

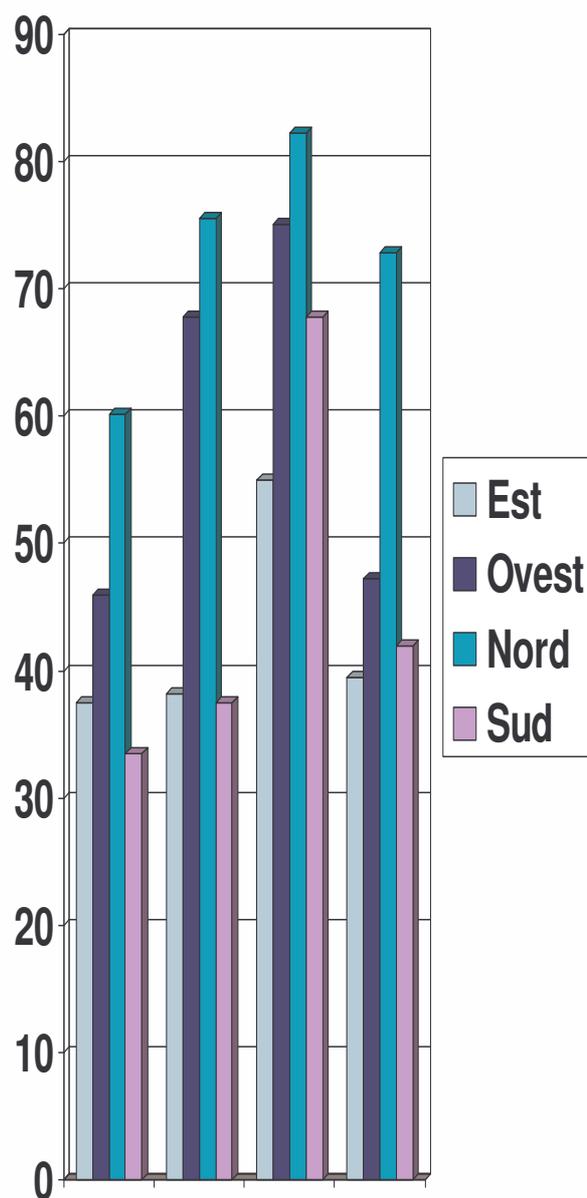


REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

*Focus sul lavoro
femminile nel
Friuli Venezia Giulia*

DIREZIONE GENERALE
Servizio statistica

Approfondimenti



gennaio 2008

Servizio statistica
DIREZIONE GENERALE
REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
via Carducci, 6 – 34133 Trieste
telefono: 040 3773593
fax: 040 3773578
e-mail: s.statistica@regione.fvg.it

Dirigente: *Gianni Lidiano Cavallini*
giannilidiano.cavallini@regione.fvg.it

Segreteria: *Edda Vovk*
edda.vovk@regione.fvg.it

Comunicazione: *Laura Degrassi*
laura.degrassi@regione.fvg.it

La pubblicazione
"Il lavoro femminile nel Friuli Venezia Giulia e
nell'amministrazione regionale"
è stata curata da:

Maria Nicoletta Spiezia
marianicoletta.spiezia@regione.fvg.it

gennaio 2008

Focus sul lavoro femminile nel Friuli Venezia Giulia

Premessa	5
1. La crescita dell'occupazione femminile tra il 1993 e il 2006	7
2. La partecipazione al mercato del lavoro, l'occupazione e la disoccupazione delle donne nelle diverse età	10
3. L'istruzione delle donne che lavorano	14
4. Donne occupate a tempo determinato.....	17
5. Donne occupate part-time	19
6. Le strategie di conciliazione	22
7. La posizione professionale delle donne nelle pubbliche amministrazioni e nell'amministrazione regionale del Friuli Venezia Giulia.....	25
Nota conclusiva	30
Appendice.....	33
Glossario	41

PREMESSA

La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia presta particolare attenzione alla tutela e all'effettivo esercizio dei diritti delle donne che si è finora estrinsecata in più modi: nel 1990, è stata istituita la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna; nel luglio 2006, è stato creato il Servizio pari opportunità presso la Direzione Centrale Risorse economiche e finanziarie; vengono messe in risalto problematiche specifiche di genere nell'ambito d'importanti interventi normativi settoriali (ad esempio: L.R. 24/2004 sul sostegno dell'assistenza familiare, L.R. 18/2005 sul lavoro, L.R. 20/2005 sui servizi educativi per la prima infanzia) e vengono attuate politiche mirate all'uguaglianza di condizioni tra i due generi (ad esempio: *Progetto Imprenderò* a sostegno dell'imprenditoria femminile, *Progetto Futura* a sostegno della formazione professionale femminile).

All'inizio del 2007, in occasione della sperimentazione di un Bilancio di genere di filiera territoriale, si è formato un gruppo di lavoro interistituzionale composto dai referenti della Regione e da quelli della Provincia di Gorizia e del Comune di Monfalcone; in tale ambito è emersa la volontà di misurare secondo un'ottica di genere le condizioni del lavoro femminile nell'Amministrazione regionale stessa. Il perseguimento di tale obiettivo non può che essere basato su una serie di dati oggettivi che descrivano i modi della partecipazione femminile al mercato del lavoro nel Friuli Venezia Giulia, così da inquadrare nell'adeguato contesto la situazione lavorativa dell'Amministrazione Regionale. Del resto, non è affatto inutile presentare i principali dati sulle Forze di lavoro ISTAT ed EUROSTAT con un taglio mirato a mettere in luce le peculiarità che hanno caratterizzato, negli ultimi anni, i diversi modi di essere nel mondo del lavoro propri dei due generi e dei mutamenti che in tali modi sono intervenuti.

Nel corso degli ultimi trenta anni, infatti, sono avvenuti profondi cambiamenti nel rapporto tra donne e lavoro e la partecipazione femminile al mercato del lavoro si realizza ora secondo nuove modalità. In passato le donne incominciavano a lavorare in giovane età, avevano minori aspirazioni, un livello di istruzione più basso rispetto a quello degli uomini e il lavoro era vissuto dalla maggior parte di loro come un'esperienza transitoria. Oggi le donne entrano nel mondo del lavoro in età più avanzata, in fasi della vita in cui le generazioni precedenti già incominciavano a uscirne; hanno un livello d'istruzione elevato, aspettative più alte e programmano di lavorare fino ad aver maturato la pensione.

La dinamica occupazionale femminile, nell'arco dell'ultimo decennio, ha avuto un'evoluzione positiva. Le donne che lavorano sono cresciute molto più degli uomini e sono aumentate soprattutto nel Centro Nord dell'Italia, e in particolar modo in Friuli Venezia Giulia, mentre nel Sud la crescita non è stata della stessa intensità. Sono cresciute tutte le tipologie di lavoro femminile; in particolare sono aumentate le occupate part-time, quelle con contratti a tempo determinato e quelle che lavorano con orari e modalità non standard.

In complesso, la posizione lavorativa delle donne è migliorata: vi è un maggior numero di dirigenti, libere professioniste, imprenditrici e impiegate, mentre sono diminuite le lavoratrici in proprio e le coadiuvanti. Si evidenziano però ancora alcune criticità: nell'accesso al mercato del lavoro per le donne con figli, nel mantenimento del lavoro nel momento in cui nascono i figli, nell'accesso ai luoghi decisionali più alti. Le criticità sono maggiori nel Mezzogiorno, dove le donne, oltre ad avere più difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro, hanno meno possibilità di utilizzare il part-time, sono più coinvolte in lavori temporanei, possono contare meno sul sostegno delle reti informali e dei servizi sociali.

Di seguito si presentano i principali dati disponibili sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro nel Friuli Venezia Giulia. Si considerano i dati nazionali e regionali ricavati dalla *Rilevazione continua delle forze di lavoro* dell'ISTAT relativi al periodo dal 1993 al 2006, armonizzati e posti a confronto con i corrispondenti dati EUROSTAT per quanto riguarda gli stati membri dell'Unione Europea (EU), quelli ricavati dalle *Statistiche delle amministrazioni pubbliche – Anno 2003* pubblicate dall'ISTAT e dal Conto economico delle Pubbliche Amministrazioni della Ragioneria generale dello stato, i risultati delle indagini ISTAT *Aspetti della vita quotidiana 2001-2002* e *Indagine campionaria sulle nascite 2005*. Inoltre, poiché non sempre i risultati delle indagini campionarie sono riferibili alla dimensione regionale si considerano anche i dati raccolti dall'Agenzia regionale del lavoro e della formazione presso i Centri per l'impiego provinciali.

Questo approfondimento sul mondo del lavoro è il primo di una serie che, a cadenza semestrale, affronterà con una prospettiva di genere e di pari opportunità alcuni settori fondamentali della vita economica e sociale del Friuli Venezia Giulia.

1. La crescita dell'occupazione femminile

In Italia, il periodo dal 1993 al 2006 è stato caratterizzato da un notevole incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro: il tasso di attività femminile, cioè le donne occupate o che cercano un'occupazione sul totale della popolazione femminile al di sopra dei 14 anni, era nella media italiana pari a 43,9 nel 1993, mentre nel 2006 ha raggiunto il valore di 50,8, con un aumento pari a 6,9 punti percentuali. In Friuli Venezia Giulia il fenomeno è stato ancora più accentuato e la forbice tra il valore 1993 e quello 2006 è stata di ben 14,2 punti percentuali. Contemporaneamente la partecipazione maschile al mercato del lavoro si è, in regione, contratta arrivando nel 2006 a un tasso di attività pari a 76,5.

Per quanto riguarda l'occupazione, a livello nazionale, a una prima fase di particolari difficoltà socio-economiche che hanno avuto come conseguenza una diminuzione di 458 mila unità nei primi due anni considerati, è succeduta una fase di decisa ripresa: già nel 1998 si è ritornati ai valori iniziali e, nonostante un rallentamento della crescita a partire dal 2002, nel 2006 è stato raggiunto l'ammontare di 22 milioni 988 mila occupati, 2 milioni 224 mila in più rispetto al 1993.

L'andamento è stato molto diverso tra uomini e donne. Tra il 1993 e il 1995 in soli due anni l'occupazione maschile è diminuita di 443 mila unità. Soltanto dopo altri due anni di stagnazione è iniziata la ripresa e nel 2006 gli occupati sono stati 13 milioni 939 mila, 540 mila in più rispetto al 1993. Le donne sono partite da livelli di occupazione più bassi rispetto agli uomini, ma per loro la caduta dell'occupazione è stata di minore entità ed è durata meno. Già nel 1995 è iniziata una sostenuta ripresa e nel 2006 le occupate sono state 9 milioni 49 mila, 1 milione 683 mila occupate in più rispetto a quelle del 1993.

La crescita dell'occupazione femminile, nel periodo considerato, ha fornito un contributo complessivo pari a più dell'80% della rilevante espansione dell'occupazione e il tasso di occupazione femminile è aumentato di 8 punti percentuali nell'arco d'anni considerato. Il peso percentuale delle donne sul totale delle persone occupate è aumentato nel periodo di 3,9 punti percentuali e nel 2006 esse hanno costituito il 39,4% delle persone che lavorano.

ITALIA e FVG Occupati e tassi di attività e di occupazione della popolazione in età 15-64 Anni 1993 e 2006

Anni	FVG						ITALIA					
	Maschi			Femmine			Maschi			Femmine		
	Occupati	Tasso di attività	Tasso di occupaz.	Occupate	Tasso di attività	Tasso di occupaz.	Occupati	Tasso di attività	Tasso di occupaz.	Occupate	Tasso di attività	Tasso di occupaz.
1993	323	78,5	75,5	149	43,4	37,5	13.399	73,8	68,4	7.366	43,9	37,8
1994	321	78,3	74,8	152	44,3	38,3	13.112	73,1	67,0	7.280	43,9	37,4
1995	319	77,7	74,4	156	46,3	39,7	12.956	72,6	66,2	7.284	44,3	37,5
1996	318	77,8	74,9	163	47,7	41,5	12.924	72,5	66,2	7.404	45,1	38,1
1997	318	78,3	75,2	166	47,5	41,5	12.917	72,4	66,0	7.467	45,6	38,5
1998	316	77,9	75,4	167	48,3	42,8	12.972	73,0	66,5	7.618	46,7	39,4
1999	318	78,5	75,7	171	49,5	44,2	13.030	73,2	67,0	7.817	47,6	40,5
2000	317	78,0	76,1	179	51,1	46,4	13.164	73,6	67,8	8.046	48,5	41,8
2001	325	79,5	77,7	185	52,4	48,2	13.268	73,7	68,4	8.337	49,5	43,4
2002	323	79,2	77,4	189	53,2	49,2	13.392	74,1	69,1	8.521	50,2	44,4
2003	302	77,1	74,6	202	55,8	51,4	13.544	74,9	70,0	8.697	50,9	45,1
2004	293	74,3	72,4	207	55,8	52,6	13.622	74,5	69,7	8.783	50,6	45,2
2005	292	74,4	72,0	212	57,0	54,0	13.738	74,4	69,7	8.825	50,4	45,3
2006	304	76,5	74,5	216	57,6	54,8	13.939	74,6	70,5	9.049	50,8	46,3

Fonte: ISTAT RCFL

Nel Friuli Venezia Giulia, l'occupazione complessiva nel periodo è cresciuta del 10%, passando da 473 mila a 520 mila unità nel 2006.

