



IN PARI

PIANO
TERRITORIALE
PLURIENNALE
PARI OPPORTUNITÀ
2006/2009

ALLEGATO

Analisi del contesto

coordinato dall'Assessora alle Pari opportunità e Relazioni Internazionali,
Aurora Tesio

INDICE

1. IL TERRITORIO	<i>pag. 1</i>
2.1 Struttura e distribuzione della popolazione	<i>pag. 1</i>
1.2 Gli individui e la famiglia	<i>pag. 3</i>
<hr/>	
2. IL MERCATO DEL LAVORO	<i>pag. 6</i>
3.1 Il mercato del lavoro in Italia	<i>pag. 6</i>
3.2 Il mercato del lavoro in Piemonte	<i>pag. 9</i>
3.3 Il mercato del lavoro in Provincia di Torino	<i>pag. 10</i>
<hr/>	
3. I LUOGHI DI GOVERNO	<i>pag. 14</i>
4.1 Le donne nei luoghi di governo in Piemonte	<i>pag. 14</i>
<hr/>	
4. IL CONTESTO NORMATIVO	<i>pag. 16</i>
4.1 La legislazione nazionale	<i>pag. 16</i>
4.2 La legislazione regionale	<i>pag. 20</i>
4.3 La legislazione della Provincia di Torino	<i>pag. 22</i>

1. IL TERRITORIO

1.1 *Struttura e distribuzione della popolazione*

La Provincia di Torino nell'anno 2003 registra una popolazione di 2.191.960 residenti, di cui 1.124.203 donne e 1.048.023 uomini, distribuiti su una superficie di 6.830 kmq con 318 abitanti per kmq: una densità non elevata, se pur superiore alla media nazionale, in virtù dell'estesa superficie, dal momento che la provincia è al quarto posto in Italia in ordine al numero di abitanti.

All'ampia superficie corrisponde una diversità morfologica che storicamente ha influito sui diversi livelli di antropizzazione rilevabili nella distribuzione e densità della popolazione e nella concentrazione delle attività produttive e di erogazione di servizi.

L'articolazione amministrativa comunale è strutturata in 315 Enti, per lo più di dimensioni demografiche molto piccole, mentre la maggior parte della popolazione è concentrata in pochi comuni di dimensioni maggiori.

Il 62,07% della popolazione provinciale risiede nei 14 comuni, prevalentemente di pianura, con più di 20.000 abitanti, il 73,66% nei 32 comuni con più di 10.000 abitanti.

Al di là di alcuni comuni pedemontani (Pinerolo, Ivrea, Giaveno, Rivarolo Canavese e Cuorgné) la maggioranza di essi fa parte dell'area metropolitana di Torino.

La conurbazione torinese costituisce l'area urbana baricentrica di maggior peso, i cui 52 comuni da soli rappresentano il 53% della popolazione provinciale.

Sulla fascia pedemontana insistono insediamenti urbani - Ivrea, Pinerolo, Ciriè e Susa - che svolgono un ruolo di centralità rispetto al circostante territorio, grazie ad una storica autonomia economica e ad una adeguata dotazione di servizi. Questo ruolo è stato molto forte in passato almeno fino a tutti gli anni Ottanta, indebolendosi in anni recenti a causa di un'aumentata gravitazione su Torino favorita da una maggiore propensione alla mobilità e dal modificarsi di stili di vita. Di recente tali centri, e soprattutto il loro hinterland, stanno riconquistando una propria specificità e attrattività residenziale grazie a un decentramento delle residenze in ambiti con una qualità paesaggistica elevata e con la



possibilità di accedere ad elevati standard urbani di servizi, in ciò favoriti dal miglioramento delle comunicazioni e delle nuove tecnologie.

Il restante territorio è caratterizzato da una articolazione amministrativa particolarmente frammentata con una elevata presenza di comuni a bassa consistenza demografica.

Al censimento della popolazione del 2001, dei 315 comuni della provincia ben 254 non raggiungono i 5.000 abitanti, ovvero l'80,63 % del numero totale, con una popolazione che supera di poco il 17% della complessiva provinciale. La realtà è, però, ancora più complessa se si considera che 123 comuni (il 39% dei comuni provinciali) non raggiungono neppure i 1.000 abitanti (con il 3,04% della popolazione provinciale).

La distribuzione territoriale dei comuni minori è fortemente condizionata dalla caratterizzazione morfologica della provincia: il maggior numero di comuni di piccola dimensione si concentra nelle aree collinari (152 pari al 60% del totale dei comuni minori) mentre i rimanenti si ripartiscono tra pianura (28 pari all'11,02%) e montagna (74 pari al 29,13%).

Dimensionalmente, invece, in montagna si concentrano i piccoli comuni con maggior superficie (2.961,82 kmq, pari al 43,36% dell'intera superficie provinciale).

1.2 *Gli individui e la famiglia*

L'Italia è il Paese più vecchio d'Europa dal punto di vista anagrafico, con più del 20% di persone oltre i 65 anni d'età, con un'aspettativa di vita (la più alta del mondo insieme al Giappone) di 83 anni per le donne e di 78 anni per gli uomini. L'invecchiamento della popolazione, particolarmente marcato nel Nord Italia, è molto alto anche in Piemonte e nella provincia di Torino, con gravi ripercussioni sul piano sociale soprattutto per il prossimo decennio, secondo alcune elaborazioni statistiche (comprehensive del nuovo flusso d'immigrati).

La natalità corrisponde ad 1,2 figli per donna ed è la più bassa d'Europa.

Le **donne** nella Provincia di Torino sono il 51,75% della popolazione residente, gli uomini il 48,25%.

