PROVINCIA DI CHIETI

MACROSTRUTTURA L
Politiche del Lavoro – Formazione Professionale Centri per l'impiego

Ricerca sul bilancio di genere: metodologia di utilizzo nell'ottica delle pari opportunità

Rapporto conclusivo

A cura di Studio Come s.r.l.
5 giugno 2009

Il Bilancio di Genere, o Gender Budgeting è uno strumento di analisi e programmazione dei bilanci pubblici che introduce la prospettiva dell'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche. E' quindi una rilettura dei bisogni della popolazione differenziata tra donne e uomini, che ne valorizza le differenze in termini di esigenze e aspirazioni personali, verificando inoltre come l'azione di governo sia in grado di corrispondere efficacemente a tali bisogni. Il criterio di equità, che vuole tutti i cittadini uguali non solo di fronte alla legge, anche nel processo di redistribuzione delle risorse pubbliche, viene quindi affiancato a quello della efficacia ed efficienza.

Obiettivi

- *Sperimentare il bilancio di genere come strumento di rendicontazione sociale per rileggere le ricadute dell'attività dell'Ente, valorizzando le differenze tra donne e uomini, e consentire l'applicazione del principio di pari opportunità in ogni ambito di intervento;*
- *Migliorare la capacità di lettura e analisi della realtà territoriale per offrire, insieme al bilancio sociale, un sistema di governo in grado di rispondere in modo efficace alle esigenze delle cittadine e dei cittadini*
- *Individuare azioni di miglioramento per favorire una crescita sociale e personale equilibrata di donne e di uomini e per incentivare lo sviluppo locale*
- *Aumentare la cultura e la sensibilità degli amministratori e dei dirigenti provinciali sulle pari opportunità tra gli uomini e le donne*
- *Inserire la Provincia di Chieti nella Rete degli Enti Locali che sostengono il Bilancio di genere con la finalità di aprire il confronto e lo scambio di buone prassi tra Amministrazioni e aumentare la sensibilità sulle pari opportunità*

Attività

- *Seminario di avvio*
- *Elaborazione di uno studio di fattibilità per la realizzazione del bilancio di genere*
- *Disseminazione dei risultati*

Risultati attesi

- *Individuazione di un primo **set di indicatori** in grado di descrivere in maniera obiettiva l'articolazione delle situazioni di genere più esposte all'impatto di eventuali processi di differenziazione-discriminazione*
- *Sviluppo di una **rete di indicatori** "positivi" in grado di restituire le dimensioni di opportunità che si aprono per l'universo femminile, a partire dalla realtà esistente*
- *Realizzazione di uno **studio di fattibilità** per l'elaborazione di un **bilancio di genere***
- ***Promozione della conoscenza del Bilancio di Genere** e adozione da parte degli enti pubblici del territorio provinciale di strumenti a sostegno della valutazione d'impatto delle politiche pubbliche rispetto a tutte le categorie di destinatari*
- ***Identificazione e proposta di scenari rappresentativi della realtà femminile** che appaiano prioritari per successive iniziative di approfondimento ed intervento*

Riferimenti:

Provincia di Chieti
Consigliera di Parità
Giovina Tomassi
Assessorato alle Politiche del Lavoro
Via Arniense, 208 – 66100 Chieti
Tel. 0871.4084813
Fax. 0871.321858
E-mail g.tomassi@provincia.chieti.it

Studio Come S.r.l.
Patrizia Di Santo
Francesca Ceruzzi
Maria Giulia Catemario
via Brescia 16, 00198 Roma
Tel/fax. 06-8541435
E-mail: come@studiocome.it
www.studiocome.it

Indice

Introduzione 4

1) La metodologia 6
Indicatori della domanda e dell'offerta di lavoro 7

2) Analisi di contesto. Il mercato del lavoro 8
Donne, Uomini e territori 9
Donne e Uomini a scuola 12
Che genere di lavoro 16
Donne e uomini ai Centri per l'impiego (CPI) 18
Offerta di lavoro: quale economia nella Provincia di Chieti 20
In sintesi 23

3) Le risposte della provincia. Il caso delle Politiche del Lavoro, Formazione professionale, CPI .. 24
L'analisi di genere delle politiche, della programmazione e del bilancio 24
L'analisi del Settore Lavoro e la riclassificazione delle attività in chiave di genere 25
Tav. 3.1 Analisi aree di genere e attività del Settore Lavoro della Provincia di Chieti 28
Analisi di genere e spese della Macrostruttura L 33
Tav. 3.2 Aree di genere e spese della Macrostruttura L - Provincia di Chieti 35
Costruire gli indicatori 36
Tav. 3.3 Aree di genere e indicatori del Settore Lavoro della Provincia di Chieti 39

4) Considerazioni conclusive 42

Allegato 1. Interventi realizzati dalla Macrostruttura L (Settore Lavoro) 46
Allegato 2. Analisi del personale nella Provincia di Chieti 52

Introduzione

Nel quadro democratico e istituzionale proprio di ogni ente pubblico, l'azione politica di governo vede come destinatario ultimo di ogni intervento la cittadinanza, intesa spesso in una accezione talmente ampia da indurre a ritenerla una "entità astratta". In realtà ogni politica pubblica, soprattutto se di carattere economico, va a interessare di volta in volta differenti fasce sociali o di popolazione, le cui caratteristiche li rendono destinatari dell'intervento specifico: anziani, disoccupati, persone in stato di disagio, bambini. Per leggere l'attività di un ente rispetto a tali destinatari è possibile disporre di strumenti di analisi appropriati: si pensi ai bilanci sociali, ai bilanci partecipati, ai bilanci ambientali, agli Osservatori per l'infanzia o per gli anziani.

Fino a pochi anni fa nel panorama nazionale mancava completamente una lettura di genere[1] di tali strumenti, cioè una valutazione delle politiche pubbliche rispetto alle donne e agli uomini. Il bilancio di genere si propone di colmare tale lacuna. Leggere una azione di governo con l'ottica di genere vuol dire essere consapevoli delle differenze personali, familiari, sociali, lavorative ed economiche di donne e uomini e saper valutare, anche dal punto di vista dell'impatto economico e sociale, come i differenti stili di vita, le diverse esigenze e preferenze che ne caratterizzano l'agire quotidiano, determinano un impatto differenziato dell'intervento pubblico.

Per quanto la condivisione del principio di pari opportunità tra donne e uomini faccia ormai parte del patrimonio identitario e normativo del mondo occidentale, la sua realizzazione pratica e quotidiana sconta ancora una arretratezza che va anche a impattare sulla capacità di sviluppo socioeconomico: il maggiore impegno delle donne nel lavoro di cura, le discriminazioni e le difficoltà in campo lavorativo e sociale, nell'accesso a posizioni di potere, non hanno solo un impatto in termini individuali, ma costituiscono elementi di rigidità del sistema, tali da impedire alla popolazione femminile di contribuire pienamente al processo di crescita e di sviluppo socioeconomico complessivo.

Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere consente di analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso un esercizio di trasparenza, democrazia e rendicontazione della gestione e distribuzione delle risorse pubbliche, a vantaggio dell'intera collettività. In tal modo, gli amministratori possono essere maggiormente consapevoli delle conseguenze su donne e uomini del loro agire, per poter condurre una azione politica non solo più equa, ma anche più efficace ed efficiente:

- Equa perché, riflettendo sulle disuguaglianze e differenze di donne e uomini, può intraprendere iniziative finalizzate riequilibrare lo stanziamento delle per garantire una equa distribuzione rispetto ai differenti bisogni e necessità di uomini e donne;

[1] **Genere:** 1. Un concetto che esprime le differenza sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture. 2. Il maschile e il femminile, intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento. Fonte: 1. Commissione Europea (1998) *100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini.*; 2. Ministero Pari Opportunità

Analisi di genere: Studio delle differenze tra donne e uomini all'interno del proprio ruolo di genere, per quel che riguarda le diverse condizioni lavorative. Leggere una azione o uno strumento di governo assumendo l'ottica di genere vuol dire essere consapevoli delle differenze personali, familiari, sociali, lavorative ed economiche che insistono su donne e uomini e saper valutare, anche dal punto di vista dell'impatto economico e sociale, come i differenti stili di vita, le diverse esigenze e preferenze che ne caratterizzano l'agire quotidiano, determinano un impatto differenziato rispetto ad un intervento pubblico.

Analisi comparativa di genere: Studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere. Fonte: Commissione Europea (1998) *100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini.*

- Efficace perché la conoscenza dei diversi bisogni di donne e uomini consente una capacità di risposta più puntuale, ampia e mirata;
- Efficiente perché, allargando il numero dei beneficiari dell'intervento pubblico, e considerando anche i costi indiretti delle politiche, consente un migliore rapporto costi-benefici, ottimizzando il risultato ottenuto in termini di costo del servizio per cittadino, e riducendo lo spreco di risorse per servizi non adeguatamente sfruttati.

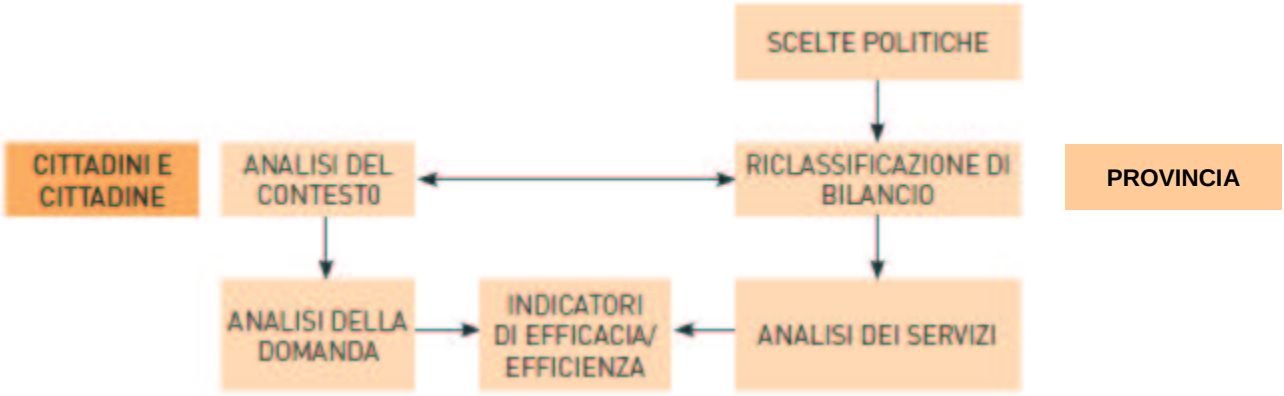
Esiste certamente una difficoltà non solo culturale, ma anche tecnica nell'affrontare una lettura di genere delle politiche pubbliche: le differenze tra donne e uomini sono trasversali ad ogni possibile variabile analizzata, che sia di tipo anagrafico (gli anziani, i ragazzi e i bambini sono donne e uomini), occupazionale (i lavoratori e i disoccupati sono a loro volta donne e uomini), e così via. Se i bisogni dei cittadini non sono "neutri", nella accezione sopra riportata, è immediato considerare che anche le politiche non devono essere neutre, né tanto meno l'allocazione delle risorse finanziarie e i servizi erogati.
In particolare, i bilanci degli enti pubblici sono il risultato di una serie di mediazioni e di negoziazioni tra gli amministratori e la popolazione, sulle quali il sistema sociale ed economico di una comunità ha indubbiamente un peso considerevole, non solo quale risultato del patto elettorale con i cittadini, ma anche nella quotidiana azione di pressione che gruppi economici e sociali di interesse possono esercitare sull'ente pubblico.

Se dunque i bilanci e le assegnazioni delle risorse rispecchiano le esigenze delle varie componenti del sistema sociale ed economico, è immediato considerare come le disuguaglianze tra donne e uomini finiscano inevitabilmente con il riflettersi sulla struttura dei bilanci degli enti. L'analisi di genere del bilancio è dunque uno strumento che consente di:
- promuovere la consapevolezza degli amministratori pubblici sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse realizzate dalle politiche e dai bilanci pubblici;
- contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse finanziarie;
- rafforzare la trasparenza nell'utilizzo delle risorse collettive e la partecipazione della società civile nella comprensione delle implicazioni delle scelte di bilancio;
- far emergere le esigenze della popolazione e del territorio di riferimento (domanda) e verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'ente in termini di programmi e servizi (offerta);
- verificare se l'impegno dell'ente per l'uguaglianza di genere si traduce in effettivi impegni di bilancio;
- migliorare i livelli di efficacia, efficienza, equità della spesa pubblica;
- promuovere lo sviluppo del territorio e delle sue risorse (umane, socio-economiche, ambientali, etc.);
- sviluppare basi informative disaggregate per genere e indicatori gender sensitive.

L'analisi di genere del bilancio si propone quindi di mettere in evidenza le capacità di risposta dell'ente rispetto ai bisogni diversificati di donne e uomini.

1) La metodologia

Il metodo di analisi utilizzato fa riferimento ai principi internazionali del gender budgeting e alle esperienze già attuate in Italia, in relazione alle caratteristiche normative e amministrative specifiche del territorio esaminato.
Il disegno di analisi complessivo può essere schematizzato dalla seguente figura:



L'analisi di contesto mira a comprendere al meglio le caratteristiche della popolazione e i bisogni di intervento, evidenziando soprattutto le differenze tra donne e uomini rispetto alle esigenze e alle necessità (domanda di servizi).
Dall'analisi di contesto è possibile individuare la popolazione (target) che potrebbe avere bisogno dei servizi. A fronte della lettura dei bisogni della popolazione e dei potenziali beneficiare, la risposta offerta dall'Ente viene descritta attraverso l'analisi dei servizi presenti sul territorio.
Infine, la conclusione del processo di gender budgeting richiede l'elaborazione di indicatori di efficacia e di efficienza, la cui capacità di rappresentare accuratamente elementi di valutazione di genere dipenderà dal sistema di rilevazione e di analisi dei dati.

L'obiettivo di analizzare l'impatto dell'azione del l'ente pubblico sui cittadini e sulle cittadine, può quindi essere raggiunto cercando di dare una risposta il più possibile esauriente a *tre quesiti principali*:

1. quali sono i bisogni dei cittadini e delle cittadine (*domanda di servizi*)?
2. come l'amministrazione risponde ai bisogni di uomini e donne (*offerta di servizi*) attraverso le scelte politiche, gli impegni assunti in bilancio, i servizi offerti?
3. quale è il livello di pari opportunità raggiunto all'interno dell'amministrazione provinciale?

In questa prima fase, il progetto di ricerca intende avviare il percorso di gender budgeting nella Provincia di Chieti a partire dall'analisi della Macrostruttura L (Politiche del Lavoro, Formazione professionale, Centri per l'impiego) proprio in virtù del ruolo strategico che l'Ente svolge nello sviluppo economico del territorio attraverso le politiche del lavoro e della formazione, e gli altri strumenti atti a migliorare la qualità della vita, la stabilità e l'autonomia delle cittadine e dei cittadini, le pari opportunità tra donne e uomini.

Il tema del lavoro e della formazione è infatti uno dei settori più rilevanti di tutta l'attività provinciale, cui contribuisce in modo determinante la politica europea attraverso il Fondo sociale europeo (FSE). La Filosofia promossa dall'Europa attraverso questi fondi mira a contribuire allo sviluppo di strategie locali per l'occupazione sulla base dell'assunto che, per favorire la crescita economica ed occupazionale dei territori, occorre applicare, in linea con il principio di sussidiarietà, un approccio decentrato nell'ambito del quale tutti gli attori siano mobilitati e coinvolti. In tutto

questo la Provincia è chiamata ad un ruolo di regia, di promozione, di orientamento e coordinamento in quanto il lavoro e l'accrescimento delle competenze professionali rappresentano per ogni individuo un punto di arrivo e uno di partenza per la costituzione e lo sviluppo della propria identità umana e sociale e, di conseguenza, costituiscono una spinta per la crescita dei sistemi economici locali.

La decisione della Provincia di coinvolgere nella prima fase il Settore Lavoro rientra in un più ampio quadro di strategie volte a migliorare la propria capacità di lettura e analisi della realtà chietina che, in un secondo momento, porterà alla realizzazione del primo bilancio di genere dell'Ente.

Indicatori della domanda e dell'offerta di lavoro

Gli indicatori rappresentano uno strumento importante per confrontare le esigenze dei cittadini rispetto alle risposte che il soggetto pubblico riesce a dare sul territorio. L'Unione europea dà un grande valore a tali strumenti di lettura, i quali sono però in grado di esprimere in pieno la loro capacità di sintesi solo se arrivano al termine di un processo descrittivo e di analisi in grado di renderli contestuali all'ambiente di riferimento.

A livello europeo si è cercato di programmare un set di indicatori di genere da inserire nei sistemi informativi e statistici dei paesi EU, che gradualmente si stanno diffondendo, e che a cascata provocheranno a medio termine anche un mutamento nei sistemi informativi locali. I Consigli Europei di Lisbona e Stoccolma hanno definito una serie di indicatori specifici per la parità di genere articolati in 8 ambiti:
- le donne nel processo decisionale
- le donne nel mercato del lavoro
- i differenziali salariali tra uomini e donne
- conciliazione lavoro-famiglia
- violenza contro le donne
- tratta delle donne
- processo di inclusione sociale

Rispetto alle applicazioni di un bilancio di genere a livello locale alcuni indicatori sono certamente utili e in parte già rappresentabili in quanto coinvolgono direttamente la sfera di intervento della provincia (*le donne nel mercato del lavoro*), mentre altri non sono disponibili o non inseribili in un contesto complessivo di gestione dell'Ente e di analisi di Bilancio.

Tra fenomeni e gli indicatori più utili da monitorare per analizzare l'offerta di lavoro (femminile) si segnalano *gli indici di segregazione ed i tassi di femminilizzazione dell'occupazione* e relative variazioni, in particolare l'incremento della presenza percentuale di donne – o uomini – nei settori in cui sono sottorappresentate:
- la *segregazione verticale* consiste nell'asimmetrica presenza di donne ed uomini nei livelli gerarchici di una particolare professione; la *segregazione orizzontale* misura la concentrazione relativa dell'occupazione femminile in determinate professioni e/o settori;
- la *diffusione dell'occupazione part-time e del lavoro atipico per genere* (in particolare, la % di donne e uomini con occupazioni part-time o a tempo determinato, collaborazioni a progetto/occasionali);
- il *tasso di attività/partecipazione* (dato dal rapporto tra forza lavoro (femminile)/popolazione (femminile) complessiva in età lavorativa 15-64 anni); è la tradizionale e più immediata misura della partecipazione al mercato del lavoro; è utile calcolare i tassi di attività specifici per età e/o

titolo di studio così come le variazioni (aumenti o diminuzioni) nel corso del tempo distinte per genere;
- il *tasso di occupazione* (rapporto tra occupati e forze di lavoro);
- il *tasso di disoccupazione, anche giovanile* (rapporto tra disoccupati e forze lavoro);
-la *diffusione dell'occupazione sommersa* che, soprattutto per i servizi alle persone riguarda in larga misura le donne, spesso extracomunitarie;
- *l'incidenza dell'imprenditorialità femminile.*

Per monitorare la presenza di eventuali fenomeni di segregazione occupazionale, si possono calcolare due semplici indicatori: il *tasso di femminilizzazione dell'occupazione totale* (che indica la presenza percentuale di donne all'interno di un settore/qualifica): è il rapporto percentuale tra il numero di donne ed il numero totale degli occupati. L'indice può essere calcolato per settore (ad esempio il tasso di femminilizzazione del personale dell'assessorato al lavoro), per qualifica professionale (come il tasso di femminilizzazione dei dirigenti), per tipo di contratto (ad esempio il tasso di femminilizzazione del personale con contratto part-time), per fasce di età, per titolo di studio, anche incrociando le variabili considerate. Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione totale varia tra 0 (assenza di donne) e 100 (solo occupate donne), è pari a 50 in caso di equilibrio tra occupazione maschile e femminile.

Tuttavia, il tasso di femminilizzazione va valutato considerando che la composizione della popolazione attiva può non presentare un equilibrio tra forze di lavoro maschili e femminili. Per tenere conto di quanto pesano le donne nell'occupazione complessiva, è più utile calcolare un altro indicatore: *il coefficiente di rappresentazione femminile (CRF),* che sintetizza la concentrazione relativa di donne all'interno di un determinato settore/qualifica/professione: è infatti il rapporto tra il tasso di femminilizzazione di un certo settore rispetto al tasso di femminilizzazione medio, relativo all'insieme di tutti i settori produttivi. Assume valori maggiori di 1 in quei settori o in quelle professioni dove le donne sono relativamente sovra-rappresentate rispetto al loro peso sul totale dell'occupazione per settori o professioni, e valori inferiori a 1 in caso contrario. Un altro aspetto da analizzare è la *ripartizione degli occupati per settore di attività*, anche al fine di monitorare i fenomeni della segregazione occupazionale (verticale e orizzontale) e della discriminazione salariale, secondo gli indicatori di segregazione presentati in precedenza.

Gli indicatori dovrebbero essere sempre *distinti per genere* e accompagnati dal relativo *gender gap*.

2) Analisi di contesto. Il mercato del lavoro

L'analisi delle condizioni del mercato del lavoro può offrire *rilevanti elementi di valutazione in un'ottica di genere*, soprattutto in relazione alla capacità di sviluppo locale, di migliori condizioni di reddito famigliare, di qualità della vita che il lavoro femminile può generare.
Nelle società occidentali, infatti, uno degli ambiti in cui le disuguaglianze di genere sono particolarmente evidenti è il mercato del lavoro: persistono differenze nei tassi di attività, occupazione, disoccupazione, così come fenomeni di segregazione occupazionale verticale ed orizzontale, discriminazione salariale e sovra-rappresentazione nel lavoro atipico fra le donne.
Dal punto di vista strutturale, i comportamenti di offerta e di domanda di lavoro femminile (e maschile) devono essere osservati non solo sulla base delle caratteristiche del mercato del lavoro, ma anche alla luce di un complesso sistema di variabili sociali e culturali e di fattori come l'istruzione, l'età, le condizioni familiari, la collocazione geografica, la presenza di servizi, il sistema di welfare, il sistema produttivo che condizionano sia l'offerta che la domanda di lavoro femminile.

