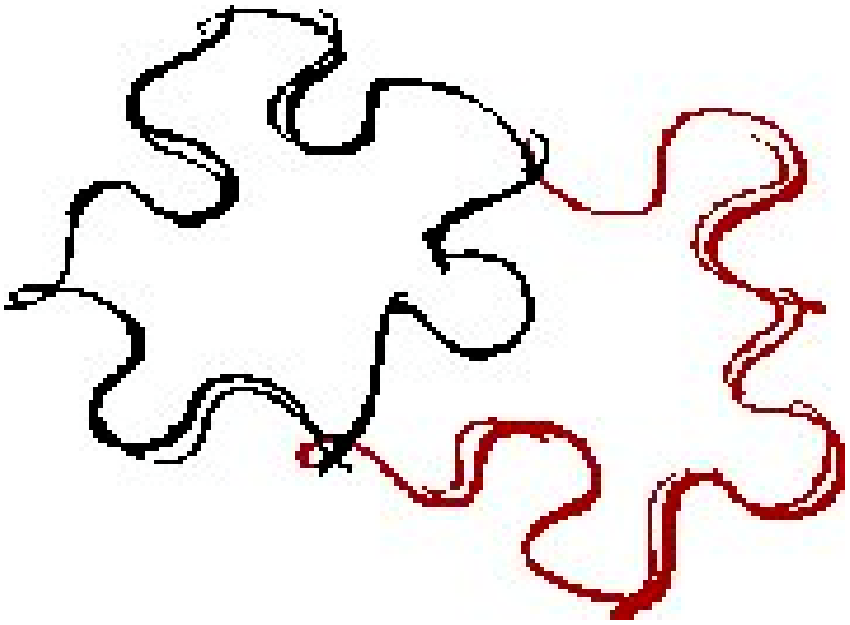
REGIONE TOSCANA

PROVINCIA DI AREZZO

PARI OPPORTUNITÀ

Bilancio di Genere

L.R. n. 16 del 2 aprile 2009 "Cittadinanza di genere"



a cura del ***Centro Pari Opportunità***

BILANCIO DI GENERE 2011 *(Aprile 2012)*

PREMESSA

Il Bilancio di genere è uno strumento tecnico che permette l'identificazione e l'analisi delle ricadute in termini di genere provocate dalle politiche di governo locale sulla cittadinanza divisa in maschi e femmine. Infatti, se le politiche di un ente vengono programmate in maniera neutrale producono in realtà effetti diversi su uomini e donne.

Il bilancio di genere – in quanto strumento tecnico – non fa critica e non dà riconoscimento all'ente, ma permette a questo un'analisi reale dei servizi offerti e - se letto nel giusto modo - consente una tempestiva azione politica di correzione qualora venissero rilevate differenze sostanziali di ricaduta. Un'azione politica, nel caso specifico, è efficace quando per raggiungere un benessere collettivo in un quadro generale, cerca di sanare le disparità di genere adottando pratiche eque di welfare e politiche di genere in un ottica di *mainstreaming,* tenendo sempre presente la situazione territoriale e demografica. Quest'ultimo passaggio è di basilare importanza per attivare prassi governative specifiche e tempestive nel risolvere le criticità che si presentano in seguito a mutamenti e nuove prospettive in un determinato territorio.

La rivoluzione culturale causata dal movimento femminista e il massiccio ingresso delle donne nel mondo del lavoro - avvenuto prevalentemente negli anni '60 e '70 - hanno modificato e messo in discussione le regole collettive ormai consolidate e ancora di più le regole non scritte degli usi e dei costumi. Pertanto le mutate esigenze sociali e familiari hanno obbligatoriamente indotto le istituzioni a dover modificare sostanzialmente i loro interventi in base ai neonati bisogni.

Al di là dei cambiamenti, in senso generale, ciò che è rimasto costante nel tempo riguarda:

- l'ingresso tardivo delle donne nel mondo del lavoro - meno retribuite e più insoddisfatte;
- maggiori carichi lavorativi, dentro e fuori casa con consistenti difficoltà di conciliazione;
- maggiori difficoltà di mantenimento del posto di lavoro in seguito alla nascita dei figli;
- maggiori ostacoli nell'accedere ai ruoli decisionali.

Il ruolo che per secoli è stato assegnato alle donne è quello della "regina" assoluta della casa con tutte le conseguenze che ciò comporta; il loro ingresso in un ambito più sociale non le ha certo esonerate dal ruolo domestico, portandole così a farsi carico di un doppio compito che implica – ovviamente - un aggravamento degli impegni. Con il tempo gli uomini sono stati coinvolti nella gestione familiare trasformando sicuramente, e

profondamente, la società moderna, ma rimanendo ancora lontano dai canoni che determinano una uguaglianza sociale tra uomini e donne. L'uso del tempo a disposizione determina una reale differenza di genere poiché condiziona le scelte, le ambizioni e gli obiettivi di ognuno e la donna – ancora oggi – subordina le preferenze tenendo conto dei compiti a lei socialmente assegnati per la cura della famiglia e della casa.
La gestione del tempo è senza dubbio una discriminante: sia delle donne lavoratrici sia del datore di lavoro; le maternità ancora troppo spesso vengono vissute come un ostacolo costoso per le aziende e un freno alla carriera per le donne – molte delle quali si vedono costrette a scegliere tra vita lavorativa e vita familiare.
Purtroppo l'attaccamento ai ruoli tradizionali rappresenta ancora – sia nel vissuto reale, sia in quello simbolico – un mezzo di affermazione della propria identità di genere.

GENDER BUDGETING

Le ragioni che ci hanno spinto ad impegnarci in un bilancio di genere sono ben esplicitate in premessa, la più importante è senza dubbio la possibilità di aver chiaro che la politica non è neutra ma ha una ricaduta differente negli uomini e nelle donne. L'obiettivo che la Provincia si prefigge è quello di predisporre con il bilancio di genere una metodologia futura di governo che permetta di valutare *step by step* il livello di soddisfacimento dei bisogni di entrambi i generi e porre azioni correttive laddove venga riscontrato un *gap*.
Il *gender budgeting* è una tecnica di analisi nata in Australia negli anni '80, e sviluppatasi soprattutto nel Commonwealth. Nell'Unione Europea è pervenuto soltanto nel 2000. Articolare un bilancio di genere nell'Ente Provincia con obiettivi, principi e strumenti della teoria internazionale – elaborati su modelli anglosassoni – è risultato difficoltoso, ma senza dubbio è stato possibile condurre l'esperienza non perdendo mai di vista le caratteristiche dell'ente e del territorio di analisi, e soprattutto non prescindendo da caratteristiche come equità, consapevolezza, efficienza e trasparenza.
Nell'impostare un'analisi dei bilanci a livello locale abbiamo cercato di adattare i principi sopra descritti alle specificità legislative e gestionali del nostro Ente in quanto tale e in quanto collocato in questo contesto territoriale ed operativo.
Realizzare il nostro bilancio di genere richiede un significativo taglio gestionale, vista l'impossibilità di poter valutare la ricaduta per genere di tutti i servizi offerti dall'Ente Provincia. Un primo passo – almeno nel nostro caso - è stato quello di individuare le aree e gli ambiti operativi d'intervento, oltre che prendere atto degli aspetti interni. Tutto questo rendendo tale strumento accessibile alla lettura sia dei decisori politici, sia del personale

dipendente, sia alla collettività – in quanto principale destinataria della lettura del bilancio stesso – inoltre facendo in modo che questa esperienza “straordinaria” diventi ordinaria amministrazione, inserita cioè nelle procedure amministrative gestionali e reiterabile negli anni. Quindi uno strumento pratico che con approccio innovativo offre spunti di riflessione - in particolare sulle tematiche di genere - per la programmazione politica.

STRUTTURA ENTE PROVINCIA DI AREZZO

Di fronte ad una lettura di genere dell’operato politico dell’ente è necessario prima analizzarne la struttura istituzionale e gli ambiti di azione, cioè il potere d’intervento anche rispetto alle tematiche di genere e in virtù delle competenze attribuite per legge alla Provincia.

Assessorato e Centro Pari Opportunità. L'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Arezzo ha la delega politica per la programmazione e l’attuazione di politiche di parità fra uomo e donna con l’adozione del principio del *mainstreaming* di genere trasversale a tutte le attività di programmazione e progettazione ed in sinergia con gli altri assessorati. Le “azioni positive” messe in atto, per la diffusione di una cultura che vede nella diversità una vera ricchezza di idee e di azioni, si possono riassumere, in senso più ampio, nel rafforzamento del ruolo della donna nella vita sociale, economica e politica. L’Assessorato opera attraverso il Centro Provinciale Pari Opportunità che ne è strumento amministrativo e motore di sensibilizzazione per un’integrazione vera di tutte le politiche di genere dell’ente. Nasce nel 1996, grazie alla sinergia dell'Assessorato Pari Opportunità e della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Arezzo.

Il Centro è l’ufficio di cui si avvale sia l’assessorato alle Pari Opportunità, sia l’assessorato alle Politiche Sociali sia quello alla Sicurezza, per elaborare, sostenere e diffondere concrete politiche di genere e di integrazione sociale; è anche la sede operativa dell’Ufficio delle Consigliere provinciali di Parità. È un servizio pubblico, innovativo e flessibile che si occupa della gestione dei progetti e dei servizi rivolti alle donne: azioni di informazione e accompagnamento nel mondo del lavoro, di formazione, di conciliazione dei tempi professionali e familiari, di prima accoglienza per donne che subiscono violenza o che si trovano in situazioni di particolare disagio.

La missione del Centro è quella di favorire e sostenere il ruolo della donna nella società, promuovendo progetti e azioni positive volte a rimuovere ostacoli che direttamente o indirettamente sono fonte di discriminazioni sociali.

Attività non meno importante è quella della sensibilizzazione culturale che si concretizza con l'organizzazione di conferenze, ricerche, momenti pubblici di riflessione, di condivisione e di incontro, perché i veri cambiamenti di una società non possono prescindere da mutamenti culturali.
Presso il Centro è attivo uno Sportello Informativo - gestito dalle volontarie dell'associazione "Pronto Donna" che, nell'ambito di un apposito percorso di ascolto e sostegno sui progetti quali, "Con-trat-to" e "Prevenzione, abusi e maltrattamenti per donne anche con minori" offre sostegno a donne maltrattate e vittime di violenza.
Il Centro è anche punto di riferimento e coordinamento di enti, istituzioni e associazioni attivi nel territorio provinciale ed è strumento di promozione e valorizzazione dell'associazionismo tra donne.
Le attività del Centro e le professionalità delle operatrici, costituiscono un momento di eccellenza ed un punto di riferimento per tutte quelle donne che chiedono sostegno per poter affrontare, nello specifico, i loro problemi e, perché no, realizzare speranze e desideri.

Consigliera di Parità. Figura che riveste un ruolo di fondamentale importanza per la rimozione degli ostacoli che impediscono le pari opportunità, ossia la completa realizzazione di una sostanziale uguaglianza tra uomini e donne. Tra le funzioni esercitate, la più importante è l'attività di promozione contro le discriminazioni sulle lavoratrici e sui lavoratori. La Consigliera di Parità è prevista già nella L. 125 del 1991 a tre livelli – nazionale, regionale, provinciale – e, nel caso della Provincia di Arezzo, ha sede presso il Centro Pari Opportunità fin dalla sua istituzione; la Consigliera di Parità effettiva è affiancata da una Consigliera supplente e supportata da un legale oltre che da una struttura operativa di segreteria.

Referente di Parità. La figura della Referente di Parità, prevista nel "Nuovo patto per uno sviluppo qualificato e maggiori e migliori lavori in Toscana" è finanziata dal Fondo Sociale Europeo ed è inserita nell'ambito dei Centri provinciali per l'impiego.
Obiettivo generale è quello di promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro grazie ad azioni di formazione-informazione e sensibilizzazione del *mainstreaming* di genere. In dettaglio, la figura della Referente di Parità promuove, nei confronti delle imprese locali, incentivi offerti dai bandi regionali o provinciali in materia di occupazione femminile, organizzazione del lavoro e la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi familiari.

La Referente di Parità offre inoltre supporto tecnico nella presentazione di progetti formativi, anche individuali, finanziati dai fondi comunitari e destinati alle pari opportunità.
La Referente di Parità è presente oltre che presso gli sportelli dei centri per l'impiego, anche presso il Centro Pari Opportunità e si identifica come interfaccia capace di favorire l'accesso della donna nel mondo del lavoro anche attraverso politiche di formazione, sostenendo la partecipazione e la creazione di attività socio-economiche.

