

*Risultati della Ricerca  
diretta al riequilibrio di genere.  
Verso una stagione di  
Mainstreaming*

## **§1. Introduzione**

La Commissione Europea, accogliendo la decisione del Consiglio e del Parlamento, ha designato il 2007 “Anno Europeo delle pari opportunità per tutti”.

Con tale appuntamento si intende rendere gli europei maggiormente consapevoli dei propri diritti, promuovere le pari opportunità in settori che vanno dal lavoro all’assistenza sanitaria, e mostrare come la diversità può rafforzare l’Unione Europea.

Ovviamente, come per tutti gli appuntamenti che contano, sarà, da un lato tempo di bilanci, dall’altro occasione di programmazione futura.

Saremo quindi chiamati a fare i conti con il tasso di parità raggiunta sul nostro territorio.

### **L’Anno Europeo avrà quattro temi:**

- **diritti**
- **rappresentanza**
- **riconoscimento**
- **rispetto.**

In questa prospettiva, e non solo, la Provincia di Crotone ha programmato (peraltro sin dallo scorso anno con la scuola di politica e i seminari svolti), un percorso per far accrescere la consapevolezza delle parità ed avviare azioni dirette al riequilibrio di genere.

La Provincia ha pertanto avviato nell’autunno 2006 una prima indagine, ad opera dell’Ufficio delle Politiche di Genere, Assessorato Lavoro formazione Pari Opportunità, diretta a verificare lo stato organico in termini di genere, dell’Ente Provincia e degli enti pubblici locali che la compongono (27 Comuni).

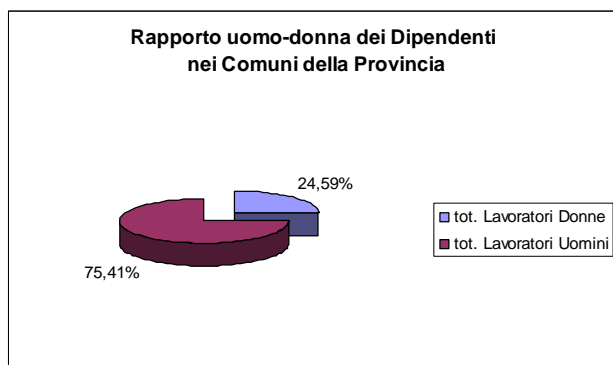
Con il monitoraggio si è avuto modo di verificare, per ogni singolo Ente, il rapporto esistente tra: lavoro maschile e femminile in termini assoluti, in termini di lavoro a tempo indeterminato e in termini di lavoro a tempo determinato. Da questo si è riusciti a ricavare il tasso occupazionale delle donne (e degli immigrati extra-comunitari residenti) dipendenti nelle P.A. locali. Inoltre si è avuto modo di verificare l’età media delle donne e degli uomini dipendenti presso gli Enti Pubblici Locali, il grado di scolarizzazione, del personale femminile e maschile dipendente presso le Amministrazioni Locali, e il relativo ruolo rivestito nell’organizzazione degli enti pubblici territoriali, da cui deriva il rapporto tra scolarizzazione e carriera.

In questo quadro, fotografato dal monitoraggio, avremo modo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di *Mainstreaming* sul nostro territorio, è disporre quelle correzioni che appaiano opportune per il realizzarsi del riequilibrio di genere e il raggiungimento della parità sostanziale.

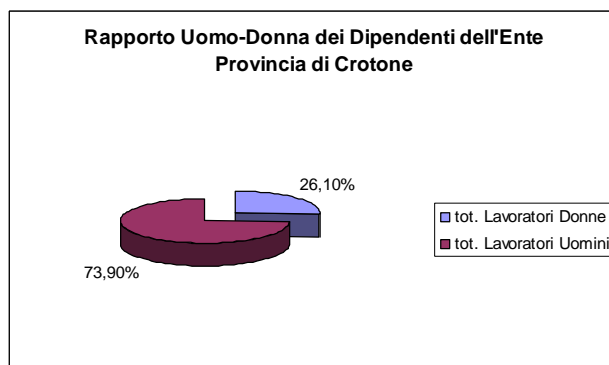
I risultati della ricerca, che ora illustreremo, aspirano, attraverso la comparazione con i risultati dei monitoraggi da disporsi presso altre province Italiane, e perché no europee, a divenire pezzo della rete delle province d’Italia e d’Europa, con l’ambizione di porsi all’interno di un progetto pilota per le politiche di *Mainstreaming*.

## §2. Indagine sul lavoro nella P.A. Locale

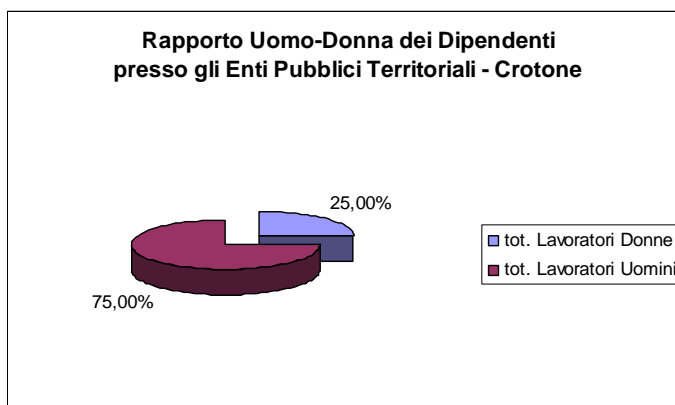
Il Monitoraggio da noi realizzato ha per prima cosa indagato il rapporto di lavoro maschile e femminile nelle Pubbliche Amministrazioni Locali in termini assoluti. Producendo i seguenti risultati:



(1)



(2)



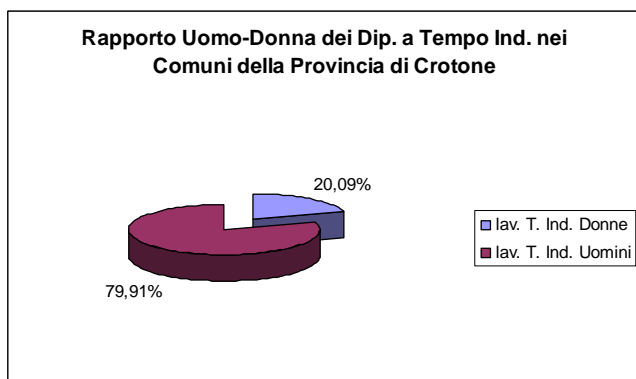
(3)

Il rapporto tra lavoro femminile e maschile in termini assoluti, ossia contratti a tempo indeterminato e contratti atipici, è il seguente:

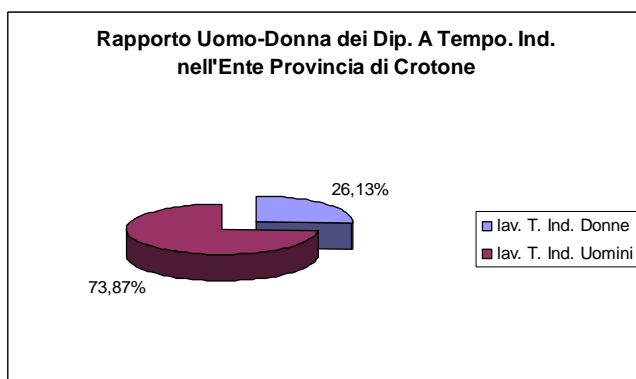
- 1) nei Comuni della provincia pari a 24,59% di dipendenti donne a fronte del 75,41% di dipendenti uomini.
- 2) nell'Ente Provincia di Crotone pari a 26,10% di dipendenti donne a fronte del 73,90% di dipendenti uomini.
- 3) negli enti pubblici territoriali complessivamente considerati (Comuni e Provincia di Crotone) pari a 25% di dipendenti donne e 75% di dipendenti uomini.

