

*Analisi del Personale degli Enti
del Comparto Unico regionale*

(elaborazione su dati 2013)

Indice

1. Introduzione	3
2. L'approccio metodologico	4
2.1. Il Tasso di Femminilizzazione (TF) quale indice di discriminazione	4
3. Soglie di equilibrio nella distribuzione di genere	6
3.1. Livelli soglia dell'indice	6
4. Premessa alla lettura dell'analisi	7
5. Analisi d'insieme degli organici	8
5.1. Tipologia contrattuale	9
5.2. Fasce di età	11
5.3. Anzianità di servizio	17
5.4. Titolo di studio	19
5.5. Categorie	24
5.6. Part-Time	26
6. Analisi delle assenze	28
6.1 Assenze e genere	29
6.2 Assenze e tempo lavoro	31
6.3 Assenze e categorie	33
7. Un breve glossario: alcune definizioni dei termini usati nella relazione	35

1. Introduzione

Con proprio atto deliberativo ogni Ente del comparto unico regionale, nel 2013, ha approvato il piano di azioni positive 2013-2015, inserendo come obiettivo da perseguire quello della conoscenza sistematica del personale dell'ente in ottica di genere. L'azione positiva prevista per il raggiungimento dell'obiettivo è la "rilevazione dei dati del personale sulla base di un modello elaborato dal CUG in raccordo con l'Osservatorio economico e sociale della Regione".

Il Comitato unico di garanzia, a cui è demandata l'azione di elaborare un modello, attraverso un gruppo di lavoro, in collaborazione con la struttura Enti locali e in accordo con l'Osservatorio economico e sociale della Regione, lo ha predisposto prevedendo di prendere come base dati il conto annuale - rilevazione prevista dal titolo V del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 - che ogni Ente compila annualmente e di aggiungervi alcuni dati specifici, utili per l'analisi delle problematiche di cui si occupa il comitato stesso.

In base a questo modello sono stati richiesti i dati alla Ragioneria generale dello Stato e, per quanto non reperibile dal conto annuale, direttamente agli Enti del comparto unico della Valle d'Aosta.

In questa prima fase sono stati raccolti ed elaborati i dati aggregati del personale, al 31 dicembre 2013, della Regione, degli Enti Locali e degli altri Enti non economici dipendenti dalla Regione e disaggregati in base alla dotazione organica, alla tipologia contrattuale (tempo determinato e indeterminato) e di rapporto (tempo pieno e tempo parziale), all'età, all'anzianità di servizio e al titolo di studio. Per tutte queste dimensioni, si è utilizzata, inoltre, la suddivisione per genere.

Un capitolo è, infine, dedicato all'analisi di alcune tipologie di assenza.

Un successivo approfondimento completerà la rilevazione e riguarderà gli aspetti retributivi, i percorsi di carriera e la provenienza territoriale del personale.

Disporre di un'analisi dinamica del personale degli Enti del comparto può supportare il Comitato sia nella fase decisoria sia, in seguito, nella verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

2. *L'approccio metodologico*

In relazione agli obiettivi del progetto, tutti i dati forniti sono stati privati di riferimenti personali per garantirne l'anonimato. Nella ricerca, inoltre, non sono riportate analisi relative ad un dettaglio che possa essere riferito a singoli dipendenti.

2.1. *Il Tasso di Femminilizzazione (TF) quale indice di discriminazione*

Prima di analizzare i dati, è opportuno ricordare che si è utilizzata quale proxy della misura della discriminazione l'indicatore rappresentato dal tasso di femminilizzazione. Questa scelta deriva dalla necessità di dover definire quando si è in presenza di disequilibrio di genere e qual è l'intensità di tale disequilibrio, a fronte di dati articolati e complessi, come quelli oggetto della presente ricerca.

L'indicatore rappresentato dal tasso di femminilizzazione fornisce un dato relativo all'*intensità del disequilibrio nell'ambito di un livello di analisi* che può essere, a titolo esemplificativo, il tipo di contratto di lavoro, il livello di inquadramento, la retribuzione nelle sue componenti, ecc..

Per meglio comprendere il significato dell'indice si riporta un esempio di distribuzione di genere per tipologia di rapporto di lavoro sul quale verranno fatte delle esemplificazioni.

Livello di Analisi	Femmine	Maschi	Totale
Tempo Indeterminato	33	38	71
Tempo Determinato	10	8	18
Totale	43	46	89

Il Tasso di Femminilizzazione (**TF**) è calcolato, per ognuna delle dimensioni di analisi, come rapporto tra il numero dei dipendenti donna e il numero totale dei dipendenti.

Il valore pari al 50% indica parità tra generi, inferiore al 50% mette in evidenza una sotto rappresentazione femminile, mentre se maggiore del 50% mostra una prevalenza femminile.

La formula di calcolo è la seguente:

$$\mathbf{TF}_i \% = (F_i/T_i) * 100$$

dove i è il livello di analisi, F_i è il valore riferito alle femmine nel livello di analisi e T_i il valore totale (femmine più maschi) nel livello di analisi.

Nell'esempio l'indice TF assume i seguenti valori:

TF	
Tempo Indeterminato	46,5% => $(33/71) * 100$
Tempo Determinato	55,6% => $(10/18) * 100$





3. Soglie di equilibrio nella distribuzione di genere

La definizione degli indici sopra riportati non è sufficiente per determinare meccanicisticamente l'esistenza o meno di disparità. Occorre, pertanto, stabilire delle soglie al fine di poter fissare parametri finalizzati all'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", che all'art. 40 recita:

“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione”.

3.1. Livelli soglia dell'indice

Per l'**indice TF** (Tasso di Femminilizzazione) si definiscono i seguenti livelli soglia per ogni genere:

- **parità**: equilibrio tra i generi (evidenziato con colore )
- **segregazione**: modesta prevalenza di un genere (evidenziato con colore )
- **ostilità**: prevalenza di un genere (evidenziato con colore )
- **dominanza**: esclusiva o forte prevalenza di un genere (evidenziato con colore )

Giudizio	Soglia
<i>Parità</i>	Valori compresi tra 40% e 60%
<i>Segregazione</i>	Valori compresi tra 25% e 39%
<i>Ostilità</i>	Valori compresi tra 10% e 24%
<i>Dominanza</i>	Valori inferiori al 10%

4. Premessa alla lettura dell'analisi

L'analisi del presente documento si riferisce, come anticipato nell'introduzione, ai dati aggregati del personale, al 31 dicembre 2013, degli Enti del Comparto unico regionale suddivisi per: Regione, Enti locali (tra cui anche B.I.M. Aosta e SUB-ATO Monte Emilius Piana Aosta) e altri Enti dipendenti della Regione (ARRS, Chambre Valdôtaine, Consorzio regionale pesca, Comitato regionale gestione venatoria, I.V.A.T., Parco Mont Avic, Office régional du Tourisme, ARPA).

I dati, tranne che per il Comitato gestione venatoria che li fornisce direttamente, sono ricavati dal conto annuale dei vari Enti ed elaborati secondo variabili ritenute utili per un'analisi giuridica di base.

Oltre al genere, le variabili utilizzate sono le seguenti:

- Categoria;
- Titolo di studio;
- Fasce di età;
- Anzianità di servizio;
- Tipologia di rapporto (part-time/tempo pieno);
- Tipologia contrattuale.

