

*Analisi del Personale degli Enti
del Comparto Unico regionale*

(elaborazione su dati 2014)

Indice

1. Introduzione	3
2. L'approccio metodologico	4
2.1. Il Tasso di Femminilizzazione (TF) quale indice di discriminazione	4
3. Soglie di equilibrio nella distribuzione di genere	6
3.1. Livelli soglia dell'indice	6
4. Premessa alla lettura dell'analisi	7
5. Analisi d'insieme degli organici	8
5.1. Tipologia contrattuale	9
5.2. Fasce di età	11
5.3. Anzianità di servizio	16 17
5.4. Titolo di studio	19
5.5. Categorie	24
5.6. Part-Time	26
6. Analisi delle assenze.....	28 29
6.1 Assenze e genere.....	29 30
6.2 Assenze e tempo lavoro	31 32
6.3 Assenze e categorie	33 34
7. Un breve glossario: alcune definizioni dei termini usati nella relazione	35 36

1. Introduzione

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

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

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

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

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

In questa seconda fase sono stati raccolti ed elaborati, al 31 dicembre 2014, gli stessi dati illustrati nel report del 2013. Questa attività permetterà un confronto, seppur minimo, sull'evoluzione del personale degli Enti del comparto unico della Valle d'Aosta.

2. *L'approccio metodologico*

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

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

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

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

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

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

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

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

La formula di calcolo è la seguente:

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

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

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

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

3. Soglie di equilibrio nella distribuzione di genere

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

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

3.1. Livelli soglia dell'indice

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

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

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

4. Premessa alla lettura dell'analisi

L'analisi del presente documento si riferisce, come anticipato nell'introduzione, ai dati aggregati del personale, al 31 dicembre 2014, degli Enti del Comparto unico regionale suddivisi per: Regione, Enti locali (tra cui anche B.I.M. Aosta e SUB-ATO Monte Emilius Piana Aosta) e altri Enti dipendenti della Regione (ARRS, Chambre Valdôtaine, Consorzio regionale pesca, Comitato regionale gestione venatoria, I.V.A.T., Parco Mont Avic, Office régional du Tourisme, ARPA).

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

Oltre al genere, le variabili utilizzate sono le seguenti:

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

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

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

5. Analisi d'insieme degli organici

L'analisi d'insieme della dotazione organica degli Enti considera il solo rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'anno preso a riferimento, in quanto il rapporto di lavoro a tempo determinato è soggetto a maggiori variazioni. Come si evince dalla tabella di seguito riportata, la dotazione organica degli Enti del Comparto unico della Valle d'Aosta è complessivamente pari a 5.202 unità, di cui 3.157 donne e 2.045 uomini. Il tasso di femminilizzazione degli Enti è pertanto pari al 60,7%. Il dato evidenzia dunque una prevalenza femminile, che tuttavia appare disomogenea rispetto ai diversi Enti considerati.

Tab. 1 - Dipendenti per genere

Tipologia Enti	n. dipendenti per genere		TOTALE	% TFT
	F	M		
Regione	1.560	1.321	2.881	54,1
Enti locali	1.467	659	2.126	69,0
Altri enti	130	65	195	66,7
Totale comparto	3.157	2.045	5.202	60,7

Infatti, si rileva che l'incidenza della componente femminile nella dotazione organica della Regione è del 54,1% , data dalla presenza di poco meno di 1.600 lavoratrici donne, a fronte di quasi 2.900 dipendenti totali, mentre per gli Enti locali questa percentuale sale al 69% (1.467 donne rispetto ad un organico complessivo pari a 2.126 persone). Negli altri Enti, che complessivamente hanno un organico di 195 dipendenti, il tasso di femminilizzazione si attesta al 66,7%.

Da questi dati emerge che, in rapporto al proprio organico, la Regione è l'Ente dove è più rilevante l'occupazione degli uomini, con un tasso di femminilizzazione che si avvicina al punto neutro. Questo risultato può essere spiegato anche dalla maggiore eterogeneità delle attività svolte dall'Amministrazione regionale che, come noto, non si limitano alle funzioni tipicamente di ufficio, ma riguardano anche attività operative volte, ad

esempio, alla tutela e sistemazione del territorio, alla prevenzione, ecc. Occorre poi considerare che negli organici dell'Amministrazione regionale sono presenti profili professionali che sono notoriamente declinati prevalentemente "al maschile" (es. vigile del fuoco, personale forestale, controllori del Casinò). Tali settori rappresentano, infatti, casi di segregazione orizzontale.

Negli Enti Locali e negli altri Enti emerge, invece, una netta prevalenza femminile, con valori rispettivamente del 69% e del 66,7%.

5.1. Tipologia contrattuale

Analizzando gli organici per tipo di rapporto di lavoro – tempo indeterminato e tempo determinato - emerge che presso la Regione la prima tipologia contrattuale rappresenta mediamente, nell'anno di riferimento, il 94,3% del totale. Negli Enti locali il personale a tempo indeterminato costituisce il 93,4%, evidenziando quindi una percentuale di rapporti a termine leggermente superiore a quella dell'Amministrazione regionale, per arrivare agli altri Enti del comparto, dove la quota di tempo determinato aumenta ulteriormente attestandosi a circa il 10%, mentre il tempo indeterminato parallelamente scende al 90,6%.

Tra i dipendenti della Regione, circa il 5% delle donne ha un contratto a termine, mentre nel caso della componente maschile questa percentuale sale al 6,3%; ne consegue che il tasso di femminilizzazione per i dipendenti a termine è pari al 48%, mentre per quanti hanno un contratto a tempo indeterminato è del 54,1%.