Animatrice di Parità. Nasce come figura di sostegno all'interno dell'Amministrazione Pubblica, per perseguire l'obiettivo del *mainstreaming* di genere, ovvero la possibilità di implementare l'ottica di genere in ogni intervento e scelta politica amministrativa dell'ente pubblico. L'Animatrice è responsabile della programmazione del Fondo Sociale Europeo: individua e propone i contenuti delle azioni previste dalle diverse misure del Fondo Sociale Europeo, fornendo assistenza alla stesura e alla revisione dei progetti.
Elaborando informazioni e dati grazie ad analisi e studi periodici, l'Animatrice contribuisce inoltre a definire gli 'indicatori di pari opportunità'; questo le permette di coadiuvare la struttura, suggerendo ai diversi settori dell'ente la formulazione degli orientamenti più corretti ed efficaci per le politiche di genere su iniziative concrete e più in generale attorno a tutti quei provvedimenti di carattere sociale e occupazionale nei quali è necessario che sia contemplato e salvaguardato il principio delle pari opportunità. Grazie alla trasversalità della mansione, l'Animatrice ha la capacità e la possibilità di svolgere una funzione di coordinamento e raccordo tra i diversi settori, identificando approcci e criteri positivi e proponendo soluzioni metodologiche nuove e costruttive.

Commissione Pari Opportunità. La Commissione provinciale fu istituita nel 1986, come verifica di un lavoro politico che le donne avevano già sperimentato, dapprima dentro i partiti politici ed in seguito trasversalmente a tutto l'operato politico. I pochi e confusi riferimenti iniziali hanno potuto avere una propria organicità con il rinnovo del Consiglio nel 1990. In un primo momento istituita come commissione consiliare fu aperta alle donne del territorio solo nel 2000. La Commissione oltre a svolgere un ruolo di garanzia e di controllo per il rispetto delle pari opportunità nella politica dell'ente, creò anche le premesse affinché – all'interno dell'Ente Provincia – venisse istituito un assessorato specifico alle Pari Opportunità. La commissione è dotata di un proprio Statuto e di un proprio regolamento, ha una Presidente – nominata dal Presidente della Provincia ed opera con una struttura amministrativa propria.

Comitato Unico di Garanzia. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e regolamentato dalle 'Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia' emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011. Con questa recente normativa i CUG hanno assunto, unificandole, le funzioni precedentemente assegnate ai comitati per le pari opportunità e ai comitati preventivi del mobbing. I comitati sono formati dai rappresentanti dell'amministrazione e dei sindacati. Il ruolo dei comitati – trasversale - è quello di vigilare sulle forme di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, per garantire l'eliminazione di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, ma anche per favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, attraverso la realizzazione di un ambiente caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e benessere organizzativo. La Provincia di Arezzo con Delibera di Giunta n. 62 del 22/02/2011 ha costituito il CUG e con successiva Delibera (n. 286 del 23/05/2011) ha preso atto della proposta di regolamento e nominato una segretaria verbalizzante.

Sportello per il benessere lavorativo. Questo Sportello è stato attivato nell'Ente già dal 2007, sotto il nome di Sportello Provinciale Antimobbing, per offrire ai lavoratori dipendenti la possibilità di raccogliere informazioni, esporre il proprio disagio lavorativo , trovare consulenza legale, medica e psicologica. Lo Sportello fu costituito per sperimentare il clima culturale sviluppato nell'ambito dell'amministrazione provinciale che aveva visto quali azioni significative:

- la costituzione di un Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing (art. 8 del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti degli enti locali) e composto da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali e tre rappresentanti dell'Ente;
- la pubblicazione del Codice di Condotta, per la prevenzione del fenomeno e la tutela dei dipendenti;
- l'istituzione appunto dello Sportello stesso.

In quegli anni appariva altresì imminente la emanazione di una normativa sul fenomeno mobbing. A tre anni di distanza dal suo avvio si è potuto constatare che dei 102 utenti che si erano rivolti allo Sportello, l'80% dei casi ha riguardato problemi di natura contrattuale, il 16,5% problematiche inerenti le relazioni e solo il 3,5% ha presentato problematiche ascrivibili alla fattispecie del mobbing . Analizzate le tipologie delle domande pervenute allo sportello è stato possibile evidenziare un bisogno di ascolto ed orientamento per

problemi di natura contrattuale o relazionale non ascrivibili al mobbing. È stata avviata un'attività di assistenza ed accompagnamento per potenziare il benessere e la qualità lavorativa. Lo Sportello, in tal modo intende integrare e valorizzare le proprie funzioni e diviene "Sportello per il Benessere Lavorativo", rimanendo a disposizione di tutti i lavoratori, pubblici e privati, che possono esporre il proprio disagio lavorativo e trovare concrete possibilità di risoluzione. L'esigenza di una multidisciplinarietà nella valutazione delle problematiche esposte dai lavoratori ha favorito la costituzione nel tempo di un'équipe operativa composta da medico del lavoro, psicologo, giuslavorista e un/a Consigliere/a di Fiducia, esperta in relazioni sindacali, che gestisce il rispetto dei tempi e delle procedure operative.

Allo stato attuale lo sportello è una struttura promossa e finanziata dalla Provincia di Arezzo ed è aperta a tutti i dipendenti pubblici e privati. Lo sportello opera su tre livelli: il primo livello è il *front-office*, dove viene accolta la problematica, vengono date le prime informazioni sulle possibili strategie volte a fronteggiare la situazione e, in ultimo, viene fatta una scheda individuale. Nel secondo passaggio viene presentato, al collegio di consulenza, la scheda individuale per ravvisarne elementi riconducibili al disagio lavorativo (es. mobbing), procedendo poi alla terza fase con una valutazione medica, giuridica, psicologica. Tutti i passaggi vengono realizzati in presenza di una Consigliera di Fiducia. Il lavoratore e la lavoratrice sono liberi di agire e proseguire il percorso come meglio ritengono. Lo sportello non svolge attività di contenzioso.

POLITICHE DI CONCILIAZIONE

La Provincia di Arezzo è impegnata nel portare avanti la diffusione delle politiche di conciliazione ancor prima dell'uscita della L. 53/2000.

Per un lungo periodo è stato constatato che la tale legge non era vissuta come un'opportunità per tutti, ma solo una questione che riguardava le donne e, in quanto tale, relegata ad un ruolo marginale, nella migliore delle ipotesi aggiuntiva "ai grandi temi politici e amministrativi".

Già alla fine degli anni '90 ritenemmo necessario darle la centralità e la visibilità che meritava, nella convinzione che la sua applicazione avrebbe potuto – sicuramente - rendere migliore la vita delle donne ma non solo delle donne: facilitare la vita delle famiglie, con bambini e con anziani; incentivare le aziende verso un tipo di responsabilità sociale non ancora esperito, finalizzato al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, senza nulla perdere in termini di produttività; incentivare gli amministratori locali a ri-

disegnare il territorio, rendendolo più amico dei cittadini e delle cittadine e liberando loro del tempo da dedicare a se stessi, ai figli, allo svago, alla formazione, al riposo, attraverso un sistema più razionale di trasporti, di orari degli uffici pubblici e del commercio. Insomma la Legge 53 poteva davvero riempire di sostanza l'abusato slogan della "qualità della vita", avviando un'azione efficace sui tre piani (le imprese, le relazioni personali, il territorio) che fra loro interagiscono.

L'impegno della Provincia di Arezzo rispetto alla conciliazione dei tempi prosegue anche attraverso l'organizzazione di iniziative d'interesse pubblico, ma soprattutto attraverso una progettazione specifica. Un passo importante è rappresentato dall'adesione ad un Bando regionale legato alla L.R. 16/2009 "Cittadinanza di genere". Questa legge è uno strumento normativo innovativo attraverso il quale si intende rimuovere ogni ostacolo che si frappone al raggiungimento della piena parità di genere nella vita sociale, culturale, ed economica. A questo proposito la Provincia di Arezzo, procede in un percorso già avviato - che risulta essere in piena sintonia con gli obiettivi della legge stessa – e con gli interventi previsti dal Protocollo d'Intesa tra Regione Toscana e Province.

La conciliazione è un tema centrale all'interno delle tematiche di genere e – di conseguenza – anche dei progetti gestiti e/o coordinati dalla Provincia di Arezzo; ovviamente è parte di un percorso più ampio finalizzato alla riduzione delle disuguaglianze tra i sessi ed è all'interno di un complesso intreccio di fattori, che oltre a interessare i tempi ed i modelli dell'organizzazione del lavoro, della cura familiare e della vita sociale si estende anche ai tempi, agli spazi ed ai servizi della città, al tempo libero e al tempo per sé.

I ritmi accelerati della società attuale, investita da una serie di profonde trasformazioni in campo demografico, sociale e lavorativo, rappresentano una forte barriera segregativa tra uomini e donne, non solo per quanto riguarda la possibilità di entrare nel mercato del lavoro, ma anche in relazione al grado di qualità della vita.

- INTERNE ALL'ENTE

Tipologia Orario Agevolato. All'interno dell'Ente Provincia, in considerazione delle possibili difficoltà dei dipendenti provinciali nel conciliare l'orario di lavoro con specifiche difficoltà familiari e al fine di agevolare i lavoratori nell'espletamento dei propri impegni di assistenza e cura verso le persone conviventi in situazioni disagiate, è stato deciso di prevedere per questi soggetti una particolare tipologia oraria.

La Tipologia Oraria Agevolata (TOA) permette una maggiore flessibilità oraria in entrata e in uscita e anche una flessibilità di recupero del debito orario nei pomeriggi, oltre che di mercoledì anche di lunedì e venerdì per un periodo minimo di fruizione 2 mesi e massimo di 12.

Bucaneve. Arezzo vanta una tradizione importante sotto il profilo della qualità educativa e della diffusione di servizi socio educativi per la prima infanzia. Il "sistema" di offerta, in particolare quello pubblico, che resta assolutamente preponderante, ha difficoltà a far fronte al consistente aumento della domanda; in questi ultimi anni le liste di attesa per l'ammissione ai nidi comunali sono sempre maggiori creando notevoli difficoltà alle donne lavoratrici e alle famiglie.
Al di là dell'insufficienza quantitativa, l'offerta esistente risulta essere in molti casi incongruente con le richieste anche per un certa rigidità delle formule organizzative, in particolare, le modalità di fruizione che non prevedono alcuna possibilità di variare la fascia oraria di utilizzo del servizio tagliando fuori una buona parte di turniste e di turnisti oltre a coloro che lavorano con una fascia oraria dilatata. Inoltre molti dei servizi offerti osservano il calendario scolastico delle Scuole Materne statali e comunali e, dunque, non tenendo conto che alcune categorie di lavoratrici e lavoratori svolgono la propria attività anche durante i giorni festivi ed i mesi estivi. Va anche segnalata la strutturazione dei servizi in essere che spesso sono complessivamente sottodimensionati, soprattutto nelle cosiddette "sezioni lattanti", cioè quelle sezioni che accolgono bambini tra i 3 ed i 12 mesi. Questo dato, rilevabile anche dal fatto che la quota dei lattanti costituisce la grande parte dei bambini in lista di attesa, rende ancora più arduo l'accesso ai servizi e genera quindi, per le donne occupate, che non possono disporre di aiuti parentali, la necessità di prolungare l'astensione dal lavoro anche molto oltre i termini della obbligatorietà sanciti dalla legge.
Il nido interaziendale Bucaneve è un servizio socio educativo per la prima infanzia promosso dalla Provincia di Arezzo in collaborazione con l'Azienda sanitaria locale, la cooperativa sociale Koinè e la Federazione italiana scuole materne che ha una disponibilità potenziale di posti equivalente a 30 bambini dai 4 ai 36 mesi.
Il servizio è aperto da settembre a luglio, con la possibilità di fruire di pacchetti orari diversificati che prevedono, su richiesta di un congruo numero di famiglie, di usufruire del servizio anche nei giorni di sabato e domenica o nei periodi in cui gli altri servizi educativi sono chiusi a seguito della richiesta di un numero minimo di famiglie.

Caratteristica di un nido interaziendale è la fruibilità da parte dei figli dei lavoratori dei soggetti partner del progetto, ma il nido interaziendale Bucaneve, si apre anche alle esigenze del territorio accogliendo i bambini esclusi dalle graduatorie comunali.

- RIVOLTE ALL'ESTERNO

Progetto "Mary Poppins". Il progetto è provinciale ed offre alle donne che hanno bambini da zero a tredici anni, un aiuto per affrontare le difficoltà che derivano dalla necessità di conciliare gli impegni familiari e gli impegni lavorativi. Tutto questo anche al fine di allontanare il rischio che, a causa degli impegni familiari, le donne interrompano la loro attività lavorativa (che possa portare all'uscita totale o parziale come il part-time, dal mercato del lavoro o alla mancata progressione di carriera).
La finalità complessiva del progetto è quella di sviluppare una politica familiare e occupazionale di massima flessibilità, rispondendo anche a quei bisogni non standardizzati che hanno le donne lavoratrici favorendo così l'accesso ai servizi collettivi per l'infanzia.
I Buoni servizio erogabili alle mamme lavoratrici che ne fanno richiesta, è un utile strumento per creare un mercato laddove, per motivi di costo e di reddito, non sarebbe possibile per le utenti più deboli acquistare le prestazioni loro necessarie.
Un elemento chiave del progetto consiste nel garantire alle donne e quindi alle famiglie, che acquisteranno le prestazioni, un alto livello di qualità di queste prestazioni: la professionalità e la sicurezza delle operatrici e degli operatori rappresentano aspetti che sono accuratamente presidiati al fine di tutelare al massimo la sicurezza dei bambini garantendo competenze primarie di cura.
Il Progetto coinvolge tutti e 39 comuni del territorio provinciale attraverso la partecipazione attiva delle le 5 zone socio sanitarie.