Rispetto alle fasce d'età raggruppate per aree anagrafiche di genere, si rileva un progressivo aumento della presenza di donne con l'aumentare dell'età.

Da un approfondimento per fasce d'età e per genere risultante dal Censimento 2001, si evince come nelle prime fasce d'età la popolazione femminile sia numericamente inferiore a quella maschile, ma, dopo i 39 anni, le donne sopravanzano numericamente gli uomini fino a segnare una forte divaricazione nelle fasce di età anziana. In particolare nella fascia d'età compresa tra i 60 e i 79 anni la popolazione femminile è superiore a quella maschile di 10 punti percentuali, per diventare di 38 punti percentuali di differenza nella fascia di età over 80 anni.

Il trend concernente l'allungamento medio della vita ha inciso significativamente sulla struttura della popolazione della provincia di Torino. L'indice di vecchiaia (numero di anziani per 100 ragazzi) nella Provincia di Torino è passato da 160 nel 2001 a 164,9 nel 2002, mentre in Piemonte è passato da 173,1 a 176. L'indice di vecchiaia della Provincia di Torino (notevolmente superiore al valore nazionale) indica un forte peso della popolazione anziana rispetto ai giovani, ponendo in prospettiva importanti criticità nel settore dell'assistenza e della sanità.

Rispetto a quella italiana la struttura per età della popolazione della provincia di Torino appare più vecchia (il 17,4% e il 23% della popolazione maschile e femminile con 65 anni e

più in Provincia di Torino, contro il 15,7 e il 21,4% della media italiana). L'indice di dipendenza (rapporto tra la popolazione in età lavorativa e quella non lavorativa) risulta essere più basso nella provincia di Torino rispetto alla media nazionale (48 persone in età non lavorativa ogni 100 in età lavorativa, contro il 49 della media italiana); secondo le previsioni demografiche nel 2006 il suo valore supererà il 50.

La tabella che segue sintetizza il quadro demografico del territorio provinciale, caratterizzato negli ultimi anni da un costante invecchiamento della popolazione e da una lenta diminuzione della platea di popolazione in età lavorativa.

Confronto tra indicatori demografici. Anno 2002

Indicatori	Provincia di Torino	Regione Piemonte	Italia
Indice di vecchiaia	164,9	176	130,3
Indice di dipendenza	48,4	50,8	49,1
%popolazione maschile con 65 anni e più	17,4	18,2	15,7
%popolazione femminile con 65 anni e più	23	24,5	21,4
%popolazione maschile in età 0-14 anni	13,1	12,3	15,1
%popolazione femminile in età 0-14 anni	11,5	13	13,5
Tasso di natalità	8,8	8,5	9,3
Tasso di mortalità	10,1	11,4	9,6

**Elaborazione Servizio Strumenti di Programmazione Economica e Statistica su dati Istat*

Del totale dei residenti, il 98% vive in famiglia, mentre il restante 2% in strutture di convivenza.

Nella Provincia risiedono in totale **924.665 famiglie** delle quali il 29,2% è composto da una sola persona, con il 12,6% dei componenti complessivi delle famiglie, il 31,1% da due persone, con il 26,8% dei residenti in famiglia.

Popolazione in Provincia di Torino per numero di famiglie e componenti

Numero di componenti	Numero famiglie	%	Numero componenti	%
1 persona	270,161	29,2	270,161	12,6
2 persone	287,760	31,1	575,520	26,8
3 persone	201.616	21,8	604,848	28,2
4 persone	135,684	14,7	542,736	25,3
5 persone	24,473	2,6	122,365	5,7
6 o più persone	4,971	0,5	31,608	1,5
Totale	924,665	100,0	2.147,238	100,0

* Elaborazione Centro Risorse Pari Opportunità e Mercato del Lavoro (CRSPO) su fonti diverse

Popolazione in Provincia di Torino per stato civile e genere

	Maschi	Femmine	Provincia	%col M	%col F	%col Tot	%riga M	%riga F	%riga Tot
Celibi/ Nubili	430.554	364.439	794.993	41,08	32,42	36,60	54,16	45,84	100
Coniugati/ Coniugate	571.487	579.590	1.151.077	54,53	51,56	52,99	49,65	50,35	100
Divorziati/ Divorziate	17.739	26.719	44.458	1,69	2,38	2,05	39,90	60,10	100
Vedovi/ Vedove	28.243	153.455	181.698	2,69	13,65	8,36	15,54	84,46	100
Totale	1.048.023	1.124.203	2.172.226	100,00	100,00	100,00	48,25	51,75	100

* Elaborazione Centro Risorse Pari Opportunità e Mercato del Lavoro (CRSPO) su fonti diverse

Nell'analisi per stato civile e di genere è possibile leggere le tendenze già evidenziate a livello nazionale: il 36,60% della popolazione della provincia è celibe/nubile, il 53% è coniugato, il 2,05% è divorziato/separato e l'8,36% è vedovo/a. Le differenze di genere rilevano una forte difficoltà delle donne a ricostruirsi una famiglia dopo una separazione o un divorzio: i divorziati, infatti, sono il 39,90% uomini e il 60,10% donne (una differenza di 20,20 punti percentuali). La condizione di vedovanza, riferibile ad una fascia d'età avanzata, è tipicamente femminile: l'84,46% di vedovi sono donne.

2. IL MERCATO DEL LAVORO

2.1 *Il mercato del lavoro in Italia*

In Italia - così come nell'Unione Europea - gli anni dal 1995 al 2003 sono stati all'insegna di una continua crescita occupazionale, pur con un rallentamento generalizzato nel 2003, tanto che da più parti si valuta l'anno 2003 come quello conclusivo di tale ciclo occupazionale espansivo.