Diversamente da quanto è accaduto nella media italiana, la componente maschile ha presentato una dinamica altalenante ma con un *trend* negativo che ha portato a una contrazione del -6% degli uomini occupati nel 2006 rispetto a quelli occupati nel 1993. Viceversa, l'andamento della componente femminile dell'occupazione ha presentato un andamento costantemente positivo, molto più accentuato rispetto a quello medio italiano.

Nel 2006, le donne che lavorano sono risultate il 44,7% in più di quelle che lavoravano nel 1993. Il tasso di occupazione femminile è passato da 37,5 nel 1993 a 54,8 nel 2006, con una differenza positiva di 17,3 punti percentuali, mentre a livello medio italiano l'incremento è ammontato a 6,9 punti percentuali.

La Strategia di Lisbona ha fissato per il 2010 l'obiettivo che il tasso d'occupazione femminile raggiunga, in tutte le regioni UE, il valore del 60%; per il Friuli Venezia Giulia tale obiettivo sembra essere realisticamente raggiungibile.

Tuttavia, rispetto agli altri paesi dell'UE, l'Italia e il Friuli Venezia Giulia si pongono ai livelli più bassi sia per quanto riguarda la presenza delle donne nel mercato del lavoro sia per quanto riguarda l'occupazione femminile. Dai dati EUROSTAT, che prendono come riferimento annuale il secondo trimestre della Rilevazione delle forze di lavoro e che non in tutti i casi calcolano i tassi su fasce d'età della popolazione uguali a quelle considerate dall'ISTAT per gli stessi tassi, emerge che nel 2006 l'Italia e la regione Friuli Venezia Giulia hanno presentato i minori valori del tasso di attività femminile tra quelli dei paesi considerati.

Paesi UE ITALIA e FVG Tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione popolazione maggiore di 15 anni - Anno 2006

Paesi	Tasso attività		Paesi	Tasso occupaz.		Paesi	Tasso disoccup.	
	M	F		M	F		M	F
Italia	61,0	38,1	Italia	57,7	34,8	Irlanda	4,6	4,1
FVG	61,7	41,4	Grecia	61,2	36,7	Olanda	3,5	4,4
Grecia	64,8	42,5	FVG	60,1	39,4	Danimarca	3,3	4,5
Belgio	60,9	45,8	Belgio	56,4	41,6	Gran Bretagna	5,7	4,9
Spagna	68,3	47,4	Spagna	64,0	41,9	FVG	2,5	4,9
Lussemburgo	60,4	49,4	Francia	56,7	45,0	Austria	4,3	5,2
Francia	62,1	50,2	Lussemburgo	58,2	46,3	Lussemburgo	3,5	6,2
Germania	66,3	52,5	Germania	59,5	47,2	Slovenia	4,9	7,2
Austria	68,1	52,8	Slovenia	62,5	49,4	Svezia	6,9	7,3
Irlanda	73,2	52,9	Austria	65,2	50,1	Finlandia	7,4	8,1
Slovenia	65,7	53,3	Irlanda	69,8	50,8	Italia	5,4	8,8
Gran Bretagna	69,5	55,8	Portogallo	65,1	50,8	Portogallo	6,5	9,0
Portogallo	69,7	55,8	Finlandia	60,5	52,5	Belgio	7,4	9,3
Finlandia	65,3	57,1	Gran Bretagna	65,5	53,1	Germania	10,3	10,1
Olanda	72,8	58,0	Olanda	70,2	55,5	Francia	8,8	10,4
Danimarca	71,1	60,9	Danimarca	68,7	58,2	Spagna	6,3	11,6
Svezia	73,8	67,9	Svezia	68,7	63,0	Grecia	5,6	13,6
EU15	66,0	50,2	EU15	61,3	45,8	EU15	7,1	8,7
EU25	65,9	50,1	EU25	60,9	45,5	EU25	7,6	9,1

Fonte: EUROSTAT

Anche il tasso di occupazione femminile per il complesso dell'Italia ha assunto nel 2006 il valore più basso tra quelli degli altri paesi EU e quello per il Friuli Venezia Giulia il terzultimo valore.

Al contrario, il tasso di disoccupazione femminile ha assunto, per la regione, un valore decisamente positivo superiore soltanto ai tassi di Irlanda, Olanda e Danimarca e notevolmente migliore della media italiana.

Le trasformazioni hanno riguardato anche la composizione dell'aggregato delle persone in cerca di occupazione. Nel 1993, il 70,1% delle donne italiane disoccupate aveva meno di 35 anni, nel 2006 le disoccupate sotto tale soglia d'età hanno rappresentato il 59,1%. Il dato non è disponibile per il Friuli Venezia Giulia bensì soltanto per l'Italia del Nord Est. Si può comunque apprezzare che nella circoscrizione il cambiamento della struttura per età delle donne disoccupate sia stato ancora più consistente: nel 1993 il 76,1% delle disoccupate del Nord Est avevano meno di 35 anni, mentre nel 2006 tale quota si è ridotta al 52%. Il cambiamento delle strutture per età tra le persone in cerca di occupazione è un fenomeno importante che non dipende dalle modificazioni strutturali della popolazione. Infatti, il peso percentuale della popolazione dai 14 ai 35 anni ha avuto una riduzione più contenuta.

ITALIA e FVG Persone in cerca di occupazione e tasso di disoccupazione popolazione 15-64

Anni	FVG				ITALIA			
	Maschi		Femmine		Maschi		Femmine	
	In cerca di occupaz.	tasso di disoccup.	In cerca di occupaz.	tasso di disoccup.	In cerca di occupaz.	tasso di disoccup.	In cerca di occupaz.	tasso di disoccup.
1993	13	3,8	24	13,7	1.050	7,3	1.178	13,8
1994	15	4,4	24	13,5	1.180	8,3	1.241	14,6
1995	14	4,1	26	14,4	1.223	8,6	1.321	15,4
1996	12	3,7	24	13,0	1.227	8,7	1.328	15,2
1997	13	3,9	24	12,5	1.232	8,7	1.352	15,3
1998	10	3,1	21	11,3	1.248	8,8	1.386	15,4
1999	12	3,5	21	10,7	1.202	8,4	1.358	14,8
2000	8	2,4	18	9,2	1.118	7,8	1.271	13,6
2001	7	2,2	16	7,9	1.008	7,1	1.157	12,2
2002	8	2,3	16	7,6	959	6,7	1.103	11,5
2003	10	3,2	17	7,8	936	6,5	1.112	11,3
2004	8	2,6	13	5,8	925	6,4	1.036	10,5
2005	10	3,2	12	5,3	902	6,2	986	10,1
2006	8	2,5	11	4,9	801	5,4	873	8,8

Fonte: ISTAT RCFL

2. La partecipazione al mercato del lavoro, l'occupazione e la disoccupazione delle donne nelle diverse età

Nel corso degli ultimi tre decenni, l'occupazione femminile ha subito cambiamenti profondi, non solo per quanto riguarda il livello di occupazione ma anche per quanto si riferisce alla distribuzione per età.

Un confronto tra i dati del 1977 e quelli di anni più recenti permette di notare come i tassi di occupazione delle donne erano molto più bassi e sono andati progressivamente aumentando. Anche la forma della distribuzione per età si è modificata significativamente: nel 1977 il valore massimo del tasso di occupazione femminile si raggiungeva nelle età giovanili e con le fasce d'età mature incominciava il ritiro dal mercato del lavoro. Già nel 1993, ed ancora più oggi, la struttura andava approssimando, nella forma se non nei livelli, quella prevalente per gli uomini: tasso di occupazione che cresce con l'età e che raggiunge il suo massimo intorno ai 40 anni (solo leggermente in anticipo rispetto agli uomini), per poi diminuire lentamente. L'occupazione si concentra, dunque, nelle età centrali.

E' mutato il modello di partecipazione al lavoro delle donne: in passato esse incominciavano a lavorare in giovane età, con poche aspirazioni e con un livello di istruzione più basso rispetto agli uomini. La partecipazione al mercato del lavoro veniva vista per lo più come una fase di passaggio da abbandonare al momento della formazione di una famiglia.

Oggi ci si avvicina al mondo del lavoro in età più avanzata, all'età in cui le generazioni precedenti già iniziavano la loro uscita, con un grado di istruzione e, quindi, di aspettative, più elevato e con l'intenzione di mantenere un'occupazione fino al raggiungimento della pensione.

UE e ITALIA Tasso di occupazione per classe d'età- Anni 1993 e 2006

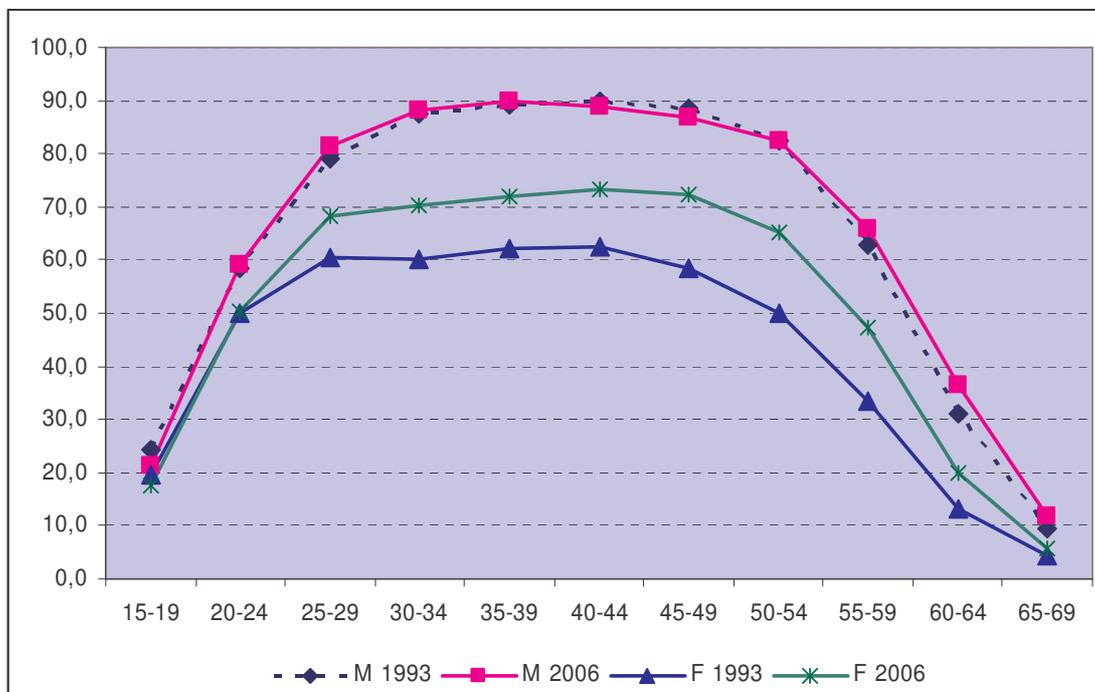
Classi d'età	Unione Europea				ITALIA			
	M		F		M		F	
	1993	2006	1993	2006	1993	2006	1993	2006
15-19	24,4	21,2	19,7	17,5	17,1	10,7	10,7	4,9
20-24	58,4	59,0	50,0	50,4	49,8	49,1	35,4	34,0
25-29	79,2	81,3	60,4	68,2	75,4	74,0	46,7	55,7
30-34	87,6	88,1	60,1	70,4	89,6	86,5	51,4	62,0
35-39	89,1	89,7	62,3	71,8	92,9	90,9	52,8	62,9
40-44	90,0	88,9	62,6	73,3	93,7	91,8	49,3	61,8
45-49	88,4	86,8	58,5	72,3	92,0	91,2	42,8	59,1
50-54	82,3	82,3	50,0	65,2	80,7	86,7	34,0	51,9
55-59	62,9	65,8	33,4	47,2	62,6	56,4	19,4	32,0
60-64	31,2	36,6	13,1	20,0	31,5	28,0	8,5	9,8
65-69	9,6	11,8	4,3	5,6	11,2	12,3	2,9	2,9

