

Gender Budgeting

Progetto pilota volto a sviluppare un bilancio di genere dell'amministrazione provinciale

Rapporto finale

Erika Pircher
Hermann Atz
Iris Maria Vinatzer

Bolzano, 2008

GenderLink
Netzwerk für Sozialforschung
Mirabellplatz 9
A-5020 Salzburg
Tel.: +43-662-886635-13
Fax: + 43-662-886623-9
office@genderlink.net

Gender Budgeting.

Eine Kooperation zwischen - Una cooperazione tra

GenderLink

Sozialforschung & Entwicklungsberatung

Sozialforschung und Demoskopie

apollis

Ricerche Sociali e Demoscopia

apollis
Ricerche Sociali e Demoscopia
Piazza Domenicani 35
I-39100 Bolzano
Tel.: +39-0471-970115
Fax: +39-0471-978245
info@apollis.it



POWERED BY EUROPE ★

Cit.: Pircher, E.; Atz, H.; Vinatzer, I. M. (2008): Gender Budgeting – Progetto pilota volto a sviluppare un bilancio di genere dell'amministrazione provinciale. Rapporto finale, apollis e GenderLink, Bolzano – Salisburgo.

Numero interno del progetto: 352

Responsabili del progetto:

Hermann Atz (apollis)

Erika Pircher (GenderLink)

Traduzione:

Barbara Baroni e Valentina Tortelli - NTL, Firenze

Bolzano, 2008

Membri del gruppo direttivo Gender Budgeting

Dott.ssa Gerda Fulterer (Servizio donna/Ripartizione 19 – Lavoro)

Dott.ssa Elena Morbini (Rete donne&lavoro/Ripartizione 21 – Formazione professionale italiana)

Dott.ssa Eva Pixner (Ripartizione 5 – Finanze e bilancio)

Dott. Thomas Prunner (Ripartizione 20 – Formazione professionale tedesca e ladina)

Dott.ssa Eva Thaler (Ripartizione 22 – Formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica)

Dott. Hermann Atz (Team del progetto, apollis)

Dott.ssa Erika Pircher (Team del progetto, GenderLink)

Dott.ssa Iris Maria Vinatzer (Team del progetto, apollis)

Indice

1	Introduzione	13
2	Situazione di partenza	14
2.1	Definizione del gender budgeting.....	15
2.2	Obiettivi del gender budgeting.....	16
3	Politica generale delle pari opportunità	17
3.1	Politica delle pari opportunità a livello dell'Unione europea.....	17
3.2	Politica delle pari opportunità a livello nazionale.....	18
3.3	Politica delle pari opportunità in Alto Adige.....	18
3.4	Situazione delle pari opportunità nell'Amministrazione provinciale.....	19
3.5	Obiettivi di pari opportunità nella formazione professionale.....	21
3.5.1	Specifici obiettivi di pari opportunità nel campo dell'istruzione.....	22
3.5.2	Obiettivi di parità rispetto a lavoro e reddito.....	24
4	Fondamenti metodologici	25
4.1	Metodi di analisi.....	25
4.2	Approccio processuale.....	28
4.3	Criteri e indicatori di analisi.....	28
4.4	Selezione dei campi di indagine e delle voci di bilancio.....	30
4.4.1	Criteri di selezione.....	30
4.4.2	Il processo di selezione.....	30
5	Sguardo d'insieme sul campo di indagine della formazione professionale	32
5.1	Settori della formazione professionale.....	32

5.1.1	Formazione professionale.....	33
5.1.2	Formazione continua sul lavoro.....	36
5.1.3	Servizi di informazione e consulenza.....	37
5.2	Obiettivi della formazione professionale.....	37
5.2.1	Obiettivi di politica dell'istruzione.....	38
5.2.2	Obiettivi specificatamente volti alle pari opportunità.....	39
5.3	Analisi strutturale nel settore della formazione professionale in relazione alla parità di genere – Risultati principali.....	40
5.3.1	Livello d'istruzione e atteggiamento verso la formazione.....	40
5.3.2	Prospettive professionali e di reddito	42
5.3.3	Istruzione e occupazione.....	47
5.3.4	Occupati/e part-time per sesso e settore.....	48
5.3.5	Lavoro non retribuito dedicato alla famiglia e alle attività di volontariato	49
6	Analisi dello stato attuale sulla formazione professionale	53
6.1	Spesa per la formazione professionale.....	53
6.1.1	Risorse finanziarie impiegate.....	53
6.1.2	Costo del personale.....	57
6.2	Formazione professionale	59
6.2.1	Risorse impiegate.....	59
6.2.2	Servizi offerti.....	60
6.2.3	Fruizione delle prestazioni.....	63
6.2.4	Risultato della fruizione dei servizi offerti da parte degli/delle utenti.....	71
6.2.5	Effetti indiretti della fruizione dei servizi.....	76
6.3	Formazione continua sul lavoro.....	77
6.3.1	Risorse impiegate.....	77
6.3.2	Servizi offerti.....	77
6.3.3	Fruizione delle prestazioni.....	82

6.3.4	Effetti della partecipazione alla formazione continua sul lavoro.....	87
6.3.5	Effetti indiretti della partecipazione ai corsi.....	88
6.4	Effetti sull'occupazione e sul reddito del personale della formazione professionale.....	89
6.5	Analisi dell'incidenza dei costi.....	94
7	Risultati e conclusioni	98
7.1	Introduzione.....	98
7.2	Risultati e prospettive.....	98
7.3	Riflessioni su metodologia, contenuto e processo.....	103
8	Suggerimenti per l'implementazione del gender budgeting	107
9	Bibliografia	110

Indice tabelle

Tabella 1:	Alunne ed alunni presso le scuole professionali e superiori per sesso – anno scolastico 2005/06	41
Tabella 2:	Percentuale delle donne alla popolazione residente in età da 6 anni in poi per classi di età e grado d'istruzione – 2001	41
Tabella 3:	Partecipanti ai corsi di educazione permanente per sesso e tematica del corso – 2006	42
Tabella 4:	Forze di lavoro (occupati e persone in cerca di lavoro) per sesso – 2006	43
Tabella 5:	Tasso di occupazione e di disoccupazione per sesso – 2002 fino al 2006	43
Tabella 6:	Tassi di attività per età e sesso – 2006	44
Tabella 7:	Tasso di occupazione delle donne con meno di 55 anni in funzione della presenza del partner e della presenza di figli (di qualsiasi età) – 2004	44
Tabella 8:	Media annua del reddito da lavoro (stipendio netto standard per occupazione a tempo pieno), per sesso e posizione professionale – 2003	45
Tabella 9:	Media annua del reddito da lavoro (stipendio netto standard per occupazione a tempo pieno), per sesso e titolo di studio – 2003	46
Tabella 10:	Popolazione residente in condizione professionale per professione e sesso – 2001	47
Tabella 11:	Forze di lavoro per grado d'istruzione e sesso – 2005	48
Tabella 12:	Numero effettivo di ore lavorative settimanali, per posizione professionale e sesso – 2005	48
Tabella 13:	Occupati part-time per sesso e settore – 2005	49
Tabella 14:	Contratti di lavoro delle donne occupate con almeno un figlio minore di 14 anni per volume di lavoro e numero di figli – 2003	49
Tabella 15:	Lavoro giornaliero retribuito e non retribuito (in ore e minuti) della popolazione residente italiana in età da 3 anni in poi, per sesso, tipo di lavoro e anni di rilevazione	50

Tabella 16: Condivisione da parte dei membri delle famiglie altoatesine del lavoro domestico e di cura, se le donne non sono occupate o se sono occupate – 1994	50
Tabella 17: Partecipazione al lavoro non retribuito negli ultimi 12 mesi: percentuale della popolazione residente in Alto Adige in età da 14 anni in poi per sesso – 2005	51
Tabella 18: Quadro generale riassuntivo del bilancio provinciale riguardo la funzione/obiettivo 5 "Formazione professionale" – 2006 e 2007	54
Tabella 19: Pagamenti per categoria di spese e Ripartizione responsabile (competenza e residui) – 2006	55
Tabella 20: Pagamenti nell'anno finanziario 2006 effettuati dalle Ripartizioni 20, 21, 22 su capitoli di spesa delle Ripartizioni, per capitolo e conti co.ge. (competenza e residui)	56
Tabella 21: Persone/anno per ambito di prestazione, Ripartizione e tipo di servizio – 2006	58
Tabella 22: Persone/anno nell'ambito della formazione professionale per Ripartizione e percorso formativo – 2006 ..	59
Tabella 23: Offerta formativa delle Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e livello di formazione – anno scolastico 2005/06	61
Tabella 24: Fruizione all'offerta formativa delle Ripartizioni per la formazione professionale, per tipologia di formazione e sesso – anno scolastico 2005/06	64
Tabella 25: Fruizione all'offerta formativa delle Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e sesso – anno scolastico 2005/06	65
Tabella 26: Fruizione dell'apprendistato presso le Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e sesso – anno scolastico 2005/06	67
Tabella 27: Fruizione della formazione professionale a tempo pieno di base (scuole tecnico-professionali e corsi di qualifica professionale) presso le Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e sesso – anno scolastico 2005/06	68
Tabella 28: Diplomi di qualifica professionale presso le scuole professionali delle Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e sesso – anno scolastico 2005/06	72

Tabella 29: Corsi per maestro/a artigiano/a delle Ripartizioni 20 e 21: i 10 diplomi più conseguiti, per professione e sesso – anno scolastico 2005/06	73
Tabella 30: Offerta di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale per ambito organizzativo – anno scolastico 2005/06	78
Tabella 31: Offerta di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale (senza contributi) per tematica – anno scolastico 2005/06	79
Tabella 32: Corsi individuali promossi in favore di singoli partecipanti per tematica – anno scolastico 2005/06	79
Tabella 33: Corsi promossi in favore di aziende/enti per tematica – anno scolastico 2005/06	80
Tabella 34: Contributi per la formazione continua sul lavoro messi a disposizione per singoli partecipanti (corsi individuali) per tematica e sesso – anno scolastico 2005/06	81
Tabella 35: Fruizione di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale per tematica e sesso – anno scolastico 2005/06	84
Tabella 36: Fruizione di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale per ambito organizzativo e sesso – anno scolastico 2005/06	84
Tabella 37: Fruizione di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale in ore di frequenza per ambito organizzativo e sesso – anno scolastico 2005/06	85
Tabella 38: Fruizione di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale in ore di frequenza per tematica – anno scolastico 2005/06	86
Tabella 39: Quota degli occupati con impiego a tempo determinato presso le tre Ripartizioni provinciali per la formazione professionale, per sesso e tipo di servizio – al giorno 31 marzo 2006	92
Tabella 40: Costi salariali lordi per gli occupati delle tre Ripartizioni provinciali per la formazione professionale, per sesso e tipo di servizio – 2006	92

Tabella 41: Occupati, equivalenti tempo pieno e monte salari delle tre Ripartizioni provinciali per la formazione professionale per sesso – 2006	93
Tabella 42: Costi salariali mensili medi degli occupati a tempo pieno per classi di età, sesso e livello – 2006	94
Tabella 43: Pagamenti 2006 (competenza e residui) delle Ripartizioni 20, 21 e 22 per ambito di prestazione e gruppo di destinatari – 2006	95
Tabella 44: Percentuale di donne nei diversi gruppi di destinatari per Ripartizione – 2006	96
Tabella 45: Suddivisione della spesa totale (pagamenti) per sesso e Ripartizione – 2006	96
Tabella 46: Suddivisione della spesa per il personale in base al sesso dei beneficiari e per Ripartizioni – 2006	97

1 Introduzione

Il presente rapporto offre un quadro sintetico sul bilancio di genere o "gender budgeting"¹, effettuato nel campo della formazione professionale dell'Amministrazione provinciale di Bolzano. L'analisi è stata condotta sui dati offerti dalla chiusura di bilancio dell'anno 2006 e dalla previsione di bilancio per l'anno 2007.

Il progetto è nato dalla delibera della Giunta provinciale nel quadro del programma FSE 2000-2006 ed è stato realizzato dagli istituti apollis – Centro di ricerca sociale e demoscopica di Bolzano e GenderLink di Salisburgo in stretta collaborazione con un gruppo direttivo composto dai/dalle rappresentanti delle Ripartizioni direttamente interessate, che hanno sostenuto il gruppo di ricerca e seguito i lavori in tutte le loro fasi.

Il presente rapporto è composto da diverse parti: un'analisi strutturale volta a rilevare le disuguaglianze di genere nel campo della formazione professionale e della formazione continua; un'analisi dello stato attuale relativo alle questioni di genere in rapporto alle spese della Giunta provinciale nell'area amministrativa della formazione professionale per le tre Ripartizioni competenti, la 20, la 21 e la 22, con particolare attenzione al settore formazione professionale e formazione continua; e infine un catalogo di interventi per un'ulteriore implementazione del gender budgeting nell'Amministrazione provinciale.

¹ Il concetto di gender budgeting ha avuto origine nei paesi di lingua inglese. A differenza del termine italiano "sesso", il concetto di gender indica il genere inteso da un punto di vista sociale e non quello biologico (ingl. sex). Il termine inglese budget non si riferisce al bilancio preventivo, ma comprende la totalità del bilancio pubblico.

2 Situazione di partenza

Fin dall'inizio del 2000, la Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige si è adoperata per accogliere e applicare la strategia del gender mainstreaming, in particolare a livello della pubblica amministrazione. Dopo l'elaborazione di un sistema di monitoraggio del gender mainstreaming in seno alla realizzazione del programma del Fondo Sociale Europeo, l'organizzazione di seminari di sensibilizzazione sul gender mainstreaming e sul gender budgeting per i dirigenti dell'Amministrazione provinciale, la realizzazione di selezionati progetti di gender mainstreaming in alcune Ripartizioni dell'Amministrazione provinciale, la realizzazione di un progetto pilota sul gender budgeting nell'Amministrazione provinciale costituisce ora un'ulteriore, importante tappa del percorso intrapreso per favorire la parità tra uomini e donne.

Con questo progetto pilota, la Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige si inserisce in un processo di evoluzione avviatosi negli anni Ottanta ed estesosi a tutto il mondo, che consiste nell'analizzare i budget dei bilanci pubblici da una prospettiva di genere (si veda tra gli altri Lichtenecker/Salmhofer 2006) [1] [2]. Un ruolo pionieristico nell'implementazione del gender budgeting è stato svolto dai paesi del Commonwealth britannico (Australia, Sud Africa e Regno Unito), laddove l'esigenza è scaturita dall'esistenza di elevate differenze di reddito tra uomini e donne.

In Italia sono state intraprese in questa direzione, fin dal 2001, molteplici iniziative. Importanti progetti pilota sono stati portati avanti sia a livello provinciale che comunale. Tra gli esempi più interessanti di buone prassi, che hanno trovato attenzione anche a livello internazionale², vi sono i progetti pilota delle Province di Milano e Genova, del Comune di Rimini, della Provincia di Massa Carrara [5] [4] e della Provincia di Siena (Bettio et al., 2006 [3]).

Tra i noti progetti pilota realizzati nei paesi di lingua tedesca vi sono, tra gli altri, quelli di Monaco di Baviera (Landeshauptstadt München 2006 [9]), di Berlino, dell'Austria Superiore (WIFO 2006 [8]) e il progetto promosso dal Cantone Basilea Città (Gleichstellungsbüro 2003 [7]). Inoltre, con il progetto Gender Alp [6], è nata a livello europeo una vasta rete di iniziative che comprende regolari momenti di incontro, occasioni di scambio e di comunicazione pubblica.

Le analisi di gender budgeting già portate a termine si differenziano notevolmente per la portata delle problematiche e delle que-

² Si veda per esempio la presentazione del progetto di gender budgeting di Siena in seno al congresso "Gleichstellung in den Städten" ["Pari opportunità nelle città"] tenutosi a Zurigo il 4/5 aprile 2008.

stioni in campo, per i metodi di analisi e per il coinvolgimento dei soggetti agenti, e sono di regola ritagliate sulle condizioni sociali, giuridiche e di genere di volta in volta preesistenti (Michalitsch 2006, p. 20 e segg. [10]).

Tuttavia, la maggior parte dei citati esempi di buone prassi si limitano ad un'analisi dello stato attuale della singola configurazione di bilancio, solitamente molto complessa ed elaborata. Solo uno dei progetti, e precisamente quello portato avanti dal capoluogo di Monaco, mira anche all'implementazione del gender budgeting nelle strutture di bilancio. Per rendere possibile questo processo, l'implementazione è stata perseguita sia con provvedimenti giuridici che con provvedimenti strutturali³.

2.1 Definizione del gender budgeting

Secondo la definizione del Consiglio Europeo, il gender budgeting consiste nell'applicazione del gender mainstreaming nella procedura di bilancio. Con il concetto di gender budgeting si intende l'analisi dei bilanci pubblici da una prospettiva di genere. Il gender budgeting comprende un insieme di strumenti tramite i quali è possibile procedere a un'analisi del bilancio pubblico dal punto di vista dei suoi effetti sulla parità dei sessi. Ciò fa sì che l'attenzione non si concentri solo sulle conseguenze della politica di bilancio, considerate dal punto di vista del genere; piuttosto, il gender budgeting rappresenta – analogamente al gender mainstreaming – una strategia politica che consiste nel tenere sotto osservazione le trasformazioni intervenute nelle strutture di bilancio. Il significato del gender budgeting nel contesto della strategia del gender mainstreaming scaturisce dalla rilevanza delle finanze pubbliche e dalla corrispondente funzione direttiva e gestionale di entrate e spese pubbliche.

Delineati questi concetti fondamentali, si può dire che i gender budget non costituiscono delle finanze separate destinate alle donne, bensì hanno come obiettivo l'assunzione di una prospettiva di genere in tutti i settori della politica di bilancio. La priorità non è quella di aumentare le entrate o le uscite, bensì quella di pervenire a una loro diversa composizione. Riassumendo, possiamo affermare che il gender budgeting mira a realizzare un'analisi del bilancio da una prospettiva di genere e una valutazione della distribuzione delle risorse dal punto di vista della parità tra i sessi.

³ Risultato della discussione tenutasi in seno al congresso "gender budgeting – 'Work in Progress' für mehr (Geschlechter-)Gerechtigkeit in öffentlichen Haushalten" ["gender budgeting: 'Work in Progress' per una maggiore uguaglianza (di genere) nei bilanci pubblici"], tenutosi a Linz il 4 marzo 2007 e organizzato dalla Direzione Finanze dell'Ufficio della Giunta Provinciale dell'Alta Austria.

2.2 Obiettivi del gender budgeting

Il presente progetto pilota si pone gli obiettivi elencati di seguito. Gli obiettivi generali miranti al raggiungimento della parità di genere possono essere così definiti:

- Promuovere la parità di genere
- Creare maggiore consapevolezza sulle caratteristiche di genere della spesa pubblica e sul ruolo che la spesa pubblica può avere dal punto di vista della parità di genere
- Promuovere procedure di bilancio più trasparenti e mettere in luce le implicazioni di genere delle finanze pubbliche.

Gli obiettivi sono in sostanza mirati ad apportare benefici a tutti i soggetti coinvolti, cioè agli utenti e alle utenti dei servizi nonché all'amministrazione responsabile dei budget. Tali benefici vengono individuati nei seguenti effetti:

- Riduzione delle diseguaglianze economiche dovute al genere
- Aumento dell'efficacia e dell'efficienza delle spese pubbliche tramite un loro migliore orientamento ai gruppi di destinatari
- Benefici dovuti a una rilevazione e un'analisi perfezionata dei dati disaggregati per genere

Gli obiettivi immediati vengono così fissati:

- Ricavare dei punti di partenza orientati alla parità di genere nella compilazione del bilancio dei settori formazione professionale e formazione continua
- Elaborare e sottoporre a verifica alcune metodologie atte a realizzare un'analisi di bilancio dell'Amministrazione provinciale secondo una prospettiva di genere
- Elaborare un sistema di regole pratiche per l'implementazione del gender budgeting nell'amministrazione provinciale
- Creare nei soggetti attivamente coinvolti nel processo una maggiore consapevolezza della prospettiva di genere, in accordo con il gender budgeting.

3 Politica generale delle pari opportunità

In quanto parte della strategia del gender mainstreaming, il gender budgeting ha come obiettivo la realizzazione di condizioni di pari opportunità tra uomini e donne. Nella presente indagine ci siamo attenuti a un concetto di "pari opportunità" qual è stato definito dal Consiglio Europeo nel 1998. Secondo tale definizione, la pari opportunità consiste nella "equal visibility, empowerment and participation of both sexes in all spheres of private life. Gender equality is the opposite of gender inequality, not of gender difference, and aims to promote the full participation of women and men in society (...) Gender equality is not synonymous with sameness, with establishing men, their life style and conditions as norm (Council of Europe 1998, 7)".

3.1 Politica delle pari opportunità a livello dell'Unione europea

Il contesto generale all'interno del quale si inseriscono le iniziative locali in favore delle pari opportunità è costituito dagli sviluppi e dalle disposizioni internazionali in materia di pari opportunità.

Un importante presupposto per la politica delle pari opportunità a livello di Unione europea è costituito dal principio del gender mainstreaming, definito per la prima volta nel 1996 e inserito nel Trattato di Amsterdam del 1999. Da allora, ogni membro dell'Unione Europea è tenuto a sviluppare una strategia nazionale per l'attuazione del principio del gender mainstreaming.

Nella risoluzione sul gender budgeting approvata nel 2003 dal Parlamento europeo, si mette in evidenza il significato di una valutazione gender sensitive della politica di bilancio quale strumento di applicazione del principio del gender mainstreaming. L'obiettivo consiste nel promuovere la parità tra uomini e donne tramite una corrispondente riorganizzazione delle entrate e delle uscite pubbliche [11].

Nella "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini" prodotta dalla Commissione europea nel 2006, sono fissati gli obiettivi principali per il periodo 2006-2010 sotto forma di diverse priorità di intervento (per es., promozione di un'indipendenza economica paritaria sia per le donne che per gli uomini; promozione della conciliazione tra vita professionale, privata e familiare per le donne e per gli uomini; promozione di una partecipazione paritaria di donne e uomini ai processi decisionali).

3.2 Politica delle pari opportunità a livello nazionale

Tra i fondamenti giuridici della politica italiana delle pari opportunità vi sono la legge sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul lavoro" (n. 125, 10 aprile 1991), così come il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (n. 198, 11 aprile 2006) [12]. La prima legge ha come obiettivo la promozione del lavoro femminile attraverso speciali provvedimenti nell'ambito della formazione scolastica e professionale, dell'accesso al mondo del lavoro, della scelta della professione e dello sviluppo di una carriera professionale. Il Codice contiene norme (anche di carattere organizzativo) e strumenti per la promozione delle pari opportunità, quali si esplicano per esempio nell'istituzione di una Commissione per le pari opportunità e della figura della Consigliera di parità. Inoltre, il Codice contiene disposizioni per le "pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici", che riguardano il divieto di discriminazione esplicita e subdola nell'accesso a un posto di lavoro, nella retribuzione, nell'avanzamento professionale.

Dal 2006 è in discussione un disegno di legge che mira a inserire stabilmente il gender budgeting nell'attività della pubblica amministrazione. Il disegno di legge è finalizzato a regolare la sfera d'azione del gender budgeting (cittadine e cittadini in quanto utenti dei servizi pubblici), le modalità di applicazione, il sistema di monitoraggio, per il quale si prevede la costituzione di un Osservatorio sui bilanci di genere, nonché le sanzioni previste in caso di contravvenzione [13]. A causa del cambio di governo avvenuto all'inizio del 2008, questo disegno di legge è per il momento congelato.

3.3 Politica delle pari opportunità in Alto Adige

In Alto Adige, le disposizioni giuridiche in materia di pari opportunità non hanno una lunga tradizione. Una delle prime iniziative in proposito è rappresentata dalla costituzione, nel 1989, di un istituto oggi noto come "Comitato provinciale Pari opportunità"⁴. Tale Comitato svolge principalmente un lavoro di comunicazione pubblica allo scopo di promuovere una più consistente rappresentanza femminile in posizioni di responsabilità nel campo della vita politica, economica e culturale, nonché un maggiore coinvolgimento degli uomini nel lavoro domestico. Inoltre, nella Dichiarazione programmatica del 2003, il Presidente della Giunta provinciale ha sottolineato il significato delle iniziative per le pari opportunità di uomini e donne [14].

⁴ Legge provinciale n. 41 del 10 agosto 1989

Ma gli elementi più significativi della politica delle pari opportunità sono costituiti dalle risoluzioni del Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige relativi al gender mainstreaming (2003)⁵ e al gender budgeting (2006)⁶. Nella mozione riguardante il gender mainstreaming, la Giunta provinciale viene invitata a “elaborare un progetto articolato e sistematico per l'applicazione della strategia di mainstreaming quale principio ispiratore e metodo nella politica e nell'amministrazione provinciali e poi a presentarlo in Consiglio provinciale, a considerare prioritariamente a tutti i livelli e in tutti i settori gli aspetti dell'integrazione della dimensione delle pari opportunità (mainstreaming) nonché a mettere a disposizione il personale e i mezzi necessari a tale scopo” [16]. La mozione prevede inoltre che il gender budgeting venga inserito nelle procedure di bilancio provinciale in quanto parte essenziale e strategica del concetto di gender mainstreaming già approvato nel 2003 [15].

Attualmente è in discussione un disegno di legge proposto da esponenti di vari partiti⁷ in favore di una “Legge della Provincia Autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti”. Tale disegno di legge include misure antidiscriminatorie e un approccio mirato alla valorizzazione delle diversità, oltre che alcuni provvedimenti di carattere generale per la promozione delle donne; inoltre, prevede che le Ripartizioni dell'Amministrazione provinciale siano tenute a licenziare dei concreti piani d'azione in favore delle pari opportunità. Ma in considerazione delle varie resistenze che questo disegno di legge ha suscitato, si può prevedere che, se mai dovesse essere approvato, ciò avverrà in una versione decisamente più blanda di quella presentata.

⁵ La “Mozione n. 519/02 del 26/09/2002, presentata dai consiglieri Kury, Klotz, Ladurner, Stocker, Thaler Zelger e Zendron, riguardante il “Gender mainstreaming nella Provincia Autonoma di Bolzano – una strategia per le pari opportunità di uomini e donne” è stata approvata il 3 giugno 2003.

⁶ La mozione n. 239/04 del 16/12/2004, presentata dai consiglieri Kury, Dello Sbarba, Heiss, Unterberger, Klotz, Ladurner, Mair, Stirner Brantsch, Stocker e Thaler Zelger, riguardante “Il gender budgeting come applicazione del gender mainstreaming nella procedura di budget”, è stata approvata l'8 marzo 2006.

⁷ La mozione è stata presentata dalle due consigliere provinciali Julia Unterberger e Martha Stocker insieme all'assessora Luisa Gnocchi.

3.4 Situazione delle pari opportunità nell'Amministrazione provinciale

A livello di Amministrazione provinciale, l'obiettivo delle pari opportunità tra uomini e donne è stato sancito da numerosi programmi e piani di settore.

Si deve citare in primo luogo il Piano pluriennale della formazione professionale per il periodo 2002-2006, il quale, insieme alla Linea guida 5, mira al raggiungimento della parità tra i sessi in campo professionale. Si tratta di "sviluppare il lavoro di orientamento delle ragazze al lavoro, promuovere l'affermazione professionale di ragazze e donne, favorire la conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro domestico per entrambi i sessi e di contribuire all'equità delle chance tra i sessi" (p. 77) [17].

La misura più significativa prevista dal Piano pluriennale per l'occupazione per il periodo 2000-2006 in relazione all'obiettivo delle pari opportunità, è costituita dal provvedimento 7, che enuncia la necessità di favorire la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro in famiglia per donne e uomini attraverso la promozione di diverse tipologie di rapporti di lavoro.

Nelle "Linee guida per la politica dell'occupazione dell'Unione Europea e del Piano nazionale d'azione per l'occupazione (NAP) 1999 / Provvedimenti per la Provincia Autonoma di Bolzano", sono contenute speciali "misure di intervento per la Provincia Autonoma di Bolzano" che, accanto a provvedimenti strutturali (quali la costituzione di un Servizio Donna), prevedono anche delle attività concomitanti; tra queste vi sono per esempio un sistema di monitoraggio volto a verificare l'impatto del gender mainstreaming, alcune misure finalizzate alla riqualificazione professionale, corsi rivolti a determinati gruppi di destinatari o possibilità formative rivolte alle donne in settori professionali non tradizionali [18].

Nel Programma operativo del Fondo Sociale Europeo 2000-2006 per la Provincia Autonoma di Bolzano, la pari opportunità tra uomini e donne compare come uno dei tre indicatori di riferimento⁸ che devono essere intesi come "risultato dello sviluppo della politica sociale e occupazionale dell'Unione Europea" (p. 7) [19].

Tra le finalità generali stabilite dal Programma operativo, l'obiettivo 5 si riferisce concretamente alle pari opportunità tra i sessi e rivolge particolare attenzione alla necessità di aumentare il tasso d'occupazione femminile mediante vari provvedimenti. Finora gli interventi strategici adottati in questa direzione si sono concentrati sul miglioramento dell'offerta formativa e sul reinserimento lavo-

⁸ Gli altri due sono a) sviluppo locale e b) dimensione occupazionale e sociale in riferimento alla società dell'informazione.

rativo; l'obiettivo è far sì che il tasso d'occupazione femminile raggiunga i livelli medi europei⁹.

L'Asse E del Programma riguarda i provvedimenti da intraprendere per la promozione del lavoro femminile, in particolare in riferimento alla facilitazione all'accesso e alla partecipazione delle donne al mondo del lavoro, così come al superamento della segregazione della forza lavoro femminile in determinati settori del mercato del lavoro [19].

Nell'abbozzo del Piano sociale provinciale per il 2006-2008, sono fissati gli obiettivi finalizzati a una società solidale¹⁰; tra questi compare anche l'obiettivo della parità tra uomini e donne. Nel settore "Sostegno alla famiglia e aiuto familiare", la necessità di una migliore conciliazione tra vita familiare e vita professionale compare come uno dei cinque ambiti principali nei quali la provincia sviluppa dei provvedimenti di politica familiare [20].

