

**Le donne nel Fse: i risultati della valutazione
intermedia del QCS Obiettivo 3**

Silvia Ciampi
e-mail: s.ciampi@isfol.it

Elaborazioni statistiche: Paola Stocco, Enrico Toti

ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione Fse

Seminario Internazionale
“Valutazione di genere della Programmazione dei Fondi
Strutturali”

Palermo 13-14 novembre 2003
Palazzo dei Normanni

Il contributo intende illustrare la metodologia seguita per la valutazione di medio termine del QCS Obiettivo 3 ed i principali risultati in merito alla priorità trasversale delle pari opportunità. La valutazione è stata effettuata dalla Struttura Nazionale di Valutazione dell'Isfol direttamente sui dati forniti dalle Autorità di Gestione.

L'approccio prescelto relativamente alla valutazione di tutto il Qcs è di tipo sistemico e tiene conto delle specificità della attuale programmazione, e del passaggio da un'ottica centrata sull'utenza ad un'ottica trasversale.

La molteplicità degli interventi cofinanziati, inoltre, ha reso necessario mettere a punto strumenti e metodologie specifiche per gli ambiti di valutazione considerati, in un'ottica di multidisciplinarietà, frutto di condivisione di criteri, obiettivi e metodi con gli attori che partecipano al processo.

Il percorso seguito è sintetizzato di seguito:

1. Attualità dell'analisi di contesto
2. contaminazioni tra Fse e politiche nazionali
3. analisi della programmazione attuativa
4. il ruolo svolto dall'Asse E nel QCS Ob.3 per le politiche di pari opportunità
5. primi modelli di governance delle pari opportunità
6. partecipazione femminile alle attività promosse dal Fse
7. Primi risultati

1. Attualità dell'analisi di contesto.

I principali elementi di riflessione che derivano dall'analisi dell'attualità del contesto sono riconducibili ai seguenti:

- a. progressiva diminuzione della distanza tra i generi tra tassi di attività e occupazione;
- b. permanenza dei dislivelli di genere nei redditi da lavoro (in media il 24% in meno degli uomini);
- c. crescita del part time per carichi familiari fra le donne;
- d. crescita dei contratti a tempo determinato per le donne in settori con salari più bassi e minori prospettive di carriera.

Il sostegno alla promozione dell'occupazione femminile attraverso le politiche attive del lavoro è necessario che si sposti sempre di più verso la qualità del lavoro delle donne.

2. Contaminazioni tra Fse e politiche nazionali.

Il contesto di policy in cui si inseriscono le politiche di pari opportunità promosse dal Fse vede una sensibilità in crescita del decisore pubblico nei confronti del tema delle pari opportunità uomo-donna, desumibile dai recenti strumenti e provvedimenti che riguardano i diversi ambiti della organizzazione sociale, in accordo con l'idea sottesa al Fse che l'aumento e la permanenza della partecipazione femminile al mercato del lavoro rappresenta un obiettivo che non può essere perseguito solamente attraverso interventi diretti sulla popolazione femminile.

E' proprio sul tema della conciliazione che si osservano le più importanti contaminazioni tra politiche nazionali e Fse. Il riferimento fondamentale è dato dalla approvazione della

L.53 dell'8 marzo 2000 "Disposizioni per sostenere la maternità e la paternità e per armonizzare i tempi di lavoro, di cura e della famiglia", considerata tra le più innovative in Europa, in quanto rivolta sia alle donne che agli uomini, per una piena realizzazione del principio dell'uguaglianza dei diritti tra i due sessi¹. Il Fse sostiene il provvedimento attraverso una serie di azioni volte a rendere disponibili strumenti e modelli per la declinazione operativa dei principi contenuti nella norma stessa. Il legislatore ha voluto favorire una diversa organizzazione dei tempi di vita e di lavoro, ribadendo da un lato il valore sociale della maternità e della paternità e ponendo dall'altro i presupposti per il soddisfacimento delle diverse esigenze che ciascun individuo può avere nel corso della propria vita (ad esempio attività di cura per anziani e disabili). Il provvedimento è animato da un importante obiettivo: attribuire ad entrambi i genitori il diritto soggettivo ai congedi parentali per rendere possibile una redistribuzione del lavoro di cura nella famiglia e tra i due sessi.

Vi sono altri provvedimenti normativi che hanno avuto, in questo primo triennio di attuazione, una ricaduta positiva nella programmazione del Fse. E' il caso del D.lgs.196/2000, che sostiene il principio di pari opportunità nel mondo del lavoro e che rafforza (soprattutto dal punto di vista degli strumenti finanziari e di attuazione) la figura e il ruolo delle Consigliere di parità. L'ambito di intervento della Consigliera di parità, stabilito nel decreto, riguarda la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro attraverso diverse azioni, tra cui:

- la promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- il sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- la promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro.

Le Consigliere di parità nominate a livello regionale partecipano ai Comitati di sorveglianza dei Por, a presidio del tema dell'uguaglianza fra i generi nelle politiche attive del lavoro promosse dal Fse.

