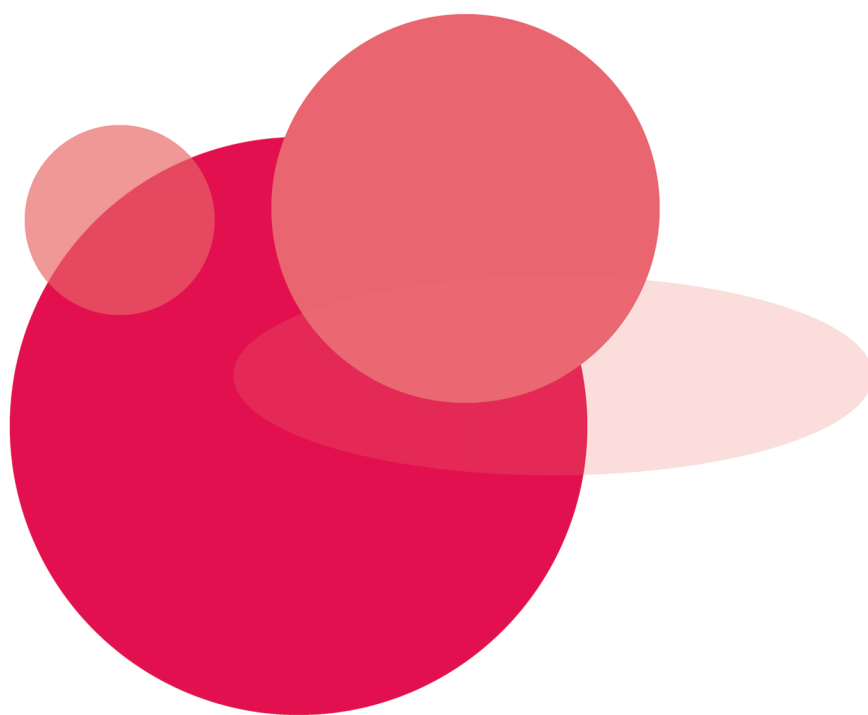


Donne.

Primo Rapporto  
sulla Condizione Femminile  
in Piemonte



*L'IREs PIEMONTE è un istituto di ricerca che svolge la sua attività d'indagine in campo socioeconomico e territoriale, fornendo un supporto all'azione di programmazione della Regione Piemonte e delle altre istituzioni ed enti locali piemontesi.*

*Costituito nel 1958 su iniziativa della Provincia e del Comune di Torino con la partecipazione di altri enti pubblici e privati, l'IREs ha visto successivamente l'adesione di tutte le Province piemontesi; dal 1991 l'Istituto è un ente strumentale della Regione Piemonte.*

*L'IREs è un ente pubblico regionale dotato di autonomia funzionale disciplinato dalla legge regionale n. 43 del 3 settembre 1991.*

*Costituiscono oggetto dell'attività dell'Istituto:*

- *la relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione;*
- *l'osservazione, la documentazione e l'analisi delle principali grandezze socioeconomiche e territoriali del Piemonte;*
- *rassegne congiunturali sull'economia regionale;*
- *ricerche e analisi per il piano regionale di sviluppo;*
- *ricerche di settore per conto della Regione Piemonte e di altri enti e inoltre la collaborazione con la Giunta Regionale alla stesura del Documento di programmazione economico finanziaria (art. 5 l.r. n. 7/2001).*

### **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

*Angelo Pichierri, Presidente*

*Brunello Mantelli, Vicepresidente*

*Paolo Accusani di Retorto e Portanova, Antonio Buzzigoli, Maria Luigia Gioria,  
Carmelo Ini, Roberto Ravello, Maurizio Ravidà, Giovanni Salerno*

### **COMITATO SCIENTIFICO**

*Giorgio Brosio, Presidente*

*Giuseppe Berta, Cesare Emanuel, Adriana Luciano,  
Mario Montinaro, Nicola Negri, Giovanni Ossola*

### **COLLEGIO DEI REVISORI**

*Emanuele Davide Ruffino, Presidente*

*Fabrizio Allasia e Massimo Melone, Membri effettivi  
Mario Marino e Liliana Maciariello, Membri supplenti*

### **DIRETTORE**

*Marcello La Rosa*

### **STAFF**

*Luciano Abburrà, Stefano Aimone, Enrico Allasino, Loredana Annaloro, Maria Teresa Avato,  
Marco Bagliani, Cristina Bargerò, Giorgio Bertolla, Paola Borrione, Antonino Bova,  
Laura Carovigno, Renato Cogno, Luciana Conforti, Alberto Crescimanno, Alessandro Cunsolo,  
Elena Donati, Carlo Alberto Dondona, Fiorenzo Ferlino, Vittorio Ferrero, Filomena Gallo,  
Tommaso Garosci, Maria Inglese, Simone Landini, Antonio Larotonda, Eugenia Madonia,  
Maurizio Maggi, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Carla Nanni, Daniela Nepote,  
Sylvie Occelli, Santino Piazza, Stefano Piperno, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Lucrezia Scalzotto,  
Filomena Tallarico, Giuseppe Virelli*

## **REGIONE PIEMONTE**

Assessorato alle Pari Opportunità  
Via Avogadro 30 – 10121 TORINO  
assessorato.pariopportunita@regione.piemonte.it

Assessora Giuliana Manica

Direzione Istruzione, formazione professionale e lavoro  
Settore Sviluppo dell'imprenditorialità  
Responsabile: Silvana Pilocane  
Via Magenta, 12 - Torino  
tel. 011.4321459

### **Gruppo di lavoro:**

Monica Andriolo, Giovanna Badalassi, Daniela del Boca, Angela Mazzoccoli, Elena Murtas,  
Alberta Pasquero, Martino Grande

Sono autrici del volume:

Monica Andriolo (cap. 4, cap. 5 e par. 3.7)

Giovanna Badalassi (cap. 2 e cap. 6)

Elena Murtas (cap. 3)

Angela Mazzoccoli (cap. 1)

### **Coordinamento scientifico:**

Daniela del Boca  
University of Turin & Collegio Carlo Alberto Director of CHILD

### **Coordinamento organizzativo:**

Martino Grande

### **Progetto grafico e videoimpaginazione:**

Edit 3000 - Torino

### **Stampa:**

IGF - Industria Grafica Falciola

IRES Piemonte e il gruppo di lavoro vogliono esprimere un ringraziamento particolare a tutti coloro i quali hanno permesso con il loro contributo la realizzazione di questo studio di ricerca





## INDICE

PREMESSA	VII
PRESENTAZIONE	IX
1. ANALISI DELLA POPOLAZIONE	1
1.1 Andamento anagrafico	1
1.2 Tassi di fecondità. Quali i condizionamenti?	5
1.3 La struttura per età	10
1.4 La popolazione straniera	12
1.5 Lo stato civile	15
1.6 Vivere a lungo, ma in buona salute?	18
2 IL LIVELLO DI ISTRUZIONE	33
2.1 Il livello di istruzione delle donne piemontesi	33
2.2 L'accesso all'istruzione superiore per le giovani donne piemontesi	39
2.3 La formazione professionale	44
2.4 La formazione universitaria	48
2.5 L'inserimento nel mercato del lavoro dei laureati	53
3. LE DONNE PIEMONTESE E IL LAVORO	57
3.1 L'età e la partecipazione al lavoro	61
3.2 Il livello d'istruzione e la partecipazione al lavoro	64
3.3 I settori economici e le professioni	65
3.4 I tempi e gli orari di lavoro	70
3.5 Le tipologie di contratto	73
3.6 L'imprenditoria	76
3.7 Le donne nella Pubblica Amministrazione	77
4. LE DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI DEL PIEMONTE	89
4.1 La presenza delle donne nelle Amministrazioni locali piemontesi	89
4.2 La confluenza di cariche	92
4.3 L'età delle donne amministratrici	104
4.4 Il titolo di studio delle donne amministratrici	106
5. I PERCORSI DI CARRIERA DELLE DONNE IN PIEMONTE	109
5.1 Le donne nelle posizioni apicali della carriera professionale	109
5.2 L'età delle donne in posizioni apicali della carriera professionale	110
5.3 La distribuzione di genere nei gradi della carriera professionale	112
5.4 La carriera delle donne nel lavoro autonomo e nel lavoro dipendente	116
5.5 La distribuzione settoriale delle posizioni apicali della carriera professionale	124
5.6 La carriera delle donne nelle imprese piemontesi con più di 100 dipendenti	127
5.6.1 La distribuzione settoriale delle donne in posizioni apicali della carriera professionale	128
5.6.2 La distribuzione provinciale delle donne in posizioni apicali della carriera professionale	135



6. LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO IN PIEMONTE	143
6.1 Quali strategie per la conciliazione	143
6.2 Il sostegno alla famiglia e al lavoro di cura	145
6.2.1 L'impegno delle donne piemontesi nel lavoro di cura	145
6.2.2 L'aiuto della famiglia	146
6.2.3 Il ricorso al lavoro di cura retribuito	149
6.2.4 I servizi di prossimità	152
6.3 La conciliazione nel lavoro	156
6.3.1 I congedi parentali e le maternità	156
7. RIFLESSIONI CONCLUSIVE	159
BIBLIOGRAFIA	163



## PREMESSA

Il primo Rapporto sulla condizione femminile in Piemonte è uno dei nuovi strumenti di analisi sulla condizione femminile di cui la Regione Piemonte ha deciso di dotarsi per orientare le proprie politiche verso i reali bisogni che le donne esprimono. Si tratta, da un lato, del complemento al Bilancio di genere, dall'altro di una lettura che fa emergere un quadro di grande interesse su come le donne vivono, studiano, lavorano, affrontano le responsabilità di conciliazione e la ancora scarsa condivisione fra impegni di lavoro e famiglia. Seppure in Piemonte siano stati raggiunti traguardi significativi nella partecipazione al lavoro, emergono ancora grandi debolezze in relazione alla possibilità di costruire percorsi di vita che non vedano configgere la condizione di donna lavoratrice, che può rivestire anche incarichi di responsabilità, con quella di madre. Emerge dunque, da questo primo rapporto, un quadro che offre alla Regione, ma non solo, indicazioni chiare su quali possano essere le politiche da adottare o da implementare per migliorare la condizione femminile sul nostro territorio.

Le analisi condotte offrono elementi chiari da questo punto di vista e le riflessioni conclusive sintetizzano il quadro delle criticità e delle conseguenti opportunità di intervento: rimangono centrali le politiche per le famiglie, che dovranno avere maggiori definizioni e una dote economica più significativa.

Per ottenere risultati tangibili è necessario sviluppare una più diffusa sensibilità al problema, prendere consapevolezza che le donne sono una risorsa cruciale per la crescita economica, la competitività territoriale, il miglioramento della qualità amministrativa di cui non possiamo e soprattutto non vogliamo fare a meno. Ed è altrettanto necessario fare delle scelte politiche, poiché da questo dipende la maggiore allocazione di risorse.

Compito dell'Assessorato alle Pari Opportunità e più in generale delle Istituzioni di parità è quello di richiamare l'attenzione su questo scenario e promuovere politiche coerenti a obiettivi di miglioramento delle condizioni di vita, di lavoro, di partecipazione ai processi decisionali per tutte le donne.

Giuliana Manica  
Assessora al Turismo, Sport e Pari Opportunità  
della Regione Piemonte

Mercedes Bresso  
Presidente  
della Regione Piemonte







## PRESENTAZIONE

Nel quadro delle molteplici e importanti iniziative promosse dalla Regione Piemonte in occasione del 2007 Anno Europeo delle Pari Opportunità, la realizzazione da parte dell'Ires Piemonte del primo Rapporto sulla condizione femminile in Piemonte offre una efficace rappresentazione quantitativa e qualitativa sulla condizione femminile nel territorio regionale.

La Regione Piemonte è impegnata nel raggiungimento degli obiettivi della Strategia di Lisbona: per farlo occorre avere una conoscenza puntuale della società in tutte le sue componenti ed è per questo che lo studio che è stato redatto potrà essere utilizzato non solo dalla Regione, ma anche dai molti operatori impegnati nell'attuazione di politiche di cui le donne possono essere attrici o destinatarie.

Il rapporto, chiuso alla fine del 2007, costituisce il primo passo di un processo che vedrà l'Istituto impegnato nell'implementazione di questa linea di ricerca anche per gli anni a venire andando ad integrare con un'ottica di genere gli strumenti annuali di reporting predisposti dall'IRES di analisi economica e sociale del sistema piemontese, introducendo un'attenzione nuova nei prodotti di ricerca dell'Istituto.

Si tratta di un prodotto originale non solo nel panorama piemontese ma anche in quello nazionale che permetterà di proporre il Piemonte come Regione all'avanguardia su questa tematica e nel contempo offre dati utili ai fini della nuova programmazione dei Fondi Strutturali e, più in generale, delle risorse pubbliche analizzate con le procedure di Bilancio di Genere.

Marcello La Rosa  
Direttore di IRES Piemonte

Angelo Pichierri  
Presidente di IRES Piemonte





## 1. ANALISI DELLA POPOLAZIONE

Lo sviluppo demografico è il primo indicatore dello stato di salute di un territorio: un suo andamento positivo segnala una generale condizione di favorevole dinamicità sociale ed economica e non c'è nulla che risenta delle scelte e della condizione femminile più dell'andamento della natalità. La difficoltà delle donne piemontesi si legge in primo luogo attraverso un tasso di fertilità al di sotto della media italiana, su cui gravano scelte legate alla precarietà del lavoro e alle aspettative di un ruolo corrispondente ai livelli formativi alti. L'ingresso sempre più tardivo nel mondo del lavoro, sia per le donne che per gli uomini, innesca un meccanismo di slittamento in avanti nel tempo delle scelte fondamentali per la costruzione della vita adulta (*sindrome del ritardo*), fino ad una tardiva procreazione, spesso con un numero di figli inferiore a quelli desiderati.

L'aumento dell'occupazione femminile e l'aumento della fertilità sono fenomeni che devono essere strettamente correlati, la cui crescita combinata, di cruciale importanza per lo sviluppo della regione, ma non solo, deve poter indurre a potenziare misure di sostegno alla conciliazione.

### 1.1 Andamento anagrafico

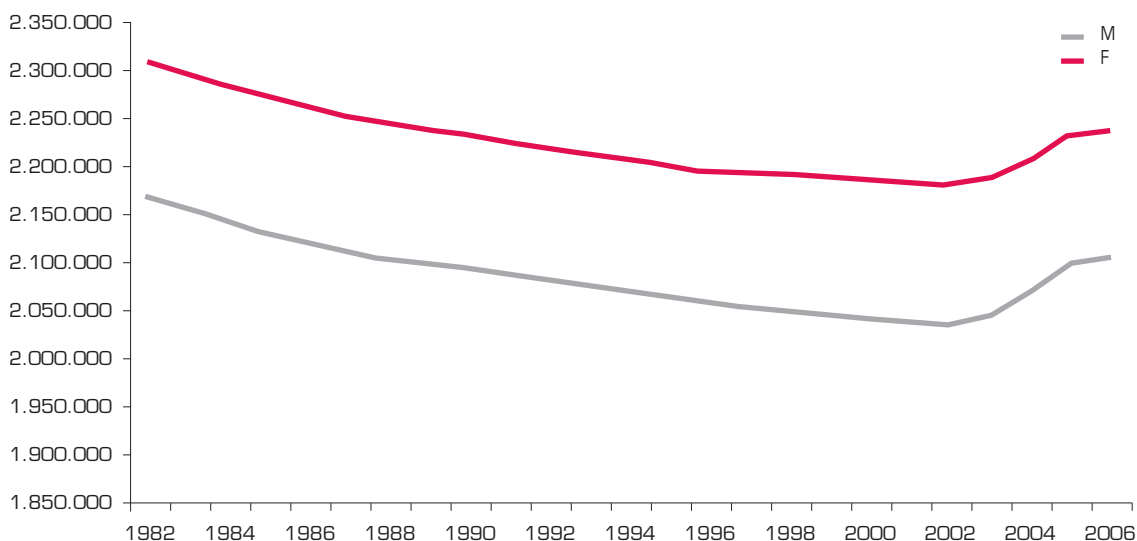
La popolazione piemontese contava, al 31 dicembre 2006, 4.352.828 residenti, di cui 2.241.506 donne pari al 51,5% della popolazione totale; un dato che è il risultato di un processo storico di caduta demografica dagli anni Ottanta del secolo scorso in conseguenza della crisi occupazionale e demografica post-forfista.

Negli ultimi anni, come evidenzia il grafo seguente, la popolazione piemontese ha ripreso a crescere. Le linee della popolazione maschile e femminile viaggiano in parallelo in maniera pressoché costante indicando una omogeneità di comportamento tra i generi.

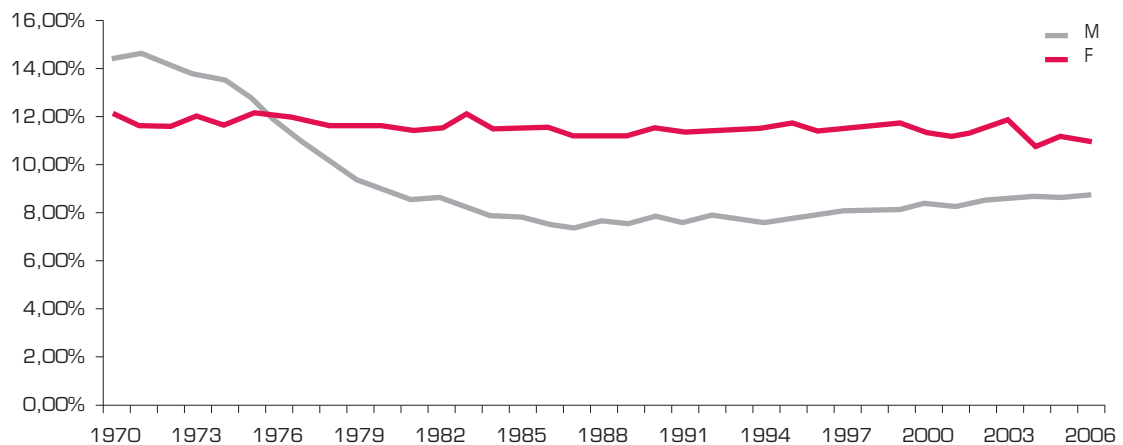
La positiva performance degli ultimi anni è dovuta, essenzialmente a saldi migratori positivi che, in linea generale, sono andati a compensare i saldi naturali negativi (cfr. tabella 6, in appendice al capitolo).

La crescita naturale, infatti, è fortemente condizionata da un calo di natalità a partire dalla fine degli anni Settanta con una progressiva, ma lenta, ripresa negli ultimi anni, mentre il tasso di mortalità è rimasto pressoché costante nel periodo considerato.

**Figura 1** Regione Piemonte: Andamento demografico per genere - anni 1982-2006



Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT. Ricostruzione intercensuaria della popolazione

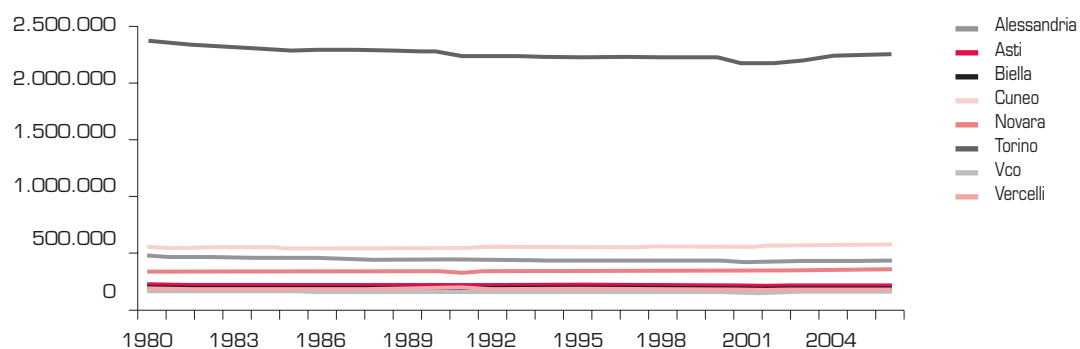
**Figura 2** Regione Piemonte: Andamento natalità e mortalità

Fonte: Osservatorio Demografico Territoriale del Piemonte. Sito Internet <http://www.demos.piemonte.it>

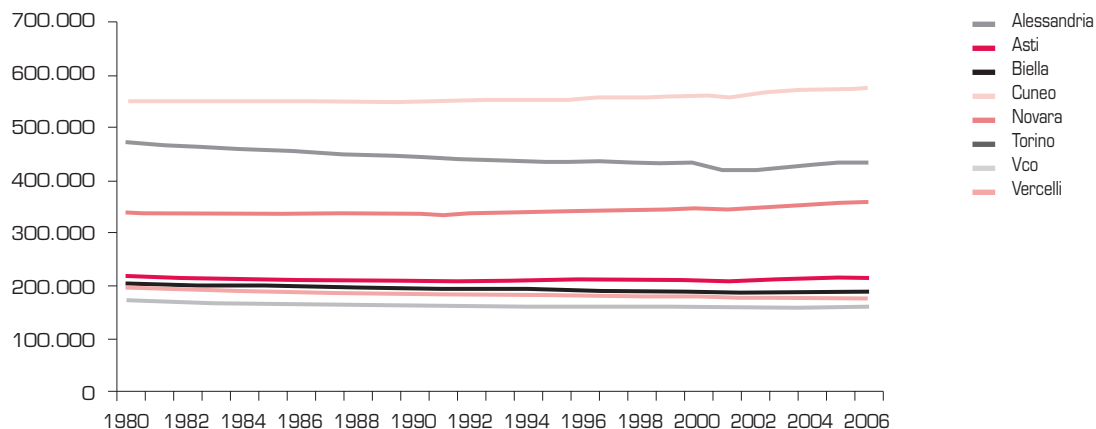
All'andamento storico della popolazione piemontese contribuiscono le otto province in maniera non sempre omogenea tra loro. La metà della popolazione piemontese si concentra nella provincia di Torino con un peso pari al 51,67% sul totale, in ciò condizionata dalla presenza dell'area metropolitana torinese, motore della struttura piemontese; non a caso la dinamica della popolazione della provincia di Torino ha un andamento molto simile a quello regionale. Diversa è la condizione delle altre province, alcune delle quali mostrano ancora delle difficoltà legate a saldi naturali molto negativi non compensati, come altrove, da saldi migratori positivi.

Alla negatività del saldo naturale piemontese contribuiscono tutte le province, con una minore incidenza per Torino (-0,9 nel 2006), pesante invece per Vercelli e Biella, uniche province in cui il saldo migratorio, pur positivo, non è riuscito ad arrestarne la decrescita complessiva (nel 2006 -1,8 per Biella e -3,8 per Vercelli). Il positivo saldo migratorio, comune a tutte le province, particolarmente incisivo per Alessandria, Asti e Novara, contribuisce in maniera determinante alla crescita totale; si evidenzia il peso di tale indicatore a partire dal 2003 i cui valori elevati sono condizionati dai risultati della sanatoria messa in atto in quel periodo.

Dei grafici seguenti il primo mostra il peso predominante della popolazione torinese il cui andamento, decrescente per tutti gli anni '80 e '90, registra negli ultimi anni una costante crescita, condizionando in tal modo l'andamento demografico regionale, mentre nel secondo, avendo escluso Torino, è più facilmente leggibile la differenza tra le altre province.

**Figura 3** Regione Piemonte: Andamento popolazione province

Fonte: Osservatorio Demografico Territoriale del Piemonte. Sito Internet <http://www.demos.piemonte.it>

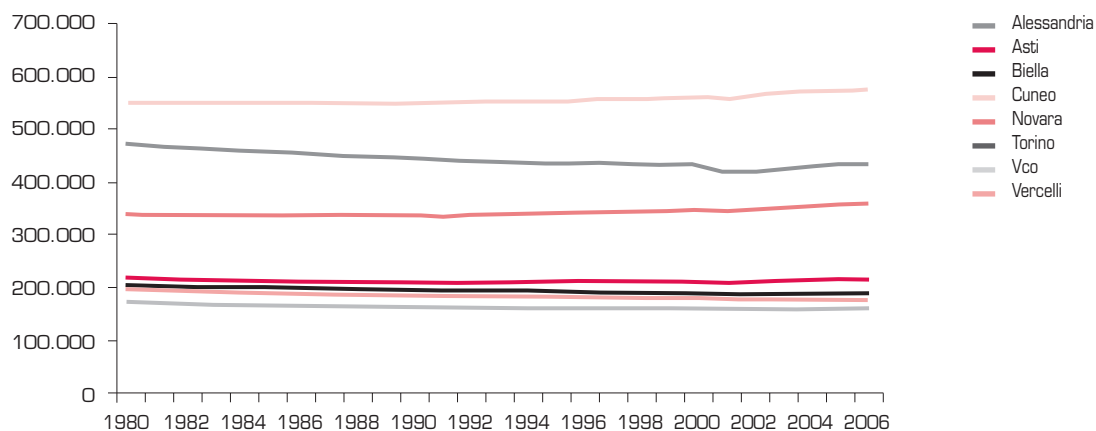
**Figura 4** Regione Piemonte: Andamento popolazione province - esclusa Torino

Fonte: Osservatorio Demografico Territoriale del Piemonte. Sito Internet <http://www.demos.piemonte.it>

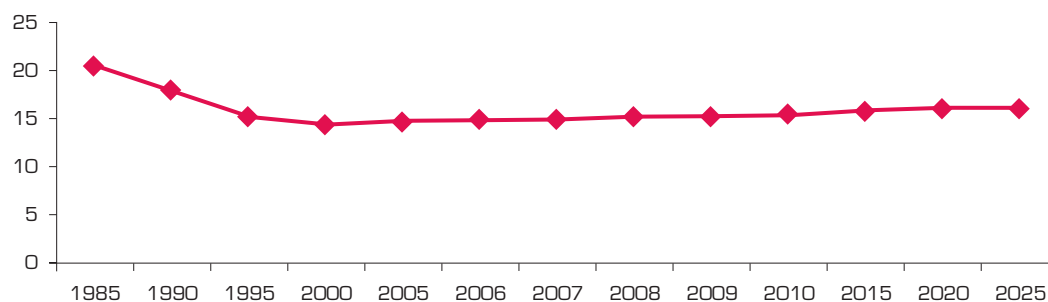
Nell'arco di tempo considerato, le province di Cuneo e Novara hanno avuto alcuni cedimenti all'inizio degli anni '80, ma mostrano un andamento di crescita costante negli ultimi 20 anni. La provincia di Alessandria sta recuperando, grazie a consistenti contributi di popolazione straniera negli ultimi anni, anche se è ancora distante dal riguadagnare la posizione dell'inizio degli anni '80. Sostanzialmente stabile la popolazione del Verbanco Cusio Ossola, mentre decisamente problematica è la situazione di Vercelli e Biella caratterizzate da una scarsa dinamicità.

Ciò che è mutato nel tempo è la struttura della popolazione caratterizzata oggi da una crescente longevità che contrasta con la scarsa incidenza della compagine giovanile (cfr. tabella 7 in appendice al capitolo). Significativa è la costante crescita dell'indice di vecchiaia (92 anziani ogni 100 giovani a metà degli anni '80, raddoppiati nel 2006 e con mantenimento del livello in proiezione nei prossimi vent'anni).

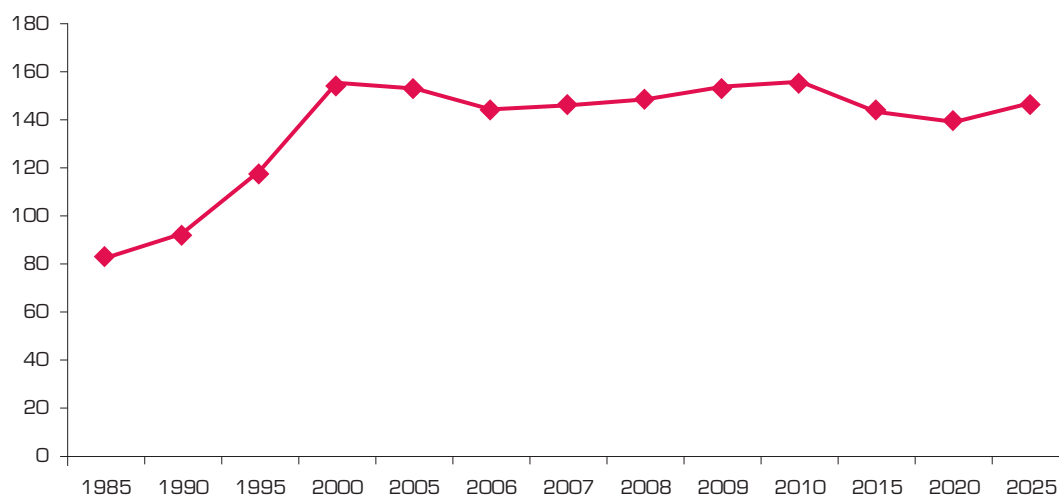
La concorrenza dei due fattori, aumento degli anziani e diminuzione dei giovani, ha considerevoli ripercussioni su tutti gli altri indicatori di struttura: a cominciare dalla crescente difficoltà del ricambio della popolazione in età attiva e l'aumento del carico delle compagini non attive sulla popolazione in età da lavoro.

**Figura 5** Regione Piemonte: Andamento popolazione province - esclusa Torino

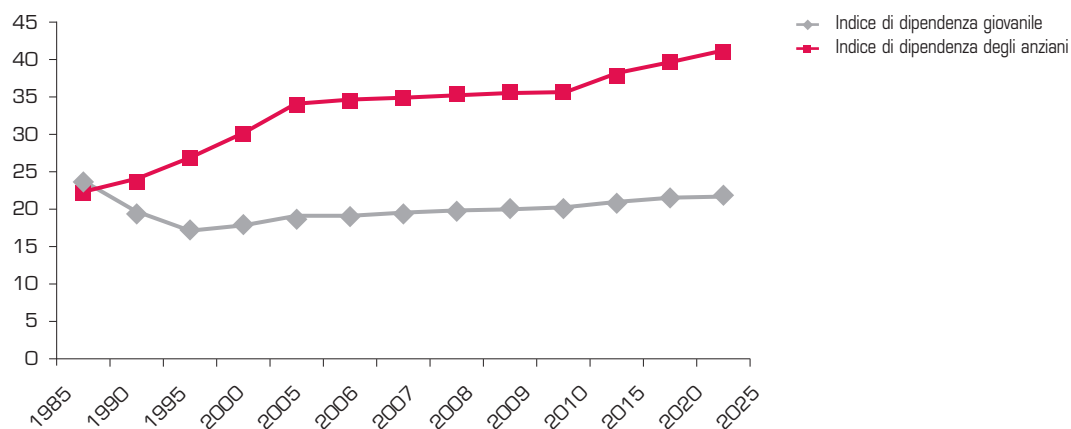
Fonte: Osservatorio Demografico Territoriale del Piemonte. Sito Internet <http://www.demos.piemonte.it>

**Figura 6** Regione Piemonte: Percentuale minorenni

Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

**Figura 7** Regione Piemonte: Indice di ricambio della popolazione in età attiva

Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

**Figura 8** Regione Piemonte: Dipendenza della popolazione non attiva sulla popolazione in età da lavoro

Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

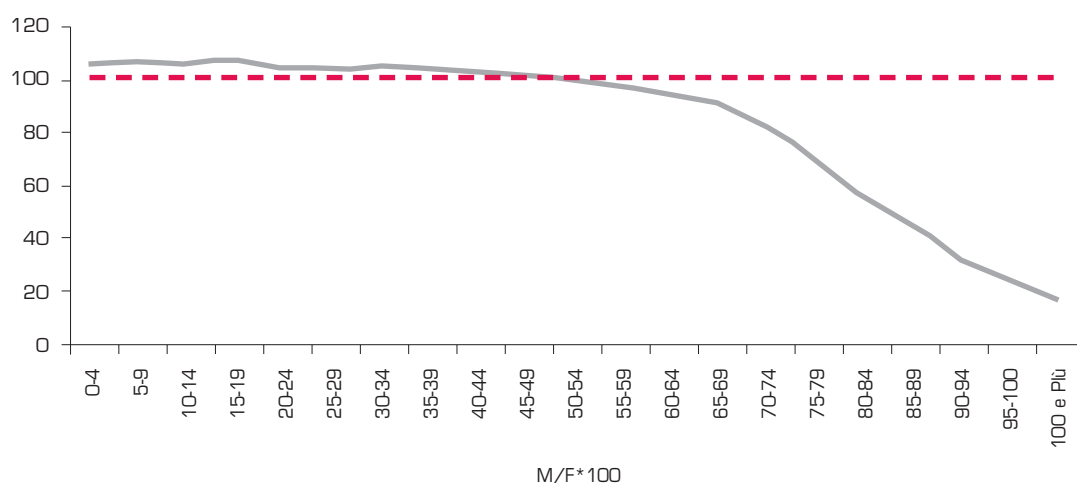


Il confronto tra gli indicatori di struttura al 1° gennaio 2006 (cfr. tabella 8 in appendice al capitolo) delle diverse province piemontesi evidenzia la diversità, in alcuni casi molto critica, di alcuni territori, come per la provincia di Alessandria che presenta un indice di vecchiaia di 241,5, accompagnato dalla più bassa presenza di minori. In situazione peggiore rispetto alla media regionale (che ha un indice di vecchiaia pari a 180,7) si trovano anche le province di Vercelli, Biella e Asti; valori, invece, più positivi della media regionale possono riscontrarsi soprattutto nella provincia di Cuneo (indice di vecchiaia pari a 163), che si presenta come la "più giovane" provincia piemontese, accompagnata da Novara e Torino.

L'invecchiamento della popolazione marca una delle più importanti differenze statistiche tra i generi. La maggior incidenza della popolazione femminile (si è detto il 51,5% della popolazione totale) non è, infatti, riscontrabile alla nascita e nelle fasce d'età giovanili, dove anzi prevalgono i maschi, ma nelle classi maggiori, tra gli anziani e i "grandi vecchi".

Il rapporto di mascolinità rappresentato nel grafo successivo, mantenendo costante il valore femminile in ogni classe d'età uguale a 100, evidenzia come la popolazione maschile prevale, anche se di poco, fin verso la classe d'età 45-50 anni, per poi diminuire in maniera esponenziale. In Piemonte, infatti, nel confronto percentuale di alcune classi d'età significative si evidenzia come i maschi tra 0 e 5 anni rappresentano il 4,5% della popolazione totale, contro il 4% delle donne, ma tra i maggiori di 65 anni rappresentano il 19,4% contro il 25,5% delle donne e tra i maggiori di 80 anni il 3,9%, contro il 7,6% delle donne.

**Figura 9** Regione Piemonte: Rapporto di mascolinità al 1° gennaio 2006



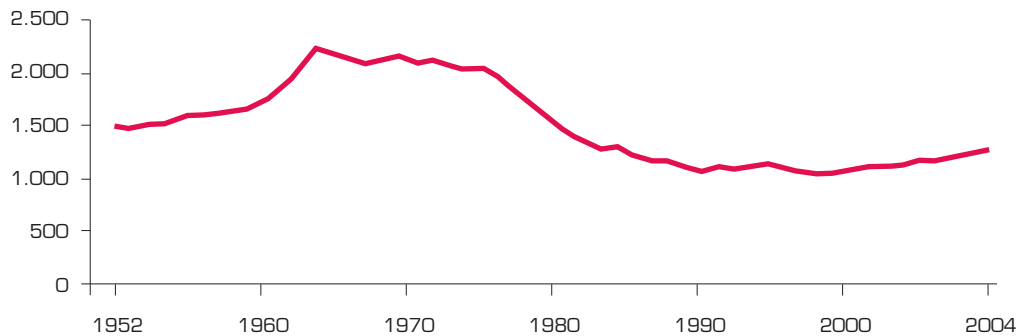
Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

Il peso della compagine d'età più anziana annovera il Piemonte tra le regioni più vecchie d'Italia (preceduta dalla Liguria e da alcune regioni del Centro), in un Paese tra i più vecchi d'Europa, condizione che pone non poche ipoteche sullo sviluppo e richiede attenzione alle politiche di welfare.

## 1.2 Tassi di fecondità. Quali i condizionamenti?

Lo sviluppo demografico è condizionato dal tasso di fecondità che, in Piemonte, nell'arco degli ultimi 50 anni, ha subito molte variazioni.

C'è da rilevare come, tradizionalmente, il Piemonte non ha avuto tassi particolarmente elevati prima della grande ondata migratoria iniziata alla metà degli anni '50, e anche il numero medio dei figli nel 1952 era di 1,49. I tassi s'innalzano nel periodo di stabilizzazione delle nuove famiglie di immigrati, con una media di figli che raggiunge 2,22 nel 1964. Negli anni successivi i tassi tendono a stabilizzarsi per poi cominciare a diminuire in maniera graduale anche tra le donne meridionali immigrate che tendono a fare meno figli del-

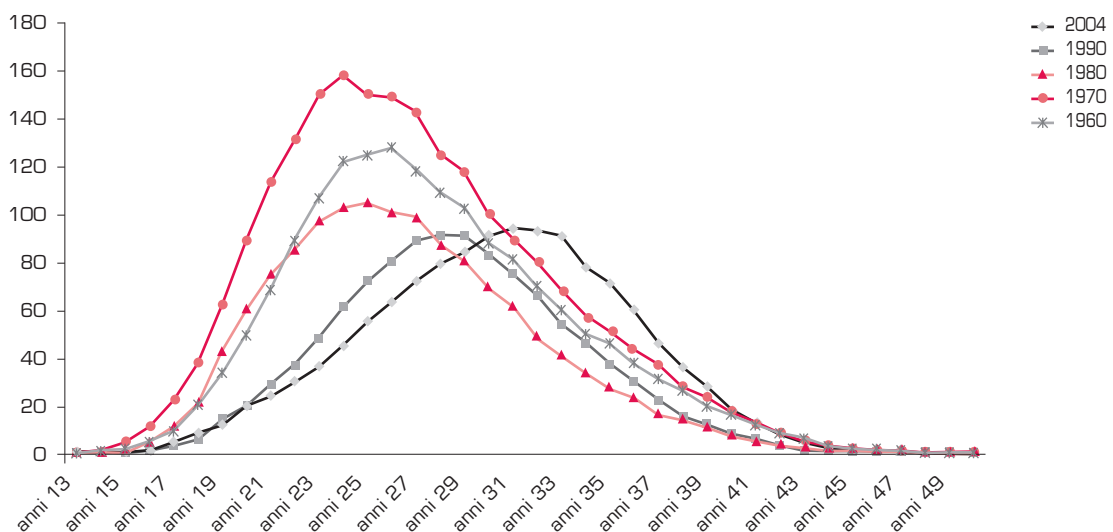
**Figura 10** Regione Piemonte: Tasso di fecondità (per mille abitanti) - 1952-2004

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

le loro coetanee rimaste nei paesi d'origine. Le donne, infatti, partecipano in maniera crescente al mercato del lavoro e l'occupazione, unita all'assenza della rete di solidarietà familiare, lontana, limita la procreazione producendo una omologazione degli stili di vita con le piemontesi.

La crisi economica degli anni Ottanta e l'incertezza del futuro porta alla caduta dei tassi di natalità che toccano la punta più bassa nel 1994 con una media di 1,03 figli per donna. La curva riparte negli anni più recenti con l'iniezione di linfa nuova da parte della nuova ondata migratoria, fino a raggiungere nel 2006 una media di 1,3 figli.

Un'altra caratteristica degli ultimi anni è un calo della fecondità in anni giovanili e lo slittamento in età più matura della gestazione del primo figlio. La figura 10 mostra come il picco della curva di fertilità e il coinvolgimento di una compagine giovanile delle madri si ha nel 1970, anni del consolidamento economico e della fiducia nel futuro che provocherà il noto fenomeno del baby-boom, in maniera più accentuata del 1960, per andare progressivamente a calare e a spostarsi verso età più avanzate nei periodi successivi. Questa scelta, più che una conquista medico-farmacologica, è il risultato della condizione di estrema incertezza che caratterizza attualmente il mondo giovanile. L'ingresso, sia per i maschi che per le femmine,

**Figura 11** Regione Piemonte: Tassi di fecondità specifici per fasce d'età e varie annualità

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>



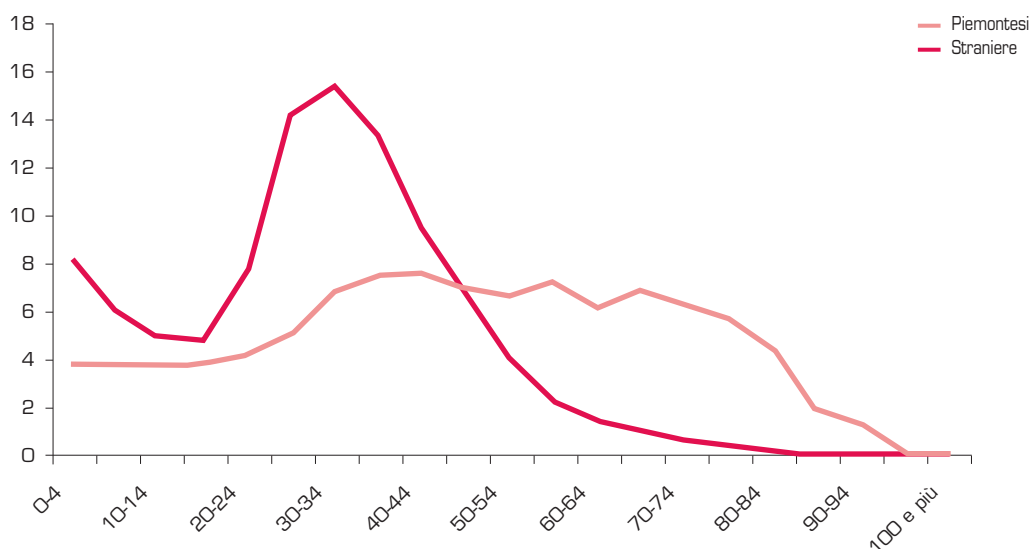


sempre più tardivo nel mondo del lavoro, con caratteri spesso di sottoccupazione e precarietà, ritarda l'uscita dei giovani dalla famiglia di origine che rimane l'unico vero ammortizzatore sociale anche quando si è conquistata un'autonomia economica.

S'innescano, in tal modo, una sorta di "sindrome del ritardo": ritardo nell'ingresso al lavoro e all'autonomia significa arrivare in tarda età a formare la propria famiglia, cosa che ha conseguenze negative sulla scelta del se e quando procreare e sul numero dei figli che si riescono ad avere, spesso in numero minore a quello che si desidererebbe. Il declino della fecondità in età giovanile è rallentato, negli ultimi anni, grazie alla maggiore fecondità prima dei 30 anni delle donne straniere.

La curva determinata dalla consistenza percentuale per età delle straniere, raffrontata con l'equivalente delle donne di nazionalità italiana residenti in Piemonte mostra con evidenza il tipo di apporto che le prime possono conferire al ringiovanimento della popolazione soprattutto perché le fasce d'età più consistenti coincidono con quelle di maggior fertilità.

**Figura 12** Regione Piemonte: Incidenza percentuale popolazione femminile piemontese e straniera al 2006



Fonte: Elaborazione dati ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

L'età media al parto cambia notevolmente tra donne straniere (27,1 anni in Piemonte) e italiane (31,6), con una omologazione delle età delle italiane in tutte le province piemontesi e leggere differenze tra le straniere. L'elevato tasso di fecondità delle straniere consente di elevare il tasso totale e di contribuire a correggere situazioni molto negative in alcune province (ad esempio la provincia di Biella che parte con un tasso tra le italiane molto basso), ma senza riuscire a superare la media regionale (come per Alessandria, Vercelli e VCO) o in altre a rafforzare un tasso già superiore alla media regionale (Novara e Cuneo).

Anche il numero medio dei figli per donna varia (al 2004) da 1,14 per le italiane a 2,7 per le straniere, con punte di 3,04 come media di figli per donna straniera a Vercelli e 3,16 a Cuneo. La media più bassa del numero dei figli è in provincia di Torino in cui il fenomeno migratorio di stranieri è meno recente, maggiormente consistente, con una forte incidenza di donne dell'Est Europa, spesso sole, con stili di vita paragonabili alle italiane.

Negli ultimi dieci anni, quindi, l'evoluzione del tasso di fecondità nazionale ha invertito la rotta ed è tornato timidamente a salire, con riferimenti geografici inusuali, dal momento che per la prima volta gli andamenti tra Nord e Sud risultano invertiti, con un Mezzogiorno in cui, rispetto al passato, le nascite diminuiscono e un Settentrione con segnali di ripresa.

**Tabella 1** Numero medio di figli per donna ed età media al parto delle donne residenti di cittadinanza straniera, italiana e totale, per provincia e regione – anno di iscrizione 2004

PROVINCE	DONNE STRANIERE		DONNE ITALIANE		TOTALE DONNE RESIDENTI	
	TFT	ETÀ MEDIA AL PARTO	TFT	ETÀ MEDIA AL PARTO	TFT	ETÀ MEDIA AL PARTO
Torino	2,53	27,2	1,17	31,7	1,3	31
Vercelli	3,04	26,7	1,07	31,4	1,2	30,6
Biella	2,78	26,7	1	31,5	1,1	30,7
Verbano-Cusio-Ossola	2,39	27,4	1,12	31,4	1,2	31
Novara	2,75	28,3	1,12	31,4	1,3	30,8
Cuneo	3,16	26,9	1,2	31,3	1,4	30,4
Asti	2,62	26,7	1,14	31,5	1,3	30,6
Alessandria	2,77	26,8	1,02	31,5	1,2	30,6
<i>Piemonte</i>	<i>2,7</i>	<i>27,1</i>	<i>1,14</i>	<i>31,6</i>	<i>1,27</i>	<i>30,8</i>
<i>ITALIA</i>	<i>2,61</i>	<i>27,4</i>	<i>1,26</i>	<i>31,1</i>	<i>1,33</i>	<i>30,8</i>
<i>Italia Nord-Ovest</i>	<i>2,74</i>	<i>27,2</i>	<i>1,18</i>	<i>31,7</i>	<i>1,31</i>	<i>31</i>
<i>Italia Nord-orientale</i>	<i>2,84</i>	<i>27,5</i>	<i>1,19</i>	<i>31,8</i>	<i>1,35</i>	<i>31</i>
<i>Italia Centrale</i>	<i>2,39</i>	<i>27,6</i>	<i>1,19</i>	<i>31,9</i>	<i>1,29</i>	<i>31,3</i>
<i>Italia Meridionale</i>	<i>2,16</i>	<i>27,3</i>	<i>1,35</i>	<i>30,4</i>	<i>1,36</i>	<i>30,4</i>
<i>Italia Insulare</i>	<i>2,22</i>	<i>28</i>	<i>1,31</i>	<i>30,3</i>	<i>1,33</i>	<i>30,2</i>

Sono stati considerati per il calcolo dei tassi di fecondità gli iscritti in anagrafe per nascita nati nell'anno di iscrizione e nel precedente.

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

A modificare il quadro di riferimento della fecondità nazionale sono intervenuti molteplici fattori. Come si è già visto, importante è l'apporto delle straniere alla natalità tale da consentire la collocazione di alcune regioni, particolarmente attrattive dal punto di vista economico e occupazionale ma in difficoltà demografica, in un quadrante più favorevole (il Piemonte nel quadrante della fecondità in aumento, anche se con un numero medio di figli al di sotto della media nazionale) accompagnato da un parallelo modificato stile di vita di tutte le italiane che vede le regioni meridionali, tradizionalmente più prolifiche, collocarsi in un quadrante con una fecondità in calo.

L'inversione di tendenza tra Nord e Sud mette in crisi la teoria secondo cui a più alti livelli di occupazione femminile corrispondano più bassi livelli di fecondità. Il declino della fertilità è legato solo in parte a vincoli di reddito e di occupazione, quanto piuttosto alla rigidità del mercato del lavoro e al sistema di servizi.

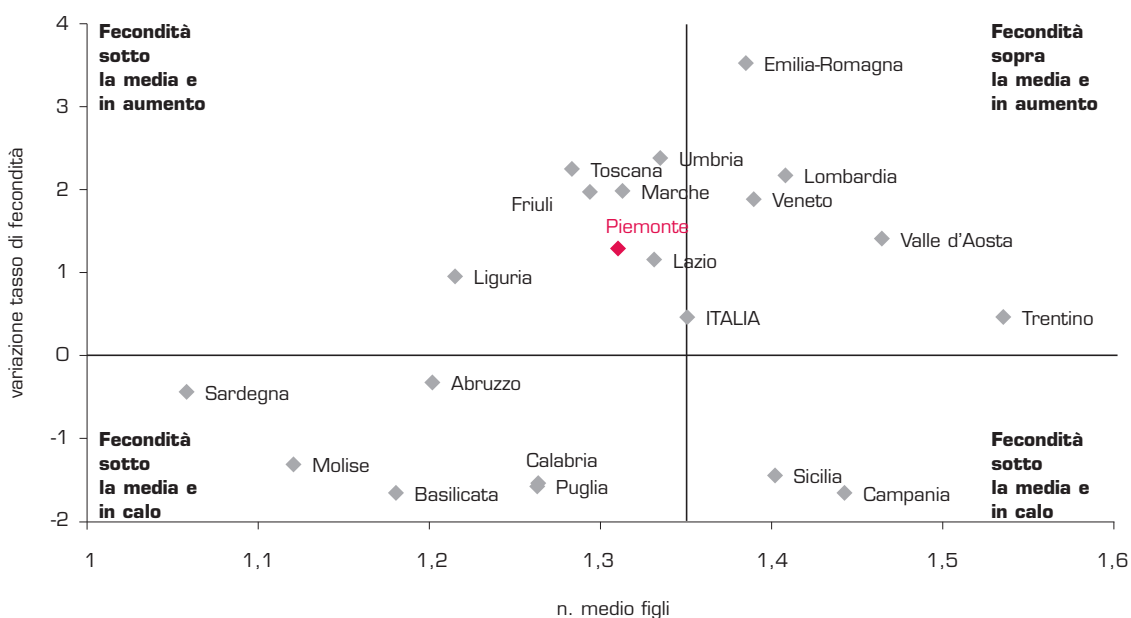
La relazione tra la partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità a livello nazionale continua ad essere negativa, ma non sono i livelli occupazionali a condizionare la natalità. Infatti nel confronto tra le regioni italiane del rapporto tra tasso di occupazione femminile e variazione del tasso di fecondità, in un arco temporale stabilito di 10 anni (1996-2006), emerge che la fecondità sale nelle regioni in cui l'occupazione femminile è più alta, mentre diminuisce in quelle con minore occupazione. Come emerge dalla figura 14, nel Centro e nel Nord d'Italia il divario nei tassi di occupazione delle donne in funzione della loro condizione familiare è più ridotto, contrariamente al Sud; ciò significa che lavorare deprime meno la fecondità nel Centro-Nord che al Sud. La fecondità è aumentata nelle regioni caratterizzate da "Welfare efficiente" (Emilia Romagna, Umbria, Toscana, Lombardia), più che in quelle con "Welfare munifico" (Trentino e Valle d'Aosta); mentre è in forte diminuzione nelle regioni a "Welfare familistico" (Basilicata, Campania, Puglia).

Come sottolineano Daniela Del Boca e Alessandro Rosina su *La voce.info*<sup>1</sup>, se alle maggiori opportunità d'impiego si affiancano anche politiche adeguate e strumenti di conciliazione, occupazione e fecondità possono crescere contestualmente. Non è un caso che il divario risulti più ridotto in quelle regioni più attente ad una politica favorevole alla conciliazione degli impegni di lavoro e di famiglia attraverso, ad esempio, una maggiore diffusione di strumenti a supporto dell'infanzia (asili nido, flessibilità degli orari giornalieri delle strutture, maggiore disponibilità di posti).

<sup>1</sup> D. Del Boca e A. Rosina, "L'effimero boom delle nascite", *www.lavoce.info.it*, 17 ottobre 2007

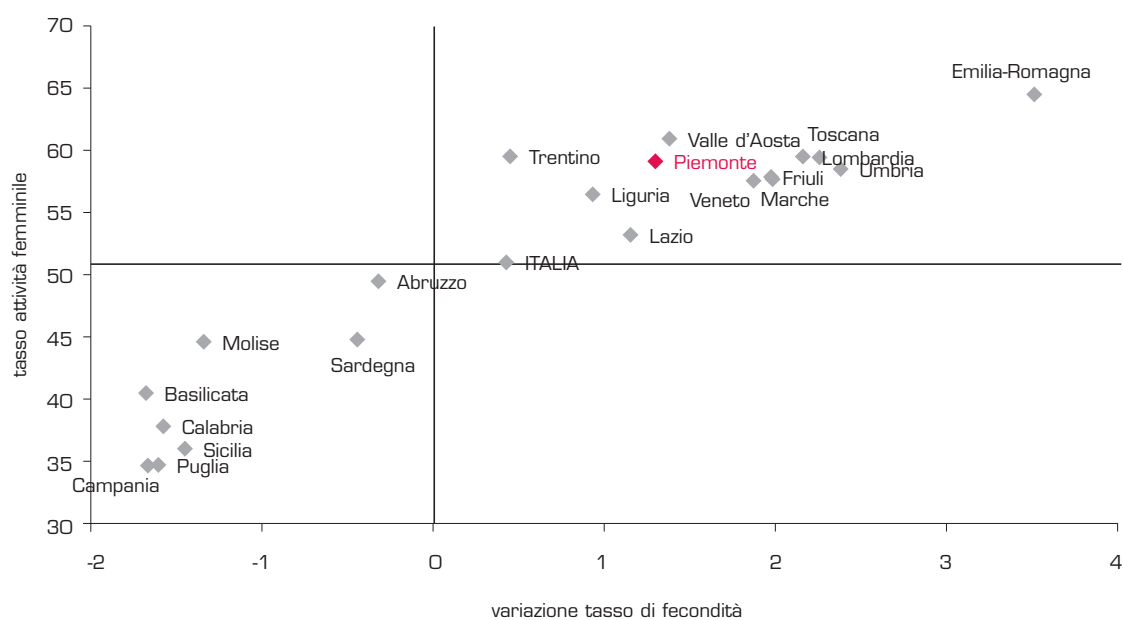


**Figura 13** Numero medio figli per donna nel 2006 e variazioni del tasso di fecondità regionale nel periodo 1996-2006



Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

**Figura 14** Regione Piemonte: Rapporto tra tasso di attività femminile/ variazione tasso di fecondità nel periodo 1996-2006



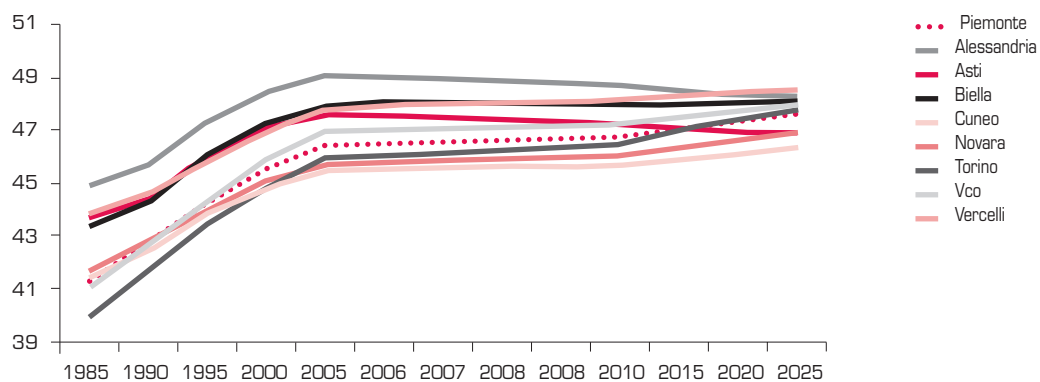
Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT e dati ORML

Il Piemonte si colloca nel gruppo delle regioni con alto tasso di occupazione femminile, con una fertilità in crescita ma con un numero medio di figli ancora al di sotto della media nazionale. Il consolidamento della relazione positiva tra occupazione e fecondità ha un'importanza cruciale per lo sviluppo del territorio e suggerisce il potenziamento delle misure di conciliazione che dovrebbero diventare una priorità delle politiche locali.

### 1.3 La struttura per età

La crescente senilizzazione della popolazione innalza progressivamente nel tempo il livello dell'età media, soprattutto di quella femminile, sottolineando le differenze tra province. C'è però da evidenziare come, rispetto a vent'anni fa, in cui le differenze tra i valori dell'età media delle diverse province marcano condizioni diverse (ad esempio una compagine più giovane nella provincia di Torino), nel tempo la tendenza è ad una omologazione.

**Figura 15** Regione Piemonte: Età media popolazione femminile per province



Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

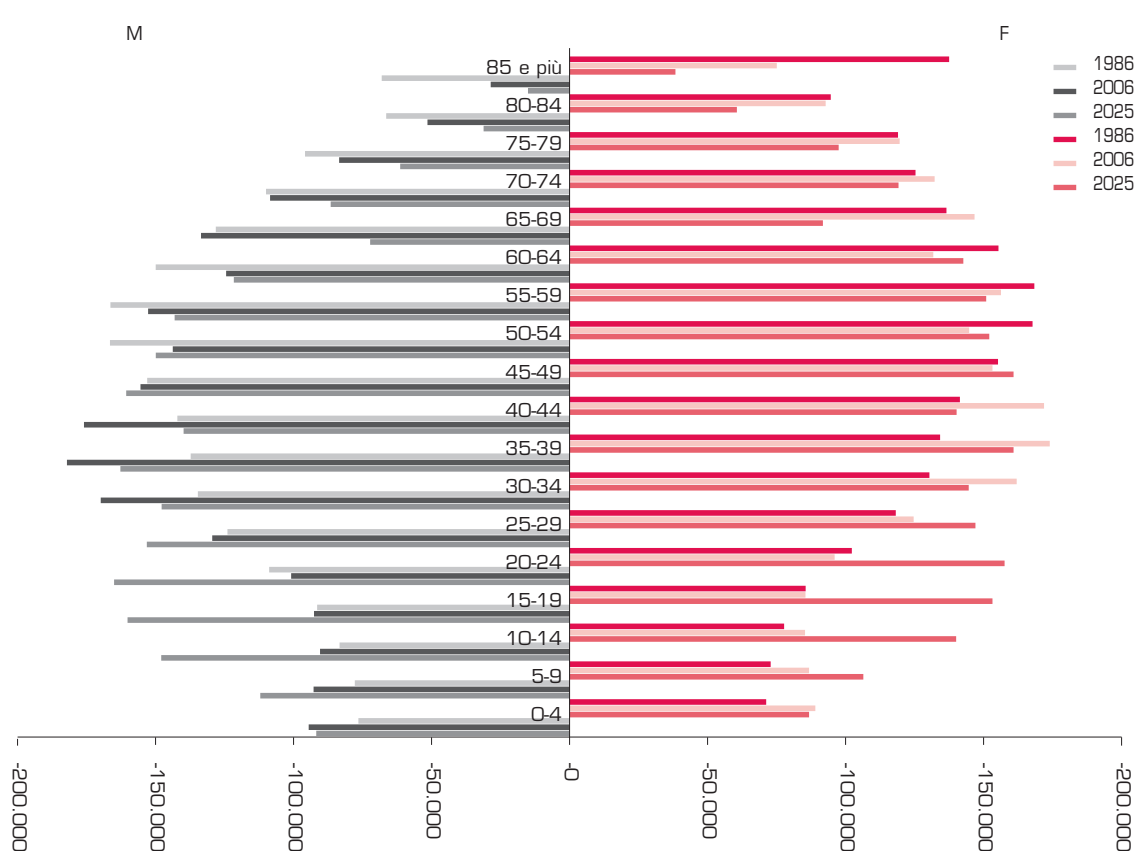
Il confronto per classi di età tra periodi storici differenti (1986, 2006 e una proiezione al 2025) mostra come, nella primissima fascia d'età (0-4 anni) e nelle fasce centrali (30-44 anni) nel 2006 sia tra i maschi che tra le femmine vi è un recupero di popolazione, ma i caratteri dovuti ai fenomeni immigratori che lo hanno determinato non dovrebbero perdurare nel tempo, tanto che la proiezione al 2025 ne registra un'ulteriore diminuzione. Aumentano, invece, progressivamente le classi di età più elevate, con caratteri preoccupanti per le donne nella classe estrema (oltre gli 85 anni).

La ripartizione per fasce d'età, opportunamente organizzata, fornisce informazioni non solo di tipo anagrafico, ma anche sulla distribuzione del carico sociale su particolari aree anagrafiche.

L'area di cura dell'infanzia e dell'adolescenza raggruppa le classi d'età dei minori e di quei giovani che ancora studiano e dipendono economicamente e socialmente dagli adulti; una compagine che, se pure in diminuzione per il calo delle nascite, tende ad ampliare i confini fino a comprendere i trentenni le cui difficoltà nell'inserimento nel mondo del lavoro ritardano, come si è visto, scelte di autonomia. Si tratta di un quarto della popolazione complessiva che ha nella famiglia, e quindi negli adulti compresi della fascia di età attiva, l'unico supporto. L'area di conciliazione e lavoro comprende tutta la popolazione attiva su cui grava il peso economico e di responsabilità e cura sicuramente dell'area precedente e, soprattutto in termini di cura, di parte delle due aree successive; è in questa area che si sovrappongono responsabilità di lavoro e di cura della famiglia con la necessità di conciliare i diversi impegni e con un carico che grava prevalentemente sulle donne. A fronte di una carenza del sistema del welfare nell'offerta dei servizi, il sostegno rivolto alle famiglie con bambini e madre che lavora proviene in larghissima misura dalla rete informale all'interno di una famiglia allargata. Nel lavoro di cura per bambini e grandi anziani funziona la rete di solidarietà trasversale alle diverse aree; le donne che lavorano affrontano la difficoltà a conciliare i tempi di lavoro e di vita comprimendo il



**Figura 16** Regione Piemonte: Andamento popolazione piemontese per classi di età. Confronto 1986-2006 proiezione 2025



Fonte: ISTAT, elaborazione su dati Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

**Tabella 2** Regione Piemonte: Aree anagrafiche di genere per fasce d'età - 2006

	ETÀ	MASCHI	%	FEMMINE	%	TOTALE	%
Area di cura infanzia e adolescenza	0-2	57.114	2,7	53.867	2,4	110.981	2,6
	3-5	56.153	2,7	53.449	2,4	109.602	2,5
	6-13	145.338	6,9	137.318	6,1	282.656	6,5
	14-19	110.510	5,2	103.358	4,6	213.868	4,9
	0-19	369.115	17,5	347.992	15,6	717.107	16,5
Area di conciliazione e lavoro	20-29	229.921	10,9	221.836	9,9	451.757	10,4
	30-39	351.236	16,7	336.758	15,1	687.994	15,8
	40-59	626.546	29,8	627.779	28,1	1.254.325	28,9
	20-59	1.207.703	57,4	1.186.373	53,1	2.394.076	55,1
Area di assistenza e supporto	60-69	257.335	12,2	279.466	12,5	536.801	12,4
	70-79	191.622	9,1	252.661	11,3	444.283	10,2
	60-79	448.957	21,3	532.127	23,8	981.084	22,6
Area di cura anziani	80-89	69.570	3,3	135.261	6	204.831	4,7
	90 e oltre	10.200	0,5	34.435	1,5	44.635	1
	80 e oltre	79.770	3,8	169.696	7,6	249.466	5,7
<b>Totale</b>		<b>2.105.545</b>	<b>100</b>	<b>2.236.188</b>	<b>100</b>	<b>4.341.733</b>	<b>100</b>

Fonte: ISTAT, elaborazione su dati Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>



tempo dedicato al lavoro familiare e operandone una redistribuzione interna, dedicando più tempo ai figli e riducendo l'impegno nei servizi domestici.

L'area di assistenza e supporto comprende quella porzione di popolazione ormai uscita dal mercato del lavoro, economicamente indipendente e ancora in buona salute che supportano l'area precedente, sia economicamente che socialmente, nella cura delle due aree estreme. Ma l'attuale disponibilità dei nonni (prevalentemente le nonne) per la cura dei figli e nipoti nell'organizzazione quotidiana delle famiglie non è destinata a durare. È molto probabile che in futuro le nonne lavoreranno più a lungo, limitando il potenziale aiuto in termini di tempo ai figli e nipoti.

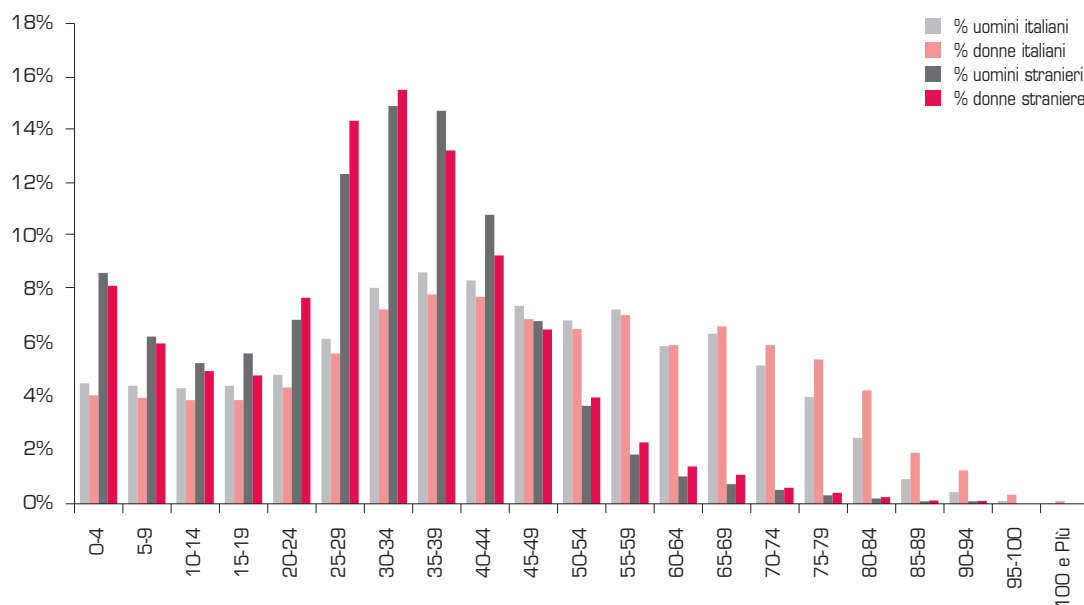
L'ultima area comprende i grandi anziani, anch'essi numericamente in crescita, le cui condizioni di salute esigono assistenza e cura prevalentemente dalla famiglia e, in modo preponderante, dalle donne. "È nel nucleo familiare che l'accudimento trova la sua collocazione naturale [...] Sono generalmente le figlie 50enni ad essere gravate della cura degli anziani strappati al circuito di ricovero"<sup>2</sup>. La domanda di assistenza, a causa della longevità delle coorti più anziane, aumenterà nei prossimi decenni, ma il declino delle nascite ridurrà la possibilità di distribuzione della cura, "così che il carico gravante su ogni donna si quadruplicherà trasformando in un coppia il rapporto madre-figlia, cuore del modello mediterraneo della famiglia"<sup>3</sup>.

Lo scenario futuro sarà quello di un progressivo schiacciamento delle generazioni di mezzo sotto il doppio peso dei figli giovani e/o adulti, ma non ancora pienamente autonomi, e quello dei genitori sempre più anziani non più autosufficienti.

#### 1.4 La popolazione straniera

La presenza di stranieri è sicuramente l'elemento dirompente e caratterizzante la condizione demografica del Piemonte. I fenomeni migratori sono sempre contraddistinti dall'arrivo di una compagine giovane (tra i 20 e i 45 anni) che, a seguito di acquisizione di stabilità giuridica, avendo un lavoro stabile e una casa ten-

**Figura 17** Regione Piemonte: Confronto percentuale tra la popolazione italiana e straniera per sesso e per età al 1° gennaio 2006



Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

<sup>2</sup> G. A. Micheli "Anziani, un problema delle figlie", in [www.lavoce.info.it](http://www.lavoce.info.it), 6 maggio 2004.

<sup>3</sup> *Ibidem*.



dono a richiamare qui la propria famiglia d'origine o a costruirne una nuova generando figli, contribuendo, così, al ringiovanimento della popolazione.

La distribuzione degli stranieri nelle province mostra una forte concentrazione nel Torinese (il 50,8% degli stranieri maschi presenti in Piemonte e il 51,9% delle straniere), seguita a molta distanza da Cuneo (14,6% maschi e 13,6% femmine) e Alessandria (10,5% maschi e 10,7% femmine); ma è la provincia di Asti che presenta la più alta concentrazione percentuale di stranieri rispetto al totale dei residenti (7,4% tra i maschi e 6,5% tra le femmine, a fronte del 5,9% dei maschi e del 5,7% delle femmine in Piemonte), seguita da Cuneo, Novara e Alessandria. Le province più "chiuse" a fenomeni migratori sono il Verbano-Cusio-Ossola (3,7% tra i maschi e 4,3% tra le femmine, sulla popolazione complessiva), Biella e, in misura minore, Vercelli, che infatti risentono di tale fenomeno nella dinamica demografica (cfr. tabella 11 in appendice al capitolo).

I dati percentuali richiamati e i dati tabellari a cui si fa riferimento, mostrano come in alcune province (Torino, Alessandria e VCO) l'incidenza percentuale delle donne straniere in Piemonte sia più alta di quella dei maschi. In effetti la presenza degli stranieri in Piemonte è notevolmente cresciuta negli ultimi anni, ma sono soprattutto le donne ad aumentare, tanto da equiparare oggi il peso dei maschi, anzi prevalendo su questi nella fascia d'età 20-35 anni (cfr. figure 18 e 19).

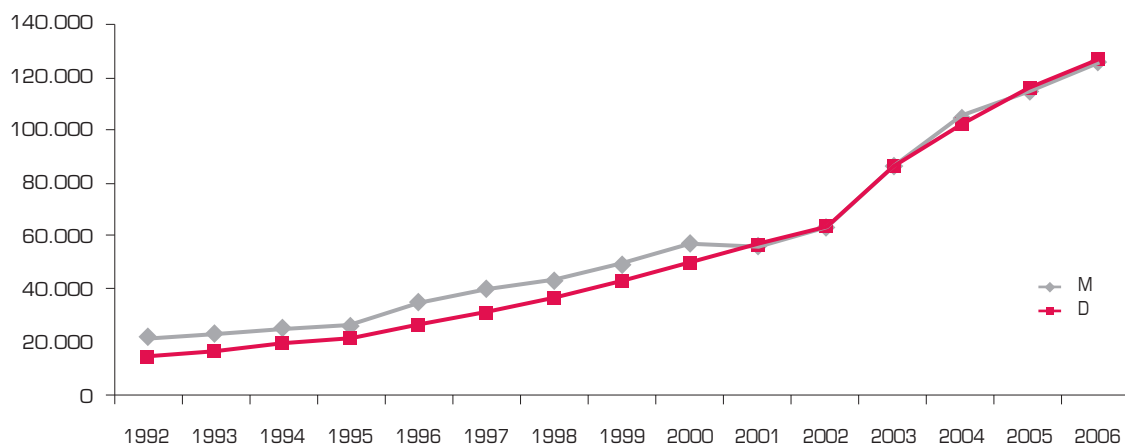
La consistenza percentuale delle comunità straniere varia tra maschi e femmine. In Piemonte le tre comunità maggiormente rappresentate sono, nell'ordine, la rumena, la marocchina e l'albanese; ma mentre tra i maschi prevalgono ancora i marocchini, tra le femmine prevalgono decisamente le rumene. Tra il 2002 e il 2006 crescono ad un ritmo più accelerato le comunità ucraine e moldave, la prima maggiormente tra le donne, la seconda tra i maschi.

I dati, riferiti al 2006, stanno già mutando soprattutto in considerazione dell'ingresso della Romania e Bulgaria in Europa dall'inizio del 2007, cosa che porta ad un'accelerazione della presenza prevalentemente rumena, già consistente, nella regione.

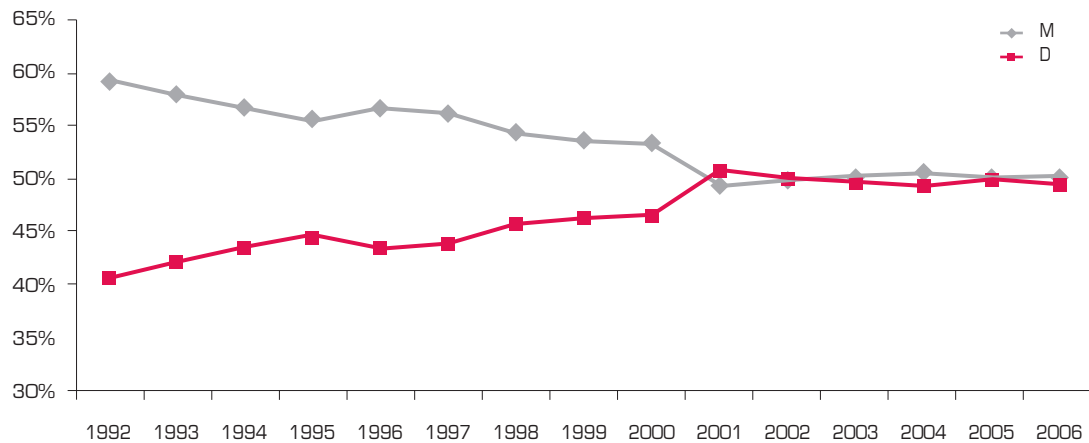
Le due grandi aree di provenienza degli immigrati caratterizzano in maniera differente i loro rappresentanti. Dall'Europa dell'Est arrivano lavoratori e lavoratrici spesso già formati e professionalizzati, con un titolo di studio (in molti casi la laurea) e con una conoscenza di base dell'italiano che favorisce l'inserimento al lavoro, spesso parlano l'inglese; la formazione e specializzazione, superiore a quella dei colleghi e delle colleghe italiani, può spingere a considerare dequalificante il lavoro offerto e a preferire il lavoro in nero ritenuto più soddisfacente sia dal punto di vista economico che di autonomia. Gli africani sono destinati a mansioni generiche non avendo spesso nessuna esperienza lavorativa o una formazione rudimentale, difficilmente conoscono l'italiano e sono piuttosto refrattari alle regole, in ciò differenziandosi tra Nord e Centro Africa, i primi più rigidi dei secondi (cfr. figure 20 e 21).

L'immigrazione consente di rispondere ad una serie di problemi che emergono dalla struttura economica e sociale del nostro paese: il bilanciamento del calo demografico, la scarsa rete di assistenza alle persone

**Figura 18** Regione Piemonte: Andamento stranieri per genere



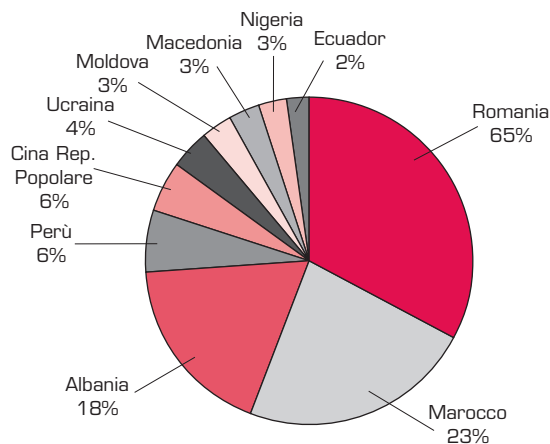
Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

**Figura 19** Regione Piemonte: Peso percentuale della popolazione straniera per genere

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

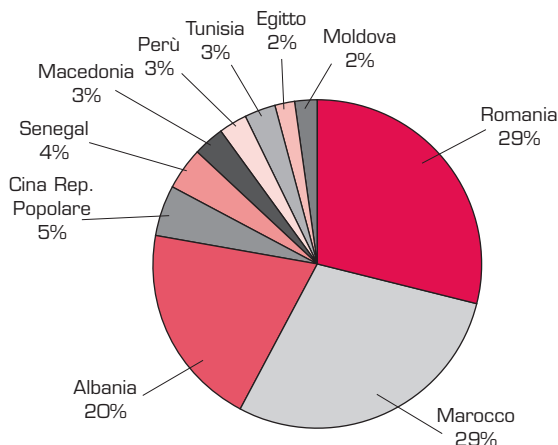
che ha alimentato il fenomeno delle badanti, la fornitura di manodopera disponibile per settori importanti del sistema produttivo (agricoltura, edilizia), la crescita di aspettative lavorative e professionali dei giovani italiani che liberano posti di lavoro meno qualificato. Tutte queste condizioni, in un periodo di immigrazione per il nostro paese ancora breve, consente un facile assorbimento della manodopera straniera: nove immigrati in Italia su dieci in età lavorativa hanno un impiego, contro sette su dieci tra gli italiani, e anche le donne immigrate lavorano più delle italiane (una su due, il cinque per cento in più che tra le italiane). Una situazione che nel tempo può essere destinata a cambiare di fronte ad un aumento del flusso immigratorio non regolato da norme che, ad esempio, selezionino l'ingresso di lavoratori già formati e più qualificati, un'apertura per gli stranieri a lavori non solo come manodopera agricola e industriale, ma anche in alcuni settori del terziario, attualmente più appetiti dagli italiani (commercio, lavoro autonomo) che risultano settori protetti, in assenza di politiche di integrazione.

Integrazione significa innanzitutto facilitare un percorso che, attraverso il rispetto delle nostre leggi e il pagamento delle tasse, porti l'immigrato a vedersi riconosciuta la cittadinanza e la possibilità di eleggere pro-

**Figura 20** Regione Piemonte: Peso percentuale delle prime dieci comunità straniere femminili

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>



**Figura 21** Regione Piemonte: Peso percentuale delle prime dieci comunità straniere maschili

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

pri rappresentanti attraverso il diritto al voto. Integrazione significa anche certezza e semplificazione del quadro normativo per allontanare gli immigrati e i loro datori di lavoro dall'irregolarità e dal lavoro nero. Politiche di integrazione sono necessarie soprattutto in funzione della crescita delle seconde generazioni: figli di immigrati ma anche nuovi italiani generati da coppie miste. Secondo uno studio della Fondazione Giovanni Agnelli<sup>4</sup> questa fetta d'Italia toccherà il milione all'inizio del 2008. In Piemonte l'incidenza percentuale è pari a più del 13,6% del totale della popolazione straniera. Il fattore che ha incrementato il numero dei figli è stata la grande regolarizzazione del 2002-03, che ha dato stabilità giuridica, un lavoro e una casa più sicuri a molte famiglie invogliando a radicarsi nel territorio generando figli. È una generazione che, più che i loro genitori, esprimerà aspettative crescenti a cui bisognerà rispondere con politiche di maggiore integrazione a partire da quelle formative. L'integrazione della seconda generazione degli stranieri passa soprattutto attraverso le loro madri che devono essere aiutata in questo compito, ad esempio alfabetizzandole nell'italiano in maniera da poter capire ed accompagnare il percorso formativo dei loro figli, facilitando il compito degli insegnanti italiani che si ritrovano con classi in cui sono presenti molteplici nazionalità e altrettante lingue. Tutto ciò senza intaccare l'identità di ciascuna etnia ma, nel confronto, rafforzare anche quella italiana.

In tal senso Maurizio Ambrosini propone una riflessione sull'"italianità": "pensare che si possa diventare italiani per scelta, anche se si viene da un paese classificato come povero, o arretrato, o meno sviluppato, significa dover ripensare in che cosa consiste essere italiani. Chiedere ai nuovi italiani di condividere un certo insieme di valori, significa averlo definito e accettato. Ma se cominciassimo a discutere su quali sono i nostri valori irrinunciabili, ci accorgeremmo che un pluralismo sempre più accentuato di orientamenti rende tale operazione alquanto aleatoria per la stessa popolazione italiana"<sup>5</sup>. Forse questo potrebbe essere l'occasione per riflettere sulla nostra identità nazionale.

## 1.5 Lo stato civile

Al 1° gennaio 2006 più del 50% della popolazione piemontese risulta coniugata, con valori diversi tra i generi determinati dal diverso peso che le classi di età hanno nel complesso della popolazione, per cui risulta che le donne coniugate siano il 50,4% contro il 53,4% dei maschi. Data la maggior compagine maschile nelle classi giovanili risulta che i celibi siano il 41,9% e le nubili il 32,6%. Per omologa e opposta ragio-

<sup>4</sup> S. Molina, *Approssimandosi. Vita e città dei giovani di seconda generazione a Torino*, Torino 2007.

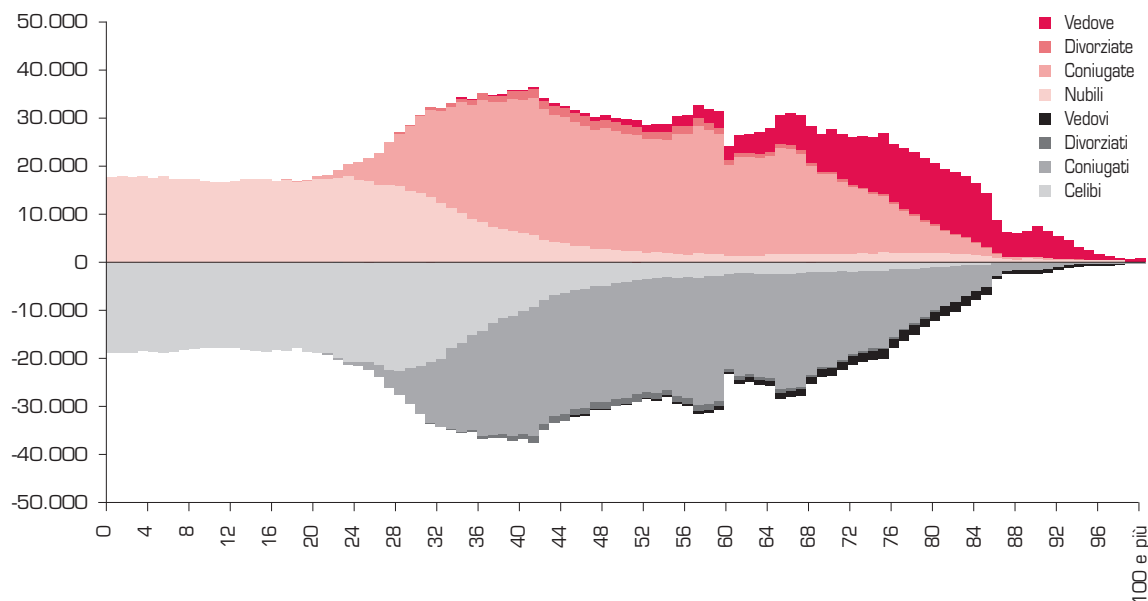
<sup>5</sup> M. Ambrosini: "Italiani per scelta", in [www.lavoce.info.it](http://www.lavoce.info.it), 4 dicembre 2006.



ne e a causa della maggiore longevità femminile, le vedove sono di gran lunga più numerose dei vedovi (14,5% contro 2,8%). L'incidenza della rappresentanza dello stato civile si discosta di poco nelle diverse province, i cui valori variano a segnare province più giovani (Torino e Cuneo) o più anziane (Alessandria, VerCELLI). Si confronti la tabella n. 13 in appendice al capitolo.

L'organizzazione della popolazione per stato civile interagisce con l'organizzazione per fasce d'età in merito al carico di responsabilità e cura che grava sulle famiglie.