Nello specifico, il +1,0% fatto registrare nel 2003 rispetto al 2002 come numero di occupati rappresentava la variazione più contenuta dal 1997.

Dei +225.000 occupati in più rispetto l'anno precedente, **129.000 (il 57,3%) sono donne**, con una variazione del **+1,6%**.

Le dinamiche degli aggregati relativi alle donne evidenzia che **il tasso di attività femminile** relativo alla popolazione attiva (15-64 anni) in Italia **cresce dal 42,3% del 1995 al 48,3% del 2003**, con un aumento quindi di +6,0 punti percentuali, molto più significativo di quello fatto registrare per gli uomini.

Per il resto, cresce l'occupazione e diminuisce la disoccupazione: il tasso d'occupazione femminile passa dal 34,1% del 1995 al 45,4% del 2003, mentre quello di **disoccupazione dal 16,2% all'11,6%** negli stessi anni. Guardando alla sola popolazione femminile attiva, i valori sono ancora lontani dagli obiettivi fissati per il 2005 dal Consiglio Europeo di Stoccolma e per il 2010 da quello di Lisbona.

A distanza di cinque dall'avvio a livello europeo della cosiddetta "*Strategia di Lisbona*" (marzo 2000), le considerazioni relative alla situazione occupazionale emerse nei recenti incontri internazionali (giugno 2005) sono quelle relative alla progressiva "revisione del processo" a suo tempo adottato con nuovi obiettivi da riconsiderare anche per singoli Paesi, più vicini e consoni alle contrazioni socio-economiche riscontrate negli ultimi tre anni da molti Stati Europei.

Il documento conclusivo del “Vertice di Lisbona” conteneva, anche molti obiettivi numerici, alcuni tra i più citati riguardavano l’occupazione e per l’Italia si prevedeva:

- ✧ accrescere il tasso di occupazione generale dall’attuale media nazionale del 58% a una percentuale che si avvicini il più possibile al 70% entro il 2010;
- ✧ aumentare il numero delle donne occupate dall’attuale media del 45% (anno 2005) a una media superiore al 60% entro il 2010;
- ✧ raggiungere un tasso di occupazione femminile per la popolazione attiva (di 15-64 anni) pari al 57% nel 2005 e al 60% nel 2010.

L’Italia ha oggi il tasso di occupazione più basso di tutta l’Area Euro: quasi 6 punti percentuali sotto la media dell’Unione a 25 Stati. Questo è quanto emerge dagli ultimi dati diffusi nel mese di settembre 2005 da Eurostat, che segnalano inoltre un accentuato squilibrio in Italia tra il lavoro maschile e quello femminile.

L’ufficio statistico dell’Unione Europea riporta che nel 2004 lavorava in Italia il 57,7% della popolazione tra i 15 e i 64 anni, a fronte di una media del 63% nella zona Euro, ultimo dei 12 Paesi. Eurostat, tuttavia, evidenzia che nel 2004 i disoccupati italiani erano all’8% (l’Istat riporta per il primo semestre 2005 un tasso del 7,5%) della popolazione attiva, un tasso inferiore alla media dell’Euro-zona (8,9%). In Italia però è molto forte, stando ai dati di Eurostat, lo squilibrio tra occupazione maschile e quella femminile: mentre gli uomini con un impiego sono il 70,1 % del totale (di poco al di sotto della media di Eurolandia che è del 71,6%), le donne lavoratrici sono soltanto il 45,2%, quasi 10 punti percentuali sotto la media della zona Euro(54,5%). Inoltre per le donne italiane ci sono meno contratti a tempo indeterminato e più contratti a tempo determinato: nel 2004 era la condizione del 14,5% delle lavoratrici contro il 9,9 % degli uomini. Il Rapporto Annuale dell’ISTAT parla delle donne nel mondo del lavoro come soggetto articolato e fortemente dinamico, competente e qualificato, protagonista del cambiamento, in grado di proporsi sempre più spesso in posizioni di più alta e diretta responsabilità. Le donne investono maggiormente e con migliori risultati in cultura, danno maggiore rilievo al lavoro, sperimentano forme nuove del produrre e riprodurre, rivestono una molteplicità di ruoli nelle diverse fasi di vita, gestiscono un’organizzazione dei tempi di vita più complessa e flessibile, sono soddisfatte di sé, del loro fare, delle relazioni familiari e personali; ma ciò non ha cambiato in maniera corrispondente la distribuzione dei compiti familiari né l’approccio culturale ai ruoli di genere. Pur registrando i lievi progressi e una tendenza leggermente positiva nel macro-

quadro nazionale permangono ancora evidenti criticità per il mercato del lavoro delle donne, esse sono maggiormente concentrate in ruoli impiegatizi e con minore retribuzione, rivestono una posizione economica e sociale generalmente inferiore a quella maschile, mentre il lavoro familiare resta ancora, essenzialmente attribuito alla loro diretta responsabilità. La presenza delle donne nei luoghi decisionali più alti presenta invece ancora forti criticità: sia nei Ministeri, che nello Stato e negli Enti Locali, sia nei consigli d'amministrazione delle principali 50 aziende italiane così come pure nelle associazioni imprenditoriali e seppur con qualche miglioramento nelle organizzazioni sindacali. Nella Pubblica Amministrazione, la situazione è migliore, ma permane una situazione critica ai livelli più alti. La presenza femminile ai livelli più alti è resa difficile soprattutto dai carichi familiari, come dimostra la diminuzione del numero di donne in posizioni professionali più qualificate rispetto all'aumento del carico di lavoro e delle responsabilità familiari: le donne professionalmente più qualificate (dirigenti, imprenditrici, libere professioniste) sono il 18% se single, l'11% se in coppia senza figli, il 10% se in coppia con figli, ovvero riescono ad aver avere una posizione più vicina a quella maschile (18% donne rispetto a 22% uomini) solo se prive di carichi familiari. Inoltre, il 52,6% delle donne dirigenti, imprenditrici, libere professioniste che vivono in coppia con figli dichiarano di lavorare più di 60 ore a settimana tra lavoro familiare ed extradomestico.

