

Amministrazione Provinciale di Bologna
Rendicontazione in chiave di benessere di donne e uomini

a cura di

Antonella Picchio, Elisa Ferrari, Francesca Corrado,
Giovanna Badalassi e Tindara Addabbo

GenderCAPP

Dipartimento di Economia Politica
Università di Modena e Reggio Emilia

28-02-07

Indice

Introduzione

1. La Provincia di Bologna come soggetto istituzionale e la sua popolazione come soggetto politico sul piano del benessere

- 1.1 L'Ente
- 1.2 La Popolazione
- 1.3. Lo Sguardo delle donne sulla contabilità pubblica
- 1.4 Le capacità e i funzionamenti dell'Ente Provinciale

2. La Matrice delle responsabilità e delle capacità e le schede correlate

- 2.1 La Matrice delle capacità
- 2.2 Le schede
- 2.3 Documenti di contabilità pubblica
- 2.4 Rilevazione fonti e analisi dei documenti per il gender auditing in un'ottica di sviluppo umano

3. Applicazione dell'approccio gender auditing secondo l'approccio delle capacità al settore servizi alla persona e alla comunità

- 3.1 Introduzione
- 3.2 Analisi per centro di costo e attività
 - 3.2.1 Il centro di costo Sanità
 - 3.2.2 Il centro di costo Servizio Sociale
 - 3.2.3 Il centro di costo Lavoro
 - 3.2.4 Il centro di costo Scuola e Formazione Professionale
 - 3.2.5 Il centro di costo Formazione
 - 3.2.6 Il centro di costo programmazione e controllo servizi alle persone e comunità
 - 3.2.7 Dal contesto alle politiche
- 3.3 Analisi di genere delle politiche formative della Provincia di Bologna – anno formativo 2004
 - 3.3.1 Introduzione
 - 3.3.2 I documenti di programmazione e di pianificazione delle attività formative finanziate con il FSE secondo una lettura di genere – Anno Formativo 2004
 - 3.3.3 Introduzione ad una lettura di genere dei dati di monitoraggio delle attività finanziate con il FSE AAFRM 2004.
 - 3.3.5 Gli aiuti alle persone
 - 3.3.5.1 Gli allievi e le allieve
 - 3.3.5.2 Le attività
 - 3.3.5.3 La congruità dell'offerta formativa con la domanda di lavoro locale
 - 3.3.6 Assistenza a strutture e sistemi
 - 3.3.7 Misure di accompagnamento
 - 3.3.8 Conclusioni
- 3.4 Analisi di impatto degli interventi formativi in Provincia di Bologna
 - 3.4.1 La Formazione Lavoro
 - 3.4.2 La Formazione Continua
 - 3.4.3 Alcune note conclusive sull'analisi dell'indagine sui formati in Provincia di Bologna

4. Capacità di Accesso alle risorse pubbliche e private: indicazioni applicative

4.1 Matrice delle capacità e delle responsabilità

4.1.1 Analisi per centro di costo e di attività

4.1.1.1 Centri di costo Aiuti alle imprese e sviluppo rurale e Programmazione e direz.settore agricoltura.

4.1.1.2 Centro di costo Commercio, artigianato e industria (generale)

4.1.2 Composizione/disaggregazione della capacità di accesso alle risorse

4.1.3 Contabilità dei programmi in termini di sviluppo umano

4.1.4 Scheda Dal contesto alle politiche in un approccio delle capacità

4.2 Donne e imprenditorialità

4.2.1 Il genere dell'*oikonomia*

4.2.2 L'attività imprenditoriale femminile: scelta vincolata o libera?

4.2.3 Donne imprenditrici sul territorio provinciale bolognese

4.2.4 Le imprese femminili nella Provincia di Bologna

5. Una lettura di genere dei trasporti e della mobilità in Provincia di Bologna

5.1 Introduzione

5.2 Origine delle differenze di genere nei trasporti e nella mobilità

5.3 Quali differenti bisogni e scelte di mobilità di donne e uomini

5.4 La mobilità di donne e uomini nella Provincia di Bologna

5.5 Proposta per un approccio gender sensitive nelle politiche dei trasporti della Provincia di Bologna

Riferimenti Bibliografici

Introduzione

Le differenze e le disuguaglianze di genere persistenti anche nel territorio provinciale analizzato motivano di per sé l'adozione di riflessioni e pratiche pubbliche che le riconoscano e sappiano indirizzare le politiche e le risorse finanziarie in modo efficace ed efficiente. In quest'ottica si inserisce l'analisi svolta da GenderCAPP in convenzione con la Provincia di Bologna per arrivare ad una valutazione delle politiche pubbliche in grado di evidenziare le disuguaglianze tra uomini e donne sul piano del benessere come spazio che integra diverse dimensioni del vivere.