**Figura 22** Regione Piemonte: Popolazione per sesso, età e stato civile - 2006

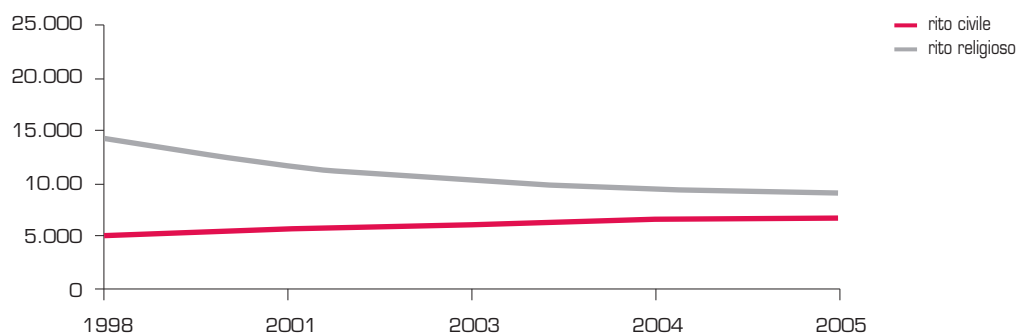


Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

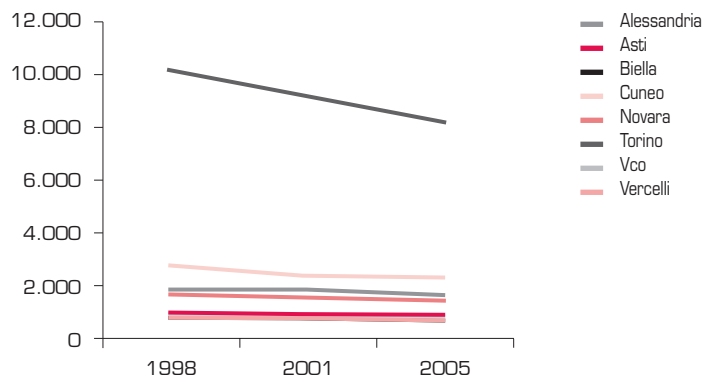
In Piemonte negli ultimi anni i matrimoni sono in calo e, tra quelli celebrati, sono in aumento quelli con rito civile.

Si tratta di un fenomeno che coinvolge tutte le province piemontesi, anche quelle che storicamente hanno avuto maggiori legami ai valori religiosi, come la provincia di Cuneo.

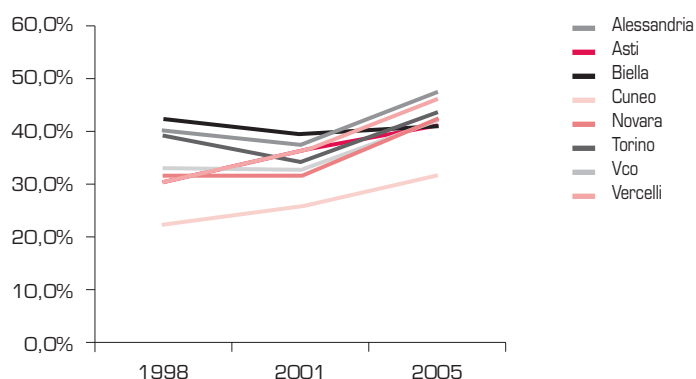
**Figura 23** Regione Piemonte: Andamento matrimoni



Fonte: ISTAT, rielaborazione dati volumi "Il matrimonio in Italia. Anni 2004-2005"; "Matrimoni, separazioni e divorzi. Anno 2003, 2001 e 1998"

**Figura 24** Regione Piemonte: Andamento matrimoni nelle province valori assoluti

Fonte: ISTAT, rielaborazione su dati Indagini multiscopo "Il matrimonio in Italia. Anni 2004-2005"; "Matrimoni, separazioni e divorzi. Anni 2001 e 1998"

**Figura 25** Regione Piemonte: Andamento dei matrimoni con rito civile nelle province piemontesi - valori percentuali

Fonte: ISTAT, rielaborazione su dati Indagini multiscopo "Il matrimonio in Italia. Anni 2004-2005"; "Matrimoni, separazioni e divorzi. Anni 2001 e 1998"

Il calo del numero dei matrimoni ha giustificazione nella oggettiva diminuzione della popolazione e nel suo invecchiamento, oltre che nei modificati stili di vita della popolazione, più incline alla convivenza e a spostare in età sempre più adulta la data delle nozze: in Piemonte, al 2001, ad un'età media di 31,6 anni per i maschi e 28,9 per le femmine, leggermente superiore al dato Italia (31,3 per i maschi e 28,5 per le femmine) e leggermente inferiore al dato del Nord-Ovest (31,7 per i maschi e 29,1 per le femmine).

Come si è già rilevato i ragazzi italiani escono sempre più tardi dalla famiglia. Per il Piemonte questa affermazione è vera per la fascia d'età più giovane (18-24 anni), mentre mostrano di affrontare prima dei loro coetanei l'indipendenza dalla famiglia nella fascia d'età 25-34 anni (cfr tabella 15 in appendice al capitolo). Infatti rimangono in famiglia il 37,1% dei giovani piemontesi compresi in questa fascia d'età, contro il 44,5% dei loro coetanei italiani e il 42,5% di quelli del Nord-Ovest. In tutti i casi sono le ragazze quelle che vanno via prima di casa, sia perché nell'affrontare il matrimonio sono generalmente più giovani del coniuge, sia per una maggiore esigenza di autonomia.

Il matrimonio è visto come il coronamento di un percorso che sta diventando sempre più lungo e meno certo soprattutto nel finale: finire gli studi, acquistare autonomia economica, mettere su una casa propria, mettere su famiglia. Si è già detto come la precarietà del lavoro giovanile provochi la sindrome del ritardo

nell'ingresso alla vita adulta e alle responsabilità familiari, influenzata anche da modelli culturali che considerano poco tollerabile che i giovani, nella prima fase della vita autonoma, abbiano un tenore di vita inferiore a quello che avevano come figli, per cui è considerato più accettabile il permanere nella casa dei genitori anche a lungo.

Si registra, però, una diminuzione della coincidenza tra il momento dell'abbandono (non sempre definitivo) della casa dei genitori con il matrimonio, ma aumentano le uscite per motivi diversi dalla diretta formazione di un'unione coniugale, soprattutto per le donne; andare a vivere come single e andare a convivere con amici o con un/una partner sono scelte più comuni. Spesso la convivenza si trasforma in matrimonio, nel momento in cui si sono attenuate le incertezze. Ma il processo non sempre è unidirezionale: insicurezza e flessibilità comportano anche una reversibilità delle scelte che può portare ad un rientro nella casa dei genitori. Dall'indagine multiscopo dell'ISTAT sulle famiglie, su dati del 2003, emerge come tra le coppie coniugate più giovani la tendenza prevalente è quella di accoppiarsi tra partner con titolo di studio paragonabile (50,1% in Piemonte, 53% in Italia), ma in caso di disparità d'istruzione è più frequente la condizione della donna con un titolo di studi più elevato, condizione che è maggiormente frequente nel Nord d'Italia, con punte nel Nord-Est (36%). Il Piemonte, nelle regioni del Nord, presenta valori maggiormente vicini a quelli nazionali (31,3%). Anche nella condizione lavorativa dei partner vi è una discrepanza tra Nord e Sud d'Italia; tende a prevalere al Nord la condizione in cui lavorano entrambi (67,3% in Piemonte, in linea con il Nord-Ovest, ma 73,3% per il Nord-Est), contro la media nazionale del 51,1%. La condizione della moglie casalinga prevale al Sud e nelle Isole, mentre in Piemonte il dato è leggermente superiore alla media del Nord.

In Piemonte ci si separa e si divorzia più che nella media italiana (cfr. tabella 19 in appendice al capitolo). Al 2004 il tasso di separazione coniugale è pari a 1,43 in Italia mentre in Piemonte a 1,84, con punte estreme nella provincia di Vercelli di 2,02 e, in senso opposto, 1,22 a Biella, ma nel biellese la separazione viene più frequentemente convertita in divorzio (75,35 divorzi ogni 100 separazioni, contro 61,49 del Piemonte e 54,22 dell'Italia). L'età media di separazione è poco più di 40 anni per i maschi e intorno ai 38 anni per le donne e leggermente più alta per entrambi i sessi in occasione del divorzio. Sempre Vercelli ha il tasso di divorzi più elevato (1,29 contro quello piemontese di 1,13), mentre Novara il tasso più basso (0,77). L'età media dei matrimoni conclusi in divorzio è di circa 17 anni.

La bassa incidenza di conversione della separazione in divorzio è scoraggiata sia dall'intervallo minimo richiesto (almeno tre anni) tra i due stati sia dall'eccessiva onerosità della pratica di divorzio. La minore incidenza di coniugati e separati maschi rispetto alle donne mostra come per gli uomini è meno accettabile tale condizione, mentre per le donne con maggior frequenza la scelta è irreversibile.

La tipologia dei nuclei familiari mostra, in tutta Italia una prevalenza di coppie con figli, ma nel Nord sono più presenti che resto d'Italia coppie senza figli (35,2% dei nuclei familiari piemontesi). Significativa, in tutto il Paese, è l'incidenza del monogenitore femmina nei nuclei familiari con un solo genitore.

La presenza di un monogenitore (per il Piemonte: femmina nel 77,8% dei casi) soltanto in parte è determinata da una condizione di vedovanza, anzi per il Piemonte questo si verifica solo nel 52% dei casi, a significare che sempre più frequentemente il carico della famiglia è affidato a donne sole separate, divorziate o non coniugate.

## 1.6 Vivere a lungo, ma in buona salute?

La cresciuta longevità della popolazione è misurabile con gli anni in cui si spera debba vivere una persona ai diversi stadi di età; il più immediatamente percepibile è il dato sulla speranza di vita alla nascita che è notevolmente cresciuto negli ultimi anni grazie, soprattutto, ad una maggiormente diffusa cura della propria salute e ai progressi in campo medico e farmaceutico.

La speranza di vita di un neonato in Piemonte al 1974 se maschio era di 68,8 anni, se femmina di 75,3 anni; al 2006 un neonato maschio piemontese può contare su una speranza di vita fino a 78,1 anni e una femmina fino a 83,7 anni. Nel confronto con i dati italiani i neonati piemontesi hanno una speranza di vita leggermente più bassa dei loro coetanei nazionali, mentre i dati provinciali di poco si differenziano dal dato regionale.

La maggiore longevità delle donne è confermata in tutte le regioni italiane e in tutti le età considerate; ma sembra che nel tempo si vada riducendo il delta tra maschi e femmine, probabilmente per una progressiva omologazione degli stili di vita dei due sessi.

**Tabella 3** Speranza di vita alla nascita per anni significativi. Rapporto Piemonte - Italia per genere

ANNI	MASCHI		FEMMINE		DIFFERENZE M-F	
	PIEMONTE	ITALIA	PIEMONTE	ITALIA	PIEMONTE	ITALIA
1974	68,8	69,6	75,3	75,9	6,5	6,3
1994	74,2	74,4	80,8	80,8	6,6	6,4
1999	75,6	76	81,8	82,1	6,2	6,1
2006	78,1	78,3	83,7	84	5,6	5,7

Fonte: ISTAT, Tavole di mortalità della popolazione residente

**Tabella 4** Regione Piemonte: Speranza di vita alla nascita 2004 per genere e provincia (in anni)

	MASCHI	FEMMINE
Torino	78,21	83,86
Alessandria	77,22	82,81
Asti	77,62	83,72
Biella	76,02	83,04
Cuneo	77,61	83,52
Novara	77,4	83,59
Vercelli	76,07	83,18
Verbania Cusio Ossola	76,22	83,37
Piemonte	77,57	83,89

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

Ma vivere a lungo non sempre è sinonimo di vecchiaia in buona salute, anzi spesso l'allungamento della vita si accompagna ad un crescente periodo vissuto in difficili condizioni sanitarie e di non autosufficienza: dopo gli ottanta anni la curva di disabilità cresce esponenzialmente.

La speranza di vita libera da disabilità si riduce, come è logico, con l'avanzare degli anni, ma riduce anche le differenze tra maschi e femmine; anzi sono proprio queste ultime le persone che presentano maggiori criticità.

**Tabella 5** Speranza di vita libera da disabilità alle varie età e sesso - 1999-2000

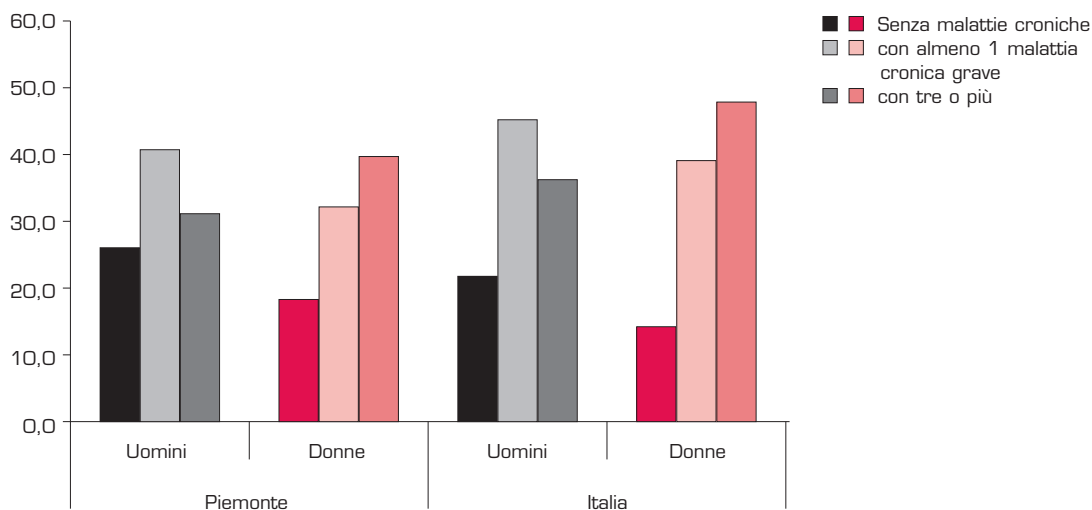
	PIEMONTE		ITALIA	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
A 15 anni	58,76	62,28	58,83	62,26
A 45 anni	30,58	33,32	30,53	33,18
A 65 anni	13,74	15,28	13,66	15,20
A 75 anni	7,37	7,47	7,30	7,66

Fonte: ISTAT, Sistema sanitario e salute della popolazione, indicatori regionali 2002

Mentre tra la popolazione complessiva e tra le persone con più di 65 anni quelle che presentano una sola malattia grave vedono prevalere i maschi, tra chi ha tre o più malattie croniche prevalgono le donne, anche per la loro maggiore presenza e longevità. Questo dato è riscontrabile sia a livello nazionale che regionale, anche se è da sottolineare una minore percentuale di situazioni critiche in Piemonte rispetto alla Nazione. La medesima situazione critica per le donne si verifica nella rilevazione di condizioni di disabilità e di invalidità, in cui la situazione femminile si riscontra sia tra i grandi anziani (oltre i 65 anni) che nel complesso della popolazione. Anche in questo caso la condizione sanitaria dei piemontesi è leggermente migliore di quella dei connazionali (confronta le tabelle 21 e 22 in appendice al capitolo).

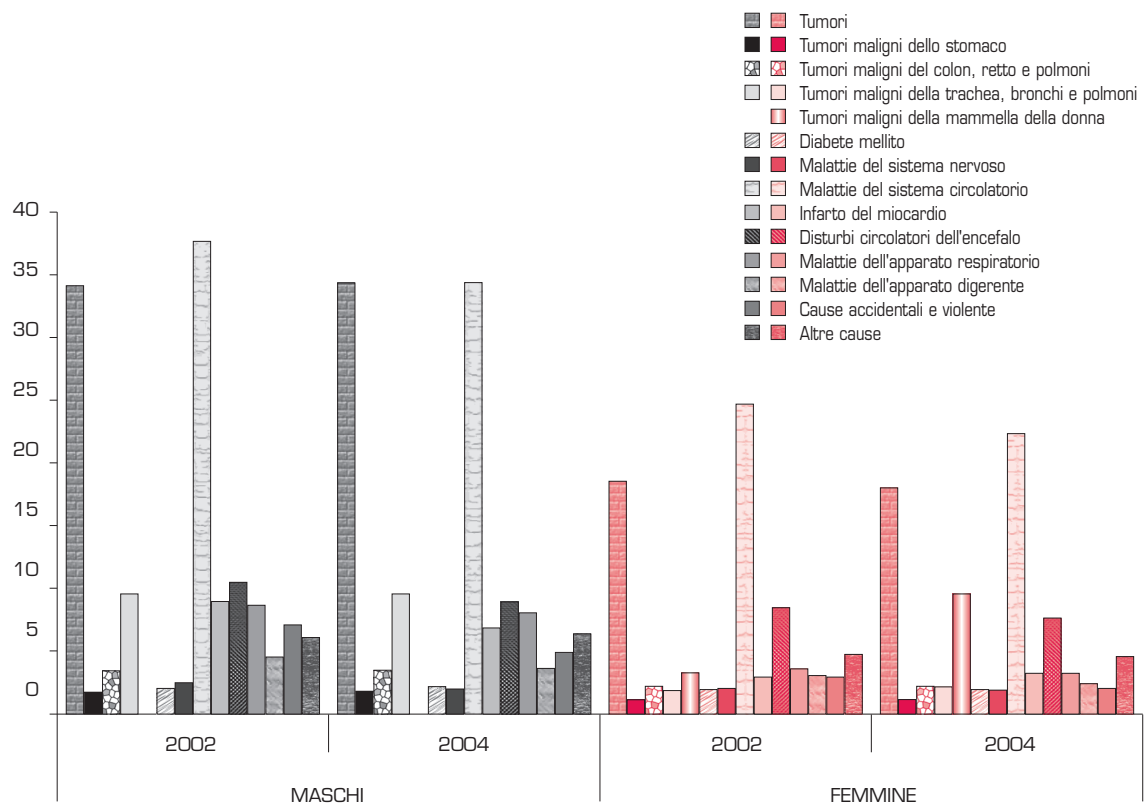


**Figura 26** Presenza di malattie croniche per genere nella popolazione di 65 anni o più



Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT. Indagine multiscopo "Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari" (Anno 2005)

**Figura 27** Regione Piemonte: Cause di morte per genere. Confronto 2002 - 2004 - tassi standardizzati per 10.000 abitanti



Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT. "Stime preliminari della mortalità per causa nelle regione italiane" (Anno 2004); Cause di morte (Anno 2002)



I problemi sanitari tra maschi e femmine si differenziano anche qualitativamente. Infatti, in Piemonte, mentre tra i maschi le principali cause di morte sono ascrivibili a malattie tumorali e quelle che colpiscono il sistema cardiocircolatorio, per le femmine è quest'ultima la causa di morte prevalente.

Il confronto tra l'incidenza per cause di morte tra il 2002 e il 2004 in Piemonte, mostra come, sia per i maschi che per le femmine, i valori percentuali tendono a diminuire per le grandi malattie, mentre si allarga la casistica considerata. Da rilevare come per le donne stia aumentando la morte a causa di infarto del miocardio che si sta avvicinando ai valori maschili. Un possibile ulteriore segnale di una omologazione di stili di vita tra maschi e femmine?

La disabilità invalidante non colpisce uniformemente gli anziani: tra coloro che hanno un reddito medio-basso la percentuale di non autonomia è di cinque-sei volte superiore tra gli ottanta e ottantacinque anni. L'accudimento degli anziani è affidato prevalentemente al nucleo familiare sia per la carenza di politiche di assistenza pubblica, sia per l'onerosità dell'assistenza privata. In futuro, sia per il costante aumento della coorte dei grandi anziani che per il declino delle nascite, si ridurrà sempre più il numero di chi potrà prendersi cura dei grandi anziani, quasi sempre le donne, fino a renderne impossibile il carico. Ciò pone un serio problema di politiche a supporto dell'assistenza domiciliare pubblica.



## APPENDICE



**Tabella 6** Regione Piemonte: Bilanci demografici per province - 2003-2006

PROVINCE E REGIONE	CRESCITA NATURALE			SALDO MIGRATORIO TOTALE			CRESCITA TOTALE					
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Torino	-1,9	-0,7	-1,1	-0,9	10,9	21	3,7	3,5	9	20,3	2,6	2,6
Vercelli	-5,7	-4,7	-5,4	-4,9	8,7	5,9	3,9	3,1	3	1,2	-1,5	-1,8
Biella	-5	-4,8	-4,9	-4,9	7,4	3,6	1,8	1,1	2,4	-1,2	-3,1	-3,8
Verbano-Cusio-Ossola	-3,7	-3,1	-4	-3,1	10,5	8,5	4,1	3,5	6,8	5,4	0,1	0,4
Novara	-2,5	-1,4	-1,8	-1,2	16,2	10,1	6,4	7,8	13,7	8,7	4,6	6,6
Cuneo	-3,5	-1,8	-2,5	-2,1	11,3	8,6	5,8	5,3	7,8	6,8	3,3	3,2
Asti	-6,1	-3,9	-5,1	-4,1	20,8	9,3	9	8,3	14,7	5,4	3,9	4,2
Alessandria	-8,2	-6,5	-6,7	-6,2	19,9	20,4	12	8,2	11,7	13,9	5,3	2
<b>Piemonte</b>	<b>-3,3</b>	<b>-2,1</b>	<b>-2,5</b>	<b>-2,2</b>	<b>12,5</b>	<b>16</b>	<b>5,2</b>	<b>4,8</b>	<b>9,2</b>	<b>13,9</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>

Fonte: ISTAT, Sims, Sistema di indicatori territoriali per il territorio, sito internet <http://sitis.istat.it>

**Tabella 7** Indicatori di struttura della popolazione in Piemonte. Dati storici (anni 1985-2006) e proiezioni (anni 2007-2025) al 1° gennaio

INDICATORI	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2015	2020	2025
Indice di vecchiaia	91,9	120,7	154,2	170,2	179,3	180,7	180,4	179,8	178,7	177,8	180,3	183,3	189,1
Indice di ricambio della popolazione in età attiva	82,4	92,2	118,2	154,9	152,8	144,1	145,6	148	152,7	155,4	142,7	138,6	146,4
Indice di dipendenza giovanile	24	19,7	17,5	17,7	18,9	19,1	19,3	19,6	19,9	20,1	21,1	21,6	21,8
Indice di dipendenza degli anziani	22,1	23,8	26,9	30,1	34	34,4	34,9	35,3	35,5	35,7	38,1	39,5	41,2
Indice di dipendenza giovani e anziani	46	43,6	44,4	47,8	52,9	53,5	54,2	54,9	55,4	55,9	59,3	61,1	63
Indice di struttura della popolazione in età attiva	96,2	96,1	97,4	102,6	112,3	114,7	117,3	119,7	122,1	124,6	131,1	131,3	127,2
Percentuale minorenni (0-17)	20,7	17,8	15,2	14,5	14,8	14,9	15	15,2	15,3	15,4	15,9	16,1	16,1
Percentuale popolazione 0-14	16,4	13,8	12,1	12	12,4	12,4	12,5	12,7	12,8	12,9	13,3	13,4	13,4
Percentuale popolazione 15-64 anni	68,5	69,6	69,3	67,7	65,4	65,1	64,8	64,6	64,4	64,2	62,8	62,1	61,4
Percentuale popolazione 65 anni e oltre	15,1	16,6	18,7	20,4	22,2	22,4	22,6	22,8	22,9	22,9	23,9	24,5	25,3
Percentuale popolazione 80 anni e oltre	3,2	3,9	5	4,6	5,7	5,7	6	6,2	6,4	6,6	7,6	8,6	9,2
Età media popolazione maschile	38,2	39,5	40,9	42	43	43,1	43,2	43,3	43,4	43,6	44,1	44,7	45,2
Età media popolazione femminile	41,3	42,6	44,2	45,5	46,4	46,4	46,5	46,6	46,6	46,7	47	47,2	47,5

Fonte: ISTAT, Proiezioni demografiche IRES-Piemonte con Modello Stru.De.L. 2006

**Tabella 8** Indicatori di struttura della popolazione al 1° gennaio 2006 in Piemonte e province

INDICATORI	PIEMONTE	ALESS.	ASTI	BIELLA	CUNEO	NOVARA	TORINO	VCO	VERCELLI	
Indice di vecchiaia		180,7	241,5	200,3	204,6	163	164,3	171,6	187,2	213,3
Indice di ricambio della popolazione in età attiva		144,1	168,2	140,5	156,3	124,5	126,8	147,7	150,3	137,7
Indice di dipendenza giovanile		19,1	17	19,2	18,6	21,1	19,4	19	18,4	18,2
Indice di dipendenza degli anziani		34,4	41,2	38,4	38,1	34,3	31,9	32,6	34,5	38,8
Indice di dipendenza giovani e anziani		53,5	58,2	57,6	56,8	55,4	51,3	51,6	52,9	57
Indice di struttura della popolazione in età attiva		114,7	125,6	117,8	120,7	109,4	109,1	113,7	117,1	119,2
Percentuale minorenni (0-17)		14,9	13	14,6	14,3	16,3	15,3	15	14,4	14
Percentuale popolazione 0-14		12,4	10,8	12,2	11,9	13,6	12,8	12,5	12	11,6
Percentuale popolazione 15-64 anni		65,1	63,2	63,5	63,8	64,3	66,1	66	65,4	63,7
Percentuale popolazione 65 anni e oltre		22,4	26	24,4	24,3	22,1	21,1	21,5	22,6	24,7
Percentuale popolazione 80 anni e oltre		5,7	7,6	7	6,6	5,9	5,4	5,1	5,9	6,6
Età media popolazione maschile		43,1	45,3	44	43,8	42,6	42	42,8	43,1	44
Età media popolazione femminile		46,4	48,9	47,5	47,9	45,5	45,7	45,9	47	47,9

Fonte: ISTAT, Proiezioni demografiche IRES-Piemonte con Modello Stru.De.L 2006

**Tabella 9** Tasso di natalità della popolazione residente in Piemonte al 2006 - stranieri e italiani

	ITALIANI	STRANIERI	TOTALE
Torino	8,19	20,8	8,92
Vercelli	7,05	20,5	7,76
Novara	8,53	20,3	9,24
Cuneo	8,17	23,4	9,12
Asti	7,35	24,6	8,55
Alessandria	6,69	20,6	7,55
Biella	7,35	18,9	7,86
Verbano Cusio Ossola	7,81	17	8,17
PIEMONTE	7,93	21,2	8,7

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

**Tabella 10** Età media della popolazione femminile in Piemonte e province. Dati storici (anni 1985-2006) e proiezioni (anni 2007-2025) al 1° gennaio

	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2015	2020	2025
Piemonte	41,3	42,6	44,2	45,5	46,4	46,4	46,5	46,6	46,6	46,7	47	47,2	47,5
Alessandria	44,8	45,6	47,3	48,4	49	48,9	48,9	48,8	48,7	48,6	48,4	48,2	48,2
Asti	43,7	44,3	45,9	47,1	47,5	47,5	47,4	47,3	47,2	47,2	46,9	46,8	46,9
Biella	43,3	44,2	45,9	47	47,8	47,9	47,9	47,9	47,9	47,9	47,9	47,9	48
Cuneo	41,4	42,4	43,8	44,8	45,4	45,5	45,5	45,5	45,6	45,6	45,8	46	46,2
Novara	41,6	42,7	43,9	45	45,6	45,7	45,8	45,8	45,9	45,9	46,2	46,5	46,8
Torino	39,9	41,7	43,4	44,7	45,8	45,9	46,1	46,2	46,3	46,4	46,9	47,4	47,7
VCO	41	42,5	44,2	45,8	46,9	47	47	47,1	47,1	47,1	47,4	47,7	47,9
Vercelli	43,7	44,5	45,8	46,9	47,7	47,9	47,9	48	48	48	48,2	48,3	48,4

Fonte: ISTAT, Proiezioni demografiche IRES-Piemonte con Modello Stru.De.L 2006

**Tabella 11** Distribuzione percentuale degli stranieri per province al 2006

	INCIDENZA PERCENTUALE SULLA POPOLAZIONE RESIDENTE TOTALE		INCIDENZA PERCENTUALE SULLA POPOLAZIONE RESIDENTE STRANIERA	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
Torino	5,80	5,70	50,80	51,90
Alessandria	6,30	6,10	10,50	10,70
Asti	7,40	6,50	6,20	5,60
Biella	4,30	4,60	3,10	3,50
Cuneo	6,50	5,90	14,60	13,60
Novara	6,30	5,70	8,80	8,30
Vercelli	5,60	5,10	3,80	3,70
Verb-Cus-Ossola	3,70	4,30	2,30	2,80
Piemonte	5,90	5,70	100	100

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>**Tabella 12** Incidenza percentuale delle seconde generazioni sul totale degli stranieri al 2006

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Torino	13,80	12,50	13,10
Vercelli	15,20	15,40	15,30
Novara	14,60	14,40	14,50
Cuneo	15,20	15,10	15,20
Asti	13,40	13,80	13,60
Alessandria	12,50	12,10	12,30
Biella	17,60	15,20	16,30
VCO	13,00	8,50	10,50
PIEMONTE	14,10	13,20	13,60

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>



**Tabella 13** Incidenza percentuale dello stato civile per provincia e genere - 1° gennaio 2006

	CELIBI/NUBILI		CONIUGATI/E		DIVORZIATI/E		VEDOVI/E	
	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI
Alessandria	30,20	40,40	49,90	54,00	2,80	2,20	17,20	3,40
Asti	30,80	40,90	50,90	54,30	2,20	1,70	16,20	3,00
Biella	31,70	41,50	49,40	53,40	2,60	2,00	16,20	3,10
Cuneo	33,50	43,70	50,20	51,90	2,00	1,70	14,30	2,70
Novara	32,80	42,40	50,40	53,50	2,10	1,60	14,70	2,60
Torino	33,10	41,70	50,80	53,70	2,80	1,90	13,30	2,70
Verbano	33,10	43,20	48,90	52,00	2,30	1,90	15,70	2,90
Vercelli	31,00	41,60	49,80	53,20	2,50	2,00	16,70	3,20
Piemonte	32,60	41,90	50,40	53,40	2,50	1,90	14,50	2,80

Fonte: ISTAT, Demografia in cifre, sito internet <http://demo.istat.it>

**Tabella 14** Matrimoni celebrati nelle province piemontesi, di cui con rito civile

	MATRIMONI			CON RITO CIVILE		
	1998	2001	2005	1998	2001	2005
Alessandria	1.760	1.763	1.595	506	664	760
Asti	930	826	865	218	303	358
Biella	748	696	620	223	277	256
Cuneo	2.687	2.292	2.277	490	592	723
Novara	1.617	1.514	1.389	389	479	591
Torino	10.088	9.180	8.154	2.859	3.174	3.552
Verbano-Cusio-Ossola	870	756	688	217	249	287
Vercelli	775	712	597	182	259	278
PIEMONTE	19.475	17.739	16.185	5.084	5.997	6.805

Fonte: ISTAT, Indagini multiscopo Il matrimonio in Italia, anni 2004-2005, Matrimoni, separazioni e divorzi, anni 2001 e 1998

**Tabella 15** Giovani da 18 a 34 anni celibi e nubili che vivono con almeno un genitore per sesso, classe di et, regione e ripartizione geografica - 2003

	MASCHI			FEMMINE			TOTALE		
	18-24	25-34	TOTALE	18-24	25-34	TOTALE	18-24	25-34	TOTALE
Piemonte	95,7	41,8	58,1	85,6	31,9	47,3	91,1	37,1	53
Nord-Ovest	94,8	49,7	64,3	90,7	35,2	52,8	92,8	42,5	58,6
Nord-Est	93,3	49,6	62,6	84,2	33,3	48,9	88,8	41,7	55,9
Centro	93,7	53,8	66,7	88,3	36,6	54,8	90,9	45,6	60,9
Sud	97,2	57,4	73,3	91	37,2	58,3	94,1	47,2	65,8
Isole	93,6	53,2	68,6	81,9	39,6	55,7	87,8	46,4	62,2
Italia	94,9	52,7	67,3	88,1	36,1	54,3	91,5	44,5	60,9

Fonte: Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli. Indagine multiscopo sulle famiglie, Famiglia e soggetti sociali, anno 2003

**Tabella 16** Coppie con donna in età compresa tra 15 e 34 anni per titolo di studio dei partner - 2003

	PIÙ ALTO LEI	UGUALE	PIÙ ALTO LUI
PIEMONTE	31,3	50,1	18,6
Nord-Ovest	32,6	50,1	17,3
Nord-Est	36	46,1	17,9
Centro	27,4	53	19,6
Sud	23,3	59,5	17,2
Isole	26,6	56,3	17,1
Italia	29,3	53	17,7

Fonte: ISTAT, Indagine Multiscopo sulle famiglie, Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli, 2003

**Tabella 17** Coppie con donna in età compresa tra 15 e 34 anni per condizione lavorativa dei partner - 2003

	LAVORANO ENTRAMBI	LUI LAVORA, LEI CASALINGA	ALTRE CONDIZIONI
PIEMONTE	67,3	26,1	6,7
Nord-Ovest	67,3	25	7,7
Nord-Est	73,3	17,8	8,9
Centro	57,7	28,8	13,5
Sud	27,8	51,8	20,4
Isole	21,4	55,8	22,8
Italia	51,1	34,9	14

Fonte: ISTAT, Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli, 2006; indagine multiscopo sulle famiglie, Famiglia e soggetti sociali, anno 2003

**Tabella 18** Nuclei familiari per tipologia, regione, ripartizione geografica e tipo di comune - Media 2003 - valori percentuali

	COPPIE CON FIGLI	COPPIE SENZA FIGLI	MONOGENITORE M	MONOGENITORE F
Friuli-Venezia Giulia	49,8	36,5	2,5	11,2
Liguria	50,6	36,4	2,3	10,7
Emilia-Romagna	51,4	37,2	1,5	9,9
PIEMONTE	52,4	35,2	2,1	10,2
Toscana	52,6	34,6	2,3	10,5
Valle d'Aosta	53,2	34	1,6	11,2
Lazio	55,7	30,3	2,5	11,5
Lombardia	56,1	32,5	1,9	9,5
Umbria	56,1	32,9	2	9
Veneto	57,5	31	1,5	9,9
ITALIA	<b>57,9</b>	<b>29,9</b>	<b>2</b>	<b>10,2</b>
Marche	58,3	29,9	1,7	10,1
Trentino-Alto Adige	58,9	26,5	1,9	12,7
Molise	60,2	28,3	1,9	9,5
Abruzzo	60,5	28,8	1,5	9,2
Sicilia	63	24,7	1,6	10,6
Basilicata	63,5	26,6	1,9	8
Calabria	64,1	25,4	1,5	9
Sardegna	64,2	22,3	2,8	10,7
Campania	65,4	20,9	2,4	11,3
Puglia	65,6	24	1,7	8,7

Fonte: ISTAT, Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli, 2006; indagine multiscopo sulle famiglie, Famiglia e soggetti sociali, anno 2003

**Tabella 19** Indicatori di separazione e divorzio al 2004 nelle province piemontesi

	TASSO DI SEPARAZIONE CONIUGALE (SEPARAZIONI/ POPOLAZIONE X 1000)	ETÀ MEDIA ALLA SEPARAZIONE		DIVORZI PER 100 SEPARAZIONI		ETÀ MEDIA AL DIVORZIO		ETÀ MEDIA AL MATRIMONIO DEI DIVORZIATI		DURATA MATRIMONI CONCLUSI CON DIVORZIO	TASSO DI DIVORZIABILITÀ
		M	F	M	F	M	F	M	F		
Alessandria	1,98	42,25	38,88	59,98	43,21	40,38	27,4	24,51	16,18	1,19	
Asti	1,62	41,98	38,81	66,09	43,98	40,89	26,95	23,93	17,3	1,07	
Biella	1,22	41,19	38,83	74,35	42,58	38,92	26,95	23,15	16,13	0,91	
Cuneo	1,74	40,71	37,38	69,26	42,76	39,62	27,48	24,33	15,45	1,21	
Novara	1,43	41,49	38,25	54,08	42,86	39,89	27,22	24,14	15,99	0,77	
Torino	1,97	42,41	39,43	59,55	44,66	41,88	27,15	24,34	17,97	1,17	
VCO	1,86	41,45	38,69	62,21	44,05	40,21	28,77	24,91	15,46	1,15	
Vercelli	2,02	41,92	38,85	64,15	42,73	39,55	26,6	23,48	16,44	1,29	
Piemonte	1,84	42,01	38,94	61,49	43,92	40,98	27,25	24,27	17,06	1,13	
Italia	1,43	42,38	39,26	54,22	44,22	41,24	27,37	24,35	17,33	0,78	

Fonte: ISTAT, <http://sitis.istat.it/sitis/html/index.htm>

**Tabella 20** Famiglie monogenitore per genere della persona di riferimento nelle regioni italiane - 2003 - valori percentuali

	MASCHI	FEMMINE	DI CUI VEDОВI
Molise	26	74	72,3
Marche	23,1	76,9	61,6
PIEMONTE	22,2	77,8	52,3
Basilicata	21,2	78,8	72,7
Puglia	19,1	80,9	54,7
Sardegna	18,8	81,2	62,3
Lazio	18,5	81,5	38,7
Liguria	16,6	83,4	40,6
Toscana	16,6	83,4	44,5
Umbria	16,1	83,9	55,9
Lombardia	15,7	84,3	52,4
Calabria	15,7	84,3	65,9
Campania	15,3	84,7	61,1
Valle d'Aosta	15,1	84,9	53,6
Friuli-Venezia Giulia	15,1	84,9	55,3
Sicilia	14,9	85,1	63,2
Veneto	13,1	86,9	60,7
Trentino-Alto Adige	12,8	87,2	47,5
Abruzzo	12,4	87,6	61,4
Emilia-Romagna	12,3	87,7	46,3
ITALIA	16,4	83,6	53,8
Nord-Ovest	17,5	82,5	51
Nord-Est	13,1	86,9	53,5
Centro	18,2	81,8	44,7
Sud	16,5	83,5	60,9
Isole	16	84	63

Fonte: ISTAT, Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli, 2006; indagine multiscopo sulle famiglie, Famiglia e soggetti sociali, anno 2003



**Tabella 21** Popolazione complessiva e persone di 65 anni e più, con almeno una e tre o più malattie croniche gravi secondo il sesso, la regione e la ripartizione geografica - 2005 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)

	PERSONE CON ALMENO UNA MALATTIA CRONICA GRAVE*						PERSONE CON TRE O PIÙ MALATTIE CRONICHE					
	POPOLAZIONE COMPLESSIVA			PERSONE DI 65 ANNI E PIÙ			POPOLAZIONE COMPLESSIVA			PERSONE DI 65 ANNI E PIÙ		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Piemonte	12,6	12,2	12,4	40,8	32,2	35,8	9,7	16,3	13,1	30,9	40	36,2
Italia Nord-Ovest	13	13	13	43,1	35,1	38,4	9,9	17	13,6	33	44	39,5
Italia Nord-Est	13,7	12,7	13,2	44,4	36,5	39,8	10,7	17,4	14,1	35,2	48,1	42,8
Italia Centrale	13,8	13,9	13,8	46,6	38,9	42,2	11,6	19,4	15,6	39,7	50,6	46
Italia Meridionale	12,8	12,7	12,8	47,3	44,6	45,8	9,4	15,2	12,3	36,6	48,3	43,3
Italia Insulare	13	13,3	13,2	47,7	42,3	44,6	10,3	17,8	14,2	37,5	53,2	46,5
<b>ITALIA</b>	<b>13,2</b>	<b>13,1</b>	<b>13,1</b>	<b>45,5</b>	<b>38,9</b>	<b>41,7</b>	<b>10,3</b>	<b>17,2</b>	<b>13,8</b>	<b>36,1</b>	<b>48</b>	<b>43</b>

Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT, indagine multiscopo, Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, anno 2005



**Tabella 22** Persone di 6 anni e più e persone di 65 anni e più, con disabilità per sesso, regione e ripartizione geografica - 2005 (per 100 persone con le stesse caratteristiche e tassi standardizzati)

	PERSONE CON DISABILITÀ						TASSI STANDARDIZ.
	PERSONE DI 6 ANNI E PIÙ			PERSONE DI 65 ANNI E PIÙ			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	
Piemonte	3,3	6	4,7	12,5	19,9	16,8	4,3
Italia Nord-Occidentale	2,8	5,6	4,3	11,4	19,5	16,2	4,1
Italia Nord-Orientale	2,9	5,4	4,2	11,8	19,5	16,3	4
Italia Centrale	3,5	6,2	4,9	12,8	22,1	18,2	4,6
Italia Meridionale	3,7	6,6	5,2	15,4	26,5	21,7	5,8
Italia Insulare	4	7,3	5,7	17,9	29,7	24,6	6,2
<b>ITALIA</b>	<b>3,3</b>	<b>6,1</b>	<b>4,8</b>	<b>13,3</b>	<b>22,5</b>	<b>18,7</b>	<b>4,8</b>

Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT, indagine multiscopo, Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, anno 2005

**Tabella 23** Popolazione e persone di 65 anni e più secondo la presenza di invalidità per sesso, regione, e ripartizione geografica - 2005 (per 100 persone con le stesse caratteristiche e tassi standardizzati)

	PERSONE CON ALMENO UN'INVALIDITÀ						TASSI STANDARDIZ.
	POPOLAZIONE			PERSONE DI 65 ANNI E PIÙ			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	
Piemonte	4,8	5,8	5,3	14,6	16,6	15,7	4,9
Italia Nord-Occidentale	5	5,5	5,2	15,7	16,6	16,2	5
Italia Nord-Orientale	6,4	6,4	6,4	18,2	19,5	19	6,1
Italia Centrale	5,9	6,5	6,2	18,3	19,7	19,1	5,9
Italia Meridionale	4,9	5,3	5,1	16,4	18,7	17,7	5,6
Italia Insulare	5	5,5	5,3	16,7	19,1	18	5,7
<b>ITALIA</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>17</b>	<b>18,5</b>	<b>17,9</b>	<b>5,6</b>

Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT, indagine multiscopo, Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, anno 2005



## 2. IL LIVELLO DI ISTRUZIONE

Il livello di istruzione è una variabile chiave nell'analisi sulla condizione femminile per definire il rapporto di forza negoziale tra donne e uomini rispetto ai reciproci ruoli, non solo nella famiglia, ma anche nella società e nel lavoro.

Le donne piemontesi presentano un livello di istruzione differenziato tra le varie generazioni, che individua una fragilità sociale per le donne anziane meno istruite e al contempo il forte investimento in istruzione per le donne più giovani.

Queste ultime, comprendendo le maggiori possibilità occupazionali a fronte di un livello di studio più elevato, hanno fatto negli ultimi anni un forte investimento nell'istruzione. Non solo hanno scelto studi superiori e universitari in percentuale superiore agli uomini, ma hanno anche mostrato tassi di regolarità negli studi e rese più elevate, mentre gli uomini hanno superiori tassi di ripetenza e voti più bassi. Nonostante ciò, complice anche da parte delle donne una scelta di indirizzi ancora troppo sbilanciata sulle materie umanistiche rispetto a quelle scientifiche o tecniche, permane un forte differenziale di genere nelle possibilità occupazionali. Le donne laureate, anche se avvantaggiate rispetto alle loro coetanee, trovano comunque meno lavoro degli uomini laureati, ci mettono più tempo e ottengono impieghi più precari, meno aderenti al loro percorso di studi e con posizioni professionali più basse.

### 2.1 Il livello di istruzione delle donne piemontesi

Attraverso il livello di istruzione si definisce il quadro complessivo dello stato sociale ed economico di una persona.

Un titolo di studio superiore offre infatti non solo maggiori potenzialità di ingresso e di carriera nel mercato del lavoro, ma fa maturare una maggiore forza in tutti i rapporti negoziali: nei confronti della famiglia, del datore di lavoro, del sistema sanitario, del sistema burocratico.

In ogni contesto, "avere studiato" definisce personalità più consapevoli di sé e maggiormente capaci di agire nella famiglia e nella società all'insegna della libertà delle proprie scelte.

Se tali considerazioni sono valide per tutte le persone che abbiano intrapreso un percorso di studi superiori, nel caso delle donne esse assumono un valore proporzionalmente più elevato rispetto agli uomini. Per le donne il livello di istruzione ha rappresentato infatti in passato, e tuttora rappresenta, la via principale per l'emancipazione, nella società e nella famiglia. Un "valore aggiunto" rispetto agli uomini, che, come si vedrà, le donne piemontesi paiono avere ben compreso, considerato l'impegno nello studio e la determinazione che si possono rilevare.

Per l'analisi del livello di istruzione delle donne piemontesi il dato più recente è offerto dalla rilevazione ISTAT RTFL aggiornata annualmente.

Con riferimento al 2006, la popolazione piemontese con più di 6 anni è in tutto composta per l'8,3% da laureati, il 32,7% da diplomati, il 32,4% da persone con licenza di scuola media inferiore, il 26,7% con licenza elementare.

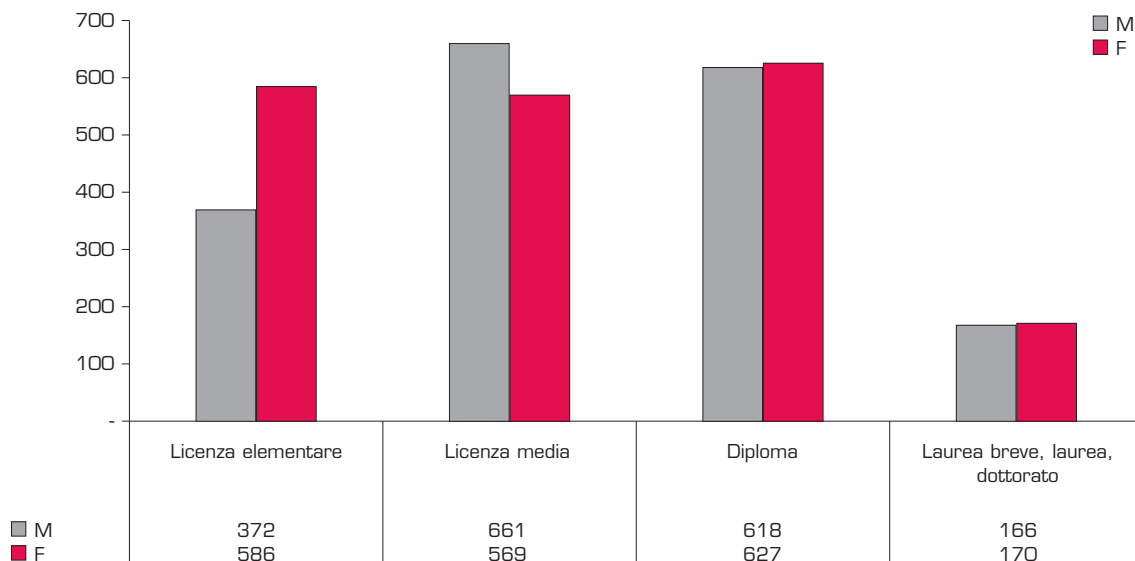
Analizzando la distribuzione di genere in termini assoluti, le donne sono presenti in netta prevalenza nel livello di istruzione più basso (61,2% delle persone con licenza elementare), mentre gli uomini prevalgono tra le persone con licenza media (53,7%).

Una sostanziale parità si riscontra invece tra i diplomati (donne per il 50,3% e uomini per il 49,7%) e i laureati (50,6% le donne e 49,4% gli uomini).

Nella distribuzione relativa, che allinea in termini percentuale la distribuzione tra donne e uomini, e supera dunque la maggiore presenza assoluta di popolazione femminile, si osserva una maggiore concentrazione di uomini tra i laureati e diplomati (+0,9% il gap per i laureati, +2,7% per i diplomati complessivi), mentre le donne continuano a essere più concentrate tra i livelli di istruzione più bassi (-9,8% il gap per la licenza elementare).

La rilevazione del livello di istruzione complessivo della popolazione trascura però il dato generazionale che, rispetto a tale variabile, incide invece sensibilmente.

I dati del censimento 2001, per quanto inevitabilmente meno aggiornati rispetto alla proiezione 2006, consentono invece, grazie al migliore livello di dettaglio, di approfondire le dinamiche intergenerazionali.

**Figura 28** Regione Piemonte: Livello di istruzione popolazione residente al 2006 per sesso - in migliaia

Fonte: ISTAT, Forze di Lavoro, Media 2006 Diffuso il 24 agosto 2006

Nel rapporto tra generazioni e livello di istruzione le donne piemontesi, seguendo una evoluzione osservata negli ultimi 40 anni, mostrano infatti dei livelli di partecipazione a titoli di studio più elevati e progressivamente crescenti all'abbassarsi dell'età.

Si può infatti osservare come al progressivo aumento delle donne nel mercato del lavoro corrisponda un innalzamento del livello di istruzione che è proporzionalmente superiore per le donne rispetto agli uomini. Tale dinamica è stata certamente favorita dalla struttura della domanda di lavoro femminile, che ad oggi ha premiato in proporzione più donne istruite che uomini.

Essendosi il lavoro femminile sviluppato soprattutto nel settore dei servizi e del terziario, il bisogno di investire in formazione per le donne si è dunque rivelato per le generazioni più giovani un elemento importante per poter entrare e permanere nel mercato del lavoro.

Il forte investimento in istruzione femminile, sia da parte delle donne che delle famiglie, può essere fatto risalire all'attuale generazione dei 50enni, nella quale si è verificato il cambio di tendenza rispetto alle generazioni precedenti.

Tra i titoli di studio superiori, infatti, le donne diplomate raggiungono la parità con gli uomini nella fascia di età 45-49, le laureate invece nella fascia di età 35-39 anni.

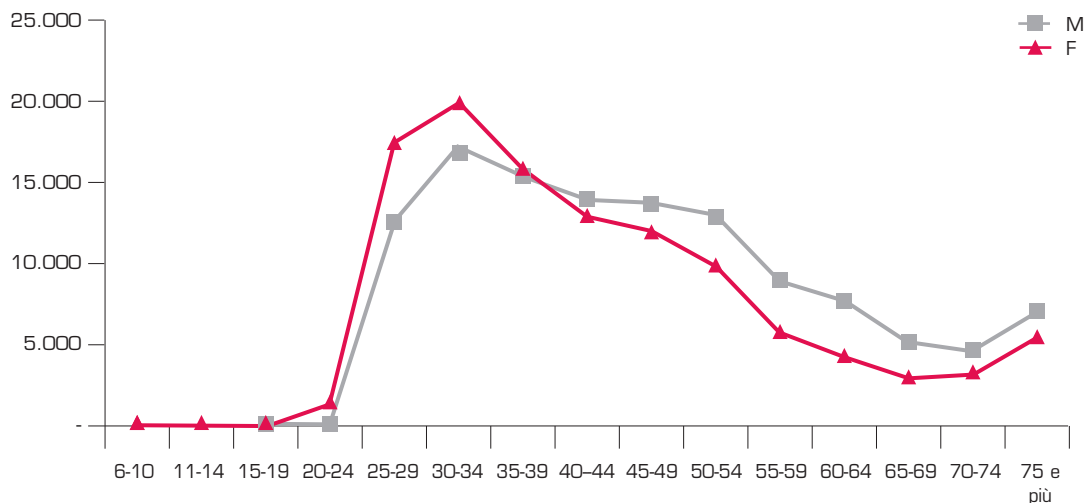
Addirittura per le fasce di età più giovani il numero di donne laureate e diplomate è superiore a quello di uomini.

Se dunque i livelli di istruzione superiore sono caratterizzati, soprattutto per le donne, da una maggiore presenza delle generazioni più giovani, i livelli di istruzione elementare e media sono al contrario caratterizzati dalle età più anziane.

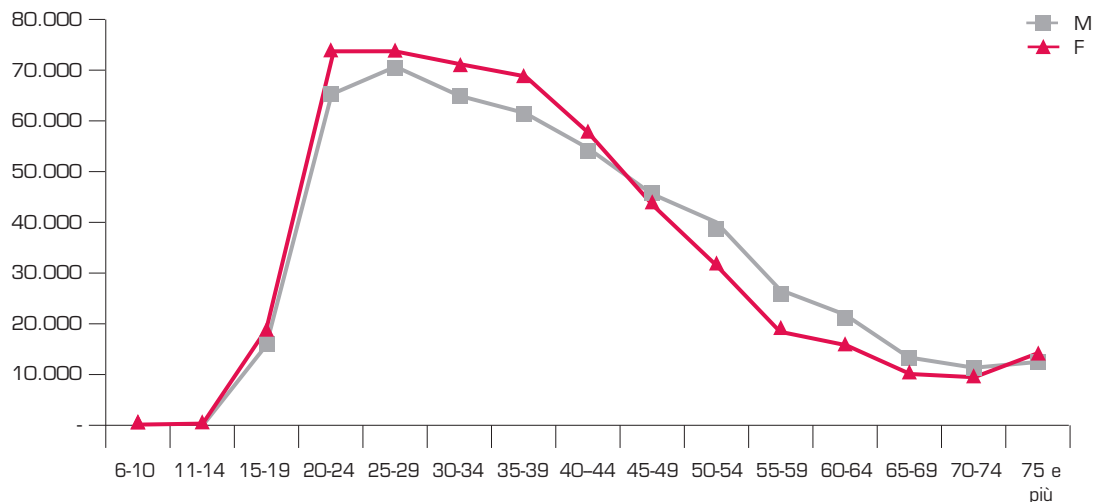
Per la licenza media infatti il numero di donne e uomini è sostanzialmente allineato per gli over 45, mentre tra i più giovani prevalgono gli uomini. La licenza elementare è invece fortemente connotata al femminile a partire dagli over 45, per raggiungere percentuali di differenza significative a partire agli over 70. Il gap di genere per le over 75 è di -8,3%.

Anche se in numero assoluto non significativo, è importante ancora mettere in evidenza la maggiore presenza di donne, in massima parte anziane, tra gli analfabeti.

In tutto 28.908 piemontesi erano analfabeti al censimento del 2001, dei quali le donne erano 18.406, il 63,6%. In particolare, le over 60 rappresentavano il 74,6% delle donne analfabete, gli uomini over 75 il 58,5%.

**Figura 29** Regione Piemonte: Laureati per fasce di età e sesso al 1° gennaio 2006

Fonte: ISTAT, Censimento della Popolazione e delle abitazioni (2001) <http://dawinci.istat.it>

**Figura 30** Regione Piemonte: Diplomatici per fasce di età e sesso al 1° gennaio 2006

Fonte: ISTAT, Censimento della Popolazione e delle abitazioni (2001) <http://dawinci.istat.it>

Alcuni indicatori offerti dal censimento sono ancora utili per meglio collocare il livello di istruzione anche rispetto alle proiezioni nei vari territori.

La presenza di diplomatici, rapportata al totale della popolazione per fascia di età corrispondente, è in Piemonte del 30,36% per gli over 19, del 52,57% per i 19-34 e del 39,94% per i 35-44enni.

Rispetto alla media Nord-Ovest e Italiana il dato è inferiore a tutti e tre gli indicatori rilevati per una percentuale che oscilla tra uno e i tre punti percentuali.

Il gap di genere, dato dalla differenza tra la percentuale di diplomatici tra gli uomini e quella delle donne, è a favore degli uomini per gli over 19 (gap +4,0%) che mediano tutte le generazioni, mentre più ci si avvicina alle generazioni più giovani e più aumenta la presenza delle donne: tra i 35-44enni vi è una sostanziale parità (gap 0,26%), mentre per i più giovani 19-34enni il gap è favorevole alle donne (-9,74%). In quest'ulti-

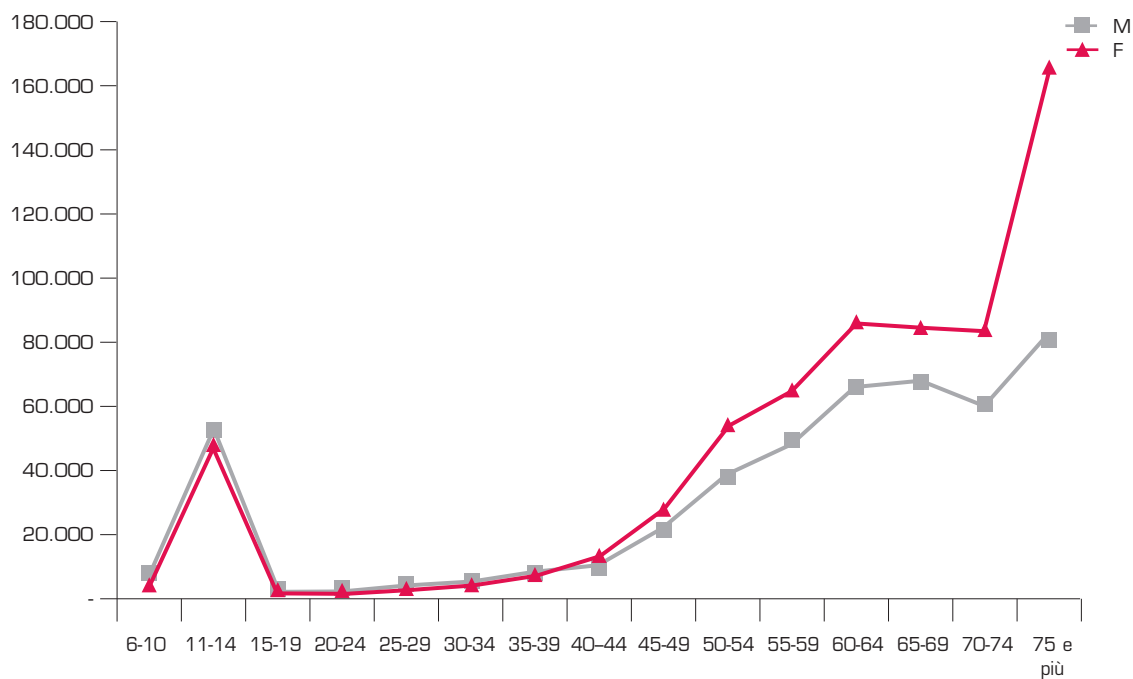


**Figura 31** Regione Piemonte: Licenza scuola media inferiore per fasce di età e sesso al 1° gennaio 2006



Fonte: ISTAT, Censimento della Popolazione e delle abitazioni (2001) <http://dawinci.istat.it>

**Figura 32** Regione Piemonte: Licenza scuola elementare per fasce di età e sesso - 2001



Fonte: ISTAT, Censimento della Popolazione e delle abitazioni (2001) <http://dawinci.istat.it>

**Tabella 24** Regione Piemonte: Indicatori Diploma media superiore per sesso (2001)

	INDICE DI POSSESSO DEL DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE (19 ANNI E PIÙ)				INDICE DI POSSESSO DEL DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE (19-34 ANNI)				INDICE DI POSSESSO DEL DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE (35-44 ANNI)			
	M	F	TOT	GAP	M	F	TOT	GAP	M	F	TOT	GAP
	Torino	35,26	30,35	32,69	4,91	50,3	59,47	54,82	-9,17	43,53	41,94	42,73
Vercelli	28,67	25,56	27,03	3,11	42,58	53,61	47,97	-11,03	35,55	37,51	36,52	-1,96
Biella	27,82	23,59	25,58	4,23	41,72	52	46,76	-10,28	33,84	34,28	34,06	-0,44
Verbano-Cusio-Ossola	28,17	24,94	26,48	3,23	42,41	51,77	47,00	-9,36	33,78	36,4	35,05	-2,62
Novara	33,16	28,86	30,91	4,30	45,67	55,76	50,58	-10,09	39,44	40,01	39,73	-0,57
Cuneo	26,45	25,6	26,01	0,85	43,3	55,2	49,13	-11,9	31,76	33,55	32,63	-1,79
Asti	28,52	25,21	26,79	3,31	45,27	54,23	49,66	-8,96	36,74	37,39	37,06	-0,65
Alessandria	32,55	28,36	30,34	4,19	50,54	59,69	55,02	-9,15	42,8	42,45	42,62	0,35
<b>Piemonte</b>	<b>32,45</b>	<b>28,45</b>	<b>30,36</b>	<b>4,00</b>	<b>47,79</b>	<b>57,53</b>	<b>52,57</b>	<b>-9,74</b>	<b>40,07</b>	<b>39,81</b>	<b>39,94</b>	<b>0,26</b>
<b>Nord-Ovest</b>	<b>34,73</b>	<b>30,17</b>	<b>32,34</b>	<b>4,56</b>	<b>49,25</b>	<b>58,27</b>	<b>53,68</b>	<b>9,02</b>	<b>41,71</b>	<b>41,17</b>	<b>41,44</b>	<b>0,54</b>
<b>Italia</b>	<b>34,84</b>	<b>31,35</b>	<b>33,02</b>	<b>3,49</b>	<b>50,09</b>	<b>57,93</b>	<b>53,97</b>	<b>7,84</b>	<b>40,85</b>	<b>40,85</b>	<b>40,79</b>	<b>0,11</b>

Fonte: ISTAT, Censimento popolazione e abitazioni 2001

mo segmento il gap di genere è superiore sia alla media nazionale che al Nord-Ovest non tanto per una maggiore percentuale di donne diplomate piemontesi, quanto per una minore presenza di uomini tra i diplomati, che rende più marcata per contrapposizione la presenza delle donne.

A livello provinciale, rispetto alla media regionale, l'indicatore più ampio degli over 19 vede la presenza di diplomati più alta nelle Province di Torino e Novara. Il gap di genere è superiore alla media provinciale per la provincia di Torino, seguita da Biella, Novara e Alessandria.

Tra i più giovani, 19-34enni, la maggiore presenza di donne si concentra soprattutto a Torino, Novara e Alessandria, che rimangono al di sopra della media regionale, mentre sono più distanti da essa le province del Verbano-Cusio-Ossola, Biella e Vercelli.

Dopo gli indicatori relativi ai diplomi, analizzando invece i due gradi di istruzione estremi, la scuola dell'obbligo e la laurea, si può osservare che:

Per l'indice di conseguimento della scuola dell'obbligo 15-52 anni

- non hanno tale titolo l'8,67% dei piemontesi, dato inferiore alla media nazionale (10,44%), ma superiore anche se di poco alla media Nord-Ovest,
- le donne tra i 15 e i 52 anni, pur escludendo le fasce di età più anziane, sono comunque maggiormente presenti. Il gap generale ad esse favorevole di 1,12% è mediato da una loro maggiore presenza rispetto alla media regionale nelle province di Biella e Novara, seguite da Verbano-Cusio-Ossola e Asti. Torino, che ha la percentuale globalmente più bassa, ha comunque un differenziale a favore delle donne più elevato a causa di una più scarsa presenza di uomini.

Per l'indice di conseguimento di laurea o diploma universitario 20-64 anni:

- hanno conseguito il titolo il 9,21% dei piemontesi, l'8,96% degli uomini e il 9,47% delle donne. Dunque, pur accogliendo l'indicatore alcune delle fasce di età attiva più anziane, si osserva ancora la maggiore presenza di donne.
- il gap di genere, complessivamente favorevole alle donne, anche se di poco, in Piemonte (-0,51%), è più elevato laddove si riscontrano le presenze complessive di laureati più basse: a Verbano-Cusio-Ossola (gap -1,16%), a Cuneo (gap -0,97%) e Vercelli (gap -0,93%).

**Tabella 25** Regione Piemonte: Indicatori Scuola obbligo e Laureati per sesso (2001)

	INDICE DI NON CONSEGUIMENTO DELLA SCUOLA DELL'OBBLIGO (15-52 ANNI) PER SESSO				INDICE DI CONSEGUIMENTO LAUREA O DIPLOMA UNIV. (20-64 ANNI) PER SESSO			
	M	F	TOT	GAP	M	F	TOT	GAP
Torino	6,93	8,36	7,64	-1,43	10,24	10,41	10,33	-0,17
Vercelli	11,14	10,92	11,03	0,22	7,12	8,05	7,58	-0,93
Biella	10,63	11,48	11,05	-0,85	6,89	7,46	7,18	-0,57
VCO	10,05	10,63	10,34	-0,58	6,61	7,78	7,19	-1,16
Novara	10,01	11,02	10,5	-1,01	8,64	9,36	9,00	-0,71
Cuneo	9,03	9,42	9,22	-0,39	6,95	7,93	7,43	-0,97
Asti	10,21	10,28	10,24	-0,07	7,23	7,60	7,41	-0,37
Alessandria	8,01	8,72	8,36	-0,71	8,53	9,51	9,02	-0,98
<b>Piemonte</b>	<b>8,19</b>	<b>9,17</b>	<b>8,67</b>	<b>-0,98</b>	<b>8,96</b>	<b>9,47</b>	<b>9,21</b>	<b>-0,51</b>
<b>Nord-Ovest</b>	<b>7,91</b>	<b>9,03</b>	<b>8,46</b>	<b>-1,12</b>	<b>9,84</b>	<b>10,42</b>	<b>10,13</b>	<b>-0,58</b>
<b>Italia</b>	<b>9,16</b>	<b>11,72</b>	<b>10,44</b>	<b>-2,56</b>	<b>9,64</b>	<b>10,50</b>	<b>10,07</b>	<b>-0,85</b>

Fonte: ISTAT, Censimento popolazione e abitazioni 2001

Nel dettaglio dei titoli di studio, si coglie una sostanziale differenza nei percorsi scolastici scelti dai piemontesi, differenza che tra l'altro permane anche se con accenti più sfumati anche nelle scelte delle nuove generazioni, come si vedrà meglio al paragrafo seguente.

Nella proiezione complessiva della popolazione piemontese offerta ancora dal Censimento 2001, i titoli di studio a maggiore presenza femminile riguardano soprattutto le specializzazioni in materie umanistiche o, nei casi di percorsi maggiormente professionalizzanti, in materie di tipo commerciale, alberghiero o artistico. Si tratta comunque di indirizzi che portano a inserimenti lavorativi nel settore dei servizi e, per i titoli me-





no professionalizzanti, ad una maggiore probabilità rispetto agli uomini di entrare o permanere nel mercato del lavoro in condizioni di sottoutilizzazione rispetto alle competenze acquisite.

Considerando che si possa definire neutro un titolo di studio con una presenza di donne e uomini tra il 45% e il 55%, e maschile o femminile nel caso di presenza di donne o uomini che superino rispettivamente il 55%, si possono individuare:

- tra i principali titoli di studio femminilizzati: Qualifica professionale per il commercio (84,2%), scuola magistrale (qualifica: 95,3%), maturità professionale per il commercio (82,0%), maturità tecnico-commerciale (58,8%), maturità perito aziendale e corrispondente in lingue estere (87,1%) e maturità tecnica commerciale (89,8%), scuola magistrale (maturità, 89,0%), liceo linguistico (87,5%), Liceo artistico (70,9%), diplomi universitari del gruppo medico (75%), e del gruppo educazione fisica (57,1%), lauree del gruppo letterario (68,2%), linguistico (85,8%), insegnamento (81,4%), e psicologico (78,4%);
- tra i principali titoli di studio mascolinizzati: qualifica professionale per l'industria e l'artigianato (80,2%), qualifica professionale agraria (70,1%), maturità professionale per l'industria e l'artigianato (67,2%), maturità professionale agraria (70,3%), maturità tecnica industriale (89,2%), per geometri (85,5%), agraria (81,4%), aeronautica (94,8%), laurea gruppo ingegneria (87,2%), gruppo economico-statistico (60,2%), medico (62,9%), agrario (66,7%).

## 2.2 L'accesso all'istruzione superiore per le giovani donne piemontesi

Il livello di istruzione complessivo delle donne piemontesi rilevato nel paragrafo precedente rappresenta nella sua globalità una fotografia che restituisce le diverse scelte di percorsi di studi delle varie generazioni, e dei vari periodi storici nei quali sono maturate le decisioni circa il percorso scolastico da intraprendere. La variabile relativa al livello di istruzione è infatti relativamente immutabile da una certa fascia di età in avanti, variando soprattutto nelle fasce di età fino ai 19 anni, fino ai 30 anni circa al più tardi per la formazione universitaria.

In questo paragrafo ci si propone invece di contestualizzare la lettura dell'istruzione delle donne piemontesi relativamente alla popolazione più giovane, per la quale il titolo di studio appartiene ad un processo decisionale recente e, soprattutto, orientato ad un prossimo inserimento nel mercato del lavoro. Con questa finalità sono dunque da leggersi le analisi che seguono relative alla formazione secondaria superiore, alla formazione professionale e alla formazione universitaria.

Il livello complessivo di istruzione della popolazione in età 15-19 anni è mediamente elevato in Piemonte, in misura di poco superiore anche al dato del Nord-Ovest e nazionale: nel 2006<sup>6</sup> i maschi 15-19 anni con almeno il titolo di scuola media inferiore erano il 99,3%, le femmine il 99,5%. Il Piemonte si avvicina dunque a quasi il 100% di adempimento della scuola dell'obbligo, con un dato migliore del Nord-Ovest (97,8% per i maschi e 99,0% per le femmine) e dell'Italia (97,4% i maschi e 98,6% le femmine).

Per quanto riguarda l'istruzione secondaria superiore, il tasso di partecipazione, dato dal rapporto del totale degli iscritti alle scuole superiori sulla popolazione residente nella classe d'età 14-18 anni, mostra una crescita importante nel decennio 1995/2005, sia per le donne che per gli uomini.

**Tabella 26** Regione Piemonte: Tasso di partecipazione alla scuola secondaria superiore (1995-2005)

	PIEMONTE			NORD-OVEST			ITALIA		
	M	F	GAP	M	F	GAP	M	F	GAP
1994/95	75,10	83,13	-8,02	75,71	80,84	-5,13	76,86	79,73	-2,87
2000/01	86,62	88,09	-1,47	85,05	86,91	-1,85	87,48	87,24	0,24
2005/06	88,76	93,24	-4,49	86,43	90,68	-4,24	91,65	93,19	-1,54

Fonte: ISTAT, Statistiche sull'istruzione, MIUR

<sup>6</sup> ISTAT, Rilevazione Trimestrale Forze Lavoro 2006 da Variabili di struttura.



Le donne, che già nell'anno scolastico 1994/1995 registravano un tasso di partecipazione dell'83,13%, particolarmente significativo sia rispetto sia agli uomini (75,10%), che alle altre donne del Nord-Ovest (80,84%) e italiane (79,73%), sono ancora cresciute nel decennio di 10,11 punti percentuali, arrivando al 93,24%, percentuale rimasta superiore alla media Nord-Ovest (90,68%) e, seppur di poco, alla media nazionale (93,19%).

Gli uomini hanno registrato una crescita superiore a quella delle donne, di 13,6 punti percentuali, anche perché partivano nel 1994/95 da un tasso di partecipazione notevolmente inferiore a quello femminile (gap -8,02%). Il loro tasso di partecipazione è dunque passato dal 75,10% del 1994/95 all'88,7% del 2005/2006, con un avvicinarsi al tasso femminile e ad una riduzione del gap di genere da -8,02% a -4,49%.

Occorre però evidenziare come, nell'anno scolastico 2005/2006, mentre il tasso di partecipazione femminile piemontese è allineato alla media Nord-Ovest ed è superiore alla media nazionale, quello maschile, pur se superiore a quello del Nord-Ovest, rimane di 2,89 punti inferiore rispetto alla media nazionale.

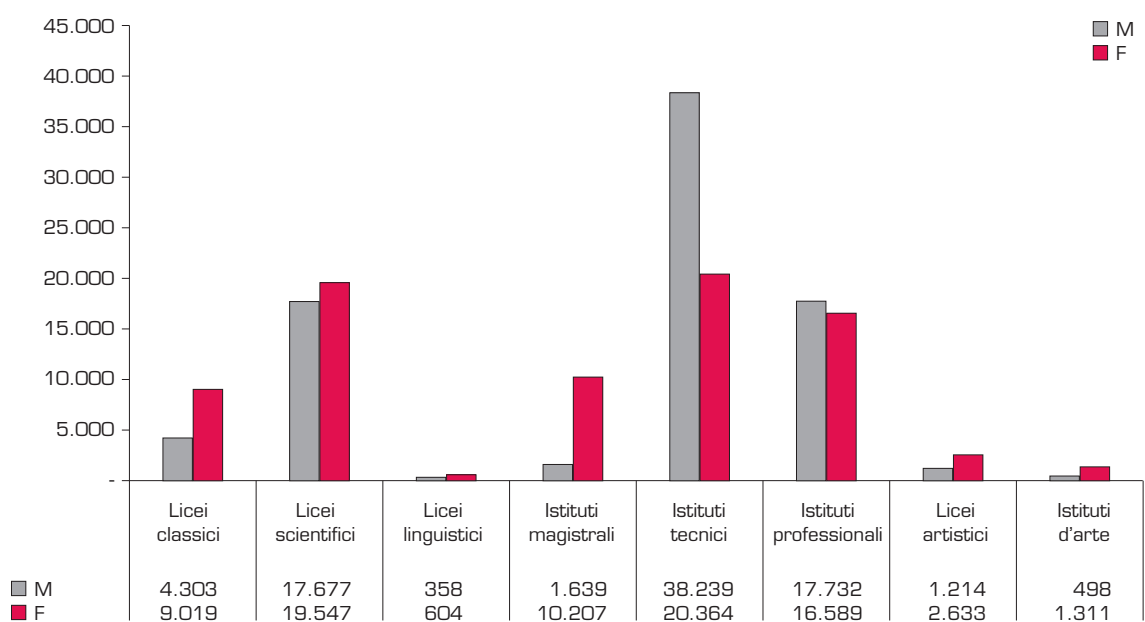
Oltre al tasso di partecipazione di donne e uomini all'istruzione secondaria superiore, rapportato alla popolazione residente 14-18anni, è interessante ancora approfondire la lettura degli indirizzi scolastici scelti dagli studenti iscritti alle scuole secondarie superiori.

Questo tipo di lettura mette in evidenza alcune peculiarità:

- una propensione alla segregazione al maschile o al femminile di alcuni indirizzi di studi;
- un parziale mitigamento di tale segregazione nelle scelte degli odierni studenti rispetto a quella riscontrata nella lettura complessiva della popolazione, che ancora riflette le scelte delle generazioni più anziane;
- una scelta degli indirizzi tuttora maggiormente orientata all'inserimento lavorativo per gli uomini e più frequentemente alla formazione del bagaglio culturale personale per le donne;
- le diverse prospettive di inserimento nel mercato del lavoro per donne e uomini, conseguenti ai differenti indirizzi scolastici prescelti.

Nell'anno scolastico 2005/2006 si è registrata una sostanziale parità nella partecipazione delle donne e degli uomini alle scuole superiori del Piemonte, in tutto 161.934 studenti.

**Figura 33** Regione Piemonte: Iscritti per tipo di indirizzo alla scuola secondaria di II grado per sesso - a.s. 2005/2006



Fonte: MIUR, [http://www.pubblica.istruzione.it/dg\\_studieprogrammazione/argomenti\\_selez\\_new.shtml](http://www.pubblica.istruzione.it/dg_studieprogrammazione/argomenti_selez_new.shtml)



In termini complessivi, l'indirizzo di studi preferito dagli studenti piemontesi è stato quello dell'Istituto tecnico, al quale sono iscritti il 36,2% degli studenti, seguiti da coloro che hanno scelto un liceo (34,2% comprendente il liceo classico, scientifico, linguistico e artistico), un istituto professionale (21,2%) o magistrale (7,3%).

La presenza delle donne si conferma più concentrata negli studi umanistici, artistici o letterari, mentre per gli uomini prevale la scelta relativa agli istituti tecnici.

Nel confronto con i dati dalla popolazione complessiva rilevati dal censimento 2001 si nota però una maggiore presenza di donne nel liceo scientifico: esse rappresentavano il 44,9% del totale diplomati nel 2001, mentre nell'anno scolastico 2005/2006 sono il 52,5% degli iscritti.

Negli altri indirizzi di studio la lettura per gap di genere dell'anno scolastico 2005/2006 conferma ancora una segregazione ancora evidente al femminile per il liceo classico (gap -6%) e magistrale (-10,7%), al maschile per gli istituti tecnici (+21,5%).

**Tabella 27** Regione Piemonte: Iscritti per tipo di indirizzo alla scuola secondaria di II grado per sesso - a.s. 2005-2006 (distribuzione % e gap di genere)

	M	F	T	GAP %M-%F
Licei classici	5,3	11,2	8,2	-6,0
Licei scientifici	21,6	24,4	23,0	-2,7
Licei linguistici	0,4	0,8	0,6	-0,3
Istituti magistrali	2,0	12,7	7,3	-10,7
Istituti tecnici	46,8	25,4	36,2	21,5
Istituti professionali	21,7	20,7	21,2	1,0
Licei artistici	1,5	3,3	2,4	-1,8
Istituti d'arte	0,6	1,6	1,1	-1,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>

Fonte: MIUR, [http://www.pubblica.istruzione.it/dg\\_studieprogrammazione/argomenti\\_selez\\_new.shtml](http://www.pubblica.istruzione.it/dg_studieprogrammazione/argomenti_selez_new.shtml)

**Tabella 28** Regione Piemonte: percentuale iscritti per tipo di indirizzo alla scuola secondaria di II grado per sesso - a.s. 2005-2006 (gap di genere per Province)

	LICEI CLASSICI	LICEI SCIENTIFICI	LICEI LINGUISTICI	ISTITUTI MAGISTRALI	ISTITUTI TECNICI	ISTITUTI PROFESSIONALI	LICEI ARTISTICI	ISTITUTI D'ARTE
Torino	-8,2	0,0	-0,4	-8,9	19,8	0,8	-1,6	-1,5
Vercelli	-5,8	-3,1	0,0	-12,2	23,0	0,8	-2,7	0,0
Biella	-3,8	-14,6	0,0	-0,1	20,2	-1,4	-0,4	0,0
VCO	-1,0	-8,8	0,0	-1,6	5,8	8,4	-2,8	0,0
Novara	-3,0	-5,4	-0,5	-15,0	24,4	3,7	-4,3	0,0
Cuneo	-1,9	-4,2	-0,1	-17,0	27,8	-1,9	-2,3	-0,4
Asti	-6,1	-1,9	-1,3	-22,5	20,6	13,8	0,0	-2,6
Alessandria	-3,8	-6,0	0,0	-11,2	26,0	-3,8	-0,3	-1,1
<b>Piemonte</b>	<b>-6,0</b>	<b>-2,7</b>	<b>-0,3</b>	<b>-10,7</b>	<b>21,5</b>	<b>1,0</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,0</b>

Fonte: MIUR, [http://www.pubblica.istruzione.it/dg\\_studieprogrammazione/argomenti\\_selez\\_new.shtml](http://www.pubblica.istruzione.it/dg_studieprogrammazione/argomenti_selez_new.shtml)

Nella proiezione per territori provinciali il gap al femminile riscontrato per il liceo classico (-6%) è particolarmente pronunciato nella provincia di Torino (gap -8,2%), mentre nelle province del Verbano-Cusio-Ossola (-1,0%) e Cuneo (1,9%) si avvicina alla parità. Negli istituti magistrali i gap più elevati rispetto alla media regionale (-10,7%) si osservano nelle province di Asti (-22,5%), Cuneo (-17,0%) e Novara (-15,0%).

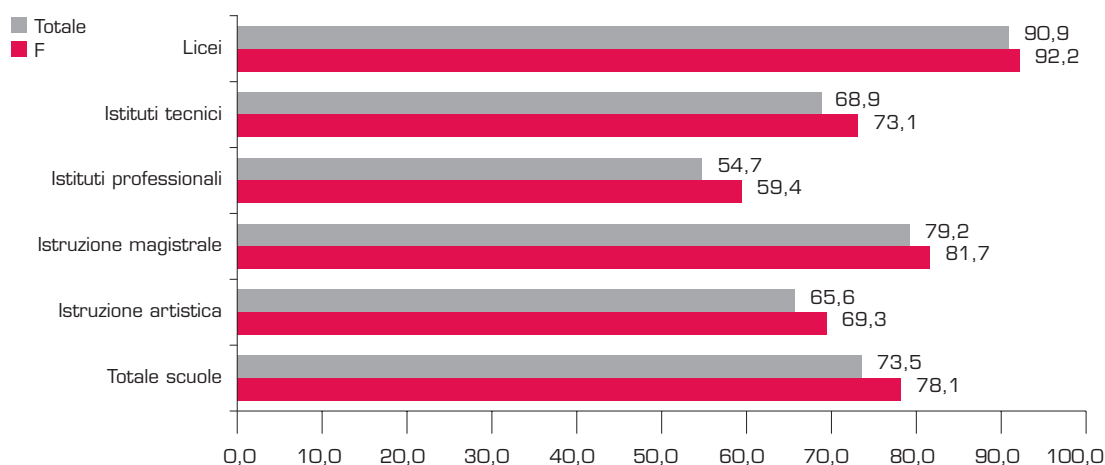
Tra i corsi di studio più mascolinizzati ci sono gli istituti tecnici, a più elevata presenza di uomini. A fronte di un gap regionale di +21,5% sono iscritti soprattutto nelle province di Cuneo (+27,8%), Alessandria (+26,0%), Novara (+24,4%). Biella è invece la provincia a più elevata concentrazione di donne iscritte al liceo scientifico: gap -14,6% a fronte di una media regionale di -2,7%.



Dall'analisi complessiva emerge dunque un maggiore impegno delle donne nello studio, che si conferma, oltre che nei più elevati tassi di partecipazione, anche nelle rese più alte.

Le studentesse hanno infatti percentuali di regolarità negli studi più elevate rispetto alla media complessiva in tutti gli indirizzi scolastici, pur oscillando tra il massimo di 92,2% del tasso di regolarità dei licei e il minimo di 59,4% degli istituti professionali (il tasso di regolarità è calcolato come rapporto tra gli iscritti con età pari od inferiore a quella teorica di frequenza ed il totale degli iscritti).

**Figura 34** Regione Piemonte: Scuole secondarie di secondo grado: tassi di regolarità degli studi per tipo di scuola e sesso - a.s. 2005-2006

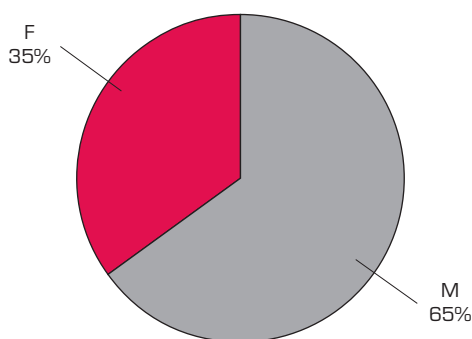


Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati del Ministero della pubblica istruzione

Un dato di migliore resa negli studi delle donne che viene ancora ribadito dalla lettura della composizione per genere degli studenti ripetenti. In questo caso emerge chiaramente una maggiore presenza maschile: nell'anno scolastico 2005/2006 i 10.015 studenti ripetenti del Piemonte erano donne per il 35%, uomini per il 65%.

In rapporto al numero totale di iscritti, sono ripetenti il 4,4% delle ragazze iscritte, contro il 7,9% dei ragazzi iscritti.

**Figura 35** Regione Piemonte: Iscritti ripetenti per tipo di indirizzo alla scuola secondaria di II grado per sesso - a.s. 2005-2006



Fonte: MIUR, [http://www.pubblica.istruzione.it/dg\\_studieprogrammazione/argomenti\\_selez\\_new.shtml](http://www.pubblica.istruzione.it/dg_studieprogrammazione/argomenti_selez_new.shtml)



Nel dettaglio del percorso di studi, il numero più elevato di donne ripetenti si rinviene negli istituti professionali (7,3% studentesse ripetenti sul totale iscritte), negli istituti tecnici (5,7%), negli istituti d'arte (5,1%) e licei artistici.

Il rapporto più elevato di maschi ripetenti/iscritti si trova ancora negli istituti professionali (11%), negli istituti tecnici (8,8%), nei licei linguistici (8,9%), nei licei artistici (8,5%) e magistrali (7,0%).