¹ Anche in ambito europeo sono recenti le azioni intraprese a favore della conciliazione tra vita lavorativa e familiare. E' importante ricordare la Direttiva 96/34/CE del Consiglio europeo sui "Congedi parentali e per motivi familiari" del 3 giugno 1996 (modificata dalla Direttiva 97/75/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997).

3. Analisi della programmazione attuativa.

L'analisi dei bandi emessi dalle Autorità di Gestione (AdG) fornisce elementi di sicuro interesse sugli indirizzi che vanno assumendo le politiche di pari opportunità a livello locale. Circa il 41% dei bandi relativi al triennio 2000-2002² assume la priorità trasversale relativa alle pari opportunità quale condizione di ammissibilità a finanziamento e criterio di selezione, anche se in maniera differenziata, in quantità e modalità diverse. Le modalità più ricorrenti sono:

- un obiettivo quantificato di presenza delle donne nelle attività cofinanziate, oppure una presenza che rifletta orientativamente la quota di partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- la presenza di moduli informativi ed orientativi sulle pari opportunità nei percorsi formativi;
- l'attivazione di misure di accompagnamento e servizi per facilitare l'accesso e la partecipazione femminile alle iniziative.

L'analisi ha, inoltre, evidenziato l'adozione di due principali modalità di assegnazione del punteggio da parte delle Adg, fra loro alternative: una prima che assegna un punteggio specifico alla priorità e una seconda che lo comprende all'interno di un unico criterio e punteggio adottato per le priorità trasversali.

Ulteriori elementi di valutazione riguardano i contenuti delle azioni che si vanno a finanziare. A questo riguardo si è condotto un approfondimento sul tema della conciliazione, facendo riferimento in particolare alla seconda variabile/obiettivo definita all'interno delle linee guida Vispo³.

In particolare, la riarticolazione del QCS secondo il modello Vispo individua le principali corrispondenze tra le variabili/obiettivo e gli assi e misure del Fse. In base a tale corrispondenza, il miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura è da ricondurre principalmente agli assi D e E (anche se ciò non esclude che anche altri assi e misure dei Por possano contribuire positivamente al raggiungimento dell'obiettivo stabilito in Vispo).

² Elaborazione effettuata sulla banca dati dei bandi della Struttura di Valutazione Isfol.

³ La variabile/obiettivo è stata declinata operativamente all'interno del documento "Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida Vispo" curato dall'Isfol – Unità Pari Opportunità per il Dipartimento pari opportunità. Nel documento il miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e la redistribuzione del lavoro di cura rimanda ad azioni finalizzate a:

- ridurre i divari tra i lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali di carriera;
- promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue al fine di stabilizzare le condizioni di lavoro e accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extraprofessionale;
- promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali;
- promuovere forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi per le aziende che adottino orari, tempi e organizzazione del lavoro family friendly;
- promuovere forme di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori nei periodi di assenza per lavoro di cura;
- promuovere l'adattabilità dei lavoratori e delle aziende.

L'approfondimento, da considerare un esercizio in grado di offrire solo alcune delle tendenze in atto, ha pertanto preso in esame, oltre all'asse E, l'asse D, chiamato a fornire un contributo decisivo in tema di conciliazione nell'ambito delle politiche di flessibilizzazione e riorganizzazione degli orari. Contributi rilevanti dall'asse D sono anche attesi per la diffusione del telelavoro e lo sviluppo della formazione continua come strumento di adeguamento della professionalità delle donne occupate per lo sviluppo di carriera.

L'analisi è finalizzata ad individuare le azioni prevalenti messe a bando dalle Adg su questo tema. Sono stati esaminati i bandi della macrotipologia "accompagnamento" riferiti a tali assi, selezionate per la loro portata innovativa in questa programmazione, e tutti i bandi riferiti, per gli stessi assi, alla tipologia "Formazione per occupati"⁴.

Per quanto riguarda le azioni di accompagnamento, una prima osservazione riguarda il fatto che la conciliazione è stata demandata, quando presente, essenzialmente alla misura E1. Rare sono le azioni messe a bando nell'ambito dell'Asse D che hanno esplicitamente previsto azioni afferenti la sfera conciliativa (tra queste solo alcuni interventi in supporto dello sviluppo del telelavoro).

La misura E1 accoglie invece ampiamente le tematiche della conciliazione. Nei servizi alle persone le tipologie più ricorrenti (e più significative) sono:

- predisposizione e attivazione di servizi rivolti agli anziani finalizzati a favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa
- sostegno alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare con riferimento anche all'applicazione della L 53/2000 sui congedi parentali e formativi
- ricerca e sperimentazione di servizi extrascolastici o di assistenza familiare
- azioni di accompagnamento per rimodulazione orario di lavoro, innovazione modelli organizzativi, implementazione servizi secondo direttive Ue "conciliazione";
- definizione marchio di qualità per aziende per buone prassi organizzative;
- azioni di supporto per l'organizzazione di strutture per la prima infanzia alternative alle strutture pubbliche esistenti sul territorio a supporto delle donne lavoratrici;
- misure di sostegno e servizi per consentire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro: voucher. L'operatività del voucher vuole essere trasversale, con funzione di accompagnamento nei confronti di azioni rivolte alle persone.

