lavoro dipendente triennio 2002-3-4 (dati SIL provinciali).

I risultati di tale elaborazione hanno confermato alcuni stereotipi di genere già emersi nella analisi delle attività formative: la segregazione orizzontale dei mestieri, la maggiore concentrazione delle donne nel settore dei servizi, degli uomini nell'industria, etc.

È stato dunque rilevato un sostanziale allineamento delle politiche formative alle caratteristiche del mercato del lavoro locale, dinamica di per sé positiva, in quanto la programmazione provinciale ha saputo essere coerente con la struttura del mercato del lavoro del proprio territorio.

Dal punto di vista delle pari opportunità tale coerenza ha però finito con il proiettare anche sulle politiche formative le distorsioni e gli stereotipi di genere propri del mercato del lavoro locale.

È sorta così la riflessione sull'ottica di breve periodo che caratterizza le attività formative e le politiche per il lavoro, facendo emergere l'urgenza di più ampi e profondi interventi nelle politiche di sviluppo economico locale che sappiano correggere le strutturali distorsioni di genere.

In tal senso è emersa la necessità di insistere su una sempre maggiore integrazione delle politiche di sviluppo economico locale e delle politiche per il lavoro e la formazione, una esigenza peraltro già evidenziata dalla amministrazione provinciale che ha accomunato le due aree di intervento in un unico punto del proprio programma di mandato.

### 3.3.2 La provincia di Modena

In questo paragrafo si analizzano in una prospettiva di genere le attività cofinanziate poste in essere dalla provincia di Modena nel 2002 nell'ambito della programmazione FSE.

Vengono qui presentati:

- i risultati, tratti dal Rapporto di valutazione di efficacia della regione Emilia Romagna (Regione E-R, Poleis, CAPP, 2005) relativi ai tassi di copertura dei diversi interventi formativi a livello regionale;
- alcuni dati riferibili alla distribuzione per sesso e tipologia di corso degli allievi 2002, presentando anche il quadro finanziario complessivo. Nell'analisi delle



attività il dato finanziario di riferimento è la quota rendicontata, ovvero la spesa effettiva dell'ente (distinguendo fra quota pubblica e totale rendicontato). Il riferimento al rendiconto finanziario verrà mantenuto anche rispetto ad alcune altre classificazioni delle attività presentate successivamente;

- un'analisi sui microdati relativi ad allievi e attività nel 2002. I dati riferiti agli allievi in genere rimandano ai formati delle azioni approvate nel 2002; solo nel caso della definizione della tipologia di corso (femminile, maschile, neutro) e dell'analisi degli abbandoni si fa riferimento al numero degli iscritti al corso;
- un'analisi delle azioni di accompagnamento programmate dal Servizio Formazione Professionale e dal Servizio Politiche del Lavoro della provincia di Modena nel 2002;
- un'analisi dei risultati a livello provinciale relativi agli esiti occupazionali degli interventi (indagine svolta dalla provincia di Modena i cui risultati sono tratti da Provincia di Modena, 2005) e alla valutazione di impatto della formazione nel 2002 a livello regionale (Regione Emilia Romagna, Poleis, CAPP, 2005) e un'analisi sui microdati relativi al campione provinciale di allievi che hanno concluso nel 2002 corsi di Formazione al lavoro programmati dalla provincia di Modena derivanti dall'Indagine Regione Emilia Romagna - Poleis, CAPP<sup>130</sup>.

### 3.3.2.1 Tassi di copertura e diffusione degli interventi formativi<sup>131</sup>

In termini comparativi la provincia di Modena si trova al terzo posto nell'ambito delle province della regione Emilia Romagna, fatto 100 il totale di allievi in regione per i corsi di formazione terminati nel 2002 (Regione Emilia-Romagna, Poleis-CAPP, 2005).

In questa sezione vengono analizzati i risultati dell'analisi Regione E-R, Poleis, CAPP (2005) relativamente ai tassi di copertura dei diversi interventi formativi in una prospettiva di genere a livello regionale.

Rispetto alla popolazione di riferimento (i potenziali destinatari dei singoli interventi formativi) a livello regionale sono disponibili, per il 2002, dati relativi ai tassi di copertura di alcuni interventi formativi nel rapporto finale di valutazione di efficacia della Regione Emilia Romagna, Poleis e CAPP (2005).

In particolare, a livello regionale con riferimento al 2001<sup>132</sup> persiste una minore copertura delle donne in cerca di prima occupazione e disoccupate, divario che si chiude solo per i disoccupati di lunga durata (per i quali i tassi di copertura calcolati a livello regionale mostrano un simile tasso di copertura per sesso).

130 Si ringraziano la regione Emilia Romagna e Poleis per l'accesso ai microdati. Si ringrazia il Dr Giuseppe Forte di Poleis per le indicazioni e i chiarimenti forniti sulla struttura dell'archivio di microdati.

131 Le tabelle contenute in questa sezione sono tratte da Regione Emilia Romagna, Poleis e CAPP (2005).

132 Per i corsi di formazione al lavoro i dati sono disponibili con riferimento al 2001.

Rispetto all'anno di riferimento del presente studio è disponibile un dato provvisorio a livello regionale con riferimento alla formazione continua e permanente; data la minore durata media dei corsi di formazione continua, infatti, una buona percentuale dei corsi avviati nel 2002 risulta avere una data di termine compresa nello stesso anno. (Regione Emilia Romagna, Poleis-CAPP, 2005).

Il tasso di copertura è stato calcolato rapportando i formati sul totale della popolazione occupata regionale (dati RFL). Il tasso di copertura assume, a livello regionale, un valore leggermente più basso per le donne (1,5 contro 1,6 nel 2002).

Come mostrano le Tabelle 12 e 13 (Tabelle 21 e 22 del Rapporto Regione Emilia Romagna, Poleis e CAPP, 2005), gli indici di rappresentazione dei formati in questa tipologia formativa rispetto agli occupati consentono di evidenziare una sottorappresentazione, a livello regionale, degli occupati a tempo determinato e in particolare delle donne occupate con contratti a tempo determinato nel settore manifatturiero, agricoltura, commercio, ristorazione e trasporti (Regione Emilia Romagna, Poleis-CAPP, 2005, p. 38).

**Tabella 12**  
Indici di  
rappresentazione  
per posizione  
nella professione,  
settore  
economico e  
genere - 2002 -  
Regione Emilia  
Romagna

Posizione nella professione	Settore economico	Uomini	Donne	Totale
Autonomi	Agricoltura e pesca	1,6	0,6	1,3
	Manifatturiero	0,9	1,3	1,0
	Costruzioni	0,8	1,2	0,8
	Commercio, ristorazione, trasporti	0,9	1,0	0,9
	Servizi alle imprese	1,4	1,0	1,3
	Servizi alle persone	0,7	1,0	0,9
Dipendenti	Agricoltura e pesca	0,9	0,9	0,9
	Manifatturiero	1,2	0,9	1,1
	Costruzioni	0,8	2,2	1,0
	Commercio, ristorazione, trasporti	0,7	0,9	0,8
	Servizi alle imprese	1,3	1,3	1,3
	Servizi alle persone	0,7	1,0	0,9

Fonte: Regione E-R, Poleis e CAPP (2005, Tab. 21 p. 38)

**Tabella 13**  
Indici di rappresentazione per tipo di contratto, settore economico e genere - 2002 - Regione Emilia Romagna

Tipo di contratto	Settore economico	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	Agricoltura e pesca	1,0	1,1	1,0
	Manifatturiero	1,2	1,0	1,2
	Costruzioni	0,8	2,0	1,0
	Commercio, ristorazione, trasporti	0,7	0,9	0,8
	Servizi alle imprese	1,3	1,2	1,3
	Servizi alle persone	0,7	1,0	0,9
Tempo determinato	Agricoltura e pesca	0,9	0,4	0,6
	Manifatturiero	0,9	0,4	0,6
	Costruzioni	0,5	5,9	1,1
	Commercio, ristorazione, trasporti	1,1	0,9	1,0
	Servizi alle imprese	2,1	1,8	1,9
	Servizi alle persone	0,8	1,4	1,2

Fonte: Regione Emilia Romagna, Poleis e CAPP (2005, Tab. 22, p. 38).

La minore presenza di donne in corsi di formazione continua conferma quanto riscontrato a livello nazionale (Regione ER, Poleis e CAPP, 2005) in cui nel 1999, fatto 100 il totale dei lavoratori dipendenti partecipanti a corsi di formazione continua, il 72% è di sesso maschile e tuttavia, con riferimento al 2002 la partecipazione femminile in regione alla formazione continua (pari al 42%) si mostra in media superiore alla media nazionale.

Un elemento che sembra in linea con l'analisi sulle difficoltà di conciliazione fra tempi di vita familiari e lavorativi e con il diverso peso per le donne rispetto agli uomini del lavoro non pagato di cura verso i figli è l'età media dei figli, che per le donne che partecipano alla formazione continua è più elevata rispetto a quella dei colleghi. Questa differenza potrebbe essere associata a problemi di gestione e conciliazione dei tempi, in presenza di diversi carichi lavorativi per sesso, e a problemi di accesso alla formazione continua per donne che hanno carichi lavorativi elevati al di fuori dell'impresa, legati alla riproduzione sociale.

La distribuzione degli occupati in formazione continua per tipologia di qualifica, tipo di contratto e reddito dei formati rispecchia le differenze osservate nell'analisi di contesto.

Rispetto alla formazione all'imprenditoria risultano più presenti in regione le donne (che costituiscono il 66% dei formati).

### **3.3.2.2 Analisi delle attività FSE nel 2002 in provincia di Modena: il quadro finanziario di riferimento<sup>133</sup>**

Il quadro finanziario complessivo relativamente all'anno 2002 mostra un totale di risorse FSE rendicontate dalla provincia di Modena pari a 10.975.329,84 €, la quota pubblica rendicontata (pari a 10.043.904,32 €) rappresenta il 91,5% del totale rendicontato.

Le azioni rivolte alle persone, oggetto di analisi in questo paragrafo, considerando sia le azioni rivolte alle persone non formative (pari a 278.584,14 €, il 3% delle azioni rivolte alle persone) che le azioni formative (pari a 10.283.632,93 €, il 97% delle azioni rivolte alle persone), ammontano al 96% del totale rendicontato.

---

<sup>133</sup> Ad eccezione della tabella 14 (direttamente elaborata dal Servizio Formazione Professionale della Provincia di Modena) e delle tabelle 32a e 32b (elaborate, rispettivamente, dal Servizio Formazione Professionale e dal Servizio Politiche del Lavoro della Provincia di Modena), le tabelle e le figure contenute in questa sezione e nelle sezioni 3.3.2.3., 3.3.2.4. e 3.3.2.5. contengono nostre elaborazioni sui microdati resi disponibili dalla Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

**Tabella 14** Quadro finanziario complessivo: il finanziato FSE della provincia di Modena nell'anno formativo 2002

AZFORMAT	CPGMIN	DPGMIN	Quota Pubblica Rendicontata	Totale rendicontato	45%	44%	11%	Importo cofinanziamento pubblico/privato
					Importo FSE	Importo NazPub	Importo Regione	
No	Ac	Azioni di accompagnamento	141.562,60	141.562,60	63.703,17	62.287,54	15.571,89	-
No	S	Azioni rivolte a sistemi	271.550,17	271.550,17	122.197,58	119.482,07	29.870,52	-
Si	P	Azioni rivolte alle persone	9.352.207,41	10.283.632,93	4.208.493,33	4.114.971,26	1.028.742,82	931.425,52
No	P	Azioni rivolte alle persone	278.584,14	278.584,14	125.362,66	122.577,02	30.644,26	-
quota pubblica/tot			<b>10.043.904,32</b>	<b>10.975.329,84</b>	<b>4.519.756,94</b>	<b>4.419.317,90</b>	<b>1.104.829,48</b>	<b>931.425,52</b>
totale esaminato/totale QP			<b>9.352.207,41</b>					<b>10.975.329,84</b>

Fonte: Elaborazione a cura del Servizio Formazione Professionale della Provincia di Modena

**Tabella 14**  
 Quadro finanziario complessivo: il finanziato FSE della provincia di Modena nell'anno formativo 2002

I microdati resi disponibili dal Servizio Formazione Professionale della provincia di Modena consentono di effettuare un'analisi degli allievi e per attività, e di ricondurre alle singole attività i dati finanziari di riferimento relativamente alla parte di attività FSE che riguarda le azioni formative.

Una prima analisi di impatto di genere del totale finanziato richiede la ricostruzione delle tipologie di corsi per sesso degli allievi. Fatto 100 il totale degli allievi impegnati in corsi di formazione FSE nell'anno 2002 su un totale di 12.653 allievi, si nota una distribuzione simile per sesso (Tabella 15).

Questa parità tuttavia, in generale, non può dirsi soddisfacente, dato il rilevato maggiore bisogno potenziale di interventi formativi da parte delle donne anche nel contesto territoriale considerato (maggiore probabilità di essere disoccupate e disoccupate più a lungo, minore accesso alle posizioni apicali, maggiore presenza in posizioni lavorative non standard per le donne); bisogno che richiederebbe un intervento più esteso e una maggiore incidenza dell'intervento per le donne.

Inoltre, se si stratifica la popolazione di allievi per asse si nota una sottorappresentazione delle donne negli assi D (su un totale di 3.757 allievi in questo asse il 43% è di sesso femminile) e C (rispetto a 3.924 allievi il 46% risulta di sesso femminile), mentre nell'asse A, rispetto ai 4.243 allievi, il 54% è di sesso femminile e nell'asse E tutti i 297 allievi sono di sesso femminile.

**Tabella 15**  
Composizione  
degli allievi per  
sesso e asse

Asse	Femmine	Maschi	Totale
A	2.309	1.934	4.243
% di riga	54,42	45,58	100
% di colonna	36,83	30,3	33,53
B	224	208	432
% di riga	51,85	48,15	100
% di colonna	3,57	3,26	3,41
C	1.819	2.105	3.924
% di riga	46,36	53,64	100
% di colonna	29,01	32,98	31,01
D	1.621	2.136	3.757
% di riga	43,15	56,85	100
% di colonna	25,85	33,46	29,69
E	297	0	297
% di riga	100	0	100
% di colonna	4,74	0	2,35
<b>Totale</b>	<b>6.270</b>	<b>6.383</b>	<b>12.653</b>
	49,55	50,45	100
	100	100	100

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

La spesa riferita all'asse E per gli stessi obiettivi europei recepiti dalla programmazione provinciale<sup>134</sup> è direttamente considerabile come una spesa avente un impatto di genere positivo e, considerando le risorse a questo asse riconducibili notiamo che, fatto 100 il totale della spesa in interventi formativi FSE dalla provincia di Modena, il 10% del rendicontato è riferito all'asse E.

La programmazione provinciale 2000-2002, coerentemente con gli indirizzi europei, regionali e nazionali, riconosce la trasversalità dell'obiettivo di genere rispetto a tutti gli interventi formativi<sup>135</sup>. Dunque coerentemente con gli obiettivi dichiarati, le spese rendicontate in tutti gli assi di intervento possono avere un impatto indiretto di genere.

Un primo criterio che seguiremo per l'analisi di impatto di genere è il riferimento alla distribuzione per sesso degli allievi in ogni asse. L'analisi finanziaria per attività e asse di riferimento associata all'analisi della distribuzione per sesso degli allievi all'interno di ogni asse (Tabella 16) consente di evidenziare come il 38% del totale rendicontato sulle 290 attività sia ascrivibile alle attività effettuate nell'asse A, asse in cui in termini percentuali, sul totale allievi, le allieve rappresentano il 54%. Il 6% del totale rendicontato va all'asse B, in cui il 52% degli allievi sono donne; mentre il 28% del totale rendicontato va verso l'asse D, in cui le donne risultano sottorappresentate (il 43% degli allievi in questo asse sono donne e il 26% del totale delle risorse rendicontate risulta cofinanziato).

---

134 Provincia di Modena, *Programma triennale delle politiche dell'orientamento, della formazione e del lavoro 2000-2002*.

135 Per un'analisi dei documenti di programmazione e di attuazione della provincia di Modena si rinvia al paragrafo 3.2.2. nel presente volume.

**Tabella 16**  
*Quadro finanziario di riferimento - provincia di Modena*

Asse	Femmine	Maschi	Totale allievi	N. attiv.	Quota pubblica	Cofin pubblico e privato	Totale rendicontato
A	2.309	1.934	4.243	70	€3.836.397,92	€36.764,31	€3.873.162,23
% di colonna			34%	24%	41%	4%	38%
% di riga	54,42	45,58			99%	1%	
B	224	208	432	14	€585.370,63	€19.597,58	€604.968,21
% di colonna			3%	5%	6%	2%	6%
% di riga	51,85	48,15			97%	3%	
C	1.819	2.105	3.924	47	€1.912.906,06	€37.280,30	€1.950.186,36
% di colonna			31%	16%	20%	4%	19%
% di riga	46,36	53,64			98%	2%	
D	1.621	2.136	3.757	142	€2.101.868,41	€748.021,62	€2.849.890,03
% di colonna			30%	49%	22%	80%	28%
% di riga	43,15	56,85			74%	26%	
E	297	0	297	17	€915.664,39	€89.761,71	€1.005.426,10
% di colonna			2%	6%	10%	10%	10%
% di riga	100	0			91%	9%	
<b>Totale</b>	<b>6.270</b>	<b>6.383</b>	<b>12.653</b>	<b>290</b>	<b>€9.352.207,41</b>	<b>€931.425,52</b>	<b>€10.283.632,93</b>
			100%		100%	100%	100%
% di riga	49,55	50,45		100%	91%	9%	100%
			100%		100%	100%	100%

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.



Considerando come azioni aventi un diretto impatto di genere anche le azioni non formative riferibili alla misura E1 (descritte in maggiore dettaglio nel par. 3.3.2.5) e sommando l'importo rendicontato per queste azioni a quello rendicontato sulle azioni formative e direttamente imputabili al genere femminile, si può notare come in tutto circa il 10% della spesa complessiva rendicontata in azioni rivolte alla persona, ai sistemi e di accompagnamento nell'anno formativo 2002 sono imputabili direttamente al genere femminile; fatto 100 il totale delle spese relative alle azioni formative, il 10% è riconducibile all'asse E; posto pari a 100 il totale delle spese rendicontate per azioni non formative, la parte che si può considerare di impatto diretto è circa il 14%. (Tabella 17).

Aree dirette	Rendicontato	%
E1 azioni formative	€ 1.005.426,10	10%
E1 azioni non formative	€ 100.250,86	14%
	€ 1.105.676,96	10%
Totale azioni formative	€ 10.283.632,93	
Totale azioni non formative	€ 691.696,91	
<b>Totale azioni</b>	<b>€ 10.975.329,84</b>	

**Tabella 17**  
Distribuzione  
rendicontato in  
base all'asse di  
riferimento e alle  
azioni

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

Tuttavia all'interno di ogni asse possono essere individuate spese e interventi che possono avere una diversa rilevanza di genere non solo sulla base della frequenza per sesso degli allievi ma sulla base dell'incidenza dei corsi stessi sulla probabilità di occupazione e sulle modalità di inserimento nel mercato del lavoro.

Un'indagine di questo tipo richiede un'attenzione quindi al settore economico di riferimento e agli esiti occupazionali degli interventi e, laddove possibile, un'analisi di impatto netto dell'intervento formativo che mantenga una prospettiva di genere. Nelle prossime sezioni si cercherà di ricostruire tale rilevanza anche se non sempre sarà possibile ricondurre l'analisi sugli esiti e l'impatto formativo al rendicontato.

### 3.3.2.3 Analisi delle attività formative FSE nel 2002 in provincia di Modena: gli allievi

Al fine di trarre spunti di riflessione per l'analisi di genere degli interventi formativi FSE i dati relativi agli allievi 2002 sono stati elaborati con riferimento alla durata dei corsi frequentati e per sesso. In media le donne risultano frequentare corsi con un numero di ore programmate più elevato (Tabella18).

La durata media delle ore programmate è infatti maggiore nell'asse A dove le donne sono più presenti in media e inferiore negli assi D e C dove sono maggiormente presenti allievi di sesso maschile, nell'asse E la durata media in termini di ore programmate è pari a circa 490 ore. (Tabella18).

**Tabella 18**  
Media,  
deviazione  
standard e  
osservazioni ore  
programmate per  
asse e sesso  
allievi

	F	M	Totale
A	1.158,02	828,49	1.007,82
	1.057,61	841,65	978,93
	2.309	1.934	4.243
B	393,63	459,27	425,24
	237,11	304,22	273,15
	224	208	432
C	256,59	269,73	263,64
	186,18	200,21	193,92
	1.819	2.105	3924
D	164,36	138,71	149,78
	195,32	162,7	177,94
	1.621	2.136	3757
E	492,99	0	492,99
	309,39	0	309,39
	281	0	281
<b>Totale</b>	<b>581,03</b>	<b>401,36</b>	<b>490,28</b>
	799,55	569,06	698,55
	6.254	6.383	12.637

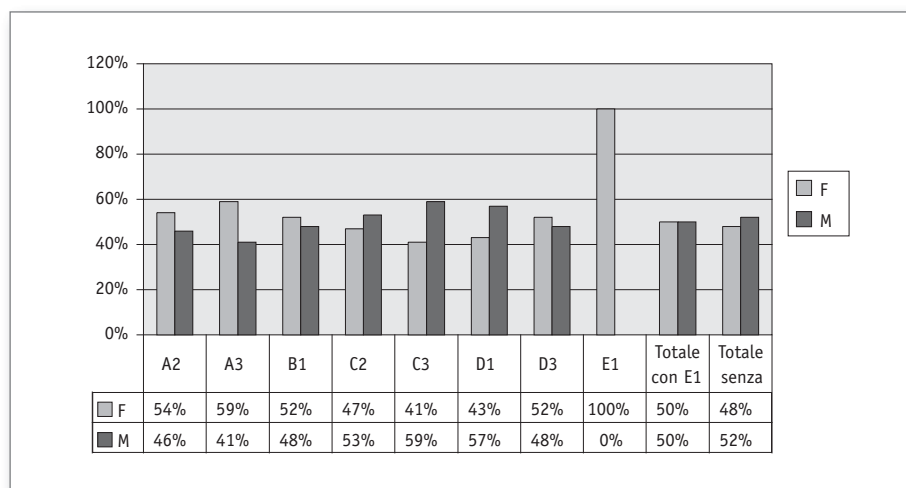
Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

L'analisi della distribuzione degli allievi per sesso e misura (Figura13) mostra una più accentuata sottorappresentazione delle allieve nell'ambito delle misure C3 (di formazione superiore, dove il 41% degli allievi è di sesso femminile) e nell'ambito del sub asse D1 (formazione continua, in cui il 43% degli allievi sono di sesso femminile)<sup>136</sup>.

Oltre alla misura E1 le donne risultano essere presenti in misura maggiore nella misura A3 (Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi, in cui il 59% degli allievi è di sesso femminile) e nella A2 (Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo, dove il 54% sono donne).

<sup>136</sup> Incidenza superiore alla media nazionale e leggermente superiore a quella regionale (cfr. sezione 3.3.2.1.).

**Figura 13**  
Distribuzione degli allievi per misura



Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale

Asse	M		F		GAP M-F
	allievi	%	allieve	%	
A2	1908	46%	2271	54%	-8%
A3	26	41%	38	59%	-18%
B1	208	48%	224	52%	-4%
C2	1929	53%	1695	47%	6%
C3	176	59%	124	41%	18%
D1	2123	57%	1607	43%	14%
D3	13	48%	14	52%	-4%
<b>Totale senza E1</b>	<b>6383</b>	<b>52%</b>	<b>5973</b>	<b>48%</b>	<b>3%</b>
E1	0	0%	297	100%	-100%
<b>Totale con E1</b>	<b>6383</b>	<b>50,40%</b>	<b>6270</b>	<b>49,60%</b>	<b>0,90%</b>

**Tabella 19**  
Distribuzione degli allievi per misura

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

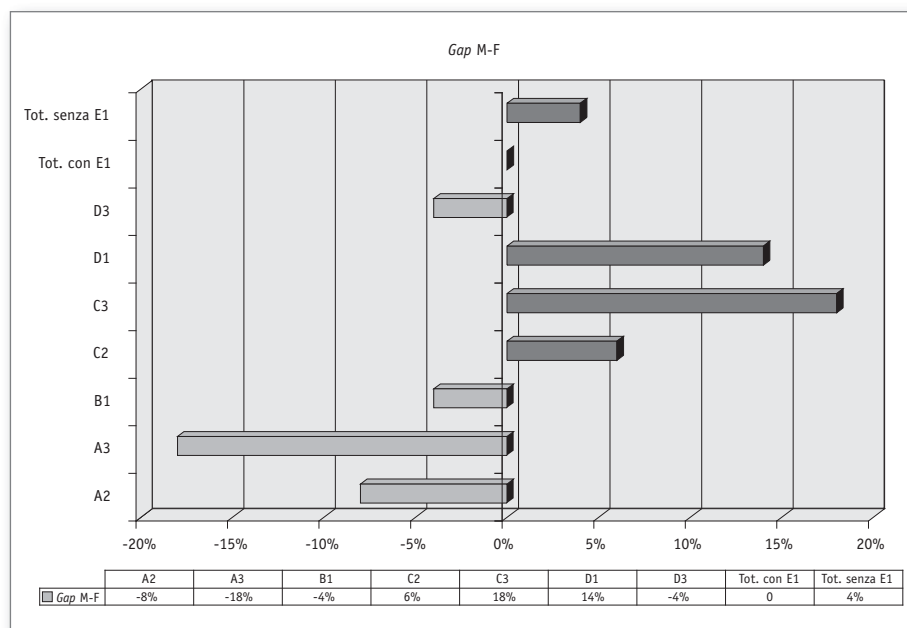
La Figura 14 e la Tabella 19 evidenziano come il *gap* (calcolato confrontando l'incidenza di allievi maschi con quella delle allieve di sesso femminile sul totale degli allievi per misura) a vantaggio delle donne nella presenza nella misura A3 (-18%) e A2 (-8%) avvenga in misure in cui evidentemente si mostra la difficoltà maggiore per le donne, anche nel contesto considerato, a inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro.

Questo vantaggio è compensato dalla maggiore presenza di uomini nella misura C3 (*gap* a svantaggio delle donne di 18 punti percentuali) e D1 (*gap* a svantaggio delle donne di 14 punti percentuali).

Si noti come proprio nell'ambito della formazione continua risulti elevato il vantaggio per gli allievi di sesso maschile (D1). Calcolando il tasso di copertura sul totale degli occupati per sesso si riscontra un tasso di copertura leggermente più basso per le donne in formazione continua nel 2002: 1,3 per gli uomini e 1,2 per le donne (a livello regionale 1,5 per le donne contro 1,6 per gli uomini)<sup>137</sup>.

Se non si considerasse la misura E1, il *gap* di genere a svantaggio delle donne sarebbe in totale di 4 punti percentuali, *gap* nullo considerando anche il contributo della misura E1.

**Figura 14**  
Gap per sesso (M-F) nella distribuzione degli allievi per misura



Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale

La distribuzione degli allievi per misura viene presa come riferimento per l'attribuzione del totale rendicontato per sesso all'interno di ogni asse. Se nella misura E1 il totale rendicontato può essere direttamente ricondotto al genere femminile, per le altre misure il rendicontato viene distribuito in relazione alla percentuale di allieve coinvolte in ciascuna misura (riportata nell'ultima colonna della Tabella 20).

<sup>137</sup> Il denominatore del tasso di copertura provinciale è stato ottenuto dal numero di occupati per sesso di età compresa fra i 15 e i 64 anni registrati dall'Istat nel corso del Censimento 2001, quello regionale deriva da Regione ER, Poleis e CAPP (2005).

Rapportando il rendicontato così calcolato al totale rendicontato riferibile al coinvolgimento del genere femminile, si nota che il 18% del totale rendicontato per azioni formative FSE finanzia la misura E1.

Il restante 82% può essere solo indirettamente attribuito; una prima attribuzione in base alla frequenza degli allievi mostra una maggiore rilevanza, all'interno del totale solo indirettamente riconducibile al genere femminile, della misura A2 di prevenzione alla disoccupazione (il 46% della spesa non direttamente riconducibile all'obiettivo di genere è rivolta ad allieve).

Il maggiore peso di questa misura per le donne è coerente anche alla maggiore probabilità di disoccupazione per le donne nel contesto provinciale in base a quanto evidenziato nell'analisi di contesto. Al contrario il peso della spesa per formazione continua è maggiore per i maschi, e il *gap* fra l'incidenza percentuale delle spese in questa misura per sesso è il più ampio a vantaggio degli allievi di sesso maschile. Considerando il maggiore peso in termini percentuali degli occupati di sesso maschile il dato osservato relativo alla minore presenza di donne in questo segmento di formazione e nella ripartizione della spesa è coerente.

Tuttavia, considerando la maggiore esposizione delle donne a difficoltà nell'accesso a posizioni apicali e nella stabilizzazione dei percorsi lavorativi, sarebbe auspicabile arrivare ad invertire il vantaggio osservabile per gli allievi di sesso maschile in questa misura. L'analisi dei diversi rapporti di monitoraggio per Piano delle Azioni prodotti dalla Provincia di Modena - Assessorato Istruzione e Formazione Professionale consente di rilevare una tendenza verso l'aumento dell'incidenza di allieve all'interno della formazione continua, tendenza che, sulla base delle considerazioni fatte, viene giudicata positivamente<sup>138</sup>.

---

138 Per un'analisi dell'evoluzione nel tempo della distribuzione per sesso dei partecipanti alle azioni si rinvia ai diversi Rapporti di monitoraggio della Provincia di Modena-Assessorato Istruzione e Formazione Professionale. Importante per l'analisi di impatto di genere della spesa in questo settore risulta la disponibilità di statistiche descrittive sul monitoraggio disaggregate per sesso e delle indagini sugli esiti e dei Rapporti della Provincia di Modena-Assessorato Istruzione e Formazione Professionale. Un primo importante contributo di *gender auditing* sulla spesa in questo settore della provincia di Modena si trova in Diazi M., *L'esperienza in itinere della Provincia di Modena sul tema del gender budgeting dei bilanci pubblici*, paper presentato al Seminario *Gender budgeting*, Terme Antica Querciolaia, Rapolano Terme, 23 febbraio 2002. Il settore è stato oggetto di un'analisi di genere basata sull'approccio delle capacità al *gender auditing* delle politiche pubbliche anche in Dal-fiume (2006).

**Tabella 20**  
Distribuzione  
totale  
rendicontato  
azioni formative  
per misura

**Tabella 20** Distribuzione totale rendicontato azioni formative per misura

	Totale azioni formative alla persona 2002						%F/T riga		
	M	F	Totale	%M	%F	%T		Gap	
<b>FSE Provincia di Modena 2002</b>									
<b>AREE DIRETTE</b>									
E1 Interventi per l'occupazione femminile e P0	0	1.005.426,10	1.005.426,10	100%	100%	18%	10%	-18%	100%
<b>AREE INDIRETTE/TRASVERSALI</b>									
A2 Prevenzione della disoccupazione	1.732.899,78	2.034.273,65	3.767.173,43	36,0%	45,5%	40,6%	40,6%	-9,5%	54%
A3 Interventi contro la disoccupazione	43.455,41	62.533,39	105.988,80	0,9%	1,4%	1,1%	1,1%	-0,5%	59%
B1 Interventi per l'inclusione sociale	290.384,74	314.583,47	604.968,21	6,0%	7,0%	6,5%	6,5%	-1%	52%
C2 Prevenzione della dispersione formativa	272.378,50	241.543,19	513.921,69	5,7%	5,4%	5,5%	5,5%	0,3%	47%
C3 Formazione superiore	847.396,16	588.868,51	1.436.264,67	17,6%	13,2%	15,5%	15,5%	4,4%	41%
D1 Formazione continua	1.616.018,18	1.219.101,44	2.835.119,62	33,6%	27,3%	30,6%	30,6%	6,3%	43%
D3 Interventi per l'avvio di Impresa	7.089,80	7.680,61	14.770,41	0%	0%	0%	0%	0%	52%
	<b>4.809.622,56</b>	<b>4.468.584,27</b>	<b>9.278.206,83</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>48%</b>
	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>82%</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>	<b>18%</b>	
	<b>4.809.622,56</b>	<b>5.474.010,37</b>	<b>10.283.632,93</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>						

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale

Analizzando la distribuzione degli allievi per asse e tipologia di azione (Tabella 21) si nota una maggiore partecipazione di donne all'interno dell'asse A rispetto al totale degli allievi che frequentano corsi per la formazione alla creazione di impresa (l'86% sono donne), percorsi formativi all'interno dell'obbligo formativo (il 60% sono donne), percorsi di formazione post obbligo formativo (59% degli allievi sono donne). Nell'asse B le donne sono sovrarappresentate nei corsi di formazione post obbligo formativo (nei quali costituiscono il 57%), mentre nell'asse C prevalgono le donne nei corsi di alta formazione post ciclo universitario (69% degli allievi). Queste differenze appaiono coerenti con il profilo per tipo di istruzione e per genere del quale si è trattato nel paragrafo 2.2.2.

**Tabella 21**  
Distribuzione  
degli allievi per  
asse e tipologia  
di azione

Asse A	F	M	Totale	F	M
Formazione all'interno dell'obbligo formativo - percorsi formativi	33	22	55	60%	40%
Formazione all'interno dell'obbligo formativo - percorsi scolastici	1.788	1.499	3.287	54%	46%
Formazione per la creazione di impresa	18	3	21	86%	14%
Formazione post diploma	111	98	209	53%	47%
Formazione post obbligo formativo	294	205	499	59%	41%
Work experience, tirocini	65	107	172	38%	62%
Asse B	F	M	Totale	F	M
Aggiornamento professionale e tecnico	11	26	37	30%	70%
Formazione post obbligo formativo	186	140	326	57%	43%
Work experience, tirocini	27	42	69	39%	61%
Asse C	F	M	Totale	F	M
Alta formazione post ciclo universitario	31	14	45	69%	31%
Formazione all'interno dell'obbligo scolastico	1.695	1.929	3.624	47%	53%
Formazione post diploma	93	162	255	36%	64%
Asse D	F	M	Totale	F	M
Formazione per occupati (o formazione continua)	1.621	2.136	3.757	43%	57%
Asse E	F	M	Totale	F	M
Aggiornamento professionale e tecnico	20	0	20	100%	0%
Alta formazione post ciclo universitario	30	0	30	100%	0%
Formazione per la creazione di impresa	20	0	20	100%	0%
Formazione per occupati (o formazione continua)	40	0	40	100%	0%
Formazione post diploma	89	0	89	100%	0%
Formazione post obbligo formativo	98	0	98	100%	0%

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

Utilizzando l'osservata distribuzione degli allievi per asse e tipologia di azioni si può ripartire per sesso il rendicontato all'interno di ogni asse (Tabella 22).

Analizzando la distribuzione della spesa per tipologia di azione all'interno di ogni misura si nota come, fatto 100 il totale destinato all'asse E, la tipologia che risulta più finanziata è quella dei corsi post-diploma (il 57% della spesa totale dell'asse E) seguita dai corsi per la formazione post obbligo formativo verso la quale si dirige il 24% della spesa rendicontata sull'asse E.

Considerando le diverse tipologie di intervento all'interno di ogni asse, rispetto alla spesa riconducibile al genere femminile in modo indiretto, risulta più rilevante la spesa verso la formazione continua (27% del totale indirettamente riconducibile) seguita dalla spesa nell'asse A verso corsi per la formazione post obbligo formativo (20% del totale della spesa indirettamente riconducibile al genere femminile).



**Tabella 22**  
*Attribuzione  
 rendicontato per  
 asse e tipologia  
 di azione sulla  
 base della  
 percentuale di  
 allievi per azione*

<b>Asse A</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>Gap M-F</b>
Formazione all'interno dell'obbligo formativo - percorsi formativi	60%		40%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 207.591,18	5%	€ 138.394,12	3%	-2%
Formazione all'interno dell'obbligo formativo - percorsi scolastici	54%		46%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 291.264,98	6%	€ 248.114,62	5%	-1%
Formazione per la creazione di impresa % allievi per sesso	86%		14%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 15.865,20	0%	€ 2.582,71	0%	0%
Formazione post diploma % allievi	53%		47%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 394.385,51	9%	€ 349.738,09	7%	-1%
Formazione post obbligo formativo % allievi per sesso	59%		41%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 892.515,42	20%	€ 620.222,58	13%	-6%
Work experience, tirocini % allievi per sesso	38%		62%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 270.745,36	6%	€ 441.742,44	9%	3%
Totale Asse A % allievi per sesso	54%		46%	0%	0%
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 2.107.774,87	46%	€ 1.765.387,34	37%	-9%
<b>Asse B</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>Gap M-F</b>
Aggiornamento professionale e tecnico % allievi per sesso	30%		70%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	0		0		
Formazione post obbligo formativo % allievi per sesso	57%		43%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 184.156,80	4%	€ 138.925,30	3%	-1%
Work experience, tirocini % allievi per sesso	39%		61%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 109.935,58	2%	€ 171.950,52	4%	1%
Totale Asse B % allievi per sesso	52%		48%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 313.676,01	7%	€ 291.292,19	6%	-1%
<b>Asse C</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>Gap M-F</b>
Alta formazione post ciclo universitario % allievi per sesso	69%		31%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€ 148.889,03	3%	€ 66.892,17	1%	-2%
Formazione all'interno dell'obbligo scolastico % allievi per sesso	47%		53%		

segue

segue  
**Tabella 22**  
 Attribuzione  
 rendicontato per  
 asse e tipologia  
 di azione sulla  
 base della  
 percentuale di  
 allievi per azione

Asse C	F	%	M	%	Gap M-F
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€241.543,20	5%	€272.378,50	6%	0%
Formazione post diploma % allievi per sesso	36%		64%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€439.374,24	10%	€781.109,76	17%	7%
Totale Asse C % allievi per sesso	46%		54%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€904.106,65	20%	€1.046.080,25	22%	2%
Asse D	F	%	M	%	Gap M-F
Formazione per occupati (o formazione continua) % allievi per sesso	43%		57%		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€1.225.452,70	27%	€1.624.437,30	34%	7%
<b>TOTALE INDIRECTAMENTE RICONDUCEBILE</b>	€4.551.010,23	82%	€4.727.197,08	100%	18%
Asse E	F		M		
Aggiornamento professionale e tecnico % allievi per sesso	100%		0		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€16.510,99	2%			
Alta formazione post ciclo universitario	100%		0		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€124.551,80	12%			
Formazione per la creazione di impresa	100%		0		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€19.168,61	2%			
Formazione per occupati (o formazione continua)	100%		0		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€32.954,71	3%			
Formazione post diploma	100%		0		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€569.572,40	57%			
Formazione post obbligo formativo	100%		0		
<i>attribuzione totale rendicontato</i>	€242.667,60	24%			
Totale Asse E % allievi per sesso	100%		0		
Totale Asse E spese dirette obiettivo di genere	€1.005.426,11	18%	0	0%	-18%
Totale spese dirette + indirette/trasversali	€5.556.436	100%	€4.727.197	100%	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

Considerando la distribuzione degli allievi per condizione professionale (Tabella 23) si può notare come le differenze osservate possano essere associate alla diversa presenza di uomini e donne per asse e misura di corso e alle differenze osservate nell'analisi di contesto.

Si può riscontrare, infatti, la maggiore presenza (fatto 100 il totale di allievi per sesso) di donne in cerca di nuova occupazione rispetto agli uomini (e la distribuzione degli allievi per misura mostra una sovra rappresentazione delle allieve nella misura dedicata al rientro nel mercato del lavoro ovvero nella misura dedicata all'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di persone che risultano essere state fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi), men-

tre per gli allievi maschi dopo gli studenti (che rappresentano il 52% del totale degli allievi) sono più presenti gli occupati e al loro interno gli occupati alle dipendenze e gli imprenditori.

Condizione professionale	Donne		Uomini	
	n. oss.	%	n. oss.	%
Altro	100	1,60%	149	2,30%
Contratto di collaborazione coordinata	86	1,40%	74	1,20%
Imprenditore	460	7,30%	640	10,00%
In cerca di nuova occupazione	574	9,20%	270	4,20%
In cerca di prima occupazione	270	4,30%	394	6,20%
Lavoratore autonomo	37	0,60%	78	1,20%
Occupato a causa mista	36	0,60%	32	0,50%
Occupato alle dipendenze	1.188	18,90%	1.402	22,00%
Studente	3.519	56,10%	3.344	52,40%
<b>Totale</b>	<b>6.270</b>	<b>100%</b>	<b>6.383</b>	<b>100%</b>

**Tabella 23**  
Composizione  
degli allievi per  
sesso e  
condizione  
professionale

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

L'analisi della distribuzione degli allievi per settore economico di riferimento del corso, fatto 100 il totale degli allievi per settore di riferimento, mostra una distribuzione degli allievi per sesso e settore coerente con le differenze osservate nel contesto analizzato.

In termini percentuali le donne sono maggiormente presenti in corsi aventi come riferimento settori e professioni a maggiore presenza femminile che rientrano ad esempio nel settore dei servizi alla persona (acconciatura estetica), nei servizi sociali e sanitari, nei servizi educativi, nella distribuzione commerciale (punti vendita e varie), nel settore dell'industria tessile-abbigliamento, nei 'lavori d'ufficio'. L'incidenza di allievi di sesso maschile è maggiore nei corsi che rientrano nel settore primario, nell'industria alimentare, nell'artigianato, nell'edilizia, nell'elettromeccanica, elettrauto, informatica e industria meccanica.

Eccezioni, nell'ambito della distribuzione per settore coerente con le differenze nella distribuzione per sesso e settore osservabili nella provincia, risultano la frequenza totalmente femminile nel settore di elettronica generale, al cui interno si trova un corso per operatore elettrico che rientra nell'asse E e nella tipologia di formazione post obbligo formativo, e l'elevata presenza di allieve in corsi nel settore dei trasporti nell'ambito del quale vi è un corso di asse E nella tipologia di formazione post obbligo formativo per conducenti di linea<sup>139</sup>.

<sup>139</sup> La spesa rendicontata per l'anno formativo 2002 riferita alla formazione della figura di conducente di linea è pari a €47.104,80.

**Tabella 24**  
Distribuzione  
allievi per sesso e  
settore  
economico di  
riferimento del  
corso

Settore Corso	Donne	Uomini	Totale
ACCONCIATURA ESTETICA	47	3	50
	94	6	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-88		
AGRICOLTURA: COLTIVAZIONE, IRRIGAZIONE	1	16	17
CONCIMAZIONE, FITOPATOLOGIA	5,88	94,12	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	88		
AGRICOLTURA: CONDUZIONIE, AMMINISTRAZIONE	11	39	50
COMMERCIALIZZAZIONE	22	78	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	56		
AGRICOLTURA: FLORICOLTURA, GIARDINAGGIO,	6	21	27
MANUTENZIONE VERDE PUBBLICO	22,22	77,78	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	56		
AGRICOLTURA: FRUTTICOLTURA	36	43	79
	45,57	54,43	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	9		
AGRICOLTURA: VARIE	58	129	187
	31,02	68,98	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	38		
AGRICOLTURA: VITICOLTURA, ENOLOGIA	4	19	23
	17,39	82,61	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	65		
ARTIGIANATO ARTISTICO:LAVORAZIONE LEGNO	0	13	13
	0	100	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	100		
ATTIVITÀ PROMOZIONALI E PUBBLICITÀ: GRAFICA PUBBL.	7	7	14
	50	50	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	0		
ATTIVITÀ PROMOZIONALI: VARIE	8	14	22
	36,36	63,64	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	27		
CHIMICA: CHIMICA INDUSTRIALE E BIOLOGIA	39	49	88
	44,32	55,68	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	11		
COOPERAZIONE: CONDUZIONE COOPERATIVE	25	29	54
	46,3	53,7	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	7		

segue

segue  
**Tabella 24**  
 Distribuzione  
 allievi per sesso e  
 settore  
 economico di  
 riferimento del  
 corso

Settore Corso	Donne	Uomini	Totale
DISTRIBUZIONE COMMERCIALE: AGENTI, RAPPRESENTANTI	7	10	17
	41,18	58,82	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	18		
DISTRIBUZIONE COMMERCIALE: PUNTI VENDITA	181	105	286
	63,29	36,71	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-27		
DISTRIBUZIONE COMMERCIALE: VARIE	96	86	182
	52,75	47,25	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-6		
ECOLOGIA E AMBIENTE	15	18	33
	45,45	54,55	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	9		
EDILIZIA: CONDUZIONE TECNICO AMMINISTRATIVE	1	9	10
E CANTIERI	10	90	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	80		
EDILIZIA: MURATORI, SCALPELLINI	0	19	19
	0	100	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	100		
EDILIZIA: RILEVAZIONE, DISEGNO E PROGETTAZIONE	7	25	32
	21,88	78,12	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	56		
EDILIZIA: VARIE	69	264	333
	20,72	79,28	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	59		
ELETTRICITÀ ELETTRONICA: APPLICAZIONI ELETTRONICHE	2	15	17
	11,76	88,24	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	76		
ELETTRICITÀ ELETTRONICA: ELETTRAUTO	0	38	38
	0	100	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	100		
ELETTRICITÀ ELETTRONICA GENERALE	25	0	25
	100	0	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-100		
ELETTRICITÀ ELETTRONICA: ELETTROMECCANICA	0	10	10
	0	100	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	100		

segue

segue  
**Tabella 24**  
 Distribuzione  
 allievi per sesso e  
 settore  
 economico di  
 riferimento del  
 corso

Settore Corso	Donne	Uomini	Totale
ELETTRICITÀ ELETTRONICA: IMPIANTISTICA, RIPARATORI	19	23	42
MANUTENTORI ELETTRICI	45,24	54,76	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	10		
ELETTRICITÀ ELETTRONICA: RADIO TV, TELEMATICA, TELECOMUNICAZIONI	5	12	17
	29,41	70,59	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	41		
GRAFICA FOTOGRAFIA CARTOTECNICA: POLIGRAFIA	15	38	53
	28,3	71,7	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	43		
INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO PELLI: CONFEZIONE TESSUTI	30	4	34
	88,24	11,76	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-76		
INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO PELLI: MAGLIERIA	45	20	65
	69,23	30,77	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-38		
INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO PELLI: STILISMO, MODELLISMO	24	4	28
INDOSSATORI	85,71	14,29	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-71		
INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO PELLI: VARIE	63	19	82
	76,83	23,17	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-54		
INDUSTRIA ALIMENTARE: LAVORAZIONE PRODOTTI AGRICOLI	2	13	15
	13,33	86,67	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	73		
INDUSTRIA ALIMENTARE: LAVORAZIONE PRODOTTI	11	26	37
DOLCIARI, LAVORAZIONE PASTARIA	29,73	70,27	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	41		
INDUSTRIA ALIMENTARE: VARIE	19	37	56
	33,93	66,07	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	32		
INDUSTRIE ALBERGHERIA E RISTORAZIONE: SALA E BAR	23	21	44
	52,27	47,73	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-5		
INFORMATICA: AREE TECNOLOGICHE E APPLICAZIONI	24	108	132
	18,18	81,82	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	64		

segue

segue  
**Tabella 24**  
 Distribuzione  
 allievi per sesso e  
 settore  
 economico di  
 riferimento del  
 corso

Settore Corso	Donne	Uomini	Totale
INFORMATICA: INFORMATICA E ORGANIZZAZIONE	3	9	12
	25	75	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	50		
INFORMATICA: INFORMATICA GENERALE E DI BASE	6	8	14
INTRODUZIONE ALL'INFORMATICA	42,86	57,14	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	14		
INFORMATICA: VARIE	11	26	37
	29,73	70,27	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	41		
LAVORI D'UFFICIO: CONDUZIONE AMMINISTRATIVA	55	42	97
COMMERCIALE	56,7	43,3	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-13		
LAVORI D'UFFICIO: CONDUZIONE AZIENDALE	130	64	194
	67,01	32,99	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-34		
LAVORI D'UFFICIO: GESTIONE AMMINISTRAZIONE	47	25	72
PERSONALE	65,28	34,72	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-31		
LAVORI D'UFFICIO: GESTIONE COMMERCIALE,	64	60	124
GESTIONE MAGAZZINO	51,61	48,39	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-3		
LAVORI D'UFFICIO: OFFICE AUTOMATION	151	114	265
	56,98	43,02	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-14		
LAVORI D'UFFICIO: VARIE	534	146	680
	78,53	21,47	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-57		
LEGNO MOBILI ARREDAMENTO: ARREDAMENTO	10	8	18
	55,56	44,44	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-11		
LEGNO MOBILI ARREDAMENTO: VARIE	5	18	23
	21,74	78,26	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	57		
MECCANICA METALLURGIA: CARPENTERIA SALDATURA	0	20	20
	0	100	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	100		

segue

segue  
**Tabella 24**  
 Distribuzione  
 allievi per sesso e  
 settore  
 economico di  
 riferimento del  
 corso

Settore Corso	Donne	Uomini	Totale
MECCANICA METALLURGIA: DISEGNO MECCANICO	6	125	131
	4,58	95,42	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	91		
MECCANICA METALLURGIA: IMPIANTISTICA, TUBISTICA	6	69	75
TERMOIDRAULICA	8	92	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	84		
MECCANICA METALLURGIA: MACCHINE A CONTROLLO	11	157	168
AUTOMATICO ROBOTICA	6,55	93,45	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	87		
MECCANICA METALLURGIA: MACCHINE UTENSILI	27	133	160
	16,88	83,12	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	106		
MECCANICA METALLURGIA: MOTORISTI, CARROZZIERI	0	25	25
	0	100	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	100		
MECCANICA METALLURGIA:VARIE	90	658	748
	12,03	87,97	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	76		
MINERALI NON METALLIFERI: CERAMICA INDUSTRIALE	216	428	644
	33,54	66,46	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	33		
SERVIZI SOCIO EDUCATIVI: SERVIZI EDUCATIVI	402	34	436
	92,2	7,8	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-84		
SERVIZI SOCIO EDUCATIVI: SERVIZI SOCIALI E SANITARI	496	88	584
	84,93	15,07	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-70		
SPETTACOLO SPORT E MASS MEDIA: ATTIVITÀ ARTISTICHE	14	23	37
	37,84	62,16	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	24		
SPETTACOLO SPORT E MASS MEDIA: OPERATORI MASS-MEDIA	16	0	16
	100	0	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-100		
TRASPORTI	24	6	30
	80	20	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-60		
TURISMO	159	78	237
	67,09	32,91	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-34		

segue



segue  
**Tabella 24**  
*Distribuzione  
 allievi per sesso e  
 settore  
 economico di  
 riferimento del  
 corso*

Settore Corso	Donne	Uomini	Totale
VARIE	2,862	2,713	5,575
	51,34	48,66	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	-3		
<b>Totale</b>	<b>6.270</b>	<b>6.383</b>	<b>12.653</b>
	49,55	50,45	100
<i>gap di genere Uomini-Donne</i>	1		

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

L'analisi degli allievi per figura professionale in uscita dal corso frequentato e per sesso (Tabella 25), rispetto alle 1.712 osservazioni per le quali l'informazione è disponibile, rivela una presenza per figura professionale coerente con la distribuzione per settore e professione riscontrata anche nell'analisi relativa al contesto (cfr. paragrafi 2.2.1. e 2.2.1.1).

Allievi di sesso maschile predominano ad esempio in corsi volti a formare falegnami, saldatori, manutentori di sistemi, mentre le donne prevalgono nei corsi per estetista, progettista abbigliamento, guida turistica, operatore di assistenza domiciliare e operatore sociosanitario.

Si segnalano alcuni corsi che rilevano una presenza di donne in figure professionali meno femminilizzate quali la figura di operatore elettrico che interessa due attività: la prima riguarda 25 allieve ed è svolta nell'ambito dell'asse E (si tratta di un percorso formativo dedicato alle cittadine extracomunitarie) mentre la seconda riguarda 37 allieve e si svolge nell'ambito dell'asse A (attività formativa volta a favorire il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro).

La presenza di interventi formativi in professioni non femminilizzate, favorendo l'inserimento delle donne in posizioni in cui sono sottorappresentate, potrebbe diminuire la segregazione orizzontale riscontrata nell'analisi di contesto; sarebbe tuttavia auspicabile osservare una simile tendenza anche rispetto ad altre posizioni (favorendo ad esempio l'ingresso di uomini in professioni socio-educative in cui le donne sono sovra rappresentate) e livelli (per consentire la riduzione della segregazione verticale che si presenta anche nel contesto analizzato).

Si segnala anche la presenza femminile significativa sia in corsi di gestione e amministrazione di impresa che in corsi per operatore sociosanitario. Queste presenze sono da collegarsi a progetti dell'amministrazione provinciale per l'inserimento nel mercato del lavoro delle donne nei due settori e anche, con particolare riferimento alla formazione per operatore socio sanitario e per assistenza domiciliare, rispetto all'inserimento e alla formazione di immigrate.

Un collegamento questo con il crescente ruolo svolto dalle immigrate nel contesto considerato con riferimento all'assistenza degli anziani non autosufficienti, un carico di lavoro il cui peso, nell'ambito delle esigenze di conciliazione fra tempi di vita familiari e di lavoro è stato discusso con riferimento anche

al peso che gli anziani occupano in termini demografici nei paragrafi 2.1.3. e 2.2.3<sup>140</sup>.

**Tabella 25**  
*Distribuzione degli allievi per sesso e per figura professionale in uscita dal corso*

	Donne	Uomini	Gap M-F	N. oss.
formazione per soggetti con handicap	38,17	61,83	23,66	241
installatore e manutentore impianti termo idraulici	0	100	100	14
operatore dell'abbigliamento	100	0	-100	16
operatore grafico di stampa	68,75	31,25	-37,5	16
accompagnatore turistico	53,33	46,67	-6,66	15
addetto alla gestione magazzino	76,67	23,33	-53,34	30
addetto alle pulizie	100	0	-100	11
addetto alle vendite	70,59	29,41	-41,18	17
addetto alle vendite alimentari	61,11	38,89	-22,22	18
addetto amministrativo contabile	66,67	33,33	-33,34	15
addetto ufficio stampa e comunicazione per le imprese culturali	100	0	-100	16
aiuto decoratore	26,67	73,33	46,66	15
animatore di attività di gruppo	100	0	-100	15
conducenti di linea	100	0	-100	18
consulente tecnico per uno sviluppo eco compatibile dell'agricoltura	7,14	92,86	85,72	14
designer di prodotti ceramici	93,33	6,67	-86,66	15
disegnatore meccanico indirizzo carrozzeria auto	0	100	100	16
esperto nella gestione dei processi formativi	100	0	-100	14
esperto nella gestione di imprese cooperative	53,33	46,67	-6,66	15
esperto nella gestione di sistemi ambientali	80	20	-60	15
esperto nello sviluppo e industrializzazione di prodotto/processo nell'industria	73,33	26,67	-46,66	15
estetista	100	0	-100	18
falegname	0	100	100	13
guida ambientale escursionistica	75	25	-50	16
guida turistica	80,95	19,05	-61,9	21
manutentore di sistemi	5,88	94,12	88,24	17

*segue*

<sup>140</sup> Sulla rilevanza degli interventi formativi provinciali in questo settore si vedano anche Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005 e 2002). L'analisi della spesa rendicontata sulle attività rileva €1.413.591 destinati nell'anno formativo 2002 ad attività formative verso il settore servizi socio-sanitari, €842.642,4 in corsi rivolti alla formazione di operatori socio sanitari e €45.706,59 verso corsi rivolti alla formazione di operatori di assistenza domiciliare.

segue  
**Tabella 25**  
*Distribuzione degli allievi per sesso e per figura professionale in uscita dal corso*

	Donne	Uomini	Gap M-F	N. oss.
mediatore culturale	77,27	22,73	-54,54	44
operatore amministrativo segretariale	100	0	-100	45
operatore di assistenza domiciliare	96	4	-92	50
operatore di produzione ceramica	19,15	80,85	61,7	47
operatore elettrico 1	100	0	-100	37
operatore elettrico 2	100	0	-100	25
operatore da banco	6,45	93,55	87,1	31
operatore meccanico	18,9	81,1	62,2	164
operatore socio sanitario	81,96	18,04	-63,92	194
operatori di sostegno agli alunni portatori di handicap	93,33	6,67	-86,66	15
progettista d'abbigliamento	100	0	-100	15
progettista disegnatore cad	17,24	82,76	65,52	29
saldatore	0	100	100	20
tecnico amministrativo	100	0	-100	15
tecnico commerciale	82,76	17,24	-65,52	29
tecnico commerciale esperto in legislazione internazionale	62,5	37,5	-25	16
tecnico commerciale export	73,33	26,67	-46,66	15
tecnico commerciale per l'information communication technology	25	75	50	12
tecnico controllo di gestione	100	0	-100	16
tecnico controllo qualità	84,62	15,38	-69,24	13
tecnico dei trasporti	50	50	0	12
tecnico della gestione amministrativa del personale	85,71	14,29	-71,42	14
tecnico della gestione clienti	25,81	74,19	48,38	31
tecnico delle produzioni enologiche	40	60	20	10
tecnico di automazione industriale	0	100	100	14
tecnico di campionario in maglieria	100	0	-100	13
tecnico di cantiere edile	10	90	80	10
tecnico di processo di produzione	10	90	80	10
tecnico di reti telematiche	29,63	70,37	40,74	27
tecnico di sistemi informativi	28	72	44	25
tecnico esperto nella gestione di web marketing	71,43	28,57	-42,86	14
tecnico gestione spettacoli	23,53	76,47	52,94	17
tecnico immobiliare	41,18	58,82	17,64	17
tecnico teatrale	50	50	0	20
<b>Totale</b>	<b>56,07</b>	<b>43,93</b>	<b>-12,14</b>	<b>1.712</b>

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

### Analisi abbandoni/non frequenza

Un dato rilevante per l'analisi di genere della spesa verso gli interventi formativi è anche l'incidenza sul totale degli iscritti di quanti hanno abbandonato i corsi per sesso e tipologia di corso.

Pur non essendo disponibili indagini specifiche sulle motivazioni dell'abbandono del corso a livello provinciale, il non avere concluso il percorso, o essersi iscritti frequentando zero ore nel contesto analizzato, si può prestare a diverse e contrastanti interpretazioni: da un lato, un mercato del lavoro come quello della provincia di Modena in cui gli indicatori raccolti sull'occupazione mostrano un'elevata incidenza sulle forze lavoro degli occupati (cfr. par. 2.2.1) potrebbe spingere gli iscritti ad abbandonare il corso per inserirsi direttamente nel mercato del lavoro, dall'altro, l'abbandono del corso potrebbe nascondere un'insoddisfazione dell'iscritto verso il corso stesso o difficoltà nella sua frequenza in particolare nel caso di chi come la donna (cfr. par. 2.1.3 e 2.2.3) mantiene la maggiore responsabilità e il maggiore carico di lavoro domestico e di cura e quindi più probabilmente può sperimentare difficoltà di conciliazione fra i tempi di vita familiari e quelli dedicati alla propria formazione o all'attività lavorativa stessa.