3.5 Obiettivi di pari opportunità nella formazione professionale

Il primo passo per l'applicazione pratica del principio di pari opportunità (finora formulato in modo piuttosto astratto) in un bilancio di genere consiste nel formulare dei traguardi relativi alla parità tra i sessi. Sia per l'analisi dello stato attuale nei prescelti campi di indagine, sia per la formulazione di misure di intervento, è necessario un sistema di riferimento al quale possano essere commisurati sia i dati di fatto che i dati auspicati. Gli obiettivi relativi alle pari opportunità tra uomini e donne valgono sia come finalità qualitative che come finalità strategiche. Essi sono il fondamento dell'elaborazione di specifici criteri di analisi e di indicatori, volti a rilevare la situazione corrente dal punto di vista della parità tra i sessi nei campi di indagine prescelti, nonché a valutare l'impatto di genere delle spese effettuate nei corrispondenti settori di bilancio.

In collaborazione con il gruppo direttivo, il presente progetto pilota ha sviluppato degli speciali obiettivi di parità nel campo di indagine della formazione professionale. Tali obiettivi si inseriscono nel contesto delle politiche delle pari opportunità promosse a livello europeo, italiano e altoatesino. Essi hanno come punto di riferimento il Piano pluriennale della formazione professionale per il periodo 2002-2006, in particolare la Linea guida 7 (obiettivi specifi-

⁹ Secondo un comunicato stampa dell'ASTAT del 05/01/2007, l'Alto Adige ha quasi raggiunto tale obiettivo nell'anno 2004 con un tasso d'occupazione femminile del 59,4% e nell'anno 2005 con un tasso del 59,0 %; tuttavia, comparativamente la percentuale delle donne in età più avanzata raggiungeva, nell'anno 2005, solo il 27%.

¹⁰ Capitolo 17, "Provvedimenti di carattere generale"

catamente rivolti alla parità tra i sessi), alla Linea guida 5 (obiettivi di politica della formazione e in particolare della formazione continua) e la Linea guida 6 (criteri di differenziazione aventi come obiettivo le pari opportunità tra i sessi).

In considerazione dell'attuale discussione sul concetto di diversità (diversity), questa indagine ha integrato agli obiettivi della parità alcuni selezionati criteri rappresentativi di altre diversità, come quelle corrispondenti alle persone che hanno alle spalle un'esperienza migratoria¹¹ e alle persone portatrici di handicap. Il diversity management nasce dal dibattito sulle pari opportunità in corso nella società statunitense e viene usato come strumento concettuale per la gestione di differenze sociali, culturali e di altre differenze all'interno di organizzazioni (Koall 2001, 21 e segg. [21]). L'idea di fondo è quella di creare, all'interno di aziende e organismi, condizioni tali da consentire a tutti gli occupati di sviluppare integralmente e senza ostacoli le loro potenzialità di rendimento, indipendentemente dal sesso, l'età, l'appartenenza etnica, l'orientamento sessuale e numerose altre variabili.

Gli obiettivi in materia di parità tra i sessi sono stati portati a conoscenza dei dirigenti delle Ripartizioni 20 e 22 e della dirigente della Ripartizione 21 e sono da essi condivisi.

3.5.1 Specifici obiettivi di pari opportunità nel campo dell'istruzione

Sviluppo della personalità/riduzione delle immagini relative ai ruoli di genere

- Uguale promozione delle giovani donne e dei giovani uomini nello sviluppo delle loro capacità e potenzialità individuali in un'ottica specifica di genere e di diversità
- Promozione delle competenze sociali delle giovani donne e dei giovani uomini senza rafforzare le immagini derivanti dagli stereotipi di genere
- Sostegno delle giovani donne e dei giovani uomini nello sviluppo della loro identità individuale al di fuori dell'immaginario tradizionale e culturale dei ruoli di genere
- Sostegno delle giovani donne e dei giovani uomini nello sviluppo della propria coscienza e della propria capacità di affermarsi in ambito professionale, sociale, politico e privato

¹¹ Il significato di un approccio rispettoso della diversity per l'integrazione di persone con bisogni individuali nel mondo del lavoro è stato tematizzato per la prima volta in Alto Adige nell'ambito di un workshop organizzato il 15/11/2006 dall'istituto di ricerca apollis sul progetto "Nuovi profili professionali per persone con handicap".

Scelta professionale, accesso alla formazione professionale e alla formazione continua sul lavoro

- Allargamento dello spettro degli interessi di giovani donne e giovani uomini
- Promozione della formazione delle giovani donne e dei giovani uomini in ambiti professionali „non tradizionali”
- Condizioni paritarie di accesso per le giovani donne ed i giovani uomini all'istruzione e alla formazione continua (per es. offrire possibilità formative adeguate alle esigenze relative a localizzazione, tempi, assenza di barriere architettoniche)
- Parità di accesso per giovani donne e uomini a tutte le istituzioni di formazione indipendentemente da fattori quadro sociali e regionali
- Parità di accesso per giovani donne e uomini a tutte le istituzioni di formazione attraverso una riduzione delle decisioni professionali basate su stereotipi di genere
- Condizioni paritarie di accesso per le donne e gli uomini a tutte le possibilità di formazione continua sul lavoro (anche per occupati a tempo parziale, lavoratrici e lavoratori anziani, persone in congedo parentale)
- Promozione delle pari opportunità di accesso in termini di occupazione, carriera professionale e reddito per donne e uomini
- Parità di accesso all'informazione riguardo le offerte di formazione continua per donne e uomini
- Promozione di corsi di formazioni continua e delle alte qualificazioni di donne tenendo particolarmente in conto le culture gestionali per occupate femminili
- Considerazione equivalente dei bisogni di donne e uomini partecipanti alla preparazione delle lezioni e all'organizzazione dell'insegnamento, indipendentemente dalla provenienza sociale ed etnica, dall'età e dalle capacità fisiche
- Promozione dell'esperienza acquisita con gli anni quale aspetto fondamentale di ogni individuo, attraverso modelli appropriati di formazione continua o di aggiornamento.

Conciliazione lavoro e vita privata per donne e uomini

- Promozione dell'accesso di donne e uomini con responsabilità di assistenza e cura attraverso un'organizzazione adeguata degli orari e della struttura delle offerte di formazione continua sul lavoro (aggiornamento)

- Sostegno di lavoratrici e lavoratori che rientrano nel mondo del lavoro nella ricerca di informazioni e nel management delle informazioni
- Sostegno di lavoratrici e lavoratori che rientrano nel mondo del lavoro nel management dei tempi e della propria persona nonché nell'organizzazione dell'assistenza dei bambini e del governo della casa
- Promozione dell'autonomia professionale delle donne
- Previdenza sociale autonoma di donne e uomini in tutte le fasi della formazione
- Promozione della qualificazione degli uomini per il lavoro familiare
- Promozione della partecipazione da parte dei datori di lavoro a delle misure di formazione continua sul lavoro riguardo la qualificazione dello sviluppo di modelli lavorativi vicini alle esigenze familiari.

3.5.2 Obiettivi di parità rispetto a lavoro e reddito

- Pari partecipazione di donne e uomini nelle decisioni sui temi dell'istruzione a livello politico, nella pubblica amministrazione nonché in istituti d'istruzione pubblici e privati
- Pari distribuzione di donne e uomini in professioni legate alla formazione e all'insegnamento a tutti i livelli
- Pari possibilità di accesso all'occupazione e al reddito nel settore della formazione delle donne e degli uomini
- Pari condizioni di lavoro per donne e uomini nel settore della formazione a tutti i livelli
- Pari opportunità di fare carriera e di frequentare corsi d'aggiornamento per donne e uomini nel settore della formazione
- Pari divisione del lavoro pagato e non pagato tra donne e uomini
- Riconoscimento uguale e paritario delle attività di volontariato svolte da donne e uomini.

4 Fondamenti metodologici

Relativamente alle numerosissime iniziative di gender budgeting intraprese in diversi contesti statali e regionali, gli approcci e le scelte metodologiche dei singoli progetti appaiono molto diversificati. In generale, si può dire che le tecniche e gli strumenti di analisi del gender budgeting sono ancora in fase di sviluppo.

Per la presente indagine, dopo uno studio approfondito di diversi progetti pilota di gender budgeting realizzati in territori di lingua italiana e tedesca, ci siamo orientati verso la procedura scelta e sperimentata in Alta Austria (WIFO 2006) [8].

Questo progetto pilota di ampia ed esaustiva concezione ambiva, tra le altre cose, a considerare e valutare in una prospettiva generalizzante tutti gli approcci, i metodi e i passaggi dell'indagine via via scelti e compiuti. A partire da questa riflessione, molto utile dal punto di vista delle questioni in campo nella presente indagine, ci è sembrato che il procedimento adottato dal progetto pilota dell'Alta Austria potesse essere anche nel nostro caso il più efficace e pertinente rispetto all'obiettivo.

4.1 Metodi di analisi

Per l'analisi dell'impatto delle spese pubbliche da una prospettiva di genere si usano di solito tutta una serie di metodi diversi (WIFO 2006, 27) [8]. Nella presente indagine trovano applicazione, tra gli altri, i seguenti metodi di analisi:

- Analisi descrittiva della situazione corrente di donne e uomini sulla base dei dati disponibili, strutturati attraverso parametri e indicatori di analisi
- Analisi dell'impatto delle spese pubbliche su occupazione e reddito
- Analisi d'incidenza delle spese pubbliche.

Nel caso del campo di indagine prescelto, una valutazione dei servizi pubblici tramite sondaggio d'opinione (un metodo spesso adottato in studi analoghi) appariva scarsamente adeguata all'obiettivo; inoltre, tale metodo avrebbe richiesto risorse di gran lunga superiori a quelle disponibili.

Di seguito vengono illustrati in dettaglio i principi metodologici applicati per questo progetto. Un aspetto particolare è rappresentato dall'analisi d'incidenza delle spese: in senso generale, questa può essere definita come un'analisi degli effetti prodotti dalla distribuzione e allocazione di entrate e uscite pubbliche. Si tratta insomma di verificare quali siano i soggetti che ricevono i trasferi-

menti pubblici, profittano dei servizi statali (nel senso di “pubblici”) e godono dei beni pubblici messi a disposizione. L’analisi dovrebbe prendere in considerazione sia il livello degli/delle utenti diretti/e dei servizi (effetti diretti) sia il livello degli effetti indiretti o ritardati che coinvolgono sia l’individuo che la società nel suo insieme. Tuttavia, questo è nella pratica un procedimento molto complesso; pertanto nell’ambito di questo progetto ci limiteremo a prendere in considerazione l’aspetto relativo alle spese pubbliche e agli/alle utenti diretti/e dei servizi. In tal modo, l’analisi da un lato contribuisce ad aumentare in modo significativo la trasparenza nell’uso delle risorse pubbliche, dall’altro trova un limite nel fatto che lascia indagati gli effetti secondari o di “secondo termine” (che possono anche riguardare gruppi di riferimento diversi), nonché l’impatto delle risorse sulla distribuzione del lavoro non retribuito.

La presente indagine si basa sull’analisi di dati preesistenti, e in particolare:

- di risultati delle statistiche ufficiali sulla composizione della popolazione, sul livello di istruzione e di formazione professionale, sull’occupazione, il reddito, l’impiego del tempo etc.
- dell’analisi differenziata dei dati di bilancio e dei dati personali in possesso dell’Amministrazione provinciale
- dei dati statistici interni concernenti l’offerta e la fruizione dei servizi nei settori dell’Amministrazione provinciale oggetto dell’indagine
- delle conoscenze derivanti da studi specialistici condotti sull’argomento.

Inoltre sono stati utilizzati dei procedimenti qualitativi, consistenti in particolare nella ricerca e nella valutazione di documenti, ma anche in interviste con i rappresentanti delle Ripartizioni provinciali coinvolte, per esempio al fine di identificare obiettivi e criteri, ma anche allo scopo di dare una rappresentazione dei servizi offerti divisi per tipologia e per gruppo di utenti di riferimento.

La struttura dell’indagine si regge sulle categorie input, output e outcome, che ne costituiscono gli aspetti centrali.

Input indica le risorse utilizzate per mettere a disposizione un determinato servizio pubblico; comprende sia le risorse di bilancio che le corrispondenti prestazioni lavorative delle persone coinvolte.

Output è il risultato diretto e immediato di un provvedimento o di un determinato servizio pubblico. In questo contesto, il riferimen-

to è alla fruizione del servizio da parte degli/delle immediati/e fruitori/fruitrici del servizio, distinti per genere.

Outcome indica i risultati e le conseguenze indirette delle spese pubbliche. In questo contesto si è trattato in primo luogo di rilevare il beneficio (benefit) apportato dai servizi pubblici ai/alle fruitori/fruitrici dei servizi stessi (beneficio interno) e gli effetti esterni, individuali e generalmente sociali che ne traggono in modo indiretto gli individui, i gruppi sociali o la società nel suo insieme (analisi dei benefici). Un effetto importante e quindi da rilevare è rappresentato dall'attività di quegli impiegati che forniscono i singoli servizi pubblici.

La struttura dell'indagine è così composta:

- Nella descrizione della *situazione di partenza* relativa al settore della formazione professionale vengono definiti, oltre al generale contesto organizzativo e di contenuti, gli obiettivi di politica della formazione e gli obiettivi riguardanti la parità tra i generi; inoltre vengono identificate le differenze strutturali nelle condizioni di vita di donne e uomini.
- Tra le *risorse impiegate* vengono annoverate, oltre alle risorse economiche utilizzate, anche le risorse umane.
- I *servizi offerti* descrivono tipologia, struttura e dimensione dei servizi prestati, così come i servizi che tengono conto della diversità di genere o di altre diversità.
- Negli *effetti sull'occupazione e sul reddito* viene messo in primo piano l'impatto prodotto dall'offerta di un determinato servizio pubblico su occupazione e reddito.
- Nella *fruizione di prestazioni* si tratta di individuare in quale misura i gruppi di destinatari, quindi giovani donne e giovani uomini o donne e uomini adulti, fruiscono dei servizi pubblici.
- Il *risultato della fruizione di prestazioni* descrive gli effetti indiretti che derivano, per gli uomini e per le donne, dalla fruizione di un servizio pubblico. In questo caso può trattarsi sia del/della diretto/a fruitore/fruitrice del servizio che di altre persone (per es. i genitori o il/la partner).
- Gli *effetti indiretti della prestazione del servizio* riguardano principalmente quegli effetti che ricadono nell'ambito del lavoro prestato a titolo volontario, del lavoro non retribuito svolto all'interno della famiglia o in forma di aiuto ai vicini. In primo piano vi sono quindi gli effetti strutturali dei servizi pubblici sulla care economy, così come l'ulteriore mole di lavoro svolto al di fuori del mercato e dello spazio pubblico e la distribuzione in base al genere del lavoro e del tempo libero.

4.2 Approccio processuale

Oltre all'approccio analitico, anche quello processuale svolge un ruolo significativo in seno alla presente indagine. Tale metodo si è concretizzato nella costituzione di un gruppo direttivo che ha seguito le fasi di svolgimento del progetto e che è risultato composto dai rappresentanti delle Ripartizioni oggetto della ricerca, delle preposte Ripartizioni dell'Amministrazione provinciale, vale a dire il Servizio Donna e la Ripartizione Finanze e Bilancio, e dal team di ricerca; la funzione di moderatore del gruppo direttivo è stata ricoperta dai responsabili del progetto. Durante lo svolgimento del progetto, il gruppo direttivo ha svolto nei confronti del team di ricerca una significativa funzione di feedback relativamente ai risultati dell'indagine; inoltre, ha contribuito al progetto mediante l'apporto delle competenze specifiche di ogni suo membro e ha consentito il trasferimento dei contenuti nelle singole Ripartizioni. Inoltre, la presenza del gruppo direttivo era mirata anche ad apportare, oltre alle competenze di genere, cognizioni e know-how nel contesto dell'implementazione del gender budgeting. La composizione del gruppo direttivo ha avuto origine in seguito a un incontro informativo sul progetto rivolto alle Ripartizioni interessate dell'Amministrazione provinciale. Nel corso del progetto sono stati realizzati cinque workshop di mezza giornata ciascuno.

4.3 Criteri e indicatori di analisi

La rilevazione e la valutazione di attuali disparità nelle condizioni di vita di donne e uomini, nell'offerta di servizi pubblici, nella fruizione dei servizi da parte degli/delle utenti e nell'efficacia dei servizi stessi, presuppone l'elaborazione di criteri e indicatori di analisi sensibili alla differenza di genere.

Questi devono "rendere possibile la rappresentazione delle condizioni di vita di donne e uomini e mettere in evidenza le dimensioni delle diseguaglianze tra i sessi; rilevare le cause delle diseguaglianze esistenti e fornire indicazioni per una politica che attui delle misure tese a invertire tale tendenza; mostrare in che misura le spese pubbliche possono soddisfare le esigenze di donne e uomini o, in generale, dei gruppi a cui i servizi sono destinati; rilevare il grado di efficacia degli interventi dell'amministrazione e, in particolare, tenere sotto controllo l'impatto della politica e dei provvedimenti adottati" (Dijkstra/Hanmer 2000, cit. in WIFO 2006, 30) [8].

Per quanto riguarda i criteri di analisi, in considerazione delle categorie di input, output e outcome che costituiscono la struttura dell'indagine, si distingue tra criteri strutturali, criteri di input, criteri di output e criteri di outcome.

I criteri strutturali forniscono una descrizione in un'ottica di genere della situazione di partenza nel campo di indagine prescelto. I criteri di input rappresentano il fondamento per la rilevazione dell'input, che viene poi utilizzato per la realizzazione di un servizio pubblico. I criteri di output rilevano l'output che scaturisce dalle risorse impiegate nel singolo settore di bilancio. I criteri di outcome mettono in luce i dati di outcome per il gruppo di destinatari e per altri gruppi coinvolti.

Per rendere operativi i criteri di analisi sono necessari degli indicatori. Gli indicatori sono degli indici caratteristici tramite i quali è possibile fornire una rappresentazione semplificata di trasformazioni in atto in situazioni complesse. Perché ciò sia possibile, è necessario che la caratteristica distintiva degli indicatori sia misurabile (vale a dire descrivibile in forma numerica) o almeno verificabile. Gli indicatori sono indispensabili in vista di una chiara e precisa definizione degli obiettivi dell'intervento nel campo della politica formativa. Contemporaneamente, gli indicatori fanno sì che, successivamente, sia possibile verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La realizzazione di una politica formativa sensibile alla differenza di genere presuppone la scelta di indicatori orientati alla parità di genere. In seno alle analisi di genere, gli indicatori possono assolvere alle seguenti funzioni: fornire una visione d'insieme sulla condizione di vita di donne e uomini; mostrare in che misura i budget e i trasferimenti della Pubblica Amministrazione possono coprire le particolari esigenze di determinati gruppi di destinatari; dare indicazioni sul grado di efficacia delle azioni e dei trasferimenti per prestazioni sociali effettuati dall'Amministrazione sui gruppi di destinatari; evidenziare l'esistenza di situazioni problematiche e di sviluppi indesiderati dal punto di vista dell'equità di genere (Zebisch 2002, 26) [22]. La determinazione degli indicatori è sempre influenzata da orientamenti di fondo di natura politica e socio-normativa e da giudizi di valore.

Per la definizione degli indicatori nel presente campo di ricerca, ci siamo ispirati agli indicatori sensibili alla parità di genere già utilizzati in esemplari e significativi studi di gender budgeting e a loro volta per lo più riferiti agli indicatori standard elaborati dall'ONU o dall'Unione Europea (cfr. tra l'altro WIFO 2006, p. 32 e segg.; SWM 2006, p. 22 e segg.) [8] [23].

4.4 Selezione dei campi di indagine e delle voci di bilancio

4.4.1 Criteri di selezione

Nella selezione dei campi di indagine per l'analisi di genere, ci siamo generalmente orientati alle considerazioni e ai risultati cui sono pervenuti diversi studi di gender budgeting. Pertanto, nella selezione dei campi di indagine una delle questioni principali è quella relativa allo stadio di implementazione del processo di gender budgeting. Nel caso in cui l'analisi di genere venga portata avanti nell'ambito di un progetto pilota, e che pertanto tale procedimento si trovi ancora in fase iniziale (come nel caso del presente progetto), è consigliabile limitare il campo di indagine a pochi settori, sui quali dovrà essere condotta un'indagine approfondita. Ciò rende possibile dimostrare in modo esemplare l'adeguatezza e l'applicazione pratica delle diverse metodologie d'analisi. Un ulteriore criterio di selezione concerne il significato quantitativo dei settori e delle voci di bilancio rispetto al bilancio generale; infatti, l'esperienza dimostra che "budget molto esigui rivelano solo degli effetti limitati (dal punto di vista del genere)" (WIFO 2006, p. 14) [8]. Inoltre, nella scelta dei campi di indagine svolgono un ruolo importante anche l'esistenza di un margine di manovra politica e la questione dell'autonomia fiscale. In considerazione della successiva implementazione, è consigliabile selezionare le voci di bilancio che offrano un certo margine di scelta. Infine, si deve considerare anche la rilevanza delle singole voci di bilancio dal punto di vista del genere, tuttavia si può dare per acquisito che non esista alcun intervento di politica di bilancio che non abbia delle conseguenze dal punto di vista della parità di genere. Di fatto, non è consigliabile attribuire alla variante del genere una rilevanza eccessiva, in modo tale da non inserire degli standard che, considerato il carattere sperimentale del progetto, potrebbero avere ricadute su di esso con una deformazione dei dati e della prospettiva di genere.

4.4.2 Il processo di selezione

Il concreto processo di selezione dei campi di indagine è avvenuto nel corso del progetto e si è rivelato piuttosto laborioso. Al fine di trovare dei partner, nella fase iniziale del progetto è stato organizzato un incontro informativo sui suoi contenuti e i suoi obiettivi; l'incontro era destinato ad alcune selezionate Ripartizioni dell'Amministrazione provinciale appartenenti al "Dipartimento alla formazione professionale tedesca e ladina, diritto allo studio e università", al "Dipartimento al lavoro, innovazione e ricerca, cooperative, pari opportunità e formazione professionale italiana", al "Diparti-

mento all'artigianato, industria, commercio, finanze e bilancio" e all'"Istituto provinciale di statistica" (ASTAT). L'elenco dei partecipanti era già frutto di una selezione preliminare, effettuata tra l'altro sulla base delle dichiarazioni di interesse raccolte in fase di presentazione del progetto. Nonostante l'interesse e l'apertura mostrata nei confronti del progetto da tutte le persone convenute, solo i/le rappresentanti della formazione professionale e della Ripartizione Finanze e Bilancio si sono dichiarati/e disponibili a una collaborazione. In seguito è stata presa in considerazione la possibilità di intraprendere una collaborazione con altri Dipartimenti in cui si poteva presumere l'esistenza di disparità relative al genere, e in particolare con la Ripartizione Mobilità del "Dipartimento al personale, turismo e mobilità" e con la Ripartizione Politiche sociali del "Dipartimento alla sanità e alle politiche sociali". Ma nonostante i notevoli sforzi intrapresi per dar vita a una collaborazione, questa non ha avuto successo. Le citate ripartizioni hanno declinato l'offerta di collaborazione a causa di un esubero di progetti in corso e della conseguente mancanza di risorse disponibili.

Infine, in quest'area amministrativa hanno manifestato interesse a una collaborazione la Ripartizione per la formazione professionale tedesca e ladina (Ripartizione 20), la Ripartizione per la formazione professionale italiana (Ripartizione 21) e la Ripartizione per la formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica (Ripartizione 22). Ciò ha portato alla decisione di sottolineare il carattere "pilota" del progetto attraverso un'indagine approfondita condotta nell'ambito di queste Ripartizioni, e precisamente nei settori "Formazione professionale di base" e "Formazione continua sul lavoro". A scopo limitativo, dobbiamo però precisare che i capitoli di bilancio del Servizio FSE della Ripartizione 39 "Affari comunitari", tramite i quali vengono promossi numerosi progetti e iniziative, vengono anch'essi utilizzati per la funzione/obiettivo 5 "Formazione professionale"; tuttavia essi sono stati esclusi dal presente campo d'indagine su espressa richiesta del Servizio FSE. Bisogna altresì notare che le Ripartizioni per la formazione professionale portano avanti in modo autonomo alcuni progetti finanziati dallo FSE; tali progetti sono inclusi nelle statistiche sull'offerta dei servizi e sulla loro fruizione.

5 Sguardo d'insieme sul campo di indagine della formazione professionale

Il settore "Formazione professionale" dell'Amministrazione provinciale di Bolzano viene gestito dalla Ripartizione per la formazione professionale tedesca e ladina (Ripartizione 20 – Dipartimento alla formazione professionale tedesca e ladina, diritto allo studio e università), dalla Ripartizione per la formazione professionale italiana (Ripartizione 21 – Dipartimento al lavoro, innovazione e ricerca, cooperative, pari opportunità e formazione professionale italiana) e dalla Ripartizione per la formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica (Ripartizione 22 – Dipartimento all'agricoltura, informatica, libro fondiario e catasto). Inoltre vi sono inclusi, in sede di bilancio, i budget amministrati dal Servizio FSE e destinati alla funzione/obiettivo 5 "Formazione professionale" (vedi sopra). Il quadro giuridico generale dell'area amministrativa Formazione professionale è sancito dal Nuovo statuto di autonomia della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige: "Le Province hanno la potestà di emanare norme legislative entro i limiti indicati dall'articolo 4, nelle seguenti materie (...) 29. Addestramento e formazione professionale (p. 68-69) [25]". Pertanto la responsabilità primaria in materia di formazione professionale è affidata alla Provincia. "La formazione professionale ha come obiettivo l'orientamento professionale, la formazione professionale di base e specialistica, così come la formazione continua sul lavoro (p. 6) [24]".

5.1 Settori della formazione professionale

Il principale settore di attività delle Ripartizioni oggetto d'indagine è la formazione professionale nelle scuole professionali provinciali e nelle scuole professionali, e precisamente sia come parte scolastica dell'apprendistato sia in forma di corsi d'istruzione a tempo pieno. Altri settori importanti sono rappresentati dalla formazione continua sul lavoro e dall'integrazione scolastica e professionale. A ciò si aggiungono dei settori di attività complementari, come il servizio di monitoraggio sui contratti di apprendistato, l'effettuazione degli esami di fine apprendistato e di maestro artigiano e diversi altri servizi di consulenza.

Per quanto riguarda i servizi offerti e la struttura organizzativa, le tre Ripartizioni si distinguono per alcune differenze: le Ripartizioni 20 e 21 dispongono di un servizio di coordinamento per la formazione continua sul lavoro e per l'integrazione scolastica e professionale; l'Ufficio apprendistato e maestro artigiano che ha sede presso la Ripartizione 20 è responsabile del percorso di formazio-

ne per maestro artigiano di tutte tre le Ripartizioni; la Ripartizione 21 è l'unica a offrire anche un servizio di orientamento professionale, mentre la Ripartizione 22 dispone di un proprio servizio di consulenza tecnica per i contadini di montagna.

5.1.1 Formazione professionale

Le Ripartizioni della formazione professionale hanno il compito di concepire, sviluppare e attuare i diversi livelli e gradi della formazione professionale: orientamento professionale, formazione di base, formazione professionale, specializzazione e formazione post-qualifica. Hanno inoltre il compito di definire gli standard qualitativi dei percorsi professionali e di verificarne il raggiungimento. Le Ripartizioni ambiscono così a garantire un sistema aperto e in grado di offrire una formazione professionale il più possibile varia ed esaustiva, che risponda ai continui mutamenti della società odierna. Da questo punto di vista, gioca un ruolo di primo piano anche la formazione e l'aggiornamento del personale insegnante [26].

L'obiettivo della formazione professionale viene perseguito attraverso un totale di ventisei scuole professionali provinciali. Tra queste, undici scuole professionali provinciali con corsi in lingua tedesca (e ladina) fanno capo alla Ripartizione 20; sette scuole professionali provinciali con corsi in lingua italiana fanno capo alla Ripartizione 21; otto scuole professionali fanno capo alla Ripartizione 22. Tutte le scuole professionali disseminate sul territorio provinciale hanno un proprio indirizzo specifico; inoltre, quasi tutte le scuole offrono diverse tipologie di formazione professionale. Le scuole coprono in linea di massima tutti gli indirizzi professionali nei settori artigianato e industria, servizi (commercio, turismo, professioni sociali), agricoltura ed economia domestica.

5.1.1.1 Apprendistato e formazione come maestro/a artigiano/a

Attualmente, la lista degli insegnamenti disponibili in Alto Adige comprende centoventi qualifiche professionali, laddove la Legge provinciale n. 2 del 20 marzo 2006 prevede tre forme di apprendistato:

1. L'apprendistato tradizionale dura in genere tre anni – in caso di professioni particolarmente complesse anche quattro o addirittura cinque anni – e pone come requisito d'accesso il possesso della licenza di scuola media inferiore, un'età minima di 15 anni e nove anni di formazione scolastica già assolti. L'apprendistato conferisce una prima qualifica professionale, con la quale viene assolto l'obbligo scolastico.

2. L'apprendistato di secondo livello¹², cui si accede dopo un primo percorso formativo (diploma di scuola secondaria superiore, di scuola professionale o conclusione di un apprendistato), procura un'ulteriore qualifica o specializzazione. Questa forma di apprendistato può durare da un anno e mezzo a tre anni.
3. L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma¹³, attraverso il quale si può conseguire, tra l'altro, un diploma universitario. Di solito dura un anno in più del corso di studi tradizionale.

Caratteristica dell'apprendistato è una formazione organizzata nel cosiddetto "sistema duale", cioè una formazione che si compie sia a scuola, sia in azienda. Nell'apprendistato tradizionale, l'istruzione scolastica comprende circa 400 ore (effettuate un giorno a settimana oppure in blocco) e dura di regola tre anni.