Fonte: EUROSTAT

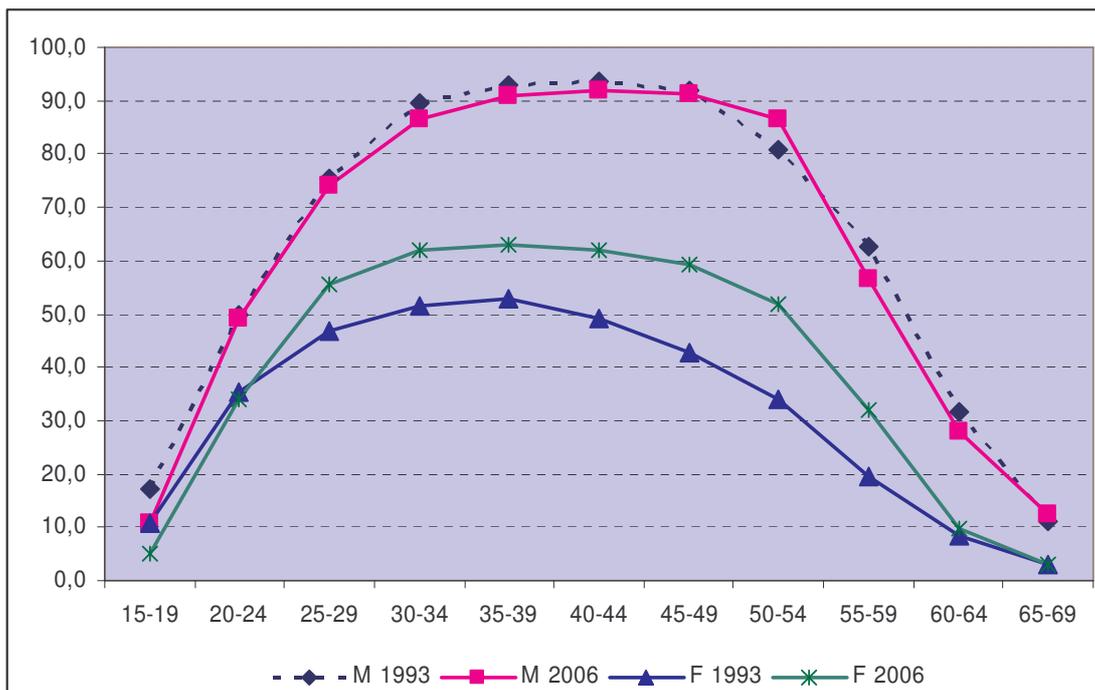
Nella media nazionale le giovani della classe d'età tra i 15 e i 19 anni hanno presentato, nel 2006, un tasso d'occupazione notevolmente basso, peggiorato rispetto al 1993, e di molto inferiore alla media europea.

Tale valore, cui è associato anche un basso tasso di attività, è spiegabile con una maggiore propensione delle donne in età 15-19, rispetto ai loro coetanei maschi, al proseguimento degli studi. L'interpretazione di questa peculiarità viene svolta nel paragrafo successivo relativo all'istruzione delle donne attive.

UE Tasso di occupazione per classe d'età – Anni 1993 e 2006



ITALIA Tasso di occupazione per classe d'età – Anni 1993 e 2006



Nonostante tali trasformazioni, come si è visto, il tasso di occupazione femminile in Italia risulta tuttora inferiore alla media dell'UE in ogni classe d'età: per le classi più giovani tende ad aumentare con l'età in modo più contenuto rispetto a quanto accade nella media UE e decresce già a partire dai 40 anni, con anticipo rispetto agli altri paesi europei dove l'occupazione incomincia a contrarsi dopo i 45 anni.

In conseguenza di questo andamento, la differenza tra l'Italia e l'UE, nel 2006, escludendo le classi di età estreme, si riduce tra i 20 e i 30 anni; la forbice minima tra la media europea e l'Italia, pari a 8,4 punti percentuali, si riscontra nella classe di età 30-34 anni, poi il divario aumenta di nuovo fino a raggiungere 15,2 punti percentuali tra i 55 e i 59 anni.

FVG Tasso di occupazione per classe d'età – Anno 2006

Classe d'età	Unione Europea (25)		ITALIA		FVG	
	M	F	M	F	M	F
15-24	40,1	34,1	30,6	20,1	38,8	26,9
25-34	84,5	69,0	80,9	59,2	87,5	72,9
35-44	89,2	72,5	91,3	62,4	95,5	73,6
45-54	84,6	68,7	89,0	55,6	91,4	66,7
55-64	52,8	34,9	43,7	21,9	39,2	20,4

Fonte: EUROSTAT

FVG Tasso di attività per classe d'età – Anno 2006

Classe d'età	Unione Europea (25)		ITALIA		FVG	
	M	F	M	F	M	F
15-24	48,4	41,5	37,8	26,9	42,3	32,0
25-34	91,9	76,7	87,4	66,8	91,0	77,6
35-44	94,6	78,7	94,6	67,1	97,2	77,5
45-54	89,9	74,0	91,6	58,3	92,3	68,2
55-64	56,3	37,3	45,0	22,5	40,0	20,5

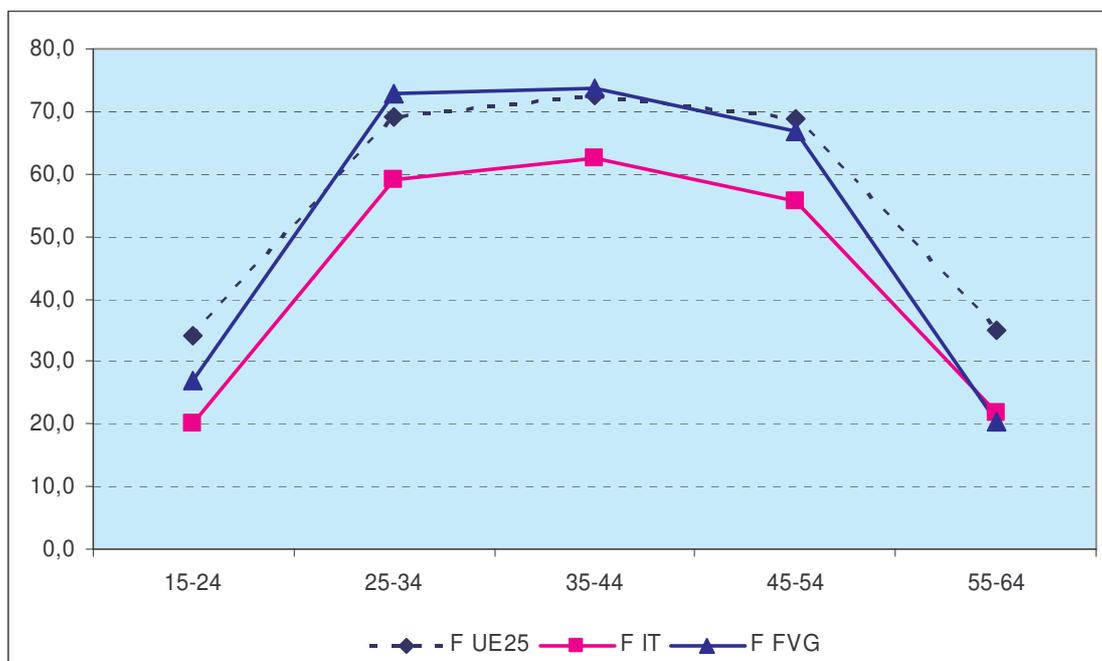
Fonte: EUROSTAT

Se si mettono a confronto i tassi di occupazione specifici per classi d'età delle donne del Friuli Venezia Giulia con quelli corrispondenti dell'EU e dell'Italia si verifica che nel 2006 questi hanno superato sia la media comunitaria che quella nazionale nelle fasce d'età centrali, 25-34 e 35-44, mentre l'occupazione tra le giovani donne della fascia d'età 15-24 risulta essere inferiore a quella europea, ma ha superato la media italiana. Il fatto che il tasso d'occupazione degli uomini della stessa fascia d'età sia, in regione, superiore anche a quello medio europeo non ha una spiegazione univoca ed è da leggere congiuntamente al tasso di attività riscontrabile tra le giovani donne e i giovani uomini e ai tassi di partecipazione all'istruzione superiore e universitaria; in tal modo si verifica che la differenza tra i tassi di attività maschili e femminili è più consistente in Italia e in Friuli Venezia Giulia, essendo stata nel 2006 rispettivamente pari a 10,9 e a 10,3 punti percentuali, che non nell'UE, dove la differenza è ammontata a 6,9 punti percentuali.

Inoltre, pur essendo stato il tasso di partecipazione all'istruzione secondaria in regione, nell'anno scolastico 2005-2006, superiore per gli uomini di 1,5 punti percentuali, il tasso di partecipazione all'istruzione universitaria è stato più alto per le donne di ben 10,8 punti percentuali; ciò permette di affermare che le giovani hanno lavorato meno degli uomini perché seguono percorsi d'istruzione; tale scelta, però, potrebbe essere determinata dalla scarsa

attrattività delle situazioni lavorative che vengono proposte alle giovani donne, le quali preferiscono proseguire negli studi contando così di avere migliori prospettive lavorative in futuro. Il tasso d'occupazione delle donne della classe d'età 55-64 è stato, in Friuli Venezia Giulia, inferiore sia a quello medio comunitario che a quello medio italiano, rispettivamente di 14,5 e di 1,5 punti percentuali.

UE25, ITALIA e FVG Tasso di occupazione femminile per classe d'età – Anno 2006



3 L'istruzione delle donne che lavorano

Dal 1993 al 2006, in Italia, la quota di donne occupate con un titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo è passata dal 47,4% al 67,9% del totale, mentre la corrispondente quota di uomini occupati ammontava a 38,3% nel 1993 ed è ammontata a 54,6% nel 2006. Si tratta di un mutamento notevole legato al fatto che, per un uomo, la possibilità e la scelta di continuare o no gli studi influisce soltanto sul tipo di destino lavorativo futuro, con il presupposto che, in ogni caso, qualsiasi sia il grado d'istruzione conseguito, egli sarà comunque nel mercato del lavoro.

Per una donna, invece, intraprendere un percorso di studio rappresenta una scelta cruciale, poiché esprime una volontà di partecipazione al lavoro che non è scontata e che avrà modo di manifestarsi solo ad anni di distanza. Esiste una relazione diretta tra livello del titolo di studio e tassi di attività specifici femminili che aumentano con l'aumentare del grado d'istruzione conseguito.

Il generale processo di crescita del titolo di studio porta, dunque, direttamente con sé una crescita del tasso di attività femminile, anche se non bisogna sottovalutare il fatto che il livello di attività è cresciuto a parità di titolo di studio e che se una diplomata di oggi è più attiva di quanto non lo fosse una diplomata del 1993 ugualmente accade, sebbene con minore evidenza, per le non diplomate. In altri termini, la crescita dell'offerta femminile sembra ricollegabile ad un processo più vasto che coinvolge tutte le donne, indipendentemente dal livello di istruzione. Tuttavia anche per le donne, come per gli uomini, con un titolo di studio universitario la partecipazione al mercato del lavoro sembra essere scontata e il possesso della laurea ridimensiona molto le differenze, sia di genere che territoriali.

Ciò che è interessante notare è che la popolazione femminile al di sopra dei 15 anni è un po' meno istruita della corrispondente popolazione maschile. In Italia nel 2006 il 40,6% delle donne contro il 43,3% dei maschi aveva un'istruzione superiore a quella dell'obbligo. Evidentemente, oltre al fatto che le donne sono escluse da alcuni lavori non specializzati tipicamente maschili (manovalanza edile, agricola, ecc.), quelle che vogliono lavorare devono compensare con maggiori livelli d'istruzione condizioni di svantaggio rispetto agli uomini legate sia a pregiudizi culturali sia alle effettive esigenze derivanti dal ruolo riproduttivo e di cura della famiglia che possono limitare temporaneamente la loro presenza lavorativa.