I dati sui ritirati mostrano che 476 allievi in totale risultano ritirati nel 2002, e 215 pur non essendosi ritirati hanno frequentato zero ore. Sul totale degli iscritti il 6%

**Tabella 26**  
Distribuzione per  
sesso degli allievi  
ritirati o  
frequentanti  
zero ore

	M		F		Totale	
	oss.	%	oss.	%	oss.	%
iscritti	6.354	50,40%	6253	49,60%	12.607	100%
zero ore	136	2,10%	79	1,30%	215	2%
ritirati	237	3,70%	239	3,80%	476	4%

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale

risulta quindi avere frequentato zero ore (2%) o essersi ritirato (4%) (Tabella 26).

L'analisi dell'incidenza dei ritirati per sesso, asse e tipologia di corso (Tabella 27) evidenzia nell'asse A (nel quale nel complesso non si riscontra una differenza nella percentuale di abbandoni sul totale degli iscritti) un maggiore *gap* di gene-

Asse A	Ritirati/e		Zero ore		Iscritti/e	
	M	F	M	F	M	F
Formazione all'interno dell'obbligo formativo - percorsi formativi	5	5	0	0	22	33
	23%	15%	0%	0%	40%	60%
<i>gap di genere M-F</i>	8%		0%		-20%	
Formazione all'interno dell'obbligo formativo - percorsi scolastici	23	25	25	15	1.495	1.783
	2%	1%	2%	1%	46%	54%
<i>gap di genere M-F</i>	0%		1%		-9%	
Formazione per la creazione di impresa	0	1	0	2	3	18
	0%	6%	0%	11%	14%	86%
<i>gap di genere M-F</i>	-6%		-11%		-71%	
Formazione post diploma	10	14	0	0	98	111
	10%	13%	0%	0%	47%	53%
<i>gap di genere M-F</i>	-2%		0%		-6%	
Formazione post obbligo formativo	47	48	1	0	205	294
	23%	16%	0%	0%	41%	59%
<i>gap di genere M-F</i>	7%		0%		-18%	
Work experience, tirocini	0	0	6	0	106	65
	0%	0%	6%	0%	62%	38%
<i>gap di genere M-F</i>	0%		6%		24%	
<b>Totale Asse A</b>	<b>85</b>	<b>93</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>1.929</b>	<b>2.304</b>
	4%	4%	2%	1%	46%	54%
<i>gap di genere M-F</i>	0%		1%		-9%	
Asse B	Ritirati/e		Zero ore		Iscritti/e	
	M	F	M	F	M	F
Aggiornamento professionale e tecnico	0	0	0	0	26	11
	0%	0%	0%	0%	70%	30%
<i>gap di genere M-F</i>	0%		0%		41%	
Formazione post obbligo formativo	10	16	2	5	140	186
	7%	9%	1%	3%	43%	57%
<i>gap di genere M-F</i>	-1%		-1%		-14%	

**Tabella 27**  
Distribuzione degli allievi ritirati, che non hanno frequentato e che risultano iscritti per sesso, asse e tipologia di azione formativa

segue

segue  
**Tabella 27**  
 Distribuzione  
 degli allievi  
 ritirati, che non  
 hanno  
 frequentato e che  
 risultano iscritti  
 per sesso, asse e  
 tipologia di  
 azione formativa

Asse B	Ritirati/e		Zero ore		Iscritti/e	
	M	F	M	F	M	F
Work experience, tirocini	2	0	0	1	42	27
	5%	0%	0%	4%	61%	39%
<i>gap di genere M-F</i>	5%		-4%		22%	
<b>Totale Asse B</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>208</b>	<b>224</b>
	6%	7%	1%	3%	48%	52%
<i>gap di genere M-F</i>	-1%		-2%		-4%	
Asse C	Ritirati/e		Zero ore		Iscritti/e	
	M	F	M	F	M	F
Alta formazione post ciclo universitario	2	2	0	0	14	31
	14%	6%	0%	0%	31%	69%
<i>gap di genere M-F</i>	8%		0%		-38%	
Formazione all'interno dell'obbligo scolastico	18	18	56	27	1.916	1.691
	1%	1%	3%	2%	53%	47%
<i>gap di genere M-F</i>	0%		1%		6%	
Formazione post diploma	20	12	1	0	161	93
	12%	13%	1%	0%	63%	37%
<i>gap di genere M-F</i>	0%		1%		27%	
<b>Totale Asse C</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>2.091</b>	<b>1.815</b>
	2%	2%	3%	1%	54%	46%
<i>gap di genere M-F</i>	0%		1%		7%	
Asse D	Ritirati/e		Zero ore		Iscritti/e	
	M	F	M	F	M	F
Formazione per occupati (o formazione continua)	100	67	45	25	2.126	1.614
	4,7%	4,2%	2,1%	1,5%	56,8%	43,2%
<i>gap di genere M-F</i>	1%		1%		14%	
Asse E	Ritirati/e		Zero ore		Iscritti/e	
	M	F	M	F	M	F
Aggiornamento professionale e tecnico		1		0		20
		5%		0%		100%
<i>gap di genere M-F</i>	-5%		0%		-100%	
Alta formazione post ciclo universitario		0		1		29
		0%		3,4%		
<i>gap di genere M-F</i>	0%		-3%		0%	
Formazione per la creazione di impresa		4		0		20
		20%		0%		

segue

segue  
**Tabella 27**  
*Distribuzione degli allievi ritirati, che non hanno frequentato e che risultano iscritti per sesso, asse e tipologia di azione formativa*

Asse E	Ritirati/e		Zero ore		Iscritti/e	
	M	F	M	F	M	F
<i>gap di genere M-F</i>	-20%		0%		0%	
Formazione per occupati (o formazione continua)		1		0		40
		2,5%		0%		
<i>gap di genere M-F</i>	-3%		0%		0%	
Formazione post diploma		13		0		89
		15%		0%		
<i>gap di genere M-F</i>	-15%		0%		0%	
Formazione post obbligo formativo		12		3		98
		12%		3,1%		
<i>gap di genere M-F</i>	-12%		-3%		0%	
<b>Totale Asse E</b>		<b>31</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>296</b>
		10%		1,4%		
<i>gap di genere M-F</i>	-10%		-1%		0%	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

re che vede una maggiore incidenza di abbandoni per gli allievi di sesso maschile nei percorsi formativi all'interno dell'obbligo formativo (dove il 23% degli iscritti di sesso maschile si è ritirato contro il 15% delle allieve iscritte) e nella formazione post-obbligo formativo (gli abbandoni per maschi e femmine sono rispettivamente il 23% e il 16%).

Come sottolineato anche nel paragrafo 3.3.1.2. questa diversa incidenza potrebbe essere sia generata da una minore motivazione che da un più facile inserimento nel mercato del lavoro (più probabile nel caso della formazione post-obbligo formativo). Tuttavia maggiori approfondimenti sulle motivazioni che spingono al ritiro dal corso o alla non frequenza sarebbero auspicabili al fine di rilevare più compiutamente le diverse motivazioni date da uomini e donne rispetto agli abbandoni con riferimento alle diverse tipologie formative.

Nell'asse E gli abbandoni risultano maggiori in termini percentuali rispetto alle iscritte nei corsi di Formazione per la creazione di impresa, in quelli post-diploma e nei corsi di formazione post-obbligo formativo.

#### **3.3.2.4 Analisi delle attività formative FSE nel 2002 in provincia di Modena: i corsi**

Le attività 2002 sono state analizzate riclassificando i singoli corsi in relazione alla distribuzione per sesso degli allievi iscritti. Sono stati definiti corsi a prevalente presenza femminile quei corsi in cui il numero di iscritti di sesso femminile eccede il 55% e a prevalenza maschile se il numero di iscritti di sesso maschile eccede il 55% del totale degli iscritti. Un corso è stato definito neutro se la presenza di uomini e di donne non supera il 55% degli iscritti.

**Tabella 28**  
Distribuzione delle attività per prevalenza sesso degli allievi iscritti, numero di allievi programmati, numero allievi iscritti e totale rendicontato

Tipologia genere corso	N. attività	%	NALLPRG	%	NALLMI	%	NALLFI	%	Tot. rendicontato	%
maschile	138	47,59	4.944	42%	4.319	68%	925	15%	€ 4.418.349	43%
femminile	130	44,83	5.796	49%	1.491	23%	4.749	76%	€ 5.124.862	50%
corsi neutri	22	7,59	994	9%	544	9%	579	9%	€ 740.422	7%
<b>Totale</b>	<b>290</b>	<b>100</b>	<b>11.734</b>	<b>100%</b>	<b>6.354</b>	<b>100%</b>	<b>6.253</b>	<b>100%</b>	<b>€ 10.283.633</b>	<b>100%</b>

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.

**Tabella 29**  
Distribuzione attività per misura e prevalenza allievi per sesso

**Tabella 29** - Distribuzione attività per misura e prevalenza allievi per sesso

	Misura			Prevalenza		
	M	F	N	M	F	N
A.2 - Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	43,3	55,2	1,5			
A.3 - Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi	33,3	66,7	0			
B.1 - Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati	57,1	35,7	7,1			
C.3 - Formazione superiore	50	46,4	3,6			
C.4 - Formazione permanente	52,6	26,3	21,1			
D.1 - Sviluppo della formazione continua	53,9	36,2	9,9			
D.3 - Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità nuovi bacini di impiego	0	0	100			
E.1 - Interventi per l'occupazione femminile e Pari Opportunità	0	100	0			

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale.



In base a questa definizione il 48% dei corsi risulta a prevalente presenza maschile, il 45% a prevalente presenza femminile e il 7% neutro (Tabella 28).

Considerando il numero di allievi programmati, il 42% è riferibile ad attività a prevalenza maschile, il 49% ad attività a prevalenza femminile e il 9% a corsi neutri.

Più dei maschi, le femmine risultano iscritte a corsi a prevalenza femminile (dove sono concentrate il 76% delle allieve iscritte, ricordiamo tuttavia come questo risultato possa essere influenzato anche dal peso dei corsi nella misura E1), anche gli allievi di sesso maschile iscritti risultano significativamente concentrati in corsi a prevalenza maschile in cui sono iscritti il 68% degli allievi di sesso maschile.

Considerando la ripartizione del totale rendicontato per tipologia di corso il 50% circa del totale rendicontato si dirige verso corsi a prevalenza femminile contro il 43% verso corsi a prevalenza maschile (Tabella 28).

L'analisi per misura e tipologia di corso definito in base alla distribuzione per sesso degli allievi iscritti conferma la maggiore presenza di corsi definibili al femminile nella misura A (in particolare nella A3 in cui il 67% dei corsi sono a prevalenza di iscritti di sesso femminile) e mostra una minore presenza di corsi con prevalenza di iscritte di sesso femminile nell'ambito della misura B.1, C.4 e D.1 (Tabella 29).

Un ulteriore elemento di riflessione riguarda l'analisi per tipologia di corso e durata dello stesso; i corsi sono stati classificati come corsi di durata breve se pari o inferiore alle 24 ore, di durata media se le ore programmate erano superiori a 24 ma inferiori a 240 e di lunga durata se superiori alle 240 ore (Tabella 30).

I corsi definiti maschili (in base alla prevalenza di allievi di sesso maschile fra gli iscritti) vedono una maggiore presenza, rispetto a quelli a prevalenza di allieve, di corsi di media durata mentre per i corsi femminili (eccetto per l'asse C e D) prevale la durata lunga.

In particolare negli assi A e B circa l'80% dei corsi femminili sono di lunga durata mentre l'incidenza dei corsi di lunga durata è pari per i corsi maschili rispettivamente al 77% e al 63%.

Inoltre la maggiore presenza di corsi femminili nell'asse A (in cui sono più diffusi i corsi di lunga durata) e di corsi maschili nell'asse D (in cui invece prevalgono corsi di media durata) contribuisce a generare la differenza notata in media.

Analizzando la distribuzione della spesa totale rendicontata per tipologia di corso definito in base alla prevalenza per sesso degli allievi iscritti (Tabella 31) si nota come il 20% della spesa attribuibile ai corsi 'femminili' sia dovuto alla presenza di corsi nell'asse E, mentre nell'ambito della spesa indirettamente attribuibile al genere femminile prevale la spesa nell'asse A (in cui è concentrato il 53% della spesa indiretta) mentre per i corsi a prevalenza maschile risulta più rappresentato (rispetto ai corsi a prevalente presenza femminile) l'asse C (asse che assorbe anche il 54% della spesa che si dirige verso corsi neutri).

**Tabella 30**  
Durata dei corsi  
per tipologia di  
corso e asse

**Tabella 30 - Durata dei corsi per tipologia di corso e asse**

Durata corsi	Corsi a prev. maschile			Corsi a prev. femminile			Corsi neutri		
	Breve	Media	Lunga	Breve	Media	Lunga	Breve	Media	Lunga
Azioni a diretto impatto di genere									
Asse E	0%	0%	0%	0%	35%	65%	0%	0%	0%
Durata corsi									
Azioni a impatto indiretto									
Asse A	0%	23%	77%	0%	21%	79%	0%	100%	0%
Asse B	0%	38%	63%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
Asse C	0%	50%	50%	0%	67%	33%	0%	20%	80%
Asse D	0%	97%	3%	2%	88%	10%	0%	93%	7%

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale

**Tabella 31 - Distribuzione della spesa totale rendicontata in base ad asse e tipo di corso (per distribuzione allievi iscritti)**

	Azioni a diretto impatto di genere			A prevalenza femminile	Neutro
	A prevalenza maschile	A prevalenza maschile	A prevalenza femminile		
Asse E	0	0%	€ 1.005.426,00	0	0%
	0	0%	€ 1.005.426,00	20%	0%
<b>Azioni a impatto indiretto</b>					
Asse A	€ 1.681.888,00	38%	€ 2.191.275,00	53%	-
Asse B	€ 399.593,60	9%	€ 139.608,10	3%	€ 65.766,53
Asse C	€ 997.927,60	23%	€ 548.846,90	13%	€ 403.411,00
Asse D	€ 1.338.940,00	30%	€ 1.239.706,00	30%	€ 271.243,90
	€ 4.418.349,20	100%	€ 4.119.436,00	100%	€ 740.421,43
	€ 4.418.349,20	100%	€ 4.119.436,00	80%	€ 740.421,43
	€ 4.418.349,20		€ 5.124.862,00		€ 740.421,43

Fonte: Ns. elaborazione su microdati della Provincia di Modena, Servizio Formazione Professionale

**Tabella 31**  
Distribuzione della spesa totale rendicontata in base ad asse e tipo di corso (per distribuzione allievi iscritti)

### **3.3.2.5 Analisi delle attività FSE nel 2002 in provincia di Modena: le azioni non formative**

Il Servizio Formazione Professionale ha complessivamente programmato nel corso del 2002, 17 azioni di accompagnamento, di sistema e rivolte alle persone, ma non formative, per un importo rendicontato totale pari a 691.696,91 €. Fra queste, 3 azioni che rientrano nella misura E1, possono essere considerate di impatto diretto sul genere femminile e il totale rendicontato su queste azioni è €100.250,86, pari al 14% del totale rendicontato sulle 17 azioni. All'interno delle 3 azioni, 2 sono state classificate a consuntivo come azioni rivolte alle persone: la prima riguarda la sperimentazione di percorsi per il trasferimento delle competenze da lavoratrici *senior* a lavoratrici *junior* (per un totale rendicontato pari a 22.820,28 €), la seconda consiste in azioni rivolte a lavoratrici atipiche per un totale rendicontato di 31.093,02 € (Tabella 32.a).

**Tabella 32.a** - Azioni di accompagnamento, azioni rivolte ai sistemi e azioni non formative rivolte alle persone - Servizio Formazione Professionale Provincia di Modena

Misura	Importo rendicontato	Titolo	Descrizione settore	Descrizione tipologia azione
E1	€ 22.820,28	LA COSTRUZIONE E SPERIMENTAZIONE ON THE JOB, DI Percorsi professionali personalizzati per il trasferimento delle competenze dalle lavoratrici senior alle junior.	INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO PELLI: VARIE	Azioni rivolte alle persone
D1	€ 77.757,58	SPERIMENTAZIONE DI UN LEARNING CENTER	MECCANICA METALLURGIA: MOTORISTI, CARROZZIERI	Azioni rivolte ai sistemi
E1	€ 46.337,56	LE TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE FRA LAVORO E FAMIGLIA NELLE IMPRESE AREA OB. 2 (242/2002/F/PP/MO)	TURISMO: VARIE	Azioni rivolte ai sistemi
A2	€ 24.736,33	AZIENDE APERTE: LA SCUOLA INCONTRA IL LAVORO	VARIE	Azioni rivolte alle persone
A2	€ 39.752,08	INDAGINI E SEMINARI: IL TURISMO RURALE - INIZIATIVE DI MARKETING TERRITORIALE E PROMO-COMMERCIALIZZAZIONE: CASI DI ECCELLENZA	VARIE	Azioni di accompagnamento
A2	€ 45.853,79	GIOVANI E TERRITORIO: INTERVENTI PER FAVORIRE LA PROATTIVITÀ NELL'INSERIMENTO LAVORATIVO	VARIE	Azioni rivolte ai sistemi
A2	€ 34.309,45	INTRAPRENDERE A MODENA NEL 2000. EDIZIONE OBIETTIVO 2. LA FERTILIZZAZIONE E I Percorsi settoriali di accompagnamento AL BUSINESS PLAN	VARIE	Azioni rivolte alle persone
B1	€ 143.000,00	Percorsi formativi individuali: modello di servizio a sostegno del collocamento mirato	VARIE	Azioni rivolte alle persone
D1	€ 3.646,76	SVILUPPO DELL'AREA TERRITORIALE DEL PARCO DEL FRIGNANO (243/2002/F/PP/MO)	VARIE	Azioni rivolte ai sistemi
D1	€ 67.200,00	NUOVA IMPRESA APPENNINO	VARIE	Azioni di accompagnamento

segue

**Tabella 32.a**  
Azioni di accompagnamento, azioni rivolte ai sistemi e azioni non formative rivolte alle persone - Servizio Formazione Professionale Provincia di Modena

segue  
**Tabella 32.a**  
 Azioni di  
 accompagnamento,  
 azioni rivolte  
 ai sistemi e  
 azioni non  
 formative rivolte  
 alle persone -  
 Servizio  
 Formazione  
 Professionale  
 Provincia di  
 Modena

segue **Tabella 32.a** - Azioni di accompagnamento, azioni rivolte ai sistemi e azioni non formative rivolte alle persone - Servizio Formazione Professionale Provincia di Modena

Misura	Importo rendicontato	TITOLO	Descrizione settore	Descrizione tipologia azione
D1	€ 29.904,00	INDAGINI E SEMINARI: IL TURISMO SUL PALCOScenICO, DAL BIGLIETTO DA VISITA AL SITO INTERNET, IL MERCATO IMMOBILIARE E LE SECONDE CASE IN APPENNINO, IL TURISMO TRA REALTÀ OPERATIVA E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	VARIE	Azioni di accompagnamento
D1	€ 11.708,00	VALORIZZAZIONE DELLO SVILUPPO TURISTICO E COMMERCIALE NELLE VALLATE APPENNINICHE DELLA PROVINCIA DI MODENA	VARIE	Azioni rivolte ai sistemi
D3	€ 62.246,48	INTRAPRENDERE A MODENA NEL 2000, MODELLI E SERVIZI DI RIFERIMENTO. SECONDA EDIZIONE	VARIE	Azioni rivolte ai sistemi
D3	€ 4.706,52	PERCORSO A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO E DEL CONSOLIDAMENTO DELLE NEO IMPRESE NELLA PROVINCIA DI MODENA	VARIE	Azioni di accompagnamento
D3	€ 24.000,00	INTRAPRENDERE A MODENA NEL 2000, MODELLI E SERVIZI DI RIFERIMENTO	VARIE	Azioni rivolte ai sistemi
D3	€ 22.625,06	INTRAPRENDERE A MODENA NEL 2000. EDIZIONE OBIETTIVO 2. L'ASSISTENZA PERSONALIZZATA AL BUSINESS PLAN	VARIE	Azioni rivolte alle persone
E1	€ 31.093,02	"PERCORSI DI CRESCITA" FORME DI ACCOMPAGNAMENTO E SOSTEGNO PER LAVORATRICI ATIPICHE	VARIE	Azioni rivolte alle persone
	<b>€ 691.696,91</b>			

Fonte: Elaborazione a cura del Servizio Formazione Professionale della Provincia di Modena.

Le tipologie di azioni di accompagnamento previste nell'asse E sono coerenti con il contesto del mercato del lavoro locale e con le differenze di genere in esso osservate (si pensi ad esempio alla maggiore presenza di lavoratrici con contratti di lavoro non standard, o alle difficoltà di conciliazione che sono state poste in evidenza nell'analisi di contesto). Oltre alle azioni previste nell'asse E anche azioni non formative in settori in cui è significativa la presenza di occupazione femminile o di microimprese che possono rientrare nella definizione di imprese di genere femminile possono avere un impatto di genere indiretto (si vedano a questo proposito le azioni nel settore turistico programmate).

Accanto alle 17 azioni del Servizio Formazione sono state programmate nello stesso anno 12 azioni dal Servizio Politiche del Lavoro della provincia di Modena, per un totale rendicontato di 2.067.518,38 € delle quali 1 contenente misure di accompagnamento assieme ad azioni di assistenza a strutture e sistemi sulla fornitura alle parti sociali e alle imprese di servizi per la promozione e la sperimentazione delle misure a sostegno della flessibilità di orario previste dalla Legge 53/2000 (art. 9).

Questa azione costituisce un segnale dell'impegno (continuato anche successivamente all'anno al quale si riferisce la programmazione) verso la sperimentazione delle misure previste dall'art.9, una sperimentazione che ci appare coerente con i bisogni di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro e con la struttura del mercato del lavoro, quale risulta dall'analisi di contesto<sup>141</sup>.

Azioni di accompagnamento sono presenti anche in 2 attività che combinano misure di accompagnamento e azioni rivolte alle persone (1 nella misura D3 rivolta all'emersione di lavoro irregolare nell'industria tessile il cui impatto, dato il settore, di genere può essere rilevante e la 2<sup>a</sup> nella misura B1 relativa a favorire l'inserimento lavorativo di persone disabili che ha coinvolto su 30 lavoratori 15 donne).

Nell'ambito delle 12 azioni non formative finanziate 2 attività sono state dall'ente classificate come azioni rivolte alle persone, rispettivamente comprese nella misura E1 (per la fornitura di servizi effettuata in collaborazione con la AUSL nel settore dei servizi socio sanitari al fine di favorire l'inserimento come personale infermieristico di cittadini stranieri, e in particolare di lavoratrici extracomunitarie, nella provincia grazie all'apertura di uno sportello di informazione, supporto e sostegno burocratico a loro riservato) e nella misura A3 (per interventi a sostegno del reinserimento professionale rispetto ai quali sono state coinvolte su 18 lavoratori 16 donne).

Sul totale delle azioni non formative finanziate 5 sono state dall'ente classificate come azioni miste che comprendono sia azioni di assistenza a strutture e sistemi che aiuti alle persone e 2 sono classificate come azioni rivolte all'assistenza a strutture e sistemi.

---

141 Si vedano a questo proposito le analisi contenute nei paragrafi 2.2.1. e 2.2.3.

Fra le 5 azioni classificate come azioni rivolte ai sistemi e alle persone nell'asse E, risulta rendicontata un'attività (per 30.550,80€) per la comunicazione e l'informazione su pari opportunità e congedi parentali da destinare alle imprese e agli utenti dei centri per l'impiego e per materiali informativi sulle pari opportunità e le azioni formative per gli operatori dei centri, e per la realizzazione di percorsi di orientamento per donne con particolari difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro iscritte nei centri di Sassuolo e Pavullo.

Sul totale delle 12 azioni non formative le tipologie di azioni programmate nell'asse E, aventi un impatto diretto sul genere femminile, rappresentano il 9% (pari a 186.550,80€) del totale rendicontato sulle 12 azioni.

Per queste azioni l'impatto di genere risulta diretto in quanto o legato al *target* (se le azioni si rivolgono, come esplicitato nella descrizione dell'azione nella misura E1 per l'inserimento lavorativo nel settore dei servizi socio-sanitari che si indica essere rivolta *soprattutto* alle cittadine straniere, o a donne iscritte ai centri per l'impiego con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro) o perché le azioni previste sono dirette al raggiungimento delle pari opportunità e in quanto potrebbero, grazie alla promozione e alla sperimentazione dell'art.9 e alla diffusione della conoscenza della normativa sui congedi parentali, favorire sia l'accesso delle donne a posizioni in grado di assicurare una migliore conciliazione fra tempi di vita e di lavoro sia il riequilibrio dell'attuale distribuzione del tempo di lavoro per genere (laddove le sperimentazioni si estendano anche a lavoratori di sesso maschile).

Accanto a queste azioni, il cui impatto di genere risulta più evidente o diretto nella stessa formulazione del *target*, altre azioni possono avere un impatto indiretto. Per la valutazione di impatto di alcune di queste azioni risulta utile anche un'informazione disaggregata per sesso sugli utenti dei servizi.

Questa informazione consente ad esempio di evidenziare come dei 2.177 contatti avvenuti nel secondo semestre 2002, grazie all'erogazione del servizio di mediazione linguistico-culturale presso i centri per l'impiego della provincia nell'ambito di un'azione per favorire la comunicazione fra gli operatori e i cittadini stranieri nella misura A1 (azione alla quale si riferisce circa l'11% del totale rendicontato), il 33% sia rivolto alle donne.

Si può individuare una ricaduta sull'occupazione femminile se le azioni sono dirette anche a settori più femminilizzati (si veda il caso delle azioni dirette alla scrittura di una guida finalizzata alla progettazione del tirocinio in diversi settori e fra questi anche nel settore tessile-abbigliamento).

L'attribuzione di genere delle spese relative all'azione nella misura A3 in attuazione della L.R. 45/96 (art. 9 riguardante interventi a sostegno del reinserimento professionale) che comprende al suo interno l'erogazione di contributi alle imprese che hanno assunto con contratti a tempo indeterminato lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale, ovvero iscritti nelle liste della prima classe da almeno 12 mesi, finalizzati a progetti di inserimento mirato orientati a favorire l'adeguamento delle capacità pro-



fessionali alle esigenze produttive delle aziende disponibili al reinserimento, richiede una maggiore conoscenza delle tipologie di impresa coinvolte (in relazione sia alla struttura occupazionale che al settore) o direttamente informazioni disaggregate per sesso dei lavoratori coinvolti dalla misura. Quest'ultima informazione consente di stabilire che l'89% dei 18 lavoratori coinvolti nell'azione è di sesso femminile.

Le azioni volte a potenziare l'efficienza dei servizi dei Centri per l'Impiego della provincia hanno a nostro parere un impatto di genere legato alla maggiore probabilità, che si può desumere anche analizzando i dati sul mercato del lavoro provinciale presentati in questo volume, che le donne siano in cerca di occupazione o in occupazioni instabili e più esposte quindi al rischio di trovarsi alla ricerca di un nuovo lavoro o alla ricerca di un intervento formativo<sup>142</sup>.

Questo dato è confermato dalla maggiore frequenza dei contatti verso donne rilevata ad esempio rispetto all'azione di fornitura di servizi di consulenza in materia di orientamento al lavoro nella misura A1 nell'ambito della quale sono stati effettuati 989 colloqui di accoglienza strutturata (circa il 71% rivolti a donne) e 227 colloqui o percorsi di consulenza orientativa (circa il 76% rivolti a donne), e rispetto all'azione nella misura A2 che riguarda la fornitura di servizi di orientamento e promozione di tirocini formativi e di orientamento presso i centri per l'impiego della provincia, che rappresenta il 36% del totale delle azioni programmate e che ha consentito l'erogazione di 1.078 colloqui di accoglienza (di cui circa il 69% rivolto a donne), di 591 colloqui di consulenza orientativa (di questi circa il 68% rivolti a donne), e l'attivazione di 810 tirocini formativi e di orientamento (di cui il 56% circa rivolti a donne).

---

142 Si vedano a questo proposito le analisi sul mercato del lavoro in provincia di Modena contenute nei paragrafi 2.2.1. e 2.2.1.1.

**Tabella 32.b**  
Azioni  
programmate dal  
Servizio Politiche  
del Lavoro  
Provincia di  
Modena

**Tabella 32.b - Azioni programmate dal Servizio Politiche del Lavoro Provincia di Modena**

Misura	Titolo	Descrizione settore	Descrizione tipologia azione	Importo rendicontato	Attività previste dal progetto. Risultati conseguiti nel 2002
Ob.3A1	Formitura di servizi di mediazione culturale e linguistica presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Modena	VARIE	Assistenza a strutture e sistemi	€231.591,78	Erogazione del servizio di mediazione linguistico-culturale presso i centri per l'impiego della Provincia di Modena finalizzato a favorire la comunicazione tra operatore e cittadini stranieri grazie alla presenza di mediatori appartenenti alle aree araba e anglofona. I contatti di mediazione realizzati sono stati nel secondo semestre 2002 n° 2177 (indicativamente 2/3 rivolti a maschi e 1/3 rivolti a femmine).
Ob.3A2	Formitura di servizi di consulenza in materia di orientamento al lavoro presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Modena	VARIE	Assistenza a strutture e sistemi e aiuti alle persone	€190.606,80	Definizione di metodologie e strumenti per l'erogazione di azioni orientative (colloqui di prima accoglienza e di consulenza orientativa) a diverse categorie di utenti nei centri per l'impiego. Pubblicazione del manuale operativo contenente le metodologie e gli strumenti utilizzati per l'erogazione dei servizi orientativi. Erogazione di 989 colloqui di accoglienza strutturata (colloqui brevi di prima informazione, raccolta e analisi della domanda dell'utente, rinvio al servizio mirato interno o esterno la struttura) (indicativamente 700 rivolti a donne e 289 a maschi), 227 colloqui o percorsi di consulenza orientativa (finalizzati a supportare gli utenti nella formulazione di scelte consapevoli e di un proprio progetto formativo-lavorativo coerente) di cui circa 172 rivolti a donne e 55 a uomini, 9 laboratori di ricerca attiva del lavoro (attività seminari della durata di 8 ore circa, rivolte a gruppi, a sostegno delle strategie di ricerca del lavoro), 66 colloqui mirati per giovani in obbligo formativo.

segue

segue **Tabella 32.b** - Azioni programmate dal Servizio Politiche del Lavoro Provincia di Modena

Misura	Titolo	Descrizione settore	Descrizione tipologia azione	Importo rendicontato	Attività previste dal progetto. Risultati conseguiti nel 2002
Ob.3A2	Fornitura di servizi di promozione di tirocini formativi e di orientamento presso i Centri per l'impiego della Provincia di Modena	VARIE	Assistenza a strutture e sistemi e aiuti alle persone	€51.420,50	Progettazione e realizzazione di un <i>vaedemecum</i> per la promozione, progettazione, erogazione e valutazione dei tirocini formativi e di orientamento promossi dai centri per l'impiego. Realizzazione di una guida finalizzata alla progettazione del tirocinio nei settori tessile-abbigliamento, meccanico e della ristorazione. Nell'ambito del progetto, sono stati realizzati 136 colloqui con giovani candidati e 160 contatti con imprese per definire il progetto formativo, realizzando complessivamente 74 convenzioni di tirocinio.
Ob.3A2	Fornitura di servizi di consulenza in materia di preselezione presso i Centri per l'Impiego.	VARIE	Assistenza a strutture e sistemi e aiuti alle persone	€195.600,00	Progettazione di una metodologia e degli strumenti utili all'erogazione del servizio di preselezione nei centri per l'impiego. Nel secondo semestre 2002 sono stati erogati n° 4174 colloqui di preselezione e sono stati segnalati alle imprese n° 9878 candidature.
Ob.3E1	Fornitura di servizi di consulenza ai Centri per l'Impiego della Provincia di Modena in materia di promozione delle pari opportunità tra uomini e donne	VARIE	Assistenza a strutture e sistemi e aiuti alle persone	€30.550,80	Realizzazione di strumenti informativi per le imprese e le utenti dei centri per l'impiego in materia di pari opportunità e congedi parentali. Realizzazione di percorsi di orientamento per donne con particolari difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro iscritte nei centri di Sassuolo e Pavullo. Pubblicazione di una guida sulle pari opportunità e azioni formative rivolte agli operatori dei centri per l'impiego.
Ob.3D3	Fornitura di strumenti e servizi finalizzati a favorire l'emersione del lavoro irregolare e l'integrazione della comunità produttiva cinese.	Industria tessile	Misure di accompagnamento e aiuti alle persone	€56.292,00	Progetto finalizzato a favorire l'integrazione nel tessuto locale delle imprese cinesi dei distretti carpignano e mirandolese per prevenire forme anche gravi di lavoro irregolare e altri abusi.

segue

segue  
**Tabella 32.b**  
 Azioni  
 programmate dal  
 Servizio Politiche  
 del Lavoro  
 Provincia di  
 Modena

segue  
**Tabella 32.b**  
 Azioni  
 programmate dal  
 Servizio Politiche  
 del Lavoro  
 Provincia di  
 Modena

segue **Tabella 32.b** - Azioni programmate dal Servizio Politiche del Lavoro Provincia di Modena

Misura	Titolo	Descrizione settore	Descrizione tipologia azione	Importo rendicontato	Attività previste dal progetto. Risultati conseguiti nel 2002
Ob.3B1	Azioni di supporto all'inserimento al lavoro di persone disabili	VARIE	Misure di accompagnamento e aiuti alle persone	€150.403,70	Promozione di azioni di accompagnamento e di tirocini formativi finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo di persone disabili. Nel 2002 sono stati coinvolti n° 30 lavoratori (50% maschi e 50% femmine).
Ob.3E1	Fornitura di servizi per la promozione e sperimentazione dei dispositivi previsti dalla legge 53/00.	VARIE	Assistenza a strutture e sistemi e misure di accompagnamento	€108.000,00	Promozione, formazione e animazione sociale rivolta alle parti sociali e alle imprese per assicurare in Provincia di Modena lo sviluppo di progetti aziendali o territoriali per l'attivazione dei dispositivi previsti dalla L.53/00, con un particolare riferimento alla applicazione dell'art 9 "Misure a sostegno della flessibilità di orario".
Ob.3E1	Fornitura di servizi a sostegno dell'inserimento di lavoratrici extracomunitarie nei ruoli infermieristici del territorio provinciale.	Servizi socio educativi: servizi sociali e sanitari	Aiuti alle persone	€48.000,00	Progetto realizzato in collaborazione con l'AUSL finalizzato ad assicurare -tramite l'apertura di uno sportello dedicato- informazione, supporto, sostegno burocratico ai cittadini e soprattutto alle cittadine straniere che si trasferiscono a Modena per operare, prevalentemente come personale infermieristico, nei servizi socio-sanitari.
Ob.3A1	Fornitura di servizi di prima informazione presso il Centro per l'Impiego di Modena.	VARIE	Assistenza a strutture e sistemi	€156.000,00	Erogazione di attività e colloqui di prima informazione finalizzati a favorire l'accesso ai servizi offerti dai centri per l'impiego e da altri soggetti del territorio.

segue

segue **Tabella 32.b** - Azioni programmate dal Servizio Politiche del Lavoro Provincia di Modena

Misura	Titolo	Descrizione settore	Descrizione tipologia azione	Importo rendicontato	Attività previste dal progetto. Risultati conseguiti nel 2002
Ob.3A3	L.R. 45/96 art.9 Interventi a sostegno del reinserimento professionale anno 2002	VARIE	Aiuti alle persone	€90.000,00	Erogazione di contributi alle imprese che hanno assunto con contratti a tempo indeterminato lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale, ovvero iscritti nelle liste della prima classe da almeno dodici mesi, finalizzati a progetti di inserimento mirato orientati a favorire l'adeguamento delle capacità professionali alle esigenze produttive delle aziende disponibili al reinserimento. Sono stati coinvolti 18 lavoratori di cui 2 maschi e 16 femmine.
Ob.3A2	Fornitura di servizi di orientamento e promozione di tirocini formativi e di orientamento presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Modena.	VARIE	Assistenza a strutture e sistemi e aiuti alle persone	€ 759.052,80	Erogazione di n° 1078 colloqui di accoglienza (di cui circa 740 rivolti a donne e 338 a uomini) e di 591 colloqui di consulenza orientativa (dato relativo al 2° semestre 2002) di cui circa 400 rivolti a donne e 191 a uomini. Attivazione nell'anno 2002 di n° 810 tirocini formativi e di orientamento (di cui circa 360 rivolti a uomini e 450 rivolti a donne).
	<b>Totale</b>			<b>€ 2.067.518,38</b>	

Fonte: Elaborazione a cura del Servizio Politiche del Lavoro Provincia di Modena.

segue  
**Tabella 32.b**  
 Azioni  
 programmate dal  
 Servizio Politiche  
 del Lavoro  
 Provincia di  
 Modena

### **3.3.2.6 Valutazione di impatto della formazione e degli esiti occupazionali**

La disponibilità di analisi riferite a un sottocampione di formati 2002 (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005) a livello provinciale sugli esiti occupazionali e i dati sull'impatto netto della formazione a livello regionale (in Regione Emilia-Romagna, Poleis e CAPP, 2005) consentono di estendere l'analisi sulle attività formative FSE in provincia di Modena agli esiti e alla valutazione di impatto.

#### ***Gli esiti***

La provincia di Modena, settore Istruzione e Formazione ha svolto nel 2004 un'indagine rivolta a un campione di formati che hanno seguito azioni formative approvate negli anni 2001 e 2002 su alcune tipologie di intervento: formazione per l'assolvimento dell'obbligo formativo<sup>143</sup>, formazione superiore, formazione per l'inserimento e il reinserimento degli adulti disoccupati. Rispetto a quest'ultimo ambito l'indagine della provincia consente di approfondire l'analisi degli esiti dei corsi rivolti al settore socio sanitario, settore che riteniamo avere una potenziale elevata rilevanza di genere (sia per il potenziale maggiore impiego di occupazione femminile che per la possibilità che le professionalità create possano incidere positivamente sulla qualità dei servizi pubblici e privati rivolti alla cura e assistenza di persone bisognose di cure solitamente prestate, all'interno della famiglia, da donne).

L'analisi svolta dalla provincia di Modena, in assenza della disponibilità di dati su un gruppo di controllo, non ha fra gli obiettivi la valutazione dell'impatto netto degli interventi formativi ma consente di arricchire l'informazione fornita nei rapporti di monitoraggio e la stessa analisi di genere qui compiuta, fornendo utili informazioni sulle caratteristiche dei formati, e, oltre ai tassi di occupazione, sui tempi e le modalità di ricerca di lavoro, oltre a valutazioni soggettive degli stessi formati sul grado di coerenza e utilità dei corsi seguiti rispetto agli sbocchi professionali.

In linea con l'obiettivo di non limitarsi a considerare la probabilità di occupazione ma anche la qualità dell'occupazione, l'indagine della provincia consente di verificare le modalità contrattuali, l'inquadramento e la tipologia di orario delle occupazioni, mantenendo nell'analisi descrittiva una costante attenzione alla disaggregazione per sesso che ci consente quindi l'utilizzo in termini di valutazione di genere degli interventi formativi.

Pur riferendosi ad un sottoinsieme delle attività approvate nel 2002, e non essendo quindi il campione perfettamente sovrapponibile a quello oggetto di analisi nelle precedenti sezioni, si ritiene che l'analisi sugli esiti possa arricchire l'analisi

---

143 Le attività di formazione per l'assolvimento dell'obbligo formativo analizzate riguardano percorsi biennali previsti nella programmazione 2000 e 2001 e pertanto si trascurerà la sua presentazione in questo paragrafo. Si noti tuttavia che le attività approvate nel Piano Annuale 2002 che sono oggetto di analisi nel presente paragrafo con riferimento all'indagine sugli esiti, non necessariamente risultano tutte concluse entro il 2002 e, in parte, si riferiscono anche ad attività svolte nel corso del 2003.

sugli interventi formativi 2002 in una prospettiva di genere aggiungendo elementi di riflessione sui probabili esiti in termini di occupazione di un sottocampione rilevante di allievi.

È importante riferire brevemente i criteri di selezione del campione che la provincia ha seguito nell'indagine: sono stati selezionati per l'intervista i partecipanti ai corsi che hanno partecipato in modo significativo escludendo chi lo avesse abbandonato o non lo avesse frequentato, pur risultando iscritto al corso, o lo avesse frequentato per meno di 50 ore o lo avesse seguito per meno del 50% del percorso previsto dal corso<sup>144</sup>.

Gli esiti sono stati registrati attraverso interviste condotte con il metodo Cati per il 42% delle attività riferibili ad un intervallo temporale dai 18 ai 24 mesi dopo la conclusione del corso, per il 54% dei casi fra 12 e 18 mesi dalla chiusura del corso e per il 4% dei corsi a meno di 12 mesi dalla conclusione dei corsi<sup>145</sup>.

In quanto segue si riportano i dati relativi all'offerta formativa di riferimento per l'indagine.

### ***Offerta formativa oggetto dell'indagine sugli esiti della provincia di Modena***

#### *Formazione superiore*

L'offerta formativa nel campo della formazione superiore, post-diploma e post-laurea vede nel 2002 la realizzazione di 41 interventi, dei quali l'88% in formazione post-diploma (in questi corsi sono coinvolti 552 allievi su un totale di 672 allievi coinvolti nella formazione superiore nel 2002).

Rispetto all'anno precedente, (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005) si nota come sia aumentato il numero di allieve di sesso femminile coinvolte nei corsi e questo a causa della presenza di progetti nella misura E1 volti a incrementare la presenza delle donne nel mercato del lavoro (presenza coerente con gli obiettivi di programmazione 'che hanno comportato che in quest'ambito due progetti su cinque sono finanziati sulla misura E1' (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 24).

#### *Formazione per l'inserimento/reinserimento lavorativo di adulti disoccupati o svantaggiati*

L'offerta formativa nel 2002 riguarda 25 interventi dei quali 9 rivolti a soggetti svantaggiati e 16 per adulti disoccupati.

---

144 Si rinvia a Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005, pp. 8-9) per una più approfondita presentazione delle modalità di svolgimento dell'indagine, dei criteri di selezione del campione e della rispondenza del campione di intervistati rispetto all'universo di riferimento.

145 Lo schema sulla sequenza di rilevazione per intervento formativo è contenuto in Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005, p. 10).

**Tabella 33**  
Formazione superiore, post-diploma e post-laurea - Offerta formativa in relazione ai settori - 2002

**Tabella 33 - Formazione superiore, post-diploma e post-laurea - Offerta formativa in relazione ai settori - 2002**

TIPOLOGIA	N° INTERVENTI FORMATIVI	SETTORI																	
		Agricoltura	Ceramico	Meccanica e automazione	Elettrico, elettronico e biomedicale	Tessile	Editizia	Turismo	Commercio e distribuzione	Trasporti	Servizi avanzati alle imprese e alle persone	Sanità e servizi sociali	Spettacolo e cultura	Energia, ambiente e territorio	Altro industrie e artigianato	Amministrazione personale	Contabilità / Amministrazione / Segreteria	Marketing / Commerciale	Gestione d'impresa
Formazione superiore post-diploma e di raccordo	36	2	2	5	1	2	2	3	1	1	5	2	2	0	0	2	2	4	0
Formazione superiore post-laurea	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), tab. p. 24



**Tabella 34 - Offerta formativa nella Formazione per l'inserimento/reinserimento lavorativo di adulti disoccupati o svantaggiati**

TIPOLOGIA	SETTORI																							
	N.° INTERVENTI FORMATIVI	Agricoltura	Ceramico	Meccanica e automazione	Elettrico, elettronico e biomedicale	Tessile	Editizia	Turismo	Commercio e distribuzione	Trasporti	Servizi avanzati alle imprese e alle persone	Altre attività di servizio alle imprese e alle persone	Pubblica amministrazione	Sanità e servizi sociali	Spettacolo e cultura	Energia, ambiente e territorio	Plurisetoriale	Altro industrie e artigiano	Amministrazione personale	Office Automation	Contabilità / Amministrazione / Segreteria	Marketing / Commerciale	Gestione d'impresa	
Formazione per soggetti svantaggiati	9	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formazione per adulti disoccupati	16	0	0	6	1	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), p. 45

**Tabella 34**  
Offerta formativa nella Formazione per l'inserimento/reinserimento lavorativo di adulti disoccupati o svantaggiati

### **Risultati dell'indagine sugli esiti**

#### *Formazione Superiore - Indagine sugli esiti, provincia di Modena*

Fra gli allievi che hanno partecipato ai corsi di formazione superiore nel 2002, 556 sono stati selezionati per l'Indagine della provincia sugli esiti, 482 hanno frequentato corsi di formazione superiore post-diploma e 74 corsi di formazione post-laurea.

Sul totale degli allievi selezionati il 57% sono donne (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p.24-25 per l'analisi del campione).

La maggior parte degli allievi è di nazionalità italiana, l'età media delle donne è superiore a quella degli allievi coinvolti.

Fatto 100 il totale dei frequentanti (che in base ai criteri mantenuti dall'Indagine della provincia di Modena risultano intervistabili), per ogni settore di corso si nota una presenza di allieve di sesso femminile inferiore al 50% sia in settori quali l'edilizia, l'agricoltura, e la meccanica (in cui risultano sottorappresentate anche in termini occupazionali) che in settori quali il commercio e la distribuzione in cui sono sovrarappresentate in termini occupazionali; accanto alla sovrarappresentazione delle allieve in settori (quali ad esempio la sanità e i servizi sociali o il tessile) in cui le occupate sono anche maggiormente concentrate, si nota una sovrarappresentazione anche in corsi riferiti a settori non femminilizzati (come elettrico, elettronico, biomedicale).

**Tabella 35**  
Distribuzione  
allievi per settore  
di riferimento  
del corso

SETTORE DEL CORSO	TOTALE M+F	%	M	F	%F
Agricoltura	21	3,8%	17	4	19,0%
Ceramico	43	7,7%	9	34	79,1%
Meccanica e automazione	58	10,4%	54	4	6,9%
Elettrico, elettronico e biomedicale	13	2,3%	2	11	84,6%
Tessile	28	5,0%		28	100,0%
Edilizia	25	4,5%	21	4	16,0%
Turismo	46	8,3%	12	34	73,9%
Commercio e distribuzione	10	1,8%	6	4	40,0%
Trasporti	10	1,8%	5	5	50,0%
Servizi avanzati alle imprese e alle persone	94	16,9%	58	36	38,3%
Sanità e servizi sociali	23	4,1%	1	22	95,7%
Spettacolo e cultura	47	8,5%	21	26	55,3%
Energia, ambiente e territorio	15	2,7%	3	12	80,0%
Amministrazione personale	29	5,2%	2	27	93,1%
Contabilità / Amministrazione / Segreteria	28	5,0%	5	23	82,1%
Marketing / Commerciale	52	9,4%	19	33	63,5%
Gestione d'impresa	14	2,5%	6	8	57,1%
<b>TOTALE</b>	<b>556</b>	<b>100,0%</b>	<b>241</b>	<b>315</b>	<b>56,7%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005) p. 25

Rispetto al campione di soggetti che hanno frequentato corsi di formazione superiore nel 2002, definito sulla base della partecipazione e frequenza ai corsi, le interviste realizzate nel periodo ottobre-dicembre 2004 dalla Provincia di Modena consentono di intercettare 168 allievi che nel 2002 hanno frequentato corsi di formazione post-diploma e 25 che hanno frequentato corsi di post-laurea. In tutto quindi circa il 35% degli allievi individuati nel campione di riferimento per l'indagine.

Considerando gli esiti rilevati nel 2004, fatto 100 il totale degli intervistati, l'82% delle donne e il 78% degli uomini risultano disponibili all'occupazione, fra questi una percentuale simile di uomini e donne (92% per gli uomini e 89% per le donne) risultano occupati mentre il tasso di disoccupazione risulta superiore per le donne. (Tabella 36).

**Tabella 36**  
*Esiti occupazionali nel 2004 per gli allievi/e frequentanti corsi di Formazione superiore nel 2002*

CONDIZIONI OCCUPAZIONALI	M	%	F	%	TOTALE M+F	%
studenti	12	15,0%	12	13,6%	24	14,3%
inattivi	6	7,5%	4	4,5%	10	6,0%
disponibili all'occupazione	62	77,5%	72	81,8%	134	79,8%
<b>TOTALE INTERVISTATI</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>	<b>88</b>	<b>100,0%</b>	<b>168</b>	<b>100,0%</b>
CONDIZIONI DEI DISPONIBILI ALL'OCCUPAZIONE	M	%	F	%	TOTALE M+F	%
occupati	57	91,9%	64	88,9%	121	90,3%
in cerca di prima occupazione	1	1,6%	1	1,4%	2	1,5%
in cerca di nuova occupazione	4	6,5%	7	9,7%	11	8,2%
<b>TOTALE DISPONIBILI ALL'OCCUPAZIONE</b>	<b>62</b>	<b>100,0%</b>	<b>72</b>	<b>100,0%</b>	<b>134</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005) p. 31

L'indagine della provincia di Modena consente di analizzare le differenze di genere in termini di canale di accesso all'occupazione; i dati raccolti (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 41) mostrano una maggiore rilevanza per uomini e donne di azioni di ricerca autonome (cv, risposta a inserzioni, *internet*...); questa forma di ricerca interessa il 40% circa degli intervistati occupati senza differenze di genere e circa il 75% del totale dei non occupati.

Per le donne risulta più importante rispetto agli uomini il canale dello *stage* (il 26% delle occupate asserisce che l'azienda in cui è occupata è la stessa nella quale ha effettuato lo *stage*, contro il 15% degli uomini), maggiore risulta per gli uomini l'utilizzo dei Centri per l'Impiego (5% degli allievi) e più uomini (l'8%) che donne (il 5%) asseriscono che l'assunzione sia avvenuta grazie all'ente di formazione in cui hanno frequentato il corso.

Differentemente da quanto riscontrato in media nel contesto analizzato, per gli allievi di formazione superiore i tempi di inserimento nel mercato del lavoro risultano più rapidi per le donne (il 59% delle allieve 2002 intervistate risultano trovare lavoro in meno di un mese contro il 39% dei maschi), mentre l'attesa si protrae oltre i 12 mesi per il 25% degli allievi di sesso maschile e per il 7% delle allieve (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 42).

L'analisi svolta in provincia di Modena consente anche di verificare le dimensioni di impresa e le tipologie contrattuali in cui gli allievi sono occupati nel 2004. Coerentemente con il contesto economico provinciale lo sbocco più frequente per gli occupati risulta essere verso imprese di piccole dimensioni, per gli occupati che provengono da corsi post-laurea risulta relativamente più frequente l'occupazione nelle imprese più grandi.

Analizzando gli sbocchi per settore la percentuale di ex-allieve occupate risulta inferiore rispetto alla media nei settori in cui le occupate sono sottorappresentate come nel settore meccanico (fatto 100 il totale dei formati, l'11% risulta occupato nel settore mentre solo il 5% delle ex-allieve risulta occupato in questo settore), nel settore primario, nella ceramica, nell'elettrico-elettronico-biomedicale, mentre risulta superiore alla media in settori a maggiore incidenza di occupazione femminile (quali il commercio, il tessile, la sanità e i servizi sociali e la pubblica amministrazione) e nel settore energia, ambiente e territorio (Tabella 37).

**Tabella 37**  
Allievi  
Formazione  
superiore 2002  
occupati nel  
2002 per sesso e  
settore di  
occupazione

SETTORI	TOTALE FORMAZIONE SUPERIORE		
	v.a. M+F	% M+F	% F
Agricoltura	2	1,4%	0,0%
Energia, ambiente e territorio	9	6,4%	10,0%
Edilizia	5	3,5%	1,3%
Ceramico	13	9,2%	7,5%
Meccanica e automazione	16	11,3%	5,0%
Elettrico, elettronico e biomedicale	7	5,0%	3,8%
Tessile	7	5,0%	8,8%
Altro industrie e artigianato	11	7,8%	7,5%
Sanità e servizi sociali	6	4,3%	6,3%
Pubblica amministrazione	9	6,4%	10,0%
Commercio e distribuzione	14	9,9%	13,8%
Trasporti	1	0,7%	1,3%
Turismo	1	0,7%	1,3%
Spettacolo e cultura	6	4,3%	5,0%
Servizi avanzati alle imprese e alle persone	26	18,4%	16,3%
Altre attività di servizio alle imprese e alle persone	8	5,7%	2,5%
<b>TOTALE</b>	<b>141</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), p. 35

**Tabella 38**  
*Allievi  
 Formazione  
 superiore 2002  
 occupati nel  
 2002 per sesso e  
 tipologia  
 contrattuale*

TIPOLOGIE DI RAPPORTO	TOTALE FORMAZIONE SUPERIORE		
	v.a. M+F	% M+F	% F
A tempo indeterminato	34	37,6%	42,5%
A tempo determinato	20	30,5%	25,0%
Lavoro interinale	1	2,8%	1,3%
Apprendistato	4	7,8%	5,0%
Contratto di formazione-lavoro o contratto di inserimento	4	5,7%	5,0%
Collaborazione coordinata e continuativa o lavoro a progetto	10	8,5%	12,5%
Lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista)	7	7,1%	8,8%
<b>TOTALE</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), p. 35

Rispetto agli allievi 2001 (per i quali tuttavia il momento dell'intervista avviene a distanza di più mesi rispetto agli allievi 2002), gli allievi provenienti dalla Formazione superiore 2002 sono in termini percentuali maggiormente interessati da lavori non standard; l'analisi per genere, resa possibile dalla disponibilità in Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005) di una disaggregazione per sesso, mostra tuttavia una minore instabilità per le donne (probabilmente anche perché le allieve coinvolte in questo tipo di formazione sono in media più istruite e meno giovani).

Per le ex-allieve si osserva, infatti, una percentuale di occupate in contratti a tempo indeterminato superiore alla media e, fra le forme di lavoro non standard, risulta maggiore solo l'incidenza percentuale delle occupate in contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto (questo risultato è coerente anche con quanto viene osservato a livello provinciale e nazionale con una maggiore presenza di donne in questa forma contrattuale, in particolare nella fase di ingresso nel mercato del lavoro) (Tabella 38).

L'analisi della modalità contrattuale (*full-time* vs *part-time*) mostra per tutti il dominare dell'occupazione a tempo pieno, per le donne si osserva una maggiore presenza di occupazione *part-time* (17,5% contro 12,5% in media) coerente con quanto osservato nell'analisi di contesto.

Rispetto alla qualifica di inquadramento non si osservano rilevanti differenze di genere, circa l'82% dei formati risultano assunti come impiegati-tecnici, un impatto positivo di genere si può cogliere nella maggiore presenza di donne occupate come dirigenti rispetto alla media (11,3% delle occupate contro l'8% del totale di occupati formati). Tuttavia tale differenza è a nostro avviso collegabile con la maggiore incidenza di donne più istruite frequentanti questo segmento di offerta formativa e in particolare frequentanti la formazione post-laurea.

L'indagine sugli esiti occupazionali svolta dalla provincia di Modena consente anche di verificare le differenze di genere rispetto alla coerenza percepita fra il corso frequentato e gli sbocchi occupazionali; per il 2002 si riscontra una maggiore incidenza fra le donne degli allievi che ritengono molto elevata la coerenza fra il corso e il lavoro svolto (circa il 61% delle donne contro il 49% degli uomini) e sia per gli uomini che per le donne una minore coerenza fra il titolo di studio e il lavoro (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, pp. 37-38).

Tuttavia si riscontra una maggiore incidenza fra le donne di chi ritiene poco o per niente coerente il proprio titolo di studio con l'occupazione attuale (tale percentuale è pari al 48% circa per le donne e al 34% per gli uomini che hanno frequentato nel 2002 corsi di formazione superiore). Infine più uomini che donne ritengono che il corso sia stato determinante per l'assunzione (46% uomini contro il 40% delle donne) mentre il 51% delle donne ritiene che il corso non sia stato determinante contro il 41% degli uomini (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 38)<sup>146</sup>.

**Tabella 39**  
Coerenza  
percepita fra  
titolo di studio e  
lavoro svolto -  
Allievi 2002

COERENZA TITOLO-LAVORO	TOTALE FORMAZIONE SUPERIORE					
	v.a. F	v.a. M	v.a. M+F	% F	% M	% M+F
molto	28	20	48	35,0%	32,8%	34,0%
abbastanza	14	20	34	17,5%	32,8%	24,1%
poco	21	60	27	26,3%	9,8%	19,1%
per niente	17	15	32	21,3%	24,6%	22,7%
<b>TOTALE</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>141</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 38

Al fine di migliorare l'analisi sulla coerenza fra corso e occupazione il Rapporto sugli esiti occupazionali della provincia di Modena mostra anche una matrice composta dal settore di riferimento del corso e da quello dell'occupazione.

Nello stesso Rapporto (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 38) si osserva che tale analisi presenta limiti dovuti alla possibilità che i ruoli ricoperti nei settori (pur essendo i settori simili) siano diversi rispetto a quelli per i quali gli allievi sono stati formati, inoltre alcuni corsi preparano rispetto a competenze trasversali, spendibili in più settori.

L'analisi non è disaggregata per sesso e mostra una maggiore coerenza nell'area energia, ambiente e territorio (80%, area nella quale le allieve risultano sovra-

146 L'informazione è stata raccolta ponendo agli occupati la domanda: 'L'azienda l'avrebbe assunta anche senza avere frequentato il corso?'

rappresentate rispetto alla media fra i frequentanti corsi di formazione superiore riferiti al settore), nel settore tessile (in cui pure le ex-allieve occupate sono sovra-rappresentate) e nei settori elettrico-elettronico-biomedicale, servizi avanzati alle imprese e meccanica automazione (settori questi ultimi in cui risulta inferiore rispetto alla media la presenza di allieve occupate).

*Formazione per l'inserimento/reinserimento lavorativo di adulti disoccupati o svantaggiati*

Considerando il campione di allievi intervistabili in base ai criteri seguiti dalla provincia di Modena nell'estrazione del campione per le interviste sugli esiti, si nota una maggiore concentrazione degli allievi nel settore meccanico (settore in cui prevalgono allievi di sesso maschile) seguito dalla sanità e servizi sociali (in cui invece prevale la presenza di donne).

Si noti come la distribuzione per settore di corso per sesso confermi una maggiore presenza femminile in settori di riferimento più femminilizzati ad eccezione dei corsi riferibili ai settori trasporti, e elettrico-elettronico-biomedicale in cui si osserva la maggioranza di partecipanti di sesso femminile pur essendo settori a non prevalente occupazione femminile.