Il diploma di maestro artigiano è la qualifica più elevata nelle professioni tecniche dell'artigianato, dell'alberghiero e del commercio. Al momento si contano, nei tre diversi settori di specializzazione, un totale di 72 "profili professionali soggetti all'esame di maestro artigiano" e due profili professionali "soggetti all'esame di idoneità".

Le condizioni di accesso all'esame di "maestro artigiano" si differenziano a seconda del settore di specializzazione, ma in generale consistono nel possesso del diploma di lavorante artigiano, una licenza di scuola professionale o un'esperienza pluriennale come lavoratore qualificato.

L'esame di "maestro artigiano" consiste in quattro parti: "gestione aziendale", "pedagogia della formazione", "parte teorica", "parte pratica". Per la preparazione alle varie discipline oggetto d'esame, vengono offerti dei corsi affiancati all'attività professionale, normalmente di una durata di 600-800 ore all'anno¹⁴ [27].

Inoltre, la Ripartizione 20 effettua un servizio di monitoraggio sui contratti di apprendistato, organizza gli esami di fine apprendistato e gli esami di maestro artigiano e conferisce i relativi diplomi ("diploma di fine apprendistato" e "diploma di maestro artigiano").

5.1.1.2 Formazione a tempo pieno

I corsi di formazione a tempo pieno durano in generale tre anni, talvolta quattro¹⁵. I corsi di formazione professionale proposti dalla Ripartizione 20 prevedono un primo anno dedicato alla formazione

¹² Questa forma di apprendistato è stata introdotta solo nel 2006; pertanto non può essere considerata nel periodo preso in esame.

¹³ Ibid.

¹⁴ Dobbiamo queste informazioni al dott. Thomas Prunner, Ripartizione 20.

di base (corsi introduttivi), a cui segue la successiva formazione nelle scuole tecnico-professionali; queste durano due anni e si concludono, dopo tre anni di corso complessivi (un anno di formazione di base e due anni di scuola professionale), con la qualifica di lavoratore specializzato o con il diploma di qualifica professionale. Le Ripartizioni 21 e 22 invece integrano il primo anno con una formazione professionale triennale o quadriennale. A seconda del percorso prescelto, al termine della formazione sono comunque disponibili diverse possibilità di specializzazione [28].

Le Ripartizioni preposte alla formazione professionale si distinguono anche per gli indirizzi specialistici dei percorsi di formazione a tempo pieno. Le classiche aree professionali, per le quali vengono offerti percorsi formativi sia in lingua italiana che in lingua tedesca, sono per esempio "costruzione di macchine/lavorazione dei metalli/meccanica", "commercio e servizi" e "professioni sociali" [29].

5.1.1.3 Integrazione scolastica e professionale / Formazione professionale individuale per persone con svantaggi sociali

I Servizi di coordinamento per l'integrazione scolastica e professionale offrono informazione e consulenza a studenti, studentesse e adulti con bisogni individuali¹⁶ sulle opportunità di formazione professionale, sull'ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro. Le misure più significative riguardano:

- L'integrazione nelle scuole professionali: alunni/e con esigenze specifiche frequentano le classi regolari fino all'assolvimento dell'obbligo scolastico e hanno la possibilità di conseguire una formazione professionale.
- Il corso di orientamento professionale e l'addestramento scuola-azienda: il corso di orientamento professionale, della durata di un anno, aiuta gli/le alunni/e con diagnosi funzionale a orientarsi nel mercato del lavoro e trovare un'occupazione. L'addestramento scuola/azienda rappresenta un'alternativa all'apprendistato.
- Corso professionale per persone con disturbi auditivi: è finalizzato a inserire con successo i giovani con disturbi dell'udito nel mondo del lavoro.

¹⁵ Soprattutto per i corsi offerti dalla Ripartizione 22.

¹⁶ Termini obsoleti sono stati abbandonati ed altri sono stati introdotti. In futuro si dovranno evitare termini come "handicap", "disabilità" e "bisogni particolari". Essi sono stati sostituiti dal termine "bisogni individuali" (vedi rapporto annuale 2007 della Ripartizione per la formazione professionale tedesca e ladina).

- Tirocinio in azienda e qualificazione di base: si tratta di provvedimenti rivolti a cittadini comunitari disoccupati e a persone con disabilità o disagio psico-sociale; sono pensati per facilitare l'inserimento o il reinserimento dei soggetti nel mondo del lavoro [30].

Il Servizio formazione individuale della Ripartizione 21 offre lo stesso servizio in lingua italiana. I progetti speciali della formazione professionale italiana sono:

- Progetto M.I.D.A. (Modello per l'inserimento dell'alunno "diversamente abile" in azienda)
- Progetto "Mantenimento mirato" – finalizzato alla permanenza di persone diversamente abili in azienda [31].

5.1.2 Formazione continua sul lavoro

Per il campo di indagine "Formazione continua sul lavoro"¹⁷ della formazione professionale tedesca e ladina è competente il Servizio di coordinamento per l'aggiornamento professionale/FSE/UE (Ripartizione 20.0.1). Tale servizio è il referente per tutte le questioni della formazione continua e opera a stretto contatto con le scuole professionali provinciali. Lo stesso vale per la Ripartizione 21, presso cui esiste un analogo Servizio di coordinamento per l'aggiornamento professionale¹⁸. La Ripartizione 22 non dispone invece di un autonomo servizio di coordinamento.

Dal punto di vista organizzativo, la formazione professionale continua è strutturata in due settori principali: 1) Aggiornamento professionale presso le scuole professionali provinciali ("in gestione diretta"); 2) Sostegno economico a "enti di formazione/aziende"¹⁹ e alle singole persone. Inoltre vi sono alcuni incontri ed eventi finalizzati all'aggiornamento professionale che vengono organizzati previo accordo.

- Gestione diretta: i servizi di coordinamento per l'aggiornamento professionale e la Ripartizione 22 organizzano preventivamente i programmi di aggiornamento professionale delle scuole professionali per garantire che siano in armonia con il profilo educativo della singola scuola e per evitare le sovrapposizioni.

¹⁷ Per formazione continua si intende la continuazione o il reinserimento in un percorso strutturato di apprendimento dopo la conclusione di una prima fase di istruzione e dopo l'inizio di una attività lavorativa.

¹⁸ 21.0.2. Formazione continua sul lavoro

¹⁹ Nella homepage della Ripartizione 21 compare la seguente definizione: "Contributi per enti di formazione/aziende max 500 ore (L.P. 29/77)".

posizioni tra le varie offerte formative. Il finanziamento avviene tramite le Ripartizioni per la formazione professionale.

- **Sostegno economico:** questo ambito di attività esiste solo nelle Ripartizioni 20 e 21. Con il sistema del Sostegno economico a enti e aziende così come ai singoli individui, si sovvenziona corsi di aggiornamento professionale organizzati e proposti da istituzioni terze. I contributi vengono percepiti dagli enti promotori o organizzatori, oppure direttamente dai fruitori/dalle fruitrici dei corsi. Il finanziamento, in parte espletato con i fondi statali, viene gestito in modo comune tra le due Ripartizioni.
- **Convenzione:** anche questo settore di attività esiste solo nelle Ripartizioni 20 e 21. Una parte dell'offerta di corsi di aggiornamento professionale e di formazione continua viene espletata tramite una convenzione tra le Ripartizioni e gli enti promotori non profit (per es. il KVW) o i privati; il finanziamento avviene tramite le risorse della provincia.

In Alto Adige, le attività di formazione continua sul lavoro ricadono solo in parte nelle competenze delle citate Ripartizioni. Accanto all'offerta di percorsi di specializzazione e la loro sovvenzione tramite altri Dipartimenti dell'amministrazione provinciale, come la Ripartizione Sanità e la Ripartizione cultura, esiste anche una serie di enti promotori privati che organizza corsi e incontri nel campo della formazione continua e dell'aggiornamento professionale. Tali attività non sono state considerate ai fini della presente indagine.

5.1.3 Servizi di informazione e consulenza

La Ripartizione 21 offre ai giovani un servizio di informazione e consulenza per la formazione e il lavoro, che comprende in particolare colloqui informativi e consulenze personali volte a orientare gli utenti ai corsi di formazione professionale più adatti alle caratteristiche personali e alle aspettative del singolo individuo, alle sue capacità e attitudini professionali. Inoltre, questo servizio si rivolge anche agli adulti, in particolare a persone in difficoltà occupazionale.

La consulenza per i contadini di montagna offerta dalla Ripartizione 22 è incentrata nei cinque settori economia aziendale, edilizia e tecnica agricola, coltivazione foraggiera, coltivazioni speciali, zootecnia.

5.2 Obiettivi della formazione professionale

Gli obiettivi precedentemente citati relativi alle pari opportunità tra uomini e donne nel campo della formazione professionale si rifan-

no, tra l'altro, alle indicazioni contenute nel Piano pluriennale della formazione professionale in Alto Adige per il periodo 2002-2006, e precisamente nella Linea guida 5, che concerne gli obiettivi di politica della formazione, e soprattutto nella Linea guida 7, che riguarda gli obiettivi specificatamente miranti alla parità tra i generi. Prima di affrontare l'analisi strutturale e l'analisi della situazione corrente nel campo della formazione professionale, all'interno delle quali questi obiettivi, in quanto criteri di valutazione, si riflettono immediatamente sugli indicatori di volta in volta elaborati, in questa sede vogliamo illustrare in dettaglio le due linee guida citate.

5.2.1 Obiettivi di politica dell'istruzione

Un importante strumento di orientamento è il Piano pluriennale per la formazione professionale, che descrive gli obiettivi generali della politica formativa attraverso nove linee guida:

- Linea guida 1: far sì che, nella compagine dell'offerta educativa, la formazione professionale possa stabilmente costituire un'alternativa accattivante per l'assolvimento dell'obbligo scolastico
- Linea guida 2: aggiornare il sistema duale per renderlo il più possibile adeguato alle esigenze del presente
- Linea guida 3: consolidare la diversificata offerta educativa della formazione professionale in quanto pilastro autonomo del sistema dell'istruzione e migliorarla continuamente rafforzandone il carattere pratico
- Linea guida 4: incentivare la formazione tecnica superiore e l'apprendistato di secondo livello
- Linea guida 5: strutturare il sistema dell'aggiornamento professionale e della formazione continua sul lavoro in un modo adeguato alle esigenze del presente, favorire una sua migliore integrazione nella vita professionale e aumentare la trasparenza delle certificazioni
- Linea guida 6: adottare dei provvedimenti differenziati volti all'incentivazione delle pari opportunità e alla promozione dei più dotati
- Linea guida 7: sviluppare l'orientamento al lavoro per le ragazze, incrementare le possibilità di affermazione professionale di donne e ragazze, promuovere la conciliabilità di professione e lavoro domestico per entrambi i sessi e contribuire così alle pari opportunità tra uomini e donne
- Linea guida 8: creare in ambito territoriale delle occasioni di dialogo sulla formazione professionale, sviluppare delle cultu-

re dell'apprendimento gestite in modo informatizzato, al fine di accompagnare il processo di modernizzazione dell'economia

- Linea guida 9: sviluppare ulteriormente le scuole professionali provinciali per renderle dei centri territoriali di qualità e competenza [24].

5.2.2 Obiettivi specificatamente volti alle pari opportunità

Come emerge dal precedente elenco, gli obiettivi concreti che mirano alla parità tra uomini e donne sono contenuti nella Linea guida 7 del Piano pluriennale per la formazione professionale 2002-2006; tali obiettivi vengono così definiti (p. 77):

- Maggiore equità delle chance tra donne e uomini nell'ambito lavorativo e professionale
- Eliminazione delle disparità legate al genere nel mondo del lavoro
- Miglioramento delle possibilità di conciliare famiglia e professione
- Sostegno al reinserimento nella vita professionale.

Inoltre, due necessità formative riguardanti la formazione ad alto contenuto pratico prevedono:

- "Incentivazione dell'accesso delle ragazze a un'esaustiva formazione professionale di base con interessanti possibilità di carriera" (...)
- "Offerta di costanti possibilità di aggiornamento e post-qualifica per donne occupate e in particolare per donne che si reinseriscono nel mondo del lavoro, per donne occupate part-time e donne disoccupate, con una particolare attenzione all'aumento delle possibilità di carriera, alla promozione dell'imprenditorialità femminile, all'autonomia professionale, all'acquisizione di competenze scientifiche e tecniche e delle corrispondenti qualifiche" (p. 81).

Compare inoltre, espressamente citata, una serie di provvedimenti che riportiamo di seguito:

- Provvedimento 21: incentivazione dei percorsi post-qualifica e sviluppo di una cultura dirigenziale per le donne occupate
- Provvedimento 22: apertura di nuove possibilità formative per ragazze e donne
- Provvedimento 23: servizio di orientamento rivolto alle giovani donne sul tema della formazione professionale

- Provvedimento 29: formazione del personale insegnante per il servizio di orientamento delle giovani donne [24].

5.3 Analisi strutturale nel settore della formazione professionale in relazione alla parità di genere – Risultati principali

L'obiettivo dell'analisi strutturale nel settore della formazione professionale consiste nella rilevazione delle diseguaglianze esistenti nelle condizioni di vita di donne e uomini. Tale descrizione si basa su indicatori orientati agli obiettivi di politica dell'istruzione e di politica delle pari opportunità. Per quanto riguarda la politica dell'istruzione, valgono i seguenti indicatori:

- Livello d'istruzione e comportamento educativo della popolazione, tra cui, in particolare, il comportamento della popolazione rispetto all'aggiornamento professionale
- Comportamento nella scelta del lavoro
- Lavoro retribuito per sesso, settore di attività e posizione professionale
- Reddito per sesso, età, settore di attività
- Percentuale di occupazione part-time per sesso, settore di attività e posizione professionale
- Tasso di attività in relazione al livello di istruzione, per genere
- Lavoro domestico non retribuito per genere e per tasso di occupazione
- Lavoro svolto a titolo volontario, per sesso e tasso di occupazione.

5.3.1 Livello d'istruzione e atteggiamento verso la formazione

5.3.1.1 Livello d'istruzione

Un indicatore strutturale centrale per la rilevazione del livello d'istruzione è costituito dal percorso di istruzione portato a termine. Mentre nel passato l'istruzione superiore veniva conseguita prevalentemente da uomini, negli ultimi decenni le donne hanno non solo recuperato un pari livello, ma raggiunto un grado di istruzione in media più alto di quello degli uomini. Oggi, in Alto Adige quattro ragazze su cinque frequentano la scuola secondaria superiore, mentre la percentuale scende, nel caso degli uomini, a tre su cinque. Conforme è il dato nelle percentuali dei maturandi, che vede una prevalenza delle ragazze di circa 20 punti percentuali. Al

contrario, i ragazzi scelgono con frequenza doppia una formazione professionale; anche nel caso della formazione professionale a tempo pieno, la percentuale dei ragazzi è un po' più alta rispetto a quella delle giovani donne (vedi tabella 1 e tabella 2).

		Totale	Scuole professionali		Scuole superiori
			Corsi per apprendisti	Corsi a tempo pieno	
Alunni/e	Maschi	13.088	2.741	2.268	8.079
	Femmine	13.162	1.268	1.713	10.181
Percentuale femmine		50,1%	31,6%	43,0%	55,8%
Tasso di scolarità	Maschi	97,5%	20,4%	16,9%	60,2%
	Femmine	104,6%	10,1%	13,6%	80,9%
Gap F% – M%		7,0%	-10,4%	-3,3%	20,7%

Tabella 1: Alunne ed alunni presso le scuole professionali e superiori per sesso – anno scolastico 2005/06

Fonte: Annuario statistico della provincia di Bolzano 2006 [32]

	Totale	Laurea	Diploma univ.	Diploma di maturità	Altro diploma di scuola superiore	Licenza media o scuola di avviamento professionale	Licenza elementare	Senza titolo di studio
6-19 anni	48,7%	-	-	60,7%	51,8%	48,1%	47,4%	48,7%
20-39 anni	48,9%	52,4%	67,3%	53,5%	58,8%	42,5%	35,8%	43,2%
40-59 anni	49,7%	39,1%	56,5%	46,2%	60,9%	47,6%	53,9%	41,5%
60 anni e più	57,2%	33,5%	39,4%	46,7%	63,8%	52,1%	60,9%	61,9%
Totale	51,0%	44,7%	61,5%	51,3%	59,6%	46,2%	55,9%	49,9%

Tabella 2: Percentuale delle donne alla popolazione residente in età da 6 anni in poi per classi di età e grado d'istruzione – 2001

Fonte: Rapporto Gender 2006 [33]

Da ciò si deduce che le donne non vivono più una situazione di svantaggio rispetto all'istruzione scolastica, ma che tuttavia sussistono delle differenze tra i sessi rispetto al comportamento educativo e alla scelta del percorso di istruzione; queste differenze sembrano anzi tendenzialmente in aumento.

5.3.1.2 Atteggiamento verso la formazione

Anche dopo la conclusione di una formazione professionale, le donne mostrano uno spiccato interesse per la formazione continua; la percentuale di donne nei corsi di aggiornamento e di formazione continua è pari ai due terzi degli utenti (vedi tabella 3). Ma di fatto, la maggiore partecipazione delle donne alle occasioni di formazione permanente non genera necessariamente delle migliori condizioni di reddito e carriera. Accanto ai prevalenti e incisivi fattori di natura strutturale e organizzativo-culturale, tale fenomeno deve essere spiegato anche con la tendenza delle donne a considerare i percorsi di formazione continua come occasioni di rispondere a un vasto spettro di interessi, e quindi con la tendenza a mettere in atto un comportamento meno mirato, rispetto a quello degli uomini, al raggiungimento di una maggiore qualifica nel settore professionale; in diversi studi, tale fenomeno è stato descritto con l'espressione "soffitto di cristallo" (vedi tra gli altri Buchinger/Pircher 1993 [34]). Ciò è dimostrato anche dai dati riportati sotto.

	<i>Totale</i>	<i>Aggiorn. prof.</i>	<i>Corsi scol. o univ.</i>	<i>Lingue it. o ted.</i>	<i>Altre lingue</i>	<i>Arti e disc. tempo libero</i>	<i>Salute e sport</i>	<i>Cultura e form. pers.</i>	<i>Form. Civica, etica e sociale</i>
Maschi	60.661	13.631	365	4.830	3.718	11.725	5.546	13.799	7.114
Femmine	119.878	18.143	538	6.725	4.948	20.050	23.340	35.308	10.760
Percentuale femmine	66,4%	57,1%	59,6%	58,2%	57,1%	63,1%	80,8%	71,9%	60,2%

Tabella 3: Partecipanti ai corsi di educazione permanente per sesso e tematica del corso – 2006

Quelle: ASTAT-info Nr. 35, Luglio 2007 [35]

5.3.2 Prospettive professionali e di reddito

Rispetto agli alti livelli di istruzione, le donne sono, oggi come un tempo, molto meno integrate nella vita lavorativa: in totale, la forza lavoro femminile costituisce in Alto Adige solo il 40% delle persone occupate o in cerca di occupazione (vedi tabella 4).

	<i>Occupati</i>	<i>Persone in cerca di lavoro</i>	<i>Forze di lavoro</i>
Maschi	132.900	2.600	135.500
Femmine	94.700	3.500	98.200
Percentuale femmine	41,6%	57,4%	42,0%

Tabella 4: Forze di lavoro (occupati e persone in cerca di lavoro) per sesso – 2006

Quelle: ASTAT-info Nr. 16, Maggio 2007 [36]

Solo circa il 60% delle donne in età compresa tra i 15 e i 64 anni ha un'occupazione retribuita, rispetto all'80% degli uomini. E nonostante la continua crescita del livello di istruzione delle donne, nel periodo di osservazione 2002-2006 non è stata rilevata alcuna crescita del livello di occupazione femminile (vedi tabella 5).

		2002	2003	2004	2005	2006
Tasso di occupazione (a)	Maschi	79,5%	79,4%	78,9%	78,9%	79,8%
	Femmine	58,8%	59,4%	59,4%	59,0%	59,1%
Gap F% – M%		-20,7%	-20,0%	-19,5%	-19,9%	-20,7%
Tasso di disoccupazione (b)	Maschi	1,9%	1,9%	2,0%	2,2%	1,9%
	Femmine	2,9%	3,6%	3,5%	3,5%	3,6%
Gap F% – M%		1,0%	1,7%	1,5%	1,3%	1,7%

(a) Percentuale di occupati in rapporto alla popolazione residente tra 15 e 64 anni inclusi

(b) Percentuale di persone in cerca di occupazione in rapporto alle forze di lavoro

Tabella 5: Tasso di occupazione e di disoccupazione per sesso – 2002 fino al 2006

Fonte: ASTAT-info Nr. 16, Maggio 2007 [36]

Questo quadro è del resto un po' fuorviante. Da un lato, negli anni passati si rileva un notevole aumento della partecipazione femminile al mondo del lavoro (più del cinque per cento in dieci anni), mentre nello stesso periodo il tasso d'occupazione maschile rimaneva invariato [38]. D'altra parte, il tasso globale di occupazione femminile è il risultato di tendenze tra loro contrarie: il livello di partecipazione al mondo del lavoro delle donne dai trenta anni in su, notevolmente in crescita, è quasi compensato dal decremento dei tassi di occupazione delle giovani donne [33]. Questi ultimi sono in gran parte spiegabili con l'allungamento dei tempi di formazione, visto che nel frattempo la maggioranza delle donne in Alto Adige partorisce il primo figlio a più di 30 anni [37].

Il tasso d'attività per età e sesso mostra che non esiste una classe d'età in cui la partecipazione delle donne al lavoro eguaglia le percentuali relative alla popolazione maschile. La differenza tra tasso d'attività maschile e femminile si attesta per tutte le classi d'età sullo stesso livello, cioè intorno ai 20 punti percentuali (vedi tabella 6).

	<i>Totale</i>	<i>15-19 anni</i>	<i>20-29 anni</i>	<i>30-39 anni</i>	<i>40-49 anni</i>	<i>50-59 anni</i>	<i>60-64 anni</i>
Maschi	81,3%	35,1%	81,9%	97,6%	97,9%	78,6%	32,0%
Femmine	61,4%	17,3%	66,9%	76,8%	78,1%	55,1%	14,9%
Gap F% – M%	-19,9%	-17,8%	-15,0%	-20,8%	-19,9%	-23,5%	-17,1%

Per tasso di attività si intende la percentuale delle forze di lavoro alle relative classi di età.

Tabella 6: Tassi di attività per età e sesso – 2006

Quelle: ASTAT-info Nr. 16, Maggio 2007 [36]

La discriminazione delle donne, presente oggi come un tempo, si riflette in un più alto tasso di disoccupazione, che da diversi anni si attesta a circa il 3,5%. Sebbene questo dato risulti molto basso, se considerato in una prospettiva internazionale, corrisponde tuttavia a una volta e mezzo/due volte il tasso di disoccupazione maschile (vedi tabella 5). Uno dei motivi di questo fenomeno è da ricercare nel fatto che le donne hanno spesso delle biografie professionali meno continuative rispetto agli uomini; anche il desiderio di un'occupazione part-time o vicino a casa è spesso motivo dell'abbandono del lavoro o di tempi più lunghi nella ricerca di un'occupazione adeguata.

Determinante dal punto di vista dell'inferiore partecipazione femminile al mondo del lavoro è il fatto che una considerevole parte delle donne con partner e figli svolge un lavoro non retribuito (vedi tabella 7). I motivi di tale fenomeno possono essere molteplici, in ogni caso queste donne rinunciano a sfruttare la loro formazione nella vita professionale.

	<i>Totale</i>	<i>Senza figli/e</i>	<i>Con figli/e</i>
Partner uomo presente	61,4%	82,7%	57,5%
Partner uomo non presente	91,5%	93,1%	88,2%
Totale	67,9%	88,3%	60,3%

Tabella 7: Tasso di occupazione delle donne con meno di 55 anni in funzione della presenza del partner e della presenza di figli (di qualsiasi età) – 2004

Fonte: I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige, AFI-IPL 2006 [39]

A proposito del reddito, si rileva una notevole differenza tra i sessi. Di media, le donne percepiscono circa il 79% del salario percepito dagli uomini, anche quando prendiamo in considerazione un reddito "standardizzato" e teniamo conto del diverso volume di lavoro. La differenza più marcata si rileva tra il personale con funzione dirigenziale e nell'imprenditoria; meno sostanziale è la differenza nel settore del lavoro dipendente senza mansioni dirigenziali (vedi tabella 8). In considerazione della bassa percentuale di donne in queste posizioni professionali – il che rimanda ai tenaci meccanismi di esclusione in opera nei confronti delle donne – questo risultato mostra un particolare significato, tanto più tenendo conto del fatto che proprio negli ultimi anni, l'incentivazione delle donne a livello aziendale è stata portata avanti con diverse iniziative, per esempio attraverso la promozione dell'imprenditoria femminile²⁰.

	<i>Totale</i>	<i>Dirigente, quadro</i>	<i>Impiegato/a, capo/a operaio/a</i>	<i>Operaio/a</i>	<i>Apprendista</i>	<i>Imprenditore/trice</i>	<i>Libero/a professionista/lavoratore/trice in proprio</i>
Maschi	22.245 €	34.830 €	18.545 €	15.461 €	8.638 €	32.346 €	25.215 €
Femmine	17.612 €	22.958 €	18.229 €	13.065 €	11.973 €	21.537 €	19.085 €
Rapporto salario femmine/maschi	79,2%	65,9%	98,3%	84,5%	138,60%	66,6%	75,7%

Tabella 8: Media annua del reddito da lavoro (stipendio netto standard per occupazione a tempo pieno), per sesso e posizione professionale – 2003

Fonte: I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige, AFI-IPL 2006 [39]

Sono diverse le motivazioni del divario retributivo tra uomini e donne: più donne che uomini sono impiegate in settori produttivi mal pagati, oppure hanno condizioni contrattuali sfavorevoli dal punto di vista della retribuzione, oppure lavorano in piccole aziende o svolgono professioni per le quali non è previsto un compenso minimo contrattuale. Problematiche sono anche le interruzioni della vita professionale, spesso dovute alla gravidanza o alla cura dei familiari.

In ogni caso, le condizioni di lavoro e le possibilità di carriera sono molto diverse per gli uomini e per le donne, anche in caso di "con-

²⁰ Per esempio, la Giunta provinciale mette a disposizione di una gara pubblica per il periodo 2008-2010 un totale di 600.000 euro per la promozione di aziende dirette da donne (si veda Provincia Autonoma di Bolzano, Comunicati stampa, 01/04/2008).

dizioni di partenza obiettivamente paritarie”²¹. Se ne può avere un esempio tramite la valutazione comparativa dei redditi standardizzati medi per livello di istruzione. Grossomodo si può dire che il divario tra gli introiti delle donne e quello degli uomini cresce con il crescere del livello di istruzione (vedi tabella 9).

	<i>Totale</i>	<i>Licenza elementare</i>	<i>Licenza media</i>	<i>Qualifica professionale</i>	<i>Diploma di maturità</i>	<i>Diploma universitario</i>	<i>Laurea</i>
Maschi	22.245 €	17.149 €	19.072 €	20.579 €	25.029 €	31.801 €	36.277 €
Femmine	17.612 €	14.460 €	14.817 €	16.946 €	19.897 €	22.150 €	21.392 €
Rapporto salario femmine/maschi	79,2%	84,3%	77,7%	82,3%	79,5%	69,7%	59,0%

Tabella 9: Media annua del reddito da lavoro (stipendio netto standard per occupazione a tempo pieno), per sesso e titolo di studio – 2003

Fonte: I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige, AFI-IPL 2006 [39]

Lo svolgimento di determinate professioni è fortemente legato al genere: la segregazione occupazionale varia a seconda del settore di attività, infatti rimane come sempre molto alta nell’artigianato e nei servizi, mentre in altri ambiti, come per esempio le professioni scientifiche o tecniche, la percentuale degli occupati per genere ha quasi raggiunto una situazione di equilibrio. In generale si può dire che la segregazione occupazionale continua a vigere sia nella dimensione orizzontale che, soprattutto, in quella verticale; sono pochi i settori professionali che ne sono esclusi. Come mostrano i dati riportati sotto, per le donne l’accesso a elevate posizioni professionali con responsabilità decisionali (risorse dirigenziali, imprenditoria) è particolarmente difficile (vedi tabella 10).

²¹ Prof. Friederike Maier, Freie Universität Berlin, “Frauen in der Wirtschaft” [“Donne nel mondo dell’economia”], conferenza e seminario, 19-20/10/2006, Bolzano.

	<i>Totale</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Percentuale femmine</i>
Legislatori, dirigenti e imprenditori	10.246	7.644	2.602	25,4%
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	19.284	9.700	9.584	49,7%
Professioni intermedie (tecnici)	39.991	17.956	22.035	55,1%
Professioni esecutive, amministrazione, gestione	14.402	5.833	8.569	59,5%
Professioni relative ai servizi	38.688	16.172	22.516	58,2%
Artigiani, operai, agricoltori	46.070	40.127	5.943	12,9%
Conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio	13.329	11.983	1.346	10,1%
Personale non qualificato	15.247	7.197	8.050	52,8%
Forze armate	2.180	2.093	87	4,0%
Totale (a)	204.158	121.474	82.684	40,5%

(a) Il dato relativo alla popolazione attiva totale differisce dalla somma degli occupati nelle singole aree professionali perché non è noto il settore professionale di 4.271 persone, che pertanto non hanno potuto essere considerati separatamente.

Tabella 10: Popolazione residente in condizione professionale per professione e sesso – 2001

Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2006 [40]

Ciò conferma anche i risultati emersi da altri studi. Per esempio, in uno studio condotto nel 2000, Allmendinger e Hinz hanno verificato non solo un aggravamento e un consolidamento della segregazione professionale verticale, ma anche una nuova chiusura per genere rispetto alle posizioni dirigenziali (Allmendinger, Hinz 2000, S. 16-22 [41]).