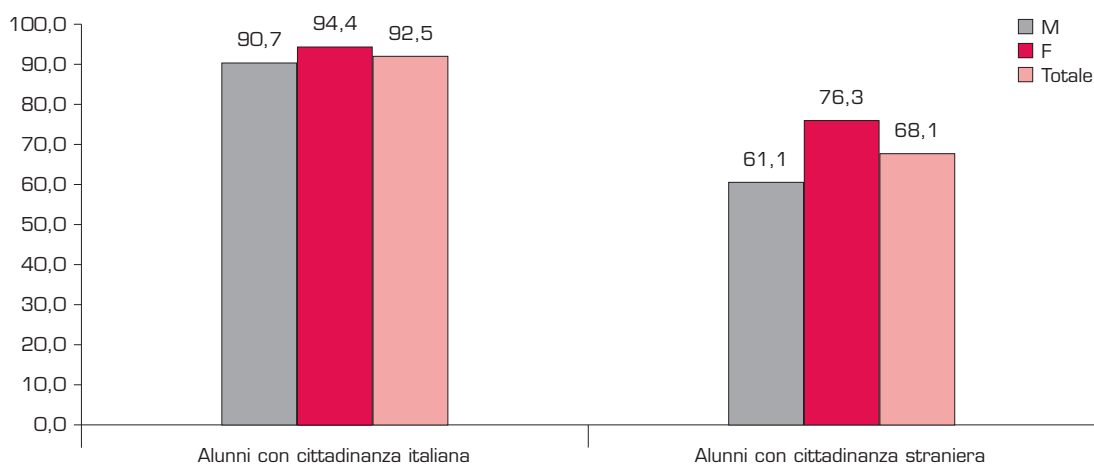
Un approfondimento a parte merita di essere ancora condotto per la popolazione straniera, la cui partecipazione agli indirizzi di scuola media superiore rappresenta un importante indice di integrazione sociale. In tutto nell'anno scolastico 2005-2006 erano iscritti alle scuole superiori di secondo grado 7.900 studenti stranieri, che rappresentano il 4,8% del totale degli iscritti.

La partecipazione è soprattutto femminile, poiché le studentesse straniere, in tutto 4.205, rappresentano il 53,2% del totale stranieri iscritti. La partecipazione femminile è tanto più marcata se la si confronta con la percentuale di popolazione residente in fascia di età 14-18 anni.

Nel confronto tra allievi italiani e allievi stranieri, si coglie il più basso tasso di scolarità complessivo degli stranieri rispetto agli italiani, ma nella lettura di genere si osserva comunque una scolarità femminile straniera notevolmente più elevata di quella maschile, con una differenza maschio-femmina superiore a quella rilevata per gli studenti di cittadinanza italiana.

Le studentesse straniere hanno infatti un tasso di scolarità del 76,3% (94,4% le piemontesi di cittadinanza italiana), che è di 15,2 punti superiore a quella degli uomini stranieri (61,1%), mentre per gli italiani del Piemonte l'indicatore è a 90,7%, con una differenza di soli 3,7 punti.

**Figura 36** Regione Piemonte: Alunni con cittadinanza italiana e straniera per sesso e tipo di scuola secondaria di secondo grado - a.s. 2005-2006 - valori percentuali



Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati del Ministero della pubblica istruzione

Altre differenze si rilevano ancora nell'indirizzo di scuola scelta, che nel caso della popolazione straniera è più orientato, sia per le femmine che per i maschi, ad un più veloce inserimento nel mercato del lavoro. Infatti, mentre gli italiani hanno scelto i licei per il 33,1%, con una marcata presenza femminile (38,5% delle femmine contro il 27,9% dei maschi), gli studenti stranieri hanno optato per questo indirizzo solo per il 13,5%, corrispondente al 17,1% delle femmine e il 9,7% dei maschi.

La scelta preferita dagli stranieri è stata invece quella degli istituti professionali, 40,4% degli iscritti, a fronte del 19,9% degli iscritti italiani.

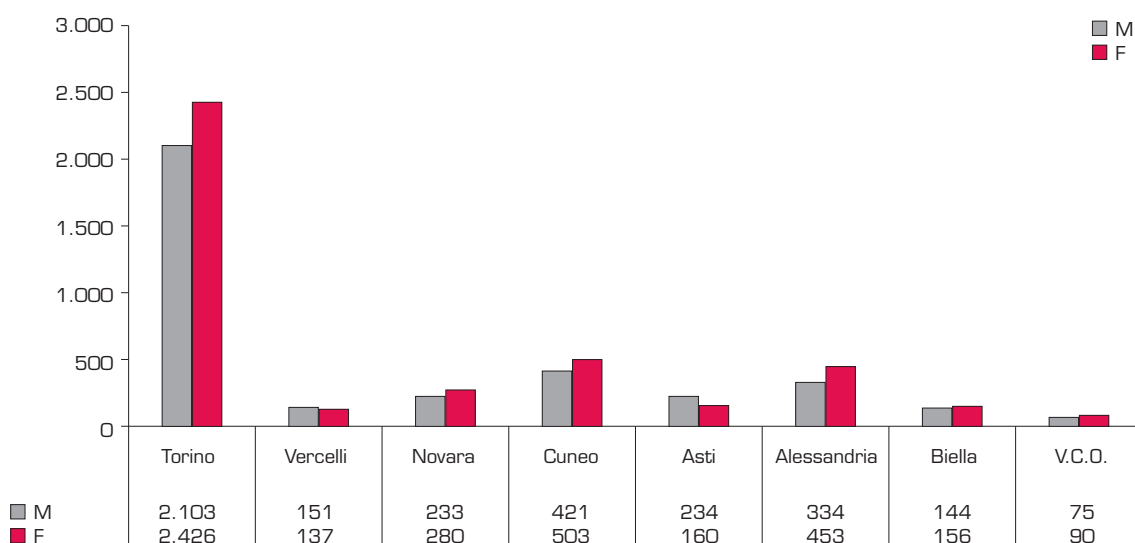
In questo indirizzo, nonostante la maggiore presenza di studentesse straniere (37,3% delle iscritte straniere contro il 17,8% delle iscritte italiane), il gap di genere vede conferma la maggiore concentrazione di uomini, in misura superiore agli italiani (43,6% i maschi stranieri iscritti, contro il 22% degli italiani).

**Tabella 29** Regione Piemonte alunni con cittadinanza italiana e straniera per sesso e tipo di scuola secondaria di secondo grado - a.s. 2005-2006 - valori percentuali

TIPI DI SCUOLA	ALUNNI CON CITTADINANZA ITALIANA				ALUNNI CON CITTADINANZA STRANIERA			
	M	F	TOTALE	GAP M-F	M	F	TOTALE	GAP M-F
Licei	27,9	38,5	33,1	-10,5	9,7	17,1	13,5	-7,4
Istituti tecnici	45,2	24,5	35,0	20,6	42,9	33,1	37,9	9,8
Istituti professionali	22,0	17,8	19,9	4,2	43,6	37,3	40,4	6,3
Istruzione magistrale	2,4	13,9	8,0	-11,5	1,7	8,7	5,2	-7,0
Istruzione artistica	2,5	5,4	3,9	-2,8	2,1	3,8	3,0	-1,7
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-</b>

Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati del Ministero della Pubblica Istruzione

Il dato per provincia restituisce ancora una lettura per territori nella quale si coglie la forte capacità di attrazione di Torino, che registra un numero di iscritti, sia maschi che femmine, addirittura superiore al numero di residenti.

**Figura 37** Regione Piemonte: Alunni con cittadinanza straniera per sesso iscritti alla scuola secondaria di secondo grado per Provincia - a.s. 2005-2006

Fonte: Elaborazioni IRES su dati Rilevazione Scolastica della Regione Piemonte

### 2.3 La formazione professionale

In alternativa o in aggiunta ai percorsi di studio scolastici, la formazione professionale rappresenta un importante presupposto per l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro.

Essa offre un'interessante riflessione sia sulle scelte formative delle donne piemontesi, che sull'efficacia delle politiche formative nei loro confronti promosse a livello regionale.

Pur utilizzando anche risorse ministeriali e regionali, la formazione professionale in Piemonte si avvale in misura considerevole del Fondo Sociale Europeo e del suo sistema di programmazione, valutazione e monitoraggio. L'analisi del sistema di monitoraggio del FSE, che accoglie anche le iniziative promosse dalla Regione e altri finanziamenti, consente allora di tracciare un profilo delle donne e degli uomini che nel 2006 si sono iscritti ad un corso di formazione professionale.

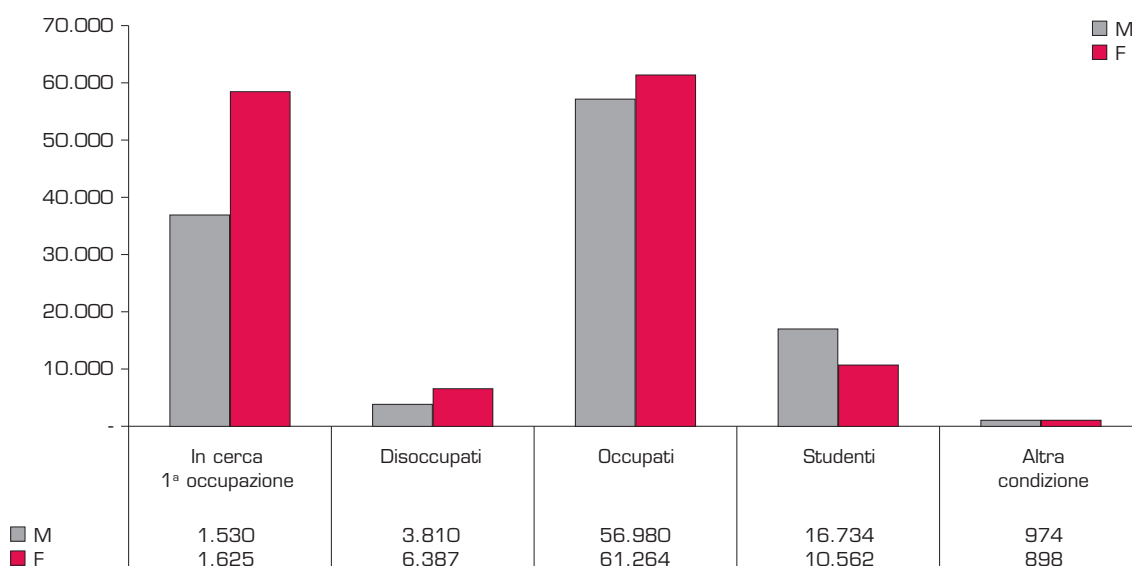


Anche se la formazione professionale si rivolge ad una pluralità di destinatari/e caratterizzati da diverse esigenze formative (in cerca di prima occupazione, disoccupati, occupati e studenti, fasce di disagio, ecc.) è interessante innanzitutto osservare come complessivamente nel 2006<sup>7</sup> la Regione Piemonte abbia finanziato attività formative alle quali hanno partecipato 160.764 persone, composte per il 50,2% da donne. In termini assoluti, le donne prevalgono nelle categorie di iscritti in cerca di prima occupazione (51,5%), tra i disoccupati (62,6%), tra gli occupati (51,8%).

Tra gli studenti e le persone in altra condizione (soprattutto persone a rischi di emarginazione sociale) prevalgono invece gli uomini, rispettivamente per il 61,3% e per il 52,0%.

Nella distribuzione per genere tra le vari tipologie di condizione professionale si rivengono alcune specificità già emerse nell'analisi del mercato del lavoro e nel livello di istruzione.

**Figura 38** Regione Piemonte: Iscritti ai corsi avviati nel 2006 per condizione e sesso



Fonte: Osservatorio sul sistema Formativo Piemontese [www.sisform.piemonte.it](http://www.sisform.piemonte.it)

La maggiore presenza di donne iscritte ai corsi per i disoccupati (62,6%) e per le persone in cerca di prima occupazione (51,5%) è infatti in linea con il dato di genere già rilevato nell'analisi del mercato del lavoro (le donne rappresentano infatti il 54,1% del totale disoccupati e il 58% dei disoccupati senza esperienze precedenti di lavoro).

Anche per quanto riguarda la maggiore presenza di uomini tra gli iscritti ai corsi per studenti si conferma la validità delle considerazioni svolte in merito al livello di istruzione dei ragazzi e delle ragazze piemontesi, e di come per i maschi sia più frequente un percorso formativo orientato ad un più veloce inserimento nel mercato del lavoro, oltre che meno impegnativo dal punto di vista dell'impegno scolastico rispetto ad altri indirizzi. Il dato invece apparentemente anomalo che vede la maggiore presenza di donne anche nei percorsi formativi dedicati agli occupati (51,8% degli iscritti a fronte del 42,5% di donne tra gli occupati nel MDL) trova una sua motivazione nell'importante presenza delle attività dedicate alla formazione per i dipendenti della pubblica amministrazione, a maggioranza femminile, e alla superiore presenza di donne nella formazione superiore o di specializzazione (master, post laurea, ecc.), in linea con il loro maggiore impegno negli studi superiori. Approfondendo infatti il dato di lettura rispetto alla condizione professionale nell'ambito delle macrotipologie di attività finanziate, si coglie ancora la maggiore presenza di donne in categorie che confermano la coerenza con la loro diversa partecipazione al mercato del lavoro e al sistema dell'istruzione scolastica superiore.

<sup>7</sup> Ci si riferisce ad attività formative finanziate sia con risorse del Fondo Sociale Europeo, che con Fondi Regionali o Ministeriali.

La formazione al lavoro, dedicata al 64,6% a studenti, vede infatti la prevalenza di uomini nelle attività di orientamento (56,3%), formazione iniziale (66,4%), e formazione per lo svantaggio (52,9%).

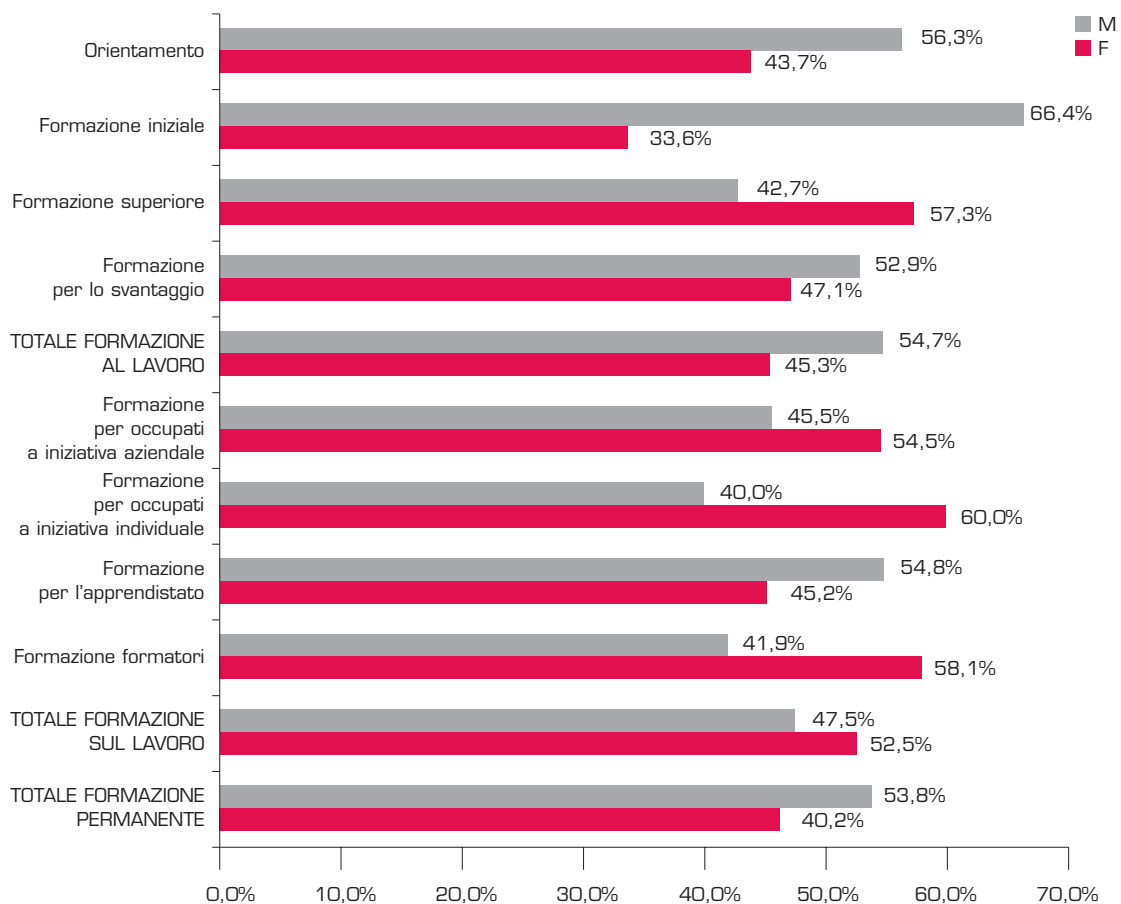
In questo ambito le donne prevalgono nella formazione superiore (57,3%), dedicata a proposte formative post diploma o post laurea.

Nella formazione sul lavoro, tutta dedicata agli occupati, le donne sono presenti, per i motivi sopra addotti, nella formazione ad iniziativa aziendale (54,5%), a iniziativa individuale (60,0%), e nella formazione formatori (58,1%), mentre nell'apprendistato prevale la presenza di uomini per il 58,4%. La formazione permanente, dedicata per il 69,5% ad occupati, vede ancora la maggiore presenza di donne per il 53,8%. L'età di riferimento degli iscritti è coerente con la tipologia di attività formativa. Si trovano dunque più donne nelle fasce di età over 25, in percentuali tra il 54,1% e il 57,2%, mentre tra i più giovani, dunque studenti, prevalgono gli uomini. Le donne sono ancora il 57,2% degli iscritti laureati, mentre gli uomini rappresentano il 58,3% degli iscritti con licenza media.

Rispetto a quanto verrà poi ripreso nel capitolo dedicato alla conciliazione, è importante mettere in evidenza, nella frequenza alle attività formative di allievi stranieri, la maggiore presenza di donne provenienti da paesi dell'est, soprattutto nelle attività di qualifica o specializzazione relative ai servizi alla persona, mentre sono meno presenti le donne migranti provenienti dai Paesi del Maghreb.

Per quanto riguarda infine l'ambito professionale di riferimento delle attività formative, la rilevazione per genere ritrova il fenomeno della segregazione orizzontale dei mestieri coerente con quella rilevata nell'analisi del mercato del lavoro.

**Figura 39** Regione Piemonte: Iscritti ai corsi avviati nel 2006 per sesso e per macrotipologie di attività finanziate

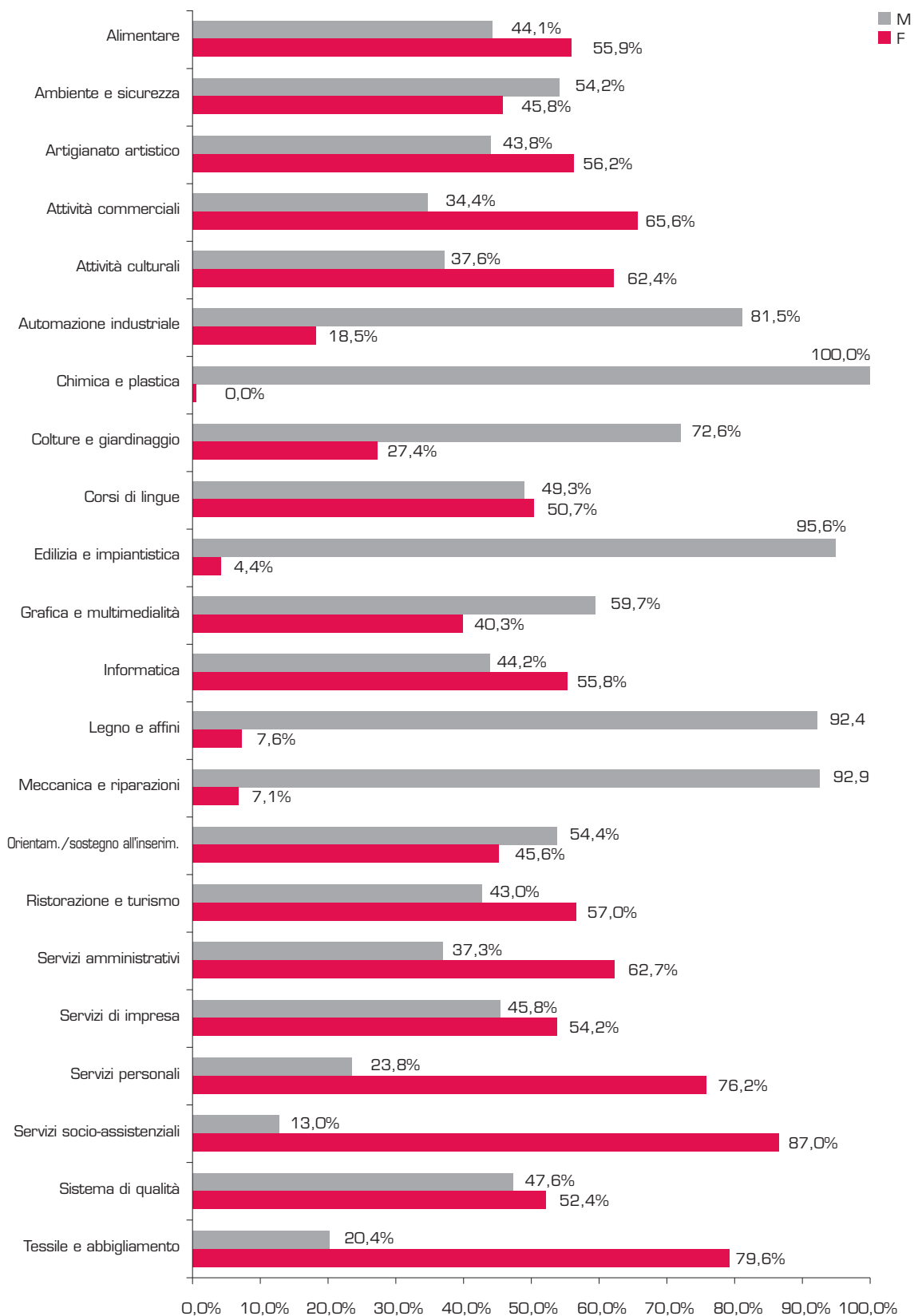


Fonte: Osservatorio sul sistema Formativo Piemontese [www.sisform.piemonte.it](http://www.sisform.piemonte.it)





Figura 40 Regione Piemonte: Iscritti ai corsi avviati nel 2006 per ambito professionale e sesso

Fonte: Osservatorio sul sistema Formativo Piemontese [www.sisform.piemonte.it](http://www.sisform.piemonte.it)

## 2.4 La formazione universitaria

L'università in Piemonte, articolata nei suoi atenei di Università di Torino, Politecnico, Piemonte Orientale e Università delle scienze gastronomiche, nell'anno accademico 2006-2007 ha registrato un totale di studenti iscritti di 97.809 persone, delle quali il 53,7% donne.

Gli iscritti regolari erano il 53,1% (dei quali il 55,7% donne) e gli immatricolati per la prima volta al primo anno accademico in tutto 18.321 (53,2% le donne).

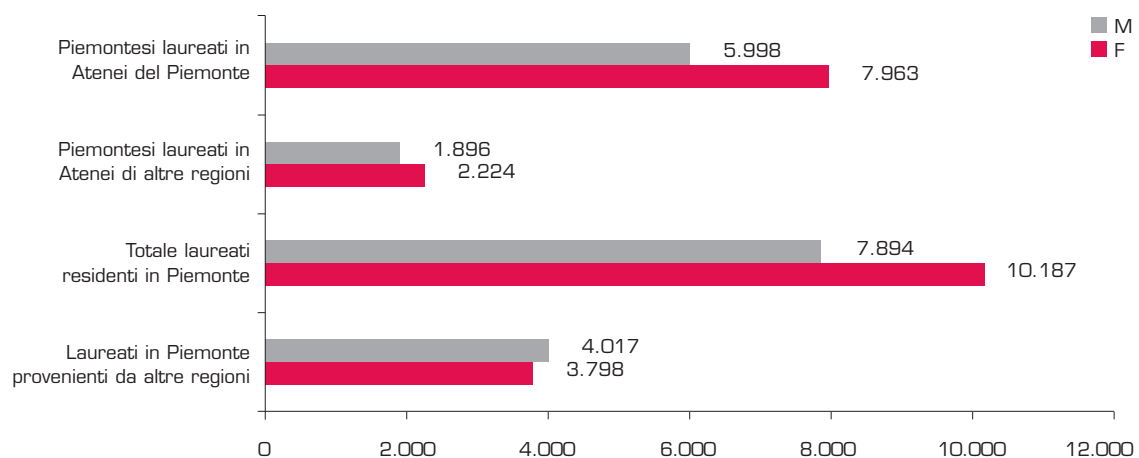
Questo dato complessivo registrato per gli atenei piemontesi comprende sia studenti residenti in Piemonte, che studenti provenienti da altre regioni, mentre, al contempo, manca della rilevazione degli studenti piemontesi che invece sono andati a studiare in un'altra regione.

Un rilevazione che permette di ricondurre l'analisi ad una lettura dei piemontesi, e dei loro rispettivi percorsi di studio, riguarda dunque non gli iscritti complessivi agli atenei, quanto i laureati.

Pur essendo tale rilevazione parziale, in quanto analizza solo chi effettivamente arriva al termine del percorso di studi, trascurando il fenomeno degli abbandoni, esso si rivela invece prezioso per le considerazioni successive in merito ai percorsi di inserimento nel mercato del lavoro per i laureati.

Nell'anno accademico 2006-2007 gli studenti residenti in Piemonte che si sono laureati sono stati in tutto 18.081, dei quali il 56,3% donne.

**Figura 41** Regione Piemonte: Mobilità territoriale Laureati Università del Piemonte per sesso - a.a. 2006-2007



Fonte: MIUR [http://statistica.miur.it/scripts/p\\_prov07/default.asp](http://statistica.miur.it/scripts/p_prov07/default.asp)

Il 77,2% dei laureati piemontesi ha frequentato un ateneo della regione, mentre il 22,8% si è laureato in un'altra regione. La mobilità studentesca si rivela dunque in positivo, poiché a fronte di 4.120 piemontesi laureatisi fuori della regione si sono registrati 7.815 laureati presso gli atenei piemontesi provenienti da altre regioni, per un saldo migratorio positivo di 3.695 studenti (2.121 uomini e 1.574 donne)

In questo panorama le donne piemontesi sono state il 57,0% dei laureati nella regione e il 53,9% dei laureati fuori dalla regione, registrando dunque una mobilità leggermente inferiore ai loro colleghi maschi. Nel caso di immigrazioni da altre regioni, la percentuale di donne venute a laurearsi in Piemonte è ancora più basso, il 48,5%.

Uno dei motivi della minore mobilità femminile è riconducibile alla presenza importante della facoltà di Ingegneria che registra da sola il 15,8% dei laureati piemontesi, seguita da Economia e Commercio (12,8%), Lettere e Filosofia (9,5%).

Nella differente partecipazione di donne e uomini all'università, le facoltà più "neutre", con una partecipazione per sesso che oscilla tra il 45% e il 55% sono Economia, Scienze matematiche, fisiche e naturali. Tra le facoltà più mascolinizzate, cioè con una partecipazione maschile che supera il 55% c'è soprattutto Inge-



gneria (79,5%), mentre le facoltà femminilizzate sono lettere e filosofia (68,8%), Medicina e chirurgia (71,7%), Giurisprudenza (62,9%), Architettura (57,1%), Scienze della formazione (80,1%), Lingue e letterature straniere (88,2%), Psicologia (84,5%), Interfacoltà (63%), Farmacia (73,4%).

**Figura 42** Regione Piemonte: Laureati per sesso e Facoltà - anno solare 2006



Fonte: MIUR [http://statistica.miur.it/scripts/p\\_prov07/default.asp](http://statistica.miur.it/scripts/p_prov07/default.asp)

Un discorso a parte merita, per il carattere strategico rispetto alle linee di sviluppo del territorio piemontese, e all'importanza per l'empowerment femminile il complesso delle lauree scientifiche, le quali comprendono Ingegneria, Scienze e tecnologie informatiche, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali, Scienze statistiche, Chimica Industriale, Scienze nautiche, Scienze ambientali e Scienze biotecnologiche, Architettura.

Tra il 2000 e il 2005 si è registrato in Piemonte un aumento complessivo nel numero di laureati in tali facoltà, in termini assoluti e in rapporto alla popolazione in fascia di età tra i 20 e i 29 anni.

Complessivamente infatti il rapporto tra laureati in facoltà scientifiche e il numero di abitanti tra i 20 e i 29 anni è passato da 6,9/1000 del 2000 al 12,7/1000 del 2005, con una crescita di 5,8 punti.

L'incremento è stato però prodotto soprattutto dagli uomini, mentre la crescita delle donne è stata più modesta. Per gli uomini l'indicatore è infatti passato da 9,1/1000 abitanti tra 20-29 anni del 2000 a 16,0/1000 nel 2005, con una crescita di 6,9 punti.

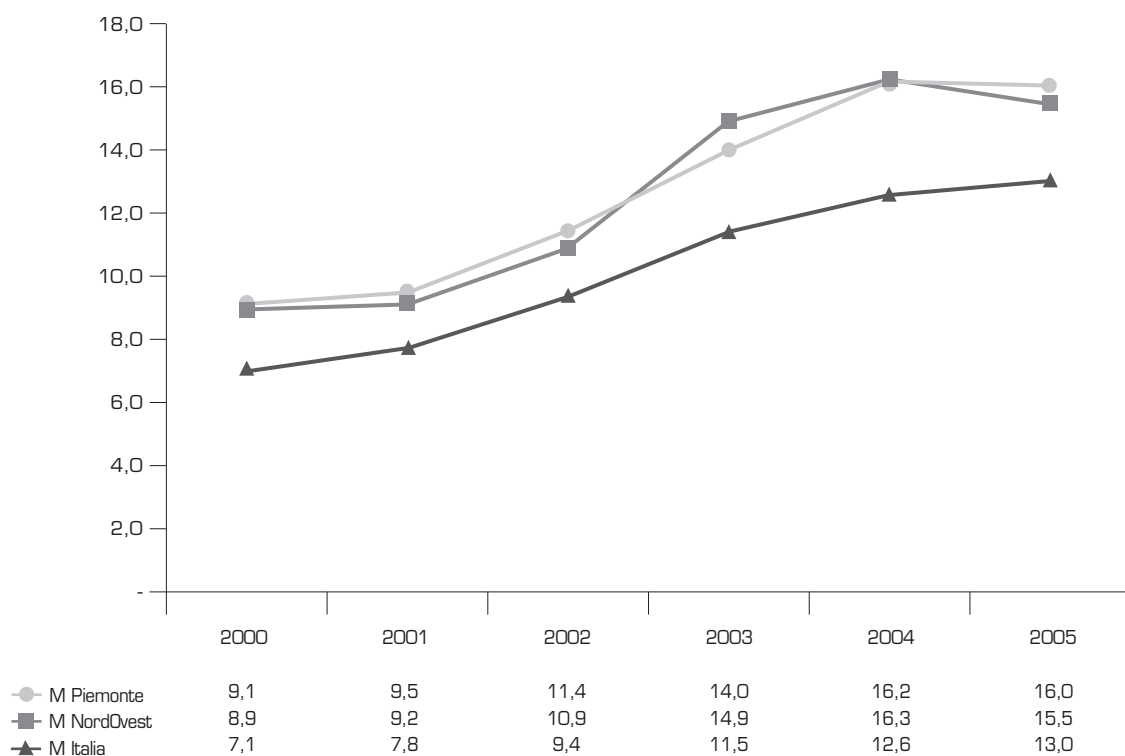
Le donne laureate in discipline scientifiche sono invece cresciute da un rapporto di 4,6/1000 abitanti a 9,2/1000 abitanti, con una crescita di 4,7 punti, inferiore a quella degli uomini.

La superiore crescita degli uomini rispetto a quella delle donne ha dunque aumentato il gap di genere, passato da +4,5/1000 del 2000 a +6,8/1000 del 2005.

Anche nel confronto con la Media Nord-Ovest si può cogliere un allineamento dell'indicatore maschile per il Piemonte alle altre regioni della ripartizione, mentre per le donne piemontesi l'indicatore rimane sotto la media Nord-Ovest.



**Figura 43** Regione Piemonte: Laureati in discipline scientifiche e tecnologiche per mille abitanti in età 20-29 anni per sesso - anni 2000-2005



Fonte: ISTAT, Statistiche sull'istruzione - MIUR



Un contributo fondamentale in Piemonte alle lauree scientifiche è dato dalla presenza del Politecnico, una delle facoltà di ingegneria più prestigiose in Italia, tale da attrarre non solo le scelte degli studenti piemontesi che confidano in maggiori possibilità occupazionali nel territorio, ma anche studenti da altre regioni. Nel panorama nazionale la posizione della Facoltà di ingegneria nel Piemonte è dunque particolare.

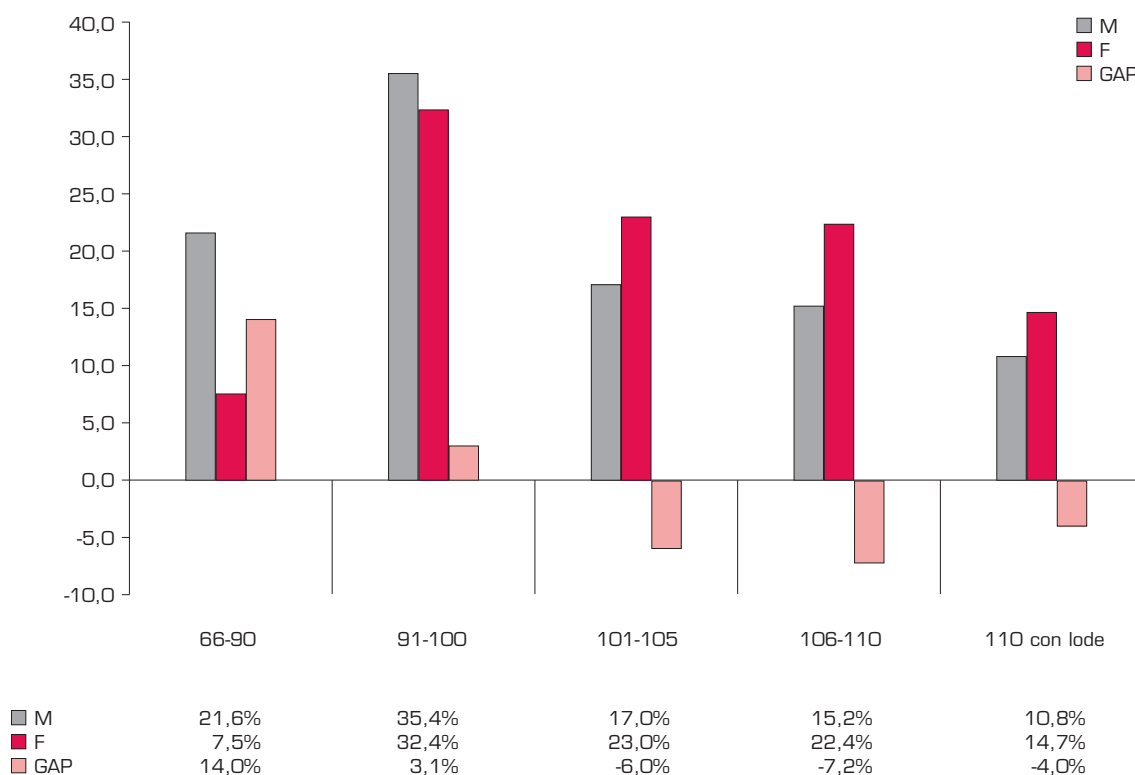
I 2.859 ingegneri piemontesi laureati nell'anno 2005-2006 sono soprattutto uomini, il 79,5% dei laureati, contro il 20,5% delle donne. Rispetto alla media nazionale è superiore il peso di laureati ingegneri rispetto a quelli di altre facoltà: 15,8% contro il 6,5% italiano. Tale incidenza è però da attribuirsi soprattutto agli uomini piemontesi, più che alle donne, le quali scelgono di diventare ingegnere in percentuale non molto superiore alle loro connazionali. Infatti mentre gli uomini piemontesi rappresentano il 28,7% del totale dei laureati della regione, contro il 12% del dato nazionale, con uno scarto di 17 punti, le donne ingegnere del Piemonte sono invece il 5,8% del totale laureate nella regione, contro il 2% italiano, con uno scarto di soli 3 punti.

Analogamente a quanto rilevato per gli iscritti alle scuole superiori, anche per i laureati si rileva una resa superiore per le donne, le quali confermano in questo modo il loro maggiore impegno negli studi.

Le donne infatti si laureano negli atenei piemontesi con i voti più alti: il 14,7% delle donne contro il 10,8% degli uomini escono dall'università con il massimo dei voti, il 22,4% con un voto tra il 106 e il 110, contro il 15,2% degli uomini. Questi ultimi, per contro, prevalgono nelle classi di voto più basse.

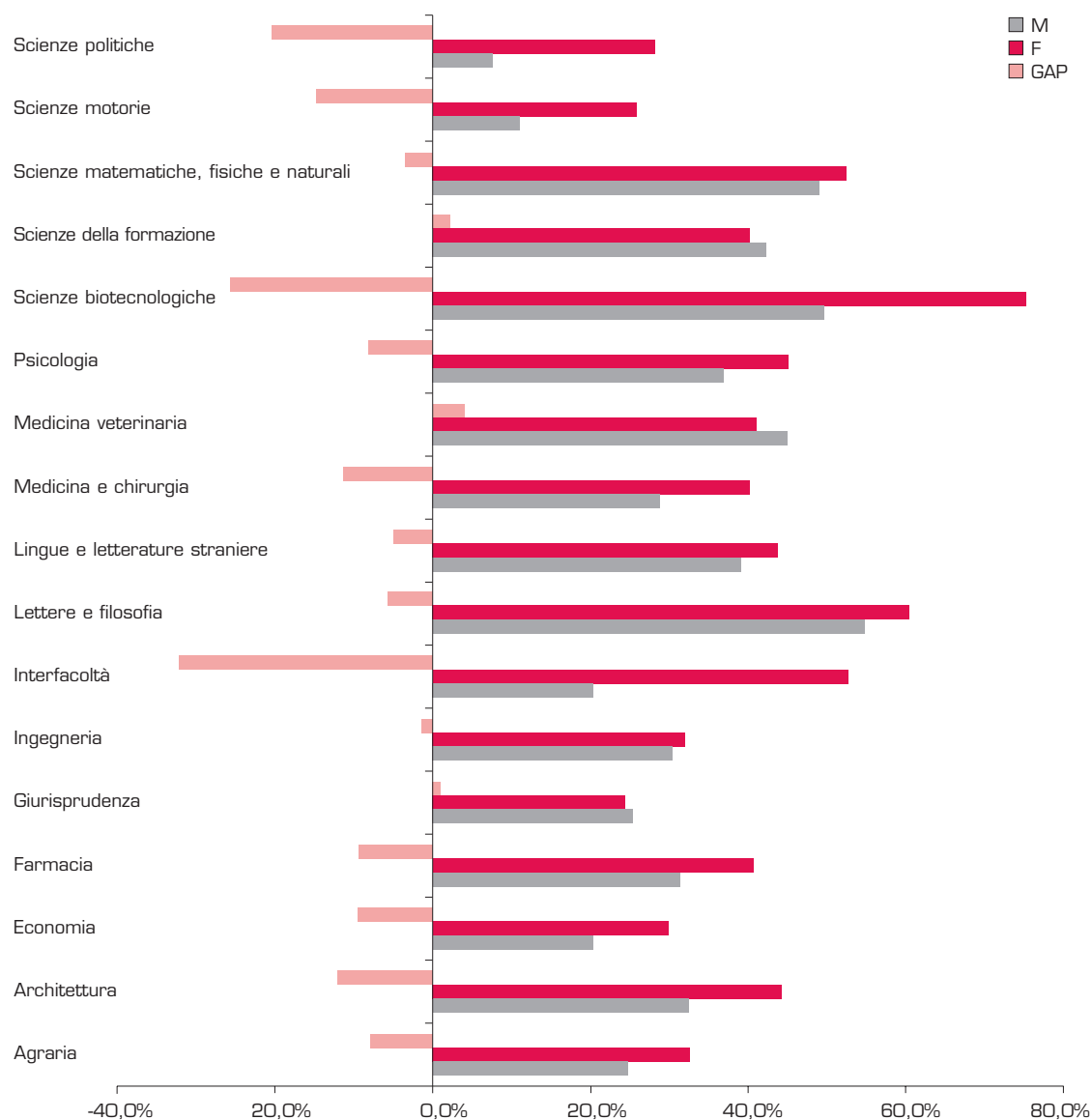
Anche approfondendo la lettura per facoltà, permane la migliore resa delle donne. Considerando i laureati con più di 106/110, il 31,7% del totale dei laureati, anche se rapportati al totale per facoltà, vedono sempre il prevalere di un migliore rapporto femminile, tranne che a scienze della formazione, veterinaria, giurisprudenza nelle quali comunque la distanza tra la resa degli uomini e quella delle donne è comunque minima.

**Figura 44** Regione Piemonte: Laureati per sesso e voto di laurea - a.a. 2005-2006



Fonte: MIUR [http://statistica.miur.it/scripts/p\\_prov07/default.asp](http://statistica.miur.it/scripts/p_prov07/default.asp)

Figura 45 Regione Piemonte: Laureati per sesso e facoltà - a.a. 2005-2006



Fonte: Miur [http://statistica.miur.it/scripts/p\\_prov07/default.asp](http://statistica.miur.it/scripts/p_prov07/default.asp)

È ancora importante definire il contesto sociale ed economico nel quale vivono, i laureati, desumibile dal livello di istruzione e dalla condizione sociale dei genitori.

Tale rilevazione, disponibile per i laureati del 2001, consente di vedere alcune differenze tra figli maschi e figlie femmine a seconda del titolo di studio dei genitori, soprattutto del padre.

Se infatti il titolo di studio della madre non appare essere particolarmente influente rispetto al sesso del figlio/a laureati, per i padri si osserva una maggiore propensione alla laurea delle figlie femmine nel caso di padri con licenza media (28,7% delle donne laureate contro il 22,6% degli uomini laureati), e invece dei figli maschi nel caso in cui il padre sia a sua volta laureato (21,1% dei maschi laureati contro il 16,1% delle femmine laureate).

Anche nel caso della condizione sociale si possono osservare alcune differenze: i maschi laureati hanno padri e madri che appartengono alla classe media più che nel caso delle donne laureate (gap +3,1% per i padri e +3,9% per le madri), mentre le donne laureate rispetto ai colleghi uomini hanno più spesso padri che appartengono alla piccola borghesia (-1,0%) e classe operaia (-1,4%), e madri della classe operaia (gap -4,6%).

**Tabella 30** Regione Piemonte: Laureati del 2001 per titolo di studio del padre e della madre per sesso - distribuzione percentuale

	%	M	F	T	GAP %M-%F
Padre	Laurea	21,1	16,1	18,4	5,0
	Diploma	38,6	38,5	38,5	0,1
	Licenza media	22,6	28,7	25,9	-6,1
	Licenza elementare	17,8	15,0	16,3	2,8
	Non indicato	-	1,7	0,9	-1,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	-
Madre	Laurea	10,8	10,4	10,6	0,4
	Diploma	37,4	37,0	37,1	0,4
	Licenza media	34,0	34,2	34,1	-0,2
	Licenza elementare	17,8	17,3	17,5	0,5
	Non indicato	0,1	1,1	0,7	-1,0
	Totale	100,0	100,0	100,0	-

Fonte: ISTAT, I laureati e lo studio, Inserimento professionale dei laureati - Indagine 2004 Periodo di riferimento: anno 2004

**Tabella 31** Regione Piemonte: Laureati del 2001 per classe sociale del padre e della madre per sesso - distribuzione percentuale

		M	F	T	GAP M-F
Padre	Borghesia	22,8	22,9	22,8	-0,1
	Classe media	31,8	28,7	30,1	3,1
	Piccola borghesia	21,1	22,1	21,7	-1,0
	Classe operaia	21,8	23,2	22,5	-1,4
	Altro	2,3	2,8	2,6	-0,5
	Totale	100,0	100,0	100,0	-
Madre	Borghesia	3,4	2,5	2,9	0,9
	Classe media	30,6	26,7	28,5	3,9
	Piccola borghesia	16,7	16,6	16,7	0,1
	Classe operaia	7,1	11,7	9,6	-4,6
	Altro (c)	41,9	42,3	42,1	-0,4
	Totale	100,0	100,0	100,0	-

Fonte: ISTAT, I laureati e lo studio, Inserimento professionale dei laureati - Indagine 2004 Periodo di riferimento: anno 2004

## 2.5 L'inserimento nel mercato del lavoro dei laureati

Una indagine Istat<sup>9</sup> condotta nel 2004 è andata a verificare lo stato occupazionale dei laureati nel 2001 a tre anni dalla laurea. Tale rilevazione è particolarmente importante poiché mostra il momento di transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro, e dunque esprime le condizioni iniziali di inserimento per le donne e gli uomini laureati.

In generale, dopo tre anni dalla laurea in Piemonte lavorano l'80% dei laureati (83,4% Nord-Ovest, 74% Italia), l'8% cercano lavoro (5,7% Nord-Ovest, 12,5% Italia), l'11,9% non lo cerca (10,7% Nord-Ovest, 13,3% Italia), anche se di questi il 5,8% sta svolgendo una attività di formazione retribuita (4,9% Nord-Ovest, 5,9% Italia).

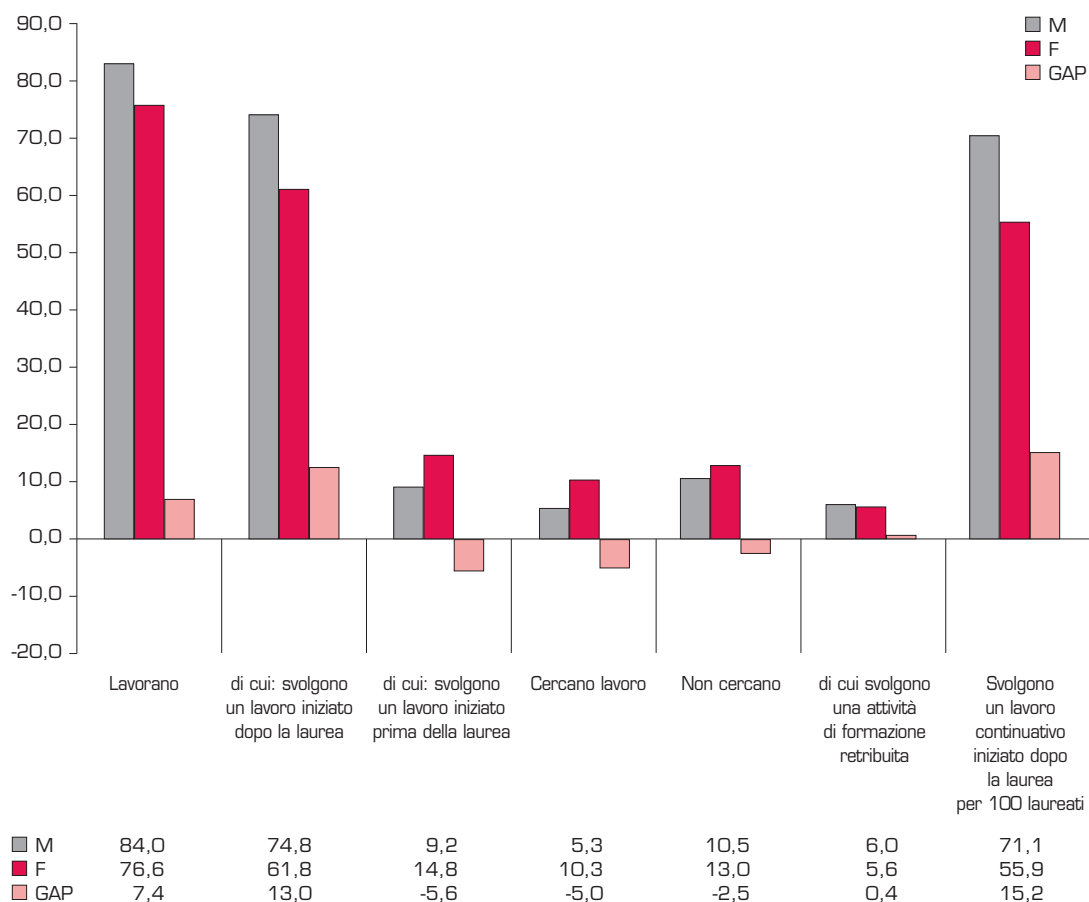
<sup>9</sup> Fonte: ISTAT: "I laureati e il mercato del lavoro" Periodo di riferimento: Indagine 2004 Diffuso il: 09 maggio 2006 [http://www.istat.it/dati/catalogo/20060509\\_00/](http://www.istat.it/dati/catalogo/20060509_00/)

Per le donne lavorare dopo la laurea appare più difficile che per gli uomini. A tre anni di distanza infatti sono in condizione lavorativa l'84,0% degli uomini laureati contro il 76,6% delle donne, per una differenza di 7,4 punti percentuali. Tale differenza è più marcata rispetto alla media Nord-Ovest, dove invece i laureati uomini lavorano per il 2,8% in più, e le laureate donne il 4,1% in più. Rispetto alla media italiana, invece, il Piemonte restituisce un risultato migliore, sia per i laureati occupati uomini (84% Piemonte, 78,6% Italia), che per le laureate occupate donne (76,6% Piemonte, 70,4% Italia)

La differenza nella condizione occupazionale è ancora più marcata se si considera che in Piemonte più donne che uomini lavorano già al momento della laurea: il 14,8% contro il 9,2% degli uomini. Se le donne piemontesi al momento della laurea lavorano già, e in percentuale superiore sia alla media Nord-Ovest (13,9%) che nazionale (12,2%), gli uomini piemontesi, invece, lavoravano prima della laurea in percentuale inferiore sia alla media Nord-Ovest (12,4%) che nazionale (11,4%). Escludendo dunque chi già lavorava prima, i laureati che hanno trovato un nuovo lavoro dopo la laurea sono il 74,8% degli uomini laureati e il 61,8% delle donne laureate, per una differenza di 13 punti percentuali, che scende a 7 per la media Nord-Ovest e a 9 per la media nazionale.

Dalla lettura di tali dati appare dunque che, per quanto le donne piemontesi cerchino di accelerare l'inserimento lavorativo, mentre gli uomini preferiscono aspettare, comunque dopo la laurea questi "recuperano" il tempo perduto, trovando lavoro in percentuali superiori rispetto alle donne.

**Figura 46** Regione Piemonte: Laureati del 2001 per condizione occupazionale nel 2004 e sesso



Fonte: Nostra elaborazione su dati ISTAT, I laureati e il mercato del lavoro

È ancora importante valutare anche la solidità del lavoro trovato, proprio perché il segmento di popolazione in esame si riferisce alla parte di popolazione scolastica di livello di istruzione più elevato.





Se dunque l'84,0% degli uomini piemontesi lavorava a tre anni dalla laurea, il 71,1% aveva un lavoro di tipo continuativo, per una differenza di 12,9% che invece svolgevano un lavoro non continuativo (16,1% la differenza per il Nord-Ovest e 16,4% per l'Italia).

Per le donne, invece, oltre a lavorare in percentuale inferiore agli uomini, l'occupazione trovata è comunque più flessibile e precaria: se infatti il 76,6% lavora, solo il 55,9% ha invece un lavoro stabile, per una differenza di 20,7% punti, superiore alla differenza rilevata per il Nord-Ovest (19,5%) e per l'Italia (18,7%). Per quanto riguarda invece i laureati che dopo tre anni non stanno lavorando, la componente femminile in questo caso è particolarmente rappresentata: sono infatti in cerca di lavoro il 5,3% degli uomini e il 10,3% delle donne laureate, per una differenza di 5 punti percentuali, superiore alla media Nord-Ovest (2,7%), ma inferiore alla media nazionale (6,5%).

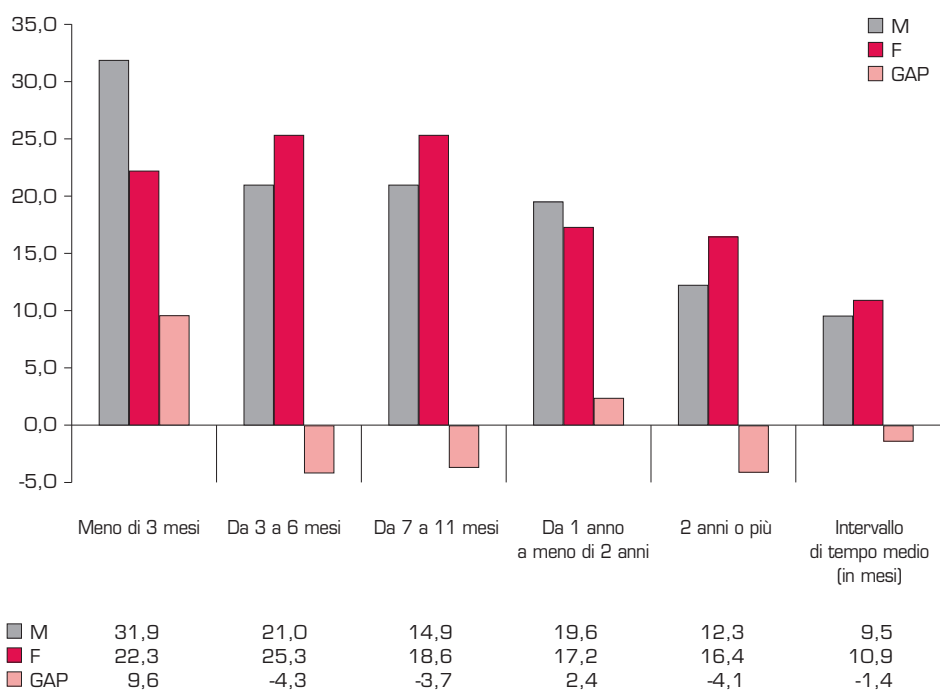
Interessante è ancora vedere invece coloro che non cercano lavoro, rappresentati dal 10,5% degli uomini laureati e dal 13% delle donne laureate, per una differenza di 2,5 punti percentuali, differenza presumibilmente originata da motivi personali e familiari che inducono più donne a non cercare lavoro rispetto agli uomini.

Oltre a trovare un lavoro in percentuale inferiore agli uomini, e con minori prospettive di continuità, le donne piemontesi devono impegnarsi di più dei loro colleghi nella attività di ricerca, per la quale spendono molto più tempo.

Le donne che dopo la laurea hanno trovato un lavoro stabile, il 55,9% delle laureate, hanno impiegato mediamente 10,9 mesi nella ricerca, mentre per gli uomini, che hanno trovato il lavoro stabile per il 71,1%, la ricerca è durata 9,5 mesi.

Confrontando gli intervalli temporali, si vede chiaramente come gli uomini trovino subito lavoro entro i primi tre mesi della laurea (gap +9,6%), mentre per le donne ci vuole un po' di più: il gap è di -4,3% tra i 3 e i 6 mesi, di -3,7% dai 7 agli 11 mesi. Oltre l'anno di ricerca emergono dinamiche particolari legate alla disoccupazione di lunga durata, nella quale prevalgono gli uomini nella durata della ricerca da 1 a 2 anni, le donne per la ricerca che supera i 2 anni (gap -4,1%).

**Figura 47** Regione Piemonte: Laureati del 2001 per intervallo di tempo intercorso tra la laurea e il primo lavoro continuativo iniziato dopo la laurea per sesso - valori percentuali



Fonte: Nostra elaborazione su dati ISTAT, I laureati e il mercato del lavoro



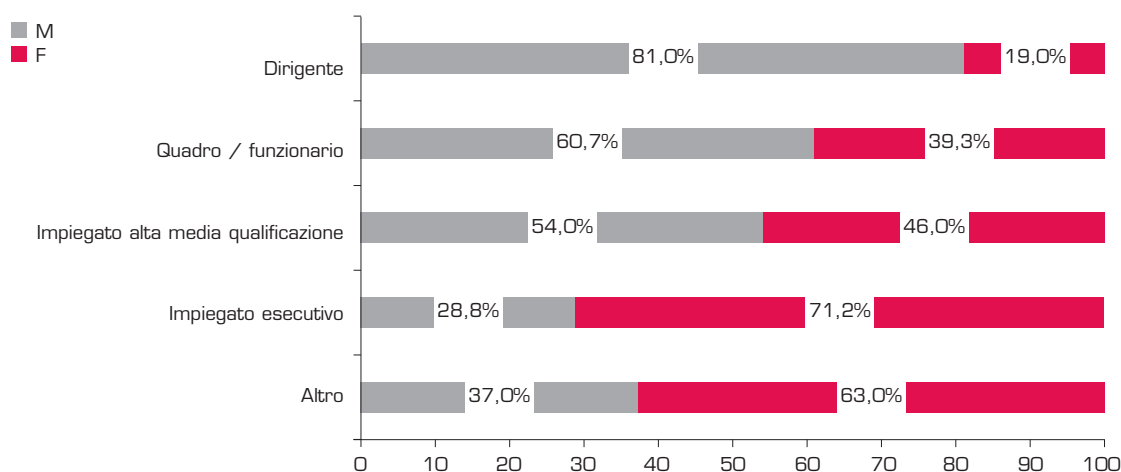
Considerando la posizione professionale dei laureati che hanno trovato lavoro dopo i tre anni dalla laurea, si osserva come il 65,4% lavori come dipendente, il 16,2% come indipendente, il 16,4% come prestatore d'opera occasionale o collaboratore coordinato e continuativo.

In tale contesto le donne rispetto agli uomini sono meno concentrate tra i lavoratori dipendenti (64,4%F e 66,4%M) e tra gli indipendenti (13,1%F e 19,2%M), mentre prevalgono tra i prestatori d'opera occasionali e collaboratori coordinati e continuativi (22,6%F e 14,5%M).

Tra i dipendenti, pur trattandosi di carriere ancora relativamente giovani, si osserva già una migliore posizione professionale degli uomini.

Le donne sono infatti solo il 19% dei dirigenti, il 39,3% dei quadri/funzionari, il 46% degli impiegati di alta/media qualificazione e il 71,2% degli impiegati esecutivi.

**Figura 48** Regione Piemonte: Laureati del 2001 che nel 2004 svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la laurea per posizione nella professione e sesso



Fonte: Ns elaborazione su dati ISTAT: "I laureati e il mercato del lavoro"

Poiché dunque le donne laureate hanno una posizione nella professione inferiore a quella degli uomini, anche i requisiti di laurea richiesti per il lavoro sono più bassi.

Il 30,9% delle donne fa infatti un lavoro per il quale non è richiesta la laurea contro il 26,0% degli uomini. Per 4,8% delle lauree femminili era richiesta una votazione minima per ottenere il lavoro, 10,4% invece per gli uomini.



### 3. LE DONNE PIEMONTESI E IL LAVORO<sup>9</sup>

La fotografia riferita alla relazione tra le donne e il lavoro in Piemonte nel 2006 ci fornisce un'istantanea che ci consente di considerare raggiungibile al 2010 l'obiettivo del 60% di occupazione femminile previsto dalla Strategia Europea per l'Occupazione. È un obiettivo perseguibile anche attraverso forme di partecipazione al mercato del lavoro non standard, tra cui possiamo considerare anche il part-time che, a differenza di quanto accade nella media dei paesi europei, in Piemonte, come nel resto dell'Italia, risulta una modalità poco diffusa, sebbene in crescita rispetto agli anni precedenti, con motivazioni che rimandano sostanzialmente alla necessità di conciliare esigenze di vita diverse. Un raffronto di genere ci evidenzia la permanenza di gap a carico delle donne, laddove esse risultano, da un lato, complessivamente meno presenti nel mercato del lavoro e, dall'altro, più presenti nelle cosiddette nuove forme di lavoro, improntate ad una maggiore flessibilità ma anche esposte a diversi gradi di precarietà. Complessivamente la partecipazione delle donne piemontesi al mercato del lavoro è sempre più qualificata, sebbene ciò avvenga ancora in settori e comparti di attività femminilizzati, e questo sia con riferimento alle professioni dipendenti, che autonome che imprenditoriali, così come si evidenzia attraverso i dati che vengono commentati nelle pagine seguenti.

Per effettuare una lettura e un'analisi del mercato del lavoro di un contesto è necessario riferirsi principalmente alla fonte istituzionale per eccellenza rappresentata dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (RCFL) realizzata dall'ISTAT e, nel caso concreto, dato il periodo di riferimento, alla Media 2006.

Tale fonte, considerate le sue caratteristiche<sup>10</sup>, ci stima una popolazione residente nella Regione Piemonte composta, per l'annualità considerata, complessivamente da 4.309.000 abitanti, di cui 2.214.000 donne (51%) e 2.095.000 uomini (49%).

Di questa, 541.000 (12,5%) e 926.000 (21,5%) appartengono alle fasce di età, rispettivamente fino ai 14 anni e 65 anni e oltre, escluse dalla partecipazione al mercato del lavoro, mentre 2.811.000 (65%) appartiene alla fascia di età 15-64 anni, ovvero a quella fascia composta dalla popolazione occupata e da quella alla ricerca di un lavoro (Forze di lavoro), oltre che dalla popolazione che in quella fascia non è disponibile a partecipare attivamente al mercato del lavoro (Non forze di lavoro).

Un primo sguardo a dei dati assoluti e aggregati (cfr. tabelle 32-33) evidenzia come in Piemonte le donne rappresentino:

- il 49,7% della popolazione in età compresa tra i 15 e i 64 anni (1.398.000 persone), diventando il 51,7% se si considera anche la fascia sopra i 65 anni;
- il 43,4% delle forze di lavoro in età compresa tra i 15 e i 64 anni (823.000 persone), diventando il 42,9% se si considera anche la fascia sopra i 65 anni;
- il 42,9% degli occupati in età compresa tra i 15 e i 64 anni (781.000 persone) e il 42,5% se si considera anche la fascia sopra i 65 anni;
- il 53,8% delle persone in cerca di occupazione in età compresa tra i 15 e i 64 anni (42.000 persone);
- il 62,9% delle non forze di lavoro in età compresa tra i 15 e i 64 anni (575.000 persone) e il 61% se si considera anche la fascia dai 65 anni in su (575.000 + 547.000);
- il 48,6% delle non forze di lavoro fino ai 14 anni di età.

Se le donne rappresentano, quindi, oltre la metà della popolazione, tendono a ridurre la loro presenza tra le forze di lavoro e gli occupati mentre la accrescono tra le persone in cerca di occupazione e, in particolare, tra le persone inattive sopra i 15 anni di età.

<sup>9</sup> Molte delle informazioni e delle elaborazioni statistiche contenute in questa sezione derivano dal report recentemente predisposto dalla Regione Piemonte, Direzione Formazione Professionale - Lavoro, e in particolare dalla Consigliera di Parità Regionale in collaborazione con l'ORML - Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro, dal titolo *L'occupazione femminile in Piemonte*, a cui si rimanda per approfondimenti.

<sup>10</sup> La RCFL ISTAT è la rilevazione campionaria sulle forze di lavoro che costituisce la principale fonte statistica sul mercato del lavoro italiano. Da essa vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di lavoro. Il suo utilizzo per analisi di tipo sia congiunturale sia strutturale è quanto mai ampio: l'evoluzione dei principali indicatori del mercato del lavoro può essere studiata in modo disaggregato a livello territoriale, settoriale e per le principali caratteristiche socio-demografiche della popolazione.

**Tabella 32** Regione Piemonte: Composizione della Popolazione rispetto al mercato del lavoro (dati in migliaia)

	POPOLAZIONE			FORZE DI LAVORO			NON FORZE DI LAVORO		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Fino ai 14 anni	263	278	541				263	278	541
15-64 anni	1.398	1.413	2.811	823	1.075	1.898	575	338	913
65 anni e oltre	553	404	957	6	25	31	547	379	926
Totale	2.214	2.095	4.309	829	1.100	1.929	1.385	995	2.380

Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

**Tabella 33** Regione Piemonte: Composizione delle Forze di lavoro (dati in migliaia)

	FORZE DI LAVORO			OCCUPATI			PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Fino ai 14 anni	/	/	/	/	/	/	/	/	/
15-64 anni	823	1.075	1.898	781	1.039	1.820	42	36	78
65 anni e oltre	6	25	31	6	25	31			
Totale	829	1.100	1.929	787	1.064	1.851	42	36	78

Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

Uno sguardo ai tassi di attività, occupazione, disoccupazione e inattività (cfr. tabella 34) evidenzia il costante gap esistente a svantaggio delle donne nel territorio piemontese e le differenze a livello territoriale rispetto all'Italia e all'Unione Europea.

Osservando sempre la fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni si rileva come il Piemonte registri dei tassi di attività e di occupazione leggermente inferiori rispetto alla media delle altre regioni del Nord Italia, mentre questi risultano essere decisamente superiori rispetto alla media italiana.

Per i due tassi esiste un gap tra le donne e gli uomini, a svantaggio delle donne, rispettivamente, del 17,1% per il tasso di attività e del 17,6% per il tasso di occupazione.

È da osservare che tali gap sono inferiori a quelli che si registrano nella media del resto dei territori del Nord Italia; esisterebbero, pertanto, minori distanze tra le donne e gli uomini piemontesi nella partecipazione al mercato del lavoro.

Tali dati vanno, tuttavia, letti anche alla luce del fatto che, considerato lo stesso territorio di riferimento, gli uomini piemontesi presentano dei tassi di attività e di occupazione inferiori di circa 2 punti percentuali rispetto agli uomini residenti nel complesso delle regioni settentrionali. Dai dati presentati è evidente un maggior gap territoriale tra uomini piuttosto che tra donne, per le quali le differenze a livello territoriale si aggirano al massimo intorno al mezzo punto percentuale.

Discorso a parte merita il confronto coi dati Eurostat riferiti alla media europea. A tale proposito, sebbene ad oggi i dati siano ancora parziali, si evidenzia come le donne europee abbiano registrato nel 2006:

- un tasso di occupazione 15-64 anni nell'Europa a 15 Paesi del 58,6%, nell'Europa a 25 Paesi del 57,4%, nell'Europa a 27 Paesi del 57,2%;
- un tasso di disoccupazione nell'Europa a 15 Paesi del 8,5%, nell'Europa a 25 Paesi del 9,0%, nell'Europa a 27 Paesi del 8,9%.

Mentre permane un gap negativo tra il Piemonte e le medie europee sul tasso di occupazione, è da leggere positivamente il gap positivo per le donne piemontesi rispetto alle medie europee sul tasso di disoccupazione, oltre che rispetto al dato medio italiano.

Le donne piemontesi registrano anche un tasso di attività 15-64 anni più alto rispetto al dato medio italiano, ma sostanzialmente in linea con quello del Nord Italia, e, specularmente, un tasso di inattività 15-64 più basso di quello medio italiano e in linea col dato del Nord Italia.

**Tabella 34** Regione Piemonte: Tassi di attività, occupazione, disoccupazione, disoccupazione e inattività - raffronti territoriali - valori percentuali

	PIEMONTE			NORD-OVEST			NORD			ITALIA		
	F	M	GAP	F	M	GAP	F	M	GAP	F	M	GAP
Tasso di attività totale	42,5	60,5	-18	43,3	63	-19,7	43,8	63,6	-20	38,1	61	-22,9
Tasso di attività 15-64 anni	58,9	76	-17,1	59	77,6	-18,6	59,5	78,1	-18,6	50,8	74,6	-23,8
Tasso di occupazione totale	40,3	58,6	-18,3	41	61,1	-20,1	41,5	61,8	-20,3	34,8	57,7	-22,9
Tasso di occupazione 15-64 anni	55,9	73,5	-17,6	56	75,2	-19,2	56,4	75,9	-19,5	46,3	70,5	-24,2
Tasso di disoccupazione	5,1	3,2	1,9	5,1	3	2,1	5,1	2,8	2,3	8,8	5,4	3,4
Tasso di inattività totale	57,5	39,5	18	56,7	37	19,7	56,2	36,4	19,8	61,9	39	22,9
Tasso di inattività 15-64 anni	41,1	24	17,1	41	22,4	18,6	40,5	21,9	18,6	49,2	25,4	23,8

Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

Uno sguardo alla serie storica dei tassi di occupazione per genere riferita al periodo 1993 – 2006 (cfr. figura 49) visualizza l'andamento negli ultimi 14 anni, evidenziando come in questo periodo i gap si siano ridotti di 5,8 punti percentuali.

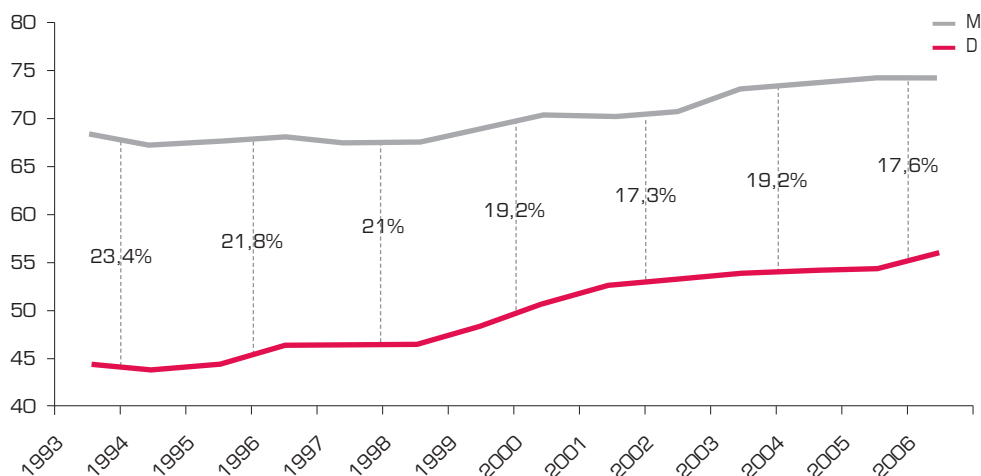
È abbastanza visibile come sia avvenuta una crescita costante nei tassi di occupazione sia femminile che maschile, sebbene con un andamento più deciso per le donne, le quali subiscono un rallentamento solo tra il 2002 e il 2004, periodo durante il quale si è registrata una crisi industriale che, colpendo in particolare il settore moda, ha penalizzato soprattutto la manodopera femminile.

Il dato positivo è che, comunque, la forbice tra uomini e donne si è ridotta negli anni, sebbene esista ancora oggi un gap di 17,6 punti percentuali. È inoltre positivo il tasso di crescita registrato dalle lavoratrici piemontesi che, in base alle elaborazioni dell'ORML, si è innalzato nel 2006 del 1,5%.

È un andamento che, se mantenuto, fa ben sperare sulla possibilità di raggiungere per il 2010 il *benchmark* in materia di occupazione femminile previsto dalla Strategia Europea per l'Occupazione e determinato al 60%.

Un tasso di occupazione femminile al 55,9% nel 2006 richiede, infatti, una crescita media di circa l'1% l'anno affinché si raggiunga tale obiettivo tra quattro anni.

**Figura 49** Regione Piemonte: Tasso di occupazione per genere - dinamica 1993-2006



Fonte: Regione Piemonte, Direzione Istruzione Formazione Professionale e Lavoro, L'occupazione femminile in Piemonte, Torino 2007

Come è evidente dal figura 50, alla composizione dei tassi regionali partecipano, ovviamente, le 8 Province secondo diverse modalità:

- tassi di attività femminile (età 15-64 anni) più bassi del valore regionale si registrano a Alessandria (56,3%), Asti (57,3%), Verbanio-Cusio-Ossola (58,1%), Torino (58,4%);
- tassi di occupazione femminile (età 15-64 anni) più bassi del valore regionale si registrano a Alessandria (53,4%), Asti (54,2%), Verbanio-Cusio-Ossola (54,6%), Torino (55,5%);
- tassi di disoccupazione femminile più alti del valore regionale si registrano a Biella e Novara (6,4%), Verbanio-Cusio-Ossola (6,1%), Asti (5,5%), Alessandria (5,2%);
- tassi di inattività femminile (età 15-64 anni) più alti del valore regionale si registrano a Alessandria (43,7%), Asti (42,7%), Verbanio-Cusio-Ossola (41,9%), Torino (41,6%).

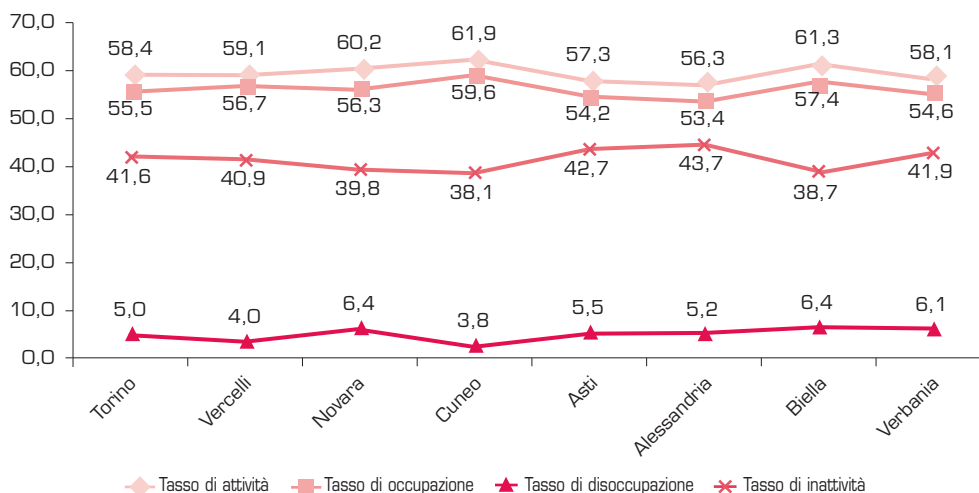
Uno sguardo all'aggregato delle persone in cerca di occupazione evidenzia che, sebbene il dato stimato sul tasso di disoccupazione sia assolutamente fisiologico (4%, pari a 78.000 persone complessivamente), questo sia composto principalmente dalla componente femminile (42.000 donne, il 53,8%, contro 36.000 uomini, il 46,2%) che presenta per il 71,4% pregresse esperienze di lavoro contro il 75% degli uomini. Un



confronto tra i dati del 2005 e quelli del 2006 evidenzia che la disoccupazione femminile è scesa del 20,2% (da 53.000 a 42.000), contro un calo complessivo della disoccupazione totale nello stesso periodo del 13%.

I canali attivati dalle donne in cerca di occupazione, così come dagli uomini, sono prioritariamente l'intervento di parenti, amici e conoscenti; l'esame delle offerte di lavoro riportate sui giornali a ciò dedicati; l'invio dei curricula e di domande di lavoro. Le donne in cerca di occupazione, inoltre, cercano più frequentemente degli uomini un lavoro a tempo parziale e sono meno disponibili degli uomini a spostarsi in Italia o all'estero per trovare lavoro.

**Figura 50** Regione Piemonte: Tassi femminili a livello provinciale - valori percentuali



Fonte: ISTAT Forze di lavoro, Media 2006

### 3.1 L'età e la partecipazione al lavoro

Complessivamente i dati della Media ISTAT ci indicano che le forze di lavoro in età compresa tra i 15 e i 64 anni nel 2006 sono 1.898.000, di cui le donne rappresentano il 43,4%, mentre le occupate risultano essere il 42,9% del 1.820.000 occupati complessivi.

Una lettura per fasce di età delle distribuzioni dei dati riferite, rispettivamente, alle forze di lavoro e agli occupati non evidenzia andamenti differenziati per donne e uomini. Si registra, infatti, una maggiore presenza sia di uomini che di donne nella fascia di età centrale (35-44 anni) e un degradare verso le fasce di età più estreme (15-24 e 55-64).

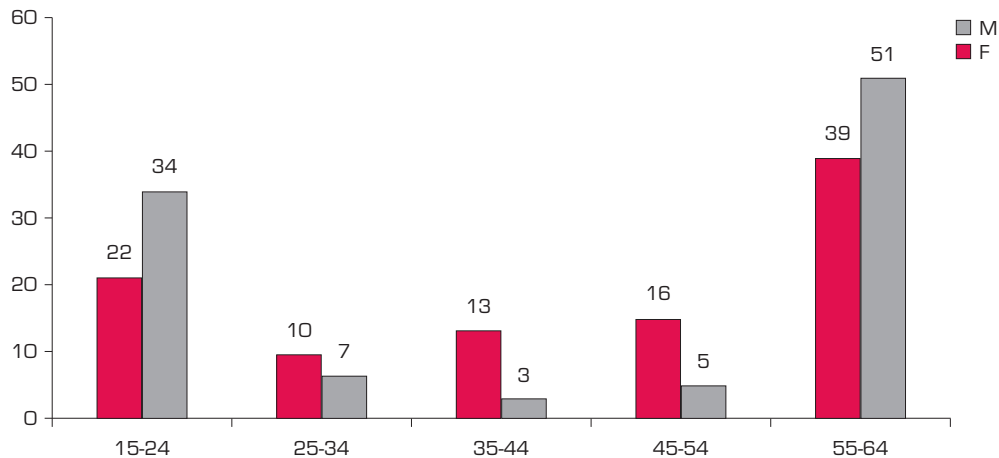
Osservazioni in parte differenti, anche a causa della numerosità complessiva dell'aggregato, vanno invece fatte per le persone in cerca di occupazione, che si concentrano principalmente nella fascia di età 25-64 anni.

Considerate le due distribuzioni, quella femminile e quella maschile, il 76% delle donne in cerca di occupazione ha un'età compresa tra i 25 e i 64 anni contro 69% degli uomini, mentre il 24% delle donne ha un'età compresa tra i 15 e i 24 anni contro il 31% degli uomini. Circa 3/4 delle donne alla ricerca di un lavoro lo sono a partire dai 25 anni, mentre circa 1/3 degli uomini alla ricerca di un'occupazione lo è ad un'età inferiore.

Riflessioni maggiormente differenziate stimolano invece i dati della Media ISTAT riferiti alla distribuzione delle non forze di lavoro (cfr. figura 51), laddove si osserva una maggiore esclusione femminile rispetto a quanto non accada per gli uomini a carico, soprattutto, delle fasce d'età tra i 35 e i 54 anni (13% di inattive donne contro il 3% di inattivi uomini per la fascia 35-44 e 16% di inattive donne contro il 5% di inattivi uomini per la fascia 45-54), con le conseguenti considerazioni che, a tale proposito, è doveroso compie-

re in merito alla conciliazione dei tempi di vita, e una presenza percentuale importante, sebbene inferiore a quella maschile, nelle fasce in ingresso e in uscita dalla vita attiva. Si tratta di dati che possono testimoniare dell'effetto di scoraggiamento conseguente alle criticità che accompagnano i momenti di entrata e di uscita dal mercato del lavoro<sup>11</sup> e che sono oggi diventate una priorità soprattutto a livello comunitario quando si parla di invecchiamento attivo della popolazione.

**Figura 51** Regione Piemonte: Non forze di lavoro per sesso e fasce d'età - valori percentuali



Fonte: ISTAT Forze di lavoro, Media 2006

Tali criticità riguardano principalmente il territorio della provincia di Torino dove, con riferimento alla fascia di età 15-64 anni, risiede il 53% delle non forze di lavoro femminili e il 54,5% di quelle maschili.

Uno sguardo ai tassi di attività, occupazione, disoccupazione e inattività regionali evidenzia e conferma la presenza di differenze di genere a svantaggio delle donne che si manifestano, in particolare a carico delle persone occupate.

Come si evince dalla figura 52, la maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro è a carico della fasce centrali d'età, con un picco in avanti a favore della fascia 25-34 anni, mentre è evidente il calo per le fasce giovani e anziane, così come anche per gli uomini.

Il gap maggiore tra i tassi di occupazione femminili e quelli maschili è di 25,5 punti percentuali e si riscontra a carico della classe di età 45-54 anni. Rilevante è anche la differenza di 19,8 punti percentuali per la classe di età tra i 35 e i 44 anni.

Sebbene i dati parlino di una maggiore partecipazione all'occupazione delle donne adulte, permangono proprio a carico di tali fasce di età i maggiori gap con gli uomini che, probabilmente, sono da collegare al maggior impegno che alle donne viene chiesto sul piano della "doppia presenza", impegno che evidentemente non coinvolge nella stessa maniera gli uomini che proprio in queste stesse fasce superano il 90% di tasso di occupazione.

È evidente anche dal grafico, come tale divario si assottiglia per le classi di età più giovane e più anziana. Se per la prima possiamo pensare ad una normale minore partecipazione di entrambi i generi, e in particolare delle giovani donne, per via della loro maggiore partecipazione ai percorsi formativi, per la fascia di età 55-64, per la quale il divario è di 15,7 punti percentuali, dobbiamo pensare alla maggiore difficoltà che le fasce di popolazione più anziana, in particolare le donne, hanno a partecipare e permanere nella vita attiva.

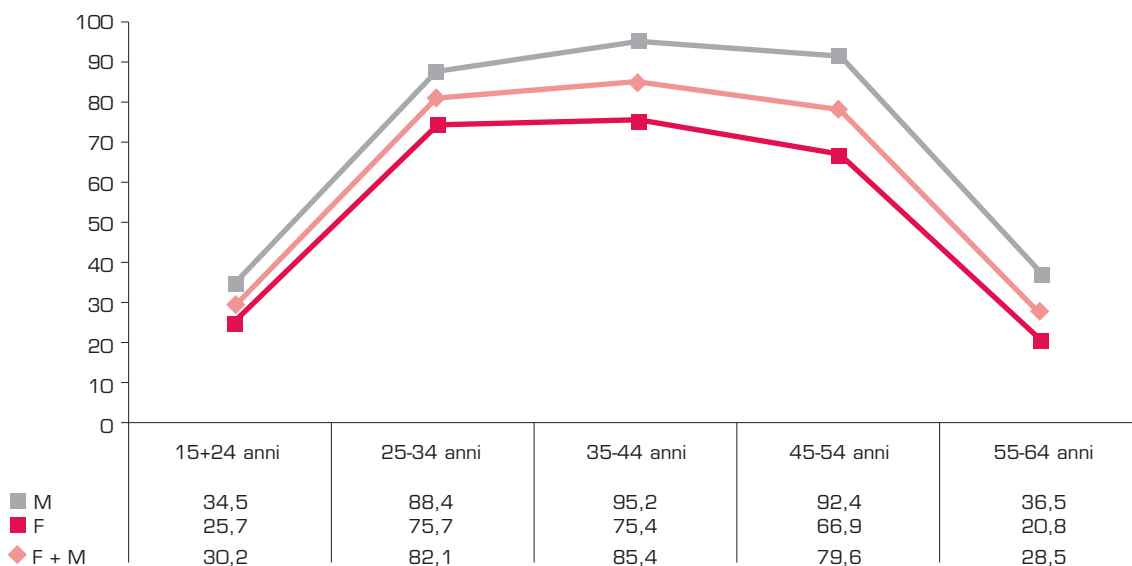
<sup>11</sup> Mentre per la fascia 15-24 anni si può pensare che l'inattività sia correlata anche alla partecipazione ai percorsi formativi, per quella tra i 55 e i 64 anni è più logico pensare ad effetti di riorganizzazione e ristrutturazione di contesti lavorativi e ai relativi processi di espulsione delle forze di lavoro oltre che di progressiva uscita naturale dalla vita attiva.





Questo è un dato su cui è necessario riflettere se consideriamo, anche in questo caso, il *benchmark* fissato dalla Strategia Europea per l'Occupazione che prevede, sempre per il 2010, un tasso di occupazione per i lavoratori anziani, di età compresa tra i 55 e i 64 anni, pari al 50%.

**Figura 52** Regione Piemonte: Tasso di occupazione per sesso e fasce d'età - valori percentuali



Fonte: ORML Piemonte 2006

Quello del 50% è un obiettivo da cui la Regione Piemonte è ancora lontana (il tasso di occupazione dei lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni non disaggregato per sesso è del 28,5%); situazione questa che condivide sostanzialmente con gli altri territori italiani del Nord Italia, sebbene presenti aspetti che evidenziano una maggiore criticità anche rispetto al dato medio nazionale, con particolare riferimento alla componente maschile (cfr. tabella 35).

Il Piemonte registra, infatti, rispetto al Nord Italia, il più basso tasso di occupazione dei lavoratori anziani di età 55-64 anni, la terz'ultima posizione se consideriamo la componente femminile, l'ultima se consideriamo quella maschile, collocandosi sempre al di sotto del dato medio italiano.