**Tabella 40**  
*Formazione per l'inserimento/reinserimento lavorativo di adulti disoccupati o svantaggiati - distribuzione allievi 2002 intervistabili in base al sesso e al settore di riferimento del corso*

SETTORE	TOTALE M+F	%	M	F	%F
Ceramico	6	1,4%	6	0	0,0%
Meccanica e automazione	162	37,9%	123	39	24,1%
Elettrico, elettronico e biomedicale	28	6,5%	11	17	60,7%
Tessile	13	3,0%	0	13	100,0%
Edilizia	12	2,8%	8	4	33,3%
Turismo	28	6,5%	1	27	96,4%
Commercio e distribuzione	13	3,0%	5	8	61,5%
Trasporti	12	2,8%	0	12	100,0%
Servizi avanzati alle imprese e alle persone	24	5,6%	18	6	25,0%
Altre attività di servizio alle imprese e alle persone	11	2,6%	0	11	100,0%
Sanità e servizi sociali	49	11,4%	7	42	85,7%
Plurisetoriale	27	6,3%	0	27	100,0%
Altro industrie e artigianato	14	3,3%	5	9	64,3%
Office Automation	0	0,0%	0	0	0,0%
Contabilità / Amministrazione / Segreteria	29	6,8%	0	29	100,0%
<b>TOTALE</b>	<b>428</b>	<b>100,0%</b>	<b>184</b>	<b>244</b>	<b>57,0%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), p. 47



L'analisi del campione per titolo di studio dei partecipanti mostra una maggiore incidenza, fra gli allievi di sesso maschile, di non possessori di titolo di studio o aventi assolto solo l'obbligo scolastico (85% degli allievi contro il 59% delle allieve).

Si nota una maggiore presenza fra le allieve di persone con diploma di qualifica o titolo di studio superiore (circa il 36% delle donne contro il 12% degli allievi) (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 47). Rispetto al precedente anno aumenta la componente di donne frequentanti questa tipologia di corso (dal 39% al 57%), per entrambi gli anni predomina la presenza di allievi/e stranieri (circa il 62% del totale di allievi nel 2002 fra questi il 46% circa sono donne). L'età media è più elevata per le allieve che risultano dominare in particolare nella classe di età superiore ai 45 anni (Tabella 41).

CLASSE D'ETÀ	M	F	% F	TOTALE M+F	%
<20	25	12	32,4%	37	8,6%
20-24	30	20	40,0%	50	11,7%
25-29	30	48	61,5%	78	18,2%
30-34	38	56	59,6%	94	22,0%
35-39	34	60	63,8%	94	22,0%
40-44	18	18	50,0%	36	8,4%
45-49	3	15	83,3%	18	4,2%
>50	6	15	71,4%	21	4,9%
<b>TOTALE</b>	<b>184</b>	<b>244</b>	<b>57,0%</b>	<b>428</b>	<b>100,0%</b>

**Tabella 41**  
Formazione per  
l'inserimento/  
reinserimento  
lavorativo di  
adulti disoccupati  
o svantaggiati -  
distribuzione  
allievi 2002  
intervistabili in  
base a sesso ed  
età

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), p. 50

L'indagine svolta dalla provincia di Modena ha consentito, rispetto al totale di 428 soggetti intervistabili, di intervistare 236 allievi, fra questi risulta sovrarappresentata la componente femminile (64% delle intervistate e 57% delle allieve) mentre risulta inferiore (rispetto alla presenza nell'universo di riferimento) la presenza di stranieri (e fra gli stranieri meno rappresentata rispetto all'universo di riferimento anche la componente femminile).

Fra le motivazioni che spingono gli intervistati alla frequenza del corso predomina (senza differenze per genere) il desiderio di avere un'opportunità di lavoro (che interessa circa il 54% degli intervistati).

Coerentemente con l'età media più elevata delle donne e con il loro più difficile reinserimento nel mercato del lavoro dopo interruzioni legate al ciclo di vita familiare (rilevate anche nell'analisi di contesto contenuta nel presente volume) risulta superiore alla media, per le donne, la motivazione legata al rientro nel mercato del lavoro dopo un prolungato periodo di interruzione (7% delle allieve contro una media del 4%).

E sembrano proprio le differenze di genere nel carico di lavoro non pagato riconducibili alla riproduzione sociale e la loro maggiore presenza in termini percentuali in questo segmento dell'offerta formativa, a giustificare una maggiore probabilità che le allieve incontrino difficoltà nella frequenza al corso legate alla difficile conciliazione con i tempi di vita familiare rispetto agli uomini (in media l'11% delle allieve hanno sperimentato parziali difficoltà a riguardo e il 10% rilevanti difficoltà, Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 54).

Significative sono le differenze di genere negli esiti della formazione riscontrate dall'analisi: a fronte di una maggiore difficoltà relativa al momento congiunturale in cui i formati si sono affacciati sul mercato del lavoro, a conclusione del periodo formativo, si osserva per le donne una minore incidenza di persone disponibili a lavorare, ma, all'interno dei disponibili una percentuale di occupate decisamente inferiore alla media per le donne.

Si noti infatti come il 59% delle donne disponibili a lavorare risulta occupata contro l'81% dei maschi; corrispondentemente più elevati rispetto al tasso di disoccupazione e di ricerca di prima occupazione per gli allievi risultano i tassi specifici di disoccupazione e di ricerca di prima occupazione femminili (Tabella 42).

Differenza nei tassi di occupazione osservabile anche fra gli stranieri intervistati (fra i disponibili a lavorare l'84% dei maschi è occupata contro il 50% delle femmine), inoltre per le donne straniere non occupate ma disponibili a lavorare predomina la presenza di donne alla ricerca di una prima occupazione (32% contro il 5% circa degli allievi stranieri di sesso maschile) (Tabella 43).

**Tabella 42**  
Formazione per  
l'inserimento/  
reinserimento  
lavorativo di  
adulti disoccupati  
o svantaggiati -  
distribuzione  
allievi 2002  
intervistati in  
base al sesso e  
agli esiti  
occupazionali

CONDIZIONI OCCUPAZIONALI	M	%	F	%	TOTALE M+F	%
studenti	1	1,2%	0	0,0%	1	0,4%
inattivi	1	1,2%	19	12,7%	20	8,5%
disponibili all'occupazione	84	97,7%	131	87,3%	215	91,1%
<b>TOTALE INTERVISTATI</b>	<b>86</b>	<b>100,0%</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>	<b>236</b>	<b>100,0%</b>
CONDIZIONI DEI DISPONIBILI ALL'OCCUPAZIONE	M	%	F	%	TOTALE M+F	%
occupati	68	81,0%	77	58,8%	145	67,4%
in cerca di prima occupazione	6	7,1%	27	20,6%	33	15,3%
in cerca di nuova occupazione	10	11,9%	27	20,6%	37	17,2%
<b>TOTALE DISPONIBILI ALL'OCCUPAZIONE</b>	<b>84</b>	<b>100,0%</b>	<b>131</b>	<b>100,0%</b>	<b>215</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), p. 56

**Tabella 43**  
*Formazione per l'inserimento/ reinserimento lavorativo di adulti disoccupati o svantaggiati - distribuzione allievi 2002 intervistati in base al sesso e agli esiti occupazionali - Intervistati stranieri*

CONDIZIONI OCCUPAZIONALI	M	%	F	%	TOTALE M+F	%
studenti	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
inattivi	0	0,0%	6	10,0%	6	4,9%
disponibili all'occupazione	63	100,0%	54	90,0%	117	95,1%
<b>TOTALE INTERVISTATI</b>	<b>63</b>	<b>100,0%</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>	<b>123</b>	<b>100,0%</b>
CONDIZIONI DEI DISPONIBILI ALL'OCCUPAZIONE	M	%	F	%	TOTALE M+F	%
occupati	53	84,1%	27	50,0%	80	68,4%
in cerca di prima occupazione	3	4,8%	17	31,5%	20	17,1%
in cerca di nuova occupazione	7	11,1%	10	18,5%	17	14,5%
<b>TOTALE DISPONIBILI ALL'OCCUPAZIONE</b>	<b>63</b>	<b>100,0%</b>	<b>54</b>	<b>100,0%</b>	<b>117</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), p. 56

Considerando le tipologie di impresa in cui gli occupati trovano lavoro si nota una presenza maggiore di occupati in imprese con meno di 21 addetti accompagnata da una significativa presenza (il 30% degli occupati) in imprese di grandi dimensioni; i settori che offrono maggiori sbocchi risultano essere il settore meccanica e automazione (in cui trova lavoro circa il 30% dei formati, una percentuale -10% - inferiore alla media per le donne) e, per le donne, il settore di altre attività di servizi alle imprese e alle persone (dove sono occupate il 18% delle ex-allieve).

L'indagine, confrontando il dato medio di assunzione in contratti a tempo indeterminato per gli allievi usciti da questi corsi di formazione con la media provinciale dello stesso periodo (tratta dall'indagine che l'Osservatorio sul mercato del lavoro della provincia di Modena conduce su un campione significativo della popolazione e che per il primo semestre 2004 rileva un avvio in contratti a tempo indeterminato pari al 31,5% e a tempo determinato pari al 44,5%) mostra una maggiore presenza fra i formati di avviamenti in contratti a tempo indeterminato (il 44% dei formati in totale) e, accanto ad una minore presenza delle donne in contratti a tempo indeterminato (il 42% delle occupate sono a tempo indeterminato) una maggiore presenza delle donne in contratti a tempo determinato (33% contro la media per il totale degli allievi del 30%) e una spiccata presenza di contratti *part-time* (il 48% delle ex-allieve si trovano in contratti *part-time*, incidenza decisamente superiore alla media osservabile nel contesto analizzato) (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 58).

Rispetto ad altri interventi formativi è maggiore lo sbocco verso la posizione di operaio (che interessa il 54% dei formati e il 40% delle donne), più elevato della media l'inserimento delle donne occupate in posizione di quadro (che riguarda il 42% delle occupate, Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005, p. 58).

Rispetto alla coerenza fra il corso frequentato e l'occupazione trovata, oltre il 45% degli intervistati ritiene che il corso sia molto o abbastanza coerente. Più donne (il 67% delle occupate) che uomini ritengono tuttavia che l'assunzione potrebbe essere avvenuta anche senza corso. I settori che presentano maggiore percentuale di coerenza fra i settori di occupazione e di corso risultano essere il settore di meccanica e di automazione e quello dei trasporti (in cui il 100% di chi frequenta un corso con riferimento a questo settore risulta poi trovare lavoro nello stesso).

L'indagine consente anche di rilevare il canale di ricerca più utilizzato sia dai non occupati che dagli inattivi che dagli occupati. Il canale che predomina è quello della ricerca autonoma e delle conoscenze personali. Il 17% delle allieve occupate risulta essere occupata nella stessa azienda in cui ha effettuato il corso; maggiore, rispetto agli allievi che hanno frequentato altre tipologie di corso, risulta il canale di ricerca rivolto ai centri per l'impiego (che riguarda circa il 12% delle donne occupate e il 5% delle inattive o non occupate).

**Tabella 44**  
Formazione per  
l'inserimento/  
reinserimento  
lavorativo di  
adulti disoccupati  
o svantaggiati -  
distribuzione  
allievi 2002  
intervistati in  
base al sesso e ai  
canali di ricerca  
di lavoro

CANALI DI RICERCA	OCCUPATI				NON OCCUPATI E INATTIVI HANNO LAVORATO		TOTALE	
	TOTALE M+F	%	F	%	TOTALE M+F	%	TOTALE M+F	%
Ricerca autonoma (invio curriculum, risposta ad inserzioni, internet, etc.)	37	25,5%	19	24,7%	11	29,7%	48	26,4%
Conoscenze personali	38	26,2%	16	20,8%	11	29,7%	49	26,9%
Grazie all'ente di formazione presso cui ho frequentato il corso	6	4,1%	2	2,6%	1	2,7%	7	3,8%
L'azienda è la stessa dove avevo effettuato lo stage previsto dal corso	18	12,4%	13	16,9%	4	10,8%	22	12,1%
Attraverso i Centri per l'impiego (ex ufficio di collocamento)	15	10,3%	9	11,7%	2	5,4%	17	9,3%
Attraverso società private di selezione, collocamento, lavoro interinale	14	9,7%	6	7,8%	2	5,4%	16	8,8%
Altro	17	11,7%	12	15,6%	6	16,2%	23	12,6%
<b>TOTALE</b>	<b>145</b>	<b>100,0%</b>	<b>77</b>	<b>100,0%</b>	<b>37</b>	<b>100,0%</b>	<b>182</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), p. 64

### *Formazione per adulti disoccupati nel settore sociosanitario*

Data sia la rilevanza che gli interventi formativi della provincia di Modena rivestono in questo settore, che l'elevato impatto di genere connesso all'attesa maggiore partecipazione di utenza femminile, si introduce un approfondimento sui corsi per adulti disoccupati nel settore sociosanitario; approfondimento reso possibile grazie alle elaborazioni presenti nel Rapporto sugli esiti (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005).

Coerentemente con gli indirizzi di programmazione un particolare sforzo nella programmazione e attuazione di corsi di formazione è stato rivolto al settore sociosanitario in cui nel 2002 risultano essere stati realizzati 10 interventi formativi destinati alla formazione di Operatori Socio Sanitari (Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, 2005).

Il campione di riferimento per l'indagine sugli esiti della provincia si compone di 173 formati intervistabili in base ai criteri seguiti (che selezionano solo chi ha partecipato ad una parte significativa dei corsi), fra questi l'83% sono donne.

Il 51% degli allievi risulta avere un diploma di qualifica o superiore e il 97% dei formati è di nazionalità italiana.

La distribuzione del campione dei formati rivela una maggiore presenza di donne adulte (in particolare di età compresa tra i 30 e i 34 anni) e, come nota anche Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), questo tipo di occupazione potrebbe essere un obiettivo in fase di rientro nel mercato del lavoro dopo interruzioni legate al ciclo di vita familiare.

Gli esiti a 16 mesi dalla fine del corso sono stati raccolti relativamente a 81 intervistati (fra cui 70 donne) che hanno portato a termine un corso di formazione per adulti disoccupati nel settore sociosanitario (campione che presenta caratteristiche confrontabili all'universo di riferimento).

La significativa presenza di donne anche fra gli intervistati per l'indagine sugli esiti rende importante l'analisi di questa tipologia e settore di intervento in questo studio.

Oltre a motivazioni legate alla ricerca di opportunità di lavoro, significativa è anche la presenza, fra le motivazioni fornite da chi ha frequentato il corso, di regolarizzazione di posizioni lavorative nel settore (che interessa circa il 26% dei frequentanti intervistati) e l'acquisizione di competenze specifiche al settore (che interessa oltre il 35% dei frequentanti intervistati).

Riteniamo molto positivo, da un punto di vista dell'analisi di genere, l'aver inserito nell'indagine domande sulle difficoltà di conciliazione con i tempi di vita personali nella frequenza dei corsi; domande che consentono, in questo caso, di rilevare che nell'ambito della tipologia di intervento il 54% ha sperimentato in parte difficoltà, il 28% non ha sperimentato alcuna difficoltà, mentre il 17% ha denunciato rilevanti difficoltà nella fruizione dell'offerta formativa.

Positivo, da un punto di vista di impatto di genere, è l'aver osservato, nell'analisi dei canali di accesso al corso dal 2001 al 2002 un significativo aumento di chi

ha avuto accesso al corso grazie alla campagna informativa della provincia (tale canale informativo ha avvicinato al corso il 38% degli intervistati).

Gli esiti occupazionali mostrano una forte motivazione, da parte dei formati intervistati, all'occupazione (circa il 92% dei formati si dichiara disponibile all'occupazione) e un tasso di occupazione fra i disponibili all'occupazione pari al 94% per le donne e al 91% per gli uomini.

I principali utenti dei servizi forniti dagli occupati risultano essere gli anziani nel 2002. La rilevanza dell'intervento formativo da un punto di vista di genere è quindi sia direttamente associabile all'elevata incidenza di occupazione femminile nel settore e all'effetto positivo sulla regolarizzazione del lavoro nel settore e al miglioramento delle competenze acquisite, sia indirettamente riconducibile al miglioramento della qualità della vita sia dei principali fruitori dei servizi prestati (l'analisi della popolazione per sesso rivela la maggiore probabilità che le donne raggiungano età più elevata)<sup>147</sup> che delle erogatrici del servizio di cura (in misura maggiore donne) all'interno delle famiglie.

Rispetto alle 59 donne occupate il 51% è assunta a tempo indeterminato e il 44% a tempo determinato, il 90% circa lavora a tempo pieno. Per il 65% degli occupati l'inserimento nel mercato del lavoro è avvenuto entro un mese dalla qualifica. Elevata risulta la coerenza fra la qualifica conseguita e il lavoro svolto, coerentemente con la necessità di ottenere la qualifica per l'inserimento lavorativo che interessa la maggioranza del campione.

### **L'impatto**

L'analisi degli esiti degli interventi formativi basata sull'indagine della Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005), non aveva l'obiettivo di compiere una valutazione dell'impatto netto degli interventi formativi; la rassegna della letteratura esistente sull'impatto della formazione a livello locale consente un'analisi di impatto netto solo a livello regionale<sup>148</sup>.

L'indagine sui formati Regione Emilia-Romagna, Poleis-CAPP (2005) è stata svolta su un campione di formati che hanno frequentato corsi terminati rispettivamente nel 2000, 2001 e 2002. Le rilevazioni sono state condotte nel 2002, 2003 e 2004. La distanza temporale dall'anno di frequenza del corso e la non conclusione di parte dei corsi avviati nel 2002 entro l'ultima data di rilevazione non consentono di avere un quadro completo degli esiti degli allievi 2002 oggetto del presente studio<sup>149</sup>.

---

147 Per un'analisi sulla composizione per classi di età e sesso della popolazione residente in provincia di Modena si rinvia al paragrafo 2.2.3. in questo volume.

148 Il rapporto Regione Emilia Romagna, Poleis e CAPP (2005) ha un livello di approfondimento regionale e consente, attraverso il confronto con un gruppo di controllo costruito analizzando i dati Istat, Rilevazione Forze Lavoro, di effettuare anche analisi di valutazione di impatto netto. Tuttavia a causa della minore numerosità campionaria raggiungibile a livello sub regionale tale analisi non è disponibile a livello provinciale.

149 Sul disegno campionario e sullo schema temporale di svolgimento dell'indagine si veda Regione Emilia Romagna, Poleis e CAPP (2005, Cap. 4).

L'analisi delle caratteristiche dei formati in regione riferita agli interventi di formazione al lavoro per l'anno 2002 consente di stabilire una maggiore presenza di giovani, una predominanza di donne e un maggiore livello di istruzione medio delle donne coinvolte nella formazione al lavoro (Regione ER, Poleis CAPP, 2005, Cap. 5).

Rispetto alle tipologie di corso di formazione al lavoro a livello regionale le donne sono più presenti nei corsi post diploma e nei corsi per il reinserimento lavorativo. Non emergono significative differenze di genere sulle motivazioni che hanno spinto a frequentare i corsi.

Più donne che uomini, in termini percentuali, risultano avere frequentato nei tre anni precedenti corsi di formazione e questo permanere all'interno del percorso formativo potrebbe essere interpretato come un segnale di debolezza rispetto alla probabilità di inserimento nel mercato del lavoro. (Regione ER, Poleis CAPP, 2005, Cap. 5).

L'analisi di impatto lordo compiuta da Regione E-R e Poleis CAPP (2005) attraverso il confronto delle matrici di transizione verso l'occupazione dei formati di età compresa fra i 14 e i 45 anni che nel 2002 erano disoccupati, in cerca di prima occupazione e delle transizioni verso l'occupazione di un gruppo di controllo costruito individuando persone che non hanno concluso programmi di formazione organizzati o riconosciuti dalla regione (di durata superiore alle 600 ore o superiore a 6 mesi di durata complessiva) e che sono parte del campione regionale Istat tratto dalle rilevazioni Forze Lavoro, con riferimento al genere, mostra un risultato particolarmente positivo per le donne: infatti, il tasso di occupazione delle donne formate supera di venti punti percentuali quello della popolazione di riferimento regionale (mentre per gli uomini la differenza è di 7 punti percentuali) (Tab. 46 tratta da Regione E-R, Poleis-CAPP, 2005).

Probabilmente questo vantaggio è anche correlato al maggiore livello medio di istruzione delle donne (si nota infatti un vantaggio in termini di più frequente transizione verso l'occupazione dei formati laureati).

Il vantaggio è molto maggiore fra le donne in cerca di prima occupazione (infatti la differenza nei tassi di occupazione per le donne formate è di circa 42 punti percentuali contro 8 punti percentuali per gli uomini formati in cerca di prima occupazione).

Si consiglierebbe una disaggregazione del dato riportato nel Rapporto per genere anche con riferimento al titolo di studio posseduto e alle classi di età, la maggiore concentrazione delle donne formate nella fascia più alta della popolazione analizzata, tuttavia, lascia supporre un minore vantaggio per le donne nella fase di rientro nel mercato del lavoro.

**Tabella 45**  
*Impatto lordo della Formazione al lavoro. Confronto dei tassi di occupazione tra formati e popolazione regionale di riferimento. 2002 - Emilia-Romagna*

**Tabella 45 - Impatto lordo della Formazione al lavoro. Confronto dei tassi di occupazione tra formati e popolazione regionale di riferimento. 2002 - Emilia-Romagna**

Condizione occupazionale di partenza	Condizione occupazionale a 12 mesi											Totale		
	Genere		Classi di età				Livello di scolarità			Totale				
	Uomini	Donne	15-24	25-34	35-45	Basso	Medio	Alto						
Formati REF														
Cerca di I° occupazione	74,9	75,8	75,9	77,4	58,3	67,5	76,8	78,3						75,4
Disoccupati	77,9	75,9	81,0	79,1	63,9	69,9	79,0	79,1						76,6
Studenti	78,6	78,4	85,4	72,6	100,0	75,0	78,1	76,9						78,5
Totale	76,9	76,0	79,0	78,2	63,3	69,4	78,3	78,7						76,3
Indagine RTFL														
Cerca di I° occupazione	66,7	33,3	48,2	50,0	83,3	59,1	53,3	37,5						53,3
Disoccupati	75,6	53,1	75,0	63,3	52,8	62,5	61,1	61,5						61,9
Studenti	67,4	67,3	64,6	65,7	80,0	73,0	75,0	42,9						67,4
Totale	70,2	56,0	62,1	62,5	63,2	65,2	65,9	47,6						62,5
Differenza (REF-RTFL)														
Cerca di I° occupazione	8,2	42,5	27,8	27,4	-25,0	8,5	23,5	40,8						22,1
Disoccupati	2,3	22,8	6,0	15,8	11,1	7,4	17,9	17,5						14,7
Studenti	11,2	11,1	20,8	6,8	20,0	2,0	3,1	34,1						11,1
Totale	6,7	20,0	16,9	15,7	0,2	4,2	12,3	31,1						13,8

Fonte: Tabella 46 in Regione Emilia Romagna, Poels-CAPP, 2005, p. 71 (Elaborazioni Poels su dati originali e su Rilevazione Trimestrale Forze Lavoro 2002)



Utilizzando la tecnica del *propensity score matching* (abbinando osservazioni simili in termini di caratteristiche socio-economiche nei campioni dei formati con osservazioni riferite ad individui non soggetti a formazione desumibili dalla Rilevazione sulle Forze Lavoro)<sup>150</sup> Regione E-R, Poleis-CAPP (2005) ha potuto stimare l'impatto netto in termini di probabilità di occupazione a un anno dalla fine del corso di formazione seguito nel 2002.

I risultati relativi all'impatto netto mostrano un impatto anche migliore rispetto a quello ottenuto dall'analisi di impatto lordo per le donne e un impatto nullo per gli uomini. Tuttavia come gli autori notano:

---

*'Il risultato ottenuto sul campione femminile potrebbe in parte dipendere dall'autoselezione delle donne partecipanti alla formazione al lavoro. Nel gruppo di controllo, potrebbero esserci a fianco delle donne che vogliono (o vorrebbero) lavorare, donne che hanno meno aspirazione a entrare nel mercato del lavoro, indipendentemente dalla dichiarazione sulla condizione occupazionale' (Regione E-R, Poleis, CAPP, 2005, p. 77).*

---

Grazie alla ricostruzione degli esiti in termini di condizione professionale dei formati in diversi momenti dalla fine dei corsi, Regione E-R, Poleis, CAPP (2005) consente di verificare tempi medi di circa 4 mesi al termine del corso di formazione per trovare un lavoro.

Le differenze di genere riscontrate rispetto alla probabilità di essere occupati (che vedono un maggiore tasso di occupazione a un anno di distanza per gli uomini) tendono ad attenuarsi all'aumentare dei mesi che intercorrono dalla fine del corso e risultano più rilevanti dopo 6 mesi dalla fine del corso.

L'analisi del tipo di lavoro trovato conferma le differenze di genere riscontrate nella struttura del mercato del lavoro nell'analisi di contesto.

Le donne infatti come si vede dalla Tab. 52-53 in Regione E-R, Poleis, CAPP (2005, p. 85) hanno una maggiore probabilità di essere occupate in posizioni atipiche e con contratto a tempo determinato.

Anche l'analisi della distribuzione per qualifica, settore e reddito medio (la percentuale di lavoratori a basso reddito fra le donne è pari al 27% contro l'11% per gli uomini)<sup>151</sup> degli occupati-formati si mostra coerente con l'analisi di contesto relativa alla distribuzione per qualifica e settore. Questo porta Regione E-R, Poleis, CAPP (2005, p. 85) a concludere che:

---

150 L'analisi contenuta in Regione E-R, Poleis-CAPP (2005) evidenzia anche i limiti relativi al sistema informativo ricostruibile mediante l'indagine RFL-Istat, sia per l'abbinamento che per la misurazione della probabilità di occupazione.

151 Non stupisce quindi riscontrare anche un minore grado di soddisfazione delle donne verso il lavoro trovato rispetto agli uomini (sia in termini di reddito che in termini di stabilità e sicurezza) (Regione E-R, Poleis, CAPP, pp. 90-91).

*‘L’impatto netto della formazione evidenzia un vantaggio relativo delle donne in termini occupazionali che non trova evidenze nelle caratteristiche qualitative del lavoro che i formati svolgono dopo dodici mesi dalla formazione. Se la formazione riduce il gap di genere dei formati in termini di tassi di occupazione, non sembra, invece, in grado di incidere sulle caratteristiche qualitative, contrattuali e di sicurezza del lavoro’.*

**Tabella 46**  
Condizione  
professionale a  
12 mesi dalla  
fine del corso per  
sesso e livello di  
scolarità in  
ingresso dei  
formati 2002 -  
Regione Emilia-  
Romagna

	Genere		Livello di scolarità			In ingresso	Totale
	Uomini	Donne	Basso	Medio	Alto		
Occupati dipendenti	84,2	79,4	90,2	80,4	66,9	84,9	81,7
Occupati parasubordinati	9,3	14,6	6,4	12,2	24,2	10,4	12,1
Occupati autonomi	5,5	5,1	2,5	6,5	8	3,8	5,3
Totale v.a.	5.374	5.229	3.782	4.979	1.791	4.524	10.603

Fonte: Regione Emilia Romagna, Poleis, CAPP (2005, Tabella 52, p. 81)

**Tabella 47 - Occupati per tipo di contratto di lavoro a 12 mesi dalla fine del corso. Formazione al lavoro 2002 - Regione Emilia-Romagna**

Tipo di contratto	Genere		Classi di età				Stranieri	In ingresso	Totale
	Uomini	Donne	Meno di 19 anni	20-24 anni	25-34 anni	35 anni e oltre			
	Tempo indeterminato	39,5	38,9	26,0	34,2	45,4	54,2	45,9	28,9
Tempo determinato	22,2	25,5	17,0	23,7	25,1	33,3	23,9	21,0	24,0
Interinale e altre forme	1,9	1,6	0,6	2,1	1,9	1,0	1,9	1,5	1,8
Causa mista	22,6	15,3	46,0	20,4	7,1	0,7	16,1	34,1	18,7
Altri contratti per dipendenti	1,9	1,5	2,7	1,5	1,4	1,0	1,9	2,3	1,7
Co.co.co e progetto	8,1	12,4	4,3	13,7	14,2	5,7	6,2	9,2	10,4
Altri parasubordinati	1,7	3,0	1,6	2,2	3,1	1,8	1,0	1,5	2,4

Fonte: Regione Emilia Romagna, Poles, CAPP (2005, Tabella 53, p. 82)

**Tabella 47**  
Occupati per tipo di contratto di lavoro a 12 mesi dalla fine del corso.  
Formazione al lavoro 2002 - Regione Emilia-Romagna

L'analisi sugli esiti della formazione continua a livello regionale mostra che le uscite verso posizioni di lavoro dipendente delle donne con contratti di collaborazione coordinata e continuativa verso altre modalità contrattuali sono inferiori alle entrate in questa modalità contrattuale e che le percezioni di miglioramento di carriera e di maggiore stabilità lavorativa nella nuova occupazione risultano migliori per i lavoratori di sesso maschile (Regione E-R, CAPP-Poleis, 2005, Cap. 6).

L'analisi degli esiti della formazione per la creazione di impresa per genere a livello regionale mostra una maggiore presenza fra le donne che hanno frequentato questo tipo di corso di chi non intende costituire un'impresa al termine del corso (46% delle formate contro il 36% degli allievi di sesso maschile, Tab. 130, Regione E-R, Poleis e CAPP, 2005, p. 198); solo il 21% intende costituire un'impresa e il 21% ha già realizzato tale progetto (contro il 34% per gli uomini Tab. 130, Regione E-R, Poleis e CAPP, 2005, p. 198).

La percentuale di chi ha tentato ma ha fallito nella creazione di impresa è pari al 7% per le donne contro il 6% per gli uomini (Regione E-R, Poleis-CAPP, 2005, p. 198). Un'altra significativa differenza di genere nell'esito della formazione è la maggiore incidenza fra le donne che hanno realizzato il proprio progetto creando una nuova impresa di autoimpiego (l'autoimpiego riguarda l'82% delle donne che hanno realizzato una nuova impresa contro il 47% degli uomini, Regione E-R, Poleis-CAPP, 2005, p. 201).

Pur essendo le analisi sulla valutazione degli interventi formativi riferite al livello regionale e non provinciale riteniamo che l'analisi contenuta nel Rapporto E-R, CAPP-Poleis (2005) e riferita agli allievi 2002 su base regionale contenga alcuni elementi da tenere sullo sfondo nell'analisi degli interventi formativi a livello provinciale.

Se l'analisi di impatto netto per la formazione al lavoro rileva una migliore probabilità di occupazione per le donne che hanno effettuato un corso di formazione nel 2002, altre analisi riferite alla qualità del lavoro trovato per chi era in formazione al lavoro e all'occupazione in cui si trova chi ha effettuato un corso di formazione continua, mostrano elementi di criticità rispetto alla qualità del lavoro per le donne e alla realizzazione dei progetti di impresa<sup>152</sup>.

I risultati dell'analisi sembrano confermare le differenze di genere desumibili dall'analisi di contesto svolta con riferimento alla regione Emilia Romagna anche in questo rapporto e invitano gli attori di politiche del lavoro e sociali a porre particolare attenzione non solo alla probabilità di occupazione ma anche alla qualità del lavoro legato al percorso formativo seguito partendo dalle differenze di genere rilevate.

---

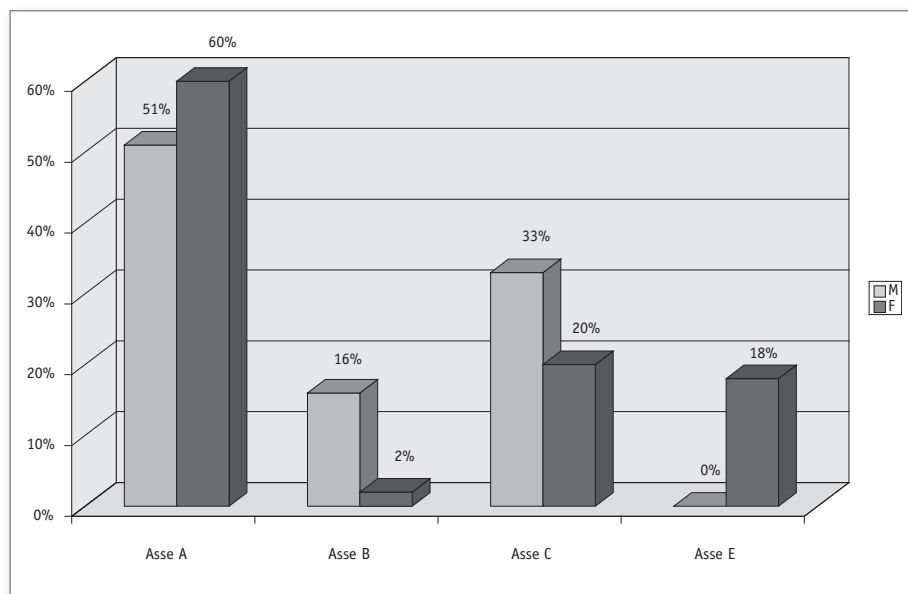
152 Pur essendo inferiore in termini percentuali rispetto agli uomini il numero di progetti di impresa creati, si riscontra una maggiore incidenza fra le donne che hanno partecipato ai corsi di allieve che ritengono che senza il corso seguito l'impresa non sarebbe nata (17% delle formate contro l'8% per gli uomini, Regione E-R, Poleis e CAPP, 2005, p. 212).

**Analisi sul campione provinciale Indagine Regione Emilia Romagna - Poleis, CAPP di allievi Formazione al lavoro 2002<sup>153</sup>**

La disponibilità dei microdati sugli allievi che hanno concluso corsi di formazione al lavoro nel 2002 programmati dalla provincia di Modena consente di effettuare alcune elaborazioni aggiuntive rispetto al dato regionale.

Tuttavia, a differenza dell'analisi a livello regionale, in questa sezione non si condurrà un'analisi di impatto netto dell'intervento formativo, non essendo stato costruito un gruppo di controllo comparabile a livello provinciale con quello relativo agli allievi oggetto di indagine<sup>154</sup>.

Il campione si compone di 454 formati. La maggioranza degli intervistati ha frequentato i corsi fino al termine (89% delle donne e 83% degli uomini), la restante parte degli intervistati ha frequentato la maggior parte del corso.



**Figura 15**  
Composizione del campione per sesso e asse

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

153 Le statistiche contenute in questa sezione derivano da elaborazioni originali sui microdati forniti dalla Regione E-R, Poleis. Si ringrazia il Dr Giuseppe Forte di Poleis per le indicazioni e i chiarimenti forniti sulla struttura dell'archivio di microdati.

154 Le tecniche statistiche applicabili per l'analisi di impatto netto e la costruzione del gruppo di controllo attraverso l'uso di un'indagine campionaria sulla popolazione provinciale richiederebbero un maggiore numero di osservazioni non disponibile a livello provinciale relativamente all'anno analizzato.

Sia per gli allievi che per le allieve l'asse predominante è l'asse A (in esso si trova concentrato il 60% delle allieve e il 51% degli allievi intervistati). Le allieve sono sottorappresentate nell'asse B (rispetto alla presenza rilevata sul totale degli allievi).

**Tabella 48**  
Composizione  
del campione  
per sesso, asse,  
misura

Asse A	M		F		M-F
Inserimento nel mercato del lavoro	104	51%	100	49%	2%
Disoccupati da più di sei o dodici mesi	14	29%	35	71%	-43%
	118	47%	135	53%	-7%
Asse B	M		F		M-F
Gruppi Svantaggiati	36	88%	5	12%	76%
Asse C	M		F		M-F
Formazione superiore	76	63%	44	37%	27%
Asse E	M		F		M-F
Partecipazione femminile al mercato del lavoro	0	0	40	100%	-100%

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

All'interno dell'asse A le allieve intervistate (fatto 100 il totale degli allievi per misura) risultano essere il 71% dei formati che nel 2002 hanno concluso la frequenza di corsi rivolti a disoccupati da più di sei o dodici mesi mentre sono equi rappresentate rispetto ai formati di sesso maschile nei corsi per l'inserimento nel mercato del lavoro.

Nell'asse B rispetto alla misura rivolta ai gruppi svantaggiati sono invece i formati di sesso maschile a costituire la maggioranza dei formati intervistati (l'88%); anche nell'asse C, relativamente ai corsi di formazione superiore, dominano i formati di sesso maschile.

Relativamente all'asse E sono state intervistate 40 donne che hanno concluso nel 2002 corsi rivolti a incentivare la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

L'indagine consente di verificare il grado di soddisfazione degli allievi intervistati rispetto a diverse dimensioni del corso. Fra gli allievi che hanno partecipato all'indagine più donne che uomini esprimono, rispetto al grado di soddisfazione complessiva del corso, la massima soddisfazione (il 45% delle intervistate contro il 29% dei formati intervistati).

Il grado di soddisfazione espresso dagli intervistati sull'apprendimento di competenze specialistiche mostra una maggiore percentuale fra le allieve di chi si ritiene per nulla soddisfatto rispetto a questa caratteristica del corso frequentato.

In generale è tuttavia possibile riscontrare un simile elevato apprezzamento del corso rispetto agli elementi indagati per sesso (Tabella 49, risposte che indicano abbastanza o molto utile).

**Tabella 49** - Grado di soddisfazione rispetto a diversi elementi del corso

	molto utili		abbastanza		poco		per niente		oss.	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
contatti stabiliti per la ricerca del lavoro	26,44	26,56	41,32	39,25	20,15	21,76	12,09	12,43	231	213
apprendimento in competenze specialistiche	27,93	38,08	56,64	44,81	11,75	10,66	3,68	6,45	238	214
apprendimento in cultura generale	16,19	29,75	55,82	48,54	22,73	17,7	5,26	4,02	236	213
capacità di relazione con gli altri	22,94	36,84	60,01	47,7	14,8	11,77	2,25	3,7	236	212
grado di soddisfazione complessiva	28,79	44,73	57,19	40,95	11,96	10,52	2,06	3,8	240	212

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Polesis

**Tabella 49**  
Grado di  
soddisfazione  
rispetto a diversi  
elementi del  
corso

Un dato interessante per l'analisi di efficacia degli interventi formativi riguarda i tempi medi di attesa per trovare un lavoro dopo il corso.

L'analisi dei tempi medi di attesa per trovare un lavoro o iniziare un'attività autonoma al termine del corso risultano mediamente più elevati per le donne.

La differenza a svantaggio delle donne è maggiore nell'ambito dei corsi per disoccupati da più di 6 o 12 mesi e, a svantaggio degli uomini, nei corsi per gruppi svantaggiati nell'asse B.

**Tabella 50**  
Mesi dalla fine  
del corso entro  
cui l'intervistato  
ha trovato lavoro  
o iniziato  
un'attività di  
lavoro autonomo

	Numero medio di mesi		
	M	F	M-F
<b>Asse A</b>			
Inserimento nel mercato del lavoro	12	27	-15
Disoccupati da più di sei o dodici mesi	4	43	-39
<b>Totale Asse A</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>-19</b>
<b>Asse B</b>			
Gruppi Svantaggiati	41	2	39
<b>Asse C</b>			
Formazione superiore	9	11	-2
<b>Asse E</b>			
Partecipazione femminile al mercato del lavoro		10	
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>-6</b>

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

L'analisi dello stato occupazionale dei formati per sesso, asse e misura a 6 e 12 mesi dalla fine del corso mostra un *gap* a favore degli uomini nell'asse A, a parità di misura e asse si osserva una minore incidenza di occupate; nello stesso asse si nota una maggiore incidenza di donne in cerca di occupazione fra le intervistate rispetto a quanto si osserva per gli allievi intervistati.

Al contrario le donne che hanno frequentato corsi nell'asse B risultano essere più probabilmente, rispetto ai colleghi di sesso maschile, occupate a 6 e a 12 mesi dalla fine del corso.

Se a 6 mesi dalla fine del corso circa il 92% delle donne che hanno frequentato corsi nell'asse E per la partecipazione femminile al mercato del lavoro risultano occupate, dopo 12 mesi la percentuale di occupate scende all'82% e aumenta in termini percentuali la presenza di donne in cerca di occupazione (Tabella 51).



**Tabella 51**  
*Esiti occupazionali a 6 e 12 mesi dalla fine del corso*

	Occupati a 6 mesi			Occupati a 12 mesi		
	M	F	M-F	M	F	M-F
<b>Asse A</b>						
Inserimento nel mercato del lavoro	81%	70%	11%	88%	72%	16%
Disoccupati da più di sei o dodici mesi	100%	72%	28%	100%	65%	35%
Totale Asse A	84%	71%	13%	90%	70%	20%
<b>Asse B</b>						
Gruppi Svantaggiati	79%	86%	-6%	82%	100%	-18%
<b>Asse C</b>						
Formazione superiore	86%	84%	2%	88%	88%	0%
<b>Asse E</b>						
Partecipazione femminile al mercato del lavoro		92%			82%	
<b>Totale</b>	<b>83%</b>	<b>77%</b>	<b>6%</b>	<b>87%</b>	<b>77%</b>	<b>10%</b>

	In cerca di occ. a 6 mesi			In cerca di occ. a 12 mesi		
	M	F	M-F	M	F	M-F
<b>Asse A</b>						
Inserimento nel mercato del lavoro	16%	22%	-6%	9%	21%	-12%
Disoccupati da più di sei o dodici mesi	0%	18%	-18%	0%	25%	-25%
Totale Asse A	14%	21%	-7%	8%	22%	-14%
<b>Asse B</b>						
Gruppi Svantaggiati	15%	14%	1%	12%	0%	12%
<b>Asse C</b>						
Formazione superiore	10%	12%	-2%	6%	5%	1%
<b>Asse E</b>						
Partecipazione femminile al mercato del lavoro		4%			13%	
<b>Totale</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>-3%</b>	<b>9%</b>	<b>16%</b>	<b>-7%</b>

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

L'indagine consente anche di verificare quali siano le caratteristiche del lavoro svolto al termine del corso, a 6 mesi o a 12 mesi dalla fine del corso.

L'informazione sulle modalità contrattuali mostra come modalità lavorativa predominante quella di lavoratore dipendente.

Confrontando il dato medio provinciale con quello regionale (Tabella 46) si nota una maggiore probabilità che l'esito occupazionale sia, in provincia di Modena rispetto alla media regionale, verso il lavoro dipendente e, all'interno di questa

modalità contrattuale, rispetto alla media regionale, risulta maggiore la probabilità che l'occupazione a 12 mesi sia a tempo indeterminato.

Nell'incidenza percentuale delle diverse forme contrattuali si notano alcune differenze: per gli uomini è maggiore rispetto alle intervistate l'incidenza di chi ha un contratto a causa mista; per le donne nei primi lavori dopo il corso l'incidenza dell'occupazione a tempo determinato supera quella osservata per gli uomini di 5 punti percentuali (almeno sino al lavoro svolto entro i 6 mesi dopo la fine del corso). Maggiore per le donne, rispetto agli uomini, è anche la percentuale di chi risulta occupato come collaboratore. (Tabella 52).

**Tabella 52 - Modalità contrattuali nell'occupazione dopo il corso per sesso**

Tipo di lavoro	Primo lavoro dopo il corso			A 6 mesi			A 12 mesi		
	M	F	M-F	M	F	M-F	M	F	M-F
	dipendente a tempo indeterminato dipendente a causa mista dipendente a tempo determinato o interinale altro lavoratore dipendente collaboratore autonomo	36% 25% 27% 2% 6% 4% 100%	37% 14% 32% 3% 12% 2% 100%	-1% 11% -5% -2% -6% 2%	37% 27% 23% 3% 6% 4% 100%	40% 14% 28% 3% 13% 2% 100%	-3% 13% -5% -1% -7% 2%	41% 23% 23% 3% 6% 4% 100%	46% 16% 21% 2% 12% 3% 100%

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poieis

**Tabella 52**  
 Modalità  
 contrattuali  
 nell'occupazione  
 dopo il corso per  
 sesso

Gli intervistati esprimono anche un giudizio sulla sicurezza del lavoro svolto a 12 mesi dalla fine del corso: il 21% degli intervistati di sesso maschile occupati a 12 mesi giudica il lavoro svolto molto stabile e sicuro contro il 15% delle donne occupate, e più donne che uomini giudicano il lavoro svolto poco stabile.

**Tabella 53**  
Giudizio sul  
grado di stabilità  
del lavoro svolto  
a 12 mesi

Giudizio su stabilità lavoro a 12 mesi	M	F	M-F
molto stabile, sicuro	20,54	15,4	5,14
abbastanza	59,4	59,5	-0,1
poco	15,5	21,2	-5,7
per nulla	4,6	3,86	0,74
	100	100	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Rispetto al reddito proveniente dalle attività di lavoro svolte a 12 mesi dall'interruzione del corso, la maggioranza degli occupati è abbastanza soddisfatta.

**Tabella 54**  
Giudizio sul  
reddito da lavoro  
a 12 mesi dalla  
fine del corso

Giudizio su reddito da lavoro a 12 mesi	M	F	M-F
molto soddisfacente	7,12	8,54	-1,42
abbastanza soddisfacente	58,28	56,37	1,91
poco soddisfacente	30,28	27,87	2,41
per nulla soddisfacente	4,32	7,22	-2,9
	100	100	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Considerando il giudizio sulla coerenza delle competenze acquisite nel corso rispetto a quelle richieste nello svolgimento del lavoro a 12 mesi dalla fine del corso, il 65% degli intervistati di sesso maschile esprime un giudizio di elevata coerenza contro il 62% delle donne.

**Tabella 55**  
Giudizio sulla  
coerenza delle  
competenze  
acquisite nel  
corso rispetto  
alle competenze  
richieste dal  
lavoro svolto a  
12 mesi

Coerenza comp. corso lavoro a 12 mesi	M	F	M-F
molto coerenti	23,5	25,54	-2,04
abbastanza coerente	41,5	36,76	4,74
poco coerente	15,05	15,45	-0,4
per niente coerente	19,95	22,25	-2,3
	100	100	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

In generale il giudizio di soddisfazione rispetto al lavoro svolto a 12 mesi dalla fine del corso è elevato, si noti tuttavia che è maggiore per le donne (rispetto agli uomini) l'incidenza di chi non è per nulla soddisfatta del lavoro svolto.

Soddisfazione complessiva lavoro a 12 mesi	M	F	M-F
molto soddisfatto	24,45	25,67	-1,22
abbastanza soddisfatto	62,69	58,92	3,77
poco soddisfatto	11,16	10,81	0,35
per nulla soddisfatto	1,69	4,6	-2,91
	100	100	

**Tabella 56**  
Grado di  
soddisfazione  
rispetto al lavoro  
svolto a 12 mesi  
dalla fine del  
corso

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

La probabilità di occupazione a 12 mesi dalla fine del corso per i formati al lavoro intervistati nel corso dell'indagine Regione Emilia Romagna, Poleis CAPP in provincia di Modena, stimata utilizzando un modello *probit* in cui la variabile dipendente è una variabile dicotomica che assume valore pari a 1 se l'intervistato dichiara di essere occupato a 12 mesi dalla fine del corso (Tabella 57), risulta sensibilmente inferiore, a parità di altre condizioni, per le donne, mentre aumenta al crescere degli anni di istruzione e per chi, al momento di iscrizione al corso risultava già occupato.

Chi esprime un giudizio elevato di soddisfazione rispetto al corso ha anche una maggiore probabilità di occupazione.

**Tabella 57**  
*Probit sulla  
 probabilità di  
 occupazione a 12  
 mesi dalla  
 conclusione del  
 corso - Variabile  
 dipendente:  
 Occupato a 12  
 mesi dalla fine  
 del corso*

Variabili	Coefficienti
Donna	-0,369 (-2,51)*
Età	-0,01 (-1,01)
Extra-europei	-0,308 (-1,44)
Anni di istruzione	0,059 (2,11)*
Occupato all'atto di iscrizione al corso	1,218 (4,39)**
Asse A	-0,117 (-0,73)
Giudizio positivo sui contatti sviluppati per la ricerca di lavoro nel corso	0,154 -0,85
Giudizio di soddisfazione elevata sul corso	0,51 (2,23)*
Costante	0,184 -0,37
Osservazioni	447
Robust z in parentesi * signific. al 5% ** significativo all'1%	

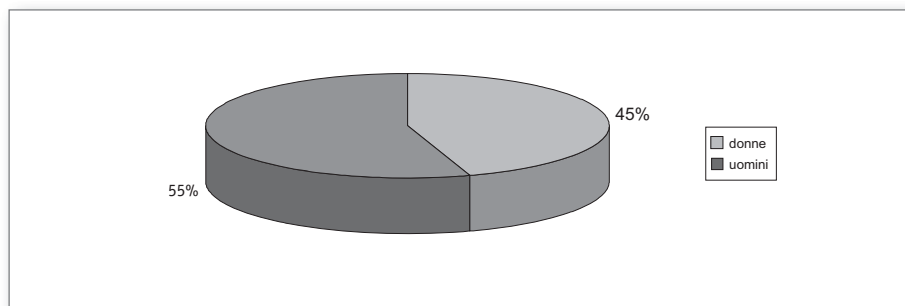
Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

### **Analisi sul campione provinciale Indagine Regione Emilia Romagna - Poleis, CAPP di allievi Formazione continua 2002<sup>155</sup>**

Il campione di 271 intervistati, nell'ambito dell'indagine Regione Emilia Romagna, Poleis, CAPP, che nel 2002 hanno concluso un corso di formazione continua è composto dal 45% di donne e dal 55% di uomini (rispetto al dato derivante dall'analisi degli allievi che nel 2002 rilevava la presenza del 43% di allieve in formazione continua, le donne sono leggermente sovrarappresentate).

<sup>155</sup> Le statistiche contenute in questa sezione derivano da elaborazioni originali sui microdati forniti dalla Regione E-R, Poleis. Si ringrazia il Dr. Giuseppe Forte di Poleis per le indicazioni e i chiarimenti forniti sulla struttura dell'archivio di microdati.

**Figura 16**  
*Il campione degli intervistati Formazione continua 2002 - Provincia di Modena*



Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

La maggior parte degli intervistati mantiene lo stesso lavoro che aveva all'inizio del corso, il 36% degli allievi di sesso maschile si trova nello stesso lavoro autonomo contro il 15% delle allieve, mentre il 67% delle allieve, contro il 52% degli allievi, si trova nello stesso lavoro dipendente. Solo l'8% degli allievi e il 9% delle allieve risultano avere un nuovo lavoro rispetto a quello che avevano all'inizio del corso.

Rispetto al momento dell'iscrizione al corso lei attualmente...	M	F	Totale	M-F
ha lo stesso lavoro autonomo che aveva al momento di iscrizione al corso	54	19	73	
	36,33	15,38	26,93	20,95
ha lo stesso lavoro dipendente che aveva al momento di iscrizione al corso	78	82	160	
	52,12	67,46	59	-15,34
ha un nuovo lavoro rispetto al lavoro che aveva al momento di iscrizione al corso	12	11	23	
	7,69	9,09	8,32	-1,4
ora lavora, al momento di iscrizione al corso non lavorava	0	3	3	
	2,51	3,57	2,99	-1,06
ora non lavora al momento di iscrizione al corso lavorava	4	4	8	
	2,51	3,57	2,99	-1,06
ora non lavora e al momento di iscrizione al corso non lavorava	2	2	4	
	1,35	1,86	1,58	-0,51
<b>Totale</b>	<b>149</b>	<b>122</b>	<b>271</b>	
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Tabella 58**  
*Condizione lavorativa al momento dell'intervista rispetto alla condizione lavorativa al momento di iscrizione al corso per sesso*

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Al fine di indagare l'effetto dei corsi di formazione continua sullo *status* occupazionale degli allievi si sono analizzati i giudizi espressi dagli intervistati che non hanno cambiato posto di lavoro sul cambiamento di alcune caratteristiche del lavoro svolto<sup>156</sup>.

**Possibili effetti del corso di formazione continua per i lavoratori che hanno mantenuto lo stesso lavoro dipendente**

Analizzando i giudizi degli allievi che hanno mantenuto lo stesso posto di lavoro dipendente, il confronto fra alcuni elementi del proprio lavoro prima e dopo il corso, che deriva dall'elaborazione dei microdati, mostra una maggiore probabilità di miglioramento per gli uomini.

In termini di livello retributivo, la maggioranza degli intervistati non riscontra un miglioramento, tuttavia più uomini che donne riscontrano un miglioramento (Tabella 59).

In termini di effetto sulla probabilità di perdere il lavoro per la maggior parte degli intervistati l'effetto è stato non rilevante, tuttavia per gli uomini più che per le donne si riscontra una incidenza maggiore di lavoratori che vedono significativamente diminuita la probabilità di perdere il lavoro (il 24% dei lavoratori di sesso maschile vede diminuita molto o abbastanza questa probabilità contro il 14% delle donne). (Tabella 60).

**Tabella 59**  
Miglioramento  
retributivo

Livello retributivo	M	F	M-F
aumentato	21,5	11,6	9,8
non aumentato	78,6	88,4	-9,8
	100	100	
osservazioni	76	80	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

**Tabella 60**  
Effetto sulla  
probabilità di  
perdere il posto  
di lavoro

Probabilità di perdere il lavoro	M	F	M-F
non diminuita	46,9	52,8	-5,9
diminuita di poco	28,9	33,3	-4,4
abbastanza diminuita	18,6	10,7	7,9
molto diminuita	5,6	3,3	2,3
	100	100	
osservazioni	77	79	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

<sup>156</sup> Si è limitata l'analisi a questo sottocampione di formati intervistati anche in considerazione del basso numero di osservazioni di coloro che hanno cambiato il lavoro.



Gli effetti sulle condizioni lavorative in termini di sicurezza e salute sul lavoro non sembrano rilevanti (sia per gli uomini che per le donne circa il 90% degli intervistati denunciano un effetto nullo o di scarsa entità) (Tabella 61).

**Tabella 61**  
Effetti in termini  
di sicurezza e  
salute sul lavoro

Lavoro più sicuro e meno dannoso per salute?	M	F	M-F
per nulla	60,0	68,7	-8,8
poco	27,7	17,3	10,4
abbastanza	11,0	11,1	-0,2
molto	1,3	2,9	-1,5
	100	100	
osservazioni	77	78	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Le capacità contrattuali nei confronti del datore di lavoro non sembrano influenzate in modo rilevante dalla frequenza del corso (Tabella 62), tuttavia fra coloro che ritengono che siano aumentate, si riscontra una maggiore presenza di lavoratori di sesso maschile i quali, nel 25% dei casi, dichiarano che le capacità contrattuali verso il datore di lavoro sono molto o abbastanza aumentate contro il 15% delle donne.

**Tabella 62**  
Effetto sulle  
capacità  
contrattuali

Capacità contrattuale vs datore lavoro	M	F	M-F
non aumentata	48,7	57,6	-8,9
aumentata poco	26,4	27,3	-0,9
aumentata abbastanza	23,8	13,7	10,1
aumentata molto	1,1	1,4	-0,4
	100	100	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Più donne che uomini ritengono che l'effetto del corso sulle possibilità di carriera sia stato nullo (52% delle donne contro il 34% degli uomini) e più uomini (il 41% circa contro il 24% delle donne) ritengono che le possibilità di carriera siano abbastanza-molto aumentate (Tabella 63).

**Tabella 63**  
Effetto sulle  
possibilità di  
carriera

Possibilità di carriera	M	F	M-F
non aumentate	33,5	52,4	-18,9
aumentate poco	25,9	23,7	2,3
aumentate abbastanza	38,6	19,7	18,9
aumentate molto	2,0	4,3	-2,3
	100	100	
	77	78	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Rispetto al numero di mansioni è più frequente per gli uomini che per le donne l'aumento (Tabella 64), e più per gli uomini che per le donne risulta aumentato il grado di autonomia decisionale (questo aumento è rilevante per il 44% degli uomini contro il 25% delle donne, Tabella 65) e il grado di coordinamento del lavoro con altri colleghi (molto o abbastanza aumentato per il 37% dei lavoratori maschi e per il 23% delle lavoratrici, Tabella 66).

**Tabella 64**  
Effetto sul  
numero di  
mansioni

Numero mansioni	M	F	M-F
non aumentato	35,4	53,1	-17,7
aumentato poco	21,1	21,5	-0,4
aumentato abbastanza	33,5	22,7	10,8
aumentato molto	10,0	2,8	7,3
	100	100	
	77	81	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

**Tabella 65**  
Effetto sul grado  
di autonomia  
decisionale

Grado di autonomia decisionale	M	F	M-F
non aumentato	30,6	47,9	-17,4
aumentato poco	25,4	27,2	-1,8
aumentato abbastanza	42,7	21,0	21,8
aumentato molto	1,3	4,0	-2,6
	100	100	
	77	80	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

**Tabella 66**  
Effetto sul coordinamento con altri colleghi

Coordinamento del lavoro con altri colleghi	M	F	M-F
non aumentato	40,3	56,0	-15,7
aumentato poco	22,2	20,5	1,7
aumentato abbastanza	34,8	20,7	14,1
aumentato molto	2,7	2,8	-0,1
	100	100	
	77	80	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Nel complesso risulta maggiore l'incidenza fra gli uomini di chi giudica le competenze acquisite applicabili in maniera rilevante al lavoro svolto (Tabella 67).

**Tabella 67**  
Giudizio sulla quantità di competenze apprese nel corso applicabili nell'attuale lavoro

Competenze apprese nel corso applicabili	M	F	M-F
nessuna	9,9	11,2	-1,3
poche	20,2	30,3	-10,1
abbastanza	47,8	38,7	9,1
molte	22,1	19,8	2,3
	100	100	
	77	81	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

**Tabella 68**  
Effetto sul grado di soddisfazione complessivo

Grado di soddisfazione complessivo	M	F	M-F
non aumentato	20,4	24,7	-4,3
aumentato poco	8,1	28	-20
aumentato abbastanza	62,5	41,7	20,8
aumentato molto	9,1	5,6	3,5
	100	100	
	77	80	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

È dunque comprensibile, rispetto alla lettura dei giudizi espressi sui cambiamenti relativi alle singole caratteristiche del lavoro, verificare che il grado di soddisfazione complessivo rispetto al lavoro svolto sia aumentato molto o abbastanza più per gli uomini (che nel 72% dei casi esprimono questo giudizio) che per le donne (47%) (Tabella 68).

### Possibili effetti del corso di formazione continua per i lavoratori che hanno mantenuto lo stesso lavoro autonomo

Considerando solo i lavoratori che hanno mantenuto lo stesso lavoro autonomo non si avverte una differenza di genere sull'effetto del corso rispetto al livello retributivo, infatti per il 92% degli uomini e il 94% delle donne non vi è stato un aumento del livello retributivo.