L'*offerta di lavoro* dipende in primo luogo dalle condizioni del mercato del lavoro, oltre che dall'investimento in istruzione e formazione: maggiore è l'investimento sullo sviluppo del capitale umano, maggiore sarà l'incentivo a partecipare e a rimanere nel mercato del lavoro.
L'evidenza empirica dimostra infatti che al crescere del titolo di studio i profili di partecipazione di uomini e donne diventano più simili. L'istruzione è dunque un rilevante veicolo di emancipazione sociale e il lavoro è sempre di più un ambito centrale per l'esistenza delle donne.
L'offerta di lavoro femminile è anche fortemente condizionata dalle scelte familiari e procreative: le responsabilità familiari e di cura (che ancora gravano prevalentemente sulle donne), la necessità di conciliare lavoro e famiglia rendono l'offerta di lavoro femminile molto più sensibile (elastica) rispetto alle politiche pubbliche, alla possibilità di usufruire di orari flessibili e part-time, alla disponibilità di servizi per l'assistenza e di cura (per l'infanzia, gli anziani, i disabili), o più in generale di servizi pubblici offerti tenendo conto delle esigenze degli individui e delle famiglie, con modalità e tempi flessibili. Inoltre, le scelte familiari tendono ad essere influenzate da chi percepisce il reddito più alto (in genere il marito).

La *domanda di lavoro*, invece, dipende in primo luogo dalle caratteristiche produttive ed economiche del territorio e può essere analizzata a partire dalle caratteristiche dell'occupazione. L'analisi del mercato del lavoro locale ci indica, quindi, quanto il contesto economico e produttivo incida necessariamente sulle scelte lavorative dalla popolazione.

Nel prossimo paragrafo si delineeranno i fenomeni su menzionati prendendo a riferimento il contesto della Provincia di Chieti ed evidenziando le tematiche di interesse per l'analisi del bilancio di genere. Nell'area del mercato del lavoro, donne e uomini vengono descritti attraverso le variabili che meglio definiscono la posizione nel mercato del lavoro, sia in termini potenziali di occupabilità (istruzione, formazione e titolo di studio), che di occupazione (condizione lavorativa).

Donne, Uomini e territori

La Regione Abruzzo ha una popolazione residente di 1.309.797 abitanti, con una densità di popolazione pari a 121,35 ab/Kmq. La provincia di Chieti comprende 104 comuni di cui 9 costieri, 33 pedemontani e 62 montani. La maggior parte della popolazione residente si concentra nei comuni della fascia pedemontana (45%) e costiera (32%). I comuni montani, invece, manifestano la tendenza ad un irreversibile processo di spopolamento.
Nella provincia di Chieti si possono distinguere 3 macro-aree: quella Chietino-Ortonese, quella Lancianese e quella Vastese che comprendono rispettivamente 28, 46 e 30 comuni. Tutte le aree sono costituite in prevalenza da piccoli comuni e solo nel caso del polo Chieti-Ortona troviamo una percentuale piuttosto elevata di comuni con oltre 10 mila abitanti. Il 45% della popolazione risiede nell'area Chietino-Ortonese, il 30% in quella Lancianese ed il 25% nella zona Vastese. La maggiore concentrazione della popolazione nella zona Chieti-Ortona è attribuibile alla prevalenza di grandi comuni in quest'area.

La maggiore densità di popolazione si registra nella Provincia di Pescara con 254,82 ab/Kmq, seguita dalla Provincia di Teramo con 152,53 ab/Kmq e dalla Provincia di Chieti con 151,18 ab/Kmq; molto inferiore la densità di popolazione della Provincia de L'Aquila con 60,66 ab/Kmq.

Tav.1 Bilancio demografico anno 2006 e Popolazione residente per sesso al 31 dicembre 2006

ABRUZZO	Popolazione al 1.1.2006			Saldo naturale			Saldo migratorio e per altri motivi			Popolazione al 31.12.2006		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
L'AQUILA	148551	156550	305101	-403	-514	-917	657	559	1216	148805	156595	305400
TERAMO	146040	152749	298789	-59	-74	-133	1230	1302	2532	147211	153977	301188
PESCARA	149538	160409	309947	-71	-101	-172	1071	1050	2121	150538	161358	311896
CHIETI	190595	200875	391470	-457	-457	-914	354	403	757	190492	200821	391313
TOTALE REGIONE	634724	670583	1305307	-990	-1146	-2136	3312	3314	6626	637046	672751	1309797

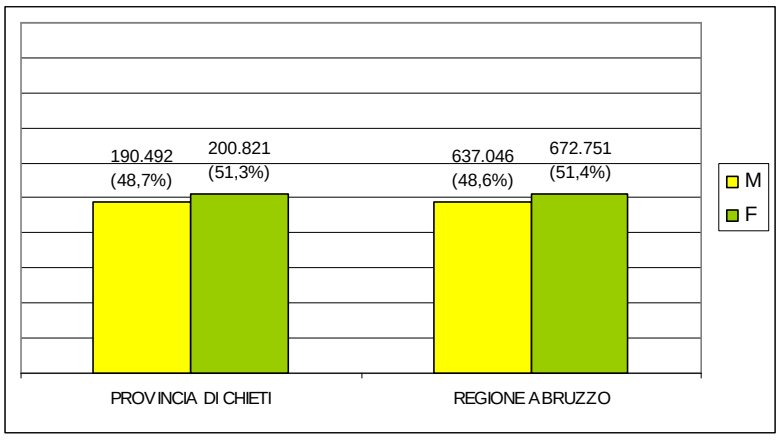
Fonte dati Istat – Anno 2006

La popolazione residente al 31 dicembre nella provincia di Chieti è pari a 391.313 (dati Istat). Rispetto all'anno precedente si registra una diminuzione di 157 unità (al 1° gennaio 2006 i residenti erano 391.470). Se dal 2001 fino al 2006, si è sempre registrato un incremento del numero dei residenti, nel 2007, invece, si riscontra una lieve inversione di tendenza.

In linea con il dato nazionale, la provincia di Chieti si presenta matura sotto il profilo demografico, senza peraltro che l'irreversibile trend di invecchiamento della popolazione trovi compensazione nel modesto aumento dell'indice di natalità che si è registrato nel 2007 (i nati ogni mille abitanti sono 1,001 a fronte dei 0,993 del 2006) e nell'aumento dei residenti stranieri (+ 0,2% rispetto al 2006).

Per quanto riguarda la ripartizione degli abitanti della Provincia di Chieti per genere, si evidenzia un'equa rappresentanza dei due sessi, con una lieve maggioranza della popolazione femminile (51,3%) rispetto a quella maschile (48,7%), in linea con i valori regionali.

Tav.2 Popolazione residente in Abruzzo e nella Provincia di Chieti al 31 dicembre 2006



Provincia di Chieti

M	*190.492*	*48,7%*
(di cui stranieri)	4.833	45%
F	200.821	51,3%
(di cui straniere)	5.810	55%
TOT	391.313	100%
(di cui stranieri)	10.643	2,7%

Regione Abruzzo

M	*637.046*	*48,6%*
(di cui stranieri)	22.608	47,1%
F	672.751	51,4%
(di cui straniere)	25.410	52,9%
TOT	1.309.797	100%
(di cui stranieri)	48.018	3,7%

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Istat, 2007)

I cittadini stranieri residenti al 1 gennaio 2007 sono 10.643 a fronte dei 9.655 del 2006 e rappresentano il 2,7% della popolazione residente in provincia (con un incremento dello 0,2% rispetto al 2006). Anche tra gli immigrati residenti nel territorio provinciale si registra una predominanza della componente femminile (55% contro il 45% degli uomini).

Tav. 3 Bilancio demografico anno 2006 e Popolazione straniera residente al 31 dicembre 2006

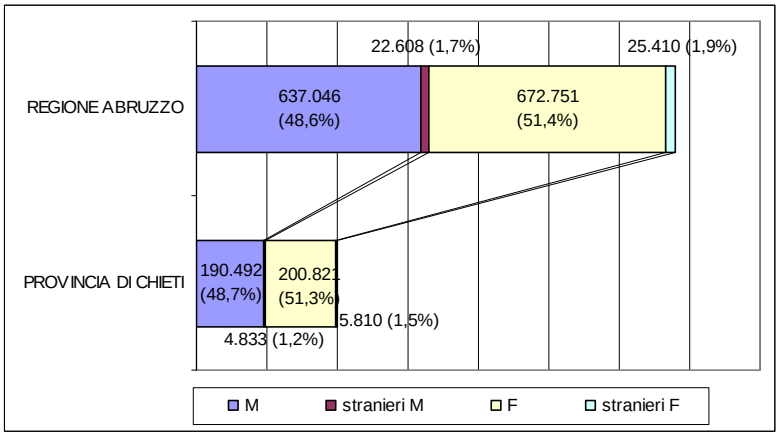
ABRUZZO	Popolazione straniera residente al 1.1.2006			Popolazione straniera residente al 31.12.2006			Minorenni			Nati in Italia		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
L'AQUILA	6609	6543	13152	7044	7055	14099	1526	1353	2879	720	650	1370
TERAMO	6311	7003	13314	7012	7763	14775	1863	1759	3622	1032	999	2031
PESCARA	3377	4351	7728	3719	4782	8501	817	776	1593	431	382	813
CHIETI	4414	5241	9655	4833	5810	10643	1119	1051	2170	600	558	1158
TOTALE REGIONE	20711	23138	43849	22608	25410	48018	5325	4939	10264	2783	2589	5372

Fonte dati Istat – Anno 2006

L'immigrazione continua a vivere una costante crescita; non rappresenta, quindi, una parentesi volta ad esaurirsi nel giro di qualche anno, bensì un fenomeno stabile che coinvolge soprattutto le persone più giovani.

Nel corso del 2007 ci sono state 207 acquisizioni di cittadinanza italiana e 1.158 sono i bambini nati da coppie di stranieri. Il 75% dei residenti stranieri ha un regolare permesso di soggiorno (al 1º gennaio 2007 il numero dei permessi di soggiorno è pari a 7.949); il restante 25% o è membro della comunità europea o il suo periodo di soggiorno nel territorio è inferiore a tre mesi o non dispone di permesso di soggiorno. I principali motivi addotti per la richiesta del permesso di soggiorno riguardano il lavoro (55%) e la famiglia (34%). Il 47% degli stranieri residenti nella provincia di Chieti ha un'età compresa tra i 21 e i 40 anni, si trova, infatti, in piena età lavorativa.

Tav.4 Popolazione e popolazione straniera residente in Abruzzo e nella Provincia di Chieti al 31/12/06



(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Istat, 2007)

La percentuale maggiore di popolazione a livello regionale è caratterizzata dalla fascia di età compresa tra i 40 e i 64 anni (33%), con 434.101 cittadini residenti, prevalentemente di sesso femminile; segue la popolazione tra i 18 e i 39 anni (29%) e quella tra 0 e 17 anni (16%) con una leggera prevalenza, per entrambe le fasce d'età, degli uomini rispetto alle donne.

Tav.5 Popolazione per fasce di età in Abruzzo e nella Provincia di Chieti al 31 dicembre 2006

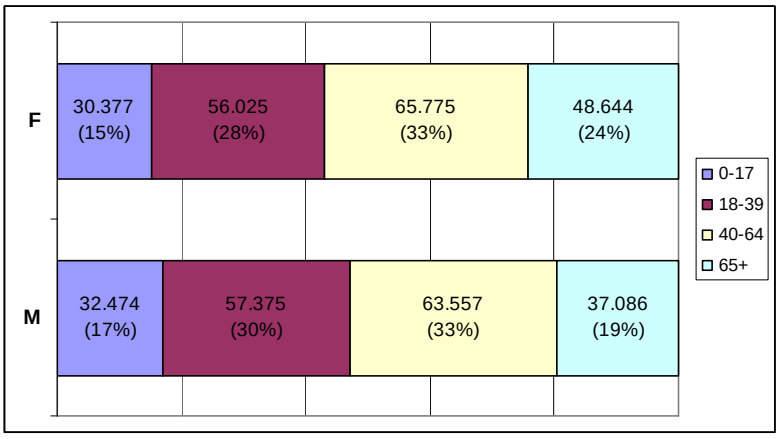
ABRUZZO	0-17			18-39			40-64			65 e più		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
L'AQUILA	23955	22900	46855	45383	43291	88674	51719	51226	102945	27748	39178	66926
CHIETI	32474	30377	62851	57375	56025	113400	63557	65775	129332	37086	48644	85730
PESCARA	27097	25341	52438	45498	45319	90817	50244	52957	103201	27699	37741	65440
TERAMO	26347	24982	51329	45161	44249	89410	48911	49712	98623	26792	35034	61826
TOTALE REGIONE	**109873**	**103600**	**213473**	**193417**	**188884**	**382301**	**214431**	**219670**	**434101**	**119325**	**160597**	**279922**

Fonte dati Istat - Anno 2007

A livello provinciale, si registra lo stesso andamento, con una presenza maggiore di donne nella fascia d'età 40-64 anni (33%); seguono le fasce d'età 18-39 (29%) e quella 0-17 (16%) con popolazione maschile prevalente.

La popolazione in età lavorativa (classi 18-39 anni e 40-64 anni) rappresenta, circa il 62% della popolazione totale residente nella Provincia di Chieti, in linea con il dato regionale.

Tav.6 Popolazione per fasce d'età e sesso nella Provincia di Chieti al 31 dicembre 2006



PROVINCIA DI CHIETI	0-17	18-39	40-64	65+
M	32.474	57.375	63.557	37.086
F	30.377	56.025	65.775	48.644
TOT	**62.851**	**113.400**	**129.332**	**85.730**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Istat, 2007)

Donne e Uomini a scuola

Nell'anno scolastico 2007/2008 gli istituti secondari superiori statali presenti nel territorio provinciale sono 44 per un totale di 18.684 alunni iscritti e 829 classi formate. Il numero medio di studenti per classe è di 22,5 ed il numero di professori per 100 studenti è pari a 11,3. L'andamento delle iscrizioni alle scuole superiori, a partire dall'anno scolastico 2000/2001 nel territorio provinciale, ha confermato il trend decrescente delineato già negli anni passati, a parte qualche piccola eccezione, in corrispondenza degli anni scolastici 2002/2003 e 2006/2007. Questi dati potrebbero erroneamente portare a credere ad un elevato tasso di abbandoni scolastici, in realtà, le ragioni di questa tendenza possono essere rintracciate nelle dinamiche demografiche e quindi nel progressivo invecchiamento della popolazione e nella costante diminuzione del tasso di natalità.

Gli istituti secondari superiori statali della Provincia di Chieti, nell'a.s. 2005/2006, sono 45, distribuiti su 14 comuni della provincia di Chieti, per un totale di 17.962 iscritti e 837 classi formate.

Tav. 7 Istituti secondari superiori della Provincia di Chieti a.s. 2005-2006

Istituti secondari superiori (a.s. 2005-2006)	
Numero scuole	45
Numero tot. iscritti	17.962
Numero tot. classi	837
Tasso di diminuzione degli iscritti	- 2,53%
Numero medio studenti per classe	20,58
Numero professori per 100 studenti	9
Numero studenti ogni 1000 abitanti	50

(Fonte: Provincia di Chieti, 2007)

Il numero degli alunni è diminuito del 2,53 %, e si attesta pertanto lievemente al di sopra della percentuale in diminuzione segnata da tutte le scuole del sistema statale (- 1,45 %); il totale delle classi formate è rimasto sostanzialmente stabile (- 0,47 %), con un lievissimo decremento poco al di sopra del tasso su base provinciale (- 0,32 %). Il numero delle scuole attive è aumentato nell'a.s. 2005/2006 di una ulteriore unità, grazie all'apertura di un Liceo Scientifico ad Atessa, aggregato al locale Istituto Tecnico Commerciale *"S. Spaventa"*.

Sono presenti sul territorio provinciale tutti gli indirizzi formativi superiori tradizionali e tre istituzioni scolastiche ad indirizzo raro, di rilievo regionale e nazionale, quali l'Istituto Professionale Alberghiero e per la Ristorazione *"G. Marchitelli"* di Villa Santa Maria, l'Istituto Tecnico Nautico *"L. Acciaiuoli"* di Ortona e l'Istituto Tecnico Agrario *"C. Ridolfi"* di Scerni, qualificano ulteriormente il sistema dell'offerta formativa provinciale.
La distribuzione degli iscritti per tipologia di istruzione secondaria rimane pressoché invariata rispetto all'anno scolastico precedente: dopo le scuole medie la maggior parte degli studenti sceglie di frequentare istituti tecnici (40,9%) e il liceo scientifico (22,2%) Seguono l'istituto magistrale e gli istituti professionali (rispettivamente 12,4% e 11,6%); solo l'8,7% si iscrive al liceo classico e solo il 4,1% agli istituti d'arte.

Tav. 8 Iscritti alle scuole superiori statali a.s. 2006/2007

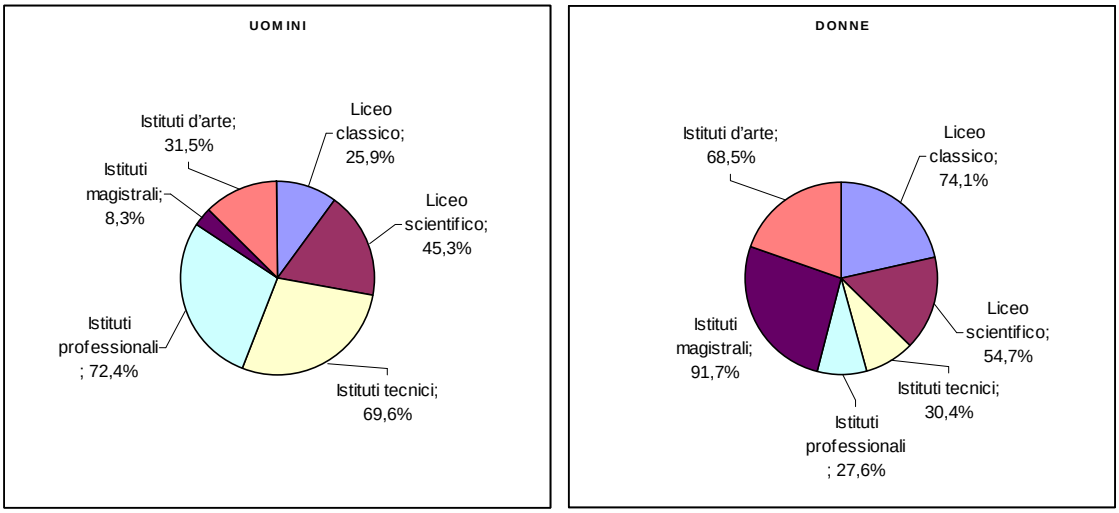
	M	% M	F	%F	Tot	% tot
Liceo classico	410	25,9%	1.171	74,1%	1.581	8,7%
Liceo scientifico	1.825	45,3%	2.207	54,7%	4.032	22,2%
Istituti tecnici	5.171	69,6%	2.257	30,4%	7.428	40,9%
Istituti professionali	1.531	72,4%	584	27,6%	2.115	11,6%
Istituti magistrali	188	8,3%	2.074	91,7%	2.262	12,4%
Istituti d'arte	237	31,5%	515	68,5%	752	4,1%
Totale	**9.362**	**51,5%**	**8.808**	**48,5%**	**18.170**	**100,0%**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Istat, 2007)

Rispetto al genere per gli iscritti alle scuole superiori statali si segnala:
- una predominanza delle donne negli Istituti magistrali (91,7%), nei licei Classici e negli Istituti d'arte (rispettivamente 74,1% e 68,5%)

- una lieve maggioranza di donne nei licei scientifici (54,7%)
- una predominanza degli uomini negli Istituti professionali (72,4%) e negli Istituti tecnici (69,6%)

Tav. 9 Iscritti per genere alle scuole superiori statali a.s. 2006/2007



(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

Nell'ambito dell'istruzione universitaria sul territorio della Provincia di Chieti, l'Università "G. D'Annunzio" dislocata su Chieti e Pescara, dà la possibilità di accedere a dodici facoltà universitarie. Nella sede di Chieti Scalo, si può accedere alle facoltà di: Farmacia, Lettere e Filosofia, Medicina e Chirurgia, Psicologia, Scienze della Formazione, Scienze matematiche fisiche naturali, Scienze sociali e Scienze educazione motoria. Nella sede di Pescara, si può accedere alle facoltà di Architettura, Economia, Lingue e letterature straniere, Scienze manageriali. I dati riferiti all'anno scolastico 2006/2007, contano in totale 30.278 iscritti alle diverse facoltà, suddivisi per facoltà e sesso, nel modo seguente:

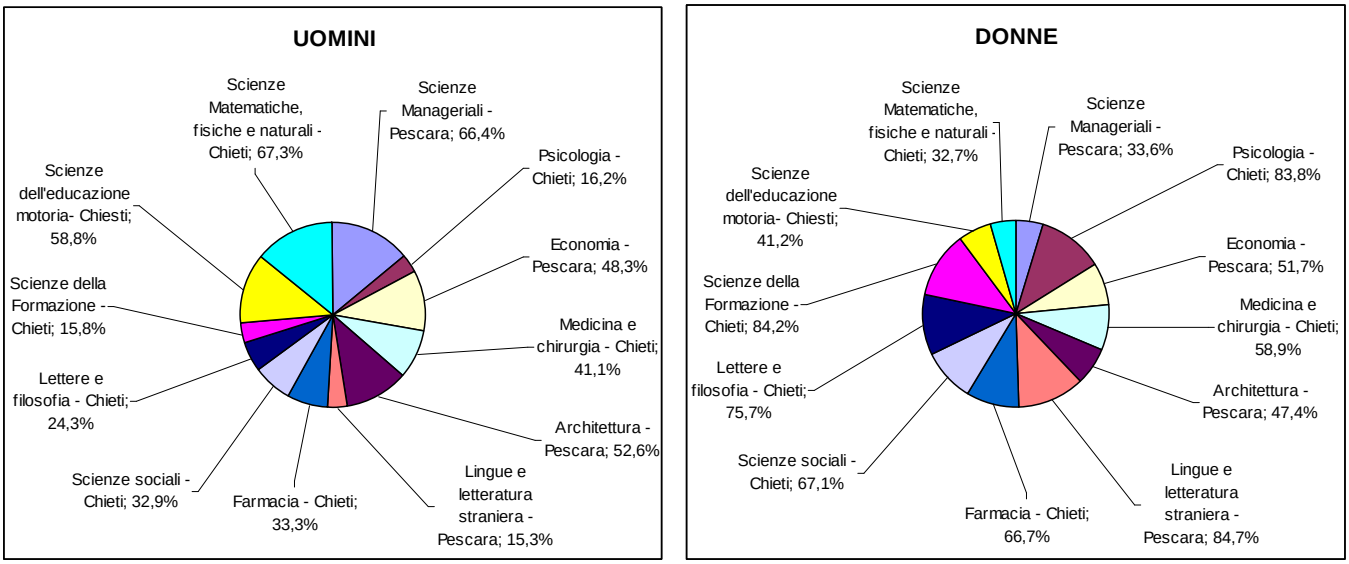
Tav. 10 Studenti iscritti a Chieti e Pescara – Università degli Studi G. d'Annunzio a.a. 2006/2007

	ISCRITTI						IMMATRICOLATI					
	M	% M	F	%F	TOT	% TOT	M	% M	F	%F	TOT	% TOT
Scienze Manageriali - Pescara	3.988	66,4%	2.019	33,6%	6.007	19,8%	450	68,7%	205	31,3%	655	12,5%
Psicologia - Chieti	755	16,2%	3.913	83,8%	4.668	15,4%	159	15,5%	866	84,5%	1.025	19,6%
Economia - Pescara	1.739	48,3%	1.864	51,7%	3.603	11,9%	315	46,7%	359	53,3%	674	12,9%
Medicina e chirurgia - Chieti	1.281	41,1%	1.839	58,9%	3.120	10,3%	160	37,4%	268	62,6%	428	8,2%
Architettura - Pescara	1.334	52,6%	1201	47,4%	2.535	8,4%	235	54,7%	195	45,3%	430	8,2%
Lingue e letteratura straniera - Pescara	364	15,3%	2.019	84,7%	2383	7,9%	83	18,2%	372	81,8%	455	8,7%
Farmacia - Chieti	768	33,3%	1537	66,7%	2305	7,6%	222	35,1%	410	64,9%	632	12,1%
Scienze sociali - Chieti	605	32,9%	1232	67,1%	1837	6,1%	61	25,2%	181	74,8%	242	4,6%
Lettere e filosofia - Chieti	373	24,3%	1160	75,7%	1533	5,1%	57	25,0%	171	75,0%	228	4,4%
Scienze della Formazione - Chieti	168	15,8%	898	84,2%	1066	3,5%	22	9,0%	223	91,0%	245	4,7%
Scienze dell'educazione motoria- Chieti	479	58,8%	335	41,2%	814	2,7%	111	63,4%	64	36,6%	175	3,3%
Scienze Matematiche, fisiche e naturali - Chieti	274	67,3%	133	32,7%	407	1,3%	34	70,8%	14	29,2%	48	0,9%
Totale	**12.128**	**40,1%**	**18.150**	**59,9%**	**30.278**	**100%**	**1.909**	**36,5%**	**3.328**	**63,5%**	**5.237**	**100%**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

La scelta preferenziale risulta essere, in assoluto, la facoltà di Scienze manageriali (19,8%), la seconda quella di Psicologia (15,4%); seguono le facoltà di Economia (11,9%), Medicina (10,3%), Architettura (8,4%) e così via cono una superiorità numerica di iscritte femmine (59,9%) rispetto ai maschi (40,1%). La scelta della facoltà e del corso di laurea da frequentare è un fattore molto importante perché in qualche modo si pone come intermedia tra il talento-investimento formativo e le possibilità oggettive che le donne si danno o si costruiscono. La scelta è spesso influenzata da un modello soggettivo, sociale e culturale che spinge le donne ad orientarsi in determinati settori disciplinari.
Rispetto al genere, hanno una connotazione prettamente femminile le Facoltà di Lingue e letteratura straniera (84,7%), Scienze della Formazione (84,2%), Psicologia (83,8%); hanno invece una prevalenza di iscritti di sesso maschile le Facoltà di Scienze matematiche, fisiche e naturali (67,3%), Scienze Manageriali (66,4%), Scienze dell'educazione motoria (58,8%) e Architettura (52,6%). Gli uomini, quindi, si concentrano prevalentemente nell'area economico-scientifica e si immatricolano solo marginalmente nell'area umanistica ed educativa.

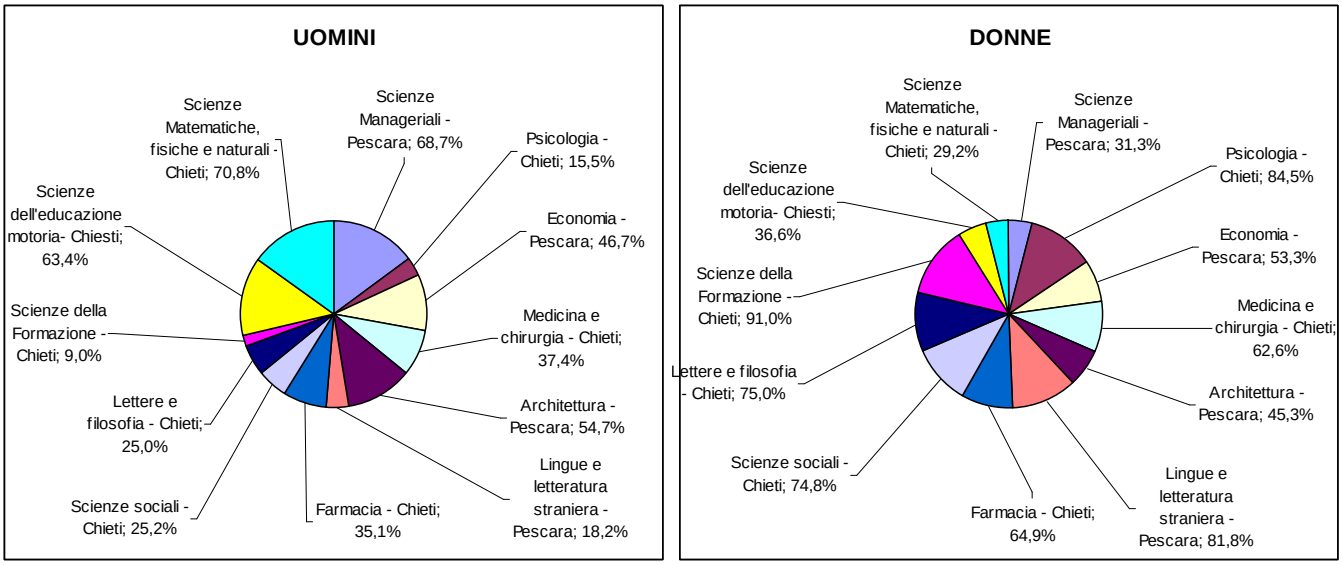
Tav. 11 Studenti iscritti per genere e Facoltà Università degli Studi Gabriele d'Annunzio a.a. 2006/2007



(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

Da un confronto degli iscritti con gli immatricolati (iscritti al primo anno per la prima volta), si conferma anche per questo anno, la tendenza dei giovani a preferire le citate facoltà, le femmine preferiscono la facoltà di Scienze della Formazione (91%), seguita da Psicologia (84,5%), e Lingue e letteratura straniera (81,8%); i maschi scelgono invece Scienze Manageriali (68,7%), Scienze matematiche, fisiche e naturali (70,8%) e Scienze dell'educazione motoria 63,4%). Al dicembre 2006, risulta iscritta all'Università di Chieti una sola studentessa straniera proveniente dall'Albania.

Tav. 12 Studenti immatricolati per genere e Facoltà Univ. degli Studi G. d'Annunzio a.a. 2006/2007



(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

La tabella seguente riporta nel dettaglio il numero dei laureati, che nell'anno 2006 sono stati in totale 6.016, con una prevalenza di donne (3.283 pari al 54,6%) rispetto agli uomini (2.733 pari al 45,4%):

Tav. 13 Laureati Università degli Studi Gabriele d'Annunzio a.a. 2006/2007

Facoltà	M	% M	F	%F	TOT	% TOT
Architettura - Pescara	165	45,6%	197	54,4%	362	6,0%
Economia - Pescara	277	43,9%	354	56,1%	631	10,5%
Farmacia - Chieti	37	26,8%	101	73,2%	138	2,3%
Lettere e filosofia - Chieti	57	21,6%	207	78,4%	264	4,4%
Lingue e letteratura straniera - Pescara	52	14,2%	315	85,8%	367	6,1%
Medicina e chirurgia - Chieti	601	39,0%	942	61,0%	1543	25,6%
Psicologia - Chieti	81	14,0%	496	86,0%	577	9,6%
Scienze dell'educazione motoria- Chieti	123	59,1%	85	40,9%	208	3,5%
Scienze manageriali - Chieti	1.220	78,6%	332	21,4%	1552	25,8%
Scienze Matematiche, fisiche e naturali - Chieti	46	57,5%	34	42,5%	80	1,3%
Scienze sociali - Chieti	74	25,2%	220	74,8%	294	4,9%
Totale	**2.733**	**45,4%**	**3.283**	**54,6%**	**6.016**	**100,0%**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

Rispetto agli iscritti, si può stimare un tasso di successo maggiore per le donne nelle facoltà di Lingue e letteratura straniera (85,8%), Psicologia (86%) e Lettere e filosofia (78,4%); gli uomini sembrano avere risultati migliori rispetto alle donne nelle facoltà di Scienze manageriali (78,6%) e nella facoltà di Scienze dell'Educazione motoria (59,1%).

Che genere di lavoro

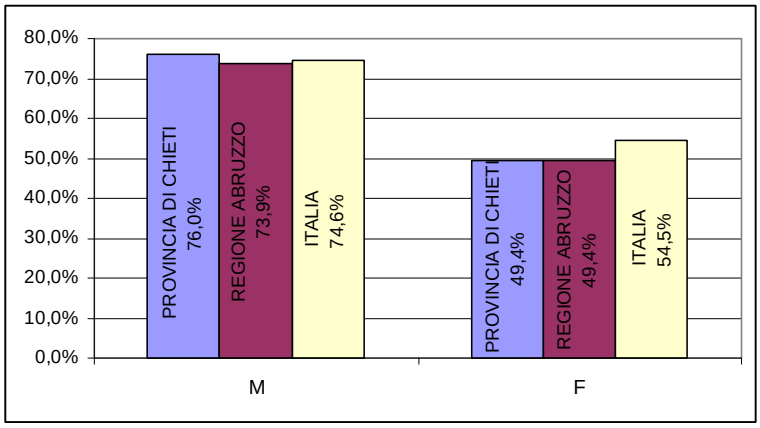
Il Rapporto annuale dell'ISTAT traccia il bilancio dell'occupazione in Italia nel 2006 indicando come nell'ultimo decennio il tasso di occupazione sia cresciuto di quasi 7 punti percentuali con un

incremento di 2,7 milioni di occupati. Nel 2006 l'occupazione in Italia si è attestata sul 58,4%, in Abruzzo sul 57,6%. Ciononostante, in Italia, si assiste a un fenomeno di progressiva contrazione del grado di inserimento nell'attività lavorativa del segmento di popolazione più giovane (tra 15 e 24 anni) con tassi di occupazione e attività nel 2006 notevolmente inferiori rispetto alla media europea. Allo stesso tempo il tasso di disoccupazione specifico ha subito un forte calo, mettendo in luce uno spostamento in avanti, lungo il ciclo di vita, dell'accesso al mondo del lavoro. Gran parte dei giovani italiani resta nel sistema formativo: nel 2006 studia circa l'88% di quelli in condizione non attiva, con una prevalenza della componente femminile. Tuttavia in Italia, il 21% di giovani tra i 18 e i 24 anni abbandona gli studi prima di un titolo secondario. Tra i fattori che incidono maggiormente sulla prosecuzione o meno degli studi, assumono forte rilevanza le caratteristiche familiari: la permanenza nel sistema formativo, infatti, è più frequente per giovani che provengono da famiglie con alta scolarizzazione e da quelle con più componenti.

Il mercato del lavoro presenta rispetto alla media nazionale moderati squilibri: in linea con la media nazionale è il tasso di attività (62,7% a Chieti, 61,7% in Abruzzo) e il numero di occupati ogni 100 abitanti è 36,5. In un'ottica di confronto fra il 2005 e il 2006, emerge un aumento della forza lavoro, determinato soprattutto dall'incremento di individui occupati. Oltre agli occupati, però, aumentano (e con ritmi di crescita maggiori) anche le quote di persone alla ricerca di un'occupazione, soprattutto in determinate fasce della popolazione; in particolare, infatti, giovani e donne risultano svantaggiate sul locale mercato del lavoro.
Il tasso di occupazione femminile a livello provinciale è pari al 44,9%, sostanzialmente in linea con la media regionale (44,7%), ma al di sotto di quella nazionale (46,3%). Nella maggioranza dei paesi europei, la quota di donne occupate superat il 55%; in alcuni, tra cui Scandinavia e Regno Unito in testa, questa quota supera il 60%. L'Italia, la Regione Abruzzo e la Provincia di Chieti stanno ampiamente disattendendo gli obiettivi della strategia di Lisbona che impongono il raggiungimento del 60% come tasso di occupazione femminile nel 2010. Colpisce principalmente il fatto che il nostro sia l'unico paese dell'Unione Europea ad avere una quota femminile sul totale dell'occupazione inferiore al 47%.

Un indicatore importante per delineare la situazione femminile a livello locale è il tasso di attività femminile pari al 49,4%, che rappresenta la percentuale di popolazione femminile attiva e si calcola rapportando la forza lavoro femminile alla popolazione femminile attiva, cioè in età compresa tra i 15 e i 64 anni. Rispetto al dato nazionale (54,5%), il tasso di attività femminile nella provincia di Chieti è inferiore di 5 punti percentuali; il valore è doppio se si rapporta il dato provinciale con quello europeo.

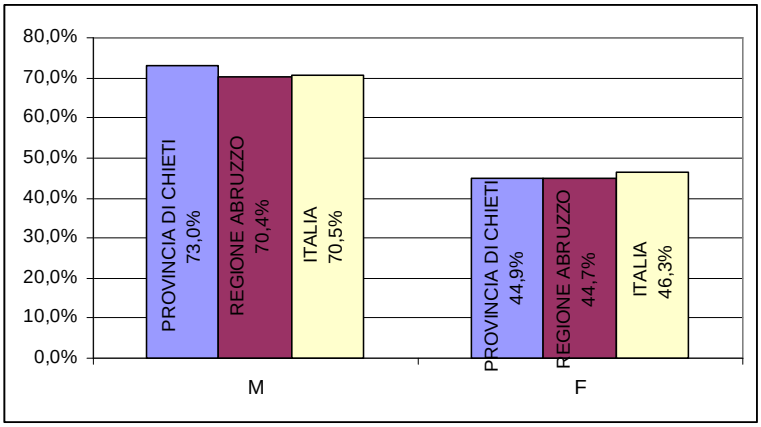
Tav. 14 Tasso di attività di uomini e donne in Provincia di Chieti, in Abruzzo e in Italia



(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

I dati disaggregati per sesso confermano le forti difficoltà attraversate dalle donne in cerca di lavoro in provincia di Chieti, mentre nettamente migliore appare la situazione per il genere maschile. Per le donne, infatti, il tasso di occupazione (44,9%) è notevolmente inferiore rispetto a quello degli uomini (73%).

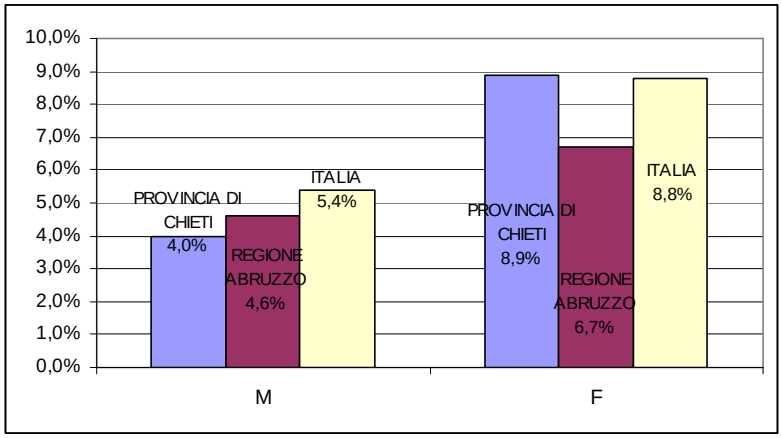
Tav. 14 Tasso di occupazione di uomini e donne in Provincia di Chieti, in Abruzzo e in Italia



(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

Che il mercato del lavoro non offra spazi per tutte è dimostrato dall'elevato tasso di disoccupazione femminile che si registra in Italia e nel territorio provinciale. La quota di disoccupate è elevata. Soprattutto è elevato lo scarto tra disoccupazione femminile e maschile. In Provincia di Chieti il tasso di disoccupazione femminile (8,9%) è più del doppio rispetto a quello degli uomini (4,0%). La mancanza di opportunità lavorative in provincia, quindi, si conferma come una problematica prettamente femminile.

Tav. 15 Tasso di disoccupazione di uomini e donne in Provincia di Chieti, in Abruzzo e in Italia



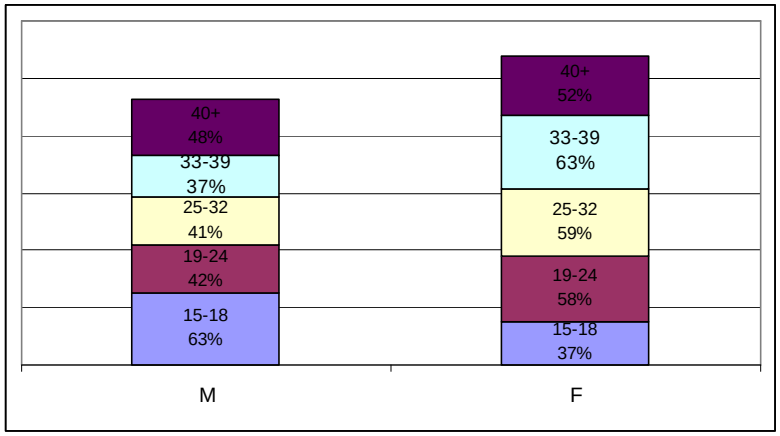
(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

Donne e uomini ai Centri per l'impiego (CPI)

Nella Provincia di Chieti si contano quattro sedi: Chieti, Lanciano con cinque sedi decentrate (Atessa, Casoli, Villa S. Maria, Lama dei Peligni, Torricella Peligna), Ortona con la sede decentrata di Guardiagrele, Vasto con le sedi decentrate di Castiglione Messer Marino, Gissi e Celenza sul Trigno. Nelle 4 sedi principali e nelle 9 decentrate sono impiegate 127 persone, di cui 54 sono dipendenti a tempo indeterminato e 73 sono collaboratori e consulenti. Il C.P.I di Lanciano e di Vasto contano ciascuno 35 unità , Chieti 30 e Ortona 27 unità.

L'iscrizione al C.P.I. implica, una immediata disponibilità al lavoro da parte dell'iscritto. L'analisi delle autocertificazioni di immediata disponibilità al lavoro rilasciate ai sensi del D.Lgs. 181/2000 come modificato dal D.Lgs. 297/2002 e registrate presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Chieti evidenzia che rispetto all'anno 2005 i C.P.I. hanno registrato 5.888 iscrizioni di cui 361 immigrati, evidenziando un aumento percentuale pari al +16% rispetto al flusso dell'anno precedente. In particolare, l'incremento ha riguardato la componente maschile con 3 punti percentuali, mentre per la componente femminile c'è stato un decremento del 10% rispetto al 2005. Le donne, inoltre, prevalgono in tutte le classi di età a differenza solo della classe 15-18 in cui i l'incidenza maschile è pari al 63% rispetto a quella femminile che risulta essere del 37%.

Tav. 15 Iscritti ai CPI per sesso ed età in Provincia di Chieti, 2006



ETA'	M	F	TOT
15-18	63%	37%	613
19-24	42%	58%	1111
25-32	41%	59%	1400
33-39	37%	63%	975
40+	48%	52%	1779
TOT	45%	55%	5888

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

Gli avviati al lavoro nel corso del 2006 sono stati 13.252 con un incremento percentuale del 55% rispetto all'anno precedente. Analizzando la composizione per sesso, si nota che prevale la parte maschile con un peso percentuale di circa il 56% degli avviati mostrando la maggiore difficoltà per la componente femminile di inserimento nel mercato del lavoro locale. Rispetto al 2005 le percentuali dei maschi e delle donne non risultano variate.