⁴ Si precisa che i bandi selezionati fuori dall'Asse E sono stati scelti solo quando viene esplicitamente specificato il tema della conciliazione e quando, tra i destinatari degli interventi, vengono indicate le donne. Ciò fa supporre che si tenga conto delle problematiche legate al lavoro femminile nella progettazione e attuazione degli interventi.

L'analisi della distribuzione geografica, inoltre, offre un quadro di concentrazione delle azioni conciliative attivate nelle tipologie e negli assi esaminati in poche regioni.

Per quanto riguarda, inoltre, le azioni di formazione per occupati messe a bando nell'ambito della misura D1 nel triennio considerato si osserva una scarsissima sensibilità nei confronti dei temi della conciliazione, come invece già nel QCS era stato indicato a proposito dell'importanza di questa misura rispetto alla tematica in questione. Le azioni che toccano solo parzialmente la sfera conciliativa e che più vi si avvicinano riguardano la formazione continua a sostegno della rimodulazione degli orari o delle forme organizzative. Anche in questo caso, il tema è stato ampiamente delegato alla misura E1, all'interno della quale, per la tipologia "formazione per occupati" si ritrovano frequentemente:

- interventi formativi che migliorano i percorsi di carriera delle donne;
- cicli di sensibilizzazione che promuovano la cultura del networking fra imprenditrici;
- formazione per imprenditrici e parti sociali per lo sviluppo di modelli organizzativi favorevoli alla conciliazione;
- interventi rivolti a lavoratrici per favorire lo sviluppo del telelavoro.

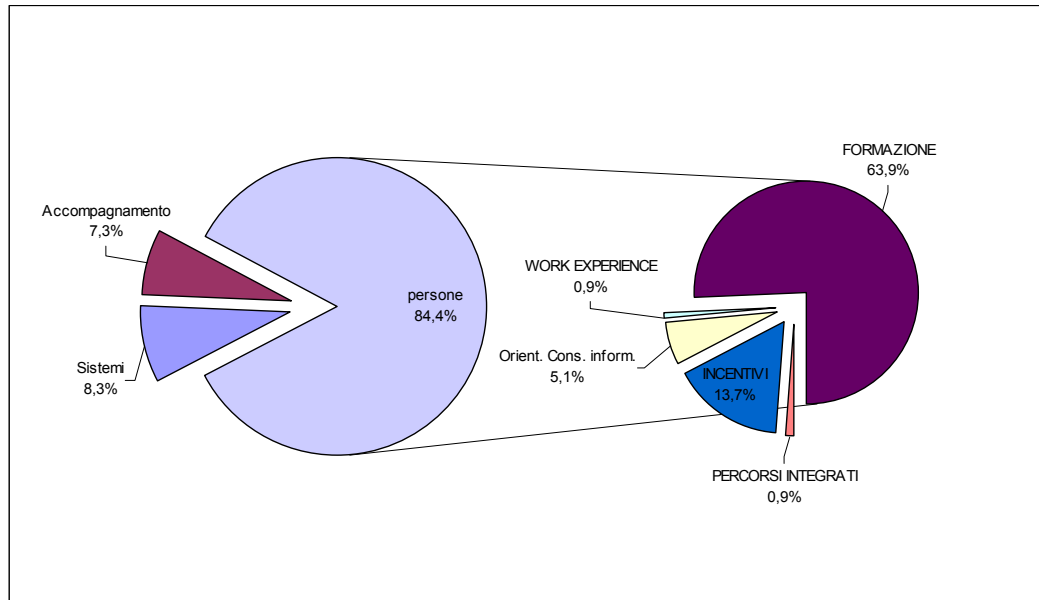
In sintesi, dall'analisi dei bandi emerge una tensione piuttosto bassa verso il mainstreaming di genere in tema di conciliazione lavoro-famiglia e questo sembra essere delegato quasi interamente al canale diretto, l'asse E. La strumentazione per cogliere tale "tensione" è ancora poco affinata, basata sull'esplicitazione dei temi all'interno dei bandi e/o sulle modalità di individuazione dei target delle azioni (espresse in forma "neutra" o maschile, quasi mai al femminile), che certamente impedisce di cogliere a pieno l'intenzionalità di coloro che programmano le azioni da finanziare.

4. Asse E e primi modelli di governance per le pari opportunità.

Il ruolo svolto dall'Asse E nel QCS Ob.3 per le politiche di pari opportunità è pertanto centrale.

L'attuazione per tipologia di azione (Graf. 1) mostra (con riferimento ai progetti avviati appartenenti ai PO Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trento, Emilia-Romagna, Toscana e Abruzzo) un asse composto prevalentemente da azioni rivolte alle persone (84,4%), e in misura minore da azioni di assistenza a strutture e sistemi (8,3%) e di accompagnamento (7,3%). All'interno delle azioni rivolte alle persone prevalgono le azioni di formazione (63,9%), mentre gli incentivi raggiungono il 13,7%. Residuali risultano essere i percorsi integrati e le *work experience* (entrambi 0,9%).

Grafico 1. Distribuzione delle tipologie di azione (progetti avviati) all'interno dell'Asse E al 31.12.2002



Fonte: Elaborazioni Struttura nazionale di valutazione Fse – Isfol su dati regionali.