Poiché il conto annuale prevede una suddivisione della tipologia di rapporto part-time quantificata in due fasce, fino al 50% e oltre al 50%, i dati per l'analisi di questa variabile con le percentuali dettagliate sono stati ricavati, per la Regione, dal Data Base del Dipartimento personale e organizzazione, per gli Enti Locali, dalle comunicazioni della Struttura Enti Locali dell'Amministrazione regionale e per gli altri Enti del Comparto dalle informazioni pervenute dagli Enti stessi.

Un capitolo a parte ha analizzato, infine, alcune tipologie di assenze retribuite scelte tra quelle ritenute più significative dal Comitato unico di garanzia.

5. Analisi d'insieme degli organici

L'analisi d'insieme della dotazione organica degli Enti considera il solo rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'anno preso a riferimento, in quanto il rapporto di lavoro a tempo determinato è soggetto a maggiori variazioni. Come si evince dalla tabella di seguito riportata, la dotazione organica degli Enti del Comparto unico della Valle d'Aosta è complessivamente pari a 5.294 unità, di cui 3.230 donne e 2.064 uomini. Il tasso di femminilizzazione degli Enti è pertanto pari al 61%. Il dato evidenzia dunque una prevalenza femminile, che tuttavia appare disomogenea rispetto ai diversi Enti considerati.

Tab. 1 - Dipendenti per genere

Tipologia Enti	n. dipendenti per genere		Totale	%TF
	F	M		
Regione	1594	1337	2931	54,4
Enti locali	1506	662	2168	69,5
Altri enti	130	65	195	66,7
Totale comparto	3.230	2.064	5.294	61,0

Infatti, si rileva che l'incidenza della componente femminile nella dotazione organica della Regione è del 54,4% , data dalla presenza di poco meno di 1.600 lavoratrici donne, a fronte di poco più di 2.900 dipendenti totali, mentre per gli Enti locali questa percentuale sale al 69,5% (1.506 donne rispetto ad un organico complessivo pari a 2.168 persone). Negli altri Enti, che complessivamente hanno un organico di 195 dipendenti, il tasso di femminilizzazione si attesta al 66,7%.

Da questi dati emerge che, in rapporto al proprio organico, la Regione è l'Ente dove è più rilevante l'occupazione degli uomini, con un tasso di femminilizzazione che si avvicina al punto neutro. Questo risultato può essere spiegato anche dalla maggiore eterogeneità delle attività svolte dall'Amministrazione regionale che, come noto, non si limitano alle funzioni tipicamente di ufficio, ma riguardano anche attività operative volte, ad esempio, alla tutela e sistemazione del territorio, alla prevenzione, ecc. Occorre poi considerare che negli organici dell'Amministrazione regionale sono presenti profili professionali che sono notoriamente declinati prevalentemente "al maschile" (es. vigile del fuoco, personale forestale, controllori del Casinò). Tali settori rappresentano, infatti, casi di segregazione orizzontale.

Negli Enti Locali e negli altri Enti emerge, invece, una netta prevalenza femminile, con valori rispettivamente del 69% e del 67%.

5.1. Tipologia contrattuale

Analizzando gli organici per tipo di rapporto di lavoro – tempo indeterminato e tempo determinato - emerge che presso la Regione la prima tipologia contrattuale rappresenta mediamente, nell'anno di riferimento, il 95,6% del totale. Negli Enti locali il personale a tempo indeterminato costituisce il 93,6%, evidenziando quindi una percentuale di rapporti a termine leggermente superiore a quella dell'Amministrazione regionale, per arrivare agli altri Enti del comparto, dove la quota di tempo determinato aumenta ulteriormente attestandosi all'8%, mentre il tempo indeterminato parallelamente scende al 92%.

Tra i dipendenti della Regione, il 3,6% delle donne ha un contratto a termine, mentre nel caso della componente maschile questa percentuale arriva al 5,4%; il tasso di femminilizzazione per quanti hanno un contratto a tempo indeterminato è pari al 54,4%, mentre per i dipendenti a termine è del 43,4%.

Tab. 2 - Dipendenti per tipologia contrattuale

		n. dipendenti	n. dipendenti	Totale	%TF
Enti	TIPOLOGIA contratto	F	M		
Regione	Tempo determinato	59	77	136	43,3
	Tempo indeterminato	1.594	1.337	2.931	54,4
	TOTALE	1.653	1.414	3.067	53,9
Enti locali	Tempo determinato	132	16	147	89,4
	Tempo indeterminato	1.506	662	2.168	69,5
	TOTALE	1.638	678	2.315	70,7
Altri enti	Tempo determinato	11	6	17	65,7
	Tempo indeterminato	130	65	195	66,7
	TOTALE	141	71	212	66,6

Il dato fa emergere, pertanto, che gli uomini, in Regione sono più soggetti al lavoro precario rispetto alle donne. Se si analizzano i dati della ricerca sul personale regionale del 2010 si può notare che questa tendenza si è invertita.

Anche nel caso degli Altri Enti, l'incidenza del tempo determinato è maggiore per gli uomini rispetto alle donne, confermata peraltro dal fatto che il tasso di femminilizzazione del tempo indeterminato (66,7%) è maggiore di quello dei dipendenti con contratto a tempo determinato (64,7%).

Nel caso degli Enti locali la situazione è totalmente diversa, con i contratti a tempo indeterminato che evidenziano un tasso di femminilizzazione del 69,5% a fronte dell'89,8% dei contratti a tempo determinato. D'altra parte, le donne con un lavoro a termine sono, in termini relativi, circa 4 volte superiori agli uomini e costituiscono quasi il 9% delle occupate, mentre gli uomini nella stessa posizione sono il 2,4% dell'occupazione maschile. Occorre peraltro segnalare che i numeri assoluti sono comunque piuttosto modesti, soprattutto nel caso della componente maschile.

5.2. Fasce di età

La tabella seguente mostra, per ciascuna classe di età, il numero dei dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in ciascun raggruppamento preso in esame.

Tab. 3 - Dipendenti per fasce d'età

Enti	Fasce di età	n. dip. per fasce di età		Totale
		F	M	
Regione	Da 20 a 24 anni		4	4
	Da 25 a 29 anni	22	13	35
	Da 30 a 34 anni	57	61	118
	Da 35 a 39 anni	157	142	299
	Da 40 a 44 anni	328	223	551
	Da 45 a 49 anni	411	320	731
	Da 50 a 54 anni	317	304	621
	Da 55 a 59 anni	229	212	441
	Da 60 a 64 anni	71	55	126
	Da 65 a 67 anni	2	3	5
	Totale	1.594	1.337	2.931
Enti locali	Da 20 a 24 anni	2	3	5
	Da 25 a 29 anni	34	15	49
	Da 30 a 34 anni	83	48	131
	Da 35 a 39 anni	181	85	266
	Da 40 a 44 anni	303	128	431
	Da 45 a 49 anni	319	122	441
	Da 50 a 54 anni	279	127	406
	Da 55 a 59 anni	231	111	342
	Da 60 a 64 anni	74	23	97
	Da 65 a 67 anni			
	Totale	1.506	662	2.168
Altri enti	Da 25 a 29 anni	7	1	8
	Da 30 a 34 anni	14	6	20
	Da 35 a 39 anni	21	13	34
	Da 40 a 44 anni	29	13	42
	Da 45 a 49 anni	24	11	35
	Da 50 a 54 anni	19	14	33
	Da 55 a 59 anni	15	5	20
	Da 60 a 64 anni	1	2	3
Totale	130	65	195	