GenderCAPP ha presentato nel novembre 2005 un primo rapporto di fattibilità dell'analisi di gender auditing del bilancio della provincia. L'approccio scelto per leggere il Bilancio della Provincia di Bologna è l'approccio delle capacità di Sen e Nussbaum che consente di leggere diversi settori interni dell'amministrazione in relazione agli obiettivi di sviluppo umano più volte richiamati nei documenti fondativi e programmatici e in coerenza con una prospettiva di genere, il presente rapporto applica la metodologia e gli strumenti introdotti in fase sperimentale nel novembre 2005 all'analisi del bilancio 2005.¹

Nell'approccio di gender auditing prescelto, il terreno di valutazione delle politiche pubbliche presentate nella loro rendicontazione contabile, è direttamente il benessere di coloro, uomini e donne, che risiedono nel territorio amministrato dalla Provincia di Bologna. Il benessere viene inteso, seguendo la definizione proposta dall'economista Amartya Sen e dalla filosofa Martha Nussbaum, come insieme di capacità di essere e di fare di individui collocati in precisi contesti, definiti dal tempo storico e dallo spazio geografico. La differenza fra un approccio alla qualità della vita basato sull'analisi dei mezzi, risorse monetarie comprese, ed uno direttamente focalizzato sul fare e sull'essere delle persone sta nella diversa attenzione data ai processi che mettono in condizione di fare e di essere individui diversi perché segnati in modo diverso dalla loro comune condizione umana di vulnerabilità dei corpi, forza della mente e qualità delle relazioni con altri e altre nel ciclo di vita. L'attenzione a processi di vita reale di soggetti sempre specifici nella loro individualità e inseriti in una rete di relazioni personali e sociali necessaria alla sostenibilità della loro vita e della comunità sociale in cui vivono, caratterizza il metodo, l'analisi e anche le misure scelte per valutare le politiche pubbliche. Gli individui, donne e uomini, inoltre sono definiti

¹ Il gruppo di ricerca GenderCAPP che ha prodotto i due rapporti di ricerca è composto da Antonella Picchio, Diego Lanzi, Elisa Ferrari, Francesca Corrado, Giovanna Badalassi, Tindara Addabbo, Ylenia Rovinalti.

non solo dalle loro capacità, vale a dire da ciò che sono in grado di fare, ma anche, e soprattutto, da ciò che effettivamente fanno nelle e delle loro vite, che diventano, quindi, secondo Sen, sempre un esercizio di libertà, agita in uno spazio definito da risorse, vincoli, e rapporti di forza nelle relazioni sociali e personali. In quest'ottica, le istituzioni pubbliche sono tenute, in modo diverso ed in reti di cooperazione, ad intervenire sul piano dei processi e delle condizioni che mettono le persone in grado di fare e di essere, ma non in quello delle scelte individuali se non nei limiti in cui queste siano lesive dei diritti e del benessere di altri ed altre.

Questo concetto di benessere, identificabile nel processo reale del vivere e del convivere, di uomini e donne che condividono una complessità di dimensioni umane e che ricercano delle pratiche di “buon vivere”, viene proposto e formulato riconoscendo alle donne di essere un soggetto fondamentale di prassi, conoscenza ed analisi sulla condizione umana. Si cerca di sfuggire in tal modo alla condanna di essere analizzate come oggetto o quanto meno come soggetto marginale, e ancor peggio come categoria, in analisi economiche che metodologicamente sfuggono alla complessità dei processi di vita reali e che proprio per questo si possono rifugiare in formalizzazioni deterministiche e meccaniche, esteticamente eleganti, ma mistificanti dal punto di vista della capacità di svelare aspetti generali e profondi della realtà. In queste analisi, al massimo il problema del vivere e del convivere riemerge come problema femminile di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La profonda conoscenza dei processi effettivi di vita e di benessere è acquisita dalle donne nella loro esperienza storica di cura delle persone e dei beni, negli spazi domestici e nei tempi di quotidiani. In questa sede si adotta, quindi, una prospettiva di genere che, oltre che dare attenzione sistematica alle diseguaglianze tra uomini e donne, definisce l'oggetto dell'analisi ed il metodo seguito. Il bilancio che qui si propone si distingue, quindi, da altri bilanci sociali per la forte connotazione di genere nella prospettiva analitica e per lo specifico terreno scelto per valutare le politiche pubbliche: il benessere di donne ed uomini, definiti dalle loro capacità di fare e di essere e dai loro funzionamenti effettivi e dalla loro libertà di comporre le proprie vite e le loro relazioni.