I progetti formativi più “tradizionali” continuano pertanto ad avere il peso maggiore anche nella attuale programmazione del Fse. Le azioni di accompagnamento insieme a quelle di sistema differenziano l'Asse E dagli altri assi per il peso maggiore che questo gruppo di azioni ha sul totale dei progetti avviati. Per le azioni di accompagnamento si ha una prevalenza di quelle rivolte alle persone. Per le azioni di sistema si osserva un'ampia copertura delle tipologie di progetto previste con una concentrazione maggiore di progetti nella tipologia “dispositivi e strumenti a supporto dei sistemi di governo”, in particolare per le attività di studio e analisi di carattere economico e sociale. Consistenti anche le azioni di monitoraggio e valutazione.

L'analisi dell'attuazione mette in luce come le tipologie di progetto promosse in asse E abbiano in qualche modo concesso agli altri assi di non assumere fino in fondo il principio di pari opportunità tra gli obiettivi e le strategie di intervento attraverso specifiche azioni rivolte alle esigenze della popolazione femminile, o di farlo puntando quasi esclusivamente ad un ampio coinvolgimento delle donne.

D'altro canto è importante segnalare che l'asse, attraverso le azioni di sistema, ha effettivamente rappresentato il volano per una prima affermazione di modelli di governance delle pari opportunità a livello regionale: affermazione di nuove figure professionali (animatrici di pari opportunità), coinvolgimento nella programmazione di

figure che intervengono sul territorio in materia di pari opportunità (Consigliere di parità), istituzione di servizi specificamente dedicati a questi temi, ecc. Anche nell'ambito del processo di decentramento amministrativo regioni-province si vanno consolidando le competenze in materia di pari opportunità: una maggiore concentrazione a livello provinciale della promozione di azioni finalizzate ad interventi sulle persone, accompagnata da una presenza consistente della titolarità regionale per le azioni di sistema.

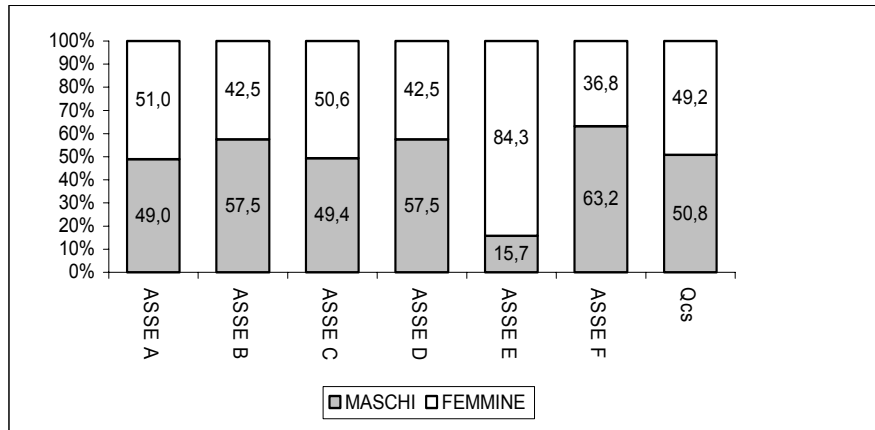
I legami e le relazioni stabilite tra l'asse E e la priorità trasversale enunciata nel Qcs sulle pari opportunità si presentano, quindi, inevitabilmente molto stretti, ma è opportuno stabilire tali legami in modo più articolato, per differenziare gli obiettivi di un asse specificamente dedicato alla promozione e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro dagli obiettivi di tutti gli altri assi. In questo percorso, gli altri assi possono creare maggiori sinergie all'interno del Qcs integrando al loro interno l'anima più "tradizionale" dell'asse E e consentendo a quest'ultimo di focalizzarsi su tutte quelle tematiche ed azioni di vero supporto alla diffusione di una cultura di parità. Oltre al consolidamento degli interventi finalizzati all'occupabilità, pertanto, una possibile evoluzione dell'asse potrebbe essere quella di fornire un maggiore impulso alle azioni volte a rimuovere i vincoli alla permanenza e al miglioramento della qualità del lavoro delle donne.

5. La partecipazione femminile nel QCS Ob.3

Un ulteriore elemento di valutazione è dato dalla partecipazione femminile alle attività promosse dal Fse. La quota di popolazione femminile, in termini di destinatari relativi ai progetti avviati, raggiunge il 49,2% del totale. Tale partecipazione si articola all'interno degli assi in maniera leggermente differenziata (Graf. 2).

Oltre all'andamento dell'asse E, fortemente connotato al femminile, gli assi in cui la presenza delle donne supera il 50% dei destinatari sono l'asse A (segnatamente le misure A1, A3) e l'asse C (in particolare le misure C3 e C4). L'asse D segna invece una partecipazione femminile più consistente (oltre il 50%) solo per le misure D2 e D3.

Graf. 2 - Distribuzione per genere dei destinatari avviati per asse (dati al 31.12.2002)



Fonte: Elaborazioni Struttura nazionale di valutazione Fse – Isfol su dati regionali.