Tav. 16 Avviati al lavoro per sesso in Provincia di Chieti, 2005-2006

	M	F	TOT
2006	56%	44%	20.537
2005	56%	44%	13.252

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti- CPI, 2009)

Interessante è indagare come il numero degli avviati si siano distribuiti tra i 4 C.P.I della Provincia di Chieti. Il numero maggiore si è registrato nel C.P.I. di Lanciano con 6.506 assunzioni avvenute nel 2006, con un incremento del +40% rispetto al 2005; seguono il C.P.I. di Chieti con 5622 avviati e i C.P.I di Vasto e di Ortona rispettivamente con 5.096 e 3.313 avviati nel 2006. Inoltre, se si effettua un confronto rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, è possibile notare come tutti i C.P.I. presenti nella Provincia di Chieti abbiano registrato un aumento del numero delle assunzioni, pari rispettivamente al + 45% a Chieti, + 36% a Ortona e + 70% per il C.P.I. di Vasto passando da 2.991 avviati del 2005 a 5.096 avviati nel 2006.

Le unità immigrate avviate nel 2006 sono state 1.333 , circa il 6,5% del totale (20.537). Da una prima valutazione il dato più rilevante risulta essere quello del C.P.I. di Chieti con 492 unità ,circa il 37 % del totale, Vasto con una percentuale del 33% con 434 unità, Lanciano con 259 unità il 19% e Ortona con l'11% con 148 unità avviate. Un dato considerevole è offerto dal numero delle donne

immigrate avviate, che risulta essere nel C.P.I. di Chieti il più alto con il 39% rispetto a quello di Ortona con il 7%. Le femmine sono 499 e i maschi avviati sono 834 con una percentuale di differenza del 26%. La maggioranza di questi proviene dall' Albania, dalla Romania e dal Marocco. I lavoratori immigrati avviati al lavoro nel 2005 sono stati 816 dei quali 476 unità sono uomini con una percentuale del 58% e 340 sono donne con una percentuale del 42%.

Offerta di lavoro: quale economia nella Provincia di Chieti

Nel corso del 2006 anche l'economia abruzzese ha evidenziato un tono relativamente buono in linea con quanto è avvenuto in Italia. Il contributo alla ripresa va imputato solo in parte ai settori più avanzati (autoveicoli, macchine per ufficio, elettriche), che hanno sofferto un rallentamento delle esportazioni, mentre è stato determinante l'apporto dei settori tradizionali: tessile, abbigliamento, calzature, legno. Meno significativo è stato il contributo dell'edilizia, che ha pagato gli effetti di una caduta del comparto pubblico e del comparto dei servizi. Alcune conferme del generale miglioramento del quadro economico sono riscontrabili in particolare:- nel mercato del lavoro, dove si è registrata una ulteriore diminuzione del tasso di disoccupazione, una relativa stabilità dei livelli di occupazione e una riduzione della cassa integrazione. Seppure in miglioramento, il mercato del lavoro accusa una presenza di quote significative di lavoro sommerso;- nelle esportazioni, che nel corso del 2006 hanno ottenuto un buon risultato (+4,2%) e che vedono riaffiorare una significativa presenza di settori tradizionali come quello dell'abbigliamento e l'alimentare.

In occasione della quinta Giornata dell'Economia, la Camera di Commercio di Chieti ha diffuso i dati sull'andamento dell'economia provinciale nel 2006. Il valore aggiunto[3] realizzato dal sistema economico locale è risultato pari a 7.194 milioni di euro, in crescita del +2,8% rispetto all'anno precedente. Dall'analisi settoriale emerge come il contributo dei singoli settori sia rimasto mediamente costante negli ultimi anni: il 65,2% del valore aggiunto è prodotto dai settori delle altre attività, comprendente principalmente il settore commerciale, i servizi e il turismo.

Il peso dell'industria, invece, si è attestato al 31,1% mentre l'agricoltura assorbe soltanto il 3,7%. Prendendo in considerazione il prodotto interno lordo pro-capite, la provincia di Chieti con un valore di 21.034 euro si conferma al 65° posto della graduatoria nazionale, risultando la prima provincia del sud - Italia ma collocandosi ancora ben distante dal dato medio italiano (24.152 euro) In sintesi alcuni dei principali aspetti emersi:

- Persiste la crescita del numero di imprese, seppur al di sotto di quanto registrato a livello regionale e nazionale; bene l'artigianato e le costruzioni;
- Cresce il numero di imprenditori immigrati, bene anche le donne;
- Si conferma l'alta propensione all'export della nostra provincia, con il comparto dei mezzi di trasporto in crescita del +9%;
- Le previsioni formulate per il triennio 2007-2010 indicano una crescita dell'occupazione a livelli attestati al di sotto della media nazionale.

Dalle elaborazioni condotte dall'Ufficio Studi e Statistica della Camera di Commercio di Chieti si rileva che il bilancio del 2006 è positivo: seppur ad un ritmo più contenuto rispetto al 2005, la base imprenditoriale locale si è accresciuta di 249 unità, portando lo stock delle imprese iscritte all'omonimo Registro, al valore di 48.696 unità. Il saldo positivo del 2006 è dato dalla differenza tra le 2.700 nuove iscrizioni e le 2.451 cessazioni verificatesi tra Gennaio e Dicembre. Ne è risultato un tasso di crescita pari allo 0,5%, valore inferiore a quello registrato nell'anno precedente (0,8%) ed anche al di sotto della media regionale (1,1%) e nazionale (1,2%).

Il comparto agricolo che con 17.405 imprese rappresenta il 35% del totale, è quello che nel corso del 2006 ha segnato la più marcata e netta riduzione delle unità produttive (-400). Il settore

agroalimentare, accanto alle ormai storiche performances internazionali dell'industria delle paste alimentari, registra da cinque anni un apporto notevole dato dal settore vitivinicolo dove Chieti detiene oltre il 70% della produzione regionale e tra le prime posizioni in Italia e che ha i suoi punti di forza nelle numerose cantine cooperative. Nel primo, il comparto può contare su punte di eccellenza rappresentate dal vino (la Provincia di Chieti rappresenta l'80% della produzione regionale di Montepulciano d'Abruzzo e Trebbiano d'Abruzzo), dall'olio extravergine di oliva (Dop Colline Teatine) e dall'ortofrutta delle valli del Sangro e del Trigno. Brillante performance nel settore delle costruzioni (10,6% è la sua incidenza sul totale imprese), con un saldo positivo di 131 unità pari ad un tasso di crescita del +2,6%.

Pressoché stabili si sono presentati sia il comparto manifatturiero (-0,2%) che quello del commercio (-0,3%). Tra le attività dei servizi, al di sopra della media, si colloca l'andamento rilevato per il settore dell'intermediazione monetaria e finanziaria (+1,7%), mentre il comparto in cui confluiscono attività immobiliari, noleggio e informatica, ricerca e altre attività professionali e imprenditoriali ha registrato un tasso di crescita attestato al 0,8%. Esaminando i dati per forma giuridica si evidenzia un persistente aumento delle imprese che scelgono la forma della società di capitale:+ 336 il saldo nei dodici mesi dell'anno scorso, pari ad un tasso di crescita del +6,4% (+5% il dato nazionale). Molto più bassa, invece, la crescita delle società di persone (+1% pari a 67 imprese in più), mentre le ditte individuali resistono ancora come componente più numerosa del tessuto imprenditoriale locale.

L'artigianato in provincia di Chieti chiude il 2006 con un ulteriore rafforzamento della base produttiva: a fine Dicembre esso, infatti, conta 10.220 imprese, pari al 21% del totale delle imprese, contro le 10.097 dell'anno precedente. I settori in cui la presenza delle imprese artigiane è predominante sono il comparto edile e le attività manifatturiere. Scendendo nel dettaglio, il comparto delle costruzioni, con 3.543 imprese, rappresenta il 34,7% (33,6% nel corrispondente periodo dell'anno precedente) del totale, mentre il comparto industriale assorbe il 27,5%. A seguire il comparto dell'artigianato di servizio (26%) e quello del commercio (10%).
Nel 2006 si sono registrate 802 iscrizioni di imprese artigiane, per un tasso di natalità pari al 7,9%, a fronte di 679 cancellazioni, pari ad un tasso di mortalità del 6,7%. Tali dinamiche hanno prodotto un saldo nati-mortalità (valore ottenuto dalla differenza tra le iscrizioni e cancellazioni) positivo di +123 imprese. Si segnala, comunque, che la crescita del comparto artigianale è dovuta quasi esclusivamente alle costruzioni (+4,7% pari ad un saldo di +160 imprese). Nella nostra provincia, inoltre, si rileva un'elevata incidenza delle imprese femminili, che rappresentano il 29,2% del totale delle imprese, valore che si colloca al di sopra del dato nazionale (23,9%). Un altro fenomeno in espansione è rappresentato dagli imprenditori extra-comunitari : in provincia di Chieti essi hanno raggiunto il numero di 2.194 unità, registrando un incremento del +9,4% rispetto al 2005.

Il sistema creditizio opera in provincia di Chieti con 172 sportelli. L'ammontare dei depositi bancari ha registrato un aumento del +4,2%, raggiungendo 3.270 milioni di euro. Andamento positivo anche per gli impieghi, che si presentano in rialzo (+13,6%9) e con un tasso più elevato rispetto a quanto registrato a livello nazionale (3,6%).
Relativamente al commercio con l'estero, i dati (ancora provvisori) diffusi dal' ISTAT, mostrano una discreta performance delle esportazioni della Provincia di Chieti, che coprono oltre il 60% del totale dell'export regionale. Il sistema imprenditoriale teatino ha esportato nel corso del 2006, merci per un totale complessivo di 4 miliardi di euro e, rispetto al 2005, il valore delle esportazioni è cresciuto del +8,6% contro il 5,5% registrato a livello regionale. Si conferma l'alta propensione all'export dal punto di vista settoriale, il comparto dei mezzi di trasporto con la presenza di grandi industrie quali la Sevel (furgoni Fiat Iveco), la Honda, la Magneti Marelli (ora Denso manifacturing), la Siv (ora Pinkilton) e altre, si convalida il più importante, incidendo per oltre il

45% sul totale dell'export provinciale. Tale settore, inoltre, ha evidenziato una crescita in valore del +9% rispetto all'anno precedente.

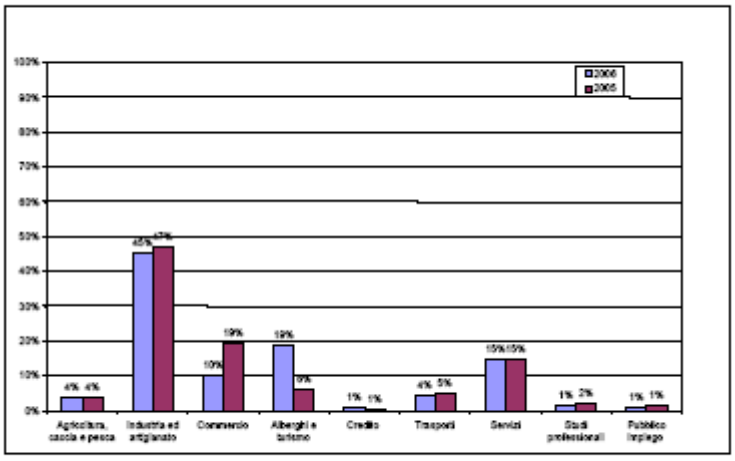
I mercati di riferimento per le esportazioni sono costituiti dall'Europa che assorbe l'89% dell'ammontare complessivo con nove paesi nelle prime dieci posizioni, Germania e Francia che assorbono da sole quasi il 40% dell'export complessivo. Le dinamiche osservate hanno determinato un saldo attivo della bilancia commerciale[5] provinciale, in crescita rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente del +5%. Anche per quanto riguarda i mercati di approvvigionamento è netta la predominanza dei paesi comunitari. Nelle aspettative degli imprenditori teatini, anche il 2007 si conferma come un anno di potenziale stabilità per l'economia locale, dal momento che quasi la metà degli imprenditori non si attende variazioni di rilievo nel fatturato della propria azienda.

Dove si lavora in Provincia di Chieti

Il dato sull'occupazione merita un approfondimento ulteriore per indagare le cause che hanno portato ad avere un andamento positivo tra il 2005 e il 2006 con 12.176 occupati nel 2006, rispetto ai 7.327 dell'anno precedente, e determinare perciò non solo gli spetti quantitativi, ma anche quelli qualitativi del fenomeno.

Un primo approfondimento del dato occupazionale può essere effettuato considerando gli occupati per settore di attività economica. Nei settori dell'Industria e Artigianato e in quello dei Trasporti si rileva una predominanza dei maschi rispetto alle femmine rispettivamente di 4.082 e di 414 unità, con una differenza rispettivamente di 48 e di 60 punti percentuali. A differenza invece dei settori dei Servizi e degli Studi professionali nei quali predominano le donne con una incidenza rispetto ai maschi di 36 e di 54 punti percentuali. Un dato sorprendente è quello degli occupati nel Pubblico impiego che nel 2005 aveva una prevalenza femminile con una percentuale del 71% e che si è decrementato nel 2006 passando al 44% per le donne e al 56% per gli uomini (nel 2005 erano del 29%).

Tabella 21 - Occupati per settore di attività: variazione 2005-2006



Fonte: C.P.I. della Provincia di Chieti
Rielaborazione: Centro di Documentazione e Analisi Sociale

Il genere è una variabile discriminante non solo rispetto alle disuguaglianze di accesso al mercato del lavoro, ma anche rispetto a quelle interne al mercato del lavoro. Le donne sono concentrate nelle professioni che hanno a che fare con le attività di cura e di assistenza, nel lavoro impiegatizio e nel commercio al dettaglio, mentre gli uomini mostrano una presenza più diversificata nei vari settori e sono la netta maggioranza nelle occupazioni che hanno a che fare con gli affari, i servizi

finanziari, il management. Inoltre, non solo l'occupazione femminile è poco distribuita tra i vari settori, ma laddove si concentra, raggiunge tassi di presenza elevati. In alcuni settori, si registrano posizioni lavorative che sono riempite in larga misura dalle donne, con fortissimi connotati di femmilizzazione. Ad esempio, sono donne l'80% degli occupati nelle professioni dei servizi sociali e di cura della salute; il 70% degli occupati nell'istruzione e il 60% degli occupati nel commercio al dettaglio.

In sintesi

Nel 2006 il quadro generale del mercato del lavoro nella Provincia di Chieti risulta positivo e in particolare:
1) Aumentano gli occupati, passando dalle 146.000 unità rilevate nel 2005 alle 152.000 unità rilevate nel 2006, di cui 94.000 uomini e 57.000 donne.
2) Delle 152.000 unità rilevate, 110.000 lavorano alle dipendenze mentre 41mila sono lavoratori autonomi; il corrispondente tasso di occupazione è del 73% per i maschi e del 44,9% per le femmine. Di conseguenza cresce di oltre 2 punti percentuali il tasso di occupazione, attestandosi al 58,9%, valore in linea con il dato nazionale (58,4%), ma superiore a quello regionale (57,6%).
3) Il tasso di attività (+ 0,6 punti percentuali rispetto al 2005) è pari al 62,7% in linea con il valore assunto a livello nazionale (62,7%) e di poco superiore a quello regionale (61,7%).
4) Il tasso di attività femminile è pari al 49,4% che rappresenta la percentuale di popolazione femminile attiva.
5) La disaggregazione per settore evidenzia che il 60,5% del totale è occupato nel comparto dei servizi, il 32,9% nell'industria e il 6,6% in agricoltura.
6) Diminuisce il tasso di disoccupazione provinciale di ben 2.9 punti percentuali, raggiungendo il valore del 5,9%, dato al di sotto sia della media nazionale (6,8%) sia regionale (6,5%). Rimane elevato il tasso di disoccupazione femminile, pari al 8,9% contro il 4% di quello maschile.
7) Relativamente a quanti sono in cerca di occupazione, la primaria fonte di informazione è il Centro per l'Impiego (in seguito C.P.I.) presso cui risultano aumentati gli iscritti, passando dalle 5073 unità rilevate nel 2005 alle 5.888 unità nel 2006, con un incremento dello +16% rispetto al flusso dello stesso periodo dell'anno precedente.
8) Si è incrementato il numero degli iscritti immigrati passando da 280 unità del 2005 a 361 del 2006 con un predominanza delle donne rispetto agli uomini.
9) Sono aumentati gli avviati con una predominanza dei maschi rispetto alle donne del 12%.
10) Sono aumentati gli immigrati avviati al lavoro passando da 816 unità del 2005 a 1.333 del 2006 con un incremento del 63%.

3) Le risposte della provincia. Il caso delle Politiche del Lavoro, Formazione professionale, CPI

A fronte della lettura dei bisogni della popolazione e dei potenziali beneficiari, donne e uomini, dei servizi provinciali, la risposta offerta dall'ente viene descritta ripercorrendo le fasi principali del processo politico-finanziario-amministrativo-gestionale che consente di tradurre gli indirizzi politici in servizi alla cittadinanza. Anche in questo caso le affinità con il procedimento analogo del bilancio sociale vengono esaltate attraverso una lettura complessiva che cerca costantemente il riferimento alle differenze di genere. La presentazione delle linee di indirizzo politiche e programmatiche della giunta è il primo passaggio nel quale vengono enunciati i principi guida di tutta la azione di governo. Leggere in chiave di genere un programma di mandato o una relazione previsionale significa evidenziare e sottolineare le scelte operate con riferimento alle macroaree di genere. In particolare si intende offrire una lettura dei propositi politici in materia di mercato del lavoro nel nostro caso, ricercando l'ordine delle priorità dai programmi politico-strategici rispetto alle aree maggiormente sensibile al genere. L'analisi finanziaria del bilancio rappresenta il passaggio più importante dalla enunciazione del programma politico, all'inizio delle varie fasi operative che condurranno all'erogazione del servizio finale. L'approccio di genere viene evidenziato attraverso un processo di riclassificazione dei centri di costo che sia in grado di presentare le voci di spesa e di entrate a seconda del loro impatto nei confronti degli uomini e delle donne.

L'analisi dell'attività e dei servizi rappresenta il passaggio successivo allo stanziamento delle risorse, di cui si analizza l'impiego nella realizzazione delle attività. Se il bilancio infatti offre una lettura in termini quantitativi, un'attenta analisi del quadro dei servizi fornisce elementi di valutazione sulla qualità del servizio e sulla capacità di questo di corrispondere ai bisogni della popolazione, sulla base di indicatori di efficacia ed efficienza. La fase centrale del processo di gender budgeting richiede l'individuazione ed elaborazione di indicatori di efficacia ed efficienza, la cui capacità di rappresentare accuratamente elementi di valutazione di genere è funzione del sistema di rilevazione e di analisi dei dati che si sarà costruito in precedenza.

L'analisi di genere delle politiche, della programmazione e del bilancio

Come già anticipato, il modello di riclassificazione che viene proposto può essere utilizzato sia nella costruzione del budget (*gender budgeting*) e quindi in fase previsionale, che nella assunzione definitiva degli impegni e degli accertamenti, quindi in fase consuntiva. La evidente differenza tra i due momenti implica un differente coinvolgimento delle strutture tecniche, piuttosto che degli amministratori. Fare un gender budgeting nella fase di definizione e costruzione del budget implica discutere l'eventualità di una differente attribuzione delle risorse, mentre la dimensione consuntiva (*gender auditing*), rileva e valuta ex post decisioni già prese a bilancio. Di solito le esperienze nei bilanci di genere iniziano come lettura di tipo tecnico a consuntivo (gender auditing), che rappresenta una base conoscitiva utile per la costruzione di un gender budgeting e la predisposizione di eventuali simulazioni.
Per raggiungere una trasparenza di lettura rispetto a queste tematiche, occorre *riclassificare il bilancio secondo dei criteri di priorità*, capaci di rappresentare con un ordinamento decrescente per ordine di rilevanza, quali aree di intervento incidono sulle pari opportunità.

Dal punto di vista tecnico si inizia dalle elaborazioni contabili che rappresentano i *centri di costo* per poi svolgere una riaggregazione per ordine di importanza, ponendosi l'obiettivo di verificare se effettivamente vi è stato un equo accesso di donne e uomini alle risorse pubbliche, dove per equità si intende soprattutto la capacità di dare una risposta ai diversi bisogni dei cittadini e delle cittadine.

Nel caso della Provincia, il dato finanziario è utile per comprendere il peso degli ambiti di intervento dell'Ente, e ad essere consapevoli di quale ruolo l'Amministrazione può svolgere, anche in una funzione di complementarietà e sussidiarietà con altri attori istituzionali, Comuni, ASL, Terzo settore, che operano nel medesimo territorio di riferimento.

Le classificazioni finanziarie che vengono presentate di seguito hanno dunque una finalità rendicontativa, di trasparenza e consapevolezza delle risorse dedicate alle varie aree di intervento prese in considerazione. A fronte di un dato finanziario già stabilito, l'attenzione si deve spostare necessariamente da considerazioni sul "quanto" è stato speso al "come" sono state utilizzate le risorse in termini di capacità di soddisfacimento dei differenti bisogni di donne e uomini.
Nelle pagine che seguono vengono presentati i servizi e le varie attività del Settore Lavoro della Provincia di Chieti secondo modalità utili a far emergere le ricadute differenziali sulle donne e sugli uomini. Non si vuole offrire una rappresentazione completa ed esaustiva di tutte le attività svolte dal settore, ma si cerca di porre una particolare enfasi sulle iniziative e sulle attività che hanno fatto rilevare delle ricadute con un impatto di genere.

Anche l'ordine di presentazione delle attività risente della finalità specifica del Bilancio di genere, ponendo al centro dell'attenzione non tanto il servizio in sé, quanto la finalità che è chiamato a soddisfare rispetto alle donne e agli uomini, con una progressione che parte dai servizi più attinenti al genere per estendersi a politiche che possono impattare in misura meno significativa in termini di benefici per donne e uomini. Una capitolo a parte del documento di ricerca (appendice), denominato "Analisi di genere del personale dell'amministrazione" evidenzia alcune ricadute sulle donne e sugli uomini rivolte all'interno dell'Amministrazione rispetto ad un settore di attività istituzionale di "supporto" quale il personale in organico all'Ente.