Tavolo Tecnico sulla conciliazione. Già nel 2003 l'Amministrazione provinciale con i tre sindacati principali e le associazioni economiche di categoria facenti parte della tripartita, promossero e firmarono un Protocollo d'Intesa che vedeva loro coinvolti nella diffusione della L. 53/2000, in particolare per l'applicazione dell'art. 9 (*Misure a sostegno della flessibilità di orario*). In base al Protocollo, da una parte le associazioni imprenditoriali e sindacali fornivano adeguate informazioni sui luoghi di lavoro; dall'altro la Provincia continuava a far crescere la cultura di contesto attraverso attività

informative, formative e di sensibilizzazione. Il Tavolo, dopo un primo momento di fervida attività, ha visto un periodo di stallo, dallo scorso anno (2011) ha ripreso la propria attività, confrontandosi regolarmente su tematiche ed iniziative di conciliazione. La Provincia di Arezzo ha aderito in qualità di partner a due importanti progetti transnazionali, sostenuta in questo dai componenti del Tavolo Tecnico oltre che aver presentato, insieme a Confcommercio, un progetto sulla conciliazione al Ministero per le Pari Opportunità.

1- Progetto "La conciliazione possibile" di cui è capofila la Provincia di Livorno. È intento del progetto favorire la crescita qualitativa ed occupazionale della componente femminile del mercato del lavoro e prevede anche la mobilità in Nazioni del nord Europa, dove è possibile prendere visione delle buone prassi legate alle politiche di conciliazione adottate in questi Paesi.
Il Progetto focalizza la propria attenzione sull'opportunità di poter formare, attraverso visite di studio e mobilità transnazionali, i manager, i responsabili delle risorse umane e/o i loro collaboratori delle aziende pubbliche e private del territorio che, attraverso la conoscenza diretta di modelli consolidati di altri Paesi UE, possono importare procedure e misure concrete di conciliazione fattivamente attuabili nel nostro tessuto economico.
In particolare si intende far conoscere alle imprese le iniziative poste in essere da aziende dei Paesi del nord Europa - che come evidenziano i dati occupazionali e sociali, hanno i più alti tassi di partecipazione femminile - ponendo così le basi per il trasferimento delle medesime pratiche nell'area toscana.

2- Progetto "Ri-conciliando" prevede mobilità in Nazioni diverse dalla propria, per un aggiornamento degli amministratori pubblici, rappresentanti delle categorie sindacali e datoriali e gli imprenditori. I partner del progetto – oltre alla Provincia di Arezzo - sono Circondario Empolese Valdelsa e la Provincia di Prato, e i beneficiari sono i rappresentanti degli enti locali, delle associazioni datoriali e sindacali e le imprese di questi territori. E' scopo del progetto - durante gli eventi transnazionali - di coinvolgere una rappresentanza qualificata in modo da garantire una reale ricaduta delle azioni progettuali territoriali, nelle metodologie e nelle buone pratiche sui temi della conciliazione vita-lavoro e più in generale della gestione delle risorse umane con approccio di genere.

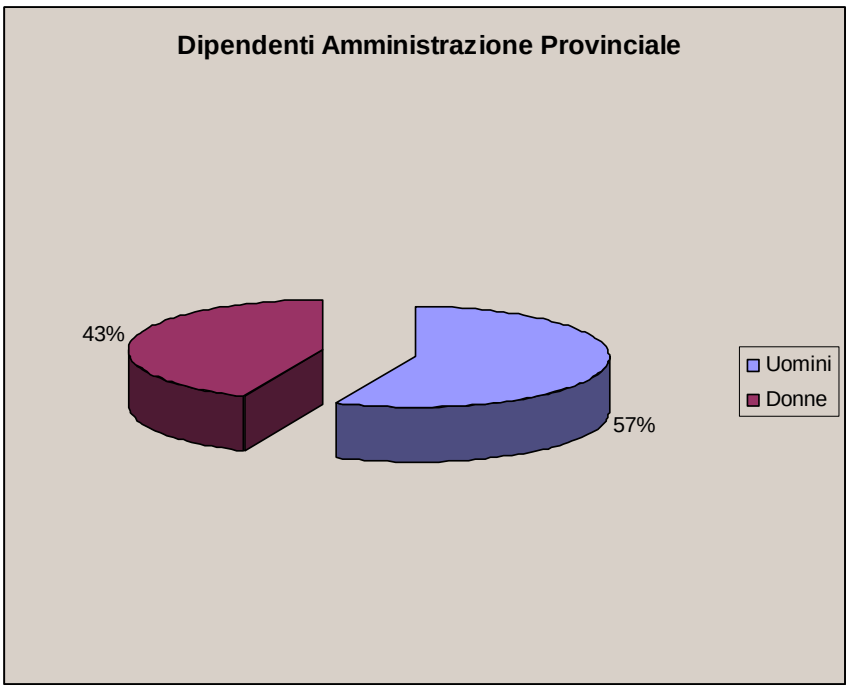
Piano di Azione della "Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e regionale". Adottata durante la XXIII Assemblea degli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE), a Innsbruck il 12 maggio 2006, la Carta Europea ha come obiettivo quello di sollecitare gli enti locali, quali organi di governo più vicini ai cittadini, ad utilizzare appieno i loro poteri e i loro partenariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita politica, sociale, economica e culturale. La Provincia di Arezzo ha sottoscritto la "Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e regionale" il 5 marzo 2007, con un atto di Giunta con il quale s'impegnava a procedere, entro due anni, alla stesura di un Piano di Azione. Il Piano, frutto di un lungo ed accurato lavoro, venne approvato ad Arezzo con atto di Giunta n.161 del 19/03/2009.

È uno strumento che permette una lettura organica e sistematizzata delle azioni di pari opportunità di genere che l'amministrazione provinciale realizza e/o che intende sviluppare; impegna, inoltre, l'Ente - in modo strutturato e permanente - a sviluppare particolare attenzione alle differenze di genere, in base anche alle direttive dell'Unione Europea che tendono a favorire l'approccio "trasversale" prendendo in considerazione il tema dell'equità di genere in tutti gli ambiti settoriali e in tutte le fasi di lavoro di un programma e/o di un progetto.

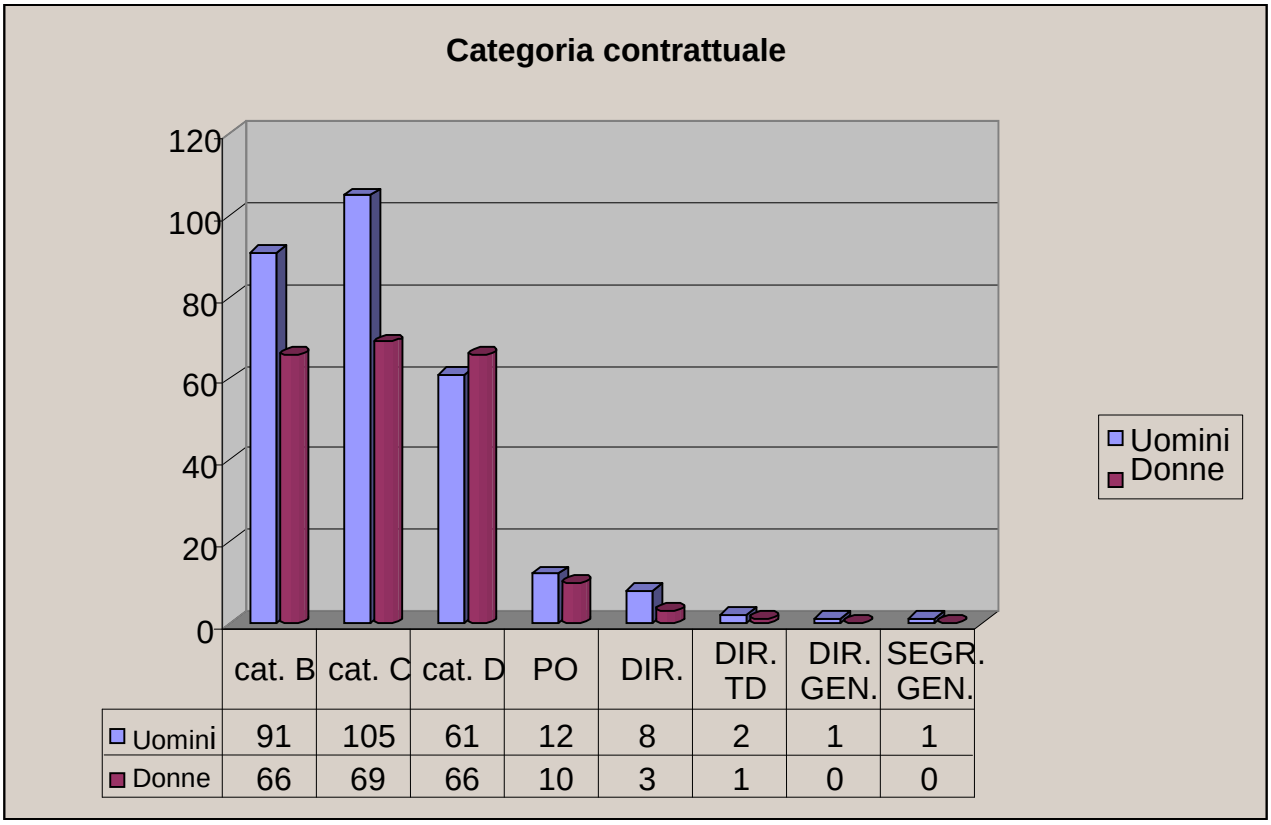
ANALISI DI GENERE ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE.

L'analisi di genere all'interno dell'Ente Provincia viene affrontata su due livelli: la composizione per genere della compagine politica e di quella del personale dipendente.

Complessivamente la Provincia di Arezzo conta nel proprio organico 473 dipendenti e mostra una prevalenza di uomini (57%) rispetto alle donne (43%), nello specifico 268 uomini e 205 donne.



Un paramento importante di valutazione è senza dubbio la “categoria contrattuale” suddivisa per genere anche se, la Provincia di Arezzo, come evidenziato nel precedente grafico, ha un numero maggiore di dipendenti uomini rispetto alle donne, di conseguenza anche nelle varie categorie la percentuale rispecchia il *gap* numerico. Solo nella categoria D si riscontra una percentuale minima di prevalenza femminile (52%)



	cat. B	cat. C	cat. D	PO	DIR.	DIR. TD	DIR. GEN.	SEGR. GEN.
Uomini	91	105	61	12	8	2	1	1
Donne	66	69	66	10	3	1	0	0

Cariche politiche. La giunta provinciale è composta da 8 membri (compreso il Presidente) di cui 3 sono donne (37%), una delle quali ricopre anche la carica di Vice-Presidente.
In Consiglio provinciale le donne rappresentano percentualmente il 33% dei componenti (su 30 membri solo 10 sono donne, una delle quali ricopre la carica di Vice-Presidente).

Secondo una prima valutazione possiamo riscontrare che il numero delle donne nei ruoli apicali è esiguo, non solo nelle cariche politiche ma anche tra le categorie contrattuali (solo il 27%, di donne ricoprono un ruolo dirigenziale).

FORMAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Oltre all'ordinamento interno, un ente deve tener conto della principale destinataria dell'attività politica governativa – la collettività – con la quale deve instaurare un rapporto dialettico, sia perché i cittadini possono e devono giudicare l'operato, sia perché è importante la partecipazione e la condivisione degli obiettivi e delle strategie politiche territoriali.
Dopo una breve analisi del contesto operativo dell'Ente attraverso l'enumerazione degli organismi che operano in termini di pari opportunità di genere e di politiche relative alla conciliazione dei tempi vita / lavoro, di seguito vengono presi in esame alcuni dati riguardanti la formazione e il mercato del lavoro offrendoci una chiara fotografia della nostra realtà territoriale.