Tab. 2 - Dipendenti per tipologia contrattuale

		n. dipendenti	n. dipendenti	Totale	%TFT
Enti	TIPOLOGIA contratto	F	M		
Regione	Tempo determinato	82	89	171	48,0
	Tempo indeterminato	1.560	1.321	2.881	54,1
	TOTALE	1.642	1.410	3.052	53,8
Enti locali	Tempo determinato	130	18	148	88,0
	Tempo indeterminato	1.467	659	2.126	69,0
	TOTALE	1.597	677	2.274	70,2
Altri enti	Tempo determinato	12	8	20	57,6
	Tempo indeterminato	130	65	195	66,7
	TOTALE	142	73	215	66,0

Il dato fa emergere, pertanto, che in Regione, vi è una differenza minima tra uomini e donne nei contratti a tempo determinato, a vantaggio delle seconde rispetto ai primi. Anche nel 2013 risultavano essere gli uomini ad essere maggiormente soggetti al lavoro precario rispetto alle donne. Se si analizzano, invece, i dati della ricerca sul personale regionale del 2010 si può notare che questa tendenza si è invertita.

Negli Altri Enti, l'incidenza del tempo determinato è maggiore per le donne rispetto agli uomini, confermata peraltro dal fatto che il tasso di femminilizzazione del tempo indeterminato (66,7%) è maggiore di quello dei dipendenti con contratto a tempo determinato (57,6%).

Gli Enti locali rispecchiano la situazione degli Altri Enti, con i contratti a tempo indeterminato che evidenziano un tasso di femminilizzazione del 69,% a fronte dell'88% dei contratti a tempo determinato. D'altra parte, le donne con un lavoro a termine sono, in termini relativi, circa 4 volte superiori gli uomini e costituiscono circa l'8% delle occupate, mentre gli uomini nella stessa posizione sono il 2,6% dell'occupazione maschile. Occorre peraltro segnalare che i numeri assoluti sono comunque piuttosto modesti, soprattutto nel caso della componente maschile.

5.2. Fasce di età

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

Tab. 3 - Dipendenti per fasce d'età

Enti	Fasce di età	Num. dip. per fasce d'età		Totale	
		F	M		
Regione	Da 20 a 24 anni		3	3	
	Da 25 a 29 anni	14	7	21	
	Da 30 a 34 anni	53	58	111	
	Da 35 a 39 anni	131	113	244	
	Da 40 a 44 anni	292	208	500	
	Da 45 a 49 anni	398	307	705	
	Da 50 a 54 anni	333	308	641	
	Da 55 a 59 anni	256	229	485	
	Da 60 a 64 anni	82	87	169	
	Da 65 a 67 anni		1	1	
	Da 68 a 70 anni	1		1	
	Totale		1.559	1.321	2.881

Enti	Fasce di età	Num. dip. per fasce d'età		Totale
Enti locali	Da 20 a 24 anni	2		2
	Da 25 a 29 anni	21	15	36
	Da 30 a 34 anni	77	40	117
	Da 35 a 39 anni	160	76	236
	Da 40 a 44 anni	265	116	381
	Da 45 a 49 anni	309	131	440
	Da 50 a 54 anni	302	123	425
	Da 55 a 59 anni	243	118	361
	Da 60 a 64 anni	87	38	125
	Da 65 a 67 anni	1	2	3
	Totale	1.467	659	2.126
Altri enti	Da 25 a 29 anni	4	1	5
	Da 30 a 34 anni	19	4	23
	Da 35 a 39 anni	17	13	30
	Da 40 a 44 anni	32	14	46
	Da 45 a 49 anni	19	9	28
	Da 50 a 54 anni	22	13	35
	Da 55 a 59 anni	15	8	23
	Da 60 a 64 anni	2	3	5
	Totale	130	65	195

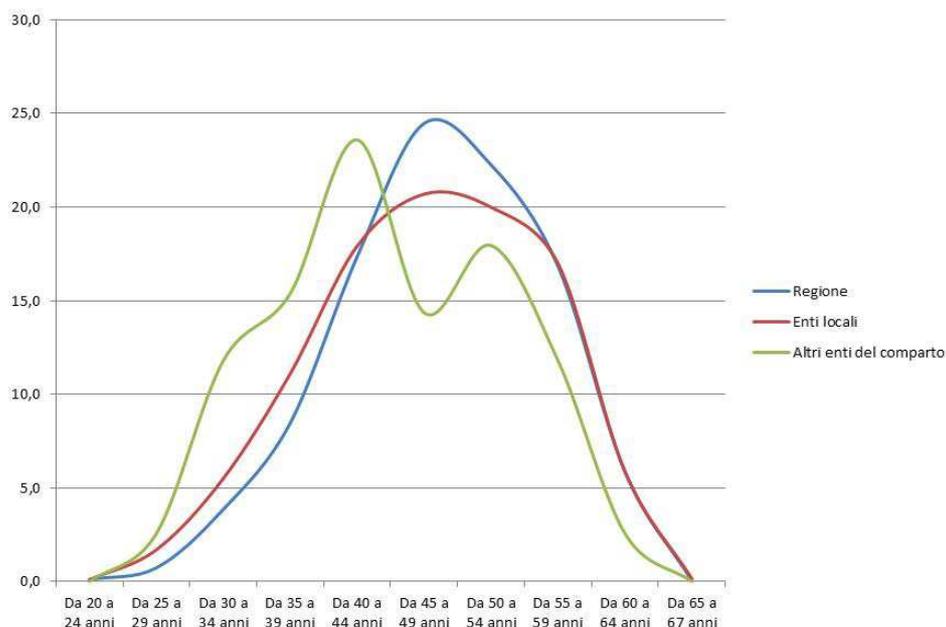
In **Regione** la fascia in cui si concentra il maggior numero di dipendenti è quella delle classi dai 45 ai 54 anni (46,7%), dove la prima pesa per il 24,5% e la seconda per il 22,2%, a cui seguono quella dei 40-44 anni (17,4%) e quella dei 55-59 anni (16,8%). I dipendenti di età inferiore ai 35 anni incidono nel complesso per il 4,7%, mentre l'età media risulta medio-alta, in quanto è stimabile in circa 48 anni.