Inoltre, la possibilità di rimanere senza lavoro per le donne laureate è molto bassa. In presenza di titoli di studio dei gradi inferiori, licenza elementare e media, le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro sono più accentuate. Il fatto che chi possiede un titolo di studio universitario abbia maggiori probabilità di essere occupato rispetto a chi possiede un titolo di livello inferiore è, comunque, evidente in tutta l'UE.

In Friuli Venezia Giulia i tassi di attività specifici per i diversi gradi d'istruzione delle donne sono tutti maggiori di quelli corrispondenti della media italiana, ad eccezione di quello relativo alle donne con licenza elementare che è inferiore. Inoltre, la distanza tra i tassi specifici femminili e quelli maschili è, in regione, più ridotta rispetto a quella tra i corrispondenti tassi nazionali.

ITALIA e FVG Tassi di attività specifici per grado d'istruzione – Media 2006

Grado d'istruzione	Italia		FVG	
	M	F	M	F
Licenza elementare	25,2	7,7	21,6	5,4
Licenza media	64,1	36,6	59,7	40,6
Diploma 2-3 anni	79,8	60,7	80,7	67,9
Diploma 4-5 anni	74,6	59,1	77,6	64,6
Laurea breve, laurea, dottorato	79,7	73,3	82,0	76,6
Totale	61,0	38,1	61,7	41,4

Fonte: ISTAT RCFL

Anche in regione, come in Italia, nel 2006 le donne con un livello d'istruzione superiore alla scuola dell'obbligo hanno costituito una quota del totale delle occupate, pari al 68,7%, che ha superato quella corrispondente degli uomini occupati pari al 61,2%. Bisogna però notare che in Friuli Venezia Giulia gli uomini occupati sono più istruiti della media italiana: i maschi con titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo rappresentano, infatti, il 54,6 del totale nazionale degli occupati.

Ugualmente risultano più istruite della media italiana le popolazioni maschile e femminile del Friuli Venezia Giulia al di sopra dei 15 anni. Il 47,6% di quella maschile e il 41,6% di quella femminile hanno nel 2006 un titolo di studio superiore all'istruzione dell'obbligo (Italia, rispettivamente, 43,3% e 40,6%).

Anche per il Friuli Venezia Giulia vale quindi quanto evidenziato sopra: le donne per lavorare sembrano dovere essere più istruite degli uomini.

ITALIA e FVG Composizione % degli occupati per grado d'istruzione – Media 2006

Grado d'istruzione	Italia		FVG	
	M	F	M	F
Licenza elementare	8,7	6,2	6,6	3,7
Licenza media	36,7	25,9	32,2	27,6
Istruzione superiore all'obbligo	54,6	67,9	61,2	68,7
Diploma 2-3 anni	7,3	8,4	11,8	11,7
Diploma 4-5 anni	34,6	40,2	36,4	38,5
Laurea breve, laurea, dottorato	12,7	19,3	13,0	18,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISTAT RCFL

ITALIA e FVG Tassi di disoccupazione specifici per grado d'istruzione – Media 2006

Grado d'istruzione	Italia		FVG	
	M	F	M	F
Licenza elementare	7,2	11,3	3,7	10,3
Licenza media	6,2	11,7	2,9	5,3
Diploma 2-3 anni	3,7	6,6	1,7	5,9
Diploma 4-5 anni	5,1	8,0	1,7	3,9
Laurea breve, laurea, dottorato	3,8	6,5	3,9	4,6
Totale	5,4	8,8	2,5	4,9

Fonte: ISTAT RCFL

L'influenza del titolo di studio sui livelli di occupazione è, anche a livello comunitario, più forte per le donne che per gli uomini. In Italia, però, questa differenza tra i generi è molto più accentuata: al variare del titolo di studio i tassi di occupazione maschili presentano una variazione di circa 14,6 punti percentuali, mentre per le donne la differenza tra i livelli occupazionali delle laureate e di coloro le quali hanno un titolo dell'obbligo varia di ben 42,5 punti percentuali.

Nella media europea, la variazione tra i tassi d'occupazione degli uomini laureati e quelli con i gradi d'istruzione più bassi è maggiore ed è pari, nel 2006, a 17,9 punti percentuali, mentre per le donne è, sempre nel 2006, pari a 37 punti percentuali.

4. Donne occupate a tempo determinato

Nel 2006, in Italia, l'occupazione temporanea tra le donne al di sopra dei 15 anni con un lavoro dipendente ha inciso per il 15,8% e tra gli uomini per l'11,2%. La diffusione del lavoro temporaneo è cresciuta in tutto il periodo considerato. Nel 1993, le donne con un'occupazione temporanea erano 432 mila e sono salite a 1 milione 134 mila nel 2006; gli uomini erano circa 453 mila e sono stati 1 milione 88 mila nel 2006. L'incremento percentuale dall'inizio del periodo è stato più consistente per le donne che per gli uomini: rispettivamente del 162,7% per le prime e del 140,1% per i secondi.

UE e ITALIA Occupati a tempo determinato sul totale degli occupati – Valori %

Fascia d'età	EU		ITALIA	
	1993	2006	1993	2006
	Maschi			
15-39	13,9%	20,7%	6,9%	16,1%
40-64	4,1%	7,0%	2,5%	6,2%
15 e oltre	9,6%	14,1%	4,9%	11,2%
	Femmine			
15-39	15,4%	22,1%	10,2%	21,6%
40-64	6,5%	8,4%	4,3%	9,6%
15 e oltre	11,8%	15,4%	8,1%	15,8%

Fonte: EUROSTAT

Nell'Unione europea, l'incidenza del lavoro temporaneo pur essendo maggiore tra le donne di quanto non lo sia tra gli uomini ha presentato, nel 2006, una forbice tra i due sessi meno ampia di quella riscontrabile nello stesso anno in Italia. La differenza a livello comunitario è pari a 1,3 punti percentuali, mentre a livello Italia è pari a 4,6 punti percentuali.

Nel 2006 l'11,1% delle lavoratrici dipendenti aveva un lavoro a tempo determinato, contro il 12% degli uomini. Nella media UE, quasi il 75,5% dei dipendenti maschi con un contratto a tempo determinato ha meno di 40 anni, mentre il 72,8% delle donne occupate a tempo determinato alle dipendenze ha meno di 40 anni. In Italia tali quote sono più basse, 72,2% per i maschi e 70,2% per le femmine, indicando, dunque, che i contratti a tempo determinato coinvolgono occupati con età mediamente maggiore rispetto agli altri paesi dell'Unione e rappresentano di meno una fase temporanea di training o d'apprendistato legata all'entrata nel mondo del lavoro.

ITALIA e FVG Occupati a tempo determinato sul totale degli occupati per settore d'attività economica – Valori % - Media 2006

	Agricoltura	Industria	di cui: costruzioni	Servizi	Totale
Maschi					
FVG	..	8,0%	12,0%	12,2%	10,2%
Italia	40,3%	9,4%	13,3%	10,9%	11,2%
Femmine					
FVG	51,6%	9,0%	..	13,6%	12,9%
Italia	69,3%	10,7%	10,7%	15,4%	15,8%

Fonte: ISTAT RCFL

Nella tabella che segue è presentato il rapporto tra donne e uomini che hanno sottoscritto nuovi contratti di lavoro suddivisi secondo la tipologia di contratto. I contratti, rilevati annualmente dai Centri per l'impiego provinciali del Friuli Venezia Giulia, sono attribuiti ai singoli titolari secondo l'ultima tipologia di contratto sottoscritto nell'anno; in tal modo non vengono rappresentati quei contratti a tempo determinato di breve durata che possono essere stipulati ripetutamente da una stessa persona.

FVG Rapporto di femminilizzazione persone/contratti

TIPO DI RAPPORTO	2002	2003	2004	2005	2006
Apprendistato	43,4	43,1	42,7	43,0	43,0
Contratto formazione lavoro	30,4	32,2	29,5	48,6	56,7
Tempo determinato	49,5	49,0	49,3	48,5	48,7
Tempo indeterminato	39,9	40,4	42,1	41,9	42,4
Lavoro a domicilio	100,0	83,3	100,0	100,0	90,0
Altro	66,7	-	-	-	-
TOTALE	44,3	44,8	46,0	45,9	46,4

Fonte: Agenzia regionale del lavoro e della formazione Netlabor.

5. Donne occupate part-time

Il lavoro a tempo parziale è diffuso soprattutto tra le donne. Questa caratteristica si è accentuata nel corso del periodo in esame: le donne tra i 15 e i 65 anni con lavoro part-time in Italia erano circa 783 mila nel 1993, sono state 2 milioni 365 mila nel 2006; gli uomini erano 297 mila circa all'inizio del periodo, sono stati 592 mila nel 2006. Il lavoro a tempo parziale ha incominciato, quindi, ad avere un'incidenza considerevole: nel 1993 l'11,3% delle occupate lavorava a tempo parziale, nel 2006 tale quota ha assunto il valore del 26,4%. La possibilità di accedere a un'occupazione a tempo parziale costituisce uno dei principali strumenti che permettono alle donne di ridurre le difficoltà nel conciliare il carico familiare con gli impegni di lavoro, e sembra essere una determinante importante per la loro partecipazione al mondo del lavoro: nei paesi nei quali l'occupazione part-time è più sviluppata risulta anche più elevata l'occupazione femminile; mentre dove l'occupazione a tempo parziale è meno diffusa risultano inferiori tanto la partecipazione quanto l'occupazione femminile.

EU e ITALIA Occupati alle dipendenze a part-time sul totale degli occupati per settore d'attività economica – Valori %

Fascia d'età	EU		ITALIA	
	1993	2006	1993	2006
Maschi				
15-24	4,4%	7,7%	2,5%	4,7%
25-49	11,2%	19,0%	3,8%	10,1%
50-64	2,5%	4,7%	1,8%	3,7%
15 e oltre	4,1%	7,9%	2,9%	4,4%
Femmine				
15-24	29,8%	32,6%	11,4%	26,5%
25-49	20,9%	34,5%	9,7%	29,1%
50-64	29,6%	31,0%	11,5%	27,9%
15 e oltre	36,7%	34,5%	11,5%	19,6%

Fonte: EUROSTAT

In Italia, il lavoro a tempo parziale femminile non è diffuso come negli altri paesi dell'Unione europea: nel 2006 l'incidenza di tale modalità lavorativa è stata di 14,9 punti percentuali inferiore all'incidenza media europea, pur avvicinandosi maggiormente al valore medio europeo rispetto al 1993, anno in cui il gap ammontava a 25,2 punti percentuali.

In tutta l'Unione Europea, nel 2006, la percentuale di occupate a tempo parziale tra le donne è stata più alta che tra gli uomini: è stata pari al 74,2% in Olanda, valore massimo tra i paesi considerati, al 47,6% in Gran Bretagna, al 45,3% in Germania e al 30,3% in Francia.

Gli uomini in part-time nel 2006 sono stati appena il 4,4% in Italia e il 7,9% nella media UE. Nel 2006, negli occupati italiani alle dipendenze di 15 anni e oltre, è prevalsa come motivazione del part-time il ripiego di fronte all'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno. Del tutto marginali tra gli uomini, anche se in crescita, sono stati i motivi legati alla cura dei bambini o di familiari disabili che per le donne hanno costituito, invece, la motivazione più diffusa (35,3%). Anche per il 34% delle donne il lavoro a tempo parziale è stata una scelta di ripiego vista l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno; tale motivazione ha rappresentato il 50,8% delle motivazioni nelle lavoratrici della fascia d'età 15-24, mentre quelle riconducibili alla cura dei familiari, hanno

costituito, come è intuibile, appena il 4,3%, mentre la seconda causa per cui le giovani donne scelgono un lavoro part-time, pari al 32,4%, è da addurre a motivi di studio o formazione.