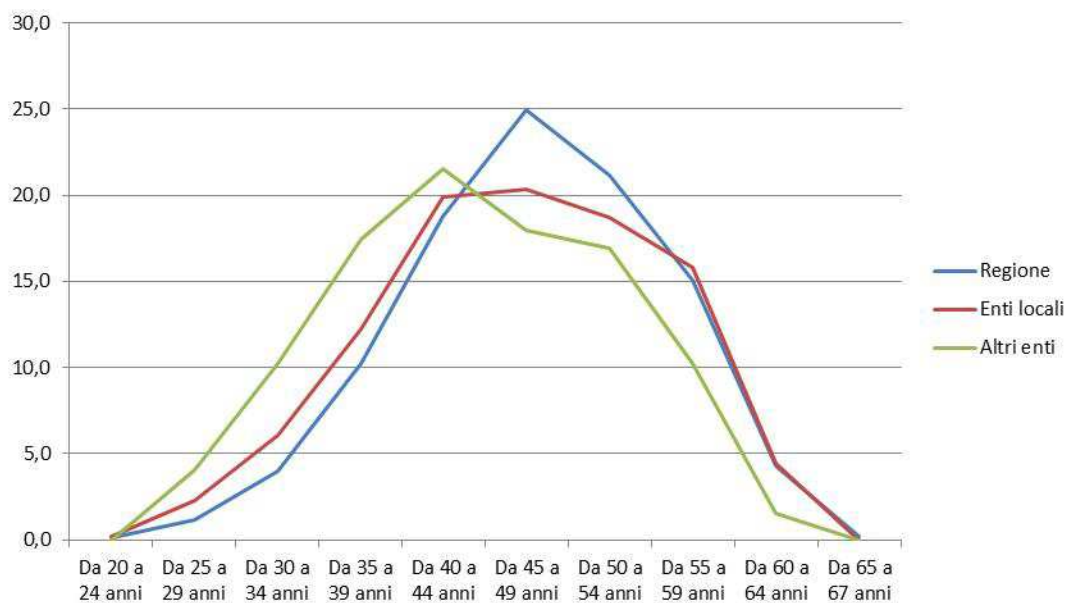
In **Regione** la fascia in cui si concentra il maggior numero di dipendenti è quella delle classi dai 45 ai 54 anni (46,12%), dove la prima pesa per il 24,9% e la seconda per il 21,2%, a cui seguono quella dei 40-44 anni (18,8%) e quella dei 55-59 anni (15%). Se si considera poi che i dipendenti di età inferiore ai 35 anni incidono nel complesso per il 5,4%, ne possiamo dedurre che il personale regionale ha un'età media medio-alta, stimabile in circa 48 anni.

Anche negli **Enti locali** le fasce di età centrali sono quelle più rilevanti, ma in questo caso, contrariamente alla Regione, le più importanti sono le classi di età dai 40 ai 49 anni, considerato che concentrano il 40,2% del personale, seguite da quella dei 50-54 anni (18,7%) e da quella dei 55-59 anni (15,8%). Le fasce più giovani, sebbene siano anche in questo caso contenute quantitativamente, risultano però superiori a quelle viste nel caso della Regione, considerato che i dipendenti di età inferiore ai 35 anni spiegano poco meno del 9% del totale. Dall'analisi di questi dati emerge dunque che il personale impiegato negli Enti locali è relativamente più giovane rispetto al personale regionale. D'altra parte l'età media è valutabile in circa 47 anni

Infine, anche negli **altri Enti** la percentuale di personale più elevata (39,5%) è concentrata nelle fasce 40-49, seguita da quella dei 35-39 anni (17,4%) e a ruota da quella dei 50-54 anni (16,9%). Per contro, la percentuale di dipendenti con meno di 35 anni è la più rilevante tra quelle considerate per i diversi Enti (14,4%). Ne consegue che l'età media è anche la più bassa tra quelle osservate, stimabile in poco più di 44 anni.

La diversa struttura per età dei dipendenti degli Enti considerati è chiaramente osservabile dal graf. 1.

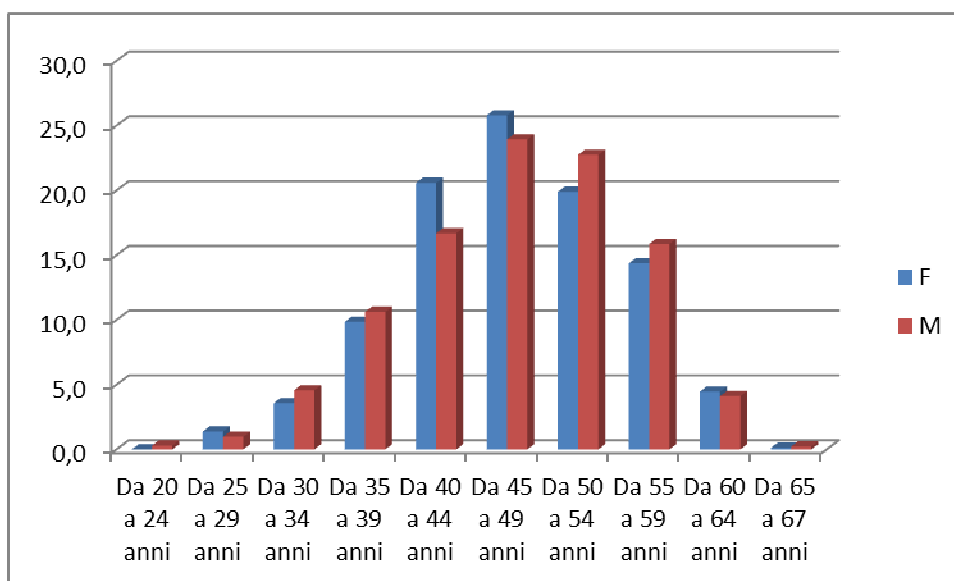
Graf. 1 – Dipendenti per classe di età quinquennale e tipologia di Ente; valori percentuali



Se si osservano le classi di età in relazione al genere, si può notare che in Regione la componente femminile mostra un'età media stimata leggermente inferiore di quella maschile (47,8 contro 48). Le classi di età più femminilizzate sono le seguenti: 25-29 anni, 40-44 anni, 45-49 anni e 60-64 anni; in questi casi i tassi di femminilizzazione sono compresi tra un massimo del 62,9% ed un minimo del 56,2%.