Anche negli **Enti locali** le fasce di età centrali sono quelle più rilevanti, le più importanti sono le classi di età dai 45 ai 54 anni, considerato che concentrano il 40,7% del personale, seguite da quella dei 40-44 anni (17,9%). Le fasce più giovani, sebbene siano anche in questo caso contenute quantitativamente, risultano però superiori a quelle viste nel caso della Regione, considerato che i dipendenti di età inferiore ai 35 anni spiegano poco più del 7% del totale. Dall'analisi di questi dati emerge dunque che il personale impiegato negli Enti locali è relativamente più giovane rispetto al personale regionale. D'altra parte l'età media è valutabile in circa 47 anni.

Infine, anche negli **altri Enti** la percentuale di personale più elevata (23,6%) è concentrata nella fascia 40-44, seguita da quella dei 50-54 anni (17,9%) e a ruota da quella dei 35-39 anni (15,4%). Per contro, la percentuale di dipendenti con meno di 35 anni è la più rilevante tra quelle considerate per i diversi Enti (14,4%). Ne consegue che l'età media è anche la più bassa tra quelle osservate, stimabile in poco più di 44 anni.

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

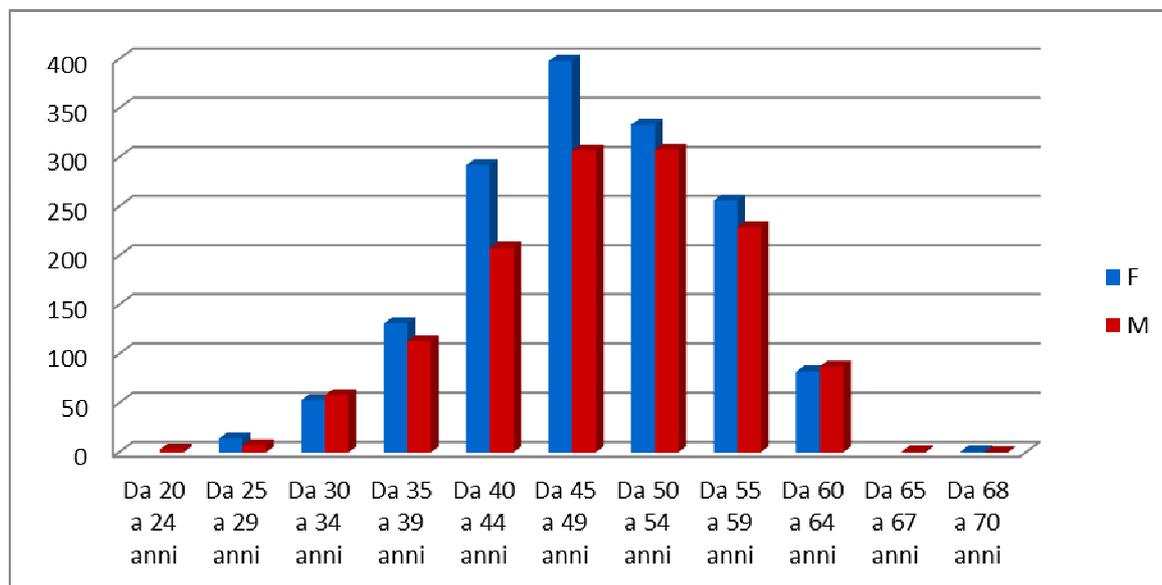
Graf. 1 – Dipendenti per classe di età quinquennale e tipologia di Ente; totale dipendenti; valori percentuali



Se si osservano le classi di età in relazione al genere, si può notare che in Regione la componente femminile mostra un'età media stimata leggermente inferiore di quella maschile (48,1 contro 48,4). Le classi di età più femminilizzate sono le seguenti: 25-29 anni, 40-44 anni, 45-49 anni e 35-39 anni; in questi casi i tassi di femminilizzazione sono compresi tra un massimo del 66,7% ed un minimo del 53,7%.

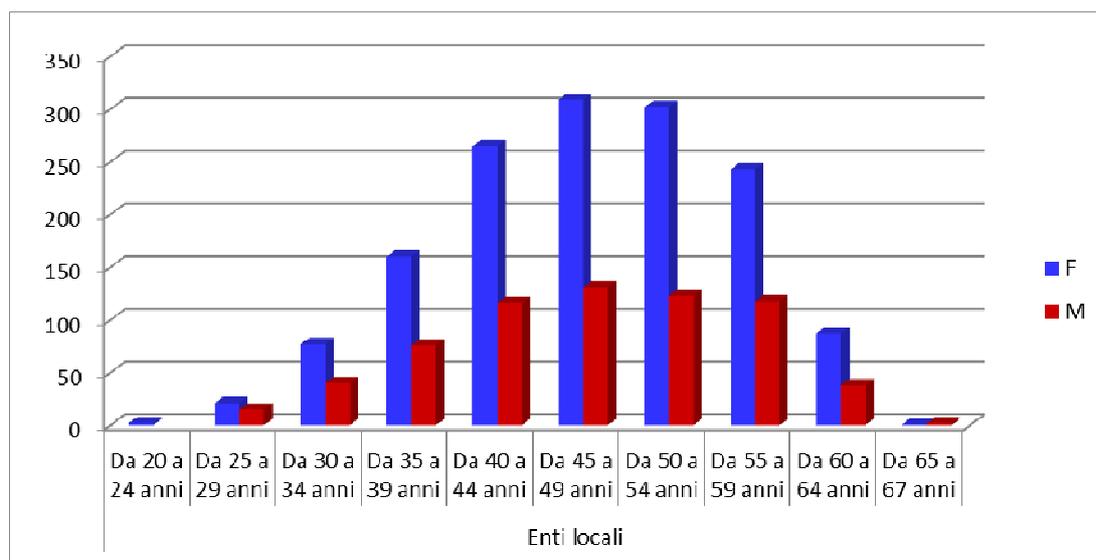
Si evidenzia, inoltre, che il 12,7% delle donne si trova nelle classi dai 25 ai 39 anni, mentre il 25,5% si trova nella classe 45-49 e il 21,4% in quella 50-54. Le donne di 55 anni ed oltre racchiudono il 21,7% delle donne.