**Tabella 35** Regione Piemonte: Tassi di occupazione dei lavoratori di età 55-64 anni - valori percentuali

	MASCHI + FEMMINE	FEMMINE	MASCHI
Piemonte	28,5	20,8	36,5
Valle d'Aosta	35,2	27,8	42,3
Lombardia	30,6	22,1	39,5
Trentino-Alto Adige	32,4	25	40,6
Veneto	34	24,1	44
Friuli-Venezia Giulia	29,1	18,2	40,3
Liguria	29,6	20,4	39,2
Emilia-Romagna	35,2	26,7	44,2
<b>Nord- Ovest</b>	<b>30,2</b>	<b>22,1</b>	<b>38,8</b>
<b>Nord</b>	<b>30,9</b>	<b>22,1</b>	<b>40,1</b>
<b>Italia</b>	<b>32,5</b>	<b>21,9</b>	<b>43,7</b>

Fonte: ORML Piemonte 2006

Uno sguardo ai dati Eurostat riferiti alla media europea, sebbene ancora parziali, evidenzia per il 2006:

- un tasso di occupazione totale delle persone in età 55-64 anni nell'Europa a 15 Paesi pari al 45%, nell'Europa a 25 Paesi pari al 43,6%, nell'Europa a 27 Paesi pari al 43,5%;
- un tasso di occupazione delle donne in età 55-64 anni nell'Europa a 15 Paesi pari al 36,8%, nell'Europa a 25 Paesi pari al 34,9%, nell'Europa a 27 Paesi pari al 34,8%;
- un tasso di occupazione degli uomini in età 55-64 anni nell'Europa a 15 Paesi pari al 54,1%, nell'Europa a 25 Paesi pari al 52,8%, nell'Europa a 27 Paesi pari al 52,6%.

### 3.2 Il livello d'istruzione e la partecipazione al lavoro

Con riferimento al titolo di studio è particolarmente significativo osservare il cambiamento avvenuto nel tempo nella composizione degli occupati per genere. È infatti abbastanza evidente, dalla tabella successiva, come sia per le donne che per gli uomini occupati si sia ridotta notevolmente la percentuale di coloro con un grado di istruzione non superiore all'obbligo scolastico (cfr. tabella 36).

Oggi le occupate con un titolo di studio non superiore al livello dell'obbligo è di poco più di 1/3 ed è sempre più significativo invece il peso delle donne scolarizzate: queste rappresentano complessivamente il 55% delle occupate, di cui il 39% è in possesso di un diploma mentre il 16% di un titolo di formazione superiore, contro il dato complessivo del 32,3% nel 1993 rappresentato da un 25% di lavoratrici in possesso di diploma e dal 7,3% di lavoratrici in possesso di un titolo di formazione superiore.

Tra le persone occupate, nei 14 anni considerati, gli uomini, rispetto alle donne, hanno generalmente aumentato il loro livello di qualifica professionale (+4,8%), le donne si sono rafforzate ai livelli alti della formazione (+14,0% di diplomate, +8,7% con un titolo di formazione superiore).

**Tabella 36** Regione Piemonte: Occupati per titolo di studio e genere, composizione percentuale per titolo di studio - 2006

TITOLO DI STUDIO	1993			2006			VARIAZIONE % TRA IL 1993 E IL 2006	
	M	F	GAP	M	F	GAP	M	F
Senza titolo/Lic.elem.	23,7	20,6	3,1	6,9	5,7	1,2	-16,8	-15,0
Licenza Media	43,5	36,4	7,1	37,3	28,5	8,8	-6,2	-7,9
Qualifica Profess.le	5,1	10,7	-5,6	10,0	10,9	-0,9	4,8	0,2
Diploma	21,2	25,0	-3,8	33,9	39,0	-5,1	12,7	14,0
Formazione superiore	6,5	7,3	-0,8	12,0	16,0	-4,0	5,5	8,7
Totale	100,0	100,0		100,0	100,0		0,0	0,0

Fonte: ORML Piemonte 2006

Già nel 1993 era percentualmente più rilevante la presenza delle donne altamente scolarizzate rispetto agli uomini, con uno scarto percentuale di 4,6 punti; oggi tale scarto è di 9,1 punti percentuali con riferimento particolare a chi è in possesso di diploma e di un titolo di formazione superiore.

Complessivamente, quindi, nel 2006 rispetto al 1993 è cresciuto il livello di scolarizzazione sia per gli uomini che per le donne e, in particolare, la struttura dell'occupazione, riferita all'incidenza del totale delle occupate e degli occupati sul totale della popolazione, evidenzia come siano soprattutto le persone con titolo di studio medio-alto a trovare una collocazione nel mercato del lavoro e come i tassi di occupazione tendano a crescere all'aumentare del livello di istruzione (cfr. figura 53).

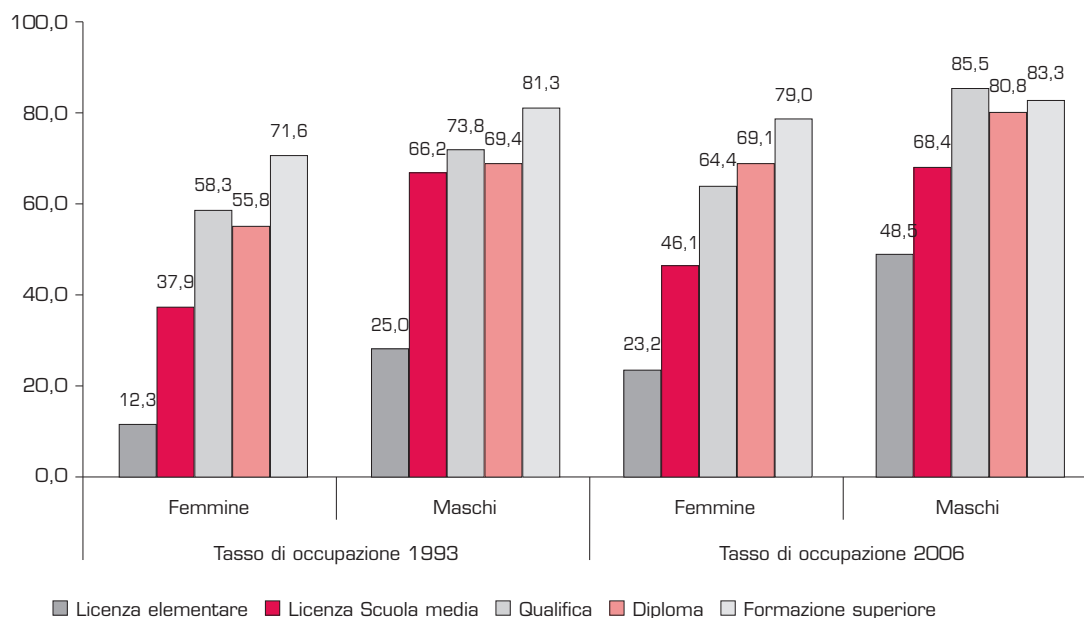
Delle differenze di andamento tra il 1993 e il 2006 sono rilevabili tra le donne e gli uomini, laddove si evidenzia per le donne, con riferimento al 2006, un andamento dei tassi di occupazione crescente al crescere del grado di scolarizzazione con un rafforzamento in particolare delle diplomate (69,1% contro il 55,8%), mentre per gli uomini il dato più evidente è quello dell'innalzamento del numero degli occupati con qualifica professionale, che nel 2006 svetta su tutti i valori, compreso sul tasso degli occupati con un titolo di formazione superiore.



Il mercato dell'occupazione regionale richiede evidentemente uomini con qualifica professionale, mentre alle donne richiede di essere sempre più formate. È interessante osservare anche che si è accresciuta la presenza di lavoratori senza titolo o con titolo di studio elementare (48,5%) allargando il divario, comunque presente già nel 1993, rispetto alle lavoratrici. Il divario di genere è infatti più netto ai bassi livelli di scolarizzazione, mentre tende a ridursi, sino quasi ad annullarsi tra chi possiede titoli di studio superiori.

Le donne sono più occupate nel mercato del lavoro regionale quanto più sono formate e istruite.

**Figura 53** Regione Piemonte: Tassi di occupazione per genere e titolo di studio - raffronto 1993 - 2006 - valori percentuali



Fonte: ORML Piemonte 2006

### 3.3 I settori economici e le professioni

Il totale della popolazione occupata, rappresentata da 1.851.000 unità e, specificamente, da 787.000 lavoratrici e 1.064.000 lavoratori, si distribuisce tra i tre settori economici di attività secondo le modalità riportate nella figura 54.

La lettura del grafico ci evidenzia un fenomeno oramai consolidato nei nostri sistemi socio-economici che è quello di una maggiore consistenza del settore terziario sugli altri. In questo settore è infatti presente complessivamente 1.119.000 della popolazione occupata, composta da 596.000 lavoratrici e 522.000 lavoratori. Sono occupate negli altri due settori le restanti 732.000 persone, di cui 664.000 nell'industria (170.000 lavoratrici) e 64.000 in agricoltura (21.000 lavoratrici).

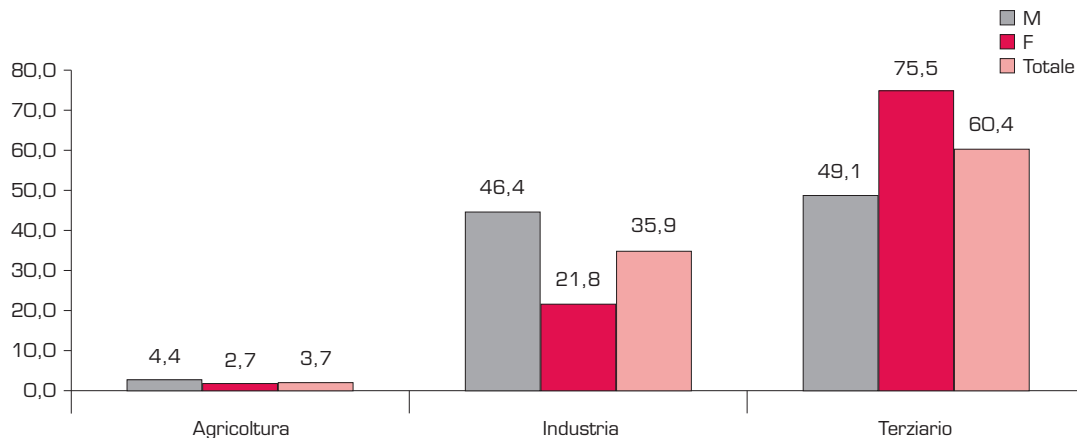
Anche la composizione per genere di questa distribuzione ci restituisce una fotografia oramai consolidata che vede le donne maggiormente occupate nel settore dei servizi (75,7%), meno negli altri settori (rispettivamente 21,6% nell'industria e 2,7% in agricoltura).

Una lettura che va dentro la distribuzione degli occupati per settore ed evidenzia la composizione per genere dei tre settori e dei rispettivi comparti (cfr. figura 55) conferma una maggiore presenza delle lavoratrici nel terziario (53%) e, in ordine, una loro minore presenza in agricoltura (31%) e nell'industria (26%).

La composizione per genere dei diversi comparti che compongono l'industria e il terziario evidenzia forme di differenziata concentrazione delle occupate e degli occupati. Sono comparti maggiormente femminili, in

particolare, l'istruzione (75% di donne) e gli altri servizi (68%); sono comparti maggiormente maschili l'energia (82% di uomini), il metalmeccanico (75% di uomini), le costruzioni (93% di uomini), i trasporti e le comunicazioni (70% di uomini). Se negli altri comparti la composizione appare maggiormente equilibrata, la lettura complessiva che comunque ne deriva è quella di una suddivisione tra donne e uomini oramai consolidata e tradizionale nella loro partecipazione ai diversi ambiti lavorativi.

**Figura 54** Regione Piemonte: Distribuzione degli occupati nei settore economici - 2006 - valori percentuali



Fonte: ORML Piemonte 2006

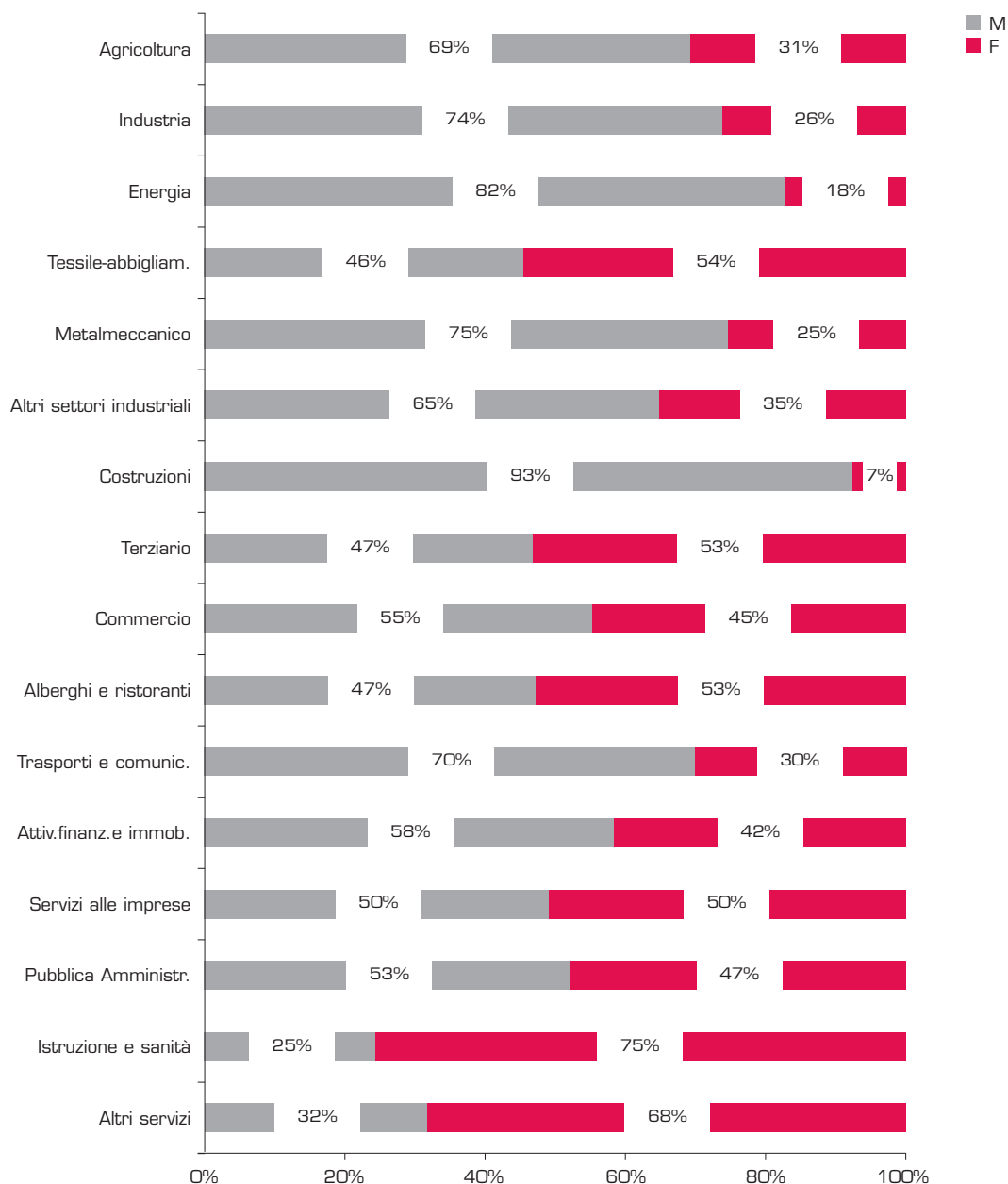
Un'analisi per età e genere dei tre settori economici evidenzia per le donne una maggiore presenza delle fasce di età centrali (25-54 anni) e un degradare nelle fasce estreme con una particolarità che caratterizza il settore agricolo, per il quale, secondo i dati della Media ISTAT 2006, non ci sono lavoratrici nel settore con un'età compresa tra i 15 e i 24 anni, mentre la fascia con la maggiore presenza è quella tra i 45 e i 54 anni (39%) quasi a segnalare uno spostamento verso le età più avanzate dei lavori svolti in tale ambito. Ciò non accade per gli uomini che mantengono nei tre settori andamenti simili.

Un altro tipo di analisi dei settori è possibile con riferimento ai titoli di studio e al genere in base alla quale si evidenzia che le donne occupate nel settore agricolo hanno prevalentemente bassi titoli di studio (il 62% è senza titolo o ha la licenza elementare o la licenza media), mentre quelle occupate nei servizi sono generalmente più scolarizzate (il 60% è in possesso di un diploma o di un titolo di formazione superiore). Andamenti in parte differenti registra il settore industriale, nel quale le donne principalmente hanno la licenza media (38,2%) o sono diplomate (35,3%). Generalmente, comunque, l'insieme delle occupate è più formata e istruita dell'insieme degli occupati.

Di un certo interesse è anche l'analisi riferita a quali posizioni professionali ricoprono le donne e gli uomini all'interno dei tre settori economici. Considerando la macro ripartizione tra lavoratori dipendenti e lavoratori indipendenti, si evidenzia che la maggior parte delle lavoratrici (615.000 delle 787.000, pari al 78%) è lavoratrice dipendente e lo è prevalentemente nel settore terziario (465.000, pari al 76% del totale delle dipendenti) con compiti principalmente di impiegata. Anche gli uomini risultano essere principalmente lavoratori dipendenti, anche se percentualmente in misura minore (il 67,5% del 1.064.000), ma nel settore industriale e con mansioni principalmente di operaio. Tra i lavoratori indipendenti sia gli uomini (345.000 pari al 32,5%) che le donne (172.000 pari al 22%) sono lavoratori in proprio che svolgono la propria professione principalmente nel settore dei servizi.

Uno sguardo al rapporto numerico esistente tra i generi all'interno delle diverse posizioni professionali evidenzia e fornisce spunti di riflessione in merito alla questione della segregazione professionale.

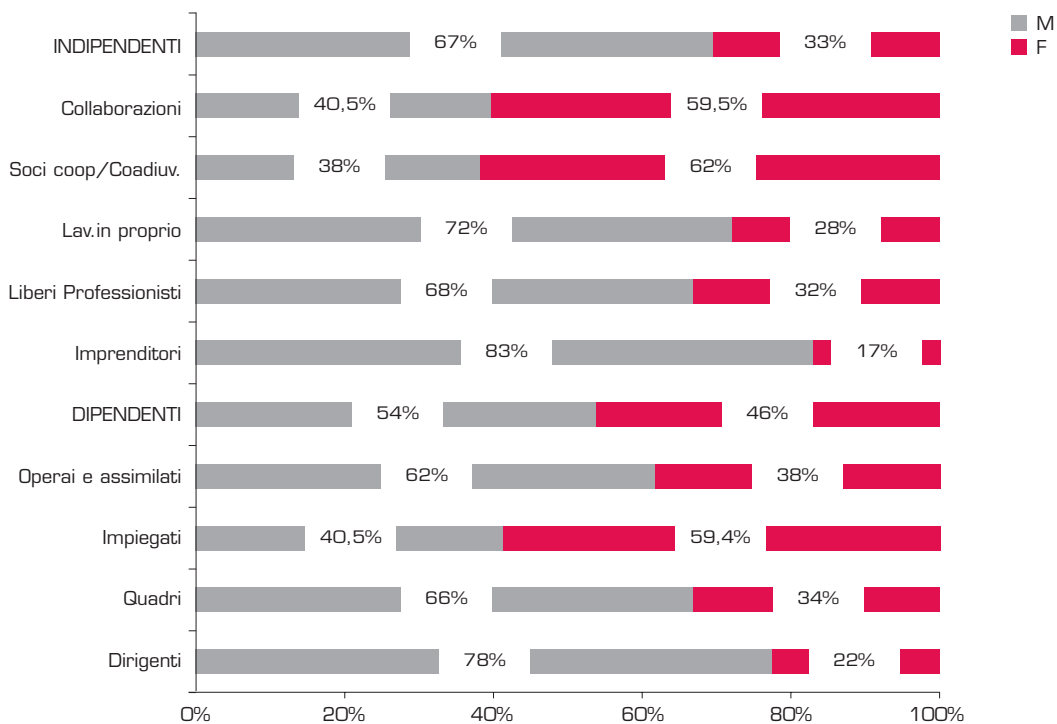
Dalla figura 56 si conferma una tendenza generale che vede le donne meno presenti nelle professioni indipendenti, mentre sono grosso modo equi rappresentate nelle professioni di tipo dipendente.

**Figura 55** Regione Piemonte: Composizione per genere delle posizioni professionali in agricoltura - 2006

Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

L'incidenza minoritaria di 1/3 sul totale dei lavoratori indipendenti diventa anche maggioritaria tra le diverse posizioni professionali indipendenti ma a carico di forme professionali deboli sul mercato del lavoro, quali possono considerarsi le collaborazioni (59,5% sono donne) e i soci di cooperative/coadiuvanti tra i quali il 62% è rappresentato da donne. Queste sono, invece, decisamente minoritarie tra i liberi professionisti e i lavoratori in proprio e, in particolare, tra gli imprenditori.

La presenza invece più paritaria tra i dipendenti, che diventa maggioritaria nel sottogruppo degli impiegati, rivela, comunque, una sottoutilizzazione delle risorse femminili ai livelli più alti del lavoro dipendente con particolare riferimento al livello dei dirigenti dove le donne sono rappresentate per poco più di 1/5.

**Figura 56** Regione Piemonte: Composizione per genere delle posizioni professionali - 2006

Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

I tre grafici che seguono (cfr. figure 57-58-59), consentono di avere una visione d'insieme di quali siano i settori e le posizioni professionali a maggiore predominanza e, in maniera complementare, a maggiore assenza sia maschile sia femminile e quindi di come si articolino e si combinino, anche se a livello macro, le forme di segregazione orizzontale e verticale della presenza al lavoro di donne e uomini.

In Agricoltura, nelle posizioni professionali presenti, si evidenzia una presenza paritaria tra gli impiegati e una sovra rappresentazione femminile tra i soci di cooperative e i coadiuvanti, mentre per il resto delle posizioni le donne sono sottorappresentate se non assenti.

Nell'Industria le donne sono quasi sempre sottorappresentate salvo che per una presenza paritaria tra i soci di cooperativa e gli impiegati.

Nel terziario le donne sono generalmente ben rappresentate salvo che per le posizioni professionali di liberi professionisti, imprenditori e dirigenti.

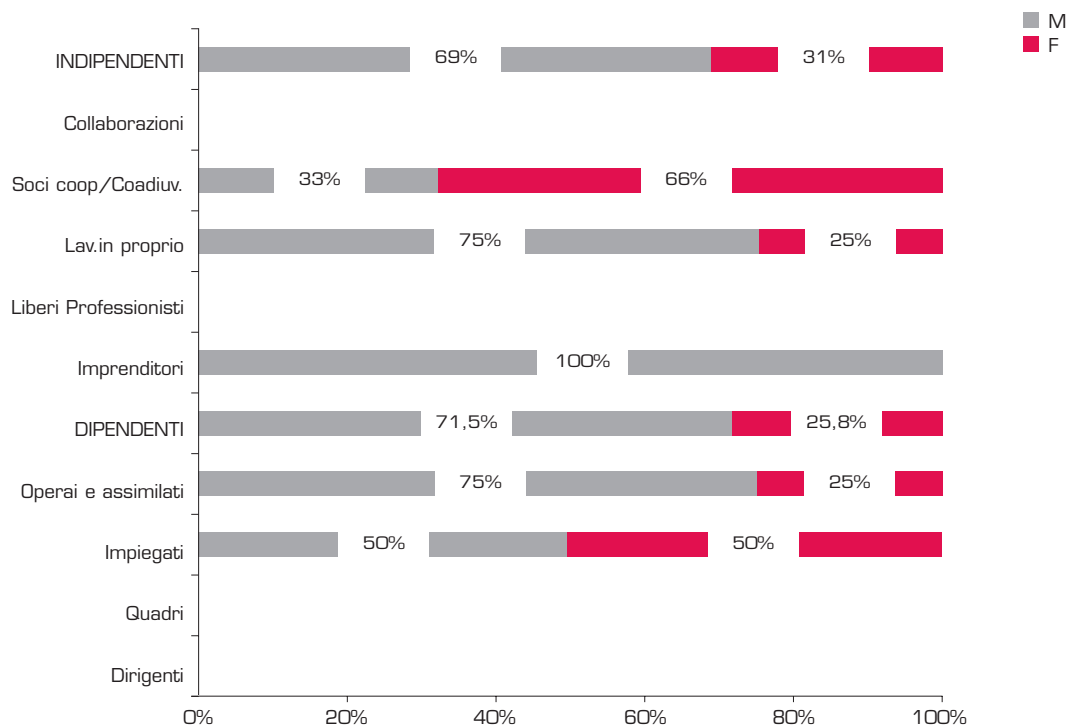
Sebbene i dati considerati siano piuttosto aggregati, è evidente come l'incidenza della presenza delle donne ai livelli superiori delle posizioni professionali rimanga basso e questo anche in presenza di una componente femminile occupata sempre più formata e istruita.

In base alle elaborazioni ORML dei dati ISTAT è possibile stimare che il numero delle dirigenti, dato il livello di formazione e di istruzione sempre più alto delle nuove generazioni di donne, salirà, pur tuttavia questo cambiamento non può essere lasciato solo all'evoluzione naturale degli eventi che spesso incontra difficoltà anche di tipo culturale nell'attuarsi pienamente; difficoltà che non consentono sempre alle competenze femminili di esprimersi pienamente e coerentemente coi percorsi effettuati.

Un'analisi sui dati riferiti agli occupati con un titolo di studio universitario evidenzia che solo il 36% di donne, contro il 55% di uomini, opera a livello di dirigente, quadro, imprenditore, libero professionista, mentre generalmente esse sono collocate a livello di impiegato. Un'analisi maggiormente approfondita su tale punto sarebbe indispensabile e dovrebbe interessare i percorsi di carriera e le diverse problematiche legate alla transizione scuola-lavoro.

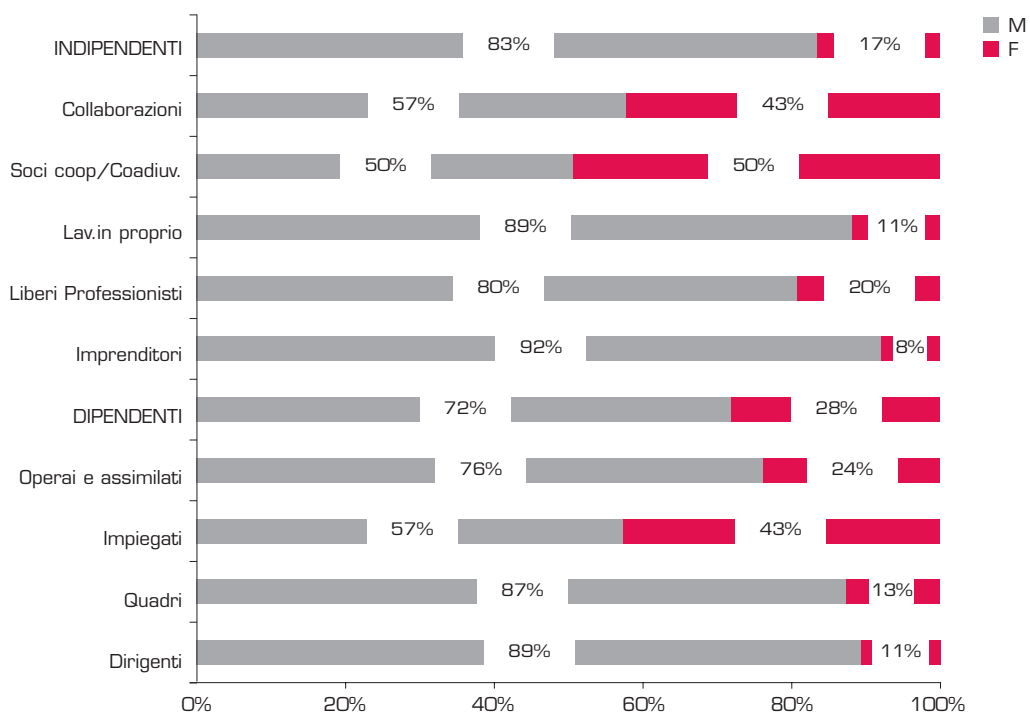


**Figura 57** Regione Piemonte: Composizione per genere delle posizioni professionali in agricoltura - 2006



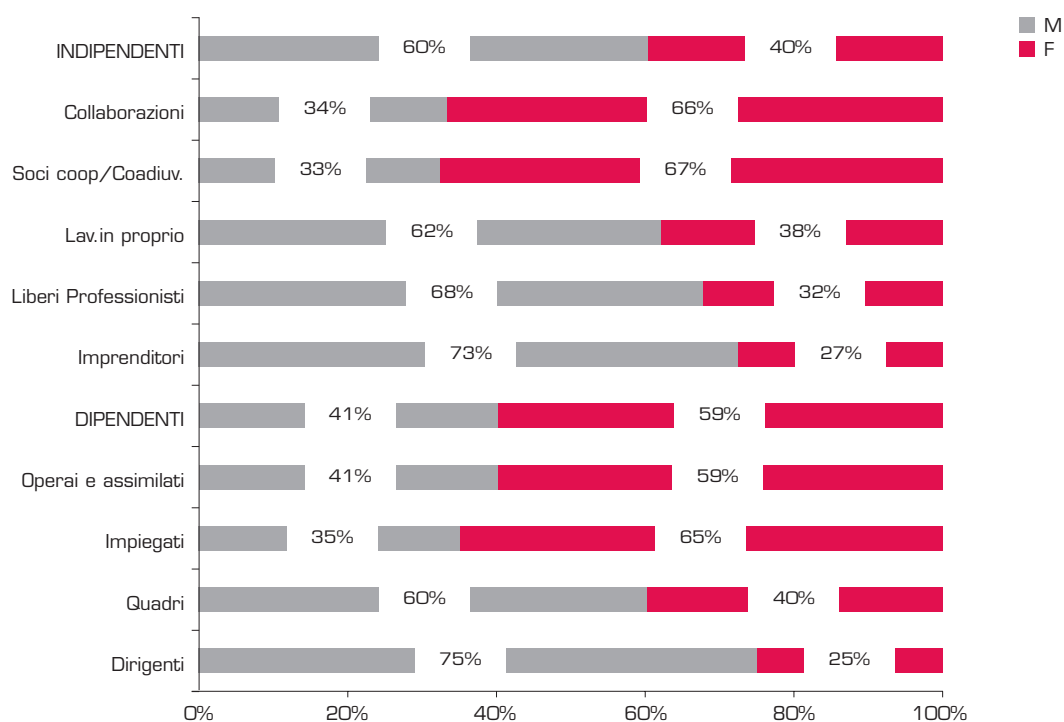
Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

**Figura 58** Regione Piemonte: Composizione per genere delle posizioni professionali nell'industria - 2006



Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

**Figura 59** Regione Piemonte: Composizione per genere delle posizioni professionali nel terziario - 2006



Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

### 3.4 I tempi e gli orari di lavoro

Un'analisi della condizione lavorativa delle donne, sebbene di carattere generale come viene presentata in queste pagine, non può prescindere dal prendere in considerazione il tempo dedicato dalle donne al lavoro retribuito e le modalità con cui si esplica questo tempo.

Una prima modalità per osservare le differenze esistenti rispetto al genere e al tipo di occupazione è quella di analizzare l'orario di lavoro settimanale abituale delle persone occupate. La figura 60 raffigura tale condizione e ci consente di vedere come si articolano generalmente le giornate lavorative degli occupati e delle occupate piemontesi.

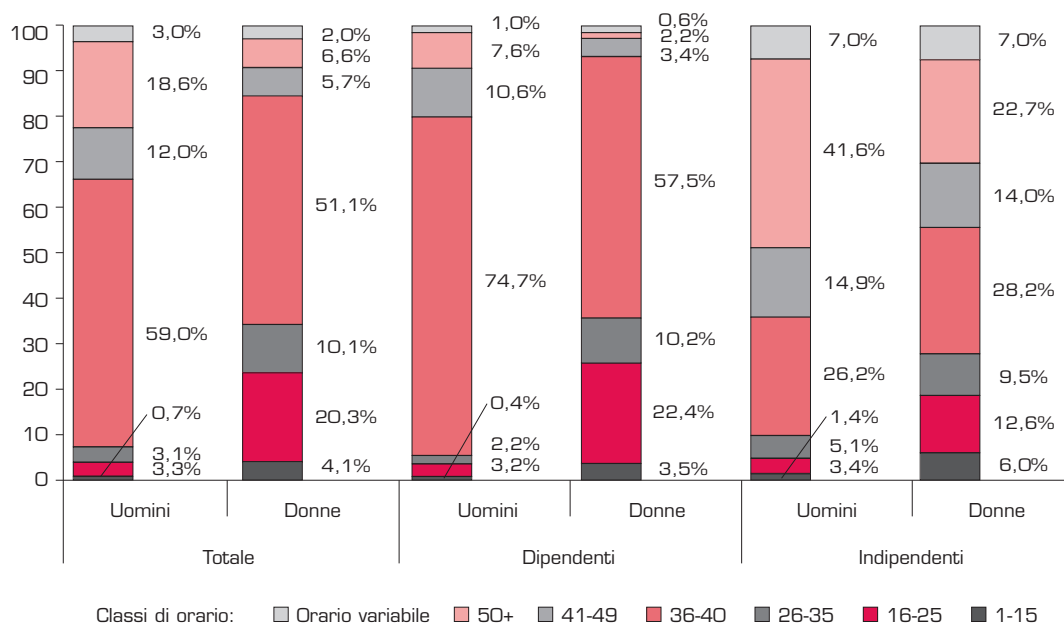
Nelle colonne del totale degli occupati è immediatamente visibile come l'orario predominante di lavoro sia quello standard a tempo pieno compreso tra le 36 e le 40 ore settimanali e come questo sia anche l'orario più frequente tra i lavoratori dipendenti, in particolare uomini. Tale tipo di orario rimane il più frequente anche per le donne che svolgono un'attività indipendente, sebbene per queste cresca la percentuale di coloro che lavorano per più di 50 ore alla settimana, mentre per quasi la metà dei lavoratori indipendenti lavorare per più di 50 ore settimanali è la modalità prevalente. Le donne sono inoltre coloro che più frequentemente degli uomini lavorano per meno di 36 ore alla settimana, in particolare tra le 16 e le 25 ore, e questo accade soprattutto nel lavoro dipendente.

L'osservazione invece delle ore effettivamente lavorate nella settimana di riferimento dell'intervista dell'indagine ISTAT sulle forze di lavoro fornisce delle informazioni diverse rispetto a quelle dell'orario abituale, legate al fatto che per diverse ragioni si può lavorare effettivamente per un tempo inferiore o superiore in una determinata settimana. La figura 61 evidenzia un restringimento della durata del lavoro standard 36-40 ore ed un'espansione dell'area composta da orari inferiori alle 35 ore. Compare anche la modalità "0 ore" in quanto in una settimana si può non aver lavorato effettivamente. Una lettura delle colonne evidenzia che permangono le differenze legate al genere rispetto al tempo effettivamente lavorato; le donne hanno lavorato un numero di ore inferiore rispetto agli uomini, soprattutto nel lavoro dipendente, e si sono anche assentate di più.



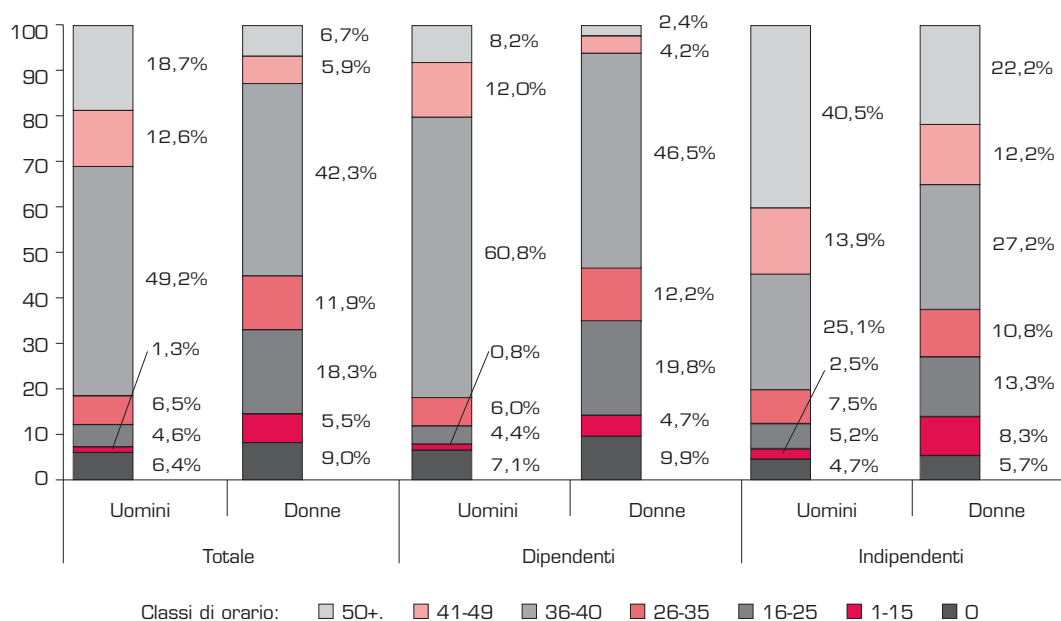


**Figura 60** Regione Piemonte: Orario di lavoro settimanale abituale - 2006



Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

**Figura 61** Regione Piemonte: Occupati in base all'orario effettivo - 2006



Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

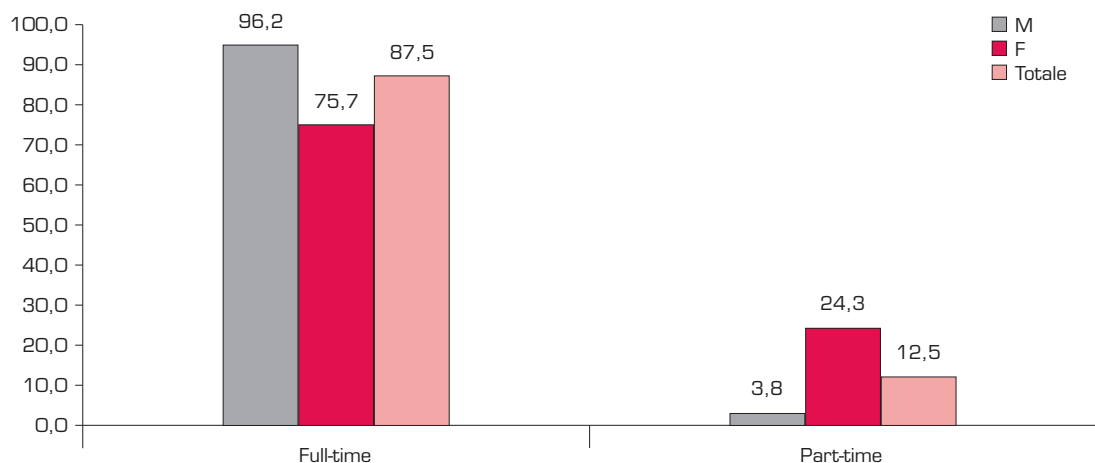
L'indagine approfondisce anche le ragioni per cui si è lavorato di meno o non si è lavorato per niente. A parte la riduzione dell'orario o l'assenza per ferie o festività, sono prevalentemente le donne dipendenti quelle che riducono l'orario o si assentano per ragioni legate alla famiglia (11,7% e 19,9%); sono gli uomini dipen-

denti che riducono l'orario o si assentano per problemi di salute (10,3% e 14,1%); sono le donne contemplate tra i lavoratori indipendenti che riducono il loro orario o si assentano per ragioni di carattere economico (24,9% e 15,4%) probabilmente perché collocate con forme di lavoro deboli (coadiuvanti, socie di cooperative, contratti occasionali, ecc.). Esistono, pertanto delle differenze tra donne e uomini che oltre ad afferire all'accesso e alla collocazione nel mercato del lavoro sono proprie anche del differente volume di ore che vengono lavorate.

A tale proposito, uno strumento che incide sul differente volume di ore lavorate ma che è stato considerato importante anche all'interno della Strategia Europea per aumentare l'occupazione femminile e, quindi per raggiungere l'obiettivo del 60% di occupazione femminile entro il 2010, è quello del part-time, il quale si è diffuso in modo particolare nei paesi del Nord Europa (in Olanda il 75% delle donne occupate lo è in modalità part-time e così è anche per oltre il 40% delle donne occupate in Gran Bretagna, Germania e Belgio) mentre lo è molto meno nei paesi del Sud Europa.

In Piemonte, per il 2006, l'ISTAT ha stimato una presenza di occupate part-time pari a 191.000 (il 24,3%) contro i 41.000 (il 3,8%) di uomini occupati con questa modalità (cfr. figura 62); nell'ultimo triennio oltre la metà dell'aumento dell'occupazione femminile è dovuta alla creazione di opportunità di lavoro con tale tipologia di orario (ciò ha riguardato 18.000 donne su 33.000), opportunità che sono cresciute del 10,7% contro il 2,5% di quelle full-time.

**Figura 62** Regione Piemonte: Incidenza per genere del part-time - 2006 - valori percentuali



Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

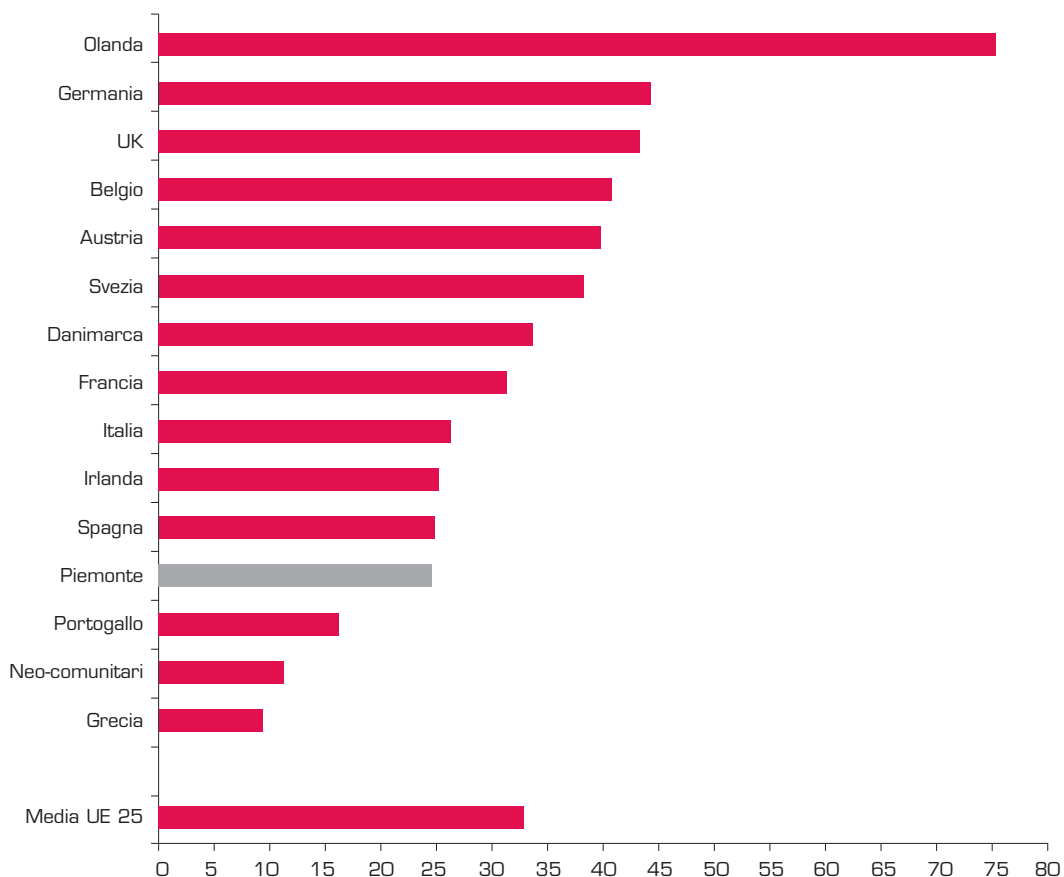
Un'analisi di questo 24,3% di donne occupate che lavorano a tempo parziale evidenzia che è composto prevalentemente da donne con un'età compresa tra i 25-34 anni (51.000) e, in particolare, tra i 35-49 anni (95.000); è vissuto dalle giovani donne come modalità comunque di accesso al lavoro e come possibilità di conciliare lavoro e studio, mentre dalle donne adulte come modalità per conciliare esigenze di lavoro con esigenze familiari; riguarda principalmente le occupate, nel settore dei servizi; la durata di lavoro più ricorrente è quella compresa tra le 16 e le 20 ore settimanali.

Il dato del 24,3% del Piemonte è un dato inferiore al dato medio nazionale (26,5%), poco superiore al valore medio del Sud Italia (23,3%) e inferiore a quello del Centro Nord (27,5%). Un confronto coi dati Eurostat, anche se riferiti al 2005, evidenzia la posizione del Piemonte rispetto alla media europea e ad altri paesi, in particolare quelli del Nord Europea (cfr. figura 63).

È da ricordare, infine, che tale modalità di orario, se favorisce una maggiore possibilità di gestire il proprio tempo fuori dal lavoro, presenta una serie di limiti in quanto non consente, di fatto, a chi è in part-time di avere lo stesso trattamento dei lavoratori full-time in termini di integrazione nel contesto lavorativo, avanzamento di carriera, avanzamento e riconoscimento delle competenze, reddito.



**Figura 63** Incidenza del lavoro part-time fra le donne occupate, Unione Europea - 2005 - valori percentuali



Fonte: Regione Piemonte, Direzione Istruzione Formazione Professionale e Lavoro, L'occupazione femminile in Piemonte, Torino 2007

### 3.5 Le tipologie di contratto

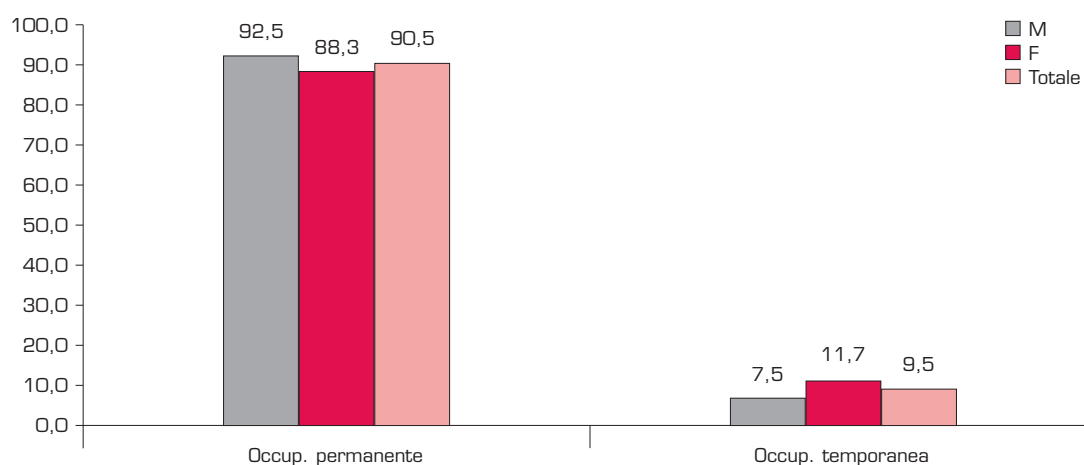
Il restringimento dell'analisi all'aggregato delle persone con lavoro dipendente consente di cogliere l'incidenza dell'occupazione temporanea sull'occupazione complessiva e le differenze di genere a tale proposito esistenti. È evidente dalla figura 64 come l'occupazione temporanea (126.000 nel 2006) incida percentualmente poco sull'occupazione in generale e come sia comunque, malgrado i piccoli numeri, relativamente più frequente tra le donne (sul totale di 615.000 occupate, 72.000 hanno un'occupazione temporanea nel 2006).

Anche in questo caso, un'analisi dell'11,7% di donne con un'occupazione temporanea evidenzia che questa tipologia contrattuale interessa prevalentemente donne in età 25-34 anni (25.000) e 35-49 (23.000), mentre sul totale delle dipendenti di età 15-24 anni tale tipologia contrattuale pesa per il 48,7% (19.000 su 39.000) rappresentando, pertanto circa la metà dei contratti offerti alle appartenenti alla fascia di età più giovane, mentre tende a degradare nella sua incidenza con l'aumento dell'età (14,6% per la fascia 25-34 anni, 7,8% per la fascia 35-49 anni).

Anche per la componente maschile la percentuale di tale modalità contrattuale è importante all'interno della fascia di età 15-24 anni, sebbene con valori più bassi, il 33,4%, e tende a degradare con l'aumento dell'età: 10,2% per la fascia 25-34 anni, 3,3% per la fascia 35-49 anni.

Un confronto tra l'annualità 2004, quando le occupate con contratto temporaneo erano stimate in 61.000, e l'annualità 2006, per la quale sono stimate in 72.000, evidenzia che nel biennio considerato, 11.000 su 31.000 nuovi posti di lavoro femminili alle dipendenze, quindi circa 1/3, sono a tempo determinato, mentre per gli uomini l'aumento di 22.000 unità è da attribuirsi quasi del tutto all'occupazione permanente.

**Figura 64** Regione Piemonte: Incidenza dell'occupazione temporanea per genere - 2006 - valori percentuali



Fonte: ISTAT, Forze di lavoro, Media 2006

Effettuando un'analisi per età dell'andamento nel biennio, si conferma l'aumento della temporaneità dell'occupazione per le donne a carico, prevalentemente, delle fasce di età più giovani, mentre risultano marginali le differenze rilevate nello stesso periodo per le fasce d'età adulta, in particolare a partire dai 30 anni. Un'analisi per genere trasversale ai settori economici, ai gruppi professionali, alla posizione nella professione, al titolo di studio evidenzia una costante maggiore incidenza del lavoro femminile dipendente di tipo temporaneo, dando luogo in questa maniera ad una maggiore fragilità della componente femminile.

La figura 65 evidenzia a tale proposito la maggiore incidenza per le dipendenti donne di lavoro temporaneo in tutti i settori e comparti indicati, presentando dei gap costanti rispetto agli uomini. L'incidenza è rilevante soprattutto in Agricoltura e nei Servizi, in particolare collegati alla ricettività alberghiera e ristorativi, laddove forme di occupazione temporanea sono maggiormente presenti perché collegate anche alla stagionalità del lavoro e del processo produttivo. Tuttavia, anche nell'Industria, per la quale si registra generalmente una carenza di offerta di lavoro, si rilevano, più per le donne che per gli uomini, forme di occupazione temporanea.

L'occupazione temporanea, ovvero a termine, che, secondo uno standard internazionale, rientra in forme di assunzione ordinaria di tipo subordinato, regolamentata anche dai Contratti Collettivi di Lavoro, trova oggi nel nostro Paese, di fatto, espressione anche nelle nuove forme di lavoro introdotte, a partire dagli anni '90, dalle misure tese a flessibilizzare il mercato del lavoro.

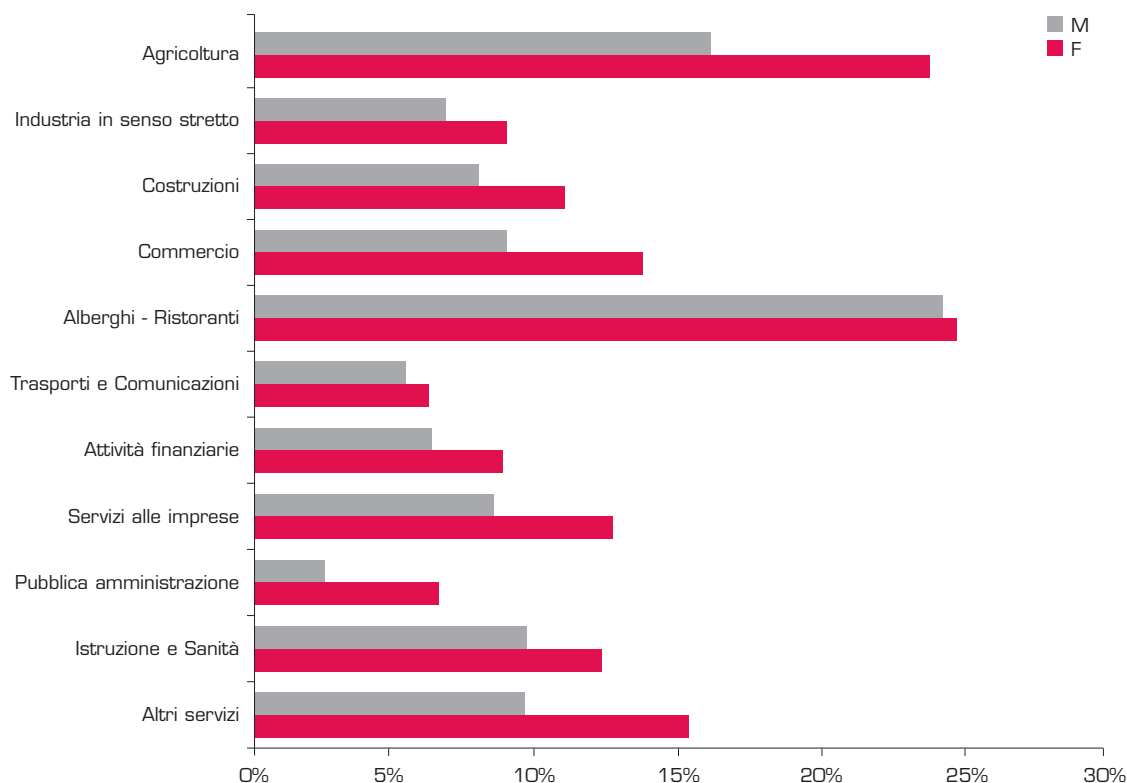
È il caso dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), introdotti dalla Legge 196 del 1997 e trasformati, almeno in parte, in contratti di collaborazione a progetto (co.co.pro.) dalla Legge 30 del 2003. Comunque la si voglia definire, si tratta di una modalità di lavoro di tipo parasubordinato che, nei fatti, spesso assume forme di lavoro subordinato, sebbene non goda delle caratteristiche contrattuali ad esso collegate, e, che, sulla base degli standard internazionali, non è rilevata dall'ISTAT come forma di lavoro temporaneo bensì come modalità di lavoro indipendente.

È dal 2004, con la Nuova Rilevazione sulle Forze di Lavoro, che l'ISTAT rileva tale tipo di condizione. Nel 2006 i lavoratori con tale tipo di contratto sono stati complessivamente 28.000, in aumento di 5.000 unità rispetto all'anno precedente e con una presenza femminile di circa il 60%.

Una breve descrizione di tali lavoratori evidenzia che sono principalmente giovani (il 60% ha un'età compresa tra i 20 e i 34 anni), sebbene si registri un 30% di ultraquarantenni; operano prevalentemente nel terziario (in particolare servizi alle imprese, scuola e formazione professionale); hanno un livello di istruzione, le donne più che gli uomini, mediamente alto (il 40% è diplomato, il 37% è laureato, il 18% detiene l'obbligo scolastico); si collocano, coerentemente, in ambiti professionali alti, fra professioni tecniche o ad alta specializzazione e lo fanno in maniera paritaria tra donne e uomini; tra coloro che hanno un livello di istruzione più basso, le donne svolgono prevalentemente lavori esecutivi o sono presenti nei servizi commerciali e alla famiglia, gli uomini attività manuali.



**Figura 65** Regione Piemonte: Incidenza del lavoro temporaneo per settore di attività e genere - 2006



Fonte: Regione Piemonte, Direzione Istruzione Formazione Professionale e Lavoro, *L'occupazione femminile in Piemonte*, Torino 2007

Considerando l'insieme degli occupati, il peso di tale sottoinsieme è comunque limitato (i co.co.co. o co.co.pro. rappresentano l'1,5%), sale se rapportato al solo lavoro autonomo (il 5%), mentre volendolo inserire nel lavoro temporaneo, a cui per la sua natura e per le modalità con cui viene praticato, al di là degli aspetti contrattuali, è maggiormente assimilabile, la presenza sale ancora attestandosi al 13%.

Un'altra forma di lavoro a termine, ma che non gode delle caratteristiche contrattuali proprie delle forme di lavoro che vengono convenzionalmente rilevate come lavoro temporaneo, è il lavoro interinale. Anch'esso diffusosi a partire dal 1997, è cresciuto soprattutto nei primi anni di introduzione e attualmente, in Piemonte, supera le 100.000 assunzioni annue. Il dato stimato dall'ISTAT per il 2006 è notevolmente inferiore, attestandosi a 9.000 unità, ma lo è conseguentemente al fatto che fotografa il dato in un determinato momento senza cogliere l'alto turn-over e, spesso, la breve durata del lavoro, anche se soggetta a proroga, che accompagna tale modalità di partecipazione; elementi questi rilevabili, invece, attraverso i flussi registrati dai Centri per l'impiego.

Per l'ISTAT nel 2006 in questa tipologia contrattuale si registra una lieve prevalenza femminile su quella maschile, una equa ripartizione tra donne e uomini nelle età più giovani, una predominanza femminile sopra i 30 anni di età (70% di donne contro il 40% di uomini), una presenza femminile prevalentemente nel terziario (servizi alle imprese e commercio) e leggermente superiore nel manifatturiero.

Il fenomeno, come anticipato sopra, viene letto comunque meglio attraverso i dati di flusso che, per il 2006, sono il frutto di un'estrazione effettuata dal SILP<sup>12</sup> e riferita ad oltre 100.000 assunzioni interinali a leggera prevalenza maschile. Le assunzioni femminili sono state poco più di 50.000 e hanno interessa-

<sup>12</sup> Servizio informativo in uso presso i Centri per l'Impiego di 6 delle 8 Province piemontesi.



to 20.400 donne, mentre quelle maschili sono state 52.800 e hanno interessato 25.300 uomini: complessivamente ogni donna ha avuto 2,5 assunzioni nell'anno, mentre ogni uomo 2,1.

Anche in questo caso esiste una diversa distribuzione di genere nelle assunzioni, con una prevalenza maschile (74% contro il 51,4% di donne) nell'Industria e una prevalenza femminile nei Servizi (48,6% contro il 26% di uomini). La distribuzione di questo 48,6% di donne nei Servizi evidenzia una maggiore presenza nelle attività legate al Commercio (16,8%) e nei Servizi alle imprese (14%), all'interno dei quali le assunzioni di tipo interinale hanno riguardato, in particolare, i call center (35%), le imprese di pulizia (32,5%) e con un peso piuttosto inferiore (12%) ambiti professionalmente più avanzati (informatica, studi professionali o di consulenza, agenzie immobiliari).

Interessante è anche il dato sulla durata delle assunzioni, per la quale si rileva che per le donne queste sono relativamente più lunghe nelle amministrazioni pubbliche (in particolare Comuni e ASL), dove le strutture sanitarie, ad esempio, propongono assunzioni per oltre 6 mesi, e meno in quelle private, anche di tipo socio-sanitario, dove la durata media è di poco superiore ai 2 mesi.

Generalmente sono le donne le clienti delle agenzie fornitrici di lavoro interinale in quanto più degli uomini (11% contro 8%) registrano più di 5 assunzioni l'anno. Si tratta principalmente di donne adulte sopra i 30 anni (nel 2006 1.500 su 2.200 con almeno 5 assunzioni interinali) ma ad oggi i dati non consentono di sapere se e in che misura questo percorso determini processi di stabilizzazione.

### 3.6 L'imprenditoria

Si riporta ora una sintetica fotografia riferita allo spaccato dell'imprenditorialità femminile, risalente ad una ricerca realizzata nel 2004 dalla Regione Piemonte in collaborazione con Unioncamere Piemonte e a cui si rimanda per approfondimenti.

Tale ricerca evidenzia come nell'annualità considerata esistessero in Piemonte 97.450 imprese femminili<sup>13</sup>, pari al 24% del totale delle imprese piemontesi, di cui il 48% nato tra il 1990 e il 2000 e il 28% dopo il 2000 con una concentrazione delle imprese più giovani nelle province di Cuneo, Alessandria e Asti. Complessivamente è il territorio provinciale di Torino il principale polo di sviluppo dell'imprenditoria femminile regionale con il 51,31% delle imprese sul totale di quelle attive.

La consistenza dell'imprenditoria femminile piemontese non sembra aver risentito del periodo di stasi economica registratosi a partire dal 2000, con alcune specificità provinciali che evidenzino una maggiore tenuta a Torino, Cuneo e Alessandria, mentre una maggiore debolezza, in termini di riduzione delle imprese attive e di aumento delle aziende liquidate e fallite, è a carico delle province di Novara e di Verbano-Cusio-Ossola, nelle quali si è registrata una non facile congiuntura a carico di ambiti produttivi come il commercio e i servizi. Complessivamente, tuttavia, l'impresa femminile registra una maggiore mortalità rispetto a quella maschile.

Le imprese femminili operano principalmente nel terziario, ben i 2/3 del totale delle imprese (65%), mentre il 24% lo fa in agricoltura, l'11% nell'industria, composto sostanzialmente da donne che si occupano delle aziende di famiglia per successione generazionale, e il 3% nelle costruzioni. Gli ambiti produttivi del terziario nei quali è presente l'impresa femminile sono il commercio (32%), le attività immobiliari, di ricerca e informatica (10%), gli "altri servizi" non sanitari rivolti al pubblico (9%), le attività turistiche di esercizi pubblici e alberghi (7%).

La forma giuridica prevalente delle imprese femminili piemontesi è l'impresa individuale (73%), seguita da società di persone (19%), società di capitali (7%), cooperative (1%). L'incrocio tra ambito produttivo e natura giuridica evidenzia che le imprese individuali rappresentano quasi l'universo dell'imprenditoria femminile in agricoltura (il 97%) e i 3/4 nel commercio (76%), ambiti questi in cui si addensa comunque la presenza dell'impresa femminile. Le società di persone e le società di capitali operano principal-

<sup>13</sup> Per impresa femminile viene in questo lavoro considerato quanto contenuto all'art.2 comma 1 lett. a) della legge 125/1992 *Azioni positive per l'imprenditoria femminile*, secondo cui sono imprese a prevalente partecipazione femminile: quelle individuali, il cui titolare sia una donna; le società di persone e le società cooperative in cui il numero di donne socie rappresenti almeno il 60% dei componenti la compagine sociale, indipendentemente dalle quote di capitale detenute; le società di capitali in cui le donne detengono almeno i due terzi delle quote di capitale e costituiscono almeno i due terzi del totale dei componenti dell'organo di amministrazione.



mente nell'ambito delle attività immobiliari, noleggio, informatica e ricerca (rispettivamente il 37% e il 32%), del commercio (rispettivamente il 24% e il 22%), delle attività manifatturiere (rispettivamente il 12% e il 19%). Le cooperative e i consorzi sono presenti principalmente nelle attività immobiliari, noleggio, informatica (rispettivamente il 31% e il 34%) e nella sanità e servizi sociali (rispettivamente il 20% e il 23%).

Uno sguardo alle caratteristiche provinciali segnala che Torino registra una presenza maggiore della media di società e consorzi, mentre è Cuneo che detiene una significativa numerosità di imprese individuali.

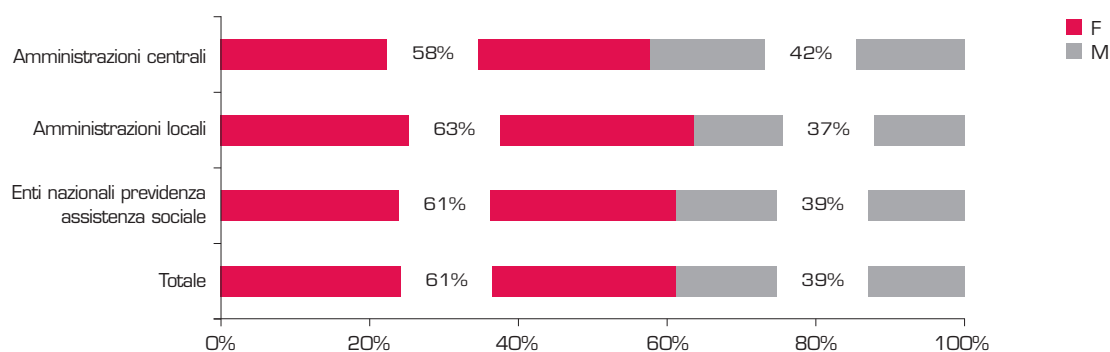
Generalmente tali imprese, di recente formazione, principalmente con una natura giuridica di impresa individuale, operanti nel commercio e in agricoltura, sono imprese con piccoli fatturati, ovvero microimprese. Preso atto del fatto che il dato presente negli archivi anagrafici delle imprese è, ad esclusione delle società per capitali, opzionale, si evidenzia che oltre la metà di queste non supera il 250mila euro e che l'80% non supera il milione di euro, indipendentemente dalla dislocazione territoriale nella regione.

### 3.7 Le donne nella Pubblica Amministrazione

Le rilevazioni ISTAT consentono di avere un quadro della situazione degli occupati nelle Pubbliche Amministrazioni sui diversi territori regionali disaggregato per genere al 31.12.2003 e per unità istituzionali (Amministrazioni Centrali, Locali e Enti Nazionali di Previdenza e Assistenza Sociale).

Complessivamente, all'interno delle Pubbliche Amministrazioni italiane lavorano, alla fine del 2003, 3.540.496 persone, di cui il 52% donne (1.840.667). In questo totale, il Piemonte conta 225.864 unità, donne per il 61% (137.313), con una divisione equilibrata all'interno delle tre macro aree istituzionali.

**Figura 66** Regione Piemonte: Occupati per genere e per area istituzionale nella Pubblica Amministrazione - Personale in servizio - 2003

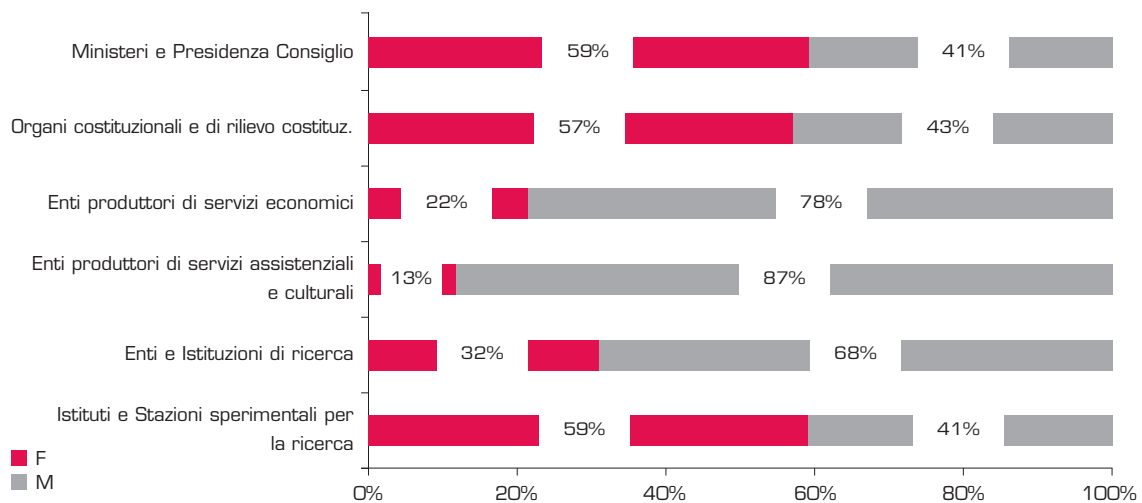


Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

In Piemonte, nonostante la media sia sempre favorevole alla componente femminile, non mancano comunque alcuni scostamenti a seconda dei singoli ambiti istituzionali, specie nelle Amministrazioni centrali, dove la quota maschile torna a prevalere – anche piuttosto fortemente – negli Enti produttori di servizi assistenziali e culturali (in cui le donne sono solo il 13%), negli Enti produttori di servizi economici (22% di donne) e negli Enti e Istituzioni di ricerca (con presenza femminile del 32%).

Anche nelle Amministrazioni locali non mancano sedi nelle quali gli uomini superano le donne. In particolare, limitandosi solo alle situazioni in cui le donne non riescono a raggiungere almeno il 50%, la loro quota resta comunque vicina all'equilibrio nelle Province (46%), negli Enti e nelle Agenzie Regionali (47%), nelle Università e Istituzioni universitarie (44%), mentre valori più bassi sono all'interno delle Unioni di Comuni (30%) e negli Enti Parco (29%), mentre è da registrare una totale assenza percentuale femminile negli Enti lirici e nelle istituzioni concertistiche.

**Figura 67** Regione Piemonte: Occupati per genere e per ambiti istituzionali nella Pubblica Amministrazione - Amministrazioni centrali - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

Il grado di femminilizzazione è comunque molto evidente e molto importate, come risulta dalla rilevazione dell'ISTAT a livello di ciascuna regione.

Per quanto riguarda il Piemonte, sono soprattutto le Amministrazioni locali a registrare un forte grado di femminilizzazione, dove raggiunge il 63,4%, pur mantenendo valori molto importanti anche negli Enti nazionali di previdenza e assistenza sociale (61%) e anche nelle Amministrazioni centrali, in cui, pur avendo il valore più basso, il valore è comunque del 58,3% (cfr. figura 69).

La media piemontese, pari al 60,8% su una media italiana del 52%, nell'ambito del Nord-Ovest è seconda solo alla Lombardia (61,8), mentre ha un andamento migliore sia della Liguria (50,8%) e soprattutto della Valle d'Aosta (44,3%), che è trainato verso il basso dai valori molto bassi delle Amministrazioni centrali con un 9% di media (cfr. figura 70).

La femminilizzazione che si registra in Piemonte è tra le migliori nelle regioni italiane, giacché, insieme alla già citata Lombardia, viene superata solo dalla Provincia Autonoma di Bolzano, dove raggiunge il 65,5% nelle Amministrazioni locali.

A livello nazionale spicca in negativo la quota del Trentino Alto Adige, anche se è da evidenziare che il dato medio regionale è fortemente abbassato dalla scarsa femminilizzazione delle Amministrazioni centrali (proprio come per la Valle d'Aosta, ma anche nelle Province Autonome di Trento e di Bolzano, secondo un andamento che, dunque, è comune alle Autonomie Locali del Nord Italia), mentre nelle altre classi (Amministrazioni locali e Enti di previdenza e assistenza sociale) è del tutto in linea con la media nazionale. Quest'ultima presenta un andamento piuttosto regolare, anche se è da evidenziare un calo nelle regioni del Sud Italia, specie nell'ambito delle Amministrazioni locali, come risulta evidente dalle proiezioni che vengono proposte (cfr. figure 71-72-73-74).

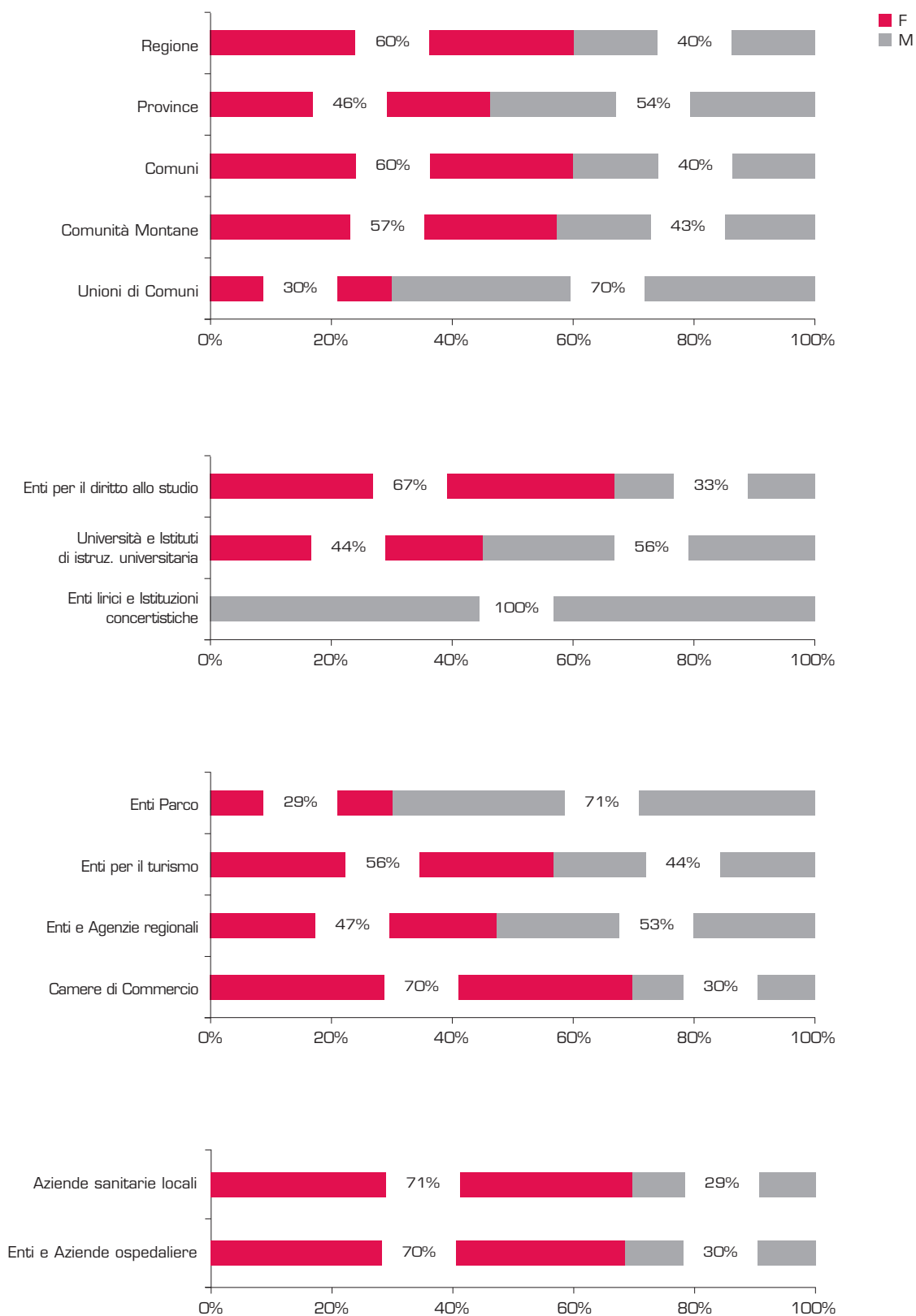
Il quadro della Pubblica Amministrazione, così come delineato dai dati ISTAT, è molto interessante dal punto di vista di genere, poiché individua come elemento caratterizzante di questo settore la prevalenza femminile, almeno di tipo quantitativo.

Certamente le norme di accesso al lavoro pubblico - regolate da meccanismi concorsuali e di riconoscimento di requisiti di tipo tecnico in cui soprattutto la migliore formazione delle donne risulta determinante - costituiscono fattore centrale che riesce ad aprire l'accesso al lavoro con modalità paritarie tra i due sessi. Tuttavia, si possono anche considerare altri tipi di fattori, legati soprattutto alla stabilità del lavoro pubblico, che certamente costituisce un elemento di attrattiva importante specie per la componente femminile, che probabilmente preferisce accedere a un posto di lavoro nel quale si sente più tutelata, perché inserita in una struttura organizzativa che, pur non priva di rigidità, certamente garantisce una più ampia sicurezza.





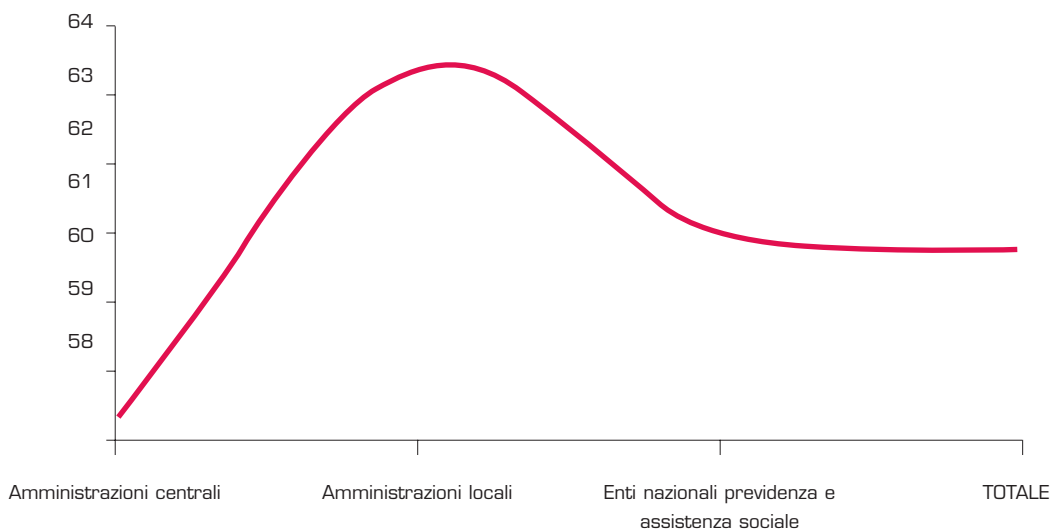
**Figura 68** Regione Piemonte: Occupati per genere e per ambiti isituzionali nella Pubblica Amministrazione - Amministrazioni locali - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007



**Figura 69** Regione Piemonte: Tassi femminili per aree istituzionali nella Pubblica Amministrazione - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

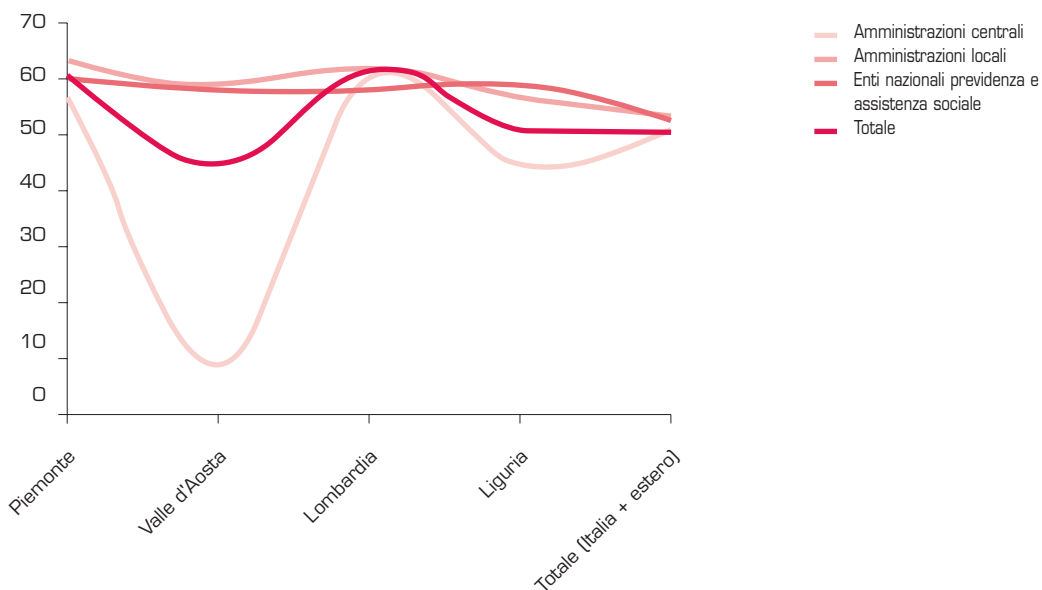
**Figura 70** Tassi femminili per ambito territoriale nella Pubblica Amministrazione - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

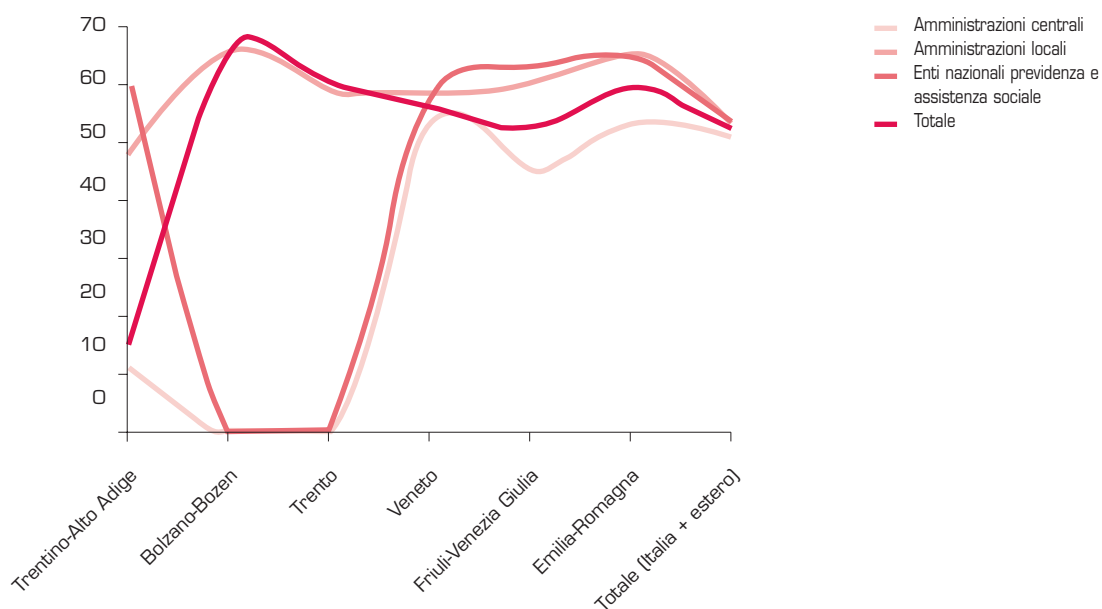


**Figura 71** Tassi femminili per ambito territoriale nella Pubblica Amministrazione - Nord-Ovest - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

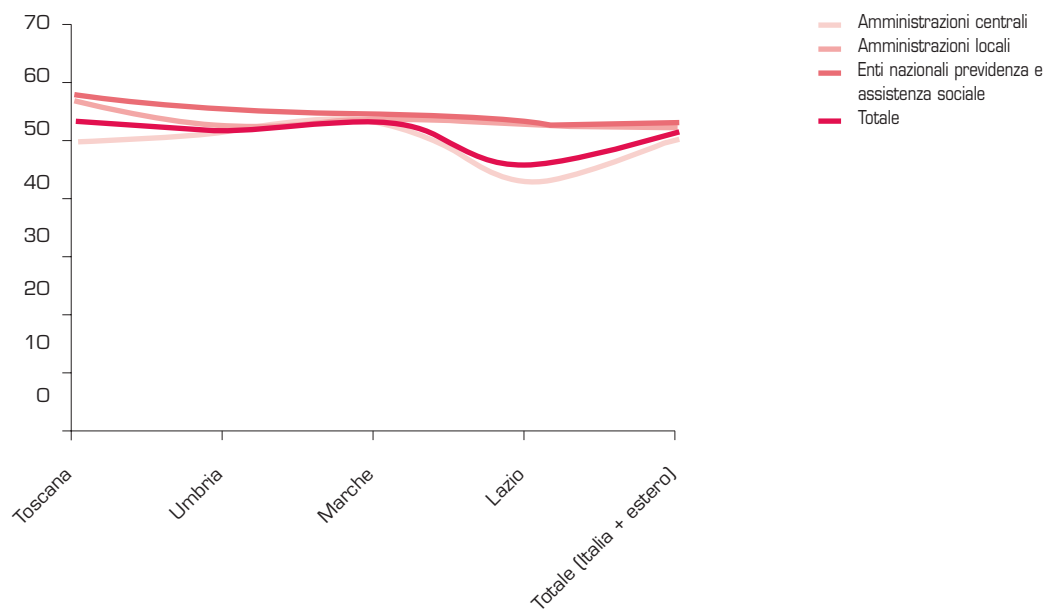
**Figura 72** Tassi femminili per ambito territoriale nella Pubblica Amministrazione - Nord-Est - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

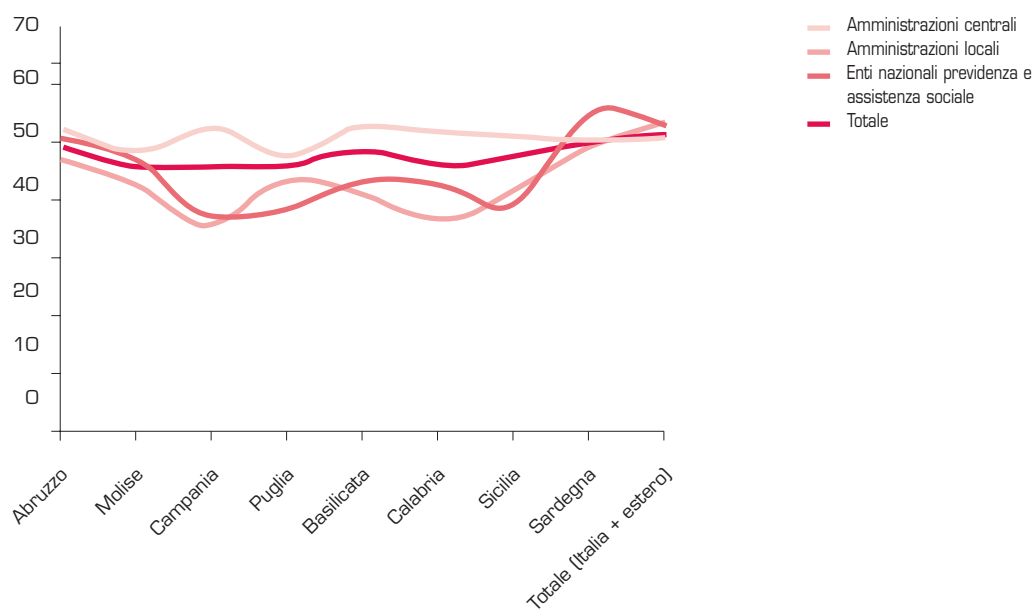


**Figura 73** Tassi femminili per ambito territoriale nella Pubblica Amministrazione - Centro - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

**Figura 74** Tassi femminili per ambito territoriale nella Pubblica Amministrazione - Sud - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

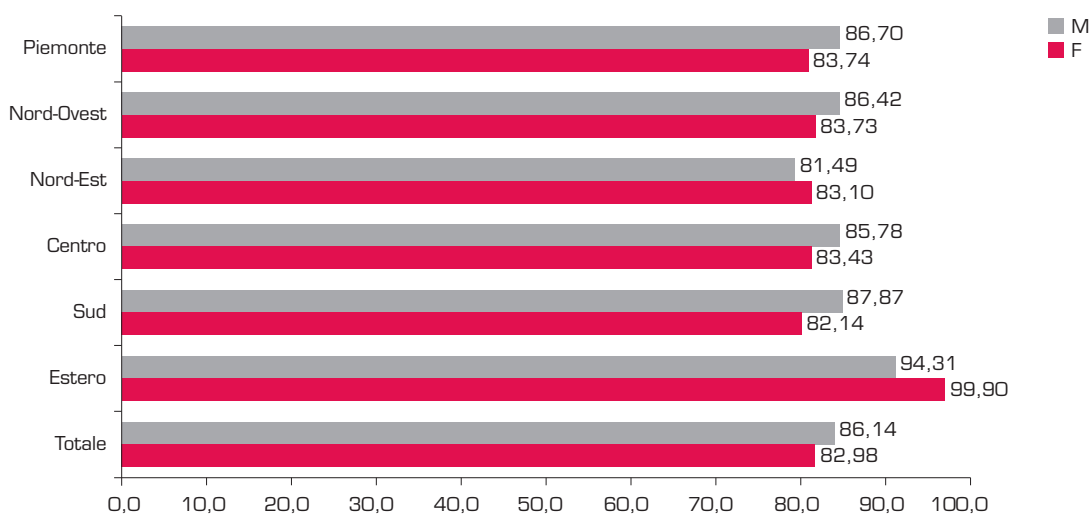


za di mantenimento del posto di lavoro, nonché di gestione dei tempi di lavoro e di vita, ovvero di conciliazione delle diverse responsabilità familiari che ancora gravano per la maggior parte sulle donne.