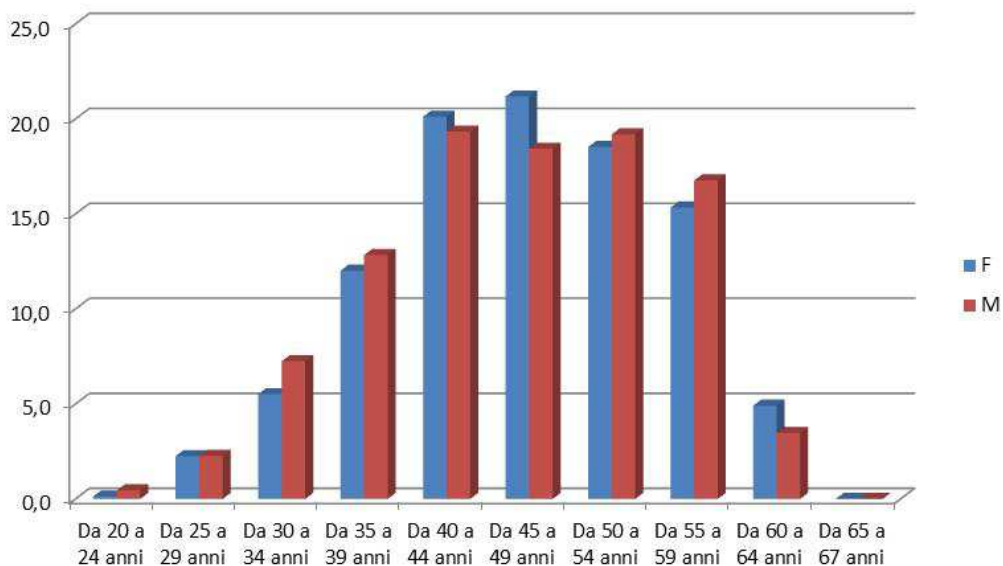
Si evidenzia, inoltre, che il 14,8% delle donne si trova nelle classi dai 25 ai 39 anni, mentre il 20,6% si trova nella classe 40-44 e il 25,8% in quella 45-49. Le ultime classi di età dai 50 ai 67 anni racchiudono il 38,8% delle donne.

Graf. 2 – Ente Regione – dipendenti per genere e fasce di età – valori percentuali



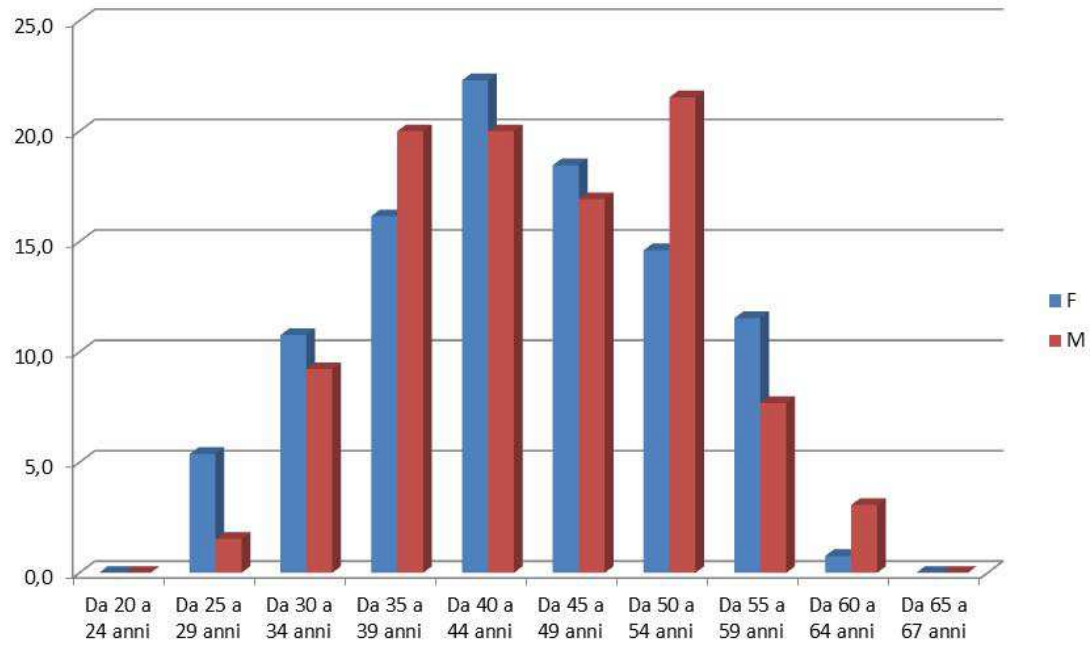
Nel caso degli Enti locali, gli uomini sono mediamente più giovani delle donne (46,7 contro 46,1). La componente femminile prevale nelle fasce centrali (40-49 anni), per contro mostra percentuali minori di quella maschile nelle classi inferiori ai 39 anni, con la sola eccezione della 25-29 anni dove uomini e donne si equivalgono. Va poi osservato che i tassi di femminilizzazione relativi al personale degli enti locali sono generalmente più elevati per quasi tutte le classi di età rispetto a quelli visti per la Regione, con punte massime che superano ampiamente il 70%.

Graf. 3 - Enti locali - dipendenti per genere e fasce di età – valori percentuali



Negli altri Enti, nonostante sia necessaria una certa cautela considerato che ci riferiamo ad un universo di piccole dimensioni, osserviamo che le dipendenti donne hanno un'età media inferiore ai colleghi uomini (44 anni contro 45,1); d'altro canto, se si esclude la classe di età 55-59 anni, la componente maschile presenta incidenze superiori alle donne per tutte le classi da 50 anni ed oltre.

Graf. 4 - Altri Enti - dipendenti per genere e fasce di età – valori percentuali



5.3. Anzianità di servizio

Per i soli dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato è possibile analizzare l'anzianità di servizio classificandola in fasce come illustrato nella tabella seguente.

Tab. 4 - Dipendenti per anzianità di servizio

Enti	anni di servizio	n. dipendenti				Totale dipendenti	% Totale dipendenti
		F	%	M	%		
Regione	Da 0 a 5 anni	84	53,5	73	46,5	157	5,4%
	Da 6 a 10 anni	90	46,6	103	53,4	193	6,6%
	Da 11 a 15 anni	217	48,8	228	51,2	445	15,1%
	Da 16 a 20 anni	248	53,8	213	46,2	461	15,7%
	Da 21 a 25 anni	292	55,9	230	44,1	522	17,8%
	Da 26 a 30 anni	342	61,7	212	38,3	554	18,9%
	Da 31 a 35 anni	186	53,6	161	46,4	347	11,8%
	Da 36 a 40 anni	128	57,9	93	42,1	221	7,5%
	Da 41 a 43 anni	7	25,0	21	75,0	28	0,9%
	Oltre 43 anni			3	100,0	3	0,1%
	totale		1.594		1.337		2.931
Enti locali	Da 0 a 5 anni	240	70,1	102	29,8	342	15,8%
	Da 6 a 10 anni	217	66,1	111	33,8	328	15,1%
	Da 11 a 15 anni	232	66,4	117	33,5	349	16,1%
	Da 16 a 20 anni	289	72,4	110	27,6	399	18,4%
	Da 21 a 25 anni	246	77,6	71	22,4	317	14,6%
	Da 26 a 30 anni	158	68,1	74	31,9	232	10,7%
	Da 31 a 35 anni	89	59,3	61	40,7	150	6,9%
	Da 36 a 40 anni	33	68,7	15	31,2	48	2,2%
	Da 41 a 43 anni	2	66,7	1	33,3	3	0,1%
	totale		1.506		662		2.168
Altri enti	Da 0 a 5 anni	27	67,5	13	32,50	40	24,5%
	Da 6 a 10 anni	21	65,6	11	34,38	32	19,6%
	Da 11 a 15 anni	25	71,4	10	28,57	35	21,5%
	Da 16 a 20 anni	14	48,3	15	51,72	29	17,8%
	Da 21 a 25 anni	6	100,0		0,00	6	3,7%
	Da 26 a 30 anni	9	81,8	2	18,18	11	6,7%
	Da 31 a 35 anni	2	100,0		0,00	2	1,2%
	Da 36 a 40 anni	7	87,5	1	12,50	8	4,9%
totale		111		52		163	

I dipendenti in servizio in Amministrazione regionale hanno un'anzianità lavorativa media pari a circa 21 anni e mezzo, che sale a 22 nel caso delle donne, mentre si attesta a poco più di 21 nel caso degli uomini. D'altra parte, circa il 57% dei dipendenti lavora in Regione da almeno 20 anni, a fronte di una quota di circa il 12% di dipendenti con un'anzianità lavorativa pari o inferiore a 10 anni. Poco meno di un terzo dei dipendenti (31%) è concentrato in un arco temporale compreso tra 25 e 40 anni di servizio. Livelli di femminilizzazione superiori al dato medio si osservano nelle anzianità comprese tra 21 e 35 anni di lavoro, con la sola eccezione della fascia 31-35 anni, per la quale il tasso di femminilizzazione è non molto dissimile dal livello complessivo.