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



Nel caso degli Enti locali, gli uomini sono mediamente più giovani delle donne (47,5 contro 47,2), seppure marginalmente. La componente femminile prevale nelle fasce di età centrali (40-54 anni), mentre in quelle inferiori ai 40 anni le percentuali sono inferiori di quelle maschili. Livelli di femminilizzazione superiori si osservano per le classi 45-49 anni (70,2%), 50-54 anni (71,1%) e 40-44 anni (69,6%).

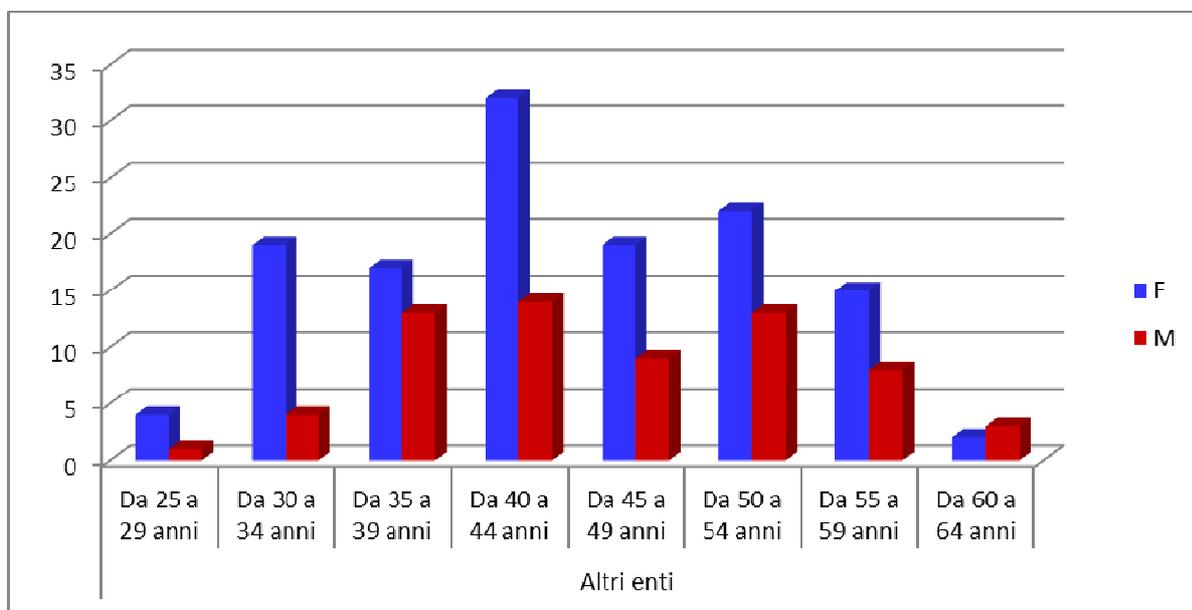
Graf. 3 - Enti locali - dipendenti per genere e fasce di età – valori percentuali



Negli altri Enti, nonostante sia necessaria una certa cautela considerato che ci riferiamo ad un universo di piccole dimensioni, osserviamo che le dipendenti donne hanno

un'età media inferiore ai colleghi uomini (43,9 anni contro 45,6); d'altro canto, la componente maschile presenta incidenze superiori a quelle delle donne in tutte le classi da 50 anni ed oltre.

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



5.3. Anzianità di servizio

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

Tab. 4 - Dipendenti per anzianità di servizio

Enti	anni di servizio	n. dipendenti		n. dipendenti		Totale dipendenti	% Totale dipendenti
		F	%	M	%		
Regione	Da 0 a 5 anni	76	59,8	51	40,2	127	4,4
	Da 6 a 10 anni	73	41,2	104	58,8	177	6,1
	Da 11 a 15 anni	184	48,7	194	51,3	378	13,1
	Da 16 a 20 anni	199	48,2	214	51,8	413	14,3
	Da 21 a 25 anni	349	60,2	231	39,8	580	20,1
	Da 26 a 30 anni	335	61,6	209	38,4	544	18,9
	Da 31 a 35 anni	194	50,9	187	49,1	381	13,2
	Da 36 a 40 anni	132	56,2	103	43,8	235	8,2
	Da 41 a 43 anni	18	42,9	24	57,1	42	1,5
	Oltre 43 anni		0,0	4	100,0	4	0,1
	Totale		1.560		1.321		2.881
Enti locali	Da 0 a 5 anni	211	71,8	83	28,2	294	13,8
	Da 6 a 10 anni	221	65,8	115	34,2	336	15,8
	Da 11 a 15 anni	187	63,4	108	36,6	295	13,9
	Da 16 a 20 anni	290	71,3	117	28,7	407	19,1
	Da 21 a 25 anni	238	75,8	76	24,2	314	14,8
	Da 26 a 30 anni	187	70,3	79	29,7	266	12,5
	Da 31 a 35 anni	92	60,5	60	39,5	152	7,1
	Da 36 a 40 anni	38	65,5	20	34,5	58	2,7
	Da 41 a 43 anni	3	75,0	1	25,0	4	0,2
	Totale		1.467		659		2.126
Altri enti	Da 0 a 5 anni	28	66,7	14	33,3	42	21,5
	Da 6 a 10 anni	31	66,0	16	34,0	47	24,1
	Da 11 a 15 anni	26	70,3	11	29,7	37	19,0
	Da 16 a 20 anni	16	50,0	16	50,0	32	16,4
	Da 21 a 25 anni	9	64,3	5	35,7	14	7,2
	Da 26 a 30 anni	11	84,6	2	15,4	13	6,7
	Da 31 a 35 anni	3	100,0		0,0	3	1,5
	Da 36 a 40 anni	5	83,3	1	16,7	6	3,1
	Totale		130		65		195