Quadro macro economico in Italia

	Obiettivi di Lisbona al 2010	Situazione in Italia
Economia		
Tasso medio di crescita economica	3%	0,3% (2003) 1,1% (2004)
Occupazione		
Tasso di occupazione (15-64 anni)	70%	57,9% (2003) 57,7% (2004)
Tasso di occupazione (55-64 anni)	50%	30,3% (2003)
Tasso di occupazione femminile (15-64 anni)	60%	45,4% (2003) 45,2% (2004)
Età media di pensionamento	65 anni	59,9 (2002)
Innovazione		
Spesa in R&S in % del Pil <i>(fonte OCSE)</i>	3 %	1, 2 % (2001)
Coesione sociale		
Giovani con basso livello di istruzione (18-24 anni)	inferiore al 10%	23,5% (2003)

* Elaborazione Centro Risorse Pari Opportunità e Mercato del Lavoro (CRSPO) e Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro della Provincia di Torino

2.2 Il mercato del lavoro in Piemonte

In Piemonte il trend di crescita occupazionale si protrae dal 1999 e, dopo due anni (2001 e 2002) di rallentamento della crescita, nel 2003 l'incremento dell'occupazione si è attestato su un +2,2%. Scomponendo per genere, dei +39.700 soggetti occupati **26.400 (il 66,5%) sono donne**, con una crescita annuale del +3,6%. L'andamento del tasso di attività per genere in Piemonte presenta una situazione complessivamente più favorevole rispetto a quella italiana: per le donne la percentuale delle 15-64enni attive sul totale della popolazione di pari età passa dal 49,5% del 1995 al 57,4% del 2003 (+7,9 p. p.), contro un aumento degli uomini anche in questo caso inferiore (+2,4 p. p., dal 73,1% al 75,5%). Per quanto riguarda l'entità dell'occupazione e della disoccupazione femminile, il Piemonte registra una situazione relativamente e costantemente migliore rispetto a quella italiana: nello specifico, il tasso di occupazione aumenta dal 33,3% del 1995 al 39,7% del 2003, a fronte di una contemporanea riduzione del **tasso di disoccupazione dal 12,7% al 6,8%**.

Per la popolazione attiva, il tasso di occupazione nel 2003 è pari al 53,5%, con un significativo distacco rispetto al dato nazionale. In tema di tipologie contrattuali, come per il caso italiano cresce negli ultimi anni la quota sul totale di occupate part-time (dal 14,6% del 2000 al 16,5% del 2003), mentre la quota delle occupate temporanee tra le dipendenti cresce dal 2000 (9,7%) al 2002 (10,4%), per poi ridursi lievemente nel 2003.

2.3 Il mercato del lavoro in Provincia di Torino

Per le donne, ormai da alcuni anni, emerge la tendenza ad una sempre maggior partecipazione al mercato del lavoro, testimoniata da tassi di attività in progressiva crescita nel decennio appena trascorso.

Secondo i dati resi noti dall'Osservatorio Provinciale sul mondo del lavoro "*Rapporto sul mercato del lavoro 2003*" e dalla pubblicazione "*Donne e mondo del lavoro*" (marzo 2005), nel 2003 l'aumentata partecipazione che caratterizza a livello complessivo la popolazione in provincia di Torino è essenzialmente dovuta ai movimenti della componente femminile, in quanto tra gli uomini la situazione appare più statica. Purtroppo nel 2004 questa tendenza rallenta e quasi si ferma nel 2005. Nel 2003 l'apporto femminile all'incremento della partecipazione complessiva al lavoro riprende con più vigore rispetto gli anni precedenti portando di nuovo il tasso d'attività (42,9%) vicino al livello più alto registrato nel decennio (43,2% del 2000), dopo un biennio in cui l'indice aveva subito una certa riduzione (41,9% nel 2001 e 42,0% nel 2002). Il tasso di attività specifico della popolazione attiva, ossia quella in età teorica da lavoro (15-64 anni), cresce tra le donne di oltre un punto percentuale tra 2002 e 2003 (dal 54,8% al 55,9%).

Le fasce d'età che vengono maggiormente coinvolte nell'aumento del tasso di attività femminile (considerando il lungo periodo tra il 1993 e il 2002) sono: la popolazione femminile adulta di 30-49 anni (dal 64,6% al 76,1%), cui segue la fascia delle giovani di 25-29 anni (dal 69,8% al 77,2%). Un calo si riscontra, invece, sia tra le giovanissime di 15-24 anni che tra le giovani di 25-29 anni. Dopo due anni all'insegna del rallentamento, nel 2003 l'occupazione in provincia di Torino è tornata a crescere, registrando una variazione dell'1,4%, pari a 12.800 persone occupate in più; di queste, 9.200 (il 71,9%) sono donne. Come capita ormai da diversi anni, il maggior contributo alla crescita dell'occupazione è dato dalle donne: se nel 2001 e nel 2002, esse hanno contenuto la perdita complessiva di occupati, compensando i decrementi degli uomini con variazioni positive, circa i 3/4 dei nuovi posti di lavoro creati nel 2003 sono di genere femminile.