6. Primi risultati.

Un primo risultato delle politiche di pari opportunità messe in atto dal Fse si ricava dalla quota di popolazione femminile raggiunta dagli interventi cofinanziati⁵ (Tab. 1).

Tab. 1 – Tassi di copertura popolazione femminile non occupata regioni Ob.3

regioni obiettivo 3	a ISTAT popolazione 15-64 non occupata MEDIA '00-'02	b FSE DONNE totale (QcS-D1)/3	b/a*100 TASSO DI COPERTURA
Piemonte	702.488	16.921	2,4
Valle d'Aosta	17.503	1.640	9,4
Lombardia	1.546.238	90.126	5,8
Trentino-Alto Adige	141.496	4.850	3,4
Bolzano-Bozen	64.608	1.720	2,7
Trento	76.889	3.130	4,1
Veneto	767.871	5.380	0,7
Friuli-Venezia Giulia	195.836	4.874	2,5
Liguria	284.436	2.927	1,0
Emilia-Romagna	557.932	36.047	6,5
Toscana	588.930	8.546	1,5
Umbria	142.979	2.829	2,0
Marche	233.344	1.483	0,6
Lazio	1.107.740	5.166	0,5
Abruzzo	256.561	4.582	1,8
totale Obiettivo 3	6.684.851	185.371	2,8

Elaborazioni Struttura nazionale di valutazione Fse – Isfol su dati:

(a) forze di lavoro Istat, media 2000-2002 popolazione femminile inoccupata 15-64 anni

(b) dati da archivi regionali Fse Ob.3 per genere, totale misure esclusa D1

⁵ E' questa un'interpretazione chiaramente restrittiva del mainstreaming di genere, che si compone di molte altre variabili, la cui misurazione non sempre risulta agevole per la disponibilità di dati e fonti attendibili.

I tassi sono stati calcolati sulla popolazione femminile non occupata dai 15 ai 64 anni e riguardano la popolazione raggiunta dagli interventi di Fse per tutti gli assi del Qcs, ad esclusione delle azioni di formazione per occupati (misura D1). Il tasso di copertura per il totale delle AdG obiettivo 3 è pari a 2,8, ma a livello regionale si osservano oscillazioni che vanno da un minimo di 0,5 (Regione Lazio) ad un valore massimo pari a 9,4 (Valle d'Aosta). Un valore così basso tuttavia non deve sorprendere poiché solo in minima parte il Fse coinvolge la popolazione inattiva. Se invece si considera come bacino potenziale la popolazione femminile in cerca di occupazione il tasso di copertura appare molto più significativo, pari al 37%.

Un indicatore di efficacia delle politiche cofinanziate con il Fse è dato dal tasso di inserimento occupazionale lordo dei destinatari, che misura la percentuale dei partecipanti agli interventi che risulta avere un impiego ad un anno di distanza. I tassi sono calcolati per gli interventi finalizzati all'inserimento lavorativo (Tab. 2).

Tab. 2 - Tassi di inserimento occupazionale e di occupazione coerente per genere (condizione ad un anno di distanza dall'intervento)

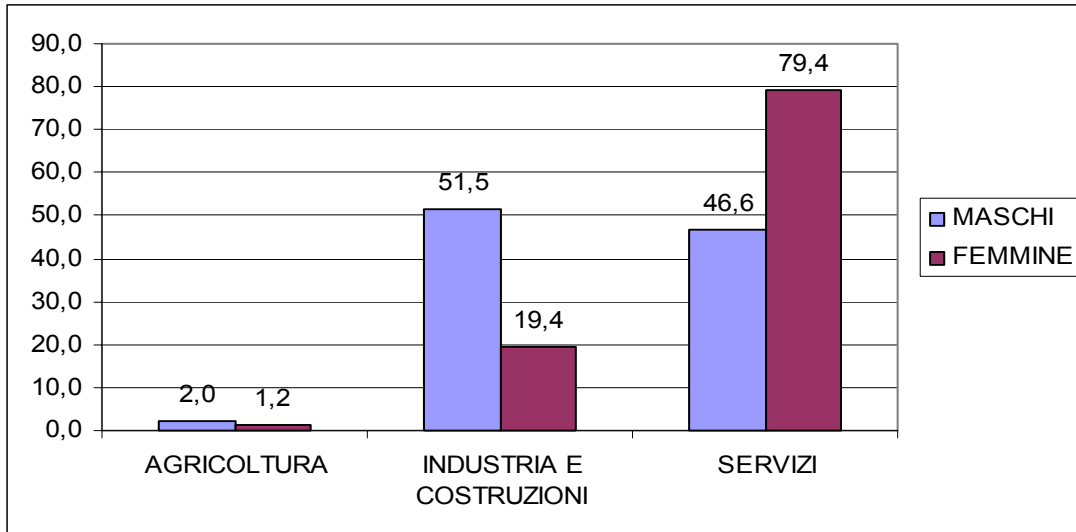
Genere	Tasso di inserimento occupazionale	Di cui tasso di occupazione coerente
Donne	70,7	65,4
Uomini	68,4	64,3

Fonte: elaborazioni Isfol - Struttura di valutazione su dati indagini placement (misure A2, A3, B1, E1 per le regioni Piemonte, Friuli V.G., Emilia Romagna, PA di Bolzano)

Il tasso di inserimento occupazionale indica una maggiore efficacia degli interventi per le donne (70,7) rispetto agli uomini (68,4); la distanza tra i generi si riduce se si considera il tasso di occupazione coerente, che misura il numero di occupati che utilizzano le nozioni acquisite sul totale degli inserimenti

A partire da questi dati, che non indicano discriminazioni di genere in ingresso, si sono condotti alcuni approfondimenti sui settori economici in cui le donne si inseriscono, per una prima verifica dei percorsi seguiti dalle donne (Graf.3).