I dipendenti in servizio in **Amministrazione regionale** hanno un'anzianità lavorativa media pari a poco meno di 23 anni, che sale a 23,3 nel caso delle donne, mentre si attesta a

22,5 nel caso degli uomini. D'altra parte, circa il 62% dei dipendenti lavora in Regione da oltre 20 anni, a fronte di una quota di circa l'10,5% di dipendenti con un'anzianità lavorativa pari o inferiore a 10 anni. Circa il 40% dei dipendenti è concentrato in un arco temporale compreso tra 25 e 40 anni di servizio. Livelli di femminilizzazione superiori al dato medio si osservano nelle anzianità comprese tra 21 e 30 anni di lavoro, oltre che nella fascia 36-40 anni.

Negli Enti locali l'anzianità lavorativa media appare inferiore a quella regionale, essendo di circa 17 anni, e non presenta differenze sostanziali tra i generi. Più della metà dei dipendenti (62,7%) ha un'anzianità lavorativa massima di 20 anni, mentre la percentuale di coloro che hanno lavorato per 25 anni ed oltre è appena inferiore al 23%. La classe di servizio con valori più alti è quella del periodo lavorativo compreso tra 16 e 20 anni.

Negli altri Enti l'anzianità media di servizio è decisamente più bassa, arrivando a circa 13 anni, ma in questo caso è maggiore per la componente femminile (13,4) rispetto a quella maschile (12,4). Peraltro, l'81% dei dipendenti ha una carriera pari o inferiore a 20 anni di servizio, a fronte dell'11,3% che ha un'anzianità lavorativa che supera i 25 anni.

5.4. Titolo di studio

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

Tab. 5 - Dipendenti per titolo di studio

ENTI	TITOLO DI STUDIO	SESSO				TOTALE	%TOTALE
		F	%F	M	%M		
Regione	Licenza media	328	46,1	383	53,9	711	24,7
	Maturità - Diploma	885	56,0	694	44,0	1.579	54,8
	Laurea breve	134	66,3	68	33,7	202	7,0
	Laurea	193	55,0	158	45,0	351	12,2
	Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca	20	52,6	18	47,4	38	1,3
	Totale		1.560		1.321		2.881
Enti locali	Licenza media	613	28,8	251	11,8	864	40,6
	Maturità - Diploma	693	32,6	336	15,8	1.029	48,4
	Laurea breve	21	1,0	9	0,4	30	1,4
	Laurea	140	6,6	62	2,9	202	9,5
	Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca		0,0	1	0,0	1	0,0
	Totale		1.467		659		2.126
Altri enti	Licenza media	10	5,1	3	1,5	13	6,7
	Maturità - Diploma	61	31,3	33	16,9	94	48,2
	Laurea breve	4	2,1	2	1,0	6	3,1
	Laurea	53	27,2	27	13,8	80	41,0
	Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca	2	1,0		0,0	2	1,0
	Totale		130		65		195

In Regione il 54,8% del personale possiede un diploma, il 20,5% invece un titolo universitario e il 24,7% la licenza media.

Negli Enti locali il 48,4% possiede un diploma, il 10,9% un titolo universitario e il 40,6% la licenza media, evidenziando quindi un livello medio di istruzione inferiore di quello regionale.

Gli altri Enti si differenziano in parte perché il 48,2% possiede un diploma, il 45,1% un titolo universitario e il 6,7% la terza media. Questo evidenzia un livello di istruzione decisamente più elevato tra gli enti presi in esame, ma in considerazione dei piccoli numeri il dato va letto con estrema cautela. Occorre inoltre ricordare che spesso si tratta di Enti con elevata specializzazione, dove le figure richieste per lo svolgimento del ruolo sono generalmente laureati, mentre le altre figure hanno un peso più contenuto, come peraltro si vedrà meglio più avanti con l'analisi della distribuzione per categorie.

In linea generale il livello di scolarizzazione risulta superiore per il genere femminile in tutte le tipologie di Enti considerati nell'analisi. Questa prevalenza femminile vale anche per i diplomati.