**Tabella 69**  
Miglioramento  
del livello  
retributivo

Livello retributivo	M	F	M-F
aumentato	7,7	6,1	1,6
non aumentato	92,3	93,9	-1,6
	100	100	
osservazioni	54	18	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

In termini di miglioramento nell'acquisizione delle competenze necessarie a migliorare la qualità dei servizi o dei prodotti offerti e in termini dell'acquisizione di nuove competenze per ampliare la gamma di servizi o prodotti offerti, nel giudicare i possibili effetti del corso svolto, si nota per gli uomini un effetto complessivamente migliore (Tabelle 70-71).

**Tabella 70**  
Effetto  
sull'aumento  
delle competenze  
per migliorare la  
qualità dei servizi  
o prodotti offerti  
ai clienti

Competenze per migliorare qualità prodotti	M	F	M-F
non aumentate	7,7	18,3	-10,6
aumentate poco	22,1	19,7	2,4
aumentate abbastanza	47,2	49,1	-2,0
aumentate molto	23,0	12,8	10,2
	100	100	
	54	18	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

**Tabella 71**  
Effetto  
sull'acquisizione  
di nuove  
competenze per  
ampliare la  
gamma di servizi  
o prodotti offerti  
ai clienti

Nuove comp. per aumento gamma prodotti/servizi	M	F	M-F
non aumentate	18,9	24,7	-5,9
aumentate poco	18,5	20,3	-1,9
aumentate abbastanza	40,6	48,5	-7,9
aumentate molto	22	6,4	15,6
	100	100	
	54	18	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Rispetto al rischio di perdere clienti si nota invece la percezione di un effetto più rilevante per le donne (il 48% delle allieve ritiene che il rischio sia molto o abbastanza diminuito in seguito alla frequenza del corso contro il 38% degli uomini, Tabella 72).

3.3 Il monitoraggio delle politiche cofinanziate dal FSE

Ridurre il rischio di perdere i clienti	M	F	M-F
per nulla	37,3	33,2	4,2
poco	24,1	18,3	5,8
abbastanza	29,7	42,1	-12,4
molto	8,8	6,4	2,4
	100	100	
	54	18	

**Tabella 72**  
Effetto sulla riduzione del rischio di perdere clienti

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Rispetto all'ampliamento delle attività (in termini del raggiungimento di nuovi clienti e mercati, Tabella 73, o di assunzione di nuovi dipendenti e collaboratori, Tabella 74) l'effetto risulta più positivo per gli uomini.

Raggiungere nuovi clienti e mercati	M	F	M-F
non aumentato	28,8	39	-10,2
aumentato poco	16,1	18,9	-2,8
aumentato abbastanza	46,5	35,7	10,8
aumentato molto	8,6	6,4	2,2
	100	100,01	
	54	18	

**Tabella 73**  
Effetto sul raggiungimento di nuovi clienti e mercati

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Ampliamento attività (nuovi dip. collab)	M	F	M-F
per nulla	34,7	69,8	-35,1
poco	30	5,5	24,5
abbastanza	24,4	24,7	-0,3
molte	10,9	0,0	10,9
	100	100	
	54	18	

**Tabella 74**  
Effetto sull'ampliamento dell'attività (assumere dipendenti o collaboratori esterni)

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

La frequenza del corso non sembra avere determinato, né per gli uomini né per le donne, un cambiamento nel tipo di attività autonoma svolta (Tabella 75).

**Tabella 75**  
Effetto sul cambiamento di attività (sempre nell'ambito del lavoro autonomo)

Cambiare attività (sempre lav. autonomo)	M	F	M-F
per nulla	66,6	76,2	-9,6
poco	18,8	6,4	12,3
abbastanza	14,6	17,4	-2,7
	100	100	
	54	18	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Nel complesso risulta elevata (ma sempre maggiore per gli uomini) la quantità di competenze apprese nel corso, applicabili al lavoro svolto (Tabella 76).

**Tabella 76**  
Quante delle competenze apprese nel corso di formazione riesce ad applicare nel lavoro?

Competenze applicabili	M	F	M-F
nessuna	3,9	5,9	-2
poche	18,5	22,7	-4,2
abbastanza	55,3	52,9	2,5
molte	22,3	18,6	3,7
	100	100	
osservazioni	54	17	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Anche nel caso del lavoro autonomo il grado di soddisfazione complessivo nei confronti del lavoro svolto risulta aumentare più per gli uomini (il 77% giudica molto o abbastanza aumentato il grado di soddisfazione del lavoro) che per le donne (per le donne la percentuale di chi giudica il grado di soddisfazione molto o abbastanza aumentato è pari al 53%).

**Tabella 77**  
Effetto sul grado di soddisfazione complessiva nei confronti del lavoro

Grado di soddisfazione complessivo	M	F	M-F
non aumentato	15,4	40,6	-25,2
aumentato di poco	7,7	6,9	0,9
abbastanza aumentato	62,3	45,7	16,6
molto aumentato	14,6	6,9	7,7
	100	100	

Fonte: Ns. elaborazione su microdati Regione Emilia Romagna, Poleis

Nel complesso quindi l'analisi dei possibili effetti della frequenza del corso sulle caratteristiche del lavoro svolto, basata sui giudizi individuali dati dai lavoratori che hanno mantenuto lo stesso posto di lavoro<sup>157</sup>, mostra un miglioramento più accentuato per gli allievi rispetto a quanto osservabile per le allieve che hanno frequentato corsi di formazione continua.

### **3.3.2.7 Conclusioni di gender audit**

L'ente analizzato ha mostrato già una sensibilità alla lettura di genere del bilancio e degli interventi formativi (Diazi, 2002; Dalfiume, 2005). La disponibilità, oltre alle fonti censuarie, campionarie e amministrative comuni agli altri ambiti territoriali anche di indagini campionarie condotte nella provincia di Modena (come l'indagine Icesmo sulla condizione socioeconomica delle famiglie in provincia di Modena o la stessa indagine allargata sulle forze di lavoro condotta a livello provinciale) e di indagini sui formati e sugli esiti condotte a livello regionale e provinciale (Provincia di Modena, Settore Formazione Professionale, e Regione Emilia Romagna, Poleis e CAPP) assieme alla disponibilità di dati amministrativi forniti dai settori della provincia competenti ci hanno consentito di compiere l'esercizio valutativo i cui risultati sono contenuti in questa sezione. Qui si traggono solo alcune indicazioni sintetiche sull'impatto di genere degli interventi formativi evidenziando alcuni aspetti critici.

A livello regionale i dati disponibili rispetto al 2001 mostrano una minore copertura delle donne in cerca di prima occupazione e disoccupate dei corsi di formazione e una sottorappresentazione, fra i frequentanti corsi di formazione continua, dei lavoratori a tempo determinato (e fra questi in particolare delle donne). L'incidenza di donne fra gli allievi dei corsi di formazione continua risulta maggiore a livello regionale rispetto alla media nazionale. Riteniamo particolarmente positiva la tendenza osservata in provincia di Modena all'aumento dell'incidenza delle donne in corsi di formazione continua (Addabbo, 2005), tendenza coerente con le indicazioni contenute anche nell'esercizio valutativo condotto in Diazi (2002). Ci auspichiamo che tale tendenza sia confermata nel tempo per contrastare le maggiori difficoltà che anche nel contesto analizzato le donne mostrano nella progressione di carriera e nella stabilità lavorativa.

Il dato sulla simile incidenza a livello provinciale di uomini e donne rispetto agli allievi frequentanti corsi di formazione nel 2002 può essere giudicato, data la difficoltà riscontrata anche nel contesto analizzato più per le donne che per gli uomini nell'inserimento nel mercato del lavoro e nella progressione di carriera, un risultato non soddisfacente. La distribuzione per sesso degli allievi per asse e misura

---

157 Pur non essendo sufficientemente elevato il numero di osservazioni di coloro che hanno cambiato posto di lavoro per consentire un'analisi delle statistiche descrittive articolata come quella compiuta per chi ha mantenuto lo stesso lavoro, un'analisi delle principali caratteristiche conferma, anche per questo sottocampione di allievi in formazione continua nel 2002, un miglioramento maggiore delle caratteristiche per gli uomini.

mostra una maggiore presenza delle donne in assi dedicati o in assi in cui i possibili beneficiari sono maggiormente svantaggiati nel (re)inserimento nel mercato del lavoro e in corsi rivolti a settori economici a maggiore presenza femminile (eccezion fatta per la rilevante presenza di donne in corsi nel settore di elettronica generale nell'ambito di un corso nell'asse E per operatore elettrico e nel settore dei trasporti, nell'ambito di un corso nell'asse E per conducenti di linea). L'analisi degli abbandoni dei corsi di formazione dopo l'iscrizione mostra una diversa incidenza per assi e per sesso, riteniamo sia importante condurre indagini *ad hoc* per rilevare le cause degli abbandoni dei corsi da parte degli allievi.

Sul totale della spesa rendicontata in azioni formative (pari a 10.283.632,93 €) il 10% è direttamente attribuibile al genere femminile essendo diretto all'Asse E, in questa sezione abbiamo analizzato come il restante 90% possa avere un impatto di genere indiretto non solo ricostruendo la composizione per sesso degli allievi dei corsi ma in base all'incidenza dei corsi stessi sulla probabilità di occupazione e sulle modalità di inserimento nel mercato del lavoro date le differenze di genere riscontrate nell'analisi di contesto. Coerentemente con la distribuzione degli allievi per asse e misura e con i risultati dell'analisi di contesto, posto pari a 100 il totale rendicontato in azioni formative attribuibile al genere femminile, il 46% risulta diretto verso la misura A2 di prevenzione alla disoccupazione e il 27% verso formazione continua (mentre per gli uomini l'incidenza delle misure A2 e D1 sono rispettivamente il 36% e il 34%).

L'indagine sugli esiti svolta dalla Provincia di Modena (Assessorato Istruzione e Formazione Professionale) rispetto alla formazione superiore mostra un impatto lordo simile per uomini e donne (il 92% degli allievi disponibili all'occupazione risultano occupati contro l'89% delle donne) e una maggiore incidenza di formati in cerca di nuova occupazione fra le donne (9,7% per le donne contro il 6,5% per gli uomini). Il *gap* di genere nell'impatto lordo della formazione risulta più elevato nell'analisi degli esiti dei corsi di formazione per l'inserimento/reinserimento lavorativo di adulti disoccupati o svantaggiati: non solo meno donne che hanno frequentato questi corsi sono disponibili all'occupazione ma, in termini percentuali, fra le disponibili all'occupazione solo il 59% risultano occupate contro l'81% degli uomini. Il *gap* è minore e la percentuale di occupati fra i disponibili all'occupazione supera il 90% fra chi ha seguito corsi di formazione per adulti nel settore sociosanitario. In una prospettiva di genere risulta interessante l'analisi della Provincia di Modena, Assessorato Istruzione e Formazione Professionale (2005) rispetto alle difficoltà incontrate dagli intervistati nel seguire il corso in relazione alla conciliazione fra tempi di vita e di lavoro al fine di riflettere sulle possibili politiche per rimuovere ostacoli nella fruizione dei corsi di formazione.

L'analisi di impatto lordo effettuata confrontando il dato regionale con quello provinciale mostra una maggiore probabilità che l'esito occupazionale della formazione al lavoro sia verso un lavoro dipendente e all'interno di questa modalità lavorativa verso un lavoro a tempo indeterminato in provincia di Modena. Permangono differenze di genere che vedono nel lavoro trovato una maggiore incidenza di



contratti di lavoro non standard per le donne. Il giudizio soggettivo dell'intervistato rispetto alle caratteristiche del lavoro, per coloro che hanno mantenuto lo stesso posto di lavoro dopo un corso di formazione continua, mostra che il miglioramento nelle caratteristiche del lavoro percepito è in media maggiore per gli uomini.

Se a livello provinciale i dati disponibili non consentono di determinare l'impatto netto degli interventi formativi, a livello regionale (Regione Emilia Romagna, Poleis, CAPP, 2005) sono state effettuate analisi volte a determinare l'impatto netto dell'intervento formativo. Per la formazione al lavoro le indagini svolte mostrano un impatto netto positivo della formazione per le donne sulla probabilità di occupazione ma non rispetto alle caratteristiche qualitative, contrattuali e di sicurezza del lavoro trovato. L'analisi della distribuzione per qualifica, settore, tipologia contrattuale e reddito medio degli occupati formati per sesso si mostra coerente infatti con quanto riscontrato nell'analisi di contesto a livello regionale.

### 3.3.3 La provincia di Siena

In questa sezione si analizzano in un'ottica di genere le azioni rivolte alle persone attivate dalla provincia di Siena nell'anno 2002 e che si sono avvalse dei finanziamenti del Fondo Sociale Europeo. I dati su cui si basano le nostre osservazioni sono quelli forniti dal sistema di monitoraggio della regione Toscana, disponibili al luglio 2006.

La prospettiva di genere è stata introdotta utilizzando due criteri:

- a) collegamento delle attività progettate e realizzate alle priorità per la popolazione femminile della provincia emerse dall'analisi di contesto esposta nel par. 2.2. Si guarda, inoltre, alle scelte dell'amministrazione relativamente a quali destinatari privilegiare;
- b) analisi degli utenti in base al genere. Si guarda dunque alle scelte dell'utenza, individuando l'interesse che le diverse attività hanno suscitato e il loro grado di successo in base alla misura in cui sono state portate a completamento.

Sulla base del monitoraggio finora realizzato, infatti, il *gender audit* può solamente valutare se le scelte dell'amministrazione hanno tenuto conto delle difficoltà della popolazione femminile e se questa ha risposto alle opportunità che le sono state offerte. Una valutazione dei risultati in termini di impatto e di effettivo miglioramento della condizione delle donne nella provincia richiede altre indagini che l'amministrazione sta portando a termine.

La presente sezione è organizzata nel modo seguente. Dopo una premessa metodologica in cui si spiegano i criteri che hanno guidato l'elaborazione dei dati, si ricordano i principali elementi emersi dall'analisi sia di contesto sia della programmazione e vengono collegati alla valutazione delle attività cofinanziate. Si analizzano poi le caratteristiche delle attività formative e degli allievi formati, soffermandosi in particolare modo sul problema degli abbandoni. Infine, si analizza la spesa, con particolare riferimento al costo per formato. Segue un breve paragrafo di conclusioni.

### 3.3.3.1 Premessa metodologica

L'analisi si è inevitabilmente scontrata con un sistema di monitoraggio che non è stato concepito per evidenziare le differenze di genere, al di là della pur meritevole diligenza nel registrare il sesso degli utenti. Quindi, da un lato, non sono disponibili per la provincia di Siena informazioni che sarebbero state di grande aiuto per il collegamento all'analisi di contesto, quali l'età, la condizione familiare e il titolo di studio degli utenti; dall'altro lato, le categorie utilizzate per la classificazione delle attività svolte, siano queste il tipo di attività, il settore produttivo a cui sono rivolte o la tipologia di utenti, non rispondono pienamente alle necessità di un'analisi di genere.

A questo problema, che riguarda l'impostazione che è stata data alla raccolta di informazioni per il monitoraggio, si deve aggiungere la difficoltà che non sembra che sia stato seguito un criterio di uniformità nella compilazione dei dati. Corsi che per durata, tipo di utenza e di settore sembrano avere caratteristiche identiche appaiono classificati in modo diverso secondo la tipologia Isfol, estremamente importante per identificare il *target* di utenza. Spesso, inoltre, si ha l'impressione che il compilatore si sia sforzato di far rientrare nelle denominazioni ammesse casi non esattamente conformi. L'attività di sportello dei Centri per l'Impiego, in particolare, soffre di queste costrizioni e parla forse impropriamente di "allievi" invece che di "utenti", aprendo il campo a possibili equivoci.

Le osservazioni che seguono risentono pesantemente di queste limitazioni. Il loro valore, quindi, è soprattutto nell'indicare un metodo da seguire sulla base delle informazioni disponibili e nel mostrare i risultati in termini di *gender audit* che si possono ottenere partendo da questi. Spetta agli amministratori un uso saggio dei risultati ottenuti, che certamente riflettono almeno in parte la situazione effettiva, ma che possono anche risentire di carenze dell'azione di monitoraggio.

Nell'impossibilità di procedere a una completa riclassificazione dettagliata di ogni singola attività secondo criteri omogenei, si è preferito dunque ignorare alcune incongruenze e procedere sulla base della documentazione fornita. Ci si è limitati ad alcune modifiche che, se ci hanno allontanato dalla presentazione ufficiale, hanno permesso una lettura dei dati più rispondente ai nostri scopi.

Conformemente a quanto è stato fatto per l'analisi delle altre province, abbiamo considerato esclusivamente le somme rendicontate, escludendo di conseguenza tutte quelle attività (33 su un totale di 221) per cui non sono rilevabili le spese sostenute. Si è poi proceduto ad una suddivisione delle attività rivolte alle persone in *formative* e *non formative*, escludendo dalle attività formative quelle a zero utenti e includendo tra le attività formative alcune che ne avevano chiaramente le caratteristiche. A questo proposito si deve notare che nelle rilevazioni del monitoraggio non appare mantenuta la distinzione tra "attività rivolte alle persone" e "attività di accompagnamento". Queste ultime sono completamente assenti. Si noti però che le attività non formative rivolte alle persone comprendono non solo le attività di orientamento e consulenza, ma anche di pubblicità, sen-

sibilizzazione, studio e ricerca che possono essere considerate più propriamente come attività di accompagnamento.

Il risultato delle elaborazioni è riportato nella Tabella 78, dove appare il numero delle attività analizzate, la loro ripartizione in attività di formazione e non, l'asse e la misura a cui appartengono.

3.3 Il  
monitoraggio  
delle politiche  
cofinanziate dal  
FSE

		Tipo attività rendicontate		Totale
		Attività non formativa	Attività formativa	
Assi/Misure	A2	9	39	48
	B1	3	12	15
	C2	15	6	21
	C3	3	10	13
	C4	8	45	53
	D1	0	22	22
	D2	0	2	2
	D3	2	3	5
	E1	3	5	8
	F1	1	0	1
Totale numero		44	144	188
Percentuale sul totale		23,40%	76,60%	100,00%

**Tabella 78**  
Attività  
rendicontate, per  
tipo e misura

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Nei paragrafi che seguono verranno esaminate prevalentemente le attività formative, rimandando al par. 3.3.3.5. per una breve disamina del peso finanziario delle attività non formative.

### 3.3.3.2 Le priorità emerse dall'analisi di contesto

Il primo obiettivo posto è stato quello di esaminare se le scelte di priorità effettuate dalla amministrazione sono andate nella direzione di rispondere alla necessità di riequilibrio tra i generi, intervenendo su quegli aspetti dove il *gap* di genere è più marcato.

È utile a questo punto ricordare alcune delle principali conclusioni a cui era pervenuta l'analisi di contesto del mercato del lavoro. Come ricordato, anche per esigenze di *privacy*, niente si sa della condizione familiare e genitoriale degli utenti e quindi non è possibile stabilire un collegamento con quanto era emerso relativamente al problema della conciliazione tra lavoro e vita familiare. Per quanto invece riguarda il mercato del lavoro, le principali differenze di genere emerse dall'analisi del par. 2.2.1 sono:

- la disoccupazione non era un problema molto grave nella provincia di Siena nel 2001-2002; tuttavia, mentre la popolazione maschile conosce la piena occupazione, le donne hanno un tasso di disoccupazione di 3 punti% superiore a quello maschile, pur restando intorno al 6%;
- all'interno dell'offerta di lavoro, le donne si trovano in posizione particolarmente svantaggiata rispetto agli uomini nella fascia di età 25-29 anni e per i livelli di istruzione intermedi;
- le donne disoccupate sono afflitte, per 8 punti% più degli uomini, da disoccupazione di lunga durata;
- si nota un preoccupante passaggio delle donne tra il 2000 e il 2001 dalla condizione di "in cerca di lavoro" a quella di "inattiva", con 13 punti% in più rispetto agli uomini;
- le donne occupate sono per 3/4 lavoratori dipendenti; sono meno presenti degli uomini tra i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e gli imprenditori, di cui costituiscono solo il 28%;
- 1 uomo su 100 è dirigente mentre lo è 1 donna su 1.000;
- i settori manifatturieri e delle costruzioni offrono lavoro a più di 1/3 degli occupati uomini, mentre la percentuale delle donne occupate negli stessi settori è esattamente la metà di quella degli uomini (18%).

Muovendo da queste conclusioni, sono stati raggruppati i destinatari delle attività cofinanziate in 9 categorie e si è ritenuto di dover assegnare a ciascuna di esse un livello di priorità alta o medio/bassa. Ovviamente, medio/bassa non significa affatto che non esistano delle criticità per le donne, anche rilevanti in quell'ambito, ma che, in un contesto di risorse scarse, è meglio privilegiare altre categorie se si persegue l'obiettivo di un riequilibrio tra i generi.

La Tavola 3 mostra le categorie considerate nella prima colonna; nella seconda sono invece riportate la denominazione dell'utenza impiegata dalla rilevazione del monitoraggio. Quando è stato necessario introdurre delle distinzioni all'interno della stessa categoria, è stata utilizzata la tipologia Isfol che contraddistingue le diverse attività. Nella terza colonna è stato indicato il livello di priorità assegnato, dal punto di vista di un riequilibrio tra i generi.

**Tavola 3**  
 Classificazione  
 dei destinatari

Categoria dei destinatari	Denominazione dei destinatari impiegata dal monitoraggio	Priorità per un riequilibrio fra i generi
Occupati	Dipendenti già in possesso di qualifica professionale	Medio/bassa
	Dipendenti non in possesso di qualifica professionale	
	Donne occupate	
	Addetti ad attività alimentari complesse (12 ore)	
Disoccupati da reinserire nel mercato del lavoro	Destinatari di "Formazione finalizzata al reinserimento lavorativo" che comprendono:	Alta
	Disoccupati approccio curativo	
	Disoccupati approccio preventivo	
	Donne disoccupate	
Altri disoccupati	Iscritti liste di mobilità	Medio/bassa
	Destinatari che non sono destinatari di "Formazione finalizzata al reinserimento lavorativo" che comprendono:	
	Disoccupati approccio curativo	
	Disoccupati approccio preventivo	
Inoccupati-inattivi	Donne disoccupate	Alta
	Iscritti liste di mobilità	
	Inoccupati - inattivi	
	Giovani potenziali lavoratori non qualificati	
Giovani diplomati	Giovani fino a 18 anni in uscita scuola dell'obbligo o <i>drop out</i> nuovo obbligo formativo	Medio/bassa
	Giovani inseriti in attività di diploma superiore a rischio dispersione	
Giovani diplomati	Giovani diplomati o qualificati	Alta
	Categorie speciali	
	Detenuti - ex detenuti	
Extracomunitari	Portatori di handicap	Medio/bassa
	Soggetti svantaggiati	
	Extracomunitari	
Adulti per aggiornamento culturale	Adulti	Medio/bassa

Questa classificazione dei destinatari è sembrata preferibile a quella basata su assi e misure al fine di stabilire un collegamento tra le necessità del territorio e le azioni intraprese. Infatti, mentre in alcuni casi l'asse/misura identifica chiaramente i destinatari di ogni attività che ad essa è attribuita (per esempio, B1 = inserimento nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati), in altri casi l'indicazione dei destinatari della misura comprende una grande varietà di soggetti (per esempio A2 = inserimento e reinserimento di giovani e adulti nel mercato del lavoro) ed è

necessario ricorrere ad altri elementi identificativi dell'attività, come la tipologia Isfol, per capire con maggiore precisione a quali destinatari sia stata rivolta.

La Tabella 79 illustra questo punto e mostra chiaramente come all'interno delle diverse misure si trovino attività a cui va attribuita - secondo i criteri assunti in questa sede - diversa priorità. In particolare, le misure A2, C3, D3 e E1 hanno finanziato attività di priorità diversa.

Per questo motivo nel prosieguo dell'analisi sarà privilegiata la classificazione in base ai destinatari rispetto a quella per misure.

**Tabella 79**  
Attività formative  
per assi,  
misure  
e priorità

			Priorità		Totale
			medio/bassa	alta	
Assi/Misure	A2	N.	29	10	39
		%	74,4%	25,6%	100,0%
	B1	N.	12	0	12
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	C2	N.	6	0	6
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	C3	N.	4	6	10
		%	40,0%	60,0%	100,0%
	C4	N.	45	0	45
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	D1	N.	22	0	22
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	D2	N.	2	0	2
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	D3	N.	1	2	3
		%	33,3%	66,7%	100,0%
	E1	N.	2	3	5
		%	40%	60,0%	100,0%
Totale	N.	123	21	144	
	%	85,4%	14,6%	100,0%	

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Sulla base di questa classificazione, il 14,6% delle attività formative rendicontate ha priorità alta, una percentuale che però deve essere valutata considerando anche il numero dei formati e i costi sostenuti (come si vedrà più avanti).

Si osservi, incidentalmente, che l'anno di riferimento per l'analisi si colloca ancora all'inizio dell'attuazione del Programma operativo regionale Obiettivo 3 per il

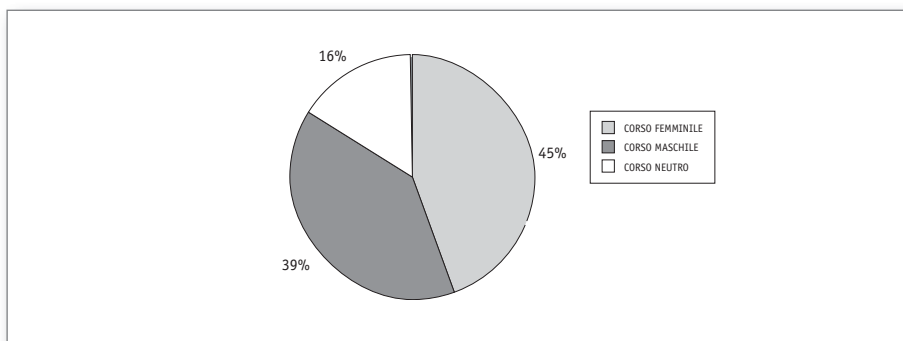
periodo 2000-2006. Questo forse spiega l'assenza dalla rendicontazione di alcune misure. Mentre, infatti, è ovvio che non rientrino nella nostra analisi le misure A1 e C1 che riguardano solo azioni di sistema, più difficile è spiegare l'assenza dal rendiconto della misura A3, rivolta alla disoccupazione di lunga durata, e D4, che riguarda le nuove tecnologie.

Per la D4 si può pensare a difficoltà di progettazione delle attività, data la natura dell'intervento che richiede elevate competenze e qualificazioni, tanto è vero che in tutta la Toscana alla fine del 2002 erano state portate a completamento solo 6 attività (vedi Regione Toscana, Rapporto di valutazione al 31 dicembre 2002, p. 19). Si tratta probabilmente di un ritardo e non di una mancanza di interesse, dato che anche la *Relazione previsionale e programmatica* provinciale per il 2002 aveva sottolineato l'importanza di "attivare percorsi verso la qualificazione professionale delle donne... verso le nuove tecnologie e l'informatica" (vedi Regione Toscana, Rapporto di valutazione al 31 dicembre 2002, p. 23). Per la misura A3 possiamo pensare a meri problemi di rendicontazione.

Si passa ora ad esaminare più in dettaglio le attività formative realizzate, dal punto di vista non delle scelte dell'amministrazione - che ha deciso quali corsi istituire e per chi - ma dal punto di vista della risposta dell'utenza.

### 3.3.3.3 Analisi delle attività formative

Per analizzare le attività formative rendicontate da un punto di vista di genere si è ritenuto utile dividere i corsi in tre gruppi sulla base del sesso dei frequentanti<sup>158</sup>: corsi "femminili" dove le donne sono più del 55 per cento, corsi "maschili" dove gli uomini sono più del 55 per cento, corsi "neutri" tutti gli altri. I corsi "femminili" sono dunque i corsi che hanno trovato il favore del pubblico femminile, che li ha particolarmente affollati.



**Figura 17**  
Ripartizione dei  
corsi in base al  
sesso della  
maggior parte dei  
frequentanti

Fonte: *Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002*

<sup>158</sup> Il monitoraggio fornisce informazioni sul numero degli allievi previsti, sugli iscritti, sugli iscritti ammessi dopo aver superato la prova di ammissione (nei casi in cui questa era richiesta), sui frequentanti divisi per sesso e sui formati divisi per sesso.

Come la Figura 17 mostra, il genere conta nella scelta del corso. I corsi che hanno riscosso ugualmente il favore di uomini e donne sono solo il 16%, mentre in tutti gli altri si manifesta una certa prevalenza di un sesso relativamente all'altro. Ovviamente non è possibile qua indagare il perché della scelta, se questa abbia a che vedere con il contenuto dell'insegnamento, o con il modo in cui il corso è stato propagandato o con le modalità della sua organizzazione (orario, località, etc.). Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto - le modalità di organizzazione - ci è stato possibile solo suddividere i corsi sulla base della loro durata, identificando come corsi "brevi o seminari" quelli di durata inferiore alle 24 ore, corsi di durata "media" quelli tra le 24 e le 240 ore formative, e corsi di lunga durata, superiori alle 240. La ripartizione che ne deriva è riportata nella Tabella 80.

**Tabella 80**  
Attività formative  
per durata e  
genere prevalente  
dell'utenza

			Genere prevalente dell'utenza			Totale
			Corso femminile	Corso maschile	Corso neutro	
Durata dell'attività formativa	BREVI O SEMINARI	Numero	2	2	0	4
		%	50,0%	50,0%	0%	100,0%
	DURATA MEDIA	Numero	36	33	11	80
		%	45,0%	41,3%	13,8%	100,0%
	LUNGA DURATA	Numero	26	22	12	60
		%	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

I corsi di lunga durata hanno assunto più spesso le caratteristiche di corsi femminili invece che maschili, anche se è proprio tra i corsi di lunga durata che si addensano quelli neutri, costituendone il 20%. I corsi di breve durata sono invece fortemente polarizzati. Il loro pubblico o è prevalentemente maschile o prevalentemente femminile, tanto che i corsi neutri sono assenti in questo gruppo. La Tabella 81 invece riporta il "genere" dei corsi e la loro priorità. I risultati da questo punto di vista sono soddisfacenti. Quasi il 48% dei corsi a priorità alta hanno attirato un pubblico prevalentemente femminile o nel 24% dei casi ugualmente ripartito tra uomini e donne, come era auspicabile. Le donne hanno lasciato che gli utenti fossero prevalentemente uomini in corsi che sono particolarmente destinati al riequilibrio tra i generi solo nel 28% dei casi.



			Genere prevalente dell'utenza			Totale
			Corso femminile	Corso maschile	Corso neutro	
Priorità	medio/ bassa	N.	54	51	18	123
		%	43,9%	41,5%	14,6%	100,0%
	alta	N.	10	6	5	21
		%	47,6%	28,6%	23,8%	100,0%
Totale	N.	64	57	23	144	
	%	44,4%	39,6%	16,0%	100,0%	

**Tabella 81**  
Attività formative  
per priorità e  
genere prevalente  
dell'utenza

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Ulteriori informazioni possiamo ricavarle da un esame più dettagliato dei destinatari. Le attività a carattere più culturale e di formazione permanente, destinate agli adulti, sono quelle che maggiormente hanno mantenuto un carattere di neutralità. Esse costituiscono una fetta rilevante di tutte le attività rendicontate (il 31,3%), ma sono una percentuale ancora maggiore, quasi il 35%, dei corsi "neutri".

			Genere prevalente dell'utenza			Totale
			Corso femminile	Corso maschile	Corso neutro	
Target formativo	disoccupati da reinserire nel mdl	N	7	2	2	11
		%	10,9%	3,5%	8,7%	7,6%
	altri disoccupati	N	13	11	6	30
		%	20,3%	19,3%	26,1%	20,8%
	inoccupati e inattivi	N	2	1	2	5
		%	3,1%	1,8%	8,7%	3,5%
	giovani potenziali lavoratori non qualificati	N	3	1	2	6
		%	4,7%	1,8%	8,7%	4,2%
	giovani con diploma/qualifica	N	1	3	1	5
		%	1,6%	5,3%	4,3%	3,5%
	occupati	N	13	13	1	27
		%	20,3%	22,8%	4,3%	18,8%
	adulti	N	21	16	8	45
		%	32,8%	28,1%	34,8%	31,3%
	categorie speciali (compresi rientranti)	N	2	8	1	11
		%	3,1%	14,0%	4,3%	7,6%
extracomunitari	N	2	2	0	4	
	%	3,1%	3,5%	0,0%	2,8%	
Totale	N	64	57	23	144	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**Tabella 82**  
Attività formative  
per target  
formativo e  
genere prevalente  
dell'utenza

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Numerosi sono i corsi neutri anche tra quelli destinati a disoccupati e inattivi. Dove invece i corsi si sono rivolti a persone già occupate, le scelte dell'utenza riflettono la segregazione del mercato del lavoro. Solo il 4,3% dei corsi "neutri" sono per gli occupati, anche se a questi ultimi sono destinati quasi il 19% delle attività formative.

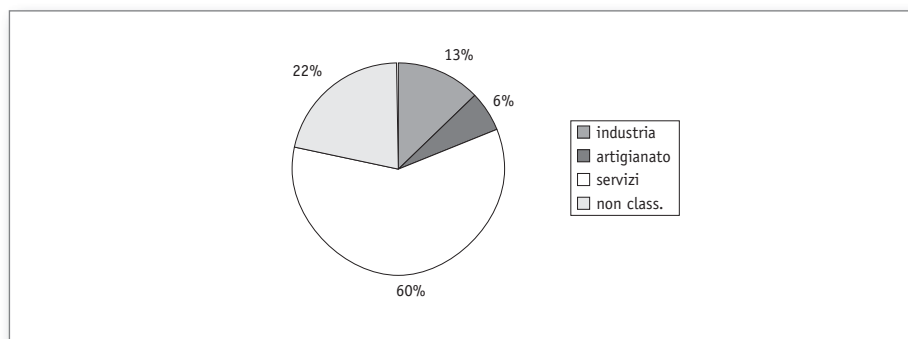
Si noti poi che le attività per extracomunitari sono anch'esse polarizzate: o solo corsi "maschili" o solo "femminili".

Nessuna sorpresa deriva dalle Tabelle 83 e 84, che riportano il numero di corsi attivati per settore produttivo e il "genere" dei corsi. Le scelte della amministrazione si sono indirizzate principalmente verso il settore dei servizi, come emerge dalla Figura 18, dove i servizi fanno la parte del leone tra i corsi per cui è stato possibile identificare il settore produttivo di riferimento, assorbendo più della metà delle attività formative.

Molti dei corsi hanno un carattere di formazione di base, come quelli di introduzione all'informatica e di lingue estere, che rispondono alle necessità di un territorio ad alta vocazione turistica come quello senese, come rilevato anche dal Bando Multimisura (vedi Regione Toscana, Rapporto di valutazione al 31 dicembre 2002, p. 24).

Dal momento che è nel settore dei servizi che principalmente trovano lavoro le donne (o per scelta o per necessità), possiamo interpretare questa preferenza come un provvedimento favorevole all'occupazione femminile.

**Figura 18**  
Ripartizione dei  
corsi per settore  
produttivo



Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Le scelte dell'amministrazione di privilegiare il settore dei servizi hanno trovato una risposta nella scelta delle donne. La preferenza delle donne per i corsi rivolti o al settore dei servizi o all'artigianato e quella degli uomini per i corsi che hanno uno sbocco nell'industria manifatturiera rispecchia fedelmente la struttura del mercato del lavoro, anche se per questo motivo non deve essere meno oggetto di riflessione. Da questo punto di vista, i percorsi desegreganti che la programmazione provinciale aveva auspicato, non sono stati avviati. Si è però

giustamente promossa l'attività nei settori di assistenza sanitari ed educativi, correttamente identificati dalla programmazione provinciale come ricchi potenziali nuovi bacini di impiego.

3.3 Il monitoraggio delle politiche cofinanziate dal FSE

	Corso femminile	Corso maschile	Corso neutro	Totale
Industria	3	11	2	16
Artigianato	5	6	4	16
Servizi	39	27	13	79
Non class.	15	13	4	32
	62	57	23	143

**Tabella 83**  
Ripartizione dei corsi per macrosettore

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Settore		Genere prevalente dell'utenza			Totale
		Femminile	Maschile	Neutro	
Settore	Accompagnatori, animatori	4	0	0	4
	Acconciatura	1	0	0	1
	Agenti, rappresentanti	1	0	0	1
	Attività artistiche	1	0	0	1
	Carpenteria saldatura industria meccanica e metallurgica	0	2	0	2
	Chimica industriale e biologica	1	1	0	2
	Cucina e ristorazione	0	1	0	1
	Disegno meccanico industria meccanica e metallurgica	0	1	0	1
	Elettromeccanica	0	2	0	2
	Impatto e protezione ambientale	0	0	1	1
	Informatica e organizzazione	3	3	2	8
	Informatica generale e di base, introduzione all'informatica	5	8	6	19
	Lavorazione metalli in artigianato artistico	0	2	0	2
	Lingue estere e comunicazione	2	4	3	9
	Manutenzione e restauro	1	0	1	2
	Manutenzione, recupero edilizio	1	2	0	3
	Marketing	2	0	0	2
	Muratori, scalpellini	0	1	0	1

**Tabella 84**  
Ripartizione dei corsi per settore: dettaglio

segue

segue  
**Tabella 84**  
 Ripartizione dei  
 corsi per settore:  
 dettaglio

	Genere prevalente dell'utenza			Totale
	Femminile	Maschile	Neutro	
Olivicoltura	0	1	0	1
Operatori generici	14	12	3	29
Oreficeria, argenteria, gioielleria	2	0	0	2
Produzione carta, cartotecnica	0	1	0	1
Qualità processo produttivo	0	1	1	2
Reti locali e geografiche	0	1	0	1
Rilevazione, disegno, progettazione in edilizia	0	1	0	1
Servizi educativi	0	1	0	1
Servizi sanitari	2	3	1	6
Servizi sociali	6	0	2	8
Sicurezza aziendale	1	0	1	2
Sistemi multimediali	1	2	0	3
Varie attività promozionali e pubblicità	1	0	0	1
Varie in artigianato artistico	1	0	0	1
Varie industria alberghiera e ristorazione	1	0	0	1
Varie informatica	2	6	0	8
Varie lavori d'ufficio	2	0	0	2
Varie servizi pubblici (centri impiego etc.)	0	1	1	2
Varie turismo	9	0	1	10
<b>Totale</b>	<b>64</b>	<b>57</b>	<b>23</b>	<b>144</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Viene, infine, riportata di seguito la Tabella 85 sulla classificazione delle attività formative per assi e misure, col fine di facilitare il confronto con le altre province.

**Tabella 85**  
Attività formative  
per asse/misura e  
genere prevalente  
dell'utenza

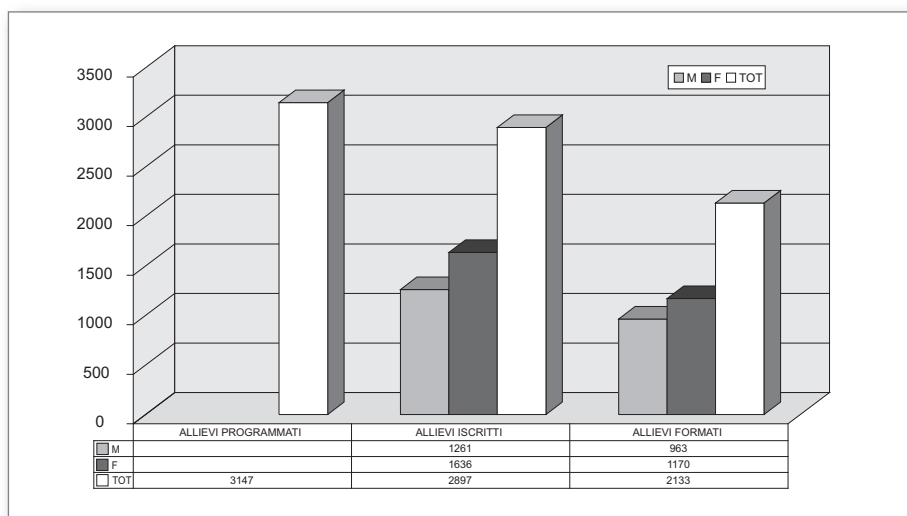
			Genere prevalente dell'utenza			Totale
			Corso femminile	Corso maschile	Corso neutro	
Assi/Misure	A2	N.	16	14	9	39
		%	41,0%	35,9%	23,1%	100,0%
	B1	N.	2	9	1	12
		%	16,7%	75,0%	8,3%	100,0%
	C2	N.	2	2	2	6
		%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	C3	N.	6	2	2	10
		%	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	C4	N.	20	17	8	45
		%	44,4%	37,8%	17,8%	100,0%
	D1	N.	9	12	1	22
		%	40,9%	54,5%	4,5%	100,0%
	D2	N.	2	0	0	2
		%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	D3	N.	2	1	0	3
		%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	E1	N.	5	0	0	5
		%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale	N.	64	57	23	144	
	%	44,4%	39,6%	16,0%	100,0%	

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

### 3.3.3.4 Analisi degli allievi formati

La partecipazione ai corsi ha rispecchiato abbastanza fedelmente le previsioni. I partecipanti effettivi ai corsi sono stati il 92% di quelli programmati, per un totale di 2.897 persone, per la maggioranza donne che costituiscono il 56,5% dei frequentanti, come si vede chiaramente dalla Figura 19. Una percentuale un po' inferiore, 54,9%, rappresenta la quota delle donne tra coloro che hanno portato a completamento il corso, superando l'eventuale prova finale.

**Figura 19**  
Allievi  
programmati,  
iscritti e formati



Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

La Tabella 86 riporta il numero medio dei formati per tipo di destinatari e per sesso. I corsi a priorità medio/bassa hanno formato in media 7 uomini e 8 donne, quelli a priorità alta 3 uomini e 6 donne, con una maggiore prevalenza femminile tra i formati. In generale, le donne costituiscono il 66% dei formati dei corsi a priorità alta, un risultato abbastanza soddisfacente.

**Tabella 86**  
Formati/e, media  
per corso, per  
priorità e target  
formativo

Priorità	Target formativo		Media uomini formati	Media donne formate
Medio/bassa	altri disoccupati	Media	3	4,03
		N	30	30
		<i>Deviazione standard</i>	2,166	3,783
	giovani potenziali lavoratori non qualificati	Media	3,83	4,83
		N	6	6
		<i>Deviazione standard</i>	2,317	1,602
	occupati	Media	18,81	22,04
		N	27	27
		<i>Deviazione standard</i>	33,076	53,016
	adulti	Media	5,16	5,62
		N	45	45
		<i>Deviazione standard</i>	2,730	6,790

segue

segue  
**Tabella 86**  
*Formati/e, media  
per corso, per  
priorità e target  
formativo*

Priorità	Target formativo		Media uomini formati	Media donne formate
Medio/bassa	categorie speciali (compresi rientranti)	Media	3	1,73
		N	11	11
		<i>Deviazione standard</i>	1,483	1,421
	extracomunitari	Media	3	6,75
		N	4	4
		<i>Deviazione standard</i>	1,826	3,403
	<b>Totale</b>	<b>Media</b>	<b>7,30</b>	<b>8,49</b>
		N	123	123
		<i>Deviazione standard</i>	16,610	25,942
Alta	disoccupati da reinserire nel mdl	Media	1,55	6,27
		N	11	11
		<i>Deviazione standard</i>	1,916	3,259
	inoccupati e inattivi	Media	5,80	7,80
		N	5	5
		<i>Deviazione standard</i>	1,643	7,430
	giovani con diploma/qualifica	Media	3,80	3,60
		N	5	5
		<i>Deviazione standard</i>	2,49	2,881
	<b>Totale</b>	<b>Media</b>	<b>3,10</b>	<b>6,00</b>
		N	21	21
		<i>Deviazione standard</i>	2,625	4,506

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Il tasso di abbandono dei corsi (la percentuale di iscritti che non ha portato a completamento la formazione) è stato intorno al 22%, meno di 1 allievo su 4. Esiste solo una lieve differenza tra il tasso medio di abbandono degli uomini (21,3%) e quello delle donne, (22,6%). È interessante però cercare di analizzare più in dettaglio cosa sta dietro a questa differenza.

**Tabella 87**  
 Abbandoni per  
 sesso degli utenti  
 e target  
 formativo

<i>Target formativo</i>		Quota abbandoni donne sulle frequentanti	Quota abbandoni uomini sui frequentanti
disoccupati da reinserire nel mdl	Quota media	23,60%	21,70%
	N	11	6
	<i>Deviazione standard</i>	17,6	27,142
altri disoccupati	Quota media	24,80%	29,70%
	N	25	29
	<i>Deviazione standard</i>	21,99	28,14
inoccupati e inattivi	Quota media	17%	22,60%
	N	4	5
	<i>Deviazione standard</i>	19,1863	19,618
giovani potenziali lavoratori non qualificati	Quota media	25,10%	30,70%
	N	6	5
	<i>Deviazione standard</i>	22,45	29,59
giovani con diploma/qualifica	Quota media	30,20%	30,40%
	N	4	4
	<i>Deviazione standard</i>	21,34	27,58
occupati	Quota media	13,10%	12,70%
	N	23	26
	<i>Deviazione standard</i>	13,18	14,4
adulti	Quota media	27%	19%
	N	40	44
	<i>Deviazione standard</i>	26,34	20
categorie speciali (compresi rientranti)	Quota media	19,30%	18,20%
	N	9	11
	<i>Deviazione standard</i>	34,23	26,62
extracomunitari	Quota media	18,90%	28%
	N	4	4
	<i>Deviazione standard</i>	16,11	20,79
<b>Totale</b>	<b>Quota media</b>	<b>22,60%</b>	<b>21,30%</b>
	N	126	134
	<i>Deviazione standard</i>	22,67	22,81

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002



Da un esame della Tabella 87 - in cui il tasso di abbandono è riferito alla tipologia di destinatari del corso - emerge subito che la conclusione che le donne abbandonano i corsi di formazione più degli uomini non è corretta, perché esistono notevoli differenze a seconda del tipo di corso. Anzi, in generale gli uomini abbandonano i corsi più delle donne, soprattutto quelli destinati agli inoccupati, ai disoccupati e agli extracomunitari, probabilmente perché il corso stesso è una specie di parcheggio o trampolino di lancio verso il mercato del lavoro a cui gli uomini hanno maggiori facilità di accesso.

A riprova di questo, vediamo che il tasso di abbandono di uomini e donne nei corsi destinati ai già occupati è quasi uguale. Gli uomini poi abbandonano di più i corsi rivolti a giovani sotto i 18 anni con problemi di completamento dell'obbligo formativo, ma il tasso di abbandono qua è molto elevato per tutti; sono noti però i problemi di ottenere risultati in questo difficile settore.

Le donne abbandonano maggiormente i corsi di formazione a carattere generale, forse perché non sono collegati direttamente a uno sbocco occupazionale e sono percepiti come poco produttivi in termini di risultati rispetto ai costi della frequenza. Anzi, è proprio il tasso di abbandono di questo tipo di corsi che influisce sul risultato complessivo e determina quella leggera differenza notata sopra. Questo risultato trova una conferma nell'analisi del tasso di abbandono in rapporto al genere prevalente degli utenti dei corsi. Ritroviamo conferma di un fenomeno ben noto in letteratura per cui le scelte meno conformi agli stereotipi del proprio sesso sono perseguite con più determinazione. Il tasso di abbandono delle donne è infatti più basso nei corsi a frequenza prevalentemente maschile e viceversa, mentre nei corsi che abbiamo definito "neutri" il tasso di abbandono è lo stesso per entrambi i sessi come emerge dalla Tabella 88.

Genere prevalente dell'utenza	Quota media abbandoni donne sulle frequentanti	Quota media abbandoni uomini sui frequentanti
FEMMINILE	23,50%	19,90%
MASCHILE	19,50%	20,90%
NEUTRO	25,40%	26%

**Tabella 88**  
Abbandoni per sesso e genere prevalente degli utenti

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Non sorprende che anche la durata dei corsi influisca sulle possibilità di completarli, come si vede nella Tabella 89. Esiste una chiara progressione nei tassi di abbandono, che sono più bassi per i corsi brevi e crescono per quelli di durata media o lunga. La progressione però è molto più marcata per gli uomini. Mentre, infatti, per le donne è insignificante la differenza tra i corsi di durata media o lunga, questa è di quasi 8 punti% per gli uomini. In una provincia in cui esiste la piena occupazione maschile, i costi-opportunità in termini monetari di frequentare un corso possono favorire la preferenza maschile per corsi di breve durata.

**Tabella 89**  
Abbandoni per  
sesso e per  
durata del corso

Durata del corso		Quota abbandoni donne sulle frequentanti	Quota abbandoni uomini sui frequentanti
BREVE	Media	12,4	10,3
	N	4	4
	<i>Deviazione standard</i>	21,4887	13,551
MEDIA	Media	22,8	18,6
	N	72	78
	<i>Deviazione standard</i>	25,6399	21,193
LUNGA	Media	23,2	26,2
	N	50	52
	<i>Deviazione standard</i>	17,9567	24,978
Totale	Media	22,6	21,3
	N	126	134
	<i>Deviazione standard</i>	22,6798	22,818

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Passiamo ora all'analisi dei costi sostenuti dall'amministrazione. Ci concentreremo su tre variabili: il costo per attività, il costo per formato, il costo per ora di formazione.

### 3.3.3.5 Analisi della spesa

La spesa rendicontata per tutte le "azioni rivolte alle persone" all'interno dell'Obiettivo 3 nella provincia di Siena ha superato i 4 milioni di Euro nell'anno di riferimento. La Tabella 90 riporta la spesa media per ogni attività, formativa e non.

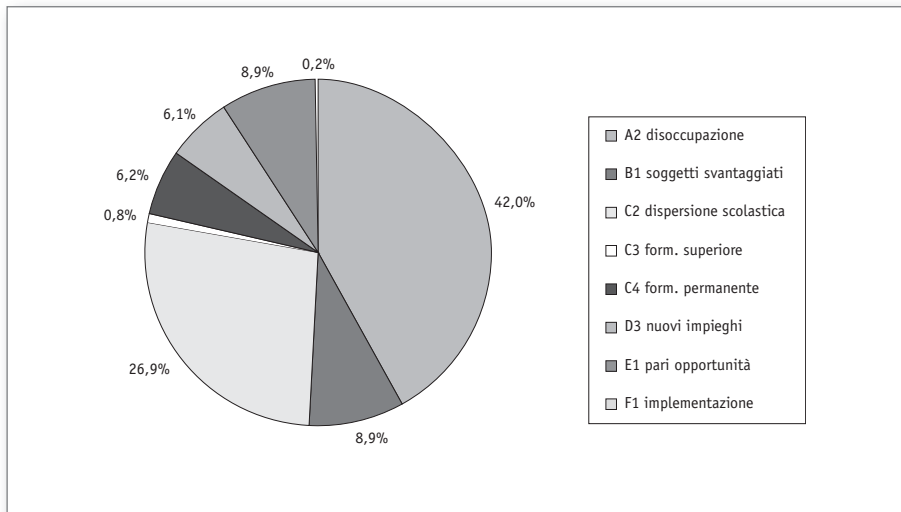
**Tabella 90**  
Spesa media  
per attività

Tipo attività rendicontate	Spesa media	N. attività	Deviazione standard
attività non formativa	10.800	44	15736,17
attività formativa	25.052	144	27819,13
Totale	21.716	188	26179,34
	<b>Spesa complessiva</b>	<b>%</b>	
attività non formativa	475.201	11,6	
attività formativa	3.607.521	88,4	
Totale	4.082.722		

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

La spesa media rendicontata è di circa 11.000 euro per ogni attività non formativa e sale a 25.000 euro circa per una attività formativa media. Data questa differenza e il fatto che le attività formative pesano per il 76,6% di tutte quelle rendicontate, non sorprende constatare che la formazione in senso stretto assorba l'88% dell'esborso complessivo.

Dai dati disponibili possiamo sapere molto poco delle attività non formative. Osservando la ripartizione tra le varie misure (Figura 20), si nota che una gran parte è stata dedicata alla prevenzione e cura della disoccupazione, soprattutto tramite l'attività dei Centri per l'Impiego. Seguono per ordine di importanza le azioni contro la dispersione scolastica. Alle attività per le pari opportunità tra uomo e donna sono stati dedicati più di 42.000 Euro, corrispondenti a quasi il 9% del totale.



**Figura 20**  
Ripartizione della  
spesa per attività  
non formative

Fonte: *Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002*

Se si va nel dettaglio dei singoli assi (Tabella 91), con riferimento alle sole attività formative, si nota una qualche relazione inversa fra spesa media per attività formativa e numero di attività rendicontate per ogni dato asse; del resto è lecito supporre che le attività all'interno di una singola misura condividano alcuni costi di progettazione e avviamento che, ripartendosi su un numero maggiore di attività, ne diminuiscono il costo unitario. Le eccezioni però sono tante per poter parlare di un fenomeno statisticamente significativo.

**Tabella 91**  
Spesa media  
per attività,  
formative e non,  
per assi e misure

Tipo di attività rendicontate	Assi/Misure	Media	N	Deviazione standard
Attività non formative	A2	22.165	9	25.931,07
	B1	14.059	3	12.998,04
	C2	8.510	15	9.972,56
	C3	1.336	3	1.238,56
	C4	3.704	8	6.763,83
	D3	14.488	2	8.727,29
	E1	14.085	3	22.792,72
	F1	1.014	1	
	<b>Totale</b>	<b>10.800</b>	<b>44</b>	<b>15.736,17</b>
Attività formative	A2	26.972	39	18.590,89
	B1	14.525	12	6.637,29
	C2	37.737	6	11.905,5
	C3	48.982	10	38.002,51
	C4	5.621	45	5.078,91
	D1	38.943	22	28.725,71
	D2	150.140	2	45.142,32
	D3	20.505	3	15.334,82
	E1	38.711	5	13.058,18
	<b>Totale</b>	<b>25.052</b>	<b>144</b>	<b>27.819,13</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Ai due estremi troviamo la misura C4, rivolta alla formazione permanente, con 45 attività e una spesa media di soli 5.621 euro per attività, e la misura D2, rivolta all'adeguamento della pubblica amministrazione, con 2 sole attività e una spesa media di 150.140 euro!

La distinzione in base al genere dei frequentanti rivela che i corsi prevalentemente femminili registrano sistematicamente valori medi di spesa superiore (Tabella 92) e che questo scarto di genere tende a ripetersi per ogni misura (Tabella 93). Come vedremo però, una volta che si tenga conto di numerosità e lunghezza del corso, il dato si inverte. Le cifre che precedono, infatti, dicono poco se non si mettono in relazione con ore di lezione e numero di partecipanti.

Genere prevalente dell'utenza	Spesa media	Numero delle attività
FEMMINILE	29.720	64
MASCHILE	21.403	57
NEUTRO	21.104	23
Totale	25.052	144

**Tabella 92**  
Spesa media per attività formativa, per genere prevalente dell'utenza

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Tipo di attività rendicontate	Assi/Misure	Genere prevalente dell'utenza	Spesa media	Numero	Deviazione standard
Attività formativa	A2	FEMMINILE	28.156	16	17.857,54
		MASCHILE	24.649	14	17.194,89
		NEUTRO	28.482	9	23.420,36
		Totale	26.972	39	18.590,89
	B1	FEMMINILE	13.852	2	8.216,24
		MASCHILE	15.163	9	7.010,08
		NEUTRO	10.123	1	.
		Totale	14.525	12	6.637,29
	C2	FEMMINILE	45.588	2	14.974,60
		MASCHILE	30.748	2	15.967,75
		NEUTRO	36.873	2	2.650,03
		Totale	37.736	6	11.905,50
	C3	FEMMINILE	41.883	6	42.218,63
		MASCHILE	84.398	2	28.335,34
		NEUTRO	34.862	2	8.549,27
		Totale	48.982	10	38.002,51
	C4	FEMMINILE	6.252	20	5.639,08
		MASCHILE	3.737	17	2.214,41
		NEUTRO	8.044	8	6.939,61
		Totale	5.621	45	5.078,91
D1	FEMMINILE	48.793	9	29.811,57	
	MASCHILE	33.874	12	27.407,40	
	NEUTRO	11.117	1	.	
	Totale	38.943	22	28.725,71	

**Tabella 93**  
Spesa media per attività formativa, per assi e misura

segue

**Tabella 93**  
Spesa media per attività formativa, per assi e misura

Tipo di attività rendicontate	Assi/Misure	Genere prevalente dell'utenza	Spesa media	Numero	Deviazione standard
Attività formativa	D2	FEMMINILE	150.139	2	45.142,32
		Totale	150.139	2	45.142,32
	D3	FEMMINILE	11.692	2	2.080,95
		MASCHILE	38.130	1	.
		Totale	20.504	3	15.334,82
	E1	FEMMINILE	38.710	5	13.058,18
		Totale	38.710	5	13.058,18

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Poiché ci aspettiamo che l'obiettivo della formazione sia di portare al completamento del corso il maggior numero di frequentanti, riteniamo che la spesa per persona formata sia un indicatore di 'costo pro capite' migliore della spesa per frequentante.

Secondo i valori riportati dalla Tabella 94 un formato 'costa' mediamente 2.832 euro. La cifra è ragguardevole e riflette l'alto costo orario della formazione: 124 euro l'ora.

**Tabella 94**  
Spesa per formato/a e ora di formazione, per genere prevalente dell'utenza

Genere prevalente dell'utenza		Spesa per allievo formato	Spesa per ora di formazione
FEMMINILE	Media	2.696	137
	Numero attività	64	64
	Deviazione standard	2.642,88	104,64
MASCHILE	Media	3.050	114
	Numero attività	57	57
	Deviazione standard	2.961,45	96,39
NEUTRO	Media	2.668	114
	Numero attività	23	23
	Deviazione standard	2.174,74	61,47
<b>Totale</b>	<b>Media</b>	<b>2.832</b>	<b>124</b>
	Numero attività	144	144
	Deviazione standard	2.696,46	95,8

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Come emerge dalla Tabella 94, il costo medio di un formato è maggiore per i corsi 'maschili' rispetto a quelli 'femminili'. Il costo medio per ora di formazione è invece superiore nei corsi 'femminili': il maggior costo orario in questi corsi è compensato dal maggior numero di formati/e. Si noti comunque che esistono notevoli discrepanze tra i corsi (Tabella 95).

3.3 Il monitoraggio delle politiche cofinanziate dal FSE

	N	Minimo	Massimo	Medio	Deviazione standard
spesa per allievo formato	144	84,12	11.300,40	2.831,62	2.696,46
spesa per ora di formazione	144	12,87	538,03	123,95	95,80

**Tabella 95**  
Valori massimi e minimi della spesa per formato e oraria

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

Il dato sulla maggiore spesa media per persona formata nei corsi femminili in confronto a quelli maschili è spiegato dal fatto che si spende molto di più per le azioni formative ad alta priorità per le donne.

Lo scarto fra il costo medio per formato nelle attività ad alta priorità rispetto alle altre è di 1.311 euro (4.186 euro contro 2.875; si veda la Tabella 96).