L'analisi del Settore Lavoro e la riclassificazione delle attività in chiave di genere

Il Settore Lavoro sulla base dei dati di Bilancio[2], è suddiviso in quattro Sottoprogrammi a cui corrispondono specifici interventi e attività:

CODICE	SOTTOPROGRAMMA
L10-1	Politiche del Lavoro
L10-2	Formazione professionale
L10-3	Centri per l'impiego e inserimento professionale (CPI)
L10-4	Consigliera di Parità

(Fonte: relazione sullo stato di attuazione dei programmi Bilancio consuntivo 2008)

Le **Politiche del Lavoro** (L10-1) svolgono le procedure necessarie all'attuazione del POR 2006. E' un'area di intervento che agisce sul territorio anche a livello istituzionale, promuovendo iniziative di confronto con gli altri soggetti attivi del sistema economico. Le azioni si suddividono di dirette e indirette. Le azioni dirette sono tese all'implementazione dei servizi per l'impiego; le azioni indirette si realizzano attraverso la produzione di bandi per borse lavoro, tirocini formativi e di orientamento, voucher formativi e di servizio e formazione continua rivolte agli iscritti nei Centri per l'Impiego provinciali ed Organismi di formazione accreditati nella Regione Abruzzo.

La **Formazione professionale** (L10-2) gestisce, su delega regionale, l'attività formativa ordinaria ossia finanziata con fondi nazionali e regionali. I corsi di formazione vengono gestiti direttamente dall'Ente e realizzati nelle sedi operative dell'Agenzia Formativa Pubblica Provinciale di

[2] Relazione sullo stato di attuazione dei programmi, Bilancio consuntivo 2008.

Francavilla al Mare e di Castiglione Messer Marino. Le attività corsuali sono svolte secondo le modalità didattiche standard in aula con docenti.

I **Centri per l'impiego** (L10-3) offrono servizi direttamente sul territorio, rivolti sia ai lavoratori e lavoratrici che alle aziende (accoglienza, orientamento, creazione d'impresa, ecc.) e cura tutte le attività necessarie al regolare funzionamento degli uffici della Macrostruttura L (liquidazione utenze, atti di gara per la fornitura dei servizi di supporto, archiviazione delle rilevazioni statistiche, ecc.). Oltre ad adempiere gli obblighi di legge, possono gestire anch'essi dei servizi finanziati con il FSE. In questo senso hanno parziali sovrapposizioni con le Politiche del Lavoro le quali spesso, dopo aver sperimentato e mandato a regime un servizio, lo possono assegnare in gestione ai Centri per l'impiego.

L'Ufficio della **Consigliera di parità** (L10-4) realizza iniziative di promozione e di collocamento delle risorse umane, in attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro:
- intraprende ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici
- promuove progetti di azioni positive attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali e ne verifica i risultati
- sostiene le politiche attive del lavoro sotto il profilo della promozione e delle pari opportunità
- diffonde la conoscenza e lo scambio di buone prassi
- sostiene le donne che intendono promuovere tentativi di conciliazione (ex art. 410 c.p.c.)
- ricorre in giudizio su delega delle lavoratrici
- favorisce attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità

L'obiettivo dell'attività della Consigliera è dunque quello di dare un contributo allo sviluppo ed alla crescita del territorio della Provincia di Chieti nel rispetto del principio di parità tra uomini e donne.

L'analisi di Gender Budgeting parte dalla suddivisione dei sottoprogrammi e degli interventi del Settore Lavoro in base al loro grado di inerenza al genere individuando tre raggruppamenti:
- area direttamente inerente al genere
- area indirettamente inerente al genere
- area neutra

Area direttamente inerente al genere: vengono compresi gli impegni di spesa assunti dall'Ente Provincia per le attività espressamente finalizzate alle pari opportunità e al superamento delle disuguaglianze tra uomini e donne. Tale voce è particolarmente significativa nel bilancio della Provincia che dispone di linee di finanziamento appositamente dedicate (ad esempio la Misura E1 del FSE). Occorre però distinguere tra i servizi specifici rivolti alle donne, con una loro autonomia operativa e gestionale, rispetto alla pro quota di risorse che concorrono a finanziare i servizi della Provincia forniti ad una pluralità di utenti, tra i quali anche le donne.

Area indirettamente inerente al genere: in genere le attività inerenti la promozione del mercato del lavoro non sono di impatto immediato sulle donne, ma considerate le disuguaglianze e le differenze, le donne "indirettamente" godono di benefici da tali servizi. Ad esempio, le azioni rivolte a "disoccupati" chiaramente favoriscono maggiormente le donne. Pur essendo i servizi a disposizione di tutti, la maggiore difficoltà e fragilità delle donne nel mercato del lavoro fa sì che l'efficacia di tali servizi vadano soprattutto a loro vantaggio. E' importante quindi valutare l'impatto sull'occupazione maschile e femminile dei vari progetti realizzati dal Settore Lavoro che possono andare dalla riqualificazione professionale dei lavoratori ai tirocini formativi, dalla gestione delle liste di mobilità ai percorsi di formazione professionale, dall'orientamento lavorativo all'inserimento mirato, e così via.

Area neutra: a fronte delle spese per attività che impattano direttamente o indirettamente sul genere, le spese generali e di funzionamento hanno una funzione di supporto agli altri interventi (es. risorse umane, sistema informativo dei CPI, commissione tecnica provinciale, analisi dati, spese di gestione, ecc.). L'area neutra, quindi, rappresenta le attività dell'ente per le quali non si rilevano effetti significativi nei confronti delle differenze di genere, impattando in misura equivalente su tutta la cittadinanza. In questo caso la possibile lettura di genere si esprime avendo a riferimento non tanto il cittadino/a, quanto ad esempio il personale dipendente del Settore Lavoro o gli Amministratori dello stesso.

Riportiamo in sintesi le Aree e i Sottoprogrogrammi del settore Lavoro riclassificati in chiave di genere:

AREA	SOTTOPROGRAMMA - INTERVENTI
DIRETTA SUL GENERE	L10-4 Consigliera di Parità L10-1 Politiche per il Lavoro (E1) L10-2 Formazione professionale (E1) L10-3 CPI (E1): interventi per l'occupazione femminile e le pari opportunità
INDIRETTA SUL GENERE	L10-1 Politiche per il lavoro L10-2 Formazione professionale L10-3 CPI
NEUTRA	L10-3 CPI: Risorse Umane, Spese di gestione (cancelleria, servizio di pulizia, fornitura di attrezzature informatiche, assistenza tecnica), Utenze

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su relazione sullo stato di attuazione dei programmi Bilancio consuntivo 2008)

Nella tavola 3.1 e nei paragrafi successivi vengono rappresentate sinteticamente le attività e gli interventi del Settore per inerenza al genere. Per la descrizione sono stati utilizzati tre ordini di raggruppamento a cascata:

- i primo livello riguarda le aree di inerenza al genere (dirette, indirette, neutre)
- il secondo livello comprende raggruppamenti di servizi per sottoprogrammi (L10-1 Politiche del Lavoro, L10-2 Formazione professionale, L10-3 CPI, L10-4 Consigliera di Parità)
- il terzo riguarda il dettaglio dei singoli servizi

Per quanto possibile, sono state evidenziate le spese complessive nel corso del 2008, per ogni Sottoprogramma e singolo servizio. Ogni area si conclude con i risultati in sintesi.

Tav. 3.1 Analisi aree di genere e attività del Settore Lavoro della Provincia di Chieti

AREE DIRETTE SUL GENERE	ATTIVITA'
L10-4 CONSIGLIERA DI PARITA'	- Azioni positive PO - Attività anti discriminatorie - Progetti - Attività pubbliche, docenze, attività transazionali, attività nazionali - Protocolli intesa - Pubblicazioni
L10-1 POLITICHE DEL LAVORO	E1: Intervento CS10 Voucher di servizio E1: Intervento IT1E n.165 Tirocini formativi per lo sviluppo locale femminile Orienta donne
L10-2 FORMAZIONE PROFESSIONALE	-
L10-3 CPI	-
AREE INDIRETTE SUL GENERE	**ATTIVITA'**
L10-1 POLITICHE DEL LAVORO	Azioni Misure A1, C1 - Consulenza on line alle imprese; - Orienta Famiglie e Rafforzamento servizi immigrati; - Osservatorio del mercato del lavoro; - Rete locale degli attori attivi nelle politiche per l'occupazione; - Riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità, persone disoccupate e svantaggiate; - Progettazione e realizzazione di un evento diretto a promuovere la cooperazione e il terzo settore realizzata a Francavilla al Mare nel coro del mese di novembre 2008. Azioni Misure A2, B1, C3, D1 fatta esclusione per la misura E1
	- Programma PARI (Lavoratori svantaggiati) - Incentivi all'assunzione, voucher, doti formative (Lavoratori svantaggiati) - Tirocini formativi - Liste mobilità
L10-2 FORMAZIONE PROFESSIONALE	Formazione professionale ordinaria
L-10-3 CPI	- Accoglienza - Orientamento - Consulenza per la formazione scolastica e professionale - SILUS (soggetti svantaggiati) - Creazione impresa - Avvio al lavoro autonomo - Inserimento mirato dei disabili - Centralisti telefonici non vedenti
AREE NEUTRE SUL GENERE	**ATTIVITA'**
L10-1 POLITICHE DEL LAVORO	- Progetto Reti (collaboratori) - Progetto RES (incarichi di collaborazione e docenze) - Progetto Ques (collaboratori)
L10-3 CPI	- Documentazione e analisi dati
	- Commissione Unica Provinciale (compensi) - Progetto Obbligo formativo (campagna stampa su "Il Centro) - Com. Tec. Prov. Accertamenti sanitari - Progetti Equal (spese collaboratori) - Spese di gestione del personale a tempo indet. e POR - Spese generali (utenze, amministr., ecc.)

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su Relazione sullo stato di attuazione dei programmi Bilancio consuntivo del 2008)

Attività e interventi diretti al genere

La Provincia di Chieti prevede tra le aree dirette al genere il Sottoprogramma L10-4 che raggruppa i progetti specifici e le attività promosse dalla Consigliera di Parità. Si tratta di una figura istituita per legge che si occupa di sostenere le lavoratrici discriminate nelle aziende, pubbliche e private, per qualsiasi motivo, svolge azioni positive, e promuove azioni di diffusione per la conoscenza da parte dei cittadini delle tematiche di genere.
Nel corso del 2008, oltre ad un investimento specifico da parte dell'Ente, una parate delle risorse è rappresentato dalla Misura E1 del Fondo sociale europeo, specificatamente destinata a migliorare l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. La spesa complessiva per le aree direttamente inerenti i genere ammonta a € 637.000,91.

L'ufficio della Consigliera di Parità (sottoprogramma L10-4) ha realizzato attività istituzionali, di tutela antidiscriminatoria, di carattere nazionale, di carattere transnazionale per un totale di 23.056,91 euro nel corso del 2008 (vedi allegato).
Le politiche del Lavoro destinate espressamente ad una utenza femminile si concretizzano in una serie di servizi e attività che cercano di favorire e incentivare una maggiore e migliore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tali iniziative sono finanziate dalla Misura E1 del FSE. La Provincia di Chieti ha realizzato due interventi relativi alla Misura E1 (Promozione della partecipazione femminile al Mercato del lavoro (sottoprogramma L10-1):

- Intervento CS10 Voucher di Servizio
- Intervento IT1E Tirocini formativi per lo sviluppo locale femminile

Nel corso del 2008, per la realizzazione delle suddette attività, sono stati complessivamente impegnati 613.944,00 euro.

Ulteriori interventi diretti al genere possono essere effettuati all'interno dei sottoprogrammi Formazione Professionale (L10-2) e Centri per l'impiego (L10-2). Entrambi i sottoprogrammi non hanno previsto attività dedicate in maniera specifica alle donne, pertanto, la somma impegnata è pari da considerare a 0.

Sintesi degli interventi impatto diretto sul genere

AREE DIRETTE SUL GENERE	ATTIVITA'	SPESA	%
L10-4 CONSIGLIERA DI PARITA'	- Progetti e azioni positive PO - Attività anti discriminatorie - Attività pubbliche e docenze - Attività nazionali e transazionali - Protocolli intesa - Pubblicazioni	23.056,91	3,6%
L10-1 POLITICHE DEL LAVORO	E1: Intervento CS10 Voucher di servizio E1: Intervento IT1E n.165 Tirocini formativi per lo sviluppo locale femminile	613.944,00	96,4%
L10-3 FORMAZIONE PROFESSIONALE	-	0	0,0%
L10-4 CPI	-	0	0,0%
TOTALE AREEE DIRETTE		**637.000,91**	**100,0%**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su Bilancio consuntivo, 2008)

Complessivamente il sottoprogramma Politiche del Lavoro, con gli interventi specifici finanziati attraverso la Misura E1 del FSE, raccoglie la quasi totalità (96,4%) della spesa impegnata dalla

Macrostruttura L per le attività inerenti direttamente al genere. Alle azioni dirette dell'Ufficio della Consigliera di Parità è destinato il 3,6% della spesa. Non risultano stanziamenti e impegni di spesa da parte dei sottoprogrammi Formazione professionale e Centri per l'impiego.

Attività e interventi indirettamente inerenti al genere

La suddivisione dei servizi all'interno di questa area avviene attraverso un primo livello nel quale si effettua una distinzione tra tipologie di intervento: Politiche del Lavoro, Formativo e dei Centri per l'Impiego. Nel caso del Fondo Sociale Europeo non sempre è immediata tale distinzione. Nel caso della Provincia di Chieti, vengono considerati:

- Formazione: le attività corsuali svolte secondo modalità didattiche standard in aula con docenti, finanziata con fondi nazionali e regionali (formazione professionale ordinaria)
- Politiche per il lavoro: come attività innovative rivolte alla persona, mirate a coprire fasce di utenza specifiche o target particolari, esigenze formative non soddisfatte dal sistema formativo ordinario.
- I Centri per l'impiego offrono servizi direttamente sul territorio, rivolti sia ai lavoratori che alle aziende. Oltre ad adempiere agli obblighi di legge, possono gestire anch'essi dei servizi finanziati con il Fondo Sociale Europeo. In questo senso hanno delle parziali sovrapposizioni con le Politiche per il Lavoro le quali spesso, dopo aver sperimentato e mandato a regime un servizio, lo possono assegnare in gestione ai Centri per l'Impiego.

E' opportuno ribadire come, nonostante siano già previsti specificatamente servizi direttamente dedicati alle donne (vedi aree dirette), il concetto di mainstreaming richiede anche una visione di genere che offra pari opportunità di genere anche nell'accesso agli altri servizi delle politiche del lavoro offerti dalla Provincia.

Nel corso dell'anno 2008, nel sottoprogramma Politiche del lavoro sono state realizzate tutte le procedure necessarie all'attuazione del piano operativo POR 2006 le cui attività sono state concluse e rendicontate il 30/11/2008 per un totale di 5.034.960,66 euro. Distinguiamo tra: azioni dirette e indirette, programma PARI, - progetto Lavoratori svantaggiati, tirocini formativi, liste di mobilità (vedi allegato).

Per quanto concerne la Formazione professionale ordinaria, ossia finanziata con fondi nazionali e regionali, anche per l'anno 2008 è in atto la gestione della delega regionale in ordine all'attività formativa e alla gestione del personale e delle sedi operative di Francavilla al Mare e di Castiglione Messer Marino. Complessivamente sono stati realizzati 19 corsi di formazione professionale per una spesa complessiva di 928.224,00 euro (vedi allegato).
Grazie al sistema di monitoraggio dell'Unione Europea potrebbe essere possibile quantificare per la maggior parte degli interventi formativi il genere dell'utenza, arrivando quindi a stimare, limitatamente ad alcune azioni di bilancio, quante risorse poi siano state effettivamente destinate a uomini e a quante donne. Al momento della realizzazione della ricerca non è stato possibile raccogliere questo tipo di informazione.

I Centri per l'Impiego, oltre a garantire i consueti adempimenti amministrativi, provvedono a realizzare i previsti servizi specialistici nei confronti dell'utenza interessata ed in particolare:

- accoglienza e orientamento per la definizione del profilo occupazionale quale servizio di prima informazione e affiancamento
- documentazione, per la raccolta e pubblicazione di notizie utili sul mercato del lavoro e della formazione professionale
- orientamento, analisi dati, per il monitoraggio dei servizi erogati

- formazione scolastica e professionale, per la consulenza sui canali della formazione e dell'apprendistato
- S.I.L.U.S., per l'accoglienza e l'accompagnamento di utenti svantaggiati
- Inserimento dei disabili
- Avviamento al lavoro presso aziende private
- Servizi per le imprese
- creazione di Impresa, per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro attraverso l'avvio di un'impresa o di un'attività di lavoro autonomo.

Poiché non è stato possibile raccogliere informazioni di dettaglio, per il Sottoprogramma Centri per l'impiego si stima un impegno di spesa pari a € 189.347,70 per le aree indirette sul genere.

Sintesi degli interventi ad impatto indiretto sul genere

AREE INDIRETTE SUL GENERE	ATTIVITA'	SPESA	%
L10-1 POLITICHE DEL LAVORO	Azioni dirette - Consulenza on line alle imprese; - Orienta Famiglie e Rafforzamento servizi immigrati; - Osservatorio del mercato del lavoro; - Rete locale degli attori attivi nelle politiche per l'occupazione; - Riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità, persone disoccupate e svantaggiate; - Progettazione e realizzazione di un evento diretto a promuovere la cooperazione e il terzo settore realizzata a Francavilla al Mare nel coro del mese di novembre 2008. (Misure A1, C1) Azioni indirette (Misure A2, B1, C3, D1 con esclusione mis. E1) - Programma PARI - Progetto Lavoratori svantaggiati - Patto di servizio - Tirocini formativi - Liste mobilità	5.034.960,66	81,8%
L10-2 FORMAZIONE PROFESSIONALE	Formazione professionale ordinaria	928.224,00	15,1%
L10-3 CPI	- Accoglienza - Orientamento - Consulenza per la formazione scolastica e professionale - SILUS (soggetti svantaggiati) - Creazione impresa - Avvio al lavoro autonomo - Inserimento mirato dei disabili - Gestione imprese private e pubbliche - Centralisti telefonici non vedenti	189.347,70	3,1%
TOTALE AREE INDIRETTE		**6.152.532,36**	**100,0%**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su Bilancio consuntivo, 2008)

Complessivamente il sottoprogramma Politiche del Lavoro, attraverso le azioni dirette e indirette finanziate con il FSE (Misure A1, A2, B1, C3, D1) raccoglie l'81,8% della spesa impegnata dalla Macrostruttura L per le attività e gli interventi indirettamente inerenti il genere. Segue la formazione professionale ordinaria con il 15,1% e i Centri per l'impiego che hanno realizzato interventi indiretti sul genere per il 3,1% del totale.

Interventi nell'area neutra rispetto al genere

Come abbiamo visto in precedenza gli interventi nell'area neutra si riferiscono a tutta una serie di servizi prestati dall'Ente che impattano in maniera equivalente su donne e uomini.

Nell'area politiche del Lavoro sono stati realizzati il Progetto reti, il Progetto Res e il progetto Ques per una spesa complessiva di 103.417,45 €.
Il progetto RETI mira ad affrontare il problema della occupabilità dei cittadini, tenendo conto della complessità del panorama dei bisogni sociali attraverso l'integrazione fra politiche attive del lavoro e politiche sociali. Il raggiungimento di detti obiettivi è legato all'attività posta in essere dagli agenti che operando sul territorio devono monitorare e governare le attività necessarie. Nel corso dell'anno l'ufficio ha provveduto ad adottare i provvedimenti di liquidazione mensile delle competenze maturate da parte dei collaboratori nonché ad assicurare la fornitura del materiale e delle attrezzature necessarie alla realizzazione delle attività progettuali (gara esplorativa per acquisto di n. 1 videoproiettore e di n. 1 pc portatile). La spesa complessivamente sostenuta nell'anno è stata di € 55.565,23.
Il Progetto RES ha consentito a 4 docenti di di istituti secondari provinciali un rapido aggiornamento sulle modalità di insegnamento con l'ausilio dei nuovi strumenti di eleraning. La spesa stanziata è stata € 20.000,00.
L'Ente Abruzzo Lavoro ha trasferito alla Macrostruttura L le risorse finanziarie per l'attuazione nell'ambito del progetto QUES delle attività di bonifica della banca dati dei Centri per l'Impiego, nonché la verifica ed implementazione dei livelli essenziali delle prestazioni erogate dal Centro per l'impiego di Ortona per il servizio di creazione d'impresa. La spesa complessivamente sostenuta nel 2008 è stata di € 27.761,22.

Il Sottoprogramma Centri per l'impiego cura tutte le attività necessarie al regolare funzionamento degli uffici. A tal fine predispone gli atti di gara per garantire la fornitura del materiale di cancelleria, il servizio di pulizia, la fornitura di attrezzature informatiche e la relativa assistenza tecnica; provvede altresì alla liquidazione di tutte le utenze (acqua, telefono, gas, rifiuti, tributi vari e spese condominiali) e all'archiviazione delle rilevazioni statistiche inerenti la situazione dei disoccupati, inoccupati ed avviati e la situazione degli iscritti extracomunitari nella Provincia di Chieti.
Poiché non è stato possibile raccogliere informazioni di dettaglio, per il Sottoprogramma Centri per l'impiego si stima[3] un impegno di spesa pari a € 284.021,54 per le aree neutre rispetto al genere. Le attività realizzate sono le seguenti:

<u>Comitato tecnico provinciale e gestione pratiche accertamenti sanitari</u>

Il Comitato Tecnico provinciale si è regolarmente riunito presso il settore almeno quattro volte al mese per predisporre le schede tecnico-professionali e per valutare la compatibilità delle caratteristiche psico–fisiche dei lavoratori disabili in relazione alle mansioni cui possono essere assegnati. Nell'anno 2008 sono state redatte circa 500 schede professionali.