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

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

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

Tab. 6 - Dipendenti per categoria e titolo di studio

TITOLO DI STUDIO		Licenza media			Maturità - Diploma			Laurea breve			Laurea			Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca			Totale generale
		F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	
ENTI	CATEGORIA																
Regione	A	192	28	220	26	1	27										247
	B	112	220	332	363	233	596	31	20	51	8	8	16	2		2	997
	C	11	50	61	369	353	722	50	26	76	53	17	70		1	1	930
	COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO	1	1	2	1	1	2		1	1	1	4	5				10
	CONTRATTISTI	12	84	96	25	48	73	3		3	13	3	16				188
	D				95	50	145	48	20	68	91	56	147	17	14	31	391
	DIR				6	8	14	2	1	3	27	70	97	1	3	4	118
	Totale	328	383	711	885	694	1.579	134	68	202	193	158	351	20	18	38	2.881
Enti locali	A	158	23	181	21	3	24										205
	B	401	177	578	162	80	242	1		1	4	4					825
	C	52	51	103	437	196	633	15	7	22	63	17	80		1	1	839
	D	2		2	73	57	130	5	2	7	67	37	104				243
	Dirigente										6	8	14				14
	Totale	613	251	864	693	336	1.029	21	9	30	140	62	202		1	1	2.126
Altri enti	A	2		2													2
	B	7	3	10	14	7	21				5	3	8				39
	BIOLOGI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)										1		1				1
	C	1		1	34	8	42	3	1	4	17	2	19				66
	CHIMICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)										1		1				1
	CHIMICI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)										1	1	2				2
	CONTRATTISTI				1	1	2	1		1	2		2	2		2	7
	D				12	17	29		1	1	21	16	37				67
	DIR										3	1	4				4
	DIRIGENTI										1	4	5				5
	SEGRETARIO										1		1				1
	Totale	10	3	13	61	33	93	4	2	6	53	27	80	2		2	195

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

Questa analisi fa emergere una tendenziale segregazione verticale delle donne con titoli di studio elevati. In particolare si può osservare che i tassi di femminilizzazione della dirigenza sono, in Regione, significativamente bassi, al di sotto del 50% anche in misura ampia, e comunque sempre di gran lunga inferiori alla presenza femminile media. Negli Enti locali, invece, vi è un divario minimo a sfavore del genere femminile, mentre negli Altri Enti la situazione si pareggia.

Questa situazione appare rovesciata per la categoria D. Il numero, infatti, delle donne con laurea inserite nella categoria è nettamente superiore rispetto a quello degli uomini. Il dato sembra evidenziare da un lato una utilizzazione positiva del capitale umano femminile, dall'altro potrebbe far pensare all'esistenza di un "soffitto di cristallo" che, a parità di titolo di studio, relega in misura maggiore le donne a ruoli di minore responsabilità.

Tab. 7 - Dipendenti per categoria e laurea

TITOLO DI STUDIO		Laurea breve			Laurea			Specializz. post-laurea/dottorato di ricerca		
SESSO		F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
ENTI	CATEGORIA									
Regione	A									
	B	31	20	51	8	8	16	2		2
	C	50	26	76	53	17	70		1	1
	COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO		1	1	1	4	5			
	CONTRATTISTI	3		3	13	3	16			
	D	48	20	68	91	56	147	17	14	31
	DIR	2	1	3	27	70	97	1	3	4
	Totale	134	68	202	193	158	351	20	18	38
Enti locali	A									
	B	1		1	4		4			
	C	15	7	22	63	17	80		1	1
	D	5	2	7	67	37	104			
	Dirigente				6	8	14			
	Totale	21	9	30	140	62	202		1	1
Altri enti	A									
	B				5	3	8			
	BIOLOGI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)				1		1			
	C	3	1	4	17	2	19			
	CHIMICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)				1		1			
	CHIMICI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)				1	1	2			
	CONTRATTISTI	1		1	2		2	2		2
	D		1	1	21	16	37			
	DIR				3	1	4			
	DIRIGENTI				1	4	5			
	SEGRETARIO				1		1			
Totale	4	2	6	53	27	80	2	0	2	

5.5. Categorie

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

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

In Regione la presenza femminile è superiore a quella maschile in quattro categorie su sei; si invertono i dati in modo significativo per il personale contrattista e per il personale dirigente, dove i valori del TF si attestano rispettivamente al 28,22% e al 30,5%.

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

Infine, negli altri Enti, dove la dotazione organica è numericamente inferiore, la prevalenza è nettamente femminile, raggiungendo per alcune categorie livelli di segregazione maschile. Tuttavia la dirigenza raggiunge una quasi parità così come la categoria D. I dati confermerebbero dunque, per la Regione e per gli Enti locali, la presenza di una segregazione femminile nell'occupare le posizioni di maggiore responsabilità.

Tab. 8 - Dipendenti per categoria e genere

ENTI	CATEGORIA	N. dipendenti			TFT
		F	M	Totale	%
Regione	A	218	29	247	88,3
	B	516	481	997	51,8
	C	483	447	930	51,9
	COLLABORATORI (Segretari particolari)	3	7	10	30,0
	CONTRATTISTI	53	135	188	28,2
	D	251	140	391	64,2
	DIR	36	82	118	30,5
	Totale	1.560	1.321	2.881	54,1
Enti locali	A	179	26	205	87,3
	B	568	257	825	68,8
	C	567	272	839	67,6
	D	147	96	243	60,5
	Dirigente	6	8	14	42,9
	Totale	1.467	659	2.126	69,0
Altri enti	A	2		2	100,0
	B	26	13	39	66,7
	C	55	11	66	83,3
	CONTRATTISTI	6	1	7	85,7
	D	33	34	67	49,3
	DIRIGENTI	7	6	13	53,8
	SEGRETARIO	1		1	100,0
	Totale	130	65	195	66,7

5.6. *Part-Time*

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

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

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

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

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

Dai dati si ricava che, in linea generale, le percentuali più utilizzate dal personale sono quelle comprese tra il 69,44% e l'83,33% (percentuale massima utilizzabile). Questa scelta evidenzia ciò che la letteratura normalmente afferma: la motivazione per cui è richiesto un rapporto di lavoro a tempo parziale non è relativa alla possibilità di avere un'altra attività (cosa che è possibile solo se la percentuale di part-time è pari o inferiore al

50%), ma alla maggiore facilità nel conciliare lavoro e famiglia. Questa situazione sembra essere verificata soprattutto nel caso della Regione, mentre per gli Enti locali e per gli altri Enti è altrettanto importante il part-time al 50%.