Negli Enti locali l'anzianità lavorativa media appare inferiore a quella regionale, essendo di circa 16 anni, e non presenta differenze sostanziali tra i generi. Poco meno della metà dei dipendenti (47%) ha un'anzianità lavorativa massima di 15 anni, mentre la percentuale di coloro che hanno lavorato per 20 anni ed oltre non arriva al 35%. Le classi di servizio con valori marcatamente superiori al dato medio si riferiscono al periodo lavorativo compreso tra 16 e 25 anni. Negli altri Enti l'anzianità media di servizio è decisamente più bassa, non arrivando a 13 anni, ma in questo caso è maggiore per la componente femminile rispetto a quella maschile. Peraltro, quasi due terzi dei dipendenti ha una carriera pari o inferiore a 15 anni di servizio, a fronte del 16,6% che ha un'anzianità lavorativa che supera i 20 anni.

5.4. Titolo di studio

Nella tabella seguente i titoli di studio sono cumulati per grado di istruzione, al fine di determinare il livello di scolarizzazione complessivo posseduto dall'organico degli Enti.

Tab. 5 - Dipendenti per titolo di studio

ENTI	TITOLO DI STUDIO	SESSO				TOTALE	% TOTALE
		F	% F	M	% M		
Regione	Licenza media	340	46,3	394	53,7	734	25,0
	Maturità - Diploma	903	56,3	701	43,7	1.604	54,7
	Laurea breve	131	66,8	65	33,1	196	6,7
	Laurea	193	55,8	153	44,2	346	11,8
	Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca	27	52,9	24	47,7	51	1,7
	Totale	1.594		1.337		2.931	
	Enti locali	Licenza media	635	71,1	258	28,9	893
Maturità - Diploma		706	67,7	336	32,2	1.042	48,1
Laurea breve		24	72,7	9	27,3	33	1,5
Laurea		140	70,7	58	29,3	198	9,1
Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca		1	50,0	1	50,0	2	0,10
Totale		1.506		662		2.168	
Altri enti	Licenza media	10	71,4	4	28,6	14	7,2
	Maturità - Diploma	62	65,9	32	34,0	94	48,2
	Laurea breve	4	66,8	2	33,3	6	3,10
	Laurea	52	65,8	27	34,2	79	40,5
	Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca	2	100,0	0	0,0	2	1,0
	Totale	130		65		195	

In Regione il 54,7% del personale possiede un diploma, il 20,2% invece un titolo universitario e il 25,0% la licenza media.

Negli Enti locali il 48,1% possiede un diploma, il 10,7% un titolo universitario e il 41,2% la licenza media.

Gli altri Enti si differenziano in parte perché il 48,2% possiede un diploma, il 44,6% un titolo universitario e il 7,2% la terza media. Questo evidenzia un livello di istruzione decisamente più elevato in questi enti, ma in considerazione dei piccoli numeri il dato va letto con estrema cautela. Occorre inoltre ricordare che spesso si tratta di Enti con elevata specializzazione dove le figure richieste per lo svolgimento del ruolo sono generalmente laureati, mentre le altre figure hanno un peso più contenuto, come peraltro si vedrà meglio più avanti con l'analisi della distribuzione per categorie.

In linea generale il livello di scolarizzazione risulta superiore per il genere femminile. In particolare, in due tipologie di enti su tre considerati la componente femminile presenta un'incidenza di laureati maggiore degli uomini (Regione e Enti locali), mentre questa percentuale nel caso degli altri Enti si eguaglia. Per contro, questa prevalenza femminile vale anche per i diplomati limitatamente alla sola Amministrazione regionale, mentre negli altri due casi le percentuali degli uomini sono superiori.

L'analisi per categorie e titolo di studio – tabella 6– evidenzia i livelli di istruzione posseduti dal personale per ciascuna posizione. Ovviamente, come noto, vi è necessariamente una relazione tra categoria di inquadramento e titolo di studio dovuta al fatto che per ogni posizione viene richiesta una scolarità minima diversa.

Tuttavia, è interessante notare che in Regione vi è un'alta percentuale di personale, soprattutto nelle categorie più basse, con un titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso alla specifica categoria di appartenenza. Questa condizione riguarda maggiormente le donne rispetto agli uomini.

Questa situazione, seppure in misura meno evidente, si ritrova anche negli Enti Locali e negli altri Enti del comparto.

Tab. 6 - Dipendenti per categoria e titolo di studio

TITOLO DI STUDIO		Licenza media			Maturità - Diploma			Laurea breve			Laurea			Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca			Totale generale
		F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	
SESSO		F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	
ENTI	CATEGORIA																
Regione	A	195	30	225	24	1	25										250
	B	118	223	341	372	233	605	29	19	48	9	5	14	3	5	8	1.016
	C	13	52	65	374	359	733	50	24	74	55	18	73	1	1	2	947
	COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO	1	1	2	2	1	3		1	1	2	1	3		2	2	11
	CONTRATTISTI	13	88	101	25	49	74	3		3	13	3	16				194
	D				100	50	150	47	20	67	88	51	139	20	15	35	391
	DIR				6	8	14	2	1	3	26	75	101	3	1	4	122
	Totale	340	394	734	903	701	1.604	131	65	196	193	153	346	27	24	51	2.931
Enti locali	A	161	23	184	21	3	24										208
	B	416	181	597	169	77	246	1		1	4		4	1		1	849
	C	55	53	108	440	199	639	18	6	24	62	16	78		1	1	850
	D	3	1	4	76	57	133	5	3	8	68	34	102				247
	Dirigente										6	8	14				14
	Totale	635	258	893	706	336	1.042	24	9	33	140	58	198	1	1	2	2.168
Altri enti	A	2		2													2
	B	7	4	11	14	7	21				5	3	8				40
	BIOLOGI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)										1		1				1
	C	1		1	35	7	42	3	1	4	17	2	19				66
	CHIMICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)										1		1				1
	CHIMICI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)										1	1	2				2
	CONTRATTISTI				1	1	2	1		1	2		2	2		2	7
	D				12	17	29		1	1	20	16	36				66
	DIR										3	1	4				4
	DIRIGENTI										1	4	5				5
	SEGRETARIO										1		1				1
	Totale	10	4	14	62	32	94	4	2	6	52	27	79	2		2	195

La tabella seguente riporta l'inquadramento nelle posizioni del personale con laurea.

Questa analisi fa emergere una tendenziale segregazione verticale delle donne con titoli di studio elevati. In particolare si può osservare che i tassi di femminilizzazione della dirigenza sono in tutti i casi significativamente bassi, sempre al di sotto del 50% anche in misura ampia, e comunque sempre di gran lunga inferiori alla presenza femminile media. Questa situazione è verificata anche per la categoria D, con l'eccezione della Regione, sebbene più contenuta in termini quantitativi. Il dato evidenzia pertanto, da un lato una potenziale sottoutilizzazione del capitale umano femminile, dall'altro l'esistenza di un "soffitto di cristallo" che, a parità di titolo di studio, relega in misura maggiore le donne a ruoli di minore responsabilità.