Priorità	Target formativo		Spesa per allievo formato	Spesa per ora di formazione
Medio/bassa	Altri disoccupati	Spesa media	4.532	60,44
		Corsi	30	30
		Deviazione standard	2.615,34	31,16
	giovani potenziali lavoratori non qualificati	Spesa media	4.330	110,96
		Corsi	6	6
		Deviazione standard	1859,26	24,69
	Occupati	Spesa media	2.961	261,27
		Corsi	27	27
		Deviazione standard	2.798,83	101,87
	Adulti	Spesa media	806	100,54
		Corsi	45	45
		Deviazione standard	1.265,77	45,03

**Tabella 96**  
Spesa per formato e per ora, per livello di priorità e destinatari

segue

segue  
**Tabella 96**  
*Spesa per  
 formato e per  
 ora, per livello  
 di priorità e  
 destinatari*

Priorità	Target formativo		Spesa per allievo formato	Spesa per ora di formazione
Medio/bassa	Adulti	Spesa media	806	100,54
		Corsi	45	45
		<i>Deviazione standard</i>	1.265,77	45,03
	categorie speciali (compresi rientranti)	Spesa media	3.449	81,84
		Corsi	11	11
		<i>Deviazione standard</i>	2.021,96	42,6
	Extracomunitari	Spesa media	926	104,97
		Corsi	4	4
		<i>Deviazione standard</i>	611,49	21,48
	<b>Totale</b>	<b>Spesa media</b>	<b>2.600</b>	<b>125</b>
		Corsi	123	123
		<i>Deviazione standard</i>	2607,11	94,36
	Alta	disoccupati da reinserire nel mdl	Spesa media	4.340
		Corsi	11	11
		<i>Deviazione standard</i>	2.644,3	33,62
inoccupati e inattivi		Spesa media	3.721	194,87
		Corsi	5	5
		<i>Deviazione standard</i>	3.809,66	191,86
giovani con diploma/qualifica		Spesa media	4.314	100,14
		Corsi	5	5
		<i>Deviazione standard</i>	2.997,95	82,16
<b>Totale</b>		<b>Spesa media</b>	<b>4.186</b>	<b>118</b>
		Corsi	21	21
		<i>Deviazione standard</i>	2.875,35	106,056

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002



Scendendo nel dettaglio per gruppo di utenza, l'alto costo per formato è una caratteristica comune a tutte le attività formative che abbiamo considerato molto importanti per le donne:

- un/a disoccupato/a da reinserire assorbe 4.340 euro per formato;
- un/a giovane con diploma o qualifica costa 4.314 euro per formato;
- un/a inoccupato/a costa 3.721 euro per formato.

Contribuiscono, invece, fortemente ad abbassare il valore medio complessivo le attività formative di carattere più generico, quale l'aggiornamento culturale per adulti. La formazione dedicata agli adulti, infatti, assorbe soltanto 806 euro; non molto meno, peraltro, di quanto costa la formazione per gli extracomunitari, ognuno dei quali richiede 926 euro. Chiaramente il costo di un corso si abbassa quanto più generici sono i contenuti e quanto più è breve la durata: l'aggiornamento culturale per adulti o extracomunitari riflette spesso entrambe queste caratteristiche.

Ciò che vale per i corsi non vale però in termine di ora. Le attività formative ad alta priorità durano mediamente di più. La precedente gerarchia in termini di costo viene così invertita se si guarda al costo orario, che risulta inferiore per la formazione ad alta priorità (118 euro l'ora contro 125; si veda la Tabella 96).

Tanto meno vale se si tiene conto della numerosità rispettiva di uomini e donne. In media, infatti, la spesa per donna formata è inferiore al corrispettivo maschile. Fatto 100 quanto si spende per un uomo con l'attività di formazione, una donna costa 89,3 (Tabella 97) semplicemente in virtù del fatto che un corso forma mediamente più donne che uomini.

Questo scarto persiste, anzi si allarga, se si considerano le sole attività a forte priorità, poiché ad esse partecipano proporzionalmente più donne. In altri termini, nell'attività di formazione 'chiave' per la riduzione del *gap* di genere, una donna formata finisce col costare ancora di meno dell'uomo di quanto non succeda nell'aggregato, proprio in virtù del fatto che tali attività vedono una presenza più massiccia della componente femminile (Tabella 97).

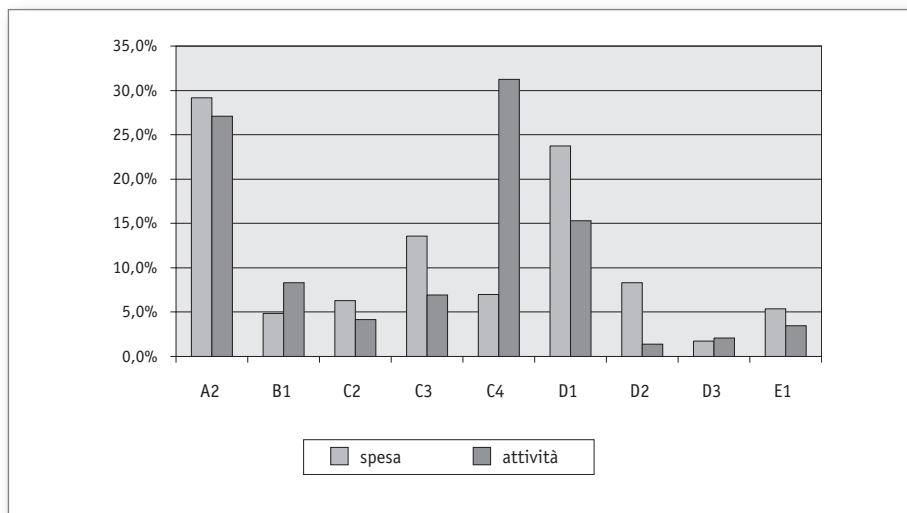
**Tabella 97**  
Costo medio per  
formato e per  
ora, per livello di  
priorità

Priorità		Spesa per allievo formato	Spesa per ora di formazione	Spesa per donna formata. (uomo formato = 100)
Medio/bassa	Media	2.600,26	125,02	94,0
	N. corsi	123	123	
	Deviazione standard	2.607,11	94,36	
Alta	Media	4.186,75	117,69	63,8
	N. corsi	21	21	
	Deviazione standard	2.875,35	106,05	
Totale	Media	2.831,62	123,95	89,3
	N. corsi	144	144	
	Deviazione standard	2.696,46	95,80	

Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

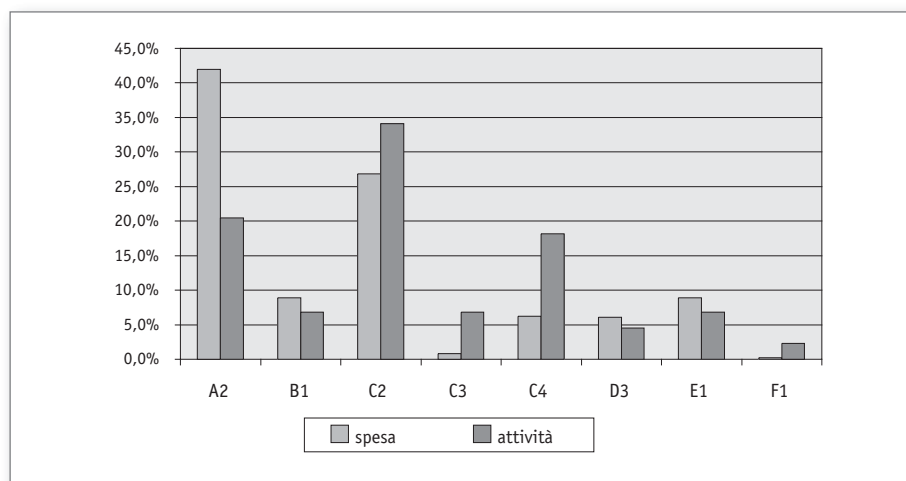
Sempre col fine di facilitare il confronto con le altre province riportiamo di seguito le Figure 21 e 22, sulla ripartizione per misure della spesa e del numero delle attività formative e non formative. Il divario spesso evidente tra l'altezza delle colonne di diverso tono di grigio (con l'eccezione della misura A2) sottolinea una disparità tra la percentuale della spesa totale che una misura assorbe e la percentuale del totale delle attività che ha finanziato.

**Figura 21**  
Ripartizione  
spesa e numero  
attività formative



Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

**Figura 22**  
Ripartizione  
spesa e numero  
attività non  
formative



Fonte: Ns. elaborazione su dati del monitoraggio FSE - Provincia di Siena - Anno 2002

### 3.3.3.6 Conclusioni di gender audit

Dall'analisi finora condotta, possiamo trarre le seguenti conclusioni:

- Le scelte dell'amministrazione senese sono state favorevoli alle donne per quanto riguarda i settori produttivi verso cui orientare la formazione; si sono privilegiati i settori dove maggiore è l'occupazione femminile.
- Solo poco meno del 15% delle attività formative ha destinatari definibili "ad alta priorità" dal punto di vista del riequilibrio di genere; anche se sono attività formative che hanno costi elevati, la percentuale non può essere considerata soddisfacente.
- Le donne hanno risposto alle scelte dell'amministrazione e hanno costituito la maggioranza dei frequentanti dei corsi "ad alta priorità" e il 66% dei formati di questi corsi.
- Il tasso di abbandono di uomini e donne è stato in generale uguale; le donne hanno mostrato più tenacia nel portare a termine i corsi più lunghi, o per maggiore volontà di qualificazione o per minori alternative sul mercato del lavoro.
- Le donne hanno mostrato minore interesse per i corsi dal contenuto troppo generico.
- Non c'è evidenza di sperequazione per sesso per quanto riguarda i costi, anzi il fatto che il costo per donna formata sia mediamente inferiore rispetto a quello di un uomo testimonia della maggiore partecipazione delle donne rispetto ai loro colleghi, e può essere quindi considerato un segnale 'di successo'.

Ovviamente quanto detto non permette di raggiungere alcuna conclusione sull'impatto che questo notevole sforzo di formazione ha esercitato sulle opportu-

nità e condizioni di lavoro reali delle donne. Per questo si deve rimandare ad indagine che l'amministrazione sta promuovendo. Queste indagini però sarebbero avvantaggiate da una base di partenza costituita da maggiori informazioni sugli utenti dei corsi (particolarmente riguardo alla condizione familiare) e da regole più precise per la classificazione delle attività.

conclusioni

## IL MODELLO V.I.S.P.O. E IL BILANCIO DI GENERE

Come è già stato più volte esposto, il contributo presentato attraverso questo volume e i suoi allegati può essere considerato un esercizio a carattere valutativo riferito a specifiche decisioni di spesa assunte dalle amministrazioni provinciali che hanno dato la loro disponibilità all'analisi, in particolare, durante un arco temporale definito; si è trattato, pertanto, di un esercizio di *gender auditing* finalizzato a individuare le direzioni intraprese dalla spesa sulla formazione e il lavoro, e comunque orientata alla valorizzazione delle risorse umane, cofinanziata dal FSE.

L'obiettivo che inizialmente il lavoro si era posto era più ampio e, per certi versi, ambizioso, in quanto prevedeva anche una proposta di *gender budgeting* che fosse orientata a proporre una redistribuzione delle risorse attraverso una riclassificazione del bilancio sensibile al genere.

Come già è stato anticipato nel capitolo 1, l'essersi concentrati su due politiche precise, il lavoro e la formazione o, comunque, le iniziative cofinanziate dal FSE, ha orientato verso una forma di riclassificazione a carattere dicotomico che è quella delle azioni dirette e delle azioni trasversali rispetto al genere, basata sull'approccio duale proposto a livello comunitario per la programmazione 2000-2006 quale modalità di promozione delle pari opportunità tra donne e uomini.

Una riclassificazione più complessa in grado di leggere e impostare un bilancio affinché esso sia sensibile alle differenze di genere richiede una riflessione a più ampio spettro su tutte le voci e i capitoli che lo compongono, così come sui rispettivi versanti delle entrate e delle uscite.

Tenendo, quindi, presenti tali limiti possiamo ritenere che il lavoro proposto rappresenti, da un lato, una ricerca a carattere valutativo sui territori coinvolti, dall'altro, un contributo al processo di sensibilizzazione e di *mainstreaming* di genere rivolto alle amministrazioni pubbliche e a tutti i soggetti implicati nei processi di definizione e di attuazione della spesa pubblica.

Nella impostazione e nella conduzione del lavoro svolto un ruolo importante è stato giocato dal modello V.I.S.P.O., così come è stato implementato in questi anni, il quale con i suoi obiettivi prioritari e il quadro di significati e di strumenti che ne consegue, ha offerto delle chiavi interpretative sia rispettivamente alle caratteristiche in chiave di genere dei contesti considerati, che con riferimento agli indirizzi dati alla spesa rivolta allo sviluppo delle risorse umane e finanziata dal FSE, che, infine, all'attuazione stessa di tale spesa.

La lettura del contesto riferito ai tre territori coinvolti ha evidenziato, a partire dalle fonti considerate e dalle problematiche ad esse connesse e descritte nel testo, diversi elementi significativi.

In due territori si registra un tasso di attività femminile maggiore rispetto alla media italiana, mentre permane sempre, sebbene inferiore rispetto al dato italiano, su questo aspetto un significativo *gap* di genere, a svantaggio delle donne, con particolare riferimento alla fascia di età 45-54 anni.

Stesse caratteristiche si registrano rispetto ai tassi di occupazione femminile, generalmente più alti di quello medio italiano in due delle tre province e solo leggermente più basso per la terza, e ai *gap* di genere riferiti all'occupazione, anche in questo caso, a svantaggio delle donne, più evidenti per la fascia di età 45-54 anni, mentre risultano generalmente indipendenti rispetto al livello di istruzione posseduto.

Infine, i tre territori presentano un tasso di disoccupazione, anche di lunga durata, più basso rispetto a quello medio italiano, ma registrano comunque, anche in questo caso, un *gap* di genere a svantaggio delle donne e anche questo indipendentemente dal livello di istruzione posseduto.

Concentrando l'attenzione sul segmento delle occupate si osserva che le donne dei tre territori sono principalmente presenti nel settore dei servizi (in particolare istruzione, sanità e servizi sociali), hanno prevalentemente un contratto di tipo dipendente, sono specularmente meno presenti nel lavoro autonomo/imprenditoriale, svolgono principalmente funzioni impiegatizie, hanno più frequentemente degli uomini un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale riuscendo a modificare meno questa loro condizione rispetto ai colleghi maschi.

Uno sguardo sintetico all'analisi realizzata sui dati provenienti dai SIL delle tre province ha messo in rilievo che sono principalmente le donne ad essere iscritte alle liste dei Centri per l'Impiego, prevalentemente in qualità di inoccupate, con un'età mediamente superiore ai 30 anni, con qualifiche professionali legate ai servizi; che tra le occupate la forma di contratto prevalente è quella a tempo determinato e che questa si trasforma generalmente nel tempo in contratto a tempo indeterminato; che più donne che uomini lavorano in modalità *part-time*.

Il capitale umano della popolazione residente nelle tre province presenta livelli

diversificati di istruzione con un *gap* di genere a vantaggio degli uomini sui titoli più elevati se si considera la popolazione nel suo complesso, mentre un restringimento dell'attenzione verso le generazioni più giovani (19-34 anni) rileva in proposito un *gap* positivo a favore delle donne. Questa situazione si accompagna, tuttavia, nei tre territori a forme di segregazione formativa che confermano la maggiore presenza delle donne nei percorsi e nell'acquisizione di titoli di studio definiti deboli nel mercato del lavoro. Tra le persone occupate le donne presentano titoli di studio più elevati; questo dato viene confermato in una provincia anche per la popolazione in cerca di lavoro, mentre così non è per le altre due per le quali i *gap* sono diversamente distribuiti tra i diversi titoli di studio; tra le persone non in cerca di lavoro le donne presentano titoli bassi.

Queste caratteristiche legate alle condizioni del mercato del lavoro e del capitale umano esistente nei tre territori si collocano in un contesto demografico piuttosto diversificato, anche se accomunato da indici di vecchiaia superiori alla media nazionale, mentre si registrano andamenti diversi per il tasso di natalità.

In questo quadro si rilevano: un significativo *gap* di genere riferito al tasso di occupazione, a svantaggio delle donne, connesso alla condizione di genitorialità, indipendentemente dall'età dei figli; una sostanziale sovrapposibilità tra i tassi di disoccupazione delle madri e quelli delle non madri; un ricorso modesto al *part-time* quale misura di conciliazione; una situazione differenziata tra i tre territori in merito a servizi per la prima infanzia e per gli anziani.

Infine, i tre territori si caratterizzano per un *gap* di genere sui redditi a svantaggio delle donne, che si differenzia per fasce d'età in funzione delle differenti caratteristiche demografiche.

Su questa fotografia si sovrappongono le analisi realizzate sulla programmazione economica e finanziaria intervenuta in quel periodo e sul monitoraggio delle attività realizzate incluso delle relative spese sostenute.

La lettura dei diversi documenti di programmazione economico-finanziaria riferiti al 2002 evidenzia generalmente per le tre province il ruolo che al loro interno, anche a seguito del processo di delega dal livello regionale, assumono le politiche del lavoro e della formazione e in questi due ambiti, anche se non esclusivamente, il tema delle pari opportunità di genere. Per i tre territori, inoltre, è forte la coerenza tra i contenuti di pari opportunità proposti e le linee di indirizzo definite a livello regionale.

Prioritari per le tre amministrazioni provinciali risultano i seguenti ambiti di intervento: promuovere la presenza femminile nel mercato del lavoro, sia in forma dipendente che autonoma/imprenditoriale, che secondo le nuove forme di lavoro flessibile, anche attraverso un'azione mirata svolta all'interno dei Centri per l'Impiego; individuare modalità per sostenere la desegregazione formativa, professionale e lavorativa a livello orizzontale e verticale; avviare, sperimentare,

sostenere iniziative volte alla conciliazione dei tempi di vita quali strumenti per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, oltre che opportunità lavorative esse stesse nell'ambito dei nuovi bacini d'impiego.

In un territorio, in particolare, un'attenzione viene rivolta anche alla opportunità di individuare forme di stabilizzazione per il lavoro delle donne; in un altro prioritario risulta anche garantire forme di transizione per le donne tra i settori e gli ambiti lavorativi, quale elemento di compensazione rispetto alla flessibilità, e sostenere l'inserimento e il reinserimento di lavoratrici extracomunitarie nell'ambito infermieristico; infine, un territorio individua nel telelavoro una modalità per promuovere la partecipazione femminile.

Tali priorità, realizzate sia attraverso l'asse dedicato, che in una logica di *mainstreaming* mediante gli altri assi, sembrano rafforzare tutte le variabili/obiettivo di pari opportunità contemplate dal modello V.I.S.P.O. e, pertanto, sostenere il miglioramento delle condizioni di vita a partire dalla necessità di fornire risposte *in primis* ai bisogni delle donne, a creare le condizioni per favorire un miglior accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione, a migliorare le condizioni delle donne sul lavoro anche attraverso interventi volti a redistribuire il lavoro di cura, a promuovere la partecipazione femminile alla creazione di attività socio-economiche.

Il monitoraggio delle attività realizzate nelle province durante il 2002 evidenzia che la quasi totalità della spesa rendicontata è stata direzionata a favore delle azioni rivolte alle persone e, in particolare, delle azioni formative. All'interno di questa sottotipologia di azioni le risorse di FSE sono state direzionate verso donne e uomini con valori in parte diversi, ma comunque oscillanti intorno al 50% per ciascuno dei due generi. È il caso, ad esempio, di un territorio nel quale l'accesso equo alle risorse è avvenuto indipendentemente dalle risorse dedicate a carico della misura E1 e che, anzi, l'intervento di tale misura ha consentito alle donne della provincia di usufruire di circa un 4% in più di risorse finanziarie.

Anche rispetto alla partecipazione agli interventi, complessivamente si è registrata un'equità numerica tra la partecipazione femminile e quella maschile, garantita anche dal contributo finanziario offerto dalla misura dedicata E1.

Un'analisi maggiormente dettagliata per assi e misure d'intervento evidenzia che le donne sono tendenzialmente più presenti nelle misure volte a combattere la disoccupazione e nel post obbligo formativo e post diploma, mentre gli uomini sono più presenti nell'obbligo formativo e nella formazione continua. Generalmente, inoltre, le azioni volte a combattere la disoccupazione sono anche più costose delle altre, non ultimo perché tendenzialmente registrano una durata maggiore.

Considerando la partecipazione per genere ai diversi interventi si è anche rileva-



to che in due contesti sono stati più numerosi i corsi in cui è prevalente la partecipazione femminile, mentre in uno sono stati più numerosi i corsi a prevalenza maschile, dando luogo ad una polarizzazione per genere delle attività realizzate.

Uno sguardo ai contenuti didattici, alla figura professionale in uscita e ai settori economici verso i quali gli interventi si sono rivolti evidenziano, salvo rare eccezioni, la presenza e il mantenimento di forme di segregazione formativa e professionale che ripropongono acquisizione di competenze e opportunità occupazionali tradizionalmente femminili e maschili. Generalmente le donne seguono interventi volti a offrire competenze e a creare condizioni di occupazione/occupabilità nel settore dei servizi (servizi rivolti alla persona, servizi socio-sanitari, servizi educativi, lavoro d'ufficio, distribuzione commerciale), nel settore dell'industria manifatturiera; gli uomini partecipano ad azioni legate al settore primario e all'industria alimentare, all'artigianato, all'edilizia, all'elettronica, all'informatica, all'industria meccanica.

Eccezioni rappresentano gli interventi realizzati in uno dei tre territori e rivolti a donne per la formazione della figura professionale di "operatore elettrico" e di "conducente di linea".

Una considerazione generale sugli abbandoni vede gli uomini abbandonare più frequentemente delle donne le iniziative; ciò, ovviamente, può essere dovuto ad una diminuzione di interesse verso l'attività a cui inizialmente si era deciso di aderire, ma anche alle maggiori opportunità che il mercato del lavoro può offrire loro indipendentemente dal fatto che abbiano concluso o no un percorso formativo.

Come già risulta dalle pagine precedenti, difficoltà maggiori di analisi ci sono state per le azioni rivolte alle persone di tipo non formativo e per le azioni di accompagnamento. Diverse possono essere le ragioni a tale proposito. Indubbiamente l'anno di riferimento, il 2002, cade agli inizi di una programmazione che vede il FSE occuparsi non più solo di interventi formativi e che, pertanto, può contare poco su un *background* pregresso; conseguentemente a ciò si registra l'esistenza di un sistema di monitoraggio ancora non strutturato e organizzato per rilevare ed elaborare informazioni che non siano legate ad interventi di tipo strettamente formativo.

Dalle poche e aggregate informazioni disponibili, tuttavia, si ricostruisce che le risorse destinate a tali altri tipi di azioni siano state utilizzate per intervenire a favore dell'implementazione dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego e, con riferimento ad un contesto territoriale in particolare, a favore di misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Infine, un'analisi degli esiti di alcune azioni formative realizzate nel 2002 (obbligo formativo, formazione superiore, formazione per l'inserimento e il reinserimento degli adulti disoccupati) compiuta su uno dei territori provinciali esaminati offre

un quadro descrittivo delle condizioni del campione analizzato a distanza di tempo; sono infatti individuati, tra gli altri, gli esiti in merito a condizione occupazionale, coerenza del lavoro col percorso formativo effettuato e col titolo di studio, tipologia contrattuale, settore economico di inserimento.

Come si evince dai contributi, gli esiti registrati per gli uomini e per le donne sono in parte diversi per le differenti azioni implementate; è importante qui evidenziare che analisi di questo tipo forniscono elementi significativi per poter procedere a future programmazioni sempre più vicine e coerenti coi bisogni e le criticità che le componenti femminili e maschili delle forze di lavoro di un territorio possono presentare.

Cercando di individuare, tra le molte differenze, delle similitudini, anche di massima, tra i tre territori e delle coerenze tra i diversi livelli di analisi, potremmo arrivare alle conclusioni descritte brevemente di seguito.

L'analisi di contesto effettuata attraverso l'insieme delle variabili considerate ci disegna dei territori nei quali permangono dei *gap* di genere sia riferiti ai tassi di attività, che di occupazione che di disoccupazione. Con riferimento ai primi due tassi i *gap* sembrano più significativi rispetto ad una fascia di età, quella tra i 45 e i 54 anni, che, per le donne, spesso coincide con l'alleggerimento di determinati carichi di lavoro familiare, e, nel contempo, con le difficoltà ad individuare i canali e a trovare gli strumenti idonei per essere attive nel mercato del lavoro.

Generalmente il lavoro svolto dalle donne è un lavoro segregante, che ripropone i ruoli tradizionali femminili, svolto con un contratto di lavoro dipendente, più frequentemente che per gli uomini a tempo determinato e in modalità *part-time*.

Il capitale umano si caratterizza per dei *gap* a favore delle donne nelle generazioni più giovani (19-34 anni) sempre accompagnati da forme di segregazione formativa che vedono le donne presenti nei titoli di studio deboli.

La condizione demografica segnala problemi di conciliazione: *gap* di genere nel tasso di occupazione a svantaggio delle donne madri, indipendentemente dall'età dei figli.

Le risposte e gli indirizzi che le programmazioni danno sono ad ampio spettro e coerenti con le criticità riscontrate. Propongono, infatti, sostanzialmente di “migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e della formazione” e di “migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura” attraverso diversi strumenti, tra cui i Cpl, iniziative volte alla desegregazione formativa, professionale e lavorativa sia orizzontale che verticale, iniziative volte alla conciliazione.

L'attuazione degli interventi, in un contesto di equa ripartizione generale delle spese effettuate tra destinatarie e destinatari, rileva una sostanziale coerenza rispetto all'impegno programmatico di promuovere l'occupazione e la formazio-

ne femminile, mentre altrettanto sembra non potersi dire, salvo qualche eccezione, per l'impegno assunto verso il superamento delle diverse forme di segregazione e per l'attuazione di misure atte a favorire la conciliazione dei tempi. Come più volte ribadito anche nel testo, risulta forse più facile, e anche premiante e vantaggioso nell'immediato, assecondare quella che è la domanda lavorativa e formativa proveniente dal territorio e dal mondo aziendale, la quale spesso tende a mantenere se non a rafforzare i *gap* di genere e non è sempre *amichevole* nei confronti dei bisogni delle donne.

Leggendo, infine, queste brevi riflessioni sui territori alla luce della proposta fatta nel capitolo 1 circa l'introduzione di una quarta E, quella dell'equità, nell'analisi di un bilancio e riprendendo i tre livelli attraverso i quali è possibile considerare l'elemento dell'equità (cfr. par. 1.5.4.) potremmo concludere che rispetto alle politiche cofinanziate dal FSE:

- sono disponibili ad oggi misurazioni disaggregate per genere principalmente per gli *output* e per gli *outcome*, meno per gli *input*;
- l'equità è presente come obiettivo dell'azione pubblica, ma è scarsamente declinata, e, quando lo è, spesso presenta una declinazione che potremmo definire standardizzata, ovvero uniformata ad un livello che non sempre interagisce coi bisogni del territorio e/o con un disegno politico che intenda introdurre dei cambiamenti;
- indicatori di *performance* che includano elementi di parità di genere sono strettamente legati agli obiettivi di equità posti dall'azione pubblica. Nel momento in cui sono chiari e definiti tali obiettivi è possibile costruire anche indicatori di *performance budgeting* orientati all'equità di genere e riferiti agli *output* e agli *outcome* di un'azione pubblica. Da questo punto di vista un contributo, per le politiche considerate in queste pagine, viene offerto anche da quanto è stato elaborato, in particolare sugli indicatori di realizzazione e di risultato, attraverso i lavori fatti intorno al modello V.I.S.P.O.

Tutto ciò, ci auguriamo, potrà essere ulteriormente sperimentato nell'ambito del ciclo programmatico 2007-2013, auspicabilmente allargando lo spettro delle politiche analizzate all'insieme di quelle che vengono sostenute dai Fondi strutturali e, pertanto, anche a quelle non direttamente rivolte allo sviluppo delle risorse umane, ma che su queste hanno, comunque, delle ricadute.



**glossario**



## **BENEFICIARI FINALI**

Gli organismi e le imprese pubbliche o private responsabili della committenza delle operazioni; nel caso dei regimi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del trattato CE e di aiuti concessi da organismi designati dagli Stati membri, i beneficiari finali sono gli organismi che concedono gli aiuti.

## **CAMPIONAMENTO**

Procedura che riduce l'intera popolazione di riferimento ad un collettivo di ampiezza  $n$  proporzionale all'ampiezza  $N$  della popolazione sulla base di un metodo campionario, utilizzando cioè quelle specifiche leggi probabilistiche che consentono di fare delle valutazioni circa i parametri calcolati sui dati campionari. In tal modo, l'indagine campionaria, pur riferendosi solo ad una parte della popolazione, può dare un'idea dell'intero universo.

Tale procedura è garanzia di rappresentatività statistica, e quindi di generalizzabilità all'universo dei risultati ottenuti in base all'indagine sul campione.

## **CARER**

Dall'inglese *to care* (curare, occuparsi di), carer è colui che si prende cura di qualcun altro.

In tale contesto carer è riferito ai soggetti, generalmente le donne, che si occupano della cura di anziani e bambini.

## **COMPLEMENTARIETÀ**

Contributo di più interventi pubblici (o più componenti di un intervento) alla realizzazione di un medesimo obiettivo.

## **CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE**

La complessità della tematica rimanda all'individuazione del miglior equilibrio possibile fra diversi ambiti, di vita e di lavoro, pubblici e privati.

Nell'affrontare questa tematica, si prevede l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali i congedi parentali, le soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro che agevolino il miglior equilibrio tra la vita lavorativa e quella familiare delle donne e degli uomini.

## **CONGEDO**

Diritto accordato ai dipendenti di astenersi dal lavoro per un determinato periodo di tempo.

Secondo la Legge n. 53/2000, che lo disciplina, il congedo può essere parentale, familiare, formativo.

## **CONGEDO PARENTALE**

Diritto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici di fruire di un congedo, secon-

do determinate modalità, dopo la nascita o l'adozione di un bambino fino al compimento degli otto anni di età, al fine di consentirne la cura.

### **CONSORZIO**

Insieme di persone o enti che si associano per raggiungere uno scopo comune.

### **CONTESTO**

Insieme complesso di condizioni favorevoli o sfavorevoli rispetto all'insieme degli interventi (di policy) che vi si realizzano.

Nell'ambito delle politiche generali nel loro complesso, ciò comprende l'ambiente socio-economico nel quale si sviluppa l'intervento e il relativo quadro giuridico-normativo.

### **COOPERATIVA**

Associazione autonoma di persone che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di un'impresa a proprietà comune, controllata democraticamente.

### **CROSS SECTION**

Un determinato momento, o intervallo temporale scelto per effettuare la raccolta dei dati, con metodo comparativo, su più categorie di individui o di fatti.

### **DATI LONGITUDINALI**

Dati che forniscono informazioni più volte nel corso del tempo e la mancata risposta può riferirsi a determinati periodi. In presenza di dati longitudinali la mancata risposta è rappresentata da unità che non rispondono in alcuni dei periodi che caratterizzano l'indagine.

### **DESTINATARI FSE**

Soggetti (persone, organismi, imprese pubbliche/private) che, direttamente o indirettamente, sono individuati come utenti effettivi degli interventi realizzati.

### **DISAGGREGAZIONE DEI DATI**

Raccolta e classificazione di dati e informazioni statistiche secondo criteri/variabili precedentemente stabiliti.

### **DEVIAZIONE STANDARD**

La deviazione standard, o scarto quadratico medio, è una misura della dispersione o variazione dei valori intorno al valore medio indicato.

### **DECILI**

In relazione ai valori assunti da una variabile in una popolazione i decili rappresentano ciascuno il 10 per cento delle frequenze rilevate. I decili vengono ordinati in



senso decrescente, cosicché il primo decile rappresenta il 10 per cento della popolazione presso il quale la variabile considerata assume il valore più elevato.

### **DIFFERENZIALE SALARIALE**

Differenza, divario nella retribuzione media tra uomini e donne.

### **DISOCCUPATI**

Persone alla ricerca di un nuovo impiego, avendo perduto una precedente occupazione dipendente.

### **DOUBLE EARNERS**

Tipologia familiare in cui vi sono due percettori di reddito.

### **EFFETTO DI COORTE**

Effetto legato all'appartenere ad una data coorte. Ad esempio, si può affermare che le coorti più giovani abbiano una maggiore tendenza a partecipare all'attività lavorativa. Per la sua misurazione occorre disporre di dati longitudinali o pseudo-panel.

### **EFFETTO DI INVECCHIAMENTO**

Effetto legato all'essere in una certa fase del ciclo di vita. La non disponibilità di dati longitudinali ma di un'unica analisi trasversale (*cross-sectional*) potrebbe portare l'osservatore a confondere l'effetto di coorte con l'effetto di invecchiamento nell'osservazione dell'andamento delle variabili di interesse. Ad esempio l'osservare (utilizzando solo un'analisi cross section riferita ad un particolare anno) che le donne a x anni hanno tassi di attività più elevati di donne a y anni potrebbe essere dovuto sia all'età che alla diversa coorte di appartenenza.

### **ESITO**

Effetto/i sui destinatari che partecipano ad un determinato intervento, ovvero qualsiasi modifica rilevabile nel comportamento dei destinatari a seguito della partecipazione ad un intervento.

### **FONTI STATISTICHE CAMPIONATE**

Informazioni statistiche utilizzate nell'indagine selezionate secondo un metodo campionario che consente di ridurre l'universo delle fonti a disposizione ad un collettivo ridotto e ugualmente accettabile e rappresentativo. (v. *Campionamento*)

### **FORZA LAVORO**

Le persone occupate e le persone in cerca di occupazione.

### **GENDER AUDITING**

Il gender auditing (analisi di genere riferita al bilancio consuntivo) è uno strumen-

to di analisi e di valutazione delle scelte politiche rispetto alle modalità di applicazione del principio di pari opportunità.

### **GENDER EQUALITY**

Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

### **GENDER MAINSTREAMING**

L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra i sessi sensibilizzando le politiche stesse e le misure d'ordine generale a tener conto, in fase di pianificazione, degli effetti che esse potranno avere sulle situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.

### **GENDER SENSITIVE**

Approccio sensibile, attento alle situazioni, ai bisogni e alle priorità legati specificamente alle donne o agli uomini.

### **IMPATTI**

Conseguenza risultante per i destinatari diretti a seguito della partecipazione all'intervento oppure conseguenza indiretta su altri destinatari favoriti o penalizzati dall'intervento.

Alcuni impatti (impatti specifici) si osservano presso i destinatari diretti, dopo qualche mese o a lungo termine (es. la sopravvivenza delle imprese aiutate, dopo due anni). Altri (impatti globali) si osservano a livello macro-economico o macro-sociale (es. il miglioramento dell'immagine della regione che ha usufruito del contributo economico). Tra gli impatti specifici e gli impatti globali, la valutazione è spesso chiamata ad analizzare uno o più impatti intermedi. Gli impatti possono essere attesi o inattesi, positivi o negativi.

### **INATTIVI**

Persone che non sono classificabili come occupati né come disoccupati rispetto alla popolazione in età lavorativa e che, quindi, non partecipano al mercato del lavoro (16-64).

### **INDICATORE**

Dato/elemento quantitativo finalizzato a fornire una misurazione di variabili e dimensioni che compongono un concetto.

### **INDICE**

Misura finale che descrive in termini quantitativi l'oggetto di indagine, costruita

attraverso la sintesi degli indicatori; sintesi che fornisce la traduzione quantitativa dei concetti.

### **INDICE DI DIPENDENZA**

L'indice di dipendenza è il rapporto tra la popolazione di età 0-14 e di età 65 e oltre e la popolazione in età lavorativa, cioè tra i 15 e i 64 anni.

### **INDICE DI VECCHIAIA**

Rapporto di composizione tra la popolazione anziana (65 anni e oltre) e la popolazione più giovane (0-14 anni).

### **INOCCUPATI**

Persone alla ricerca di prima occupazione che non hanno mai svolto alcuna attività lavorativa.

### **LPU**

I Lavori di Pubblica Utilità costituiscono una specifica tipologia di attività lavorative nell'ambito dei lavori socialmente utili e sono mirati alla creazione di occupazione, in particolare in nuovi bacini di impiego.

### **LSU**

Si definiscono Lavori Socialmente Utili le attività che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, mediante l'utilizzo di particolari categorie di soggetti, compatibilmente con l'equilibrio del mercato del lavoro locale.

### **MATRICE DI TRANSIZIONE**

La matrice di transizione è articolata in righe e colonne. Si costruisce inserendo sulle righe lo stato del soggetto o gruppo  $i$ -esimo al momento  $t$  e nelle colonne lo stato del soggetto o gruppo  $i$ -esimo al tempo  $t+1$ , così l'incrocio fra la riga ( $x$ ) e la colonna ( $y$ ) identifica il passaggio del soggetto o gruppo  $i$ -esimo dallo stato ( $x$ ), relativo al tempo  $t$ , allo stato ( $y$ ) conseguito al tempo  $t+1$ . Le osservazioni disposte sulla diagonale della matrice di transizione indicano la stazionarietà ovvero i casi in cui gli individui o i gruppi si trovano nei due anni considerati nella stessa situazione. La matrice può essere utilizzata per registrare transizioni rispetto alla condizione occupazionale (occupato/a, disoccupato/a, inattivo/a), qualifica, settore, modalità contrattuale e mobilità salariale. Richiede l'utilizzo di dati longitudinali o pseudo-panel.

### **MONITORAGGIO**

Esame esaustivo e regolare delle risorse, delle realizzazioni e dei risultati dell'intervento. Il monitoraggio poggia su un sistema di informazioni coerente che comprende resoconti di attività, bilancio, indicatori, ecc. che provengono principal-

mente dagli operatori e sono utilizzati soprattutto per guidare la programmazione e l'attuazione degli interventi.

### **OCCUPATO**

La persona di 15 anni e più che all'indagine sulle forze di lavoro dichiara:

- di possedere un'occupazione, anche se nel periodo di riferimento non ha svolto attività lavorativa (occupato dichiarato);
- di essere in una condizione diversa da occupato, ma di aver effettuato ore di lavoro nel periodo di riferimento (altra persona con attività lavorativa).

### **ONE EARNER**

Tipologia familiare in cui vi è un solo percettore di reddito.

### **PANEL**

Gruppo, campione rappresentativo utilizzato nell'indagine e osservato anche longitudinalmente.

### **PART TIME**

Modalità di lavoro a tempo parziale, che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno, nonché una riduzione della retribuzione. Il part time può essere di tipo **orizzontale**, in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro, e di tipo **verticale**, in cui si prevede di svolgere l'attività lavorativa a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

### **PIANO DI ELABORAZIONE**

Insieme di attività e procedure che vengono stabilite per effettuare l'elaborazione dei dati raccolti nell'indagine e raggiungere le relative conclusioni.

### **POLITICHE SOSTENUTE DAL FSE**

Insieme di diverse attività (programmi, procedure, leggi, regolamenti) adottate dal FSE, volte a sostenere e completare le attività degli Stati membri nello sviluppo del mercato del lavoro e delle risorse umane nei seguenti settori:

- occupabilità
- pari opportunità nell'accesso al mdl con riguardo ai soggetti appartenenti a categorie svantaggiate
- istruzione e formazione
- adattabilità e imprenditorialità
- miglioramento dell'accesso e della partecipazione delle donne al mdl.

### **PROSPETTIVA DI GENERE**

Approccio che analizza le situazioni e le esigenze secondo il punto di vista specifico delle donne o degli uomini.

Spesso si parla di prospettiva di genere in riferimento ad analisi, studi, ricerche realizzate secondo il punto di vista delle donne.

### SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE

Maggiore concentrazione di donne o uomini in determinati tipi o livelli di attività e occupazione. Con riferimento alle lavoratrici, si parla di *segregazione orizzontale* quando la maggior parte delle donne è confinata in settori e ambiti tradizionalmente considerati femminili; mentre si parla di *segregazione verticale* con riferimento alle difficoltà che le donne hanno di accedere alle posizioni di responsabilità e dirigenziali.

### SIGNIFICATIVITÀ STATISTICA

La significatività statistica è una misura di quanto sia probabile che una differenza osservata sia effettiva oppure se si sia verificata soltanto per caso; misura cioè la “certezza” della relazione individuata fra le variabili. Attraverso l’applicazione di sofisticati test statistici è possibile stabilire se la relazione fra variabili è significativa (e, in tal caso, in quale misura) oppure se è da imputarsi al caso.

### SIL

Il Sistema Informativo Lavoro (SIL) è uno strumento di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per la gestione dei dati relativi al collocamento, il cui utilizzo risponde alle finalità generali dei sistemi informativi automatizzati:

- miglioramento dei servizi
- trasparenza dell’azione amministrativa
- potenziamento dei supporti conoscitivi per le decisioni pubbliche
- contenimento dei costi dell’azione amministrativa.

### SOCIETÀ DI CAPITALE

Categoria di società caratterizzata dalla completa distinzione tra il soggetto di diritto “società” e il socio (e quindi tra i rispettivi patrimoni), per cui dei debitori sociali risponde esclusivamente la società con il suo patrimonio.

Sono considerate società di capitale:

- società per azioni
- società a responsabilità limitata
- società in accomandita per azioni
- società a responsabilità limitata con unico socio.

### SOCIETÀ DI PERSONA

Categoria di società caratterizzate da una sola parziale distinzione tra il soggetto di diritto “società” e il socio, e quindi tra i rispettivi patrimoni; pertanto rispondono dei debiti sociali, in via sussidiaria, dopo che sia stato inutilmente discusso il patrimonio sociale, tutti i soci solidamente ed illimitatamente con il loro patrimonio personale.

Sono considerate società di persone:

- società in nome collettivo
- società in accomandita semplice
- società di fatto
- società semplice
- comunione ereditaria
- società irregolare.

### **SOFFITO DI VETRO**

Barriera invisibile derivante da un'organizzazione del lavoro prettamente maschile che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

### **SUSSIDIARIETÀ**

Principio secondo il quale la Comunità interviene nei settori che non sono di sua esclusiva competenza solo se e nella misura in cui gli obiettivi dell'azione prevista non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono essere realizzati meglio a livello comunitario.

### **TASSO DI ATTIVITÀ**

Rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 o più anni.

### **TASSO DI DISOCCUPAZIONE**

Rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro.

### **TASSO DI FECONDITÀ TOTALE**

La somma dei quozienti specifici di fecondità calcolati rapportando, per ogni età feconda (15-49 anni), il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile. Esprime in un dato anno di calendario il numero medio di figli per donna.

### **TASSO DI NATALITÀ**

Il tasso di natalità si definisce come il rapporto tra il numero totale delle nascite in una popolazione durante il periodo di tempo considerato e l'ammontare della popolazione media dello stesso periodo. Misura la frequenza delle nascite in una popolazione generalmente nel corso di un anno di calendario.

### **TASSO DI OCCUPAZIONE**

Rapporto tra le persone occupate e le forze di lavoro.

### **TECNICHE DI RILEVAZIONE CATI E CAPI**

Le tecniche di rilevazione CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*) e CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*) consentono l'acquisizione di dati

assistita dal computer. In tali rilevazioni i controlli avvengono già nella fase di rilevazione, inibendo di fatto l'acquisizione del dato errato. Inoltre esse consentono di personalizzare la formulazione dei quesiti in funzione delle caratteristiche del rispondente (nome, sesso, risposte fornite in precedenti quesiti del questionario stesso o informazioni già disponibili, perché rilevate in precedenti indagini), rendendo così l'intervista più colloquiale e facilitando la disponibilità del rispondente a collaborare.

## **VARIABILE**

La variabile indica le caratteristiche relative agli oggetti che si stanno analizzando.

Può essere classificatoria in quanto stabilisce delle classi (maschi-femmine, soggetti a reddito alto-medio-basso, ecc.), oppure continua in quanto può assumere tutti gli infiniti valori compresi in un determinato intervallo (età, reddito, ecc.).

## **VARIANZA**

La varianza è definita come la somma degli scostamenti, al quadrato, dalla media aritmetica divisa per il numero totale dei casi. In sostanza, è un indice di variabilità che descrive la dispersione dei punteggi rispetto alla media in una distribuzione.

## **VALORE MEDIANO**

In una graduatoria, è il termine che bipartisce la graduatoria in modo da lasciare alla sua sinistra lo stesso numero di termini che lascia alla sua destra.

## **VALORE MEDIO**

È il numero che esprime una sintesi di una distribuzione statistica semplice.

## **VALORE MODALE**

In una graduatoria, il valore modale è il valore della modalità che presenta la massima frequenza.

## **VALUTAZIONE**

Giudizio sul valore di un intervento in relazione a criteri e regole prestabiliti (es. la pertinenza, l'efficacia, l'efficienza).

Il giudizio riguarda principalmente i bisogni ai quali l'intervento deve rispondere e gli effetti prodotti dall'intervento stesso. La valutazione si basa su una informazione espressamente raccolta e interpretata per produrre un giudizio che può riferirsi ad esempio: all'efficacia di un programma; al rapporto costi/benefici di un progetto; alla fondatezza di una politica; alla qualità di un servizio pubblico.

Altre definizioni escludono la dimensione di giudizio e limitano la valutazione alla misurazione degli effetti dell'intervento. Altre ancora, più restrittive, limitano la valutazione alla stima ex post degli effetti.

## **VOUCHER**

Il voucher è un buono usufruibile da una categoria predeterminata di utenti per l'acquisto di servizi. Nell'ambito del FSE tali servizi fanno riferimento ad attività di formazione professionale o a servizi di conciliazione per la cura e/o l'assistenza dei familiari.

## **WELFARE**

Insieme di misure volte a garantire assistenza e protezione sociale alla popolazione mediante un compromesso tra politiche sociali e politiche economiche.



**bibliografia**



- ADDABBO T. (a cura di), *Alcune riflessioni sugli effetti della riforma in una prospettiva di genere*, in *La riforma del mercato del lavoro: deregolazione o reregolazione? La "Legge Biagi" nel confronto comparato*, atti del II convegno annuale in ricordo di Marco Biagi, Roma 18 e 19 marzo 2004 (ed. Carlotta Serra, 2005), Collana ADAPT-Fondazione Marco Biagi, n. 6, Giuffrè, Milano, 2005.
- ADDABBO T. (a cura di), *Genitorialità, lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile?*, Angeli, Milano, 2005a.
- ADDABBO T., *Ai confini della disoccupazione: posizioni lavorative instabili e sottoccupazione*, in C. Lucifora, *Mercato, Occupazione e Salari: La Ricerca sul Lavoro in Italia*, Mondadori, Milano, 2003.
- ADDABBO T., *Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche*, CAPP, Università di Modena e Reggio Emilia, 2003.
- ADDABBO T., *Labour supply and employment probabilities in Italy: a gender analysis in a regional perspective*, in *Economia & Lavoro* (XXXIII, n.3-4), 1999, pp.189-207.
- ADDABBO T., *La Prospettiva di genere*, in AA.VV., *Linee guida per la valutazione delle azioni rivolte alle persone dell'Obiettivo 3 Fondo Sociale Europeo periodo 2000-2006 in Emilia Romagna*, Poleis, Agenzia Emilia Romagna Lavoro, Regione Emilia Romagna, CAPP, dicembre 2002.
- ADDABBO T., *L'offerta di lavoro, un'analisi dinamica*, CLUEB, Bologna, 1996.
- ADDABBO T., BORGHI V., *Immagini del lavoro che emerge. Dati e riflessioni a partire da due indagini sul rapporto di collaborazione coordinata e continuativa*, in C.I.Do.S.Pe.L e IpL (a cura di), *Il lavoro come cambia, come si rappresenta. Metodologie, studi e immagini del lavoro*, Sociologia del Lavoro n. 82, Franco Angeli, Milano, dicembre 2001.
- ADDABBO T., BORGHI V., *Le dinamiche motivazionali all'interno del mercato del lavoro femminile nella provincia di Modena*, rapporto di ricerca CESVIP (Amministrazione Provinciale di Modena, Fondo Sociale Europeo e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale PP 514/MO-anno 2000), 2001.
- ADDABBO T., BORGHI V., *Riconoscere il lavoro: Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella Provincia di Modena*, ricerca promossa dalla Commissione Pari Opportunità della Provincia di Modena, Milano, Franco Angeli, 2001.
- ADDABBO T., BORGHI V., GIARDINO R., *L'imprenditoria femminile nella Provincia di Modena. Analisi statistica e risultati di un'indagine sul campo*, Rapporto di ricerca novembre 2003, indagine promossa dal Comitato per la Promozione dell'imprenditoria femminile di Modena.
- ADDABBO T., FAVARO D., *Education and wage differentials in Italy*, mimeo, 2006.
- ADDABBO T., PICCHIO A., *L'intreccio tra condizioni di vita e di lavoro: una prospettiva di genere*, in Baldini M., Bosi P., Silvestri P. (a cura di), *La ricchezza dell'equità: distribuzione del reddito e condizioni di vita in un'area a elevato benessere*, Il Mulino, Bologna, 2004.

- ADDIS E., *Economia e differenze di genere*, CLUEB, Bologna, 1997.
- AGENZIA UMBRIA LAVORO-OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO, *Rapporto sulle professioni e sul turnover della forza lavoro in Umbria-flussi d'ingresso nell'occupazione dipendente tra luglio 2002 e giugno 2003*, anno 2003, <http://www.agenziaumbrialavoro.org>
- ALBISINNI M., *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologia, organizzazione*, ISTAT, Metodi e Norme, n.32, 2006.
- BANCA D'ITALIA, *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000*, supplementi al bollettino statistico-Note metodologiche e informazioni statistiche, Anno XII Numero 6-18 Gennaio 2002, <http://www.bancaditalia.it>
- BANCA D'ITALIA, *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2002*, supplementi al bollettino statistico-Note metodologiche e informazioni statistiche, Anno XIV Numero 12-Marzo 2004, <http://www.bancaditalia.it>
- BARBAGLI M., PISATI M., SANTORO M., *Alcuni mutamenti della società dell'Emilia-Romagna*, in Ascoli et al. (a cura di), *Le politiche sociali in Emilia Romagna*, Rosenberg & Sellier, Torino, 2001.
- BATTISTONI L. (a cura di), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni spinn, 4, 2003.
- BETTIO F., MAZZOTTA F., SOLINAS G., *Gender Analysis and Long Term Care of the Elderly: Country Report for Italy (part 1)*, European Commission and Fondazione G. Brodolini, Rome, 2004.
- BETTIO F., MAZZOTTA F., SOLINAS G., *Long term Care in Italy Survey Results*, Fondazione Brodolini: European Project GALCA, mimeo, 2004.
- BETTIO F., PLANTENGA J., *Comparing care regimes in Europe*, in *Feminist Economics*, Vol. 10, n. 1, 2004a, pp. 85-113.
- BETTIO F., ROSSELLI A., VINGELLI G., *Gender Auditing dei bilanci pubblici*, Fondazione A. J. Zaninoni, mimeo, 2002.
- BETTIO F., VILLA P., *To what extent does it pay to be better educated? Education and market work for women in Italy*, in *South European Society and Politics*, (4) No 2, special issue on *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*, 1999.
- BEVILACQUA J., FRANCO M.T., AA.VV., *Occupazione Femminile, scolarità, congedi parentali, servizi per l'Impiego, azioni positive, mobbing...e altro ancora*, in *Pari e Dispari*, Annuario 9, Franco Angeli, Milano, 2004.
- BIAGIOLI M., *L'andamento del mercato del lavoro regionale*, in Agenzia Emilia Romagna Lavoro, *Economia e lavoro in Emilia-Romagna, Rapporto congiunturale*, Regione Emilia Romagna, giugno 2001, Cap.2.
- BOERI T., DEL BOCA D., PISSARIDES C., (eds) *Women at work. An economic perspective*, Oxford University Press, 2005.
- BORZAGA C., *Part-time o short full-time? Un'analisi su microdati dell'offerta di lavoro femminile*, in *Lavoro e relazioni industriali*, n. 1, 1997, pp. 27-65.
- BRANDOLINI A., CIPOLLONE P., VIVIANO E., *Does the ILO definition capture all unemployment?*, Temi di discussione della Banca d'Italia, 529, Dicembre 2004.

- BRATTI M., DEL BONO E., VURI D., *New Mothers' Labour Force Participation in Italy: The Role of Job Characteristics*, IZA discussion paper 1111, 2004, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=533688](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=533688)
- BUDLENDER D., *Expectations versus Realities in gender-responsive Budget Initiatives*, United Nations Research Institute for Social Development, New York, 2004.
- BUDLENDER D., *Review of gender budget initiatives*, Commonwealth Secretariat, 2001.
- BUDLENDER D., ELSON D., HEWITT G., MUKHOPADHYAY T., *Gender Budget Make Cents. Understanding gender responsive budgets*, Commonwealth Secretariat, London 2002.
- BUDLENDER D., HEWITT G., (eds), *Gender Budgets Make More Cents: Country Studies and Good Practice*, Commonwealth Secretariat, London, 2002.
- BUDLENDER D., HICKS J., VETTEN L., *South Africa: Expanding into diverse initiatives*, in Budlender D. Hewitt G., (eds), *Gender Budgets Make More Cents: Country Studies and Good Practice*, Commonwealth Secretariat, London, 2002.
- BUDLENDER D., SHARP R., *How to do a gender-sensitive budget analysis: contemporary research and practice*, Commonwealth Secretariat and Australian Agency for International Development, 1998.
- BYANYMA W., *Strengthening Parliamentary Governance through gender budgeting: the Experience of three African Countries*, paper presentato al Convegno Gender Auditing of Government Budgets, Roma, 2000.
- CANNAVARI L., D'ALESSIO G., *La distribuzione del reddito e della ricchezza nelle regioni italiane*, Banca d'Italia - tema di discussione n. 482, giugno 2003, <http://www.bancaditalia.it>
- COMITATO NAZIONALE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ, *I differenziali salariali per sesso 1980-2000: l'Italia e l'Europa*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma, 2001.
- COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Parità di opportunità tra donne e uomini. Terzo programma di azione comunitaria a medio termine 1991-1995*, Bruxelles, 6 novembre 1990, in COM (90) 449 def.
- COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*, Bruxelles, 1.3.2006, in COM (2006) 92 definitivo.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES, *Integrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, Bruxelles, 21.02.1996, in COM(96) 67 final.
- COMMISSION EUROPÉENNE, *Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels*, Mars 2000.
- CURATOLO S., WOLLEB G., *Le forme di lavoro atipico: un aggiornamento*, in Agenzia Emilia Romagna Lavoro, *Economia e lavoro in Emilia-Romagna, Rapporto congiunturale*, Regione Emilia Romagna, giugno 2001.
- D'ALESSIO G., SIGNORINI F., *Disuguaglianza dei redditi individuali e ruolo della famiglia in Italia*, Banca d'Italia - tema di discussione n. 390, dicembre 2000, <http://www.bancaditalia.it>

- DALFUME M. (a cura di), *Oltre le pari opportunità, verso lo sviluppo umano. Il bilancio di genere della provincia di Modena*, Franco Angeli, Milano, 2006.
- DEL BOCA D., AABERGE R., ERMISCH J., FRANCESCONI M., PASQUA S., STROM S., *Labour market participation of women and fertility: the effect of social policies*, relazione presentata al convegno *La presenza femminile nei mercati del lavoro europei*, Fondazione Rodolfo De Benedetti, Alghero, 21 giugno 2003.
- DEL BOCA D., LOCATELLI M., PASQUA S., *Employment decisions of married women: evidence and explanations*, in *Labour*, 14 (1), 2000, pp. 35-52.
- DEL BOCA D., PASQUA S., *Labour market participation of mothers in Italy: facts, studies and public policies*, CHILD, mimeo, 2002.
- DE PASQUALE A., LELLERI R., *L'utilizzo dei congedi parentali prima e dopo l'entrata in vigore della Legge 53/2000*, Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, luglio, 2004.
- DIAZZI M., *L'esperienza in itinere della Provincia di Modena sul tema del gender budgeting dei bilanci pubblici*, paper presentato al Seminario *Gender budgeting*, Terme Antica Querciolaia, Rapolano Terme, 23 febbraio 2002.
- ELSON D., *Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care*, in *Preparatory Country Mission to Integrate Gender into National Budgetary Policies and Procedures*, Commonwealth Secretariat, London, 1997.
- ELSON D., *Gender Responsive Budget Initiatives: Some Key Dimensions and Practical Examples*, in *Gender Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences*, United Nations Investment Fund for Women, New York, 2002.
- EUROPEAN COMMISSION, *Structural performance indicators for monitoring the Employment Guidelines of 2000*, A2/EMCO rapfin (0), Brussels, 22 May 2000.
- FAIELLA I., NERI A., *La ricchezza delle famiglie italiane e americane (household wealth in Italy and in the United States)*, Banca d'Italia - Tema di discussione n. 501, giugno 2004, <http://www.bancaditalia.it>
- FELLINI I., LODOVICI M., OLIVA D., PESCE F., (2002) *Un sistema di monitoraggio e valutazione in un'ottica di genere-Un manuale per l'Uso*, Provincia Autonoma di Bolzano, IRS, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Unione Europea, 2002.
- FLABBI L., *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L., *Manuale di Economia del Lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2001.
- FRANCHI M., *Api o tartarughe?*, in David P. e Vicarelli G., *Donne nelle professioni degli uomini*, Angeli, Milano, 1994, pp.133-171.
- GALAVERNI M., *Come introdurre l'approccio di genere nei documenti di programmazione e di bilancio*, in Regione Lazio, *Il Bilancio di Genere-percorsi ed esperienze in Italia*, Casa Internazionale delle Donne, Roma, 2006.
- GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Bari, 2001.
- HEWITT G., *Gender Responsive Initiatives: Tools and Methodology*, in *Gender Budget Initiatives: Strategies Concepts and Experiences*, papers from a High

- Level International Conference *Strengthening Economic and Financial Governance through Gender Responsive Budgeting*, Brussels 16-18 October 2001.
- HIMMELWEIT S., *The experience of UK Women's Budget Group*, paper presentato al Convegno *Gender Auditing of Government Budgets*, Roma, 2000.
- HURT K., BUDLENDER D. (eds), *Money Matters [One]: Women and the Government Budget*, Idasa, Cape Town, 1998.
- HURT K., BUDLENDER D. (eds), *Money Matters [Three]: Women and Government Revenue*, Idasa, Cape Town, 2001.
- HURT K., BUDLENDER D. (eds), *Money Matters [Two]: Women and the Local Government Budget*, Idasa, Cape Town, 2000.
- ISFOL-STRUTTURA NAZIONALE DI VALUTAZIONE FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo 2000-2006. Metodologie per la valutazione di programma*, Stilografica s.r.l., Roma, marzo 2003.
- ISFOL-UNITÀ PARI OPPORTUNITÀ, *Bilanci pubblici e equità di genere, Temi e Strumenti-Studi e ricerche 14*, Roma, 2007.
- ISFOL-UNITÀ PARI OPPORTUNITÀ, *Letture di genere delle Direttive e dei Bandi FSE Ob. 3, Provincia di Genova, Anno 2002*.
- ISFOL-UNITÀ PARI OPPORTUNITÀ, *Letture di genere delle Direttive e dei Bandi FSE Ob. 3, Provincia di Modena, Anno 2002*.
- ISFOL-UNITÀ PARI OPPORTUNITÀ, *Letture di genere delle Direttive e dei Bandi FSE Ob.3, Provincia di Siena, Anno 2002*.
- ISFOL-UNITÀ PARI OPPORTUNITÀ, *Letture di genere Programmazione FSE Ob.3 2000-2006. Regione Emilia Romagna*, Settembre 2001.
- ISFOL-UNITÀ PARI OPPORTUNITÀ, *Letture di genere Programmazione FSE Ob.3 2000-2006. Regione Liguria*, Settembre 2001.
- ISFOL-UNITÀ PARI OPPORTUNITÀ, *Letture di genere Programmazione FSE Ob.3 2000-2006. Regione Toscana*, Settembre 2001.
- ISTAT, *Indagine Multiscopo, Famiglia, soggetti sociali e condizione dell'infanzia*, 1998.
- ISTAT, *Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 1999*, Roma, 2000.
- ISTAT, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2003*, Roma, 2004.
- ISTITUTO DEGLI INNOCENTI, *I numeri italiani*, Quaderni del Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, n. 25, Ottobre, 2002.
- ISTITUTO DEGLI INNOCENTI, *I Servizi Educativi per la prima infanzia, Indagine sui nidi d'infanzia e sui servizi educativi 0-3 anni integrativi al nido al 30 settembre 2000*, Quaderno 21, Firenze, Aprile 2002.
- LEUCARI G., TRIPODO G., *L'impresa al femminile: un'indagine sulle criticità incontrate nell'avvio di impresa condotta su 140 casi presi ad esempio*, Provincia di Genova, Assessorato Politiche del Lavoro e Formazione Professionale, 2001.
- MAGATTI M., MONACI M., RUGGERONE L. (a cura di), *Donne esploratrici. Percorsi nell'imprenditoria femminile*, ISTUD (Istituto Studi Direzionali), Guerini e Associati, Milano, 2000.

- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro - Tavole di dettaglio per regione, sesso e classe di età-Allegato al Rapporto di Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro del Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro*, 2003.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Rapporto di Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, Febbraio 2003.
- MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, *Sedi, alunni, classi, dotazioni organiche del personale docente della scuola statale*, Settembre 2004.
- NORTON A., ELSON D., *What's behind the budget? Politics, rights and accountability in the budget process*, Overseas Development Institute, London, 2002.
- OECD, *Employment Outlook*, July 2002.
- OECD, *Women entrepreneurs in small and medium enterprises. Realising the benefits of globalisation and the knowledge based economy*, Paris, 2001.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, *A Gender Perspective on Budgeting-Country Responses*, PUMA/SBO (2001)7/ANNI, Paris, 2001.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, Development Assistance Committee, *Gender Equality in Sector Wide Approaches: A Reference Guide*, Paris, 2002.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, *Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Co-operation*, Paris, 1998.
- PESCAROLO A. (a cura di), *Modi di vivere, bisogni, politiche. 1° rapporto sulla società toscana*, IRPET, 2001.
- PICCHIO A., (ed.), *Unpaid work and the economy: a gender analysis of the standard of living*, London and New York: Routledge, 2003.
- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI-DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ, *Linee Guida. Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa. Fondi strutturali 2000-2006 - Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità (V.I.S.P.O.)*, Giugno 1999.
- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI-DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ, *Linee Guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità per donne e uomini. Fondi strutturali 2000-2006*, Luglio 2000.
- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI-DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ, ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare-Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), aprile 2005.



- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI-DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ, ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE-Le "azioni rivolte alle persone" e le "azioni rivolte all'accompagnamento" lette secondo il genere*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), giugno 2006.
- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI-DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ, ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (Catanzaro), luglio 2004.
- PROVINCIA DI GENOVA, SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ, *Bilanci di genere a Genova. La Provincia e il Comune per scelte a favore di donne e uomini*, Genova, Marzo 2005.
- PROVINCIA DI GENOVA, SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ, *Gender Budgeting: analisi di genere dei bilanci pubblici per scelte a favore di donne e uomini. Lo studio applicato al Comune di Sestri Levante*, Genova, Gennaio-Dicembre 2002.
- PROVINCIA DI GENOVA - OSSERVATORIO PROVINCIALE SUL MERCATO DEL LAVORO (2004) *Statistiche 2003*, [http://151.8.182.122/pal/pagina.asp?id\\_sez=7&id\\_link=24&id\\_slink=215](http://151.8.182.122/pal/pagina.asp?id_sez=7&id_link=24&id_slink=215)
- PROVINCIA DI LUCCA, OSSERVATORIO PROVINCIALE SUL MERCATO DEL LAVORO, (2004), *Le forze lavoro in provincia di Lucca nel gennaio 2004*, [http://www.provincia.lucca.it/economia\\_occupazione/news\\_forze\\_01\\_2004.asp](http://www.provincia.lucca.it/economia_occupazione/news_forze_01_2004.asp)
- PROVINCIA DI MODENA, ASSESSORATO ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE, *Rapporto di monitoraggio, Piano delle azioni 2002: formazione, orientamento e educazione adulti*, Provincia di Modena, 2003, <http://www.formazione.provincia.modena.it>
- PROVINCIA DI MODENA, ASSESSORATO ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE, *Rapporto di monitoraggio programma provinciale - Anni 2001 - 2002 - Esiti ex post*, Provincia di Modena, 2005, <http://www.formazione.provincia.modena.it>
- PROVINCIA DI MODENA, *Bilancio di genere*, atti del convegno *Il Bilancio di genere della Provincia di Modena*, Modena, 30 giugno 2005.
- PROVINCIA DI MODENA, OSSERVATORIO SOCIALE ED ECONOMICO, *Verso un sistema di indicatori economici e sociali per la provincia di Modena*, 2004, [http://www.modenastatistiche.it/oss\\_eco\\_soc/Istruzione\\_Osserv2003.pdf](http://www.modenastatistiche.it/oss_eco_soc/Istruzione_Osserv2003.pdf)
- PROVINCIA DI PISTOIA-OSSERVATORIO PROVINCIALE SUL MERCATO DEL LAVORO, (2003), *Rapporto annuale 2003*, [http://www.provincia.pistoia.it/OsservatorioProvincialeLavoro/RAPPORTI%20PERIODICI/el\\_RapportiPeriodici.htm](http://www.provincia.pistoia.it/OsservatorioProvincialeLavoro/RAPPORTI%20PERIODICI/el_RapportiPeriodici.htm)
- PROVINCIA DI TORINO-OSSERVATORIO PROVINCIALE SUL MERCATO DEL LAVORO, *Il mercato del lavoro in Provincia di Torino nel 2002*, Torino, 2003.
- RAFANELLI L., VOLTERRANI A. (a cura di), *Anziani in Provincia di Siena*, Osservatorio

- Sociale Provinciale di Siena, primo report, novembre 2003.
- REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA, *Le esperienze di Bilancio di Genere in Valle d'Aosta*, Grafica Esse, Orbassano (To), 2004.
- REGIONE EMILIA ROMAGNA, *Gender Auditing in Emilia Romagna: dalla teoria alla pratica. Come rendicontare le politiche di genere*, atti del convegno *L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere*, in Quaderni di pari opportunità, n. 1, 2005.
- REGIONE EMILIA ROMAGNA, *Report conclusivo del progetto Implementazione degli strumenti di Gender Auditing già progettati nella programmazione finanziaria e di bilancio della Regione Emilia Romagna, finalizzata all'integrazione dell'analisi e della programmazione di genere nei processi più generali di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle politiche*.
- REGIONE EMILIA ROMAGNA, *Studio di fattibilità per la costituzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un'ottica di genere*, progetto cofinanziato dall'Unione Europea, report finale, gennaio 2003.
- REGIONE EMILIA ROMAGNA, Poleis e CAPP, *Rapporto finale valutazione di efficacia, anno 2002*, Bologna, febbraio 2005.
- REGIONE LIGURIA, *Obiettivo 3 2000 - 2006, Rapporto annuale di esecuzione anno 2002*.
- REGIONE LIGURIA, *POR Obiettivo 3 2000 - 2006, Rapporto di Valutazione Intermedia*, 2003.
- REGIONE MARCHE, *Il Bilancio di genere. Esperienze e percorsi d'analisi di Gender Mainstreaming della Regione Marche*, Ancona, Marzo 2006.
- ROSTI L., *La teoria del capitale umano e la teoria dei tornei. Un legame tra la scolarità e i percorsi di carriera delle donne*, in *Pari e Dispari, Occupazione femminile, scolarità, congedi parentali, servizi per l'impiego, azioni positive, mobbing...e altro ancora*, Annuario 9, Franco Angeli, Milano, 2004.
- RUBERY J. et al., *Indicators on gender Equality in the European Employment Strategy*, European Work and Employment Research Centre, 2002.
- SARRAF F., *Gender-Responsive Government Budgeting*, International Monetary Fund Working Paper WR/03/83, Washington, 2003.
- SEN A., *L'occupazione: le ragioni di una priorità*, in Ciocca P. (a cura di), *Disoccupazione di fine secolo*, Bollati Boringhieri, Torino, 1997, Cap.I, pp.3-20.
- SHARP R., *Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New York, 2003.
- SHARP R., BROOMHILL R., *Budgeting for Equality. The Australian Experience*, *Feminist Economics*, 8(1), 2002.
- SHARP R., CONNOLLY J., *Performance Oriented Budgeting: A Tool for Gender Responsive Budgets*, University of South Australia, Adelaide, 2003.
- SOUTH AFRICAN WOMEN'S BUDGET INITIATIVE AND GENDER EDUCATION AND TRAINING NETWORK, *Money Matters*, Workshop materials on gender and govern-

- ment budgets GENET, Cape Town, 2000.
- St. HILL D., *United Kingdom: A Focus on taxes and benefits*, in Budlender D., Hewitt G., (eds), *Gender Budgets Make More Cents: Country Studies and Good Practice*, Commonwealth Secretariat, London, 2002.
- TANZANIA GENDER NETWORKING PROGRAMME (TGNP), *Budgeting with a Gender Focus*, TGNP, Dar Es Salama, 1999.
- VILLAGOMEZ E., *Gender responsive budgets: issues, good practices and policy options*, Regional Symposium on Gender Mainstreaming in the ECE Region, 2004.
- VIVIANO E., *Un'analisi critica delle definizioni di disoccupazione e partecipazione in Italia*, Temi di discussione del Servizio Studi Banca d'Italia, numero 450, 2002.
- WEILER S., BERNASEK A., *Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs*, The Social Science Journal (38), 2001, pp. 85-103.
- WORLD BANK, *Integrating Gender in World Bank's Assistance*, Operations Evaluation Department, Report no. 23035, Washington, 2001.
- WORLD BANK, *Integrating Gender in the World Bank's Work: A Strategy for Action*, Washington, 2002.

### Riferimenti normativi

- Regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21.06.1999 recante disposizioni generali sui Fondi Strutturali, in GUCE L 161 del 26.06.1999.
- Regolamento (CE) n. 1784/99 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12.07.1999 relativo al Fondo Sociale Europeo, in GUCE L 213 del 13.08.1999.
- Decisione C (2000) 1120 della Commissione Europea del 18-07-2000 recante approvazione del quadro comunitario di sostegno per gli interventi strutturali comunitari previsti dall'obiettivo n. 3 in Italia.
- Regolamento (CE) N.1081/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1784/1999, in GUCE L 210 del 31.07.2006.
- Regolamento (CE) N.1083/2006 del Consiglio dell'11 luglio 2006 recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/99, in GUCE L 210 del 31.07.2006.
- Decreto Legislativo n. 469 del 23 dicembre 1997, *Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59*, in G.U.R.I. n.5 dell'8 gennaio 1998.
- Decreto Legislativo n. 181 del 21 aprile 2000, *Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144*.
- Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, *Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali*, in G.U. n. 227 del 28 settembre 2000 - Supplemento

- to Ordinario n. 162.
- Legge n. 328 dell'8 novembre 2000, *Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali*, in G.U. n. 265 del 13 novembre 2000 - Supplemento ordinario n. 186.
- Decreto Legislativo n. 297 del 19 dicembre 2002, *Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144.*
- Regione Toscana, Legge n. 70 del 31 agosto 1994, *Nuova disciplina in materia di formazione professionale.*
- Regione Toscana, Legge n. 52 del 6 agosto 1998, *Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego*, in B.U.R. n. 30 del 14 agosto 1998.
- Regione Toscana, Legge Regionale n. 85 del 26 novembre 1998 *Attribuzione agli enti locali e disciplina generale delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di tutela della salute, servizi sociali, istruzione scolastica, formazione professionale, beni e attività culturali e spettacolo, conferiti alla Regione dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112.*
- Regione Toscana, Deliberazione della Giunta n. 820 del 25/07/2000 con cui si approva il riparto delle risorse del F.S.E. e gli indirizzi per l'attività degli interventi per gli anni 2000-2001-2002.
- Provincia di Genova, Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 29 del 2 Luglio 2003, Conto Consuntivo della Provincia di Genova per l'esercizio 2002.

### **Atti amministrativi**

- Provincia di Genova, *Bilancio di Previsione Annuale*, 2001.
- Provincia di Genova, *Bilancio di Previsione Annuale*, 2002.
- Provincia di Genova, *Bilancio Pluriennale 2001-2003.*
- Provincia di Genova, *Bilancio Sociale 2002.*
- Provincia di Genova, *Bilancio Sociale 2003.*
- Provincia di Genova, *Piano annuale dei servizi per l'impiego e delle politiche formative e del lavoro. Anno 2002* (valido fino a dicembre 2003).
- Provincia di Genova, *Piano Esecutivo di Gestione Anno 2002.*
- Provincia di Genova, *Piano Provinciale delle politiche formative e del lavoro e dei servizi per l'impiego anno 2001/2002. FSE Ob. 3 (2000-2006). Disposizioni generali per la presentazione di progetti formativi rivolti a persone non occupate.*
- Provincia di Genova, *Programma di Mandato*, 2002.
- Provincia di Genova, *Relazione Previsionale e Programmatica 2001-2003.*
- Provincia di Genova, *Relazione Previsionale e Programmatica 2002-2004.*
- Provincia di Genova, *Relazione Previsionale e Programmatica 2003-2005.*
- Provincia di Genova, *Rendiconto della Gestione*, Anno 2002.
- Provincia di Genova, *Rendiconto della Gestione*, Anno 2003.
- Provincia di Genova, *Rendiconto 2002*, Relazione della Giunta.

Provincia di Genova, *Rendiconto 2003*, Relazione della Giunta.

Provincia di Genova, *Stato di attuazione dei Programmi 2003*, Relazione della Giunta.

Provincia di Modena, *Programma triennale delle politiche dell'orientamento, della formazione e del lavoro 2000-2002*.

Provincia di Modena, *Programma triennale delle politiche dell'orientamento, della formazione e del lavoro 2000-2002. Linee di attuazione per il 2002*.

Provincia di Modena, *Relazione al conto consuntivo della Giunta Provinciale 2001*.

Provincia di Modena, *Relazione al conto consuntivo della Giunta Provinciale 2002*.

Provincia di Modena, *Relazione al conto consuntivo del Presidente della Provincia 2001*.

Provincia di Modena, *Relazione al conto consuntivo del Presidente della Provincia 2002*.

Provincia di Modena, *Relazione previsionale e programmatica della Giunta Provinciale 2001*.

Provincia di Modena, *Relazione previsionale e programmatica della Giunta Provinciale 2002*.

Provincia di Modena, *Relazione previsionale e programmatica del Presidente della Provincia 2001*.

Provincia di Modena, *Relazione previsionale e programmatica del Presidente della Provincia 2002*.

Provincia di Siena, *Bilancio sociale 2002*.

Provincia di Siena, *Piano provinciale per l'occupabilità-Anno 2001*.

Provincia di Siena, *Piano provinciale per l'occupabilità-Anno 2002*.

Provincia di Siena, *Programma elettorale per l'Amministrazione Provinciale di Siena (Programma di Mandato), Insieme per lo sviluppo di alta qualità sociale ed ambientale*, 1999.

Provincia di Siena, *Relazione previsionale e programmatica per il periodo 2000-2001-2002*.

Provincia di Siena, *Relazione previsionale e programmatica per il periodo 2001-2002-2003*.

Provincia di Siena, *Relazione previsionale e programmatica per il periodo 2002-2003-2004*.

Regione Liguria, *Complemento di Programmazione Obiettivo 3 2000 - 2006*.

Regione Liguria, *Disposizioni Attuative Azioni Fondo Sociale Europeo. POR Ob. 3, Anno 2002*.

Regione Toscana F.S.E.-Q.C.S. Obiettivo 3 2000-2006 - Complemento di Programmazione.

Regione Toscana F.S.E.-Q.C.S. Obiettivo 3 2000-2006 - Programma Operativo.



**allegati**





## allegato 1

# INDICATORI *GENDER SENSITIVE*

Nel presente Allegato vengono riportati quegli indicatori che sono stati considerati rilevanti per effettuare una analisi di contesto *gender sensitive*, in grado di sostenere le decisioni di spesa legate all'implementazione delle politiche del lavoro e della formazione, e che sono stati individuati nel paragrafo 2.1. e nelle relative sezioni che lo compongono.

L'Allegato fornisce, inoltre, proposte di elaborazione, indicazioni sulle fonti da cui si possono trarre tali indicatori, sulla loro reperibilità e sul livello territoriale a cui sono significativi.

Nella colonna "Indicatori" sono inseriti gli indicatori prescelti e presentati nel paragrafo 2.1 e nelle relative sezioni del paragrafo stesso.

Nella colonna "Fonte" è indicata la fonte (nazionale o locale) da cui si può trarre il valore dell'indicatore.

Di seguito sono indicate alcune delle abbreviazioni utilizzate nelle tabelle per indicare alcune fonti:

RTFL = Rilevazione Trimestrale sulle Forze Lavoro, ISTAT

RCFL=Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro, ISTAT

IBFI = Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane, Banca d'Italia

ISTATC = Indagine sui consumi ISTAT

IcesMO = Indagine sulla condizione socioeconomica delle famiglie in Provincia di Modena, Centro Analisi Politiche Pubbliche

Nella colonna "2001" sono indicate le fonti disponibili per l'annualità oggetto di interesse dell'analisi presentata nel volume.

Nella colonna ">2004" sono indicate le fonti disponibili a partire dal 2004, anno di introduzione della RCFL da parte dell'Istat.

Nella colonna "R/L" (Reperibilità/Livello territoriale) è indicato:

A = reperibile

B = da elaborare sulla base di dati disponibili

C = da rilevare con apposita indagine

e in apice il livello territoriale a cui l'indicatore è significativo

N = nazionale

MA = macro-area

R = regionale

P = provinciale

C = comunale

ad es. A<sup>P</sup> = reperibile, con significatività a livello provinciale

B<sup>R</sup> = da elaborare, con significatività a livello regionale.

Le altre colonne presenti propongono il tipo di dati da raccogliere e le elaborazioni suggerite.

## Indicatori sul mercato del lavoro

Indicatori	Maschi		Femmine		Elaborazione	Fonte			
	v.a.	v. %	v.a.	v. %		2001	R/L	>2004	R/L
Occupati per sesso	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	A <sup>p</sup>	RCFL	A <sup>p</sup>
Occupati per sesso e per classi di età	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso e per titolo di studio	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso e stato civile	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso e presenza di figli 0<6	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso e settore produttivo	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso e posizione nella professione	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso, posizione nella professione e classi di età	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso, posizione nella professione e titolo di studio	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso e modalità contrattuale <sup>159</sup>	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso, modalità contrattuale e classi di età	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso, modalità contrattuale e titolo di studio	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati a tempo parziale per sesso e per motivazione	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>

segue

<sup>159</sup> Tempo pieno - permanente, Tempo pieno - a tempo determinato, Tempo parziale - permanente, Tempo parziale - a tempo determinato.

Indicatori sul mercato del lavoro

segue **Indicatori sul mercato del lavoro**

Indicatori	Maschi		Femmine		Elaborazione	Fonte			
	v.a.	v.%	v.a.	v.%		2001	R/L	>2004	R/L
Occupati a tempo determinato per sesso e per motivazione	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
Occupati per sesso e per dimensione unità locale	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
Persone in cerca di occupazione per sesso	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	A <sup>P</sup>	RCFL	A <sup>P</sup>
Non Forze lavoro per sesso	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	A <sup>P</sup>	RCFL	A <sup>P</sup>
Forze lavoro potenziali (cercano lavoro ma non attivamente) per sesso e fasce d'età	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>P</sup>	RCFL	B <sup>P</sup>
Popolazione in età lavorativa per sesso e fasce di età	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>P</sup>	RCFL	B <sup>P</sup>
Forze lavoro per sesso <sup>160</sup>	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	A <sup>P</sup>	RCFL	A <sup>P</sup>
In cerca di occupazione per sesso <sup>161</sup>	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	A <sup>P</sup>	RCFL	A <sup>P</sup>
In cerca di occupazione per sesso e fasce di età	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>P</sup>	RCFL	B <sup>P</sup>
In cerca di occupazione per sesso e titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
Disoccupati di lunga durata (sul totale dei disoccupati) per sesso <sup>162</sup>	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>

segue

160 Calcola i tassi di attività per sesso fatto 100 il totale della popolazione in età lavorativa.

161 Fatto 100 il totale della Forza lavoro calcola i tassi di disoccupazione specifici per sesso.

162 Fatto 100 il totale dei disoccupati calcola i tassi di disoccupazione di lunga durata specifici per sesso.

segue **Indicatori sul mercato del lavoro**

Indicatori	Maschi		Femmine		Elaborazione	Fonte			
	v.a.	v.%	v.a.	v.%		2001	R/L	>2004	R/L
Disoccupati di lunga durata per sesso e fasce di età <sup>163</sup>	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
In cerca di prima occupazione per sesso e fasce di età	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
In cerca di prima occupazione per sesso e titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
In cassa integrazione per sesso	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>MA</sup>	RCFL	B <sup>MA</sup>
Durata media disoccupazione per sesso	media	dev. standard	media	dev. standard	t test sulla differenza fra medie	RTFL	B <sup>P</sup>	RCFL	B <sup>P</sup>
Tempi medi di inserimento nel mercato del lavoro per sesso	media	dev. standard	media	dev. standard	t test sulla differenza fra medie	RTFL	B <sup>P</sup>	RCFL	B <sup>P</sup>
Orario medio di lavoro abituale pagato a settimana per sesso	media	dev. standard	media	dev. standard	t test sulla differenza fra medie	Multiscopo Vita Quotidiana	B <sup>R</sup>	Multiscopo Vita Quotidiana	B <sup>R</sup>
Orario medio di lavoro abituale non pagato (di cura e domestico) a settimana per sesso	media	dev. standard	media	dev. standard	t test sulla differenza fra medie	Multiscopo Vita Quotidiana	B <sup>R</sup>	Multiscopo Vita Quotidiana	B <sup>R</sup>
Orario medio di lavoro abituale totale a settimana per sesso	media	dev. standard	media	dev. standard	t test sulla differenza fra medie	Multiscopo Vita Quotidiana	B <sup>R</sup>	Multiscopo Vita Quotidiana	B <sup>R</sup>
Transizione da inattivo ad attivo per sesso (% sul totale inattivi a t-1)	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>

segue

segue **Indicatori sul mercato del lavoro**

163 La % si riferisce al totale di disoccupati per sesso in ogni fascia di età.

segue **Indicatori sul mercato del lavoro**

Indicatori	Maschi		Femmine		Elaborazione	Fonte			
	v.a.	v. %	v.a.	v. %		2001	R/L	>2004	R/L
Transizione da in cerca di occupazione a occupato per sesso (% sul totale in cerca di occupazione a t-1)	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
Transizione da lavoro a tempo determinato a permanente per sesso (% sul totale occupato con contratto a tempo determinato a t-1)	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
Transizione da lavoro a <i>part-time</i> involontario a full-time per sesso (% sul totale occupato con contratto a tempo parziale involontario - voleva tempo pieno a t-1)	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
Transizione da inattivo a occupato per sesso (% sul totale inattivo a t-1)	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
Transizione da occupato a in cerca di lavoro per sesso (% sul totale occupato a t-1)	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>R</sup>	RCFL	B <sup>R</sup>
Transizione da occupato a inattivo per sesso (% sul totale occupato a t-1)	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	RTFL	B <sup>P</sup>	RCFL	B <sup>P</sup>
LSU/LPU per sesso (incidenza sul totale occupati per sesso)	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	INPS164	B <sup>R</sup>	INPS	B <sup>R</sup>
Individui appartenenti a famiglie al di sotto della linea di povertà <sup>165</sup>	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	IBFI (2000,2002) ISTATC	B <sup>MA</sup> B <sup>R</sup>	IBFI ISTATC	B <sup>MA</sup> B <sup>R</sup>

segue

164 INPS, Archivio fiscale prestazioni dirette.

165 Dato disponibile a livello di macroaree, fonte IBFI 2000, 2002, e 2004 o regionale ISTAT; a livello provinciale disponibile per la provincia di Modena IcesMO 2002 e 2006.

segue **Indicatori sul mercato del lavoro**

Indicatori	Imprese di genere maschile		Imprese di genere femminile <sup>166</sup>		Elaborazione	Fonte			
	v.a.	v. %	v.a.	v. %		2001	R/L	>2004	R/L
Imprese attive con addetti per natura giuridica <sup>167</sup> e genere	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	Union Camere-Infocamere	A <sup>p</sup>	Union Camere-Infocamere	B <sup>p</sup>
Imprese attive con addetti per settore e genere	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	Union Camere-Infocamere	A <sup>p</sup>	Union Camere-Infocamere	B <sup>p</sup>
Imprese attive con addetti per numero addetti e genere	v.a.	v. %	v.a.	v. %	gap di genere%	Union Camere-Infocamere	A <sup>p</sup>	Union Camere-Infocamere	B <sup>p</sup>

<sup>166</sup> La definizione di impresa femminile adottata si riferisce a imprese individuali con titolare donna, a società di persone e consorzi con almeno il 60% dei soci di genere femminile e a società di capitali e cooperative con almeno il 60% degli amministratori di genere femminile.

<sup>167</sup> Ditte individuali, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, società in nome collettivo, società a responsabilità limitata con socio unico, società per azioni, cooperative, altro, totale.

segue  
**Indicatori sul mercato del lavoro**

Indicatori sul mercato del lavoro locale

Indicatori	Maschi		Femmine		Elaborazione	Fonte			
	v.a.	v.%	v.a.	v.%		2001	R/L	>2004	R/L
Iscritti alla 297/2002 stato lavorativo attuale per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Iscritti alla 297/2002 - disoccupati per fascia di età e per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Iscritti alla 297/2002 per stato di disoccupazione e per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Iscritti alla 297/2002 per stato di disoccupazione e fascia di età per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Iscritti alla 297/2002 disoccupati per grandi gruppi qualifica istat più alta per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Iscritti alla 297/2002 disoccupati dettaglio per 30qualifiche istat più alte per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Avviamenti, proroghe, trasformazioni per tipologia contrattuale e genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Avviamenti, proroghe, trasformazioni per settore economico di assunzione per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Avviamenti, proroghe, trasformazioni per qualifica assunzione grandi gruppi istat per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Avviamenti, proroghe, trasformazioni per orario di lavoro e qualifica di assunzione per genere	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Lavoratori avviati per fascia di età, genere e stato civile	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>

segue



segue **Indicatori sul mercato del lavoro locale**

Indicatori	Maschi		Femmine		Elaborazione	Fonte			
						2001	R/L	>2004	R/L
Lavoratori avviati per genere, fascia di età e grandi gruppi qualifica istat di assunzione più alta	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Lavoratori avviati per genere, titolo di studio e dettaglio qualifica istat di assunzione più alta	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>
Lavoratori avviati confronto qualifica assunzione e qualifica curriculum più alta per genere e titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	n.d.	-	SIL	B <sup>p</sup>

segue  
**Indicatori sul  
mercato del  
lavoro locale**

Indicatori sul capitale umano

Indicatori	Maschi		Femmine		Elaborazione	Fonte			
	v.a.	v.%	v.a.	v.%		2001	R/L	>2004	R/L
Popolazione per sesso per titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	Censim. 2001	A <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Popolazione per sesso per titolo di studio e fasce di età	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	Censim. 2001	A <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Tasso di non conseguimento della scuola dell'obbligo (15-42) per sesso	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	Censim. 2001	A <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Indice di conseguimento diploma di scuola media superiore per sesso (19-34) - (35-44) (19 e più)	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	Censim. 2001	A <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Laureati per facoltà e sesso	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	MIUR	A <sup>p</sup>	MIUR	A <sup>p</sup>
Occupati per sesso e per titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso, posizione nella professione e titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Occupati per sesso, settore economico e titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
In cerca di occupazione per sesso e titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>
Forze lavoro potenziali (cercano lavoro ma non attivamente) per sesso e fasce di età e per titolo di studio	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>p</sup>

## Indicatori su demografia e conciliazione

Indicatori/Elaborazioni		Fonte			
		2001	R/L	>2004	
<b>Impatto della genitorialità sull'occupazione</b>					
<b>1</b>	Differenza nel tasso di occupazione tra genitori con almeno un figlio minore e non, per sesso	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>1a</b>	Come 1, ma con il figlio più piccolo di età 0-6	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>1b</b>	Come 1, ma con il figlio più piccolo di età 0-2	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>1c</b>	Differenza di genere (M-F) nell'impatto della genitorialità (età 0-6) sull'occupazione	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>1d</b>	Come 1c, ma con il figlio più piccolo di età 0-2	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>2</b>	Differenza nel tasso di disoccupazione tra genitori con almeno un figlio minore e non, per sesso	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>3</b>	Percentuale delle donne che hanno lasciato il lavoro per motivi di famiglia sul totale delle donne inattive	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>4</b>	Differenza nel tasso di occupazione tra madri con almeno un figlio minore in coppia e madri sole	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>5</b>	Differenza tra i tassi di occupazione delle madri con almeno un figlio minore e con livello di istruzione alto (laurea breve e oltre) e basso (licenza media e meno)	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>
<b>6</b>	Differenza tra tasso di maternità nel pubblico e nel privato	n. d.	C	n. d.	C
<b>7</b>	Tasso di occupazione delle donne con 0, 1, almeno 2 figli minori	Cens. 2001 RTFL	B <sup>p</sup>	RCFL	B <sup>g</sup>

segue

Indicatori su  
demografia e  
conciliazione

segue Indicatori su demografia e conciliazione

Indicatori/Elaborazioni	Fonte			R/L
	2001	R/L	>2004	
<b>Vita familiare e tempo di lavoro</b>				
<b>8</b> Differenza tra i sessi (M-F) nella quota occupati a <i>part-time</i> per impegni familiari/ totale occupati (15-64)	RTFL	B*	RCFL	B*
<b>9</b> Differenza tra i sessi (M-F) nella distribuzione delle ore di lavoro	RTFL	B*	RCFL	B*
<b>10</b> Differenza tra madri di minore e altre donne nella distribuzione delle ore di lavoro	RTFL	B*	RCFL	B*
<b>11</b> Percentuale degli occupati in congedo parentale volontario, per sesso	INPS Oss. Naz. Famiglia Dati regionali Legge 53/00	A*	RCFL <sub>168</sub> Multisc. Time Use Legge 53/00	B*
<b>11a</b> Differenza in 11 tra pubblico e privato	INPS Oss. Naz. Famiglia Dati regionali Legge 53/00	A* C	Legge 53/00	C
<b>12</b> Possibilità di flessibilità nella gestione del tempo di lavoro	n.d.	C	n.d.	C
<b>13</b> Tempo per ogni occupato, per sesso, vincolato a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tempo di lavoro domestico e di cura non pagato</li> <li>• tempo impiegato nei trasporti</li> <li>• tempo di lavoro pagato</li> </ul>	n.d.	C	Multiscopo, Time Use	B*
<b>13a</b> Tempo per ogni occupato, per sesso, vincolato alla cura dei bambini e degli anziani	BdI SHIW	B*	Multiscopo, Time Use	B*

segue

168 Il dato non è rilevato ogni volta, ma solo all'interno del modulo ad hoc "Riconciliazione lavoro famiglia".

segue **Indicatori su demografia e conciliazione**

Indicatori/Elaborazioni		Fonte		
		2001	R/L	>2004
<b>Servizi offerti dal territorio</b>				
14	Posti di asilo nido su residenti età 0-2	Ist. Inn. Cens. 2001	A <sup>R</sup> A <sup>P</sup>	Fonti locali C
15	Posti di scuola materna su residenti età 3-5	Cens. 2001	A <sup>P</sup>	MIUR A <sup>P</sup>
16	Percentuale di ragazzi della scuola elementare e media per cui sono organizzate attività durante le vacanze estive	Fonti prov.	C	Fonti locali C
17	Percentuale di ragazzi della scuola dell'obbligo per cui sono organizzate scuole a tempo pieno o attività pomeridiane	Fonti prov.	C	Fonti locali C
18	Numero di ore di apertura settimanale degli asili nido	Ist. Inn. Fonti prov./com.	A <sup>R</sup>	Fonti locali C
19	Percentuale delle coppie che vivono in prossimità di almeno uno dei 4 genitori	Multisc. Famiglie e soggetti sociali	B <sup>R</sup>	Multisc. Famiglie e soggetti sociali Fonti locali B <sup>R</sup>
20	Percentuale delle persone di età > 65 non autosufficienti in residenze per anziani	Fonti prov.	C	Fonti locali C
21	Percentuale delle persone di età > 65 non autosufficienti che ricevono assistenza domiciliare (pubblica o volontaria)	Multisc. Famiglie e soggetti sociali Fonti prov.	A <sup>R</sup> C	Multisc. Famiglie e soggetti sociali Fonti locali A <sup>R</sup> C
22	Percentuale di coloro che trovano comodo l'orario di <ul style="list-style-type: none"> <li>• servizi prenotazione ASL</li> <li>• servizi postali</li> <li>• uffici anagrafici</li> </ul>	Multisc. Aspetti della vita quotidiana	B <sup>R</sup>	Multisc. Aspetti della vita quotidiana Fonti locali B <sup>R</sup> C
23	Tempo (valore modale) del tragitto casa-scuola per bambini 0 -10 non accompagnati dall'autobus scolastico	Multisc. Aspetti della vita quotidiana	B <sup>R</sup>	Multisc. Aspetti della vita quotidiana Fonti locali B <sup>R</sup> C

segue  
**Indicatori su demografia e conciliazione**

Indicatori sul reddito

Indicatori	Maschi		Femmine		Elaborazione	Fonte			
	v.a.	v.%	v.a.	v.%		2001 2002	R/L	>2004	R/L
Totale redditi imponibili e numero di contribuenti dichiarati per genere, per fascia di età	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	Agenzia Entrate	B <sup>p</sup>	Agenzia Entrate	B <sup>p</sup>
Totale redditi imponibili e numero di contribuenti dichiarati per genere, per classi di reddito	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	Agenzia Entrate	B <sup>p</sup>	Agenzia Entrate	B <sup>p</sup>
Valore medio reddito e numero contribuenti per genere e fascia di età	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	Agenzia Entrate	B <sup>p</sup>	Agenzia Entrate	B <sup>p</sup>
Valore medio reddito e numero contribuenti per genere e classe di reddito	v.a.	v.%	v.a.	v.%	gap di genere%	Agenzia Entrate	B <sup>p</sup>	Agenzia Entrate	B <sup>p</sup>

## allegato 2

# I DATI DI CONTESTO *GENDER SENSITIVE* A GENOVA, MODENA, SIENA

REGIONI E PROVINCE	Sesso			
	Maschi	Femmine	Totale	gap
Genova	55,39	34,87	44,4	20,52
Liguria	55,42	35,03	44,54	20,39
Modena	64,67	47,63	55,86	17,04
Emilia-Romagna	62	44,11	52,68	17,89
Siena	58,52	40,96	49,38	17,56
Toscana	59,86	39,85	49,38	20,01
<b>ITALIA</b>	<b>60,51</b>	<b>37,57</b>	<b>48,56</b>	<b>22,94</b>

**Tabella 1.a**  
Tassi di attività  
per sesso,  
regione e  
provincia

Fonte: *Ns. Elaborazioni su dati Istat Censimento 2001*

	Genova			Modena			Siena		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
15-24	35%	33%	2%	49%	46%	3%	44%	33%	11%
25-29	79%	69%	10%	87%	83%	4%	85%	70%	15%
30-34	95%	75%	20%	98%	86%	12%	96%	80%	16%
35-44	97%	66%	31%	99%	83%	16%	98%	85%	13%
45-54	89%	54%	35%	93%	75%	18%	89%	67%	22%
55-64	34%	17%	17%	38%	22%	16%	43%	24%	19%
15-64	72%	50%	22%	79%	65%	14%	78%	57%	21%

**Tabella 1.b**  
Tassi di attività  
specifici per sesso  
e classi di età

Fonte: *Ns. Elaborazioni su dati Istat media 2001 FFL*

**Tabella 2.a**  
Tassi di occupazione per sesso, regione e provincia

REGIONI E PROVINCE	Sesso			
	Maschi	Femmine	Totale	gap
Genova	51,86	30,98	40,68	20,88
Liguria	51,8	31,11	40,76	20,69
Modena	62,91	45,12	53,71	17,79
Emilia-Romagna	60,13	41,56	50,46	18,57
Siena	56,8	38,45	47,24	18,35
Toscana	57,22	36,19	46,21	21,03
<b>ITALIA</b>	<b>54,82</b>	<b>32,01</b>	<b>42,94</b>	<b>22,81</b>

Fonte: Ns. Elaborazioni su dati Istat Censimento 2001 popolazione in età lavorativa

**Tabella 2.b**  
Tassi di occupazione specifici per sesso e classi di età

	Genova			Modena			Siena		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
15-24	29%	23%	6%	46%	42%	4%	39%	30%	9%
25-29	71%	60%	11%	87%	78%	10%	82%	61%	21%
30-34	91%	66%	25%	95%	81%	14%	96%	73%	23%
35-44	94%	61%	33%	97%	81%	17%	98%	84%	14%
45-54	86%	51%	35%	93%	73%	19%	89%	66%	23%
55-64	33%	16%	17%	38%	21%	16%	42%	23%	19%
15-64	68%	45%	23%	77%	63%	15%	77%	57%	20%

Fonte: Ns. Elaborazioni su dati Istat media 2001 RFL

**Tabella 3**  
Tassi di occupazione per sesso e titolo di studio

	Liguria				Genova		
	M	F	gap		M	F	gap
Laurea	89%	72%	17%	Laurea	89%	72%	17%
Diploma univ.	84%	72%	12%	Diploma univ.	84%	64%	20%
Diploma sup.	75%	57%	18%	Diploma sup.	75%	57%	18%
Lic.media inf.	65%	38%	27%	Lic.media inf.	63%	36%	27%
Elementari	48%	21%	27%	Elementari	46%	19%	27%
Nessuno	45%	18%	27%	Nessuno	44%	16%	28%

	ER				Modena		
	M	F	gap		M	F	gap
Laurea	91%	78%	13%	Laurea	92%	80%	12%
Diploma univ.	86%	78%	8%	Diploma univ.	88%	81%	7%
Diploma sup.	82%	70%	12%	Diploma sup.	84%	73%	11%
Lic.media inf.	76%	55%	21%	Lic.media inf.	78%	60%	18%
Elementari	61%	33%	28%	Elementari	63%	38%	25%
Nessuno	58%	19%	39%	Nessuno	64%	22%	42%

segue



segue  
**Tabella 3**  
*Tassi di occupazione per sesso e titolo di studio*

	Toscana				Siena		
	M	F	gap		M	F	gap
Laurea	90%	74%	16%	Laurea	89%	77%	12%
Diploma univ.	85%	76%	9%	Diploma univ.	88%	78%	10%
Diploma sup.	77%	62%	15%	Diploma sup.	80%	67%	13%
Lic.media inf.	73%	47%	26%	Lic.media inf.	75%	54%	21%
Elementari	59%	28%	31%	Elementari	62%	33%	29%
Nessuno	51%	17%	34%	Nessuno	59%	17%	42%

	Italia		
	M	F	gap
Laurea	87%	72%	15%
Diploma univ.	83%	73%	10%
Diploma sup.	73%	54%	19%
Lic.media inf.	65%	37%	28%
Elementari	54%	21%	33%
Nessuno	41%	12%	29%

Fonte: *Ns. Elaborazioni su dati Istat-Censimento 2001*<sup>169</sup>

**Tabella 4.a**  
*Tassi di disoccupazione per sesso, regioni e province*

REGIONI E PROVINCE	Sesso			
	Maschi	Femmine	Totale	gap
Genova	6,37	11,15	8,38	-4,78
Liguria	6,54	11,2	8,5	-4,66
Modena	2,72	5,28	3,85	-2,56
Emilia-Romagna	3	5,78	4,21	-2,78
Siena	2,94	6,14	4,32	-3,2
Toscana	4,42	9,18	6,43	-4,76
<b>ITALIA</b>	<b>9,41</b>	<b>14,79</b>	<b>11,58</b>	<b>-5,38</b>

Fonte: *Ns elaborazioni su dati Istat Censimento 2001*

<sup>169</sup> Tassi specifici di occupazione per sesso rispetto alle persone residenti in età lavorativa (15-64 anni) con riferimento ai diversi gradi di istruzione.

**Tabella 4.b**  
Tassi di  
disoccupazione  
specifici per sesso  
e livello di  
istruzione

	Italia		
	M	F	gap
Laurea e oltre	4%	8%	-4%
Dipl.sup.accesso univ.	7%	13%	-6%
Qualifica lic.non acc.univ.	5%	9%	-4%
licenza media inf.	8%	16%	-8%
elementare/nessun titolo	9%	13%	-4%
<b>Totale</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>-6%</b>

	Liguria		
	M	F	gap
Laurea e oltre	2%	5%	-3%
Dipl.sup.accesso univ.	4%	8%	-4%
Qualifica lic.non acc.univ.	9%	8%	1%
licenza media inf.	5%	12%	-7%
elementare/nessun titolo	5%	10%	-5%
<b>Totale</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>-4%</b>

	Emilia Romagna		
	M	F	gap
Laurea e oltre	2%	6%	-4%
Dipl.sup.accesso univ.	3%	5%	-2%
Qualifica lic.non acc.univ.	1%	5%	-4%
licenza media inf.	2%	6%	-4%
elementare/nessun titolo	1%	6%	-5%
<b>Totale</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>-3%</b>

	Toscana		
	M	F	gap
Laurea e oltre	1%	6%	-5%
Dipl.sup.accesso univ.	4%	9%	-5%
Qualifica lic.non acc.univ.	2%	8%	-6%
licenza media inf.	3%	9%	-6%
elementare/nessun titolo	3%	8%	-5%
<b>Totale</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>-5%</b>

Fonte: Ns elaborazioni su dati Istat RFL media 2001

**Tabella 5**  
In cerca di occupazione, tassi specifici\* per sesso e classi di età

	Genova			Modena			Siena		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
15-24	18%	29%	-11%	6%	9%	-3%	11%	8%	3%
25-29	11%	13%	-2%	0%	6%	-6%	4%	13%	-9%
30-34	4%	13%	-9%	3%	5%	-2%	1%	9%	-8%
35-44	3%	8%	-5%	1%	3%	-2%	0%	1%	-1%
45-54	3%	5%	-2%	1%	3%	-2%	0%	2%	-2%
55-64	3%	5%	-2%	1%	1%	0%	1%	2%	-1%
15-64	5%	10%	-5%	2%	4%	-2%	2%	5%	-3%

Fonte: Ns Elaborazioni su Istat Media 2001 RFL

\* in cerca di occupazione per ogni classe di età/ F.L. per ogni classe di età

**Tabella 6**  
In cerca di prima occupazione, tassi specifici\* per sesso, regione e classi di età

	Liguria			Emilia Romagna			Toscana		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
15-19	25%	31%	-6%	9%	15%	-6%	16%	26%	-10%
20-24	9%	10%	-1%	2%	3%	-1%	5%	7%	-2%
25-29	3%	5%	-2%	1%	2%	-1%	2%	4%	-2%
30-34	1%	2%	-1%	0%	1%	-1%	1%	2%	-1%
35-39	0%	1%	-1%	0%	0%	0%	0%	1%	-1%
40-44	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
45-49	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
50-54	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
55-59	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
60-64	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>-1%</b>

Fonte: Ns elaborazioni su dati Istat Censimento della Popolazione 2001

\* in cerca di prima occupazione per ogni classe di età/ F.L. per ogni classe di età

**Tabella 7**  
Forze lavoro potenziali<sup>170</sup> per sesso, province e classi di età

	Genova			Modena			Siena		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
15-24	1,8%	2,3%	-1,0%	0,6%	1,7%	-1,1%	1,7%	3,5%	-1,8%
25-29	4,0%	3,7%	0,0%	0,8%	0,5%	0,3%	2,3%	4,2%	-1,9%
30-34	1,6%	3,7%	-2,0%	0,8%	1,0%	-0,2%	0,0%	2,3%	-2,3%
35-44	0,6%	3,2%	-3,0%	0,0%	1,0%	-1,0%	0,0%	1,8%	-1,8%
45-54	0,8%	2,0%	-1,0%	0,0%	0,9%	-0,9%	0,0%	1,1%	-1,1%
55-64	0,7%	0,3%	0,0%	0,7%	0,6%	0,1%	0,0%	0,7%	-0,7%
<b>Totale</b>	<b>1,3%</b>	<b>2,3%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,9%</b>	<b>-0,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>2,0%</b>	<b>-1,5%</b>

Fonte: Istat Censimento della Popolazione 2001

170 Persone in cerca di lavoro che non hanno compiuto azioni di ricerca attiva di lavoro nelle ultime 4 settimane dall'intervista. I tassi sono calcolati rapportando le Forze lavoro potenziali per ciascuna classe di età e sesso sul totale della popolazione residente per sesso e classi di età.

**Tabella 8**  
*Incidenza, sul totale dei disoccupati, di disoccupati caratterizzati da una diversa durata di disoccupazione*

Durata disoccupazione	Liguria			Emilia Romagna		
	M	F	gap	M	F	gap
Non specificata	0%	0%	0%	3%	0%	3%
Breve	27%	25%	2%	54%	51%	3%
Media	17%	17%	0%	14%	19%	-5%
Lunga	56%	58%	-2%	29%	30%	-1%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Durata disoccupazione	Toscana			Italia		
	M	F	gap	M	F	gap
Non specificata	4%	0%	4%	1%	1%	0%
Breve	44%	43%	1%	25%	22%	3%
Media	19%	16%	3%	13%	15%	-2%
Lunga	33%	41%	-8%	61%	62%	-1%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fonte: Media 2001 Istat RFL

**Tabella 9**  
*Tasso di disoccupazione di lunga durata per sesso, regione e classi di età<sup>171</sup>*

	Liguria			Emilia Romagna			Toscana		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
15-24	13%	21%	-8%	11%	11%	0%	23%	21%	2%
25-29	23%	16%	7%	29%	16%	13%	20%	20%	0%
30-34	15%	23%	-8%	12%	24%	-12%	11%	18%	-7%
35-44	24%	24%	0%	27%	27%	0%	24%	24%	0%
45-54	17%	9%	8%	13%	18%	-5%	11%	13%	-2%
55-64	8%	7%	1%	8%	4%	4%	11%	4%	7%
	100%	100%		100%	100%		100%	100%	

Fonte: Ns. Elaborazioni su dati Istat RFL media 2001

**Tabella 10.a**  
*Lavoratori in cassa integrazione per sesso e regione; % sul totale degli occupati*

	M	F
Liguria	348	0
	0,10%	0
Emilia Romagna	1099	1141
	0,10%	0,10%
Toscana	804	428
	0,10%	0,10%

Fonte: Ns. elaborazioni su dati Istat media 2001 RFL

<sup>171</sup> Disoccupati da 12 mesi o più. Tassi sul totale delle persone in cerca di occupazione.

	Liguria		Toscana		E-R		Italia	
	M	F	M	F	M	F	M	F
20-24	2	0	0	0	0	0	140	126
	4%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25-29	2	5	6	18	0	0	2.398	3.399
	4%	3%	9%	8%	0%	0%	6%	10%
30-39	21	81	26	114	0	0	14.271	19.876
	46%	57%	38%	48%	0%	0%	38%	56%
40-49	13	50	24	90	0	0	12.550	9.477
	28%	35%	35%	38%	0%	0%	34%	27%
50-54	3	4	7	13	0	2	4.590	1.937
	7%	3%	10%	5%	0%	100%	12%	5%
55 e oltre	5	3	5	3	2	0	3.415	478
	11%	2%	7%	1%	100%	0%	9%	1%
	46	143	68	238	2	2	37.364	35.293
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>% di riga</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>

**Tabella 10.b**  
Lavori socialmente utili per sesso, regione e classi di età. Media 2002

Fonte: Ns. elaborazioni su dati Inps in Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2003b)

	% su persone di cerca di lavoro			% su persone in cerca di lavoro con esperienza di lavoro dipendente fuori dall'agricoltura		
	M	F	gap	M	F	gap
Centro-Nord	43,9	26,3	17,6	82,4	54,8	27,6
Sud	24,3	12,9	11,4	76,3	75,4	0,9
<b>Totale</b>	<b>30,4</b>	<b>18,2</b>	<b>12,2</b>	<b>78,9</b>	<b>62</b>	<b>16,9</b>

**Tabella 10.c**  
Incidenza di disoccupati coperti da politiche passive per sesso e macroarea, 2001

Fonte: Ns. elaborazioni su dati Istat e Inps in Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2003a) Tav.17, p.48

**Tabella 11**  
Tassi di  
occupazione  
specifici per sesso  
e settore

	Liguria			Genova		
	M	F	gap	M	F	gap
Agricoltura	3%	3%	0%	1%	1%	0%
Pesca e servizi connessi	0,3%	0,1%	0,2%	0%	0%	0%
Estrazione di minerali	0,5%	0%	0,5%	1%	0%	1%
Attività manifatturiere	19,6%	8%	11,6%	21%	8%	13%
Prod. e distr.energia el.gas e acq.	1,6%	0%	1,6%	1%	0%	1%
Costruzioni	12,6%	1%	11,6%	11%	2%	9%
Commercio e riparazioni	15,9%	20%	-4,1%	16%	19%	-3%
Alberghi e ristoranti	5,2%	8%	-2,8%	4%	6%	-2%
Trasporti, magazz. Comunicaz.	9%	3%	6%	10%	4%	6%
Intermed.finanz.e mon.	3,9%	4%	-0,1%	4%	4%	0%
Attività immobiliari, inform, prof.	6,8%	9%	-2,2%	8%	9%	-1%
Pubblica amministrazione	9,9%	8%	1,9%	9%	9%	0%
Istruzione	2,7%	12%	-9,3%	3%	13%	-10%
Sanità e servizi sociali	5,2%	14%	-8,8%	6%	15%	-9%
Altri servizi pubblici, soc. e pers.	3,5%	6%	-2,5%	4%	6%	-2%
servizi domestici	0,5%	3%	-2,5%	1%	4%	-3%
Organizz.extraterritoriali	0,1%	0%	0,1%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	

	Emilia Romagna			Modena		
	M	F	gap	M	F	gap
Agricoltura	6%	5%	1%	5%	3%	2%
Pesca e servizi connessi	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Estrazione di minerali	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Attività manifatturiere	33%	23%	10%	42%	34%	8%
Prod. e distr.energia el.gas e acq.	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Costruzioni	12%	2%	10%	12%	2%	10%
Commercio e riparazioni	14%	16%	-2%	13%	15%	-2%
Alberghi e ristoranti	4%	6%	-2%	3%	5%	-2%
Trasporti, magazz. Comunicaz.	6%	2%	4%	5%	2%	3%
Intermed.finanz.e mon.	3%	3%	0%	3%	3%	0%
Attività immobiliari, inform, prof.	6%	7%	-1%	5%	7%	-2%
Pubblica amministrazione	5%	6%	-1%	3%	4%	-1%
Istruzione	2%	10%	-8%	2%	9%	-7%
Sanità e servizi sociali	3%	11%	-8%	3%	9%	-6%
Altri servizi pubblici, soc. e pers.	3%	6%	-3%	3%	5%	-2%
Servizi domestici	0%	2%	-2%	0%	2%	-2%
Organizz.extraterritoriali	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	

segue

segue  
**Tabella 11**  
*Tassi di occupazione specifici per sesso e settore*

	Toscana			Siena		
	M	F	gap	M	F	gap
Agricoltura	4%	3%	1%	9%	7%	2%
Pesca e servizi connessi	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Estrazione di minerali	1%	0%	1%	0%	0%	0%
Attività manifatturiere	29%	21%	8%	24%	17%	7%
Prod. e distr.energia el.gas e acq.	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Costruzioni	12%	1%	11%	12%	1%	11%
Commercio e riparazioni	15%	17%	-2%	13%	15%	-2%
Alberghi e ristoranti	4%	7%	-3%	5%	10%	-5%
Trasporti, magazz. Comunicaz.	6%	2%	4%	5%	1%	4%
Intermed.finanz.e mon.	3%	3%	0%	7%	5%	2%
Attività immobiliari, inform, prof.	6%	7%	-1%	5%	6%	-1%
Pubblica amministrazione	7%	7%	0%	7%	6%	1%
Istruzione	3%	11%	-8%	3%	12%	-9%
Sanità e servizi sociali	4%	11%	-7%	5%	12%	-7%
Altri servizi pubblici, soc. e pers.	3%	6%	-3%	3%	5%	-2%
Servizi domestici	0%	3%	-3%	0%	3%	-3%
Organizz. extraterritoriali	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>99%</b>	<b>100%</b>	

	Italia		
	M	F	gap
Agricoltura	5%	5%	0%
Pesca e servizi connessi	0%	0%	0%
Estrazione di minerali	1%	0%	1%
Attività manifatturiere	27%	19%	8%
Prod. e distr.energia el.gas e acq.	1%	0%	1%
Costruzioni	12%	1%	11%
Commercio e riparazioni	14%	15%	-1%
Alberghi e ristoranti	4%	6%	-2%
Trasporti, magazz. Comunicaz.	6%	2%	4%
Intermed. finanz. e mon.	3%	3%	0%
Attività immobiliari, inform, prof.	6%	8%	-2%
Pubblica amministrazione	9%	7%	2%
Istruzione	3%	14%	-11%
Sanità e servizi sociali	4%	11%	-7%
Altri servizi pubblici, soc. e pers.	3%	5%	-2%
Servizi domestici	0%	3%	-3%
Organizz. extraterritoriali	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fonte: *Ns. Elaborazioni su dati Istat Censimento 2001*

**Tabella 12**  
Occupati per  
sesso e posizione  
nella professione

**Tabella 12** Occupati per sesso e posizione nella professione

REGIONI E PROVINCE	Maschi							Totale
	Posizione nella professione							
	Imprenditore	Libero professionista	Lavoratore in proprio	Socio di cooperativa	Coadiuvante familiare	Dipendente o in altra posizione subordinata		
Genova	6.563 3%	11.517 6%	35.745 19%	3.818 2%	1.875 1%	129.737 69%	189.255 100%	
Liguria	12.205 4%	19.506 6%	71.958 21%	6.084 2%	4.617 1%	225.048 66%	339.418 100%	
Modena	8.522 5%	7.408 4%	36.888 22%	2.834 2%	2.186 1%	110.251 66%	168.089 100%	
Emilia-Romagna	47.274 5%	49.701 5%	231.681 23%	20.698 2%	14.925 1%	650.460 64%	1.014.739 100%	
Siena	2.900 5%	3.148 5%	13.037 21%	655 1%	800 1%	40.371 66%	60.911 100%	
Toscana	42.160 5%	46.221 5%	185.766 22%	13.509 2%	11.559 1%	542.668 64%	841.883 100%	
ITALIA	512.705 4%	640.079 5%	2.487.786 19%	166.671 1%	142.427 1%	8.892.303 69%	12.841.971 100%	

segue



segue **Tabella 12** Occupati per sesso e posizione nella professione

REGIONI E PROVINCE	Femmine							Totale
	Imprenditore	Libero professionista	Lavoratore in proprio	Socio di cooperativa	Coadiuvante familiare	Dipendente o in altra posizione subordinata		
Genova	2.254 2%	5.384 4%	15.140 12%	2.166 2%	3.681 3%	101.703 78%	130.328 100%	
Liguria	4.525 2%	8.759 4%	33.477 14%	4.231 2%	8.475 4%	173.852 75%	233.319 100%	
Modena	2.768 2%	3.475 3%	15.056 12%	1.703 1%	3.668 3%	102.307 79%	128.977 100%	
Emilia-Romagna	15.551 2%	23.173 3%	88.666 12%	15.192 2%	24.490 3%	594.799 78%	761.871 100%	
Siena	1.142 3%	1.584 4%	5.772 13%	716 2%	1.385 3%	34.237 76%	44.836 100%	
Toscana	14.251 2%	20.465 3%	77.137 13%	10.896 2%	19.284 3%	443.486 76%	585.519 100%	
ITALIA	153.114 2%	256.811 3%	897.928 11%	130.377 2%	226.798 3%	6.486.733 80%	8.151.761 100%	

segue

segue  
**Tabella 12**  
Occupati per  
sesso e posizione  
nella professione

segue  
**Tabella 12**  
*Occupati per  
 sesso e posizione  
 nella professione*

segue **Tabella 12** *Occupati per sesso e posizione nella professione*

REGIONI E PROVINCE	Gap (Maschi-Femmine)						Dipendente o in altra posizione subordinata
	Imprenditore		Libero professionista		Lavoratore in proprio		
Genova	1%	2%	2%	7%	0%	-2%	-9%
Liguria	2%	2%	2%	0%	0%	-3%	-9%
Modena	3%	1%	1%	10%	1%	-2%	-13%
Emilia-Romagna	3%	2%	2%	11%	0%	-2%	-14%
Siena	2%	1%	1%	8%	-1%	-2%	-10%
Toscana	3%	2%	2%	9%	0%	-2%	-12%
ITALIA	2%	2%	2%	8%	-1%	-2%	-11%