### §3. Indagine sul lavoro nella P.A Locale nei contratti a tempo indeterminato

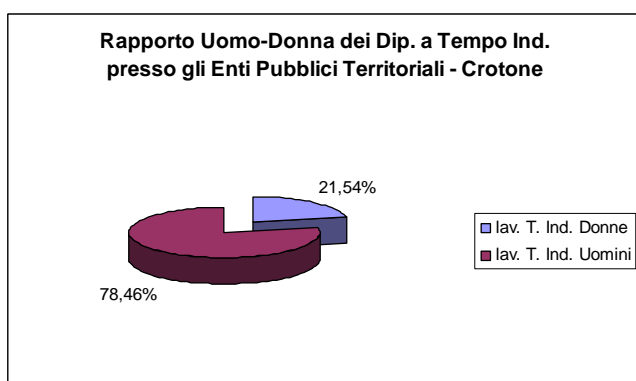
Sul rapporto di lavoro femminile e maschile in termini di lavoro a tempo indeterminato, si rilevano i seguenti dati:



(4)



(5)



(6)

I dati risultanti dal grafico sono qui riassunti:

4) nei Comuni della provincia pari a 20,09% di dipendenti donne e 79,91% di dipendenti uomini.

5) nell'Ente Provincia di Crotone pari a 26,13% di dipendenti donne e 73,87% di dipendenti uomini.

6) negli enti pubblici territoriali complessivamente considerati (Comuni e Provincia di Crotone) pari a 21,54% di dipendenti donne e 78,46% di dipendenti uomini.

#### §4. Analisi sul lavoro nella P.A. Locale nei contratti a tempo indeterminato

Da questa prima analisi dei dati, si evince un forte squilibrio a danno della presenza femminile, relativamente ai rapporti di lavoro instaurati con la P.A. locale, sia in termini di lavoro a tempo indeterminato sia in termini assoluti. Il risultato è fortemente al di sotto della media dei dati italiani in termini di presenza femminile nelle P.A. locali. Basti come base di confronto in proposito il tasso che emerge dal rapporto Consulta UPI 2006, dove il lavoro dipendente nelle P.A. locali risulta essere pari al 44,9% per le donne e al 55,1% per gli uomini. Un ulteriore raffronto, confermativo della negatività del nostro dato, viene fornito dai risultati del monitoraggio realizzato dall'Ente Provincia di Massa Carrara (a noi simile per densità di popolazione e numero di Comuni da cui è composta), in cui il tasso di lavoro dipendente per le donne è pari al 34,7% e per gli uomini è pari al 65,3%.

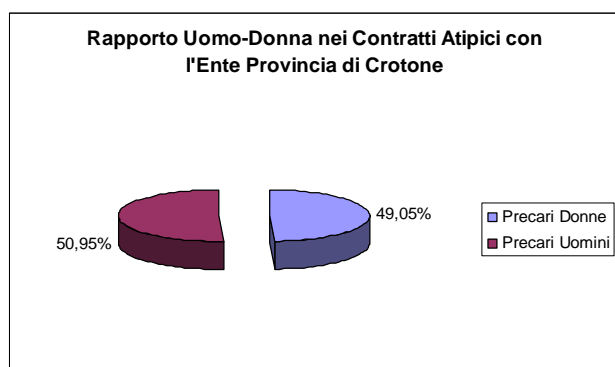
Da ciò si evince come sul nostro territorio molto deve essere ancora fatto per il riequilibrio di genere, già per prima cosa in termini di accesso.

Bisogna forse consentire, al fine del riequilibrio delle politiche di genere nella P.A., l'ingresso agevolato per le donne? A questa domanda le risposte sono diverse e rimandiamo alla fine del nostro lavoro.

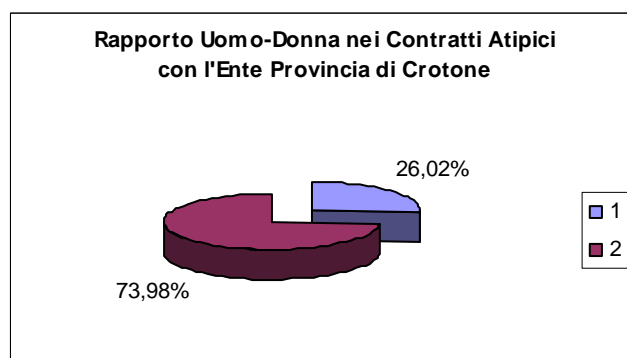
#### §5. Indagine sul lavoro nella P.A. Locale nei contratti atipici

In seconda battuta si è poi indagato sulla presenza delle donne e degli uomini legate da contratto atipici alle P.A. locali.

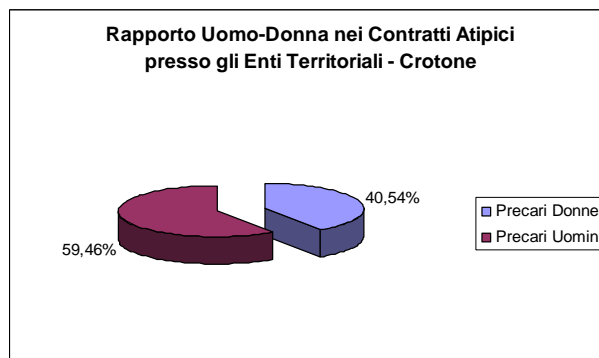
Ecco il risultato:



(7)



(8)



(9)

Il rapporto tra lavoro femminile e maschile nei contratti atipici è risultato essere:

7) nei Comuni della provincia pari al 49,05% di dipendenti donne e al 50,95% di dipendenti uomini.

8) nell'Ente Provincia di Crotona pari al 26,02% di dipendenti donne e al 73,98% di dipendenti uomini.

9) negli enti pubblici territoriali (Comuni e Provincia di Crotona) pari al 40,54% di dipendenti donne e al 59,46% di dipendenti uomini.

## **§6. Analisi sul lavoro nella P.A Locale nei contratti atipici.**

In termini di lavoro precario, è necessario precisare che i dati da noi analizzati riguardano tutte le forme di contratto atipico presente sul territorio (contratti a termine, ex co.co.co., co.co.pro., lsu, lpu), puntualizzando che il dato non è stato fornito da tutti Comuni, mentre l'Ente Provincia di Crotona ha fornito tutti i dati in modo completo e dettagliato.

Dal dato si evince che la precarietà ha un tasso di rapporto pari tra donne e uomini nei Comuni, segnando invece una netta prevalenza per la precarietà maschile nell'Ente Provincia, dove tuttavia ci corre l'obbligo di precisare, che in essa rivestono qualifiche di dirigenti a contratto gli uomini che rispetto alle donne aprono una larga forbice a loro favore. Tutto il resto del precariato si colloca in funzioni di medio o basso profilo.

Ora nel confronto con il dato fornito da Massa Carrara (dove viene indagato solo il precariato ex co.co.co.), si evidenzia un dato, dove il 74% delle donne è precario contro il 26% degli uomini, che è esattamente l'inverso rispetto a quello della Provincia di Crotona.

Pertanto a nostro avviso il dato, frutto della nostra indagine, può così essere spiegato: la precarietà del lavoro si gioca alla pari tra uomo e donna nei Comuni (di conseguenza, anche se in modo ridotto, negli enti territoriali) forse perché maggiore è l'incidenza degli lsu lpu. Mentre nell'Ente Provincia, dove viene indagato il precariato ex co.co.co., contratti a termine e contratti sostenuti economicamente dal fondo europeo, a tassi bassi di lavoro stabile corrispondono altrettanti tassi bassi di lavoro instabile per le donne, producendo un tradimento di opportunità nel lavoro femminile anche in termini di precariato, quindi tale risultato altro non sarebbe che il perseguimento di una politica di non equilibrio di genere nell'ampio panorama lavorativo degli Enti Pubblici. Perché? Forse manca una forte spinta al riequilibrio, ed una reale strategia politica diretta al raggiungimento della parità sostanziale.

## **§7. Indagine sull'età media nella P.A. Locale e rinvio ad ulteriori ricerche**

Con il monitoraggio si è svolta poi un'ulteriore indagine, condotta con riferimento all'età media dei dipendenti a tempo indeterminato negli enti Comuni e Provincia di Crotona. Tuttavia essendosi indagato solo sulla media dell'età generale dei dipendenti, da cui è uscita fuori una omogeneità di fondo tra i due dati, essa ci ha rivelato ben poco in termini di progressione di carriera tra uomini e donne.

<b>Età Media Donne</b>	<b>Età Media Uomini</b>
47,52 Comuni	48,44 Comuni
37 Provincia	34 Provincia

(10)

In virtù del su riportato risultato, siamo stati pertanto sollecitati a svolgere una successiva analisi, in via di completamento, al fine di indagare il rapporto esistente tra progressione di carriera ed età delle donne e degli uomini che si collocano ai vertici dell'amministrazione.