Tab. 7 - Dipendenti per categoria e laurea

TITOLO DI STUDIO		Laurea breve			Laurea			Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca		
		F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
ENTI	CATEGORIA	SESSO								
Regione	A									
	B	29	19	48	9	5	14	3	5	8
	C	50	24	74	55	18	73	1	1	2
	COLLABORATORI (Segretari particolari)		1	1	2	1	3		2	2
	CONTRATTISTI	3		3	13	3	16			
	D	47	20	67	88	51	139	20	15	35
	DIR	2	1	3	26	75	101	3	1	4
	Totale	131	65	196	193	153	346	27	24	51
Enti locali	A									
	B	1		1	4		4	1		1
	C	18	6	24	62	16	78		1	1
	D	5	3	8	68	34	102			
	Dirigente				6	8	14			
	Totale	24	9	33	140	58	198	1	1	2
Altri enti	A									
	B				5	3	8			
	BIOLOGI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)				1		1			
	C	3	1	4	17	2	19			
	CHIMICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)				1		1			
	CHIMICI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)				1	1	2			
	CONTRATTISTI	1		1	2		2	2		2
	D		1	1	20	16	36			
	DIR				3	1	4			
	DIRIGENTI				1	4	5			
	SEGRETARIO				1		1			
Totale	4	2	6	52	27	79	2		2	

5.5. *Categorie*

Dall'analisi della dotazione organica del personale a tempo indeterminato, si è rilevato che vi è una prevalenza femminile in tutti gli Enti, che porta ad avere un TF medio pari al 61%, anche se il livello di questo indicatore varia sensibilmente in base all'Ente preso in esame.

Un'ancora più elevata variabilità della presenza femminile si osserva prendendo in esame la disaggregazione per categorie, rappresentata nella tabella 8.

In Regione la presenza femminile è superiore a quella maschile in quattro categorie su sei; si invertono i dati in modo significativo per il personale contrattista e per il personale dirigente, dove i valori del TF si attestano rispettivamente al 27,8% e al 30,3%.

Negli Enti locali soltanto la dirigenza ha una maggioranza di personale maschile, il TF si attesta, infatti, al 42,9%.

Infine, negli altri Enti, dove la dotazione organica è numericamente inferiore, la prevalenza è nettamente femminile, raggiungendo per alcune categorie livelli di segregazione maschile. Tuttavia, anche in questo caso il TF relativo alla dirigenza risulta ancora sfavorevole alle donne, attestandosi al 44,4%. Il TF è sfavorevole anche per la categoria D (48,5%).

I dati confermerebbero dunque la presenza di una segregazione femminile nell'occupare le posizioni di maggiore responsabilità.

Tab. 8 - Dipendenti per categoria e genere

ENTI		CATEGORIA	N. dipendenti			TF
			F	M	Totale	%
Regione	A		219	31	250	87,6
	B		531	485	1.016	52,3
	C		493	454	947	52,1
	COLLABORATORI (Segretari particolari)		5	6	11	45,5
	CONTRATTISTI		54	140	194	27,8
	D		255	136	391	65,2
	DIR		37	85	122	30,3
	Totale		1.594	1.337	2.931	
Enti locali	A		182	26	208	87,5
	B		591	258	849	69,6
	C		575	275	850	67,6
	D		152	95	247	61,5
	Dirigente		6	8	14	42,9
	Totale		1.506	662	2.168	
	Altri enti	A		2		2
B			26	14	40	65
BIOLOGI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)			1		1	100
C			56	10	66	84,8
CHIMICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)			1		1	100
CHIMICI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)			1	1	2	50
CONTRATTISTI			6	1	7	85,7
D			32	34	66	48,5
DIR			3	1	4	75
DIRIGENTI			1	4	5	20
SEGRETARIO			1		1	100
Totale			130	65	195	

5.6. Part-Time

L'istituto del part-time costituisce uno dei principali strumenti contrattuali per conciliare l'attività professionale con quella familiare.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, come definito dalla contrattazione, si costituisce mediante assunzione, a seguito della determinazione del fabbisogno di personale, o trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati. La determinazione massima di personale da destinare al lavoro part-time è pari al 25% della dotazione organica. Sono esclusi: il personale del corpo dei vigili del fuoco (area operativa-tecnica) e del corpo forestale della Valle d'Aosta (personale in divisa), gli appartenenti alla categoria D titolari di posizioni di particolare professionalità, i dirigenti nonché altri profili professionali previsti dalla contrattazione di settore.

Nell'ambito della percentuale calcolata, il 40% dei contratti a tempo parziale possono avere durata indeterminata, mentre il 60% deve avere durata determinata (non inferiore ad un anno e non superiore a due).

L'analisi del part-time è stata sviluppata in classi percentuali che ricoprono le tipologie presenti nei contratti.

Nella tabella 9 è rappresentata l'applicazione di questo istituto in tutte le ripartizioni prese in esame.

Dai dati si ricava che, in linea generale, le percentuali più utilizzate dal personale sono quelle comprese tra il 69,44% e l'83,33% (percentuale massima utilizzabile). Questa scelta evidenzia ciò che la letteratura normalmente afferma: la motivazione per cui è richiesto un rapporto di lavoro a tempo parziale non è relativa alla possibilità di avere un'altra attività (cosa che è possibile solo se la percentuale di part-time è pari o inferiore al 50%), ma alla maggiore facilità nel conciliare lavoro e famiglia. Questa situazione sembra essere verificata soprattutto nel caso della Regione, mentre per gli Enti locali e per gli altri Enti è altrettanto importante il part-time al 50%.

Un altro dato particolarmente interessante, in un paese come il nostro in cui i lavori di cura sono ancora affidati quasi completamente alle donne, e che ribadisce quanto sopra

affermato, è che il part-time è prevalentemente donna; il TF è infatti in tutti gli Enti mediamente superiore all'87%.

Tab. 9 – Dipendenti part time

		Num. Dipendenti			TF	
		SESSO	F	M		Totale
ENTI	% Part-time					
Regione	Part time fino al 40%		4	4	8	50,0
	Part time dal 41% al 49%		3	3	6	50,0
	Part time al 50%		47	5	52	90,3
	Part time dal 51% al 69%		26	3	29	89,7
	Part time dal 69,44% al 70%		161	18	179	89,9
	Part time oltre il 71%		120	17	137	87,6
	Totale		361	50	411	87,8
Enti locali	Part time fino al 40%		5	3	8	62,5
	Part time dal 41% al 49%		4	2	6	66,7
	Part time al 50%		73	13	86	84,8
	Part time dal 51% al 69%		55	10	65	84,7
	Part time dal 69,44% al 70%		62	8	70	88,6
	Part time oltre il 71%		141	11	152	92,7
	Totale		340	47	387	87,8
Altri enti	Part time dal 41% al 49%		1		1	100,0
	Part time al 50%		6	2	8	75,0
	Part time dal 51% al 69%		2		2	100,0
	Part time dal 69,44% al 70%		7	1	8	87,5
	Part time oltre il 71%		5		5	100,0
	Totale		21	3	24	87,5

6. Analisi delle assenze

Il presente capitolo prende in esame le assenze retribuite ricavate, come per i dati precedenti, dal conto annuale degli Enti, suddivise per le seguenti tipologie:

- congedo per maternità, congedo parentale, malattia del figlio;
- congedi ai sensi dell'art. 42, comma 5 del Dlgs 151/2001;
- legge 104/92.
- formazione;

La prima tipologia si riferisce a tutte quelle assenze retribuite utilizzate dai dipendenti per esigenze correlate alla nascita e cura dei figli.