UE Donne occupate alle dipendenze a part-time sul totale degli occupate – Valori %

Paesi	1993	2006
Grecia	7,7	10,2
Slovenia	:	11,6
Portogallo	11,1	15,8
Finlandia	:	19,2
Spagna	14,7	24,1
Italia	11,4	26,5
Francia	26,3	30,3
Danimarca	37,4	35,4
Lussemburgo	18,3	36,2
Austria	:	40,2
Svezia	:	40,2
Belgio	28,5	41,1
Gran Bretagna	43,9	42,6
Norvegia	:	43,7
Germania	32	45,3
Olanda	64,5	74,2
EU25	:	32,6
EU15	:	36,7

Fonte: EUROSTAT

Un aspetto importante da sottolineare riguarda la differenza di motivazioni, a livello nazionale, tra il Mezzogiorno e le altre ripartizioni: al Sud, anche tra le donne, prevale nettamente la motivazione del part-time come ripiego in mancanza di un lavoro a tempo pieno rispetto alle motivazioni che richiamano i problemi di conciliazione tra lavoro e vita familiare. A bassi livelli di occupazione femminile corrispondono, dunque, bassi livelli di utilizzo del part-time e a questi si accompagna una forte incidenza della involontarietà. Viceversa, in paesi come Olanda, Belgio, Danimarca, dove l'occupazione femminile è più alta, è maggiormente diffuso il tempo parziale ed anche inferiore il livello di part-time involontario.

ITALIA e FVG Occupati alle dipendenze a part-time sul totale degli occupati per settore di attività economica – Valori %

	Agricoltura	Industria	di cui: costruzioni	Servizi	Totale
	Maschi				
FVG	4,5%	2,1%	..	6,8%	4,7%
Italia	6,0%	2,5%	3,3%	6,1%	4,7%
	Femmine				
FVG	44,9%	19,5%	34,4%	34,1%	31,4%
Italia	21,0%	19,6%	37,2%	28,1%	26,5%

Fonte: ISTAT RCFL

Nonostante gli indubbi vantaggi offerti dall'utilizzo del part-time come strumento di flessibilità e di conciliazione tra carichi familiari e di lavoro, tra le cause dell'aumento del part-time, è opportuno tenere in debita considerazione il rischio che, per i lavoratori e le lavoratrici più deboli, questa forma contrattuale costituisca un esito indesiderato e senza sbocchi verso un'occupazione a tempo pieno. Infatti, laddove il mercato del lavoro risulta meno favorevole, aumenta in misura considerevole la quota di lavoratori che accettano un impiego a tempo parziale pur desiderando esplicitamente un lavoro a tempo pieno.

Inoltre, spesso il ricorso al part-time si traduce in una penalizzazione per la donna rispetto alle possibilità di gratificazione nell'impegno lavorativo, di crescita professionale e di carriera.

In Friuli Venezia Giulia il ricorso al part-time tra gli occupati ha la stessa incidenza percentuale della media italiana, mentre tra le occupate incide per il 31,4% con una differenza positiva di 4,9 punti percentuali.

6 Le strategie di conciliazione

L'occupazione femminile è, quindi, cresciuta ma in un contesto di forte sovraccarico di lavoro per le donne. Il lavoro familiare rimane ancora essenzialmente attribuito alla responsabilità femminile, indipendentemente dalla presenza di un'attività extra-domestica che impegni più o meno la donna sia in termini emozionali sia in termini di tempo. Le donne che ricoprono contemporaneamente i ruoli di lavoratrice, moglie, madre, figlia o nuora accumulano un consistente ammontare di lavoro giornaliero.

Considerando il lavoro di cura di bambini, disabili e anziani e il lavoro extra-domestico, secondo i dati dell'Indagine Multiscopo del 2001-2002, il 53,5% delle donne in coppia con figli hanno dichiarato di lavorare più di 60 ore la settimana contro il 17% dei padri.

La scarsa condivisione del lavoro familiare tra i partner e il forte schiacciamento del tempo per sé che ne deriva per le donne, fanno sì che la maggioranza delle lavoratrici con figli fino a 13 anni si sia dichiarata insoddisfatta del proprio tempo libero (58,5%). Così spesso l'utilizzo del part-time diventa una possibile soluzione per "liberare tempo", ma mentre le *single* che utilizzano il part-time hanno affermato di riuscire a liberare tempo per sé, guadagnando spazio per tempo libero nel pomeriggio, ciò non è risultato accadere per le donne in coppia con figli fino a 13 anni: il tempo liberato dal lavoro serve per conciliare lavoro e famiglia e non per recuperare tempo per sé.

L'esistenza di barriere all'accesso al lavoro per le donne causate dai carichi familiari è testimoniata nei risultati dell'indagine dal variare dei tassi di occupazione femminile (da 35 a 44 anni) al modificarsi del ruolo in famiglia e del numero dei figli.

Le *single* hanno presentano i tassi di occupazione femminile più alti (86,5%), seguite dalle donne che hanno dichiarato di vivere in coppie senza figli (71,9%) e, infine, da quelle che sono risultate vivere in coppia con figli (51,5%). Tra queste ultime, i tassi di occupazione più elevati sono risultati relativi alle donne che hanno un figlio (63,8%) e i più bassi per quelle che ne hanno 3 o più (35,5%). Dai risultati dell'indagine si osserva che le differenze permangono anche confrontando la situazione del Nord Est e del Sud, le zone a più alta e più bassa occupazione femminile. Anche nel Nord Est l'occupazione appare essere dipendente dal modificarsi del ruolo in famiglia e del numero di figli. La differenza rispetto al Sud si è espressa solo nei differenti livelli di occupazione raggiunti per ogni tipologia.

Le difficoltà nella conciliazione tra l'attività lavorativa e le necessità familiari vengono confermate con grande evidenza se si analizza il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 49 anni rispetto al numero di figli: in Italia è pari al 56% per le donne senza figli, al 53,6% per le donne con un figlio, scende al 47% per le donne con due figli e cala ulteriormente fino a portarsi al 33,7% per le donne con tre o più figli. Questa correlazione si verifica anche nell'Unione europea, anche in paesi dove il tasso di occupazione femminile è sensibilmente più alto rispetto all'Italia, quali l'Olanda e la Germania.

I risultati della seconda edizione dell'Indagine campionaria sulle nascite condotta dall'ISTAT e riferita all'anno 2005, oltre a fornire importanti informazioni sulle decisioni riproduttive delle donne italiane dopo più di un anno dalla nascita di un figlio danno altrettanto importanti indicazioni sugli aspetti familiari e sociali di contesto delle nascite, sulle strategie di cura adottate e sull'impatto che la presenza di prole ha sulle scelte lavorative delle donne.

Se conciliare scelte riproduttive e lavorative dovrebbe significare non dover subordinare le une alle altre, dai risultati dell'indagine emerge che il diritto di scegliere è spesso solo teorico per molte donne con figli piccoli che lasciano o perdono il lavoro dopo la nascita. Al momento dell'intervista, che è stata effettuata dai 18 a 21 mesi dopo il parto, è risultato disoccupato il 18,4% di tutte le madri occupate all'inizio della gravidanza, tale quota ammontava però al 20,1% nell'edizione 2002 dell'indagine. Il 5,6% di queste madri è stato licenziato o ha perso il lavoro in seguito alla cessazione dell'attività lavorativa che svolgeva, per scadenza di un contratto a tempo

determinato o per chiusura di un'attività in proprio; il 12,4% si è, invece, licenziato a causa degli orari inconciliabili con i nuovi impegni familiari.

Non lavorano più dopo la nascita dei figli il 25% delle madri residenti al Sud e il 15% di quelle residenti al Nord dell'Italia, mentre lasciano o perdono il lavoro il 32% delle madri con licenza elementare o media e solo il 7,8% di quelle con diploma di laurea; infine, risultano scoraggiate soprattutto le giovani madri: il 30% di quelle in età 25-29 anni e il 40% di quelle al di sotto dei 25 anni non sono risultate più occupate a due anni di distanza dalla nascita dei figli.

Da questi dati risulta evidente come gli ostacoli alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro, mai completamente rimossi, si accrescano al momento della nascita dei figli.

L'indagine ha chiesto al 72,5% di donne che hanno proseguito l'attività lavorativa che svolgevano in gravidanza una valutazione soggettiva delle difficoltà legate alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli familiari e, più in generale, di vita. Il 40,2% di queste donne ha dichiarato di incontrare difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia e ha individuato gli aspetti più critici in: rigidità dell'orario di lavoro, turni, lavoro serale o nel fine settimana. Le madri con istruzione più elevata (48,8% delle madri laureate) e quelle con occupazione full-time hanno accusato maggiori difficoltà.

Minori difficoltà hanno incontrato, invece, le madri che possono fruire di reti di aiuto informale: hanno manifestato disagi il 38% delle mamme che quando sono al lavoro affidano i bambini ai nonni, mentre le difficoltà aumentano tra il 46,5% di quelle che hanno scelto di rivolgersi ad un asilo nido pubblico e tra il 47,2% di quelle che hanno affidato i figli alle cure di una baby-sitter.

Purtroppo il campione sul quale è stata realizzata l'indagine non permette di disaggregarne i risultati sopra riportati al livello territoriale regionale fornisce, però, l'indicazione dell'importanza che riveste l'offerta di una rete di asili nido adeguata quale condizione di pari opportunità.

Bambini che non hanno frequentato l'asilo nido e motivi – Anno 2005 (Valori %)

TERRITORI	Bambini che non hanno frequentato l'asilo nido	Mancanza di asili nel comune o asili troppo distanti	Mancanza di posti	Retta troppo costosa	Orari non compatibili	Altri motivi	Totale
Nord Ovest	27,8	16,3	22,9	35,1	15,1	10,6	100,0
FVG	27,5	8,1	18,4	44,6	10,3	18,7	100,0
Nord Est	28,2	16,1	10,1	42,7	19,8	11,4	100,0
Centro	31,3	17,7	29,7	25,5	12,8	14,3	100,0
Sud	28,0	40,7	5,8	15,1	16,6	21,8	100,0
Isole	24,8	30,9	23,5	11,9	15,5	18,1	100,0
Italia	28,3	22,3	19,6	28,5	15,5	14,2	100,0

Fonte: ISTAT, Essere madri in Italia. Anno 2005

Nella tavola che precede sono riportati i dati, risultanti sempre dall'indagine sulle nascite e relativi anche al Friuli Venezia Giulia, sui motivi per cui i bambini, le cui madri avrebbero voluto frequentassero un asilo nido, in realtà non hanno potuto farlo. Come si può vedere in regione la diffusione degli asili nido sembra essere quasi sufficiente; infatti, la mancanza di una struttura nel comune di residenza o nei comuni limitrofi quale motivo della

non frequenza ricorre solo nell'8,1% dei casi. *I numeri dei bambini* pubblicato dall'IRES del Friuli Venezia Giulia riporta che tra il 2000 e il 2004 il numero di asili nido regionali pubblici e privati è passato da 76 a 122 con un aumento percentuale del 60,5%.

La motivazione per la mancata frequenza dell'asilo nido che ricorre maggiormente in regione è relativa all'elevato costo delle rette richieste e l'incidenza percentuale di tale motivazione è più alta rispetto sia alle medie delle altre circoscrizioni territoriali italiane sia rispetto alla media italiana.

L'indagine sulle nascite 2005 ha, inoltre, confermato che le madri che lavorano alle dipendenze ricorrono sempre più spesso al part-time: lavora a tempo parziale il 45% delle madri che risiedono al Nord e il 35% di quelle che risiedono al Sud; lo hanno utilizzato soprattutto le donne con due o più figli (49%). La motivazione prevalente che le donne intervistate hanno addotto per lavorare a tempo parziale è di avere più tempo da dedicare ai figli e alla famiglia e questo obiettivo sembra essere raggiunto, poiché il 74,3% delle madri part-timer ha dichiarato di non avere problemi di conciliazione, mentre appena il 50,2% di quelle che lavorano a tempo pieno non ha evidenziato problemi di conciliazione.

I problemi di conciliazione tra lavoro e famiglia sono, dunque, rilevanti e impongono alle donne di dotarsi di specifiche strategie che vedono l'uso del part-time quale strumento più importante insieme alla rete informale di aiuti e ai servizi pubblici o privati. Come sottolineato precedentemente, l'Italia è, però, un paese in cui l'uso del part-time non ha ancora raggiunto i livelli europei, neanche nelle zone nelle quali è più diffuso.