## §8. Indagine sull'esistenza delle strutture di supporto al lavoro

Altra indagine è stata condotta sulla presenza di strutture che possono essere considerate di supporto per il realizzarsi del lavoro femminile (asili nido, scuola per l'infanzia, strutture per portatori di handicap anziani –pubblici-) il dato **parziale** risulta essere il seguente:

<b>asili nido</b>	<b>scuole per l'infanzia</b>	<b>Strutture per portatori di handicap e per anziani</b>
<b>4</b>	<b>32</b>	<b>14</b>

(11)

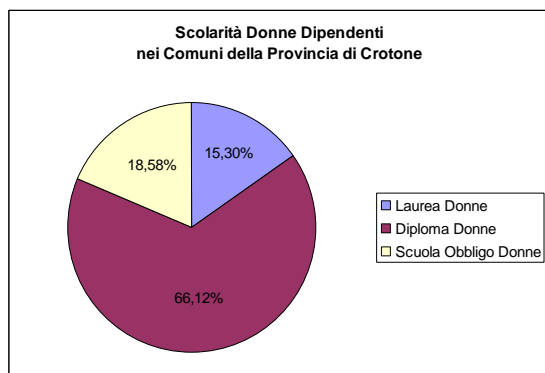
## §8bis. Risultati della ricerca

Vista l'esiguità numerica del dato, relativo alla presenza di strutture a supporto del lavoro femminile, e la collocazione di queste in circoscritte aree territoriali (per es. gli asili nido sono presenti unicamente a Crotona, Cotronei e Isola), siamo portati a sostenere che esse, in questa entità numerica e collocazione non sono sufficienti per lo sviluppo del lavoro femminile, e vada quindi implementate su tutto il territorio provinciale la presenza di queste strutture, perché strumento sicuramente importante per lo sviluppo del lavoro femminile.

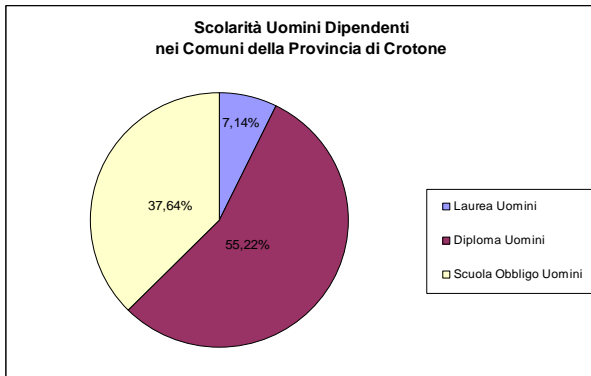
## §9. Indagine sul rapporto relativo alla scolarità

Al fine di poter verificare l'attuazione di una fattiva politica di **Mainstreaming** abbiamo indagato il rapporto tra scolarità e ruoli rivestiti nella pubblica amministrazione dal personale femminile e maschile. A questo scopo, si è inquadrato il rapporto sulla scolarità delle donne e degli uomini presenti nelle varie amministrazioni, e si sono verificati i relativi rapporti con riferimento alle categorie funzionali ricoperte dalle donne e dagli uomini nelle amministrazioni considerate.

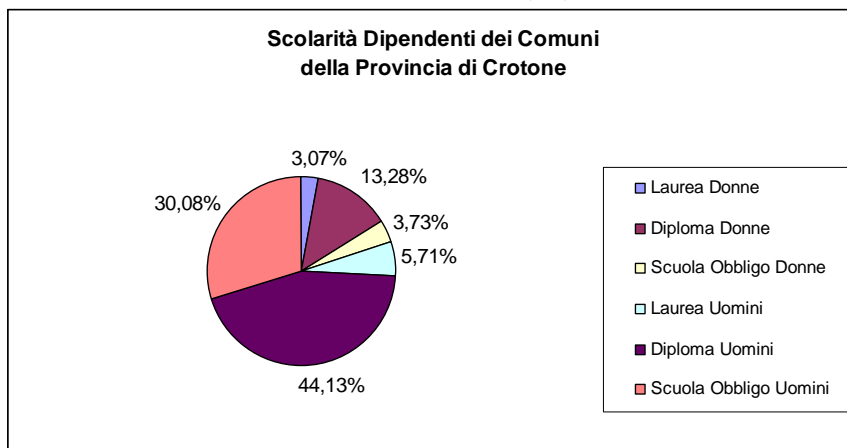
Il rapporto ha prodotto il seguente dato:



(12)



**(13)**



**(14)**

Nei Comuni si è considerato il rapporto di genere relativo alla scolarità con il seguente risultato:

12) Scolarità Donne

a) Laurea Donne 15,30% Diploma Donne 66,12% Obbligo Donne 18,58%

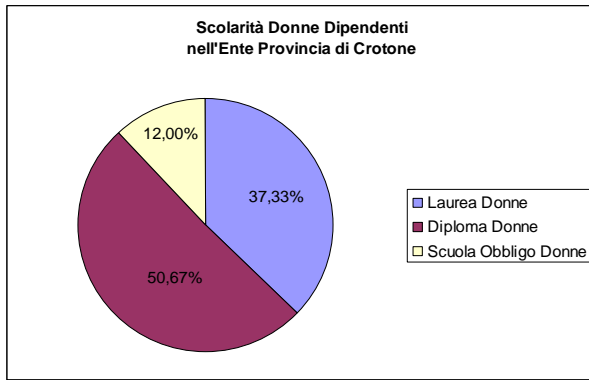
13) Scolarità Uomini

a) Laurea Uomini 7,14% Diploma Uomini 55,22% Obbligo Uomini 37,64%

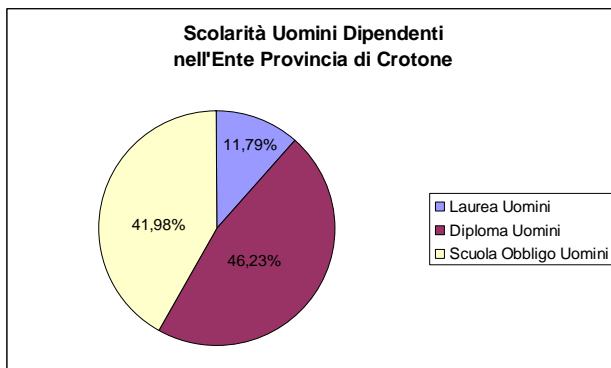
14) Nei Comuni si è considerato il rapporto d'insieme relativo alla scolarità con il seguente risultato:

b) Laurea Donne 3,07% Diploma Donne 13,28% Obbligo Donne 18,58%

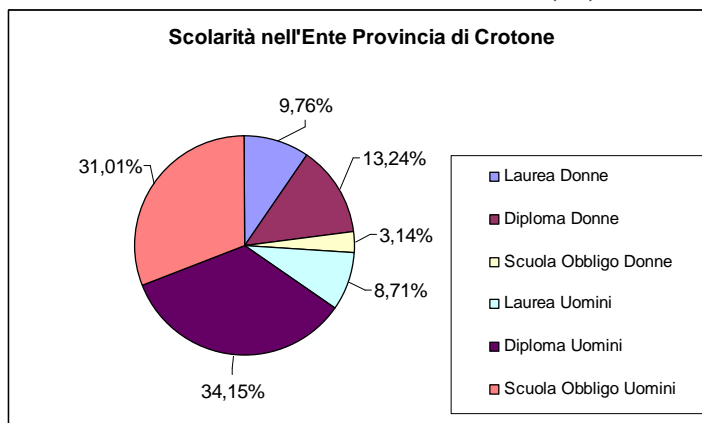
b) Laurea Uomini 5,71% Diploma Uomini 44,13% Obbligo Uomini 30,08%



(15)



(16)



(17)

Nell'Ente Provincia si è considerato il rapporto di genere relativo alla scolarità con il seguente risultato:

15) Scolarità Donne

c) Laurea Donne 37,33% Diploma Donne 50,67% Obbligo Donne 12,00%

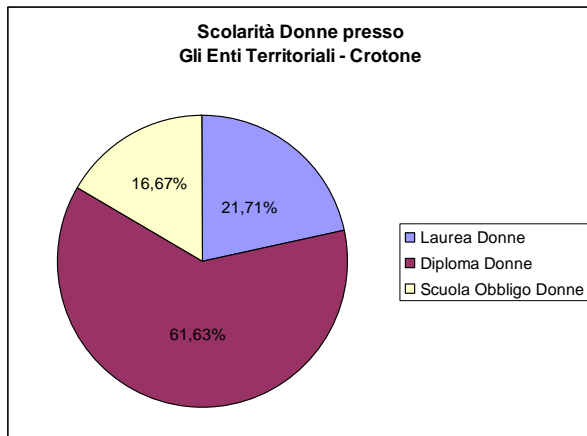
16) Scolarità Uomini

a) Laurea Uomini 11,79% Diploma Uomini 46,23% Obbligo Uomini 41,98%

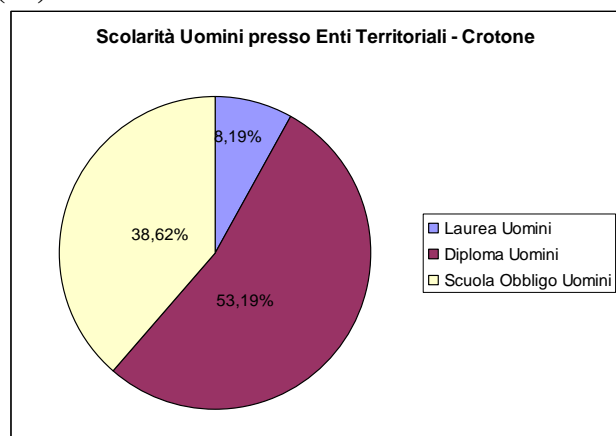
17) Nell'Ente Provincia si è considerato il rapporto d'insieme nella scolarità con il seguente risultato:

d) Laurea Donne 9,76% Diploma Donne 13,24% Obbligo Donne 3,14%

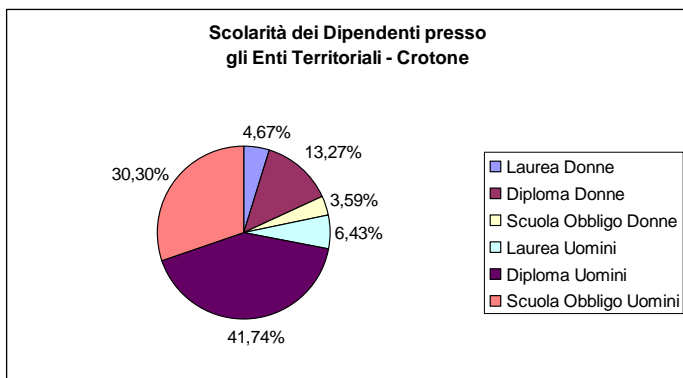
c) Laurea Uomini 8,71% Diploma Uomini 34,15% Obbligo Uomini 31,01%



(18)



(19)



(20)

Negli Enti pubblici territoriali (Comuni e Provincia di Crotona) si è considerato il rapporto di genere relativo alla scolarità con il seguente risultato:

18) Scolarità Donne

e) Laurea Donne 21,71% Diploma Donne 61,63% Obbligo Donne 16,67%

19) Scolarità Uomini

a) Laurea Uomini 8,19% Diploma Uomini 53,19% Obbligo Uomini 38,62%

20) Nell'Enti pubblici territoriali (Comuni e Provincia di Crotona) si è considerato il rapporto d'insieme relativo alla scolarità con il seguente risultato:

21)

f) Laurea Donne 4,67% Diploma Donne 13,27% Obbligo Donne 3,59%

f) Laurea Uomini 6,43% Diploma Uomini 41,74% Obbligo Uomini 30,30%

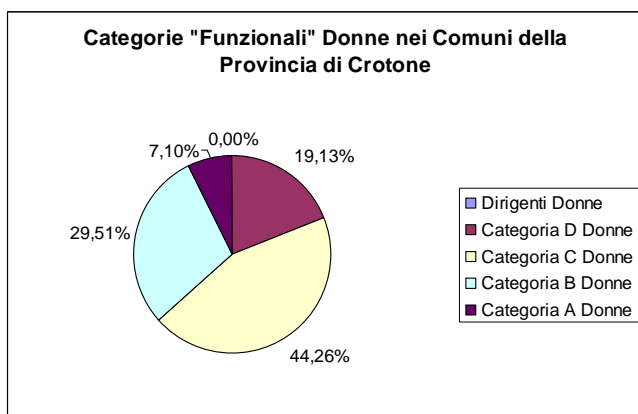
## §10. Primo risultato della ricerca relativo alla scolarità nella P.A. Locale

Dal quadro relativo alla scolarità emerge che il grado di istruzione per le donne è in tutti e tre le ipotesi esaminate (Comuni, Ente Provincia, Enti territoriali complessivamente considerati), di molto superiore al grado di istruzione degli uomini (donne con laurea nei Comuni 15,30%, uomini con laurea nei Comuni 7,14, donne con laurea in Provincia 37,33%, uomini con laurea in Provincia 11,79% ).

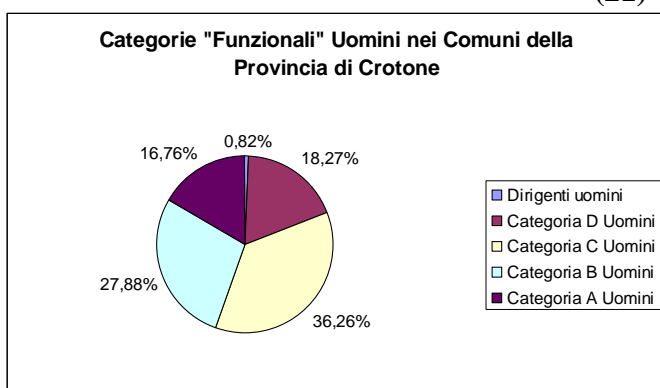
Di conseguenza ci sarebbe da aspettarsi una collocazione delle donne verso il vertice dell'amministrazione, ma nel seguire i grafici successivi noteremo il contrario. Perché?

## §11. Indagine sul rapporto relativo alle categorie "funzionali" nella P.A. Locale

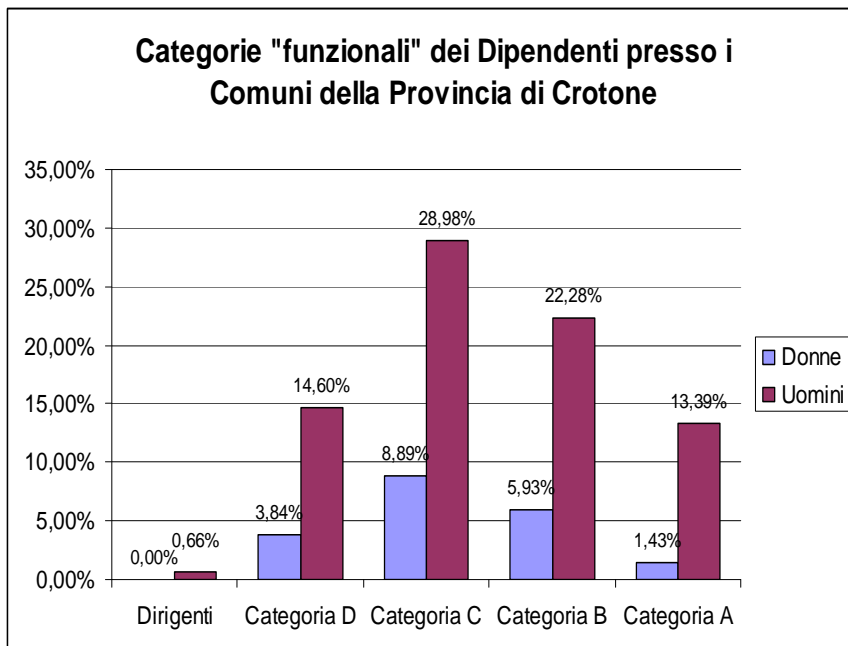
L'indagine ai fini della verifica del *Mainstreaming* è stata compiuta attraverso l'analisi dei dati relativi alla collocazione dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni considerate nel panorama delle categorie funzionali secondo gli schemi che seguono:



(21)