La sicurezza del lavoro dipendente nel settore pubblico viene indubbiamente confermata anche dalla tipologia di contratto, che è a tempo indeterminato per quote maggiori dell'80% per entrambi i sessi e sull'intero territorio nazionale. In questo caso, il trattamento verso donne e uomini è piuttosto equilibrato, anche se è da rilevare una presenza lievemente più alta di lavoro a tempo indeterminato tra gli uomini, sia a livello totale, sia – in linea con l'andamento nazionale – in Piemonte, con una inversione di tendenza solo nelle regioni del Nord-Est.

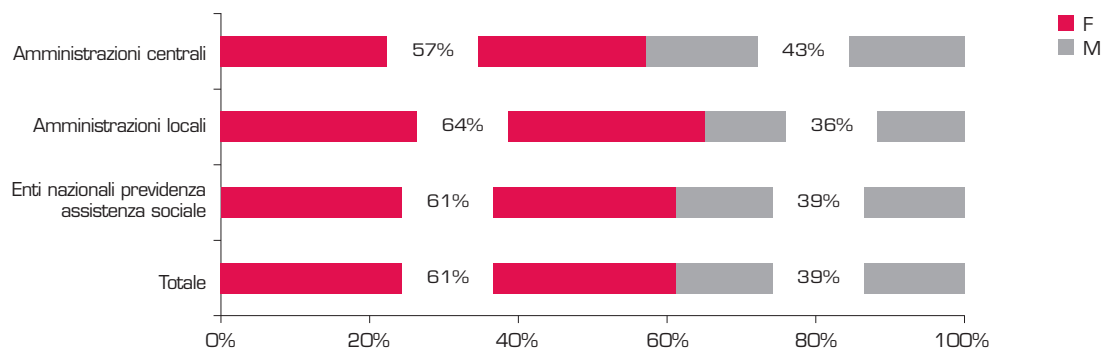
Per quanto riguarda il Piemonte, l'incidenza della durata indeterminata o meno del contratto di lavoro parrebbe, dunque, non legata al genere, tanto che, all'interno dell'insieme dei contratti a tempo indeterminato, si ritrova l'equilibrio tra presenza femminile e maschile. Tuttavia, è da rilevare che, all'interno della tipologia a tempo determinato, la quota femminile si fa più alta, specie negli Enti di previdenza e assistenza sociale, dove supera l'83%.

**Figura 75** Incidenza per genere e per ambito territoriale dell'occupazione a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

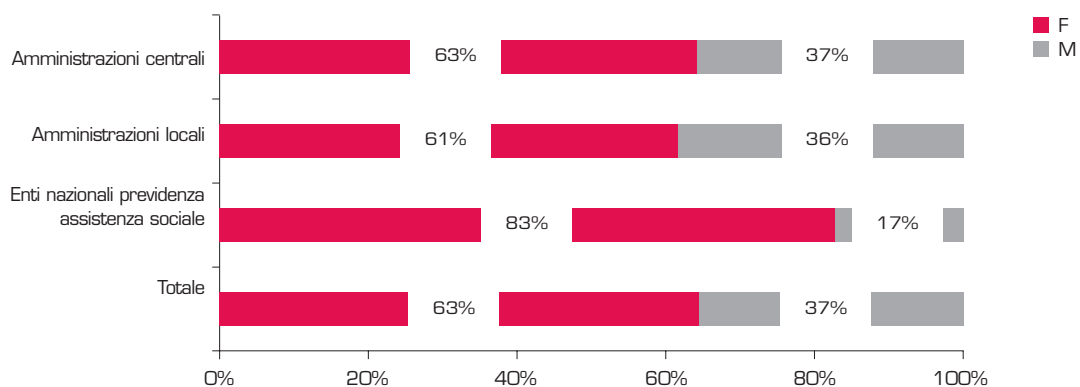
**Figura 76** Regione Piemonte: Occupati per genere e per area istituzionale nella Pubblica Amministrazione - tempo indeterminato - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

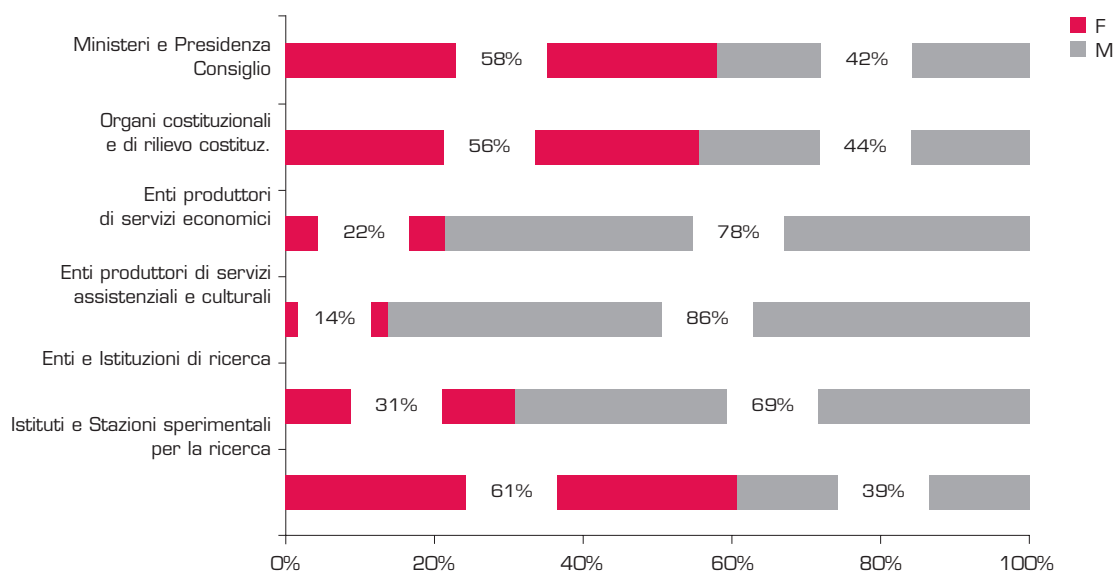


**Figura 77** Regione Piemonte: Occupati per genere e per area istituzionale nella Pubblica Amministrazione - tempo determinato - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

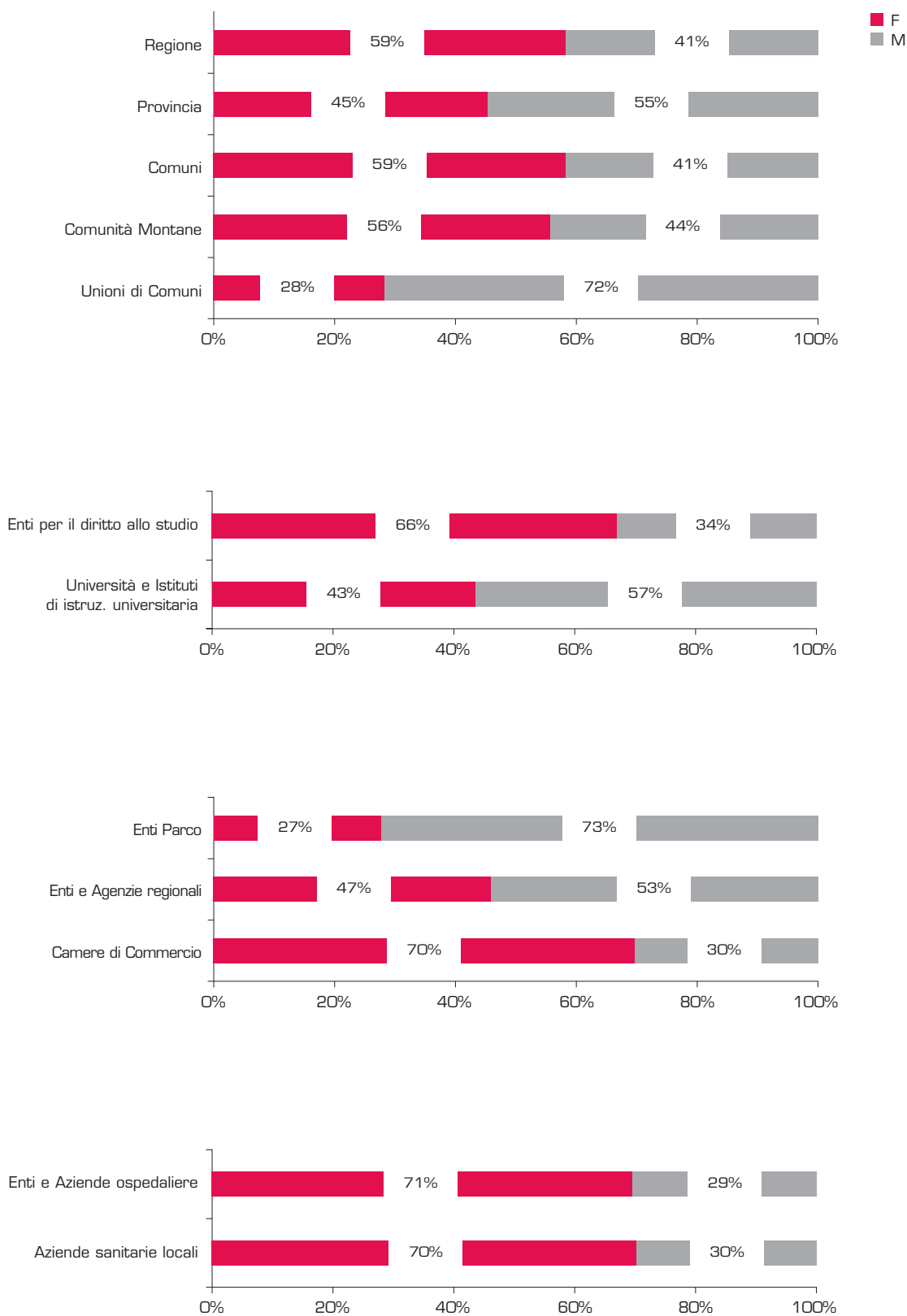
**Figura 78** Regione Piemonte: Occupati per genere e per ambiti istituzionali nella Pubblica Amministrazione - amministrazioni centrali - tempo indeterminato - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003 Diffuso. il 27 febbraio 2007



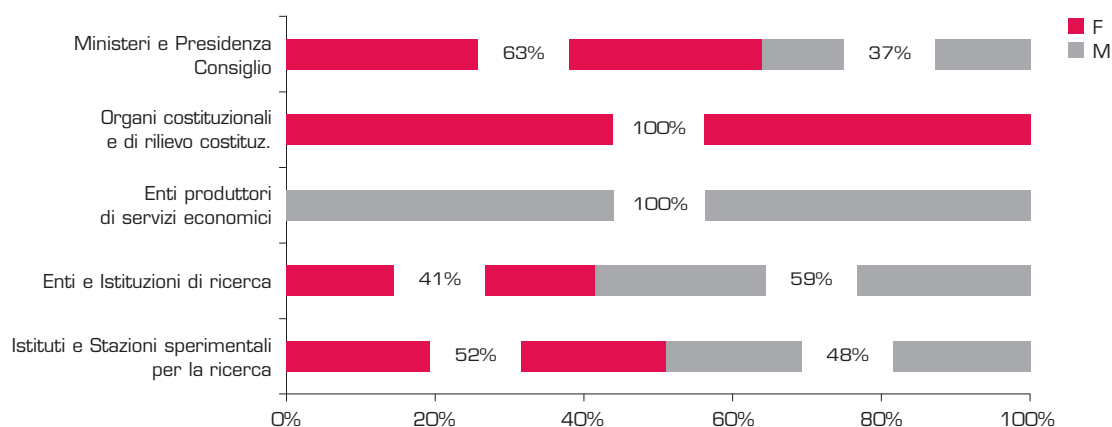
**Figura 79** Regione Piemonte: Occupati per genere e per ambiti isituzionali nella Pubblica Amministrazione - amministrazioni locali - tempo indeterminato - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007



**Figura 80** Regione Piemonte: Occupati per genere e per ambiti isituzionali nella Pubblica Amministrazione - amministrazioni centrali - tempo determinato - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007

All'interno delle tre unità isituzionali esistono delle differenze a seconda delle sottoclassi e, pertanto, di seguito si propone un confronto tra le tipologie temporali di contratto, nelle quali spiccano alcune specificità, come la assoluta prevalenza di donne tra il personale con contratto a tempo determinato all'interno dei Comuni, degli Enti per il diritto allo studio o nelle Camere di Commercio.

Dunque, pur in una situazione complessivamente favorevole alle lavoratrici, anche all'interno della Pubblica Amministrazione non mancano alcune criticità per la componente femminile, che suggeriscono riflessioni relative all'organizzazione del lavoro, specie se si lega il discorso della temporaneità del lavoro alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e quindi alla flessibilità come possibile strumento di accesso e di permanenza al lavoro, in riferimento non solo alla gestione del periodo di nascita di figli, ma anche alla organizzazione delle responsabilità familiari e di cura (dei figli, ma anche di genitori anziani), aspetti che ricadono ancora molto fortemente sulla componente femminile.

L'ambito pubblico dell'occupazione, proprio grazie alla sua maggiore risposta alle tutele della forza lavoro, può allora costituire una sede privilegiata nella quale sperimentare e promuovere una maggiore condivisione delle responsabilità, ovvero di accesso paritario di donne e uomini a quelle forme di flessibilità finalizzate al miglioramento della conciliazione e, quindi, della qualità della vita, in modo da superare anche limiti di precarietà del lavoro dati da una tipologia di contratto a termine. A questo proposito, può essere interessante ricordare, come notazione marginale, una certa attenzione anche a livello delle Autorità nazionali, che, nel Disegno di Legge Finanziaria per il 2008, hanno individuato alcuni interventi dedicati a obiettivi di genere, tra i quali, al fine di ridurre il ricorso allo straordinario, quello di favorire il telelavoro e la riorganizzazione dei tempi di lavoro per il personale dipendente femminile e maschile della Pubblica Amministrazione (art. 92, comma 5).





**Figura 81** Regione Piemonte: Occupati per genere e per ambiti istituzionali nella Pubblica Amministrazione - amministrazioni locali - tempo determinato - 2003



Fonte: ISTAT, Statistiche delle amministrazioni pubbliche - Anno 2003. Diffuso il 27 febbraio 2007





## 4. LE DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI DEL PIEMONTE

La presenza delle donne nelle Amministrazioni del Piemonte non si discosta dalla diffusa situazione segregante della componente femminile a livello nazionale e internazionale. Le performance femminili lette ai diversi livelli (regionale, provinciale e comunale) vanno migliorando nell'ambito dei Comuni, dove, forse, la più stretta relazione con l'elettorato consente una visibilità migliore alle donne. Insieme, si conferma una perdurante inclinazione - o, forse, necessità - per le donne di dimostrare più degli uomini le loro capacità e la loro preparazione culturale; altrettanto, risulta evidente come, per il riconoscimento delle donne a livello amministrativo, siano importanti le relazioni a rete e la collaborazione con quelle donne che già abbiano raggiunto posizioni di rappresentanza e che possono intervenire per aprire spazi di rappresentanza ad altre donne.

### 4.1 La presenza delle donne nelle Amministrazioni locali piemontesi

Le sedi amministrative costituiscono un ambito di particolare interesse in un quadro di analisi della condizione femminile che consideri la rappresentanza nella sua interezza formale, elettiva e sostanziale. Per questo, i dati che vengono di seguito presentati sono stati elaborati distinguendo tra numero di persone (donne e uomini) nominate e numero di cariche attribuite, giacché la confluenza su medesimi soggetti di più di una carica rappresenta un fattore non secondario per comprendere il grado di raggiungimento o meno dell'equità di genere.

I dati analizzati provengono dalla Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari interni e territoriali, che mette a disposizione l'elenco degli Amministratori e delle Amministratrici, fornendo una serie di elementi che consentono di ottenere un quadro della suddivisione tra donne e uomini delle posizioni decisionali. Peraltro, poiché il mondo dell'amministrazione pubblica presenta spesso variazioni non dipendenti esclusivamente da fattori elettivi, i dati forniti dal data base ministeriale sono stati aggiornati, in particolare in riferimento all'Ente Regionale, sulla base di fonti dirette (siti ufficiali della Regione e del Consiglio Regionale), tenendo conto delle modifiche dell'assetto dell'Ente che sono intercorse dall'insediamento dell'attuale Giunta a seguito dell'avenuta sostituzione di alcuni soggetti per motivi contingenti di tipo personale o politico.

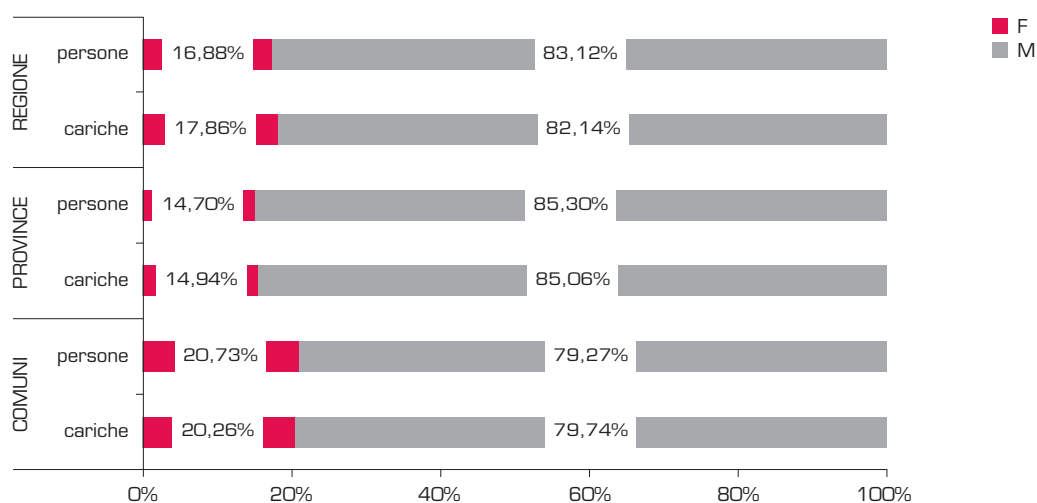
In Piemonte, la rappresentanza politica femminile è decisamente minoritaria a tutti i livelli, sia territoriale (da quello regionale e quello comunale), sia di tipologia di classificazione quantitativa (di numero delle persone o delle cariche ricoperte), anche se esistono alcuni casi - come sarà evidenziato dalle analisi che seguono - nei quali la presenza femminile raggiunge la parità (è il caso degli Assessori in Provincia di Torino) o presenta un livello almeno percentuale, se non assoluto, maggiore (come per le Consigliere dei Comuni afferenti alla Provincia di Torino sul totale di tutti i Consiglieri e le Consigliere dell'insieme dei Comuni piemontesi).

È proprio il livello locale quello che indica una maggiore possibilità per le donne di accedere a sedi di rappresentanza politica, dal momento che solo nelle Amministrazioni comunali il numero totale delle donne riesce a superare il 30%, mentre in Regione e nelle Province risulta comunque sempre ben al di sotto di questa soglia.

A livello generale, è possibile osservare come il territorio piemontese si ponga in linea con i dati nazionali, dove la presenza di donne nel 2006 è pari al 17,3%<sup>14</sup>, con un andamento comunque non dissimile da quello degli altri Paesi sviluppati, a livello mondiale ed europeo, considerando che la media delle donne nelle Camere basse o uniche dei Paesi del G8 è del 17,4% e quella dei Paesi appartenenti all'OCSE appena un po' più alta, del 19,2%. Nel resto del mondo, i dati non variano di molto: infatti, l'Africa sub-sahariana indica un 17% e l'Asia il 16,4% e solo le Americhe raggiungono il 20,6%, pur fermandosi al 15,2% negli Stati Uniti.

<sup>14</sup> I dati qui riportati fanno riferimento al rapporto della Assemblea per lo sviluppo delle donne e la lotta all'esclusione sociale (Asdo) pubblicato nel 2007 sul sito Donne e politica [www.donnepolitica.org](http://www.donnepolitica.org) e commentati da Marcella Corsi nell'articolo "Senza le donne" pubblicato il 09.05.2007 su "La voce".

**Figura 82** Regione Piemonte: Percentuale per sesso delle persone con cariche amministrative e distribuzione per sesso delle cariche amministrative - Regione, Province e Comuni - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

All'interno del solo ambito europeo, ponendo il 25% come soglia critica, è da notare come questa venga superata dalla Svezia, con valori non lontani dalla parità, e dai Paesi Nordici tradizionalmente all'avanguardia in relazione alla parità (oltre alla Svezia, anche Norvegia, Finlandia, Danimarca), ma anche da altre nazioni come Paesi Bassi, Belgio, Austria, Germania, nonché – fattore questo di notevole interesse – anche un Paese mediterraneo come la Spagna. Se ciò dimostra che dei progressi sono possibili, tuttavia anche le situazioni migliori mostrano un abbassamento dei dati a livello regionale e locale, cosicché, in Europa, se solo la Lettonia supera il 20% di donne sindaco, queste sono il 20% in Svezia, il 12,5% in Spagna, il 9,6% in Italia (ma solo il 5,1% in Germania, che è tra i Paesi in cui, a livello nazionale, le donne superano il 30%).

Spostandosi a livello locale, osservando più da vicino la composizione degli Enti piemontesi, è possibile vedere come all'interno della Regione Piemonte, su un totale di 77 componenti (Giunta e Consiglio), le donne siano 13, con una percentuale del 16,88%, contro l'83,12% degli uomini (64 unità). Nelle Amministrazioni Provinciali, la situazione non è dissimile da quella relativa all'Ente Regionale, essendo la presenza femminile pari al 14,60%, corrispondente a un numero di 46 donne contro 269 uomini (85,40%), per un totale complessivo di 315 soggetti. La situazione, come detto, migliora leggermente, ma non in modo significativo, nei Comuni, dove le donne sono in totale 3.424, contro 13.094 uomini, con una percentuale rispettiva del 20,73% e del 79,27%.

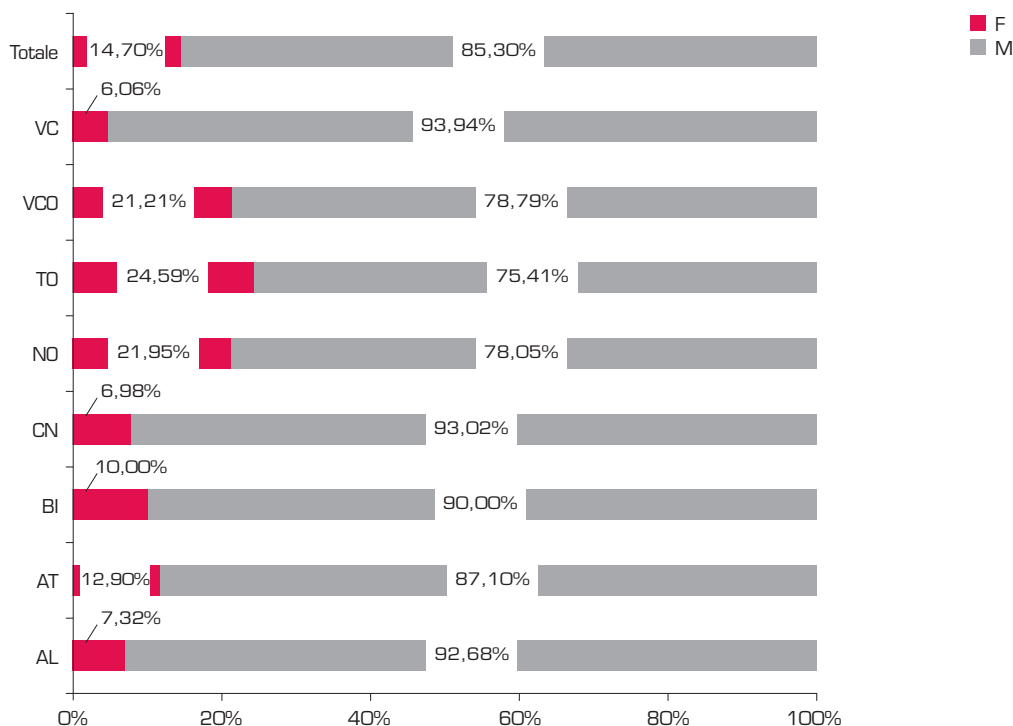
Su un universo di 16.908 soggetti, il 20,60% è di sesso femminile (3.483) e il 79,40% maschile (13.425), dati che aumentano la loro connotazione negativa per le donne quando si pensi alla popolazione elettorale, che - dai dati ministeriali più recenti (aggiornati a dicembre 2004) - conta in Piemonte un totale di donne pari il 52% e di uomini al 48%. Risulta inevitabile la deduzione di quanto il corpo elettorale femminile abbia una ancora troppo scarsa opportunità di accesso alla politica attiva, pur avendo una oggettiva rilevanza numerica.

Disaggregando territorialmente i dati, nelle Province la presenza percentuale delle donne varia in misura anche rilevante tra un territorio e l'altro, su una scala che va dal minimo di Vercelli (6,06%) al massimo di Torino (24,59%), con dati che, comunque, non sono affatto omogenei tra le 8 Province, superando la quota del 20%, oltretutto per Torino, solo per Novara (21,95%) e per il Verbano-Cusio-Ossola (21,21%).

Il vercellese presenta, invece, la migliore performance percentuale per le donne a livello comunale, con una quota pari al 23,88%. Peraltro, è da rilevare che la presenza di donne è in generale più omogenea tra i di-



**Figura 83** Regione Piemonte: Distribuzione per sesso e per ambito territoriale delle persone con cariche amministrative - Province - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

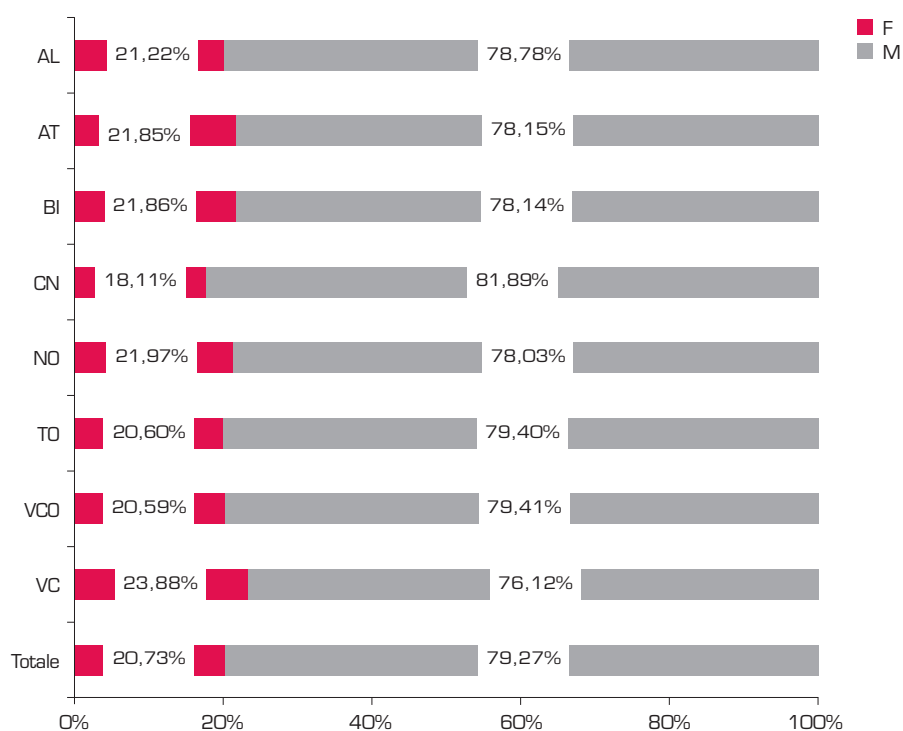
versi territori, giacché non va al di sotto al valore del 18,11% (nel Cuneese) e si mantiene in totale poco al di sopra del 20%.

Questo andamento su scala territoriale può essere interpretato sia come una maggiore facilità di accesso delle donne alla politica comunale, quella che è più vicina alla cittadinanza, sia come una migliore percezione dei territori della capacità delle donne di governarli e di rispondere in misura adeguata alle loro esigenze. Si tratta di suggestioni importanti, poiché dimostrano quanto i territori locali siano sensibili a una lettura delle capacità politica e di governo delle persone che li rappresentano e, pertanto, possono dare indicazioni rilevanti anche nella direzione di strategie di promozione della presenza femminile nei luoghi decisionali, giacché questo è un processo che richiede una forte azione di desegregazione e di cambiamento culturale, ma anche di empowerment e di autovalorizzazione delle donne stesse.

A questo proposito, può costituire uno stimolo interessante riprendere le notazioni condotte da Marcella Corsi<sup>15</sup>, quando scrive: "Il processo di socializzazione del genere nella sfera pubblica deve rappresentare un vero e proprio processo di apprendimento per la società politica, la cui posta in gioco non è l'inclusione delle donne tout court, quanto l'inclusione delle caratteristiche, conoscenze, competenze e attitudini, storicamente collegate alle donne, finora solo marginalmente integrate, quando non del tutto assenti nella politica italiana." Infatti, afferma ancora la Corsi, esiste un "vuoto di genere" che non è proporzionale al numero di donne in politica, ma che riguarda l'orientamento al cambiamento insito nella loro presenza, sicché se ne può dedurre che "la realtà politica e sindacale si presenta 'vuota' di regole, significati, relazioni, istituzioni e anche consuetudini, conoscenze tacite, relative alla presenza di due generi, anziché di uno solo, al proprio interno."

<sup>15</sup> M. Corsi, "Senza le donne", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 9 maggio 2007.

**Figura 84** Regione Piemonte: Distribuzione per sesso e per ambito territoriale delle persone con cariche amministrative - Comuni - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

## 4.2 La confluenza di cariche

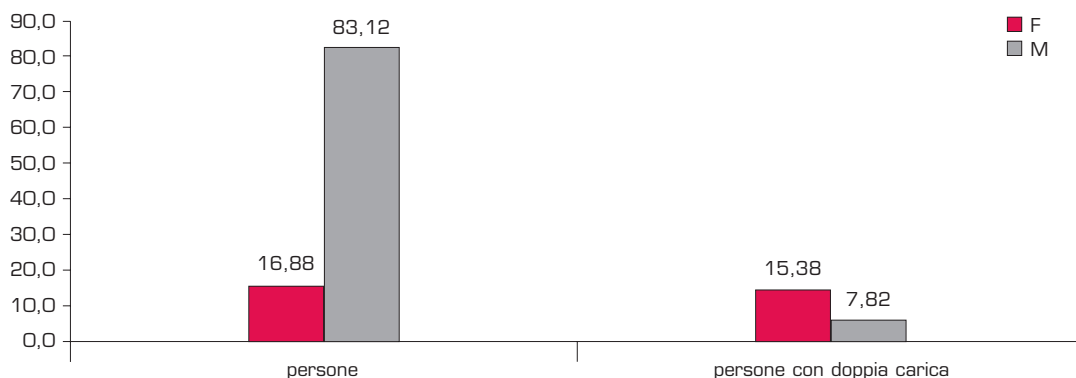
Se l'assunzione di rappresentanza passa attraverso l'attribuzione di più di una carica a una singola persona, emerge immediatamente la necessità di un'attenzione specifica alla lettura e all'interpretazione dei dati: infatti, il computo delle cariche si modifica fortemente rispetto a quello delle persone, cosicché in Regione su 77 componenti si hanno 84 cariche con incidenza di doppia carica per il 9,09%; nelle Province su 315 persone si contano 330 cariche con incidenza del 4,76%; nei Comuni si arriva a 16.518 persone per 20.293 cariche, che significa un'incidenza che raggiunge il 22,85%. Proprio questa incidenza percentuale è rilevante nella lettura di genere, perché, rispetto a quanto osservato riguardo al numero delle persone, anche se il rapporto percentuale totale tra i due sessi non è molto diverso, varia invece sensibilmente il computo dell'incidenza percentuale della doppia carica all'interno di ciascuno dei due generi. Infatti, comparando il numero di donne con doppia carica al totale delle donne in quello stesso Ente, la percentuale è decisamente più alta rispetto a quella maschile in Regione (15,38% donne contro il 7,82% degli uomini), di poco maggiore nelle Province (6,52% contro il 4,49%) e appena più bassa nei Comuni (20,06%, contro il 23,58%).

Per dare migliore visibilità a questo aspetto, nei grafici che vengono presentati viene evidenziato il rapporto percentuale tra numero di persone e numero di cariche assegnate a tutti i tre livelli (regionale, provinciale, comunale) evidenziando il diverso peso che l'attribuzione di doppia carica ha sui due generi.

Interpretando la doppia carica come riconoscimento della capacità rappresentativa, è allora interessante notare come, insieme a un andamento non lontano dalla parità nei Comuni, si assista al sorpasso delle donne nelle Province e, soprattutto, a una presenza decisamente più ampia rispetto agli uomini nella Regione. I motivi di questa distribuzione di cariche possono essere diversi e, in parte, anche legati all'impegno per-

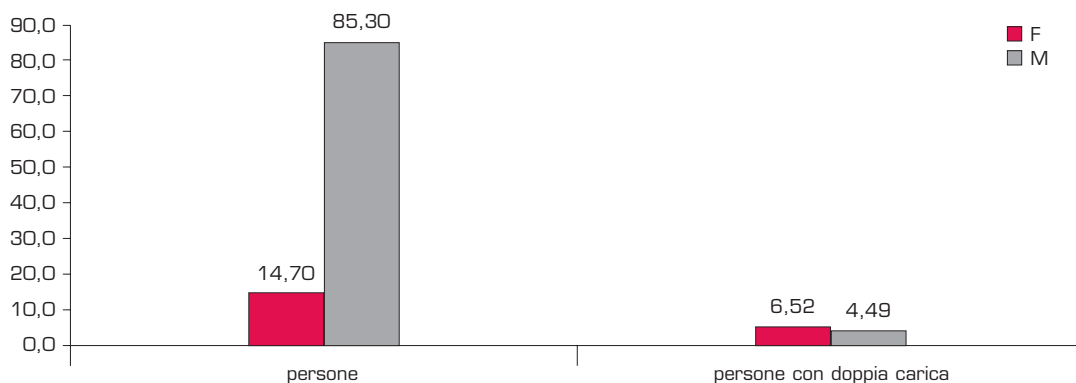


**Figura 85** Regione Piemonte: Percentuale per sesso di persone con cariche amministrative e percentuale per sesso di attribuzione multipla delle cariche amministrative - Regione - 2007



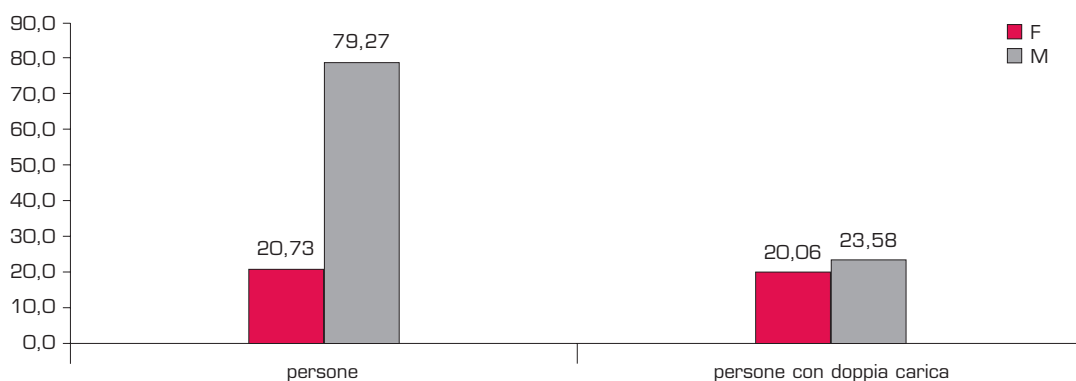
Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

**Figura 86** Regione Piemonte: Percentuale per sesso di persone con cariche amministrative e percentuale per sesso di attribuzione multipla delle cariche amministrative - Province - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

**Figura 87** Regione Piemonte: Percentuale per sesso di persone con cariche amministrative e percentuale per sesso di attribuzione multipla delle cariche amministrative - Comuni - 2007



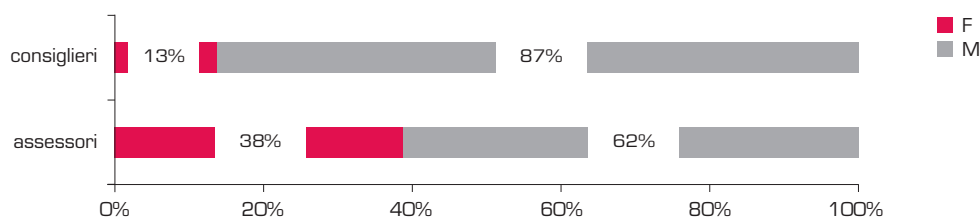
Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

sonale da parte di donne che hanno raggiunto posizioni decisionali di alto livello: è il caso della Regione Piemonte, dove certamente non è secondario il fatto che la Presidenza sia ricoperta da una donna, che, oltre ad essere lei stessa ad avere doppia carica, in quanto è anche Consigliera, ha certamente contribuito a una assegnazione delle cariche che tenesse un'attenzione particolare alle donne.

Peraltro, leggendo la composizione dell'Ente regionale in funzione dell'insieme delle cariche e non del totale delle persone, è da rilevare la compresenza della carica di Consigliere a quella di rappresentanza sia della Giunta (Presidenza e Vicepresidenza), sia del Consiglio (Presidenza, Vicepresidenza, Segretariato), diversamente rispetto alla carica di Assessore. Ciò, in qualche modo, consente di leggere il dato relativo alla carica di Consigliere come sede di riconoscimento di ruolo delle donne, giacché, se pure le Consigliere donne sono solo il 13%, tuttavia, tra queste, il 37,5% ricopre doppia carica, mentre tra gli uomini Consiglieri, che pure sono l'87% del totale, ha doppia carica solo una percentuale del 10,90%.

Leggibile senza implicazioni di doppia carica è, invece, il dato relativo agli Assessorati, che sono attribuiti per il 38% alle donne e per il 62% agli uomini, con una suddivisione che risulta particolarmente interessante proprio perché, non essendo da leggere come sede di confluenza di cariche, apre un importante spazio di presenza alle donne, pur non raggiungendo la parità dei due sessi.

**Figura 88** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso - Regione - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

Per una migliore interpretazione della rappresentatività che viene riconosciuta alle donne che ricoprono cariche, può, allora, essere interessante individuare i settori che vengono a loro affidati nelle cariche Assessorili. Nella Regione Piemonte - insieme alle diverse deleghe attribuite alla Presidente (politiche istituzionali, relazioni internazionali, coordinamento delle politiche comunitarie, cooperazione internazionale e politiche per la pace, comunicazione, coordinamento e indirizzo degli enti strumentali, delle agenzie e delle società partecipate, coordinamento degli interventi post-olimpici, coordinamento interassessorile delle politiche del volontariato), che sono evidentemente legate alla sua funzione di guida politica della Giunta, di coordinamento, nonché di rappresentanza del Piemonte anche a livello internazionale - sono attribuite alle donne, anche grazie alla loro numerosità, diverse funzioni, afferenti ad ambiti anche molto diversi. In particolare, leggendo le diverse deleghe al di là delle ripartizioni tra Assessorati, ma solo in funzione dell'affidamento a una donna, è possibile osservare come, all'interno della Regione Piemonte, le donne che ricoprono ruolo di Assessore gestiscono sia ambiti più tradizionalmente femminili come pari opportunità, istruzione e formazione professionale, sanità, tutela della salute, programmazione socio-sanitaria, immigrazione e emigrazione, volontariato, cooperazione sociale, politiche sociali per la casa, sia settori che la tradizione politica attribuisce per lo più agli uomini, come sviluppo della montagna e foreste, opere pubbliche, difesa del suolo, turismo e sport e impianti di risalita, insieme anche a welfare e lavoro. Se ne può dedurre una organizzazione della Giunta che cerca di superare la distinzione di genere non solo grazie al numero di donne Assessori, ma anche in riferimento alla divisione dei ruoli, riconoscendo in questo modo quella capacità rappresentativa alla componente femminile che spesso ribalta in ambito amministrativo e politico gli stessi meccanismi e stereotipi di segregazione orizzontale che ancora si ritrovano nel mondo del lavoro.

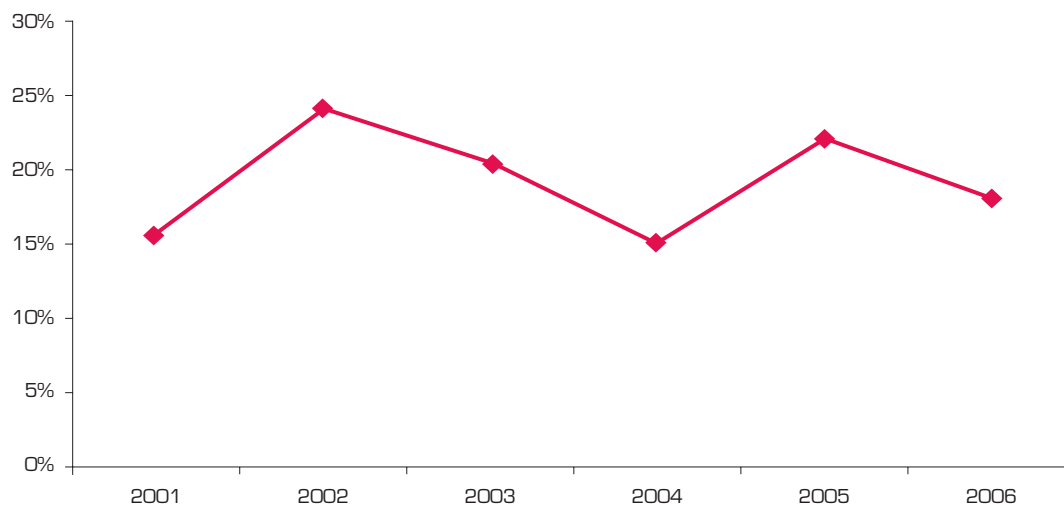
Per quanto riguarda la promozione della presenza femminile nell'Ente Regionale piemontese, è possibile, uscendo dal nucleo specifico costituito dall'Amministrazione, fare una breve incursione in quelle che sono le nomine all'interno delle Direzioni Regionali (sulla base di dati provenienti dall'Assessorato Regionale alle





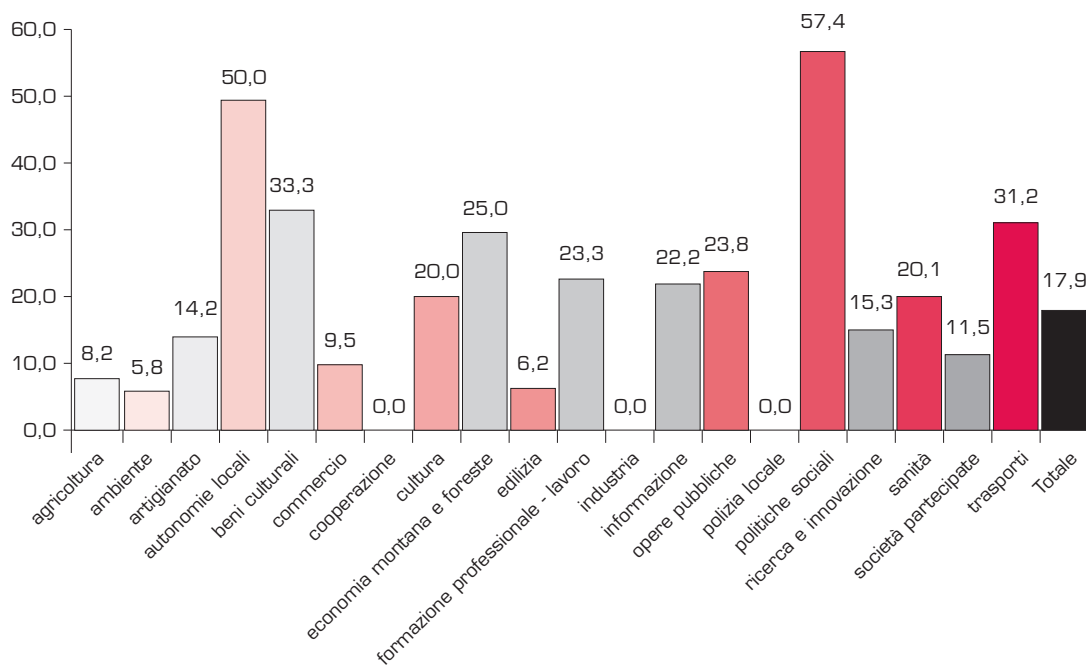
Pari Opportunità). Nell'anno 2006, queste sono state in totale 546, con una percentuale pari al 17,95% di donne (98), secondo una media che, negli ultimi 5 anni ha conosciuto il valore più alto nel 2002, ma solo in percentuale e non in termini assoluti (24,94% di donne, corrispondenti a 96 soggetti su un totale di 385) e con un andamento che non si discosta molto da quello che è la rappresentanza femminile all'interno dell'Amministrazione.

**Figura 89** Regione Piemonte: Andamento 2001-2006 delle nomine femminili nelle Direzioni Regionali - valori percentuali



Fonte: Regione Piemonte - Assessorato alle Pari Opportunità

**Figura 90** Regione Piemonte: Nomine femminili nelle Direzioni Regionali per settore nell'anno 2006 - valori percentuali



Fonte: Regione Piemonte - Assessorato alle Pari Opportunità

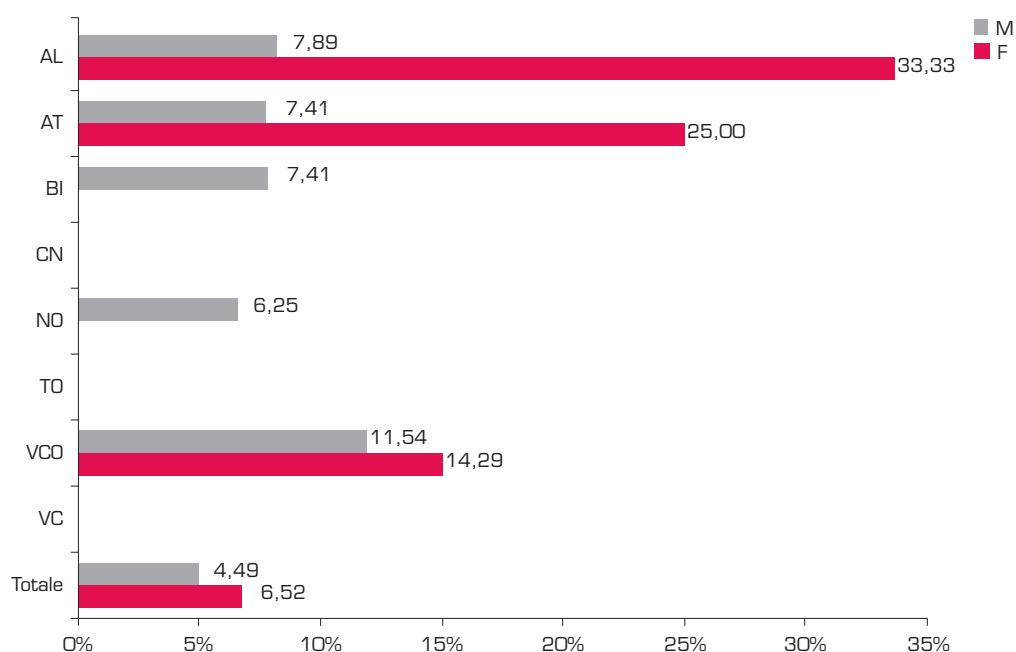
Limitandosi al 2006, la lettura della percentuale femminile all'interno delle nomine regionali mette in evidenza l'ambito delle politiche sociali (57,44%) e le autonomie locali (50%), mentre i valori più bassi, sotto il 10%, sono per ambiente, edilizia, agricoltura, commercio, oltre a cooperazione, industria, polizia locale in cui le nomine sono state esclusivamente maschili. Non manca, quindi, anche in questo ambito, una certa consuetudine nell'attribuzione settoriale a donne e uomini, pur senza stereotipizzazioni evidenti.

Continuando, invece, nell'analisi della distribuzione delle cariche negli Enti Locali piemontesi essa è molto diversa sui singoli territori provinciali, giacché viene applicata solo in 3 Province su 8 (37,5%) per le donne e in 5 per gli uomini (62,5%) ma, quando la doppia carica ricade anche sulle donne, la loro quota percentuale è sempre più alta rispetto a quella maschile, raggiungendo quote anche molto importanti. La confluenza di cariche è totalmente assente nelle Province di Cuneo, Torino e Vercelli, aspetto che risulta di particolare interesse per Torino, se si considera che questa è la Provincia che conta il numero più alto di Amministratori e Amministratrici (61 unità rispetto a una media di 39,12).

Per quanto riguarda la tipologia di carica, questa è totalmente maschile per la Presidenza di Giunta e la Presidenza del Consiglio, mentre è del 29% alle donne e del 71% agli uomini per le rispettive Vicepresidenze. Le cariche di Presidenza e Vicepresidenza, non difformemente dall'assetto regionale, quando confluiscono su un'unica persona, ricadono per lo più su Consiglieri (che sono in larga misura uomini), ad eccezione della Vicepresidenza di Giunta della Provincia di Biella, che è ricoperta da un Assessore.

È poco incoraggiante per le donne soprattutto il fatto che i Presidenti tanto delle Giunte, quanto dei Consigli delle Province del Piemonte siano tutti uomini, data la rappresentatività di queste due cariche non solo a livello politico e decisionale, ma anche, più semplicemente, a livello di immagine presso la cittadinanza. Possono essere molti e diversi i motivi di questa situazione, ma certamente si pongono degli interrogativi sulla possibilità e, insieme, sulla volontà da parte delle donne di accedere a sedi di rappresentanza, confermando la necessità, già citata, di un'azione importante di valorizzazione della componente femminile su più fronti, non escluso quello di autostima delle donne.

**Figura 91** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Province - 2007

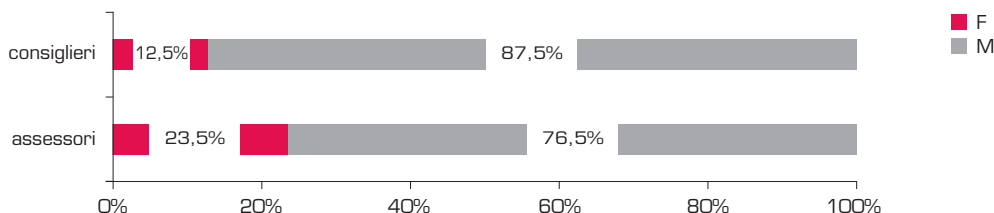


Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali



Non assente, ma decisamente minoritaria per le donne è la distribuzione media delle cariche di Assessore e Consigliere, di poco più favorevole nel caso per le donne Assessore, ma con un valore medio che non intacca i tre quarti di presenza maschile e si mantiene decisamente più basso rispetto al dato regionale. Tuttavia, benché il dato medio non sia positivo, è da tenere in considerazione l'andamento a livello dei singoli territori, per l'una e l'altra carica.

**Figura 92** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso - Province - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

In particolare, la distribuzione della carica di Consigliere è relativamente uniforme tra le diverse Province, giacché la quota femminile si muove tra il minimo di Alessandria (3,33%) e il massimo di Vercelli (20,83%), ma senza mai raggiungere cifre veramente significative.

Invece, le donne Assessore raggiungono livelli anche molto importanti: il caso migliore è quello della Provincia di Torino, dove è raggiunta la quasi totale parità tra donne e uomini (6 donne su un totale di 14 Assessori), ma la situazione è molto positiva anche a Novara, giacché le donne Assessore rappresentano un terzo del totale e a Vercelli, che le vede presenti per una quota vicina al 30%. Le situazioni più negative per le donne Assessore sono, invece, la Provincia di Vercelli, dove gli Assessori sono tutti uomini e quella di Cuneo, in cui la presenza maschile supera il 90%. Situazioni così contrastanti sono certamente attribuibili a condizioni locali che non possono venire facilmente sintetizzate in un quadro comune; ciò che si può notare è invece il fatto che, le percentuali di donne Assessore non sono sufficienti a modificare le medie percentuali sul totale delle Amministratrici e degli Amministratori. In altre parole, la configurazione per genere degli Enti Province del Piemonte può aiutare a dimostrare quanto sia necessaria una presenza femminile in diverse tipologie di cariche, in modo da bilanciarne i differenti pesi, dove il valore quantitativo femminile o maschile può derivare anche da motivi contingenti non sempre del tutto legati a scelte politiche specifiche, o a fattori di facile individuazione<sup>16</sup>.

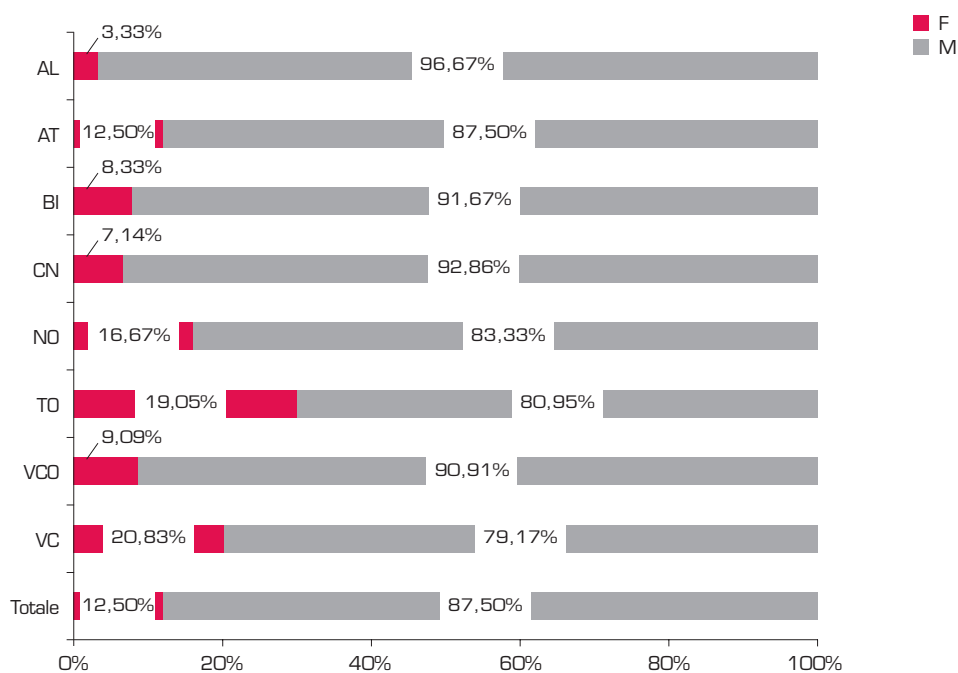
Proponendo anche per le Province una veloce lettura dell'attribuzione delle deleghe alle donne con carica di Assessore<sup>17</sup>, è possibile riconoscere una importante varietà di settori, anche se esiste una ricorrenza fem-

<sup>16</sup> Per esempio, per la Provincia di Torino è interessante ricordare che la divisione paritaria tra 7 donne e uomini fatta a inizio legislatura delle 14 cariche assessorili si è modificata a seguito della successiva sostituzione con un uomo dell'Assessore donna che deteneva le deleghe alla solidarietà sociale, alle politiche giovanili e alla programmazione sanitaria, passata all'Ente Regionale.

<sup>17</sup> Le deleghe ad assessori donne sono così distribuite: pari opportunità, assistenza, volontariato, politiche giovanili, politiche sanitarie, sociali e per l'immigrazione, progetti U.E., cultura, sviluppo e attività economiche, musei, pinacoteche, gipsoteche e archivi, Università e Politecnico (Provincia di Alessandria); bilancio e finanze, progetto UNESCO (Provincia di Asti); istruzione, Università, cultura, formazione, lavoro, attività produttive, Patto Territoriale per il Biellese, pari opportunità (Provincia di Biella); politiche giovanili, sport, piccoli Comuni, tutela del consumatore, osservatorio dei prezzi, pari opportunità (Provincia di Cuneo); politiche educative e programmazione scolastica, edilizia scolastica e patrimonio, politiche agro-alimentari, attività ittico-venatoria, turismo, valorizzazione delle risorse naturali, parchi e aree protette, pari opportunità, Università, ricerca scientifica, politiche per la gioventù, sport e iniziative per il tempo libero (Provincia di Novara); turismo e sport, lavoro, attività di orientamento per il mercato del lavoro, attività produttive, coordinamento programmi europei e concertazione territoriale, sviluppo sostenibile e pianificazione ambientale, personale, patrimonio, provveditorato e sistema informativo, pari opportunità, relazioni internazionali (Provincia di Torino); urbanistica, pianificazione territoriale, trasporti, informatizzazione, lavoro, formazione, istruzione, Università, pari opportunità (Provincia del Verbano-Cusio-Ossola).

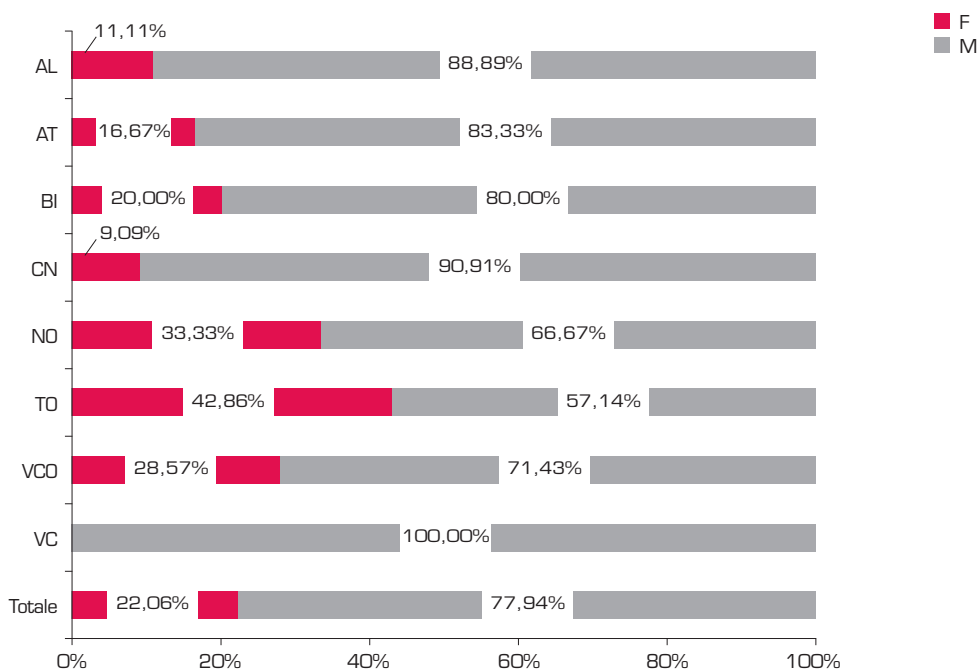


**Figura 93** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Consiglieri provinciali - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

**Figura 94** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Assessori provinciali - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali



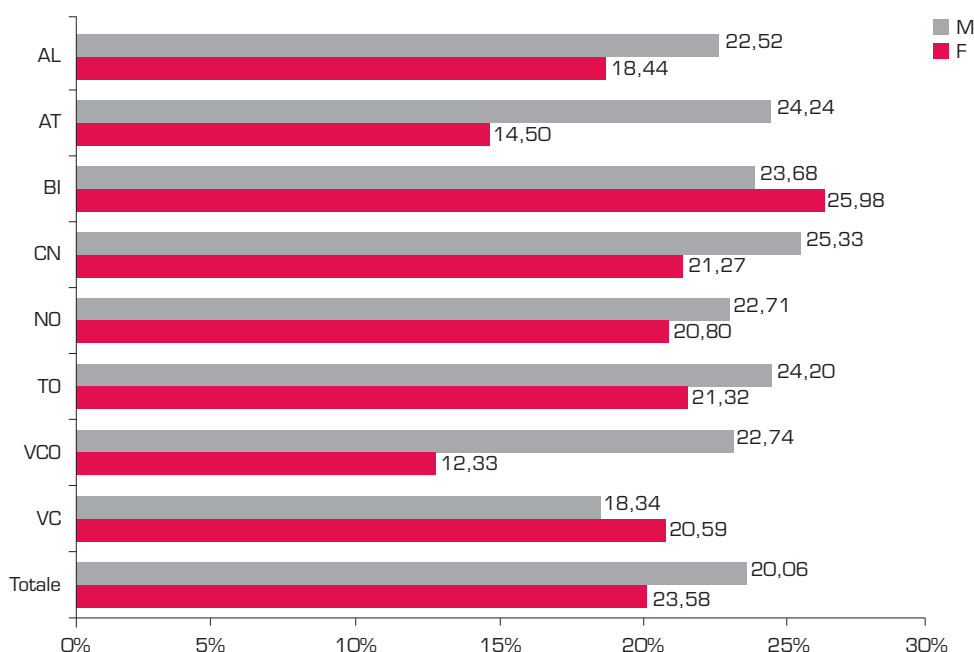
minile in alcuni ambiti, in particolare per le pari opportunità (6 Province su 8) o per l'istruzione e la formazione (5). L'analisi delle deleghe alle donne è, comunque, molto interessante se letta in ciascun ambito territoriale, poiché il diverso approccio di ciascun Ente Provinciale alla gestione del proprio territorio, che si rende evidente nelle stesse diverse tipologie di delega, si riflette anche sull'attribuzione di queste stesse deleghe. Ne possono emergere alcuni particolari interessanti, come la presenza non indifferente di donne che si occupano di politiche del territorio, produttività, sviluppo (4), oppure, nel caso della Provincia di Asti, l'attribuzione delle pari opportunità a un uomo, mentre è l'unica donna presente in Giunta a gestire il bilancio e le finanze, che è proprio un settore a fortissima tradizione maschile.

Condizioni di maggiore omogeneità a livello territoriale si riscontrano invece, nei Comuni piemontesi, a partire dalla confluenza di cariche, che va da un minimo del 12,33% per le donne del Verbano-Cusio-Ossola a un massimo del 25,98% nel biellese, sempre per il genere femminile, con una media totale del 20,06% per le donne e del 23,58% per gli uomini.

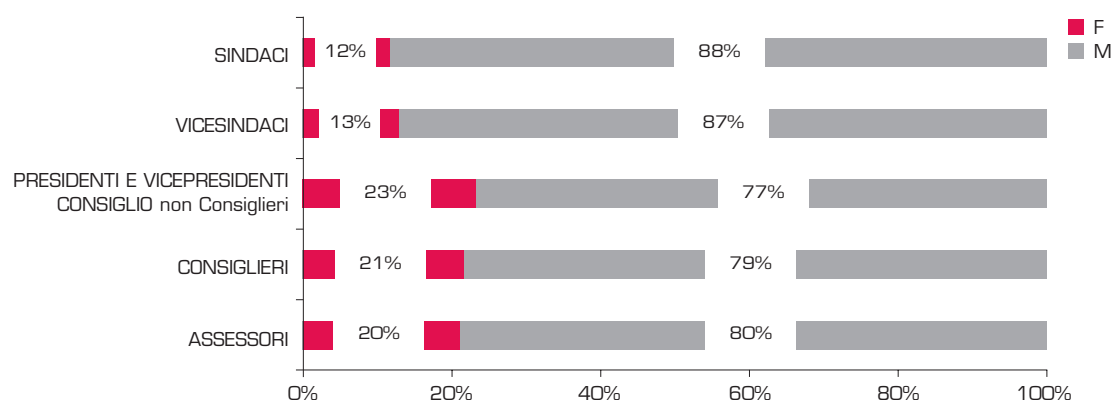
Il dato è molto diverso da quelli provinciale e regionale ed è probabilmente imputabile al differente assetto della rappresentanza politica a livello comunale, che certamente risente – specie in Comuni di piccola dimensione – della più forte capacità rappresentativa di quei soggetti (donne o uomini che siano) che partecipano alla vita politica. Se questo spiega la maggiore confluenza di cariche (con una media che supera il 20%), è anche importante notare la quasi parità percentuale di donne e uomini con doppia carica, fattore che può venire interpretato non tanto come una scarsa disponibilità ad attribuire capacità rappresentativa alla componente femminile, quanto, piuttosto, a leggere l'ambito comunale come quello che riesce più ad avvicinarsi a un atteggiamento che, pur non ancora paritario, è tuttavia aperto a riconoscere le medesime opportunità per le donne e gli uomini disponibili alla vita politica.

Tutto ciò non toglie, comunque, la presenza fortemente diseguale di donne e uomini anche nei luoghi di decisione politica dei Comuni, come ben mostrato dal grafo che segue e dalla relativa tabella con specifiche per i singoli territori provinciali, che rappresentano la suddivisione per genere delle cariche comunali e che dimostrano quanto sia ancora importante e necessario lavorare sui singoli territori, a partire dal livello culturale, al fine di promuovere condizioni di parità effettiva.

**Figura 95** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Comuni - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

**Figura 96** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso - Comuni - 2007

Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

**Tabella 37** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale nei Comuni - 2007 - valori percentuali

PROV.	SINDACI		VICESINDACI		ASSESSORI COMUNALI		CONSIGLIERI COMUNALI		PRESIDENTI / VICEPRESIDENTI DI CONSIGLIO COMUNALE NON CONSIGLIERI	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
AL	11	89	14	86	19	81	22	78	40	60
AT	11	89	7	93	17	83	23	77	33	67
BI	12	88	21	79	24	76	21	78	100	0
CN	9	91	9	91	19	81	19	81	40	60
NO	23	77	18	82	21	79	22	78	33	67
TO	15	85	16	84	20	80	21	79	12	88
VCO	13	87	9	91	15	85	21	79	0	0
VC	6	94	15	85	28	72	26	74	0	100
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>88</b>	<b>13</b>	<b>87</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>79</b>	<b>23</b>	<b>77</b>

Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

Il quadro assume connotazioni diverse quando ci si addentra sui singoli territori, rapportando non le donne e gli uomini nei valori totali relativi alle singole cariche, ma il totale per genere del singolo ambito provinciale sul totale della medesima carica a livello piemontese, come si rende evidente dalla tabella che viene di seguito proposta. Così, per quanto riguarda la carica del Sindaco, su un totale di 1202 unità in Piemonte, sono donne il 12%, con una punta superiore al 20% solo sul territorio della provincia di Novara e una presenza particolarmente bassa nel vercellese, con una quota del 6%; tuttavia, comparando le donne sindaco delle 8 aree provinciali sul totale delle donne sindaco elette in Piemonte, il torinese emerge come territorio in cui la percentuale femminile raggiunge ben il 32%, che è il valore percentuale massimo non solo per le donne, ma anche per gli uomini, mentre la percentuale più bassa riguarda ancora i Comuni della provincia di Vercelli. La maggior percentuale femminile nell'area provinciale torinese vale anche per le cariche di Vicesindaco, Assessore e Consigliere, mentre la Presidenza e Vicepresidenza del Consiglio, pur essendo in prevalenza nella stessa area, sono a favore degli uomini. Le donne aumentano di qualche punto percentuale quando si passa a verificarne la presenza negli Assessorati e nel Consiglio (compresa la carica di Presidente o VicePresidente), con valori che, nella media, raggiungono o superano il 20%, ma con differenze anche rilevanti tra i diversi territori.



Tenendo conto del fatto che la prevalenza percentuale del torinese e del cuneese si spiegano facilmente pensando all'ampiezza territoriale dei due ambiti provinciali, è significativo rilevare che le quote più basse, inferiori all'1%, riguardano sempre le quote femminili, nel vercellese per la carica di Sindaco (0,4%), nel verbanico-cusio-ossola per quella di Vicesindaco, di Assessore (0,6%), di Consigliere.

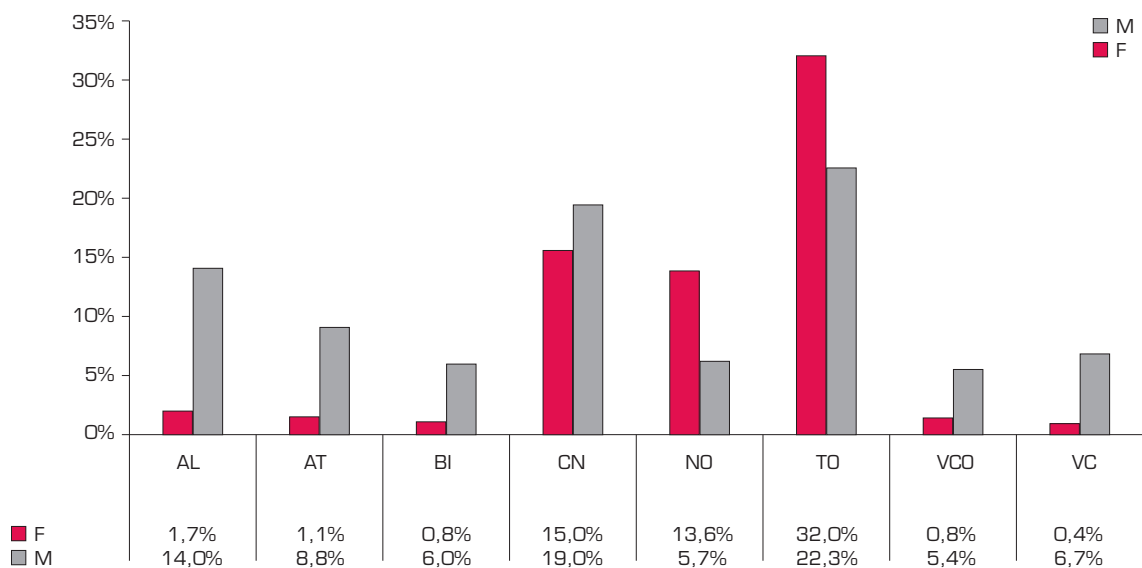
Tuttavia, performance molto positive per la componente femminile come quelle dei Comuni afferenti alle province di Torino, di Cuneo e anche di Novara sono un segnale importante e non trascurabile di riconoscimento che le donne già riscontrano a livello locale, dimostrando anche, se si parla di cariche ad elezione diretta, quanto peso abbia la relazione più diretta con la cittadinanza, che diviene, allora, soggetto primario di dialogo nella definizione del ruolo della donna nelle sedi di rappresentanza politica e amministrativa.

**Tabella 38** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale nei Comuni sul totale in Piemonte nella rispettiva carica - 2007 - valori percentuali

PROV.	SINDACI		VICESINDACI		ASSESSORI COMUNALI		CONSIGLIERI COMUNALI		PRESIDENTI / VICEPRESIDENTI DI CONSIGLIO COMUNALE NON CONSIGLIERI	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
AL	1,70	14,00	2,40	14,60	2,70	11,50	3,40	11,80	3,80	5,80
AT	1,10	8,80	0,70	9,70	1,40	6,90	2,10	7,00	1,90	3,80
BI	0,80	6,00	1,20	4,60	1,70	5,30	1,60	5,60	3,80	0,00
CN	15,00	19,00	14,00	19,80	18,80	16,50	17,60	16,30	16,70	5,80
NO	13,60	5,70	10,50	6,30	7,60	5,90	7,80	5,90	8,30	3,80
TO	32,00	22,30	34,30	24,10	32,20	25,70	29,10	23,50	33,30	55,80
VCO	0,80	5,40	0,30	2,70	0,60	3,50	0,90	3,30	0,00	0,00
VC	0,40	6,70	0,80	4,90	1,80	4,70	1,70	5,00	0,00	1,90
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>88</b>	<b>13</b>	<b>87</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>79</b>	<b>23</b>	<b>77</b>

Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

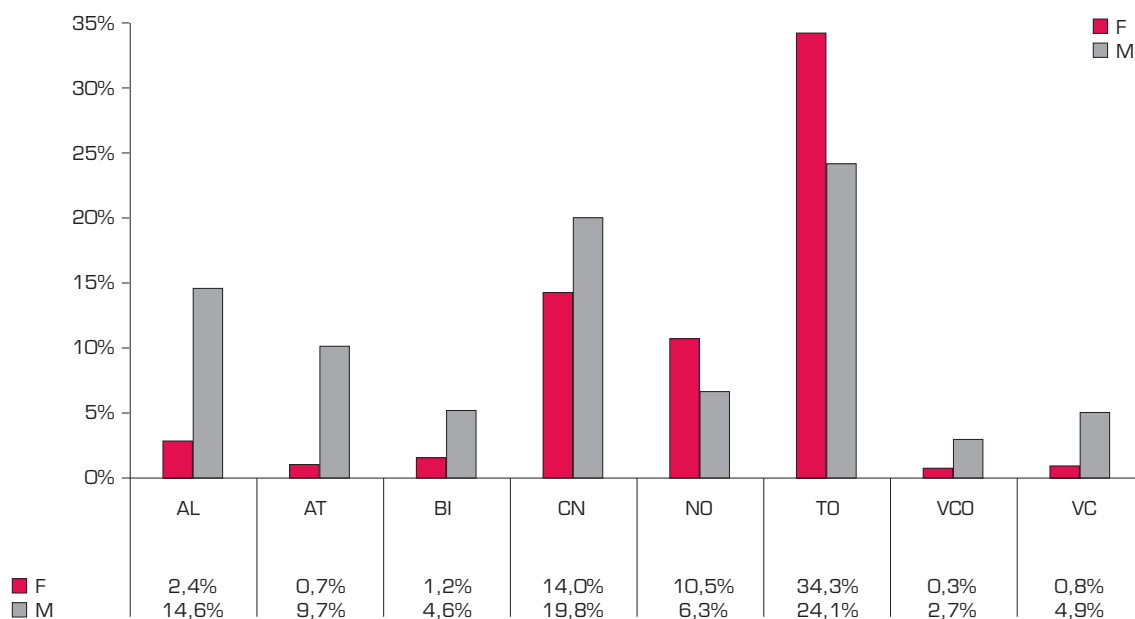
**Figura 97** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Sindaci - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

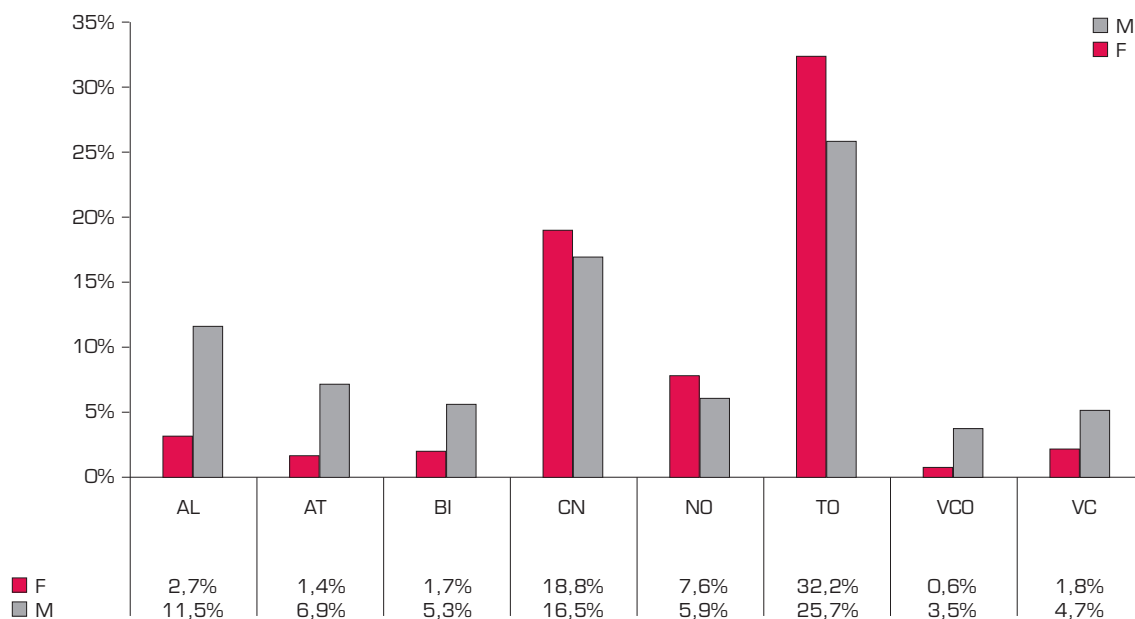


**Figura 98** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Vicesindaci - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

**Figura 99** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Assessori comunali - 2007

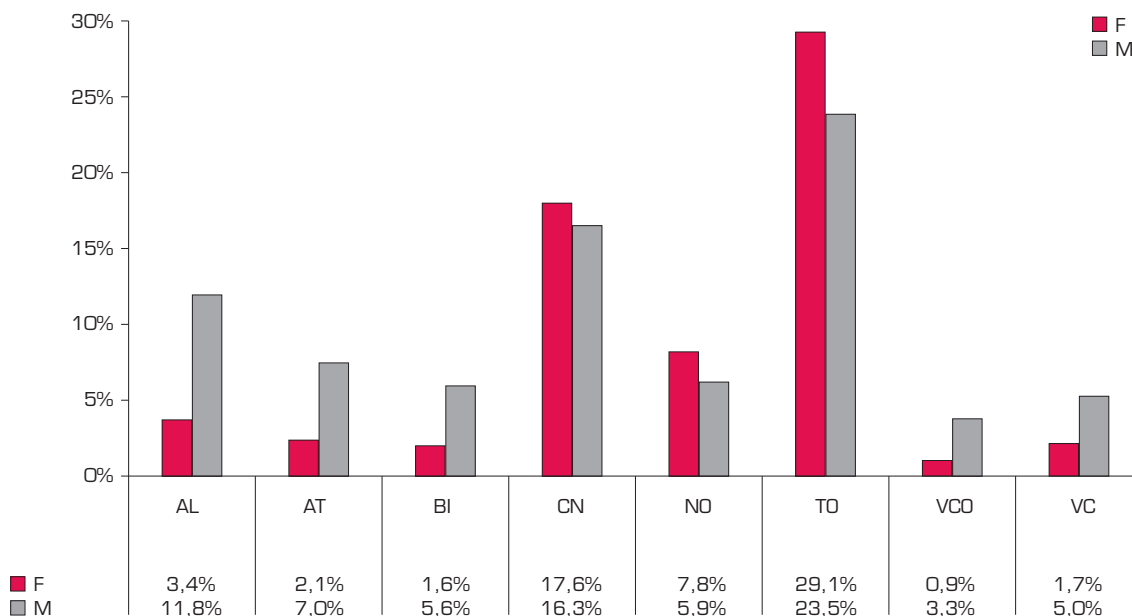


Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali



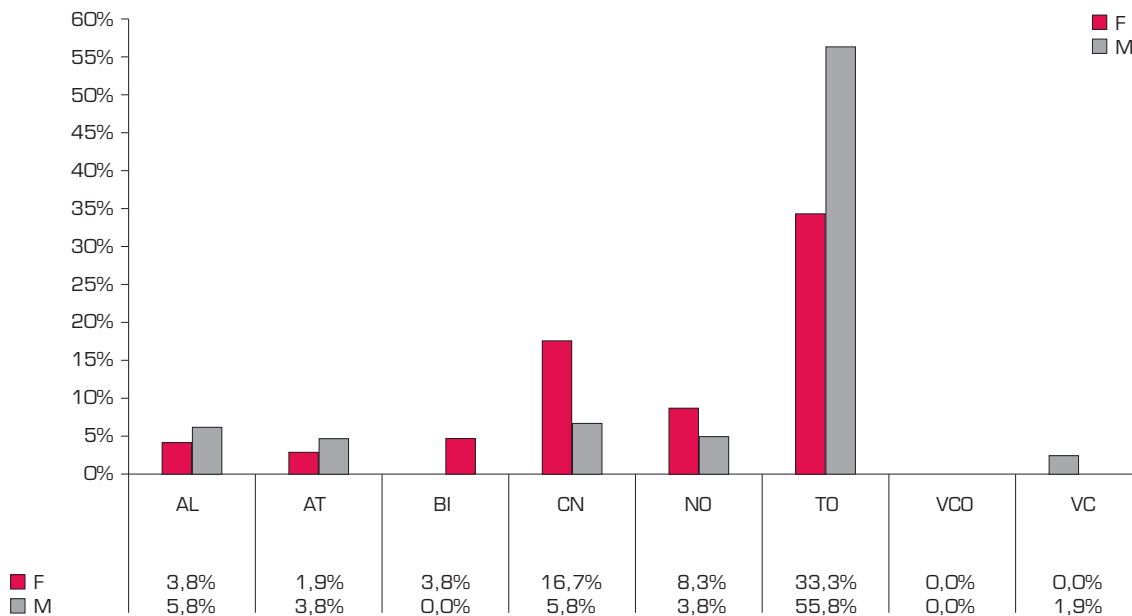


**Figura 100** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Consiglieri comunali - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

**Figura 101** Regione Piemonte: Distribuzione delle cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Presidenti e Vicepresidenti di Consiglio comunale non Consiglieri - 2007

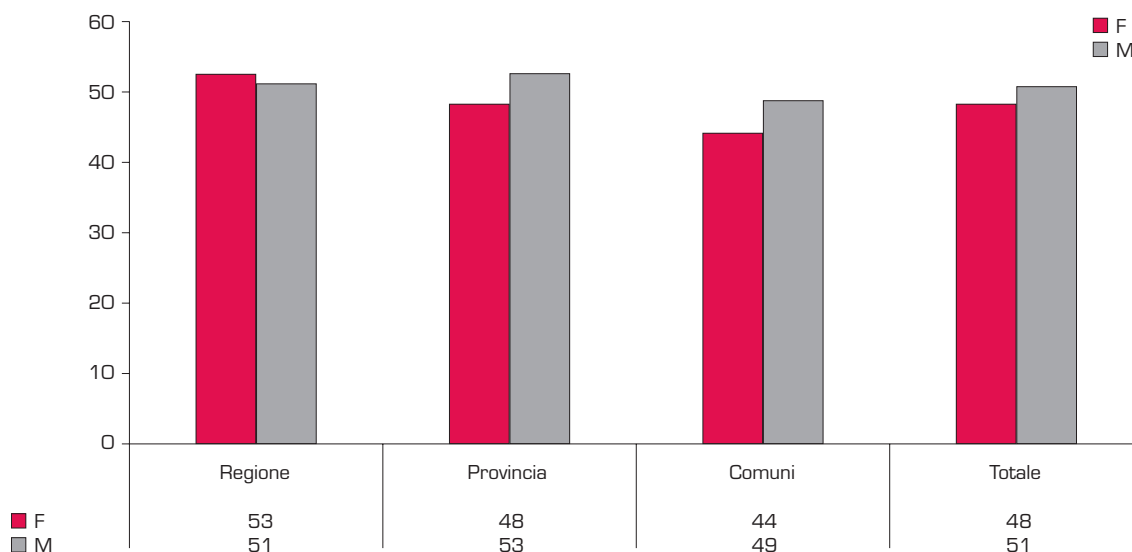


Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

### 4.3 L'età delle donne amministratrici

In questo quadro, la composizione per età dell'insieme delle Amministrazioni piemontesi evidenzia una media leggermente più bassa per le donne, pari a 48 anni, contro i 50 degli uomini.