Per quanto riguarda l'incrocio tra genere e tipo d'occupazione, va segnalato che tra le donne si è verificato sia nel 2002 che nel 2003 una crescita del lavoro dipendente ed un calo di quello indipendente. Nell'ambito del lavoro autonomo si riscontra l'aumento delle libere

professioniste (+700 donne, pari a +5,5%) e delle lavoratrici in proprio (+1.800 donne, pari a +6,4%), sia nell'Industria che nei Servizi, a cui si accompagna il calo delle posizioni di tipo imprenditoriale (-500 donne, pari a -7,4%), anche in questo caso in entrambi i settori.

Quadro macro economico nella Provincia di Torino

	Obiettivi di Lisbona al 2010	Situazione in Italia
Occupazione		
Tasso di occupazione (15-64 anni)	70%	60,8% (2003)
Tasso di occupazione (50-63 anni)		39,7% (2003)
Tasso di occupazione (50-59nni)		52,7% (2003)
Tasso di occupazione (60-64 anni)		15,5% (2003)
Tasso di occupazione femminile (15-64 anni)	60%	51,3% (2003)
Età media di pensionamento	65 anni	61,8 (2003)
Innovazione		
Spesa in R&S in % del Pil provinciale	3 %	2,3 % (2003)
Coesione sociale		
Giovani con basso livello di istruzione (18-24 anni)	sotto il 10%	16,2% (2003)

* Elaborazione Centro Risorse Pari Opportunità e Mercato del Lavoro (CRSPO) su fonti diverse

✓ Lavoro e cittadine extracomunitarie

In rapida sintesi si evidenzia che la popolazione residente (in età lavorativa) alla fine del 2004 in Provincia risulta essere di circa 78.370 persone di cui 48% Donne e 52% Uomini. Gli avviamenti al lavoro dei cittadini extracomunitari residenti nella provincia (circa 20.500) registrano un incremento della presenza femminile rispetto il 2003, la percentuale delle donne passa (Fonte: Ufficio Statistica del Servizio Lavoro) dal 33,68% (2003) al 37% (2004). La percentuale delle donne extracomunitarie (circa 8.620) disponibili al lavoro al 31 dicembre 04 presso i C.P.I. della provincia di Torino passa dal 58,47% del 2003 al 61,10% del 2004.

✓ **Disoccupazione**

Nel 2003, in media, la provincia di Torino ha registrato 58.500 persone in cerca di un'occupazione: tale aggregato risulta in calo rispetto al 2002 di 1.700 soggetti, pari ad una variazione percentuale del -2,8%, molto più contenuta rispetto alle variazioni registrate per quattro anni consecutivi a partire dal 1998 e che hanno oscillato tra il -4,7% del 1998 e il -22,3% del 2001. La riduzione delle persone in cerca di lavoro è ascrivibile per circa i 2/3 alle donne, il tasso di disoccupazione femminile si abbassa fino a raggiungere l'8,2%, mentre per gli uomini il tasso si attesta al 4,2%.

Nonostante i progressi fatti verso una graduale diminuzione del divario esistente tra i generi (sia nella disoccupazione che nell'occupazione), **le donne costituiscono comunque ancora un'ampia maggioranza tra i disoccupati**, rappresentando ben il **59,4%** del totale. Nel 2002 le donne adulte d'età compresa tra 30 e 49 anni in cerca di occupazione arrivavano a rappresentare la maggioranza assoluta tra le disoccupate (51,8%, contro il 31,4% del 1993), ma costituiscono anche il gruppo più numeroso (30,9%) nell'insieme complessivo dei soggetti disoccupati (maschi più femmine). Circa la perdita dei posti di lavoro nel 2003 si evince che la fascia d'età centrale (30-49 anni) si mantiene pressoché stabile all'interno dell'insieme femminile (+1,5), mentre il nodo critico della perdita del posto di lavoro è rappresentato dalle giovani leve: complessivamente la fascia 15-29 anni registra una perdita di 3.100 occupate, delle quali la maggior parte sono giovani di 15-24 anni (-7,6%).

✓ **Lavoro e conciliazione dei tempi**

Un aspetto importante da considerare nell'analisi della dinamica occupazionale che caratterizza il 2003 è quello relativo al carattere tipico o atipico dei contratti. Iniziando dal part-time, si ricorda innanzitutto che il lavoro a orario ridotto è tipicamente femminile, in quanto utilizzato spesso per poter conciliare gli impegni lavorativi con quelli di cura della casa e della famiglia. In Italia per il mondo del lavoro femminile, sono essenzialmente due le tipologie di lavoro ad incrementare la loro rilevanza sul totale: il lavoro a orario ridotto (part-time) e il lavoro limitato nel tempo (in generale, lavoro temporaneo). Nel 2003 lavora **part-time il 17,3%** delle occupate totali (il 16,5% nel 2000) contro il 3,2% degli occupati e

lavora con **contratto temporaneo** il **12,2%** delle occupate dipendenti (8,2% tra gli uomini). Così nel 2003 il part-time è presente tra gli uomini solo nel 2,3% dei casi e risulta in calo rispetto al 2002 di circa 3.000 occupati; tra le donne, invece, all'incirca i 2/5 dei posti di lavoro creati nel 2003 sono part-time: l'aumento riguarda però solo le fasce d'età oltre i 30 anni, perché tra le ragazze di 15-29 anni l'occupazione complessivamente decresce.