(22)



(23)

Nei Comuni si è considerato il rapporto di genere relativamente alle categorie ricoperte:

21) Categorie ricoperte dalle donne

a) Donne Dirigenti 0,00% Donne cat. D 19,13% Donne cat. C 44,26% Donne cat. B 29,51%  
Donne cat. A 7,10%

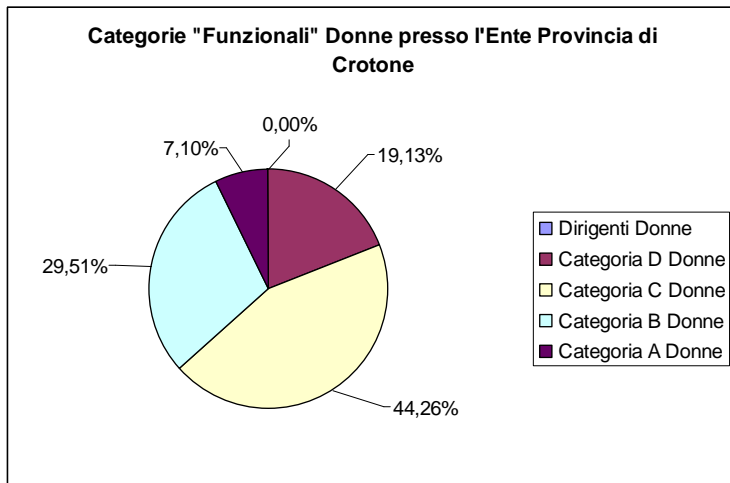
22) Categorie ricoperte dagli uomini

a) Uomini Dirigenti 0,82% Uomini cat. D 18,27% Uomini cat. C 36,26% Uomini cat. B  
27,88% Uomini cat. A 16,76%

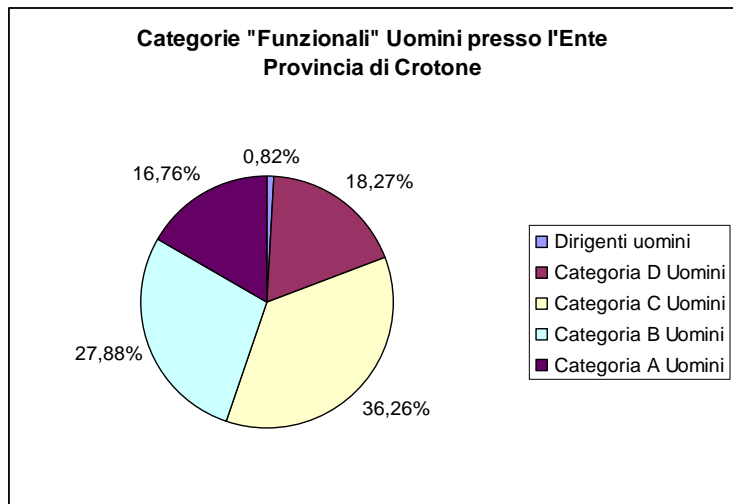
23) Nei Comuni si è eseguito il rapporto d'insieme sulle categorie ricoperte dai dipendenti

a) Donne Dirigenti 0,00% Donne cat. D 3,84% Donne cat. C 8,89% Donne cat. B 5,93%  
Donne cat. A 1,43%

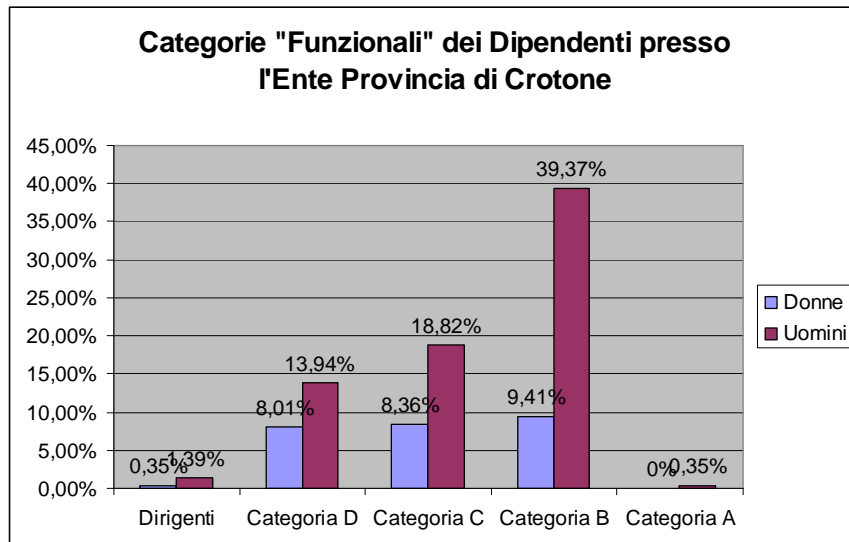
b) Uomini Dirigenti 0,66% Uomini cat. D 14,60% Uomini cat. C 28,98% Uomini cat. B  
22,28% Uomini cat. A 13,39%



(24)



(25)



(26)

Nell'Ente Provincia si è considerato il rapporto di genere relativamente alle categorie ricoperte:

24) Categorie ricoperte dalle donne

a) Donne Dirigenti 1,33% Donne cat. D 30,67% Donne cat. C 32,00% Donne cat. B 36,00%  
Donne cat. A 0,00%

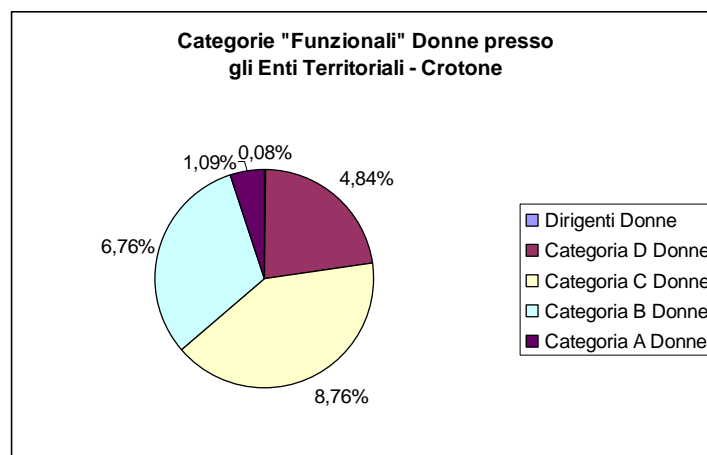
25) Categorie ricoperte uomini

a) Uomini Dirigenti 1,98% Uomini cat. D 18,87% Uomini cat. C 25,47% Uomini cat. B 53,30%  
Uomini cat. A 0,47%

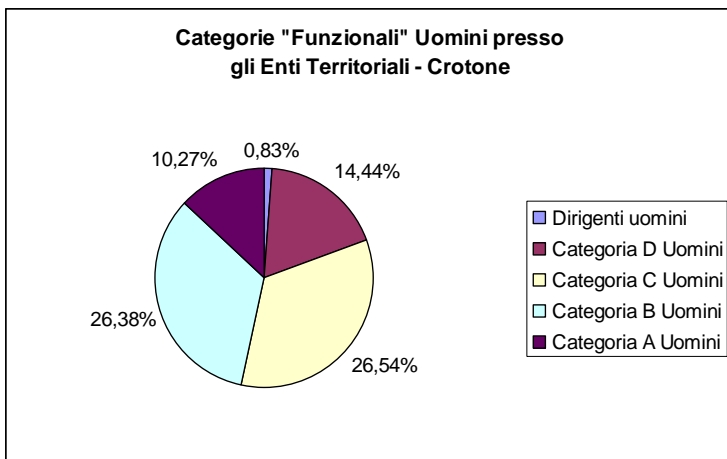
26) Nell'Ente Provincia si è eseguito il rapporto d'insieme sulle categorie ricoperte dai dipendenti

a) Donne Dirigenti 0,35% Donne cat. D 8,01% Donne cat. C 8,36% Donne cat. B 9,41%  
Donne cat. A 0,00%