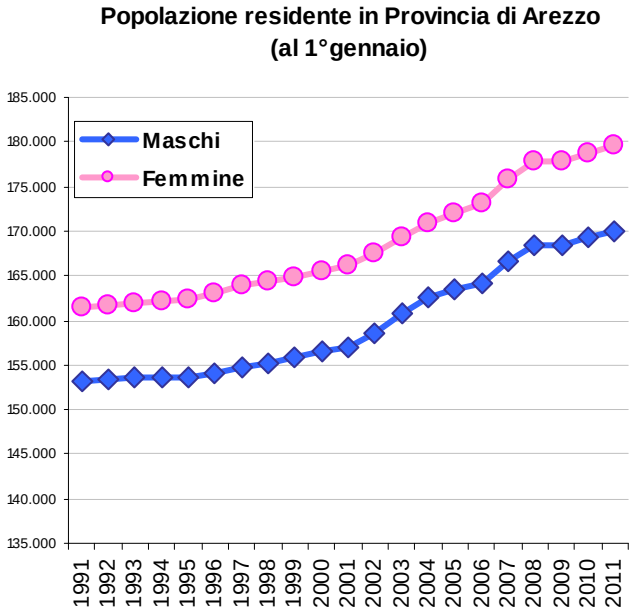
La competenza delle Province in materia di formazione professionale è un trasferimento – attraverso delega – della Regione. Le attività offerte non riguardano interventi specifici per conseguire titoli di studio o diplomi d'istruzione secondaria, universitaria e/o post universitaria, ma vengono rilasciati attestati certificabili ai fini del conseguimento di tali titoli. La maggior parte delle attività formative portate avanti dalla Provincia hanno riguardato e riguardano l'utilizzo dei finanziamenti provenienti dall'Unione Europea.
A partire dal 2000 le Province hanno assunto – oltre ai compiti amministrativi del vecchio collocamento di competenza ministeriale – anche un ruolo attivo nei confronti del mercato del lavoro locale. Oltre la presa "in carico" del lavoratore, vengono offerti servizi e opportunità di inserimento lavorativo ed interagisce con le aziende. Le Province quindi sono i soggetti pubblici, principali interlocutori nel mercato del lavoro sul territorio rispetto alle aziende, ai lavoratori e agli intermediari. Tale ruolo permette di acquisire capacità

d'intervento ad ampio raggio, inserendosi di diritto tra le altre funzioni dell'ente in materia di programmazione e pianificazione territoriale finalizzate allo sviluppo socioeconomico del territorio

PRINCIPALI INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO.

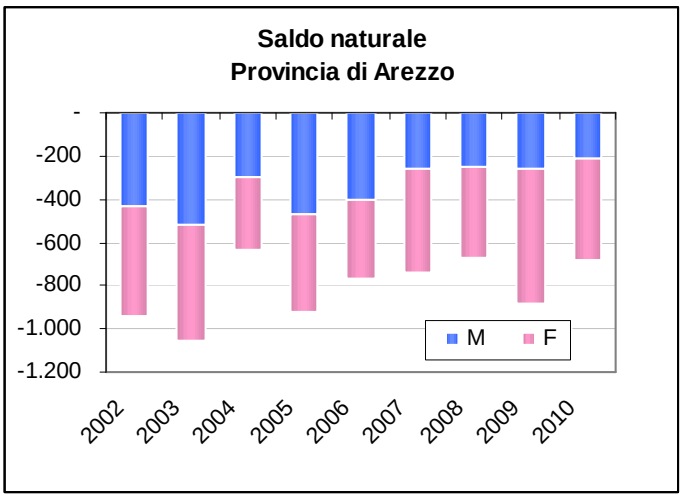
Residenti (fonte Istat)

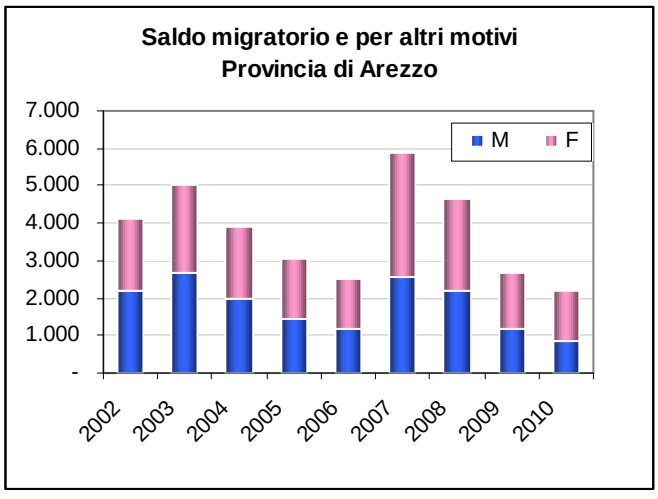
Ad Arezzo la popolazione residente al 1° gennaio 20 11 (fonte Istat) è pari a 349.651, 170.027 maschi (49%) e 179.624 donne (51%); la crescita registrata negli ultimi anni è totalmente da attribuire ad un positivo saldo migratorio che compensa e supera largamente il negativo saldo naturale.



Al 1 gennaio 2011, sono 37.691 i residenti stranieri: 18.016 uomini (48%) e 19.675 donne (52%)

La comunità più presente è quella romena con 13.363 residenti di cui 7.580 donne (57%), seguono con 5.904 quella albanese (47% donne) e con 2.154 quella marocchina (45% donne). Tra le cittadinanze straniere più presenti nel nostro territorio, quella con più alta incidenza del genere femminile è la polacca con il 70%, così come altri Paesi dell'Est Europa.



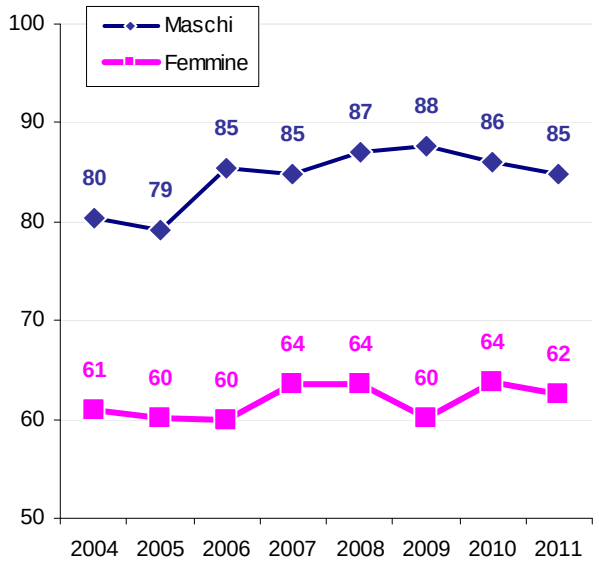


Rilevazione continua forze lavoro (Istat)

AREZZO	2008			2009			2010			2011		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
	(valori in migliaia)											
Popolazione (+15anni)	144	154	298	146	156	301	146	156	303	147	157	304
Forze lavoro	90	69	159	91	65	156	90	69	159	90	67	157
Occupati	87	64	151	88	60	148	86	64	150	85	62	147
Persone in cerca	3	5	8	4	5	9	4	5	9	5	5	10
Non forze lavoro	54	86	140	24	47	71	25	44	69	25	46	71
	(valori in percentuale)											
Tasso di attività (15-64 anni)	*79,0*	*61,6*	*70,3*	*78,9*	*57,7*	*68,3*	*78,1*	*60,9*	*69,5*	*78,1*	*59,1*	*68,6*
Tasso di occupazione(15-64 anni)	*76,5*	*57,0*	*66,8*	*75,7*	*53,3*	*64,5*	*74,5*	*56,1*	*65,3*	*73,9*	*54,8*	*64,3*
Tasso di disoccupazione	*3,2*	*7,3*	*4,9*	*4,0*	*7,6*	*5,5*	*4,5*	*7,7*	*5,9*	*5,3*	*7,3*	*6,2*
Tasso di inattività (15-64 anni)	*21,0*	*38,4*	*29,7*	*21,1*	*42,3*	*31,7*	*21,9*	*39,1*	*30,5*	*21,9*	*40,9*	*31,4*

Dai risultati annuali della Rilevazione continua delle forze lavoro (Istat), gli occupati stimati nel 2011 ad Arezzo scendono a 147 mila gli occupati, quasi 2 mila 500 in meno rispetto al 2010 con una variazione tendenziale negativa dell' 1,7%. Negative entrambe le dinamiche di genere: la componente maschile, infatti, perde circa 1.250 unità (- 1,4%) e quella femminile oltre 1.200 unità. (-1,9%).

Occupati per genere – Arezzo
Anni 2004-2011 (dati in migliaia)

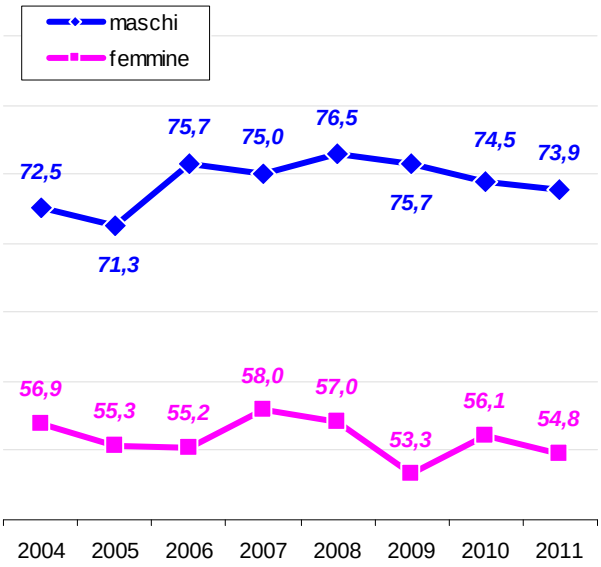


Anche il tasso di occupazione (15-64 anni) - rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento - è sceso di un punto percentuale rispetto al 2010, attestandosi al 64,3%, ma rimanendo comunque sopra al dato toscano pari al 63,6% (-0 ,2 punti percentuali) e a quello italiano, quest'ultimo rimasto stabile (56,9%).

Il calo stimato ad Arezzo è dovuto soprattutto alla componente femminile che nell'ultimo anno ha registrato una diminuzione di 1,3 punti percentuali, attestandosi a 54,8%, mentre

quella maschile è calata di 0,6 punti percentuali portandosi a 73,9%. Dall'analisi di genere emerge, inoltre, che i dati di Arezzo sono sopra la media toscana e quella nazionale (TOmToscana =72,9%. TOfToscana =54,4%; TOmItalia =67,5%. TOfItalia =46,5%).
La differenza di genere, che per Arezzo evidenzia un gap medio salito a 19,1 punti percentuali, aumenta a 22,8 punti percentuali per la classe 45-54 anni, mentre scende per tutte le altre fasce d'età.

Tasso di occupazione per genere - Arezzo
Anni 2004-2011 (dati %)



Tasso di occupazione per classe di età e genere - Arezzo - Media 2011 (dati in percentuale)

Classe d'età Genere	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 -64	Totale 15-64
Maschi	*34,0*	*84,6*	*92,8*	*91,2*	*47,3*	*73,9*
Femmine	*18,6*	*67,6*	*74,0*	*68,4*	*29,4*	*54,8*
Totale	*26,7*	*75,8*	*83,5*	*80,2*	*37,8*	*64,3*

Non positivo nemmeno l'andamento del numero delle persone in cerca di occupazione[1] che nel 2011 continua a crescere raggiungendo quasi 9 mila 700 unità, un aumento del 2,6%, equivalente a quasi 300 disoccupati in più.

[1] *Persone in cerca di occupazione*: comprendono le persone non occupate tra 15 e 74 anni che:
− hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nei trenta giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista;
− oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla data dell'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

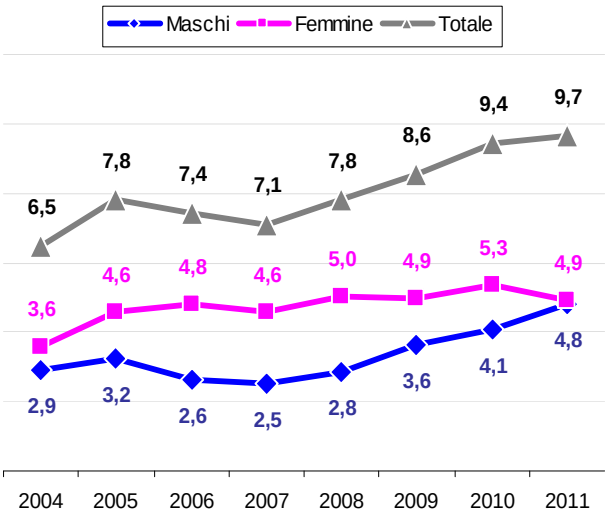
La crescita è dovuta alla risultante di opposte dinamiche di genere che hanno portato ad annullare il gap uomini-donne degli anni precedenti; nel 2011, infatti:

- le donne in cerca di lavoro stimate pari a 4,9 mila, sono diminuite dell'8% rispetto al 2010, (oltre 400 unità in meno); la componete femminile, che incide per il 51%, perde circa 6 punti percentuali nell'ultimo anno (57% nel 2010);
- gli uomini alla ricerca di un'occupazione, invece, sono aumentati del 16,5% (+700 unità), raggiungendo le quasi 4,8 mila unità, con un'incidenza percentuale in crescita pari al 49%.