7. La posizione professionale delle donne nelle amministrazioni pubbliche e nell'Amministrazione Regionale del Friuli Venezia Giulia

ITALIA Tasso di femminilizzazione del personale effettivo in servizio al 31 dicembre per tipo di rapporto - Anno 2003

Sottoclassi di unità istituzionali	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Non attribuibile	TOTALE
Amministrazioni centrali	50,0	56,3	39,8	51,0
Ministeri e Presidenza del consiglio	50,2	56,4	0,0	51,2
Organi costituzionali e di rilievo costituzionale	36,7	72,3	37,6	37,6
Enti di regolazione dell'attività economica	40,2	58,4	46,9	46,9
Enti produttori di servizi economici	42,3	23,9	41,8	41,8
Autorità amministrative indipendenti	49,3	61,1	0,0	51,7
Enti a struttura associativa	45,0	100,0	47,0	47,0
Enti produttori di servizi assistenziali e culturali	26,6	15,3	0,0	25,4
Enti ed Istituzioni di ricerca	39,1	52,3	0,0	40,9
Istituti e Stazioni sperimentali per la ricerca	48,3	57,7	50,6	50,6
Amministrazioni locali	53,1	59,5	41,7	53,3
Regioni e Province autonome	48,1	61,0	49,5	49,5
Province	39,2	50,7	0,0	39,8
Comuni	47,7	64,9	0,0	48,8
Aziende sanitarie locali	59,3	70,7	0,0	59,7
Enti e Aziende ospedaliere	62,1	70,0	62,4	62,4
Camere di commercio	58,7	76,4	0,0	59,7
Enti per il turismo	54,1	75,5	56,9	56,9
Enti portuali	0,0	0,0	0,0	0,0
Comunità montane	45,5	53,0	0,0	46,7
Unioni di comuni	41,6	74,7	0,0	45,8
Enti parco	33,7	33,9	0,0	33,8
Enti per il diritto allo studio	45,9	72,4	0,0	47,3
Enti lirici ed Istituzioni concertistiche	0,0	0,0	0,0	0,0
Università ed Istituti di istruzione universitaria	42,5	44,0	0,0	42,8
Enti ed Agenzie regionali	39,8	52,0	0,0	40,8
Enti nazionali previdenza e assistenza sociale	52,7	69,6	52,9	52,9
Enti nazionali previdenza e assistenza sociale	52,7	69,6	52,9	52,9
TOTALE	51,4	57,1	42,4	52,0
FVG	53,3	48,0		52,3
Regione autonoma FVG	47,6	39,5	-	47,3

Nota: (*) Personale per il quale le informazioni relative alla qualifica di appartenenza non sono disponibili
Fonte: ISTAT, statistiche delle amministrazioni pubbliche

Secondo le ultime *Statistiche delle pubbliche amministrazioni* diffuse dall'ISTAT, relative al 31 dicembre 2003, in Italia, 3 milioni 540 mila persone sono risultate occupate presso pubbliche amministrazioni e hanno rappresentato il 16,1% del totale degli occupati del Paese e il 22,1% degli occupati alle dipendenze. Sempre alla stessa data, in Friuli Venezia Giulia i dipendenti pubblici sono ammontati a 85.713 unità che hanno costituito il 17,0% del totale degli occupati e il 23,3% degli occupati alle dipendenze, quote superiori rispettivamente di 0,9 e di 1,2 punti percentuali alle quote medie italiane.

Nella tavola che precede i valori assoluti relativi ai dipendenti maschi e femmine sono presentati come tassi di femminilizzazione che illustrano in modo immediato il rapporto tra uomini e donne ogni 100 dipendenti pubblici che sono risultati, al 31 dicembre 2003, effettivamente in servizio presso le unità istituzionali considerate, comprendendo cioè anche le persone comandate o distaccate da altre amministrazioni ed escludendo quelle, invece, comandate o distaccate presso altre amministrazioni e quelle in aspettativa.

Se si valuta il peso della componente femminile nel complesso del settore pubblico si verifica che le donne, in generale, superano gli uomini e tale prevalenza è ancor più accentuata se si considera il rapporto di lavoro a tempo determinato. I dati relativi alle amministrazioni pubbliche del Friuli Venezia Giulia mostrano un tasso di femminilizzazione del settore più contenuto rispetto alla media italiana e un'incidenza femminile nettamente inferiore alla media per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato.

Se si osserva la suddivisione per qualifica dei dipendenti pubblici dell'Italia, si verifica che la presenza femminile nelle qualifiche apicali è molto ridotta, mentre è elevata nella qualifica "funzionari-quadri", per quanto riguarda le amministrazioni centrali, e in quella "impiegati-personale operativo", per quanto riguarda le amministrazioni locali. Questi dati confermano anche per il settore pubblico quanto detto sopra in generale: le donne hanno una preparazione superiore a quella degli uomini, ma hanno più difficoltà a raggiungere le qualifiche alte e si addensano nelle posizioni lavorative intermedie.

Il confronto tra i tassi di femminilizzazione nelle diverse professioni dell'UE e dell'Italia conferma che le donne italiane più di quelle europee incontrano difficoltà a ricoprire ruoli apicali, anche se il tasso è aumentato di ben 10,1 punti percentuali dal 1993 al 2006.

UE e ITALIA Tasso di femminilizzazione degli occupati al di sopra dei 15 anni per professione

PROFESSIONI	EU		ITALIA	
	1993	2006	1993	2006
Legislatori, dirigenti, ufficiali anziani	27,1	33,9	13,2	23,3
Professionisti	44,6	50,4	62,0	50,5
Professioni tecniche intermedie	49,7	55,0	37,8	52,7
Impiegati	65,8	69,9	50,7	58,1
Professioni connesse vendita servizi	66,0	69,2	45,8	57,5
Operai specializzati in agricoltura e pesca	23,6	24,8	23,5	16,7
Artigiani, operai specializzati	12,3	10,6	17,9	17,3
Conduttori di impianti e macchine	18,2	17,8	19,9	19,2
Professioni non qualificate	50,4	52,2	42,1	48,7
Forze armate	3,8	6,9	..	1,8
Nessuna risposta	41,7	34,3
Totale	42,5	46,6	36,7	42,6

Fonte: EUROSTAT

ITALIA Tasso di femminilizzazione degli occupati per posizione nella professione - Media 2006

POSIZIONE NELLA PROFESSIONE	Agricoltura	Industria	Servizi	Totale
Indipendenti	28,7	13,7	36,7	30,5
Imprenditori	23,5	13,3	24,8	19,3
Liberi professionisti	..	13,1	28,9	28,1
Lavoratori in proprio	22,0	9,3	33,8	25,2
Soci di cooperativa	24,8	26,6	46,6	42,0
Coadiuvanti familiari	61,4	49,6	60,4	58,5
Co.co.co	54,2	39,8	60,0	57,1
Prestatori d'opera occasionali	52,6	40,5	61,5	58,4
Dipendenti	33,0	24,1	52,1	42,6
Dirigenti	..	8,5	28,1	24,6
Quadri	14,2	16,7	44,8	40,4
Impiegati	43,4	42,4	58,4	55,4
Operai	32,7	18,8	47,2	32,9
Apprendisti	..	17,3	54,3	37,8
Lavoranti a domicilio	..	89,0	76,5	84,2
TOTALE	30,8	21,9	48,0	39,4

Fonte: ISTAT RCFL

La rilevazione del Conto annuale, realizzata dal Dipartimento della Ragioneria generale dello stato del Ministero dell'economia e delle finanze, che dopo essere stata integrata da apposite indagini costituisce la base delle *Statistiche delle pubbliche amministrazioni ISTAT*, è in grado di fornire informazioni più aggiornate, rispetto a queste ultime, sulle risorse umane delle amministrazioni pubbliche e permette di scendere anche al dettaglio regionale.

Di seguito si riportano i tassi di femminilizzazione degli enti e delle istituzioni il cui personale fa parte della stessa area contrattuale denominata comparto unico.

Si può osservare che la componente femminile tra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che lavorano full-time nel comparto unico è aumentata nel 2005 e nel 2006 sia in complesso che all'interno dell'amministrazione regionale dove il tasso di femminilizzazione è passato dal 43,0 del 2004 al 45,9 del 2005 e al 46,0 del 2006. Ciononostante, nell'amministrazione regionale la presenza di personale femminile è inferiore rispetto a quella media del comparto.

Al contrario tra il personale regionale il numero di donne part-time hanno costituito quasi la totalità delle persone che hanno scelto tale modalità di lavoro presentando valori superiori alla media del comparto, pur diminuendo di 1,2 punti percentuali nel 2006 rispetto al 2004.

Nell'amministrazione regionale la presenza di donne dipendenti con contratto a tempo determinato è risultata nel 2006 di molto inferiore alla media di comparto, costituendo il 37,9% degli occupati regionali con contratto a termine contro la quota di 70,7% che la presenza femminile rappresenta per tale tipologia nel complesso del comparto. E', invece, in linea con il comparto il tasso di femminilizzazione del personale interinale impiegato dall'amministrazione regionale.

FVG Tasso di femminilizzazione del personale del comparto unico in servizio per tipo di ente pubblico

Tipo Ente/Istituzione	2004	2005	2006
Agenzie	-	75,0	100,0
Comuni	57,6	58,3	58,2
Comunità montane	43,4	44,8	44,3
Consorzi, Associaz., Compren.	46,9	71,5	73,1
Parchi naturale ed enti difesa ambientale	50,0	45,5	50,0
Province	43,9	44,5	44,7
Regione autonoma FVG	48,7	49,8	49,5
Unione di comuni	62,5	33,3	0,0
Unità sanitarie locali	-	-	82,3
Totale comparto unico FVG	54,7	55,6	56,0

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2004, 2005 e 2006

Di seguito sono riportati i tassi di femminilizzazione specifici per le categorie degli occupati del comparto unico e dell'amministrazione regionale.

Sono presi in considerazione sia i lavoratori a tempo indeterminato sia quelli con lavoro flessibile cioè quelli con contratto a tempo determinato, gli interinali, le persone che svolgono lavori socialmente utili, quelli con contratti di formazione lavoro e quelli che svolgono telelavoro.

Si può verificare che nel triennio considerato, 2004 – 2006, le dipendenti del comparto unico con qualifica dirigenziale abbiano aumentato il loro peso di 7,5 punti percentuali passando da un tasso pari al 27,1% nel 2004 a quello pari al 34,6% del 2006.

All'interno dell'amministrazione regionale tale incremento è stato ancora più accentuato ed è ammontato a 14,9 punti percentuali di differenza tra la quota di donne dirigenti che è stata rilevata nel 2004, pari al 21,9%, e quella rilevata nel 2006, pari al 36,8%.

Nel 2006 la presenza femminile è stata superiore di quella maschile nelle categorie B, C e D del personale non dirigente con contratto a tempo indeterminato full-time e, in particolare, il tasso è stato pari al 55,5% nella categoria C.

Tra i dipendenti regionali è, invece, verificabile nel triennio considerato una prevalenza della componente maschile, sempre tra il personale non dirigente con contratto a tempo indeterminato full-time, e soltanto nella categoria C, nel 2005 e nel 2006, il personale femminile ha superato di poco quello maschile.

Comparto unico FVG Tasso di femminilizzazione del personale in servizio per categoria

Categoria	2004	2005	2006
Segretari	42,1	42,7	40,4
Segretari Comunali e Provinciali	42,1	42,7	40,4
Dirigenti	27,1	28,9	34,6
Personale non dirigente:	56,0	56,8	57,3
D	52,9	54,0	55,0
C	60,3	61,2	61,6
B	54,0	54,8	55,0
A	55,4	53,8	53,1
Altro personale	17,8	20,2	17,9
Dirigenti e alte specializ. fuori dotazione organico	40,0	46,4	28,8
Direttori Generali	26,7	35,3	35,3
Personale contrattista	5,0	6,5	9,6
Restante personale	69,4	68,3	73,7
Totale comparto unico FVG	54,7	55,6	56,0

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2004, 2005 e 2006

RAFVG Tasso di femminilizzazione del personale in servizio per categoria

Categoria	2004	2005	2006
Segretari	-	-	-
Segretari Comunali e Provinciali	-	-	-
Dirigenti	21,9	25,2	36,8
Personale non dirigente:	52,7	53,6	53,4
D	52,5	53,8	53,7
C	54,4	56,3	54,4
B	50,0	44,4	42,3
A	46,7	41,6	50,4
Altro personale	3,1	6,5	10,1
Dirigenti e alte specializ. fuori dotazione organico	-	-	17,1
Direttori Generali	0,0	0,0	0,0
Personale contrattista	3,1	6,5	9,1
Restante personale	-	-	-
RAFVG	48,7	49,8	49,5

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2004, 2005 e 2006

NOTA CONCLUSIVA

Quale breve sintesi di quanto sopra esposto si può affermare che anche nel Friuli Venezia Giulia, come nel complesso del Paese, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha mostrato un notevole aumento negli anni che vanno dal 1993 (anno d'inizio della serie delle Forze di Lavoro ricalcolata dall'ISTAT) al 2006. Il tasso di occupazione femminile italiano passa dal 37,8% del 1993 al 46,3% del 2006, mentre quello regionale passa dal 37,5% del 1993 al 54,8% del 2006 avvicinandosi all'obiettivo del 60% posto dalla Strategia di Lisbona per il 2010. Nondimeno, il tasso d'occupazione della forza lavoro femminile regionale rimane inferiore a quello medio dell'Unione Europea.