5.3.3 Istruzione e occupazione

Il livello di istruzione svolge una sensibile influenza sul tasso di occupazione femminile; tra la popolazione attiva in possesso di un titolo d'istruzione secondaria superiore o di laurea, il numero delle donne eguaglia quello degli uomini. Quindi, le maggiori possibilità di accesso all'istruzione superiore hanno almeno come risultato il fatto che le donne siano occupate; ciò può apparire come un primo passo verso una maggiore condizione di parità tra uomini e donne nella vita professionale (vedi tabella 11). Anche il reinserimento nel lavoro dopo un periodo di interruzione è facilitato da un più alto livello di istruzione, mentre risulta particolarmente difficile nei casi di basso livello di istruzione.

		<i>Occupati</i>	<i>Persone in cerca di lavoro</i>	<i>Forze di lavoro</i>
Fino alla licenza di scuola elementare	Maschi	13.700	200	13.900
	Femmine	7.500	300	7.800
Percentuale femmine		35,4%	60,0%	35,9%
Licenza di scuola media	Maschi	64.000	1.400	65.400
	Femmine	33.200	1.500	34.700
Percentuale femmine		34,2%	51,7%	34,7%
Licenza di scuola secondaria superiore, laurea	Maschi	52.500	1.300	53.900
	Femmine	52.400	1.600	54.000
Percentuale femmine		50,0%	55,2%	50,0%
Totale	Maschi	130.300	2.900	133.200
	Femmine	93.000	3.400	96.500
Percentuale femmine		41,6%	54,0%	42,0%

Tabella 11: Forze di lavoro per grado d'istruzione e sesso – 2005

Fonte: Annuario statistico della provincia di Bolzano 2006 [32]

D'altronde, nella maggior parte delle posizioni professionali le donne occupate lavorano meno ore rispetto agli uomini (a prescindere dal fatto che i loro guadagni medi siano inferiori a quelli degli uomini); facendo una media comprensiva di tutte le categorie professionali, tale differenza comporta dieci ore settimanali (vedi tabella 12). Il principale motivo deve essere rinvenuto nell'alta percentuale di impieghi part-time.

	<i>Totale</i>	<i>Impiegati/e</i>	<i>Operai/e</i>	<i>Apprendisti/e</i>	<i>Imprenditori/trici, liberi/e professionisti/e</i>	<i>Coadiuvanti familiari</i>	<i>Collaboratori/trici liberi/e</i>
Maschi	39,6	36,3	37,3	33,6	46,5	47,2	24,0
Femmine	29,7	27,3	26,9	38,5	38,7	39,4	23,7
Differenza	-9,9	-9,0	-10,4	5,0	-7,8	-7,8	-0,3

Tabella 12: Numero effettivo di ore lavorative settimanali, per posizione professionale e sesso – 2005

Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2006 [40]

5.3.4 Occupati/e part-time per sesso e settore

La maggior parte degli occupati con contratto a tempo parziale sono donne; infatti oltre un terzo di tutte le lavoratrici, ma solo il 4%

dei lavoratori svolgono un'attività a tempo parziale (vedi tabella 13).

		<i>Totale</i>	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Servizi</i>
Occupati/e part time	Maschi	5.300	500	1.100	3.700
	Femmine	33.700	1.400	3.200	29.200
Percentuale femmine		86,4%	73,7%	74,4%	88,8%
Tasso di occupazione part time	Maschi	4,1%	4,0%	2,4%	5,1%
	Femmine	36,2%	24,8%	39,1%	36,7%
Gap F% – M%		32,1%	20,8%	36,7%	31,6%

Tabella 13: Occupati part-time per sesso e settore – 2005

Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2006 [40]

Tre quarti delle donne con contratto a tempo parziale affermano di non lavorare a tempo pieno per ragioni familiari; tra gli uomini questa percentuale scende sotto il 10% [40]. Evidentemente, per molte donne non è possibile conciliare professione e vita privata, o lo è solo a patto di fare una scelta del genere. Inoltre, la quantità di ore di lavoro retribuito delle donne diminuisce con l'aumentare del numero dei figli (vedi tabella 14).

	<i>Contratto di lavoro part time (Volume di lavoro in % rispetto ad occupazione a tempo pieno)</i>				<i>Contratto di lavoro a tempo pieno</i>	<i>Totale</i>
	<i>1% – 49%</i>	<i>50%</i>	<i>51% – 75%</i>	<i>75% – 99%</i>		
	% di riga	% di riga	% di riga	% di riga	% di riga	% di riga
1 figlio/a	5,9%	18,2%	13,7%	6,4%	55,8%	100%
2 o più figli/e	17,6%	28,9%	15,5%	1,4%	36,6%	100%

Tabella 14: Contratti di lavoro delle donne occupate con almeno un figlio minore di 14 anni per volume di lavoro e numero di figli – 2003

Fonte: I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige, AFI-IPL 2006 [39]

5.3.5 Lavoro non retribuito dedicato alla famiglia e alle attività di volontariato

Anche per quanto riguarda la divisione del lavoro non retribuito, continuano a sussistere differenze tra donne e uomini; tendenzialmente però, il numero di ore dedicate alla famiglia e ai lavori domestici – riferito all'Italia nel suo insieme – diminuisce un po' tra le donne e aumenta un po' tra gli uomini. La quantità complessiva di ore lavorate è tuttavia più elevata fra le donne che fra gli uomini (vedi tabella 15).

	1988-1989			2002-2003		
	Totale	Lavoro retribuito	Lavoro familiare e lavori domestici non retribuiti	Totale	Lavoro retribuito	Lavoro familiare e lavori domestici non retribuiti
Maschi	7:04	6:01	1:03	7:21	6:07	1:14
Femmine	8:55	4:36	4:19	8:30	4:32	3:58
Gap F% – M%	1:51	-1:25	3:16	1:19	-1:35	2:44

Tabella 15: Lavoro giornaliero retribuito e non retribuito (in ore e minuti) della popolazione residente italiana in età da 3 anni in poi, per sesso, tipo di lavoro e anni di rilevazione

Quelle: I tempi della vita quotidiana, Istat 2007 [42]

Per quanto riguarda l'Alto Adige, esistono solo pochi dati aggiornati sulla quantità di ore di lavoro non retribuite dedicate alla famiglia e alla cura della casa. Considerando i dati relativi al 1995, è possibile supporre che la situazione in Alto Adige sia simile a quella nel resto del paese. Inoltre, in relazione al peso dei lavori domestici e di cura (bambini e parenti bisognosi di assistenza), non fa molta differenza che le donne siano o meno occupate (vedi tabella 16). I bambini, indipendentemente dalla loro età, pare non contribuiscano quasi per niente ai lavori domestici e di cura.

	Donna non occupata		Donna occupata	
	Lavoro domestico	Lavoro di cura	Lavoro domestico	Lavoro di cura
Maschi	19%	1%	20%	7%
Femmine	65%	62%	60%	60%
Femmine e maschi insieme	15%	37%	17%	32%
Figli	1%	0%	3%	1%
Totale	100%	100%	100%	100%
Gap F% – M%	46%	61%	40%	53%

Tabella 16: Condivisione da parte dei membri delle famiglie altoatesine del lavoro domestico e di cura, se le donne non sono occupate o se sono occupate – 1994

Fonte: Die Zeit ist ein Tyrann [Il tempo è un tiranno] (Pircher und Neubauer, 1995) [43]

Una rilevazione statistica più aggiornata effettuata nel 2007 ha registrato il numero medio di ore che donne e uomini in Alto Adige dedicano attualmente ogni settimana ai lavori domestici: il 35% degli uomini non destina neppure un'ora del proprio tempo ai la-

vori di casa, il 47% fino a 10 ore, il 15% tra le 10 e le 30 ore; in proporzione, il 36% delle donne investe dalle 10 alle 30 ore del proprio tempo nei lavori domestici, il 14% tra le 30 e le 40 ore e il 16% oltre 40 ore²².

La quantità di ore di lavoro non retribuite prestate dalle donne indica che oggi come un tempo, la popolazione femminile lavora in media più degli uomini; al contempo le donne guadagnano meno e le loro chance di trovare lavoro, fare carriera o guadagnare sono limitate. L'obiettivo di permettere a donne e uomini di conciliare meglio professione e vita privata mediante provvedimenti di tipo aziendale, un intento di cui si discute da anni sempre più spesso a livello sociale, è un passo importante verso una redistribuzione in senso globale del lavoro. Ma lo è soltanto nel caso in cui sia le donne che gli uomini si avvalgano allo stesso modo delle misure adottate, e questo in genere non accade. Il fatto che le donne ricorrano al part-time in numero maggiore rispetto agli uomini ha come conseguenza il perpetuarsi dei tradizionali ruoli tra i sessi.

Significativamente, gli uomini esercitano spesso, al di fuori della famiglia, attività non retribuite con responsabilità di tipo sociale, o comunque prestano una quantità maggiore di ore di lavoro volontario (organizzato) rispetto alle donne (vedi tabella 17). È bene tuttavia precisare che in questo caso si tratta di lavoro visibile, riconosciuto e apprezzato pubblicamente – al contrario del lavoro domestico e di cura, ampiamente invisibile – la cui predilezione da parte degli uomini si spiega a sua volta con l'assimilazione dei ruoli tradizionali tra i sessi.

	<i>Associazioni di volontariato</i>	<i>Associazioni non di volontariato</i>	<i>Partito</i>	<i>Sindacato</i>
Maschi	26,8%	24,5%	2,6%	1,8%
Femmine	18,2%	17,7%	1,1%	0,5%
Gap F% – M%	-8,6%	-6,8%	-1,5%	-1,3%

Tabella 17: Partecipazione al lavoro non retribuito negli ultimi 12 mesi: percentuale della popolazione residente in Alto Adige in età da 14 anni in poi per sesso – 2005

Fonte: Rapporto Gender, ASTAT 2006 [33]

L'obiettivo della parità tra i sessi nell'ambito della formazione professionale delineato a livello introduttivo scaturisce dal desiderio di realizzare una più generale parità sociale tra donne e uomini nei settori più diversi, partendo dallo smantellamento dei ruoli di genere, dalla scelta professionale, l'accesso all'istruzione e al perfe-

²² Cfr. Multiscopo sulle famiglie, ASTAT 2007, p. 37

zionamento, la conciliabilità tra professione e lavoro domestico fino ad arrivare alle condizioni di lavoro e alla retribuzione. L'analisi strutturale ha rilevato che le disparità tra donne e uomini in merito alle loro chance professionali, all'ottenimento di un'occupazione retribuita e del relativo reddito, così come nella distribuzione di lavoro retribuito e non retribuito, continuano a essere notevoli. Solo nell'istruzione scolastica e professionale, soprattutto riguardo al livello di istruzione, si può parlare di una generica parità tra uomini e donne.

Pertanto, da questo punto di vista i punti cruciali per le pari opportunità tra uomini e donne ci sembrano essere in modo particolare due: da un lato la segregazione di genere sia di tipo orizzontale che di tipo verticale e dall'altro il fatto che le donne esercitano un'attività professionale per un numero minore di ore, per potersi dedicare ai lavori domestici e di cura. Il primo fattore interessa in modo diretto la formazione professionale, perché è necessario abbattere gli stereotipi legati al genere nelle scelte professionali e formative; il secondo è soprattutto un problema di natura sociale, che va risolto mediante provvedimenti orientati a conciliare professione e lavoro domestico per le donne e per gli uomini; anche in questo caso, la formazione professionale è chiamata a svolgere un'importante funzione.

In ogni caso, i risultati dell'analisi strutturale evidenziano che in merito alla realizzazione delle pari opportunità c'è ancora un grande bisogno di interventi fattivi.

6 Analisi dello stato attuale sulla formazione professionale

L'analisi della situazione corrente per i settori di spesa delle tre ripartizioni per la formazione professionale, le Ripartizioni 20, 21 e 22, si basa sulla struttura dell'indagine presentata in precedenza. Nella relazione vengono isolati i settori prescelti, rilevanti ai fini delle pari opportunità. La struttura dell'indagine viene suddivisa in spesa per la formazione professionale e spesa per la formazione continua sul lavoro. Nei casi in cui non è stato possibile effettuare questa suddivisione a causa della mancanza dei relativi dati disaggregati forniti dalle Ripartizioni, i due settori d'intervento vengono illustrati congiuntamente. È il caso del capitolo sulle risorse impiegate (input) per rendere possibile il servizio pubblico, di quello sul lavoro e il reddito, in cui si tratta del personale impiegato nella formazione professionale, così come del capitolo incentrato sull'analisi dell'incidenza dei costi.

Per ognuno dei settori sono stati sviluppati degli indicatori in relazione ai relativi criteri. Sebbene la mancanza di dati effettivi non ci abbia permesso di elaborare tutti gli indicatori, essi compaiono comunque nella relativa lista, da un lato per rendere visibili i contenuti ad essi legati, dall'altro per dare suggerimenti alle Ripartizioni sul tipo di rilevazioni necessarie in futuro.

6.1 Spesa per la formazione professionale

6.1.1 Risorse finanziarie impiegate

Le risorse finanziarie impiegate sono un criterio fondamentale per registrare e valutare le risorse utilizzate per l'approntamento dei servizi pubblici. Vengono presi in considerazione i seguenti indicatori:

Criterio di input: risorse finanziarie impiegate

- Gli importi assoluti delle voci di spesa per i servizi selezionati
- La quota dei servizi prescelti rispetto al bilancio complessivo
- Le quote percentuali delle singole categorie (funzioni/obiettivo, unità previsionali di base e capitoli di spesa)
- I tassi di variazione delle singole categorie
- La composizione per classificazione economica
- La composizione per classificazione finanziaria.

<i>Unità previsionali di base (Funzione/Obiettivo 5)</i>	<i>Ri-partizione</i>	<i>Previsione 2006 (a)</i>	<i>Previsione 2007 (a)</i>	<i>Va-riazione</i>	<i>Pagamenti 2006 (b) Competenza + residui</i>
Spese correnti					
Formazione professionale in lingua tedesca e ladina e relative provvidenze	20	10.958.000 €	11.877.000 €	8,4%	10.455.052,50 €
Formazione professionale in lingua italiana e relative provvidenze	21	3.783.346 €	4.023.000 €	6,3%	4.282.089,52 €
Formazione professionale in agricoltura e relative provvidenze	22	1.912.000 €	2.025.000 €	5,9%	2.279.034,86 €
Apprendistato e qualificazione professionale	20	1.730.000 €	1.580.000 €	-8,7%	1.643.111,46 €
Programmi di formazione e riqualificazione con il sostegno del Fondo Sociale Europeo (c)	39	33.042.330 €	11.492.260 €	-65,2%	30.444.979,22 €
Attività con il finanziamento dell'Unione Europea	22	0 €	0 €	-	0,00 €
Azioni formative a sostegno dell'occupazione	99	0 €	900.000 €	-	7.194,90 €
Totale parziale		51.425.676 €	31.897.260 €	-38,0%	49.111.462 €
Spese in conto capitale					
Strutture per la formazione professionale degli apprendisti	20	0 €	0 €	-	113.048,55 €
Strutture per la formazione professionale in agricoltura	22	785.000 €	772.000 €	-1,7%	761.403,23 €
Interventi con il finanziamento dell'Unione Europea per formazione e riqualificazione in agricoltura	22	3.935 €	0 €	-100%	38.472,39 €
Strutture per la formazione professionale in lingua italiana	21	820.654 €	762.000 €	-7,1%	718.177,47 €
Strutture per la formazione professionale in lingua tedesca e ladina	20	1.350.000 €	1.750.000 €	29,6%	2.043.705,44 €
Totale parziale		2.959.589 €	3.284.000 €	11,0%	3.674.807 €
Totale		54.385.265 €	35.181.260 €	-35,3%	52.786.269,54 €
Di cui ripartizioni 20, 21 e 22		21.342.935 €	22.789.000 €	6,8%	22.334.095,42 €
Spese dirette per il personale					72.205.609,00 €
TOTALE					94.539.704,42 €

Tabella 18: Quadro generale riassuntivo del bilancio provinciale riguardo la funzione/obiettivo 5 "Formazione professionale" – 2006 e 2007

Fonti: (a) Piano di gestione per l'anno finanziario 2007; (b) Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2006; (c) Il netto calo delle risorse provenienti dal FSE si deve alla scadenza del programma operativo per il periodo 2000-2006.

In pratica, il bilancio della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige per la funzione/obiettivo 5 “Formazione professionale” viene coperto, con una grande eccezione rappresentata dal Fondo Sociale Europeo, con il bilancio delle tre Ripartizioni per la formazione professionale²³.

Stando al bilancio di previsione, per il 2007 le tre Ripartizioni per la formazione professionale avevano a disposizione 22.789.000,00 euro totali, cioè circa il 6,8% in più rispetto al 2006 (vedi tabella 18). A uno sguardo retrospettivo, la previsione definitiva di spesa per il 2006 ammontava a 21.101.014,11 euro, di cui 20.651.368,78 euro erano a destinazione vincolata; lo stesso anno, sono stati pagati 22.334.095,42 euro, di cui 15.556.532,12 euro dal bilancio di previsione 2006 (“competenza”) e 6.777.563,30 euro da residui dei precedenti anni finanziari²⁴.

La maggior parte delle risorse finanziarie viene impiegata per le spese correnti, gli investimenti si aggirano intorno ai 3 milioni di euro e ammontano perciò a circa il 15% delle risorse totali che sono a disposizione delle Ripartizioni per la formazione professionale. In modo commisurato alle voci di spesa, la Ripartizione 20 ha usufruito nel 2006 di poco meno di due terzi (64%) delle risorse, la Ripartizione 21 di oltre il 22% e la Ripartizione 22 di oltre il 14% delle risorse (vedi tabella 19).

<i>Ripartizione re-sponsabile</i>	<i>Spese in conto capitale</i>	<i>Spese correnti</i>	<i>Totale</i>	<i>% di colonna</i>
Ripartizione 20	2.156.754 €	12.098.164 €	14.254.918 €	63,8%
Ripartizione 21	718.177 €	4.282.090 €	5.000.267 €	22,4%
Ripartizione 22	799.876 €	2.279.035 €	3.078.910 €	13,8%
Totale	3.674.807 €	18.659.288 €	22.334.095 €	100,0%
% di riga	16,5%	83,5%	100,0%	

Tabella 19: Pagamenti per categoria di spese e Ripartizione re-sponsabile (competenza e residui) – 2006

Fonte: Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2006

Un'analisi più approfondita condotta per tipi di costo indica che il 43% di tutte le risorse a disposizione delle tre Ripartizioni viene impiegato per le prestazioni d'opera, il 41% per l'acquisto di beni, materiali e software, mentre il 15% viene pagato sotto forma di contributi diretti a varie categorie di fruitori dei servizi, tra cui in primo luogo i privati (vedi tabella 20).

²³ Un ulteriore capitolo di spesa, marginale per l'esercizio finanziario 2006, è imputato alla pseudo-Ripartizione 99. Si riferisce al sostegno statale alla formazione continua sul lavoro, che riguarda nella stessa misura le Ripartizioni 20 e 21 e che perciò non è imputabile a nessuna delle due.

²⁴ Fonte: Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2006

Categoria di spesa	Ripartizione 20	Ripartizione 21	Ripartizione 22	Totale
Contributi associazioni, unioni e cooperative	743.809 €	413.296 €	0 €	1.157.105 €
Contributi persone private	1.555.894 €	366.478 €	0 €	1.922.371 €
Contributi imprese	191.118 €	126.120 €	0 €	317.238 €
Beni materiali	1.897.495 €	707.299 €	558.535 €	3.163.329 €
Servizi – corsi di formazione e aggiornamento	3.115.143 €	1.741.463 €	100.050 €	4.956.656 €
Servizi – Consulenza, indagini, ricerca	207.253 €	156.701 €	235.213 €	599.167 €
Servizi – Altri	2.928.507 €	498.374 €	472.682 €	3.899.563 €
Investimenti	160.343 €	38.606 €	343.587 €	542.536 €
Materiali	3.147.633 €	835.882 €	1.352.154 €	5.335.668 €
Acquisto di Software	157.658 €	24.050 €	4.259 €	185.967 €
Tasse (oneri aggiuntivi)	150.065 €	92.001 €	12.430 €	254.496 €
Totale	14.254.918 €	5.000.267 €	3.078.910 €	22.334.095 €
	%- di colonna	%- di colonna	%- di colonna	%- di colonna
Contributi associazioni, unioni e cooperative	5%	8%	0%	5%
Contributi persone private	11%	7%	0%	9%
Contributi imprese	1%	3%	0%	1%
Beni materiali	13%	14%	18%	14%
Servizi – corsi di formazione e aggiornamento	22%	35%	3%	22%
Servizi – Consulenza, indagini, ricerca	1%	3%	8%	3%
Servizi – Altri	21%	10%	15%	17%
Investimenti	1%	1%	11%	2%
Materiali	22%	17%	44%	24%
Acquisto di Software	1%	0%	0%	1%
Tasse (oneri aggiuntivi)	1%	2%	0%	1%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella 20: Pagamenti nell'anno finanziario 2006 effettuati dalle Ripartizioni 20, 21, 22 su capitoli di spesa delle Ripartizioni, per capitolo e conti co.ge. (competenza e residui)

Fonte: Servizio Controlling ASTAT, elaborazione apollis

In relazione al bilancio generale della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige, il budget delle Ripartizioni per la formazione professionale rappresenta una quota proporzionale molto modesta, lo 0,41% del bilancio di previsione e lo 0,50% di tutti i pagamenti. D'altronde, alcune spese considerevoli sono "nascoste" in altre parti del bilancio, di cui la più importante è rappresentata dai costi per il personale con oltre 72 milioni di euro. A questi si aggiungo-

no alcune spese indirette come i spese materiali (per es. i materiali, i locali, l'arredamento degli uffici, gli applicativi informatici e i servizi esterni) e le spese generali d'amministrazione (per es. organizzazione, segreteria, protocollo e il ricorso a servizi interni all'Amministrazione provinciale)²⁵.

Nel caso dei classici uffici amministrativi, la quota delle spese generali sarebbe in media di circa il 50% rispetto ai costi per il personale (questa quota percentuale differisce d'altronde in modo sensibile a seconda delle qualifiche funzionali)²⁶. Per quanto riguarda le scuole professionali, essa sarebbe senz'altro troppo elevata, poiché molte delle spese materiali, per esempio quelle per la pulizia, la cura e la manutenzione ordinaria degli edifici vengono coperte con risorse provenienti dal budget delle Ripartizioni per la formazione professionale. Anche le spese generali d'amministrazione interne agli uffici sono già comprese nei costi per il personale. Resta tuttavia senz'altro la parte generale delle spese d'amministrazione (approssimativamente intorno al 10% dei costi per il personale²⁷) e una quota di costi vivi la cui entità è difficile da quantificare, per esempio, il costo figurativo per l'affitto degli edifici adibiti a ufficio e a scuola di proprietà della Provincia.

Secondo una stima approssimativa di questi costi indiretti, l'Amministrazione provinciale ha speso forse tra i 120 e i 150 milioni di euro circa per i servizi delle Ripartizioni per la formazione professionale; la cifra corrisponde a circa il 3% del bilancio provinciale. Non sono presi in considerazione gli stanziamenti del Fondo Sociale Europeo e altre erogazioni che dovrebbero essere imputate alla formazione professionale e alla formazione continua sul lavoro (per es. per i corsi professionalizzanti nell'ambito dell'educazione degli adulti, il sostegno all'apprendimento delle lingue, la formazione e la formazione continua del personale adibito alla sanità, l'università, il sostegno alla formazione continua aziendale attraverso i singoli Dipartimenti, etc.).

6.1.2 Costo del personale

Prendendo a riferimento il giorno 31 marzo 2006, nelle tre Ripartizioni per la formazione professionale erano impiegate 1.884 persone, di cui 1.093 donne e 791 uomini. Di queste, 1.783 erano impiegate nelle scuole professionali e 101 negli uffici amministrativi centrali.

²⁵ Si veda il documento interno "Costo di un posto di lavoro nell'amministrazione provinciale – anno 2003", edito dal Servizio Controlling dell'ASTAT

²⁶ Ibid.

²⁷ Le informazioni si devono al dott. Günter Sölva, coordinatore del Servizio Controlling dell'ASTAT.

Calcolato su tutto il 2006, questo volume di lavoro prestato da parte di tutti gli impiegati provinciali addetti alle Ripartizioni per la formazione professionale corrisponde a 1.630 persone/anno, a cui vanno ad aggiungersi ulteriori 25 persone/anno quali prestazioni di impiegati esterni (vedi tabella 21).

<i>Ripartizione</i>	<i>Categoria</i>	<i>Formazione professionale</i>	<i>Formazione continua sul lavoro</i>	<i>Collegio</i>	<i>Generale (a)</i>	<i>Totale</i>
Ripartizione 20	Scuole professionali	673,20	27,10	35,55	206,48	942,33
	Uffici	9,20	3,72		28,94	41,86
Ripartizione 21	Scuole professionali	213,28	20,69	7,00	82,88	323,85
	Uffici	0,00	3,20		15,30	18,50
Ripartizione 22	Scuole professionali	120,46	31,63	22,22	110,52	284,83
	Uffici	0,51	4,86		12,88	18,25
Interno	Totale parziale	1.016,65	91,20	64,77	457,00	1.629,62
	Scuole professionali	14,00	1,00			15,00
	Uffici	1,00	3,00		6,00	10,00
Esterno	Totale parziale	15,00	4,00	0,00	6,00	25,00
Totale	Numero	1.031,65	95,2	64,77	463	1.654,62
	% di riga	62,3%	5,8%	3,9%	28,0%	100,0%

a) Prestazioni di lavoro non frazionabili o che non possono essere frazionate

Tabella 21: Persone/anno per ambito di prestazione, Ripartizione e tipo di servizio – 2006

Fonte: Servizio Controlling ASTAT – Indagine speciale sul costo del personale nel 2006, elaborazione apollis

La parte di gran lunga più consistente del costo del lavoro, cioè oltre 1.000 persone/anno (62%), concerne i servizi volti alla formazione degli apprendisti e delle alunne e degli alunni delle scuole professionali, nonché all'organizzazione dei corsi per maestro/a artigiano/a. Alla formazione continua sul lavoro, con appena 100 persone/anno, può essere imputato solo un decimo di questo costo. Altre 65 persone/anno riguardano espressamente il servizio di sostegno pedagogico e di refezione per gli/le alunni/e delle scuole professionali ospitati nei collegi. Restano infine poco meno di 500 persone/anno (il 28% del costo complessivo) tra servizi tecnici, prestazioni fornite dall'Amministrazione o attività di altro genere, utili sia alla formazione professionale, sia a quella continua sul lavoro, e pertanto non imputabili a nessuna delle due. Quasi la metà

di questa categoria residua concerne la cura e la manutenzione delle scuole e degli istituti.

La parte preponderante del volume di lavoro, vale a dire un buon 95%, viene prestata dal personale occupato nelle scuole professionali, mentre gli impiegati degli uffici amministrativi centrali forniscono il restante 5% di tutte le persone/anno.

Un'analisi più puntuale del settore d'intervento formazione mostra che oltre due terzi del monte ore complessivo vengono spesi per le scuole professionali²⁸, meno di un quarto per la formazione degli apprendisti e in una proporzione molto ridotta per i corsi di maestro/a artigiano/a. Il restante 10% è costituito da interventi a sostegno di allieve e allievi con necessità particolari e da provvedimenti di differenziazione per la promozione dei più dotati e per i giovani con una storia di migrazione (vedi tabella 22). Pertanto, diversamente dalla distribuzione degli/delle alunni/e, la maggior parte del costo per il personale va imputata alla formazione professionale a tempo pieno.

<i>Ripartizione</i>	<i>Scuole professionali</i>	<i>Integrazione</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Maestri artigiani</i>	<i>Totale</i>
Ripartizione 20	60,5%	9,9%	29,1%	0,6%	100,0%
Ripartizione 21	76,1%	12,7%	11,2%	0,0%	100,0%
Ripartizione 22	99,6%	0,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale	68,6%	9,4%	21,7%	0,4%	100,0%

Tabella 22: Persone/anno nell'ambito della formazione professionale per Ripartizione e percorso formativo – 2006

Fonte: Servizio Controlling ASTAT – Analisi speciale sul dispendio del personale 2006, elaborazione apollis

6.2 Formazione professionale

6.2.1 Risorse impiegate

Come anticipato nell'introduzione, le risorse finanziarie impiegate nella formazione professionale non possono essere rilevate separatamente rispetto a quelle per la formazione continua sul lavoro e per altri settori d'intervento, pertanto rimandiamo in questo caso alla relativa elaborazione inserita nel capitolo 6.1.1.

²⁸ Con "scuole professionali" si intende ogni tipo di formazione professionale a tempo pieno.

6.2.2 Servizi offerti

Criterio di output: tipo, entità e struttura dei servizi offerti e indicatori

- Numero e distribuzione regionale delle scuole professionali
- Tipo di scuola professionale secondo i contenuti e le modalità di svolgimento dei corsi
- Numero delle iniziative di formazione secondo l'indirizzo professionale
- Numero delle ore di lezione nelle singole scuole
- Numero delle ore di consulenza effettuate
- Numero di posti letto per sesso nei collegi situati nelle località che accolgono scuole professionali
- Numero di ore di tirocinio rimborsate alle aziende per giovani diversamente abili a seconda del sesso²⁹

In relazione al tipo, all'entità e alla struttura dei servizi offerti è necessario tenere presente quanto segue: le modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale sono in parte diverse nelle ventisei scuole professionali³⁰, ben distribuite a livello regionale. Gli/le alunni/e con diagnosi funzionale vengono integrati/e nell'offerta formativa esistente.

Nell'anno scolastico 2005/06, gli enti per la formazione professionale hanno proposto ed effettuato un totale di 176 percorsi di formazione scolastica³¹; in quel caso, i corsi a tempo pieno (scuole tecnico-professionali/corsi di qualifica professionale), pari al 28% del totale, e la formazione degli apprendisti, pari al 32%, guidavano quantitativamente la classifica.

Con una quota percentuale pari al 49%, il settore formativo "industria e artigianato" è l'indirizzo prevalente³² nell'ambito della formazione professionale. Viene scelto in gran parte da persone da formare di sesso maschile. Il secondo settore formativo per im-

²⁹ Non rilevato

³⁰ In seguito il concetto "scuole professionali" include sempre tutte le scuole professionali provinciali (Ripartizione 20 e 21) e le scuole professionali (Ripartizione 22).