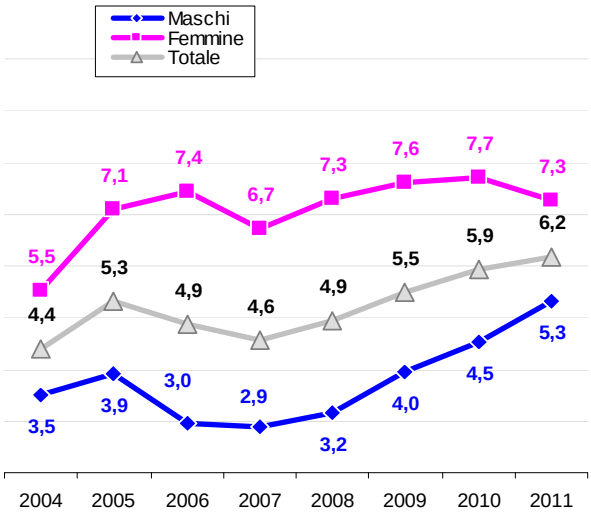
In aumento anche il tasso di disoccupazione[2] salito al 6,2% (+ 0,3 punti percentuali rispetto al 2010); anche in questo caso, diverse sono state le dinamiche di genere che hanno visto salire di 0,8 punti percentuali il tasso maschile, che si è attestato al 5,3%, mentre è sceso di 0,4 punti percentuali quello femminile che ha raggiunto il 7,3%.

L'analisi della disoccupazione per età evidenzia un aumento di 1,7 punti percentuali della disoccupazione giovanile (15-24 anni) passata nel 2011 al 18,1% (16,4% nel 2010), risultante da un aumento del tasso di disoccupazione maschile pari a 14,6% (+2,7 punti percentuali) e di quello femminile pari a 24,3% (+1,2 punti percentuali).

Persone in cerca di occupazione per genere - Arezzo
Anni 2004-2011 (dati in migliaia)



Tasso di disoccupazione per genere
Arezzo – Anni 2004-2011 (dati in %)



[2] *Tasso di disoccupazione*: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro.

Tasso di disoccupazione per genere e fascia d'età - Arezzo - Anni 2004-2011 (dati in percentuale)

Classe di età	Sesso	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15-24 anni	maschi	*9,0*	*11,1*	*12,6*	*10,7*	*17,3*	*12,3*	*11,9*	*14,6*
	femmine	*10,9*	*21,5*	*23,2*	*18,8*	*22,5*	*25,5*	*23,1*	*24,3*
	totale	*9,9*	*15,7*	*16,3*	*13,8*	*19,6*	*17,7*	*16,4*	*18,1*
25-34 anni	maschi	*6,2*	*6,3*	*2,0*	*3,6*	*3,3*	*5,0*	*6,2*	*6,9*
	femmine	*6,8*	*7,5*	*10,1*	*9,5*	*10,3*	*10,7*	*8,6*	*9,2*
	totale	*6,5*	*6,9*	*5,9*	*6,5*	*6,7*	*7,4*	*7,3*	*8,0*
35 anni e più	maschi	*1,6*	*2,3*	*2,1*	*1,7*	*1,7*	*2,8*	*3,4*	*3,9*
	femmine	*4,2*	*5,3*	*4,8*	*4,1*	*4,3*	*4,9*	*6,2*	*5,3*
	totale	*2,7*	*3,6*	*3,2*	*2,7*	*2,8*	*3,7*	*4,6*	*4,5*

Un altro importante indicatore stimato dall'Istat riguarda le non forze lavoro[3], ovvero quelle persone che o non sono in età lavorativa oppure hanno interrotto o comunque non ricercano attivamente lavoro. Gli effetti della crisi, infatti, si sono fatti sentire anche su questa componente della popolazione che comprende anche tutti gli "scoraggiati" a trovare un'occupazione. Nel 2011, le "non forze lavoro" stimate in Italia sono circa 15 milioni, in Toscana se ne contano oltre 760 mila e ad Arezzo sono quasi 71 mila, di cui 25 mila sono uomini (35%) e 46 mila donne (65%). In crescita anche il tasso di inattività[4], salito di quasi 1 punto percentuale attestandosi al 31,4%, incremento determinato totalmente dalla componente femminile per la quale è stato stimato un tasso di inattività del 40,9%, mentre stabile rispetto al 2010 quello maschile (21,9%).

Iscritti allo stato di disoccupazione (dati Stock al 31.12.2011)

(fonte: Idol/BO agg DWH gennaio 2012)

Al 31 dicembre 2011 gli iscritti allo stato di disoccupazione (conservato o sospeso) sono oltre 38 mila, 5.000 in più rispetto al 2010. Sempre predominante la componente femminile pari al 60,6% anche se negli ultimi due anni si è assistito ad aumento dell'incidenza degli uomini, i quali hanno raggiunto il 39,4% degli iscritti.

L'età media si attesta a 39,7 anni (39,3 per i maschi e 39,7 per le femmine).

[3] *Non Forze Lavoro* sono costituite da:

- popolazione in età non lavorativa (individui che hanno un'età inferiore ai 15 anni e superiore ai 64 anni);
- popolazione in età lavorativa (popolazione compresa tra 15 e 74 anni), all'interno della quale si distingue tra:
- forze di lavoro potenziali composte da persone in cerca di occupazione che hanno interrotto l'azione di ricerca attiva da almeno 2 mesi e da non più di 2 anni;
- persone che non cercano lavoro ma sarebbero disposte a lavorare a particolari condizioni;
- persone che non hanno svolto nella settimana alcuna attività né hanno cercato lavoro o, quantomeno, non lo hanno cercato con le modalità definite per le persone in cerca di occupazione;
- persone che si dichiarano casalinghe, studenti, inabili, ritirati da lavoro, militari di leva o in servizio sostitutivo.

[4] *Tasso di inattività*: rapporto tra le persone appartenenti alle non forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.

L’86% delle donne iscritte è disoccupata di lunga durata, è cioè più di 12 mesi (o 6 mesi se giovane) che ha presentato dichiarazione di disponibilità al Centro Impiego ed è alla ricerca di una nuova occupazione.

Il livello d’istruzione degli iscritti non è molto alto considerando che meno del 42% ha concluso la scuola dell’obbligo, il 28,1% possiede un diploma e solo il 9,2% ha proseguito conseguendo titoli più alti. Leggermente più alto il livello d’istruzione delle donne (11,4% con laurea o post laurea contro il 5,8% degli uomini).

Iscritti allo stato di disoccupazione per fascia d’età e genere - Arezzo (stock al 31.12.2011)

Fascia d’età	Maschi	*%*	Femmine	*%*	Totale	*%*	*%M*	*%F*
-18	93	*0,6%*	74	*0,3%*	167	*0,4%*	55,7%	44,3%
19-25	2.597	*17,3%*	3.028	*13,1%*	5.625	*14,7%*	46,2%	53,8%
26-34	3.473	*23,1%*	5.566	*24,0%*	9.039	*23,6%*	38,4%	61,6%
35-44	3.830	*25,4%*	6.544	*28,2%*	10.374	*27,1%*	36,9%	63,1%
45-54	2.890	*19,2%*	4.853	*20,9%*	7.743	*20,2%*	37,3%	62,7%
55+	2.172	*14,4%*	3.125	*13,5%*	5.297	*13,9%*	41,0%	59,0%
Totale	15.055	*100,0%*	23.190	*100,0%*	38.245	*100,0%*	39,4%	60,6%

Iscritti allo stato di disoccupazione per disoccupati di lunga durata e genere - Arezzo (stock al 31.12.2011)

	Maschi	*%*	Femmine	*%*	Totale	*%*
DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA	12.251	*81,4*	19.918	*85,9*	32.169	*84,1*
% di genere	*38,10%*		*61,90%*		*100,00%*	
NO DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA	2.804	*18,6*	3.272	*14,1*	6.076	*15,9*
% di genere	*46,10%*		*53,90%*		*100,00%*	
Totale	15.055	*100,0*	23.190	*100,0*	38.245	*100,0*
% di genere	*39,40%*		*60,60%*		*100,00%*	

Iscritti allo stato di disoccupazione per titolo di studio e genere - Arezzo (stock al 31.12.2011)

Titolo di studio	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	*%*	v.a.	*%*	v.a.	*%*
NESSUN TITOLO DI STUDIO	232	*1,5*	274	*1,2*	506	*1,3*
SCUOLA DELL'OBBLIGO	6.495	*43,1*	8.816	*38,0*	15.311	*40,0*
SCUOLE SUPERIORI	3.919	*26,0*	6.845	*29,5*	10.764	*28,1*
FORMAZIONE PROFESSIONALE	695	*4,6*	938	*4,0*	1.633	*4,3*
SCUOLE DIRETTE A FINI SPECIALI	3	*0,0*	14	*0,1*	17	*0,0*
ACCADEMIE, ISTITUTI SUPERIORI e DIPLOMI DI LAUREA	754	*5,0*	2.241	*9,7*	2.995	*7,8*
CORSI DI DIPLOMA UNIVERSITARIO (LAUREA BREVE)	106	*0,7*	372	*1,6*	478	*1,2*
ALTA FORMAZIONE PROFESSIONALE	12	*0,1*	39	*0,2*	51	*0,1*
NON SPECIFICATO	2.839	*18,9*	3.651	*15,7*	6.490	*17,0*
Totale	15.055	*100,0*	23.190	*100,0*	38.245	*100,0*

Per quanto riguarda la cittadinanza il 78,2% degli iscritti è italiano, ma aumenta l'incidenza degli stranieri (21,8%): romeni (8,1% sul totale), albanesi (2,8%), marocchini (1,6%) e bengalesi (1,4%) i più iscritti.

Iscritti allo stato di disoccupazione per cittadinanza e genere - Arezzo (stock al 31.12.2011)

Cittadinanza	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	*%*	v.a.	*%*	v.a.	*%*
ITALIANA	11.427	*75,9%*	18.480	*79,7%*	29.907	*78,2%*
STRANIERA	3.628	*24,1%*	4.710	*20,3%*	8.338	*21,8%*
Totale	15.055	*100,0%*	23.190	*100,0%*	38.245	*100,0%*

Iscritti allo stato di disoccupazione per cittadinanza straniera (prime 12) e genere - Arezzo (stock al 31.12.2011)

	Maschi		Femmine		Totale	
Cittadinanza	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
ROMENA	1.121	7,4	1.992	8,6	3.113	8,1
ALBANESE	509	3,4	544	2,3	1.053	2,8
MAROCCHINA	351	2,3	268	1,2	619	1,6
BENGALESI	323	2,1	204	0,9	527	1,4
POLACCA	83	0,6	279	1,2	362	0,9
INDIANA	219	1,5	91	0,4	310	0,8
PACHISTANA	161	1,1	37	0,2	198	0,5
TUNISINA	101	0,7	39	0,2	140	0,4
UCRAINA	38	0,3	91	0,4	129	0,3
BULGARA	30	0,2	73	0,3	103	0,3
REP.DOMINICANA	40	0,3	60	0,3	100	0,3
RUSSA	5	0	94	0,4	99	0,3
ALTRA	647	3,8	938	3,8	1585	4,1

Iscrizioni allo stato di disoccupazione (dati flusso anno 2011)

(fonte: Idol/BO agg DWH gennaio 2012)

I dati di flusso del 2011 indicano che durante l'anno si sono iscritti allo stato di disoccupazione 10.327 individui, circa mille in più rispetto al 2010 (+9,9%); stabile nell'ultimo anno l'incidenza delle iscrizioni rispetto al genere che vede sempre prevalente il genere femminile (54,4%) rispetto a quello maschile (45,6%).

Flusso iscritti allo stato di disoccupazione per genere - Arezzo – Anni 2010-2011

Genere	2010		2011		var %
	v.a.	*%*	v.a.	*%*	
Maschi	4.283	*45,6*	4.709	*45,6*	*9,9%*
Femmine	5.118	*54,4*	5.618	*54,4*	*9,8%*
Totale	9.401	*100,0*	10.327	*100,0*	*9,9%*

Flusso iscritti allo stato di disoccupazione per genere e fascia d'età - Arezzo – Anno 2011

Fascia d'età	Maschi	%	Femmine	%	Totale	%
-18	219	*4,7*	162	*2,9*	381	*3,7%*
19-25	1.126	*23,9*	1.183	*21,1*	2.309	*22,4%*
26-34	1.138	*24,2*	1.525	*27,1*	2.663	*25,8%*
35-44	1.107	*23,5*	1.470	*26,2*	2.577	*25,0%*
45-54	805	*17,1*	973	*17,3*	1.778	*17,2%*
55+	314	*6,7*	305	*5,4*	619	*6,0%*
Totale	4.709	*100,0*	5.618	*100,0*	10.327	*100%*

Servizi alle persone

(fonte: Idol/BO agg DWH gennaio 2012)

Nel 2011 sono stati presi in carico dagli operatori dei Centri Territoriali della Provincia di Arezzo 36.599 utenti a cui sono stati somministrati 45.778 servizi, con una media mensile di oltre 4.000 servizi prestati. Diminuisce, rispetto al 2010, l'incidenza del genere maschile in termini assoluti, mentre aumenta di oltre un punto in termini percentuali (48,5%); più marcata la diminuzione per le donne, sia in termini assoluti che percentuali (51,5%).