Il cambiamento non è stato soltanto quantitativo ma anche qualitativo. Attualmente le donne entrano nel mercato del lavoro in età più tardiva di quanto non facessero in passato e avendo conseguito gradi d'istruzione superiori. Diversamente da quanto accadeva in precedenza, quando il ritiro dal mercato del lavoro era contestuale al formarsi della famiglia, il loro tasso d'occupazione incomincia a diminuire a partire dai 40 anni, leggermente in anticipo rispetto agli uomini e alla media delle occupate europee i cui tassi di occupazione incominciano a diminuire a partire dai 45 anni.

Anche se sul totale della popolazione al di sopra dei 15 anni, le donne continuano a essere un po' meno istruite degli uomini, quelle con un diploma superiore a quello dell'obbligo hanno un peso percentuale sul totale delle occupate maggiore di quello degli uomini con titolo di studio superiore all'obbligo sul totale degli occupati. Nel 2006, sul totale degli occupati, in Italia, il 54,6% dei maschi e il 67,9% femmine e, in Friuli Venezia Giulia, il 61,2% dei maschi e il 68,7% delle femmine risulta avere un titolo di studio superiore a quello dell'obbligo. L'impressione è, quindi, che per l'entrata nel mercato del lavoro il possesso di un titolo di studio superiore sia più necessario per le donne che per gli uomini.

Osservando i tassi femminili d'occupazione specifici per classe d'età si delinea una struttura somigliante nella forma, ma non nei livelli, a quella degli uomini occupati: il tasso cresce con l'età e raggiunge i valori massimi nelle classi d'età centrali. In Friuli Venezia Giulia i tassi d'occupazione delle donne in età 25-34 e 35-44 sono superiori sia ai corrispondenti tassi dell'UE sia a quelli della media italiana. Mentre è inferiore sia alla media europea sia a quella italiana il tasso d'occupazione delle donne tra i 55 e i 64 anni.

La maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro può avvenire soltanto perché le donne attuano strategie di conciliazione tra lavoro e cura della famiglia che, comunque, è ancora in gran parte una loro responsabilità. Lo strumento privilegiato di conciliazione è il ricorso al lavoro part-time e l'utilizzo di strutture pubbliche o private e di reti di solidarietà sia per accudire ai bambini sia per sostenere gli anziani.

Ciò, però, sembra penalizzarle rispetto alla possibilità di progredire nella carriera e, pur avendo una preparazione scolastica superiore a quella maschile, considerando il complesso degli occupati suddivisi per professione, nel 2006 in Italia i "legislatori, dirigenti, ufficiali anziani" sono donne solo per il 23,3%, mentre esse rappresentano il 58,1% degli impiegati. Anche considerando la distribuzione per categorie dei dipendenti pubblici al 31 dicembre 2003, a livello nazionale solo il 10,8% degli alti dirigenti e il 27,0% dei dirigenti è costituito da donne, mentre esse costituiscono il 66,7% della qualifica funzionari-quadri.

In Friuli Venezia Giulia i dati disponibili fino al 2006 relativi ai soli dipendenti pubblici del comparto unico non si discostano di molto da quelli medi italiani. Nel 2004 il 27,1% di dirigenti degli enti del comparto erano donne. Tale quota è molto aumentata nei due anni successivi raggiungendo il valore di 34,6% nel 2006. All'interno dell'amministrazione regionale l'incremento delle dirigenti è stato ancora più accentuato: esse erano il 21,9% dei dirigenti nel 2004 e sono passate al 36,4% nel 2006.

Per il complesso del comparto le donne superano gli uomini tra il personale non dirigente raggiungendo la presenza massima nella categoria C dove sono il 61,6% nel 2006. La stessa situazione si verifica anche all'interno dell'amministrazione regionale dove si ha, sempre nel 2006, il 54,4% di donne nella categoria C. In complesso all'interno dell'Amministrazione Regionale la presenza femminile è inferiore a quella media degli altri enti del comparto.

Inoltre, è interessante notare che nell'Amministrazione Regionale il 92,3% dei dipendenti part-time è donna, mentre nella media del comparto, pur a fronte di una maggiore presenza femminile, esse costituiscono l'87,0% del personale che lavora a tempo parziale.

APPENDICE

ITALIA FVG Popolazione residente di 15 anni e oltre per titolo di studio - Anno 2006

GRADI D'ISTRUZIONE	ITALIA					FVG				
	M		F		Tasso femmi- niliz.	M		F		Tasso femmi- niliz.
	Valore ass.	Comp. %	Valore ass.	Comp. %		Valore ass.	Comp. %	Valore ass.	Comp. %	
Licenza elementare, nessun titolo	5.195.961	21,5	8.165.423	31,4	61,1	96.391	19,1	261.048	30,1	63,1
Licenza media	8.516.177	35,3	7.262.611	27,9	46,0	168.499	33,4	323.257	28,3	47,9
Istruzione superiore all'obbligo	10.443.052	43,3	10.579.809	40,6	50,3	239.963	47,6	467.787	41,6	66,1
Qualifica professionale	1.319.332	5,5	1.336.625	5,1	50,3	45.305	9,0	84.805	7,2	46,6
Maturità	6.814.535	28,2	6.689.450	25,7	49,5	144.730	28,7	278.445	24,4	48,0
Dottorato, laurea e diploma universitario	2.309.185	9,6	2.553.734	9,8	52,5	49.928	9,9	104.537	10,0	52,2
Totale	24.155.192	100,0	26.007.845	100,0	51,8	504.854	100,0	1.052.094	100,0	52,0

Fonte: Elaborazioni Servizio statistica RAFVG su dati ISTAT, Annuario statistico italiano 2007

UE e ITALIA Tasso di attività di occupazione e di disoccupazione per grado d'istruzione

Grado d'istruzione ISCED*	EU						ITALIA					
	Tasso di attività		Tasso d'occupazione		Tasso di disoccupazione		Tasso di attività		Tasso d'occupazione		Tasso di disoccupazione	
	1993	2006	1993	2006	1993	2006	1993	2006	1993	2006	1993	2006
	Maschi											
ISCED 0-2	79,9	77,1	71,3	70,3	10,8	8,7	78,6	75,5	74,4	71,5	5,3	5,3
ISCED 3-4	87,3	86,2	81,4	80,5	6,8	6,6	89,1	86,9	85,2	83,9	4,4	3,4
ISCED 5-6	92,1	91,6	87,7	88,2	4,7	3,6	93,6	89,5	90,8	86,1	3,0	3,7
Nessuna risposta	84,4	84,0	79,5	79,2	5,8	:	:	:	:	:	:	:
Totale	84,9	84,8	78,2	79,4	7,9	6,4	82,7	81,6	78,7	78,1	4,8	4,3
	Femmine											
ISCED 0-2	45,2	50,5	39,3	44,4	13,0	11,9	32,7	37,1	28,7	33,3	12,2	10,2
ISCED 3-4	68,8	72,7	61,8	66,8	10,2	8,2	65,6	68,9	59,9	64,7	8,8	6,1
ISCED 5-6	83,4	85,3	77,8	81,4	6,7	4,6	82,1	80,5	76,3	75,8	7,0	5,9
Nessuna risposta	49,3	9,0	45,5	7,7	7,7	:	:	:	:	:	:	:
Totale	57,6	68,1	51,6	62,6	10,5	8,0	43,5	55,1	39,0	51,0	10,4	7,4

*(International Standard Classification of Education) è uno standard creato dall'UNESCO come sistema internazionale di classificazione omogenea per l'istruzione

Fonte: EUROSTAT

**ITALIA Tasso di femminilizzazione del personale effettivo in servizio al 31 dicembre per qualifica
- Anno 2003**

Sottoclassi di unità istituzionali	Dirigenti generali e qualifiche assimilabili	Dirigenti e qualifiche assimilabili	Funzionari-quadri	Impiegati e personale operativo	Contrattisti ed equiparati	Personale non classificato	Totale
Amministrazioni centrali	10,2	28,4	74,4	29,8	41,8	27,3	51,0
Ministeri e Presidenza del consiglio	9,6	29,0	74,9	29,5	41,5	0,0	51,2
Organi costituzionali e di rilievo costituzionale	12,1	29,9	52,1	58,1	..	37,6	37,6
Enti di regolazione dell'attività economica	38,9	15,4	47,8	55,4	26,3	46,9	46,9
Enti produttori di servizi economici	14,3	12,0	41,1	45,0	59,0	41,8	41,8
Autorità amministrative indipendenti	0,0	8,7	65,5	68,6	51,7
Enti a struttura associativa	0,0	0,0	18,2	56,9	..	47,0	47,0
Enti produttori di servizi assistenziali e culturali	36,4	40,0	33,3	24,1	25,0	59,0	25,4
Enti ed Istituzioni di ricerca	23,4	16,6	37,5	45,4	41,9	..	40,9
Istituti e Stazioni sperimentali per la ricerca	0,0	23,4	47,7	57,0	41,6	50,6	50,6
Amministrazioni locali	12,1	26,5	44,2	58,6	32,4	41,7	53,3
Regioni e Province autonome	10,1	25,9	48,0	53,9	17,8	49,5	49,5
Province	0,0	23,7	45,9	38,3	21,9	33,3	39,8
Comuni	18,2	33,2	48,8	49,5	33,9	18,2	48,8
Aziende sanitarie locali	12,2	14,2	39,5	66,2	36,5	..	59,7
Enti e Aziende ospedaliere	9,1	13,4	39,4	68,7	55,5	62,4	62,4
Camere di commercio	9,0	29,4	54,6	63,3	66,7	..	59,7
Enti per il turismo	0,0	35,1	52,9	62,3	53,3	56,9	56,9
Enti portuali
Comunità montane	0,0	18,8	38,8	57,0	24,2	0,0	46,7
Unioni di comuni	25,0	23,5	42,7	47,0	66,7	..	45,8
Enti parco	0,0	24,1	35,1	36,6	11,2	..	33,8
Enti per il diritto allo studio	25,0	32,9	52,3	46,9	..	35,7	47,3
Enti lirici ed Istituzioni concertistiche
Università ed Istituti di istruzione universitaria	16,7	28,6	47,9	55,4	45,8	..	42,8
Enti ed Agenzie regionali	13,3	17,0	31,7	47,5	17,2	..	40,8
Enti nazionali previdenza e assistenza sociale	14,1	26,0	39,3	58,5	29,7	52,9	52,9
Enti nazionali previdenza e assistenza sociale	14,1	26,0	39,3	58,5	29,7	52,9	52,9
TOTALE	10,8	27,0	66,7	45,0	35,0	40,0	52,0

Fonte: ISTAT, statistiche delle amministrazioni pubbliche

FVG Tasso di femminilizzazione del personale del comparto unico in servizio per tipo di ente pubblico e tipo di contratto - Anno 2003

Tipo Ente/Istituzione	Tempo			Interinale
	indeterminato		Tempo	
	A tempo pieno	Part-time	Determinato	
Comuni	52,6	86,2	76,8	66,3
Comunità montane	39,0	58,8	37,5	0,0
Consorzi, Associaz., Compren.	45,0	0,0	58,3	0,0
Parchi naturale ed enti difesa ambientale	50,0	0,0	0,0	100,0
Province	37,4	86,3	66,7	57,1
Regione autonoma FVG	43,2	93,4	41,4	66,5
TOTALE	49,5	87,1	70,4	66,0

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2003

FVG Tasso di femminilizzazione del personale del comparto unico in servizio per tipo di ente pubblico e tipo di contratto - Anno 2004

Tipo Ente/Istituzione	Tempo			Interinale
	indeterminato		Tempo	
	A tempo pieno	Part-time	Determinato	
Comuni	52,6	86,1	78,5	67,8
Comunità montane	39,5	61,1	57,1	100,0
Consorzi, Associaz., Compren.	45,8	0,0	50,0	0,0
Parchi naturale ed enti difesa ambientale	37,5	0,0	0,0	100,0
Province	37,3	88,1	66,7	63,6
Regione autonoma FVG	43,0	93,5	38,3	67,6
Unione di comuni	100,0	0,0	40,0	100,0
TOTALE	49,5	87,2	70,5	67,9