**Figura 102** Regione Piemonte: Età media delle persone con cariche amministrative per sesso e per tipologia di Amministrazione - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

Per entrambi i sessi è rilevabile una progressiva diminuzione dell'età media scendendo dal livello regionale a quelli provinciale e comunale, fattore che può confermare come il percorso di carriera politica, tanto per le donne quanto per gli uomini, inizi più facilmente a livello comunale, per poi estendersi solo in un secondo momento a livello regionale, spesso anche in quanto avanzamento in questo stesso percorso.

Insieme, il dato può essere interpretato come maggiore disponibilità delle fasce più giovani a intraprendere la carriera politica sul territorio locale, quello che è più vicino alla cittadinanza e che è chiamato a rispondere in forma più diretta alle sue esigenze.

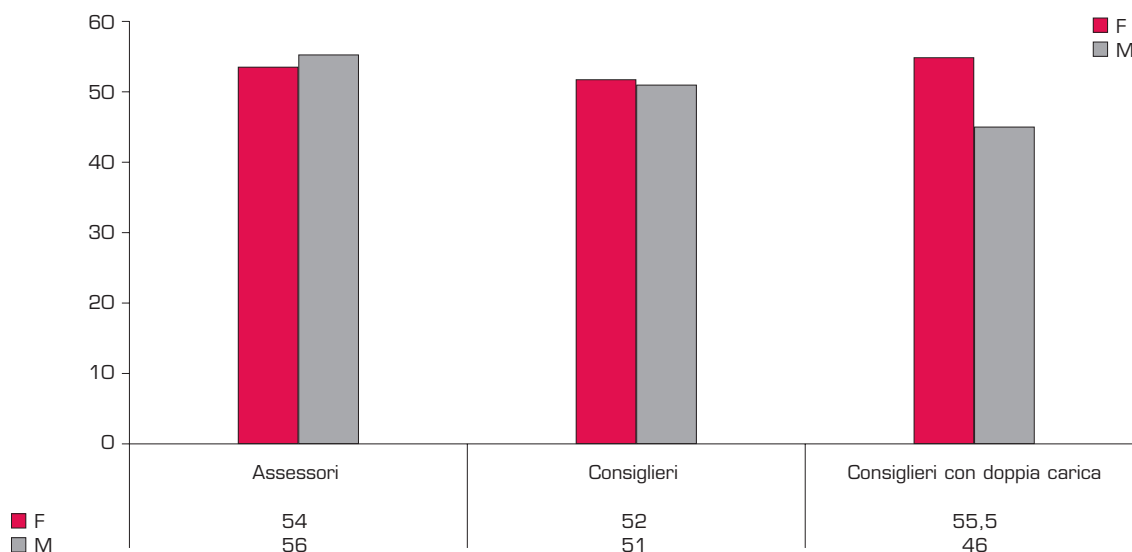
Leggendo le differenze tra donne e uomini, è possibile notare come questa progressiva diminuzione di età non sia del tutto uguale per i due sessi: infatti, se per gli uomini tra i tre livelli (regionale, provinciale, comunale) c'è uno scarto complessivo di quattro anni (dai 53 anni massimo nelle Province ai 49 anni minimo nei Comuni), invece per le donne questo scarto è maggiore, poiché copre ben nove anni, dai 53 in Regione, ai 44 nei Comuni. Il rilevante abbassamento di età delle Amministratrici è molto interessante, poiché dimostra la disponibilità delle giovani donne a intraprendere la vita politica e, insieme, fornisce ulteriore conferma alla maggiore opportunità che l'ambito comunale dà alle giovani generazioni per accedere alla vita politica. Insieme, è interessante la comparazione tra donne e uomini non più in relazione alla media a ciascuno dei tre livelli; infatti, emerge come la Regione sia l'unico livello nella quale l'età media delle donne è superiore (di 2 anni) a quella degli uomini, mentre negli altri casi è sempre inferiore, con uno scarto di 5 anni sia nelle Province, sia nei Comuni. Questo dato è leggibile come una maggiore richiesta di competenza alle donne che accedano a ruoli di livello regionale, secondo una interpretazione che è, peraltro, molto diffusa tra le donne stesse, le quali spesso ritengono che la preparazione professionale sia un elemento essenziale per accedere e avanzare nella carriera politica.

A livello di singole Amministrazioni, considerando il rapporto tra età media e ruolo ricoperto, in Regione si conferma l'età media più alta delle donne rispetto agli uomini anche in riferimento alle persone che ricoprono doppia carica: infatti, le 2 donne Presidente della Giunta e Segretario del Consiglio che sono anche Con-



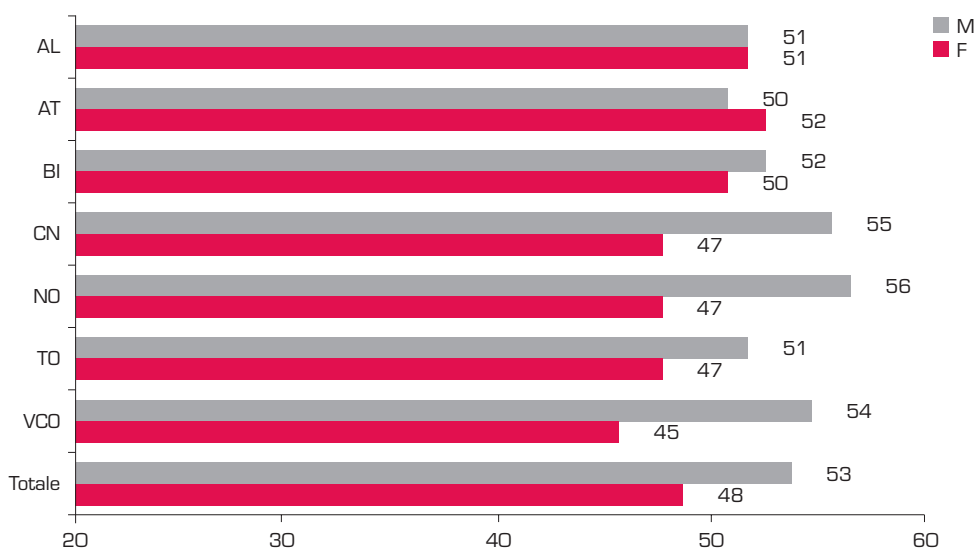
sigliere hanno età media di 55,5 anni, mentre i 6 uomini con doppia carica (Vicepresidenza della Giunta, Presidenza e Vicepresidenza del Consiglio, Segretariato del Consiglio) contano un'età media di 46 anni. Ugualmente accade per la carica di Consigliere, dove le donne hanno mediamente 52 anni contro i 51 degli uomini, mentre il dato si inverte solo nel caso della carica di Assessore, dove le donne hanno 54 anni e gli uomini arrivano a 56.

**Figura 103** Regione Piemonte: Età media delle persone con cariche amministrative per sesso e per tipologia di carica - Regione - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

**Figura 104** Regione Piemonte: Età media delle persone con cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Province - 2007

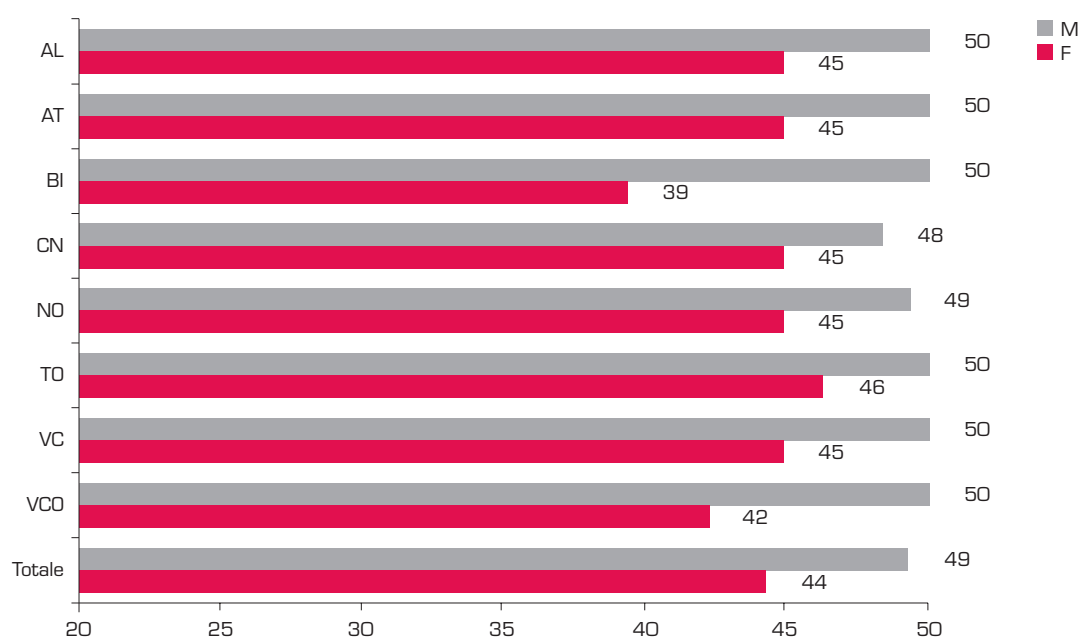


Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

Le Province – benché i dati in nostro possesso siano solo parziali, in quanto non disponibili per la Provincia di Vercelli – sono leggibili come sedi di graduale abbassamento dell'età media femminile, che è inferiore ai 50 anni in 4 Province, raggiungendo il valore più basso nel Verbano-Cusio-Ossola con la cifra di 45 anni, mentre per gli uomini non scende mai sotto i 50 degli Amministratori provinciali di Asti e raggiunge il massimo a Novara con 56 anni.

Nei Comuni, come già sopra indicato, l'andamento medio verso una più giovane età è più facilmente leggibile attraverso la disaggregazione per singola Provincia, dove l'età più alta viene registrata nei Comuni del torinese, con 46 anni, mentre spicca il dato del biellese, in cui le donne Amministratrici hanno un'età media di soli 39 anni, con uno scarto di ben un decennio rispetto all'età media maschile dello stesso territorio (50 anni). Anche gli uomini contano un'età media più bassa, anche se, pur non superando mai i 50 anni, scendono sotto questa cifra solo 3 ambiti provinciali (Cuneo, Novara, Vercelli) e comunque mai al di sotto dei 48 anni.

**Figura 105** Regione Piemonte: Età media delle persone con cariche amministrative per sesso e per ambito territoriale - Comuni - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

#### 4.4 Il titolo di studio delle donne amministratrici

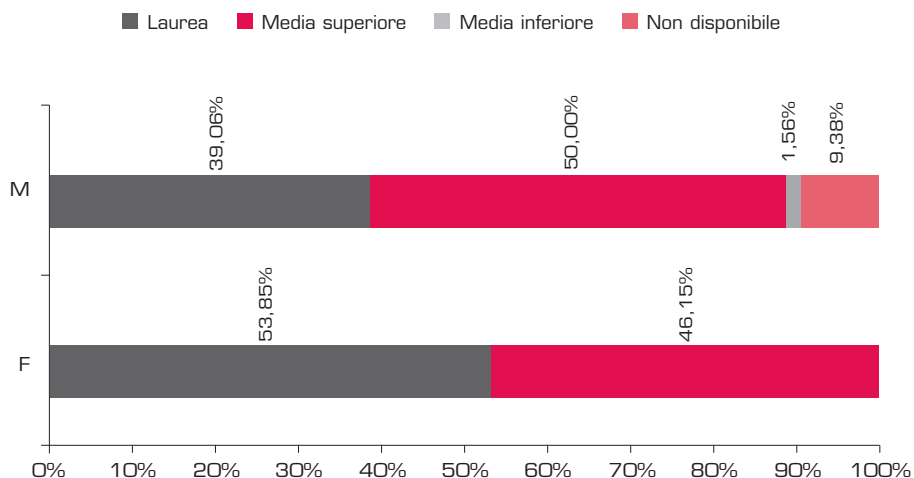
In relazione al titolo di studio, le donne laureate sono sempre più numerose degli uomini, a tutti i livelli territoriali, superando il 50% in Regione e comunque senza mai scendere al di sotto del 20%, anche nella percentuale più bassa del 23,71% all'interno delle Amministrazioni comunali.

La preparazione culturale media delle donne è, comunque, più alta rispetto a quella degli uomini, a conferma della tendenza - già evidente dalle analisi relative all'istruzione e alla formazione, nonché al mercato del lavoro - secondo cui le donne studiano di più e con migliori risultati.

La prevalenza di titoli di studio medio alti per le donne Amministratrici si rende particolarmente evidente nell'analisi dell'Ente Regionale, dove la componente femminile possiede solo laurea o diploma di scuola media superiore, mentre quella maschile - di cui, comunque, mancano i dati per una quota in torno al 9% - presenta percentuali minori sia per la laurea che per i diplomi di scuola superiore oltre ad una presenza di titoli di scuola media inferiore.



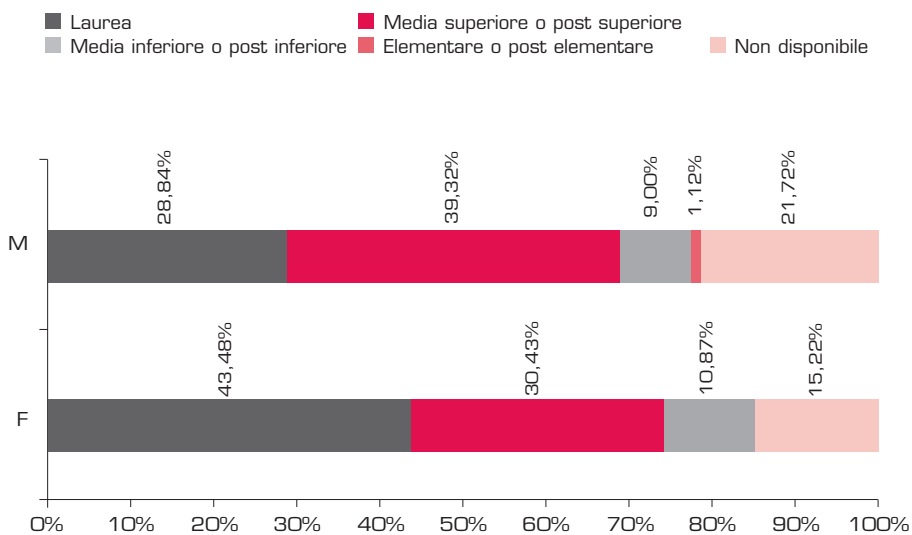
**Figura 106** Regione Piemonte: Titolo di studio delle persone con cariche amministrative per sesso - Regione - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

Per le Province, l'analisi trova parziale ostacolo nella carente disponibilità dei dati, quasi del tutto assenti relativamente alle Province di Vercelli e del Verbano-Cusio-Ossola, con conseguente limite nella esattezza della lettura del quadro complessivo. Ciò nonostante, è possibile mettere in evidenza alcuni fattori, in particolare, anche in questo caso, la forte presenza di Amministratrici laureate, che rappresentano quasi la metà tra le donne, con una netta differenza rispetto agli uomini, tra i quali i laureati non raggiungono il 30%. Invece, un dato quasi paritario tra donne e uomini è quello relativo al diploma di scuola media superiore, comunque più presente tra gli uomini.

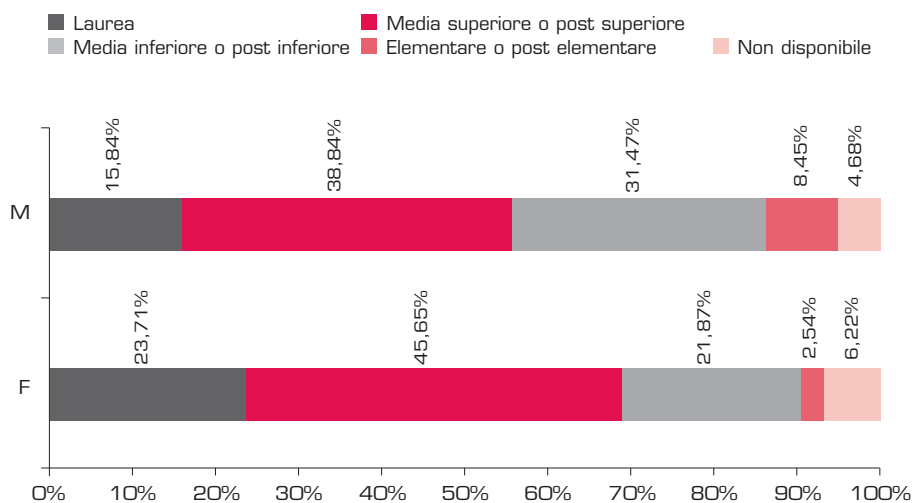
**Figura 107** Regione Piemonte: Titolo di studio delle persone con cariche amministrative per sesso - Province - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

Più differenziata anche per le donne è la situazione all'interno dei Comuni, giacché solo in essi le Amministratrici presentano titolo di studio medio basso (licenza elementare o post licenza), mentre per gli uomini esso compariva anche all'interno delle Province, seppur in misura molto limitata.

**Figura 108** Regione Piemonte: Titolo di studio delle persone con cariche amministrative per sesso - Comuni - 2007



Fonte: Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali

In sintesi, se il possesso da parte delle Amministratrici di un titolo di studio medio-alto è da imputare, come detto, a una situazione generale di maggiore istruzione delle donne, tuttavia, questo può anche suggerire come sia un atteggiamento delle donne stesse nei confronti della carriera politica quello di intraprenderla solo quando si sentano sufficientemente preparate anche dal punto di vista degli studi. Insieme, si può anche vedere una certa diffidenza da parte della società nel suo complesso (comprendente sia il mondo politico, ancora fortemente maschile e quindi certamente non scevro da pregiudizi e stereotipi, sia il corpo elettorale, che, pur essendo a maggioranza femminile, tuttavia certo risente fortemente di questi stessi pregiudizi e stereotipi, essendo abituato a relazionarsi con una realtà politica quasi totalmente maschile) al riconoscimento della capacità politica e amministrativa delle donne se esse non possono provare a supportarla con una competenza culturale approfondita e riconosciuta.



## 5. I PERCORSI DI CARRIERA DELLE DONNE IN PIEMONTE

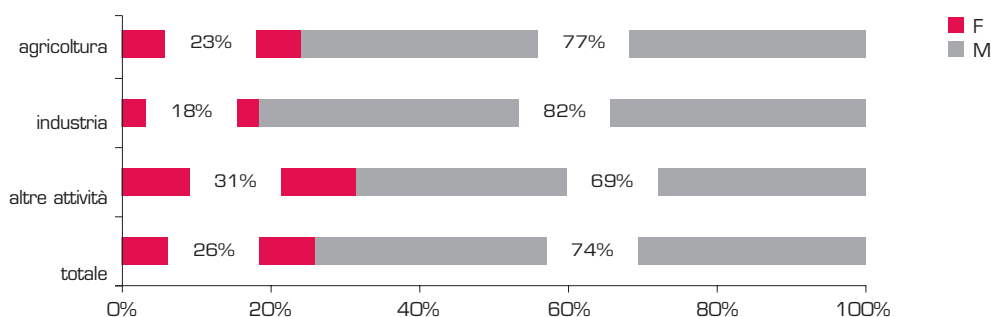
Se l'opportunità di accesso a posizioni decisionali e di rappresentanza nel lavoro costituisce un elemento indispensabile di riconoscimento del valore delle donne, il contesto piemontese risulta impostato secondo modalità piuttosto tradizionali: infatti, poco più di 1/4 delle posizioni apicali è affidata alle donne e, comunque, in formule contrattuali soprattutto di tipo dipendente e nell'ambito dei servizi, con buone performance solo nel settore pubblico. I dati confermano la relazione della dinamica della carriera con i problemi di conciliazione, dal momento che l'età di concepimento dei figli coincide con quella in cui si aprono prospettive di avanzamento professionale: pertanto, tenendo conto anche dei dati demografici, risulta essenziale porre attenzione a una conciliazione che non confini la progressione professionale (ed economica) solo a quelle forme contrattuali di tipo più "protetto", consentendo alle donne piemontesi di uscire da percorsi di carriera ristretti e con modalità stereotipate.

### 5.1 Le donne nelle posizioni apicali della carriera professionale

Per delineare un quadro della posizione professionale e dei percorsi di carriera delle donne lavoratrici in Piemonte si è fatto ricorso all'analisi della popolazione occupata dell'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro - ORML, elaborazione dell'indagine continua delle forze lavoro ISTAT, con aggiornamento al 2006 e disaggregazione per genere.

Inoltre, informazioni specifiche sono state reperite nello studio a livello regionale che, insieme ai suddetti dati ISTAT, raccoglie anche una ricognizione statistica sulle aziende con più di 100 addetti per il biennio 2004-2005, all'interno di una pubblicazione recentemente realizzata (ottobre 2007) a cura del medesimo Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro - ORML e della Consigliera di Parità Regionale, a sintesi dei rapporti inviati alla Consigliera dalle imprese in base all'art. 46 del D. Lgs. 198/06, ex art. 9 della Legge 125/91<sup>18</sup>. La situazione del lavoro piemontese al 2006, già critica per la componente femminile - giacché conta 43% di posizioni occupate da donne e 57% da uomini - peggiora sensibilmente quando l'analisi si concentra sulle posizioni più alte della carriera, tanto nel lavoro dipendente (dirigenza), quanto nel lavoro autonomo (imprenditoria) e in ogni settore produttivo: la presenza di donne, che nel suo totale è pari al 26%, si distribuisce percentualmente dal 18% dell'industria alle 31% delle altre attività, con un valore intermedio del 23% in agricoltura.

**Figura 109** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali nel lavoro dipendente e autonomo per sesso e settore - totale dirigenti e imprenditori - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

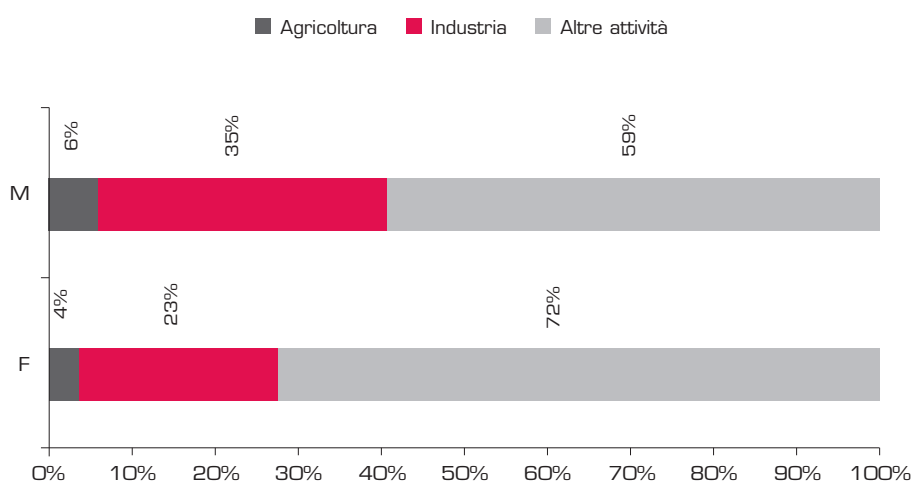
<sup>18</sup> Regione Piemonte, Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro, Consigliera di Parità Regionale (a cura), *L'occupazione femminile in Piemonte. I dati ISTAT 2006 dell'indagine continua delle forze di lavoro. Una ricognizione statistica sulle imprese con più di 100 dipendenti nel biennio 2004-2005* (art. 46 D. Lgs. 198/06, ex art. 9 L. 125/91), Torino 2007.



Esiste, dunque, una persistente difficoltà per le donne di accedere alle posizioni di vertice della carriera professionale, delineando una strutturazione del mondo del lavoro piemontese piuttosto tradizionale, con una divisione di ruoli evidentemente ancora segregante in funzione del sesso di appartenenza, come si evince anche da una lettura della rispettiva distribuzione di donne e uomini ai livelli dirigenziali e imprenditoriali nei macrosettori di attività.

In agricoltura, considerata la bassa incidenza delle posizioni apicali, gli uomini prevalgono, anche se di soli 2 punti percentuali, invece i dirigenti o imprenditori maschi sono più numerosi nell'industria (35%, contro il 23% di femmine), mentre le donne prevalgono nelle altre attività, dove sono presenti per ben il 72%, mentre gli uomini si fermano al 59%.

**Figura 110** Regione Piemonte: Occupati in posizioni apicali nel lavoro dipendente e autonomo per sesso e settore - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

## 5.2 L'età delle donne in posizioni apicali della carriera professionale

Insieme a queste considerazioni di massima, prima di passare a un'analisi di dettaglio, è possibile fare una prima riflessione relativa all'età media delle donne e degli uomini con posizioni di vertice della carriera.

Se la composizione del mercato del lavoro non consente mai alle donne di essere rappresentate paritariamente nelle tre fasce di età considerate, tuttavia, leggendo non il raffronto tra donne e uomini, ma l'incidenza delle diverse età su ciascuno dei due generi, emerge, allora, come dato rilevante la più giovane età femminile, vista la maggiore presenza di donne sia nella fascia più bassa (al di sotto dei 30 anni), sia nella fascia intermedia (al di sotto dei 50 anni).

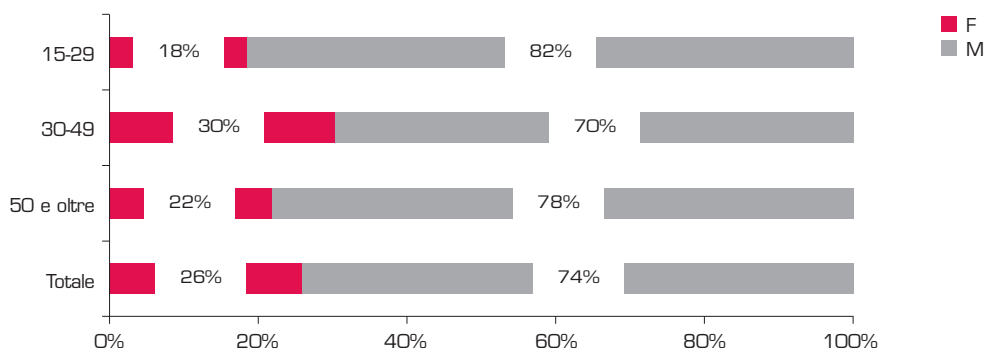
Questo elemento può venire interpretato come testimonianza della capacità delle donne di accedere a posizioni apicali anche con un'età minore rispetto ai loro colleghi maschi, probabilmente anche grazie al loro grado di istruzione e formazione, in cui le donne più degli uomini raggiungono risultati migliori, a livello sia di titoli conseguiti, sia di votazioni acquisite. Letta in questa prospettiva, la giovane età delle donne in posizioni alte della carriera sarebbe un segnale dell'importanza della formazione per le donne, in quanto strumento che può dare loro requisiti non solo per accadere al mercato del lavoro, ma anche per progredire nel percorso di carriera.

D'altra parte, la maggior presenza di uomini nella fascia oltre i 50 anni è anche segnale di un altro aspetto fondamentale, ovvero di quanto l'ampiezza temporale dell'esperienza professionale costituisca una discriminante nella progressione di carriera.



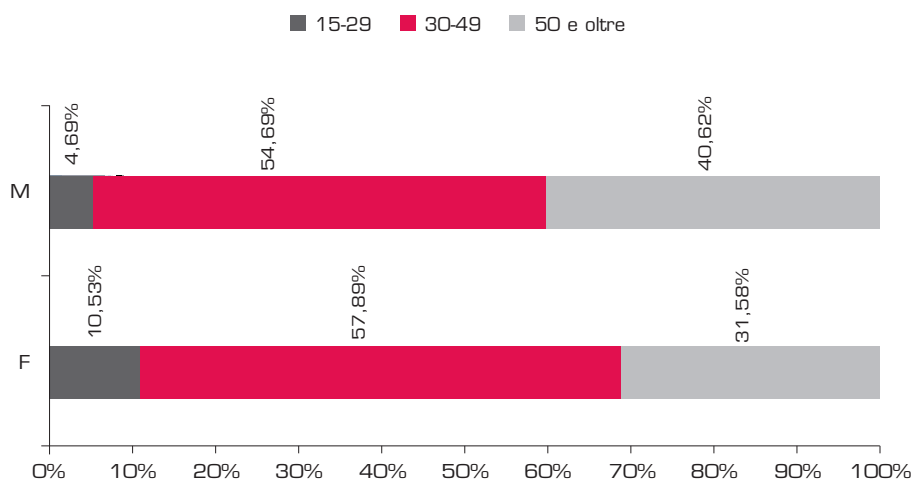


**Figura 111** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali nel lavoro dipendente e autonomo per sesso e fasce d'età - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

**Figura 112** Regione Piemonte: Occupati in posizioni apicali nel lavoro dipendente e autonomo per sesso e fasce d'età - 2006

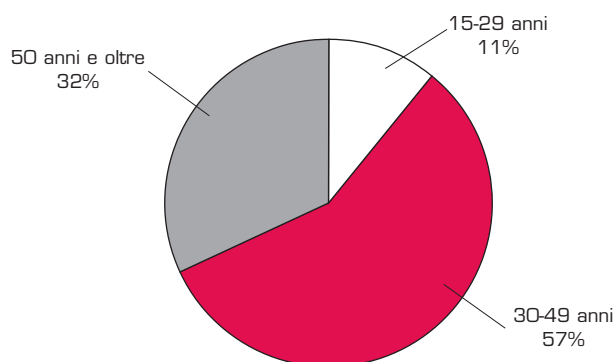


Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

Appare evidente, dunque, che entrambi i fattori – formazione ed esperienza - sono da tenere ugualmente in considerazione quando si voglia tracciare un quadro completo del percorso professionale della forza lavoro, affinché nessuno di questi due elementi possa costituire eventuale ostacolo alla carriera. Questo, anche in considerazione delle dinamiche del mercato del lavoro piemontese, che – sulla base della comparazione che l'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro conduce relativamente alla variazione interannuale del 2006 rispetto al 2005 – ha registrato degli incrementi molto importanti per dirigenti e imprenditori: tra i 30 e i 49 anni, del 43,4% per le donne (12,1% sul totale donne e uomini) e con un valore ancora più alto nella fascia successiva, pari al 52,1% per le donne e al 16,1% per gli uomini (22,6% sul totale). La variazione totale, pertanto, risulta del 36,5% delle donne dirigenti e imprenditrici e del 10,1% per gli uomini al medesimo livello, con un incremento totale medio del 16%, segnale che, pur positivo in sé, tuttavia porta la criticità di non riguardare la fascia più giovane, dove non ci sono state variazioni percentuali, cosa che costituisce segnale certamente non positivo per le giovani generazio-

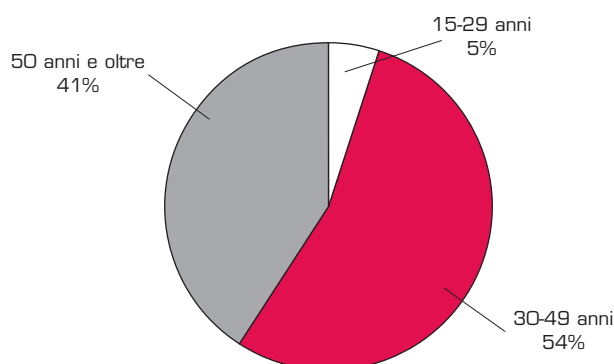


**Figura 113** Regione Piemonte: Posizioni apicali nel lavoro dipendente e autonomo per fasce d'età - donne - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

**Figura 114** Regione Piemonte: Posizioni apicali nel lavoro dipendente e autonomo per fasce d'età - uomini - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

ni, visto anche che, sul totale degli occupati, proprio quelli tra i 15 e i 19 anni sono gli unici che registrano un decremento, non dissimile tra i due generi (-5,3% per le donne e -5,6% per gli uomini), concentrato nelle posizioni professionali non di vertice.

### 5.3 La distribuzione di genere nei gradi della carriera professionale

Per quanto riguarda la distribuzione nei diversi settori produttivi del personale maschile e femminile con ruoli di vertice, pur senza addentrarsi nel merito della divisione delle cariche professionali – giacché il tema è stato oggetto del capitolo relativo alla strutturazione del mercato del lavoro – tuttavia, per meglio valutare il peso della segregazione verticale delle donne piemontesi, è interessante osservare, insieme all'andamento percentuale del ruolo dirigenziale e imprenditoriale, anche quello relativo agli altri gruppi professionali, che, sia a livello complessivo, sia a livello settoriale, indica una più alta presenza femminile in specifiche categorie: di tipo esecutivo amministrativo (64% nella media, fino a ben il 93% nel settore agricoltura), relative alla vendita e servizi alle famiglie (63% di media, perlopiù nelle altre attività), o senza qualifica (59% di



media, con una punta del 71% nelle altre attività), mentre sono in percentuale molto bassa (7%) le donne con funzioni di tipo tecnico in agricoltura (conduttori di impianti e operai di montaggio) e quasi del tutto assenti nelle forze armate (1%), secondo una distribuzione che denota ancora una certa disuguaglianza anche di tipo orizzontale o comunque una divisione delle attività tra donne e uomini di tipo tradizionale.

In questo quadro è allora comprensibile come la dirigenza e l'imprenditoria maschili si concentrino nell'industria (82%), mentre l'ambito in cui quelle femminili sono più alte è quello delle altre attività (31%), pur con un valore non indifferente in agricoltura (23%).

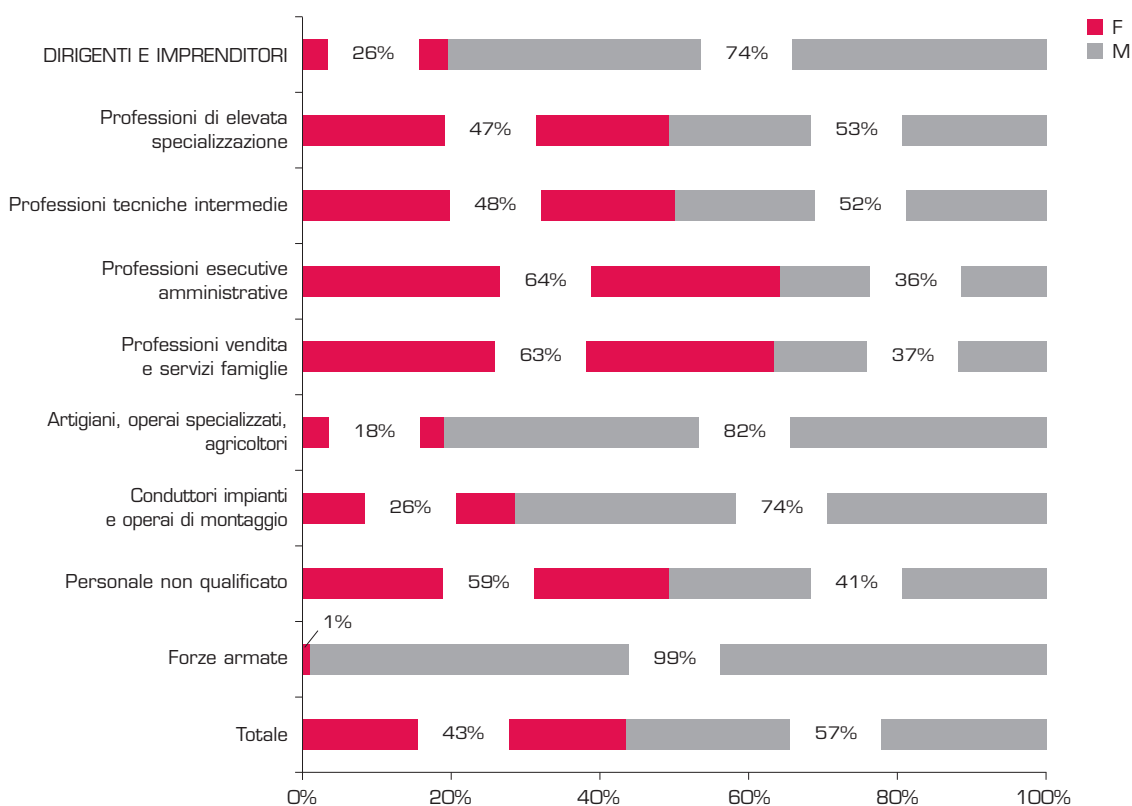
Bisogna comunque considerare che l'andamento complessivo è influenzato, evidentemente, anche da fattori legati alla situazione contingente del mercato del lavoro piemontese, come si rende esplicito leggendo i dati medi del 2006 in rapporto alle variazioni percentuali dei singoli gruppi professionali rispetto all'anno precedente.

In un quadro generale relativamente positivo, che registra un incremento totale di +1,2%, con una variazione comunque più favorevole per le donne (+2,7%) rispetto agli uomini (+0,1%), dal punto di vista delle categorie professionali i due sessi registrano i medesimi andamenti verso l'alto o verso il basso, pur con pesi diversi.

L'aspetto più rilevante che emerge immediatamente è la forte crescita proprio delle donne dirigenti e imprenditrici, pari a ben +36,5% (pari a 7.000 unità), che è il dato percentuale migliore rispetto a tutto l'insieme degli incrementi verificatisi nel corso dell'anno in considerazione. Per le donne, nelle tre categorie professionali a segno positivo, segue a poca distanza l'incremento percentuale nelle professioni tecniche intermedie (+31,2%) e, più lontana, la categoria che raccoglie artigiani, operai specializzati e operai di montaggio (+16,2%), mentre il dato più negativo è relativo al personale non qualificato (-19,7%).

Gli uomini registrano invece incrementi o decrementi percentuali di tipo diverso, in quanto aumentano maggiormente nelle professioni tecniche intermedie (+16,2%), meno nelle posizioni dirigenziali e imprenditoria-

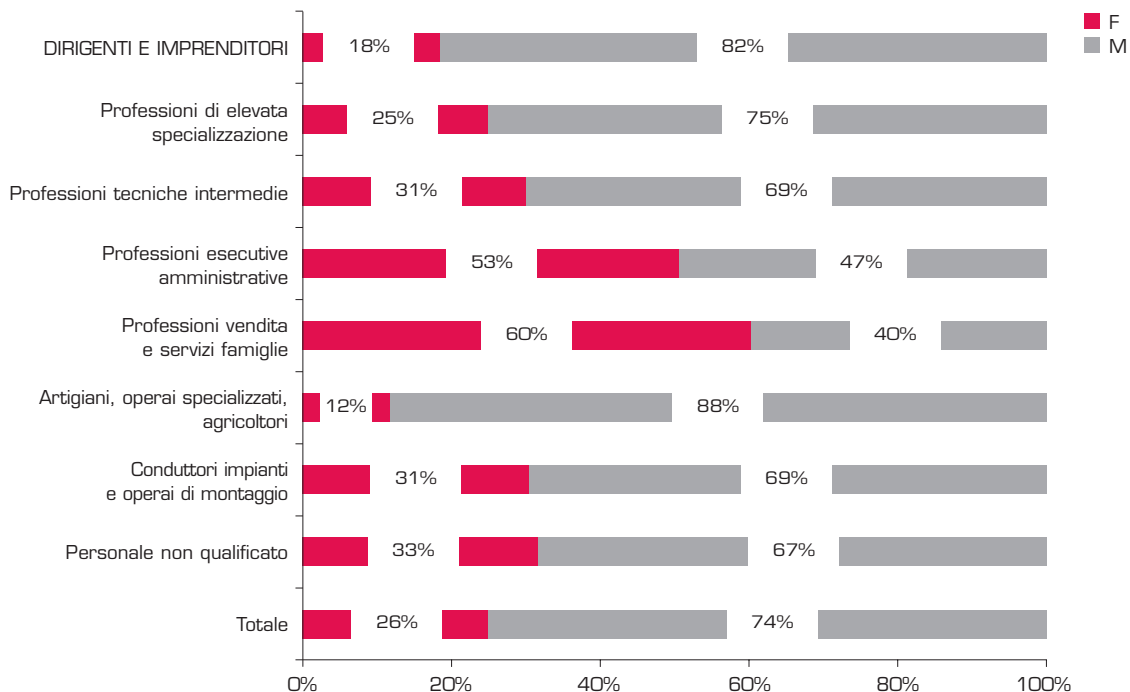
Figura 115 Regione Piemonte: Composizione per sesso delle posizioni professionali - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

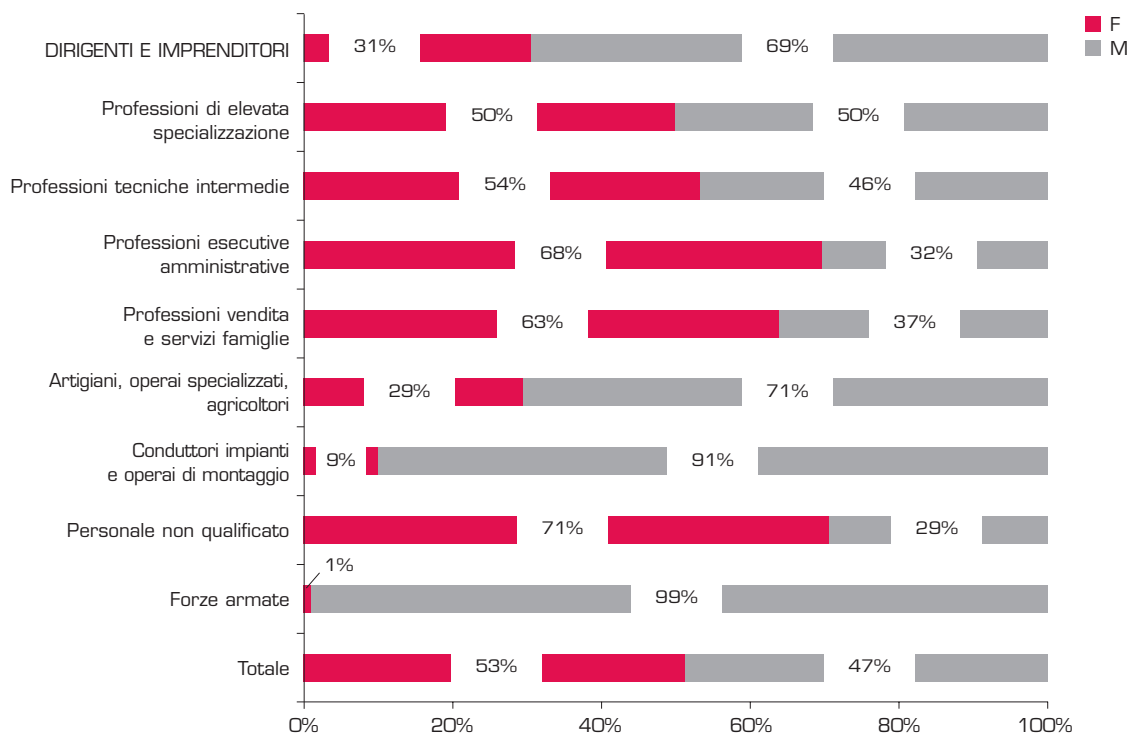


Figura 116 Regione Piemonte: Composizione per sesso delle posizioni professionali - industria - 2006



Fonte: elaborazioni ORML su dati ISTAT

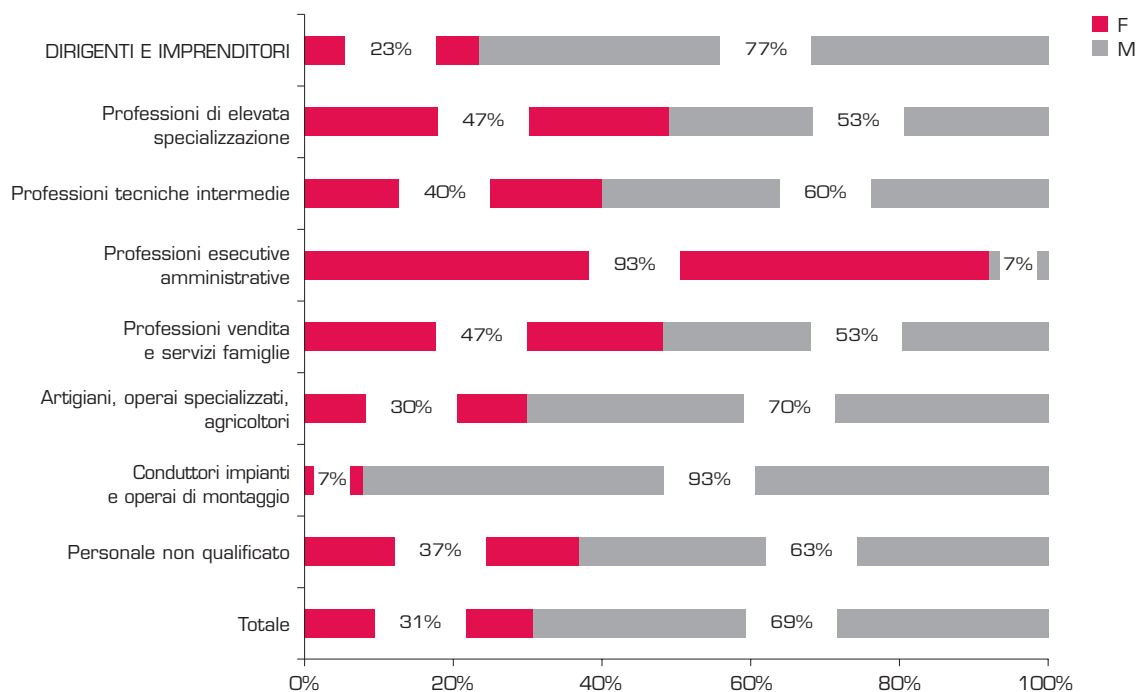
Figura 117 Regione Piemonte: Composizione per sesso delle posizioni professionali - altre attività - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

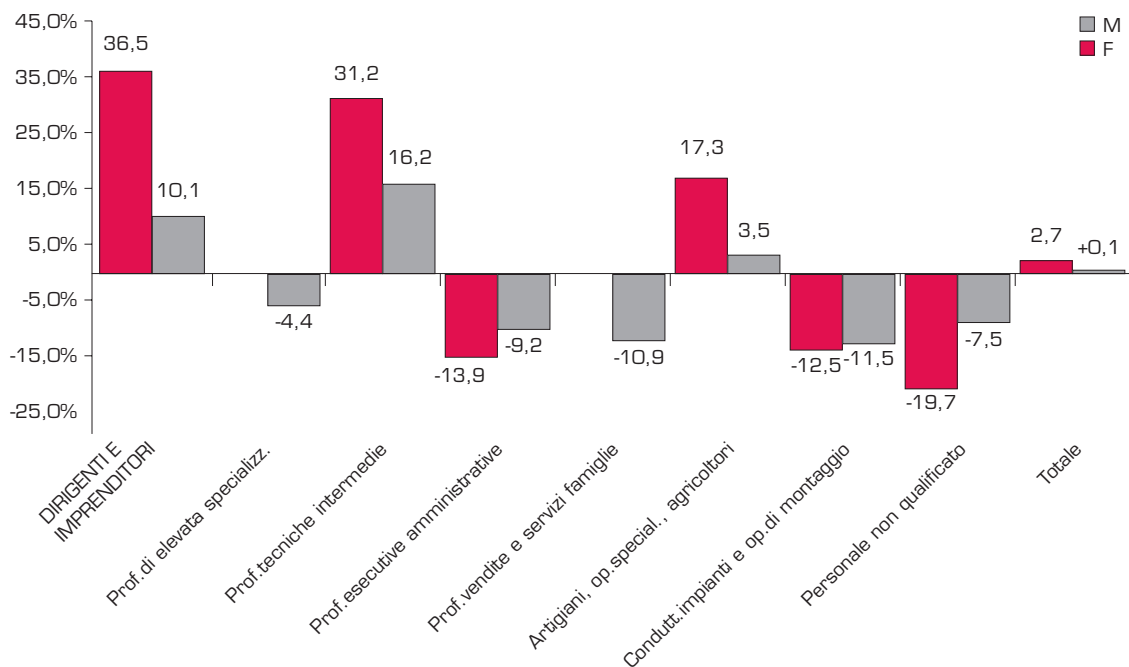


**Figura 118** Regione Piemonte: Composizione per sesso delle posizioni professionali - agricoltura - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

**Figura 119** Regione Piemonte: Composizione per sesso delle posizioni professionali - variazioni percentuali - 2005-2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT



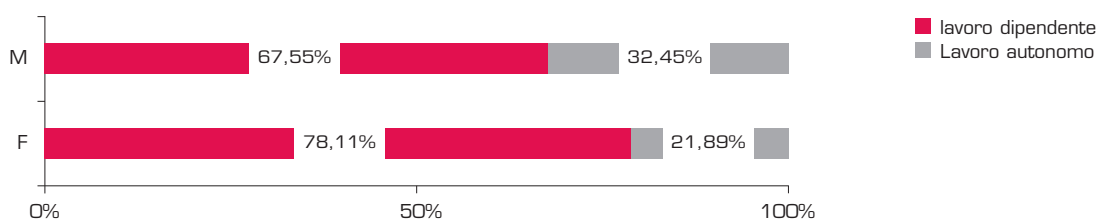
li (+10,1%) e in percentuale decisamente più bassa (+3,5%) tra artigiani, operai specializzati e operai di montaggio, mentre diminuiscono nella misura più ampia tra i conduttori di impianti e gli operai di montaggio (-11,5%).

Facendo un confronto di questi dati con il peso percentuale totale di donne e uomini nelle diverse categorie professionali sopra presentato, è possibile affermare come le variazioni vadano nella direzione di una desegregazione femminile, sia di tipo orizzontale (le donne, infatti, tendono ad aumentare percentualmente nelle categorie in cui sono sottorappresentate e, viceversa, a diminuire in quelle in cui sono più presenti), sia, soprattutto, di tipo verticale, con un dato – come detto – assolutamente rilevante. Pertanto, anche se non cambia il quadro complessivo, tuttavia è lecito un certo ottimismo in relazione alla possibilità per le donne lavoratrici di avvicinarsi a una condizione di maggiore equilibrio rispetto ai loro colleghi maschi anche nelle posizioni apicali della carriera.

#### 5.4 La carriera delle donne nel lavoro autonomo e nel lavoro dipendente

La distribuzione dei ruoli tra lavoratrici e lavoratori viene analizzata dall'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro anche distinguendo la posizione professionale in rapporto alla tipologia di dipendenza o autonomia del lavoro, con un'analisi che aiuta a leggere il diverso peso che possono avere sui due sessi le diverse forme di contratto, anche ai livelli alti della carriera.

**Figura 120** Regione Piemonte: Totale occupati per sesso nel lavoro dipendente e autonomo - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

Il lavoro dipendente è maggioritario per entrambi i sessi, in misura più forte per le donne, tra le quali supera i tre quarti del totale. Questa distribuzione conferma la strutturazione piuttosto tradizionale del mercato del lavoro piemontese, dove la ricerca di stabilità lavorativa trova sbocco in contratti di dipendenza, con un ricorso più limitato a forme di lavoro in autonomia. Questo vale in misura maggiore per le donne, confermando anche una maggiore ricerca di tutela e sicurezza, specie in relazione a esigenze di conciliazione, che certamente il lavoro dipendente garantisce maggiormente.

Più in specifico, relativamente alla distribuzione di carriera per i due sessi, è utile osservare l'insieme delle posizioni professionali nelle due tipologie di lavoro (dipendente e autonomo), per poi focalizzare meglio l'attenzione sulle posizioni di vertice.

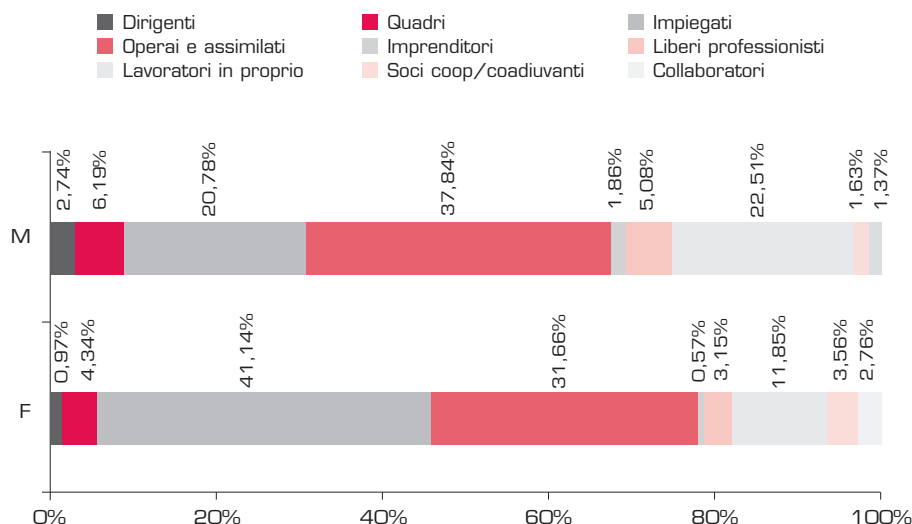
Leggendo l'incidenza percentuale delle singole posizioni professionali di tipo sia dipendente che autonomo sul totale delle donne lavoratrici e degli uomini lavoratori, risulta evidente una divisione dei ruoli diseguale, giacché il peso delle posizioni professionali è diverso tra donne e uomini non solo nel valore percentuale, ma anche nel grado di incidenza all'interno di ciascun sesso, specie nell'ambito del lavoro autonomo.

Nel complesso, le donne lavoratrici dipendenti (78,11%) sono più numerose di oltre 10 punti percentuali sugli uomini (67,55%), grazie alla netta prevalenza di impiegate (41,14%), che hanno un peso quasi doppio rispetto ai maschi (20,78%). Seguono la categoria del personale femminile operaio e assimilato, ancora molto numeroso (31,66%), ma già più basso rispetto all'omologo maschile, che rappresenta la categoria più ampia per gli uomini. Minoritarie per entrambi i sessi sono, invece, le posizioni di vertice (quadri e dirigenti), ma con valori percentuali migliori per gli uomini (rispettivamente, 6,19% e 2,74%) rispetto alle donne (4,34% e 0,97%).



La strutturazione del lavoro dipendente non smentisce, dunque, la già rilevata composizione tradizionale del mondo del lavoro piemontese, che è chiaramente influenzata anche da caratterizzazioni settoriali, specie di tipo industriale per gli uomini, che spiega la forte componente operaia maschile e di tutto l'ambito che non ricade né nell'agricoltura né nell'industria (altre attività) per le donne, e a sua volta, la prevalente professione impiegatizia femminile.

**Figura 121** Regione Piemonte: Composizione per sesso delle posizioni professionali nel lavoro dipendente e autonomo - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

Osservazioni diverse suggeriscono, invece, sul totale del lavoro, le percentuali relative al settore autonomo, vista la maggior presenza totale di uomini (32,45%) rispetto alle donne (21,89%).

L'unico elemento comune tra i due sessi è la prevalenza di soggetti che lavorano in proprio (11,85% donne e 22,51% uomini), mentre i dati si differenziano per tutte le altre categorie, cosicché, tra le donne, alle lavoratrici in proprio seguono le socie di cooperativa o coadiuvanti (3,56%), le libere professioniste (3,15%), le collaboratrici (2,76%) e solo all'ultimo posto le imprenditrici (0,57%), mentre tra gli uomini, dopo i lavoratori in proprio, troviamo i liberi professionisti (5,08%) e subito dopo già sono presenti gli imprenditori (1,86%), mentre meno numerosi sono i soci di cooperativa o coadiuvanti (1,63%) e i collaboratori (1,37%).

Il lavoro autonomo suggerisce, dunque, una minore opportunità (o, forse, anche una più bassa disponibilità) delle donne al rischio imprenditoriale, che porta inevitabilmente una certa instabilità o comunque una minore garanzia economica e di generale tutela di diritti del lavoro.

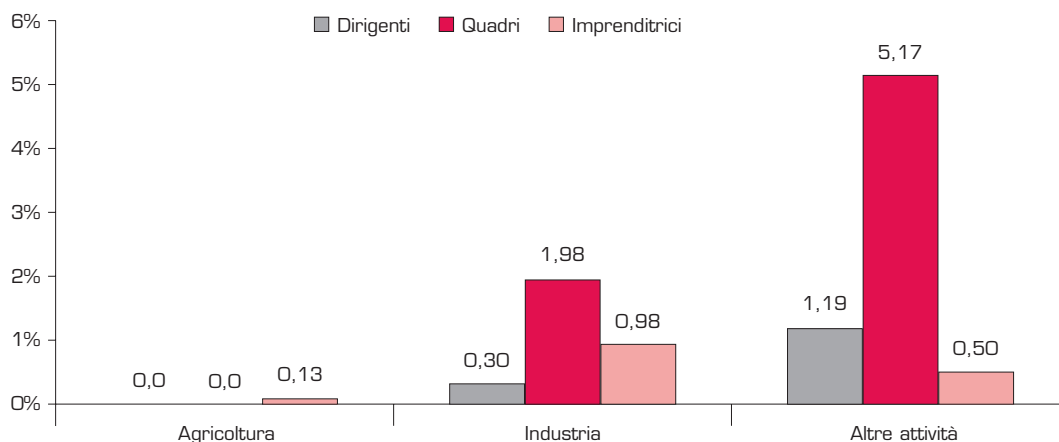
Concentrandosi, invece, solo sulla componente femminile nelle tre posizioni apicali della carriera nel lavoro sia dipendente (dirigenti e quadri) che autonomo (imprenditrici), le percentuali per settore sul totale complessivo delle lavoratrici pongono in evidenza il diverso peso dei singoli ambiti produttivi.

La presenza dirigenziale risulta percentualmente irrilevante in agricoltura, ma comunque molto bassa anche nell'ambito dell'industria (0,30%) e delle altre attività (1,19%). Le donne aumentano, invece, gradualmente tra i quadri, se non nel settore agricolo, almeno nell'industria (dove raggiungono invece il peso più forte tra le tre posizioni apicali con un 1,98%), e nelle altre attività, dove hanno una presenza decisamente importante (5,7%).

I valori si fanno nuovamente molto bassi tra le imprenditrici, anche se queste sono le uniche ad avere una rilevanza percentuale in tutti i settori, compresa l'agricoltura (0,13%), oltre all'industria (0,86%) e, in misura un po' più bassa, le altre attività (0,50%).



**Figura 122** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne in posizioni apicali per settore sul totale delle donne occupate nel lavoro dipendente e autonomo - 2006 - valori percentuali



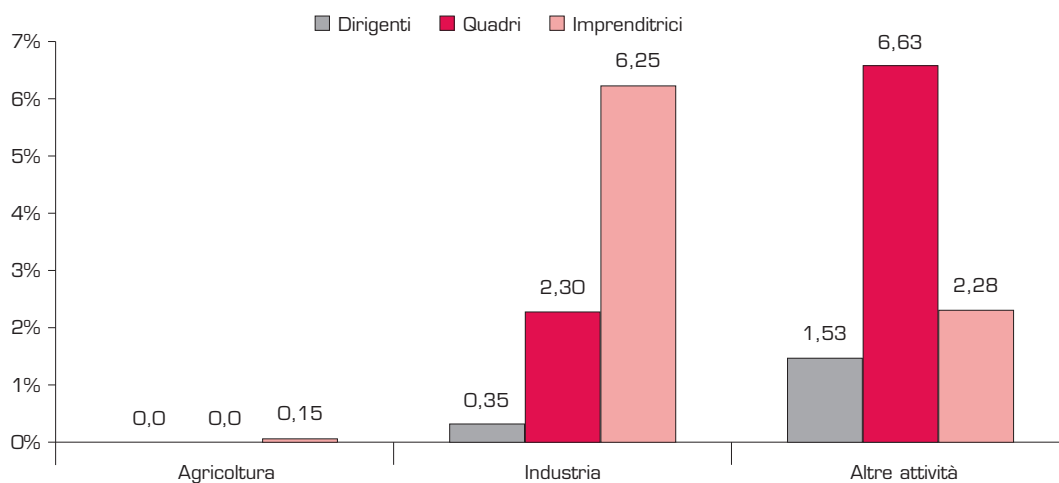
Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

Il peso percentuale dei tre diversi settori risulta forse ancora più chiaro quando si compari il numero delle donne ai vertici della carriera sul totale delle donne lavoratrici della rispettiva tipologia, ovvero il numero delle donne dirigenti e quadri sul totale delle lavoratrici dipendenti e il numero delle imprenditrici sul totale delle lavoratrici autonome.

Rispetto alla proiezione precedente, i dati restano sostanzialmente invariati rispetto alla tipologia dirigenziale, che ha un peso percentuale nullo in agricoltura e comunque molto basso anche nell'industria (0,35%) e nelle altre attività (1,53%). Lo stesso si può dire per le donne quadro che, assenti percentualmente in agricoltura, aumentano nell'industria (2,30%) e hanno una presenza preponderante nelle altre attività (6,63%).

La situazione si modifica, invece, quando si passi alle donne imprenditrici, non tanto in agricoltura, dove il loro peso resta inferiore all'1%, ma già in qualche misura nelle altre attività (2,28%) e soprattutto nell'industria, dove diventano la categoria di maggiore rilevanza percentuale (6,25%).

**Figura 123** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne in posizioni apicali per settore sui rispettivi totali delle donne occupate per tipologia di contratto dipendente e autonomo- 2006 - valori percentuali



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT





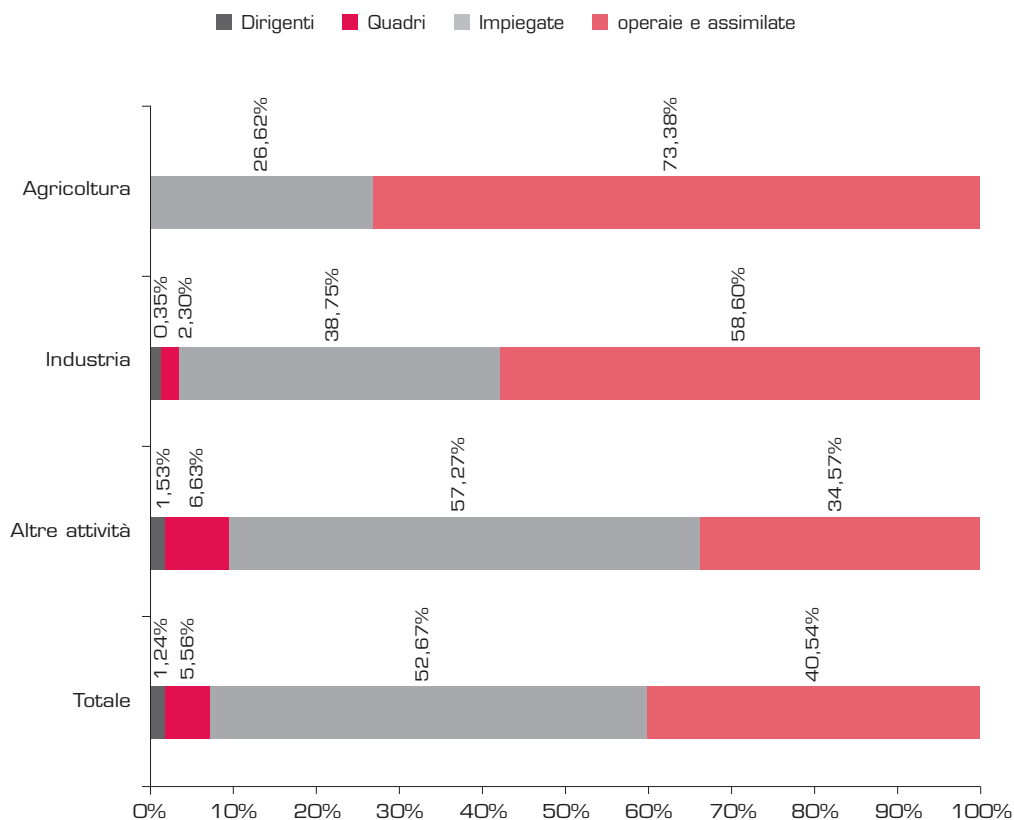
L'aspetto più interessante di questa seconda lettura, meno ampia, ma capace di meglio focalizzare le caratteristiche delle lavoratrici in funzione della tipologia di rapporto di lavoro è quello di evidenziare quanto il lavoro senza vincoli di dipendenza sia una realtà lavorativa che, pur presentando – come sopra accennato – una serie di indubbie difficoltà, risulta dare alle donne delle opportunità di carriera importanti anche in ambiti settoriali in cui, in generale, esse sono sottorappresentate, come è nell'industria piemontese, che conta una presenza femminile minoritaria.

Per meglio valutare l'insieme delle donne lavoratrici, è, allora, importante leggere anche il peso relativo che ricoprono tutte le singole posizioni professionali delle donne nei tre settori produttivi, all'interno delle due grandi tipologie del lavoro (dipendente e autonomo). Queste ultime, infatti, risultano avere una strutturazione diversa anche nei rapporti tra le diverse categorie, in qualche modo più lineare nel lavoro dipendente, dove le donne dirigenti e quadri stanno al di sotto del 7% e spiccano, invece, le categorie delle impiegate e delle operaie e assimilate, che, pur con valori anche molto diversi tra i diversi settori, sono comunque tutte ampiamente al di sopra del 26%, fino a un massimo che raggiunge quasi i tre quarti di operaie in agricoltura.

Un quadro relativamente più omogeneo è invece riscontrabile nel lavoro autonomo, dove, se si escludono le lavoratrici in proprio, che hanno un peso percentuale maggioritario, in tutti i settori vicino o superiore al 50%, invece le altre posizioni hanno valori meno lontani tra loro, pur registrando quote piuttosto alte anche per le socie di cooperative o coadiuvanti, soprattutto nell'agricoltura e nell'industria.

In entrambi i casi, ciò che risulta comunque evidente è il peso minimo del ruolo apicale tra le lavoratrici donne, tanto dipendenti, quanto autonome, che sono largamente occupate soprattutto in ruoli di tipo più esecutivo, con marcate differenze tra i diversi settori produttivi.

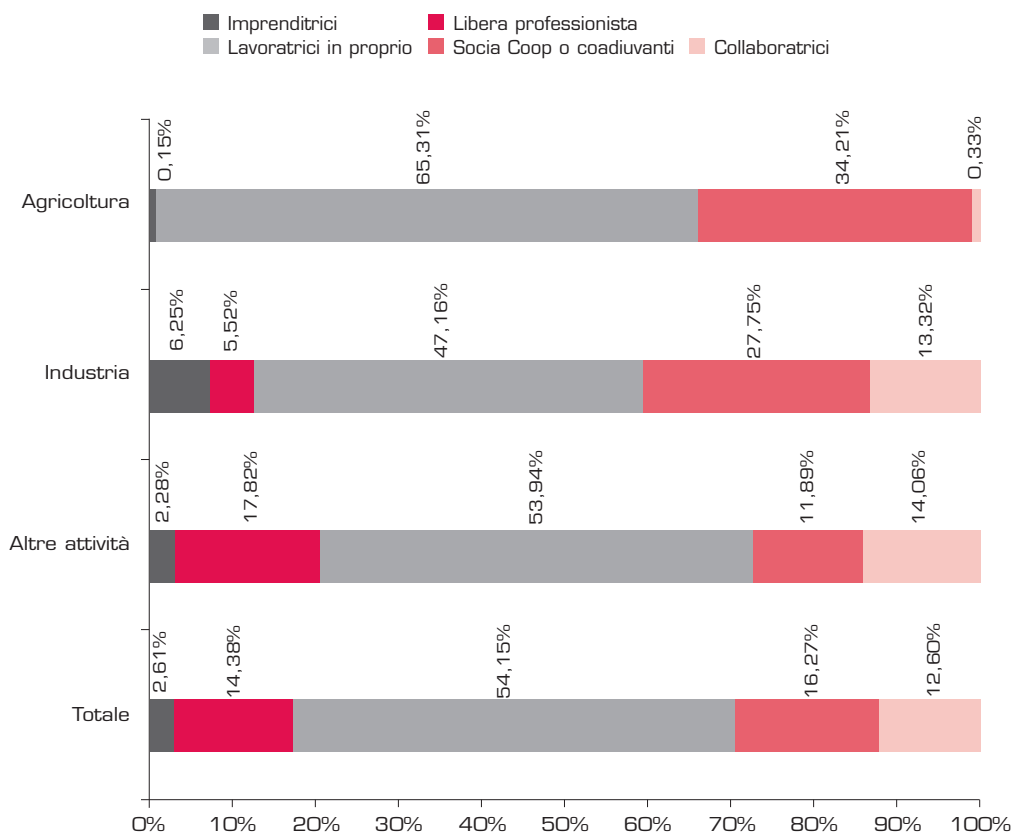
**Figura 124** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne per posizione professionale e settore nella tipologia di lavoro dipendente - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT



**Figura 125** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne per posizione professionale e settore nella tipologia di lavoro autonomo - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

Questa disparità di ruoli può essere ben illustrata a livello grafico, con una elaborazione diversa da quella appena sopra presentata, nella quale i singoli ruoli professionali vengono indicati con modalità differenti, ponendo in evidenza quanto diversamente pesino sul totale delle lavoratrici (figure 126-127).

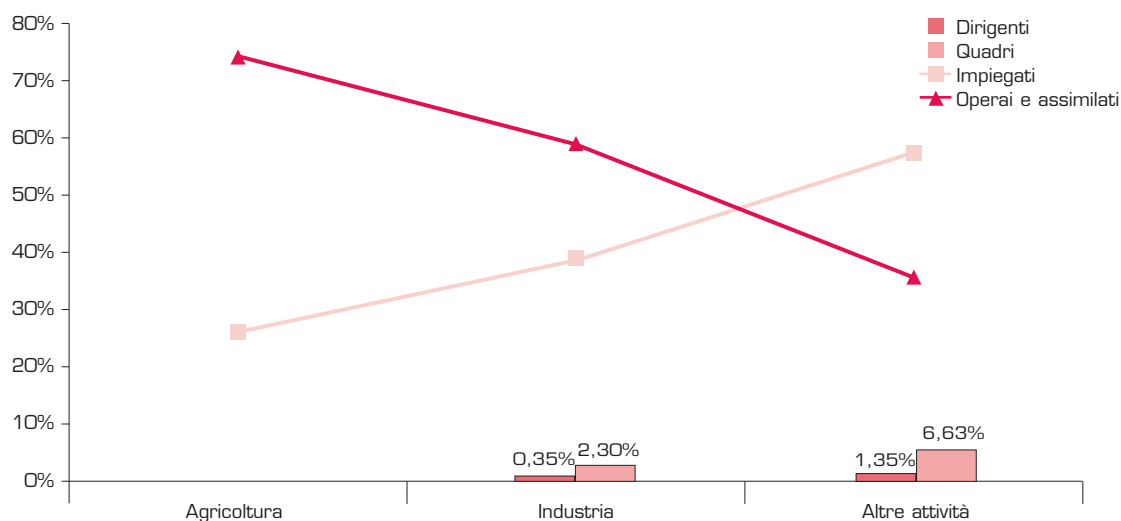
La molto più limitata presenza nelle posizioni alte di carriera è dovuta anche a ovvi ed evidenti motivi del minore peso percentuale che, in generale, le cariche apicali hanno all'interno dell'organizzazione del lavoro; tuttavia, che questa naturale organizzazione abbia ripercussioni più pesanti sulle donne diviene evidente quando si comparino i dati relativi alla componente femminile con quelli riferiti agli uomini.

Sul totale del lavoro dipendente e autonomo, il supporto grafico che compara i totali delle categorie professionali dei due sessi, emerge l'assenza di omogeneità per genere in tutte le posizioni, tranne la libera professione, che è quella più numerosa tanto per le donne quanto per gli uomini. Invece, nel lavoro dipendente, le donne sono più numerose tra le impiegate, mentre tra gli uomini prevalgono gli operai o assimilati. Ciò indica non solo delle disparità tra le singole categorie, ma, in qualche modo, un andamento complessivo del tutto differente per ciascuno dei due sessi, che porta le donne a prevalere fortemente non solo nel ruolo impiegatizio, ma anche in quello delle società cooperative e della collaborazione, con scarti anche piuttosto importanti rispetto agli uomini.

In questo confronto tra i due sessi, un aspetto interessante da mettere in evidenza è anche l'entità delle differenze percentuali tra donne e uomini, giacché le posizioni a maggiore prevalenza maschile, comprese quelle apicali, registrano degli scarti anche forti, ma mai eccessivamente distanti rispetto ai dati femminili, mentre questo non accade quando a prevalere sono le donne: così, se gli uomini dirigenti sono al 4,06% e le donne all'1,24%, i quadri maschi al 9,16% e le femmine al 5,56%, gli imprenditori al 5,74% e le imprenditrici al 2,61%, con valori che si discostano per un numero di punti percentuali sempre inferiore a 4,

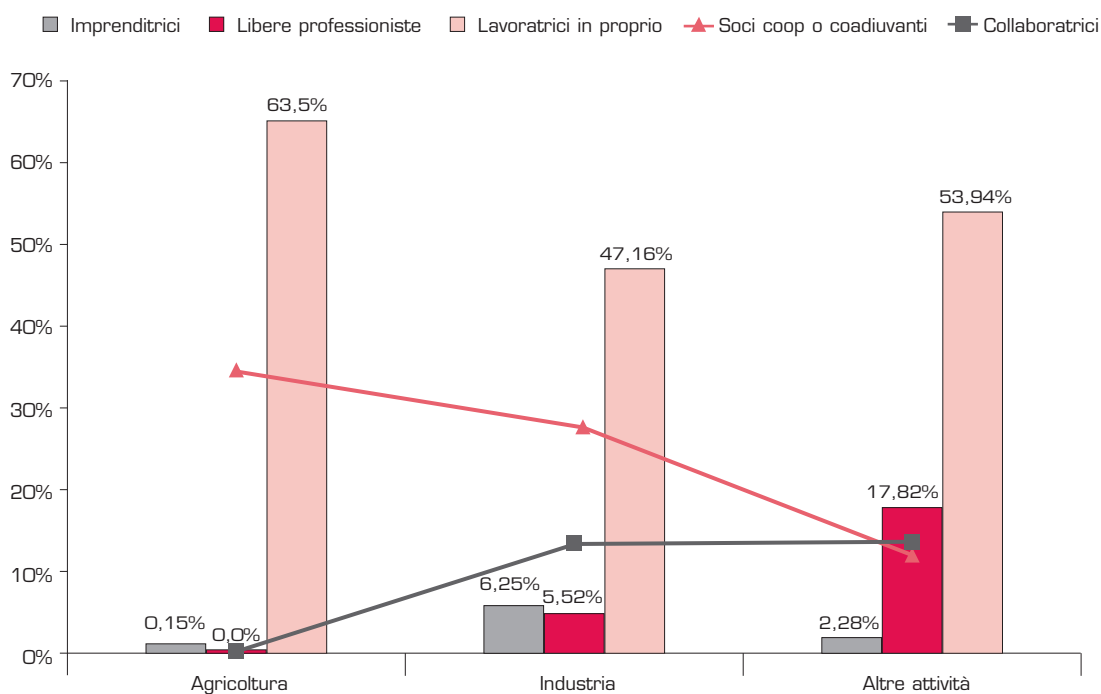


**Figura 126** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne per posizione professionale e settore nella tipologia di lavoro dipendente - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

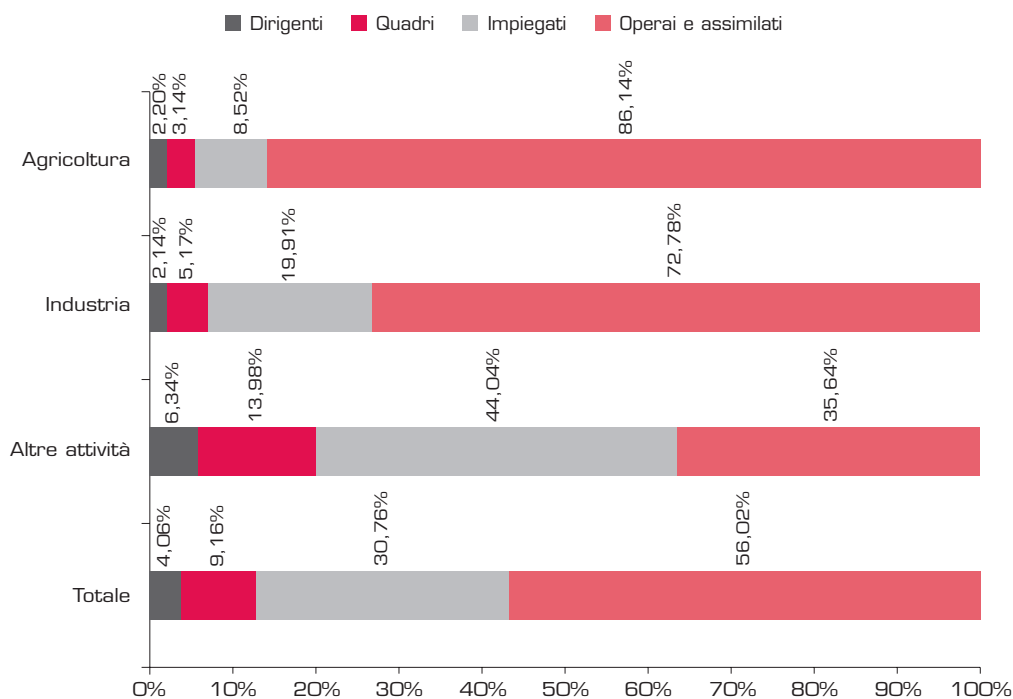
**Figura 127** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne per posizione professionale e settore nella tipologia di lavoro autonomo 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

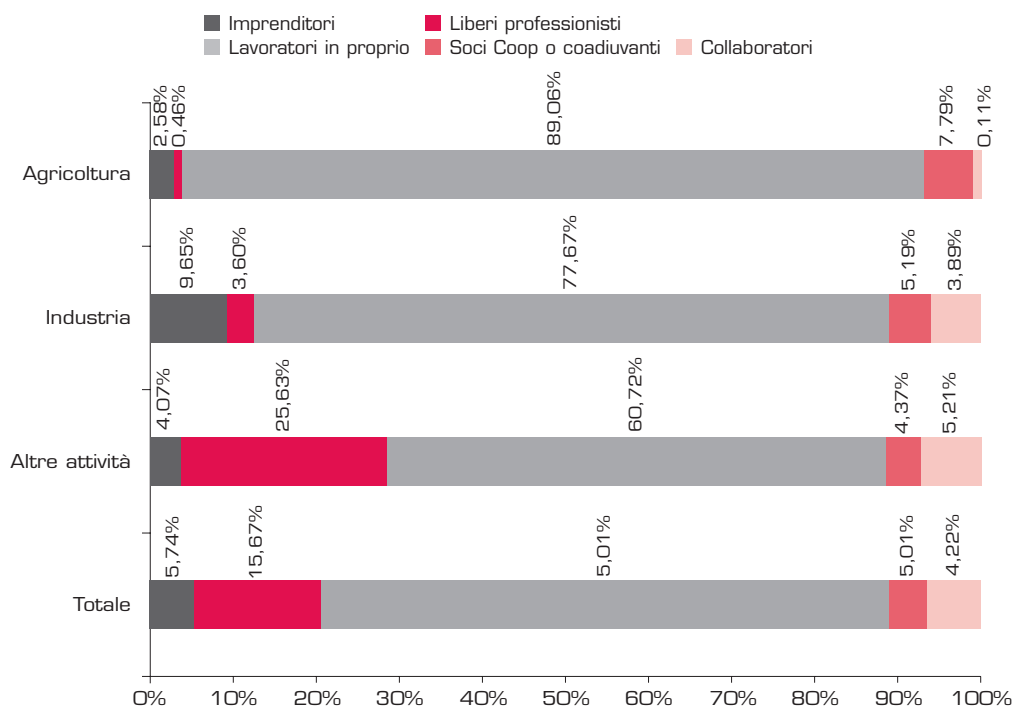


**Figura 128** Regione Piemonte: Distribuzione degli uomini per posizione professionale e settore nella tipologia di lavoro dipendente - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

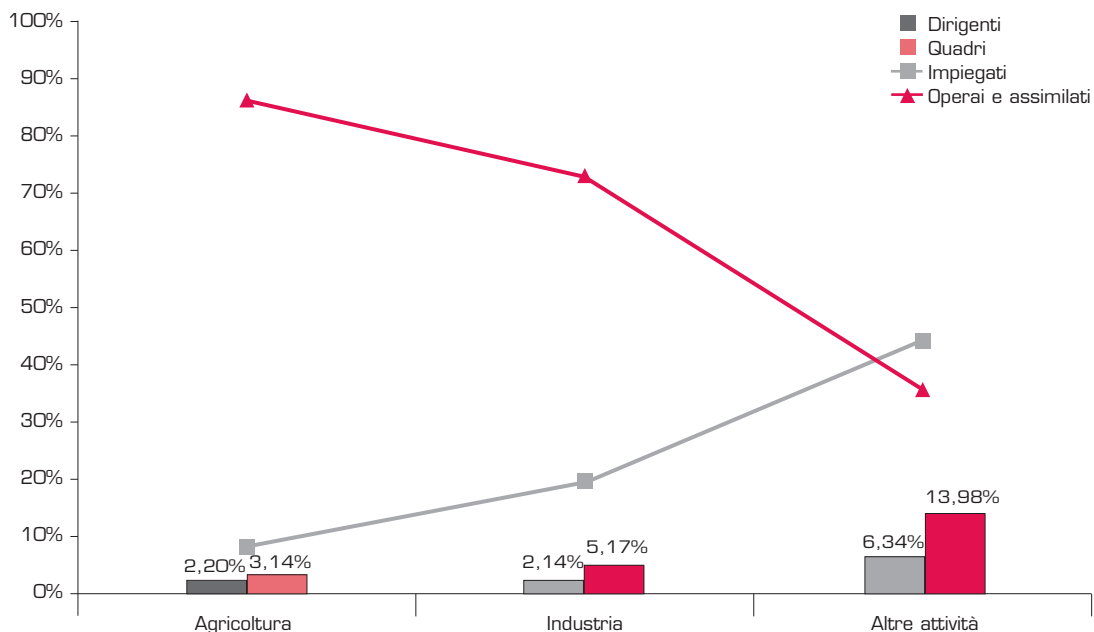
**Figura 129** Regione Piemonte: Distribuzione degli uomini per posizione professionale e settore nella tipologia di lavoro autonomo - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

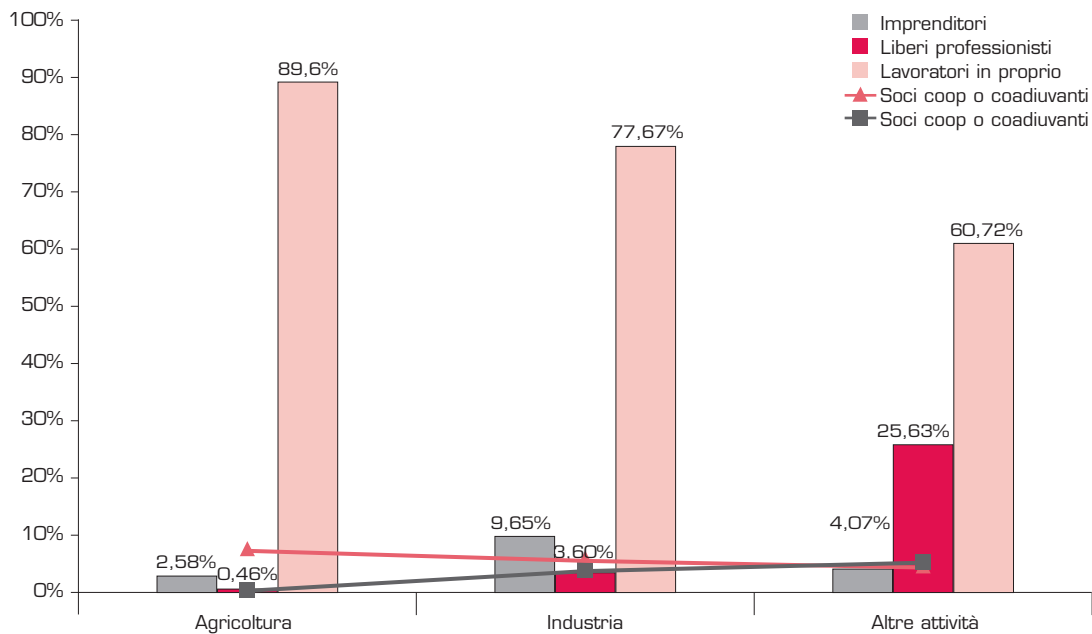


**Figura 130** Regione Piemonte: Distribuzione degli uomini per posizione professionale e settore nella tipologia di lavoro dipendente - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

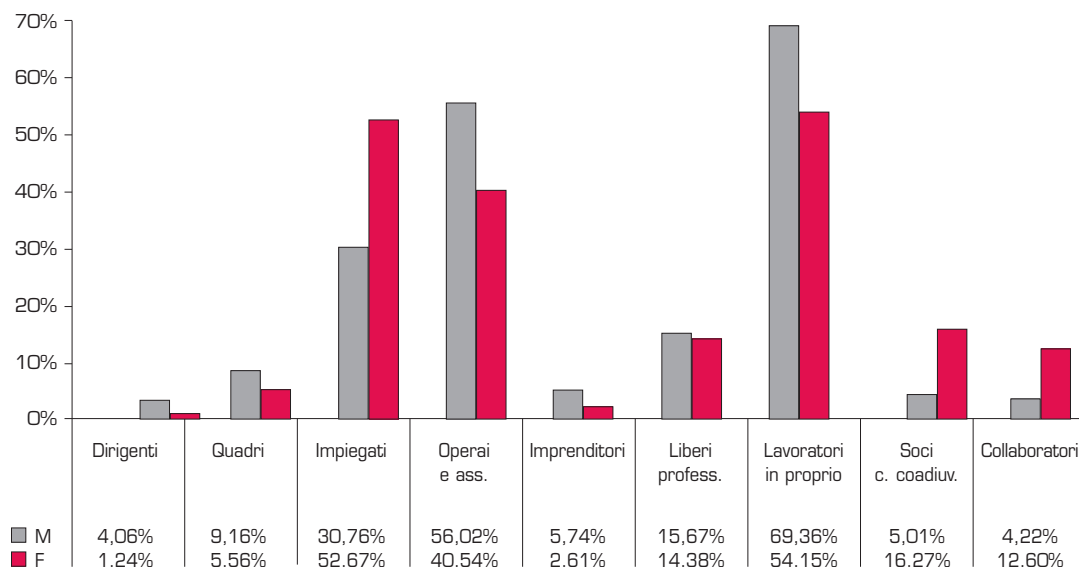
**Figura 131** Regione Piemonte: Distribuzione degli uomini per posizione professionale e settore nella tipologia di lavoro autonomo - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT



**Figura 132** Regione Piemonte: Composizione per sesso delle posizioni professionali sui rispettivi totali per tipologia di contratto dipendente e autonomo - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

invece, nel caso dei soci di cooperative o coadiuvanti (16,27% per le donne, ma solo 5,01% per gli uomini) o dei collaboratori (4,22% maschi e 12,60% femmine), la distanza sale di molto, superando anche i 10 punti percentuali.