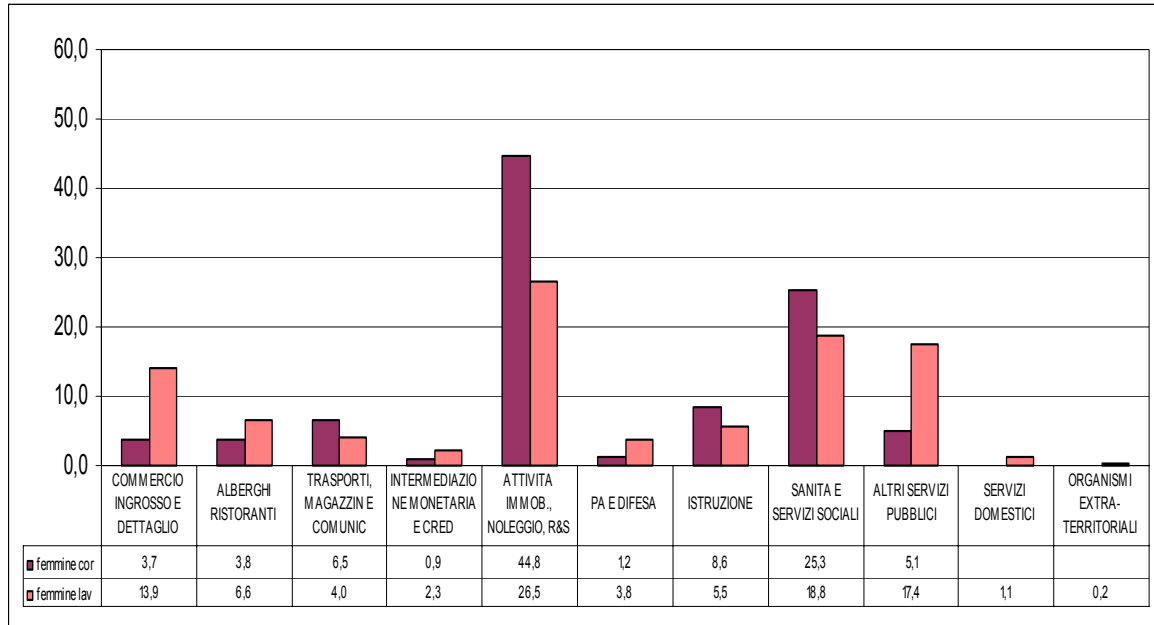
Graf. 3 - Inserimenti lavorativi: distribuzione per genere all'interno dei macro settori di attività economica



Fonte: elaborazione Struttura di valutazione Isfol su dati indagini placement (misure A2,A3, B1, E1 per le regioni Piemonte, Emilia Romagna)

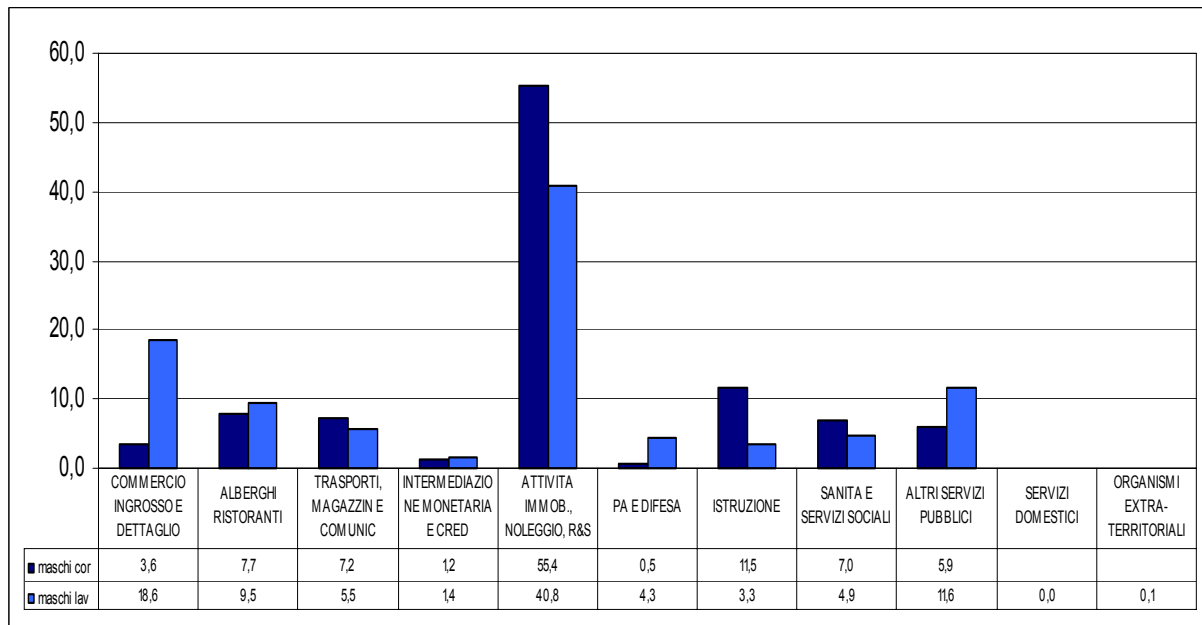
La concentrazione degli inserimenti delle donne nei macrosettori economici appare diversa da quella degli uomini: circa l'80% delle donne si inseriscono nei servizi, a fronte di un 46,6% di uomini; diversamente nell'industria le proporzioni appaiono ribaltate. Da ciò discende un primo elemento di riflessione circa le ripartizioni di genere degli inserimenti nei settori economici: considerato il buon tasso di occupazione coerente, l'orientamento appare un momento sempre più importante per la scelta dei settori di inserimento lavorativo, da considerare con attenzione nell'ambito della formulazione di politiche occupazionali, assieme alle modalità della strutturazione dell'offerta formativa. Proseguendo più nel dettaglio lo studio di genere dei settori economici di inserimento occupazionale, si è voluto mettere a confronto, nell'ambito del macrosettore servizi, le iscrizioni ai corsi di formazione (ricondotti ai settori economici ISTAT) con i settori di inserimento occupazionale (Graf. 4 e 5).