Fonte: Istat, *Censimento della Popolazione 2001*

**Tabella 13** Imprenditoria femminile: incidenza sul totale delle imprese per tipologia e area - 2003

	Italia				
	capitale	persone	individuali	altre forme	Totale
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	9%	14%	30%	8%	29%
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	5%	12%	13%	4%	12%
C Estrazione di minerali	5%	16%	10%	7%	9%
D Attività manifatturiere	7%	21%	23%	16%	19%
E Prod.e distrib.energ.eletttr.,gas e acqua	2%	27%	16%	2%	6%
F Costruzioni	7%	16%	2%	6%	5%
G Comm.ingr.e dett.-rip.beni pers.e per la casa	10%	29%	28%	10%	27%
H Alberghi e ristoranti	13%	28%	40%	19%	33%
I Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	10%	23%	7%	11%	10%
J Intermediaz.monetaria e finanziaria	5%	34%	23%	2%	22%
K Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	9%	32%	31%	16%	23%
L Pubbl.amm.e difesaassic.sociale obbligatoria	5%	37%	23%	13%	17%
M Istruzione	17%	34%	44%	27%	33%
N Sanità e altri servizi sociali	18%	41%	52%	44%	37%
O Altri servizi pubblici,sociali e personali	12%	33%	58%	17%	48%
P Serv.domestici presso famiglie e conv.	40%	33%	36%	38%	36%
X Imprese non classificate	10%	30%	25%	15%	20%
TOTALE incidenza sul totale delle imprese	9%	26%	25%	14%	23%
<b>TOTALE v.a.</b>	<b>600.513</b>	<b>889.155</b>	<b>3.404.505</b>	<b>101.565</b>	<b>4.995.738</b>

segue

**Tabella 13**  
Imprenditoria  
femminile:  
incidenza sul  
totale delle  
imprese per  
tipologia e area -  
2003

segue  
**Tabella 13**  
 Imprenditoria  
 femminile:  
 incidenza sul  
 totale delle  
 imprese per  
 tipologia e area -  
 2003

segue **Tabella 13** Imprenditoria femminile: incidenza sul totale delle imprese per tipologia e area - 2003

	Liguria					Totale
	capitale	persone	individuali	altre forme		
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	7%	15%	43%	3%	42%	
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0%	8%	3%	7%	4%	
C Estrazione di minerali	7%	14%	8%	33%	11%	
D Attività manifatturiere	7%	21%	21%	13%	19%	
E Prod.e distrib.energ.eletr.,gas e acqua	2%	9%	50%	0%	7%	
F Costruzioni	6%	18%	1%	8%	4%	
G Comm.ingr.e dett.-rip.beni pers.e per la casa	10%	30%	34%	10%	31%	
H Alberghi e ristoranti	15%	29%	45%	15%	36%	
I Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	6%	24%	7%	11%	9%	
J Intermediaz.monetaria e finanziaria	6%	34%	21%	0%	21%	
K Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	9%	32%	36%	15%	27%	
L Pubbl.amm.e difesaassic.sociale obbligatoria	0%	100%	0%	20%	15%	
M Istruzione	20%	29%	40%	20%	29%	
N Sanità e altri servizi sociali	23%	42%	59%	38%	40%	
O Altri servizi pubblici,sociali e personali	11%	31%	65%	14%	52%	
P Serv.domestici presso famiglie e conv.	0%	0%	43%	0%	33%	
X Imprese non classificate	10%	25%	30%	18%	25%	
TOTALE	9%	27%	29%	14%	26%	
<b>TOTALE v.a.</b>	<b>13.862</b>	<b>29.515</b>	<b>90.648</b>	<b>2.438</b>	<b>136.463</b>	

segue

segue **Tabella 13** *Imprenditoria femminile: incidenza sul totale delle imprese per tipologia e area - 2003*

	Genova					Totale
	capitale	persone	individuali	altre forme		
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	13%	22%	48%	2%	46%	
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0%	11%	1%	7%	5%	
C Estrazione di minerali	8%	17%	0%	20%	13%	
D Attività manifatturiere	7%	20%	22%	8%	19%	
E Prod.e distrib.energ.eletttr.,gas e acqua	5%	0%	50%	0%	8%	
F Costruzioni	6%	17%	2%	5%	4%	
G Comm.ingr.e dett.-rip.beni pers.e per la casa	10%	32%	31%	8%	29%	
H Alberghi e ristoranti	12%	30%	43%	24%	35%	
I Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	6%	24%	6%	8%	8%	
J Intermediaz.monetaria e finanziaria	6%	36%	21%	0%	21%	
K Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	9%	32%	35%	12%	26%	
L Pubbl.amm.e difesaassic.sociale obbligatoria	0%	100%	0%	33%	20%	
M Istruzione	23%	33%	45%	19%	31%	
N Sanità e altri servizi sociali	21%	45%	58%	32%	38%	
O Altri servizi pubblici,sociali e personali	8%	38%	64%	10%	52%	
P Serv.domestici presso famiglie e conv.	0%	0%	43%	0%	38%	
X Imprese non classificate	6%	27%	31%	8%	28%	
TOTALE	9%	29%	26%	9%	24%	
<b>TOTALE v.a.</b>	<b>8.618</b>	<b>14.934</b>	<b>42.938</b>	<b>1.235</b>	<b>67.725</b>	

segue

**Tabella 13**  
*Imprenditoria femminile: incidenza sul totale delle imprese per tipologia e area - 2003*

segue  
**Tabella 13**  
 Imprenditoria  
 femminile:  
 incidenza sul  
 totale delle  
 imprese per  
 tipologia e area -  
 2003

segue **Tabella 13** Imprenditoria femminile: incidenza sul totale delle imprese per tipologia e area - 2003

Emilia Romagna					
	capitale	persone	individuali	altre forme	Totale
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	7%	9%	23%	5%	21%
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	5%	8%	3%	0%	4%
C Estrazione di minerali	4%	19%	0%	33%	7%
D Attività manifatturiere	5%	16%	25%	6%	18%
E Prod.e distrib.energ.eletr.,gas e acqua	1%	15%	18%	3%	4%
F Costruzioni	4%	10%	1%	2%	3%
G Comm.ingr.e dett.-rip.beni pers.e per la casa	7%	23%	29%	6%	25%
H Alberghi e ristoranti	10%	21%	46%	12%	31%
I Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	7%	15%	4%	8%	6%
J Intermediaz.monetaria e finanziaria	3%	34%	21%	0%	20%
K Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	7%	29%	33%	12%	21%
L Pubbl.amm.e difesaassic.sociale obbligatoria	0%	100%	0%	0%	14%
M Istruzione	12%	23%	34%	16%	21%
N Sanità e altri servizi sociali	13%	32%	50%	35%	30%
O Altri servizi pubblici,sociali e personali	10%	28%	66%	9%	49%
P Serv.domestici presso famiglie e conv.	0%	0%	20%	0%	13%
X Imprese non classificate	9%	23%	20%	13%	15%
Totale	7%	20%	23%	10%	20%
<b>TOTALE v.a.</b>	<b>56.589</b>	<b>90.459</b>	<b>260.464</b>	<b>7.739</b>	<b>415.251</b>

segue

segue **Tabella 13** *Imprenditoria femminile: incidenza sul totale delle imprese per tipologia e area - 2003*

Modena					
	capitale	persone	individuali	altre forme	Totale
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	8%	12%	25%	4%	23%
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0%	0%	14%	non presenti	11%
C Estrazione di minerali	0%	8%	0%	non presenti	2%
D Attività manifatturiere	7%	13%	32%	7%	19%
E Prod.e distrib.energ.eletr.,gas e acqua	0%	0%	0%	0%	0%
F Costruzioni	3%	9%	2%	1%	3%
G Comm.ingr.e dett.-rip.beni pers.e per la casa	6%	22%	28%	10%	23%
H Alberghi e ristoranti	9%	17%	45%	0%	26%
I Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	5%	15%	4%	7%	5%
J Intermediaz.monetaria e finanziaria	2%	41%	20%	0%	20%
K Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	7%	26%	31%	9%	18%
L Pubbl.amm.e difesaassic.sociale obbligatoria	16%	9%	39%	23%	21%
M Istruzione	10%	32%	61%	43%	28%
N Sanità e altri servizi sociali	8%	32%	68%	13%	52%
O Altri servizi pubblici,sociali e personali	15%	15%	25%	0%	15%
P Serv.domestici presso famiglie e conv.	6%	18%	24%	9%	19%
X Imprese non classificate	15%	15%	25%	0%	15%
Totale	6%	18%	24%	9%	19%
<b>TOTALE v.a.</b>	<b>11.313</b>	<b>15.361</b>	<b>37.980</b>	<b>985</b>	<b>65.639</b>

segue

segue  
**Tabella 13**  
*Imprenditoria  
 femminile:  
 incidenza sul  
 totale delle  
 imprese per  
 tipologia e area -  
 2003*

segue  
**Tabella 13**  
 Imprenditoria  
 femminile:  
 incidenza sul  
 totale delle  
 imprese per  
 tipologia e area -  
 2003

segue **Tabella 13** *Imprenditoria femminile: incidenza sul totale delle imprese per tipologia e area - 2003*

	Toscana					Totale
	capitale	persone	individuali	altre forme	Totale	
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	9%	24%	33%	8%	31%	
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0%	15%	8%	8%	10%	
C Estrazione di minerali	4%	15%	0%	0%	5%	
D Attività manifatturiere	7%	21%	26%	17%	21%	
E Prod.e distrib.energ.eletr.,gas e acqua	0%	15%	9%	5%	3%	
F Costruzioni	7%	14%	2%	5%	4%	
G Comm.ingr.e dett.-rip.beni pers.e per la casa	9%	28%	30%	8%	27%	
H Alberghi e ristoranti	12%	28%	45%	16%	33%	
I Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	10%	25%	7%	8%	10%	
J Intermediaz.monetaria e finanziaria	6%	31%	22%	2%	22%	
K Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	8%	32%	36%	14%	24%	
L Pubbl.amm.e difesaassic.sociale obbligatoria	0%	50%	0%	0%	14%	
M Istruzione	13%	29%	38%	27%	28%	
N Sanità e altri servizi sociali	20%	37%	46%	47%	37%	
O Altri servizi pubblici,sociali e personali	11%	37%	63%	14%	50%	
P Serv.domestici presso famiglie e conv.	100%	non presenti	0%	100%	50%	
X Imprese non classificate	8%	28%	36%	9%	21%	
Totale	8%	26%	26%	13%	23%	
<b>TOTALE v.a.</b>	<b>46.563</b>	<b>75.658</b>	<b>217.811</b>	<b>6.094</b>	<b>346.126</b>	

segue



segue **Tabella 13** *Imprenditoria femminile: incidenza sul totale delle imprese per tipologia e area - 2003*

	Siena					Totale
	capitale	persone	individuali	altre forme	Totale	
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	8%	19%	32%	8%	29%	
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0%	non pres.	non pres.	non pres.	0%	
C Estrazione di minerali	0%	0%	non pres.	0%	0%	
D Attività manifatturiere	7%	20%	28%	13%	21%	
E Prod.e distrib.energ.eletttr.,gas e acqua	0%	non pres.	0%	non pres.	0%	
F Costruzioni	7%	15%	2%	0%	4%	
G Comm.ingr.e dett.-rip.beni pers.e per la casa	11%	23%	32%	10%	27%	
H Alberghi e ristoranti	14%	24%	52%	13%	34%	
I Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	14%	20%	4%	19%	8%	
J Intermediaz.monetaria e finanziaria	9%	34%	22%	0%	22%	
K Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	8%	29%	35%	11%	22%	
L Pubbl.amm.e difesaassic.sociale obbligatoria	non pres.	0%	non pres.	0%	0%	
M Istruzione	22%	7%	27%	21%	18%	
N Sanità e altri servizi sociali	20%	26%	57%	58%	42%	
O Altri servizi pubblici,sociali e personali	7%	28%	70%	14%	52%	
X Imprese non classificate	17%	29%	67%	20%	30%	
Totale	9%	22%	27%	14%	24%	

Fonte: Ns elaborazioni su dati Infocamere

segue  
**Tabella 13**  
*Imprenditoria  
 femminile:  
 incidenza sul  
 totale delle  
 imprese per  
 tipologia e area -  
 2003*

**Tabella 14**  
Occupati per  
qualifica e  
provincia

Qualifica	Genova			Modena			Siena		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
altro	0,18	0,11	0,07	0,01	0	0,01	0,02	0,01	0,01
apprendista	5,12	7,77	-2,65	7,95	9,13	-1,18	7,77	8,11	0,09
dirigente	2,1	0,18	1,92	1,56	0,15	1,41	1,05	0,09	0,96
impiegato	32,88	59,16	-26,28	23,56	43,66	-20,1	22,29	37,86	-15,57
operaio	55,58	31,34	24,24	63,99	46,15	17,84	67,01	53,23	13,78
quadro	4,13	1,44	2,69	2,93	0,91	2,02	1,86	0,7	1,16
Totale	100	100		100	100		100	100	
	112.747	67.002		116.676	88.983		32.596	23.740	

Fonte: Ns. elaborazioni su dati Inps

**Tabella 15**  
Occupati per  
sesso e contratto  
(part-time, full-  
time)

Qualifica	Genova			Modena			Siena		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
Tempo parziale	4,51	33,63	-29,12	2,68	21,21	-18,53	4,98	31,01	-26,03
Tempo Pieno	95,49	66,37	29,12	97,32	78,79	18,53	95,02	68,99	26,03
Totale	112.747	67.002		116.676	88.983		32.596	23.740	

Fonte: Ns elaborazioni su dati Inps

**Tabella 16**  
Occupati per  
sesso e contratto  
(stagionale, a  
tempo  
determinato, a  
tempo  
indeterminato)

Qualifica	Genova			Modena			Siena		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
stagionale	0,46	0,4	0,06	0,2	0,48	-0,28	1,24	3,48	-2,24
tempo determin.	11,44	14,03	-2,59	9,72	13,21	-3,49	10,01	16,2	-6,19
tempo indet.	88,1	85,57	2,53	90,08	86,31	3,77	88,75	80,32	8,43
Totale	100	100		100	100		100	100	

Fonte: Ns elaborazioni su dati Inps

**Tabella 17**  
Occupati per  
sesso e tipologia  
contrattuale

Qualifica	Liguria			Emilia Romagna			Toscana		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
FT permanente	92%	75%	17%	91%	75%	16%	91%	74%	17%
FT temporaneo	5%	6%	-1%	7%	8%	-1%	6%	7%	-1%
PT permanente	2%	15%	-13%	1%	13%	-12%	2%	15%	-13%
PT determinato	1%	4%	-3%	1%	4%	-3%	1%	4%	-3%
Totale	100%	100%		100%	100%		100%	100%	
osservazioni	239	180		643	597		559	443	
v.a. migliaia									

Fonte: Ns. Elaborazioni su dati Istat RFL media 2001

**Tabella 18**  
Occupati a tempo parziale per sesso e motivo

Qualifica	Liguria			Emilia Romagna			Toscana		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
non vuole FT	27%	28%	-1%	30%	30%	0%	29%	32%	-3%
non trova FT	43%	33%	10%	21%	22%	-1%	27%	31%	-4%
freq.corsi	5%	3%	2%	9%	4%	5%	7%	3%	4%
mal.inval.	4%	1%	3%	9%	2%	7%	4%	1%	3%
personali fam.	9%	19%	-10%	15%	20%	-5%	13%	19%	-6%
altri motivi	4%	11%	-7%	6%	17%	-11%	5%	10%	-5%
non specificati	8%	5%	3%	10%	5%	5%	15%	4%	11%
	100%	100%		100%	100%		100%	100%	
	12.137	43.180		31.728	126.110		26.540	110.104	

Fonte: Ns elaborazioni su dati Istat RFL media 2001

**Tabella 19**  
Occupati a tempo determinato per sesso e motivo

Qualifica	Liguria			Emilia Romagna			Toscana		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
formazione	40%	34%	6%	38%	28%	10%	46%	35%	11%
non trova perm.	37%	42%	-5%	25%	36%	-11%	33%	43%	-10%
non desid.perm.	4%	6%	-2%	8%	9%	-1%	3%	5%	-2%
in prova	3%	4%	-1%	10%	4%	6%	6%	3%	3%
altri motivi	16%	14%	2%	19%	23%	-4%	12%	14%	-2%
Totale	100%	100%		100%	100%		100%	100%	
	14.168	17.726		51.990	70.678		38.587	48.666	

Fonte: Ns elaborazioni su dati Istat RFL media 2001

**Tabella 20**  
*Collaboratori per  
 genere e regione*  
 30/09/1999

Regioni	uomini			donne		
	occupati	collab.	incidenza	occupate	collabor.	incidenza
Piemonte	1.015.000	76.772	7,56	662.000	55.652	8,41
Valle d'Aosta	30.000	3.103	10,34	21.000	2.231	10,62
Lombardia	2.277.000	222.821	9,79	1.474.000	162.373	11,02
Liguria	357.000	28.337	7,94	223.000	20.479	9,18
Trentino Alto Adige	240.000	26.942	11,23	160.000	14.558	9,1
Veneto	1.145.000	102.639	8,96	705.000	61.873	8,78
Friuli-Venezia Giulia	284.000	27.917	9,83	183.000	20.288	11,09
Emilia-Romagna	987.000	102.982	10,43	709.000	64.200	9,06
Toscana	816.000	81.013	9,93	533.000	51.815	9,72
Umbria	183.000	15.087	8,24	115.000	11.128	9,68
Marche	337.000	27.792	8,25	224.000	17.753	7,93
Lazio	1.173.000	84.016	7,16	658.000	76.893	11,69
Abruzzo	278.000	14.168	5,1	156.000	11.865	7,61
Molise	68.000	2.996	4,41	36.000	2.780	7,72
Campania	1.069.000	33.910	3,17	457.000	39.720	8,69
Puglia	807.000	29.889	3,7	327.000	35.874	10,97
Basilicata	117.000	4.049	3,46	55.000	4.947	8,99
Calabria	363.000	10.555	2,91	155.000	12.289	7,93
Sicilia	947.000	29.916	3,16	356.000	45.066	12,66
Sardegna	339.000	20.302	5,99	155.000	19.291	12,45
Italia	12.832.000	945.206	7,37	7.364.000	731.075	9,93

Fonte: Elaborazioni su dati Nidil da fonte Inps in Addabbo e Borghi (2001)

**Tabella 21**  
*Collaboratori per  
 categoria, genere  
 e classi di età -  
 Gennaio 2000*

Tabella 21.a	Collaboratori					
	Uomini		Donne		Totale	
meno di 25	47.492	5,5%	93.506	12,9%	140.998	8,9%
25-30	105.862	12,3%	145.432	20,1%	251.294	15,8%
31-35	121.497	14,1%	134.038	18,5%	255.535	16,1%
36-40	112.415	13,0%	100.677	13,9%	213.092	13,4%
41-45	98.168	11,4%	74.183	10,3%	172.351	10,9%
46-50	88.065	10,2%	56.486	7,8%	144.551	9,1%
51-55	90.937	10,5%	50.056	6,9%	140.993	8,9%
56-60	82.661	9,6%	35.431	4,9%	118.092	7,4%
61-65	68.988	8,0%	21.200	2,9%	90.188	5,7%
più di 65	47.244	5,5%	12.089	1,7%	59.333	3,7%
<b>Totale</b>	<b>863.329</b>	<b>100,0%</b>	<b>723.098</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.586.427</b>	<b>100,0%</b>

segue

segue  
**Tabella 21**  
*Collaboratori per  
 categoria, genere  
 e classi di età -  
 Gennaio 2000*

Tabella 21.b	Professionisti					
	Uomini		Donne		Totale	
meno di 25	622	2,2%	742	4,4%	1.364	3,0%
25-30	3.436	12,2%	3.538	20,9%	6.974	15,4%
31-35	5.618	19,9%	4.394	25,9%	10.012	22,2%
36-40	4.621	16,4%	2.964	17,5%	7.585	16,8%
41-45	3.611	12,8%	1.834	10,8%	5.445	12,1%
46-50	2.875	10,2%	1.230	7,3%	4.105	9,1%
51-55	2.680	9,5%	1.038	6,1%	3.718	8,2%
56-60	2.272	8,0%	726	4,3%	2.998	6,6%
61-65	1.891	6,7%	341	2,0%	2.232	4,9%
più di 65	621	2,2%	132	0,8%	753	1,7%
<b>Totale</b>	<b>28.247</b>	<b>100,0%</b>	<b>16.939</b>	<b>100,0%</b>	<b>45.186</b>	<b>100,0%</b>

Tabella 21.c	Coll.-professionisti					
	Uomini		Donne		Totale	
meno di 25	3.341	2,7%	2.943	5,1%	6.284	3,5%
25-30	13.293	10,7%	10.260	17,9%	23.553	13,0%
31-35	20.925	16,8%	13.475	23,5%	34.400	19,0%
36-40	20.322	16,4%	10.843	18,9%	31.165	17,2%
41-45	17.051	13,7%	7.300	12,8%	24.351	13,4%
46-50	14.655	11,8%	4.668	8,2%	19.323	10,6%
51-55	13.000	10,5%	3.686	6,4%	16.686	9,2%
56-60	9.884	8,0%	2.341	4,1%	12.225	6,7%
61-65	7.739	6,2%	1.188	2,1%	8.927	4,9%
più di 65	4.019	3,2%	517	0,9%	4.536	2,5%
<b>Totale</b>	<b>124.229</b>	<b>100,0%</b>	<b>57.221</b>	<b>100,0%</b>	<b>181.450</b>	<b>100,0%</b>

Tabella 21.d	Totale					
	Uomini		Donne		Totale	
meno di 25	51.455	5,1%	97.191	12,2%	148.646	8,2%
25-30	122.591	12,1%	159.230	20,0%	281.821	15,5%
31-35	148.040	14,6%	151.907	19,1%	299.947	16,5%
36-40	137.358	13,5%	114.484	14,4%	251.842	13,9%
41-45	118.830	11,7%	83.317	10,5%	202.147	11,1%
46-50	105.595	10,4%	62.384	7,8%	167.979	9,3%
51-55	106.617	10,5%	54.780	6,9%	161.397	8,9%
56-60	94.817	9,3%	38.498	4,8%	133.315	7,4%
61-65	78.618	7,7%	22.729	2,9%	101.347	5,6%
più di 65	51.884	5,1%	12.738	1,6%	64.622	3,6%
<b>Totale</b>	<b>1.015.805</b>	<b>100,0%</b>	<b>797.258</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.813.063</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni su dati Inps in Addabbo e Borghi (2001)

**Tabella 22**  
Distribuzione  
C.c.c. per classe  
di reddito e sesso  
anno 2000

	Uomini	Donne	Totale
Fino a 3mila	15,2	22,3	17,5
3-6mila	9,6	15,6	11,5
6-12mila	15,1	20,9	17
12-18mila	12,6	13,8	13
18-30mila	17	13,6	15,9
Oltre 30mila	30,6	13,8	25,2

Fonte: Rapporto Istat sulla situazione del Paese 2003, p.228, dati Agenzia delle entrate, dati annuali €

**Tabella 23**  
Occupati per  
sesso e  
dimensione unità  
locale

	Liguria			Emilia Romagna			Toscana		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
Dato mancante	1%	3%	0%	2%	2%	0%	2%	2%	0%
0-9	59%	62%	-3%	53%	50%	3%	57%	58%	-1%
10-15	10%	10%	0%	10%	11%	-1%	11%	11%	0%
16-19	3%	3%	0%	3%	4%	-1%	4%	4%	0%
20-49	11%	11%	0%	12%	12%	0%	11%	12%	-1%
50-249	10%	8%	2%	13%	14%	-1%	10%	9%	1%
250 e oltre	6%	3%	3%	7%	7%	0%	5%	4%	1%
Totale	100%	100%		100%	100%		100%	100%	
	366.356	245.279		1.028.348	765.593		860.560	592.107	

Fonte: Ns. elaborazioni su dati Istat RFL media 2001

**Tabella 24**  
Transizioni per  
condizione  
professionale  
(occupato, in  
cerca di  
occupazione,  
inattivo), sesso e  
regione

Italia									
Maschi					Femmine				
Nel 2000	2001				Nel 2000	2001			
	Occupato	In cerca	inattivo			Occupata	In cerca	inattiva	
Occupato	95,4	1,1	3,5	100	Occupata	92,9	1,6	5,6	100
In cerca	23,9	54,9	21,2	100	In cerca	17,1	48,2	34,7	100
Inattivo	5,2	3,0	91,8	100	Inattiva	3,2	2,6	94,2	100
	57,0	4,5	38,5	100		31,1	4,7	64,2	100

segue

segue  
**Tabella 24**  
 Transizioni per  
 condizione  
 professionale  
 (occupato, in  
 cerca di  
 occupazione,  
 inattivo), sesso e  
 regione

Liguria									
Maschi					Femmine				
Nel 2000	2001				Nel 2000	2001			
	Occupato	In cerca	inattivo			Occupata	In cerca	inattiva	
Occupato	96,2	0,8	3,0	100	Occupata	93,9	0,9	5,2	100
In cerca	29,5	42,0	28,5	100	In cerca	30,9	37,4	31,6	100
Inattivo	2,4	2,0	95,6	100	Inattiva	2,6	1,8	95,6	100
	52,5	2,9	44,7	100		32,5	3,1	64,3	99,9

Emilia Romagna									
Maschi					Femmine				
Nel 2000	2001				Nel 2000	2001			
	Occupato	In cerca	inattivo			Occupata	In cerca	inattiva	
Occupato	95,7	1,0	3,3	100	Occupata	95,5	1,1	3,4	100
In cerca	56,1	33,3	10,6	100	In cerca	46,8	20,9	32,3	100
Inattivo	5,0	0,9	94,1	100	Inattiva	3,7	0,4	95,9	100
	59,8	1,6	38,6	100		42,1	1,2	56,7	100

Toscana									
Maschi					Femmine				
Nel 2000	2001				Nel 2000	2001			
	Occupato	In cerca	inattivo			Occupata	In cerca	inattiva	
Occupato	95,6	0,6	3,8	100	Occupata	92,4	1,3	6,4	100
In cerca	44,8	37,8	17,4	100	In cerca	26,3	42,9	30,8	100
Inattivo	5,5	0,9	93,7	100	Inattiva	3,8	1,2	95	100
	58,2	1,8	40,1	100		35,8	2,7	61,5	100

Fonte: Istat RFL aprile 2000 e 2001

**Tabella 25**  
*Transizioni per sesso e modalità contrattuale (a tempo indeterminato o determinato)*

Italia							
Maschi				Femmine			
Nel 2000	2001			Nel 2000	2001		
	Permanente	A termine	Totale		Permanente	A termine	Totale
Permanente	98,0	2,0	100	Permanente	97,3	2,7	100
A termine	51,7	48,3	100	A termine	48,6	51,4	100
Totale	94,4	5,6	100	Totale	92,3	7,7	100

Liguria							
Maschi				Femmine			
Nel 2000	2001			Nel 2000	2001		
	Permanente	A termine	Totale		Permanente	A termine	Totale
Permanente	99,0	1,0	100	Permanente	97,3	2,7	100
A termine	69,2	30,8	100	A termine	25,8	74,2	100
Totale	96,8	3,2	100	Totale	93,3	6,7	100

Emilia Romagna							
Maschi				Femmine			
Nel 2000	2001			Nel 2000	2001		
	Permanente	A termine	Totale		Permanente	A termine	Totale
Permanente	98,1	1,9	100	Permanente	97,6	2,4	100
A termine	52,3	47,7	100	A termine	56,1	43,9	100
Totale	95,9	4,1	100	Totale	93,3	6,7	100

Toscana							
Maschi				Femmine			
Nel 2000	2001			Nel 2000	2001		
	Permanente	A termine	Totale		Permanente	A termine	Totale
Permanente	99,0	1,0	100	Permanente	98,3	1,7	100
A termine	72,9	27,1	100	A termine	63,6	36,4	100
Totale	97,3	2,7	100	Totale	94,8	5,2	100

Fonte: Istat RFL aprile 2000 e 2001



**Tabella 26**  
*Transizioni per sesso e modalità contrattuale (a tempo pieno, a tempo parziale volontario e involontario)*

Italia									
Maschi					Femmine				
Nel 2000	2001				Nel 2000	2001			
	FT	PT vol.	PT inv.			FT	PT vol.	PT inv.	
FT	98,7	0,8	0,5	100	FT	95,5	3,3	1,2	100
PT vol.	46,7	46,6	6,7	100	PT vol.	26	68,3	5,7	100
PT invol.	45,1	8,5	46,4	100	PT invol.	27,8	13,4	58,7	100
	96,9	1,7	1,4	100		84,1	11,3	4,6	100

Liguria									
Maschi					Femmine				
Nel 2000	2001				Nel 2000	2001			
	FT	PT vol.	PT inv.			FT	PT vol.	PT inv.	
FT	98,1	1,5	0,4	100	FT	97,6	2,1	0,3	100
PT vol.	45,7	54,3	.	100	PT vol.	20,9	73,6	5,5	100
PT invol.	68,7	.	31,1	100	PT invol.	27,3	18,4	54,3	100
	96,6	2,7	0,8	100		82	13	4,9	100

Emilia Romagna									
Maschi					Femmine				
Nel 2000	2001				Nel 2000	2001			
	FT	PT vol.	PT inv.			FT	PT vol.	PT inv.	
FT	98,7	1,1	0,2	100	FT	95,5	3,7	0,8	100
PT vol.	50,9	49,1	.	100	PT vol.	30,2	66,9	2,9	100
PT invol.	25,6	51,8	22,6	100	PT invol.	29,2	28,4	42,3	99,9
	97,4	2,2	0,4	100		86,1	11,2	2,6	100

Toscana									
Maschi					Femmine				
Nel 2000	2001				Nel 2000	2001			
	FT	PT vol.	PT inv.			FT	PT vol.	PT inv.	
FT	97,9	1,5	0,7	100	FT	94,3	3,7	2	100
PT vol.	55,2	44,8	.	100	PT vol.	27,3	70,1	2,7	100
PT invol.	75,2	13,9	10,8	100	PT invol.	32,4	15,4	52,2	100
	96,9	2,3	0,8	100		83,5	11,7	4,7	100

Fonte: Istat RFL aprile 2000-2001

**Tabella 27**  
*Provincia di*  
*Genova, Iscritti*  
*ai C.p.I. ex D.Lgs*  
*297/2002 al*  
*31/12/2004*

**Tabella 27** *Provincia di Genova, Iscritti ai C.p.I. ex D.Lgs 297/2002 al 31/12/2004*

COD	PROV GE: STATO LAVORATIVO ATTUALE ISCRITTI 297/2002	M	%	F	%	TOT	%	GAP	TOTALE DISOCC/INOCC:
A0	DISOC. SOSPEO DAL LAVORO	6	0%	10	0%	16	0%	0%	
A1	OCCUP: IN CERCA DI ALTRA OCCUPAZIONE	779	1%	1266	2%	2.045	3%	-1%	
A21	DISOCCUPATO	10175	13%	15932	20%	26.107	33%	-7%	15.062 M
A212	DISOC: PRECARIO	213	0%	760	1%	973	1%	-1%	35%
A213	DISOC: OCCUPATO SENZA CONTRATTO LAVORO	47	0%	83	0%	130	0%	0%	28.472 F
A22	INOCCUPATO	4585	6%	11629	15%	16.214	21%	-9%	
A223	INOCC.: OCCUPATO SENZA CONTRATTO LAVORO	42	0%	68	0%	110	0%	0%	43.534 TOT
B	ALTRI: OCCUPATO	9477	12%	12256	16%	21.733	28%	-4%	100%
B1	DISOC: OCC. IN SOSP. ANZIANITÀ (I.D.)	902	1%	1247	2%	2.149	3%	0%	
B2	DISOC: IN MOBILITÀ OCCUPATO	664	1%	619	1%	1.283	2%	0%	
C	ALTRI:	47,00	0%	80	0%	127	0%	0%	
C0	ALTRI: CESSATO (NON RIENTRATI)	2988	4%	3526	4%	6.514	8%	-1%	
C1	ALTRI : CANCELLATO	159	0%	275	0%	434	1%	0%	
C11	ALTRI: CANC. PER MANCATA PRES. DISPONIBIL.	64	0%	173	0%	237	0%	0%	
C12	ALTRI: CANC. PER MANCATO COLLOQUIO ORIE.	270	0%	373	0%	643	1%	0%	
C13	ALTRI: CANC. PER RIFIUTO PROPOSTA CONGRUA	-	0%	5	0%	5	0%	0%	
C14	ALTRI: CANC. PER RIFIUTO POLITICA ATTIVA	-	0%	1	0%	1	0%	0%	
	<b>TOTALE</b>	<b>30.418</b>	<b>39%</b>	<b>48.303</b>	<b>61%</b>	<b>78.721</b>	<b>100%</b>	<b>-23%</b>	
		<b>39%</b>		<b>61%</b>		<b>100%</b>			

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 28** Provincia di Genova, Iscritti ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per fascia d'età e genere

PROV GE: FASCIA D'ETÀ EX DLGS 297/2000/GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
ADOLESCENTI	231	2%	171	1%	402	1%	1%
GIOVANI 18-29 CON LAUREA	374	2%	995	3%	1.369	3%	-1%
GIOVANI 18-25	2.557	17%	3.315	12%	5.872	13%	5%
>25 E <=29	2.213	15%	3.487	12%	5.700	13%	2%
>29 E <= 35	2.824	19%	5.661	20%	8.485	19%	-1%
>35 E <= 40	1.513	10%	3.605	13%	5.118	12%	-3%
>40 E <= 50	2.738	18%	6.764	24%	9.502	22%	-6%
OVER 50	2.612	17%	4.474	16%	7.086	16%	2%
<b>TOTALE</b>	<b>15.062</b>	<b>100%</b>	<b>28.472</b>	<b>100%</b>	<b>43.534</b>	<b>100%</b>	
	<b>35%</b>		<b>65%</b>		<b>100%</b>		

Fonte: I.N.S. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 28**  
 Provincia di Genova, Iscritti ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per fascia d'età e genere

**Tabella 29**  
*Provincia di Genova, Iscritti ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per stato di disoccupazione e genere*

**Tabella 29** *Provincia di Genova, Iscritti ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per stato di disoccupazione e genere*

PROV. GE: STATO DISOCC/GENERE	M	% col	F	% col	TOT	% col	GAP
DISOCCUPATI	3.787	25%	5.280	19%	9.067	21%	7%
DISOCCUPATI LD	6.648	44%	3.129	11%	9.777	22%	33%
<b>Subtot disocc</b>	<b>10.435</b>		<b>8.409</b>		<b>18.844</b>		
% Riga	55%		45%		100%		
INOCCUPATI	947	6%	1.752	6%	2.699	6%	0%
INOCCUPATI LD	3.680	24%	9.945	35%	13.625	31%	-10%
<b>Subtot inocc</b>	<b>4.627</b>		<b>11.697</b>		<b>16.324</b>		
% Riga	28%		72%		100%		
DONNE IN REINSERIMENTO	-	0%	8.366	29%	8.366	19%	-29%
% Riga	0%		100%		100%		
<b>TOTALE</b>	<b>15.062</b>	<b>100%</b>	<b>28.472</b>	<b>100%</b>	<b>43.534</b>	<b>100%</b>	
	<b>35%</b>		<b>65%</b>		<b>100%</b>		

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 30** Provincia di Genova, Iscritte donne ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per stato di disoccupazione e fasce di età

	ADOLESCENTI	% COLONNA	GIOVANI	% COLONNA	NON GIOVANI										TOTALE	% COLONNA
					>25 e < 29 anni NO laurea	% COLONNA	>29 E < 35	% COLONNA	>35 E < 40	% COLONNA	>40 E < 50	% COLONNA	OVER 50	% COLONNA		
DISOCCUPATI	16	9%	680	16%	832	24%	1.176	21%	702	19%	1.193	18%	681	15%	5.280	19%
% RIGA	0%		13%		16%		22%		13%		23%		13%		100%	
DISOCCUPATI LD	3	2%	394	9%	388	11%	753	13%	396	11%	706	10%	489	11%	3.129	11%
% RIGA	0%		13%		12%		24%		13%		23%		16%		100%	
DONNE IN REINSERIMENTO	5	3%	828	19%	1.022	29%	1.827	32%	1.264	35%	2.248	33%	1.172	26%	8.366	29%
% RIGA	0%		10%		12%		22%		15%		27%		14%		100%	
INOCCUPATI	58	34%	782	18%	196	6%	228	4%	121	3%	220	3%	147	3%	1.752	6%
% RIGA	3%		45%		11%		13%		7%		13%		8%		100%	
INOCCUPATI LD	89	52%	1.626	38%	1.049	30%	1.677	30%	1.122	31%	2.397	35%	1.985	44%	9.945	35%
% RIGA	1%		16%		11%		17%		11%		24%		20%		100%	
<b>TOTALE F</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>	<b>4.310</b>	<b>100%</b>	<b>3.487</b>	<b>100%</b>	<b>5.661</b>	<b>100%</b>	<b>3.605</b>	<b>100%</b>	<b>6.764</b>	<b>100%</b>	<b>4.474</b>	<b>100%</b>	<b>28.472</b>	<b>100%</b>
% RIGA	1%		15%		12%		20%		13%		24%		16%		100%	

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 30**  
Provincia di Genova, Iscritte donne ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per stato di disoccupazione e fasce di età

**Tabella 31**  
 Provincia di  
 Genova, Iscritti  
 uomini ai C.p.I.  
 in cerca di lavoro  
 ex D.Lgs.  
 297/2002 al  
 31/12/2004 per  
 stato di  
 disoccupazione e  
 fasce di età

**Tabella 31** Provincia di Genova, Iscritti uomini ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per stato di disoccupazione e fasce di età

	ADOLESCENTI	% COLONNA	GIOVANI	% COLONNA	NON GIOVANI										TOTALE	% COLONNA
					>25 e < 29 anni NO laurea	% COLONNA	>29 E < 35	% COLONNA	>35 E < 40	% COLONNA	>40 E < 50	% COLONNA	OVER 50	% COLONNA		
DISOCCUPATI	30	13%	605	21%	602	27%	749	27%	424	28%	757	28%	620	24%	3.787	25%
% COLONNA	1%		16%		16%		20%		11%		20%		16%		100%	
DISOCCUPATI LD	22	10%	828	28%	947	43%	1.352	48%	763	50%	1.396	51%	1.340	51%	6.648	44%
% COLONNA	0%		12%		14%		20%		11%		21%		20%		100%	
DONNE IN REINSERIMENTO	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
% COLONNA	0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%	
INOCCUPATI	91	39%	516	18%	106	5%	84	3%	47	3%	48	2%	55	2%	947	6%
% COLONNA	10%		54%		11%		9%		5%		5%		6%		100%	
INOCCUPATI LD	88	38%	982	34%	558	25%	639	23%	279	18%	537	20%	597	23%	3.680	24%
% COLONNA	2%		27%		15%		17%		8%		15%		16%		100%	
<b>TOTALE M</b>	231	100%	2.931	100%	2.213	100%	2.824	100%	1.513	100%	2.738	100%	2.612	100%	15.062	100%
% COLONNA	2%		19%		15%		19%		10%		18%		17%		100%	

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 32** Provincia di Genova, Iscritti ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per qualifica professionale e genere

LE QUALIFICHE PROFESSIONALI PIÙ ALTE: GRANDI GRUPPI ISTAT	M	%	F	%	TOT	%	GAP
1. Legislatori, dirigenti ed imprenditori	117	1%	110	0%	227	1%	0%
2. Professioni intellettuali ad elevata specializzazione	1.378	9%	2.527	9%	3.905	9%	0%
3. Professioni intermedie (tecnici)	5.265	35%	11.473	40%	16.738	38%	-5%
4. Professioni esecutive di amminis.ne e gestione	1.912	13%	4.483	16%	6.395	15%	-3%
5. Professioni di vendita e servizi alle famiglie	2.044	14%	6.653	23%	8.697	20%	-10%
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2.105	14%	454	2%	2.559	6%	12%
7. Conduttori impianti di macchinari e operai assemblaggio	541	4%	191	1%	732	2%	3%
8. Personale non qualificato	1.684	11%	2.568	9%	4.252	10%	2%
<b>TOTALE</b>	<b>15.046</b>	<b>100%</b>	<b>28.459</b>	<b>100%</b>	<b>43.505</b>	<b>100%</b>	

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 32**  
Provincia di Genova, Iscritti ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per qualifica professionale e genere

**Tabella 33**  
*Provincia di Genova, Iscritti ai C.p.I. in cerca di lavoro ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004 per genere e prime 30 qualifche professionali*

LE QUALIFICHE PROFESSIONALI PIÙ ALTE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
TECNICI INTERMEDI DI UFFICIO	2318	28%	7198	38%	9516	35%	-10%
TECNICI E PERITI INDUSTRIALI	1648	20%	1275	7%	2923	11%	13%
PERSONALE DI SEGRETERIA	543	7%	2071	11%	2614	10%	-4%
OPERATORE GENERICI DI PRODUZIONE	930	11%	1565	8%	2495	9%	3%
COMMESSE DI NEGOZIO	73	1%	705	4%	778	3%	-3%
MAGAZZINIERE	695	8%	57	0%	752	3%	8%
AUTO CUOCO	201	2%	528	3%	729	3%	0%
COMMESSE DI VENDITA	56	1%	669	4%	725	3%	-3%
MURATORE	557	7%	1	0%	558	2%	7%
ADD. AI SERVIZI DI PULIZIA	145	2%	346	2%	491	2%	0%
CAMERIERE AI PIANI	10	0%	465	2%	475	2%	-2%
AUSILIARIO DI ASSISTENZA PER ANZIANI (5.4.1.0)	41	0%	391	2%	432	2%	-2%
COMMESSE DI BANCO	47	1%	378	2%	425	2%	-1%
IMPIEGATI ESECUTIVI D'UFFICIO	101	1%	313	2%	414	2%	0%
DATTILOGRAFO	12	0%	309	2%	321	1%	-1%
MAESTRA D'ASILO	2	0%	302	2%	304	1%	-2%
CUOCO	170	2%	134	1%	304	1%	1%
ASSISTENTE DENTISTA	2	0%	256	1%	258	1%	-1%
MANOVALE EDILE	256	3%	0	0%	256	1%	3%
BARISTA	125	2%	123	1%	248	1%	1%
ADD. ALLA SEGRETERIA	5	0%	238	1%	243	1%	-1%
OPERATRICE DI MENSA	1	0%	231	1%	232	1%	-1%
CAMERIERE	73	1%	152	1%	225	1%	0%
OPERATORE TERMINALISTA DI COMPUTER	66	1%	153	1%	219	1%	0%
OPERATORE GENERICI DI CUCINA	59	1%	155	1%	214	1%	0%
DOMESTICO	23	0%	164	1%	187	1%	-1%
COMMESSE	14	0%	166	1%	180	1%	-1%
AUSILIARIO DI VENDITA	25	0%	154	1%	179	1%	-1%
SEGRETARIA	1	0%	174	1%	175	1%	-1%
CAMERIERE DI SALA	14	0%	155	1%	169	1%	-1%
<b>TOTALE PRIME 30 QUALIFICHE</b>	<b>8.213</b>	<b>100%</b>	<b>18.828</b>	<b>100%</b>	<b>27.041</b>	<b>100%</b>	
		55%		66%		62%	
<b>TOTALE QUALIFICHE NON INDAGATE</b>	<b>6.849</b>	<b>45%</b>	<b>9.644</b>	<b>34%</b>	<b>16.493</b>	<b>38%</b>	
<b>TOTALE ISCRITTI DISOCC. INOCC. 297/2002</b>	<b>15.062</b>	<b>100%</b>	<b>28.472</b>	<b>100%</b>	<b>43.534</b>	<b>100%</b>	
	<b>35%</b>		<b>65%</b>		<b>100%</b>		

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004



**Tabella 34** Provincia di Genova: Avviamenti MdL Dipendente 2004 per tipologia contrattuale e genere

PROVINCIA DI GENOVA	M				F				TOT				GAP		
	INIZIATI		% TOT CESS		INIZIATI		% TOT CESS		INIZIATI		% TOT CESS		INIZIATI	M-F 2004	
	2004	TOT CESSATI	2004	INIZIATI	2004	TOT CESSATI	2004	INIZIATI	2004	TOT CESSATI	2004	INIZIATI	2004	% TOT CESS	
CONTRATTI															
APPRENDISTATO	4.517	4.360	9%	8%	3.382	3.489	7%	7%	7.899	7.849	8%	8%	8%	2%	1%
CONTRATTO FORMAZIONE	458	1.426	1%	3%	138	476	0%	1%	596	1.902	1%	1%	2%	1%	2%
TEMPO DETERMINATO	31.866	31.844	61%	60%	31.594	31.463	66%	66%	63.460	63.307	64%	63%	63%	-5%	-6%
TEMPO INDETERMINATO	15.074	15.649	29%	29%	12.586	12.268	26%	26%	27.660	27.917	28%	28%	28%	3%	4%
LAVORO A DOMICILIO	3	5	0%	0%	22	22	0%	0%	25	27	0%	0%	0%	0%	0%
NON RILEVATO	23	-	0%	0%	7	-	0%	0%	30	-	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>51.941</b>	<b>53.284</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>47.729</b>	<b>47.718</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>99.670</b>	<b>101.002</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		
	<b>52%</b>	<b>53%</b>			<b>48%</b>	<b>47%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>					

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 34**  
 Provincia di  
 Genova:  
 Avviamenti MdL  
 Dipendente 2004  
 per tipologia  
 contrattuale e  
 genere

**Tabella 35**  
 Provincia di  
 Genova: Proroghe  
 MdL Dipendente  
 2004 per  
 tipologia  
 contrattuale e  
 genere

**Tabella 35** Provincia di Genova: Proroghe MdL Dipendente 2004 per tipologia contrattuale e genere

PROVINCIA DI GENOVA	M				F				TOT				GAP	
	CONTRATTI				PROROGHE									
	INIZIATI 2004	TOT CESSATI 2004	INIZIATI 2004	% TOT CESS 2004	INIZIATI 2004	TOT CESSATI 2004	INIZIATI 2004	% TOT CESS 2004	INIZIATI 2004	TOT CESSATI 2004	INIZIATI 2004	% TOT CESS 2004	INIZIATI M-F 2004	CESSATI M-F
APPRENDISTATO	6	7	7	0%	1	3	3	0%	7	10	0%	0%	0,07%	0,04%
CONTRATTO FORMAZIONE	7	5	5	0%	10	11	11	0%	17	16	0%	0%	-0,08%	-0,13%
TEMPO DETERMINATO	7.168	7.075	7.075	100%	5.565	5.339	5.339	100%	12.733	12.414	100%	100%	0,02%	0,12%
TEMPO INDETERMINATO	-	1	1	0%	-	2	2	0%	-	3	0%	0%	0,00%	-0,02%
	<b>7.181</b>	<b>7.088</b>	<b>7.088</b>	<b>100%</b>	<b>5.576</b>	<b>5.355</b>	<b>5.355</b>	<b>100%</b>	<b>12.757</b>	<b>12.443</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		
	<b>56%</b>	<b>57%</b>			<b>44%</b>	<b>43%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>				

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 36** Provincia di Genova: Trasformazioni MdL Dipendente 2004 per tipologia contrattuale e genere

PROVINCIA DI GENOVA	M				F				TOT				GAP		
	CONTRATTI		% TOT CESSI		CONTRATTI		% TOT CESSI		TOT CESSATI		% TOT CESSI			INIZIATI	
	INIZIATI 2004	TOT CESSATI 2004	INIZIATI 2004	% TOT CESSI 2004	INIZIATI 2004	TOT CESSATI 2004	INIZIATI 2004	% TOT CESSI 2004	INIZIATI 2004	TOT CESSATI 2004	INIZIATI 2004	% TOT CESSI 2004		INIZIATI 2004	TOT CESSATI 2004
APPRENDISTATO	226	92	4%	3%	295	168	4%	4%	521	260	4%	4%	4%	-1%	
CONTRATTO FORMAZIONE	314	21	5%	1%	45	26	1%	1%	359	47	3%	1%	4%	0%	
TEMPO DETERMINATO	342	351	5%	11%	628	549	9%	14%	970	900	7%	13%	-3%	5%	
TEMPO INDETERMINATO	5.488	2.663	86%	85%	6.144	3.075	86%	81%	11.632	5.738	86%	83%	0%	0%	
NON RILEVATO	3	-	0%	0%	-	-	0%	0%	3	-	0%	0%	0%	0%	
	<b>6.373</b>	<b>3.127</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>7.112</b>	<b>3.818</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>13.485</b>	<b>6.945</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			
	<b>47%</b>	<b>45%</b>			<b>53%</b>	<b>55%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>					

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 37** Provincia di Genova: Avviamenti MdL Dipendente 2004 per orario contrattuale e genere

CONTRATTI	AVVIAMENTI				GAP	
	2004 M		2004 F			TOT INIZIATI 2004
	INIZIATI 2004 M	% INIZIATI 2004 M	INIZIATI 2004 F	% INIZIATI 2004 F		
FULL TIME	43.128	71%	29.800	49%	72.928	
PART TIME	8.813	29%	17.929	51%	26.742	
	<b>51.941</b>	<b>100%</b>	<b>47.729</b>	<b>100%</b>	<b>99.670</b>	
					<b>100%</b>	
					<b>21%</b>	
					<b>-21%</b>	
					<b>100%</b>	

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 36**  
Provincia di Genova:  
Trasformazioni MdL Dipendente 2004 per tipologia contrattuale e genere

**Tabella 37**  
Provincia di Genova:  
Avviamenti MdL Dipendente 2004 per orario contrattuale e genere

**Tabella 38**  
*Provincia di Genova:*  
*Avviamenti MdL Dipendente 2004 per settore economico e genere*

CONTRATTI: SETTORE	CONTRATTI INIZIATI						
	AVVIAMENTI						
	M	% M	F	% F	TOT	% TOT	GAP
<b>1 Agr. pesca, estrattive</b>	<b>337</b>	<b>1%</b>	<b>155</b>	<b>0%</b>	<b>492</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
2 Industria alimentare	1.537	9%	1.030	31%	2.567	12%	-22%
3 Industria tessile	15	0%	53	2%	68	0%	-1%
4 Ind. abbigliamento	115	1%	200	6%	315	1%	-5%
5 Ind. pelli e cuoio	2	0%	2	0%	4	0%	0%
6 Ind. calzature	6	0%	5	0%	11	0%	0%
7 Legno, mobilio	580	3%	56	2%	636	3%	2%
8 Carta, poligrafica	171	1%	150	4%	321	2%	-3%
9 Chimica, gomma	550	3%	306	9%	856	4%	-6%
10 Prod. min. non metall.	166	1%	14	0%	180	1%	1%
12 Fabbr. prodotti in metallo	7.477	42%	1.203	36%	8.680	41%	6%
14 Fabbr. macchine elett.-ott.	10	0%	2	0%	12	0%	0%
16 Altre manifatturiere	32	0%	34	1%	66	0%	-1%
17 Gas, acqua, energia elettr.	112	1%	28	1%	140	1%	0%
18 Costruzioni	6.965	39%	287	9%	7.252	34%	31%
<b>Totale Industria</b>	<b>17.738</b>	<b>100%</b>	<b>3.370</b>	<b>100%</b>	<b>21.108</b>	<b>100%</b>	
		<b>34%</b>		<b>7%</b>		<b>21%</b>	<b>27%</b>
19 Commercio	4.734	15%	6.417	15%	11.151	15%	0%
20 Alberghiero, ristorazione	15.158	47%	18.334	43%	33.492	45%	4%
21 Trasporti e comunicazioni	3.558	11%	1.565	4%	5.123	7%	7%
22 Credito e assicurazioni	129	0%	246	1%	375	0%	0%
23 Servizi alle imprese	4.629	14%	6.543	15%	11.172	15%	-1%
24 Pubbl. Amministrazione	188	1%	411	1%	599	1%	0%
25 Istruzione	181	1%	825	2%	1.006	1%	-1%
26 Sanità	1.700	5%	3.428	8%	5.128	7%	-3%
27 Altri servizi	2.240	7%	4.933	12%	7.173	10%	-5%
<b>Totale servizi</b>	<b>32.517</b>	<b>100%</b>	<b>42.702</b>	<b>100%</b>	<b>75.219</b>	<b>100%</b>	
		<b>63%</b>		<b>89%</b>		<b>75%</b>	<b>-27%</b>
<b>28 Dato non rilevato</b>	<b>1.349</b>	<b>3%</b>	<b>1.502</b>	<b>3%</b>	<b>2.851</b>	<b>3%</b>	<b>-1%</b>
	<b>51.941</b>	<b>100%</b>	<b>47.729</b>	<b>100%</b>	<b>99.670</b>	<b>100%</b>	

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

FASCIA D'ETÀ/GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
A < 18 ANNI	1.083	3%	609	2%	1.692	3%	1%
B > 18 E < 29	12.549	39%	10.607	38%	23.156	39%	0%
C > 29 E < 35	6.380	20%	6.035	22%	12.415	21%	-2%
D > 35 E < 40	4.096	13%	3.853	14%	7.949	13%	-1%
E > 40 E < 50	4.937	15%	4.593	17%	9.530	16%	-1%
F OVER 50	3.217	10%	1.922	7%	5.139	9%	3%
<b>TOTALE</b>	<b>32.262</b>	<b>100%</b>	<b>27.619</b>	<b>100%</b>	<b>59.881</b>	<b>100%</b>	
	<b>54%</b>		<b>46%</b>		<b>100%</b>		

**Tabella 39**  
Provincia di Genova:  
Lavoratori avviati  
MdL Dipendente  
2004 per fascia  
di età e genere

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

STATO CIVILE PER FASCE DI ETÀ	M	%	F	%	TOT	%	GAP
CELIBE/NUBILE	10.956	34%	9.882	36%	20.838	35%	-2%
CONIUGATO/A	3.270	10%	4.920	18%	8.190	14%	-8%
CONVIVENTE	63	0%	67	0%	130	0%	0%
DIVORZIATO/A	153	0%	284	1%	437	1%	-1%
SEPARATO/A	220	1%	707	3%	927	2%	-2%
VEDOVO/A	30	0%	143	1%	173	0%	0%
NON RILEVATO	17.570	54%	11.616	42%	29.186	49%	12%
<b>TOTALE FEMMINE</b>	<b>32.262</b>	<b>100%</b>	<b>27.619</b>	<b>100%</b>	<b>59.881</b>	<b>100%</b>	
	<b>54%</b>		<b>46%</b>		<b>100%</b>		

**Tabella 40**  
Provincia di Genova:  
Lavoratori avviati  
MdL Dipendente  
2004 per stato  
civile e genere

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

LE QUALIFICHE PROFESSIONALI PIÙ ALTE: GRANDI GRUPPI ISTAT	M	%	F	%	TOT	%	GAP occup.	GAP disoccup.
1. Legislatori, dirigenti ed imprenditori	180	1%	31	0%	211	0%	0,4%	0,4%
2. Professioni intellettuali ad elevata specializzazione	897	3%	578	2%	1.475	2%	0,7%	0,3%
3. Professioni intermedie (tecnici)	3.095	10%	3.727	13%	6.822	11%	-3,9%	-5,3%
4. Professioni esecutive di amminis.ne e gestione	3.691	11%	5.328	19%	9.019	15%	-7,9%	-3,0%
5. Professioni di vendita e servizi alle famiglie	7.052	22%	13.068	47%	20.120	34%	-25,5%	-9,8%
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	7.939	25%	546	2%	8.485	14%	22,6%	12,4%
7. Conduttori impianti di macchinari e operai assemblaggio	2.834	9%	300	1%	3.134	5%	7,7%	2,9%
8. Personale non qualificato	6.574	20%	4.041	15%	10.615	18%	5,7%	2,2%
<b>TOTALE</b>	<b>32.262</b>	<b>100%</b>	<b>27.619</b>	<b>100%</b>	<b>59.881</b>	<b>100%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0%</b>

**Tabella 41**  
Provincia di Genova,  
Lavoratori avviati  
MdL Dipendente  
2004 per  
qualifica di  
assunzione e  
genere

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 42**  
*Provincia di Genova: Lavoratori avviati MdL Dipendente 2004 confronto qualifica di assunzione e qualifica acquisita per genere*

	M	F	TOT	M	F	TOT	gap	
Qualifica di assunzione > qualifica acquisita	<b>7.693</b>	<b>6.269</b>	<b>13.962</b>	40%	31%	35%	10%	
Qualifica di assunzione < qualifica acquisita	<b>11.367</b>	<b>14.239</b>	<b>25.606</b>	60%	69%	65%	-10%	
Lavoratori qualifica profess. acquisita disponibile	<b>19.060</b>	<b>20.508</b>	<b>39.568</b>	100%	100%	100%	0%	66%
Lavoratori qualifica profess. acquisita non disponibile	<b>13.202</b>	<b>7.111</b>	<b>20.313</b>					34%
<b>TOTALE LAVORATORI</b>	<b>32.262</b>	<b>27.619</b>	<b>59.881</b>					<b>100%</b>
	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>100%</b>					

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 43**  
*Provincia di Modena: Iscritti ai C.p.I. ex D. Lgs 297/2002 al 31/12/2004 per stato lavorativo e genere*

PROV MO: STATO LAVORATIVO ATTUALE ISCRITTI 297/2002 al 31/12/2004	M	%	F	%	TOT	%	GAP
DISOCCUPATI	6.689	81%	11.578	76%	18.267	78%	5%
PRECARI	230	3%	621	4%	851	4%	-1%
OCCUPATI SENZA CONTRATTO DI LAVORO	13	0%	25	0%	38	0%	0%
INOCCUPATI	1.308	16%	3.043	20%	4.351	19%	-4%
<b>TOTALE</b>	<b>8.240</b>	<b>100%</b>	<b>15.267</b>	<b>100%</b>	<b>23.507</b>	<b>100%</b>	
	<b>35,1%</b>		<b>64,9%</b>		<b>100%</b>		

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 44**  
*Provincia di Modena: Iscritti ai C.p.I. ex D. Lgs 297/2002 al 31/12/2004 per stato lavorativo, fascia di età e genere*

PROV MO: FASCIA D'ETÀ EX DLGS 297/2000/ TOTALE IN CERCA DI LAVORO AL 31/12/2004 X GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
15-29 ANNI	2.312	28%	3.737	24%	6.049	26%	4%
30-44 ANNI	3.493	42%	7.168	47%	10.661	45%	-5%
45 E PIÙ	2.435	30%	4.362	29%	6.797	29%	1%
<b>TOTALE</b>	<b>8.240</b>	<b>100%</b>	<b>15.267</b>	<b>100%</b>	<b>23.507</b>	<b>100%</b>	
	<b>35,1%</b>		<b>64,9%</b>		<b>100%</b>		

segue

segue  
**Tabella 44**  
 Provincia di  
 Modena: Iscritti  
 ai C.p.I. ex D.  
 Lgs 297/2002 al  
 31/12/2004 per  
 stato lavorativo,  
 fascia di età e  
 genere