Questo andamento non è indifferente in una lettura di genere, perché lascia spazio per individuare quali possano essere gli ambiti più opportuni per interventi che favoriscano non solo condizioni di parità tra i due sessi, ma anche, quando necessario, quei mutamenti nell'organizzazione del lavoro che consentano tanto alle donne quanto agli uomini di non dover restare chiusi all'interno di percorsi professionali stereotipati o che sono bloccati da fattori connessi - specie per le donne - a quelle che sono le esigenze di conciliazione delle responsabilità, gestione dei tempi di vita e di lavoro, tutela della genitorialità.

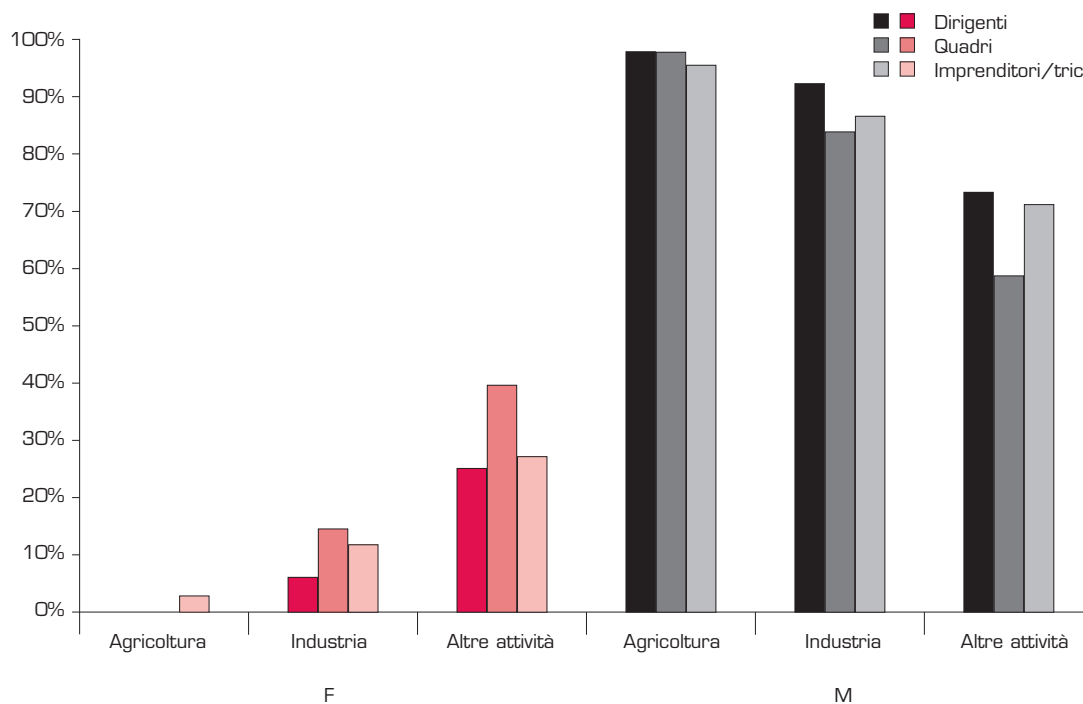
### 5.5 La distribuzione settoriale delle posizioni apicali della carriera professionale

Infine, per avere un quadro più completo sull'entità della componente - maschile e femminile - ai vertici della carriera professionale è opportuno un confronto tra i dati relativi ai due gruppi di donne e di uomini dirigenti, quadri, imprenditori sul totale complessivo dell'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, per ciascuno dei tre settori produttivi. È questa comparazione in particolare che consente di cogliere le differenze tra donne e uomini, che vengono evidenziate in modo molto chiaro nella proiezione grafica (cfr. figura 133), che evidenzia quanto sul totale la valenza percentuale maschile sia assolutamente predominante rispetto a quella femminile e, pertanto, come sia ancora necessario un percorso di desegregazione delle donne assolutamente rilevante. Per quanto riguarda i dati specifici di riferimento, può essere opportuno leggere brevemente i singoli settori, vista la differente presenza al loro interno della componente femminile, che va progressivamente crescendo, almeno nelle cariche apicali, quando si passi dal settore agricolo a quello industriale e, infine, a quello delle altre attività, nel quale le donne sono più numerose anche con cariche di vertice, specie per quanto riguarda i quadri.

Sono, infatti, i quadri la categoria di vertice nella quale le donne sono, sul totale, meglio rappresentate, pur essendo del tutto assenti in agricoltura. Tuttavia, la quota non trascurabile già nell'industria (14,60%), ma soprattutto nelle altre attività (dove supera di poco il 40%) porta le donne a una presenza importante nel-



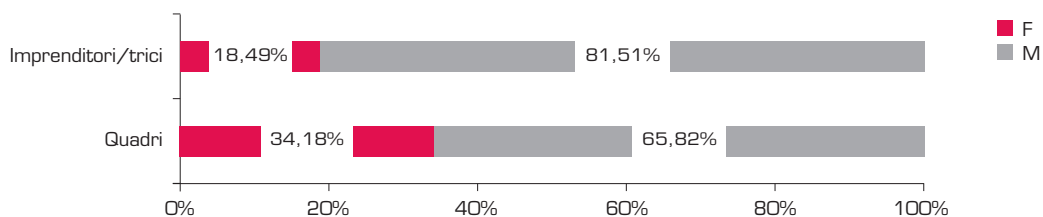
**Figura 133** Regione Piemonte: Distribuzione per sesso delle posizioni apicali per settore sul totale occupati - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

la posizione di quadro, indicando così la tipologia del lavoro dipendente come quello in cui l'accesso per le donne alla carriera è forse da ritenere relativamente più semplice, anche se, come è evidente, necessita ancora di una forte azione di valorizzazione della componente femminile, non solo da un punto di vista culturale di superamento degli stereotipi, ma certamente anche di strumenti e azioni di facilitazione, tali da consentire la conciliazione delle responsabilità, dei tempi di vita e di lavoro e, soprattutto, dei carichi familiari, che rappresentano un indubbio elemento di possibile ostacolo alla carriera, dove la presenza, spesso senza vincoli di orario, rappresenta un fattore primario di successo.

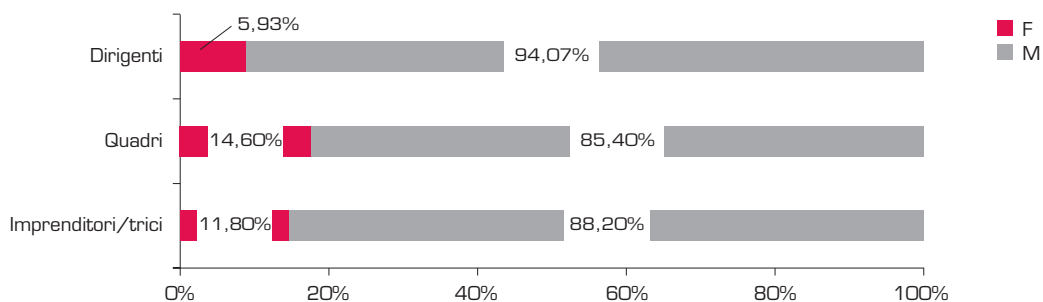
**Figura 134** Regione Piemonte: Distribuzione per sesso delle posizioni apicali per settore sul totale occupati - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

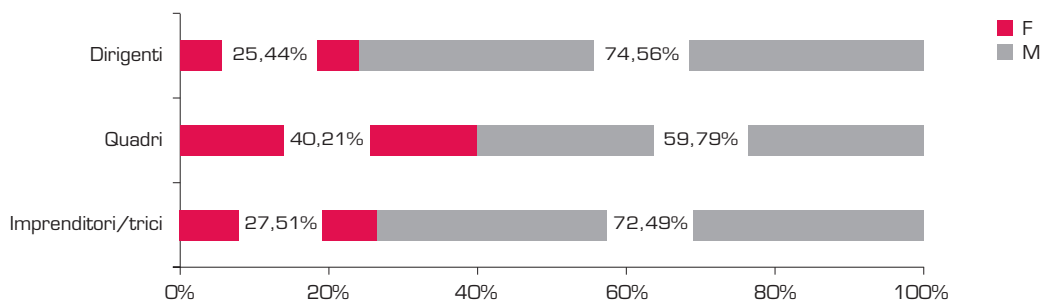


**Figura 135** Regione Piemonte: Distribuzione per sesso delle posizioni apicali per settore sul totale occupati - industria - 2006



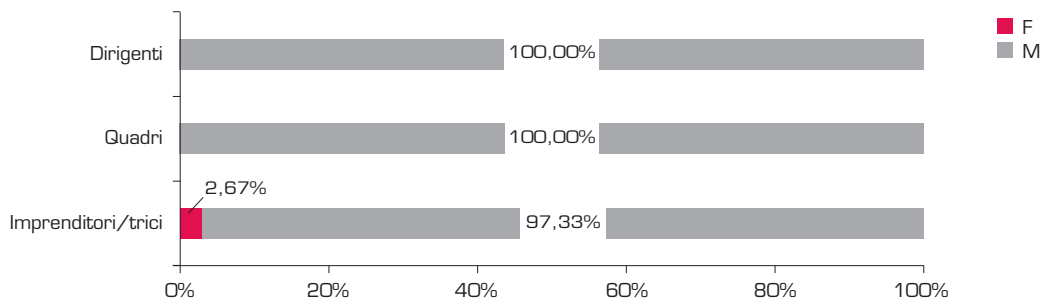
Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

**Figura 136** Regione Piemonte: Distribuzione per sesso delle posizioni apicali per settore sul totale occupati - altre attività - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT

**Figura 137** Regione Piemonte: Distribuzione per sesso delle posizioni apicali per settore sul totale occupati - agricoltura - 2006



Fonte: Elaborazioni ORML su dati ISTAT





Queste considerazioni possono spiegare quella che, almeno mediamente sui dati totali, appare come una maggiore apertura alla carriera femminile nel lavoro dipendente, che è quello che presenta certamente una più rigida regolamentazione e che garantisce anche più ampie tutele alle lavoratrici. Insieme, rendono comprensibile la maggiore difficoltà delle donne ad accedere al gradino più alto, quello della dirigenza, dove la loro percentuale supera di poco il 20%, con un contributo che è quasi del tutto dovuto al settore delle altre attività, dove le dirigenti riescono a raggiungere un quarto del totale (25,44%), mentre restano ampiamente minoritarie nell'industria (5,93%) e sono anch'esse del tutto assenti nell'agricoltura.

Da un punto di vista settoriale, è l'ambito agricolo, dunque, quello che risulta essere il più impermeabile a una presenza femminile in posizioni apicali, lasciando spazio alle donne, peraltro in misura assai limitata, solo nell'ambito del lavoro autonomo, con una presenza di imprenditrici pari al 2,67%. Questo dato, anche se ampiamente minoritario, è tuttavia interessante, poiché finisce per configurare il settore agricolo come quello nel quale la donna riesce a intraprendere una carriera solo quando sia lavoratrice autonoma, dando al lavoro indipendente una valenza del tutto particolare, come ambito nel quale l'intraprendenza personale può realmente tradursi in carriera, con risultati non irrilevanti. Questo, riferito all'agricoltura, è, in fondo, facilmente comprensibile, giacché l'impresa agricola, spesso di piccola o piccolissima dimensione, consente una migliore gestione aziendale da parte delle donne, dando loro spazi di integrazione e conciliazione con le responsabilità di carattere familiare e legate alla sfera personale.

Dinamiche di questo tipo sono certo presenti, pur in misure diverse, anche negli altri settori, dove la presenza femminile a livello imprenditoriale è comunque migliore di quella dirigenziale, anche se più bassa di quella delle donne con qualifica di quadro.

In specifico, il settore industriale, pur essendo a maggioranza maschile, almeno nelle posizioni apicali, registra comunque, se confrontato con quello agricolo, una presenza di imprenditrici non irrilevante (11,80%), specie se si considera che è quasi doppia rispetto alle dirigenti industriali (5,93%).

Solo nelle altre attività le donne imprenditrici (27,51%) sono quasi pari alle dirigenti (25,44%), riconfermando questo ambito settoriale come quello a più ampia presenza femminile, fattore comunque di facile e ovvia spiegazione sulla base della sua maggior ampiezza. Tuttavia, anche in questo caso, così come già rilevato per l'agricoltura, si può leggere una importante disponibilità delle donne a correre il rischio imprenditoriale, soprattutto in condizioni di conciliazione che la carica dirigenziale probabilmente non consente con uguale grado di garanzia: ciò, infatti, può trovare conferma nel fatto che per gli uomini, che pure hanno una presenza decisamente maggioritaria rispetto alle donne in tutti i settori e in tutti i tre livelli apicali, pure hanno una incidenza percentuale più forte nelle posizioni dirigenziali rispetto a quelle imprenditoriali, dove, appunto, la componente femminile riesce a ritagliarsi con maggiore facilità spazi di presenza.

Non mancano, comunque, anche fattori contingenti, legati all'andamento complessivo del mercato del lavoro piemontese e che trovano riscontro nel confronto che l'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro dà dell'anno 2006 rispetto all'anno precedente. Infatti - in riferimento alle posizioni apicali di carriera - nel lavoro autonomo, l'imprenditoria femminile resta sostanzialmente stabile, mentre quella maschile registra un calo percentuale piuttosto consistente (-14,5%), da imputarsi soprattutto alle altre attività (-19,8%), ma anche all'industria (-15,3%). Invece, nell'ambito del lavoro dipendente, le donne dirigenti crescono dell'1,6% (nel settore industriale) e le donne quadro dell'11,6% (nel settore delle altre attività), mentre per gli uomini c'è una variazione in positivo dal 14,9% sul totale dei tre diversi settori (in particolare grazie alle altre attività, dove la crescita raggiunge il 18,1%). Esistono, quindi, dei segnali di miglioramento della condizione femminile in relazione alla carriera professionale, con un andamento percentuale piuttosto interessante, specie per la posizione dei quadri. È vero che è proprio questa posizione quella che, tra quelle apicali, già registra la migliore performance femminile; inoltre la crescita dei quadri è stata buona anche per gli uomini (migliore di quella femminile) pertanto non si tratterebbe di indicazioni di mutamenti strutturali; tuttavia, considerando che l'andamento negativo della posizione imprenditoriale, pur toccando anche piuttosto seriamente gli uomini, non intacca invece la media femminile, è possibile leggere le variazioni del mercato del lavoro piemontese come segnale positivo nei confronti delle lavoratrici, anche in funzione di una apertura per loro di possibili avanzamenti di carriera.

## 5.6 La carriera delle donne nelle imprese piemontesi con più di 100 dipendenti

Per comprendere meglio la condizione di carriera delle lavoratrici e, insieme, gli andamenti del mercato del lavoro, risulta utile leggere anche i dettagli che si rendono possibili per la forza lavoro di 792 imprese pri-

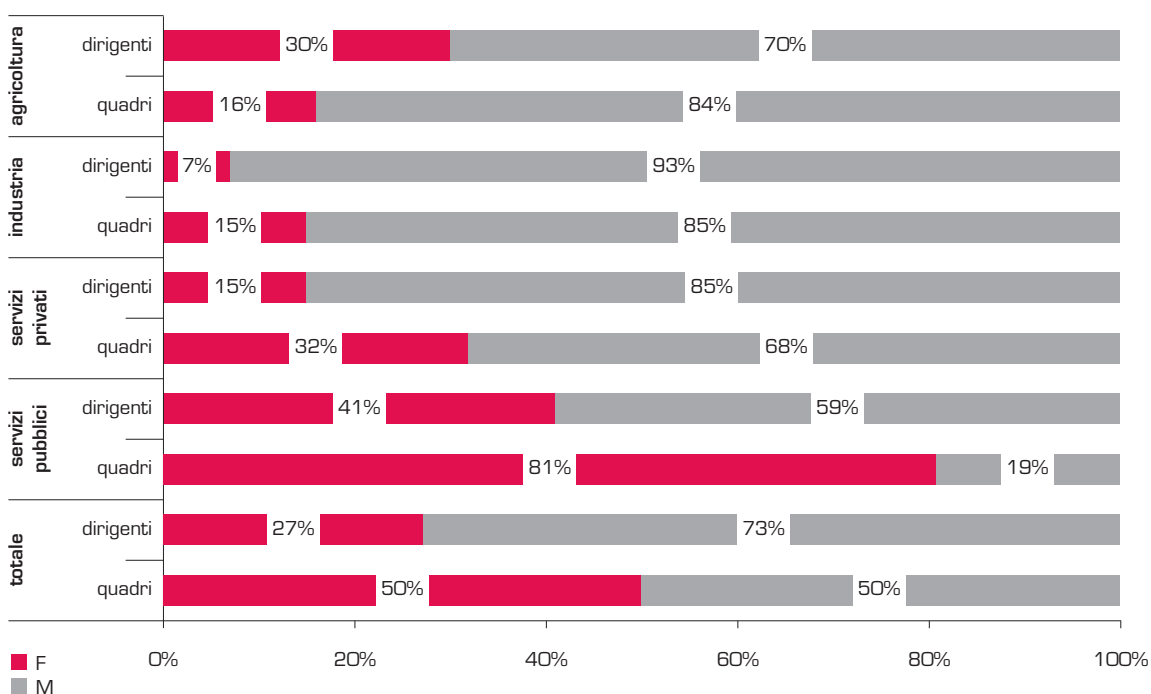


vate piemontesi con più di 100 dipendenti che, per il biennio 2004-2005, hanno risposto alle indicazioni normative contenute nel Decreto Legislativo 198/2006, all'articolo 46 (ex articolo 9 della Legge 125/91) di fornire informazioni sulla loro struttura aziendale alla Consigliera di Parità Regionale.

### 5.6.1 La distribuzione settoriale delle donne in posizioni apicali della carriera professionale

A livello complessivo, la lettura della presenza percentuale dei due generi mostra elementi molto interessanti per la componente femminile, che registra una quota totale di dirigenti e quadri che raggiunge ben il 44%, grazie alla presenza maggioritaria nell'ambito dei servizi pubblici, dove è il 69% delle donne a ricoprire posizioni apicali, specie con carica di quadro, come risulta evidente dalle proiezioni più dettagliate relative a dirigenti e quadri nelle quattro tipologie settoriali.

**Figura 138** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per settore nelle imprese con più di 100 dipendenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

Ciò che si mette immediatamente in luce è la quantità dei quadri donne nei servizi pubblici, che, pari a ben l'81%, riesce a portare il totale delle donne quadro in parità con gli uomini, nonostante il divario esistente tra i due generi nella medesima posizione professionale negli altri settori, in particolare industria e agricoltura (dove le donne sono, rispettivamente, il 15% e il 16%) e, in misura minore, nei servizi privati (32% di presenza femminile).

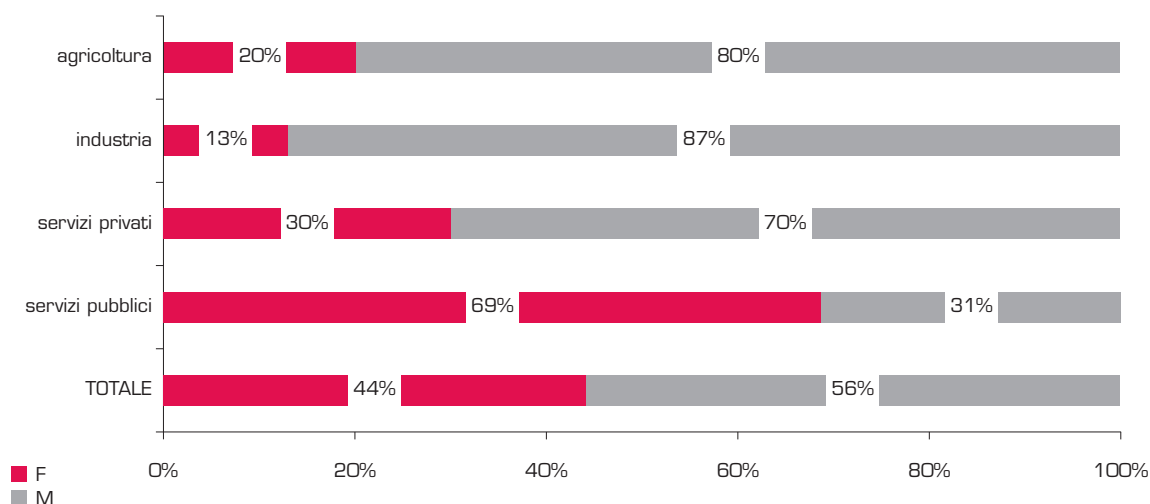
La presenza delle donne va calando, invece, nella dirigenza, dove raggiunge comunque livelli molto buoni, anche in questo caso, nell'ambito dei servizi pubblici (41%), importanti nel settore agricolo (30%) e, invece, piuttosto bassi nei servizi privati (15%) e soprattutto nell'industria (7%).

La lettura di questi dati indica, già a livello totale, spazi importanti di apertura del mercato del lavoro alla componente femminile anche in posizioni alte di carriera, se non a livello dirigenziale, almeno nell'ambito dei quadri, pur con il limite – non indifferente – del solo settore pubblico.



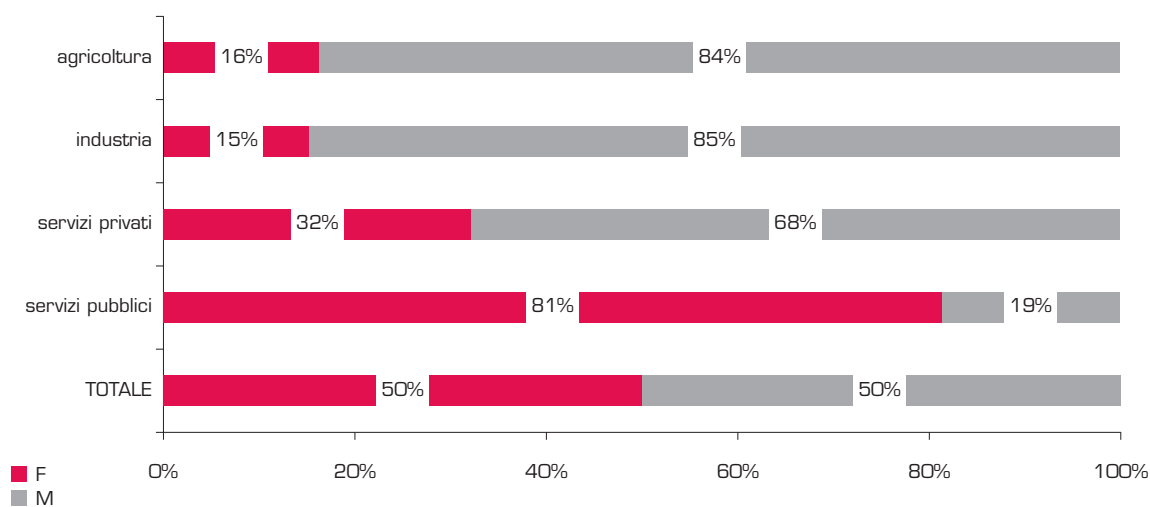
Diventa allora interessante proporre una rappresentazione grafica di tipo lineare (cfr. figura 142), tale da evidenziare quanto l'andamento per donne e uomini nelle posizioni apicali segua percorsi diversi, in cui, se pure gli uomini si posizionano comunque su scale più alte, tuttavia le donne hanno delle concrete opportunità di sorpasso in posizione di quadro, almeno nel settore pubblico, cosa che dimostra il possesso da parte delle donne di tutti i requisiti per un efficace percorso di carriera, quando abbiano paritarie chance di formazione, di accesso al lavoro, di progressione professionale, come è, appunto, nel settore pubblico.

**Figura 139** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per settore nelle imprese con più di 100 dipendenti - totale quadri e dirigenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

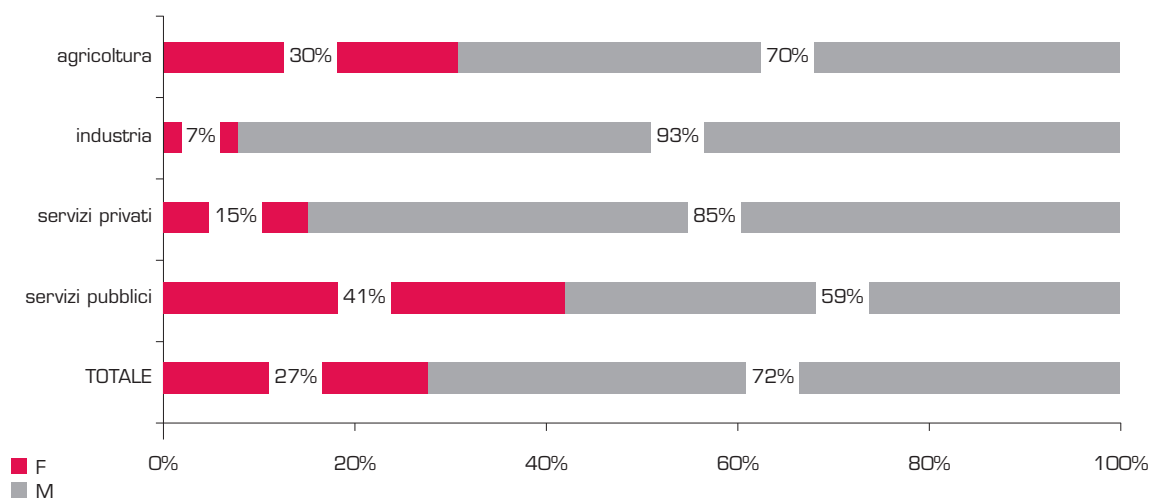
**Figura 140** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per settore nelle imprese con più di 100 dipendenti - quadri - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

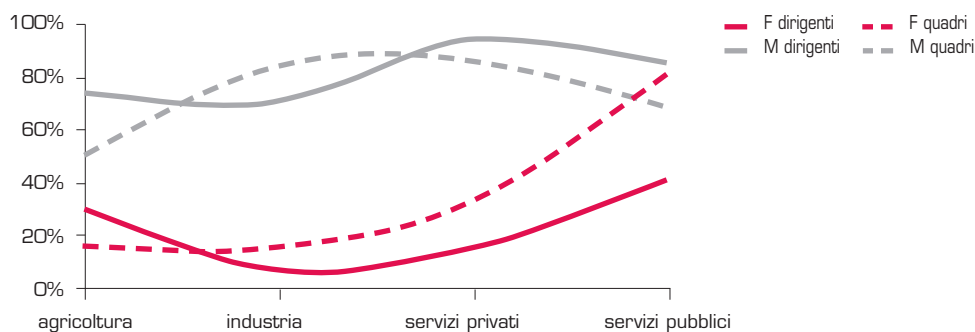


**Figura 141** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per settore nelle imprese con più di 100 dipendenti - dirigenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

**Figura 142** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per settore nelle imprese con più di 100 dipendenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

A livello più specifico, la positiva percentuale femminile dei quadri è da attribuire al comparto della sanità pubblica, inteso sia come aziende sanitarie locali (dove le donne raggiungono l'81,8%), sia come aziende ospedaliere (con una presenza dell'80,9%), fattore che dà una connotazione specifica alla carriera femminile, specie se, insieme, si considera che anche tra i servizi privati quello (unico) in cui le donne quadro prevalgono sui maschi è proprio quello della sanità e servizi sociali (raggiungendo una presenza del 69,8%). La specificità del comparto sanitario si evidenzia quando si guardi al totale dei dati, che danno una presenza percentuale di donne quadro con un valore molto buono nelle agenzie pubbliche (44%), superiore al 30% nel comparto trasporti e comunicazione (35%) e credito-assicurazioni (33,4%), ma che poi va calando, fino a raggiungere la quota minima nel comparto industriale della meccanica (8,4%).

Questa caratterizzazione fortemente settoriale non cambia quando si passi a leggere la posizione dirigenziale, dove le donne hanno la loro presenza più alta nelle aziende ospedaliere (43,1%), a cui segue l'ambito sanità e servizi sociali nel privato (42,9%) e poi, nuovamente nel pubblico, ancora le aziende sanitarie lo-

cali (40,3%), mentre in tutti gli altri comparti hanno valori ampiamente inferiori, tenendo conto che, a seguire, la presenza dirigenziale femminile più alta è nel comparto commercio-alberghi (22,9%) all'interno dei servizi privati, fino ad arrivare al minimo del comparto gomma-plastica nel settore industriale (1,5%).

Anche in questa analisi emergono le medesime osservazioni già condotte a livello più generale sulla base dei dati ISTAT e, in specifico, si può dedurre quanto la strutturazione del mercato del lavoro piemontese, anche nelle fasce di carriera più alte, presenti caratterizzazioni ancora fortemente tradizionali, non solo per quanto riguarda la divisione dei ruoli tra donne e uomini, ma anche dei settori di presenza dell'uno e dell'altro sesso, con una conseguente necessità di interventi che vadano nella direzione di un superamento non solo di modelli organizzativi, ma anche di stereotipi culturali, valorizzando in misura più forte quelle che sono le potenzialità che le donne, specie giovani, portano con sé, in particolare grazie alla loro preparazione culturale in progressiva crescita e alle competenze che esse possiedono e che, quando possono venire computate come fattori di promozione (come accade in particolare nel settore pubblico), sono in grado di aprire loro anche l'accesso alle posizioni più alte del percorso di carriera.

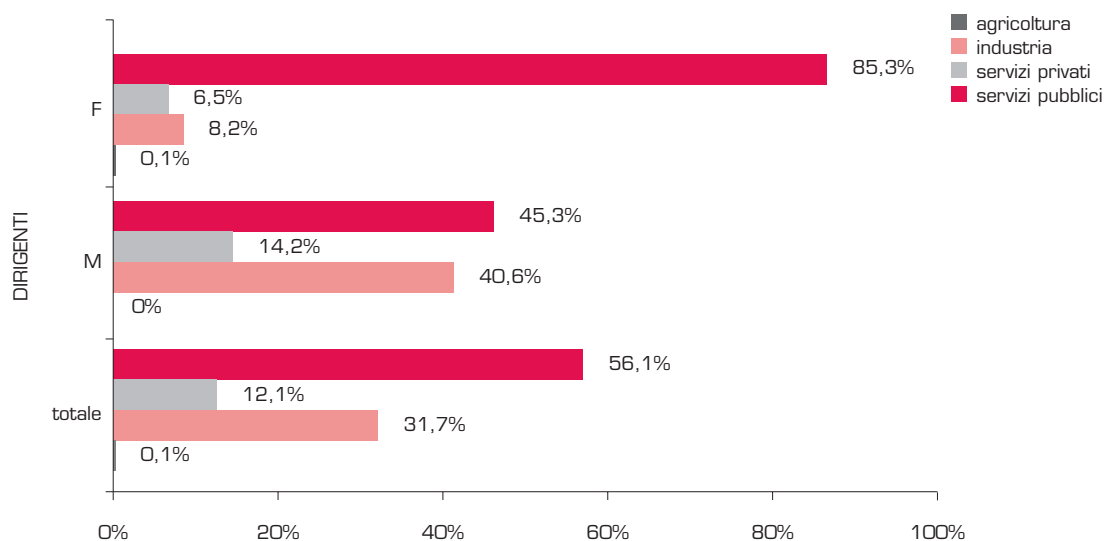
Analizzando, invece, il peso percentuale di ogni settore non sul totale complessivo di donne e uomini, ma su quello rispettivo di dirigenti e quadri per ciascuno dei due sessi, la collocazione assolutamente maggioritaria dei servizi pubblici spicca sul totale delle donne in posizione non più di quadri, bensì di dirigenti (85,3%), lasciando un valore al di sotto del 10% negli altri settori, tanto nell'industria (8,2%), quanto nei servizi privati (6,5%), e soprattutto nell'agricoltura (0,1%).

Invece, per quanto riguarda i dirigenti uomini, escludendo l'agricoltura in cui sono del tutto assenti, la loro distribuzione è più omogenea tra i diversi settori, essendo quasi ugualmente presenti nei servizi pubblici (45,3%) e nell'industria (40,6%) (cfr. figura 143).

Le dinamiche si modificano solo in parte parlando dei quadri. Infatti, sul totale delle donne quadro prevale la presenza nei servizi pubblici, anche se in misura appena inferiore rispetto alle dirigenti (75,4%), mentre aumenta leggermente nei servizi privati (16,1%) ed è sostanzialmente simile a quella dirigenziale nell'industria (8,5%) e nell'agricoltura (0,02%). I quadri uomini hanno, invece, una collocazione piuttosto dissimile dai dirigenti, non per l'agricoltura (in cui sono, anche in questo caso, assenti), ma soprattutto nell'industria (48,5%) e nei servizi, specie in quelli privati (34,1%) e parzialmente in quelli pubblici (17,3%) (cfr. figura 144).

Più in specifico, andando a leggere la suddivisione dei settori, emerge che il comparto nel quale entrambi i sessi sono più numerosi, sul rispettivo totale, è quello, compreso nei servizi pubblici, della sanità, che ha

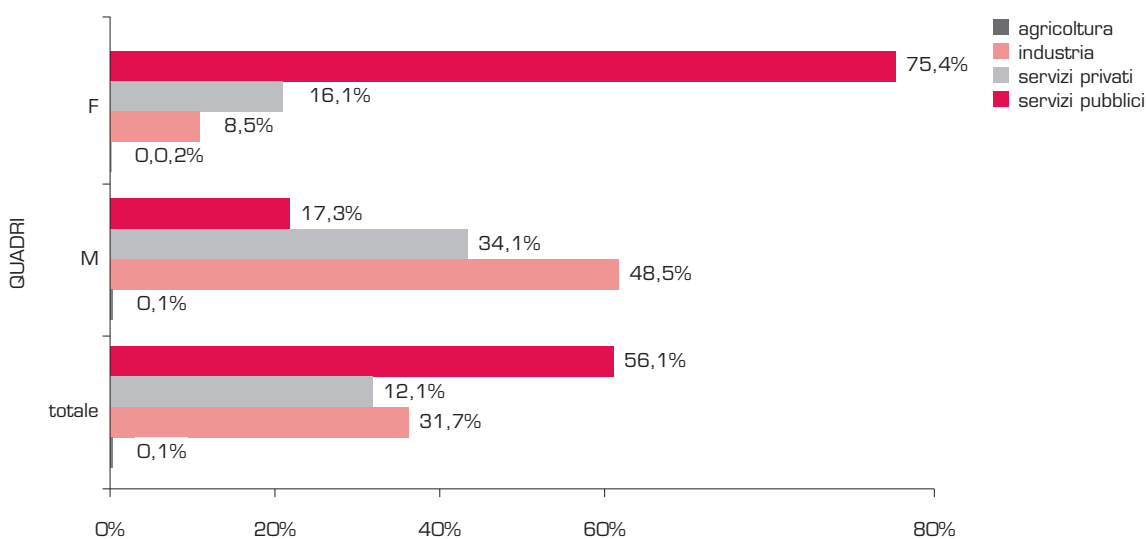
**Figura 143** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per settore nelle imprese con più di 100 dipendenti - dirigenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale



**Figura 144** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per settore nelle imprese con più di 100 dipendenti - quadri - 2005

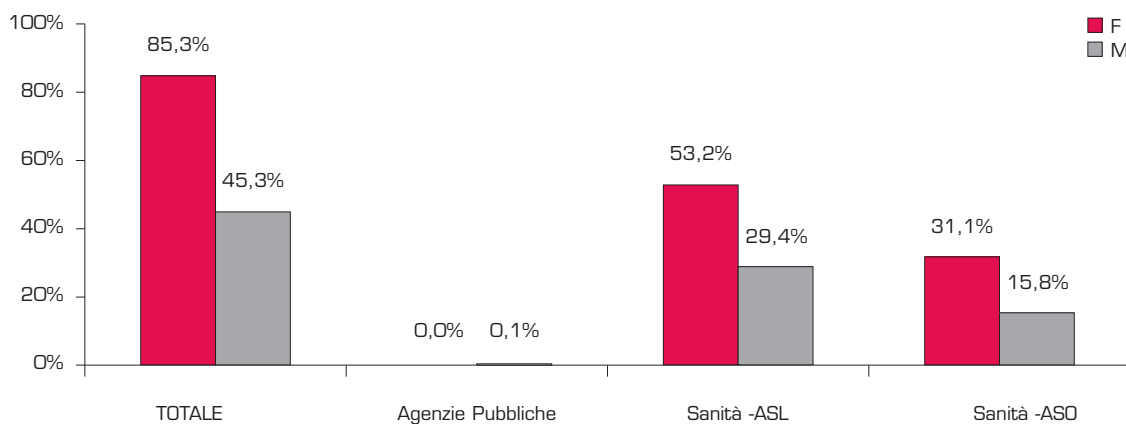


Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

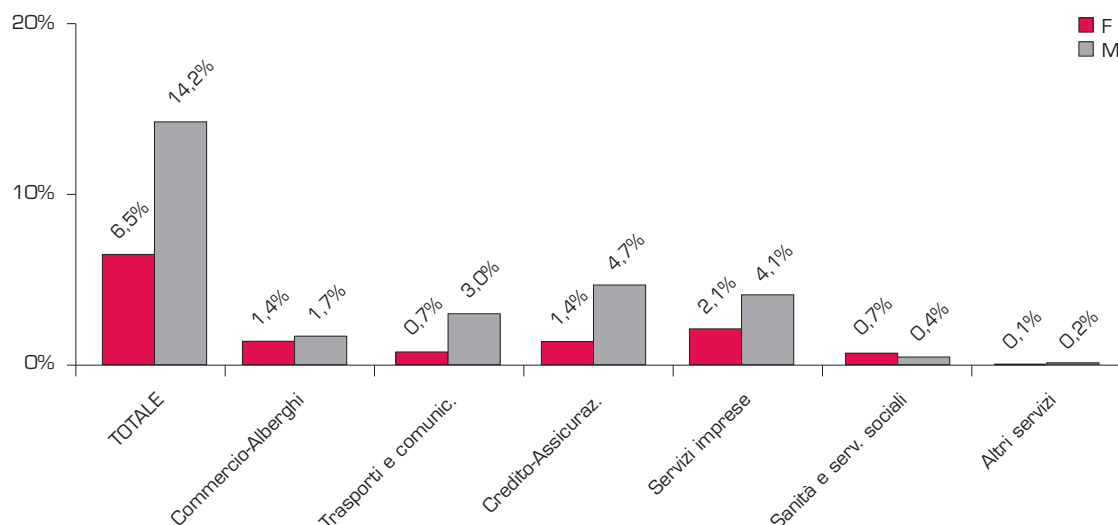
un peso percentuale assolutamente preponderante sul totale complessivo giacché la dirigenza delle aziende sanitarie pesa, a livello medio, per un valore del 35,8%, che equivale per le donne al 53,2% e per gli uomini al 29,4% e nelle aziende ospedaliere per una media del 20,2%, pari a 32,1% per le donne e 15,8% per gli uomini.

Decisamente minoritari risultano, invece, gli altri comparti, dove, all'interno dell'industria, quello di maggior presenza dirigenziale, sia maschile che femminile, è quello dei mezzi di trasporto, in cui maschi (sul totale degli uomini con carica dirigenziale) sono il 12,2% e le femmine (sul totale delle donne dirigenti) sono il 2,6%, mentre, nei servizi privati, gli uomini registrano il valore massimo nel comparto credito-assicurazioni (4,7%) e le donne nei servizi alle imprese (2,1%).

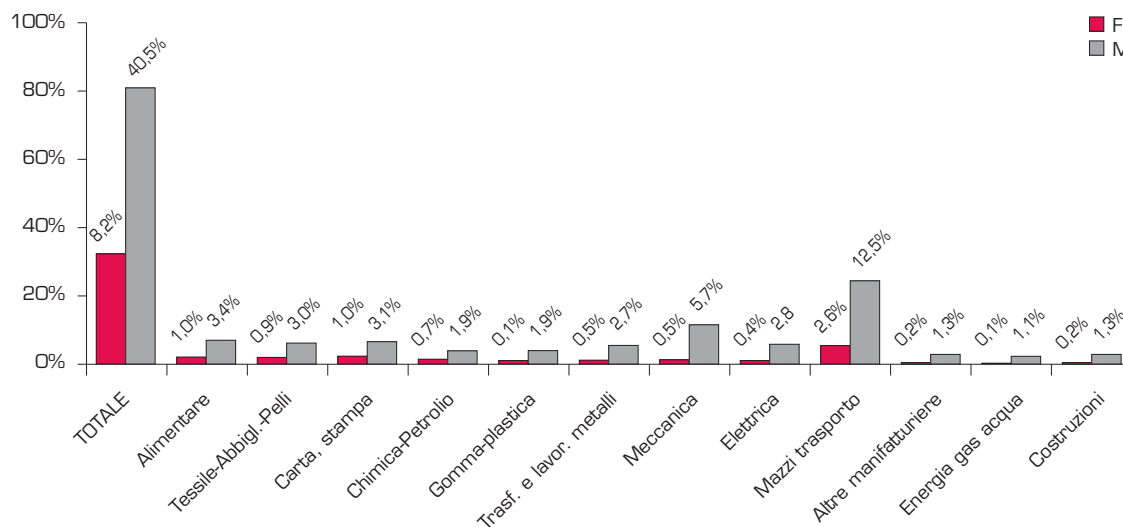
**Figura 145** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per comparto nelle imprese con più di 100 dipendenti - servizi pubblici - dirigenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

**Figura 146** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per comparto nelle imprese con più di 100 dipendenti - servizi privati - dirigenti - 2005

Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

**Figura 147** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per comparto nelle imprese con più di 100 dipendenti - industria - dirigenti - 2005

Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

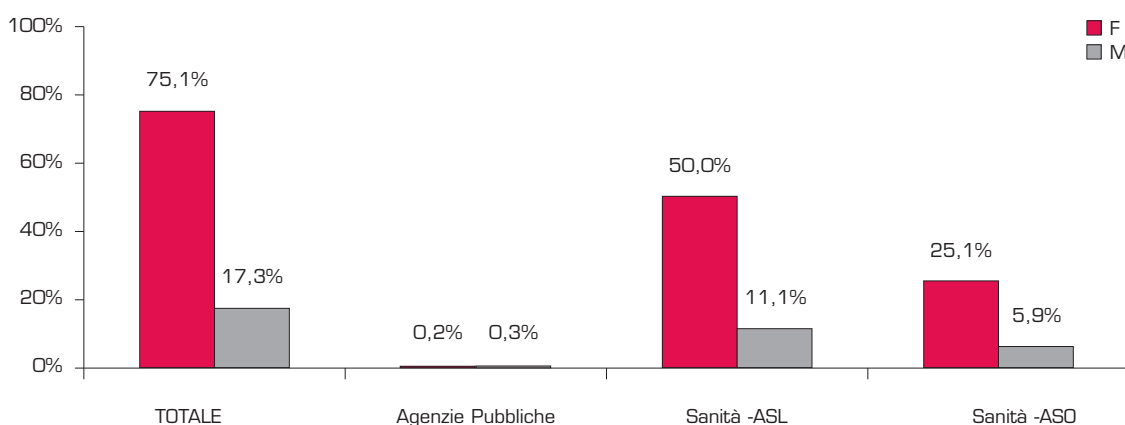
L'andamento dei quadri è piuttosto diverso, giacché in questo caso solo il genere femminile registra, come per la dirigenza, i valori più alti nei servizi pubblici, raggiungendo il 75,4%, grazie al comparto della sanità, giacché ben la metà delle donne quadro sono nelle aziende sanitarie locali e poco più di un quarto (25,1%) nelle aziende ospedaliere. Decisamente minoritari sono invece, sul totale delle donne quadro, gli altri settori: i servizi privati (16,1%), seguiti distanza dall'industria (8,5%) e, con un peso praticamente nullo dal-



l'agricoltura (0,02%), con quote di categoria che raggiungono rispettivamente i valori più alti nel credito-assicurazioni (8%) per i servizi privati e nei mezzi di trasporto (3,2%) dell'industria.

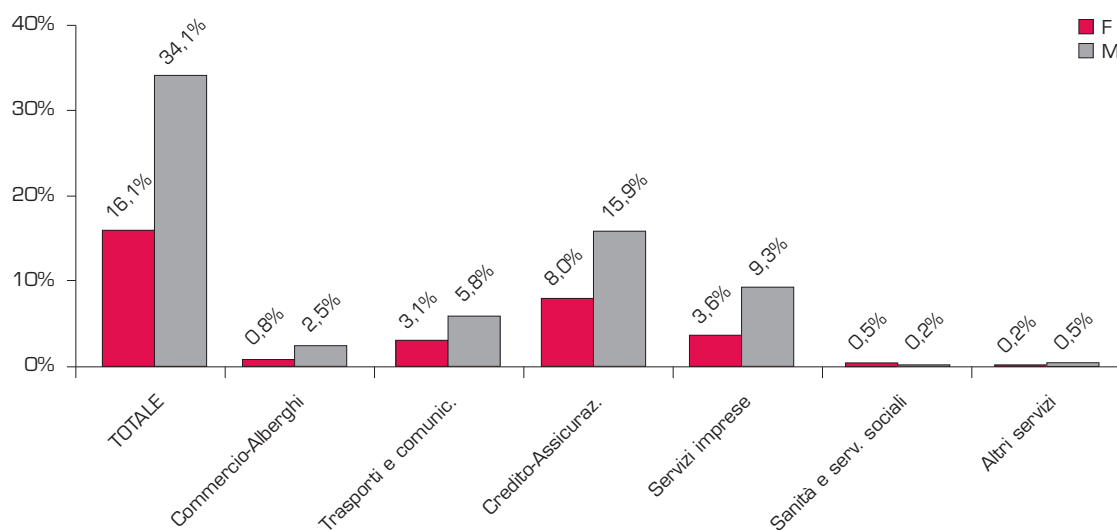
Differente è la situazione dei quadri di sesso maschile, che si collocano quasi per la metà nel settore industriale (48,5%), per circa un terzo nei servizi privati (34,1%) e per il resto nei servizi pubblici (17,3%), con una percentuale minima nell'agricoltura (0,1%). Una certa analogia con la distribuzione delle donne è, invece, riscontrabile all'interno dei tre settori quando si cercano i comparti di maggiore valore percentuale: infatti, anche per gli uomini – pur, evidentemente, con percentuali molto diverse da quelle relative alle donne nella stessa posizione – emergono, nell'ordine, all'interno dei servizi pubblici i mezzi di trasporto (20,5%), all'interno dei servizi privati il credito-assicurazioni (15,9%), all'interno dei servizi pubblici la aziende sanitarie locali (11,1%).

**Figura 148** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per comparto nelle imprese con più di 100 dipendenti - servizi pubblici - quadri - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

**Figura 149** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per comparto nelle imprese con più di 100 dipendenti - servizi privati - quadri - 2005

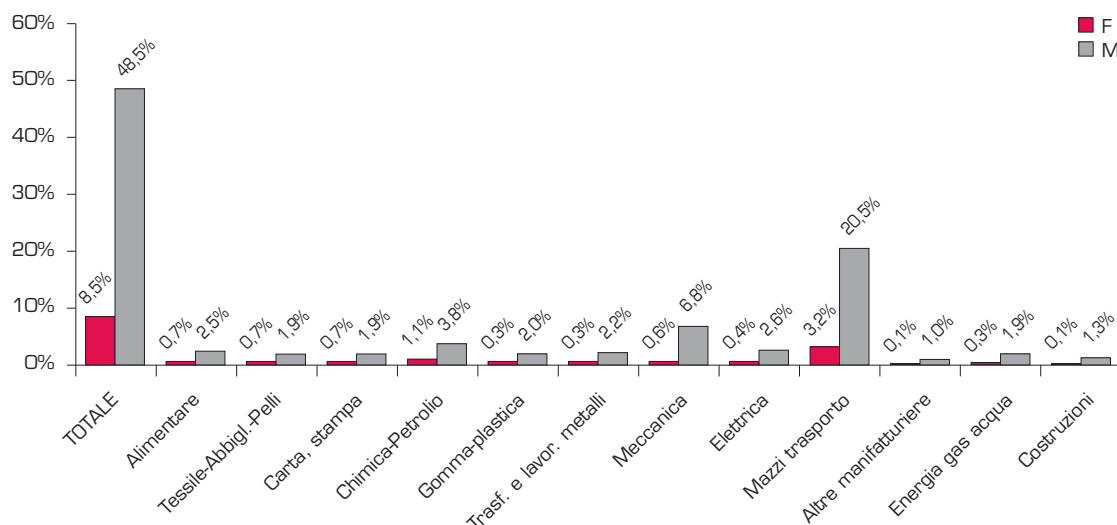


Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale





**Figura 150** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso e per comparto nelle imprese con più di 100 dipendenti - industria - quadri - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

Anche questa lettura dei dati non modifica la percezione complessiva di un mercato del lavoro in cui il settore pubblico è l'unico a dare concrete opportunità di carriera anche alla componente femminile, mentre l'ambito industriale rimane prettamente appannaggio maschile. Tuttavia, è fattore importante la permeabilità alla carriera delle donne che viene dimostrata del comparto del credito e delle assicurazioni, dove le donne quadro raggiungono quote più rilevanti rispetto a tutte le altre categorie comprese nei servizi privati.

Quest'ultimo dato viene confermato quando, separatamente per ciascuno dei due sessi, si calcoli il rapporto delle diverse posizioni professionali sul totale di ogni comparto produttivo. Così, sul totale delle donne che lavorano nel credito-assicurazioni, il 22,6% ha posizione di quadro, dato che viene superato solo dai comparti del settore dei servizi pubblici, in cui, sempre sui rispettivi totali delle donne lavoratrici in ciascuna categoria, si contano 53,9% di quadri nelle aziende sanitarie, 45,9% nelle aziende ospedaliere, 28,4% nelle agenzie pubbliche. Valori più bassi, anche in questo caso, sono nell'industria, in cui la percentuale più alta è nel comparto chimica-petrolio, in cui le donne quadro sono il 10% del totale della componente femminile.

Sui medesimi totali, la posizione dirigenziale pesa in maniera diversa e con valori molto più bassi, che, per ogni settore, raggiungono le percentuali migliori nelle aziende ospedaliere per i servizi pubblici (11,1%), pari quotazione nel credito-assicurazioni, nei servizi alle imprese, nella sanità e servizi sociali (0,7%) per i servizi privati, nelle costruzioni e nella carta-stampa (1,5%) per l'industria.

### 5.6.2 La distribuzione provinciale delle donne in posizioni apicali della carriera professionale

Come ulteriore approfondimento, le elaborazioni condotte sui dati della Consigliera di Parità della Regione da parte dell'Osservatorio Regionale sul Mercato del lavoro consentono di ragionare anche sulla distribuzione per area provinciale delle donne e degli uomini occupati nelle aziende con più di 100 addetti, almeno per i settori industriale e dei servizi privati, nelle diverse posizioni professionali.

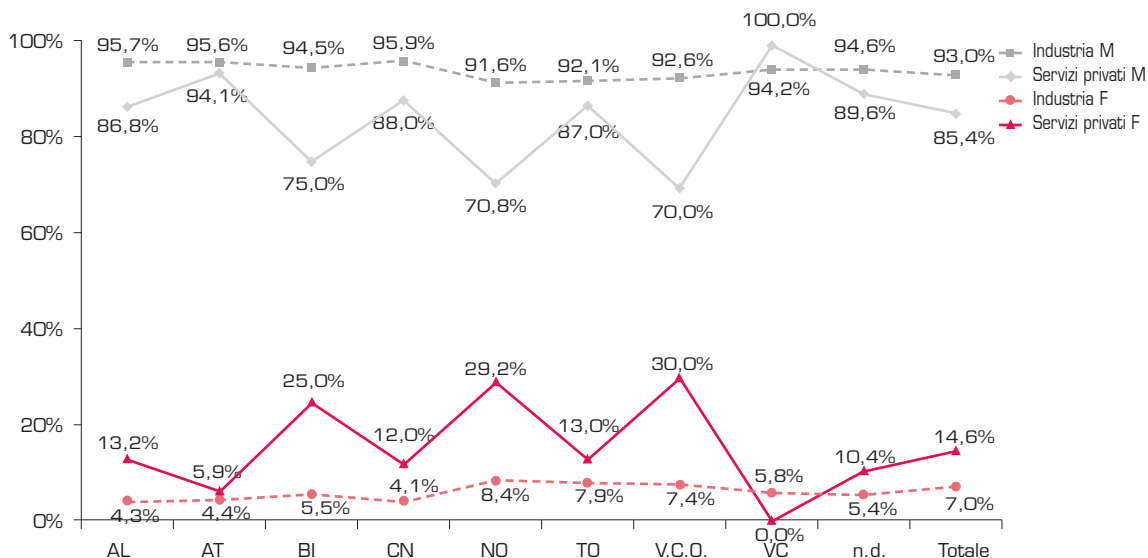
La prima osservazione è che la distribuzione percentuale tra donne e uomini si caratterizza per entrambe le posizioni professionali considerate, di dirigenza e di quadro, con modalità piuttosto disomogenee tra le singole province.

Per le donne dirigenti, nei servizi privati (dove la media femminile è del 14,9%) si registra la presenza massima, pari a ben il 30%, nel V.c.o. ma anche una totale assenza nel vercellese. Le percentuali di presenza femminile sono, invece, più simili tra le diverse province nell'industria, muovendosi tra un 8,4% del novare-



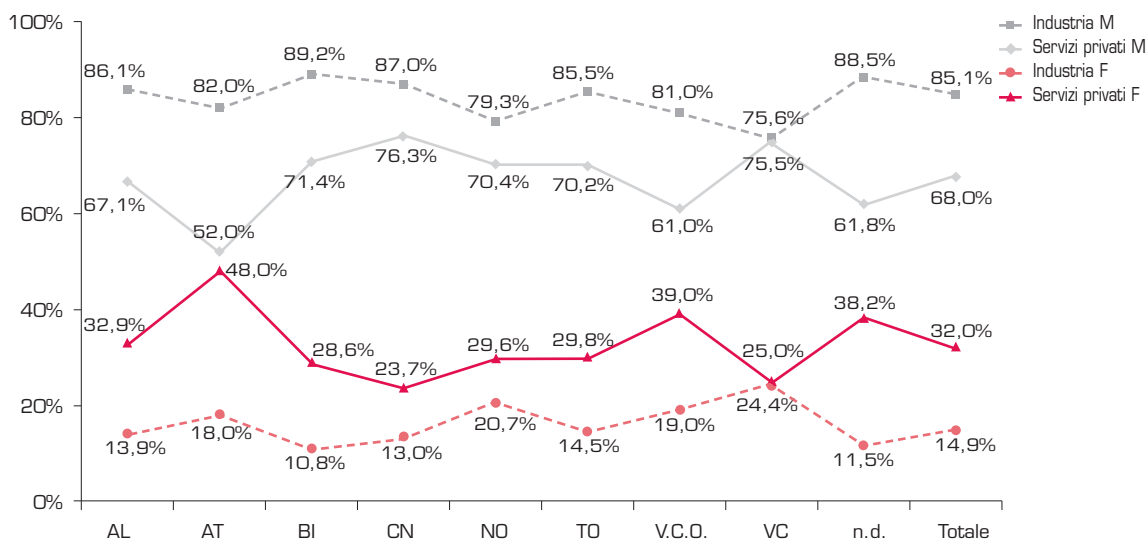
se e un 4,1% del cuneese, per una media del 7%. La distribuzione provinciale cambia per le donne quadro, per le quali, nell'industria, su una media del 14,9%, si registra il valore massimo nel vercellese (24,4%) e il minimo nel biellese (10,8%), mentre migliori performance sono registrate nei servizi privati, con una percentuale media del 32%, che raggiunge una quota ottima nell'astigiano, quasi paritaria tra i due generi (48%), partendo da un valore minimo del 23,7% nel cuneese.

**Figura 151** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso, per settore e per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - dirigenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

**Figura 152** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso, per settore e per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - quadri - 2005

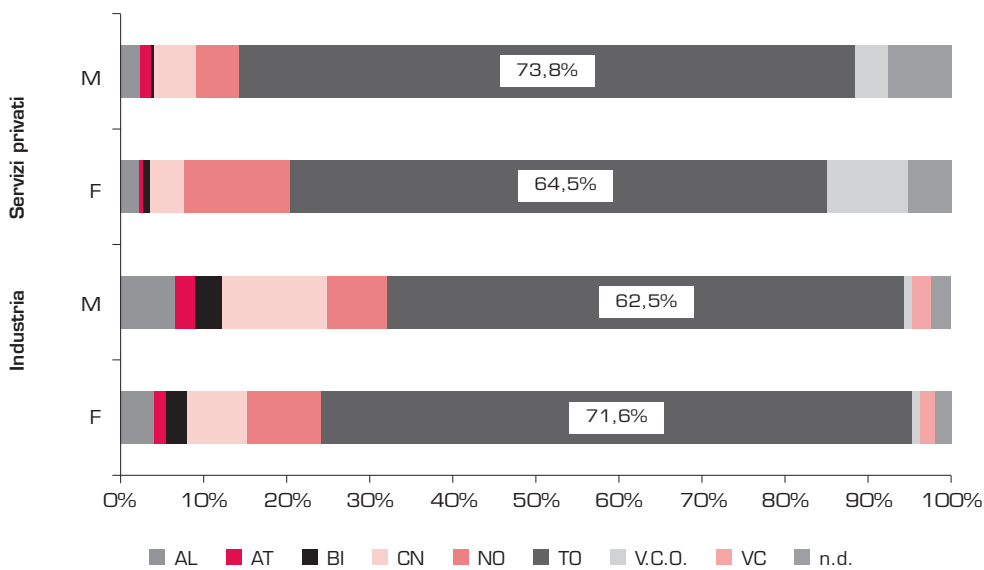


Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale



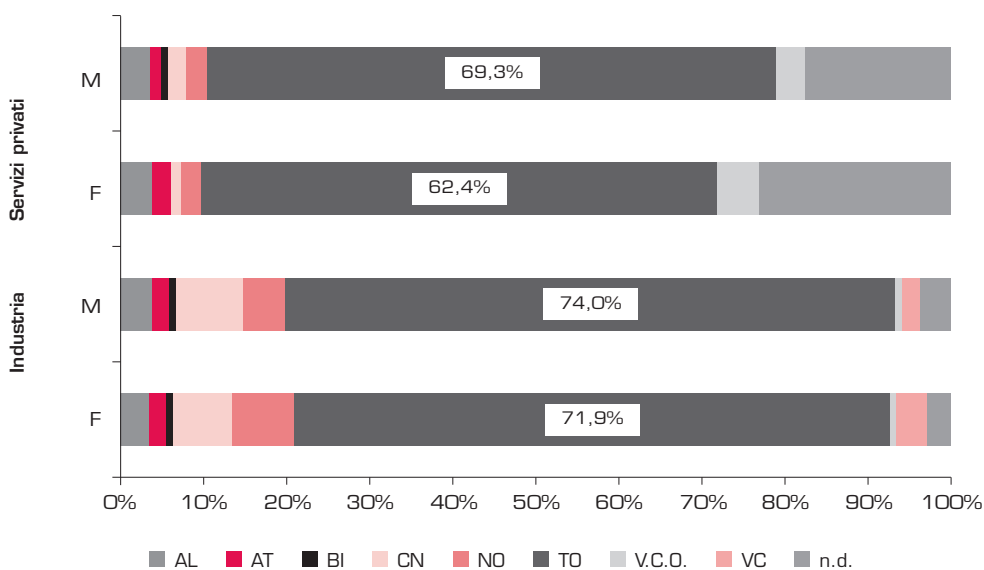
Se già da queste proiezioni risulta la diversa caratterizzazione provinciale, questa emerge ancora più chiaramente quando, separatamente per ciascuno dei due generi, si calcoli il peso percentuale a livello provinciale delle posizioni professionali per settore.

**Figura 153** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso, per settore e per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - dirigenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

**Figura 154** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso, per settore e per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - quadri - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

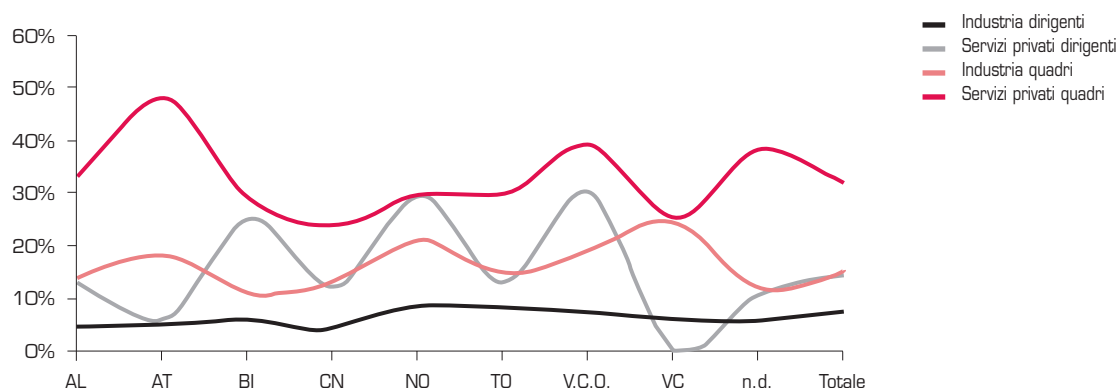


Da questa lettura, spicca immediatamente il peso della provincia di Torino, dove lavorano il 71,6% delle dirigenti piemontesi e il 62,5% dei loro colleghi maschi, nonché il 71,9% dei quadri donne e il 74% dei quadri uomini. Lo stesso vale per i servizi privati, in cui il 64,5% delle donne dirigenti lavora nel Torinese (73,8% degli uomini) e altrettanto il 62,4% delle donne quadro (69,3% degli uomini).

La prevalenza territoriale della provincia di Torino è, evidentemente, dovuta alla strutturazione stessa del mercato del lavoro piemontese, in cui, a livello complessivo, il 53,4% delle persone occupate nell'industria opera sul territorio Torinese (54,7% per gli uomini e 49,8% per le donne), così come il 51% degli occupati nei servizi privati (58,3% maschi e 43,6% femmine).

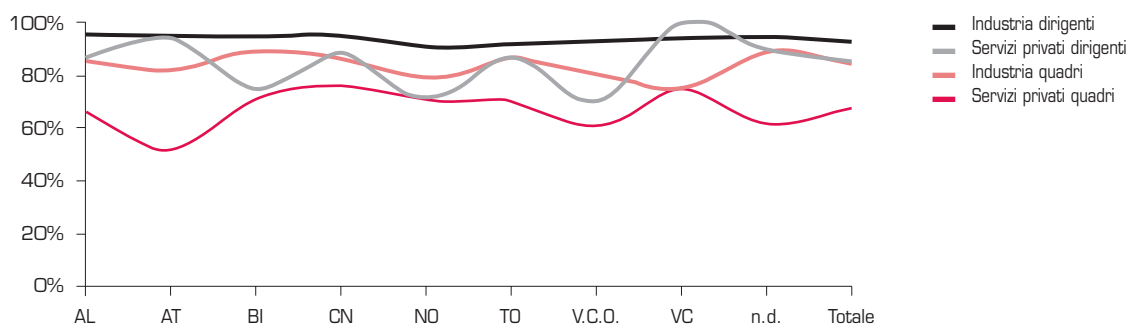
Escludendo l'ambito provinciale Torinese, per quanto riguarda la dirigenza, emerge solo il 12,8% di donne nei servizi privati a Novara e il 12,6% di uomini nell'industria a Cuneo, mentre tutti gli altri ambiti provinciali sono al di sotto del 10%, con punte minime che sono date, per le donne, nel settore industriale del Verbano-Cusio-Ossola (0,7%) e nei servizi privati del Vercellese, dove le dirigenti sono assenti, con un andamento non dissimile dagli uomini, tra i quali le quote più basse sono localizzate come per le donne, con valori percentuali di pochissimo discostanti (rispettivamente, 0,6% e 0,1%). Anche per i quadri c'è una certa omogeneità dei territori, perché le percentuali più basse sono, tra i dirigenti nell'industria, nel Verbano-Cusio-Ossola (0,7% donne e 0,5% uomini) e, nei servizi privati, nel Biellese e nel Vercellese, in entrambi i casi allo 0,1% tanto per le donne, quanto per gli uomini.

**Figura 155** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne in posizioni apicali per settore e per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

**Figura 156** Regione Piemonte: Distribuzione degli uomini in posizioni apicali per settore e per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale



Al di là dei comportamenti dei singoli territori o settori, la caratterizzazione provinciale disaggregata per genere suggerisce immediatamente, come risulta in modo evidentissimo dalla rappresentazione grafica riportata (cfr. figure 155-156), quanto la componente maschile vada distribuendosi in una fascia decisamente più alta rispetto a quella femminile, specie per quanto riguarda l'ambito dirigenziale, giacché gli uomini si muovono tra un minimo del 52% fino a un massimo del 100%, mentre il massimo che viene toccato dalle donne è un 48%, con più o meno ampie discese, fino a toccare anche lo 0%.

Se già una visione più concentrata sulla disaggregazione di genere pone in secondo piano la predominanza dell'area provinciale Torinese, ciò accade anche quando, all'interno di ogni settore, si osservi la distribuzione percentuale sia nella sua distribuzione all'interno del territorio piemontese, ma non per area provinciale, bensì per categoria professionale.

In questo caso, a mettersi in evidenza è il Verbano-Cusio-Ossola, almeno nei servizi privati, registrando i valori maggiori, con punte anche piuttosto elevate, tanto per i dirigenti quanto per i quadri, rispettivamente del 2,2% e del 14,1%, mentre per gli uomini è il 30,1% ad essere nella posizione quadro e il 7% in quella dirigenziale.

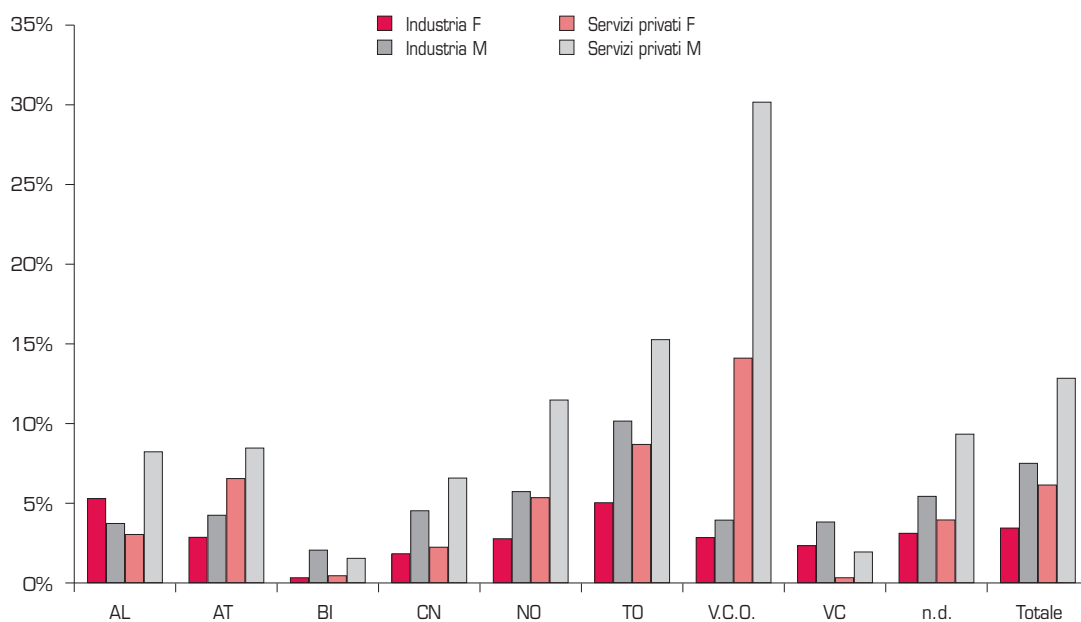
Nelle altre province, la distribuzione dei quadri donne nei servizi privati è sempre inferiore al 10%, con una punta dell'8,7% a Torino, ma con altrove valori anche molto bassi, come a Vercelli, dove si ferma al valore minimo, pari allo 0,3%. Tra le dirigenti, escludendo Novara (dove sono il 2,1%, molto vicino al valore massimo), tutte le altre province registrano quote percentuali tra lo 0,7% di Torino e lo 0% di Vercelli.

Il territorio della provincia di Torino torna a prevalere nella dirigenza del settore industriale, con i valori massimi sia per la componente femminile (5% di quadri e 0,9% di dirigenti), sia per quella maschile (rispettivamente, 10,1% e 3,6%), mentre i valori più bassi sono per le donne quadro a Biella (0,3%) e per le dirigenti ancora a Biella e a Vercelli (0,2%), mentre per gli uomini quadro a Biella (2%) e a Vercelli per i dirigenti (1,9%).

Lo scarto tra quadri e dirigenza è sempre rilevante, così come quello tra donne e uomini, visto che, in tutte le categorie, le donne registrano percentuali di circa la metà inferiori a quelle maschili.

Per una valutazione più ampia, può risultare utile un'ultima proiezione grafica (cfr. figure 159-160-161-162), che raffronta la distribuzione delle categorie professionali nei due settori in esame, dell'industria e dei servizi privati, per ciascuno dei due sessi.

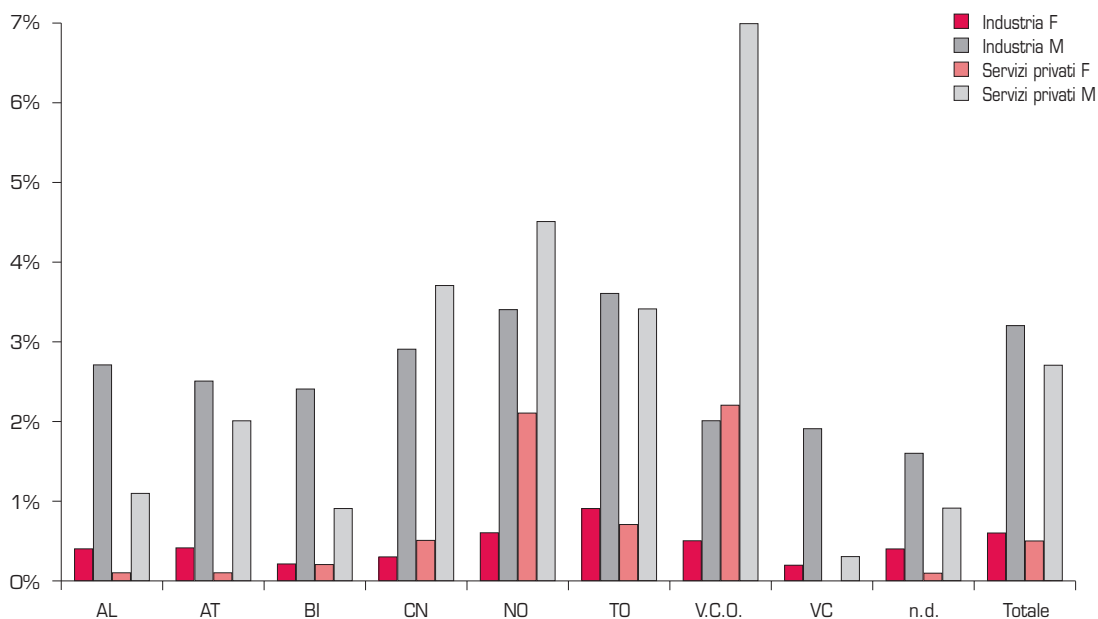
**Figura 157** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso, per settore e per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - quadri - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

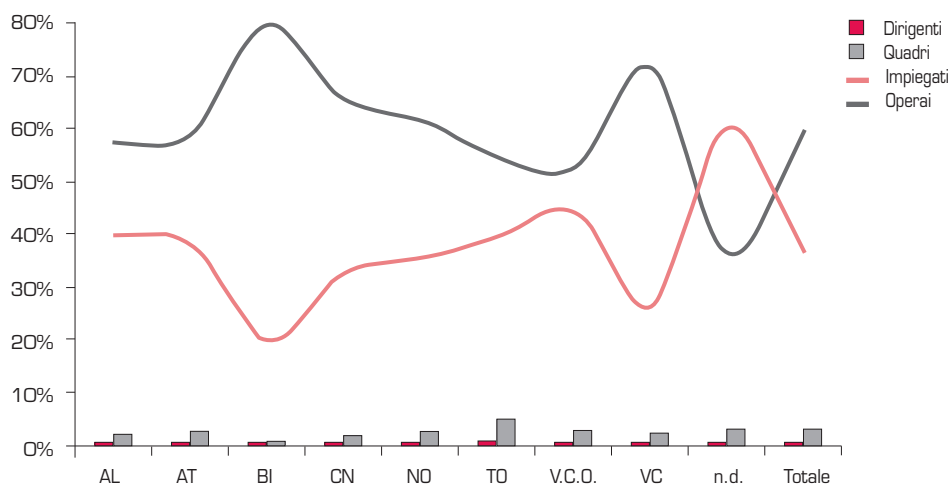


**Figura 158** Regione Piemonte: Distribuzione delle posizioni apicali per sesso, per settore e per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - dirigenti - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

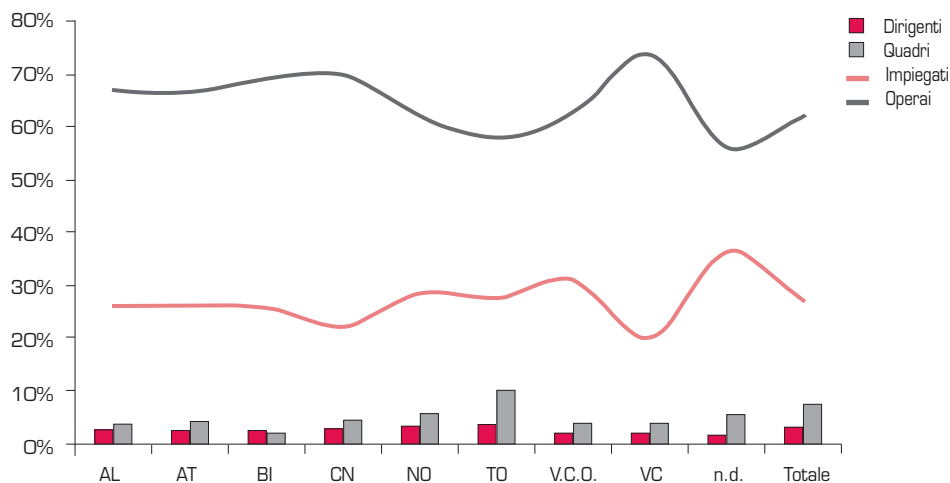
**Figura 159** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne nelle posizioni professionali per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - industria - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

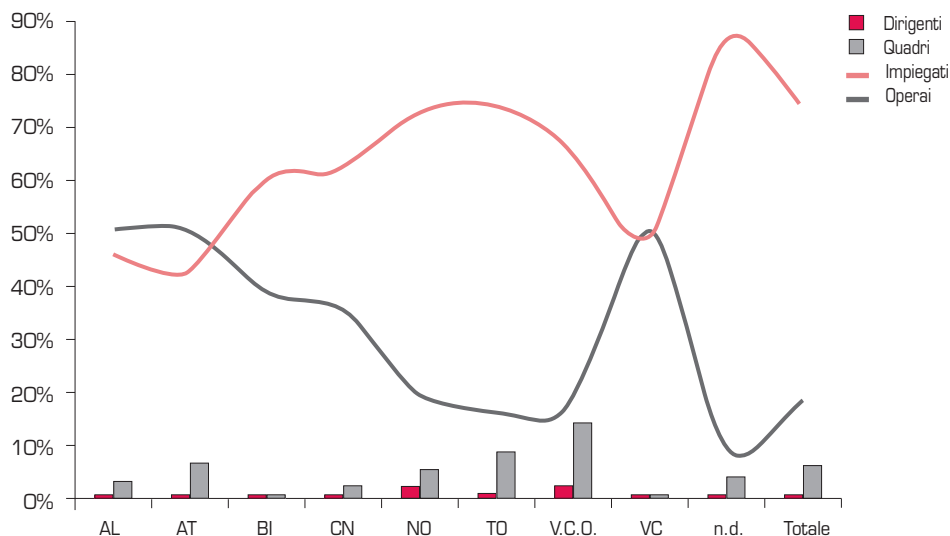


**Figura 160** Regione Piemonte: Distribuzione degli uomini nelle posizioni professionali per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - industria - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale

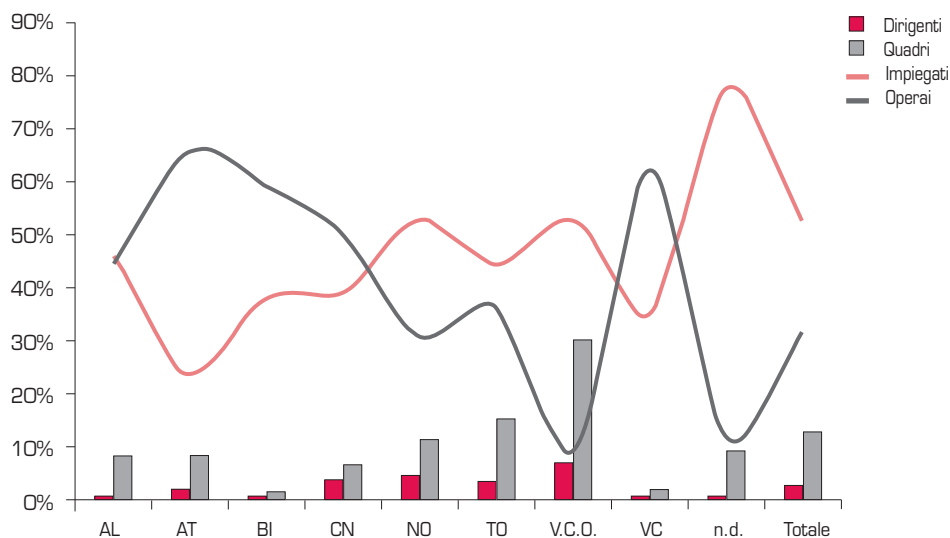
**Figura 161** Regione Piemonte: Distribuzione delle donne nelle posizioni professionali per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - servizi privati - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consigliera di Parità Regionale



**Figura 162** Regione Piemonte: Distribuzione degli uomini nelle posizioni professionali per ambito territoriale nelle imprese con più di 100 dipendenti - servizi privati - 2005



Fonte: Elaborazioni ORML su dati della Consiglieria di Parità Regionale

A livello generale, la componente femminile risulta avere un andamento meno omogeneo sul territorio in entrambi i settori, mentre quella maschile è sostanzialmente stabile nelle categorie professionali tra le diverse province nell'industria e molto più disomogenea nel settore dei servizi privati. Focalizzando l'attenzione sulle categorie apicali, questa lettura comparata dei due generi evidenzia comunque una difformità territoriale prevalentemente nell'ambito dei servizi, dove esiste maggiore disparità percentuale tra dirigenti e quadri tanto tra gli uomini quanto tra le donne, con una prevalenza delle figure dei quadri anche in ambiti provinciali che, nel settore industriale, vedono un più omogeneo schiacciamento verso il basso delle figure apicali.