Prese in carico per genere – Anni 2010-2011 (n. servizi)

Genere	2010		2011		*Var. %*
	v.a.	*%*	v.a.	*%*	
Maschi	22.921	*46,9*	22.194	*48,5*	*-3,2%*
Femmine	25.931	*53,1*	23.584	*51,5*	*-9,1%*
Totale	48.852	*100,0*	45.778	*100,0*	*-6,3%*

Nell'ultimo anno è aumentato del 21,2% il numero dei colloqui 181 effettuati, che nel 2011 sono stati quasi 8.143 con una media mensile di 679 colloqui. In particolare aumentano del 24,5% i colloqui fatti a uomini che hanno un'incidenza percentuale pari al 47,8%, oltre un punto percentuale in più rispetto al 2010; aumentano del 18,3% anche i colloqui sostenuti da donne che incidono per il 52,2%.

Colloqui 181 per genere – Anni 2010-2011 (n. servizi)

Genere	2010		2011		*Var. %*
	v.a.	*%*	v.a.	*%*	
Maschi	3.126	*46,5*	3.891	*47,8*	*24,5%*
Femmine	3.592	*53,5*	4.252	*52,2*	*18,3%*
Totale	6.718	*100*	8.143	*100*	*21,2%*

Nel 2011 sono stati stipulati 6.833 patti di servizio integrato con 5.761 utenti, rispettivamente il 10,5% e l'11,7% in meno rispetto all'anno precedente. Rispetto al 2010 sono diminuiti del 7,1% i patti di servizio integrato stipulati con utenti di genere maschile che risultano il 41%, e diminuiscono del 12,8% i patti siglati da donne (59% del totale).

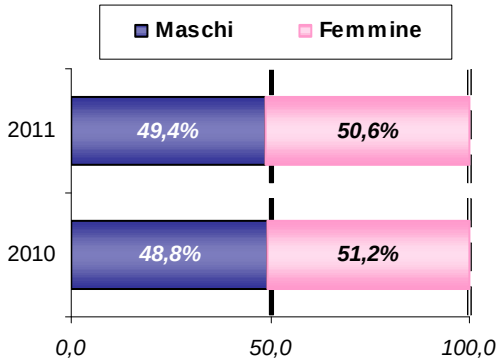
Patti per genere – Anni 2010-2011 (n. servizi)

Genere	2010		2011		*Var. %*
	v.a.	*%*	v.a.	*%*	
Maschi	3.014	*39,5*	2.800	*41,0*	*-7,1%*
Femmine	4.624	*60,5*	4.033	*59,0*	*-12,8%*
Totale	7.638	*100,0*	6.833	*100,0*	*-10,5%*

Avviamenti

(fonte: Idol/BO agg DWH gennaio 2012)

Nel corso del 2011 sono state quasi 54 mila le assunzioni effettuate dalle aziende aretine, l'1,4% in meno rispetto al 2010, diminuzione causata da una maggior flessione di assunzioni del genere maschile (-2,4%) rispetto a quello femminile (-0,4%), dinamica che ha determinato una più alta incidenza percentuale degli avviamenti di donne (51,4%) rispetto a quelli di uomini (48,6%).



Da un'analisi incrociata delle variabili fascia d'età e genere, emerge che nel 2011 l'incidenza percentuale delle donne è superiore a quella degli uomini nelle classi medio-alte 26-54 anni, mentre si inverte per i minorenni e gli ultra 55enni per i quali è maggiore il peso degli uomini.

Avviamenti per genere – Anni 2010-2011

Genere	**2010**		**2011**		***var.%***
	v.a.	***%***	**v.a,**	***%***	
Maschi	26.798	*49,1*	26.166	*48,6*	*-2,4%*
Femmine	27.737	*50,9*	27.625	*51,4*	*-0,4%*
Totale	54.535	*100,0*	53.791	*100,0*	*-1,4%*

Avviamenti per fascia d'età e genere – Anno 2011

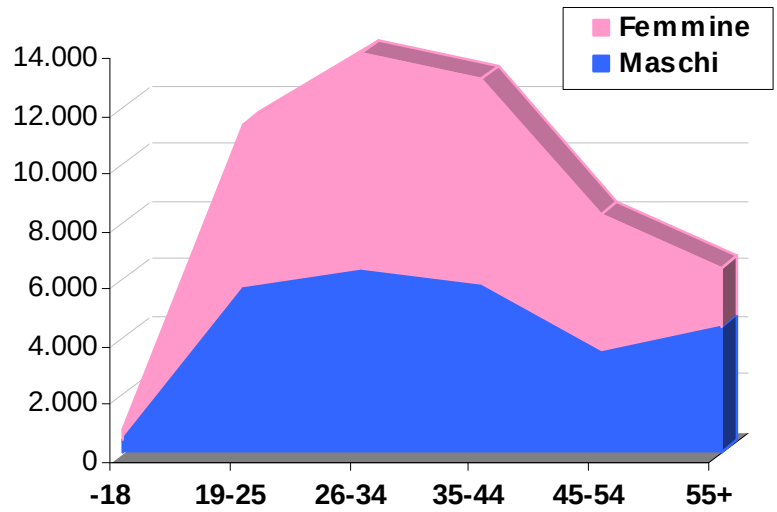
Fascia d'età	Maschi	%	Femmine	%	Totale	%	% Maschi	% Femmine
-18	486	*1,9*	324	*1,2*	810	*1,5*	*60,0*	*40,0*
19-25	5.713	*21,8*	5.667	*20,5*	11.380	*21,2*	*50,2*	*49,8*
26-34	6.308	*24,1*	7.579	*27,4*	13.887	*25,8*	*45,4*	*54,6*
35-44	5.751	*22,0*	7.271	*26,3*	13.022	*24,2*	*44,2*	*55,8*
45-54	3.501	*13,4*	4.807	*17,4*	8.308	*15,4*	*42,1*	*57,9*
55+	4.407	*16,8*	1.977	*7,2*	6.384	*11,9*	*69,0*	*31,0*
Totale	26.166	*100,0*	27.625	*100,0*	53.791	*100,0*	*49,4*	*51,4*

Le donne risultano prevalentemente avviate nel terziario, in particolare:

- 17% istruzione,
- 13% in attività di noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese,
- 11% nelle attività dei servizi di alloggio e di ristorazione.

Nel manifatturiero, prevalgono nel tessile, abbigliamento e calzaturiero.

Avviamenti per fascia d'età e genere
Anno 2011



Avviamenti per settore e genere – Anno 2011

Settore	2010		2011		2010	2011	var % 2010-'11	
	M	F	M	F	%F	%F	M	F
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	7.990	2.965	7.289	2.662	11%	10%	*-8,8%*	*-10,2%*
ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	325	981	387	1.078	4%	4%	*19,1%*	*9,9%*
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA, ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	419	987	317	824	4%	3%	*-24,3%*	*-16,5%*
ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	562	584	507	1.065	2%	4%	*-9,8%*	*82,4%*
ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	1.612	3.166	1.887	3.159	11%	11%	*17,1%*	*-0,2%*
ATTIVITA' DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO, PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE	297	2.180	268	2.274	8%	8%	*-9,8%*	*4,3%*
ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	123	146	90	121	1%	0%	*-26,8%*	*-17,1%*
ATTIVITA' IMMOBILIARI	34	49	34	36	0%	0%	*0,0%*	*-26,5%*
ATTIVITA' MANIFATTURIERE	3.524	2.340	3.746	2.503	8%	9%	*6,3%*	*7,0%*
ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	382	342	321	377	1%	1%	*-16,0%*	*10,2%*
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO, RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	1.811	2.286	1.656	2.042	8%	7%	*-8,6%*	*-10,7%*
COSTRUZIONI	2.924	115	2.808	151	0%	1%	*-4,0%*	*31,3%*
ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	7	3	10	4	0%	0%	*42,9%*	*33,3%*
FORNITURA DI ACQUA RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	183	45	147	25	0%	0%	*-19,7%*	*-44,4%*
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	20	2	19	4	0%	0%	*-5,0%*	*100,0%*
ISTRUZIONE	857	4.402	945	4.698	16%	17%	*10,3%*	*6,7%*
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	3.382	3.857	3.315	3.637	14%	13%	*-2,0%*	*-5,7%*
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	214	929	276	1.035	3%	4%	*29,0%*	*11,4%*
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	852	1.484	879	1.231	5%	4%	*3,2%*	*-17,0%*
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	783	130	820	117	0%	0%	*4,7%*	*-10,0%*
Dato non disponibile	497	744	445	582	3%	2%	*-10,5%*	*-21,8%*
Totale	26.798	27.737	26.166	27.625	100%	100%	*-2,4%*	*-0,4%*

Osservando la tipologia di contratto applicata, continuano a diminuire le assunzioni a tempo indeterminato (-3,3%) che riguardano il 16,4% del totale; diminuiscono seppure in modo leggero anche le assunzioni a tempo determinato che sono l'83,6% del totale delle assunzioni. In questo contesto generale, se guardiamo alle sole assunzioni femminile i contratti a tempo determinato interessano l'81,7% (diminuite dello 0,7%), mentre quelli a tempo interminato il 18,3% (+0,7%).

Avviamenti per tipologia contratto e genere – Anno 2011

Tipologia contratto	2010		2011		% M 2011	% F 2011	var % 2010-'11	
	M	F	M	F			M	F
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	22.713	22.723	22.415	22.574	85,7%	81,7%	-1,3%	-0,7%
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	4.085	5.014	3.751	5.051	14,3%	18,3%	-8,2%	0,7%
Totale	26.798	27.737	26.166	27.625	100,0%	100,0%	-2,4%	-0,4%

Per quanto riguarda l'orario, nel 2011 (considerando che in quasi il 24% dei casi il dato non è disponibile) si è assistito ad una diminuzione sia dei contratti con orario pieno (-3%)

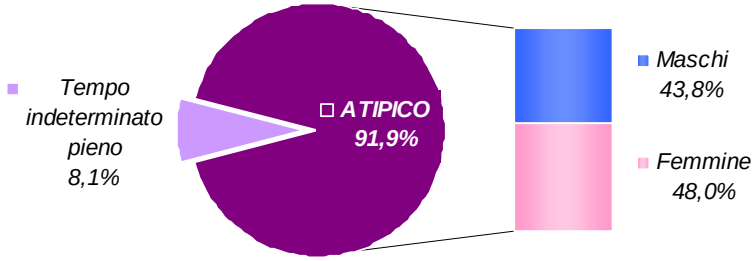
sia quelli con tempi parziali (-3,8%). Per le donne l'incidenza del tempo pieno è del 40% (61% per gli uomini), mentre il part time 35,6% (15,7% per gli uomini).

Avviamenti per tipologia orario contratto e genere – Anno 2011

Tipologia orario contratto	Maschi	%	Femmine	%	Totale	%
TEMPO PIENO	16.004	61,2	11.017	39,9	27.021	50,2
TEMPO PARZIALE	4.107	15,7	9.847	35,6	13.954	25,9
Dato non disponibile	6.055	23,1	6.761	24,5	12.816	23,8
Totale	26.166	100	27.625	100	53.791	100,0

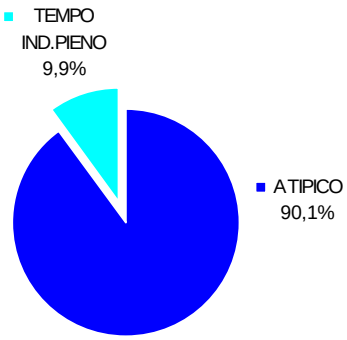
Tali dinamiche hanno determinato un maggior calo dei contratti a tempo pieno ed indeterminato rispetto a quelli "atipici"[5] la cui incidenza nel 2011 è stata pari a quasi il 92%, percentuale che sale al 93,6% per le donne, mentre scende al 90,1% per gli uomini.

Avviamenti 2011

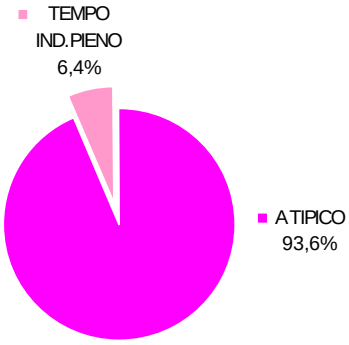


Avviamenti per genere – Anno 2011

Maschi



Femmine



[5] Sono considerati atipici i contratti non a tempo indeterminato part-time.

Tirocini per genere
(fonte: Collocanet)

Nel 2011 sono stati 512 i tirocini attivati, il 34% in meno rispetto al 2010. Continua a diminuire il ricorso al tirocinio per il genere femminile (-35,8%), che rimane comunque sempre in maggioranza con un'incidenza relativa pari al 53,9% (46,1% per i tirocini di uomini).

L'età media, pari a 26,6 anni, è pressoché uguale per entrambi i generi: 26,5 per le donne e 26,9 per gli uomini. Per quanto riguarda la cittadinanza l'87% delle tirocinanti donne è cittadina italiana, tra le straniere prevalgono le romene (5% sul totale donne).