Concentrando infine l'attenzione sull'occupazione dipendente, gli occupati con contratto temporaneo sono interessati da una variazione negativa e diminuiscono di 2.700 unità, per cui tutta la crescita dell'occupazione dipendente del 2003 è a tempo indeterminato. Da notare però che tale andamento è riscontrabile tra le donne (+12.400 tra i lavori permanenti e -2.800 tra i temporanei), ma non tra gli uomini, dove gli occupati permanenti invece calano (-1.800). Verificando poi le dinamiche interne alle fasce d'età si scopre che la crescita del tempo indeterminato è un fenomeno che interessa soprattutto le persone occupate di oltre 50 anni e, in questo caso, coinvolge con variazioni piuttosto significative gli uomini (+4.200 occupati a tempo indeterminato), ma in modo particolare le donne, con un aumento di ben 7.600 soggetti, corrispondente ad una variazione rispetto al 2002 del +16,4%.

3. I LUOGHI DI GOVERNO

3.1 *Le donne nei luoghi di governo in Piemonte*

La rappresentanza femminile deve essere considerata nella sua interezza, come **rappresentanza formale** (elettiva) e **come rappresentanza sostanziale**, aspetti che devono rafforzarsi reciprocamente, per ottenere reali condizioni di equità, giacché senza rappresentanza o riconoscimento formale non si ha azione politica. In particolare, la rappresentanza sostanziale, ovvero la messa in atto di politiche, è tanto più possibile o è resa più facile quanto maggiore attenzione e maggiore sforzo si pongono per avere una rappresentanza formale consistente.

In Piemonte, dopo gli aggiornamenti dati dalle ultime elezioni amministrative del giugno 2004, sono 157 le donne con la carica di Sindaco (una di Comune capoluogo: Alessandria):

Province	Donne sindaco	totale Comuni	% sul totale Comuni
Alessandria	21	190	11,05%
Asti	13	118	11,01%
Biella	12	82	14,63%
Cuneo	24	250	9,60%
Novara	18	88	20,45%
Torino	52	315	16,50%
Verbano-Cusio-Ossola	11	77	14,28%
Vercelli	6	86	6,97%
Totale	157	1.206	13,01%

**Fonte: Osservatorio Elettorale del Consiglio Regionale del Piemonte*

La presenza delle donne è aumentata soprattutto nelle Province di Novara e Torino, mentre è diminuita in quella di Vercelli:

Province	a giugno 2004	da giugno 2004	Variazioni
Alessandria	19	21	+ 2
Asti	12	13	+ 1
Biella	9	12	+ 3
Cuneo	14	24	+ 10
Novara	10	18	+ 8
Torino	28	52	+ 24
Verbano-Cusio-Ossola	5	11	+ 6
Vercelli	11	6	- 5
Totale	108	157	+ 49

**Fonte: Osservatorio Elettorale del Consiglio Regionale del Piemonte*

4. CONTESTO NORMATIVO

4.1 *La legislazione nazionale*

Il principio di uguaglianza di genere è sancito dalla stessa Costituzione Italiana: uomini e donne, in particolare nel mondo del lavoro, hanno diritto al medesimo trattamento.

L'articolo 3 stabilisce, infatti, che “tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

Inoltre l'articolo 37, comma 1 prevede che “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.”

Successivamente, gli impegni della legislazione italiana a favore delle pari opportunità tra donne e uomini risultano piuttosto variegati, toccando diversi settori:

- parità di retribuzione
- parità di diritti sul lavoro
- azioni di promozione della parità di opportunità
- miglioramento delle opportunità di lavoro
- azioni di formazione e promozione professionale
- misure a sostegno della maternità e delle famiglie
- delega ammortizzatori sociali
- misure per il rafforzamento degli organismi e dei soggetti istituzionali di parità
- generalizzazione delle statistiche di genere
- i congedi parentali.

In particolare, si possono qui citare in maniera specifica alcuni provvedimenti normativi emanati a livello nazionale per favorire condizioni di vita e di lavoro che rispondano a principi di pari opportunità tra donne e uomini.

Parità tra donne e uomini sul lavoro

✧ Legge n. 903 del 09.12.1977

- parità di trattamento in materia di lavoro
 - divieto di qualsiasi discriminazione nell'accesso al lavoro
 - ✓ con qualsiasi modalità di assunzione
 - ✓ in qualunque settore o ramo di attività
 - ✓ a tutti i livelli di gerarchia professionale
 - divieto di qualsiasi discriminazione nell'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressione di carriera
 - diritto per le lavoratrici autonome di rappresentare l'impresa negli organi statutari

Azioni positive

✧ Legge n. 125 del 10.04.1991

- individuazione delle tipologie di azione positiva per la parità uomo-donna sul lavoro
- definizione di discriminazione (diretta e indiretta)
- potenziamento di ruoli e compiti delle istituzioni di parità
 - istituzione del Comitato Nazionale Parità presso il Ministero del Lavoro
 - definizione del ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità
 - ✓ per discriminazioni a carattere collettivo, possibilità di agire in proprio
 - ✓ per discriminazioni a carattere individuale, possibilità di agire davanti al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro o davanti al TAR su delega della lavoratrice

✧ Legge n. 144 del 17.05.1999 articolo 47

- potenziamento delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità
- revisione della disciplina di finanziamento delle azioni positive

✧ Decreto Legislativo n. 196 del 23.05.2000

- disciplina delle attività delle Consigliere e Consiglieri di Parità
 - nomina della figura a livello nazionale, regionale, provinciale

- istituzione della Rete nazionale dei Consiglieri e Consigliere di Parità (coordinata dalla Consigliera o Consigliere di Parità nazionale)
- per discriminazioni a carattere collettivo, possibilità di agire davanti al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro o davanti al TAR su delega della lavoratrice
- miglioramento dell'efficienza delle azioni positive
- definizione dell'obbligo del Comitato Nazionale Parità di formulare annualmente un programma obiettivo di azioni positive
- ✧ Decreto Ministeriale del 15.03.2001
 - disciplina delle modalità di presentazione, valutazione, finanziamento di azioni positive
- ✧ Legge n. 215 del 25.02.1992
 - individuazione delle tipologie di azione positiva a favore dell'imprenditoria femminile
 - istituzione di un Fondo Nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile
 - istituzione del Comitato per l'Imprenditoria Femminile
- ✧ Decreto del Presidente della Repubblica n. 314 del 28.07.2000
 - semplificazione del procedimento per interventi a favore dell'imprenditoria femminile