³¹ Con percorsi di formazione si intendono le possibilità di scelta della formazione professionale da parte degli alunni.

³² L'analisi della formazione professionale è stata strutturata secondo i diversi indirizzi formativi: industria e artigianato, commercio e servizi, alberghiero e alimentare, professioni sociali, agricoltura ed economia forestale, economia domestica.

portanza è quello del “commercio e servizi” con il 18% degli alunni, seguito dall’“alberghiero e alimentare” con il 15% e dalle “professioni sociali” con il 13%. I settori formativi “Agricoltura ed economia forestale”, con una quota percentuale del 3%, ed “economia domestica” con l’1%, rappresentano il fanalino di coda. Dalla suddivisione dell’offerta formativa in “formazione professionale di base”³³ e “specializzazioni/formazione post-qualifica”³⁴, emerge che la formazione di base supera nettamente quella specialistica attestandosi sul 66% del totale (vedi tabella 23).

<i>Indirizzi</i>	<i>Percentuale per indirizzo</i>	<i>Percentuale formazione professionale di base</i>	<i>Percentuale specializzazioni/formazione post-qualifica</i>
Industria e artigianato	49%	62%	38%
Commercio e servizi	18%	63%	38%
Alberghiero ed alimentare	15%	74%	26%
Professioni sociali	13%	65%	35%
Agricoltura ed economia forestale	3%	100%	0%
Economia domestica	1%	100%	0%
Totale	100%	66%	34%

Tabella 23: Offerta formativa delle Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e livello di formazione – anno scolastico 2005/06

Non è stato possibile rilevare il numero di ore di lezione nei vari istituti per l’anno scolastico 2005/2006, lo stesso vale per le ore di consulenza, poiché i servizi offerti non vengono registrati in ore da tutte le Ripartizioni.

Nell’anno scolastico 2005/06, le Ripartizioni per la formazione professionale hanno messo a disposizione degli/delle alunni/e un totale di 961 posti letto in collegio; il 40% dei posti è stato messo a disposizione dalla formazione professionale tedesca e ladina, l’8 % dalla formazione professionale italiana e il 52% dalla formazione professionale agricolo-forestale. Mentre nel caso della Ripartizione 21, un terzo dei posti letto in collegio è riservato alle giovani donne³⁵, nel caso della Ripartizione 22 questa percentuale sale addirittura al 42%³⁶. Nel complesso, la distribuzione dei posti letto

³³ Corsi introduttivi, scuole tecnico-professionali/corsi di qualifica professionale, formazione degli apprendisti, corsi di orientamento professionale/addestramento scuola-azienda

³⁴ Specializzazioni (senza corsi per maestro/a artigiano/a), corsi per maestro/a artigiano/a, percorsi post-diploma, corsi per il reinserimento nel mondo del lavoro

³⁵ Indicazione ufficiosa fornita dall’ing. Silvestro Perugini, Ripartizione 21

³⁶ Per la Ripartizione 21 non abbiamo dati a disposizione.

sembra orientarsi secondo il numero degli alunni maschi e femmine.

Criterio di output: aspetti specifici legati alla differenza di genere nell'offerta formativa e indicatori

- Offerta formativa specifica che tiene conto della differenza di genere
- Raggiungibilità del luogo di svolgimento dei corsi dal punto di vista della viabilità.

Criterio di output: aspetti specifici che tengono conto delle diversità nell'offerta formativa e indicatori

- Offerta formativa specifica che tiene conto delle diversità
- Accessibilità linguistica dell'offerta.

In relazione agli indicatori che tengono conto della differenza di genere e delle altre diversità, nell'anno scolastico 2005/06 è stato presentato un solo percorso formativo tagliato sulle esigenze di un gruppo di destinatari femminile. Era stato elaborato dalla Ripartizione 21 nell'ambito del progetto "Extra Ue Immigrants Women@Work in Office or Sales", un programma destinato a donne immigrate disoccupate d'età compresa tra i 20 e i 40 anni. Si trattava anche dell'unica offerta formativa specifica che tenesse conto delle diversità. Non è stato possibile rilevare alcun dato in merito all'accessibilità linguistica del bando.

Non sono state raccolte informazioni neppure sulla raggiungibilità del luogo di svolgimento del corso dal punto di vista della viabilità. Poiché i corsi di formazione nelle scuole professionali a tempo pieno si svolgono durante il giorno, l'istituto doveva essere probabilmente ben raggiungibile con i mezzi di trasporto pubblico. L'offerta di posti letto nei collegi è destinata in primo luogo agli/alle alunni/e che abitano lontano dalla sede del corso di formazione.

La Ripartizione 21 offre un proprio servizio di orientamento professionale per giovani e adulti. Le Ripartizioni 20 e 22 non dispongono invece di un ufficio comparabile, bensì cooperano al riguardo con altri servizi, soprattutto con l'Ufficio Orientamento Scolastico e Professionale.

6.2.3 Fruizione delle prestazioni

6.2.3.1 Quadro d'insieme dell'offerta formativa

Critero di output: Fruizione dell'offerta formativa e ore complessive suddivise per sesso e indicatori

- Numero e quota % degli/delle utenti dei corsi, per sesso e tipologia di formazione
- Numero e quota % degli/delle utenti dei corsi, per sesso e indirizzo formativo prescelto
- Numero e quota % degli/delle utenti dei corsi, per sesso, storia di migrazione e tipologia di formazione
- Numero e quota % degli/delle utenti dei corsi, per sesso, storia di migrazione e indirizzo formativo prescelto
- Numero e quota % degli apprendisti in rapporto all'intera formazione professionale
- Numero e quota % degli apprendisti in rapporto alla popolazione residente della stessa età
- Numero e quota % degli apprendisti, per indirizzo formativo prescelto, sesso e storia di migrazione
- Numero e quota % degli apprendisti, per sesso e livello culturale dei genitori
- Numero e quota % degli apprendisti, per sesso e luogo di residenza
- Numero e quota % delle alunne e degli alunni delle scuole professionali in rapporto all'intera formazione professionale
- Numero e quota % delle alunne e degli alunni delle scuole professionali in rapporto alla popolazione residente della stessa età
- Numero e quota % delle alunne e degli alunni delle scuole professionali, per indirizzo formativo prescelto, sesso e storia di migrazione
- Numero e quota % delle alunne e degli alunni delle scuole professionali, per sesso e livello culturale dei genitori
- Numero e quota % delle alunne e degli alunni delle scuole professionali, per sesso e luogo di residenza
- Numero e quota % degli/delle utenti dei corsi per maestro/a artigiano/a, per indirizzo formativo prescelto, sesso e storia di migrazione

Nell'anno scolastico 2005/06, un totale di 9.194 persone ha fatto ricorso all'offerta formativa delle Ripartizioni per la formazione professionale, tra di esse, il 39% erano donne e il 61% uomini. Pertanto, risulta subito chiaro che il numero dei giovani che hanno scelto uno dei corsi dell'offerta formativa di una delle scuole professionali è maggiore rispetto a quello delle giovani donne e che la fruizione dei percorsi formativi è stata diversa a seconda del sesso degli utenti.

L'analisi della tipologia di formazione dà il seguente risultato: le scuole tecnico-professionali³⁷ e i corsi di qualifica professionale vengono frequentati per poco meno della metà (46%) da giovani donne, mentre nel caso della formazione degli apprendisti, la percentuale dell'utenza maschile è notevolmente superiore con quasi il 70% rispetto a quella femminile. Nei corsi per maestro/a artigiano/a, la quota percentuale delle donne (19%) è la più bassa in assoluto. Il numero più elevato di utenti donne (86%) si registra nei corsi di qualifica professionale di durata inferiore, che tuttavia costituiscono solo una minima parte dell'intera offerta formativa (vedi tabella 24).

<i>Tipi di formazione</i>	<i>Alunni/e</i>	<i>Percentuale per tipo di formazione</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Apprendistato	4.130	45%	31%	69%
Scuole tecnico-professionali/corsi di qualifica professionale	2.843	31%	46%	54%
Corsi introduttivi	960	10%	37%	63%
Post-Qualifiche (Specializzazioni)	604	7%	49%	51%
Corsi brevi di qualifica professionale	276	3%	86%	14%
Corsi maestro artigiano	223	2%	19%	81%
Percorsi Post-Diploma	78	1%	40%	60%
Formazione per persone diversamente abili	80	1%	41%	59%
Totale	9.194	100%	39%	61%

Tabella 24: Fruizione all'offerta formativa delle Ripartizioni per la formazione professionale, per tipologia di formazione e sesso – anno scolastico 2005/06

La fruizione dell'offerta formativa in rapporto alla scelta dell'indirizzo lascia emergere notevoli differenze di genere: il dato più eclatante è la prevalenza degli utenti di sesso maschile, con ben l'87% del totale, nell'ambito professionale predominante, cioè nell'"industria e artigianato"; vale a dire che la fruizione di poco meno della

³⁷ Incluso il biennio per servizi alberghieri e ristorazione (398 allievi)

metà di tutta l'offerta formativa avviene quasi esclusivamente da parte dei (giovani) uomini. In compenso, i percorsi formativi nei settori "commercio e servizi" e "professioni sociali" vengono presi in considerazione prevalentemente da giovani donne, mentre l'"economia domestica" è un settore che attrae quasi esclusivamente un gruppo di destinatari femminile. Un tipico ambito maschile è oggi come un tempo il settore dell'"agricoltura"; in ogni modo, quasi un quinto delle giovani donne frequenta corsi di formazione professionale in questo settore. L'indirizzo formativo "alberghiero e alimentare" è il più equilibrato in fatto di ripartizione tra i sessi (vedi tabella 25).

<i>Indirizzi</i>	<i>Alunni/e</i>	<i>Percentuale per tipo di formazione</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Industria e artigianato	4.235	46%	13%	87%
Commercio e servizi	1.846	20%	71%	29%
Alberghiero ed alimentare	1.659	18%	47%	53%
Professioni sociali	797	9%	84%	16%
Agricoltura ed economia forestale	494	5%	19%	81%
Economia domestica	163	2%	99%	1%
Totale	9.194	100%	39%	61%

Tabella 25: Fruizione all'offerta formativa delle Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e sesso – anno scolastico 2005/06

Mettendo a confronto i risultati delle indagini condotte nelle Ripartizioni 20 e 21, notiamo un inasprimento della suddivisione descritta nel caso della formazione professionale in lingua tedesca e ladina; in questo caso, per esempio, oltre la metà dell'offerta formativa è destinata all'indirizzo "industria e artigianato". Nella formazione professionale italiana, i numeri sono nel complesso più equilibrati e invece di un unico indirizzo professionale prevalente, ci sono due settori di formazione abbastanza significativi: "industria e artigianato" e "commercio e servizi". Nel caso della Ripartizione 22, prevale il settore dell'"agricoltura ed economia forestale" con il 75% del totale, e la maggior parte dell'offerta formativa si esplica in corsi di qualifica professionale.

Non esistono invece dati completi sugli/sulle utenti dei corsi con una storia di migrazione, che, per questo motivo non è stato possibile includere nel calcolo.

6.2.3.2 Apprendistato

I corsi di apprendistato organizzati nell'anno scolastico 2005/06 hanno registrato la presenza di 4.130 utenti totali che, con una percentuale del 45%, rappresentavano quasi la metà dei fruitori della formazione professionale. La maggior parte degli apprendisti, pari all'84%, frequenta corsi organizzati dalla Ripartizione 20. Gli apprendisti rappresentano inoltre il 16% della popolazione residente d'età compresa tra i 15 e i 19 anni³⁸.

Tra gli apprendisti, il numero di allievi di sesso maschile, nell'insieme i due terzi degli utenti, supera ampiamente quello di sesso femminile. D'altronde, esistono differenze specifiche di genere a seconda dell'indirizzo prescelto: il settore "industria e artigianato" è al primo posto con oltre la metà di tutti gli apprendisti e su 100 allievi di questo percorso formativo, solo 5 sono giovani donne. In compenso, le apprendiste sono rappresentate fino al 70% nel settore "commercio e servizi", il secondo indirizzo per importanza di questo percorso formativo. I corsi per le professioni sociali sono frequentati quasi solo da apprendiste (vedi tabella 26). Nel caso della formazione professionale di lingua tedesca e ladina, il quadro peggiora nuovamente: su 100 apprendisti nel settore "industria e artigianato" solo 2 sono donne. Le differenze di genere aumentano se osserviamo il comportamento di donne e uomini in merito alle cinque attività professionali oggetto di un rapporto di apprendistato: le scelte degli utenti sono totalmente "diversificate in base al sesso". Questo dimostra che sono proprio le attività oggetto di rapporto di apprendistato a essere ancora in buona parte caratterizzate da scelte professionali di genere.

In quest'ottica, sarebbe stato interessante verificare anche quanto il livello culturale dei genitori o il luogo di residenza influiscano sulle scelte professionali dei giovani; tuttavia non è stato possibile rilevare questi dati protetti dalla legge sulla tutela della privacy.

³⁸ Cfr. Annuario statistico 2006

<i>Indirizzo</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Percentuale per tipo di formazione</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Industria e artigianato	2.262	55%	5%	95%
Commercio e servizi	1.266	31%	70%	30%
Alberghiero ed alimentare	488	12%	42%	58%
Professioni sociali	53	1%	96%	4%
Agricoltura ed economia forestale	61	1%	51%	49%
Economia domestica	0	0%	0%	0%
Totale	4.130	100%	31%	69%

Tabella 26: Fruizione dell'apprendistato presso le Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e sesso – anno scolastico 2005/06

Alla domanda in che misura gli apprendisti di sesso maschile e femminile con una storia di migrazione presentino un modello di comportamento simile a quello degli altri, può essere fornita solo una risposta incompleta, perché unicamente la Ripartizione 20 ha potuto rilevare e analizzare i dati relativi all'anno scolastico 2005/06. Ne risulta che nel complesso, lo 0,8% degli apprendisti proveniva da paesi extracomunitari; si trattava dello 0,6% di tutti gli apprendisti di sesso femminile e lo 0,9% di tutti gli apprendisti di sesso maschile. Se inseriamo nel computo gli apprendisti di origine sconosciuta provenienti dai paesi stranieri di lingua tedesca e dai paesi dell'Unione europea, il 2,4% degli apprendisti non era originario dell'Alto Adige e delle altre regioni italiane. I dati provenienti dalla Ripartizione 21 relativi all'anno scolastico successivo, il 2006/07, indicano che nel caso della formazione professionale italiana, questa percentuale è notevolmente più elevata: il 32% di tutti gli apprendisti proviene da paesi extracomunitari.

6.2.3.3 Scuole tecnico-professionali e corsi di qualifica professionale

Nell'anno scolastico 2005/06, le tre Ripartizioni per la formazione professionale hanno registrato la presenza complessiva di 2.843 tra alunni e alunne nei percorsi di formazione professionale a tempo pieno di base (scuole tecnico-professionali e corsi di qualifica professionale), cioè di quasi un terzo (31%) di tutti i giovani e gli adulti che hanno frequentato una scuola professionale; dopo gli apprendisti, si tratta del gruppo più consistente di utenti dell'offerta formativa. Se messa a confronto con la popolazione residente di età compresa tra i 15 e i 19 anni³⁹, la percentuale di questi utenti raggiunge una quota pari all'11%. Le alunne e gli alunni che scel-

³⁹ Cfr. Annuario statistico 2006

gono questa tipologia formativa costituiscono un gruppo non omogeneo poiché, da un lato l'organizzazione dei corsi di formazione a tempo pieno differisce notevolmente da Ripartizione a Ripartizione, mentre dall'altro l'offerta formativa si rivolge oltre che ai giovani della stessa generazione, anche agli adulti (questo riguarda soprattutto i corsi di formazione a tempo pieno nelle professioni sociali, per i quali esistono anche altri requisiti d'accesso).

Anche nel caso dei percorsi di formazione professionale a tempo pieno di base, al primo posto troviamo l'indirizzo "industria e artigianato" che tuttavia, con una quota percentuale di un terzo sul totale, prevale meno sugli altri indirizzi rispetto a quanto accadeva nel caso dell'apprendistato. L'indirizzo "alberghiero e alimentare" si colloca al secondo posto con quasi un quarto degli utenti, seguito dalle "professioni sociali" e dall'"agricoltura ed economia forestale". La distribuzione in base al sesso è nell'insieme ben equilibrata, con il 46% di alunne femmine e il 54% di alunni maschi. Se consideriamo le quote percentuali relative all'indirizzo prescelto, notiamo che è soprattutto nelle professioni sociali e nei settori della formazione agricolo-forestale ed economia domestica che la scelta professionale avviene sulla base delle specificità di genere (vedi tabella 27).

<i>Indirizzi</i>	<i>Alunni/e</i>	<i>Percentuale per tipo di formazione</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Industria e artigianato	952	33%	31%	69%
Commercio e servizi	661	23%	47%	53%
Alberghiero ed alimentare	454	16%	82%	18%
Professioni sociali	433	15%	15%	85%
Agricoltura ed economia forestale	180	6%	54%	46%
Economia domestica	163	6%	99%	1%
Totale	2.843	100%	46%	54%

Tabella 27: Fruizione della formazione professionale a tempo pieno di base (scuole tecnico-professionali e corsi di qualifica professionale) presso le Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e sesso – anno scolastico 2005/06

Per quanto riguarda i corsi della Ripartizione 20, il biennio "servizi alberghieri e ristorazione" è il percorso formativo preferito sia dalle giovani donne che dai giovani uomini; in questo caso, sono le alunne del biennio a prevalere con una quota pari al 60% del totale. Nella Ripartizione 21, il biennio "servizi alberghieri e ristorazione" è al primo posto tra gli indirizzi prescelti dai giovani uomini, mentre la formazione per operatore/operatrice socio-sanitario/a lo

è tra le giovani donne⁴⁰. Nella Ripartizione 22, i percorsi formativi per operatore/operatrice agroalimentare e per operatore/operatrice dei servizi di economia domestica sono al primo posto tra le giovani donne, mentre tra i giovani uomini prevale la formazione specialistica per operatore/operatrice agricolo/a.

6.2.3.4 Ricorso all'offerta formativa da parte di giovani con bisogni individuali

Critério di output: fruizione dei percorsi formativi da parte di giovani con bisogni individuali e indicatori

- Numero e quota % di giovani con descrizione funzionale o diagnosi funzionale rispetto al totale degli/delle alunni/e dei corsi di formazione professionale, per sesso e indirizzo

Nel contesto di una prospettiva di gestione delle diversità, ci sembrava importante anche rilevare in che misura persone diversamente abili facciano uso delle opportunità di formazione che vengono loro offerte e in che misura, di fronte all'entità della fruizione dei servizi offerti, sia possibile trarre conclusioni in relazione ai rapporti di genere.

Questo intento non può tuttavia essere realizzato, poiché i dati sulle allieve e gli allievi con diagnosi funzionale sottostanno a una rigida tutela della privacy e non vengono elaborati su supporto digitale. Vengono registrati solo i giovani che frequentano e portano a termine un corso di orientamento professionale o un addestramento scuola-azienda, mentre non compaiono coloro che sono integrati in regolari corsi di formazione. D'altronde, è solo la Ripartizione 20 a offrire speciali iniziative di formazione per alunni/e diversamente abili. Le altre due Ripartizioni integrano tutti i giovani con bisogni individuali nei regolari percorsi formativi scolastici.

Nell'anno scolastico 2005/06, le scuole professionali provinciali della Ripartizione 20 hanno inserito nella loro offerta formativa due diversi tipi di percorso: corsi di orientamento professionale e addestramenti scuola-azienda nel settore dell'"industria e artigianato", che sono stati frequentati da un totale di 80 tra alunni e alunne. Si tratta dell'1,6% del gruppo di riferimento (alunni e alunne dei corsi introduttivi e dei corsi di formazione per apprendisti)⁴¹. La quota proporzionalmente alta di giovani donne nell'indirizzo "industria e artigianato", pari a due quinti del totale, si può

⁴⁰ Requisiti d'accesso: licenza media e un'età non inferiore ai 17 anni

⁴¹ Il numero è probabilmente così basso perché una parte dei giovani con diagnosi funzionale è integrata negli altri corsi di formazione.

forse spiegare con il fatto che si trattava dell'unica offerta formativa specifica.

Per il resto, le Ripartizioni dispongono solo di stime. Nell'anno scolastico 2005/06, per quanto riguarda la Ripartizione 20, la quota di alunni e alunne con diagnosi funzionale o descrizione funzionale nelle scuole professionali provinciali di lingua tedesca o ladina era del 9%, mentre nel caso della Ripartizione 21 era di circa il 5% (stando alle informazioni fornite dai relativi coordinatori⁴²). La suddivisione tra i sessi corrispondeva probabilmente più o meno a quella generale, vale a dire che nell'anno scolastico 2005/06, la proporzione tra alunni e alunne delle scuole professionali era equilibrata, mentre nel caso degli apprendisti la quota proporzionale delle donne era pari al 23%. Quest'ultimo dato dovrebbe autorizzare a concludere che nell'accesso a una professione che prevede un periodo di apprendistato, è la differenza di genere, più che la disabilità, a determinare in prevalenza la scelta professionale.

6.2.3.5 Servizi di consulenza

Criterio di output: Fruizione dei servizi di consulenza, per sesso e gruppo di destinatari e indicatori

- Numero e quota % delle persone che ricorrono a ore di consulenza, per sesso e per gruppo di destinatari

Mediante questo criterio dovrebbe essere possibile rilevare in che misura i servizi di consulenza offerti dalle Ripartizioni riescano a raggiungere il gruppo di destinatari desiderato e se esistono specifiche differenze legate al genere. In realtà, non può essere fornita in merito un'indicazione di carattere generale, poiché abbiamo a disposizione solo pochi dati non disaggregati in base al genere. Solo la Ripartizione 21 possiede questo tipo di dati, perché durante l'anno finanziario 2006, ha condotto circa 400 colloqui informativi e di orientamento con gruppi di giovani e circa 500 colloqui con utenti adulti in merito alla formazione di base e alla formazione continua⁴³. Nell'ambito del servizio di consulenza tecnica per i contadini di montagna della Ripartizione 22, nel 2006 sono state offerte circa 900 consulenze nei singoli settori dell'edilizia e della tecnica agricola, della coltivazione foraggiera, della gestione dell'azienda agraria, delle coltivazioni speciali e della zootecnia⁴⁴. La Ripartizione 20 non dispone di un proprio servizio di consulenza.

⁴² La dottoressa Gertrud Gasser per la Ripartizione 20 e la dottoressa Silvia Casazza per la Ripartizione 21

⁴³ Cfr. Rapporto sull'attività della Ripartizione 21 – 2006

⁴⁴ Cfr. Rapporto sull'attività della Ripartizione 22 – 2006

6.2.4 Risultato della fruizione dei servizi offerti da parte degli/delle utenti

6.2.4.1 Titoli di studio conseguiti

Criterio di outcome: possibilità occupazionali ed effetti sul reddito per diplomate e diplomati dei corsi di formazione professionale e indicatori

- Titoli di studio conseguiti, per sesso, indirizzo e tipologia di formazione
- Reddito medio annuo in euro percepito durante il periodo di apprendistato, per sesso
- Salario d'ingresso annuo in euro delle diplomate e dei diplomati delle scuole professionali
- Reddito medio annuo in euro dopo i primi tre anni di lavoro, per sesso e per indirizzo di studi
- Chance di carriera delle diplomate e dei diplomati delle scuole professionali, per sesso
- Tasso % di disoccupazione tra le diplomate e i diplomati delle scuole professionali per sesso e diploma di qualifica professionale

Questo criterio di analisi intende illustrare gli effetti della fruizione dell'offerta formativa sulle aspettative degli/delle utenti, in merito alle loro reali possibilità occupazionali, di reddito e di carriera. D'altra parte, a prescindere dalla valutazione dei diplomi di qualifica professionale, la risposta che è possibile dare ai relativi indicatori può essere solo parziale.

Nell'anno scolastico 2005/06, sono stati conseguiti 2.532 diplomi di qualifica nell'ambito delle tre Ripartizioni per la formazione professionale: il 37% da parte di donne e il 63% da parte di uomini. La percentuale dei titoli conseguiti in base al sesso corrisponde pressoché a quella della fruizione dell'offerta formativa⁴⁵: i servizi forniti dalle Ripartizioni per la formazione professionale sono utilizzati dagli utenti di entrambi i sessi in misura diversa. Sia nel caso della fruizione dei servizi formativi, sia nel contesto del conseguimento di un diploma di qualifica professionale, gli utenti di sesso maschile sono più di quelli di sesso femminile. Questa affermazione si basa tuttavia solo sul numero di persone che si avvicinano all'offerta formativa, non sulla qualità della fruizione del servizio. In

⁴⁵ Le ripartizioni non possono tuttavia essere messe direttamente a confronto, perché non si tratta delle stesse persone.

realtà, proporzionalmente le donne frequentano più spesso corsi a tempo pieno, nei quali le ore di lezione sono circa tre volte quelle dei corsi di formazione per apprendisti nel sistema "duale" scuola/azienda.

Nell'analisi degli indirizzi professionali, il settore "industria e artigianato" occupa di nuovo il vertice con il 50% dei diplomi totali conseguiti; come nel caso della fruizione dell'offerta formativa, la percentuale delle diplomate in questo indirizzo è pari solo al 13%. In compenso, nel settore del "commercio e servizi", le diplomate prevalgono nettamente con il 72%, mentre i diplomi di qualifica professionale nel settore "alberghiero e alimentare" sono suddivisi tra i due sessi in maniera equilibrata (vedi tabella 28).

<i>Indirizzi</i>	<i>Diplomi di qualifica professionale</i>	<i>Percentuale per tipo di formazione</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Industria e artigianato	1.273	50%	13%	87%
Commercio e servizi	437	17%	72%	28%
Alberghiero ed alimentare	468	18%	49%	51%
Professioni sociali	213	8%	75%	25%
Agricoltura ed economia forestale	94	4%	22%	78%
Economia domestica	47	2%	98%	2%
Totale	2.532	100%	37%	63%

Tabella 28: Diplomi di qualifica professionale presso le scuole professionali delle Ripartizioni per la formazione professionale, per indirizzo e sesso – anno scolastico 2005/06

I diplomi di qualifica per maestro/a artigiano/a, che nell'anno scolastico 2005/06 hanno costituito il 9% di tutti i titoli di studio conseguiti, sono invece indicatori di una netta divisione tra i sessi. Dai dati emergono specifiche differenze di genere in relazione alla qualificazione superiore: la proporzione femminile scende dal 32% dei diplomi di apprendistato al 19% dei diplomi di maestro/a artigiano/a.

I corsi per maestro/a artigiano/a vengono amministrati per l'intera formazione professionale dalla Ripartizione 20. Anche in questo caso, l'indirizzo prevalente nell'anno scolastico 2005/06 è stato l'"industria e artigianato", con una quota percentuale pari al 95%. Solo pochi diplomi di maestro/a artigiano/a sono stati conseguiti nel settore "alberghiero e alimentare" e solo uno nel settore del "commercio e servizi".

L'81% dei diplomi di maestro/a artigiano/a è stato conseguito da uomini, mentre dei 38 corsi per maestro/a artigiano/a organizzati

nell'anno scolastico 2005/06, solo 12 sono stati frequentati da donne. Ciò indica che le giovani donne devono ancora superare ardui steccati, e le scelte professionali condizionate dal genere mostrano i loro effetti più marcati proprio nel caso dei corsi per maestro/a artigiano/a. Tra le 10 qualifiche maggiormente conseguite, il 100% dei diplomati nelle prime tre (elettrotecnico/a, congegnatore/congegnatrice meccanico/a, falegname) è costituito da uomini. Tra queste 10 qualifiche troviamo anche 2 cosiddette professioni femminili, cioè sarto/a per donna, al quarto posto, ed estetista, al sesto, entrambe conseguite al 100% da donne. Comunque, nel gruppo dei primi 10 indirizzi sono presenti due donne con il diploma di fabbro e di carpentiere (vedi tabella 29).

<i>Quadri professionali maestri/e artigiani/e</i>	<i>Diplomi</i>	<i>Percentuale per professione</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
1.) Elettrotecnico/a	37	17%	0%	100%
2.) Congegnatore/congegnatrice meccanico	19	9%	0%	100%
3.) Falegname	17	8%	0%	100%
4.) Sarto/a per signora	16	7%	100%	0%
4.) Installatore/installatrice di impianti termosanitari	16	7%	0%	100%
4.) Meccanico/a d'auto	16	7%	0%	100%
5.) Muratore/muratrice	15	7%	0%	100%
5.) Fabbro/a	15	7%	7%	93%
6.) Estetista	10	4%	100%	0%
6.) Carpentiere/a in legno	10	4%	10%	90%
Totale	171	77%	16%	84%

Tabella 29: Corsi per maestro/a artigiano/a delle Ripartizioni 20 e 21: i 10 diplomi più conseguiti, per professione e sesso – anno scolastico 2005/06

Riassumendo, oltre tre quarti dei diplomi vengono conseguiti al termine di un apprendistato (44%) o di una scuola tecnico-professionale/un corso di qualifica professionale a tempo pieno (34%). Complessivamente, la suddivisione per sesso secondo la tipologia formativa è molto più equilibrata rispetto a quella per indirizzo scelto. Questo dato può portare a concludere che è la scelta di un determinato ramo professionale, piuttosto che quella del tipo di formazione, a venir fatta in base a considerazioni di genere. Un'eccezione è rappresentata dai corsi di formazione per maestro/a artigiano/a, portati a termine in gran parte dagli uomini.