Tirocini per genere - anni 2010-2011

Genere	2010		2011		*Var.% 2010-2011*
	v.a.	*%*	v.a.	*%*	
Femmine	430	*55,6*	276	*53,9*	*-35,8%*
Maschi	344	*44,4*	236	*46,1*	*-31,4%*
Totale	774	*100,0*	512	*100,0*	*-33,9%*

Corsi di formazione

Nel 2011 sono stati 4.175 gli allievi ai corsi di formazione: 49,6% femmine e 50,4% maschi

Allievi per genere. Anni 2010-2011

Genere	**2010**	***%***	**2011**	***%***
Femmine	3086	*49,3*	2071	*49,6*
Maschi	3171	*50,7*	2104	*50,4*
Totale	6257	*100,0*	4175	*100*

Carta ILA

La Carta ILA, *Individual Learning Account*, è una carta di credito formativo individuale prepagata che permette di ricevere un contributo economico a copertura, totale o parziale, dei costi sostenuti per la realizzazione di un proprio progetto formativo. L'attivazione è subordinata alla costruzione di un percorso professionale in accordo con gli operatori dei Centri per l'impiego. Nell'anno 2011 sono state erogate 169 carte ILA, l'83,4% a donne e il 16,6% a uomini. La fascia d'età più rappresentata è quella dei 35-44 anni (37,9%).

Utenti carta ILA per genere – Anno 2011

Genere	v.a.	%
Femmine	141	*83,4*
Maschi	28	*16,6*
Totale	169	*100,0*

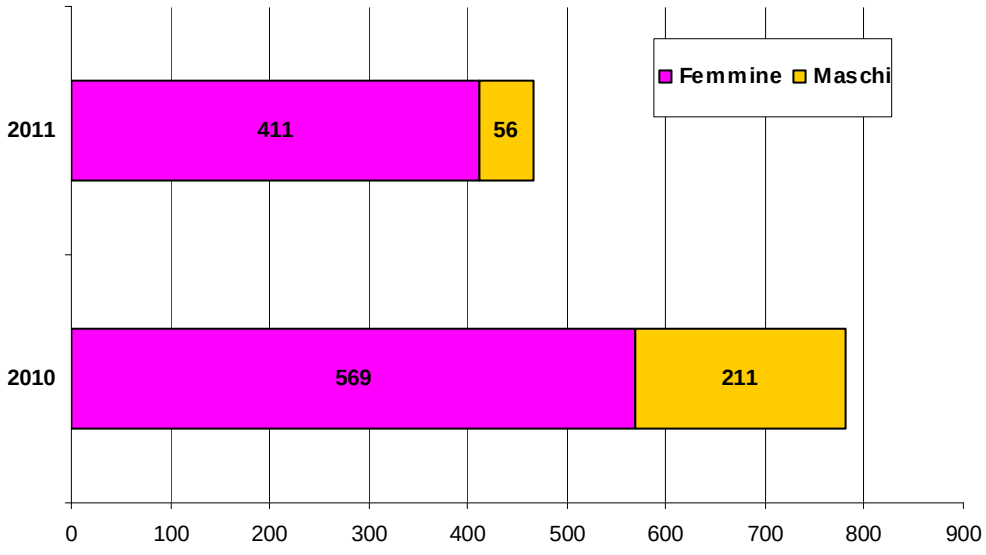
Voucher – anni 2010-2011

Elevata è la percentuale di voucher erogati a donne negli anni 2010 e 2011, e cresce di oltre 15 punti percentuali negli anni considerati. La diminuzione del numero totale dei voucher assegnati (il 40% in meno nel 2011 rispetto al 2010) ha interessato infatti maggiormente il genere maschile che quello femminile.

Voucher erogati negli anni 2010-2011 per genere

	2010		2011	
	v.a.	%	v.a.	%
Femmine	569	*72,9*	411	*88,0*
Maschi	211	*27,1*	56	*12,0*
Totale	780	*100,0*	467	*100,0*

Voucher erogati negli anni 2010-2011 per genere

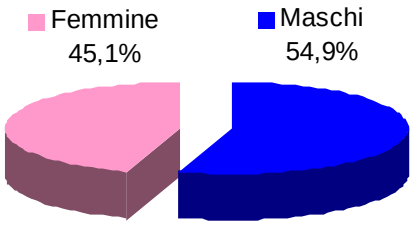


AMMORTIZZATORI SOCIALI

Mobilità
(fonte: Idol/BO agg DWH gennaio 2012)

Nel 2011 le iscrizioni alle liste di mobilità sono state 2.442, il 3,8% in più rispetto al dato del 2010: in diminuzione le iscrizioni di donne, -1,4% con un'incidenza relativa del 45,1%, contro il 54,9% degli uomini.

Flusso iscrizioni mobilità per genere – Anni 2008 – 2011



Genere	2010		2011		***Var.% 2010-2011***
	v.a.	*%*	v.a.	*%*	
Maschi	1.234	*52,5*	1.340	*54,9*	*8,6%*
Femmine	1.118	*47,5*	1.102	*45,1*	*-1,4%*
Totale	2.352	*100,0*	2.442	*100,0*	*3,8%*

Mobilità in deroga
(fonte: DB Regione Toscana)

Dal 6 ottobre 2010 (giorno di pubblicazione della delibera sul BURT) al 16 gennaio 2012 sono pervenute c/o il Settore lavoro della Regione Toscana 2.122 richieste di autorizzazione alla mobilità in deroga da parte di apprendisti licenziati, delle quali 2.067 già registrate nel Sistema Informativo Lavoro, ritenute complete, congrue e quindi autorizzate. Le 1.560 richieste di mobilità già approvate riguardano per il 57% apprendisti uomini e per il 43% apprendiste donne. Ad Arezzo sono stati autorizzati alla mobilità in deroga 192 apprendisti: 105 maschi (54,7%) e 87 femmine (45,3%).

Cig in deroga
(fonte: DB Regione Toscana)

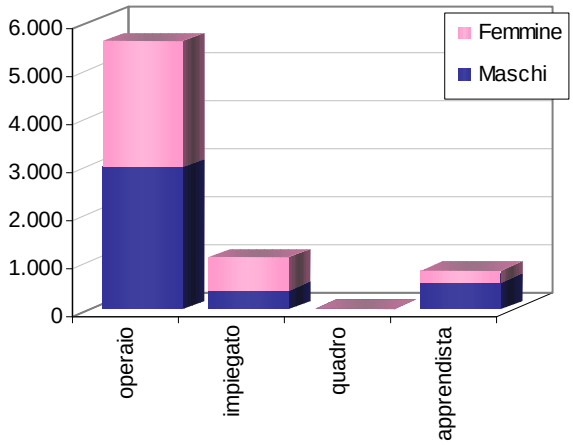
Dal 4/5/2099 al 16/01/2012, delle 29.377 domande registrate nel sistema regionale, 4.243 (pari al 14,4%) sono state presentate da aziende con unità produttive ad Arezzo; i lavoratori coinvolti sono stati 7.491 lavoratori di cui il 47,4% donne ed il 52,6% uomini.
Relativamente alla qualifica, il 74,5% dei lavoratori per cui è stata fatta domanda è operaio (53,1% maschi, 46,9% femmine e), il 14,3% impiegato (36,2% maschi 63,8% femmine e)

ed il 10,8% apprendista (70,3% maschi, 29,7% femmine); solo 28 lavoratori sono “quadro” (19 maschi e 9 femmine).

Numero lavoratori per i quali è stata richiesta la Cig in deroga per qualifica e genere (sede legale dell’azienda Arezzo)

Qualifica	Maschi	%	Femmine	%	Totale	%	%M	%F
operaio	2.965	*75,3*	2.619	*73,7*	5.584	*74,5*	*53,1%*	*46,9%*
impiegato	388	*9,9*	684	*19,3*	1.072	*14,3*	*36,2%*	*63,8%*
quadro	19	*0,5*	9	*0,3*	28	*0,4*	*67,9%*	*32,1%*
apprendista	567	*14,4*	240	*6,8*	807	*10,8*	*70,3%*	*29,7%*
Totale	**3.939**	*100,0*	**3.552**	*100,0*	7.491	*100,0*	*52,6%*	*47,4%*

Numero lavoratori per i quali è stata richiesta la Cig in deroga per qualifica e genere (sede legale dell’azienda Arezzo)



Sportello anticrisi

(fonte: DB interno Sportello anticrisi)

La Provincia di Arezzo ha istituito uno sportello Anticrisi presso il Centro per l’impiego di Arezzo, attivo da aprile 2009. Questo servizio dà informazioni ad aziende e lavoratori inerenti le iniziative intraprese dalla Provincia di Arezzo, Regione Toscana, Comuni ed Enti del territorio sulle misure anticrisi. Si rivolge in particolare a lavoratori in situazioni di disagio[6] e lavoratori licenziati in mobilità, cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in

[6] - lavoratore monoreddito;
- lavoratori in particolari situazioni di disagio familiare; in particolare per i nuclei familiari che percepiscono più redditi saranno ammessi coloro che:
1) hanno una rata di mutuo o affitto superiore a 400 euro/mese

deroga o aventi diritto all'indennità di disoccupazione, per i quali sono previste le seguenti attività:

- informazioni ed assistenza in merito al microcredito;
- attivazione di interventi di politica attiva a favore dei lavoratori che perdono o rischiano di perdere il posto di lavoro;
- informazioni su iniziative promosse da Provincia di Arezzo, Regione e Comuni e altri enti del territorio a sostegno di lavoratori e delle famiglie in situazione di forte disagio economico;
- interventi per il sostegno dei lavoratori in particolari situazioni di disagio familiare.

Dalla sua apertura, aprile 2009, al 31 dicembre 2011 lo sportello anti-crisi ha accolto 1.335 lavoratori, per un totale di 255 aziende. Dei 1.335 utenti, 563 sono donne (42,2%) e 772 uomini (57,8%).

2) più di due figli a carico
3) hanno nel proprio nucleo familiare una persona portatrice di handicap maggiore del 67%

ANALISI DELLE SPESE IN UN'OTTICA DI GENERE DEL RENDICONTO DI GESTIONE

In questa prima esperienza di analisi di bilancio – nel caso specifico bilancio consuntivo 2011 – sono stati presi in esame i servizi gestiti dalla Provincia di Arezzo dai quali si può evincere la ricaduta sui due diversi generi: le Pari Opportunità, la Formazione Professionale e le Politiche del lavoro.

È importante però avere un quadro finanziario univoco e chiaro dell'Ente e nel quadro riassuntivo che segue vengono evidenziate per ogni titolo di entrata e di spesa le somme di competenza accertate e poi impegnate.

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO - Anno 2011

ENTRATA	Competenza	SPESA	Competenza
TITOLO I - ENTRATE TRIBUTARIE	34.710.000,00	TITOLO I - SPESE CORRENTI	68.057.470,17
TITOLO II - ENTRATE DERIVANTI DA CONTRIBUTI E TRASFERIMENTI DELLO STATO DELLA REGIONE E DI	33.715.174,29	TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE	29.623.882,89
TITOLO III - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	5.571.396,83		
TITOLO IV - ENTRATE DERIVANTI DA ALIENAZIONE, DA TRASFERIMENTI DI CAPITALE E DA	26.097.032,89		
Totale entrate finali	**100.093.604,01**	**Totale spese finali .....**	**97.681.353,06**
TITOLO V - ENTRATE DERIVANTI DA ACCENSIONE DI I PRESTITI	5.386.419,90	TITOLO III - SPESE PER RIMBORSO DI PRESTITI	7.798.670,85
TITOLO VI - ENTRATE PER SERVIZI CONTO TERZI	7.041.126,02	TITOLO IV - SPESE PER SERVIZI PER CONTO DI TERZI	7.041.126,02
Totale	**112.521.149,93**	**Totale .....**	**112.521.149,93**
Avanzo di Amministrazione	0,00	Disavanzo di Amministrazione	0,00
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATA	**112.521.149,93**	**TOTALE COMPLESSIVO SPESA**	**112.521.149,93**

PARI OPPORTUNITA'

4) hanno nel proprio nucleo familiare una persona non autosufficiente
5) altre situazioni di disagio da dimostrare.

Nella Tab. 1 nello specifico è evidenziato quanto del totale complessivo di bilancio 2011 è stato assegnato al servizio Pari Opportunità, facendo anche un distinguo tra le annualità 2009, 2010 e 2011. Le risorse attribuite nell'arco di tempo di tre anni, hanno avuto un andamento ondulatorio, subendo nel 2011 un decremento del 12.63% rispetto al 2009 ed un incremento del 4.56% rispetto al 2010.

Tab. 1

	2009	**2010**	**2011**
Bilancio	€ 566.967,18	€ 473.750,97	€ 495.359,46
Extrabilancio	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale	**€ 566.967,18**	**€ 473.750,97**	**€ 495.359,46**

Il totale generale è – come di seguito specificato (Tab. 2) – suddiviso per i vari servizi offerti dal Servizio Pari Opportunità della Provincia di Arezzo.

Tra le destinazioni del budget dedicato alle Pari Opportunità c'è anche l'ufficio delle Consigliere di Parità il cui ruolo è stato ampiamente descritto in premessa ma un richiamo particolare va fatto per i capitoli di spesa ad essa dedicati.