Un altro dato particolarmente interessante, in un Paese come il nostro in cui i lavori di cura sono ancora affidati quasi completamente alle donne, e che ribadisce quanto sopra affermato, è che il part-time è prevalentemente femminile; il TF è infatti in tutti gli Enti mediamente superiore all'87%.

Tab. 9 – Dipendenti part time

		Num. Dipendenti			% TF	
		SESSO	F	M		Totale
ENTI	% Part-time					
Regione	Part time fino al 40%		3	4	7	42,9
	Part time dal 41% al 49%		5	3	8	62,5
	Part time al 50%		43	8	51	84,3
	Part time dal 51% al 69%		30	2	32	93,8
	Part time dal 69,44% al 70%		149	20	169	88,2
	Part time oltre il 71%		127	19	146	87,0
	Totale		357	56	413	86,4
Enti locali	Part time fino al 40%		5	2	7	71,4
	Part time dal 41% al 49%		6	2	8	75,0
	Part time al 50%		75	12	87	86,2
	Part time dal 51% al 69%		59	11	70	84,3
	Part time dal 69,44% al 70%		59	9	68	86,8
	Part time oltre il 71%		152	14	166	91,6
	Totale		356	50	406	87,7
Altri enti	Part time dal 41% al 49%		1		1	100,0
	Part time al 50%		5	2	7	71,4
	Part time dal 51% al 69%		3		3	100,0
	Part time dal 69,44% al 70%		10	2	12	83,3
	Part time oltre il 71%		8		8	100,0
	Totale		27	4	31	87,1

6. Analisi delle assenze

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

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

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

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

L'ultima tipologia, pur essendo inserita in questa analisi, è da considerare a parte in quanto non è utilizzata dal personale per esigenze proprie, ma può essere considerata un investimento del datore di lavoro sulle risorse umane a fronte della disponibilità del personale all'arricchimento professionale. I dati della formazione in Regione sono stati ricavati, per maggior precisione, direttamente dall'ufficio formazione del Dipartimento personale e organizzazione.

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

6.1 Assenze e genere

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

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

Tab. 10 – Giorni di assenza

Enti	Tipologia assenza	Giorni di assenza		
		Maschi	Femmine	Totale
Altri enti	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	29	2.442	2.471
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	150	0	150
	FORMAZIONE	30	45	75
	LEGGE 104/92	10	245	255
	Totale	219	2.732	2.951
Enti locali	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	542	7.939	8.481
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	388	1.608	1.996
	FORMAZIONE	495	1.059	1.554
	LEGGE 104/92	614	2.727	3.341
	Totale	2.039	13.333	15.372
Regione	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	464	7.494	7.958
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	433	1.477	1.910
	FORMAZIONE	1.813	2.724	4.537
	LEGGE 104/92	1.452	3.163	4.615
	Totale	4.162	14.858	19.020
Totale generale		6.420	30.923	37.343

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

Per il complesso degli Enti le assenze che pesano di più, come già evidenziato in precedenza, sono quelle relative ai congedi legati alla genitorialità (50,6%); questo risultato è dovuto in particolare alla componente femminile (57,8%). Per contro, nel caso degli uomini l'elemento che incide maggiormente è la formazione (36,4%), seguita dai permessi riferiti alla legge 104/92 (32,3%). Queste distribuzioni sono rispettate anche nella suddivisione tra tipologie di Enti, con l'eccezione degli Enti dipendenti dalla Regione, dove però i piccoli numeri rendono poco significativa l'analisi.

Tab. 11 – Rapporto tipologia assenza su totale assenze

Enti	Tipologia assenza	Maschi %	Femmine %	Totale %
Altri enti	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	13,2	89,4	83,7
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	68,5	0,0	5,1
	FORMAZIONE	13,7	1,6	2,5
	LEGGE 104/92	4,6	9,0	8,6
	Totale	100	100	100
Enti locali	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	26,6	59,5	55,2
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	19,0	12,1	13,0
	FORMAZIONE	24,3	7,9	10,1
	LEGGE 104/92	30,1	20,5	21,7
	Totale	100,0	100,0	100,0
Regione	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	11,1	50,4	41,8
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	10,4	9,9	10,0
	FORMAZIONE	43,6	18,3	23,9
	LEGGE 104/92	34,9	21,3	24,3
	Totale	100,0	100,0	100,0
TOTALE GENERALE	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	16,1	57,8	50,6
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	15,1	10,0	10,9
	FORMAZIONE	36,4	12,4	16,5
	LEGGE 104/92	32,3	19,8	22,0
	Totale	100,0	100,0	100,0

6.2 Assenze e tempo lavoro

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

Tab. 12 – Rapporto assenze e monte ore lavoro teorico

Enti	Numero dipendenti			GG Monte ore lavorativo			Giorni di assenza			Peso assenze su monte ore
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
Altri enti	65	130	195	15.080	30.160	45.240	219	2.732	2.951	6,52
Enti locali	659	1.467	2.126	152.888	340.344	493.232	2.039	13.333	15.372	3,12
Regione	1.321	1.560	2.881	306.472	361.920	668.392	4.162	14.858	19.020	2,85

Le assenze considerate pesano sul monte ore lavoro in Regione per il 2,85%, negli Enti locali per il 3,12% e negli altri Enti il 6,52%.

Disaggregando l'analisi per tipologia di assenza si conferma (tabella 13) che le assenze per genitorialità sono quelle che presentano la maggiore incidenza in tutti gli Enti presi in esame, seppure con intensità significativamente diverse: in Regione il loro peso è infatti pari all'1,1%, negli Enti locali è dell'1,7%, mentre nel caso degli altri Enti arriva a superare il 5%.