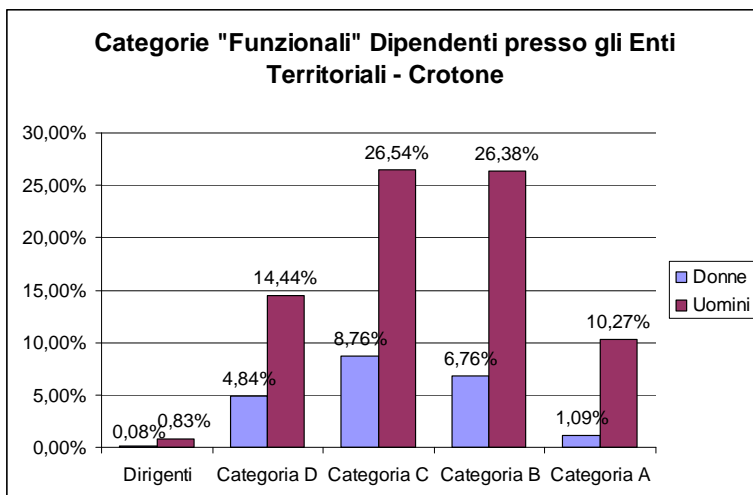
b) Uomini Dirigenti 1,39% Uomini cat. D 13,94% Uomini cat. C 18,82% Uomini cat. B 39,37%  
Uomini cat. A 0,35%



(27)



**(28)**



**(29)**

Negli Enti territoriali (Comune e Provincia) di Crotona si è considerato il rapporto di genere relativamente alle categorie ricoperte:

27) Categorie ricoperte dalle donne

a) Donne Dirigenti 0,39% Donne cat. D 22,48% Donne cat. C 40,70% Donne cat. B 31,40%  
Donne cat. A 5,04%

28) Categorie ricoperte dagli uomini

a) Uomini Dirigenti 1,06% Uomini cat. D 18,40% Uomini cat. C 33,83% Uomini cat. B 33,62% Uomini cat. A 13,09%

29) Negli Enti territoriali (Comune e Provincia) di Crotona si è eseguito il rapporto d'insieme sulle categorie ricoperte dai dipendenti

a) Donne Dirigenti 0,08% Donne cat. D 4,84% Donne cat. C 8,76% Donne cat. B 6,76% Donne cat. A 1,09%

b) Uomini Dirigenti 0,83% Uomini cat. D 14,44% Uomini cat. C 26,54% Uomini cat. B 26,38% Uomini cat. A 10,27%

## **§12. Primo risultato della ricerca relativo alle categorie “funzionali” nella P.A. Locale**

Dai dati relativi al rapporto uomo donna, circa la collocazione di questi nelle categorie funzionali delle amministrazioni, emerge una consistente sperequazione delle posizioni maschili rispetto a quella femminile verso il vertice delle amministrazioni in tutte le ipotesi considerate (Comuni, Provincia, Enti Territoriali). Un equilibrato annullamento da parte di entrambi i generi verso le categorie A, in misura maggiore per le Donne, mentre per gli uomini permane una presenza di categoria A prevalentemente nei Comuni anche se va assottigliandosi.

Per quanto concerne le donne notiamo tuttavia uno stagnamento delle Donne nelle categorie intermedie C e B.

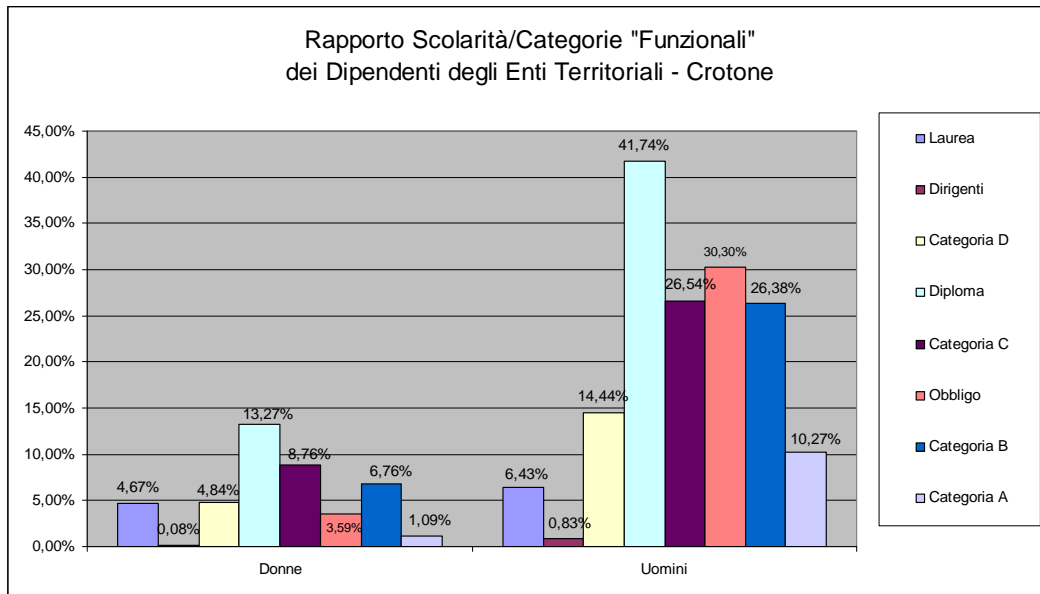
## **§12bis. Ulteriore confronto grafico scolarità categorie “funzionali” nella P.A. Locale**

Per poter svolgere tuttavia un confronto più corretto, è necessario seguire il seguente schema da cui esce una amministrazione poco efficiente ed “ingiusta” in termini di parità. Nel grafico **30** si evidenzia il seguente quadro relativo al rapporto d’insieme tra scolarizzazione/categorie funzionali Donna/Uomo.

Emerge quindi un quadro di scolarizzazione in cui le donne rappresentano il 4,67% dei laureati totali della P.A. ed il 13,27% dei diplomati totali., alle quali corrispondono lo 0,08% di dirigenti e il 4,84% di donne collocate nella categoria D di cui solo lo 0,25% delle categorie D donne è diplomata, mentre le altre risultano essere laureate. Nella categoria C sono collocate l’8,76% delle donne diplomate, mentre il resto delle donne diplomate, pari a 4,26% del totale complessivo, è collocata nella categoria B.

Se confrontiamo ora il dato con gli uomini avremo che: il 6,43% di laureati e il 41,74% di diplomati uomini è collocato per lo 0,83% tra i dirigenti, il 14,44% nella categoria D di cui i diplomati sono l’8,84%, i diplomati ricoprono anche ruoli nella categoria C per una percentuale pari al 26,54% e nella categoria B per 6,36% del totale.

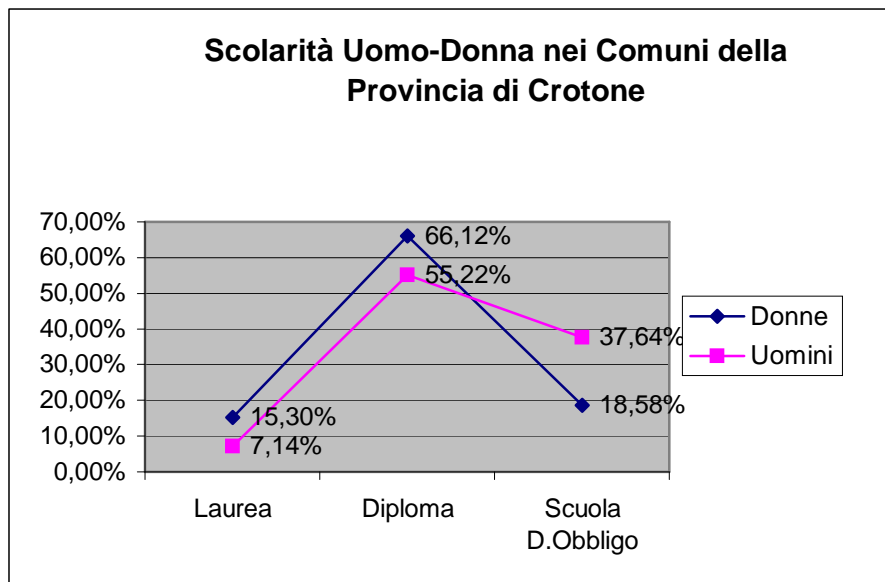
Ora se confrontiamo i dati avremo che, se da un lato tutti i laureati donne e uomini sono collocati nelle fasce alte, Dirigenti e categorie D, nella categoria D le donne diplomate sono presenti solo per lo **0,25%** mentre gli uomini per l’**8,84%**, nella categoria B le donne diplomate sono presenti per il **4,26%** e gli uomini per il **6,36%**, mentre gli uomini sulla base dei titoli si riequilibrano in alto le donne si riequilibrano in basso. Tutto questo a detrimento dell’amministrazione, come vedremo in seguito.