<u>Progetti Equal</u>

La Provincia di Chieti è partner in alcuni progetti EQUAL: in particolare, due di questi, seguiti dal Settore M-L, sono denominati "INTRA" (cod. IT-G2-ABR-084) il cui soggetto referente è lo IAL CISL Abruzzo e "PATTO PER L'INNOVAZIONE NELL'ECONOMIA SOCIALE" (cod. IT-G2-ABR-002) il cui soggetto referente è la società consortile Patto territoriale Trigno-Sinello. L'Ufficio ha predisposto tutti gli atti inerenti le attività da espletare ,ivi comprese le liquidazioni degli

[3] Il 60% di € 473.369,24.

incarichi dei collaboratori che hanno prestato la propria attività per i progetti. L'Ufficio ha inoltre provveduto a effettuare la rendicontazione finale delle spese dei progetti.

Progetto "Obbligo formativo"

Sono state svolte attività finalizzate alla promozione e pubblicizzazione dell'offerta formativa e scolastica presente sul territorio provinciale attraverso campagna stampa sul quotidiano "Il Centro".

Gestione personale a tempo indeterminato e personale POR

L'Ufficio ha gestito nell'anno 2008 il personale a tempo indeterminato e determinato P.O.R. della Macrostruttura L. I dipendenti a tempo indeterminato risultano essere 88, mentre quelli a tempo indeterminato 77. I collaboratori a progetto risultano essere 31.

Sintesi degli interventi ad impatto neutro sul genere

AREE NEUTRE SUL GENERE	ATTIVITA'	SPESA	%
POLITICHE DEL LAVORO	Progetto Reti; Progetto RES; Progetto Ques	103.417,45	26,7%
CPI	- Documentazione; Analisi dati	284.021,54	73,3%
	- Contributo Ministeriale - Commissione Unica Provinciale - Progetto Obbligo formativo - Agevolazioni contributive alle imprese private - Com. Tec. Prov. Accertamenti sanitari - Progetti Equal (spese collaboratori)		
	- Spese di gestione del personale - Spese generali (utenze, amministr., ecc.)		
TOTALE AREE NEUTRE		**387.438,99**	**100%**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su Bilancio consuntivo, 2008)

In sintesi l'area Centri per l'impiego, con la gestione delle attività inerenti il funzionamento amministrativo della Macrostruttura L (in particolare gestione del personale e spese generali), raccoglie la maggior parte della spesa impegnata dal settore Lavoro per attività neutre rispetto al genere (73,3%); le Politiche del Lavoro impegnano il 26,7%.

Analisi di genere e spese della Macrostruttura L

Nel 2008, la Macrostruttura L della Provincia di Chieti ha impegnato risorse complessivamente per 7.176.972,26 €. Di questi alla aree direttamente inerenti il genere sono stati assegnati 637.000,91 € pari all'8,9% del totale delle spese impegnate. Le aree indirettamente inerenti il genere hanno inciso per l'85,7% del totale impegnato, per un ammontare complessivo di 6.152.532,36 €. Le aree neutre rappresentano il 5% circa del totale del bilancio della Macrostruttura L (387.438,99 €). Tav. 3.2

Le aree direttamente inerenti il genere mostrano una destinazione delle risorse per il 96,4% alle Politiche del lavoro, mentre alla Consigliera di Parità e assegnato il restante 3,6%. Per gli interventi diretti al genere la Macrostruttura non ha assegnato alcuna quota alla Formazione professionale e ai Centri per l'impiego. Le aree indirettamente inerenti il genere hanno visto l'81,8% degli importi accertati destinati alle Politiche del lavoro, il 15,1% alla Formazione professionale e il restante 3,1% ai Centri per l'impiego. L'area neutra è ripartita tra i Centri per l'impiego e le Politiche del Lavoro che raccolgono rispettivamente il 73,3% e il 26,7% della spesa totale impegnata dalla Macrostruttura L. Non sono presenti interventi della formazione professionale nell'area neutra rispetto al genere.

Rispetto alle aree di genere i sottoprogrammi del Settore Lavoro incidono in maniera differente (Tav. 3.2):

- la Consigliera di parità (10-4) esclusivamente sulle aree direttamente inerenti il genere (100%)
- le Politiche del Lavoro (L10-1) prevalentemente sulle aree indirettamente inerenti il genere con l'87,5% delle spese assegnate
- la Formazione professionale (L10-2) esclusivamente sulle aree indirette rispetto al genere (100%)
- i Centri per l'impiego (L10-3) in misura moderatamente superiore sulle aree neutre (60%) rispetto a quelle indirettamente inerenti il genere

Tav. 3.2 Aree di genere e spese della Macrostruttura L - Provincia di Chieti

(VALORI ASSOLUTI)

SOTTO-PROGRAMMA		AREE DI GENERE			TOTALE
		DIRETTE	INDIRETTE	NEUTRE	
L10-1	POLITICHE DEL LAVORO	613.944,00	5.034.960,66	103.417,45	5.752.322,11
L10-2	FORMAZIONE PROFESSIONALE	NON PREVISTE	928.224,00	-	928.224,00
L10-3	CPI	NON PREVISTE	189.347,70	284.021,54	473.369,24
L10-4	CONSIGLIERA DI PARITA'	23.056,91	-	-	23.056,91
-	**TOTALE**	**637.000,91**	**6.152.532,36**	**387.438,99**	**7.176.972,26**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

(PERCENTUALI RIGA)

SOTTO-PROGRAMMA		AREE DI GENERE			TOTALE
		DIRETTE	INDIRETTE	NEUTRE	
L10-1	POLITICHE DEL LAVORO	10,7%	**87,5%**	1,8%	100%
L10-2	FORMAZIONE PROFESSIONALE	NON PREVISTE	**100,0**%	-	100%
L10-3	CPI	NON PREVISTE	40,0%	**60,0%**	100%
L10-4	CONSIGLIERA DI PARITA'	**100,0%**	-	-	100%
	MACROSTRUTTURA L	**8,9%**	**85,7%**	**5,4%**	**100%**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

(PERCENTUALI COLONNA)

SOTTO-PROGRAMMA		AREE DI GENERE			TOTALE
		DIRETTE	INDIRETTE	NEUTRE	
L10-1	POLITICHE DEL LAVORO	**96,4%**	**81,8**%	26,7%	**80,1%**
L10-2	FORMAZIONE PROFESSIONALE	NON PREVISTE	15,1%	-	**12,9%**
L10-3	CPI	NON PREVISTE	3,1%	**73,3%**	**6,6%**
L10-4	CONSIGLIERA DI PARITA'	3,6%	-	-	**0,3%**
	MACROSTRUTTURA L	100%	100,0%	100,0%	**100%**

(Fonte: elaborazione Studio Come srl su dati Provincia di Chieti, 2009)

MERCATO DEL LAVORO

2006	*F*	*M*	*GAP*
TASSO ATTIVITA'	49,4%	76%	- 26,6%
TASSO OCCUPAZIONE	44,9%	73%	- 28,1%
TASSO DISOCCUPAZIONE	8,9%	4,0%	+ 4,9%
AVVIATI AL LAVORO	44%	46%	- 2%

Costruire gli indicatori

Gli indicatori di efficacia ed efficienza, specificati per genere, rappresentano il momento di sintesi finale nel quale si traggono le prime conclusioni sul lavoro conoscitivo e di approfondimento che ha portato alla loro elaborazione. Si tratta quindi di un punto di sintesi tra l'incontro dei bisogni dei cittadini e la risposta dell'Ente. In generale si possono distinguere in:

- indicatori di efficacia: misurano la capacità ricettiva del servizio erogato rispetto alle esigenze del cittadino. In termini generali l'efficacia esprime la capacità dell'Ente di soddisfare i bisogni della propria collettività, e rappresenta un aspetto della gestione molto difficile da valutare in una realtà pubblica.
- indicatori di efficienza misurano il costo unitario del servizio rispetto all'utenza effettiva, la cui lettura può offrire elementi di valutazione solo se si rendono possibili stime comparative di tipo cronologico L'efficienza rappresenta una condizione interna di razionalità di qualsiasi organizzazione, poiché implica il conseguimento del miglior risultato possibile.

Stante la difficoltà di disporre di dati completi ed esaustivi su tutte le aree di intervento del Settore Lavoro, gli indicatori elaborati si riferiscono ai servizi delle aree dirette, indirette e neutre dei quattro sottoprogrammi. In relazione a programmi specifici o per le singole aree di intervento sono stati elaborati indicatori più mirati. Il Comune denominatore riconduce comunque sempre ad una lettura di genere che valuti l'impatto sia sui lavoratori coinvolti che sull'utenza potenziale dell'attività in esame.

Un primo livello di analisi ci consente di apprezzare la capacità dell'Ente di realizzare i propri programmi (Grado di realizzazione dei programmi), e ci fornisce informazioni sulla capacità di ogni servizio di ottimizzare la propria struttura di offerta. Si tratta di un indicatore di efficacia quantitativa che può essere costruito attraverso il seguente rapporto:

$$\frac{\text{RISULTATI CONSEGUITI (unità di servizio offerte)}}{\text{OBIETTIVI PROGRAMMATI (unità di servizio programmate)}}$$

E' possibile inoltre costruire indicatori di secondo livello, cioè indicatori che ci permettono di comprendere quale sia l'effettiva soddisfazione "quantitativa" della domanda di servizi. A tal fine è necessario disporre di informazioni relative alla quantità di servizi pubblici richiesta all'Ente dalla collettività, sia in termini di domanda *effettiva* che di domanda *potenziale* (tali informazioni si possono ottenere attraverso adeguate metodologie di analisi della domanda):

$$\frac{\text{RISULTATI CONSEGUITI (unità di servizio offerte)}}{\text{DOMANDA DI SERVIZIO EFFETTIVA}}$$

$$\frac{\text{RISULTATI CONSEGUITI (unità di servizio offerte)}}{\text{DOMANDA DI SERVIZIO POTENZIALE}}$$

Accanto ai dati ottenibili dagli indicatori precedenti è indispensabile per l'Ente avere anche strumenti che permettano di misurare il gradimento qualitativo da parte dell'utenza in relazione ai servizi erogati (Efficacia qualitativa). Tali analisi richiedono un'attività piuttosto complessa: occorrerà valutare servizio per servizio l'esigenza di ricorrere a strumenti di monitoraggio della qualità più o meno raffinati (infatti mentre per esempio per alcuni servizi potrebbe essere sufficiente la considerazione del n° dei reclami o dei tempi medi di erogazione, per altri l'analisi dovrebbe spingersi molto più a fondo ricorrendo alla predisposizione di appositi questionari…), e sarà quindi necessario confrontare i costi necessari per rilevare ed elaborare le informazioni sulla qualità con l'effettiva utilità che da esse scaturisce per il miglioramento della gestione del servizio.
E' ad esempio in corso di realizzazione il progetto di Customer Satisfaction della Provincia di Chieti, è finalizzato ad indagare la soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi che l'Ente eroga. I servizi U.R.P. e Statistica, hanno elaborato un questionario, anche attraverso i suggerimenti e le proposte di tutti gli altri Settori. I questionari saranno somministrati per tre mesi presso 18 sedi provinciali. I risultati saranno disponibili a partire da settembre 2009.

Nella Tav. 3.3 proponiamo gli indicatori per gli approfondimenti riferiti al numero dei beneficiari per genere sul totale dei beneficiari, e al corrispondente utilizzo delle risorse ripartite per genere, nonché gli indicatori di risultato riferiti agli effetti diretti sui destinatari (es. tasso di inserimento occupazionale) e all'effetto sulla popolazione potenziale (tasso copertura), nel caso si tratti di interventi riferiti alle donne.

Tra gli indicatori di efficienza più utili per tutti i sottoprogrammi si possono ricordare:
efficienza esterna:
- costo totale servizio/numero utenti;
efficienza interna:
- spesa effettiva/spesa preventivata.
Altri indicatori possono essere:
- capacità di impegno (impegni/stanziamenti);
- capacità di pagamento (pagamenti di competenza/stanziamenti di competenza).

Per le azioni positive, la redazione e approvazione del piano triennale rappresenta già di per sé un indicatore di attenzione dell'ente verso le tematiche di parità, mentre una valutazione dei contenuti del piano stesso offre una prospettiva di lettura qualitativa dello stato del personale dipendente dell'ente e delle azioni condotte in favore di una maggiore parità.
Efficienza esterna (realizzazione)
- numero donne/uomini partecipanti alle manifestazioni promosse e % della popolazione di riferimento (tasso di copertura)
- numero corsi di formazione con moduli di PO sul totale dei corsi di formazione (diffusione della parità nella formazione)

Efficacia esterna (risultato)
- N. casi risolti con esito positivo sul totale degli interventi anti discriminatori effettuati (attività antidiscriminatoria della consigliera)
- N. donne/uomini partecipanti alle manifestazioni promosse dalla consigliera sulla popolazione di riferimento (tasso di copertura delle iniziative della consigliera)
- N. donne che si sono rivolte ai centri anti violenza/sportelli sulla popolazione di riferimento (tasso di copertura)
- N. donne che hanno superato la situazione di disagio sul totale di donne che si sono rivolte ai centri anti violenza

Per le Politiche del Lavoro*:*
Efficienza esterna (realizzazione):

- N. voucher di servizio per le donne (mis. E1) sul totale dei voucher di servizio assegnati
- N. tirocini formativi per le donne (Mis.E1) sul totale dei tirocini formativi finanziati
- N. donne partecipanti sul totale dei partecipanti ai corsi di formazione continua (es. intervento A2A Mis. D1)
- N. donne beneficiare di incentivi all'assunzione e voucher formativi sul totale dei beneficiari
- N. borse lavoro assegnate a donne sul totale delle borse lavoro assegnate (es. intervento CS2 Mis. B1)
- N. voucher assegnati a donne sul totale dei voucher assegnati (es. intervento ITI1I Mis. C3)
- N. donne beneficiarie del sussidio di 400€ sul totale dei beneficiari
- N. donne iscritte alle liste di mobilità sul totale degli iscritti

Efficacia esterna (risultato):
- N. donne a cui è stato assegnato il voucher di servizio sulla popolazione di riferimento
- N. donne a cui è stato assegnato il voucher di servizio sul totale delle domande presentate
- N. donne che hanno usufruito dei tirocini formativi sulla popolazione di riferimento
- N. donne che hanno usufruito dei tirocini formativi sul totale delle richieste
- N. donne avviate al lavoro sul totale delle iscritte alle liste di disoccupazione
- N. donne assunte sul totale di donne che hanno usufruito degli incentivi all'assunzione
- N. donne che hanno continuato l'attività lavorativa sul totale delle donne che hanno usufruito delle borse lavoro
- N. donne avviate al lavoro sul totale delle iscritte alle liste di mobilità

Per la Formazione professionale*:*
Efficienza esterna (realizzazione)
- N. corsi finanziati per le donne (Mis. E1) sul totale dei corsi di formazione professionale
- N. donne partecipanti ai corsi di formazione sul totale dei partecipanti

Efficacia esterna (risultato):
- N. donne che hanno frequentato i corsi con esito positivo sul totale delle frequentanti (tasso di abbandono)
- N. donne che hanno trovato una occupazione dopo il percorso formativo sul totale delle formate (esiti occupazione dei corsi di formazione)
- N. donne che hanno concluso i corsi con esito positivo sul totale delle frequentanti (tasso di abbandono)
- N. di donne che hanno trovato una occupazione dopo il percorso formativo sul totale dei formati (esiti occupazione dei corsi di formazione)

Per i Centri per l'impiego*:*
Efficienza esterna (realizzazione)
- N. interventi rivolti alle donne (es. Orienta donne) sul totale degli interventi attuati
- N. di donne che hanno usufruito della consulenza/orientamento dei CPI sul totale degli utenti

Efficacia esterna (risultato):
- donne che si sono rivolte ai servizi sulla popolazione di riferimento (tasso di copertura)
- N. donne beneficiarie di interventi sul totale delle donne disoccupate
- N. di donne soddisfatte dei servizi ricevuti sul totale delle donne che hanno usufruito dei servizi dei CPI
- N. imprese femminili sul totale delle imprese create
- N. lavoratrici donne avviate al lavoro autonomo sul totale dei lavoratori autonomi avviati
- N. donne disabili avviate al lavoro sul totale dei disabili avviati
- N. donne avviate al lavoro sul totale degli avviati
- N. centraliniste donne avviate sul totale degli avviati (L.113/85)

Tav. 3.3 Aree di genere e indicatori del Settore Lavoro della Provincia di Chieti

AREE DIRETTE SUL GENERE	INDICATORI INTERNI		INDICATORI ESTERNI	
	EFFICIENZA	EFFICACIA	EFFICIENZA REALIZZAZIONE	EFFICACIA RISULTATO
CONSIGLIERA DI PARITA'	Spesa effettiva/ spesa preventivata Costo totale servizio/numero di utenti	N. protocolli rinnovati sul totale dei protocolli sottoscritti	N. corsi di formazione con moduli di PO sul totale dei corsi di formazione (diffusione della parità nella formazione) N. donne partecipanti alle manifestazioni organizzate dalla consigliere sul totale dei partecipanti N. donne che si sono rivolte ai centri antiviolenza	N. casi risolti con esito positivo sul totale degli interventi anti discriminatori effettuati (attività antidiscriminatoria della consigliera) N. donne/uomini partecipanti alle manifestazioni promosse dalla consigliera sulla popolazione di riferimento (tasso di copertura delle iniziative della consigliera) N. donne che si sono rivolte ai centri anti violenza/sportelli sulla popolazione di riferimento (tasso di copertura) N. donne che hanno superato la situazione di disagio sul totale di donne che si sono rivolte ai centri anti violenza
POLITICHE DEL LAVORO	Spesa effettiva/ spesa preventivata Costo totale servizio/numero di utenti		N. voucher di servizio per le donne (mis. E1) sul totale dei voucher di servizio assegnati N. tirocini formativi per le donne (Mis.E1) sul totale dei tirocini formativi finanziati	N. donne a cui è stato assegnato il voucher di servizio sulla popolazione di riferimento N. donne a cui è stato assegnato il voucher di servizio sul totale delle domande presentate N. donne che hanno usufruito dei tirocini formativi sulla popolazione di riferimento N. donne che hanno usufruito dei tirocini formativi sul totale delle richieste
FORMAZIONE PROFESSIONALE			N. corsi finanziati per le donne (Mis. E1) sul totale dei corsi di formazione	N. donne che hanno frequentato i corsi con esito positivo sul totale

			professionale	delle frequentanti (tasso di abbandono) N. donne che hanno trovato una occupazione dopo il percorso formativo sul totale delle formate (esiti occupazione dei corsi di formazione)
CPI	Spesa effettiva/ spesa preventivata Costo totale servizio/numero di utenti		N. interventi rivolti alle donne (es. Orienta donne) sul totale degli interventi attuati	N. donne che si sono rivolte ai servizi sulla popolazione di riferimento (tasso di copertura) N. donne beneficiarie di interventi sul totale delle donne disoccupate
AREE INDIRETTE SUL GENERE	**INDICATORI**			
POLITICHE DEL LAVORO	Spesa effettiva/ spesa preventivata Costo totale servizio/numero di utenti		N. donne partecipanti sul totale dei partecipanti ai corsi di formazione continua (es. intervento A2A Mis. D1) N. donne beneficiare di incentivi all'assunzione e voucher formativi sul totale dei beneficiari N. borse lavoro assegnate a donne sul totale delle borse lavoro assegnate (es. intervento CS2 Mis. B1) N. voucher assegnati a donne sul totale dei voucher assegnati (es. intervento ITI1I Mis. C3) N. donne beneficiarie del sussidio di 400€ sul totale dei beneficiari N. donne iscritte alle liste di mobilità sul totale degli iscritti	N. donne avviate al lavoro sul totale delle iscritte alle liste di disoccupazione N. donne assunte sul totale di donne che hanno usufruito degli incentivi all'assunzione N. donne che hanno continuato l'attività lavorativa sul totale delle donne che hanno usufruito delle borse lavoro N. donne avviate al lavoro sul totale delle iscritte alle liste di mobilità
FORMAZIONE PROFESSIONALE	Spesa effettiva/ spesa preventivata Costo totale servizio/numero di utenti		N. donne partecipanti ai corsi di formazione sul totale dei partecipanti	N. donne che hanno concluso i corsi con esito positivo sul totale delle frequentanti (tasso di abbandono) N. di donne che hanno trovato una occupazione dopo il percorso formativo sul totale dei formati (esiti

				occupazione dei corsi di formazione)
CPI	Spesa effettiva/ spesa preventivata Costo totale servizio/numero di utenti	Orari di apertura dei servizi Presenza/assenza di agevolazioni negli orari dei servizi per favorire la conciliazione Tempi medi di risposta alle domande di servizio ricevute Tempi medi di attesta per ottenere il servizio richiesto Aumento/riduzione attesa dei servizi rispetto all'anno precedente	N. di donne che hanno usufruito della consulenza/orientamento dei CPI sul totale degli utenti	N. di donne soddisfatte dei servizi ricevuti sul totale delle donne che hanno usufruito dei servizi dei CPI N. imprese femminili sul totale delle imprese create N. lavoratrici donne avviate al lavoro autonomo sul totale dei lavoratori autonomi avviati N. donne disabili avviate al lavoro sul totale dei disabili avviati N. donne avviate al lavoro sul totale degli avviati N. centraliniste donne avviate sul totale degli avviati (L.113/85)
AREE NEUTRE SUL GENERE	**INDICATORI**			
POLITICHE DEL LAVORO				
CPI	Spesa effettiva/ spesa preventivata Costo totale servizio/numero di utenti	N. iniziative formative sulle pari opportunità sul totale delle iniziative formative del personale N. corsi con moduli di genere sul totale dei corsi per la formazione del personale dei CPI		

(Fonte: elaborazione Studio Come srl, 2009)

4) Considerazioni conclusive

Riclassificare un bilancio in chiave di genere è un percorso lungo e faticoso che mette in gioco tutta la struttura; è un percorso che porta ad una nuova consapevolezza e apre nuovi orizzonti di lettura delle politiche dell'Ente. L'esercizio svolto sul mercato del lavoro è un primo tentativo di innescare questo processo e vuole mettere in evidenza alcuni punti "chiave" da approfondire che nascono dalla lettura del contesto e delle politiche del lavoro.