Graf. 4 - Indagini placement: distribuzione degli occupati donne per settore economico del corso seguito e per settore economico d'inserimento occupazionale (Servizi)



Fonte: elaborazione Struttura di valutazione Isof su dati indagini placement (misure A2,A3, B1, E1 per le regioni Piemonte, Emilia Romagna)

Graf. 5 - Indagini placement: distribuzione degli occupati uomini per settore economico del corso seguito e per settore economico d'inserimento occupazionale (Servizi)



Fonte: elaborazione Struttura di valutazione Isof su dati indagini placement (misure A2,A3, B1, E1 per le regioni Piemonte, Emilia Romagna)

Una minore disponibilità ad accogliere le corsiste si rileva nei sub settori trasporti, attività immobiliari e ricerca e sviluppo, istruzione, sanità e servizi sociali. I sub settori invece che, al contrario, hanno assorbito quote di formate pur non rappresentando le scelte formative effettuate dalle stesse, sono: commercio, altri servizi pubblici e servizi domestici.

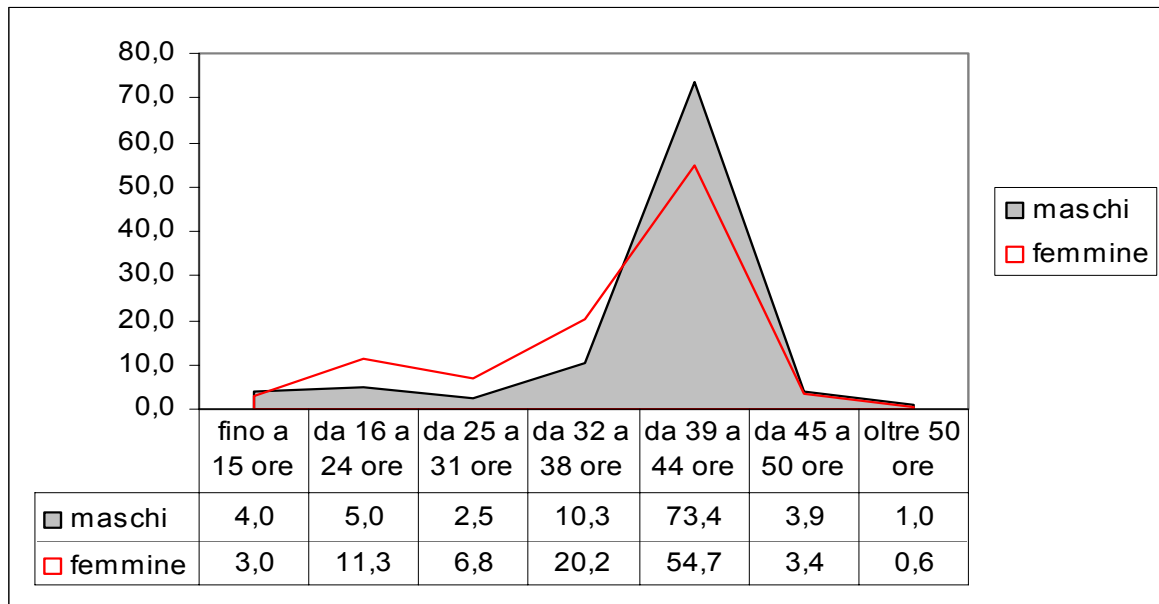
Una situazione analoga la si rileva per la componente maschile circa la disponibilità dei sub settori ad accogliere i formati. Alcune differenze si rilevano invece, soprattutto in termini percentuali, per i settori “non scelti” dai formati.

Differenze più evidenti si intravedono per le ore lavorate settimanalmente da donne e uomini e per le fasce di retribuzione.