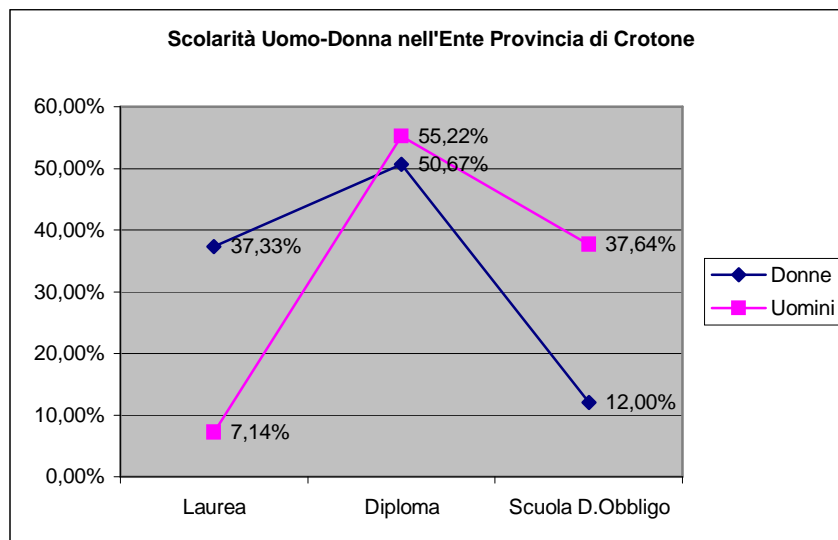
**(30)**

Per poter meglio comprendere il dato è necessario avviare un confronto in termini di genere nel rapporto scolarità/categorie “funzionali”.

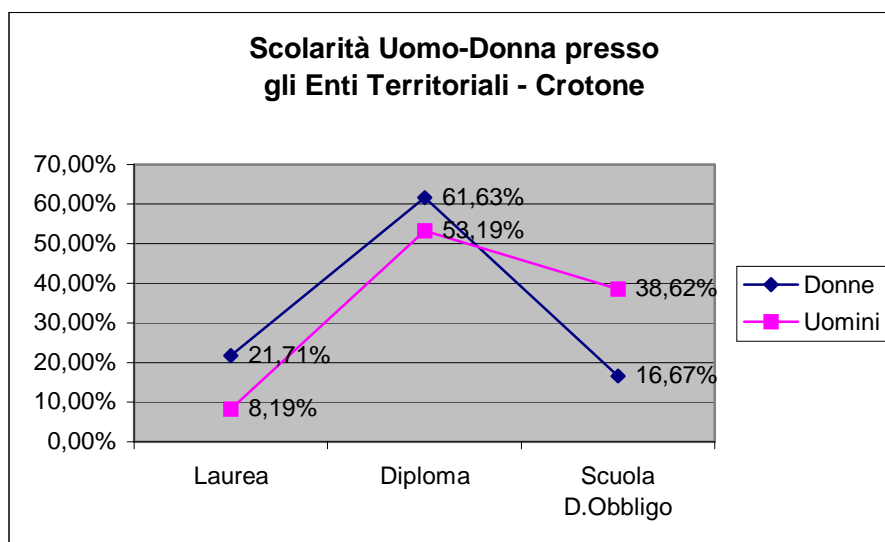
Infatti la sperequazione Uomo/Donna nel rapporto scolarità/categorie funzionali appare ancora più macroscopica (in termini di collocazioni di vertice) se analizziamo i dati secondo i grafici seguenti ossia secondo la porzione/segmenti di scolarità per genere.



**(31)**

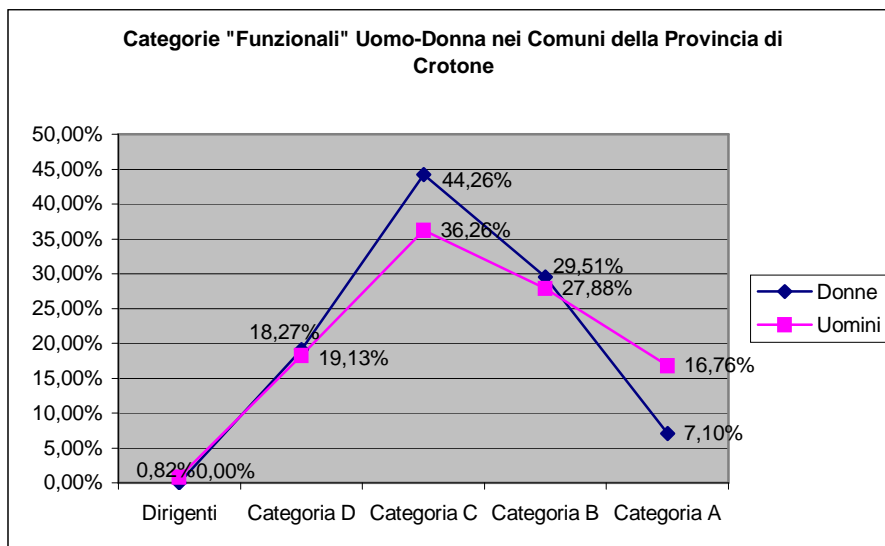


(32)

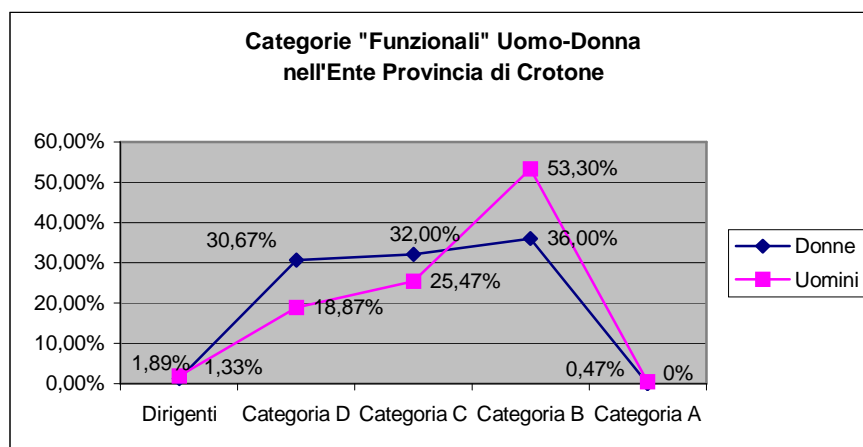


(33)

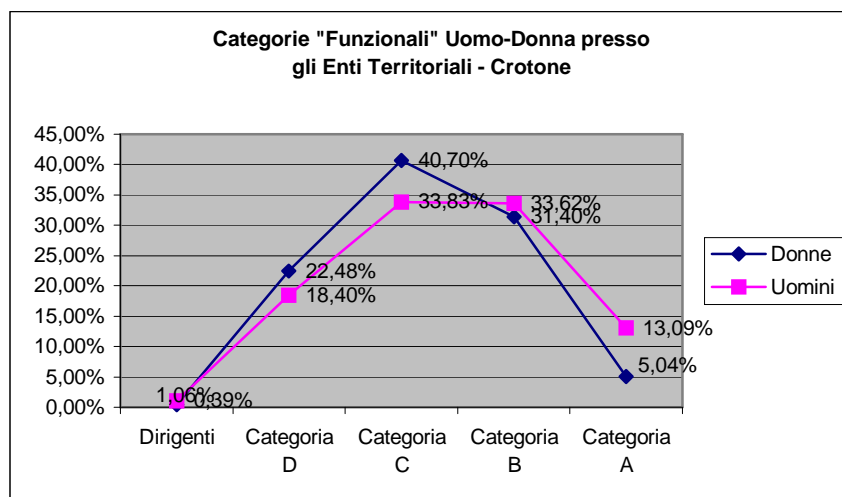
Confrontandola con i grafici relativi alle categorie funzionali secondo la porzione/segmenti di categorie per genere che segue:



(34)



(35)



(36)

### **§13. Risultato finale della ricerca relativo al rapporto tra scolarità e categorie “funzionali” nella P.A. Locale**

Se infatti sovrapponiamo i sei ultimi grafici notiamo che le donne laureate non hanno ruoli dirigenziali, o comunque molto residuali, ma si collocano per la loro totalità percentuale nelle categorie D.