Conciliazione vita professionale - vita privata

- ✧ Legge 53 del 08.03.2000
 - disciplina dei congedi parentali (astensione obbligatoria e facoltativa), familiari e formativi
 - flessibilità di orario in riferimento prioritario ma non esclusivo alla cura dei figli
 - possibile astensione dal lavoro per entrambi i genitori
 - regolamentazione della disciplina dei riposi per malattia del bambino (possibile assenza per l'intera malattia fino a 3 anni e fino al 5° giorno di malattia fino a 8 anni)
 - promozione di azioni positive per la flessibilità
 - progetti di sostituzione (assunzione di personale a tempo determinato) di titolare di impresa o di lavoratrice autonoma in astensione obbligatoria o congedo o lavoratore in congedo parentale

- ❑ programmi di formazione per il reinserimento post congedo di lavoratrici e lavoratori
- coordinamento dei tempi
- ❑ definizione delle Regioni di norme da applicare da parte dei Comuni
 - ✓ coordinamento degli orari di esercizi commerciali, servizi pubblici, uffici periferici
 - ✓ promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale
- ❑ incentivi finanziari ai Comuni per Piani Territoriali degli orari
 - ✓ progetti di armonizzazione e coordinamento
 - ✓ costituzione di Banche del Tempo
- ✧ Testo Unico 151 del 26.03.2001
 - organizzazione delle disposizioni a tutela e sostegno della maternità e della paternità

Tutela delle donne lavoratrici

- ✧ Legge 1204 del 30.12.1971
 - tutela delle lavoratrici madri
 - ✓ divieto di licenziamento fino al compimento del 1° anno del bambino
 - ✓ divieto di lavori pericolosi, faticosi, insalubri
 - ✓ regolamentazione della astensione obbligatoria e facoltativa
 - ✓ regolamentazione della disciplina dei riposi per malattia del bambino
- ✧ Decreto Legislativo 645 del 25.11.1996 (art. 7 e art. 71)
 - sicurezza e salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento
 - ✓ valutazione dei rischi
 - ✓ adozione di misura di tutela con modifiche temporanee di condizioni e orari di lavoro
- ✧ Decreto Legislativo 532 del 26.11.1999
 - disposizioni in materia di lavoro notturno
 - ✓ definizione di lavoro notturno
 - ✓ priorità del lavoro notturno su scelta da parte del lavoratore e della lavoratrice
 - ✓ obbligo di controllo periodico sulla salute
 - ✓ informazione e garanzia di servizi e mezzi di prevenzione e protezione
 - ✓ obbligo di comunicazione agli organi competenti

4.2 La legislazione regionale

La legislazione emanata dalle Regioni risulta diversificata nel tempo, legata all'evolversi continuo del contesto sociale ed economico nazionale e locale, a seguito dei cambiamenti del mercato del lavoro, ai processi demografici e alle evoluzioni sociali, con evoluzioni spesso di tipo differente nei diversi ambiti regionali.

In sintesi, gli interventi legislativi in materia di pari opportunità in ambito regionale possono essere definiti: rari fino alla metà degli anni Settanta, pur essendo state emanate norme di applicazione della legislazione nazionale su importanti settori, quali gli asili nido e i consultori familiari; rilevanti dopo l'entrata in vigore del DPR 616/77 e della Legge 833/78 sulla riorganizzazione del settore socio-assistenziale e sanitario e, quindi, di particolare importanza per il riconoscimento del diritto alla salute e dei servizi sociali; specifici e di grande interesse dalla seconda metà degli anni Ottanta, con l'approvazione di leggi regionali per interventi mirati a favore delle donne, tra cui l'istituzione delle Commissioni Regionali per la realizzazione delle Pari Opportunità; qualificanti e innovativi a partire dagli anni Novanta, grazie alla emanazione di norme a favore dell'occupazione, dell'imprenditoria femminile e della famiglia.

Benché ogni Regione abbia proceduto ad interventi a favore delle donne con tempi e modalità diversi, nel complesso, la normativa a livello regionale ha mirato, nel corso degli anni, di costruire una griglia di prescrizioni minime a favore della donna, in molti settori della vita sociale, con la finalità di:

- ✧ favorire la compatibilità tra lavoro e famiglia, attraverso interventi sociali mirati a conciliare vita professionale e vita familiare;
- ✧ realizzare le pari opportunità nel mercato del lavoro, per migliorare il tasso di occupazione femminile e ridurre il disequilibrio della rappresentanza delle donne e degli uomini in alcuni settori e professioni;
- ✧ adottare una serie di iniziative rivolte a riconoscere il valore della famiglia e del lavoro delle donne nell'ambito familiare;
- ✧ tutelare la salute delle donne, la maternità e l'infanzia;
- ✧ creare un sistema integrato di servizi di protezione sociale.

In particolare, la Regione Piemonte ha emanato leggi e provvedimenti come di seguito specificata.