Tab. 13 – Tipologia assenze e monte ore lavoro teorico

Enti	Tipologia assenza	Giorni di assenza			Peso assenze su monte ore
		Maschi	Femmine	Totale	
Altri enti	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	29	2.442	2.471	5,46
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	150	0	150	0,33
	FORMAZIONE	30	45	75	0,17
	LEGGE 104/92	10	245	255	0,56
	Totale	219	2.732	2.951	6,52
Enti locali	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	542	7.939	8.481	1,72
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	388	1.608	1.996	0,40
	FORMAZIONE	495	1.059	1.554	0,32
	LEGGE 104/92	614	2.727	3.341	0,68
	Totale	2.039	13.333	15.372	3,12
Regione	ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	464	7.494	7.958	1,19
	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	433	1.477	1.910	0,29
	FORMAZIONE	1.813	2.724	4.537	0,68
	LEGGE 104/92	1.452	3.163	4.615	0,69
	Totale	4.162	14.858	19.020	2,85

Le altre tipologia di assenza risultano avere incidenze significativamente inferiori. Al secondo posto in ordine di importanza vi sono i permessi correlati alla Legge 104/92 che complessivamente pesano lo 0,6%, mentre a livello più analitico in Regione incidono per lo 0,69%, negli Enti locali per lo 0,68% e negli altri Enti per lo 0,56%. Seguono poi le assenze per la formazione (0,38%), che sono più rilevanti in Regione (0,68%), rispetto agli Enti locali (0,32%) e soprattutto con riferimento agli altri Enti (0,17%)

6.3 Assenze e categorie

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

Tab. 14 – Tipologia assenze e monte ore lavoro teorico

Enti	Categoria	N. dipendenti			Monte ore lavoro			Giorni di assenza			Peso assenze su monte ore			
		M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
Altri enti	A		2	2	0	464	464	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
	B	13	26	39	3.016	6.032	9.048	169	337	506	5,6	5,6	5,6	
	C	11	55	66	2.552	12.760	15.312	9	899	908	0,4	7,0	5,9	
	CONTRATTISTI	1	6	7	232	1.392	1.624	0	159	159	0,0	11,4	9,8	
	D	34	33	67	7.888	7.656	15.544	36	1.337	1.373	0,5	17,5	8,8	
	DIRIGENTI	6	8	5	1.392	1.856	3.248	5	0	5	0,4	0,0	0,2	
	Totale	65	130	195	15.080	30.160	45.240	219	2.732	2.951	1,5	9,1	6,5	
Enti locali	A	26	179	205	6.032	41.528	47.560	34	665	699	0,6	1,6	1,5	
	B	257	568	825	59.624	131.776	191.400	809	4.894	5.703	1,4	3,7	3,0	
	C	272	567	839	63.104	131.544	194.648	742	6.231	6.973	1,2	4,7	3,6	
	D	96	147	243	22.272	34.104	56.376	355	1.367	1.722	1,6	4,0	3,1	
	Dirigente	8	6	14	1.856	1.392	3.248	51	17	68	2,7	1,2	2,1	
	Segretario						0	48	159	207	0,0	0,0	0,0	
	Totale	659	1.467	2.126	152.888	340.344	493.232	2.039	13.333	15.372	1,3	3,9	3,1	
Regione	A	29	218	247	6.728	50.576	57.304	71	1.131	1.202	1,1	2,2	2,1	
	B	481	516	997	111.592	119.712	231.304	1.256	3.953	5.209	1,1	3,3	2,3	
	C	447	483	930	103.704	112.056	215.760	1.587	5.055	6.642	1,5	4,5	3,1	
	COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO	7	3	10	1.624	696	2.320	3	0	3	0,2	0,0	0,1	
	CONTRATTISTI	135	53	188	31.320	12.296	43.616	352	197	549	1,1	1,6	1,3	
	D	140	251	391	32.480	58.232	90.712	564	4.340	4.904	1,7	7,5	5,4	
	DIR	82	36	118	19.024	8.352	27.376	327	183	510	1,7	2,2	1,9	
Totale	1.321	1.560	2.881	306.472	361.920	668.392	4.162	14.858	19.021	1,4	4,1	2,8		

[dacec1]

Rispetto alla Regione, le assenze più importanti riguardano la categoria D (5,4%), seguita dalla C (3,1%), mentre quelle dei dirigenti si collocano significativamente al di sotto, sia del livello medio regionale, sia del livello medio generale. Negli Enti locali le assenze pesano soprattutto per la categoria C (3,6%) seguita dalla D (3,1%) e dalla B (3,0%). Negli altri Enti l'incidenza maggiore riguarda i contrattisti dove la percentuale raggiunge livelli molto elevati rispetto alle altre categorie (9,8%), seguita dalla D (8,8%), ma

come si è ricordato in altre occasioni, nel caso specifico è necessaria una certa cautela interpretativa visto i modesti numeri di riferimento.

Disaggregando ulteriormente il dato per categoria e genere, si evidenzia che in Regione, sia per le donne che per gli uomini, l'incidenza più elevata è data dalla categoria D (rispettivamente 7,5% e 1,7%), mentre negli Enti locali per le donne è maggiore nelle categorie D e C (4,0% e 4,7%), per contro per gli uomini il peso più rilevante è dovuto alla categoria dei dirigenti (2,7%). Negli altri Enti il peso maggiore delle assenze femminili è riferito alla categoria D (17,5%) e ai contrattisti (11,4%), mentre per gli uomini il peso maggiore afferisce alla categoria B (5,6%).

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

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

Pari Opportunità

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

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

Pari opportunità per donne e uomini

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

Discriminazione Diretta

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

Discriminazione Indiretta

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

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

Segregazione Orizzontale

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

Segregazione Verticale

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

Soffitto di Cristallo

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