Dunque, al di là delle caratterizzazioni territoriali, che comunque non sono affatto irrilevanti (giacché denotano il grado di influenza dei singoli settori produttivi non solo sul lavoro in generale, ma anche sulla sua organizzazione gerarchica), risulta evidente quanto i percorsi di carriera conoscano andamenti segreganti per la componente femminile in tutto il Piemonte, anche se con storie che sono diverse sui singoli territori e che, quindi, richiedono strategie di intervento che vadano a operare su più fronti, di tipo diverso sia per caratterizzazione territoriale, sia per tipologia di settore, sia per natura tecnica, organizzativa, culturale.





## 6. LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO IN PIEMONTE

Analogamente al livello nazionale, anche in Piemonte la conciliazione tra la famiglia e il lavoro rimane ancora fortemente a carico delle donne, che pagano in termini personali e lavorativi il peso e la responsabilità del lavoro familiare, con una evidente disparità nell'uso del tempo nelle attività di cura e domestiche rispetto agli uomini.

A sostegno di tale impegno, anche le piemontesi ricorrono ad una serie di strategie di conciliazione. La preferita appare quella del ricorso alla rete familiare e di relazione. La disponibilità dei nonni nell'accudimento dei nipoti ha avuto un notevole impatto nel favorire il lavoro delle donne, così come il lavoro domestico retribuito, il ricorso al part-time e l'utilizzo dello strumento dei congedi parentali hanno rappresentato delle alternative di conciliazione, mentre il ruolo e la disponibilità dei padri appare in termini ancora residuali.

In tale panorama il sistema di welfare e i servizi per l'infanzia piemontesi occupano una delle più elevate posizioni in Italia in merito al soddisfacimento della domanda di servizio, anche se ancora distanti dagli obiettivi prefissi dall'Unione Europea.

Nonostante un buon sistema di welfare locale le prospettive future portano ad una esigenza di un maggiore intervento pubblico nelle politiche sociali e di conciliazione. È infatti evidente una crisi degli strumenti conciliativi utilizzati ad oggi dalle donne, che avranno meno nonni a disposizione, meno possibilità di ricorrere al part-time e a strumenti a tutela per la maternità ancora prevalentemente riservati al lavoro dipendente, mentre il costo del lavoro domestico privato rimane appannaggio delle famiglie più abbienti.

### 6.1 Quali strategie per la conciliazione

L'ingresso delle donne nel mercato del lavoro implica necessariamente la promozione di adeguate politiche per la conciliazione della vita familiare e di quella lavorativa.

Il concetto di conciliazione, nato contestualmente all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, è comunque in continua evoluzione, proprio perché, coinvolgendo sia le famiglie che i datori di lavoro e lo Stato, risente inevitabilmente dei cambiamenti che intervengono nella società, nella struttura della famiglia, nell'organizzazione del lavoro e nel servizio pubblico.

I primi servizi pubblici che si possono definire di conciliazione risalgono ai primi anni 70, con la nascita degli asili nido e dei servizi sociali, in concomitanza con le modifiche legislative per la tutela dei lavoratori e della maternità delle donne lavoratrici.

Tali interventi, sia a livello nazionale che europeo, hanno preso dunque atto della necessità di intervenire con politiche attive finalizzate a favorire l'integrazione tra vita familiare e lavorativa all'interno del quadro sociale, economico e produttivo del paese.

Da qui sono nati i principali strumenti giuridici di conciliazione: l'astensione obbligatoria per la maternità, il part-time, i servizi per l'infanzia, ecc.

Dagli anni '70, però, si sono prodotti nelle famiglie, nella società e nelle imprese tali mutamenti che oggi rendono obsoleti gli attuali strumenti di conciliazione, richiedendone di nuovi, capaci di cogliere sia le diverse esigenze delle famiglie che il modo diverso di lavorare in un sistema economico caratterizzato dalla globalizzazione e dalla terziarizzazione.

Nel panorama nazionale si può osservare oggi un grave ritardo in questo processo di adeguamento degli strumenti di conciliazione alle mutate esigenze, tale da ridurre una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e, in alcuni casi, anche da impedirlo.

La difficile conciliazione prodotta dalle lacune politiche si scarica infatti inevitabilmente sulle donne, che ne pagano il prezzo più elevato.

Queste, infatti, essendo le principali responsabili del lavoro domestico e di cura, e al contempo lavoratrici, sono infatti ancora oggi i principali soggetti destinatari e beneficiari delle politiche di conciliazione. La soluzione del problema conciliativo in Italia è stata in questi ultimi decenni affrontata soprattutto dalle donne con una serie di "strategie", le quali oggi mostrano dei significativi limiti nella capacità di adeguarsi alle mutate esigenze:

*Il part-time<sup>19</sup>*

Il part-time è una delle strategie di conciliazione preferite dalle donne, soprattutto perché consente una migliore gestione delle responsabilità familiari, sia domestiche che rispetto agli impegni dei figli. È però una scelta dalle pesanti conseguenze in termini di reddito e di indipendenza economica delle donne. Il compromesso in termini di tempo, infatti, implica anche un reddito più basso, minori possibilità di carriera, ponendo anche le basi per una più difficile condizione economica da anziane, soprattutto in un sistema pensionistico passato dal sistema retributivo a quello contributivo e dunque basato sull'ammontare dei contributi effettivamente versati nella vita lavorativa.

Da parte dei datori di lavoro, tale forma lavorativa è spesso poco apprezzata, per la resa produttiva inferiore rispetto al lavoro full-time, per le difficoltà organizzative che questo comporta, che per la disponibilità oraria, che concentra spesso le presenze soprattutto al mattino.

Il crescente processo di flessibilizzazione e di precarizzazione dei rapporti lavorativi che ha caratterizzato le dinamiche lavorative di questi ultimi anni ha inoltre reso più ardua la disponibilità di lavori part-time, spesso visti dai datori di lavoro come incentivi premianti.

Nello sbilanciamento del rapporto negoziale che si verifica tra il datore di lavoro e i lavoratori precari e flessibili, il part-time rimane dunque, a meno di specifici interventi legislativi a sostegno, una possibilità accessibile a un numero ristretto di lavoratrici.

*L'astensione per maternità e i congedi parentali*

L'astensione per maternità dal lavoro rappresenta una delle più importanti conquiste nel processo di affermazione dei diritti delle lavoratrici.

Non può essere propriamente definita uno strumento di conciliazione, poiché implica infatti una astensione totale dal lavoro, anche se temporanea<sup>20</sup>. Pur avendo l'Italia una delle legislazioni più favorevoli alla lavoratrice, questo strumento legislativo, destinato ai rapporti di lavoro dipendente, ha la prospettiva di interessare una platea di destinatarie sempre più ristretta.

Se è infatti vero che il lavoro flessibile e precario interessa i lavoratori più giovani, e soprattutto nell'età più feconda per le donne, è immediato ipotizzare che l'astensione per maternità possa in futuro interessare solo le madri e i padri più tutelati nel rapporto di lavoro dipendente, lasciando invece escluse le lavoratrici precarie o flessibili per le quali, nel più debole rapporto negoziale con il datore di lavoro, rimane più difficile accedere a tale istituto.

*Le reti formali e informali per la cura dei bambini*

Assieme al part-time, l'affidamento dei bambini ai nonni, parenti o collaboratori retribuiti ha rappresentato in questi ultimi decenni l'unica strategia di conciliazione disponibile per consentire il lavoro femminile<sup>21</sup>, in assenza di adeguate politiche pubbliche per l'attività di cura.

<sup>19</sup> È una formula contrattuale prevalente per le mamme del Centro Nord (43%, contro il 31% del Sud), soprattutto se hanno 2 o più figli (43%), hanno un titolo di studio medio - basso e lavorano nel settore privato (48,4%), nel ramo dei servizi e del commercio (55%). Le finalità del part-time sono certamente collegate ad una maggiore disponibilità di tempo da dedicare alla famiglia: l'81% delle madri che lavora part-time è soddisfatto del tempo a disposizione, contro il 53% delle madri che lavorano a tempo pieno. Le madri che lavorano part-time rischiano però maggiormente di abbandonare il lavoro dopo la nascita del figlio: il 70%, contro il 16% delle madri che lavora full time, a causa del maggior grado di precarietà tipico di questa forma contrattuale.

<sup>20</sup> A tale possibilità accedono l'81% delle neomadri del Nord e il 66% delle madri del Sud. Tra le mamme che vi hanno fatto ricorso il 50% avrebbe voluto rimanere a casa più a lungo, il restante 50% ha preferito rientrare al lavoro. Le motivazioni per anticipare il rientro hanno riguardato certamente la condizione economica, anche se differente per titolo di studio (il 63% delle mamme con basso titolo di studio contro il 39% delle laureate), e le esigenze professionali che ne richiedevano il rientro al lavoro, motivo addotto soprattutto dalle laureate (il 31%). Il periodo a casa per la nascita di un figlio è soprattutto appannaggio della madre: solo il 7% dei padri ha infatti usufruito di un periodo di congedo parentale entro i primi 2 anni della vita del bambino.

<sup>21</sup> Le modalità di affidamento dei bambini delle madri che lavorano risentono ancora in misura rilevante delle caratteristiche sociali italiane: i nonni o per necessità o per virtù sono ancora il punto di riferimento principale delle mamme che lavorano (54,5%), seguiti dai nidi (22,4%), dalle baby sitter (11,0%), dagli stessi genitori (8,9%).

La frequenza di asili nido è molto difforme nel paese, a causa della differente disponibilità di strutture dedicate: il 15% dei bambini del Nord frequentano asili nido, contro il 13% del Centro e il 6% del Sud.

All'aumentare del numero di figli si modificano le soluzioni di affidamento: diminuisce drasticamente il ruolo dei nonni (11%) e delle baby sitter (2%), mentre aumentano i bambini affidati ai servizi per l'infanzia e per la scuola materna (46%).

(Atti Seminario CNEL - ISTAT Roma, 2 Dicembre 2003 "Maternità e partecipazione delle donne al Mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione")



Come si vedrà, anche tale modello, che ha contato soprattutto sulla disponibilità di nonni, ha mostrato in questi ultimi anni di non essere più in grado di corrispondere ai mutati bisogni della società e delle famiglie.

## 6.2 Il sostegno alla famiglia e al lavoro di cura

### 6.2.1 L'impegno delle donne piemontesi nel lavoro di cura

Alla base di qualsiasi riflessione sulle politiche conciliative, vi è chiaramente una gestione del tempo delle persone e della sua distribuzione nell'arco della giornata tra il lavoro retribuito, il lavoro familiare e domestico e le altre varie attività.

Conciliare vuole dire infatti soprattutto poter distribuire il proprio tempo in modo da soddisfare le esigenze di tutti, della famiglia, dei figli, della casa, del datore del lavoro, e anche della propria persona.

In una economia terziarizzata, nella quale in valore del fattore produttivo "capitale" è diminuito in favore di un maggiore valore dell'economia della conoscenza e dunque del lavoro umano, il tempo è diventato un vero fattore produttivo del quale tenere conto, non solo nell'ambito dell'economia retribuita, ma anche dell'economia informale e non retribuita la quale, come si è visto nell'analisi dedicata al part-time, influisce sulle scelte lavorative soprattutto, delle donne.

A livello nazionale, le donne italiane sono tra quelle che approfondono il maggiore impegno nell'attività familiare di tutta Europa<sup>22</sup>:

*"Le donne tra 20 e 74 anni spendono più tempo per il lavoro familiare che per quello extradomestico, più di tutte le altre europee (5h 20'). Gli uomini italiani dedicano al lavoro familiare il minor tempo di tutta l'Europa (1h 35').*

*- Le attività domestiche e di cura svolte dai soggetti con almeno 15 anni assorbono in media 25,7 ore settimanali; il valore riscontrato per le donne (37,3) risulta circa il triplo di quello registrato per gli uomini (13,2); tale divario non si riduce molto considerando i soli componenti occupati (rispettivamente 29,3 e 12,5 ore).*

*- Nel complesso delle ore di lavoro e di attività domestiche e di cura, divari sensibili, oltre che per il genere (48,8 per le donne contro 38,2 per gli uomini), si riscontrano per le classi di età e per il titolo di studio. Il numero delle ore di attività risulta massimo tra 31 e 50 anni di età (circa 60 ore) e minimo fino a 30 anni e oltre 65 anni (circa 30 ore); le ore di attività complessiva risultano inoltre crescenti al crescere del titolo di studio.*

*- Le attività domestiche assorbono, in media, oltre la metà delle ore complessivamente spese per lavoro domestico e di cura (56,5 per cento), contro circa il 20 per cento dedicato rispettivamente alla cura di bambini e ragazzi e alla cura di altri componenti appartenenti alla famiglia. La quota di attività di cura dei ragazzi caratterizza in particolare la classe di età tra i 31 e i 40 anni, mentre quella di cura degli altri componenti è crescente con l'età."*

Anche nel caso del Piemonte si possono leggere le stesse dinamiche riscontrate a livello nazionale, verificando, con dati specifici del territorio, come il compromesso tra lavoro retribuito e lavoro familiare ricada ad oggi ancora sulle donne.

Innanzitutto il numero di persone che si dedicano alle varie attività della giornata varia sensibilmente tra i due generi: se la totalità di donne e uomini dedica ogni giorno del tempo alla attività di sonno e di cura della persona, al lavoro familiare si dedicano ben il 94,6% delle donne piemontesi con più di 15 anni, contro il 75,1% degli uomini piemontesi.

Il lavoro retribuito coinvolge invece il 44,6% degli uomini piemontesi over 15 e il 28,1% delle donne.

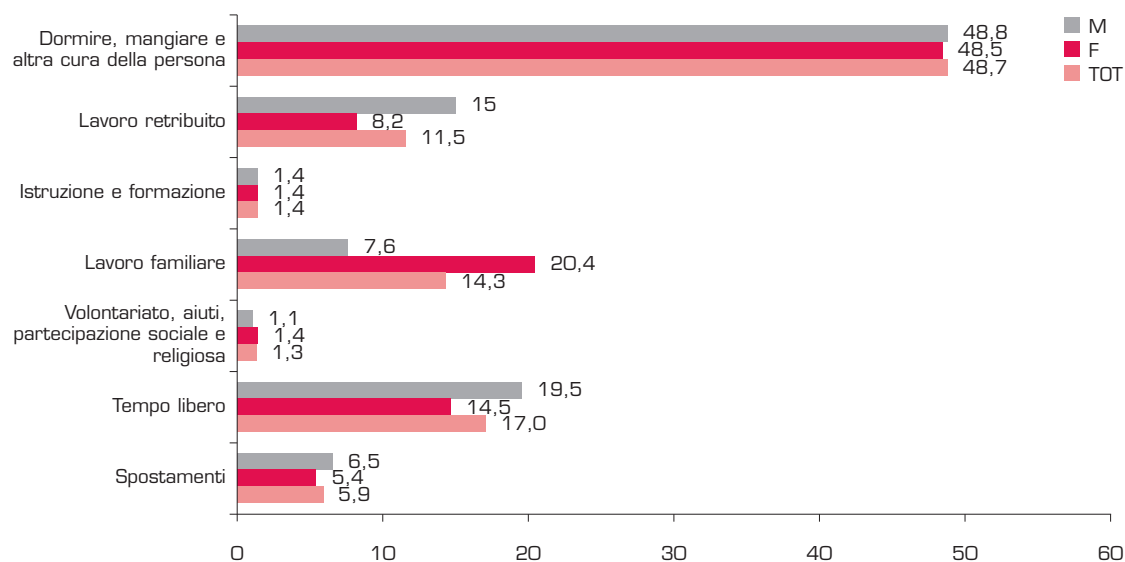
Anche per quanto riguarda la distribuzione percentuale delle varie attività nell'arco delle 24 ore giornaliere, considerando un giorno medio della settimana, si ritrovano le stesse dinamiche: il 48,7% delle ore giornaliere dei piemontesi viene utilizzato per le attività di sonno e cura della persona, il 14,3% per il lavoro fami-

<sup>22</sup> Come già ripreso nel bilancio di genere, Sabbadini L., "I tempi della vita quotidiana" - Relazione Roma, 20 dicembre 2005 Aula Magna - Istituto nazionale di statistica.

liare, l'11,5% per il lavoro retribuito, il 17% per il tempo libero, il 5,9% per gli spostamenti, lo 01,4% per l'istruzione e la formazione.

In questo quadro d'insieme le donne dedicano al lavoro familiare una parte molto più considerevole di quanto facciano gli uomini: il 20,4% della loro giornata contro il 7,6% nel caso degli uomini. Per contro, gli uomini dedicano una porzione più ampia della loro giornata al lavoro retribuito (15% contro l'8,2% delle donne) e al tempo libero (19,5% contro il 14,6% delle donne).

**Figura 163** Regione Piemonte: Attività svolte in un giorno medio settimanale dalla popolazione di 15 anni e più per tipo di attività e sesso - anni 2002-2003 - quota percentuale di tempo sulle 24 ore



Fonte: ISTAT, Indagine multiscopo sulle famiglie "Uso del tempo" Anni 2002-2003, Informazioni n. 2 - 2007

Anche rispetto al numero di ore dedicate alle varie attività si conferma ancora per le donne piemontesi l'impegno nelle attività familiari già evidenziato a livello nazionale.

Escludendo le persone che non si dedicano affatto a tale attività, ma considerando solo coloro impegnati nel lavoro familiare, in Piemonte le donne in un giorno medio settimanale dedicano 5h 11 min al lavoro familiare, contro le 2h 26 min degli uomini, mentre sono impegnate nel lavoro retribuito per 7 h giornaliere, contro le 8h 03 min degli uomini.

Anche esaminando la sola domenica, le donne svolgono lavoro familiare per 4h 24 min contro le 2h e 14 min degli uomini.

### 6.2.2 L'aiuto della famiglia

Nel paragrafo precedente è stato messo in luce l'impegno richiesto in termini di lavoro, retribuito e non, per arrivare ad una possibile conciliazione tra le varie attività della giornata.

A fronte di tale situazione, le relazioni di parentela e i vincoli di solidarietà operano una importante azione nel mitigare il peso del lavoro familiare, consentendo a numerose donne di poter partecipare al mercato del lavoro. La famiglia, non solo quella convivente ma anche quella più allargata ai vincoli di parentela, ha subito negli ultimi decenni dei processi di cambiamento importanti: il decremento delle nascite e il maggiore benessere hanno portato ad una semplificazione della struttura della famiglia convivente, oggi composta per lo più da persone con vincoli di marito-moglie o genitore-figlio, ed eliminando quelle figure di parentela più ampia



(nonne, suocere, cognate, ecc.), che una volta rendevano più numerose le famiglie, oltre al maggiore numero di figli.

Questa situazione ha avuto la paradossale conseguenza di aumentare il carico di lavoro di cura e domestico sull'unica figura femminile rimasta quale riferimento all'interno della famiglia, la quale non ha potuto negli ultimi decenni condividere tale lavoro con altre figure femminili conviventi.

Per quanto, come si vedrà, la struttura familistica della società italiana ha comunque mantenuto un forte legame con la famiglia di origine, sia quanto a relazioni personali che in termini di distanza fisica, la maggiore solitudine delle figure femminili caregivers è certamente un dato di rilievo che ha caratterizzato le ultime generazioni del dopoguerra.

Un altro processo di cambiamento importante che si è verificato negli ultimi decenni ha riguardato l'importante allungamento della vita anziana, che ha prolungato però anche il numero di anni richiesti per l'assistenza e la cura degli anziani, modificando in modo strutturale il rapporto di dipendenza tra le generazioni. Si è creato il fenomeno della generazione sandwich, nata a cavallo degli anni 40, e oggi contesa tra l'assistenza ai nipoti e quella ai genitori anziani.

Nell'ambito del quadro complessivo dei vincoli di parentela e di solidarietà, occorre ribadire, come già si è avuto modo di premettere, il ruolo fondamentale che i nonni, e soprattutto le nonne hanno avuto nella crescita dell'occupazione femminile in Italia negli ultimi anni, e che tuttora continuano ad avere, nonostante per tale ruolo si prospetti in futuro un progressivo ridimensionamento.

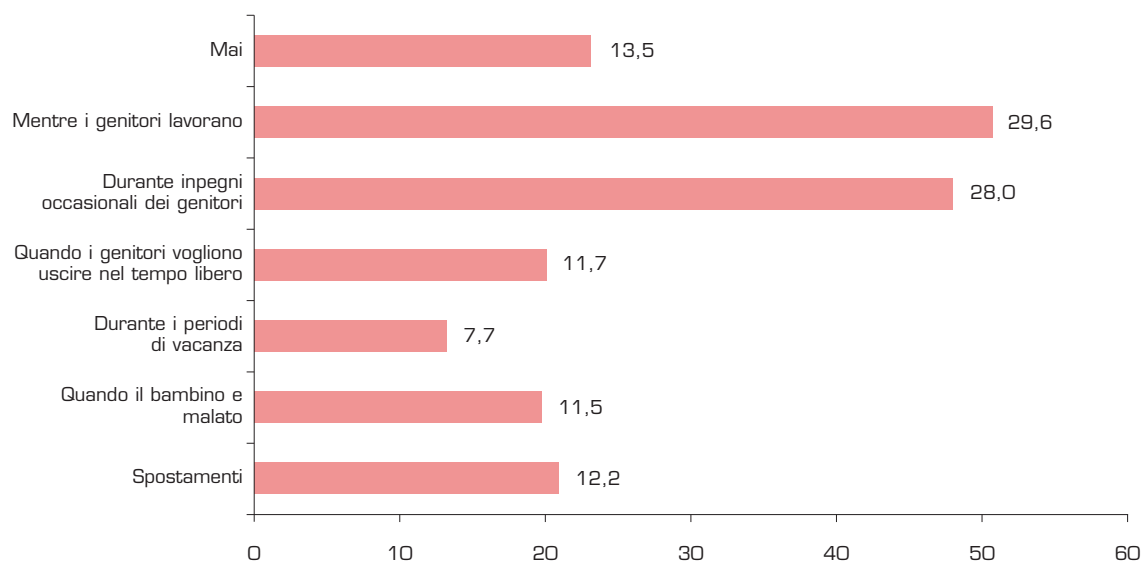
I nonni, infatti, rimangono al momento la scelta preferita nelle modalità di affidamento dei bambini: si affidano ad essi quali principali punti di riferimento il 54,5% delle madri che lavorano.

In generale la disponibilità dei nonni, soprattutto delle nonne italiane verso la cura ai nipoti è ancora molto ampia, soprattutto se confrontata con le realtà estere.

In Piemonte solo il 13,5% dei nonni con nipoti al di sotto dei 13 anni non se ne prendono mai cura, mentre il restante 86,5% è coinvolto in modo più o meno intenso nella cura ai nipoti.

Nell'analisi delle varie occasioni di incontro, si coglie la funzione di conciliazione della rete familiare allargata: il 29,6% dei nonni con nipoti under 13 si occupa infatti dei nipoti quando i genitori lavorano, il 28,0% in impegni occasionali dei genitori per l'11,5% quando il bambino è malato e per il 12,2% in momenti di emergenza.

**Figura 164** Regione Piemonte: Persone di 35 anni e più che hanno nipoti (figli di figli) non coabitanti fino a 13 anni per occasione in cui si prendono cura di loro - anno 2003 (per 100 persone della stessa zona)



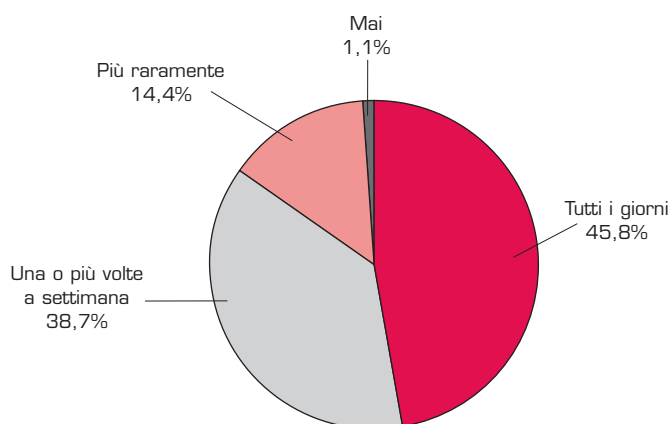
Fonte: ISTAT, Indagine multiscopo sulle famiglie "Uso del tempo" Anni 2002-2003, Informazioni n. 2 - 2007



Ancora significativa è l'indicazione in merito alla frequenza con la quale i nonni vedono i nipoti: il 45,8% tutti i giorni, il 38,7% una o più volte la settimana, il 14,4% più raramente, solo l'1,1% non vede mai i nipoti. Oltre alla frequenza temporale, anche la distanza fisica del luogo di abitazione tra nonni e nipoti consente di meglio comprendere l'importanza del ruolo dei nonni nel processo di conciliazione, e di come tale ruolo sia tenuto in considerazione anche al momento della scelta delle abitazioni.

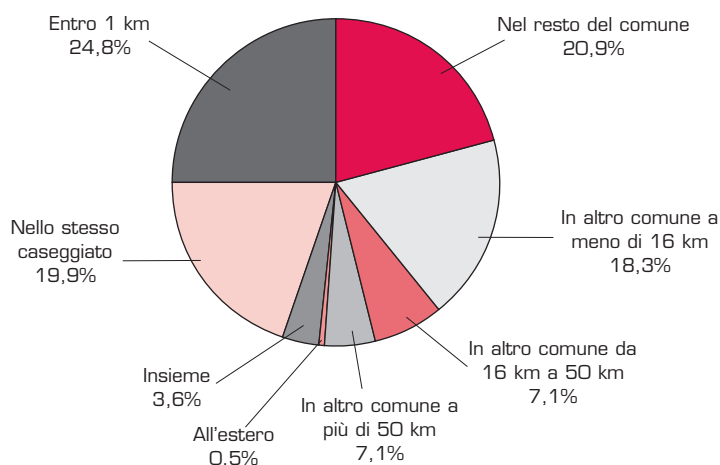
Se il 3,6% dei nipoti piemontesi coabita con i nonni, il 19,9% vive nello stesso caseggiato, il 24,8% a meno di un Km, il 20,9% nel resto del comune, il 18,3% a meno di 16 km, anche se in un comune diverso. solo il restante 12,6% vive a più di 16 km di distanza.

**Figura 165** Regione Piemonte: Persone 35 anni e più che hanno tutti i nipoti (figli di figli) non coabitanti per frequenza con cui vedono l'unico nipote o il più vicino - anno 2003 (per 100 persone della stessa zona)



Fonte: ISTAT, Parentela e reti di solidarietà Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali" - Anno 2003. Diffuso il 10 ottobre 2006

**Figura 166** Regione Piemonte: Persone di 35 anni e più che hanno nipoti (figli di figli) per distanza abitativa dall'unico nipote o dal più vicino - anno 2003 (per 100 persone della stessa zona)



Fonte: ISTAT, Parentela e reti di solidarietà Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali" - Anno 2003. Diffuso il 10 ottobre 2006

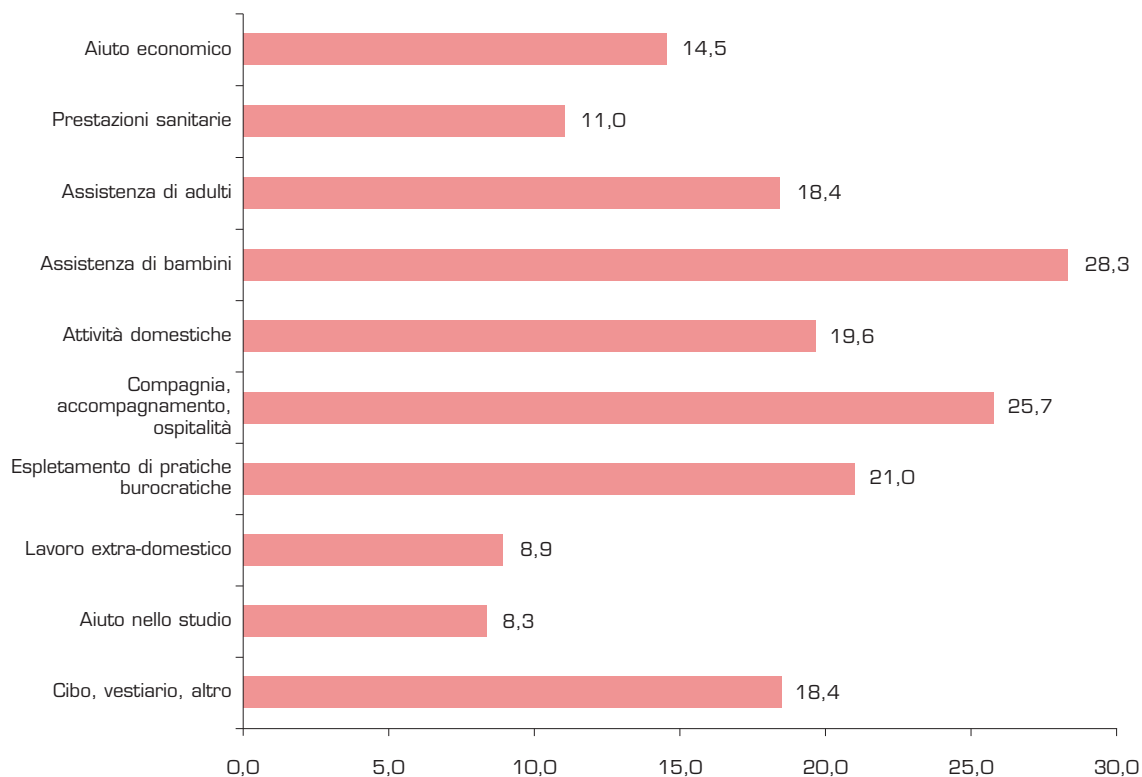


Più in generale, a prescindere dal ruolo specifico dei nonni, anche in una lettura più ampia della dimensione legata all'aiuto gratuito e informale genericamente prestato dai piemontesi (compresi i nonni) si coglie l'importanza del sostegno alla conciliazione.

Tra le varie attività di aiuto informale o gratuito che il 23,8% dei piemontesi hanno dichiarato di avere erogato nel 2003 nel mese precedente l'intervista, spiccano infatti le attività quali l'aiuto nello studio, l'attività domestica, l'assistenza ai bambini o agli adulti le quali, oltre a richiamare il già citato impegno dei nonni, indicano anche il meccanismo di compensazione rispetto all'intervento pubblico in materia di assistenza sociale.

Il 28,3% delle persone ha offerto infatti un aiuto in termini di assistenza ai bambini, il 19,6% nelle attività domestiche, l'8,3% aiuto nello studio, il 25,7% nella compagnia, accompagnamento o ospitalità.

**Figura 167** Regione Piemonte: Persone di 14 anni e più che nelle ultime 4 settimane hanno dato almeno un aiuto gratuito a persone non coabitanti, persone che hanno dato almeno un aiuto nell'ambito delle attività di un gruppo di volontariato o che l'hanno condiviso con altri, tipologia dell'aiuto - anno 2003



Fonte: ISTAT, Parentela e reti di solidarietà Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali" - Anno 2003. Diffuso il: 10 ottobre 2006

Anche in termini orari, la disponibilità dei piemontesi nella cura dei bambini è importante, 56,3Mio di ore lavorate nell'anno, seguite da quelle dedicate all'accompagnamento, compagnia e ospitalità, soprattutto per anziani (30,5 Mln ore), all'assistenza di adulti, 29,5 Mln ore, alle attività domestiche (25,8 Mln ore), prestazioni sanitarie (20,4 Mln ore) e all'assistenza allo studio (2,6 Mln ore)

### 6.2.3 Il ricorso al lavoro di cura retribuito

Un altro importante strumento di conciliazione "privata" delle famiglie è senza dubbio rappresentato dal ricorso al lavoro domestico e di cura retribuito, il quale in questi ultimi anni ha registrato un significati-

vo incremento che lascia intravedere un mutato sistema di bisogni ai quali il sistema pubblico stenta ancora ad offrire risposte, e che le famiglie cercano di soddisfare ricorrendo dunque all'aiuto informale o retribuito.

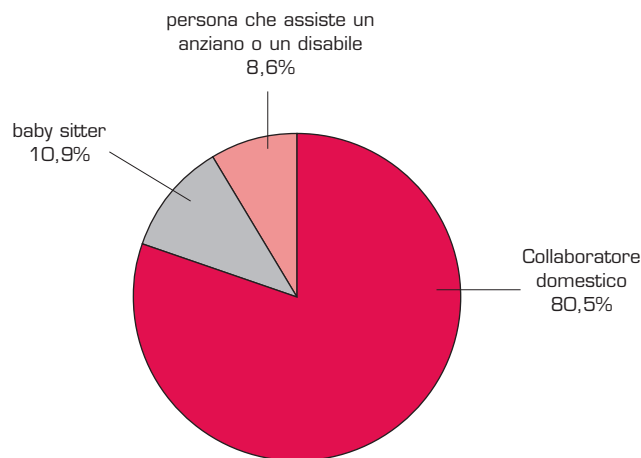
Per quanto riguarda l'aiuto retribuito al lavoro familiare in tutte le sue varie articolazioni (lavori domestici, cura dei bambini, degli anziani, aiuto nello studio, ecc.), occorre premettere che esso rappresenta una strategia di conciliazione riservata a una quota di popolazione piuttosto limitata in rapporto agli effettivi bisogni, scontando certamente il peso economico di tale servizio che rimane dunque appannaggio delle famiglie più abbienti.

In generale infatti le famiglie che nel 2003 hanno fatto ricorso ad un aiuto di tipo familiare retribuito, anche di tipo occasionale, sono state in tutto 128.000, un numero contenuto se rapportato al 1,8 Mln di famiglie residenti nella regione.

Il tipo di aiuto prevalente è soprattutto quello che riguarda le attività domestiche, richieste dall'80,5% delle famiglie che si avvalgono del lavoro familiare retribuito (103.000 famiglie). Per il 10,9% sono invece baby sitter (14.000 famiglie), per l'8,6% assistenza a anziani o disabili (11.000 famiglie).

L'impegno in termini orari mostra la differenza dei bisogni di cura, variando da un minimo di 8 ore alla settimana per il lavoro domestico, alle 11 per le baby sitter e arrivando al massimo di 31 ore per l'assistenza a anziani o disabili.

**Figura 168** Regione Piemonte: Famiglie che si avvalgono anche saltuariamente di alcuni servizi a pagamento e media di ore settimanali di utilizzo per regione - anno 2003



Fonte: ISTAT, Parentela e reti di solidarietà Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali" - Anno 2003. Diffuso il: 10 ottobre 2006

Visto non dal punto di vista della famiglia, ma dei lavoratori, un interessante spunto di analisi è offerto dalla banca dati Inps per i collaboratori domestici,

Tra il 2000 e il 2005 si è verificato un incremento nel numero di contribuenti domestici del 76%, passati da 22.717 del 2000 ai 40.039 del 2005, al quale ha contribuito certamente la sanatoria dei lavoratori stranieri che ha determinato un aumento consistente degli iscritti tra gli anni 2001 e 2002.

Per tale tipologia di lavoratori è particolarmente visibile il dato di genere, e soprattutto il carattere sostitutivo nel lavoro di cura che questi espletano nelle famiglie rispetto alle figure femminili care-givers.

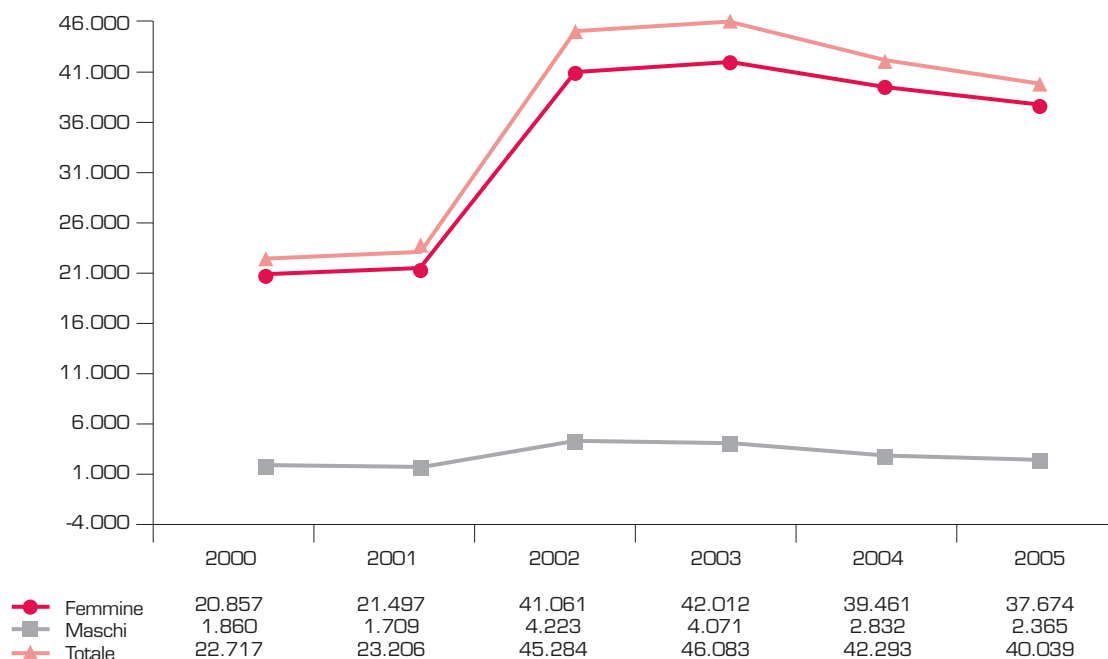
I collaboratori domestici sono infatti donne per il 94,1%, uomini per il restante 5,9%.

Interessante è anche la provenienza di tali lavoratori, che in Piemonte nel 2005 sono stranieri nel 65,5% dei casi, italiani per il restante 35%. Tra gli stranieri, il 41,4% delle donne proviene dai paesi dell'Est, l'11,5% dall'America del Sud, il 3,8% dall'Africa del Nord e il 3,1% dalle Filippine.



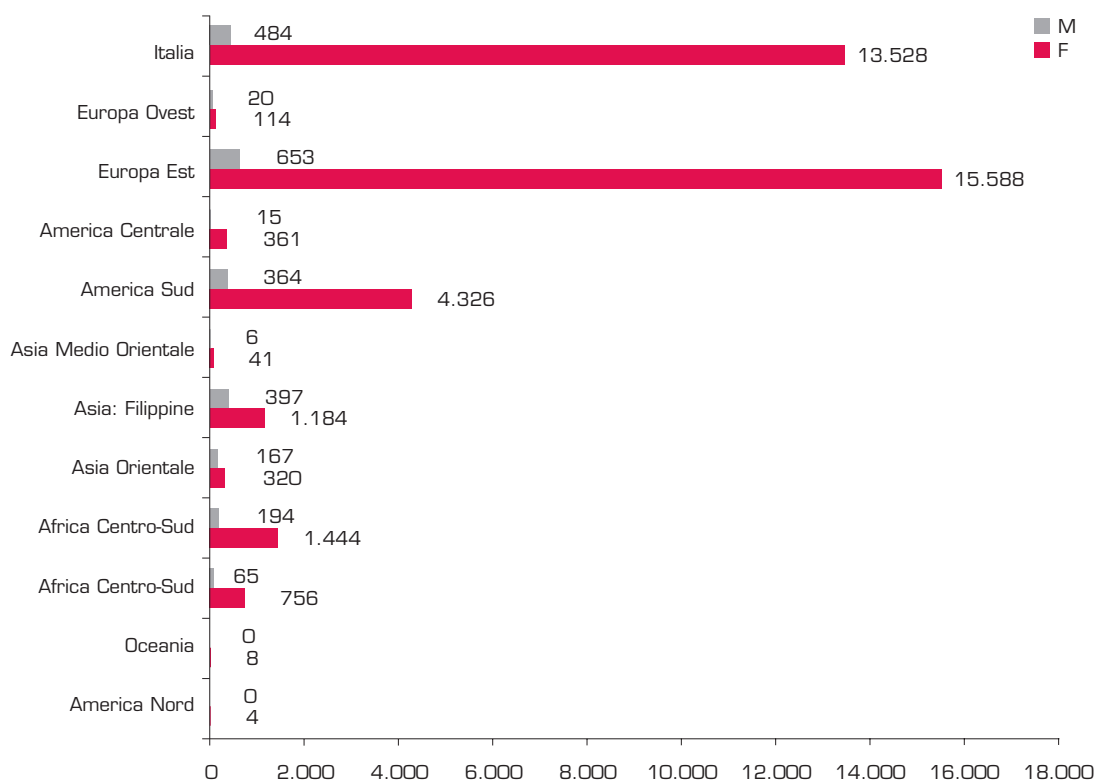


**Figura 169** Regione Piemonte: Collaboratori domestici iscritti INPS per sesso - anni 2000-2005



Fonte: [www.inps.it](http://www.inps.it)

**Figura 170** Regione Piemonte: Collaboratori domestici iscritti INPS per sesso e provenienza - anno 2005



Fonte: [www.inps.it](http://www.inps.it)

#### 6.2.4 I servizi di prossimità

Dopo aver esaminato le modalità di conciliazione di tipo “privato”, in questo paragrafo si vuole invece presentare il sistema di servizi pubblici che opera a sostegno della conciliazione, e di come questo operi in un contesto di complementarità e di sussidiarietà rispetto alla conciliazione “privata”.

È già emersa nella parte dedicata all'analisi demografica della popolazione la forte incidenza della popolazione anziana che caratterizza certamente il Piemonte, ma che è parte del mutamento sociale proprio di tutto il paese.

L'urgenza sociale causata dall'invecchiamento della popolazione ha messo certamente sotto pressione il sistema di interventi pubblici sociali, sia in termini di politiche previdenziali che di interventi di tipo socio sanitario, ponendo una delicata questione di sostenibilità del modello di welfare che si è costruito a partire dal secondo dopoguerra.

In questo contesto anche le politiche di conciliazione e di sostegno alla famiglia mostrano sensibili segnali di difficoltà. Pur essendo significativamente diminuita la natalità, come si è ancora potuto osservare nella lettura demografica, il progressivo ingresso nel mercato del lavoro delle donne, non sostenuto da un adeguato incremento del ruolo degli uomini nel lavoro familiare, ha fatto sì che ad oggi sia fortemente avvertito il bisogno di un maggiore e più sistematico intervento pubblico nella cura ed assistenza dei minori, un bisogno destinato a crescere a fronte della prospettiva di riduzione dell'impegno delle generazioni più anziane nella conciliazione.

Per quanto si avverta a livello nazionale una inadeguatezza complessiva delle politiche per la famiglia e per la conciliazione, nel panorama italiano il Piemonte può comunque vantare una posizione preminente rispetto al proprio sistema di welfare per quanto, come si vedrà, è da ipotizzare una ulteriore crescita per poter raggiungere gli standard europei previsti dall'Unione Europea.

Uno studio che in Italia ha tracciato una sintesi e un confronto tra regioni italiane in merito al complesso sistema di welfare è offerto da “Il Prisma del Welfare: analisi dei regimi socio assistenziali nelle regioni italiane”- Iref – Cristiano Catalbiano (2003), il quale ha approfondito una lettura a livello regionale dello stato dei servizi sociali a tre anni dall'entrata in vigore della legge di riordino 328/2000 la quale ha ridisegnato le modalità di intervento pubblico nei servizi sociali a livello nazionale e territoriale. Uno spunto interessante offerto da tale ricerca è la sintesi di una serie di indicatori sociali e di servizi pubblici la quale ha consentito una classificazione delle regioni italiane in quattro categorie, decrescenti rispetto all'efficacia dei sistemi di welfare regionale.

I 15 indicatori utilizzati, (raggruppati nelle categorie: Spesa nel settore sociale, offerta nel settore sociale, domanda privata nel settore sociale, pressione demografica – anziani, livello di attivazione delle famiglie) hanno delineato un quadro delle regioni italiane articolate in regioni dal welfare munifico, efficiente, sotto pressione, e fragile familista.

Il Piemonte, al pari delle altre regioni del Nord Italia, è stato definito dal welfare “efficiente”.

In questo panorama complessivo, dunque, i servizi pubblici per la conciliazione, che fanno parte del sistema di welfare, risentono certamente del livello complessivo registrato nel territorio.

Certamente i servizi alla maternità e all'infanzia sono i più diretti a soddisfare le esigenze di conciliazione delle donne più giovani. Dei servizi per gli anziani invece beneficiano ai fini della conciliazione figure femminili caregiver ad oggi o già fuori dal mercato del lavoro o comunque appartenenti a fasce lavorative più mature, anche se, a causa del progressivo aumento dell'età pensionabile delle donne, in futuro tali servizi avranno comunque un impatto ancora maggiore rispetto a quello attuale.

Per quanto riguarda i servizi all'infanzia, considerato che le esigenze di conciliazione riferite alla maternità e all'infanzia coprono un numero considerevole di anni, che arriva approssimativamente fino a 14, è innegabile che l'intensità del lavoro familiare e di cura conosce il suo grado massimo per i bambini più piccoli, ed è progressivamente decrescente al crescere dell'età.

Un motivo in più che riguarda la criticità della conciliazione per le fasce di bambini più piccoli riguarda anche la contiguità con i momenti più delicati delle carriere: in genere l'età media della madre al parto coincide con il periodo lavorativo nel quale si valutano le prospettive di carriera o di posizionamento professionale.

Per tale motivo il parametro definito rispetto ai servizi per bambini in età 0-2 anni è particolarmente critico per valutare l'efficacia dei servizi alla conciliazione, tanto più che, rispetto alle altre fasce di età, nelle quali subentrano i servizi scolastico obbligatori (scuole per l'infanzia, primarie e secondarie di secondo gra-



Figura 171 Il Welfare in Italia - 2000



Fonte: Il Prisma del Welfare: analisi dei regimi socio assistenziali nelle regioni italiane"- IREF - Cristiano Catalbiano (2003)

do), per i nidi l'inquadramento nell'ambito dei Servizi sociali pone una questione di indipendenza decisionale da parte dei vari comuni.

Anche a livello europeo, l'indicatore relativo ai nidi di infanzia è considerato particolarmente significativo nella definizione del quadro di interventi a sostegno della conciliazione.

Gli obiettivi indicati nell'Agenda di Lisbona per il 2010 hanno posto la questione della sostenibilità del sistema europeo di welfare a condizione di una crescita economica ottenibile anche attraverso un significativo incremento dell'occupazione femminile quantificato in un tasso di occupazione femminile 15-64 anni da raggiungere entro il 2010 del 60% (attualmente è del 46,3 in Italia e del 55,9% in Piemonte). L'importanza dei servizi alla conciliazione per raggiungere tale obiettivo è stata poi ribadita dagli obiettivi posti sempre per il 2010 dal successivo Consiglio di Barcellona, che ha indicato rispetto alle fasce di età di riferimento la disponibilità del 90% dei posti per le scuole dell'infanzia rispetto alla popolazione in età 3-5 anni, e del 33% dei posti ai nidi d'infanzia.

Anche grazie al già citato inserimento nell'ambito del sistema scolastico delle scuole di infanzia (o materne), l'obiettivo del 90% per le scuole dell'infanzia è già stato raggiunto in Italia.

Nel caso degli asili nido, invece, il parametro è particolarmente critico per l'Italia, la quale al 2005 registrava in indicatore del 9,9% a fronte del 33% indicato dall'Unione Europea.

In tale panorama la Regione Piemonte è comunque la quarta regione per disponibilità di posti, con un indicatore rilevato al 2005 del 13,1%. È preceduta infatti dall'Emilia Romagna (23,9), il Veneto (19,9), la Toscana (15,7), mentre tra le altre regioni del Centro Nord è seguita dal Friuli Venezia Giulia, Lombardia (12,9), dalla Val d'Aosta (12,3), e dalla Liguria (12,1)<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Fonte: Istituto degli Innocenti, " Questioni e Documenti 36: I nidi e gli altri servizi integrativi per la prima infanzia" Firenze, 2006

**Tabella 39** Indicatore di copertura posti asili nido 1992-2004

	AL 30/09/2000			PERIODO DI RIFERIMENTO	ULTIMI DATI DISPONIBILI AD OGGI		
	RICETTIVITÀ	UTENZA POTENZIALE	% DI ACCOGLIENZA		RICETTIVITÀ UTENZA <sup>a</sup>	UTENZA POTENZIALE	% DI ACCOGLIENZA
Piemonte	11.160	103.839	10,7	01-07-05	14.000	107.217	13,1
Valle d'Aosta	390	3.162	12,3	31-12-04	415	3.386	12,3
Lombardia	23.594	243.651	9,7	31-12-03	33.784	261.098	12,9
Provincia di Bolzano	591	16.490	3,6	31-12-04	928	15.885	5,8
Provincia di Trento	1.763	14.776	11,9	31-12-04	2.075	15.090	13,8
Veneto	8.986	124.044	7,2	30-04-05	26.058	130.744	19,9
Friuli Venezia Giulia	2.103	26.850	7,8	30-10-04	3.130	29.260	10,7
Liguria	3.199	33.064	9,7	31-12-04	4.183	34.572	12,1
Emilia Romagna	17.110	93.672	18,3	31-12-03	25.518	106.716	23,9
Toscana	9.144	80.804	11,3	31-12-04	13.784	87.690	15,7
Umbria	2.268	19.531	11,6	31-12-04	2.504	21.173	11,8
Marche <sup>b</sup>	4.196	36.459	11,5	31-12-03	4.447	38.326	11,6
Lazio <sup>c</sup>	11.971	145.233	8,2	31-12-03	13.699	144.694	9,5
Abruzzo	1.340	33.047	4,1	30-09-00	1.340	32.771	4,1
Molise <sup>d</sup>	242	8.357	2,9	31-12-05	262	7.680	3,4
Campania	4.603	205.648	2,2	30-09-00	4.603	204.369	2,3
Puglia <sup>b</sup>	3.437	127.903	2,7	28-10-05	1.311	127.441	1,0
Basilicata	873	16.912	5,2	30-04-05	838	16.049	5,2
Calabria	1.167	60.641	1,9	30-09-00	1.167	59.799	2,0
Sicilia <sup>d</sup>	7.773	165.747	4,7	01-01-02	7.374	160.012	4,6
Sardegna	2.607	40.624	6,4	03-08-05	2.107	39.854	5,3
Totale	118.517	1.600.454	7,4		163.527	1.643.826	9,9

(a) il dato si riferisce alla popolazione 0-2 anni al 1° gennaio 2004

(b) gli ultimi dati disponibili ad oggi si riferiscono ai soli nidi autorizzati in base alla nuova normativa vigente

(c) il dato al 31/12/03 si riferisce a 291 comuni e 14 municipi che hanno partecipato alla rilevazione

(d) dato parziale

(f) il dato si riferisce ai bambini iscritti

n.d. = dato non disponibile

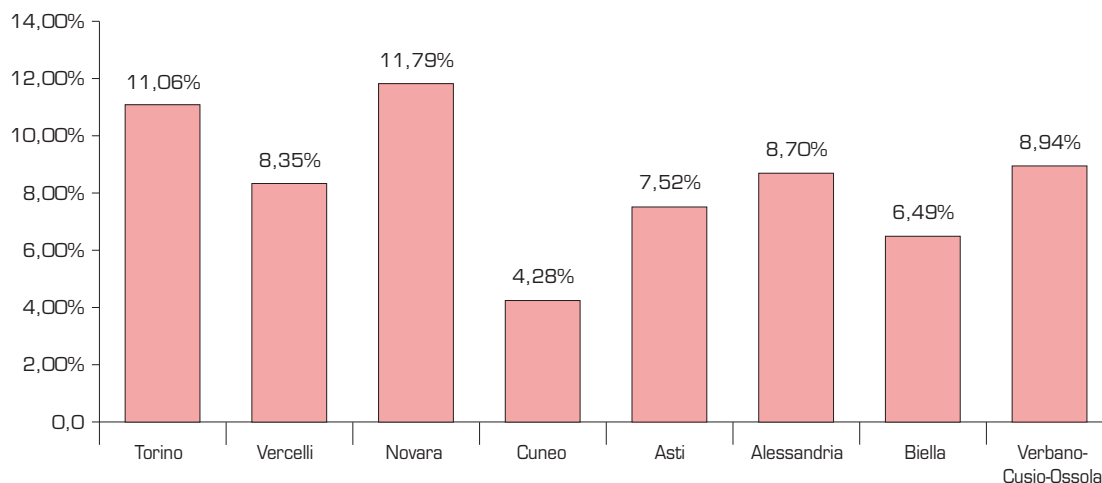
n.c. = dato non calcolabile

Fonte: Istituto degli Innocenti, Questioni e Documenti 36: I nidi e gli altri servizi integrativi per la prima infanzia, Firenze, 2006

Per quanto riferita ai soli asili comunali, che incidono per il 72,3% del totale dei posti disponibili nella regione, è interessante ancora rilevare la proiezione a livello provinciale della disponibilità dei posti rispetto alla popolazione potenzialmente interessata, che vede il grado più elevato di copertura degli asili comunali offerti dalla provincia di Novara (11,7%), seguita dalla provincia di Torino (11,6%), Verbano-Cusio-Ossola (8,94%) e Vercelli (8,35%).

Questa dinamica, già rilevata in diverse indagini, viene confermata anche nella lettura delle liste di attesa ai nidi nelle varie regioni d'Italia, nelle quali si possono osservare indicatori elevati di bambini in lista di attesa in regioni nelle quali più elevata è la disponibilità di posti. È stata infatti la maggiore disponibilità che ha indotto le famiglie a "tentare" in misura superiore ad altre regioni di accedere al servizio.

Nel caso della Regione Piemonte in una rilevazione del 2000 i bambini rimasti in lista di attesa erano 3.596 (rispetto agli 11.160 posti disponibili), con un indicatore di 3,5% bambini in lista di attesa ogni 100 in fascia di età 0-2 anni. L'incremento di posti rilevato al 2005, da 11.160 a 14.000, ha anche avuto il paradossale effetto di aumentare il numero di bambini in lista di attesa, incrementati del 122%, da 3.596 a 7.989. Occorre anche mettere in evidenza, nell'ottica delle dinamiche conciliative, che, oltre ad un incremento del numero dei posti ai nidi, la maggiore richiesta di accesso delle famiglie è da addebitarsi anche all'incremento del tasso di occupazione femminile passato dal 50,5% del 2000 al 53,7% del 2003 al 54,4% del 2005, il quale ha contribuito anche ad aumentare il bisogno di questo servizio da parte delle famiglie.

**Figura 172** Regione Piemonte: Indice di copertura asili nido per provincia - 2005

Fonte: Dati Csi Piemonte

**Tabella 40** Liste di attesa nei nidi di infanzia a titolarità pubblica e privata (ultima data disponibile)

	AL 30/09/2000			PERIODO DI RIFERIMENTO	SE POSTERIORI AL 2000		
	BAMBINI IN LISTA DI ATTESA	UTENZA POTENZIALE	% DI ACCOGLIENZA		RICETTIVITÀ	UTENZA POTENZIALE <sup>A</sup>	% DI ACCOGLIENZA
Piemonte <sup>b</sup>	3.596	103.839	3,5	31-12-03	7.989	107.217	7,5
Valle d'Aosta	357	3.162	11,3	31-12-04	193	3.386	5,7
Lombardia	9.815	243.651	4,0	31-12-03	0	261.098	0,0
Provincia di Bolzano	239	16.490	1,4	31-12-04	313	15.885	2,0
Provincia di Trento	603	14.776	4,1	31-12-04	349	15.090	2,3
Veneto	5.535	124.044	4,5	30-04-05	6.630	130.744	5,1
Friuli Venezia Giulia	1.189	26.850	4,4		n.d.	29.260	n.c.
Liguria <sup>c</sup>	3.876	33.064	11,7		n.d.	34.572	n.c.
Emilia Romagna <sup>d</sup>	4.330	93.672	4,6	31-12-03	5.816	106.716	5,4
Toscana	4.681	80.804	5,8	31-12-04	8.671	87.690	9,9
Umbria	842	19.531	4,3	31-12-04	778	21.173	3,7
Marche <sup>e</sup>	1.718	36.459	4,7	31-12-03	2.496	38.326	6,5
Lazio <sup>f</sup>	6.477	145.233	4,5	31-12-03	7.634	144.694	5,3
Abruzzo	278	33.047	0,8		n.d.	32.771	n.c.
Molise <sup>g</sup>	24	8.357	0,3	31-12-05	51	7.680	0,7
Campania	1.324	205.648	0,6		n.d.	204.369	n.c.
Puglia	1.052	127.903	0,8		n.d.	127.441	n.c.
Basilicata	230	16.912	1,4		n.d.	16.049	n.c.
Calabria	233	60.641	0,4		n.d.	59.799	n.c.
Sicilia	2.890	165.747	1,7		n.d.	160.012	n.c.
Sardegna	1.122	40.624	2,8		n.d.	39.854	n.c.

(a) il dato si riferisce alla popolazione 0-2 anni al 1° gennaio 2004

(b) il dato al 31/12/2003 è riferito ai soli nidi comunali

(c) il dato al 31/12/04 è riferito al totale della lista di attesa di tutti i servizi educativi alla prima infanzia

(d) il dato si riferisce esclusivamente alle graduatorie comunali

(e) il dato, stimato dalla Regione, si riferisce ai soli nidi autorizzati in base alla nuova normativa vigente

(f) il dato al 31/12/03 è riferito al solo comune di Roma

(g) dato parziale

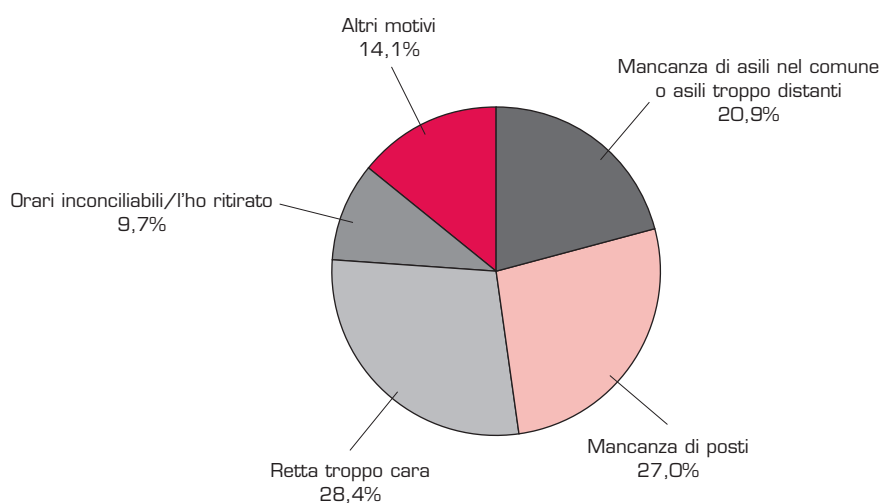
Fonte: Istituto Degl'Innocenti

Il riferimento alle liste di attesa può essere meglio compreso se si opera un approfondimento più ampio rispetto alla totalità di bambini in età 0-3 anni che non frequentano l'asilo nido e i motivi per i quali, pur essendo le madri favorevoli e interessate al servizio, essi non abbiano potuto accedervi.

Rispetto alla totalità di bambini piemontesi che nel 2005 non hanno frequentato l'asilo nido il 30,8%<sup>24</sup> aveva madri invece interessate a mandarveli. Considerando un'utenza potenziale di 107.217 bambini, ed escludendo i 14.000 che hanno frequentato i nidi nel 2005, tale 30% vale approssimativamente 27.000 bambini. Molteplici sono state le motivazioni per la mancata iscrizione: per il 28,4% la retta è stata ritenuta troppo cara, per il 27% dei casi si è trattato di una mancanza di posti, per il 20% o mancava l'asilo nel comune o comunque era troppo lontano da raggiungere.

Nel confronto con la media Nord-Ovest in Piemonte si rilevano maggiori problemi legati alla distanza e alla disponibilità di posti, piuttosto che al costo delle rette e degli orari.

**Figura 173** Regione Piemonte: Bambini che non frequentano l'asilo e motivi per cui non hanno potuto farlo - 2005



Fonte: ISTAT, "Essere madri in Italia", Statistiche in Breve, Famiglia e Società (2005) Pubblicato il 17 gennaio 2007

### 6.3 La conciliazione nel lavoro

#### 6.3.1 I congedi parentali e le maternità

Un importante strumento legislativo teso a favorire la conciliazione per i lavoratori e le lavoratrici con bambini piccoli è rappresentato dalla Legge 53/2000 relativa ai congedi parentali, la quale ha impostato per la prima volta un'area di intervento indirizzata sia alle madri che ai padri.

Un importante studio finalizzato a rilevare l'efficacia della legge a 5 anni dall'entrata in vigore anche nel territorio piemontese, è stato l'indagine promossa dalla Consigliera Regionale di Parità la Sede Regionale dell'INPS del Piemonte, il CeRP (Center for Research on Pensions and Welfare Policies) e l'Unione Industriale di Torino "Sostegno della maternità e della paternità per le lavoratrici e i lavoratori".

Attraverso un'analisi condotta su un campione di 12.500 domande di fruizione delle agevolazioni previste dalla legge e pervenute all'Inps Piemonte, è stato possibile delineare un quadro delle modalità con le quali tale strumento è stato utilizzato in Piemonte.

<sup>24</sup> Fonte: ISTAT, Essere madri in Italia, Statistiche in Breve, Famiglia e Società (2005) pubblicato il 17 gennaio 2007.



In termini generali, nonostante il dato di modernità contenuto nella legge che riguardava il coinvolgimento dei padri, nei fatti poi la legge è stata soprattutto utilizzata dalle madri, in analogia con il dato nazionale. A livello italiano è infatti emerso il permanere non solo di fattori di tipo culturale che hanno inciso sulla scarsa partecipazione dei padri, ma anche una responsabilità a carico di politiche aziendali di gestione del personale che tutt'oggi non tengono nella debita considerazione le esigenze conciliative delle famiglie e lasciano ancora a carico delle madri il peso e la maggiore responsabilità nella cura dei bambini piccoli.

A fronte della conferma di un dato di trend già rilevato anche a livello nazionale, nello specifico della realtà piemontese i dati che sono emersi nell'analisi dei lavoratori dipendenti nel settore privato hanno confermato il 99,57% dei congedi per maternità, a fronte dello 0,04% di congedi per paternità (in tutto 554 su 12.500 casi analizzati) e lo 0,39% di congedi per adozioni.

La quasi totalità di donne che hanno usufruito della legge 53/2000 ha optato per il 46,86% per un congedo tradizionale (2 mesi prima della data del presunto parto + 3 mesi successivi), per il 36,1% per un congedo anticipato e per il 17,04% per un congedo flessibile (1+4 mesi).

Ad approfittare del congedo parentale sono state soprattutto donne impiegate, 61,48% del campione, seguite dalle operaie, 37,21% e dalle apprendiste (+1,31%).

Gli uomini, che hanno usufruito del congedo parentale anche se in minima parte, rispetto alle donne sono stati più operai (57,58%) che impiegati (42,42%).

La durata del congedo ha rilevato la diversa natura del congedo parentale materno rispetto a quello paterno. Le madri infatti hanno sfruttato il massimo consentito di giorni (150-180 giorni), con un carattere continuativo e a seguire dell'astensione obbligatoria per maternità. Il congedo parentale dei padri è invece stato più di tipo "a supporto" del ruolo materno, in quanto caratterizzato da una fruizione frazionata su più periodi di minore durata rispetto a quelli delle madri, in rapporto a particolari esigenze professionali delle madri o concentrati in particolari periodi dell'anno che lasciano presupporre il soddisfacimento di esigenze temporanee di conciliazione (ferie, malattie, periodo estivo, ecc.).

Alcune differenze si sono riscontrate anche in relazione all'età del bambino, essendosi prevalentemente concentrati i periodi di congedo parentale dei padri prevalentemente per i figli più grandi rispetto al congedo materno.

Un'altra caratteristica del congedo parentale dei padri, che lascia immaginare il peso dei valori culturali su questo argomento, è la più elevata fruizione da parte degli uomini che vivono preferibilmente nei grandi centri urbani.







## 7. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

a cura di Daniela del Boca

I dati che ci descrivono la situazione occupazionale e demografica delle donne in Piemonte mostrano migliori risultati e prospettive (rispetto al resto del paese) che riguardano l'istruzione, il lavoro, il rendimento scolastico e l'indipendenza dalla famiglia di origine.

Con un rendimento scolastico e universitario più alto rispetto alla media italiana, le donne piemontesi sembrano essere in grado di diventare autonome prima: hanno spesso già un lavoro al momento della laurea e non aspettano di avere un posto di lavoro "per la vita" per iniziare a lavorare. Non aspettano il matrimonio per iniziare a vivere in modo indipendente.

Rispetto al resto d'Italia, le donne piemontesi sono più vicine all'Europa: hanno un tasso di occupazione di circa dieci punti percentuali più alto della media italiana e distante solo 4 punti dall'obiettivo di Lisbona. Se guardiamo al quadro demografico invece, il tasso di fecondità è più basso di quello di altre regioni del Nord e anche della media italiana. Questo ci fa pensare che gli obiettivi occupazionali siano in parte raggiunti con una rinuncia o posticipo delle decisioni di avere figli, in una situazione di servizi per l'infanzia che appare meno articolata che in altre regioni del Nord e/o una rete di aiuti meno intensi. Infatti il peso del lavoro di cura grava ancora in gran parte sulle donne che dedicano al lavoro familiare il 20% della loro giornata mentre gli uomini circa l'8%.

Quindi esiste un problema come nel resto d'Italia: un bisogno maggiore di strumenti di diversa natura, legislativi, fiscali e servizi per conciliare famiglia e lavoro.

Mentre in Italia le donne si trovano a dover scegliere tra il lavoro e avere figli spesso limitando il numero di figli ad uno solo, nei paesi Nord Europei e in Francia, gli interventi a favore delle famiglie hanno messo le donne in condizione di continuare a lavorare anche nel periodo dopo la nascita dei figli consentendo loro di mantenere un rapporto continuativo con il mercato del lavoro e contemporaneamente dedicarsi alla cura dei figli. L'analisi dei dati europei sembra smentire la tesi secondo cui laddove le donne lavorano di più, le famiglie hanno in media meno figli: a partire dagli anni '90, infatti, la correlazione tra occupazione femminile e fertilità è diventata positiva. In realtà sembrano co-esistere due diversi equilibri: da un lato i paesi del Nord Europa dove molte donne lavorano ed hanno figli, dall'altro i paesi del Sud Europa nei quali le donne lavorano meno ed hanno anche pochi figli.

In Italia gli interventi a favore delle famiglie con figli e di supporto alla conciliazione lavoro-figli, sono stati assai contenuti e poco efficaci. I sussidi alle famiglie sono tra i più bassi d'Europa (1,1% contro il 3,8% della Danimarca, e il 2,8% della Francia).

La modesta entità degli assegni familiari già a livelli di reddito medio-bassi ed il basso impatto sui bilanci familiari delle detrazioni d'imposta non possono evidentemente produrre alcun benefico effetto né sui tassi di fertilità e neppure sull'occupazione femminile. Si tratta perciò di modificare radicalmente le modalità di assegnazione delle scarse risorse disponibili per queste politiche, anche alla luce dei successi raggiunti da altri Paesi Europei che hanno modificato la legislazione del lavoro e le modalità di sostegno economico alle famiglie, offrendo servizi e benefici anche alle famiglie con redditi medi. L'offerta di servizi pubblici per i bambini 0-3 anni viene utilizzata solo dal 9% dei bambini, contro il 34% in Francia, il 48% in Danimarca.

Esiste un problema di razionamento dell'offerta: a seconda delle regioni, il numero delle domande negli asili pubblici è tra il 30 e il 50 per cento superiore ai posti disponibili<sup>25</sup>. Tuttavia questo non sembra essere l'unico vincolo. Infatti se le famiglie in cui la donna è occupata sono avvantaggiate nelle graduatorie per l'accesso agli asili pubblici, si trovano comunque in difficoltà a causa degli orari, spesso rigidi e non compatibili con quelli di lavoro, e per il costo, spesso ancora molto elevato rispetto ad altri Paesi. La soluzione per molte famiglie restano quindi i nonni. Le nostre ricerche<sup>26</sup> hanno dimostrato come la presenza di nonni che vivono all'interno del nucleo familiare aumenti la probabilità delle donne di lavorare.

<sup>25</sup> D. Del Boca, M. Locatelli e D. Vuri, "Child Care Choices by Italian Households", IZA Working Paper n. 983, 2003.

<sup>26</sup> D. Del Boca, S. Pasqua, C. Pronzato, "Employment and Fertility in Italy, France and the UK", Labour n. 4, 2005 e D. Del Boca, S. Pasqua, C. Pronzato, "Empirical analysis of the effect of social policies on fertility, Labour market participation and hourly wages of European women" in D. Del Boca, C. Wetzels, "Social policies, Labor markets and Motherhood", Cambridge University Press, 2007.

Tuttavia l'attuale disponibilità di nonne per la cura dei figli o nipoti non è destinata a durare e dipende in modo significativo dalle vicende demografiche e sociali che hanno caratterizzato la coorte delle attuali sessantenni, in larga misura beneficiate dai pensionamenti anticipati. È molto probabile quindi che in futuro le nonne lavoreranno più a lungo, limitando il potenziale aiuto in termini di tempo per figli e nipoti. Inoltre, l'aumento dell'età media a cui si hanno i figli creerà una situazione in cui i nonni saranno sempre più anziani e non in grado di accudire i nipoti.

Nei prossimi anni occorrerà pertanto aumentare notevolmente l'offerta pubblica di servizi di cura per i bambini. L'aumento di offerta privata (nidi privati, micronidi, nidi aziendali) degli ultimi anni è stata infatti largamente insufficiente rispetto alla domanda e fortemente discriminante nei confronti delle famiglie con redditi medio-bassi. Una politica che in altri paesi è diffusa come politica di conciliazione è il part-time. Le donne occupate part-time sul totale sono solo il 16% in Italia contro il 31% in Francia e il 34% in Danimarca. Tuttavia il part-time non può da solo risolvere il complesso problema della conciliazione tra lavoro e famiglia, in particolare per quelle famiglie che hanno bisogno di due redditi pieni o per le madri sole che, avendo un solo reddito, devono per forza avere un reddito pieno. Inoltre in molti paesi (come ad esempio la Gran Bretagna) il lavoro part-time corrisponde a peggiori condizioni di lavoro, salari orari minori e maggior precariato. Le nostre ricerche<sup>27</sup> hanno dimostrato che la disponibilità di part-time ha un effetto positivo sull'occupazione femminile e sulla fertilità solo nei paesi dove è meglio retribuito (in termini di salario orario) e maggiormente protetto e dove è presente in combinazione con altre politiche sociali.

Come viene riportato nel rapporto<sup>28</sup>, i dati piemontesi mostrano come le donne che usano il part-time hanno una maggior probabilità di uscire dal mercato del lavoro dopo la nascita dei figli, data la maggior precarietà del tipo di lavoro.

Infine una terza politica importante riguarda i congedi di maternità e i congedi parentali. Rispetto agli altri Paesi Europei, l'Italia è abbastanza generosa nella durata del congedo di maternità obbligatorio e nella percentuale di salario percepita durante questo periodo (molti contratti collettivi prevedono perfino l'integrazione al 100% del salario). Il congedo parentale facoltativo, invece, se preso da un solo genitore è relativamente breve (6 mesi) e con una forte penalizzazione nel reddito percepito (solo il 30% del salario). La legge però offre opportunità di estenderne la durata fino a 11 mesi quando entrambi i genitori prendono parte del congedo, ma la percentuale di salario percepito resta al 30% e solo per i primi 6 mesi. Ciò determina due effetti. Da un lato, difficilmente sono gli uomini ad usufruire del congedo parentale in quanto hanno in media salari più elevati delle donne. Non solo, ma sulle opportunità per il congedo parentale per i padri sembra esserci pochissima informazione: alle imprese, per esempio, è data la possibilità di offrire congedi parentali part-time, ma molti non sono a conoscenza di questa normativa. D'altro canto appare alquanto problematico usufruire di tale congedo per le donne sole e/o con bassi redditi a causa della forte penalizzazione sul reddito. Queste donne sono quindi costrette a rientrare al lavoro "presto", spesso in una situazione di scarsità di nidi. Di conseguenza le donne a più bassi livelli di istruzione (e quindi a più basso reddito) si vedono costrette ad uscire dal mercato del lavoro per prendersi cura dei figli.

In Svezia, al fine di facilitare la condivisione del congedo facoltativo tra i genitori esiste la possibilità di prenderlo contemporaneamente: sia la madre che il padre possono lavorare part-time (orizzontale o verticale) rimanendo entrambi sul mercato del lavoro. Ciò consente tra l'altro di evitare il deprezzamento del loro capitale umano che potrebbe avere effetti negativi sui salari futuri e favorire una maggior condivisione del lavoro e delle responsabilità di cura dei figli all'interno della coppia. Tale congedo è retribuito al 66% del salario e quindi la penalizzazione è decisamente inferiore rispetto a quella che si ha in Italia.

Infine negli ultimi anni l'incremento dei contratti a tempo determinato ha indotto ad un ulteriore ritardo nella formazione della famiglia e della fertilità. Questo incremento dei lavori a tempo determinato ha un effetto anche sull'uso dei congedi: anche chi ha accesso al congedo non sempre può permettersi di prendere il congedo genitoriale, perché la perdita di reddito è troppo elevata proprio nel momento in cui la famiglia aumenta e perché l'insicurezza del posto di lavoro non lo permette<sup>29</sup>. Al Sud infatti non usufruisce del con-

<sup>27</sup> *Ibidem*

<sup>28</sup> Cfr. par 3.4 I tempi e gli orari di lavoro.

<sup>29</sup> In Italia l'unico tentativo di incentivare i padri a prendere il congedo facoltativo è stata l'offerta di un mese in più di congedo se il padre ne prende almeno tre. Purtroppo con una riduzione del salario del 70% l'incentivo previsto non sembra aver funzionato. In Svezia, per esempio invece al fine di facilitare la condivisione del congedo facoltativo tra i genitori esiste la possibilità di prenderlo contemporaneamente.



gedo facoltativo circa il 40% delle donne contro il 19% al Nord<sup>30</sup>. Proprio per queste giovani famiglie un'offerta adeguata di asili nido avrebbe un ruolo molto importante. Il tasso di copertura dei servizi per la primissima infanzia è bassissimo proprio in queste regioni (1-2%) e gli orari sono scarsamente compatibili con orari di lavoro a tempo pieno.

L'importanza di queste politiche è confermato dal fatto che la fecondità si sta riprendendo nel Nord e nel Centro Italia mentre continua a scendere nel Sud, dove la carenza di asili nido è più marcata, il part-time è più diffuso e i congedi parentali sono usati più frequentemente<sup>31</sup>.

Il dibattito sulle politiche orientate ad incentivare l'occupazione femminile e la fertilità è diventato sempre più vivace negli ultimi anni, mentre ci avviciniamo al 2010 con tassi di partecipazione ancora inferiori al target di Lisbona. Individuare politiche che aumentino l'offerta di lavoro femminile senza ridurre ulteriormente i tassi di fertilità è dunque essenziale per evitare seri problemi di sostenibilità del sistema fiscale e pensionistico sia nel breve che nel lungo periodo. Se le politiche della famiglia devono sostenere le scelte di lavoro e di vita e allargare le opportunità di scelta avranno un impatto sulla povertà e la distribuzione del reddito del Paese.

Nella Nota aggiuntiva al Rapporto sullo stato d'attuazione del Programma Nazionale di Riforma "Donne, Innovazione e crescita" della Presidenza del Consiglio dei Ministri<sup>32</sup>, emerge come sia necessaria una terapia d'urto. Si mette in evidenza come i punti più importanti delle strategie di sostegno sia costituito dalle politiche di incentivo all'occupazione femminile sia sul versante delle imprese che assumono donne, sia attraverso riduzioni fiscali sull'offerta di lavoro da parte delle lavoratrici. Sul lato della domanda si tratta di potenziare le misure introdotte nella finanziaria per il 2007 e approvate in sede europea con le quali si riduce il carico fiscale sulle imprese che assumono donne. Sul lato dell'offerta occorre introdurre misure che riducano il peso fiscale sul reddito percepito dalle donne che lavorano e che usano i servizi per scoraggiare l'uso del lavoro sommerso per i servizi familiari e incentivare il lavoro femminile<sup>33</sup>. Il lavoro sommerso nel campo del lavoro di cura è stimato di circa 1 milione di lavoratori.

Il lavoro delle donne è una risorsa essenziale per la crescita economica. In seguito all'invecchiamento della popolazione, nei prossimi decenni in Italia, il rapporto tra pensionati e occupati sarà tra i peggiori nel mondo occidentale. Mentre infatti la popolazione anziana è in progressiva crescita, la popolazione nelle classi lavorative, a causa della denatalità, sarà sempre più ridotta. L'Italia per non perdere competitività, ha bisogno di aumentare la forza lavoro e soprattutto di manodopera qualificata come le donne, una risorsa finora poco utilizzata e valorizzata.

Va infatti messo in evidenza che favorire l'ingresso delle donne sul mercato del lavoro non risponde solo a obiettivi di maggior uguaglianza sociale e di genere ma ha importantissime ricadute economiche sul sistema economico nel suo complesso. Come mostra Maurizio Ferrera nel suo libro "È tempo di donne"<sup>34</sup>, l'occupazione delle donne contribuisce a creare altro lavoro direttamente e indirettamente: le famiglie dove lavorano entrambi i partners consumano più servizi delle famiglie dove lavora un solo genitore, perché possono permettersi di acquistarli ma anche perché non possono farne a meno. Secondo le stime riportate nel suo volume per ogni 100 donne che entrano sul mercato del lavoro si creano fino a 15 posti aggiuntivi nel settore dei servizi: assistenza all'infanzia, agli anziani, ai disabili. L'impatto sul sistema economico italiano sarebbe particolarmente rilevante proprio perché il deficit occupazionale riguarda proprio l'area dei servizi (circa il 20% in meno rispetto all'Inghilterra, l'Olanda, la Danimarca).

Un primo aspetto molto importante riguarda l'effetto sulle disuguaglianze economiche. L'occupazione remunerata delle donne emerge come un importante strumento di difesa dalla povertà per le famiglie e per i minori sia quando vi è una coppia coniugale che quando la coppia non c'è o si rompe. I vincoli all'occupazione femminile, oltre che vincoli alle scelte di libertà e di pari opportunità, sono anche in contrasto con il benessere delle famiglie, specie in un contesto in cui cresce sia l'instabilità del lavoro che l'instabilità dei rapporti di coppia.

<sup>30</sup> ISTAT, *Essere madri in Italia*, 2006.

<sup>31</sup> D. Del Boca e A. Rosina, "L'effimero boom delle nascite", [www.lavoce.info.it](http://www.lavoce.info.it), 17 ottobre 2007.

<sup>32</sup> *Donne, Innovazione, Crescita. Iniziative per l'occupazione e la qualità del lavoro femminile nel quadro degli obiettivi europei di Lisbona* - Nota aggiuntiva al Rapporto sullo Stato d'Attuazione del Programma Nazionale di Riforma - Documento di sintesi, Roma 2007.

<sup>33</sup> T. Boeri e D. Del Boca, "Chi lavora in famiglia", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 10-5-2007.

<sup>34</sup> M. Ferrera, *È Tempo di Donne*, Milano 2007.



Da un lato, nelle famiglie dove entrambi i partners lavorano le donne avranno maggior autonomia economica, maggior potere contrattuale e capacità decisionale per le spese familiari. È stato mostrato che le donne che lavorano spendono una parte maggiore dei loro redditi per i figli (salute, istruzione) dei loro partners. Inoltre la loro autonomia economica ha anche un importante impatto come “role model” sulle scelte dei figli di investimento in capitale umano e di lavoro<sup>35</sup>.

Dall'altro, avere più famiglie dove si lavora in due diminuisce anche la disuguaglianza economica del Paese rendendo la società meno diseguale, con importanti ricadute sulla crescita economica, il risparmio e la sicurezza. Con un secondo impiego in famiglia infatti diminuisce il rischio di povertà e vulnerabilità rispetto ad eventi imprevedibili: non solo per le maggiori entrate, ma anche per la maggiore sicurezza collegata ad un doppio (e quindi più forte) legame con il mercato del lavoro (più conoscenze, relazioni, tutele).

---

<sup>35</sup> T. Boeri, D. Del Boca, C. Pissarides, *Women at work: An Economic Perspective*, Oxford University Press 2005.



## BIBLIOGRAFIA

Atti Seminario CNEL – ISTAT *Maternità e partecipazione delle donne al Mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione* Roma, 2 Dicembre 2003.

T. BOERI, D. DEL BOCA, C. PISSARIDES (a cura di), *Women at Work: An Economic Perspective*, Oxford University Press, 2005.

D. DEL BOCA, S. PASQUA, C. PRONZATO, *Employment and Fertility in Italy, France and the UK*, Labour n. 4, 2005.

D. DEL BOCA, S. PASQUA, C. PRONZATO, *Empirical analysis of the effect of social policies on fertility, Labour market participation and hourly wages of European women* in D. Del Boca, C. Wetzels, *Social policies, Labor markets and Motherhood*, Cambridge University Press, 2007.

M. FERRERA, *È Tempo di Donne*, Milano 2007.

ISTAT, *Rilevazione Trimestrale Forze Lavoro 2006 da Variabili di struttura*, Roma 2006

ISTAT, *I laureati e il mercato del lavoro*, Periodo di riferimento: Indagine 2004, Roma 2006.

ISTAT, *Forze di Lavoro – Media 2006*, Roma 2007.

ISTAT, *Essere madri in Italia*, Statistiche in Breve, Famiglia e Società (2005), Roma 2007.

IRES Piemonte, *Piemonte economico e sociale 2006*, Torino 2007.

S. MOLINA, *“Approssimandosi. Vita e città dei giovani di seconda generazione a Torino”*, Torino 2007.

Regione Piemonte, Direzione Formazione Professionale – Lavoro, *L'occupazione femminile in Piemonte*, Torino 2007.

Regione Piemonte – IRES Piemonte, *Il Bilancio di Genere della Regione Piemonte 2006*, Torino 2007.

Regione Piemonte, Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro, Consigliera di Parità Regionale (a cura), *L'occupazione femminile in Piemonte. I dati ISTAT 2006 dell'indagine continua delle forze di lavoro. una ricognizione statistica sulle imprese con più di 100 dipendenti nel biennio 2004-2005 (art. 46 D. Lgs. 198/06, ex art. 9 L. 125/91)*, Torino 2007.

Regione Piemonte - Unioncamere Piemonte, *Piccole imprese, grandi imprenditrici '05. Crescita successo e bisogni dell'imprenditoria femminile piemontesi*, Torino 2005.

L. SABBADINI, *I tempi della vita quotidiana* – Relazione Roma, 20 dicembre 2005.

Istituto degl'Innocenti, *Questioni e Documenti 36: I nidi e gli altri servizi integrativi per la prima infanzia*, Firenze 2006.

### Articoli

M. AMBROSINI: “Italiani per scelta”, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 4 dicembre 2006.

F. BILLARI, D. DEL BOCA, C. SARACENO, “Politiche a costo zero”, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 17 luglio 2006.



- T. BOERI, D. DEL BOCA, "Chi lavora in famiglia", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 10 maggio 2007.
- D. DEL BOCA E A. ROSINA, "L'effimero boom delle nascite", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 17 ottobre 2007.
- M. CORSI, "Senza le donne", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 9 maggio 2007.
- G. A. MICHELI, "Anziani, un problema delle figlie", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 6 maggio 2004.