Per quanto riguarda le ore lavorate settimanalmente (Graf. 6), la percentuale di donne che lavorano fino a 16 ore settimanali è superiore a quella degli uomini. Viceversa, da 32 a 44 ore settimanali la tendenza sembra invertirsi. Anche da queste prime elaborazioni dei dati sugli inserimenti lavorativi si intravede una probabile femminilizzazione del part time.

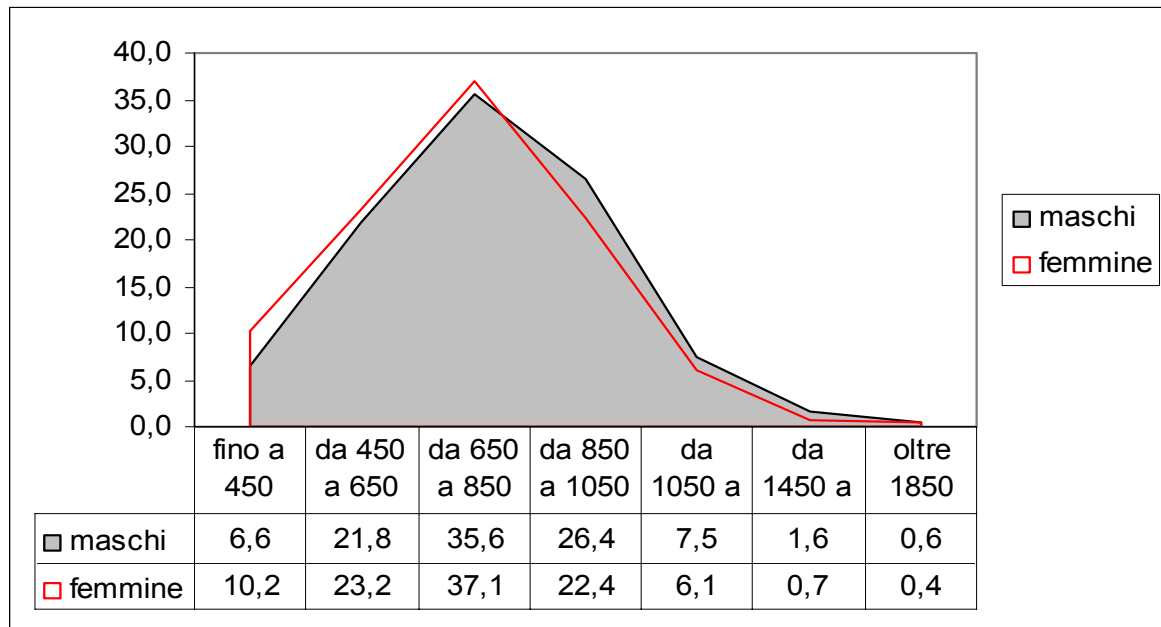
Per quanto riguarda le fasce di retribuzione (Graf. 7) si osservano lievi differenze: maggiore la percentuale di donne che si posiziona sulle fasce di retribuzione più basse, tendenza che si inverte leggermente sulle fasce più alte.

Graf. 6 - Inserimenti lavorativi: ore lavorate settimanalmente per genere



Fonte: elaborazione Struttura di valutazione Isfol su dati indagini placement (misure A2,A3, B1, E1 per le regioni Piemonte, Emilia Romagna)

Graf. 7 - Inserimenti lavorativi: fasce di retribuzione per genere



Fonte: elaborazione Struttura di valutazione Isfol su dati indagini placement (misure A2,A3, B1, E1 per le regioni Piemonte, Emilia Romagna)

Si tratta di elaborazioni effettuate su primi dati di *placement*, che andranno approfonditi ed ampliati con ulteriori variabili non appena si renderanno disponibili (ad esempio le tipologie di contratto). Pur nella loro parzialità consentono di cogliere alcuni tratti distintivi della qualità del lavoro delle donne e degli uomini, anche se circoscritta agli inserimenti lavorativi.

In sintesi, i principali elementi di riflessione, da sviluppare ulteriormente, riguardano:

- l'indagine *placement* indica buoni tassi di inserimento occupazionale conseguenti agli interventi cofinanziati dal Fse, più soddisfacenti per le donne che per gli uomini; anche i tassi di occupazione coerente sono soddisfacenti e si attestano, sia per gli uomini che per le donne, intorno al 65%. Non si rintracciano evidenti elementi discriminatori di genere per l'accesso nel mercato del lavoro;
- le donne trovano una collocazione occupazionale in prevalenza nel settore dei servizi. Considerato il buon tasso di occupazione coerente, l'orientamento e il momento della scelta formativa rivestono un ruolo molto importante ai fini dell'inserimento, così come la strutturazione dell'offerta formativa, molto spesso declinata "al femminile";
- i settori non scelti dalle donne sono in prevalenza: commercio, altri servizi pubblici e servizi domestici;

- già in fase di inserimento lavorativo si osservano lievi differenze tra uomini e donne circa il monte ore lavorato settimanalmente e le fasce retributive. Le donne più degli uomini lavorano fino a 16 ore settimanali e sono più presenti nelle fasce retributive più basse.