6.2.4.2 Indice di soddisfazione dei bisogni degli/delle utenti

Criterio di outcome: indice di soddisfazione dei bisogni dei/delle diplomati/e e dei/delle datori/datrici di lavoro in merito all'offerta formativa e indicatori

- Soddisfazione delle diplomate e dei diplomati in merito alla formazione ottenuta
- Soddisfazione degli apprendisti in merito alla formazione ottenuta in base al sesso
- Soddisfazione dei/delle datori/datrici di lavoro in merito alla formazione degli apprendisti
- Soddisfazione degli apprendisti in merito all'accesso ai corsi di formazione per maestro/a artigiano/a in base al sesso
- Soddisfazione per i servizi di consulenza
- Soddisfazione per i servizi di consulenza della formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica

Oltre all'aspetto dei titoli di studio conseguiti, l'utilità o meno dei percorsi di formazione professionale viene valutata anche in base alla spendibilità pratica di quello che si è appreso nella professione futura e in ambito personale. A prescindere da una serie di rilevazioni effettuate negli ultimi anni a livello scolastico o di apprendistato, mancano dati sistematici in merito. Un'indagine incentrata esclusivamente sul livello di soddisfazione delle/degli utenti diretti/e dei servizi (alunni/e delle scuole professionali, fruitori/fruitori dei servizi di consulenza, allievi/e dei corsi per maestro/a artigiano/a), come anche dei/delle loro utenti indiretti/e, cioè i/le datori/datrici di lavoro, sarebbe stata troppo onerosa. In parte è stato possibile rifarsi ai risultati di altri studi.

Secondo l'indagine condotta dall'Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano tra le diplomate ed i diplomati degli istituti professionali di durata triennale e delle scuole di formazione professionale (WIFO 2006 [8]), il 77% degli/delle intervistati/e definisce il proprio periodo di formazione molto prezioso; tra questi, il maggiore grado di soddisfazione è espresso dalle ex alunne e dagli ex alunni delle scuole di formazione professionale. Nel complesso, il 53% di tutti gli/le intervistati/e sceglierebbe nuovamente la stessa scuola, mentre lo farebbe solo il 48% dei/delle diplomati/e delle scuole tecnico-professionali. La maggioranza valuta positivamente i contenuti degli insegnamenti e l'attualità dei programmi, mentre appena la metà degli/delle intervistati/e dà un giudizio favorevole sull'approccio pratico delle discipline. Le di-

plomate e i diplomati delle scuole professionali per l'economia domestica e agricolo-forestale sono quelli che valutano in modo proporzionalmente più positivo l'approccio pratico dell'insegnamento, l'atmosfera, gli arredamenti e le dotazioni della scuola. Le condizioni e la situazione delle scuole tecnico-professionali vengono valutate in modo assai più positivo rispetto per esempio agli istituti professionali per i servizi commerciali. Sono gli/le ex alunni/e delle scuole di formazione professionale a esprimere la maggiore soddisfazione per la preparazione dei docenti, il trattamento umano e la correttezza durante gli esami. Oltre all'acquisizione di specifiche qualifiche professionali, le giovani donne, in particolare, valutano molto positivamente quella di personali competenze trasversali [44].

È inoltre interessante notare che il 90% degli/delle intervistati/e con un'attività lavorativa esprime soddisfazione per la professione che svolge. Stando all'indagine sui fabbisogni professionali e formativi in vista del rinnovo dell'offerta delle scuole professionali di economia domestica dell'Alto Adige (2005), la principale critica che le diplomate e i diplomati intervistati esprimevano sulla loro formazione riguardava il fatto che i profili acquisiti non fossero sufficientemente definiti e che essi incontrassero ostacoli nella spendibilità e nel riconoscimento della formazione triennale conseguita, sia in altri ambiti formativi, sia sul mercato del lavoro. Pertanto sono state elaborate alcune proposte di miglioramento: una formazione più lunga, la possibilità di specializzarsi, più tirocini e altre opportunità di accumulare esperienza lavorativa, una maggiore definizione del profilo professionale e un'integrazione più solida con altre scuole professionali e con gli istituti d'istruzione statali [45].

I risultati del rapporto BELIS sul fenomeno del cambio di mestiere degli apprendisti in Alto Adige fanno supporre che al termine della formazione, una quota considerevole di apprendisti non sia soddisfatta della professione appresa e delle opportunità lavorative. A ogni modo, circa il 40% delle diplomate e dei diplomati altoatesini dei corsi di apprendistato, quattro-cinque anni dopo il diploma non esercita più la professione appresa frequentando la scuola, che in gran parte viene abbandonata durante i primi due anni dal termine dell'apprendistato; il numero maggiore di persone che cambiano lavoro si registra nel commercio, e sono le addette alla vendita a cambiare occupazione più di frequente. Nell'artigianato, una percentuale relativamente elevata di lavoratori continua a operare nella stessa azienda anche cinque anni dopo l'apprendistato. Tra di essi, i motivi per cambiare lavoro sono soprattutto il desiderio di qualcosa di nuovo, di cambiamento e di evoluzione. La maggior parte di chi cambia mestiere intraprende professioni estranee

alla propria formazione, per le quali di solito non serve un titolo di studio. Questo riguarda principalmente le donne [46].

Il suddetto rapporto BELIS aveva avuto origine dall'insoddisfazione espressa dalle aziende artigiane addette alla formazione, per il fatto che molti apprendisti, portato a termine l'apprendistato, lasciavano il lavoro nel momento in cui diventavano forza lavoro qualificata.

I risultati di questi studi mostrano sostanzialmente che esistono ancora carenze nella consulenza, soprattutto in relazione alle scelte professionali dei giovani e alla gamma concreta dei percorsi formativi. La scelta di frequentare un apprendistato sembra rappresentare spesso una "decisione in negativo", cioè presa in contrasto con la formazione a tempo pieno, sulla base delle esperienze negative fatte a scuola fino a quel momento, come peraltro indicano anche i risultati di un'inchiesta condotta sui giovani che cambiano scuola [47].

6.2.5 Effetti indiretti della fruizione dei servizi

Criterio di outcome per migliorare le condizioni professionali in merito all'occupazione, il reddito e le possibilità di carriera

- Riequilibrio tra le opportunità di carriera di donne e uomini
- Riequilibrio tra le retribuzioni degli uomini e delle donne
- Aumento della percentuale di donne e uomini in campi professionali atipici
- Migliore suddivisione del lavoro di cura non retribuito tra uomini e donne grazie all'aumento della forza lavoro femminile

È molto difficile trarre conclusioni sulle opportunità di guadagno e di carriera di coloro che hanno assolto una formazione professionale. La percentuale più elevata di occupati, pari a oltre l'80%, si riscontra tra le diplomate e i diplomati delle scuole tecnico-professionali. Nel complesso, la ricerca di un lavoro dura relativamente poco, il periodo più breve si riscontra nel caso delle diplomate e dei diplomati delle scuole tecnico-professionali: il 90% di chi esce da una scuola professionale trova lavoro entro i primi tre mesi, e per di più un'occupazione che corrisponde alla formazione acquisita [44]. Uno sbocco professionale diretto nel settore in cui si è ricevuta la formazione, senza passare attraverso una fase troppo lunga di ricerca del lavoro, contraddistingue l'andamento professionale successivo. Sostanzialmente, chi ha conseguito un diploma di qualifica professionale è agevolato in vista di un reddito migliore rispetto a chi ha solo la licenza della scuola dell'obbligo;

d'altronde, gli occupati con un diploma di maturità o con una formazione universitaria guadagnano in media molto più di chi ha frequentato una scuola professionale⁴⁶. Colpisce, da questo punto di vista, il fatto che, a prescindere dalla categoria inconsueta di persone che hanno solo la licenza elementare, il "gender gap", cioè la differenza di reddito medio tra donne e uomini, è più basso tra gli occupati con un diploma di qualifica professionale. Ma anche in questo caso, le donne guadagnano in media circa il 18% meno degli uomini con una qualifica analoga (tenuto conto della quota differente di contratti a tempo parziale)⁴⁷.

Va inoltre tenuto presente che le diplomate e i diplomati dei corsi di formazione professionale hanno una possibilità superiore alla media di esercitare in un secondo momento un'attività autonoma. È un passo che significa chance sia di evolversi professionalmente, sia di ottenere un reddito più elevato. D'altro canto, gli ostacoli per le donne che vogliono rendersi autonome e fondare una propria azienda sono senz'altro più elevati rispetto al settore del lavoro dipendente. Sarebbe necessario analizzare quale contributo offre o potrebbe offrire la formazione professionale al fine di aiutare le donne a superare tali ostacoli e a incentivare l'imprenditorialità femminile.

6.3 Formazione continua sul lavoro

6.3.1 Risorse impiegate

Come è stato detto inizialmente, non è possibile separare le risorse finanziarie impiegate per la formazione continua sul lavoro da quelle per la formazione professionale. A questo proposito, rimandiamo al capitolo 6.1 per un'analisi integrata.

6.3.2 Servizi offerti

I corsi di formazione continua sul lavoro sono stati classificati secondo le categorie previste dall'Ufficio Educazione Permanente della Ripartizione 14, perché anche i corsi offerti dalla Ripartizione 20 sono classificati secondo tale struttura⁴⁸. Nel complesso è stato possibile operare una corretta suddivisione in aree tematiche dei corsi per la formazione continua sul lavoro offerti dalle tre Ripartizioni per la formazione professionale.

⁴⁶ Cfr. il capitolo sull'analisi strutturale

⁴⁷ Questi dati si riferiscono a tutta la forza lavoro e non distinguono tra occupati dipendenti e autonomi. In effetti, esiste una differenza piuttosto consistente nei redditi di queste due categorie e probabilmente anche le disuguaglianze tra i sessi lo sono in modo diverso (cfr. AFI 2006).

⁴⁸ Talvolta, all'interno della Ripartizione vengono utilizzati anche altri sistemi di classificazione.

6.3.2.1 Corsi di formazione continua sul lavoro

Critério di output: tipo, quantità e struttura dei servizi offerti e indicatori – corsi

- Numero e quota % dei corsi di formazione continua sul lavoro per area tematica e ambito organizzativo
- Numero e quota % dei corsi di formazione continua sul lavoro per ambito organizzativo e gruppo di destinatari
- Numero delle ore di formazione continua sul lavoro offerte

Analizzando la quantità e la struttura dei corsi di formazione continua sul lavoro offerti⁴⁹, risulta che nell'anno scolastico 2005/06 le tre Ripartizioni per la formazione professionale hanno offerto in totale 2.267 corsi, gestendone direttamente la maggioranza (71%). Il 28% dei corsi è stato rivolto a singoli partecipanti o ad aziende/imprese/enti (solo Ripartizioni 20 e 21). A questo proposito bisogna osservare che i corsi individuali (formazione a domanda individuale) rappresentano una categoria particolare, in quanto normalmente ai corsi di formazione professionale prendono parte gruppi di persone. La percentuale dei corsi in convenzione è molto bassa (1%) e riguarda ancora una volta solo le Ripartizioni 20 e 21 (vedi tabella 30).

<i>Ambito organizzativo</i>	<i>Numero corsi</i>	<i>Percentuale per ambito organizzativo</i>
Gestione diretta (incl. FSE)	1.601	71%
Contributi corsi individuali	452	20%
Contributi aziende/enti	188	8%
Convenzioni	26	1%
Totale	2.267	100%

Tabella 30: Offerta di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale per ambito organizzativo – anno scolastico 2005/06

Nella formazione continua sul lavoro non esiste un settore dominante, come invece accade nella formazione professionale, e l'offerta di corsi nel settore "industria e artigianato" supera di poco quella negli altri settori.

Negli ambiti organizzativi "Gestione diretta (incl. FSE) e "Convenzioni"⁵⁰, il settore "elettronica e informatica" occupa il primo posto

⁴⁹ A causa della mancanza di dati, non è stato possibile estendere l'analisi al "Numero e quota % dei corsi di formazione continua sul lavoro per ambito organizzativo e gruppo di destinatari".

⁵⁰ Il discorso si riferisce solo alle Ripartizioni 20 e 21.

con un'offerta superiore a un quarto del totale; seguono i settori "economia domestica, alimentazione, cucito, giardinaggio" e "agricoltura" (vedi tabella 31).

<i>Tematiche</i>	<i>Numero corsi</i>	<i>Percentuale per tematica del corso</i>
Elettronica e informatica	401	26%
Economia domestica, alimentazione, cucito, giardinaggio	336	22%
Artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico	205	13%
Agricoltura ed economia forestale	183	12%
Commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico	133	9%
Servizi sociali	108	7%
Corsi di lingua per immigrate e immigrati	106	7%
Pronto soccorso, prevenzione degli infortuni, sicurezza sul lavoro	65	4%
Settore turismo e alberghiero	53	3%
Altro	19	1%
Corsi di lingua	3	0%
Totale	1.543	100%

Tabella 31: Offerta di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale (senza contributi) per tematica – anno scolastico 2005/06

I corsi di lingua costituiscono più della metà dei corsi individuali (di cui si occupano solo le Ripartizioni 20 e 21); segue il settore "commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico" (vedi tabella 32). Nell'ambito dei corsi per aziende/impres e enti, domina ancora una volta il settore "elettronica e informatica" con un'offerta di poco inferiore ai 2/5 del totale (vedi tabella 33).

<i>Tematiche</i>	<i>Numero corsi</i>	<i>Percentuale per tematica del corso</i>
Corsi di lingua	240	53%
Commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico	123	27%
Servizi sociali	51	11%
Artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico	38	8%
Totale	452	100%

Tabella 32: Corsi individuali promossi in favore di singoli partecipanti per tematica – anno scolastico 2005/06

<i>Tematiche</i>	<i>Numero corsi</i>	<i>Percentuale per tematica del corso</i>
Elettronica e informatica	72	38%
Commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico	54	29%
Pronto soccorso, prevenzione degli infortuni, sicurezza sul lavoro	29	15%
Artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico	27	14%
Servizi sociali	3	2%
Corsi di lingua	2	1%
Altro	1	1%
Totale	188	100%

Tabella 33: Corsi promossi in favore di aziende/enti per tematica – anno scolastico 2005/06

6.3.2.2 Promozione di corsi

Dall'analisi della quantità di corsi sostenuti economicamente⁵¹ e delle ore di frequenza ripartite in base ai destinatari dei contributi, come anche del sussidio a corsi indirizzati a gruppi specifici individuati in base al sesso o ad altre caratteristiche di diversità, risulta che nell'anno scolastico 2005/06 sono stati erogati contributi a 452 persone per seguire corsi individuali e a 188 aziende ed enti per l'organizzazione di corsi a favore dei loro dipendenti e collaboratori, per un totale di 640 contribuzioni.

Pertanto sono state finanziate 176.052 ore di frequenza ai corsi, circa un quinto delle ore totali (21%).

Nell'anno scolastico 2005/06, le Ripartizioni 20 e 21 hanno stanziato in totale 1.445.177 euro, di cui il 33% a favore di singoli utenti dei corsi e il 67% a favore di aziende ed enti. Poiché il numero dei corsi individuali sostenuti economicamente risulta più del doppio di quello dei corsi organizzati da aziende ed enti, a prima vista la ripartizione dei fondi appare sproporzionata; non bisogna però dimenticare che i corsi per aziende/imprese/enti sono sempre rivolti a gruppi di persone.

I contributi stanziati per i corsi individuali sono stati ripartiti in maniera uguale tra donne e uomini. I dati riguardanti i finanziamenti dei corsi per aziende ed enti non sono disaggregati in base al sesso degli utenti.

La ripartizione dei contributi sulla base del settore di formazione varia a seconda dei destinatari:

⁵¹ Il discorso si riferisce solo alle Ripartizioni 20 e 21.

- nell'ambito dei corsi individuali, dominano i corsi di lingua con una percentuale del 53%, seguiti dai corsi nel settore "commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico" con circa il 25%; ai settori "artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico" e "servizi sociali" è stato assegnato il 10% dei fondi ciascuno. In totale, nell'anno scolastico 2005/06, per quanto riguarda questo gruppo sono stati presi in considerazione solo quattro dei dieci settori di formazione professionale (vedi tabella 34);
- nell'ambito dei contributi per i corsi rivolti ad aziende/enti, il settore "artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico" domina con poco meno del 50%; i settori "elettronica e informatica" e "pronto soccorso, prevenzione degli infortuni, sicurezza sul lavoro" hanno beneficiato ognuno di circa il 20% dei fondi.

<i>Tematiche</i>	<i>Contributi</i>	<i>Percentuale per tematica</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Corsi di lingua	251.723	53%	49%	51%
Commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico	123.338	26%	49%	51%
Servizi sociali	54.858	11%	50%	50%
Artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico	47.924	10%	57%	43%
Totale	477.843	100%	50%	50%

Tabella 34: Contributi per la formazione continua sul lavoro messi a disposizione per singoli partecipanti (corsi individuali) per tematica e sesso – anno scolastico 2005/06

6.3.2.3 Aspetti dell'offerta formativa connessi al genere e ad altre caratteristiche di diversità

Criterio di output: aspetti dell'offerta connessi al genere e indicatori

- Offerta formativa che tiene conto delle specificità di genere
- Raggiungibilità del luogo di svolgimento dei corsi dal punto di vista della viabilità
- Custodia dei bambini durante i corsi
- Orario di svolgimento dei corsi

Non c'è molto da dire sull'offerta formativa che tiene conto delle specificità di genere (in termini di facilità di raggiungimento del

luogo dove si tengono i corsi, della sorveglianza dei bambini durante i corsi e dell'orario di svolgimento delle lezioni) e di altre caratteristiche di diversità degli utenti del servizio (metodologia didattica, lingua). Dovrebbe essere adottato un metodo qualitativo per la rilevazione dei dati che non è stato possibile predisporre nel corso di questo studio.

Criterio di output: aspetti dell'offerta connessi a caratteristiche di diversità dei partecipanti e indicatori

- Numero dei corsi per giovani e adulti con storia di migrazione
- Modi e mezzi di pubblicizzazione dell'offerta formativa tra i giovani con storia di migrazione (lingua, stile, etc.)
- Metodologia didattica adottata (lingua, materiali, etc.) in relazione alle caratteristiche di diversità

Gli unici corsi di formazione rivolti a particolari gruppi della popolazione sono i corsi di lingua riservati a persone con esperienza migratoria che nell'anno scolastico 2005/06 hanno rappresentato il 5% dell'offerta formativa totale.

6.3.3 Fruizione delle prestazioni

6.3.3.1 Corsi di formazione continua sul lavoro

Criterio di output: fruizione dei corsi di formazione continua sul lavoro e indicatori

- Numero e quota % dei partecipanti per sesso, età, situazione lavorativa, situazione familiare e settore di attività
- Numero e quota % dei partecipanti per sesso, tematica dei corsi e ambito organizzativo
- Numero e quota % delle ore di frequenza per sesso, tematica dei corsi e ambito organizzativo
- Numero e quota % dei partecipanti ai corsi di formazione continua sul lavoro in rapporto al totale delle persone che hanno partecipato a tutti i corsi di formazione professionale

Tali indicatori forniscono informazioni sulle caratteristiche dei vari gruppi che partecipano ai singoli corsi di formazione continua sul lavoro. Tuttavia, l'unico parametro a disposizione dell'indagine (e non in tutti i casi) relativo alle tre Ripartizioni era il sesso degli utenti; non è stato possibile analizzare altri parametri socio-economici per mancanza di rilevazione digitale dei dati.

Nell'anno scolastico 2005/06, i corsi di formazione continua sul lavoro sono stati seguiti in totale da 22.692 persone, con una rappresentanza femminile pari al 50% circa.⁵² I corsi di formazione continua sul lavoro sono stati quindi seguiti in ugual misura da uomini e donne.

Per quanto riguarda le Ripartizioni 20 e 21, è stato possibile rilevare anche altri dati socio-economici:

- Ripartizione 20/ambito organizzativo "Gestione diretta" – dati relativi all'età: tre quarti dei partecipanti avevano un'età compresa tra i 19 ed i 49 anni; la maggioranza, sia donne che uomini, rientrava nella fascia d'età 30-39 anni;
- Ripartizioni 20 e 21/contributi ai singoli partecipanti⁵³ – situazione lavorativa: il 67% delle persone che hanno frequentato i corsi aveva un impiego fisso, il 12% era disoccupato e i restanti avevano un lavoro part-time o a tempo determinato, contratti a progetto o speciali. Solo il 40% dei partecipanti con lavoro fisso era costituito da donne, mentre tra i disoccupati, la quota dei partecipanti di sesso femminile saliva all'80%.

Anche prendendo in considerazione la suddivisione in base al sesso dei fruitori dei servizi nei vari settori di formazione continua sul lavoro, si osserva un sostanziale equilibrio. La maggioranza (un quinto abbondante) ha partecipato a corsi nel settore "elettronica e informatica", con un sostanziale equilibrio tra i due sessi: 51% donne e 49% uomini. Il 79% dei partecipanti ai corsi nel settore che si è classificato secondo in termini di frequenza, "economia domestica, alimentazione, cucito, giardinaggio", (organizzati dalla Ripartizione 22) era costituito da donne, tuttavia il 21% dei partecipanti era costituito da uomini. Il fatto che l'86% dei partecipanti ai corsi nel settore "servizi sociali" fosse di sesso femminile e che il 90% dei partecipanti a quelli nell'ambito "Pronto soccorso, prevenzione degli infortuni, sicurezza sul lavoro" fosse di sesso maschile (vedi tabella 35), dimostra l'esistenza di una marcata segregazione di genere all'interno dei due settori, con un sesso che domina sull'altro.

⁵² La mancanza di dati relativa alla suddivisione in base al sesso dei partecipanti ai corsi organizzati in convenzione dalla Ripartizione 20 e di quelli sostenuti economicamente dalla Ripartizione 21 per le aziende e gli enti rende impossibile un calcolo preciso.

⁵³ Si tratta di fondi pubblici che non possono essere assegnati separatamente a seconda delle singole Ripartizioni. A partire dal mese di aprile dell'anno scolastico 2005/06, a i dati sono stati rilevati tutti dalla Ripartizione 20.

<i>Tematiche</i>	<i>Partecipanti/e</i>	<i>Percentuale per tematica</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Elettronica e informatica	5.034	22%	51%	49%
Economia domestica, alimentazione, cucito, giardinaggio	3.143	14%	79%	21%
Artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico	2.761	12%	36%	64%
Commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico	2.660	12%	42%	58%
Agricoltura ed economia forestale	2.487	11%	32%	68%
Pronto soccorso, prevenzione degli infortuni, sicurezza sul lavoro	2.197	10%	10%	90%
Servizi sociali	1.790	8%	86%	14%
Corsi di lingua per immigrate e immigrati	1.047	5%	61%	39%
Turismo e alberghiero	759	3%	49%	51%
Corsi di lingua	279	1%	44%	56%
Altro	238	1%	37%	63%
Totale	22.692	100%	51%	49%

Tabella 35: Fruizione di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale per tematica e sesso – anno scolastico 2005/06

Dall'analisi dei dati esistenti (per quanto incompleti), risulta un sostanziale equilibrio anche nella suddivisione per sesso in relazione all'ambito organizzativo. Il 52% dei partecipanti ai corsi nell'ambito organizzativo "Gestione diretta (incl. FSE)" era di sesso femminile (vedi tabella 36).

<i>Ambiti organizzativi</i>	<i>Partecipanti/e</i>	<i>Percentuale per ambito organizzativo</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Gestione diretta (incl. FSE)	18.704	82%	52%	48%
Contributi aziende/enti ⁵⁴	3.094	14%		
Contributi corsi individuali	452	2%	49%	51%
Convenzioni ⁵⁵	442	2%		
Totale	22.692	100%		

Tabella 36: Fruizione di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale per ambito organizzativo e sesso – anno scolastico 2005/06

⁵⁴ A causa della mancanza di dati non è possibile calcolare la percentuale di partecipanti divisi per sesso.

⁵⁵ Convenzioni: per la Ripartizione 20 è disponibile solo il dato totale, perciò nel computo totale dei partecipanti suddivisi per tematica non sono prese in considerazione 297 persone.

L'analisi dei dati relativi alle ore di frequenza dei corsi di formazione professionale dà risultati diversi rispetto all'analisi dei dati riguardanti il numero dei partecipanti, sia rispetto alla percentuale di frequenza nei diversi ambiti organizzativi, sia rispetto alla suddivisione dei partecipanti in base al sesso.

L'anno scolastico 2005/06 ha registrato una partecipazione ai corsi pari a 866.941 ore di lezione effettuate. Anche in questo caso, l'ambito organizzativo "Gestione diretta" è risultato al primo posto, ma solo con il 68% del totale, rispetto all'82% risultante prendendo in considerazione il numero dei partecipanti. L'ambito organizzativo "Convenzioni" ha registrato invece un incremento rilevante, passando dal 2% all'11% (vedi tabella 37).

<i>Ambiti organizzativi</i>	<i>Ore di frequenza</i>	<i>Percentuale per ambito organizzativo</i>	<i>Percentuale femmine</i>	<i>Percentuale maschi</i>
Gestione diretta (incl. FSE)	593.383	68%	45%	55%
Contributi aziende/enti	154.272	18%		
Convenzioni	97.506	11%		
Contributi corsi individuali	21.780	3%	53%	47%
Totale	866.941	100%		

Tabella 37: Fruizione di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale in ore di frequenza per ambito organizzativo e sesso – anno scolastico 2005/06

Come mostra la tabella 38 relativa alle ore di frequenza per settore, anche la posizione dei vari settori nella classifica è cambiata. I settori "elettronica e informatica" e "artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico" si trovano al primo posto con una quota di partecipazione del 20% ciascuno; segue il settore "commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico". Il settore "economia domestica, alimentazione, cucito, giardinaggio", che in base al numero dei partecipanti si classificava secondo, si trova ora molto indietro: evidentemente, i corsi sono frequentati da molte persone, ma prevedono meno ore di lezione (vedi tabella 38).

<i>Tematiche</i>	<i>Ore di frequenza</i>	<i>Percentuale per tematica</i>
Artigianato, industria, edilizia, ambito tecnico	175.109	20%
Elettronica e informatica	167.730	20%
Commercio, direzione aziendale, management, servizio pubblico	121.741	14%
Agricoltura ed economia forestale	69.456	8%
Corsi di lingua per immigrate e immigrati	69.221	8%
Corsi di lingua	56.220	7%
Pronto soccorso, prevenzione degli infortuni, sicurezza sul lavoro	54.007	6%
Turismo e alberghiero	47.348	6%
Economia domestica, alimentazione, cucito, giardinaggio	43.682	5%
Servizi sociali	41.267	5%
Altro	13.054	2%
Totale⁵⁶	858.835	100%

Tabella 38: Fruizione di corsi per la formazione continua sul lavoro delle Ripartizioni per la formazione professionale in ore di frequenza per tematica – anno scolastico 2005/06

A causa della mancanza delle relative rilevazioni statistiche, è stato possibile procedere all'analisi dei dati disaggregati per sesso solo negli ambiti organizzativi "Gestione diretta (incl. FSE)", in cui la partecipazione femminile si è attestata al 45%, e "Contributi corsi individuali", dove le donne hanno rappresentato il 53% dei partecipanti (vedi tabella 37). Considerando le ore di frequenza, la suddivisione per sesso risulta meno equilibrata di quanto non avvenisse tenendo conto del numero dei partecipanti.

L'analisi dei dati delle singole Ripartizioni per quanto riguarda le ore di frequenza mette in luce un aspetto importante. Prendendo in considerazione le ore di frequenza e il sesso dei partecipanti, la statistica risulta sfavorevole alle donne: la percentuale di ore di partecipazione ai corsi degli utenti di sesso femminile è inferiore rispetto alla percentuale che risulta tenendo conto del numero dei partecipanti. Ciò significa che le donne dedicano meno tempo alla formazione continua sul lavoro. A titolo esemplificativo si prenda la Ripartizione 20, in cui la percentuale di fruizione sulla base delle ore di frequenza delle donne è del 46%, il 7% in meno della quota di partecipazione femminile calcolata sul numero degli iscritti. Ciò si potrebbe spiegare con il fatto che l'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia induce le donne a scegliere corsi di durata inferiore.

⁵⁶ Mancano i dati relativi alle ore di frequenza delle 297 persone che hanno frequentato i corsi organizzati in convenzione dalla Ripartizione 20, per i quali non sono disponibili dati disaggregati per sesso.

Secondo l'ASTAT⁵⁷, nel 2006 180.539 persone hanno partecipato alle diverse iniziative di educazione permanente; di queste, il 22,7% (40.982) ha frequentato corsi di aggiornamento professionale. La presente analisi dovrebbe prendere in considerazione solo il 55% dei partecipanti ai corsi nel complesso, in quanto alcuni di essi potrebbero avere frequentato più corsi.

Non è stato purtroppo possibile procedere al calcolo della percentuale di utenti con una storia di migrazione che hanno partecipato ai corsi di formazione continua sul lavoro a causa della mancanza di rilevazione digitale dei dati.

6.3.4 Effetti della partecipazione alla formazione continua sul lavoro

Criterio di outcome: effetti sull'occupazione e sul reddito dei partecipanti ai corsi per la formazione continua sul lavoro e indicatori

- Maggiore possibilità di reinserimento nel mondo del lavoro a seguito della partecipazione a corsi di qualificazione professionale
- Possibilità di migliorare la propria posizione lavorativa a seguito della partecipazione a corsi di qualificazione professionale
- Miglioramento del reddito a seguito della partecipazione a corsi di formazione continua sul lavoro, per sesso

Per quanto concerne gli eventuali effetti positivi che la partecipazione ai corsi di formazione continua sul lavoro possa avere avuto per gli/le utenti in termini di reinserimento dopo l'uscita dal mercato del lavoro, di miglioramento della posizione lavorativa e delle prospettive di carriera, nonché di miglioramento concreto delle condizioni economiche, è possibile unicamente avanzare delle ipotesi, a causa della mancanza di analisi secondarie nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige.

Secondo l'inchiesta condotta dall'IRE nel 2006 sui diplomati, così come secondo la ricerca BELIS sul fenomeno del cambiamento di lavoro degli apprendisti, quattro-cinque anni dopo aver concluso il periodo di formazione, una quota relativamente alta (circa il 40%) di persone non svolge più l'attività per la quale ha studiato. La mobilità più elevata si registra nel commercio, in particolare nel settore degli addetti alla vendita, in cui la rappresentanza femminile è tradizionalmente elevata. Si può concludere allora che per le donne, questa esperienza formativa ha un'utilità piuttosto bassa, so-

⁵⁷ Cfr. ASTAT-Info n. 35, luglio 2007

prattutto perché, in caso di cambiamento di lavoro, normalmente non possono mettere a frutto la loro qualifica, venendo così considerate lavoratrici non qualificate nel mercato del lavoro.