La seconda è relativa a riposi e permessi per i figli con handicap grave, la terza fa riferimento alla legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

L'ultima tipologia, pur essendo inserita in questa analisi, è da considerare a parte in quanto non è utilizzata dal personale per esigenze proprie, ma può essere considerata un investimento del datore di lavoro sulle risorse umane a fronte della disponibilità del personale all'arricchimento professionale.

Le assenze sono espresse in giornate. Per permettere un'analisi significativa le giornate di assenza di ogni tipologia sono state correlate al totale delle assenze e al totale del monte ore lavorativo teorico.

6.1 Assenze e genere

La tabella 10 riporta i dati generali delle assenze suddivise per Ente, tipologia e genere. In termini assoluti, il numero maggiore di assenze è riferibile alla genitorialità, seguito dalla formazione.

Sono le donne ad utilizzare maggiormente i permessi riferiti alla maternità, congedo parentale e malattia del figlio. Il dato può essere spiegato sia dal fatto che sono loro che, nella maggioranza dei casi, si prendono cura dei figli, sia dal fatto che il personale, in tutti gli Enti presi in considerazione, è in maggioranza composto da donne.

Tab. 10 – Giorni di assenza

Enti	Tipologia assenza	Giorni di assenza		
		Maschi	Femmine	Totale
Altri enti	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	34	1.885	1.919
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	61	0	61
	FORMAZIONE	11	36	47
	LEGGE 104/92	8	160	168
	Totale	114	2.081	2.195
Enti locali	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	463	9.625	10.088
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	310	947	1.257
	FORMAZIONE	544	1.295	1.839
	LEGGE 104/92	413	2.789	3.202
	Totale	1.730	14.656	16.386
Regione	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	548	10.153	10.701
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	480	894	1.374
	FORMAZIONE	1.459	2.236	3.695
	LEGGE 104/92	1.382	3.186	4.568
	Totale	3.869	16.469	20.338
TOTALE GENERALE	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	1.045	21.663	22.708
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	851	1.841	2.692
	FORMAZIONE	2.014	3.567	5.581
	LEGGE 104/92	1.803	6.135	7.938
	Totale	5.713	33.206	38.919

Per comprendere però il reale peso di una tipologia di assenza sul totale, delle assenze prese in esame, è stata calcolata la relativa percentuale, suddivisa per genere, ottenendo così la struttura delle assenze. I risultati sono riportati nella tabella 11.

Per il complesso degli Enti le assenze che pesano di più, come già evidenziato in precedenza, sono quelle relative ai congedi legati alla genitorialità (58,3%); questo risultato è dovuto in particolare alla componente femminile (65,2%). Per contro, nel caso degli uomini l'elemento che incide maggiormente è la formazione (35,3%), seguita dai permessi riferiti alla legge 104/92 (31,6%). Queste distribuzioni sono rispettate anche nella suddivisione tra tipologie di Enti, con l'eccezione degli Enti dipendenti dalla Regione, dove però i piccoli numeri rendono poco significativa l'analisi.

Tab. 11 – Rapporto tipologia assenza su totale assenze

Enti	Tipologia assenza	Maschi %	Femmine %	Totale %
Altri enti	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	29,8	90,6	87,4
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	53,5	0,0	2,8
	FORMAZIONE	9,6	1,7	2,1
	LEGGE 104/92	7,0	7,7	7,7
	Totale	100,0	100,0	100,0
Enti locali	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	26,8	65,7	61,6
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	17,9	6,5	7,7
	FORMAZIONE	31,4	8,8	11,2
	LEGGE 104/92	23,9	19,0	19,5
	Totale	100,0	100,0	100,0
Regione	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	14,2	61,6	52,6
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	12,4	5,4	6,8
	FORMAZIONE	37,7	13,6	18,2
	LEGGE 104/92	35,7	19,3	22,5
	Totale	100,0	100,0	100,0
TOTALE GENERALE	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	18,3	65,2	58,3
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	14,9	5,5	6,9
	FORMAZIONE	35,3	10,7	14,3
	LEGGE 104/92	31,6	18,5	20,4
	Totale	100,0	100,0	100,0

ARRIVATA QUA

6.2 Assenze e tempo lavoro

La presente rilevazione, come dichiarato in premessa, è fatta partendo dai dati aggregati del personale degli Enti. Non è pertanto possibile fare delle analisi che tengano conto del numero reale di dipendenti che fruiscono dei vari permessi. Per valutare, quindi, l'incidenza delle assenze sul lavoro è stato calcolato un apposito indice, mettendo in relazione le giornate di assenza e il numero teorico di giornate di lavoro in un anno, decurtate delle ferie (232), moltiplicate per il numero di dipendenti di ciascun Ente. Il risultato è rappresentato nella tabella sotto riportata.

Tab. 12 – Rapporto assenze e monte ore lavoro teorico

Enti	Numero dipendenti			GG Monte ore lavorativo			Giorni di assenza			Peso assenze su monte ore
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
Altri Enti	65	130	195	15080	30160	45240	114	2.081	2195	4,85
Enti Locali	662	1506	2168	153584	349392	502976	1.730	14.656	16386	3,26
Regione	1337	1594	2931	310184	369808	679992	3.869	16.469	20338	2,99
Totale generale	2064	3230	5294	478848	749360	1228208	5.713	33.206	38919	3,17

Le assenze considerate pesano sul monte ore lavoro in Regione per circa il 3%, negli Enti locali per il 3,3% e negli altri Enti il 4,8%, facendo emerge un rapporto molto stretto con il numero di dipendenti in ogni tipologia di [Enti](#)_[dacec1].

Disaggregando l'analisi per tipologia di assenza si conferma (tabella 13) che le assenze per genitorialità sono quelle che presentano la maggiore incidenza in tutti gli Enti presi in esame, seppure con intensità significativamente diverse: in Regione il loro peso è infatti pari all'1,6%, negli Enti locali è del 2%, mentre nel caso degli altri Enti arriva a superare il 4%.