L'analisi del settore Lavoro in chiave di genere e la valutazione complessiva degli indicatori presentati nel rapporto di ricerca, permettono di verificare se i servizi erogati soddisfano la domanda, e di evidenziare eventuali fenomeni di scoraggiamento, come la diminuzione del numero delle domande ai servizi per l'impiego non perché sono aumentate quelle soddisfatte, ma a causa della scarsità del servizio percepita dagli utenti.

La rilevazione dell'utenza femminile nei vari interventi, permette di verificare come si esprima il principio di *mainstreaming* attraverso l'attività della Provincia, e di come i servizi offerti siano adeguati al bacino potenziale di utenza riferito ai due generi. Dall'esame del contesto provinciale, infatti, emerge che all'aumento dei tassi di attività e di occupazione femminili, corrisponde anche un aumento della disoccupazione, soprattutto per le giovani donne, mentre le donne di età più elevata, per un effetto di scoraggiamento e di convenienza economica, preferiscono uscire dalle forze lavoro piuttosto che essere disoccupate.
Una popolazione femminile più numerosa e un tasso di istruzione delle donne più alto richiederebbe la presenza di interventi mirati del Settore Lavoro per inserire le donne nel mondo del lavoro della provincia. Invece, se si analizzano i soldi spesi dalle Politiche del lavoro si vede come questi sono rivolti in misura maggiore agli uomini o comunque sono solo "indirettamente" rivolti al genere femminile. Attraverso i tassi di copertura e di utilizzo dei servizi possono quindi essere evidenziate le difficoltà nel raggiungere il target femminile o la capacità di coinvolgere la componente femminile in determinati servizi o interventi.

Scolarizzazione e orientamento

Gli interventi della Provincia rispetto al genere devono partire dai primi livello di scolarizzazione in quanto la differenziazione e stratificazione interna del sistema scolastico (in termini di suddivisione in indirizzi di studio) è un fattore istituzionale importante nel determinare i processi di riproduzione sociale. Nel territorio della Provincia di Chieti appare, infatti, in modo nitido la tendenza che porta le femmine ad orientarsi verso studi di tipo liceale, mentre i loro coetanei maschi sono più orientati verso studi di tipo professionale. In quasi sei casi su dieci la popolazione studentesca liceale è composta da donne, mentre nel caso degli istituti tecnici la situazione è specularmente opposta. Tale differenziazione produce poi effetti di medio termine sulle propensioni e le scelte universitarie.
Come evidenziato nelle pagine precedenti, le donne orami investono risorse e ottengono migliori risultati degli uomini nei sistemi scolastici e universitari; tuttavia, questo investimento nella formazione non producono l'effetto desiderato.
Gli studi di settore sostengono che sia proprio l'istruzione a condizionare la partecipazione femminile al mercato del lavoro tanto sulla probabilità di iniziare a lavorare sia su quella di non interromperlo, a causa per esempio della maternità.

Le azioni di orientamento quindi non si devono collocare solo alla fine degli studi, ma devono cominciare dalle prime fasi, in particolare quella del passaggio dalla media secondaria superiore e devono essere finalizzate a contrastare gli stereotipi di genere nelle scelte scolastiche, e ancor più in quelle universitarie. Tali azioni dovrebbero essere orientate in primis alle giovani diplomande, ma anche alle loro famiglie, alle scuole e agli insegnanti. E dovrebbero dare un orientamento alla scelta

del percorso universitario basato sulla promozione degli interessi verso facoltà e corsi di laurea che presentano ancora un elevato tasso di mascolinizzazione. Sono auspicabili anche progetti di formazione/orientamento in sui si evidenzino le variabili di genere, in modo da accrescere presso tutti gli studenti, le loro famiglie e il corpo docente la consapevolezza delle disuguaglianze che si riproducono nel mercato del lavoro e si diffonda la cultura delle pari opportunità.

In tutte le iniziative di orientamento è fondamentale la preparazione specifica e la formazione degli operatori rispetto alle tematiche di pari opportunità di genere, sia per gli operatori interni dediti all'orientamento di primo livello, che per gli esterni, impegnati nell'orientamento di secondo livello. Per questi ultimi la preparazione e la sensibilità rispetto alle tematiche di genere è chiaramente indispensabile per gli interventi specifici rivolti alle donne, ma dovrebbe comunque fare parte del bagaglio personale dei professionisti impegnati anche nelle altre tipologie di consulenza (giuridica, per le fasce deboli, per i contratti atipici, per gli stage o tirocini, per le imprese).

Incontro domanda-offerta

I servizi di incontro domanda offerta che definiscono l'ambito di azione delle Politiche del Lavoro, coinvolgono le aziende non solo nell'adempimento degli obblighi di legge per la registrazione dei contratti del Mercato del Lavoro dipendente, ma anche per il sostegno che a queste viene prestato nella ricerca di personale. Le attività che l'ente provinciale svolge rispetto alle aziende riguardano infatti la preselezione finalizzata alle nuove assunzioni e all'offerta di tirocini. Le prospettive di carriera delle donne dipendono in modo schiacciante dalla prima posizione occupazione che rivestono.
Anche in questo caso, l'adempimento di obblighi di legge può comunque essere condotto con modalità di incentivazione e promozione che certamente meglio favoriscono il lavoro femminile. Il sistema di monitoraggio e di conoscenza delle esigenze delle aziende può infatti far emergere le eventuali differenze di genere nella richiesta di lavoratori e lavoratrici da parte delle imprese, anche nella rilevazione della reale dimensione del fenomeno di segregazione orizzontale dei mestieri.
Tale consapevolezza è infatti indispensabile per poter poi condurre adeguate iniziative di sensibilizzazione e promozione presso le aziende per le pari opportunità di accesso al mercato del lavoro, sia per le assunzioni immediate, che per la partecipazione a tirocini.
Le diplomate e ancor più le laureate appaiono svantaggiate soprattutto a causa delle ritrosie delle piccole e medie imprese. Programmi e progetti tesi a facilitare l'incontro domanda e offerta di lavoro nel contesto provinciale possono quindi contribuire a rafforzare l'occupabilità. Agli stage e ai tirocini, che permettono di anticipare l'esperienza professionale, possono inoltre seguire, su indicazione dei fabbisogni aziendali, momenti di formazione tarati sulle esigenze specifiche delle imprese al fine di agevolare il successivo reclutamento.

Liste di disoccupazione

Anche per quel che concerne la tenuta delle liste di disoccupazione l'analisi di genere offre importanti. La minore disponibilità in termini orari e di spostamento che più limita l'offerta di lavoro delle donne a causa di un maggiore impegno familiare, spesso può provocare per queste maggiori presupposti per la cancellazione dalle liste di disoccupazione. Per quanto possano essere predeterminati i criteri di cancellazione, tenere monitorate le specificità delle disoccupate, in termini di difficoltà e condizione familiare, le maggiori limitazioni nella possibilità di accettare lavori lontani da casa o con orari non favorevoli, consente di maturare una consapevolezza circa l'effettiva equità delle operazioni di cancellazione.
I servizi al cittadini riferiti agli adempimenti legislativi e alla gestione dello stato di disoccupazione hanno dunque la possibilità di essere implementati con la prospettiva di genere soprattutto nelle attività di conoscenza e consapevolezza dei reali bisogni e disponibilità lavorative delle persone in cerca di lavoro. In questo senso a fronte degli adempimenti amministrativi assumono invece

importanza rilevante le attività di monitoraggio previste, per le quali il valore aggiunto sarà offerto non solo dalla produzione di specifici approfondimenti sulle problematiche di genere, ma anche da una costante attenzione e rilevazione delle specificità di donne e uomini che potrebbero accompagnare e affiancare tutta l'attività di monitoraggio e indagine prodotta.

Formazione

Gli obiettivi di Lisbona indicano per il 2010 una più forte partecipazione delle donne a percorsi formativi di qualificazione professionale e di inclusione sociale ed un loro migliore inserimento nel mercato del lavoro anche dopo i 40 anni. Anche in questo caso, la Provincia dovrebbe individuare di azioni concrete e mirate, capaci cioè di produrre ricadute autentiche in termini formativi, di inserimento e reinserimento professionale e di sviluppo di iniziative imprenditoriali "al femminile". Dall'analisi in chiave di genere emerge chiaramente che, fatta esclusione per gli interventi della consigliera, la formazione professionale non ha previsto misure di intervento dedicate specificatamente alle donne.
Come è noto con la nuova programmazione POR 2007-2013 la Misura E1 che prevedeva l'utilizzo delle risorse dedicate espressamente a interventi rivolti alle donne, cessa di esistere poiché l'Unione Europea richiede che tutte gli linee di finanziamento recepiscano al loro interno elementi di genere che permettano l'attuazione del vero principio di mainstreaming. Con la nuova programmazione, quindi, la Provincia dovrà adottare in tutti gli interventi il principio delle pari opportunità tra uomini e donne. A puro titolo di esempio, facendo riferimento ad alcuni casi di buone prassi rilevate in diverse province italiane, si può pensare di:

- porre attenzione alle differenti scelte di ragazzi e ragazze nell'adempimento dell'obbligo formativo, che possono risentire nella valutazione delle proprie scelte, di stereotipi e influenze familiari limitativi rispetto ad una libera possibilità di sviluppare e far crescere i propri talenti e inclinazioni
- specificare interventi differenziati per il reinserimento nel mercato del lavoro di donne over 50, che tengano specificatamente conto delle dinamiche familiari che possono incidere sulle scelte di tali fasce di popolazione.
- considerare la specificità di donne e uomini, nonché le interrelazioni con le dinamiche familiari nella predisposizione dei percorsi individualizzati e integrati, nelle misure di accompagnamento, etc
- promuovere azioni si inserimento e di reinserimento nel MDL specifiche per le donne, adattando le modalità di svolgimento delle attività, che già tengono conto delle specificità dei vari stati di disagio, anche alle esigenze specifiche di una utenza femminile.
- prevedere, nel ventaglio di scelte formative destinate alla formazione professionale dei diplomati, linee di intervento specifiche per l'utenza femminile, finalizzate ad aumentare l'inserimento nel mercato del lavoro per le diplomate in indirizzi umanistici o letterari. La maggiore presenza di donne per tali tipi di diplomi, scarsamente richiesti dal mercato del lavoro, favorisce infatti situazioni di disoccupazione che l'attività formativa può cercare di contrastare.
- strutturare le attività di formazione permanente con attenzione alle specificità dell'occupazione femminile, tenendo conto delle maggiori esigenze di formazione e di riqualificazione professionale per l'utenza femminile con titoli di studio deboli (diplomi e lauree in aree umanistiche e letterarie), favorendo il reinserimento nel mercato del lavoro per le donne che vi vogliono rientrare dopo le interruzioni dovute a gravidanza o esigenze familiari, strutturando per tali target percorsi specifici di riqualificazione.
- affiancare alle attività formative l'erogazione di voucher di accompagnamento per baby-sitter o badanti, che consentano all'utenza femminile la frequenza alle attività formative, sostenendole nei loro impegni familiari. Ad esempio, attraverso il tasso di abbandono si registrano le difficoltà delle destinatarie nel portare a termine gli interventi promossi. Indagando sulle ragioni della propensione ad abbandonare si potrà verificare se le problematiche di conciliazione hanno un impatto sugli esiti della partecipazione e, dunque, se sono opportune forme di

sostegno al coinvolgimento delle partecipanti (quali ad esempio orari dei corsi compatibili con gli impegni familiari, voucher per l'acquisto di servizi di cura, ecc. in funzione della frequenza dei corsi).

- promuovere l'attività formativa delle donne occupate presso le aziende e i datori di lavoro, monitorando le pari opportunità di accesso alle attività formative per dipendenti uomini e dipendenti donne, e offrendo nel catalogo formativo dei buoni studi individuali un ventaglio di scelte che tengano ugualmente conto delle differenti mansioni e settori di impiego che caratterizzano il lavoro maschile e quello femminile.
- mantenere il costante riferimento all'utenza maschile e femminile in tutte le funzioni di ricerca, studio ed elaborazioni statistiche.

Bilancio di genere

Concludendo possiamo dire che quanto è stato realizzato con il progetto di ricerca è una prima tappa di un percorso che dovrebbe coinvolgere tutti i settori dell'Ente. L'analisi del settore lavoro è dunque il primo passo per valutare l'impatto di genere del bilancio provinciale ed aprire spazi di analisi e riflessione su come orientare e programmare l'azione amministrativa tenendo conto delle differenze tra donne ed uomini. Non si dovrà partire da zero, ma raccogliere e mettere a sistema quanto già realizzato. Ne è un esempio l'analisi del personale suddiviso per genere realizzato dal servizio personale in occasione della stesura del bilancio sociale (vedi allegato 2)

Analizzare la composizione per genere dell'organico della Provincia non ha finalità solo di conoscenza interna, ma può offrire spunti di riflessione più generali sulle condizioni lavorative femminili nelle Pubbliche Amministrazioni e nell'insieme del mercato del lavoro. Infatti, gli organici della Provincia, così come delle Pubbliche Amministrazioni in generale, presentano spesso una prevalenza della componente femminile, grazie alle condizioni di accesso e di lavoro "women-friendly" rispetto al settore privato. Tuttavia, si registra solitamente anche la sottorappresentazione femminile tra i dirigenti e la persistenza della tradizionale ripartizione (segregazione) di genere tra funzioni e servizi a più spiccata presenza femminile (aree sociali e di assistenza) o maschile (aree tecniche ed economico-produttive, polizia locale etc.).

In tale quadro d'insieme, il bilancio di genere di tutti i settori della Provincia avrà quindi la funzione di mettere in evidenza la possibilità per il principio di pari opportunità di realizzarsi nel territorio di Chieti, e, allo stesso tempo, di contribuire allo sviluppo socioeconomico dei cittadini.

Allegato 1. Interventi realizzati dalla Macrostruttura L (Settore Lavoro)

AREA DIRETTA AL GENERE

Sottoprogramma Consigliera di Parità (L10-4)

Promozione delle Azioni positive e delle Pari Opportunità

A maggio 2008 è stato promosso l'incontro di studio "Donne e discriminazioni nel mondo del lavoro". La giornata, rivolta ad avvocati e magistrati, alle operatrici ed operatori del mercato del lavoro, ai rappresentanti sindacali ed a tutti coloro che operano nella realtà sociale, ha risposto alla necessità di fare affermare la cultura di genere nei Tribunali e dare concreta attuazione alla cospicua produzione della Normativa italiana ed europea che sancisce l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel mondo del lavoro. Il Workshop ha riconosciuto 2 crediti formativi, come da Delibera del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Chieti

Tra novembre e febbraio 2009 è stato realizzato, in collaborazione con Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Teramo, un corso di Perfezionamento e di Formazione Professionale in "Consigliere di Fiducia". Il Corso di perfezionamento in Consigliere di fiducia è percorso formativo altamente specializzato, caratterizzato dall'insegnamento approfondito delle tematiche della tutela della dignità nel lavoro e della lotta contro le molestie nel mondo dei lavoro impartito da docenti di area universitaria e da esperti del settore. Il suo scopo principale è la formazione di professionisti in possesso di preparazione culturale, scientifica e pratica, per ricoprire il ruolo di "Consigliere di fiducia" presso Enti Privati e Pubblici in ambito nazionale.

Protocolli d'intesa

Sono stati stipulati Protocolli d'Intesa con Enti ed Istituzioni sul territorio provinciale:

- per la costituzione di una "Rete contro la violenza di genere" con Questura di Chieti, Carabinieri, Comando Provinciale Chieti, Guardia di Finanza Comando Provinciale Chieti, Polizia di Stato Sezione Polizia Stradale di Chieti, Azienda Sanitaria Locale di Chieti, Azienda Sanitaria Locale di Lanciano–Vasto, Istituzione dei Servizi Sociali di Vasto, Croce Rossa Italiana Sezione di Chieti, Caritas Diocesana di Lanciano–Ortona, C.I.F. Comunale Chieti - Consultorio Familiare, C.G.I.L., Camera del lavoro Territoriale Chieti, C.I.S.A.L. - Unione Provinciale Chieti, Ugl – Unione Generale del Lavoro di Chieti, U.I.L. Camera Sindacale Provinciale di Chieti, Cisl, Ordine degli Architetti Provincia di Chieti, Ordine degli Avvocati, Ordine dei Medici e degli Odontoiatri della Provincia di Chieti, Cooperativa Sociale Alpha, Ass. Atlas della Comunità Marocchina in Abruzzo, Istituto San Camillo, Fondazione Onlus "Figlie dell'Amore di Gesù e Maria", Associazione "Percorsi di Libertà", Soc. Coop. Sociale S.A.I.M.A. s.r.l., Comune di San Salvo, Comunità Montana "La Maielletta", Centro di Solidarietà di Pescara Onlus e l'Ufficio Scolastico Provinciale di Chieti.
- con la Direzione Provinciale del Lavoro di Chieti per azione di prevenzione e contrasto alle discriminazioni
- con la Croce Rossa Comitato Provinciale di Chieti per avviare forme di collaborazione di tutela prevenzione e formazione per le donne
- con la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Teramo per la realizzazione del Corso "Consigliere di Fiducia"
- con la Camera di Commercio di Chieti, per la creazione d' impresa
- con l'Ufficio della Prefettura di Chieti per avviare un'azione congiunta di azione di Prevenzione e lotta alle varie forme di violenza nei confronti delle donne.

Attività pubbliche della Consigliera di parità

La Consigliera di parità partecipa ad attività pubbliche di promozione delle pari opportunità tra uomini e donne

- testimone privilegiato al Seminario "Gli approcci e gli strumenti delle P.A. per lo sviluppo delle pari opportunità sessione specialistica Formez P.A." (Formez P.A. Roma 30 giugno 2008)
- relatrice esperta di pari opportunità al Seminario organizzato dalla Sezione femminile del Comitato Provinciale della Croce Rossa di Chieti (CRI di Chieti 11 aprile 2008)
- relatrice all'incontro pubblico promosso dal C.I.F. Comunale di Chieti: "Etica, diritto e azioni per la tutela della personalità in ambito familiare e sociale" (Chieti, 12 marzo 2008)
- relatrice Convegno "Contro le discriminazioni sul Lavoro" realizzato dalle Associazioni Sindacali della Provincia (Lanciano 10 marzo 2008)
- componente del Comitato Tecnico Scientifico del Progetto Equal "I Mestieri Invisibili: occupazione ed emersione del lavoro nero" coordinato dal Comune di S. Salvo
- coordinatrice della "Rete provinciale contro la violenza di genere". La rete è stata accolta dalla Giunta Provinciale con giusta delibera n. 166 del 12/04/2007. La rete, strumento utile e operativo per prevenire, monitorare e ridurre il fenomeno della violenza, viene riunita mensilmente
- coordinatrice del Comitato Interistituzionale "Promozione e sviluppo delle Pari Opportunità nella Provincia di Chieti", costituito dai referenti delle Istituzioni, Enti, Ordini Professionali, Sindacati, presenti sul territorio provinciale. Il Comitato ha adottato "Codice di Condotta", presso gli Enti di riferimento
- componente del Gruppo di Studio del "Consiglio Territoriale per l'immigrazione per la Provincia di Chieti" istituito dalla Prefettura di Chieti (AREA IV)

Pubblicazioni

L'Ufficio della Consigliera di parità promuove iniziative di diffusione e pubblicizzazione delle cultura di parità:

- articoli e comunicati stampa relativi alle iniziative sulle Pari Opportunità
- rassegna stampa relativa alla materia" Donne e Pari Opportunità"
- opuscolo "Sensibilizzare alla Responsabilità Sociale d'Impresa. Un percorso per consolidare l'orientamento d'impresa all'internalizzazione delle Pari Opportunità nella Provincia di Chieti"
- opuscolo "Donne e Lavoro"

Progetti realizzati

La consigliera di parità realizza e promuove progetti di azioni positive:

- progetto "Ricerca sul Bilancio di Genere: metodologia di utilizzo per lo sviluppo locale nell'ottica delle pari opportunità" nella Provincia di Chieti. Attraverso "Il Bilancio di Genere", strumento di analisi e programmazione dei bilanci pubblici, si tende ad introdurre la prospettiva dell'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche. Gli obiettivi che si prefigge la Provincia di Chieti è quello di sperimentare il bilancio di genere come strumento di rendicontazione sociale per rileggere le ricadute dell'attività dell'Ente, valorizzando le differenze tra donne e uomini, e consentire l'applicazione del principio di pari opportunità in ogni ambito di intervento.
- Sportello di consulenza legale "Diamo una mano a tutti", presso l'Ufficio della Consigliera di Parità. La consulenza nasce dall'esigenza di creare un servizio per far conoscere ad ognuno i propri diritti, al fine di incrementare una giusta informazione per una cultura di Parità.
- Progetto "P.I.S.T.E." ("Politi-che per l'Inclusione Sociale – Tirocini ed Esperienze" PON AZIONI DI SISTE-MA OBIETTIVO 3) del Dipartimento funzione pubblica e del Formez P.A. - Centro Formazione e Studi.
- Centro Antiviolenza "proviamoci insieme" della Sezione femminile della Croce Rossa di Chieti per la realizzazione di un'effettiva azione di contrasto della violenza alle donne. Il Centro

Antiviolenza ha fatto richiesta di ingresso nella sperimentazione dei territori pilota ("progetto Arianna").