6.3.4.1 Effetti sui datori di lavoro

Critério di outcome: effetti della partecipazione ai corsi di formazione continua sul lavoro sui/sulle datori/datrici di lavoro e indicatori

- Indice di soddisfazione dei/delle datori/datrici di lavoro relativamente alla qualità della preparazione dei loro dipendenti

Così come non è stato possibile verificare gli effetti della partecipazione ai corsi relativamente ai fruitori diretti, non è stato ugualmente possibile verificare gli stessi effetti sui beneficiari indiretti dell'offerta formativa. Servirebbe uno studio apposito per verificare il grado di soddisfazione dei/delle datori/datrici di lavoro per quanto concerne la qualità della preparazione dei loro dipendenti.

Si può tuttavia affermare senza ombra di dubbio che, se lo sviluppo generale va sempre più in direzione di una formazione permanente e cambiare lavoro, anche orientandosi in settori diversi dal proprio, sta diventando una costante dei moderni curricula lavorativi, negli anni a venire la formazione continua sul lavoro giocherà un ruolo chiave nell'ambito della formazione professionale. Sarebbe perciò molto importante che in futuro fossero condotte serie valutazioni dell'efficacia delle misure di formazione continua sul lavoro, da cui risultasse chiaramente anche il grado di soddisfazione circa l'organizzazione e la didattica dei corsi.

6.3.5 Effetti indiretti della partecipazione ai corsi

Criteri di outcome ed effetti indiretti della partecipazione ai corsi di formazione continua sul lavoro

- Riequilibrio tra le opportunità di carriera di donne e uomini
- Riequilibrio tra le retribuzioni degli uomini e delle donne
- Aumento della percentuale di donne e uomini nei campi professionali atipici
- Migliore suddivisione del lavoro di cura non retribuito tra uomini e donne grazie all'aumento della forza lavoro femminile
- Introduzione di innovazione e aumento del fatturato delle aziende

Se è vero che gli effetti diretti della partecipazione a misure di formazione continua sul lavoro sono al momento difficilmente valutabili, ciò è ancora più vero per gli effetti indiretti. Rientrano tra gli effetti indiretti, l'effettivo riequilibrio delle possibilità d'impiego e delle retribuzioni di uomini e donne, l'aumento della percentuale di uomini e donne impiegati in campi professionali atipici e la redistribuzione del lavoro di cura all'interno della famiglia grazie all'aumento della forza lavoro femminile, così come l'incremento del fatturato delle aziende. Anche in questo caso, mancano studi esaurienti sulla realtà dell'Alto Adige. Esiste un unico studio (Ripartizione per la formazione professionale italiana, 2007) che mira a verificare il grado di integrazione tra il sistema scolastico generale, la formazione professionale e il mondo del lavoro. Il modello di benchmarking proposto nello studio parte dal presupposto che il normale processo di apprendimento attraverso la formazione e l'acquisizione del know-how nel corso della vita lavorativa non risponde più alle esigenze del mondo del lavoro. Per garantire ai lavoratori la possibilità di rinnovare e migliorare continuamente le loro conoscenze e competenze, sarebbe necessaria una migliore e più stretta collaborazione tra la scuola e il mondo della formazione professionale, che a loro volta dovrebbero adeguarsi alle necessità del mercato del lavoro. Per arrivare a un'integrazione effettiva ed efficace, sarebbe opportuna una maggiore collaborazione tra le diverse istituzioni formative ed educative e un adattamento alle richieste provenienti dalle imprese [48].

6.4 Effetti sull'occupazione e sul reddito del personale della formazione professionale

Gli stanziamenti pubblici hanno effetti diretti e indiretti sulla quantità e sulla qualità delle opportunità d'impiego e sul livello retributivo di uomini e donne. Era nostra intenzione rilevare e verificare separatamente tali effetti prodotti sul personale docente, sia quello impiegato nei corsi di formazione professionale, sia quello impiegato nei corsi di formazione continua sul lavoro, nonché sulle altre persone addette all'amministrazione e ai servizi accessori. Purtroppo i dati a nostra disposizione non distinguono la formazione professionale dalla formazione continua sul lavoro, perciò ci limiteremo a dare delle due categorie una visione d'insieme.

Criterio di output: personale impiegato, retribuzione e indicatori

- Numero e quota % dei docenti suddivisi per sesso e titolo di studio
- Numero e quota % dei docenti suddivisi per sesso e materia di insegnamento

- Numero e quota % del personale amministrativo rispetto al totale del personale impiegato nella formazione professionale per sesso
- Numero e quota % dei docenti (TP/PT) per sesso
- Numero e quota % dei docenti esterni (TP/PT) – relatrici e relatori incaricati – per sesso
- Numero e quota % dei docenti (TP/PT) incaricati dagli istituti per sesso
- Quota % dei docenti per tipologia di contratto e per sesso
- Numero e quota % dei docenti all'interno degli istituti e problemi legati alla migrazione

Delle 1.884 persone impiegate al giorno 31 marzo 2006 nelle tre Ripartizioni per la formazione professionale e nelle relative scuole professionali, il 58% erano donne e il 42% uomini⁵⁸. Il personale si divideva in quattro grandi categorie: docenti laureati/e, insegnanti di materie tecnico-pratiche e di laboratorio, che rappresentavano ognuno poco meno di un terzo del personale totale, educatori/educatrici e assistenti impiegati/e sia nei collegi, sia per il sostegno ai giovani diversamente abili e che costituivano il 5% del personale, e tutte le altre figure professionali addette all'amministrazione, alle apparecchiature tecniche, alle pulizie e alla manutenzione che rappresentavano il 30% del totale. I profili professionali qui considerati erano caratterizzati da una forte segregazione di genere.

Il personale degli ultimi due gruppi summenzionati era costituito per circa tre quarti da donne. Anche i docenti laureati erano in maggioranza donne (60%), mentre gli uomini prevalevano (il 62% contro il 38%) tra gli insegnanti di materie tecnico-pratiche e di laboratorio. Il rapporto tra i due sessi in quest'ultimo gruppo rispecchiava fedelmente quello esistente tra alunne e alunni.

Il diverso peso specifico delle tre Ripartizioni si rifletteva anche nella suddivisione del personale al loro interno: il 59% del personale era impiegato nella formazione professionale tedesca e ladina, il 21% nella formazione professionale italiana e il 20% nella formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica. Tuttavia, la percentuale di personale femminile impiegato nei diversi settori variava notevolmente: le donne costituivano il 71% del personale nel settore agricolo e di economia domestica, il 58% nella formazione professionale tedesca e ladina, che corrisponde

⁵⁸ È stato possibile rilevare solo il numero totale degli occupati.

alla media generale, e solo il 46% nella formazione professionale italiana.

Dall'analisi della suddivisione secondo le qualifiche funzionali, emerge che malgrado il personale fosse costituito in maggioranza da donne, le posizioni dirigenziali (ivi inclusi coordinatrici e coordinatori) erano ricoperte in maggioranza da uomini (64%), anche se le donne costituivano comunque almeno un terzo (36%) dei dirigenti. Le donne rappresentavano la maggioranza in tutte le qualifiche funzionali che non prevedono lo svolgimento di mansioni dirigenziali, a eccezione della sesta, ovvero quella in cui sono inquadrati gli insegnanti di materie tecnico-pratiche.

In riferimento al numero di ore di lavoro, risulta che delle 1.884 impiegati provinciali nel campo della formazione professionale, 1.246 lavoravano a tempo pieno. In percentuale, si tratta del 56% della forza lavoro femminile e dell'80% di quella maschile. In media, i lavoratori part-time rappresentavano poco meno di un terzo del totale.

Mentre tra il personale della formazione professionale che non svolgeva funzioni dirigenziali, il 44% delle donne e il 21% degli uomini (cioè percentuali piuttosto alte) lavoravano con contratti part-time, tutti i dirigenti lavoravano a tempo pieno. La percentuale delle donne con lavoro part-time nei livelli più bassi, che prevedono lo svolgimento di mansioni più semplici, era piuttosto alta. Al contrario, i (pochi) uomini impiegati nei livelli più bassi lavoravano quasi tutti a tempo pieno.

A livello di Ripartizioni, si nota un nesso tra la quota di forza lavoro femminile e la percentuale di uomini e donne che lavorano part-time: maggiore è il numero delle lavoratrici, più alta è la percentuale di persone che lavorano part-time, in particolare tra gli uomini.

Poco meno di un terzo degli occupati presso le Ripartizioni provinciali per la formazione professionale hanno un contratto a tempo determinato; la parte restante è impiegata in ruolo con un contratto a tempo indeterminato. Nelle scuole professionali, il precariato è molto più comune che negli uffici dell'amministrazione centrale. Da questo punto di vista, la quota delle donne (33%) supera quella degli uomini (28%) solo di pochi punti percentuali (vedi tabella 39).

<i>Tipo di servizio</i>	<i>Totale</i>	<i>Totale</i>	<i>Femmine</i>	<i>Maschi</i>
	<i>Numero</i>	<i>Quota</i>	<i>Quota</i>	<i>Quota</i>
Uffici amministrativi centrali	103	7%	11%	0%
Scuole provinciali	1.726	32%	35%	29%
Totale	1.829	31%	33%	28%

Tabella 39: Quota degli occupati con impiego a tempo determinato presso le tre Ripartizioni provinciali per la formazione professionale, per sesso e tipo di servizio – al giorno 31 marzo 2006

Nel 2006, l'Amministrazione provinciale ha speso più di 72 milioni di euro in salari (ivi inclusi i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e l'accantonamento per il TFR) a favore dei quasi 1.900 dipendenti delle tre Ripartizioni per la formazione professionale, di cui in media l'87% è impiegato a tempo pieno. Circa la metà dei contributi (52%) è versata in favore dei dipendenti di sesso femminile (vedi tabella 40), che tuttavia rappresentano il 58% del personale.

<i>Tipo di servizio</i>	<i>Totale</i>	<i>Femmine</i>	<i>Maschi</i>
	<i>Monte salari</i>	<i>Monte salari</i>	<i>Monte salari</i>
Uffici amministrativi	4.368.168 €	2.263.782 €	2.104.386 €
Scuole professionali	67.837.441 €	35.265.703 €	32.571.738 €
Totale	72.205.609 €	37.529.485 €	34.676.124 €
	<i>% di riga</i>	<i>% di riga</i>	<i>% di riga</i>
Uffici amministrativi	100,0%	51,8%	48,2%
Scuole professionali	100,0%	52,0%	48,0%
Totale	100,0%	52,0%	48,0%

Tabella 40: Costi salariali lordi per gli occupati delle tre Ripartizioni provinciali per la formazione professionale, per sesso e tipo di servizio – 2006

Anche prendendo in considerazione le unità di lavoro, con una quota attribuibile alle donne pari al 55% degli equivalenti tempo pieno, i costi del personale per le dipendenti di sesso femminile sono comunque più bassi della quota percentuale che esse rappresentano (vedi tabella 41). Visto il numero particolarmente elevato di donne inquadrato nei livelli funzionali più bassi, la causa è da ricercarsi in primo luogo nella diversa struttura delle qualifiche, anche se l'anzianità di servizio e il numero dei rapporti di lavoro a tempo determinato sono aspetti da tenere in considerazione (il tema sarà approfondito in seguito).

	<i>Totale</i>	<i>Femmine</i>	<i>Maschi</i>
	<i>assoluto</i>	<i>assoluto</i>	<i>assoluto</i>
Occupati – Marzo 2006	1.884	1.093	791
Equivalenti tempo pieno – Marzo 2006	1.647	912	736
Monte salari 2006	72.205.609 €	37.529.485 €	34.676.124 €
	<i>% di riga</i>	<i>% di riga</i>	<i>% di riga</i>
Occupati – Marzo 2006	100,0%	58,0%	42,0%
Equivalenti tempo pieno – Marzo 2006	100,0%	55,3%	44,7%
Monte salari 2006	100,0%	52,0%	48,0%

Tabella 41: Occupati, equivalenti tempo pieno e monte salari delle tre Ripartizioni provinciali per la formazione professionale per sesso – 2006

Nel 2006, l'amministrazione provinciale ha speso in media circa 2.900 euro al mese per ciascun dipendente senza funzioni dirigenziali, mentre per i dirigenti la spesa saliva a 8.900 euro⁵⁹. Considerando solo il personale a tempo pieno, il costo salariale mensile medio per i dipendenti senza mansioni dirigenziali ammontava a circa 3.800 euro. Nel settore della formazione professionale, il costo salariale medio di una dipendente a tempo pieno corrisponde al 93% di quello di un uomo (senza funzioni dirigenziali); i salari lordi dei dipendenti di sesso femminile che ricoprono incarichi dirigenziali corrispondono al 90% di quelli dei loro colleghi di sesso maschile. La causa di ciò è da ricercarsi nella diversa distribuzione della forza lavoro maschile e femminile ai vari livelli e per anzianità di servizio.

La diversità dei costi salariali medi sulla base dell'età e della qualifica funzionale si riflette sugli stipendi delle donne, che normalmente, a parità di funzioni e di anzianità, corrispondono al 93-98% degli stipendi percepiti dai colleghi uomini. Sono pochi i casi in cui, a parità di funzioni e di anzianità, le donne percepiscono un salario maggiore dei loro colleghi uomini; ciò accade in generale nel caso della quinta e settima qualifica funzionale, livello raggiunto solo da un numero ridotto di dipendenti (vedi tabella 42).

⁵⁹ Costi salariali annuali divisi per 13 mensilità

Livello	Fino a 29 anni		30-39 anni		40-49 anni		Over 50	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
	Costi salariali mensili medi							
1 – 4	2.567 €	(a)	2.534 €	2.697 €	2.719 €	2.819 €	2.523 €	2.893 €
5		(a)	3.091 €	2.963 €	3.339 €	(a)	3.361 €	(a)
6	3.244 €	3.354 €	3.480 €	3.564 €	3.808 €	3.924 €	4.102 €	4.245 €
7	3.512 €	3.410 €	3.820 €	3.772 €	4.388 €	4.120 €	4.714 €	4.659 €
8 – 9	3.634 €	3.913 €	3.961 €	4.199 €	4.478 €	4.528 €	4.684 €	5.128 €
	Rapporto dei costi salariali mensili medi F/M							
1 – 4			94%	100%	96%	100%	87%	100%
5			104%	100%				
6	97%	100%	98%	100%	97%	100%	97%	100%
7	103%	100%	101%	100%	107%	100%	101%	100%
8 – 9	93%	100%	94%	100%	99%	100%	91%	100%

(a) I valori relativi alle categorie con solo 1-2 persone non vengono pubblicati in ottemperanza alle norme di riservatezza dei dati personali.

Tabella 42: Costi salariali mensili medi degli occupati a tempo pieno per classi di età, sesso e livello – 2006

6.5 Analisi dell'incidenza dei costi

Lo scopo della cosiddetta analisi dell'incidenza dei costi⁶⁰ è quello di studiare gli effetti della suddivisione e dell'allocazione delle entrate e delle uscite statali, sia per quanto riguarda gli effetti diretti sui/sulle fruitori/fruiatrici dei servizi, sia per ciò che concerne gli effetti indiretti sull'economia e a livello individuale. Trattandosi in pratica di un procedimento molto laborioso, in questo contesto ci limiteremo all'analisi delle spese e degli effetti diretti sui/sulle fruitori/fruiatrici dei servizi. In concreto, si tratta quindi di suddividere oggettivamente le risorse di bilancio impiegate in base al sesso dei/delle fruitori/fruiatrici diretti/e del servizio (cfr. WIFO 2006, p. 144 e segg.) [8]. Questo però non consente ancora di determinare in modo chiaro chi, in ultima analisi, tragga beneficio dai fondi pubblici. In particolare, non vengono presi in considerazione gli effetti indiretti (per es. sul reddito e sull'occupazione) degli investimenti e dei costi materiali. Tale suddivisione è valida anche solo per singoli settori e presuppone inoltre l'esistenza di statistiche sull'utilizzo dei fondi, perché è sulla base di queste ultime che viene stabilito il criterio di distribuzione.

Per quanto riguarda il settore della formazione professionale oggetto dell'indagine, è stato possibile consultare alcuni dati sulla struttura dei/delle fruitori/fruiatrici almeno in merito ai servizi direttamente forniti dall'Amministrazione provinciale. Più difficile si è

⁶⁰ In base ai dati a disposizione, si è proceduto ad un'unica analisi dell'incidenza dei costi per la formazione professionale e per la formazione continua sul lavoro.

dimostrato invece il compito di classificare i singoli capitoli di spesa a seconda dei gruppi di destinatari che ne beneficiavano. Per quanto riguarda le risorse gestite dalle tre Ripartizioni per la formazione professionale, si nota che oltre la metà dei fondi (56%) non possono essere classificati in maniera tale da distinguere tra quelli utilizzati per la formazione professionale di base e quelli per la formazione continua. Un quarto della spesa (25%) riguarda indubbiamente la formazione continua, mentre poco meno di un quinto (18%) la formazione di base (vedi tabella 43).

Gruppi di destinatari	Ripartizione 20	Ripartizione 21	Ripartizione 22	Totale
Formazione di base				
Apprendisti e alunni/e a tempo pieno	1.255.906 €	39.560 €		1.295.466 €
Apprendisti	1.221.954 €			1.221.954 €
Maestri/e artigiani/e	421.158 €			421.158 €
Alunni/e dei servizi sociali	396.570 €	94.829 €		491.399 €
Alunni/e di sostegno	49.401 €	9.328 €		58.729 €
Adulti con bisogni individuali	269.256 €	302.088 €		571.345 €
Totale				
Formazione di base	3.614.245 €	445.805 €	0 €	4.060.050 €
Formazione continua (a)	3.382.745 €	2.265.651 €	38.472 €	5.686.868 €
Generale	7.257.929 €	2.288.810 €	3.040.438 €	12.587.177 €
Totale	14.254.918 €	5.000.267 €	3.078.910 €	22.334.095 €

(a) Senza l'unità previsionale di base 05130 „Azioni formative a sostegno dell'occupazione“, attraverso la quale vengono liquidati i contributi statali; i pagamenti nell'anno 2006 ammontavano a solo 7.195 €.

Tabella 43: Pagamenti 2006 (competenza e residui) delle Ripartizioni 20, 21 e 22 per ambito di prestazione e gruppo di destinatari – 2006

Fonte: Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2006, elaborazione apollis

Prendendo le mosse dall'imputazione delle risorse finanziarie a determinati gruppi di destinatari, con l'aiuto dei dati statistici sulla fruizione dei diversi servizi è ora possibile valutare sulla base dei calcoli come le risorse monetarie vengono distribuite tra uomini e donne. I criteri di distribuzione individuati risultano dalla tabella 44.

<i>Gruppi di destinatari</i>	<i>Ripartizione 20</i>	<i>Ripartizione 21</i>	<i>Ripartizione 22</i>
Formazione di base			
Apprendisti e alunni/e a tempo pieno	38%	42%	41%
Apprendisti	30%	37%	49%
Maestri/e artigiani/e	19%	-	-
Alunni/e dei servizi sociali	88%	79%	-
Alunni/e di sostegno	38%	42%	41%
Adulti con bisogni individuali	50%	50%	-
Formazione continua	53%	41%	59%
Generale	42%	42%	41%

Tabella 44: Percentuale di donne nei diversi gruppi di destinatari per Ripartizione – 2006

Fonte: Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2006, elaborazione apollis

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione qui utilizzati, in linea di massima viene preso in considerazione solo il numero dei beneficiari, indipendentemente dall'entità del servizio di cui usufruiscono: per esempio l'alunno/a di un corso a tempo pieno beneficia di un maggior numero di ore di lezione rispetto a un/a apprendista. Solo nel caso dei servizi di natura generale e non imputabili, che riguardano sia i fruitori della formazione professionale sia coloro che usufruiscono dei corsi di formazione continua sul lavoro, il calcolo del criterio di distribuzione è avvenuto non sulla base delle persone, ma delle ore di lezione e di frequenza.

<i>Ripartizioni</i>	<i>Totale</i>	<i>Percentuale femmine</i>		<i>Percentuale maschi</i>	
Ripartizione 20	14.254.918 €	6.269.946 €	44%	7.984.972 €	56%
Ripartizione 21	5.000.267 €	2.141.098 €	43%	2.859.169 €	57%
Ripartizione 22	3.078.910 €	1.278.107 €	42%	1.800.803 €	58%
Totale	22.334.095 €	9.689.151 €	43%	12.644.944 €	57%

Tabella 45: Suddivisione della spesa totale (pagamenti) per sesso e Ripartizione – 2006

Fonte: Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2006, elaborazione apollis

Emerge dunque che donne e ragazze hanno beneficiato del 43% di tutte le risorse economiche impiegate nell'ambito delle Ripartizioni per la formazione professionale, mentre il 57% è andato a beneficio di uomini e ragazzi. Questa proporzione è pressoché identica in tutte e tre le Ripartizioni.

Poiché il numero delle donne che frequentano i corsi di formazione a tempo pieno è superiore a quello delle allieve dei corsi di apprendistato, se anche nel campo della formazione professionale avessimo preso in considerazione le ore di lezione e non le perso-

ne come base per il calcolo dei criteri di distribuzione, la proporzione si sarebbe spostata ancora un po' più a favore del sesso femminile.

Alle stesse conclusioni porta un'analisi della distribuzione dei costi per il personale. Il costo complessivo in persone/anno è stato imputato, sulla base delle prestazioni e dei servizi effettuati⁶¹, ai vari gruppi di destinatari, ai quali poi è stato applicato il relativo criterio di distribuzione per sesso. Ne è risultata una suddivisione delle persone/anno per sesso, dalla quale, moltiplicando la cifra ottenuta per il costo medio di una persona/anno, pari a 44.308,25 euro, si è ottenuta una stima della percentuale di costi per il personale a beneficio di ciascuno dei due sessi.

<i>Ripartizioni</i>	<i>Totale</i>	<i>Percentuale femmine</i>		<i>Percentuale maschi</i>	
Ripartizione 20	43.607.736 €	18.511.688 €	42%	25.096.067 €	58%
Ripartizione 21	15.168.929 €	6.448.515 €	43%	8.720.435 €	57%
Ripartizione 22	13.428.944 €	5.749.004 €	43%	7.679.963 €	57%
Totale	72.205.609 €	30.709.207 €	42%	41.496.465 €	58%

Tabella 46: Suddivisione della spesa per il personale in base al sesso dei beneficiari e per Ripartizioni – 2006

Fonte: Servizio Controlling ASTAT – Indagine speciale sul costo del personale nel 2006, elaborazione apollis

In tal modo, prendendo in considerazione unicamente gli effetti diretti, è possibile ribadire che nel settore della formazione professionale sono gli uomini a beneficiare maggiormente delle risorse finanziarie stanziare dall'Amministrazione provinciale. Tuttavia, si stima che le donne beneficino di una quota superiore al 40% dei servizi e dei trasferimenti delle Ripartizioni per la formazione professionale, e quindi in misura chiaramente maggiore di quanto non avvenga a livello generale e nell'ambito delle professioni artigiane, associate più di ogni altra all'idea della formazione professionale.

⁶¹ Cfr. il relativo capitolo "Costo del personale"

7 Risultati e conclusioni

7.1 Introduzione

Il presente studio si è prefisso una serie di obiettivi diretti ai fini di un'analisi di gender budgeting. In primo luogo, è stato necessario elaborare linee programmatiche concrete per il raggiungimento della parità tra i sessi nelle pratiche di bilancio dell'Amministrazione provinciale, per mezzo di un'analisi sensibile alla dimensione di genere e di una valutazione della distribuzione delle risorse nei settori della formazione professionale e della formazione continua sul lavoro. Al tempo stesso, il presente studio è stato elaborato come un progetto pilota in cui per la prima volta sono stati sperimentati, sviluppati e perfezionati metodi idonei all'effettuazione di analisi di gender budgeting nell'ambito degli organi e degli uffici amministrativi della Provincia di Bolzano – Alto Adige, nel rispetto delle condizioni legali, istituzionali e strutturali di base, allo scopo di suscitare nelle persone coinvolte la consapevolezza dell'esistenza di una prospettiva di genere legata al gender budgeting.

La seguente panoramica sui più importanti risultati contenutistici, metodologici e processuali consentirà di valutare in che misura siano stati raggiunti tali obiettivi. Anche se i risultati esposti scaturiscono dall'analisi del settore della formazione professionale, è possibile trarne anche delle conclusioni generali.

7.2 Risultati e prospettive

Nel 2006, il bilancio della Provincia di Bolzano – Alto Adige ammontava a circa 5.200 milioni di euro, di cui il 57% era costituito da spese correnti, il 34% da investimenti e il 9% era riservato alla contabilità speciale. Le spese correnti erano costituite in maggioranza da trasferimenti, mentre un terzo andava direttamente a coprire i costi per gli stipendi del personale. I trasferimenti rappresentavano la metà esatta degli investimenti⁶². Mentre quelle per il personale possono essere viste sostanzialmente come spese obbligatorie, per le altre voci di spesa non è facile determinare in quale misura possano ritenersi vincolanti in base alle leggi vigenti in materia. Partendo dal presupposto che solo una parte relativamente ridotta delle spese totali sia esplicitamente prescritta dalla legge, in linea di massima al governo provinciale resta un certo margine di manovra, pur dovendo rispettare i vincoli statali ("Patto di stabilità"), per l'adozione di misure di bilancio.

⁶² Relazione della ripartizione Finanze e Bilancio al bilancio assestato 2006 (situazione al 23 agosto 2006) – <http://www.provincia.bz.it/finanze-bilancio/download/bilancio-assestato2006IT.pdf>

Una delle questioni fondamentali in un'analisi di gender budgeting concerne la rilevanza del settore oggetto di studio nell'ambito della struttura di bilancio dell'Amministrazione provinciale, in termini di quota di risorse amministrative dai soggetti dello studio in rapporto al budget totale dell'Amministrazione provinciale. A prima vista, sembra che il settore d'indagine abbia una rilevanza piuttosto limitata, in quanto le risorse finanziarie gestite direttamente dalle Ripartizioni 20, 21 e 22 ammontano allo 0,41% del bilancio di previsione e allo 0,50% delle spese totali del bilancio della Provincia di Bolzano – Alto Adige. Considerando le spese indirette a favore della formazione professionale, si può dire che per i servizi delle Ripartizioni per la formazione professionale l'Amministrazione provinciale ha investito molto di più, approssimativamente intorno ai 120-150 milioni di euro, corrispondenti al 3% del bilancio dell'Amministrazione stessa (senza contare le erogazioni del Fondo Sociale Europeo e altri contributi attribuiti al settore della formazione professionale e della formazione continua sul lavoro e che non è stato possibile prendere in considerazione in questa sede). La maggior parte di queste spese rientrano nelle spese correnti, in particolare in quelle per il personale. Solo il 16% delle risorse gestite direttamente dalle Ripartizioni interessate ricadono negli investimenti. Tuttavia, c'è da notare che le spese per la fondazione e l'arredamento delle scuole professionali rientrano in altre funzioni/obiettivi del bilancio provinciale; perciò non è stato possibile analizzarle nel presente studio.

I quasi 1.900 dipendenti che lavorano nelle tre Ripartizioni per la formazione professionale rappresentano il 16% di tutti gli impiegati dell'Amministrazione provinciale e il 5% dei dipendenti delle Amministrazioni locali (docenti delle scuole statali, personale della Provincia, della sanità, dei comuni, etc.). In considerazione di quanto detto, il settore della formazione professionale riveste un'importanza notevole in termini di numero di dipendenti e di ore di lavoro.

Uno degli scopi del gender budgeting come strumento del gender mainstreaming è quello di mettere in evidenza chi o quale sesso trae particolare beneficio dai servizi pubblici, così da poter adottare misure atte a ristabilire l'equilibrio nel caso in cui uno dei due sessi risulti svantaggiato. Ciò detto, ci pare importante sottolineare che, con una quota pari al 61% di tutti i fruitori dei diversi percorsi di formazione professionale, gli uomini costituiscono la maggioranza degli utenti diretti dei servizi di quel settore, mentre rappresentano solo il 49% delle persone che si sono avvalse degli strumenti di formazione continua sul lavoro. Tra le varie tipologie di formazione professionale, i corsi di apprendistato sono quelli che registrano la maggiore presenza di uomini (69%), mentre nei

corsi a tempo pieno⁶³ la percentuale media degli iscritti di sesso maschile è pari al 53%.

Prendendo in considerazione le ore di frequenza relative a tutti i percorsi formativi, nel cui computo si tiene conto anche della diversa durata dei singoli corsi, si osserva che gli uomini usufruiscono del 58% dei servizi della formazione professionale, mentre le donne del 42%. In questo caso non esiste praticamente nessuna differenza tra la formazione professionale, dove la partecipazione maschile si attesta sul 58%, e la formazione continua sul lavoro, in cui gli uomini rappresentano il 57% degli iscritti. Anche l'analisi della distribuzione delle risorse economiche rivela che gli uomini beneficiano del 57-58% degli stanziamenti. A questo proposito, bisogna tener presente che esiste una tendenza nel lungo periodo all'aumento dell'offerta di corsi di formazione a tempo pieno, tendenza che, con ogni probabilità, comporterà una crescita della presenza femminile. Tuttavia non è possibile desumere dal fatto che i corsi di formazione siano frequentati in maggioranza da uomini che vi sia una necessità di ripartizione più equilibrata a favore delle donne. Per formulare una tale conclusione sarebbe necessario studiare il sistema educativo nel suo complesso.