La Consigliera è una figura prevista a livello nazionale, regionale e provinciale e dipende direttamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il quale mette a disposizione per il funzionamento di ogni ufficio, a qualsiasi livello, un finanziamento che per comodità appoggia nel bilancio – in questo caso specifico – della Provincia di Arezzo.

Tab. 2

Azioni	**Costo**
Consigliera di parità	€ 13.509,76
spese funzionamento settore	€ 1.697,65
Progetto "Prevenzione abusi e maltrattamenti"	€ 25.000,00
Progetto "Un'Altra Strada"	€ 23.750,00
Progetto "Con-Trat-To"	€ 104.717,00
Progetto "Sicurezza e legalità"	€ 20.497,85
Progetto "P.I.S."	€ 256.187,20
Progetto Mary Poppins	€ 50.000,00
Totale Impegno Economico:	**€ 495.359,46**

Nella Tab. 3 vengono evidenziate in forma percentuale le risorse utilizzate da ogni *stakeholder*. Ciò che a noi più interessa in questa occasione sono le risorse affidate ai servizi offerti direttamente o indirettamente alle donne. Vero è che il mutamento di prospettiva verificatosi negli ultimi decenni nella considerazione delle problematiche femminili, ha determinato l'elaborazione e lo sviluppo delle politiche di genere. In particolare, da una concezione della tutela delle donne orientata alla predisposizione di interventi, per lo più settoriali, di protezione ovvero di rimozione degli ostacoli giuridici alla piena affermazione del principio di eguaglianza formale tra i sessi, si è passati ad un'ottica di promozione della piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita politica, sociale, ed economica necessaria alla compiuta affermazione dell'identità di genere e alla valorizzazione della specificità femminile.

Tab. 3

Donne	62,55%
Famiglie	0,50%
Giovani	7,98%
Immigrati	20,04%
Imprese e associazioni di impresa	0,04%
Istituzioni scolastiche e universitarie	0,50%
Sistema interno	0,40%
Studenti	7,98%

Ma ciò che dobbiamo veramente fare è un confronto tra la Tab. 2 e la Tab. 3 e quindi sottolineare il totale delle risorse e la percentuale di esse che sono state utilizzate direttamente dalle donne.

In realtà quanto sopra detto riguardo alla promozione non vi è uno specifico finanziamento ma viene ritagliato all'interno di progetti altri, siano essi riguardanti la tratta o la violenza, o l'immigrazione o la sicurezza, ma comunque sempre progetti inerenti le tematiche di genere legate ad un disagio sociale a cui dover porre rimedio. Progetti in cui la Provincia di Arezzo crede molto. Già nel 2002 dà vita al primo sportello Ascolto Donna, gestito dall'Associazione Pronto Donna e gli anni successivi vedranno l'apertura – con le medesime caratteriste - di altri quattro Sportelli zonali a totale copertura di tutto il territorio provinciale utilizzando le risorse del primo Bando L.R. 16/2009.

Gli sportelli Ascolto Donna accolgono donne che subiscono violenza offrendo un supporto gratuito, sia psicologico che legale, oltre che dare loro l'opportunità – nei casi più a rischio - di allontanasi dalla propria abitazione, isolandosi (casa rifugio), oppure continuare a vivere la propria "normalità" cambiando momentaneamente l'indirizzo abitativo ed essere ospitate in una casa di prima accoglienza in attesa di prendere decisioni più definitive.

Le spese per il mantenimento degli sportelli vengono reperiti dai progetti elencati nella Tab. 2. oltre che da contributi effettuati direttamente dalla zona socio sanitaria di riferimento, risorse, quest'ultime, che non sempre rilevabile nel bilancio dell'Ente Provincia.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E POLITICHE DEL LAVORO

Per quanto riguarda la formazione professionale e le politiche del lavoro è possibile evidenziare lo stanziamento delle risorse in due macro aree e per entrambe si evidenzia un andamento decrescente nell'arco dei tre anni:

1. La prima (Tab. 4) riguarda l'aggiornamento e la formazione del personale occupato subendo nel 2011 un decremento del 59,96% rispetto al 2009 ed un decremento del 28,80% rispetto al 2010.
2. la seconda (Tab. 7) invece riguarda l'aggiornamento e la formazione del personale non occupato subendo nel 2011 un decremento del 53,68% rispetto al 2009 ed anche rispetto al 2010 un decremento del 40,60%.

Le politiche di formazione e le politiche del lavoro sono tra loro strettamente legate poiché la formazione, se effettuata per occupati non è finalizzata ovviamente alla ricerca di un lavoro ma ad una riqualificazione delle competenze. Nel secondo caso invece si parla di primi inserimenti lavorativi ma anche di uscita forzata dal lavoro (sia esso per licenziamento ma anche per cassa integrazione) con necessità di una nuova ricollocazione e quindi si parla di *outplacement* cioè di un accompagnamento nella ricerca di nuove opportunità professionali attraverso corsi informativi sul percorso da attivare.

Tab. 4

	2009	**2010**	**2011**
Bilancio	€ 3,232,431.02	€ 1,817,795.22	€ 1,294,258.58
Extrabilancio	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale	€ **3,232,431.02**	€ **1,817,795.22**	€ **1,294,258.58**

Nella Tab. 5 vengono evidenziate le azioni formative/informative per personale occupato e i relativi stanziamenti finanziari.

Tab. 5

Azioni	**Costo**
Apprendistato	€ 454,708.63
Attività formative per occupati	€ 286,123.19
formazione superiore occupati	€ 344,923.00
formazione individuale occupati	€ 162,380.57

attività di supporto al settore formazione e orientamento	€ 46,123.19
Totale Impegno Economico:	**€ 1,294,258.58**

Nella Tab. 6 vengono indicate, per ogni azione formativa / informativa, le risorse destinate agli *stakeholder* donne e le risorse destinate agli *stakeholder* uomini evidenziando una diversificazione per genere in linea generale del 60,6 % alle prime e del 39.4 % ai secondi del totale stanziato per l'aggiornamento e la formazione del personale occupato.

Tab. 6

Aggiornamento e formazione personale occupato	Totale per azione	Uomini	Donne
Strumenti per il supporto delle politiche di formazione e orientamento	46.123,19	18.172,54	27.950,65
Apprendistato	454.708,63	179.155,20	275.553,43
Attività formative per occupati	286.123,19	112.732,54	173.390,65
Formazione superiore per occupati	344.923,00	135.899,66	209.023,34
Formazione individuale per occupati	162.380,57	63.977,94	98.402,63
TOTALE	**1.294.258,58**	**509.937,88**	**784.320,70**

La Tab. 7 riguarda lo stanziamento economico per aggiornamento e formazione del personale non occupato.

Tab. 7

	2009	**2010**	**2011**
Bilancio	€ 4,350,500.76	€ 3,393,034.90	€ 2,015,480.01
Extrabilancio	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale	€ **4,350,500.76**	€ **3,393,034.90**	€ **2,015,480.01**

Le attività formative per i non occupati presuppongono finalità strettamente connesse alla ricerca del lavoro, in questo caso è necessario mettere a disposizione tutta una serie di informazioni atte a permettere l' avvio di un percorso di ricerca attiva del lavoro.

Il mutamento è iniziato con la prima legge Bassanini, la 15 marzo 1997 n. 59, che ha dato avvio al cambiamento, modificando ampiamente le precedenti strutture pubbliche di cui al sistema di collocamento pubblico. La L. 181/2000 prima e la legge Biagi poi (2003)

decretarono il passaggio definitivo al carattere privato della disciplina della materia. In pratica vennero istituiti i centri territoriali per l'impiego nei quali non era più previsto l'incontro domanda / offerta.

Il cambiamento ha dato vita a più agenzie di riferimento pubbliche e private nelle quali il disoccupato e il non occupato devono sapersi muovere.

La Provincia di Arezzo per una specifica scelta politica ha fatto molto attraverso i Centri per l'Impiego al fine di orientare chi è in cerca di occupazione e di seguito, nella Tab. 8, sono elencate le attività generali e i relativi stanziamenti economici.

Tab. 8

Azioni	**Costo**
Attività formative per non occupati	€ 195,277.86
Formazione superiore per non occupati	€ 942,522.61
Formazione individuale soggetti non occupati	€ 877,679.54
Totale Impegno Economico:	**€ 2,015,480.01**

Le azioni svolte e le risorse stanziate sono unicamente assegnate ad una categoria di utenza: il/la disoccupato/a, diversificata per genere in linea generale mantenendo il 60,6 % alle donne il 39.4 % agli uomini del totale stanziato per l'aggiornamento e la formazione del personale non occupato (Tab. 9).

Tab. 9

Aggiornamento e formazione personale occupato	Totale per azione	Uomini	Donne
Attività formative per non occupati	195.277,86	76.939,48	118.338,38
Formazione superiore per non occupati	942.522,61	371.353,91	571.168,70
Formazione individuale per non occupati	877.679,54	345.805,74	531.873,80
TOTALE	**2.015.480,01**	**794.099,12**	**1.221.380,89**

Un discorso a parte va fatto per tutte quelle azioni mirate alla formazione ed al sostegno delle persone per la collocazione lavorativa, in modo da aumentare la loro possibilità di trovare una nuova occupazione, le politiche attive.

I principali strumenti sono la ricerca attiva, la formazione, la riqualificazione, gli strumenti di orientamento, l'alternanza scuola-lavoro, i tirocini, le work experiences.
Le politiche attive sono rivolte a tutti coloro che si dichiarano in cerca di lavoro, ovvero a disoccupati, a coloro che avevano un lavoro ma lo hanno lasciato o perso, ai giovani che stanno seguendo un corso di studi, altre persone in cerca di lavoro, ad esempio le casalinghe.
La Provincia di Arezzo articola il servizio su cinque Centri per l'Impiego situati nei principali Comuni delle zone sociosanitarie del territorio. I Centri erogano servizi informativi, amministrativi e politiche attive per il lavoro a favore dei lavoratori e del sistema delle imprese. Nella Tab. 10 viene evidenziato lo stanziamento economico relativo alle politiche attive del lavoro dove è possibile rilevare nel 2011 un decremento di oltre il 64,80% rispetto al 2009 e del 26,80% rispetto al 2010.

Tab. 10

	2009	**2010**	**2011**
Bilancio	€ 4,458,898.67	€ 2,139,912.34	€ 1,565,123.22
Extrabilancio	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale	**€ 4,458,898.67**	**€ 2,139,912.34**	**€ 1,565,123.22**

Il totale delle risorse investite vanno a soddisfare i bisogni dell'utenza soprattutto rispetto ai servizi di orientamento. Colloqui, individuali o di gruppo, atti a fornire gli strumenti necessari per una ricerca attiva del lavoro.
Il progetto eGOS è un servizio di consulenza a distanza personalizzato ed integrato con gli altri servizi offerti: servizi di orientamento per l'istruzione, la formazione, l'inserimento nel mondo del lavoro.
Attraverso una registrazione gratuita al portale web è possibile fruire del supporto di un tutor che darà un aiuto all'utente per scrivere o per aggiornare il curriculum e la lettera di presentazione oltre che sostenerlo nella ricerca di lavoro.
È possibile accedere a questi servizi personalizzati di supporto e orientamento formativo a distanza attraverso strumenti, come ad esempio videoconferenze, chat, e-mail e forum.
Nella Tab. 11 sono evidenziate le risorse stanziate per ogni azione.

Tab. 11

Azioni	**Costo**
Servizi di orientamento	€ 1,348,890.34
progetto e-Gos	€ 96,232.88

Comunicazione e Informazione	€ 120,000.00
Totale Impegno Economico:	**€ 1,565,123.22**

Nella Tab. 12 viene messo in evidenza lo stanziamento del totale delle risorse previste per le azioni relative alle politiche attive per il lavoro, ripartite per genere.

Tab. 12

Aggiornamento e formazione personale occupato	Totale per azione	Uomini	Donne
Servizi di orientamento	1.348.890,34	531.462,79	817.427,55
Progetto E-gos	96.232,88	37.915,75	58.317,13
Protocollo anticrisi			
Comunicazione ed informazione	120.000,00	47.280,00	72.720,00
TOTALE	**1.565.123,22**	**616.658,55**	**948.464,67**

Le difficoltà incontrate nell'analizzare il bilancio di questo Ente sono quelle riscontrabili in tutti gli Enti Pubblici che non offrono servizi esterni. Alcuni aspetti però sono emersi e devono essere perfezionabili e più facilmente leggibili. Gli ambiti presi in esame – nello specifico - sono stati quelli delle Pari Opportunità, della Formazione e del Lavoro. Le azioni riportate nelle tabelle, così come le percentuali di ricaduta sugli *stakeholder,* sono state estrapolate – in linea generale - dal Bilancio Sociale, ma anche attraverso un capillare lavoro di analisi effettuato dall'Ufficio Ragioneria dell'Ente e da operatori amministrativi del Servizio Formazione lavoro, di concerto con il Centro Pari Opportunità. Questa nostra prima esperienza di Bilancio di Genere oltre che ad evidenziare la ricaduta delle scelte politiche nei due diversi generi, rappresenta anche un'opportunità per meglio articolare le future scritture contabili.