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2004

FVG Tasso di femminilizzazione del personale del comparto unico in servizio per tipo di ente pubblico e tipo di contratto - Anno 2005

Tipo Ente/Istituzione	Tempo			Interinale
	indeterminato		Tempo Determinato	
	A tempo pieno	Part-time		
Agenzie	0,0	-	-	100,0
Comuni	52,8	85,4	82,1	67,1
Comunità montane	39,5	70,0	50,0	-
Consorzi, Associaz., Compren.	67,3	89,7	60,0	-
Parchi naturale ed enti difesa ambientale	37,5	-	-	66,7
Province	37,5	87,4	70,6	66,7
Regione autonoma FVG	45,9	92,5	31,6	67,2
Unione di comuni	-	-	-	33,3
TOTALE	50,2	86,5	73,5	67,1

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2005

FVG Tasso di femminilizzazione del personale del comparto unico in servizio per tipo di ente pubblico e tipo di contratto - Anno 2006

Tipo Ente/Istituzione	Tempo			Interinale
	indeterminato		Tempo Determinato	
	A tempo pieno	Part-time		
Agenzie	100,0	-	-	100,0
Comuni	52,8	85,9	79,2	66,9
Comunità montane	38,9	66,7	53,3	-
Consorzi, Associaz., Compren.	68,5	90,0	71,4	-
Parchi naturale ed enti difesa ambientale	42,9	-	-	66,7
Province	38,2	86,4	64,7	60,0
Regione autonoma FVG	46,0	92,3	37,9	60,8
Unione di comuni	0,0	-	-	-
Unità sanitarie locali	79,1	93,7	76,9	-
TOTALE	50,8	87,0	70,7	64,3

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2006

Comparto unico FVG Tasso di femminilizzazione del personale in servizio per categoria e tipo di contratto - Anno 2004

CATEGORIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato	Interinale
	A tempo pieno	Part-time		
Segretari Comunali e Provinciali	42,1	-	-	-
Dirigenti	27,1	0,0	-	-
Personale non dirigente:	50,6	87,4	72,8	67,5
D	48,8	85,3	58,3	66,2
C	54,2	89,3	80,7	68,8
B	48,9	88,9	64,4	64,4
A	48,5	73,8	81,3	100,0
Altro personale	16,4	60,0	7,4	100,0
Dirigenti e alte specializ. fuori dotazione organico	40,9	33,3	-	-
Direttori Generali	21,4	100,0	-	-
Personale contrattista	3,5	-	4,0	100,0
Restante personale	67,7	100,0	50,0	100,0
Totale Regione autonoma FVG	49,5	87,2	70,5	67,9

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2004

Comparto unico FVG Tasso di femminilizzazione del personale in servizio per categoria e tipo di contratto - Anno 2005

CATEGORIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato	Interinale
	A tempo pieno	Part-time		
Segretari Comunali e Provinciali	42,7	-	-	-
Dirigenti	29,0	0,0	-	-
Personale non dirigente:	51,3	86,7	76,8	66,9
D	49,9	85,0	65,4	87,7
C	55,2	88,2	80,4	77,9
B	48,8	88,3	76,2	55,4
A	47,6	74,2	79,8	41,2
Altro personale	20,6	50,0	7,0	80,0
Dirigenti e alte specializ. fuori dotazione organico	50,0	25,0	-	-
Direttori Generali	31,3	100,0	-	-
Personale contrattista	6,3	100,0	2,5	100,0
Restante personale	67,6	-	66,7	75,0
Totale Regione autonoma FVG	50,2	86,5	73,5	67,1

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2005

Comparto unico FVG Tasso di femminilizzazione del personale in servizio per categoria e tipo di contratto - Anno 2006

CATEGORIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato	Interinale
	A tempo pieno	Part-time		
Segretari Comunali e Provinciali	40,4	-	-	-
Dirigenti	34,8	0,0	-	-
Personale non dirigente:	52,0	87,2	73,8	64,5
D	50,9	86,4	69,5	66,1
C	55,5	88,1	79,9	69,1
B	50,0	89,2	59,5	55,8
A	44,4	70,0	81,1	85,7
Altro personale	17,0	60,0	11,6	50,0
Dirigenti e alte specializ. fuori dotazione organico	26,7	50,0	-	-
Direttori Generali	31,3	100,0	-	-
Personale contrattista	7,5	66,7	11,6	50,0
Restante personale	73,7	-	-	-
Totale Regione autonoma FVG	50,8	87,0	70,7	64,3

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2006

RAFVG Tasso di femminilizzazione del personale in servizio per categoria e tipo di contratto Anno 2004

CATEGORIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato	Interinale
	A tempo pieno	Part-time		
Dirigenti	21,9	-	-	-
Personale non dirigente:	46,9	93,5	46,6	67,6
D	47,1	93,4	45,3	65,4
C	48,4	93,3	37,5	66,4
B	32,8	-	64,3	80,8
A	42,3	100,0	100,0	100,0
Altro personale	2,9	-	4,0	-
Dirigenti e alte specializ. fuori dotazione organico	-	-	-	-
Direttori Generali	-	-	-	-
Personale contrattista	2,9	-	4,0	-
Restante personale	-	-	-	-
Totale Regione autonoma FVG	43,0	93,5	38,3	67,6

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2004

**RAFVG Tasso di femminilizzazione del personale in servizio per categoria e tipo di contratto
Anno 2005**

CATEGORIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato	Interinale
	A tempo pieno	Part-time		
Dirigenti	25,2	-	-	-
Personale non dirigente:	49,4	92,5	44,1	67,1
D	49,1	91,8	45,1	88,2
C	51,7	93,8	44,4	86,0
B	42,3	100,0	33,3	46,8
A	43,5	100,0	-	24,0
Altro personale	6,3	100,0	2,5	100,0
Dirigenti e alte specializ. fuori dotazione organico	-	-	-	-
Direttori Generali	-	-	-	-
Personale contrattista	6,3	100,0	2,5	100,0
Restante personale	-	-	-	-
Totale Regione autonoma FVG	45,9	92,5	31,6	67,2

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2005

**RAFVG Tasso di femminilizzazione del personale in servizio per categoria e tipo di contratto
Anno 2006**

CATEGORIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato	Interinale
	A tempo pieno	Part-time		
Dirigenti	36,8	-	-	-
Personale non dirigente:	49,5	92,6	47,0	60,4
D	49,4	91,8	50,8	61,7
C	51,5	94,3	43,8	53,3
B	40,2	100,0	37,5	50,0
A	45,2	100,0	-	83,3
Altro personale	8,9	-	10,5	100,0
Dirigenti e alte specializ. fuori dotazione organico	-	-	-	-
Direttori Generali	-	-	-	-
Personale contrattista	7,5	66,7	10,5	100,0
Restante personale	-	-	-	-
Totale Regione autonoma FVG	46,0	92,3	35,8	60,8

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale 2006

Categoria

Raggruppamento di varie qualifiche di personale in base a caratteristiche che le accomunano. Nel settore pubblico la principale distinzione si effettua fra personale dirigente e personale non dirigente. Quest'ultimo sulla base del riordinamento professionale è di norma raggruppato in aree o categorie, contraddistinte da lettere, o in livelli retributivi, contraddistinti da numeri.

Collocamento fuori ruolo

Temporanea e diversa assegnazione di personale disposta in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza, nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge o di regolamenti.

Comando

Mobilità temporanea di personale fra amministrazioni o enti appartenenti allo stesso comparto o a comparti diversi.

Comparti

Appositi accordi quadro stipulati tra A.Ra.N. e Organizzazioni sindacali che stabiliscono i comparti e le aree di contrattazione collettiva nazionale per settori omogenei o affini. I dirigenti costituiscono un'area autonoma relativamente ad uno o più comparti.

Distacco

Utilizzo temporaneo di personale presso altre amministrazioni o enti pubblici, per la quale non è richiesto uno specifico provvedimento formale.

Lavoro flessibile

Comprende il lavoro con contratto a tempo determinato, quello socialmente utile, quello con contratto di formazione lavoro, quello interinale e il telelavoro.

ISCED

(*International Standard Classification of Education*, classificazione internazionale standard dell'educazione) E' uno standard creato dall'UNESCO come sistema internazionale di classificazione per l'istruzione.

- **Livello 0 - Istruzione pre-elementare [*Pre-primary education*]**
Costituisce lo stadio iniziale del sistema di istruzione organizzato, è pensato principalmente come introduzione dei bambini a un ambiente scolastico. Nel sistema d'istruzione italiano corrisponde alla scuola dell'infanzia.
- **Livello 1 - Istruzione elementare o primo stadio di istruzione base [*Primary education or first stage of basic education*]**
Finalizzato all'insegnamento di base di lettura, scrittura e matematica uniti ad una comprensione di base di altre materie come storia, geografia, scienze naturali, arte e musica. In alcuni casi è presente anche l'insegnamento di religione. Nel sistema d'istruzione italiano corrisponde alla scuola primaria.
- **Livello 2 - Istruzione secondaria inferiore o secondo stadio di istruzione base [*Lower secondary or second stage of basic education*]**
I contenuti educativi di questo livello sono tipicamente finalizzati al completamento dei programmi iniziati al livello precedente. I programmi seguono generalmente uno schema orientato alla materia, con l'utilizzo di insegnanti specializzati. La fine di questo livello in molti paesi coincide con la fine dell'istruzione obbligatoria. Nel sistema d'istruzione italiano corrisponde alla scuola secondaria inferiore.
- **Livello 3 - Istruzione secondaria superiore [*(Upper) secondary education*]**
Nel sistema d'istruzione italiano corrisponde alla scuola secondaria superiore.
- **Livello 4 - Istruzione post-secondaria non terziaria [*Post-secondary non-tertiary education*]**
Questo livello si colloca a cavallo tra l'istruzione secondaria superiore (livello 3) e il primo stadio dell'educazione terziaria (livello 5). Tipici esempi sono i programmi volti a preparare gli studenti a studi di

livello 5, i quali, sebbene abbiano completato il livello 3, non hanno seguito un curriculum che gli permetta l'ingresso al livello 5 (corsi pre-universitari, o brevi corsi professionali)

- Livello 5 - Primo stadio dell'educazione terziaria [*First stage of tertiary education*]

Programmi terziari aventi contenuto più avanzato di quelli offerti ai livelli 3 e 4. Nel sistema d'istruzione italiano corrisponde alla laurea (di primo o secondo livello).

- Livello 6 - Secondo stadio dell'istruzione terziaria [*Second stage of tertiary education*]

Questo livello è riservato a programmi terziari che portano al conseguimento di una qualifica di ricerca avanzata. I programmi sono quindi finalizzati allo studio avanzato e alla ricerca originale e non sono basati sull'esclusiva attività dei corsi. Nel sistema d'istruzione italiano corrisponde al dottorato di ricerca.

Personale a tempo determinato

Personale assunto con rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time, al cui contratto è apposto un termine.

Personale a tempo indeterminato

Personale assunto in modo stabile con rapporto di lavoro a tempo pieno o a part-time. Per il personale non contrattualizzato la posizione corrispondente è quella di ruolo.

Personale a tempo parziale

La disciplina del part-time per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni è stabilita dai contratti collettivi di lavoro sulla base delle disposizioni di carattere generale che regolano la materia (art. 1, comma 57, L. 662/96 D. Lgs. n. 61/2000).

Personale a tempo pieno

Personale con rapporto di lavoro a regime orario completo.

Personale con contratto di formazione e lavoro

Personale a tempo determinato assunto con contratto di formazione e lavoro della durata massima di 24 mesi sulla base della specifica disciplina di comparto e delle disposizioni legislative in materia (D.Lgs. 30.10.84, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19.12.84, n. 863 e D.Lgs. 16.5.94 n. 299, convertito con modificazioni dalla legge 19.7.94 n. 451).

Personale con contratto di fornitura di lavoro temporaneo (lavoro interinale)

Personale a tempo determinato utilizzato dalle amministrazioni pubbliche sulla base di contratti di fornitura di lavoro temporaneo (lavoro interinale) stipulati ai sensi del C.C.N.Q. sottoscritto in data 9.8.2000 (Suppl. ordin. n. 156 G.U. 22.9.2000, n. 222) e della specifica contrattazione di comparto.