- Centro DonnaAttiva, già sperimentato dal progetto Equal DonnaAttiva, approvato con Deliberazione della Giunta Provinciale di Chieti. All'interno del Centro è previsto un servizio di consulenza sulla creazione d'impresa alle donne di intesa con la Camera di Commercio di Chieti.
- indagine nell'Asl di Chieti sulle Politiche della conciliazione in collaborazione con l'Assessorato alle Attività Produttive della Provincia di Chieti. L'esperienza si è conclusa con il Seminario finale dal titolo: "Sensibilizzare alla Responsabilità Sociale d'Impresa". Un percorso per consolidare l'orien-tamento d'Impresa all'internalizzazione delle Pari Opportunità nella Provincia di Chieti" (Chieti 9 luglio 2008).
- progetti in collaborazione con gli istituti superiori di II grado, per la progettazione e la realizzazione di moduli didattici sulle differenze di genere. ". Il progetto Cultura di Genere e non cultura in genere" dell'Istituto d'Arte "G. Palizzi" di Chieti attraverso un processo di formazione dei docenti e degli studenti, tende a favorire l'acquisizione di strumenti critici necessari al superamento degli stereotipi sessisti. Il percorso è segnato oltre che dalla preparazione professionale dei docenti dell'Istituto d'arte dal contributo degli esperti. Il progetto "Donne e protagoniste" dell'Istituto Professionale "Pietro De Giorgio" di Lanciano, tende a finalizzare sistemi di lavoro che consentano di valorizzare le diversità.
- partner del Progetto "Conciliare si può", promosso dalle Consigliere Regionali di Parità. L'iniziativa suddetta è un progetto di sistema, che si propone di coniugare sviluppo territoriale, esigenze della produzione e qualità della vita; vivibilità e socialità come fattori immateriali di crescita economica e sostenibilità delle imprese. Il progetto è stato realizzato grazie al coofinan-ziamento del Fondo Sociale Europeo, del Ministero del Lavoro e della Regione Abruzzo.

Attività antidiscriminatorie

La Consigliera di parità svolge attività antidiscriminatori nei confronti delle donne:

- reperisce sentenze ed atti sulle discriminazioni e mobbing
- indice un elenco di avvocati da cui attingere per tutelare persone discriminate
- interviene a sostegno di lavoratrici che lamentavano di aver subito una discriminazione sul posto di lavoro e risolve vari casi di discriminazione attraverso azioni informali di conciliazione
- risolve casi di discriminazioni attraverso azioni di conciliazione

Attività nazionali

- riunioni del gruppo di Lavoro delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità presso la sede del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale "Discriminazioni ed Azioni in giudizio"
- incontri di studio organizzati dall'Isfol.

AREA INDIRETTA AL GENERE

Sottoprogramma Politiche del lavoro (L10-1)

Azioni dirette e indirette

L'attuazione delle azioni dirette (Misure A1, C1) ha comportato l'affidamento di 35 contratti di collaborazione coordinata e continuativa e 53 contratti di lavoro dipendente a tempo determinato per professionalità varie. Sono state altresì svolte gare esplorative/trattative private per l'acquisizione dei beni strumentali e dei servizi necessari alla realizzazione delle attività progettuali nonché procedure di appalto ad evidenza pubblica per l'affidamento dei seguenti servizi:

- consulenza on line alle imprese
- orienta Donne, Orienta Famiglie e Rafforzamento servizi immigrati

- osservatorio del mercato del lavoro
- rete locale degli attori attivi nelle politiche per l'occupazione
- riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità, persone disoccupate e svantaggiate
- progettazione e realizzazione di un evento diretto a promuovere la cooperazione e il terzo settore realizzata a Francavilla al Mare nel coro del mese di novembre 2008.

Complessivamente, per le azioni dirette (Misure A1, C1) il Settore Lavoro ha impegnato la quota di 2.543.543,94 euro.
La Macrostruttura ha provveduto, nel corso del 2008, alla pubblicazione di bandi finalizzati all'attivazione degli interventi previsti e registrato una spesa di € 2.248.096,72 (azioni indirette). Le Misure POR utilizzate per gli interventi sono:
- A2: prevenzione della disoccupazione
- B1: fasce deboli e inclusione sociale
- C3: formazione superiore
- D1: formazione aziendale e occupati

Progetto in favore di lavoratori svantaggiati

Nel corso dell'anno 2008, sono proseguite le iniziative di gestione del programma P.A.R.I. per i lavoratori fuoriusciti dalla lista di mobilità nel corso dell'anno 2004 ai quali la Regione Abruzzo ha riconosciuto un sussidio mensile di € 400,00 per 10 mesi. In totale hanno potuto beneficiare del sussidio 58 persone per una spesa complessiva di €232.000,00; inoltre il 23/06/2008 è stato pubblicato un nuovo avviso diretto ai lavoratori che cesseranno di godere l'indennità di mobilità nel corso del primo semestre dell'anno 2009 nonché per la presentazione di domande di concessione di incentivi all'assunzione e voucher formativi destinati a 300 lavoratori svantaggiati, di cui 200 donne, di età compresa tra i 33 ed 50 anni, disoccupati da almeno 12 mesi, maturati alla data dell'avviso, non percettori di indennità o sussidio legati allo stato di disoccupazione.
A dicembre 2008, 47 lavoratori hanno sottoscritto presso i Centri per l'Impiego provinciali il patto di servizio finalizzato all'attivazione di iniziative di orientamento e riqualificazione professionale di cui 18 per l'attivazione del tirocinio formativo, 16 per voucher e 13 per doti formative. La spesa complessiva sostenuta al 31/12/2008 è stata di complessivi € 11.320,00.

Tirocini formativi Provincia di Chieti

Le attività previste nella relazione previsionale e programmatica all'esercizio finanziario 2008 sono state attuate nell'ambito del POR Abruzzo Annualità 2006.

Gestione, tenuta e aggiornamento delle liste di mobilità

Alla Provincia sono state conferite le competenze in ordine alla gestione della lista di mobilità nella quale devono essere inseriti i lavoratori ai quali l'azienda, concluse le procedure di cui alla legge 223/91, abbia comunicato il recesso del rapporto di lavoro. In particolare l'ufficio provvede ad istruire le pratiche di mobilità nonchè a predisporre gli atti dirigenziali per l'inserimento nelle liste di detti lavoratori, per la loro cancellazione, i trasferimenti, le reiscrizioni e le revoche. Provvede altresì alla trasmissione della lista approvata presso i competenti uffici regionali ed extraregionali.

Interventi della Formazione professionale (L10-2)

Corsi di formazione professionale ordinaria realizzati dalla Provincia nel 2008:
- 2 corsi per Operatore EDP di 400 ore
- 1 corso per "Aiuto Cuoco A/a" (ore 800 n. 2 sezioni)
- 1 corso per " Cameriere di Ristorante e Albergo A/a" (ore 800 n. 2 sezioni)
- terzo anno (ore 1000) del corso triennale sperimentale (3000 ore): "Operatore per i servizi Alberghieri ed extra Alberghieri"
- 1 corso per "Barman" (ore 160)

- 1 corso per “Pizzaiolo” (ore 400)
- 1 corso per “Pasticcere” (ore 400)
- Corso “A” per “Operatore E.D.P.” (ore 400)
- Corso “B” per “Operatore E.D.P. ” (ore 400)
- Corso “C” per “Operatore E.D.P.” (ore 400)
- Corso “D” per “Operatore E.D.P.” (ore 400)
- 1 corso di “Creazione d’Impresa” (ore 120)
- 1 corso di “ Creazione d’Impresa” (ore 120)
- 1 corso “Lingua Italiana 2” (per stranieri, livello A1) monte ore 40
- 1 corso di “Lingua Italiana 2” (per stranieri, livello C1) monte ore 40
- 1 corso “Lingua Italiana 2” (per stranieri, livello B1) monte ore 40
- 1 corso “Lingua Italiana 2” (per stranieri, livello C2) monte ore 40
- 1 corso “Lingua Italiana 2” (per stranieri, livello B2) monte ore 40

Centri per l’impiego (L10-3)

Accoglienza e orientamento

L’orientamento è sostanzialmente effettuato presso i Centri per l’impiego attraverso l’orientamento informativo (produzione, elaborazione, diffusione di materiali informativi sul lavoro e la formazione) e l’orientamento formativo (supporto alla persona per aiutarla a definire un suo percorso professionale autonomo, consapevole e bene documentato).

SILUS : Servizio Inserimento Lavorativo Utenze Svantaggiate

Il Servizio Inserimento Lavorativo Utenze Svantaggiate (SILUS) è attivo in tutti i quattro C.P.I. Opera per rimuovere gli ostacoli che impediscono la collocazione nel mondo del lavoro di persone che presentano difficoltà fisiche, psichiche e di inserimento sociale ed offre la possibilità di seguire percorsi personalizzati e strutturati a seconda delle difficoltà di ogni singolo utente. Il SILUS offre i propri servizi sia al singolo individuo, che ha difficoltà nell’accesso al mondo del lavoro, sia ad aziende, cooperative sociali e a tutte quelle realtà che intendono inserire al proprio interno un lavoratore svantaggiato. I servizi sono relativi a diverse fasi dell’inserimento nel mercato del lavoro e consistono in particolare in:

- Misure di accompagnamento all’inserimento lavorativo;
- Orientamento al lavoro;
- Bilancio competenze;
- tirocini formativi e di orientamento;
- Avvio alla formazione professionale.

All’interno del SILUS si trova un assistente sociale, un’orientatore, uno psicologo ed un esperto di cooperazione sociale e terzo settore.

Inserimento mirato dei disabili

Il Servizio ha provveduto all’avviamento lavorativo degli iscritti presso le pubbliche amministrazioni con relativa gestione e redazione annuale della graduatoria unica provinciale redatta entro il 31 marzo di ogni anno. Tale avviamento avviene mediante chiamata con avviso pubblico (ad eccezione dei casi in cui la P.A. non abbia richiesto di stipulare convenzione) in base alle offerte pubblicate presso i Centri per l’Impiego ogni 15 del mese per dieci giorni consecutivi.

Avviamento al lavoro presso aziende private

Il Servizio provinciale coordina e mette in atto l’intera attività di gestione della procedura denominata ”graduatoria sui presenti”, ossia di quella procedura di avviamento numerico dei disabili e dei non disabili iscritti negli appositi elenchi presso le aziende private presenti su tutta la provincia.

Poiché l'Ufficio ha stabilito di pubblicare le offerte di lavoro disponibili non più una volta l'anno come prima ma una volta al mese, il Servizio ha provveduto nei mesi di giugno e luglio a pubblicare tali offerte e a redigere le relative graduatorie, disponendo altresì i consequenziali avviamenti.

Servizi per le imprese

I servizi di incontro domanda offerta coinvolgono le aziende non solo nell'adempimento degli obblighi di legge per la registrazione dei contratti del Mercato del Lavoro dipendente, ma anche il sostegno che a queste viene prestato nella ricerca di personale. Le attività che l'Ente svolge rispetto alle aziende riguardano infatti la preselezione finalizzata alle nuove assunzioni e all'offerta di tirocini.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, le Province stipulano con i datori di lavoro –pubblici e privati- convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obblighi occupazionali di cui alla legge 68/99. Nell'anno 2008 sono state sottoscritte circa 100 convenzioni. Sono stati inoltre esaminati i prospetti informativi delle aziende e si sono poste in essere tutte le attività propedeutiche all'avviamento dei soggetti disabili e non disabili.

Centralinisti telefonici non vedenti

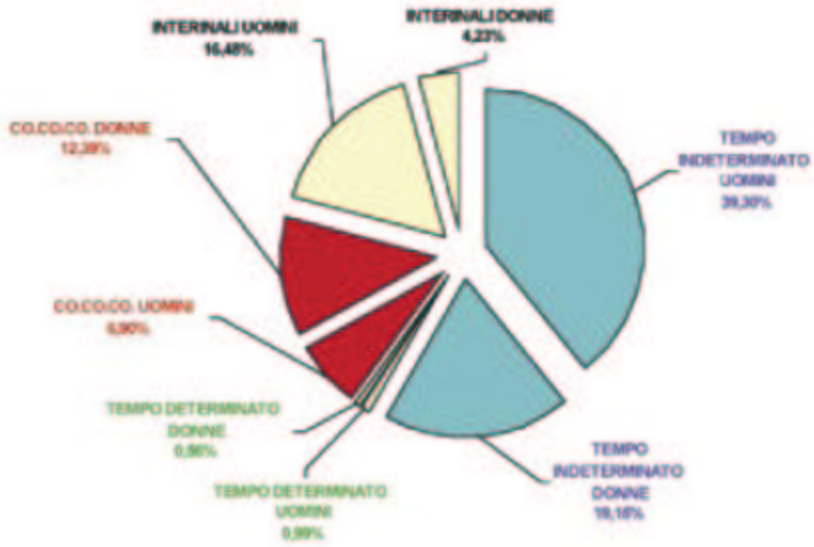
L'Ufficio gestisce in maniera esclusiva la materia del collocamento dei centralinisti telefonici non vedenti (legge 113/85) la quale prevede il diritto di usufruire di una normativa speciale per coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi. Oltre, quindi all'iscrizione nella lista generale dei disabili, la persona non vedente (che sia in possesso della specifica qualifica di centralinista telefonico) può iscriversi anche nell'elenco per il collocamento speciale di cui alla legge 113/85.

Allegato 2. Analisi del personale nella Provincia di Chieti

(Tratto dal Bilancio sociale della Provincia di Chieti)

Nell'ultimo biennio il personale della Provincia è rimasto numericamente invariato e complessivamente pari a n. 710 unità in servizio al 31/12/2006 con le seguenti tipologie contrattuali:

Anno 2006
Tipologia contratti personale dipendente ripartiti per sesso



Tipologia	totale
Tempo indeterminato	415
Tempo determinato	11
Co.Co.Co	137
Interinali	147
TOTALE	710

Il personale assunto a tempo indeterminato è rimasto sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente; quello con contratto a tempo determinato, aumentato di 16 unità dal 2004 al 2005, è sceso di 12 unità nel 2006. Il numero dei co.co.co. (collaborazioni coordinate e continuative), dopo il calo del 2005, ha raggiunto le 137 unità nel 2006; il numero degli assunti con contratto interinale, invece, ha subito una flessione di 37 unità al 2006, dopo essere aumentato in modo rilevante nel 2005.

E' preponderante il numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato e interinale di sesso maschile; le donne, invece, sono presenti in quota maggiore con contratti di collaborazione coordinata e continuativa; nella quota, peraltro di modesta entità, di personale assunto a tempo determinato. Considerato il triennio 2004-2006 nel suo complesso, si registra una situazione sostanziale di pari rappresentanza tra i dipendenti dei due sessi.

Riepilogo situazione personale 2006 ripartito per sesso e tipologia contrattuale

Tipologia	m	f
Tempo indeterminato	279	136
Tempo determinato	7	4
Co.Co.Co.	49	88
Interinali	117	30
TOTALE	452	258

Relativamente al titolo di studio, il 33% del personale è in possesso di licenza di scuola media inferiore e il 44,8% è in possesso del diploma di scuola media superiore.
La percentuale dei laureati è pari a poco più del 22%, pressoché equamente rappresentati tra uomini e donne.
Su questo aspetto, va detto che l'Ente sta riservando particolare attenzione alla formazione del personale, in una prospettiva di continuo miglioramento professionale.
L'Amministrazione ha approvato, infatti, il Piano di Formazione del Personale, attraverso una convenzione con l'Università D'Annunzio, che prevede il riconoscimento di crediti formativi universitari per quei dipendenti che, a seguito della frequenza dei vari corsi, superino la rispettiva prova di valutazione finale. Il Piano di formazione, inoltre, contiene la previsione di un progetto di formazione linguistica - Lingua Inglese - volto a conseguire il PET, ovverosia il secondo livello degli esami Cambridge in inglese per stranieri.
Sono previsti, inoltre, interventi per la formazione dei dirigenti e funzionari già in possesso di laurea. In tale ambito, la Provincia di Chieti ha aderito al Progetto "Genius Loci – Governare con il territorio", a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica, che prevede l'espletamento di master universitari.
Al di fuori del Piano di Formazione sono stati attivati seminari su tematiche di attualità, nell'intento di coinvolgere il maggior numero di dipendenti.
Questi seminari sono stati aperti anche al personale dei Comuni della provincia di Chieti, al fine di aiutare soprattutto gli enti locali di più piccole dimensioni, che hanno ridotte possibilità finanziarie, ad erogare formazione ai propri dipendenti.

Ripartizione personale per sesso e titolo di studio

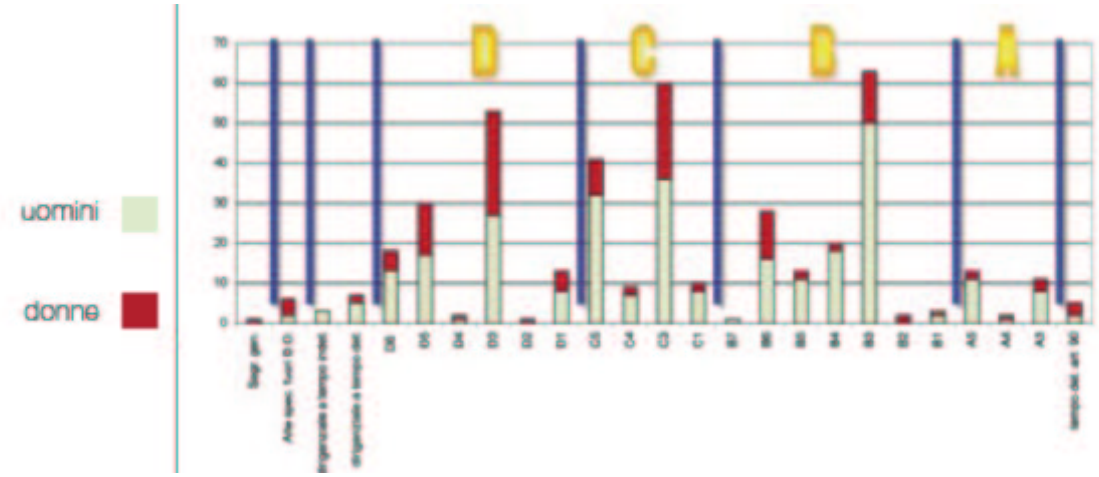


Il dato relativo al titolo di studio va poi rapportato con l'età media del personale, che è piuttosto alta: dal grafico sottostante si evince che quasi la metà dei dipendenti in servizio (49,4%) ha un'età superiore a 50 anni (la fascia 50-59 anni è, infatti, la più rappresentata con il 41,69%); i quarantenni

(40-49 anni) sono più del 37%, i trentenni (30-39 anni) circa il 12%. Pari ad appena lo 0,72%, infine, la percentuale dei dipendenti under 30.

Per quanto riguarda il personale in servizio al 31 dicembre 2006 (incluso quello assunto a tempo determinato), per un numero complessivo di n. 426 unità, di cui 286 uomini e 140 donne, la ripartizione tra qualifiche è la seguente:

Personale dipendente al 31.12.2006



Relativamente alla situazione delle presenze 2006, invece, la percentuale complessiva delle giornate lavorate è pari all'81,15%: su un totale di giornate lavorative pari a 104.165 l'anno, le assenze retribuite del personale a vario titolo (ferie, malattia, maternità e congedo, legge 104/92, altri permessi ecc.) ammontano complessivamente a 19.636.

GIORNATE LAVORATIVE COMPLESSIVE	104.165
ASSENZE	19.636
GIORNATE LAVORATE	84.529
PERCENTUALE GIORNATE LAVORATE	81,15

Il tasso di assenteismo, calcolato come rapporto tra le assenze per malattia (giorni 5.661) e il numero delle giornate lavorative (giorni 104.165) è pari al 5,43%, molto al di sotto delle medie nazionali nel pubblico impiego (attorno al 12%) e molto prossimo a quello delle aziende private (attorno al 4,5%).

Riepilogo delle attività formative organizzate per i dipendenti della Provincia di Chieti nell'anno 2006, sotto forma di corsi e seminari:

		Durata	Numero partecipanti dell'Amministrazione					
Aree tematiche	Numero corsi	In Giornate	Dirigenti	Area funzionari (Categoria D)	Altri (Categorie A, B e C)	Totale	di cui Donne	di cui Neoassunti
Giuridico-normativa generale	7	50	5	55	67	127	69	8
Organizzazione e personale	2	2		2		2	2	
Manageriale	1	*		1		1	1	
Comunicazione	1	*		3		3	3	
Economico-finanziaria	1	1		1		1	1	
Controllo di gestione								
Informatica e telematica	1	25		4	35	39	25	
Linguistica	1	18		16	8	24	15	
Tecnico-specialistica	10	16	3	14	2	19	7	
Internazionale								
Multidisciplinare	1	20	1	2		3	1	
Totale	25	132	9	98	112	219	124	8

La maggior parte dell'attività formativa è consistita in lezioni in aula, integrate da stage nelle aree tematiche della comunicazione e tecnico-specialistica. I corsi e i seminari sono stati erogati mediante progetti formativi ad hoc e su richiesta dei dipendenti.
I corsi sono stati curati da docenti interni (area economico-finanziaria); Università (area manageriale e comunicazione); associazioni (quali UPI, ANCI ecc…), altri soggetti pubblici e privati.