Tab. 13 – Tipologia assenze e monte ore lavoro teorico

Enti	Tipologia assenza	Giorni di assenza			Peso assenze su monte ore
		Maschi	Femmine	Totale	
Altri enti	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	34	1.885	1.919	4,24
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	61	0	61	0,13
	FORMAZIONE	11	36	47	0,10
	LEGGE 104/92	8	160	168	0,37
	Totale	114	2.081	2.195	4,85
Enti locali	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	463	9.625	10.088	2,01
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	310	947	1.257	0,25
	FORMAZIONE	544	1.295	1.839	0,37
	LEGGE 104/92	413	2.789	3.202	0,64
	Totale	1.730	14.656	16.386	3,26
Regione	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	548	10.153	10.701	1,57
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	480	894	1.374	0,20
	FORMAZIONE	1.459	2.236	3.695	0,54
	LEGGE 104/92	1.382	3.186	4.568	0,67
	Totale	3.869	16.469	20.338	2,99
TOTALE GENERALE	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	1.045	21.663	22.708	1,85
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	851	1.841	2.692	0,22
	FORMAZIONE	2.014	3.567	5.581	0,45
	LEGGE 104/92	1.803	6.135	7.938	0,65
	Totale	5.713	33.206	38.919	3,17

Le altre tipologia di assenza risultano avere incidenze significativamente inferiori. Al secondo posto in ordine di importanza vi sono i permessi correlati alla Legge 104/92 che complessivamente pesano lo 0,6%, mentre a livello più analitico in Regione incidono per lo 0,7%, negli Enti locali per lo 0,6% e negli altri Enti per lo 0,4%. Seguono poi le assenze per

la formazione (0,4%), che sono più rilevanti in Regione (0,5%), rispetto agli Enti locali (0,4%) e soprattutto con riferimento agli altri Enti (0,1%)

6.3 Assenze e categorie

La tabella seguente riporta i dati generali delle assenze disaggregate per categoria di inquadramento. Per rendere più significativa l'analisi, come nel paragrafo precedente, è stata calcolata l'incidenza delle assenze sul monte ore lavorativo teorico.

Tab. 14 – Tipologia assenze e monte ore lavoro teorico

Tipologia enti	Categoria	Numero dipendenti			Monte ore lavoro			Giorni di assenza			Peso assenze su monte ore		
		M	F	Totali	M	F	Totali	M	F	Totali	M	F	Totali
Altri enti	A	0	2	2	0	464	464	0	1	1	0,0	0,2	0,2
	B	14	26	40	3.248	6.032	9.280	90	73	163	2,8	1,2	1,8
	C	10	56	66	2.320	12.992	15.312	8	313	321	0,3	2,4	2,1
	CONTRATTISTI	1	6	7	232	1.392	1.624	0	397	397	0,0	28,5	24,4
	D	34	32	66	7.888	7.424	15.312	13	1.297	1.310	0,2	17,5	8,6
	DIRIGENTI	6	8	14	1.392	1.856	3.248	3	0	3	0,2	0,0	0,1
	Sottototale	65	130	195	15.080	30.160	45.240	114	2.081	2.195	0,8	6,9	4,9
Enti locali	A	26	182	208	6.032	42.224	48.256	36	656	692	0,6	1,6	1,4
	B	258	591	849	59.856	137.112	196.968	724	6.189	6.913	1,2	4,5	3,5
	C	275	575	850	63.800	133.400	197.200	628	5.956	6.584	1,0	4,5	3,3
	D	95	152	247	22.040	35.264	57.304	292	1.525	1.817	1,3	4,3	3,2
	DIRIGENTI	8	6	14	1.856	1.392	3.248	50	330	380	0,7	2,8	1,6
		Sottototale	662	1.506	2.168	153.584	349.392	502.976	1.730	14.656	16.386	1,1	4,2
Regione	A	31	219	250	7.192	50.808	58.000	87	1.318	1.405	1,2	2,6	2,4
	B	485	531	1.016	112.520	123.192	235.712	1.127	4.798	5.925	1,0	3,9	2,5
	C	454	493	947	105.328	114.376	219.704	1.356	5.524	6.880	1,3	4,8	3,1
	COLLABORATORI (segretari part-time)	6	5	11	1.392	1.160	2.552	1	2	3	0,1	0,2	0,1
	CONTRATTISTI	140	54	194	32.480	12.528	45.008	554	128	682	1,7	1,0	1,5
	D	136	255	391	31.552	59.160	90.712	592	4.395	4.987	1,9	7,4	5,5
	DIRIGENTI	85	37	122	19.720	8.584	28.304	152	304	456	0,8	3,5	1,6
		Sottototale	1.337	1.594	2.931	310.184	369.808	679.992	3.869	16.469	20.338	1,2	4,5
	Totale generale	2.064	3.230	5.294	478.848	749.360	1.228.208	5.713	33.206	38.919	1,2	4,4	3,2

[dacec2]

Rispetto alla Regione, le assenze più importanti riguardano la categoria D (5,5%), seguita dalla C (3,1%), mentre quelle dei dirigenti si collocano significativamente al di sotto, sia del livello medio regionale, sia del livello medio generale. Negli Enti locali le assenze pesano soprattutto per la categoria B (3,5%) seguita dalla C (3,3%) e dalla D (3,2%). Negli altri Enti l'incidenza maggiore riguarda i contrattisti dove la percentuale

raggiunge livelli molto elevati rispetto alle altre categorie (24,4%), seguita a notevole distanza dalla D (8,6%), ma come si è ricordato in altre occasioni, nel caso specifico è necessaria una certa cautela interpretativa visto i modesti numeri di riferimento.

Disaggregando ulteriormente il dato per categoria e genere, si evidenzia che in Regione, sia per le donne che per gli uomini, l'incidenza più elevata è data dalla categoria D (rispettivamente 7,4% e 1,9%), mentre negli Enti locali è maggiore nelle categorie B e C (4,5%) per le donne, per contro per gli uomini vi è maggiore uniformità, anche se il peso più rilevante è dovuto alla categoria D (1,3%). Negli altri Enti il peso maggiore dei contrattisti è dovuto alle donne (28,5%), mentre per gli uomini il peso maggiore afferisce alla categoria B (2,8%).

In linea generale, dai dati precedenti se ne ricava che, considerata la struttura delle assenze vista in precedenza, la componente femminile mostra un tasso di assenza maggiore di quella maschile, in quanto le donne si fanno principalmente carico delle attività di cura dei familiari, fatte salve poche eccezioni.

7. Un breve glossario: alcune definizioni dei termini usati nella relazione

Pari Opportunità

Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base alla nazionalità, la religione, il sesso. Trova applicazione in tutti i campi, soprattutto in quello della vita economica, sociale, culturale e familiare. Il trattato di Amsterdam¹ ha inserito un nuovo articolo, al fine di rafforzare il principio di non discriminazione in stretto rapporto con le pari opportunità.

Tale articolo stabilisce che il Consiglio d'Europa può prendere i provvedimenti necessari per combattere qualsiasi forma di discriminazione che sia fondata sul sesso, sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle credenze, su un handicap, sull'età o sull'orientamento sessuale. Il principio di pari opportunità può richiedere l'attuazione di un trattamento ineguale per compensare la discriminazione. Per realizzare la valutazione di impatto sulle pari opportunità è necessaria una integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi della sua realizzazione.

Pari opportunità per donne e uomini

L'assenza di ostacoli, di barriere alla partecipazione alla vita economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

Discriminazione Diretta

Trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto a un'altra, in ragione dell'appartenenza ad un sesso.

Discriminazione Indiretta

Si verifica quando una regolamentazione, apparentemente neutrale, privilegia fortemente gli appartenenti ad un sesso, salvo che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (Direttiva del Consiglio 76/207/CEE del 9 Febbraio 1976, GIUCE L 39, 14.2.1976).

¹ Firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1 maggio 1999

Segregazione Orizzontale

Concentrazione di donne e uomini in determinati settori e occupazioni (può produrre una disparità in termini di carriera, pensione, retribuzione, benefici accessori, ecc.).

Segregazione Verticale

Concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni (può produrre una disparità in termini di carriera, pensione, retribuzione, benefici accessori, ecc.).

Soffitto di Cristallo

La barriera invisibile che impedisce ad un genere di raggiungere il livello più alto di un'organizzazione.