A proposito della ripartizione degli stipendi (che devono essere considerati benefici diretti) tra i due sessi, all'interno dei settori oggetto dello studio si osserva che quasi tutte le categorie di dipendenti pubblici impiegati nel settore della formazione professionale, ad eccezione di quella degli insegnanti di materie tecnico-pratiche, sono composte in maggioranza da donne. Ne consegue che il 52% dei costi diretti e indiretti relativi ai salari è destinato alle donne, con una nuova relativizzazione di quanto detto in precedenza. Tuttavia, è interessante notare che il costo medio del lavoro di una donna dipendente a tempo pieno che non ricopre funzioni dirigenziali corrisponde al 93% del costo del lavoro di un uomo e che il costo di una donna che svolge funzioni dirigenziali ammonta al 90% di quello di un uomo nella stessa posizione. Anche se queste differenze sono per lo più dovute all'anzianità di servizio e ai diversi titoli posseduti, in casi particolari potrebbero sussistere delle discriminazioni che richiedono uno studio separato.

Sebbene il bilancio globale sia caratterizzato da un relativo equilibrio tra i sessi per quanto riguarda i beneficiari diretti della formazione professionale, andando nel dettaglio si notano delle discrepanze: in alcuni settori specifici il livello di segregazione sia orizzontale che verticale è ancora molto elevato. Così, la percentuale delle donne che frequentano un apprendistato nel settore "indu-

⁶³ Si intendono tutte le formazioni a tempo pieno non soltanto le scuole tecnico-professionali e i corsi di qualifica professionale (vedi anche tab. 24).

stria e artigianato” ammonta appena al 5% del totale; al contrario, le donne costituiscono la grandissima maggioranza degli iscritti ai corsi nel settore delle professioni sociali. L’eliminazione della segregazione di genere nel mondo del lavoro e delle discriminazioni nei confronti delle donne ad essa legate, in termini di avanzamento di carriera e di stipendio, rimane perciò un obiettivo prioritario. Dunque, alle Ripartizioni per la formazione professionale spetta il compito di perseguire attivamente e con fermezza gli obiettivi di parità tra i sessi formulati in maniera esauriente nei piani di settore.

I risultati appena illustrati sono piuttosto generici e, in mancanza di ulteriori studi sulla realtà della provincia di Bolzano – Alto Adige, devono ritenersi incompleti. Per perfezionare lo studio di gender budgeting sarebbe innanzitutto necessario procedere a un’analisi delle possibilità di carriera e di guadagno delle donne nei singoli settori lavorativi. È chiaro che le persone con un diploma di formazione professionale hanno maggiori possibilità di guadagno rispetto a coloro che sono in possesso di una semplice licenza di scuola dell’obbligo; d’altronde, dall’analisi strutturale risulta che i lavoratori diplomati o addirittura laureati guadagnano in media decisamente più di chi possiede un diploma di formazione professionale. Se ne deve dedurre che la formazione professionale non va vista come un vicolo cieco; anzi, per quanto possibile deve rappresentare un modo per accedere a percorsi formativi di livello superiore. Perciò, dal punto di vista dei fruitori dei corsi di formazione professionale, tutte le risorse che vengano impiegate in questa direzione (per es. l’introduzione della cosiddetta maturità professionale) sono senz’altro molto utili. Colpisce il fatto che secondo gli ultimi dati ufficiali, il gender gap, la differenza tra il salario medio delle donne e quello degli uomini, è più basso tra gli occupati in possesso di un diploma di qualifica professionale che a tutti gli altri livelli di formazione (senza considerare il caso atipico delle persone in possesso unicamente di una licenza di scuola primaria). In un certo senso il potenziamento della formazione professionale potrebbe essere considerato una misura atta a riequilibrare la differenza di salari tra i sessi. Tuttavia, anche in questo caso, a parità di qualifica, le donne guadagnano in media il 18% in meno degli uomini, considerata la diversa percentuale di persone che lavorano part-time.

L’elevato numero di persone che cambia lavoro pochi anni dopo aver concluso il percorso di formazione professionale è anch’esso un indizio del fatto che alcuni lavori sono in genere meno ambiti di altri, o rappresentano un ostacolo per esempio alla creazione di una famiglia. Molti studi hanno rivelato che le professioni svolte in maggioranza dagli uomini sono caratterizzate da lunghi orari di la-

voro, trasferte frequenti, limitata disponibilità del datore di lavoro a stipulare contratti part-time e, in generale, da un insieme di norme e valori orientati a una cultura dell'organizzazione e del lavoro di tipo "maschile".

Certamente, cambiare lavoro non è di per sé un aspetto negativo, ma l'alto tasso di licenziamenti – in particolare nelle professioni del settore commerciale in cui è forte la presenza femminile – solleva la questione se a ciò non si associ anche una svalutazione delle qualifiche e in quale misura il fenomeno interessi chi ha frequentato i corsi di formazione professionale in settori tradizionalmente maschili o femminili. Probabilmente sussiste il bisogno di un'ulteriore qualificazione o riqualificazione che, si può supporre, sia sentito più dalle donne che non dagli uomini.

Un'ulteriore indagine dovrebbe essere perciò volta a verificare se nel settore della formazione professionale, le risorse finanziarie e personali sono impiegate in maniera tale da offrire alle donne una varietà più ampia di corsi, in particolare in settori non tradizionalmente femminili, che danno loro la possibilità di fare carriera e guadagnare meglio, ma che rendono più difficile conciliare lavoro e vita privata, un problema presente in molte professioni e posizioni lavorative. Allo stesso modo, bisognerebbe verificare se viene fatto abbastanza per rimuovere i tradizionali concetti di identità di genere, che contribuiscono a tener accuratamente lontani gli uomini da determinati lavori come quelli in campo sociale e pedagogico. Per uno studio del genere, sarebbe necessario anche in questo caso partire da nozioni di base, di cui attualmente non disponiamo, come alcune valutazioni specifiche relative ai singoli settori lavorativi.

La prospettiva di riuscire a conciliare meglio lavoro e vita privata rappresenta un importante traguardo anche per gli uomini, perché senza una maggiore partecipazione maschile al lavoro di cura non retribuito all'interno della famiglia, non è possibile raggiungere il fine sociale della parità tra i sessi. A questo riguardo, è necessario sottolineare i vantaggi dell'acquisizione di competenze legate al lavoro domestico e di cura, che istituzioni scolastiche e datori di lavoro sono chiamati a divulgare.

Un ulteriore aspetto che dovrebbe entrare a pieno titolo in un'analisi completa dell'efficacia degli interventi e per il quale dati e informazioni sono assai lacunose, riguarda i gruppi più deboli nel settore della formazione e del mercato del lavoro: persone con bisogni individuali o poco qualificate che vogliono reinserirsi nel mondo del lavoro, giovani con storie di migrazione o di famiglie nomadi, persone con problemi psichici, etc. Un migliore monitoraggio della specifica offerta formativa professionale e di coloro

che ne usufruiscono costituirebbe già un importante passo avanti. Di conseguenza questa indagine, come accade alla maggioranza degli studi di gender budgeting, non rappresenta una vera e propria analisi dell'efficacia degli interventi, ma illustra quali sono le misure e gli approcci metodologici necessari per procedere a una tale analisi.

7.3 Riflessioni su metodologia, contenuto e processo

L'indagine ha prodotto una serie di risultati secondari estremamente rilevanti che, considerati nel contesto globale del progetto pilota, portano alla formulazione di importanti conclusioni.

Come già ampiamente illustrato in precedenza, il presente studio è un progetto pilota realizzato nel territorio della provincia di Bolzano – Alto Adige per il quale, rifacendosi alle esperienze e ai risultati di altri studi di gender budgeting a livello nazionale e internazionale, è stato predisposto e applicato un metodo di analisi specifico. Gli obiettivi di uguaglianza formulati sistematicamente e gli indicatori sviluppati in questo contesto potranno essere utilizzati in futuri progetti di gender budgeting.

Un ulteriore aspetto riguarda la riflessione metodologica sulle opportunità offerte da uno studio di gender budgeting. Nell'ottica della parità tra i sessi, a nessuno dei livelli di analisi è possibile omettere la percentuale di uomini e donne, tuttavia il gender budgeting non si esaurisce in un semplice sex counting. Uno studio di gender budgeting dovrebbe essere in primo luogo un'analisi dell'efficacia. Come abbiamo già illustrato, i dati raccolti ci hanno permesso di creare una serie di indicatori e di formulare una serie di importanti e talvolta molto sofisticate conclusioni in particolare in riferimento agli aspetti di input e di output dello studio. Per ciò che concerne l'outcome, nei cui risultati si rispecchiano sia gli effetti diretti che quelli indiretti delle iniziative, in molti casi i dati a disposizione non ci hanno permesso di individuare gli indicatori previsti. In mancanza di ricerche adeguate, saranno necessarie ulteriori analisi per verificare l'efficacia delle misure adottate al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di beneficio per i fruitori dei servizi e per i datori di lavoro e di contributo alla redistribuzione del lavoro di cura non retribuito, inteso come fattore essenziale per il raggiungimento della parità tra i sessi. Al termine del presente studio è perciò possibile trarre solo conclusioni parziali, come di fatto avviene in tutti le analisi di gender budgeting. Si rende allora necessario discutere l'adozione delle migliori forme possibili di monitoraggio e di valutazione.

Sempre in riferimento alla metodologia, è necessario soffermarsi un attimo sulla valutazione dei dati. La rilevazione completa e accurata dei dati nelle varie fasi dello studio – input, output e outcome – sta alla base di ogni studio di gender budgeting. Possiamo affermare che le Ripartizioni per la formazione professionale rilevano già gran parte dei dati disaggregandoli per sesso, diversamente da quanto si è verificato nel caso di progetti di gender budgeting portati avanti in altre province italiane.

Tuttavia, l'impossibilità di mettere a confronto i dati raccolti dalle tre Ripartizioni si è spesso dimostrata un grande ostacolo. Ci riferiamo per esempio alle ore di lezione nelle scuole o anche alle ore di consulenza, in quanto non tutte le Ripartizioni misurano i servizi offerti in ore. Le spese per il personale sono imputate ai vari servizi in modo generico, senza tenere conto dei destinatari dei servizi stessi e secondo criteri che variano da Ripartizione a Ripartizione. Sarebbe quindi auspicabile unificare i metodi di raccolta dei dati relativi agli aspetti monitorati nelle diverse Ripartizioni.

Le maggiori lacune si sono verificate nella raccolta dei dati relativi alle persone con esperienza migratoria. Mancano infatti i dati relativi alla fruizione dei servizi di formazione professionale da parte di persone con storie di migrazione sia per quanto riguarda la suddivisione per tipologia di corso, sia per quanto riguarda l'indirizzo prescelto. Non esistono neppure informazioni sulla fruizione dei corsi di formazione continua sul lavoro. Ai fini di un'analisi di gender budgeting, sarebbe inoltre auspicabile verificare in modo più dettagliato l'apporto personale nei diversi settori d'intervento, ma al momento anche questo non è possibile.

Dal punto di vista contenutistico, ci sembra particolarmente significativo accennare anche alla situazione presente nell'Amministrazione provinciale in riferimento agli obiettivi di parità tra i sessi. Le norme adottate dal consiglio della Provincia di Bolzano – Alto Adige in tema di gender mainstreaming (2003) e di gender budgeting (2006) costituiscono dei punti cardine per la realizzazione della parità uomo-donna nell'ambito dell'Amministrazione provinciale. In alcune Ripartizioni, per esempio la Ripartizione 22 e la Ripartizione Lavoro, tali norme hanno offerto lo spunto per l'elaborazione di progetti sensibili alla specificità di genere, in linea di massima però, l'implementazione sistematica del gender mainstreaming nelle Ripartizioni è solo all'inizio. Anche il lungo e laborioso cammino iniziale che ha portato al reclutamento di altre Ripartizioni dell'Amministrazione provinciale disponibili a partecipare al progetto, oltre a quelle scelte preventivamente, dimostra la mancanza di uno spiccato interesse verso piani di gender mainstreaming, che in particolare puntano a una riconsiderazione delle strutture interne

alle istituzioni. Perché si sviluppi un nuovo atteggiamento c'è probabilmente bisogno di un chiaro modello top-down.

Anche nella sfera di competenza delle Ripartizioni oggetto dello studio devono ancora essere fatti passi avanti. A riprova di questo, si consideri la Linea guida numero 5 sulla parità tra i sessi nel mondo del lavoro, contenuta nel piano pluriennale della formazione professionale 2002-2006. Tale linea guida costituisce un punto di partenza importante per la formazione professionale, in vista di giungere ad adottare un modus operandi orientato alla parità tra i sessi; in effetti però, agli occhi delle persone interessate i piani di settore appaiono come meri strumenti di lavoro privi di potere vincolante. Pertanto, al fine di eliminare la marcata segregazione di genere nel mercato del lavoro, un obiettivo per il quale la formazione professionale può giocare un ruolo fondamentale, ci sembra particolarmente importante che i programmi delle Ripartizioni interessate siano volti risolutamente all'applicazione dei piani di settore già esistenti.

Altro aspetto fondamentale è il livello del dibattito sulla diversità (diversity) nell'Amministrazione provinciale. In risposta al dibattito incentrato su questo tema che anima di recente la società, il nostro è stato uno dei primi progetti di gender budgeting a prendere in considerazione (nella misura in cui ciò è risultato fattibile e significativo) altre caratteristiche di diversità per la formulazione degli obiettivi di uguaglianza e lo sviluppo di indicatori fondati su di essi. In particolare, sono stati raccolti dati relativi ai gruppi di persone con bisogni individuali o con una storia di migrazione. Se nelle Ripartizioni per la formazione professionale esistono strutture e strumenti riservati alle persone con bisogni individuali, chi ha alle spalle un'esperienza di migrazione ha a disposizione un'offerta limitata ancora a poche iniziative. In linea di principio, bisogna tuttavia sottolineare che nel settore della formazione professionale si sta sviluppando la necessaria consapevolezza della diversità.

Oltre ad un approccio analitico, il progetto prevedeva anche un approccio processuale, basato sull'idea che il gender budgeting come strumento di gender mainstreaming comporta un'analisi trasversale da una prospettiva di genere dei settori oggetto di studio, per procedere alla quale è richiesto che le persone coinvolte posseggano la necessaria competenza di genere. In vista della possibile futura implementazione dei risultati dell'indagine all'interno delle Ripartizioni per la formazione professionale, sviluppare procedure di raccolta ed elaborazione dei dati per quanto possibile attinenti alla realtà e garantire il trasferimento diretto dei risultati alle Ripartizioni rappresentavano per noi due premesse fondamentali. A tal fine, per tutta la durata dell'esperienza è stato istituito uno

specifico gruppo direttivo e le singole fasi dell'indagine, così come i risultati ottenuti, sono stati analizzati e discussi in sei mezze giornate di workshop gestite dai responsabili del progetto.

Il gruppo direttivo era formato da un rappresentante per ciascuna delle Ripartizioni 20, 21 e 22 e, per quanto riguarda le altre ripartizioni coinvolte nel progetto, una delegata dell'Ufficio bilancio e una del Servizio donna. Pur se in possesso di un'elevata competenza settoriale e in parte anche di una competenza di genere, i rappresentanti delle Ripartizioni oggetto dello studio non avevano potere decisionale, non svolgendo mansioni dirigenziali. Tale situazione ha costituito un ostacolo al trasferimento alle Ripartizioni dei risultati dello studio, in relazione per esempio allo sviluppo di obiettivi di parità tra i sessi. Contrariamente alle nostre intenzioni iniziali, i responsabili delle Ripartizioni coinvolte non hanno partecipato di persona ai lavori del gruppo direttivo, ma hanno inviato dei loro rappresentanti.

A nostro giudizio, una delle maggiori difficoltà nel trasferimento dei risultati del progetto, per esempio alla Ripartizione 21, è stato il fatto che questo ufficio fosse rappresentato solo indirettamente da una collaboratrice della Rete donne&lavoro.

Nel corso dei lavori è stata confermata la validità del modo di procedere scelto e della decisione di istituire un gruppo direttivo. Tuttavia, questo studio insegna che in futuro, per portare avanti progetti simili, sarà necessario potenziare la collaborazione a livello dirigenziale e politico più di quanto non sia stato fatto in questa occasione.

Al momento rimane aperta la questione se e in che misura i risultati del progetto potranno essere implementati in futuro nelle Ripartizioni coinvolte. Gli esiti dell'indagine, i seguenti consigli rivolti all'Amministrazione provinciale e la guida #“Gender Budgeting – manuale in sette fasi per la realizzazione di un bilancio di genere per l'Amministrazione provinciale” costituiscono senz'altro un'importante base concreta per l'implementazione.

8 Suggerimenti per l'implementazione del gender budgeting

Sulla base dei risultati dello studio pilota, è possibile suggerire alcune prassi dirette a introdurre e implementare il gender budgeting nell'Amministrazione provinciale, al fine di realizzare la parità tra i sessi.

Questi suggerimenti sono rivolti ai responsabili dell'Amministrazione provinciale e devono essere considerati una sorta di guida all'introduzione di un processo di gender budgeting e alla sua implementazione nelle diverse strutture. I suggerimenti non vanno considerati espliciti strumenti di politica di bilancio e non mirano a proporre misure da adottare per modificare le voci di spesa.

Provvedimenti di natura politica

Creazione di presupposti a livello legislativo

- Legittimazione del gender budgeting tramite il suo inserimento in un quadro legislativo (per es. in una legge sul gender budgeting, sul sostegno alle donne e sulla parità tra i sessi, etc.).

Provvedimenti tecnici in relazione al bilancio

Trasparenza nel processo di elaborazione del bilancio

- Orientamento al fabbisogno: analisi sistematica del fabbisogno
- Valutazione dell'analisi finanziaria del fabbisogno
- Trasparenza nella stesura del bilancio: sviluppo e perfezionamento di un bilancio ripartito per funzioni in rapporto ai servizi offerti e ai gruppi di destinatari
- Concordanza tra i servizi offerti e i capitoli di spesa
- Definizione dei servizi e delle prestazioni in relazione ai gruppi di destinatari chiaramente definiti
- Indicazione del ricorso a "fondi terzi".

Misure da adottare a livello di Ripartizioni

Scelta dei settori di intervento

- È consigliabile che la scelta dei settori in cui istituzionalizzare il gender budgeting venga operata secondo il criterio della fattibilità e dell'orientamento ai gruppi di destinatari (per es., necessità di soluzioni, presenza di condizioni favorevoli).

Definizione degli obiettivi

- È necessario stabilire obiettivi generali e settoriali in relazione alla realizzazione della parità uomo-donna. Si tratta di sviluppare obiettivi di parità generali e settoriali (per es., uguale rappresentanza di uomini e donne nel settore formazione e insegnamento a tutti i livelli; incentivazione alla qualificazione degli uomini per lo svolgimento del lavoro domestico e di cura, etc.) prestando la dovuta attenzione al feedback a livello politico.

Operatività

- Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza attraverso grandezze/indicatori settoriali specifici.

Creazione di banche dati e informazioni riguardanti i vari settori

- Acquisizione continua di dati disaggregati per genere
- Uniformazione del metodo di acquisizione dei dati nelle varie Ripartizioni
- Raccolta di informazioni sui bisogni concreti di uomini e donne (per es., utilizzando le indicazioni a disposizione, valorizzando il piano pluriennale per la formazione professionale, creando nuove risorse per la rielaborazione dei dati a disposizione, conducendo studi in materia, etc.).
- Rilevazione dei bisogni di uomini e donne in tema di alleggerimento del lavoro di cura non retribuito
- Rilevazione dell'efficacia dei servizi offerti (per es., i corsi di informatica).

Orientamento al processo

- La competenza di genere è necessaria sia nella fase di sviluppo delle misure sia nella fase della loro applicazione. La competenza di genere svolge una funzione di guida all'interno del processo di pianificazione e di attuazione. L'applicazione della prospettiva di genere assicura un impiego efficiente ed efficace delle risorse pubbliche. Per garantire che le persone coinvolte nell'amministrazione posseggano la competenza di genere, è necessario procedere a percorsi di aggiornamento in tema di gender mainstreaming e gender budgeting.

Attuazione a piccoli passi

- Gli indicatori proposti costituiscono una prima base di lavoro per le Ripartizioni. Per garantire che gli obiettivi possano essere effettivamente raggiunti, è consigliabile scegliere una serie di indicatori, preferendo quelli che possono essere elaborati con un minore dispendio di risorse.

Coinvolgimento di esperti esterni e loro compiti

- È consigliabile coinvolgere esperti esterni nelle diverse fasi del progetto (per es., per la sensibilizzazione alla prospettiva di genere, lo sviluppo di obiettivi di uguaglianza, la creazione di indicatori, etc.). Gli esperti esterni devono dare supporto nel corso del processo.

Introduzione di un sistema di monitoraggio

- Per verificare l'uso efficace ed efficiente delle risorse, è necessario elaborare un sistema di monitoraggio basato sulla differenza di genere e orientato all'analisi dei risultati.
- Per poter monitorare costantemente gli effetti è necessario avere a disposizione una quantità sufficiente di dati rilevanti e disaggregati in base al sesso.

Iniziative a livello sociale

- Presentazione/Pubblicizzazione del progetto: la complessità della materia rappresenta una sfida per i responsabili delle pubbliche relazioni. L'utilità del gender budgeting per la politica e l'amministrazione deve essere illustrata in maniera chiara.

Misure per l'implementazione

- Utilizzo delle linee guida per la realizzazione del gender budgeting
- Creazione di specifiche liste di controllo (per es. indicatori, etc.)
- Introduzione della figura del/della responsabile del gender budgeting nell'Amministrazione, per la consulenza e lo sviluppo del know-how interno e l'applicazione del gender budgeting nelle Ripartizioni
- Nomina dei responsabili per l'applicazione del gender budgeting nelle singole Ripartizioni
- Istituzione di un gruppo di lavoro interno all'Amministrazione che si occupi di gender budgeting, composto da rappresentanti del Controlling, dell'Ufficio finanze e bilancio e da un/una esperto/a in gender budgeting.

9 Bibliografia

- [1] Lichtenegger, R.; Salmhofer, G. (Hrsg.) (2006): Gender Budgeting – Theorie und Praxis im internationalen Vergleich. Studienverlag, Innsbruck
- [2] Bergmann, N.; Gubitzer, L.; Klatzer, E.; Klawatsch-Treitl, E.; Neumayr, M. (2004): Gender Budgeting – Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung, Wien
- [3] Bettio, F.; Bottarelli, S.; Rosselli, A. (2006): Come si costruisce un bilancio di genere. Provincia di Siena, Assessorato Pari opportunità, Siena
- [4] Fondazione ISTUD, Atti del convegno, Bilancio di genere, strumento per una scelta equa e consapevole delle risorse, 5 dicembre 2006, Roma
- [5] www.genderbudget.it
- [6] www.genderalp.it
- [7] Gleichstellungsbüro, Statistisches Amt und Frauenrat des Kantons Basel-Stadt (Hg.) (2003): Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen – Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt, Basel
- [8] Mayrhuber, Ch.; Neumayr, M.; Schratzenstaller, M.; Buchinger, B.; Gschwandtner, U. (2006): Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich – Langfassung. WIFO, Wien
- [9] Landeshauptstadt München – Gender Budgeting in der Wirtschaftsförderung München. Langfassung, Forschungsbericht, September 2006, Heft Nr. 199
- [10] Michalitsch, G.: Geschlechterpolitische Defizite – Staatsfinanzen und Gender Budgeting, in: Lichtenegger, R.; Salmhofer, G. (Hrsg.) (2006): Gender Budgeting – Theorie und Praxis im internationalen Vergleich. Studienverlag, Innsbruck
- [11] Risoluzione del Parlamento Europeo sul Gender Budgeting – La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI)), 2003
- [12] Decreto legislativo n. 198 (del 11 aprile 2006): Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. A norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246
- [13] Senato della Repubblica, Disegno di Legge d'iniziativa della senatrice Dato, Comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006, Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica amministrazione

- [14] Durnwalder, L. (2003): Dichiarazione programmatica del Presidente designato della Giunta Provinciale Luis Durnwalder, letta il 12 dicembre 2003 nel Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano
- [15] Resoconto integrale della seduta del Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano n. 84, 8. marzo 2006, XIII legislatura, 2004-2008
- [16] Resoconto integrale della seduta del Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano n. 209 del 3 giugno 2003, XII Legislatura, 1998-2003
- [17] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2002): Piano pluriennale della formazione professionale per il 2002-2006, a cura della Ripartizione per la formazione professionale tedesca e ladina e della Ripartizione per la formazione professionale italiana
- [18] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2001): Piano pluriennale per gli interventi di politica del lavoro nella Provincia Autonoma di Bolzano 2000-2006, a cura della Ripartizione Lavoro e dell'Ufficio Mercato del lavoro
- [19] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2006): Programma operativo del Fondo Sociale Europeo per la Provincia Autonoma di Bolzano per il periodo 2000-2006, a cura del Servizio FSE
- [20] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2007): Piano sociale provinciale 2006- 2008 (progetto), a cura della Ripartizione Politiche sociali
- [21] Koall, I. (2001): Managing Gender& Diversity – Von der Homogenität zur Heterogenität in der Organisation der Unternehmung, Münster
- [22] Zebisch, J. (2002): Indikatoren für Gender Budgeting, in: Die Grünen im Landtag Nordrhein-Westfalen (Hg.), Gender Budgeting in Nordrhein-Westfalen, Dokumentation der Veranstaltung 18. Februar 2002
- [23] Sozialwissenschaftliches Institut München (2006): Gender Budgeting in der Wirtschaftsförderung München, Untersuchung im Rahmen des Interreg IIIB Projekts „Gender Alp! Raumentwicklung für Frauen und Männer“, Landeshauptstadt München (Hg.), Forschungsbericht Nr. 199, München
- [24] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2002): Kurzfassung des Mehrjahresplans der Berufsbildung 2002-2006⁶⁴ [Piano pluriennale della formazione professionale 2002-2006, edizione

⁶⁴ Edito solo in lingua tedesca.

breve], a cura della Ripartizione per la Formazione professionale tedesca e ladina

[25] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2006): Il nuovo statuto di autonomia, a cura della Giunta provinciale di Bolzano (XIII edizione)

[26] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige: Info – La formazione professionale tedesca e ladina

[27]

http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/2002/meister/index_d.asp (19.03.2008)

[28] <http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/grundausbildung/default.asp?txtCode=3> (17.03.2008)

[29] <http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/portal/berufsfelder.asp> (17.03.2008)

[30] <http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/integration/integration.asp> (26.07.2007)

[31] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2007): Relazione sull'attività dell'Amministrazione provinciale 2006, Ripartizioni della Formazione professionale

[32] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2006): Annuario Statistico della Provincia di Bolzano 2006, a cura dell'ASTAT – Istituto provinciale di statistica

[33] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2006): Rapporto Gender 2006, a cura dell'ASTAT – Istituto provinciale di statistica

[34] Buchinger, B.; Pircher, E. (1994): Versteckte Diskriminierungen – Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg. Schriftenreihe zur Frauenforschung, herausgegeben von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Bd. 3, Wien

[35] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2007): Educazione permanente in Alto Adige 2006, ASTAT-Info n. 35, a cura dell'ASTAT – Istituto provinciale di statistica

[36] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2007): Occupati e disoccupati in provincia di Bolzano 2002-2006, ASTAT-Info n. 16, a cura dell'ASTAT – Istituto provinciale di statistica

[37] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2007): La fecondità in provincia di Bolzano 2006, ASTAT-Info n. 47, a cura dell'ASTAT – Istituto provinciale di statistica

- [38] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2007): Diagrammi 2007 – Il mercato del lavoro in provincia di Bolzano, a cura della Ripartizione Lavoro/Ufficio Osservazione mercato del lavoro
- [39] Zeppa, A.; Vogliotti, S. (2006): I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige, a cura dell'Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL
- [40] Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2006): Rapporto sul mercato del lavoro in Provincia di Bolzano, a cura della Ripartizione lavoro
- [41] Allmendinger, J.; Hinz, T. (2000): Die Organisation von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf, Abschlussbericht, München
- [42] Istat (2007): I tempi della vita quotidiana – Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo. Argomenti n. 32
- [43] Pircher, E.; Neubauer, E. Ch. (1995): Die Zeit ist ein Tyrann. Arbeitszeiten und Öffnungszeiten: Bestandsaufnahme wichtiger öffentlicher und privater Dienste und Erhebung der Bedürfnisse betroffener Frauen. Herausgegeben von der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol.
- [44] Camera di commercio, industria, agricoltura e artigianato di Bolzano (2006): Formazione ricca di prospettive, vol. 1, Inchiesta tra le diplomate ed i diplomati degli istituti professionali con durata triennale e delle scuole di formazione professionale, a cura di IRE – Istituto di ricerca economica
- [45] Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige: Analyse des Berufs- und Bildungsbedarfs zur Erneuerung des Lehrangebotes der Südtiroler Fachschulen für Hauswirtschaft⁶⁵ [Analisi dei fabbisogni professionali e formativi in vista del rinnovo dell'offerta formativa nelle scuole di economia domestica], resoconto conclusivo a cura della Ripartizione per la formazione professionale agraria, forestale e di economia domestica
- [46] Klicpera, Ch.; Klicpera, B.; Beggiato, M. (2004): BELIS-Berufswechsel von LehrabsolventInnen in Südtirol, Abschlussbericht einer empirischen Untersuchung⁶⁶ [Cambio di mestiere degli apprendisti in Alto Adige. Resoconto conclusivo di un'indagine empirica], a cura della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige/Ripartizione per la Formazione professionale tedesca e ladina

⁶⁵ Edito solo in lingua tedesca.

⁶⁶ Edito solo in lingua tedesca.

[47] H. Atz, B. Schnock, ASSIST – Carriere scolastiche problematiche nelle scuole medie, superiori e professionali in Alto Adige. Una ricerca sulla frequenza, le cause e gli effetti della dispersione scolastica finalizzata a progettare delle strategie d'intervento. Principali risultati e conclusioni in riferimento alle scuole di lingua tedesca e delle località ladine, apollis, Bolzano 2002

[48] Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige (2007): Integrare i sistemi – Migliorare e valorizzare la permeabilità e la collaborazione del sistema scolastico formativo al suo interno e con il tessuto produttivo locale, su incarico della Ripartizione per la formazione professionale italiana