Cittadinanza/Diritti

- ✧ LR 17/04/1990 n. 31. Interventi regionali per la cooperazione, la pace e lo sviluppo

Occupazione, lavoro e professioni

- ✧ LR 25/02/1980 n. 8. Disciplina delle attività di formazione professionale
- ✧ LR 04/11/1992 n. 43. Informazione promozione , divulgazione di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna
- ✧ LR 14 giugno 1993, n. 28. Misure straordinarie per incentivare l'occupazione mediante la promozione e il sostegno di nuove iniziative imprenditoriali e per l'inserimento in nuovi posti di lavoro rivolti a soggetti svantaggiati
- ✧ LR 21/12/1994 n. 67. Interventi per l'inserimento qualificato di giovani disoccupati e di lavoratori in cassa integrazione straordinaria o ex dipendenti da aziende in crisi in cooperative già costituite o di nuova costituzione - Abrogazione della L.R. 21 giugno 1984, n. 28 e successive modifiche e integrazioni
- ✧ LR 06/04/1995 n. 52. Norme per la formulazione e l'adozione dei Piani comunali di coordinamento degli orari PCO ai sensi dell'art. 36, comma 3, della legge n. 142/90
- ✧ LR 13 aprile 1995, n. 63. Disciplina delle attività di formazione e orientamento professionale
- ✧ LR 9 maggio 1997, n. 22. Modifiche alla LR 14 giugno 1993, n. 28 Misure straordinarie per incentivare l'occupazione mediante la promozione e il sostegno di nuove iniziative imprenditoriali e per l'inserimento in nuovi posti di lavoro rivolti a soggetti svantaggiati e successive modifiche ed integrazioni

Pubblici uffici

- ✧ LR 25 luglio 1994, n. 26. Norme sulle Commissioni giudicatrici dei concorsi per l'accesso alle qualifiche funzionali regionali

Istituzioni di parità

- ✧ Delibera del Consiglio Regionale 05/02/1976 n. 59/81. Istituzione della Consulta femminile



- ✧ LR 12/11/1986 n. 46. Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna
- ✧ LR 17/07/1996 n. 44. Istituzione della Consulta delle elette del Piemonte
- ✧ LR 09 giugno 1996 n. 44. Istituzione della Consulta delle elette del Piemonte

4.3 *La legislazione della Provincia di Torino*

La Provincia di Torino promuove al suo interno l'attuazione del principio delle pari opportunità attraverso le leggi e gli atti adottati.

Si richiamano in particolare i documenti principali di determinazione della politica della Provincia a favore delle pari opportunità tra donne e uomini.

- ✧ lo **Statuto** della Provincia di Torino
all'art. 4 stabilisce la volontà di
 - ✓ valorizzare la diversità e la ricchezza delle esperienze femminili
 - ✓ incoraggiare la presenza femminile nell'organizzazione dell'ente
 - ✓ assicurare la presenza di donne e uomini fra gli assessori e nelle nomine negli enti e negli organismi costituiti per lo svolgimento dei servizi provinciali.all'art 59, comma 4
 - ✓ garantisce le pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso/trattamento nel lavoro e impegna l'Amministrazione ad adottare appositi piani di azioni positive.

- ✧ la **deliberazione** del Consiglio provinciale **n. 11-200927 del 4.11.1997** in attuazione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri "Direttiva Prodi" volta a favorire le azioni destinate a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini

- ✧ la **deliberazione** del Consiglio provinciale **n. 16-42458 del 31.03.1999**, con cui la Provincia ha adottato una serie di (linee strategiche) indirizzi strategici inerenti l'occupazione femminile finalizzati a creare le condizioni per superare le discriminazioni dirette ed indirette presenti nel mercato del lavoro

- ✧ la **determinazione** del Direttore Generale **n. 56-69852 del 22.03.2001**, che ha costituito un gruppo di lavoro interarea nell'ambito delle Pari Opportunità

- ✧ le **deliberazioni** della Giunta provinciale **n. 103-174626 del 12.12.1996 e n. 3 - 185005 del 30.12.1996**, per la realizzazione del progetto "Città in tempo" che prevede

la predisposizione di un programma per le politiche di coordinamento sovraurbano di tempi e orari dei servizi sul territorio provinciale" quale primo tentativo d'analisi, studio e confronto sulle politiche di conciliazione dei tempi di vita, tempi di lavoro dei cittadini dell'area metropolitana provinciale

- ✧ la **deliberazione** consiliare **n. 86-56964/1996 del 30 aprile 1996** e successiva modifica n. 41425/2002 del 5 marzo 2002 con cui è stato approvato il "Regolamento di attuazione del codice di comportamento per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Torino", predisposto dal Comitato Pari Opportunità, che disciplina forme e procedure di tutela dei dipendenti provinciali da comportamenti molesti o discriminatori basati sul sesso, ed estende la tutela ai dipendenti anche ai casi di violenze morali e persecuzioni psicologiche, anche con riguardo al fenomeno del mobbing fortemente lesivo della sfera psicologica e della capacità lavorativa della persona, istituendo la figura della Consulente di Fiducia

- ✧ la **deliberazione** della Giunta Provinciale **n. 705-153857 del 17 .06. 2003**, adottata ai sensi del D.L.gs 196/2000, con la quale è stato approvato il "Piano d'Azioni Positive" tendente ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne

- ✧ la **deliberazione** di indirizzo avente quale oggetto: "Rafforzare e rilanciare le politiche di pari opportunità in Provincia di Torino", approvata all'unanimità il **3 dicembre 2003**, nella quale il Consiglio impegna la Giunta a raggiungere ed a rafforzare precisi obiettivi di parità

- ✧ la **deliberazione** della giunta provinciale **n. 276982 del 31.06.2005** con cui è stato adottato il documento d'indirizzo "Promuovere le pari opportunità per migliorare e aumentare l'occupazione femminile" e con cui è stato adottato il progetto d'istituzione del "Centro Risorse Servizi Pari Opportunità - Mondo del Lavoro"