Per gli uomini abbiamo non solo per i laureati i ruoli dirigenziali, ma addirittura un collocamento nella categoria D della totalità percentuale dei laureati oltre che di buona parte percentuale dei diplomati (un esempio per tutti: nel rapporto di genere negli Enti Territoriali grafico **33** la percentuale dei diplomati uomini collocati -grafico **36**- nella categoria D è pari all'11,27% contro l'1,16% delle donne diplomate, inoltre si collocano nella categoria C il 33,83% degli uomini diplomati e il 40,70% delle donne diplomate, infine si collocano nella categoria B gli uomini diplomati solo per l'8,09% mentre le donne addirittura per il 19,77%). Da quanto detto possiamo dedurre che le donne diplomate si collocherebbero per lo più tra la categoria C e addirittura anche nella categoria B, a differenza degli uomini diplomati che si collocano nella categoria D e nella parte residua nella categoria C e poco nella B.

Allora ciò su cui viene spontaneo sindacalizzare è la inadeguatezza salariale tra uomo e donna che a parità formativa premia gli uomini in posizione economica più alta, oltre che “ovviamente” a ruolo decisionale e di comando.

La conseguenza che da ciò emerge è non solo il detrimento della posizione femminile nell'ente, ma l'inadeguatezza con cui l'amministrazione sfrutta le sue risorse umane. La qual cosa produrrebbe un cattivo investimento del denaro pubblico, visto che le risorse umane presenti nell'Ente non verrebbero utilizzate al meglio, e quindi produrrebbe come conseguenza un cattivo lavoro in termini di servizi resi agli utenti.

### **§14. Suggerimenti per il riequilibrio di genere nella P.A. Locale**

Riequilibrare il genere è quindi, per le ragioni dette, un atto necessario e dovuto. Poiché non solo le donne nella P.A. sono una sparutissima minoranza (si vedano i dati del § 2 – 3 – 5,) quanto addirittura, per quelle presenti, non vi è un rispetto dei titoli per il collocamento verticale nell'amministrazione. E' quindi il riequilibrio di genere deve avvenire:

garantendo nuovo accesso per le donne in modo più facilitato (vedi stabilizzazione in cui potrebbero essere previste delle quote di ingresso e riserva a favore delle donne); rispettando e riconoscendo, nell'accesso e nelle progressioni delle categorie, i titoli formativi per gli uomini e per le donne (garantire alle donne a parità di titoli formativi con gli uomini, nelle fasi di progressione di carriera, dei percorsi facilitati quote(?); istituendo ed implementando strutture a supporto del lavoro femminile (asili nido, banche del tempo); garantendo nuova formazione per tutto il personale; migliorando il supporto informatico (che incide positivamente sui tempi delle donne).

Tali azioni avrebbero come conseguenza:

un miglioramento nell'equità salariale tra Uomo/Donna

un riequilibrio nelle posizioni verticali dell'Ente

un miglioramento nei servizi resi al pubblico

un contenimento calibrato nella spesa pubblica.

In una sola frase una amministrazione efficiente e “giusta”.

## §15. Indagine sul rapporto dipendenti P.A. locale/residenti

Da ultimo, è solo per ragioni statistiche, abbiamo rilevato il rapporto tra:

residenti totali del territorio e dipendenti totali presso gli Enti territoriali, che è risultato essere pari a 0,71%

residenti totali del territorio e dipendenti donne presso gli Enti territoriali, che è risultato essere pari a 0,15%

residenti totali del territorio e dipendenti uomini presso gli Enti territoriali, che è risultato essere pari a 0,55%

residenti donne del territorio e dipendenti donne presso gli Enti territoriali, che è risultato essere pari a 0,30%

residenti uomini del territorio e dipendenti uomini presso gli Enti territoriali, che è risultato essere pari a 1,13%

0,15% Donne Dip./Res. Tot.	0,55% Uomini Dip./ Res. Tot.	0,71% Dip. Tot./Res. Tot.
0,30% Donne Dip./Donne Res.	1,13% Uomini Dip. /Uomini Res.	

## §15bis. Risultati: Pubblica Amministrazione “snella”, da migliorare attraverso: il riequilibrio di genere la formazione le dotazioni strumentali.

Dai risultati emerge che la Pubblica Amministrazione presa in considerazione non è elefantica. Il suo rapporto con il territorio ci pare in termini assoluti sicuramente non elevato, ha dalla sua la snellezza, alla quale dovrebbe però associarsi una maggiore formazione e un maggior numero di strumenti diretti a garantire servizi efficienti. Così strutturata la P.A., con degli aggiustamenti che dovrebbero riguardare: il riequilibrio di genere la riqualificazione del personale, attraverso la formazione, e la implementazione delle dotazioni strumentali, potrebbe raggiungere dei sicuri livelli di efficienza (nel rispetto della parità) oltre che della economicità. Il tutto produrrebbe dei risultati positivi sulla spesa pubblica, a tutto vantaggio degli utenti e del territorio in termini di sviluppo.

## §16. Proposte pratiche per il riequilibrio di genere nella P.A. Locale

Il suggerimento di cui ci sentiamo di essere portatori a seguito dall'analisi condotta è innanzi tutto quello di stimolare e sollecitare la parità attraverso la diffusione dei dati da noi raccolti in ogni forma, attraverso la pubblicazione sul portale della Provincia, attraverso la pubblicazione sul portale dell'UPI, perché esso possa divenire patrimonio di conoscenza per tutti, ed essere il primo passo per il realizzarsi delle politiche di *Mainstreaming*.

Adoperarsi affinché si sviluppino le politiche di rete (tra/con le diverse realtà locali, Accademiche, sanitarie ecc.), secondo quello che è poi il piano europeo per le pari opportunità, fissato nelle linee della road map, che verrà ultimato nei primi mesi del nuovo anno.

Adoperarsi per il riequilibrio di genere in ogni forma, come quella ad esempio da noi sottoposti all'attenzione del Ministro della funzione pubblica, in un seminario, circa la esigenza di studiare percorsi diretti a riequilibrare il genere nella fase di stabilizzazione, che le P.A. dovranno affrontare, rispetto alla quale abbiamo dallo stesso Ministro ricevuto segnali d'attenzione.

Disporre l'adozioni di bilanci di genere che consentano di attrezzare il genere anche in termini di bilancio.

In questa prospettiva bisogna muoversi in modo da raggiungere positivi risultati in termini di parità sostanziale.

# INDICE

**§1. Introduzione**

**§2. Indagine sul lavoro nella P.A. Locale**

**§3. Indagine sul lavoro nella P.A. Locale nei contratti a tempo indeterminato**

**§4. Analisi sul lavoro nella P.A. Locale nei contratti a tempo indeterminato**

**§5. Indagine sul lavoro nella P.A. Locale nei contratti atipici**

**§6. Analisi sul lavoro nella P.A. Locale nei contratti atipici**

**§7. Indagine sull'età media nella P.A. Locale e rinvio ad ulteriori ricerche**

**§8. Indagine sull'esistenza delle strutture di supporto al lavoro**

**§8bis. Risultati della ricerca**

**§9. Indagine sul rapporto relativo alla scolarità**

**§10. Primo risultato della ricerca relativo alla scolarità nella P.A. Locale**

**§11. Indagine sul rapporto relativo alle categorie “funzionali” nella P.A. Locale**

**§12. Primo risultato della ricerca relativo alle categorie “funzionali” nella P.A. Locale**

**§12bis. Ulteriore confronto grafico scolarità categorie “funzionali” nella P.A. Locale**

**§13. Risultato finale della ricerca relativo al rapporto tra scolarità e categorie “funzionali” nella P.A. Locale**

**§14. Suggerimenti per il riequilibrio di genere nella P.A. Locale**

**§15. Indagine sul rapporto dipendenti P.A. Locale/residenti**

**§15bis. Risultati: Pubblica Amministrazione “snella”. Da migliorare attraverso: il riequilibrio di genere la formazione le dotazioni strumentali**

**§16. Proposte pratiche per il riequilibrio di genere nella P.A. Locale**