PROV MO: FASCIA D'ETÀ DISOCCUPATI AL 31/12/2004 X GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
15-29 ANNI	1.631	24%	2.418	21%	4.049	22%	3%
30-44 ANNI	2.934	44%	5.677	49%	8.611	47%	-5%
45 E PIÙ	2.124	32%	3.483	30%	5.607	31%	2%
<b>TOTALE</b>	<b>6.689</b>	<b>100%</b>	<b>11.578</b>	<b>100%</b>	<b>18.267</b>	<b>100%</b>	
	36,6%		63,4%		100%		

PROV MO: FASCIA D'ETÀ PRECARI AL 31/12/2004 X GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
15-29 ANNI	64	28%	134	22%	198	23%	6%
30-44 ANNI	116	50%	314	51%	430	51%	0%
45 E PIÙ	50	22%	173	28%	223	26%	-6%
<b>TOTALE</b>	<b>230</b>	<b>100%</b>	<b>621</b>	<b>100%</b>	<b>851</b>	<b>100%</b>	
	27,0%		73,0%		100%		

PROV MO: FASCIA D'ETÀ OCCUP. SENZA CONTR. DI LAV AL 31/12/2004 X GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
15-29 ANNI	12	92%	21	84%	33	87%	8%
30-44 ANNI	-	0%	3	12%	3	8%	-12%
45 E PIÙ	1	8%	1	4%	2	5%	4%
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	
	34,2%		65,8%		100%		

PROV MO: FASCIA D'ETÀ INOCCUPATI AL 31/12/2004 X GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
15-29 ANNI	605	46%	1.164	38%	1.769	41%	8%
30-44 ANNI	443	34%	1.174	39%	1.617	37%	-5%
45 E PIÙ	260	20%	705	23%	965	22%	-3%
<b>TOTALE</b>	<b>1.308</b>	<b>100%</b>	<b>3.043</b>	<b>100%</b>	<b>4.351</b>	<b>100%</b>	
	30,1%		69,9%		100%		

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 45**  
*Provincia di*  
*Modena:*  
*Avviamenti,*  
*Proroghe e*  
*Trasformazioni*  
*MdL Dipendente*  
*2004 per*  
*tipologia*  
*contrattuale e*  
*genere - contratti*  
*iniziati*

PROVINCIA DI MODENA	M		F		TOT	GAP
CONTRATTI	AVVIAMENTI 2004					
	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI M-F 2004
APPRENDISTATO	5.635	10%	3.924	9%	9.559	1%
CONTRATTO FORMAZIONE	309	1%	152	0%	461	0%
TEMPO DETERMINATO	32.173	56%	31.319	68%	63.492	-12%
TEMPO INDETERMINATO	19.215	34%	10.688	23%	29.903	10%
LAVORO A DOMICILIO	2	0%	46	0%	48	0%
NON RILEVATO	-	0%	-	0%	-	0%
	<b>57.334</b>	<b>100%</b>	<b>46.129</b>	<b>100%</b>	<b>103.463</b>	
	<b>55,4%</b>	<b>-1,2%</b>	<b>44,6%</b>		<b>100,0%</b>	

CONTRATTI	PROROGHE E TRASFORMAZIONI 2004					
	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI M-F 2004
APPRENDISTATO	299	2%	376	2%	675	2%
CONTRATTO FORMAZIONE	88	1%	82	0%	170	0%
TEMPO DETERMINATO	10.396	60%	9.261	54%	19.657	57%
TEMPO INDETERMINATO	6.504	38%	7.370	43%	13.874	40%
LAVORO A DOMICILIO	-	0%	5	0%	5	0%
NON RILEVATO	15	0%	5	0%	20	0%
	<b>17.302</b>	<b>100%</b>	<b>17.099</b>	<b>100%</b>	<b>34.401</b>	
	<b>50%</b>		<b>50%</b>		<b>100%</b>	

CONTRATTI	AVVIAMENTI, PROROGHE E TRASFORMAZIONI					
	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI M-F 2004
APPRENDISTATO	5.934	8%	4.300	7%	10.234	7%
CONTRATTO FORMAZIONE	397	1%	234	0%	631	0%
TEMPO DETERMINATO	42.569	57%	40.580	64%	83.149	60%
TEMPO INDETERMINATO	25.719	34%	18.058	29%	43.777	32%
LAVORO A DOMICILIO	2	0%	51	0%	53	0%
NON RILEVATO	15	0%	5	0%	20	0%
	<b>74.636</b>	<b>100%</b>	<b>63.228</b>	<b>100%</b>	<b>137.864</b>	<b>100%</b>
	<b>54%</b>		<b>46%</b>		<b>100%</b>	

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Genova, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004



**Tabella 46** Provincia di Modena, Avviamenti, Proroghe e Trasformazioni MdL Dipendente 2004 per tipologia contrattuale e genere - contratti iniziati e cessati

PROVINCIA DI MODENA	M						F						TOT						GAP	
	INIZIATI 2004			DIFFERENZ			INIZIATI 2004			DIFFERENZ			INIZIATI 2004			DIFFERENZ			INIZIATI	CESSATI M-F
	TOT CESSATI	% TOT CESS	INIZIATI 2004	TOT CESSATI	% TOT CESS	INIZIATI 2004	TOT CESSATI	% TOT CESS	INIZIATI 2004	TOT CESSATI	% TOT CESS	INIZIATI 2004	TOT CESSATI	% TOT CESS	INIZIATI 2004	TOT CESSATI	% TOT CESS	INIZIATI	CESSATI M-F	
CONTRATTI	5.635	10%	3.924	4.120	10%	3.924	4.120	10%	9%	9%	9%	9.559	9.678	9%	9%	9%	9%	1%	1%	
APPRENDISTATO	5.558	10%	3.924	4.120	10%	3.924	4.120	10%	9%	9%	9%	9.559	9.678	9%	9%	9%	9%	1%	1%	
CONTRATTO FORMAZIONE	1.062	2%	152	674	2%	152	674	2%	0%	1%	0%	461	1.736	1%	2%	2%	0%	0%	0%	
TEMPO DETERMINATO	29.588	56%	31.319	29.706	52%	31.319	29.706	52%	68%	62%	68%	63.492	59.294	62%	57%	57%	57%	-12%	-10%	
TEMPO INDETERMINATO	20.399	34%	10.688	13.121	36%	10.688	13.121	36%	23%	27%	23%	29.903	33.520	27%	32%	32%	32%	10%	9%	
LAVORO A DOMICILIO	3	0%	46	144	0%	46	144	0%	0%	0%	0%	48	147	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
NON RILEVATO	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	0%	0%	0%	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	<b>57.334</b>	<b>100%</b>	<b>46.129</b>	<b>47.765</b>	<b>100%</b>	<b>46.129</b>	<b>47.765</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>103.463</b>	<b>104.375</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			
	<b>55,4%</b>		<b>44,6%</b>	<b>45,8%</b>		<b>44,6%</b>	<b>45,8%</b>					<b>100,0%</b>	<b>100%</b>							
				<b>-1,2%</b>			<b>-1,2%</b>						<b>-912</b>							

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 46**  
 Provincia di  
 Modena:  
 Avviamenti,  
 Proroghe e  
 Trasformazioni  
 MdL Dipendente  
 2004 per  
 tipologia  
 contrattuale e  
 genere - contratti  
 iniziati e cessati

**Tabella 47**  
 Provincia di  
 Modena:  
 Avviamenti MdL  
 Dipendente 2004  
 per tipologia  
 contrattuale,  
 settore  
 economico e  
 genere - contratti  
 iniziati

**Tabella 47** Provincia di Modena: Avviamenti MdL Dipendente 2004 per tipologia contrattuale, settore economico e genere - contratti iniziati

TEMPO INDE- TERMINATO	MASCHI	%	FEMMI- NE	%	TOT	%	GAP	TEMPO DETERMINATO	MASCHI	%	FEMMI- NE	%	TOT	%	GAP
AGRICOLTURA	187	1%	88	1%	275	1%	0%	AGRICOLTURA	9.242	29%	4.958	16%	14.200	22%	13%
INDUSTRIA	10.313	54%	2.656	25%	12.969	43%	29%	INDUSTRIA	9.154	28%	4.850	15%	14.004	22%	13%
SERVIZI	8.636	45%	7.832	73%	16.468	55%	-28%	SERVIZI	13.650	42%	21.302	68%	34.952	55%	-26%
NON RILEVATO	79	0%	112	1%	191	1%	-1%	NON RILEVATO	127	0%	209	1%	336	1%	0%
<b>TOTALE</b>	<b>19.215</b>	<b>100%</b>	<b>10.688</b>	<b>100%</b>	<b>29.903</b>	<b>100%</b>		<b>TOTALE</b>	<b>32.173</b>	<b>100%</b>	<b>31.319</b>	<b>100%</b>	<b>63.492</b>	<b>100%</b>	
	<b>64%</b>		<b>36%</b>		<b>100%</b>				<b>51%</b>		<b>49%</b>		<b>100%</b>		
APPREN- DISTATO	MASCHI	%	FEMMI- NE	%	TOT	%	GAP	CFL	MASCHI	%	FEMMI- NE	%	TOT	%	GAP
AGRICOLTURA	20	0%	10	0%	30	0%	0%	AGRICOLTURA	-	0%	-	0%	-	0%	0%
INDUSTRIA	4.199	75%	1.491	38%	5.690	60%	37%	INDUSTRIA	95	31%	31	21%	126	27%	10%
SERVIZI	1.348	24%	2.378	61%	3.726	39%	-37%	SERVIZI	215	69%	120	79%	335	73%	-10%
NON RILEVATO	68	1%	45	1%	113	1%	0%	NON RILEVATO	-	0%	-	0%	-	0%	0%
<b>TOTALE</b>	<b>5.635</b>	<b>100%</b>	<b>3.924</b>	<b>100%</b>	<b>9.559</b>	<b>100%</b>		<b>TOTALE</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>	<b>461</b>	<b>100%</b>	
	<b>59%</b>		<b>41%</b>		<b>100%</b>				<b>67%</b>		<b>33%</b>		<b>100%</b>		

Fonte: Ns. elaborazione su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 48** Provincia di Modena: Avviamenti, Proroghe e Trasformazioni MdL Dipendente 2004 per qualifica contrattuale e genere - contratti iniziati

PROVINCIA DI MODENA 2004		CONTRATTI INIZIATI						
CONTRATTI: QUALIFICA		AVVIAMENTI, PROROGHE, TRASFORMAZIONI						
	M	% M	F	% F	TOT	% TOT	GAP	
DIRIGENTE	218	0,3%	29	0,0%	247	0,2%	0,2%	
CAPO SETTORE/CANTIERE	46	0,1%	10	0,0%	56	0,0%	0,0%	
VICECAPO SETTORE/CANTIERE	4	0,0%	-	0,0%	4	0,0%	0,0%	
ASSISTENTE	335	0,4%	543	0,9%	878	0,6%	-0,4%	
INTERMEDIO/ QUADRO	430	0,6%	278	0,4%	708	0,5%	0,1%	
CAPO REPARTO/ UFFICIO	121	0,2%	72	0,1%	193	0,1%	0,0%	
CAPOQUADRA	25	0,0%	2	0,0%	27	0,0%	0,0%	
SPECIALIZZATO SUPER	685	0,9%	193	0,3%	878	0,6%	0,6%	
SPECIALIZZATO	5.468	7,3%	2.489	3,9%	7.957	5,8%	3,4%	
QUALIFICATO	19.891	26,7%	20.375	32,2%	40.266	29,2%	-5,6%	
GENERICO	36.038	48,3%	31.588	50,0%	67.626	49,1%	-1,7%	
APPRENDISTA	5.807	7,8%	4.160	6,6%	9.967	7,2%	1,2%	
IN FORMAZIONE/ LAVORO	325	0,4%	174	0,3%	499	0,4%	0,2%	
SENZA ESPERIENZA PROFESSIONALE	71	0,1%	63	0,1%	134	0,1%	0,0%	
NON INDICATO	5.172	6,9%	3.252	5,1%	8.424	6,1%	1,8%	
<b>Totale</b>	<b>74.636</b>	<b>100%</b>	<b>63.228</b>	<b>100%</b>	<b>137.864</b>	<b>100%</b>		
	54,1%		45,9%		100%			

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 48**  
 Provincia di  
 Modena:  
 Avviamenti,  
 Proroghe e  
 Trasformazioni  
 MdL Dipendente  
 2004 per  
 qualifica  
 contrattuale e  
 genere - contratti  
 iniziati

**Tabella 49**  
 Provincia di  
 Modena:  
 Lavoratori avviati  
 MdL Dipendente  
 2004 per fascia  
 di età e genere

PROV MO: LAVORATORI AVVIATI 2004 PER FASCIA DI ETÀ E GENERE	M		F		TOT		GAP
		%		%		%	
15-29 ANNI	23.758	41%	16.882	37%	40.640	39%	5%
30-44 ANNI	22.511	39%	19.430	42%	41.941	41%	-3%
45 E PIÙ	11.065	19%	9.817	21%	20.882	20%	-2%
<b>TOTALE</b>	<b>57.334</b>	<b>100%</b>	<b>46.129</b>	<b>100%</b>	<b>103.463</b>	<b>100%</b>	
	<b>55,4%</b>		<b>44,6%</b>		<b>100%</b>		

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Modena, Osservatorio Mercato del Lavoro, Dati SIL 2004

**Tabella 50**  
 Provincia di  
 Siena: Iscritti ai  
 C.p.I. in cerca di  
 lavoro ex D.Lgs  
 297/2002 al  
 31/12/2004 per  
 fascia di età e  
 genere

PROV SI: LAVORATORI ISCRITTI EX D.LGS 297/2002 2004 PER FASCIA DI ETÀ E GENERE	M		F		TOT		GAP
		%		%		%	
FINO A 25 ANNI	784	18%	1.250	14%	2.034	15%	4%
DA 26 A 29 ANNI	602	14%	1.266	14%	1.868	14%	0%
30 ANNI ED OLTRE	2.992	68%	6.607	72%	9.599	71%	-4%
<b>TOTALE</b>	<b>4.378</b>	<b>100%</b>	<b>9.123</b>	<b>100%</b>	<b>13.501</b>	<b>100%</b>	
	<b>32,4%</b>		<b>67,6%</b>		<b>100%</b>		

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Siena, Dati SIL 2004

**Tabella 51**  
 Provincia di  
 Siena:  
 Avviamenti MdL  
 Dipendente 2004  
 per tipologia  
 contrattuale e  
 genere

PROVINCIA DI SIENA	M			F		TOT		GAP
	AVVIAMENTI 2004							
CONTRATTI	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	% TOT CESS	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI 2004	INIZIATI M-F 2004
APPRENDISTATO	1.613	6%	7%	1.163	5%	2.776	5%	1%
CONTRATTO FORMAZIONE	19	0%	0%	7	0%	26	0%	0%
TEMPO DETERMINATO	20.511	73%	53%	20.108	79%	40.619	76%	-6%
TEMPO INDETERMINATO	5.865	21%	39%	4.165	16%	10.030	19%	5%
LAVORO A DOMICILIO	1	0%	0%	39	0%	40	0%	0%
NON RILEVATO		0%	0%	-	0%	-	0%	0%
	<b>28.009</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>25.482</b>	<b>100%</b>	<b>53.491</b>	<b>100%</b>	
	<b>52,4%</b>			<b>47,6%</b>		<b>100,0%</b>		

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Siena, Dati SIL 2004

**Tabella 52**  
*Provincia di Siena:  
 Avviamenti MdL  
 Dipendente 2004  
 prime 30  
 qualifiche  
 professionali e  
 genere*

QUALIFICHE PROFESSIONALI PER GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
LEGISLATORI, DIRIGENTI E IMPRENDITORI	57	0,2%	5	0,0%	62	0,1%	0,2%
DOCENTI E RICERCATORI UNIVERSITÀ E SCUOLA SECONDARIA	117	0,4%	501	2,0%	618	1,2%	-1,5%
INGEGNERI E ARCHITETTI	11	0,0%	1	0,0%	12	0,0%	0,0%
ISTRUZIONE PRIVATA, PROFESSIONALE E SANITARIA	10	0,0%	14	0,1%	24	0,0%	0,0%
SPECIALISTI DELLA SALUTE	33	0,1%	25	0,1%	58	0,1%	0,0%
SPECIALISTI NELLE SCIENZE DELLA VITA	9	0,0%	44	0,2%	53	0,1%	-0,1%
SPECIALISTI SCIENZE FISICHE E MATEMATICHE	15	0,1%	16	0,1%	31	0,1%	0,0%
SPECIALISTI SCIENZE UMANE	82	0,3%	109	0,4%	191	0,4%	-0,1%
TECNICI E PERITI INDUSTRIALI	155	0,6%	73	0,3%	228	0,4%	0,3%
TECNICI INTERMEDI D'UFFICIO	763	2,7%	1.262	5,0%	2.025	3,8%	-2,2%
TECNICI PARAMEDICI E AGRONOMI	115	0,4%	269	1,1%	384	0,7%	-0,6%
TECNICI SERVIZI ALLA PERSONA (TURISMO, INSEGNAMENTO, COMUNICAZIONI, ASSISTENZA, POLIZIA, ETC.)	198	0,7%	2.174	8,5%	2.372	4,4%	-7,8%
IMPIEGATI ESECUTIVI D'UFFICIO	806	2,9%	1.289	5,1%	2.095	3,9%	-2,2%
IMPIEGATI ESECUTIVI IN CONTATTO DIRETTO CON LA CLIENTELA	90	0,3%	275	1,1%	365	0,7%	-0,8%
PROFESSIONI DEL COMMERCIO (ADDETTI ED ESERCENTI)	437	1,6%	1.453	5,7%	1.890	3,5%	-4,1%
PROFESSIONI DELL'ALBERGHIERO, BAR E RISTORAZIONE (ADDETTI ED ESERCENTI)	3.416	12,2%	5.115	20,1%	8.531	15,9%	-7,9%
SERVIZI ALLA PERSONA: ESERCENTI ED ADDETTI DI RICREAZIONE, PULIZIE, ASSISTENZA, POLIZIA	323	1,2%	1.591	6,2%	1.914	3,6%	-5,1%
LAVORATORI AGRICOLI, AGRICOLTORI, ALLEVATORI, PESCATORI E CACCIATORI	2.291	8,2%	1.073	4,2%	3.364	6,3%	4,0%
OPERAI ED ARTIGIANI ALIMENTARI, LEGNO TESSILE, ABBIGLIAMENTO	446	1,6%	536	2,1%	982	1,8%	-0,5%
OPERAI ED ARTIGIANI DI EDILIZIA, IMPIANTI CIVILI ED ESTRATTIVE	1.095	3,9%	9	0,0%	1.104	2,1%	3,9%
OPERAI ED ARTIGIANI MECCANICA DI PRECISIONE, ARTIGIANATO ARTISTICO E STAMPA	50	0,2%	23	0,1%	73	0,1%	0,1%
OPERAI ED ARTIGIANI METALMECCANICI	665	2,4%	27	0,1%	692	1,3%	2,3%

segue

segue  
**Tabella 52**  
 Provincia di  
 Siena:  
 Avviamenti MdL  
 Dipendente 2004  
 prime 30  
 qualifiche  
 professionali e  
 genere

QUALIFICHE PROFESSIONALI PER GENERE	M	%	F	%	TOT	%	GAP
CONDUTTORI DI IMPIANTI INDUSTRIALI	52	0,2%	20	0,1%	72	0,1%	0,1%
CONDUTTORI DI VEICOLI E MACCHINARI MOBILI E DI SOLLEVAMENTO	1.040	3,7%	25	0,1%	1.065	2,0%	3,6%
OPERAI SU MACCHINARI FISSI IN AGRICOLTURA E INDUSTRIA ALIMENTARE	93	0,3%	34	0,1%	127	0,2%	0,2%
OPERAI SU MACCHINARI FISSI PER LAVORAZIONI IN SERIE E ADDETTI MONTAGGIO	137	0,5%	92	0,4%	229	0,4%	0,1%
PERSONALE NON QUALIFICATO IN AGRICOLTURA E ALLEVAMENTO	7.935	28,3%	4.171	16,4%	12.106	22,6%	12,0%
PERSONALE NON QUALIFICATO IN AMMINISTRAZIONE E MAGAZZINO	912	3,3%	286	1,1%	1.198	2,2%	2,1%
PERSONALE NON QUALIFICATO IN EDILIZIA, MINIERE ED INDUSTRIA	6.276	22,4%	3.753	14,7%	10.029	18,7%	7,7%
PERSONALE NON QUALIFICATO NEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E SANITÀ	35	0,1%	106	0,4%	141	0,3%	-0,3%
PERSONALE NON QUALIFICATO NEI SERVIZI RICREATIVI, PULIZIE, LAVANDERIE, DOMESTICI	221	0,8%	874	3,4%	1.095	2,0%	-2,6%
PERSONALE NON QUALIFICATO NELLA VENDITA E SERVIZI TURISTICI	116	0,4%	235	0,9%	351	0,7%	-0,5%
DATO MANCANTE	8	0,0%	2	0,0%	10	0,0%	0,0%
<b>TOTALE PRIME 30 QUALIFICHE</b>	<b>28.009</b>	<b>100,0%</b>	<b>25.482</b>	<b>100,0%</b>	<b>53.491</b>	<b>100,0%</b>	
	<b>52,4%</b>		<b>47,6%</b>		<b>100%</b>		

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Provincia di Siena, Dati SIL 2004

**Tabella 53** Province di Genova, Modena, Siena, Livello di istruzione popolazione residente > 6 anni per genere (2001)

LIVELLO DI ISTRUZIONE TOTALE POPOLAZIONE	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	GAP %M-%F REG LIGURIA	GAP %M-%F REG EMILIA	GAP %M-%F REG TOSCANA	GAP %M-%F ITALIA	%M PROV GE	%F PROV GE	%M PROV MO	%F PROV MO	%M PROV SI	%F PROV SI	%M ITALIA	%F ITALIA	TOT %M ITALIA	TOT %F ITALIA	TOT %M PROV SI	TOT %F PROV SI	TOT %M PROV MO	TOT %F PROV MO	TOT %M PROV SI	TOT %F PROV SI	%M ITALIA	%F ITALIA	TOT %M ITALIA	TOT %F ITALIA		
Laurea	0,9%	-0,2%	-0,6%	0,6%	-0,1%	-0,2%	0,1%	10,3%	9,3%	6,8%	7,0%	8,0%	8,6%	7,6%	7,4%	7,5%	7,5%	8,3%	8,3%	6,9%	6,9%	8,0%	8,0%	8,6%	8,6%	7,6%	7,4%	7,5%	7,5%
Diploma di scuola secondaria superiore	2,3%	1,7%	1,6%	2,0%	0,9%	0,6%	1,3%	30,5%	28,3%	26,9%	25,2%	25,4%	23,8%	26,6%	25,2%	25,9%	25,9%	24,6%	26,0%	26,0%	25,4%	25,4%	23,8%	23,8%	26,6%	25,2%	25,2%	25,9%	
Licenza di scuola media inferiore o di avviamento professionale	4,6%	6,5%	7,8%	5,7%	7,2%	8,8%	6,7%	31,4%	26,8%	31,6%	25,1%	29,9%	22,1%	33,6%	26,9%	30,1%	26,9%	25,8%	28,3%	28,3%	29,9%	29,9%	22,1%	22,1%	33,6%	26,9%	26,9%	30,1%	
Licenza di scuola elementare	-6,5%	-4,9%	-2,2%	-6,6%	-4,4%	-5,5%	-5,0%	21,8%	28,4%	26,3%	31,2%	27,5%	29,7%	22,8%	27,8%	25,4%	25,4%	28,7%	28,8%	28,8%	27,5%	27,5%	29,7%	29,7%	22,8%	27,8%	27,8%	25,4%	
Alfabeti privi di titoli di studio	-1,2%	-2,8%	-5,4%	-1,6%	-3,3%	-3,4%	-2,5%	5,5%	6,7%	7,8%	10,6%	8,5%	13,9%	8,4%	10,8%	9,7%	10,8%	11,3%	9,2%	9,2%	8,5%	8,5%	13,9%	13,9%	8,4%	10,8%	10,8%	9,7%	
Analfabeti	-0,1%	-0,3%	-1,2%	-0,2%	-0,3%	-0,5%	-0,7%	0,4%	0,6%	0,5%	0,8%	0,7%	1,9%	1,1%	1,8%	1,5%	1,8%	1,3%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	1,9%	1,9%	1,1%	1,8%	1,8%	1,5%	
<b>TOTALE</b>								<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001

**Tabella 53**  
Province di Genova, Modena, Siena, Livello di istruzione popolazione residente > 6 anni per genere (2001)

**Tabella 54**  
*Provincia di*  
*Genova, Modena,*  
*Siena, Indicatori*  
*livello*  
*di istruzione*  
*popolazione*  
*residente > 6*  
*anni per genere*  
*(2001)*

**Tabella 54** Province di Genova, Modena, Siena, Indicatori livello di istruzione popolazione residente > 6 anni per genere (2001)

INDICATORI ISTRUZIONE	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	GAP %M-%F REG LIGURIA	GAP %M-%F REG EMILIA	GAP %M-%F REG TOSCANA	GAP %M-%F ITALIA	%M PROV GE	%F PROV GE	TOT PROV GE %	%M PROV MO	%F PROV MO	TOT PROV MO %	%M PROV SI	%F PROV SI	TOT PROV SI %	%M ITALIA	%F ITALIA	TOT ITALIA %
Indice di non conseguimento della scuola dell'obbligo (15-52 anni) per sesso	-0,68	-1,27	-1,52	-0,63	-0,79	-1,81	-2,56	6,16	6,84	6,50	9,00	10,27	9,63	8,09	9,61	8,84	9,16	11,72	10,44
Indice di possesso del Diploma scuola media superiore (19 anni e più) per sesso	6,31	2,04	2,18	5,21	2,11	2,04	3,49	40,74	34,43	37,35	32,31	30,27	31,25	34,20	32,02	33,06	34,84	31,35	33,02
Indice di possesso del Diploma scuola media superiore (19-34 anni) per sesso	-7,59	-10,80	-10,83	-8,51	-11,39	-11,85	-7,84	58,45	66,04	62,22	48,60	59,40	53,89	55,26	66,09	60,57	50,09	57,93	53,97
Indice di possesso del Diploma scuola media superiore (35-44 anni) per sesso	-0,17	-3,16	-4,21	-1,51	-3,69	-3,74	0,11	50,77	50,94	50,86	39,95	43,11	41,50	45,47	49,68	47,55	40,85	40,74	40,79

Fonte: Istat, Censimento della Popolazione e delle Abitazioni, 2001



**Tabella 55** Province di Genova, Modena, Siena, Laureati per facoltà e genere (2001)

LAUREATI ANNO SOLARE 2001 PER GENERE E FACOLTÀ	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	GAP %M-%F ITALIA	%M PROV GE	%F PROV GE	%M PROV MO	%F PROV MO	%M PROV SI	%F PROV SI	%M PROV SI	%M ITALIA	%F ITALIA	%M ITALIA
ECONOMIA	1,6%	0,9%	7,6%	5,6%	14,4%	12,9%	13,6%	15,0%	17,5%	9,9%	12,9%	19,7%	14,0%	16,5%
GIURISPRUDENZA	-0,7%	14,5%	-5,2%	-1,5%	12,7%	13,4%	30,4%	15,8%	11,7%	17,0%	14,9%	13,5%	15,0%	14,4%
INGEGNERIA	22,6%	20,5%	15,3%	20,1%	29,2%	6,5%	24,7%	4,2%	16,6%	1,3%	7,3%	23,7%	3,6%	12,4%
LETTERE E FILOSOFIA	-4,4%	-7,5%	-15,7%	-10,1%	7,3%	11,7%	4,3%	11,7%	9,5%	25,2%	19,0%	5,7%	15,8%	11,4%
MEDICINA E CHIRURGIA	-4,6%	-8,8%	-2,8%	-3,4%	9,4%	14,0%	3,3%	12,2%	11,7%	14,6%	13,4%	6,6%	9,9%	8,5%
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	1,6%	-0,5%	-0,1%	1,0%	10,5%	8,9%	7,9%	8,4%	8,9%	9,0%	8,9%	8,1%	7,1%	7,6%
SCIENZE POLITICHE	1,9%	-0,1%	5,8%	1,1%	7,0%	5,1%	4,6%	4,7%	13,5%	7,6%	9,9%	6,6%	5,5%	6,0%
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	-6,8%	-7,2%	-0,9%	-6,9%	1,8%	8,6%	0,4%	7,6%	1,1%	2,1%	1,7%	1,3%	8,3%	5,2%
ARCHITETTURA	-1,4%	-1,6%	-2,0%	1,2%	4,8%	6,2%	2,0%	3,6%	2,3%	4,3%	3,5%	5,5%	4,2%	4,8%
LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	-4,7%	-3,4%	-0,6%	-3,9%	0,4%	5,1%	0,6%	4,0%	0,0%	0,6%	0,3%	0,5%	4,4%	2,7%
FARMACIA	-3,2%	-2,9%	-0,4%	-1,1%	1,0%	4,2%	1,4%	4,3%	4,3%	4,7%	4,5%	1,6%	2,7%	2,2%
PSICOLOGIA	-1,2%	-1,9%	-1,3%	-2,3%	0,5%	1,8%	0,9%	2,9%	0,0%	1,3%	0,8%	0,9%	3,2%	2,2%
AGRARIA	0,4%	0,5%	0,1%	1,1%	0,4%	0,1%	1,2%	0,7%	1,4%	1,3%	1,4%	2,1%	1,0%	1,5%
SOCIOLOGIA	0,1%	-0,4%	0,1%	-0,5%	0,4%	0,3%	0,2%	0,6%	0,3%	0,2%	0,2%	0,8%	1,3%	1,1%
SCIENZE MOTORIE	-0,3%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,4%	1,2%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%	0,9%

segue

**Tabella 55**  
Province di Genova, Modena, Siena, Laureati per facoltà e genere (2001)

segue  
**Tabella 55**  
 Province di  
 Genova, Modena,  
 Siena, Laureati  
 per facoltà e  
 genere (2001)

segue **Tabella 55** Province di Genova, Modena, Siena, Laureati per facoltà e genere (2001)

LAUREATI ANNO SOLARE 2001 PER GENERE E FACOLTÀ	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	GAP %M-%F ITALIA	%M PROV GE	%F PROV GE	%TOT PROV GE	%M PROV MO	%F PROV MO	%TOT PROV MO	%M PROV SI	%F PROV SI	%TOT PROV SI	%M ITALIA	%F ITALIA	%TOT ITALIA
MEDICINA VETERINARIA	-0,1%	-0,6%	-0,5%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,6%	1,2%	0,9%	0,3%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%
SCIENZE STATISTICHE	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,5%	0,6%
SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE E DELLO SPETTACOLO	-0,3%	-0,4%	0,0%	-0,3%	0,0%	0,3%	0,2%	0,0%	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,5%	0,4%
ALTRO	0,0%	0,0%	0,0%	-0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,4%	0,4%
SCUOLA DI AMMINISTRAZIONE AZIENDALE	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%	0,2%
CONSERVAZIONE DEI BENI CULTURALI	-0,1%	-0,2%	0,0%	-0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%
SCUOLA SUPERIORE DI LINGUE MODERNE PER INTERPRETI E TRADUTTORI	-0,3%	-0,6%	-0,4%	-0,2%	0,0%	0,3%	0,2%	0,1%	0,7%	0,4%	0,0%	0,4%	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%
LINGUA E CULTURA ITALIANA	0,0%	-0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,6%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%
CHIMICA INDUSTRIALE	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
MUSICOLOGIA	-0,1%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE</b>					<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Miur, 2001

**Tabella 56** Province di Genova, Modena, Siena, Occupati per sesso, ramo di attività economica e titolo di studio - Settore Industria (2001)

LIVELLO DI ISTRUZIONE POPOLAZIONE OCCUPATA PER SETTORE ECONOMICO	INDUSTRIA																	
	PROVINCIA DI GENOVA					PROVINCIA DI MODENA					PROVINCIA DI SIENA							
	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT
Dottorato di ricerca o specializzazione	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Laurea	7	2	9	10,6%	14,3%	11,3%	3	3	6	3,5%	6,4%	4,5%	1	-	1	4,2%	0,0%	3,1%
Diploma universitario o Laurea breve	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Diploma che permette accesso Università	20	6	26	30,3%	42,9%	32,5%	21	14	35	24,4%	29,8%	26,3%	5	2	7	20,8%	25,0%	21,9%
Qualifica Lic. non accesso Università	5	2	7	7,6%	14,3%	8,8%	9	5	14	10,5%	10,6%	10,5%	1	-	1	4,2%	0,0%	3,1%
Licenza Media	26	3	29	39,4%	21,4%	36,3%	41	16	57	47,7%	34,0%	42,9%	12	4	16	50,0%	50,0%	50,0%
Licenza elementare/ Nessun titolo	8	1	9	12,1%	7,1%	11,3%	12	9	21	14,0%	19,1%	15,8%	5	2	7	20,8%	25,0%	21,9%
<b>TOTALE</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>86</b>	<b>47</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Istat, Media RTFL 2001

**Tabella 56**  
Province di Genova, Modena, Siena, Occupati per sesso, ramo di attività economica e titolo di studio - Settore Industria (2001)

**Tabella 57**  
*Province di Genova, Modena, Siena, Occupati per sesso, ramo di attività economica e titolo di studio - Settore Industria (2001)*

**Tabella 57** *Province di Genova, Modena, Siena, Occupati per sesso, ramo di attività economica e titolo di studio - Settore Servizi (2001)*

LIVELLO DI ISTRUZIONE	ALTRI SERVIZI																	
	PROVINCIA DI GENOVA						PROVINCIA DI MODENA						PROVINCIA DI SIENA					
	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT
Dottorato di ricerca o specializzazione	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	1	-	1	1,3%	0,0%	0,6%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Laurea	24	20	44	17,9%	17,1%	17,5%	11	9	20	14,3%	11,3%	12,7%	4	5	9	12,1%	14,3%	13,2%
Diploma universitario o Laurea breve	1	2	3	0,7%	1,7%	1,2%	1	2	3	1,3%	2,5%	1,9%	1	1	2	3,0%	2,9%	2,9%
Diploma che permette accesso Università	48	46	94	35,8%	39,3%	37,5%	28	29	57	36,4%	36,3%	36,3%	13	13	26	39,4%	37,1%	38,2%
Qualifica Lic. non accesso Università	8	13	21	6,0%	11,1%	8,4%	5	8	13	6,5%	10,0%	8,3%	2	2	4	6,1%	5,7%	5,9%
Licenza Media	43	27	70	32,1%	23,1%	27,9%	24	23	47	31,2%	28,8%	29,9%	11	9	20	33,3%	25,7%	29,4%
Licenza elementare/ Nessun titolo	10	9	19	7,5%	7,7%	7,6%	7	9	16	9,1%	11,3%	10,2%	2	5	7	6,1%	14,3%	10,3%
<b>TOTALE</b>	134	117	251	100%	100%	100%	77	80	157	100%	100%	100%	33	35	68	100%	100%	100%

Fonte: Istat, Media RTFL 2001

**Tabella 58** Province di Genova, Modena, Siena, Occupati per sesso, posizione nella professione e titolo di studio - Lavoro dipendente (2001)

LIVELLO DI ISTRUZIONE POPOLAZIONE OCCUPATA PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE	LAVORO DIPENDENTE																	
	PROVINCIA DI GENOVA						PROVINCIA DI MODENA						PROVINCIA DI SIENA					
	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT
Dottorato di ricerca o specializzazione	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	1	-	1	0,9%	0,0%	0,5%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Laurea	20	17	37	14,3%	16,7%	15,3%	10	9	19	9,3%	8,5%	8,9%	3	4	7	7,1%	11,1%	9,0%
Diploma universitario o Laurea breve	1	2	3	0,7%	2,0%	1,2%	1	2	3	0,9%	1,9%	1,4%	1	1	2	2,4%	2,8%	2,6%
Diploma che permette accesso Università	50	42	92	35,7%	41,2%	38,0%	33	38	71	30,6%	35,8%	33,2%	13	13	26	31,0%	36,1%	33,3%
Qualifica Lic. non accesso Università	10	13	23	7,1%	12,7%	9,5%	10	12	22	9,3%	11,3%	10,3%	2	2	4	4,8%	5,6%	5,1%
Licenza Media	47	22	69	33,6%	21,6%	28,5%	43	33	76	39,8%	31,1%	35,5%	19	11	30	45,2%	30,6%	38,5%
Licenza elementare/ Nessun titolo	12	6	18	8,6%	5,9%	7,4%	10	12	22	9,3%	11,3%	10,3%	4	5	9	9,5%	13,9%	11,5%
<b>TOTALE</b>	<b>140</b>	<b>102</b>	<b>242</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>106</b>	<b>214</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Istat, Media RTFL 2001

**Tabella 58**  
Province di Genova, Modena, Siena, Occupati per sesso, posizione nella professione e titolo di studio - Lavoro dipendente (2001)

**Tabella 59**  
*Province di Genova, Modena, Siena, Occupati per sesso, posizione nella professione e titolo di studio - Lavoro non dipendente (2001)*

**Tabella 59** Province di Genova, Modena, Siena, Occupati per sesso, posizione nella professione e titolo di studio - Lavoro non dipendente (2001)

LIVELLO DI ISTRUZIONE POPOLAZIONE OCCUPATA PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE	LAVORO NON DIPENDENTE																	
	PROVINCIA DI GENOVA						PROVINCIA DI MODENA						PROVINCIA DI SIENA					
	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT
Dottorato di ricerca o specializzazione	1	-	1	1,6%	0,0%	1,1%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Laurea	10	5	15	15,9%	16,1%	16,0%	4	3	7	6,2%	11,1%	7,6%	3	2	5	13,0%	15,4%	13,9%
Diploma universitario o Laurea breve	-	1	1	0,0%	3,2%	1,1%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	1	1	0,0%	7,7%	2,8%
Diploma che permette accesso Università	18	10	28	28,6%	32,3%	29,8%	17	6	23	26,2%	22,2%	25,0%	7	4	11	30,4%	30,8%	30,6%
Qualifica Lic. non accesso Università	3	2	5	4,8%	6,5%	5,3%	4	2	6	6,2%	7,4%	6,5%	1	1	2	4,3%	7,7%	5,6%
Licenza Media	23	8	31	36,5%	25,8%	33,0%	26	8	34	40,0%	29,6%	37,0%	8	3	11	34,8%	23,1%	30,6%
Licenza elementare/ Nessun titolo	8	5	13	12,7%	16,1%	13,8%	14	8	22	21,5%	29,6%	23,9%	4	2	6	17,4%	15,4%	16,7%
<b>TOTALE</b>	<b>63</b>	<b>31</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>27</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Istat, Medita RTFL 2001

**Tabella 60** Province di Genova, Modena, Siena, Livello di istruzione Non forze di lavoro in età 15-64 anni in cerca di lavoro o disponibile a lavorare, per genere (2001)

LIVELLO DI ISTRUZIONE POPOLAZIONE NFL 15-64 ANNI IN CERCA DI LAVORO ATTIVA O DISPONIBILE A LAVORARE	PROVINCIA DI GENOVA						PROVINCIA DI MODENA						PROVINCIA DI SIENA					
	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT
	Dottorato di ricerca o specializzazione	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%
Laurea	-	2	2	0,0%	10,5%	7,7%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Diploma universitario o Laurea breve	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Diploma che permette accesso Università	3	5	8	42,9%	26,3%	30,8%	1	1	2	50,0%	20,0%	28,6%	-	3	3	0,0%	42,9%	37,5%
Qualifica Lic. non accesso Università	1	2	3	14,3%	10,5%	11,5%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Licenza Media	3	7	10	42,9%	36,8%	38,5%	1	2	3	50,0%	40,0%	42,9%	1	3	4	100%	42,9%	50,0%
Licenza elementare/ Nessun titolo	-	3	3	0,0%	15,8%	11,5%	-	2	2	0,0%	40,0%	28,6%	-	1	1	0,0%	14,3%	12,5%
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Istat, Media RTFL 2001

**Tabella 60**  
Province di Genova, Modena, Siena, Livello di istruzione Non forze di lavoro in età 15-64 anni in cerca di lavoro o disponibile a lavorare, per genere (2001)

**Tabella 61**  
*Province di Genova, Modena, Siena, Livello di istruzione Non forze di lavoro in età 15-64 anni in cerca di lavoro o disponibile a lavorare per genere e per motivi di famiglia (2001)*

LIVELLO DI ISTRUZIONE POPOLAZIONE NFL 15-64 ANNI - MOTIVI DI FAMIGLIA PER NON RICERCA OCCUPAZIONE	PROVINCIA DI GENOVA				PROVINCIA DI MODENA				PROVINCIA DI SIENA									
	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT	M	F	TOT	%M	%F	%TOT
Dottorato di ricerca o specializzazione	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Laurea	-	3	3	0,0%	4,2%	4,1%	-	1	1	0,0%	4,2%	4,2%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Diploma universitario o Laurea breve	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Diploma che permette accesso Università	-	14	14	0,0%	19,4%	19,2%	-	2	2	0,0%	8,3%	8,3%	-	2	2	0,0%	15,4%	15,4%
Qualifica Lic. non accesso Università	-	4	4	0,0%	5,6%	5,5%	-	1	1	0,0%	4,2%	4,2%	-	1	1	0,0%	7,7%	7,7%
Licenza Media	1	29	30	100%	40,3%	41,1%	-	10	10	0,0%	41,7%	41,7%	-	4	4	0,0%	30,8%	30,8%
Licenza elementare/ Nessun titolo	-	22	22	0,0%	30,6%	30,1%	-	10	10	0,0%	41,7%	41,7%	-	6	6	0,0%	46,2%	46,2%
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Istat, Media RTFL 2001



**Tabella 62**  
Popolazione  
residente

Provincia	Numero dei Comuni	Residenti	Densità per Km <sup>2</sup>	Numero famiglie	No. Medio dei componenti per famiglia
Modena	47	633.993	236	254.218	2,5
Genova	67	878.082	478	398.460	2,2
Siena	36	252.288	66	101.400	2,5

Fonte: Istat, Censimento 2001

**Tabella 63**  
Dati relativi alla  
natalità

	Nati vivi per 1000 abitanti, anno 2002	Tasso di fecondità totale anno 2002, dato regionale
Genova	7,3	1,1
Modena	9,7	1,24
Siena	8,0	1,18
Italia	9,4	1,27

Fonte: Istat, Indicatori demografici 2004

**Tabella 64**  
L'invecchiamento  
della popolazione

	Indice di vecchiaia popolazione >65/ 100 abitanti <14	Dipendenza materiale under 10 e over 75/100adulti 15-64	Dipendenza strutturale under 14 e over 65 /altri
<b>2001</b>			
Modena	160,7	27,7	49,9
Genova	242,6	30	56,5
Siena	222,5	31,2	57,1
Italia	131,4	26,3	49
<b>1991</b>			
Modena	145,9	22,4	43,6
Genova	206,1	24,3	46,9
Siena	197,4	26,9	52,1
Italia	96,6	24,1	45,3

Fonte: Istat, Censimento 1991, 2001

**Tabella 65**  
La famiglia  
"lunga"

Percentuale di adulti 25-34 anni ancora in famiglia		
	maschi	Femmine
Genova	49,7	33
Modena	42,3	28,3
Siena	46,7	31,7
Italia	49,2	32,5

Fonte: Istat, Censimento 2001

**Tabella 66**  
Famiglie  
monoparentali  
con almeno un  
minore, per sesso  
del genitore

Genova		Modena		Siena	
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
2.258	11.998	1.064	6.640	369	2.168

Fonte: Istat, Censimento 2001

**Tabella 67**  
Province di  
Genova, Modena,  
Siena,  
contribuenti per  
genere e fascia di  
reddito - Anno di  
imposta 2002

N° CONTRIBUENTI PER GENERE E FASCIA DI REDDITO ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
FINO A 10.000	-24,7%	-14,7%	-19,0%	14,9%	39,6%	26,7%	18,1%	32,7%	25,1%	19,5%	38,5%	28,3%
DA 10.000 A 20.000	-1,9%	-6,8%	3,0%	35,1%	37,0%	36,0%	37,5%	44,3%	40,7%	42,5%	39,5%	41,1%
DA 20.000 A 30.000	12,0%	7,8%	5,7%	28,0%	16,1%	22,3%	24,0%	16,2%	20,3%	20,1%	14,5%	17,5%
DA 30.000 A 40.000	6,2%	5,3%	3,2%	10,0%	3,8%	7,0%	8,8%	3,5%	6,3%	6,8%	3,6%	5,3%
OLTRE 40.000	8,5%	8,3%	7,1%	12,0%	3,5%	8,0%	11,6%	3,3%	7,7%	11,0%	3,9%	7,7%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabella 67** Province di Genova, Modena, Siena, contribuenti per genere e fascia di reddito - Anno di imposta 2002

**Tabella 68**  
Province di  
Genova, Modena,  
Siena,  
contribuenti per  
genere e fascia di  
età - Anno di  
imposta 2002

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Agenzia delle Entrate

**Tabella 68** Province di Genova, Modena, Siena, contribuenti per genere e fascia di età - Anno di imposta 2002

N° CONTRIBUENTI PER GENERE E FASCIA DI ETÀ ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
UNDER 20	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,5%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%
21-30 ANNI	-0,2%	-0,4%	-0,5%	6,6%	6,8%	6,7%	9,9%	10,3%	10,1%	9,0%	9,5%	9,3%
31-40 ANNI	1,7%	0,5%	0,1%	19,4%	17,6%	18,5%	21,5%	21,0%	21,3%	20,2%	20,0%	20,1%
41-50 ANNI	1,9%	0,2%	-0,7%	19,3%	17,5%	18,4%	20,0%	19,8%	19,9%	19,1%	19,8%	19,4%
51-60 ANNI	1,8%	0,5%	0,7%	19,8%	18,0%	18,9%	18,7%	18,2%	18,4%	19,2%	18,5%	18,9%
61-70 ANNI	0,8%	1,5%	1,8%	18,5%	17,7%	18,1%	16,0%	14,5%	15,3%	17,2%	15,4%	16,4%
OVER 70 ANNI	-6,0%	-2,6%	-1,5%	16,2%	22,2%	19,1%	13,4%	16,0%	14,6%	15,0%	16,4%	15,6%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Agenzia delle Entrate

**Tabella 69** Province di Genova, Modena, Siena, contribuenti per genere, classe di età e fascia di reddito - Anno di imposta 2002

NUMERO CONTRIBUENTI FASCIA DI ETÀ UNDER 20 PER GENERE E CLASSE DI REDDITO ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
FINO A 10.000	-3,1%	-4,8%	-4,8%	84,0%	87,1%	85,4%	75,7%	80,5%	77,5%	82,0%	86,8%	84,1%
DA 10.000 A 20.000	2,7%	3,6%	4,4%	13,5%	10,8%	12,2%	21,5%	17,9%	20,2%	15,0%	10,6%	13,0%
DA 20.000 A 30.000	0,5%	1,1%	1,1%	1,2%	0,7%	1,0%	2,2%	1,0%	1,7%	2,1%	1,1%	1,7%
DA 30.000 A 40.000	-0,5%	-0,5%	-0,5%	0,4%	1,0%	0,7%	0,1%	0,6%	0,3%	0,0%	0,5%	0,2%
OLTRE 40.000	0,4%	0,5%	-0,2%	0,8%	0,5%	0,7%	0,5%	0,0%	0,3%	0,9%	1,1%	0,9%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

NUMERO CONTRIBUENTI FASCIA DI ETÀ 21-30 PER GENERE E CLASSE DI REDDITO ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
FINO A 10.000	-9,0%	-4,4%	-7,7%	33,4%	42,4%	37,8%	25,5%	29,9%	27,6%	33,1%	40,8%	36,7%
DA 10.000 A 20.000	-2,2%	-9,1%	1,3%	44,0%	46,3%	45,1%	47,4%	56,5%	51,8%	50,8%	49,5%	50,2%
DA 20.000 A 30.000	9,0%	9,4%	4,8%	18,3%	9,3%	13,9%	21,2%	11,7%	16,6%	13,0%	8,2%	10,8%
DA 30.000 A 40.000	1,3%	2,5%	1,2%	2,6%	1,3%	2,0%	3,7%	1,2%	2,5%	2,1%	0,9%	1,5%
OLTRE 40.000	1,0%	1,5%	0,4%	1,7%	0,7%	1,2%	2,2%	0,7%	1,5%	1,0%	0,6%	0,8%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

segue

**Tabella 69**  
Province di  
Genova, Modena,  
Siena,  
contribuenti per  
genere, classe di  
età e fascia di  
reddito - Anno di  
imposta 2002

segue  
**Tabella 69**  
 Province di  
 Genova, Modena,  
 Siena,  
 contribuenti per  
 genere, classe di  
 età e fascia di  
 reddito - Anno di  
 imposta 2002

segue **Tabella 69** Province di Genova, Modena, Siena, contribuenti per genere, classe di età e fascia di reddito - Anno di imposta 2002

NUMERO CONTRI- BUENTI FASCIA DI ETÀ 31-40 PER GENERE E CLASSE DI REDDITO ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
FINO A 10.000	-14,7%	-8,6%	-13,9%	18,1%	32,8%	24,8%	15,3%	23,8%	19,3%	17,5%	31,4%	23,9%
DA 10.000 A 20.000	-7,4%	-17,2%	-2,4%	35,3%	42,6%	38,6%	33,0%	50,3%	41,2%	44,2%	46,6%	45,3%
DA 20.000 A 30.000	12,0%	12,2%	9,0%	30,4%	18,4%	25,0%	31,7%	19,6%	26,0%	24,3%	15,4%	20,2%
DA 30.000 A 40.000	5,3%	7,0%	3,6%	8,8%	3,4%	6,3%	10,6%	3,6%	7,3%	7,7%	4,1%	6,1%
OLTRE 40.000	4,7%	6,7%	3,8%	7,4%	2,7%	5,3%	9,4%	2,7%	6,2%	6,2%	2,5%	4,5%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

NUMERO CONTRI- BUENTI FASCIA DI ETÀ 41-50 PER GENERE E CLASSE DI REDDITO ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
FINO A 10.000	-17,9%	-10,2%	-14,6%	12,7%	30,7%	20,8%	13,4%	23,7%	18,3%	13,7%	28,3%	20,5%
DA 10.000 A 20.000	-9,1%	-14,9%	-3,7%	27,2%	36,3%	31,3%	26,9%	41,8%	33,9%	35,9%	39,6%	37,6%
DA 20.000 A 30.000	8,9%	5,7%	4,8%	31,3%	22,4%	27,3%	29,4%	23,6%	26,6%	24,4%	19,6%	22,2%
DA 30.000 A 40.000	8,2%	7,7%	5,1%	13,4%	5,2%	9,7%	13,2%	5,5%	9,5%	9,9%	4,9%	7,6%
OLTRE 40.000	9,9%	11,7%	8,6%	15,3%	5,4%	10,8%	17,2%	5,5%	11,6%	16,1%	7,5%	12,1%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

segue

segue **Tabella 69** Province di Genova, Modena, Siena, contribuenti per genere, classe di età e fascia di reddito - Anno di imposta 2002

NUMERO CONTRIBUENTI FASCIA DI ETÀ 51-60 PER GENERE E CLASSE DI REDDITO ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
FINO A 10.000	-31,0%	-20,1%	-24,1%	11,1%	42,1%	25,2%	13,1%	33,2%	22,5%	12,8%	36,9%	23,6%
DA 10.000 A 20.000	-0,6%	-6,5%	2,9%	27,8%	28,4%	28,1%	32,2%	38,8%	35,3%	37,2%	34,3%	35,9%
DA 20.000 A 30.000	10,0%	6,6%	3,2%	29,7%	19,7%	25,1%	25,3%	18,7%	22,2%	22,7%	19,5%	21,3%
DA 30.000 A 40.000	8,7%	6,5%	4,6%	13,5%	4,8%	9,5%	11,0%	4,5%	7,9%	8,5%	3,9%	6,4%
OLTRE 40.000	13,0%	13,6%	13,4%	18,0%	5,0%	12,1%	18,4%	4,8%	12,0%	18,8%	5,4%	12,8%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

NUMERO CONTRI- BUENTI FASCIA DI ETÀ 61-70 PER GENERE E CLASSE DI REDDITO ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
FINO A 10.000	-39,7%	-29,2%	-33,7%	10,6%	50,3%	29,1%	16,9%	46,1%	30,1%	16,4%	50,2%	31,0%
DA 10.000 A 20.000	7,8%	10,1%	15,4%	39,5%	31,8%	35,9%	48,6%	38,5%	44,1%	48,3%	33,0%	41,7%
DA 20.000 A 30.000	16,0%	7,1%	6,9%	27,5%	11,5%	20,0%	17,1%	10,0%	13,9%	18,0%	11,1%	15,0%
DA 30.000 A 40.000	6,0%	3,8%	3,1%	9,2%	3,3%	6,5%	6,4%	2,6%	4,7%	6,1%	3,0%	4,8%
OLTRE 40.000	10,1%	8,1%	8,4%	13,2%	3,2%	8,5%	11,0%	2,9%	7,3%	11,1%	2,7%	7,5%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

segue

segue  
**Tabella 69**  
Province di  
Genova, Modena,  
Siena,  
contribuenti per  
genere, classe di  
età e fascia di  
reddito - Anno di  
imposta 2002

segue  
**Tabella 69**  
 Province di  
 Genova, Modena,  
 Siena,  
 contribuenti per  
 genere, classe di  
 età e fascia di  
 reddito - Anno di  
 imposta 2002

**Tabella 70**  
 Province di  
 Genova, Modena,  
 Siena, reddito  
 medio  
 contribuenti per  
 genere e fascia  
 d'età - Anno di  
 imposta 2002

segue **Tabella 69** Province di Genova, Modena, Siena, contribuenti per genere, classe di età e fascia di reddito - Anno di imposta 2002

NUMERO CONTRIBUTENTI FASCIA DI ETÀ over 70 PER GENERE E CLASSE DI REDDITO ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	% M PROV GE	% F PROV GE	% TOT PROV GE	% M PROV MO	% F PROV MO	% TOT PROV MO	% M PROV SI	% F PROV SI	% TOT PROV SI
FINO A 10.000	-25,4%	-13,8%	-15,8%	14,7%	40,1%	28,8%	30,3%	44,1%	37,5%	32,5%	48,3%	40,1%
DA 10.000 A 20.000	3,3%	4,4%	7,2%	44,9%	41,6%	43,1%	48,0%	43,7%	45,8%	44,6%	37,4%	41,1%
DA 20.000 A 30.000	11,9%	4,5%	4,4%	24,1%	12,1%	17,4%	12,7%	8,2%	10,4%	12,9%	8,4%	10,7%
DA 30.000 A 40.000	3,6%	1,4%	0,2%	6,9%	3,4%	4,9%	3,4%	2,0%	2,7%	3,4%	3,2%	3,3%
OLTRE 40.000	6,7%	3,5%	4,0%	9,4%	2,8%	5,7%	5,6%	2,0%	3,7%	6,6%	2,6%	4,7%
<b>TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Agenzia delle Entrate

**Tabella 70** Province di Genova, Modena, Siena, reddito medio contribuenti per genere e fascia d'età - Anno di imposta 2002

REDDITO MEDIO PER GENERE E FASCIA DI ETÀ ANNO IMPOSTA 2002	GAP %M-%F PROV GE	GAP %M-%F PROV MO	GAP %M-%F PROV SI	M PROV GE	F PROV GE	TOT PROV GE	M PROV MO	F PROV MO	TOT PROV MO	M PROV SI	F PROV SI	% TOT PROV SI
UNDER 20	12,5%	12,2%	11,6%	6,274,63	5,577,46	5,950,47	6,844,01	6,099,54	6,569,14	6,257,37	5,605,21	5,965,29
21-30 ANNI	-6,4%	20,8%	14,7%	14,750,23	15,764,85	15,244,22	16,395,97	13,577,36	15,025,14	13,801,08	12,033,13	12,965,43
31-40 ANNI	80,2%	42,3%	33,6%	27,503,32	15,263,46	21,935,94	23,375,13	16,425,51	20,103,65	20,228,51	15,140,65	17,898,29
41-50 ANNI	65,8%	59,0%	50,4%	28,861,19	17,409,75	23,680,48	29,630,03	18,637,78	24,418,87	26,830,70	17,833,86	22,612,68
51-60 ANNI	175,0%	88,6%	85,4%	42,013,21	15,276,73	29,869,57	31,478,83	16,689,23	24,534,63	29,085,02	15,686,68	23,047,10
61-70 ANNI	113,2%	79,3%	83,5%	27,391,13	12,849,93	20,612,49	24,525,84	13,679,80	19,624,07	23,670,71	12,896,36	19,008,77
OVER 70 ANNI	61,6%	34,3%	37,7%	22,841,94	14,137,93	18,000,80	17,465,34	13,001,55	15,138,13	18,016,97	13,081,93	15,633,30
<b>TOTALE</b>				<b>28.974,73</b>	<b>14.979,01</b>	<b>22.286,92</b>	<b>24.768,68</b>	<b>15.642,64</b>	<b>20.416,58</b>	<b>22.825,18</b>	<b>14.764,36</b>	<b>19.118,85</b>
				<b>93,4%</b>			<b>58,3%</b>			<b>54,6%</b>		

Fonte: Ns. elaborazioni su dati della Agenzia delle Entrate

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1ª edizione dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1ª edizione ed. dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004
- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004

- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE* (volume + cd rom), maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese* (volume + cd rom), maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* (8 volumi in cofanetto), settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione* (volume + cd rom), gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005
- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005



- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive. Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005
- 66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume*, ottobre 2005
- 67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005
- 68 *L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, novembre 2005
- 69 *Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006*, dicembre 2005
- 70 *La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini placement Obiettivo 3*, gennaio 2006
- 71 *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, febbraio 2006
- 72 *La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004*, febbraio 2006
- 73 *Insegnare agli adulti: una professione in formazione*, marzo 2006
- 74 *Il governo locale dell'obbligo formativo. Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, marzo 2006

- 75 *Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, maggio 2006
- 76 *Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative. Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, giugno 2006
- 77 *Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema. I progetti degli Awisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, giugno 2006
- 78 *Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, giugno 2006
- 79 *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati. Monitoraggio 2004-2005*, giugno 2006
- 80 *Plus Participation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, luglio 2006
- 81 *Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, luglio 2006
- 82 *La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti*, luglio 2006
- 83 *Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006. Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, novembre 2006
- 84 *Organizzazione Apprendimento Competenze. Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, dicembre 2006
- 85 *L'offerta regionale di formazione permanente. Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, febbraio 2007
- 86 *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia*, marzo 2007
- 87 *Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete*, marzo 2007
- 88 *Verso il successo formativo. Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, aprile 2007
- 89 *xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line. Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, aprile 2007
- 90 *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE. Le province di Genova, Modena e Siena*, settembre 2007





Finito di stampare nel mese di settembre 2007  
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali  
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)