Le capacità su cui questo bilancio, fatto in una prospettiva di genere, si concentra sono ricavate dalla struttura organizzativa dell'ente, perché emergono da una storia di responsabilizzazione istituzionale sedimentata nelle relazioni sociali dell'Ente con la popolazione del territorio e ai suoi mutamenti nel tempo.² Si tratta ovviamente di una

² La questione di come scegliere la lista delle capacità per rappresentare il benessere degli individui è al centro di un intenso dibattito. Tra altri si rinvia a: Robeyns (2003). In questa sede seguiamo un approccio originale

proposta e di una lista aperta da usare come base di discussione e come griglia per riclassificare le spese in termini di dimensioni del benessere, tenendo conto degli obiettivi delle politiche e quindi del loro senso e non solo dell'entità delle risorse allocate o delle etichette di costo date sulla base di un'analisi economica che ha una concezione ristretta di cosa significa capitale e una confusione di fondo tra mezzi e fini e tra capitale umano e sviluppo umano.

Le capacità da noi individuate ad indicare le dimensioni del benessere sulle quali agisce la Provincia di Bologna sono:

- conoscere (istruzione, formazione e informazione): possibilità di avere accesso all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita. Tali capacità risultano necessarie allo sviluppo di altre dimensioni prima tra tutte l'accesso alle risorse tramite l'attività lavorativa. In questi termini sono di evidente rilievo tutte le funzioni legate alla formazione e all'istruzione, che fanno capo ai Centri di responsabilità dei Servizi alla persone e alla comunità e Patrimonio, scuole, provveditorato. Altrettanto importanti ai fini di sviluppo di questa capacità sono la relazione che le legano alle altre capacità legate al mercato del lavoro e allo sviluppo economico (commercio, artigianato e industria). La capacità di conoscere comprende anche la possibilità di avere accesso alle informazioni e alle conoscenze necessarie allo sviluppo delle altre dimensioni. Incidono su tale capacità tutte le funzioni dell'ente legate all'informatica e ai sistemi informativi, ai servizi di comunicazione, agli affari generali e istituzionali, ecc.
- accedere alle risorse (private e pubbliche) ovvero la possibilità per i singoli individui di avere accesso alle risorse pubbliche e private sia su base sociale che all'interno del nucleo familiare. Ci si riferisce quindi sia alla definizione dei criteri di accesso alle risorse pubbliche e/o all'erogazione di beni e servizi pubblici, sia alle risorse private (reddito disponibile) e alla sua distribuzione della famiglia. E' quindi evidente come qualunque funzione pubblica incida in modo diretto o indiretto su tale capacità.
- vivere una vita sana ovvero la possibilità di tutela e miglioramento della propria salute. Tutte le funzioni legate all'ambito socio-sanitario incidono direttamente sullo sviluppo di questa capacità, sulla quale però giocano indirettamente anche tutte le politiche legate all'ambiente, allo sport, all'alimentazione.

- prendersi cura di sé e degli altri, in riferimento alla propria integrità fisica e valoriale e alla possibilità di sviluppare la capacità di prendersi cura degli altri, avere la possibilità di conciliare tempo di cura e di lavoro. Tutte le funzioni delle Provincia relative alla sicurezza sociale, alla tutela della salute, alla possibilità di vivere in ambienti sani e sicuri, allo sviluppo economico e al mercato del lavoro hanno un impatto diretto e indiretto sullo sviluppo di tale capacità.
- godere della bellezza e della cultura, di ricreazione e creatività, ovvero lo sviluppo della possibilità di disporre di tempo libero, di sviluppare le proprio potenzialità e le proprie capacità, la possibilità di godere di spazi dimensionali e temporali all'interno dei quali sviluppare capacità relazionali e di svago. In questa capacità si inserisce anche la dimensione di potere godere di bellezze naturali, architettoniche e artistiche. Su questa capacità incide in modo più o meno diretto tutta la funzione culturale e ricreativa pubblica, ma anche la funzione legata pianificazione territoriale, alla tutela e allo sviluppo della fauna, all'agricoltura, al turismo e alla viabilità.
- vivere in spazi sani e sicuri ovvero la capacità per le persone di sentirsi sicuri negli spazi in cui vivono, di relazionarsi e agire all'interno di un contesto territoriale adeguato. In questi termini tutte le funzioni delle Provincia legate al patrimonio, all'edilizia (anche scolastica), alla difesa dell'ambiente, alla sicurezza, alla pianificazione territoriale, ai trasporti contribuiscono insieme a sviluppare tale capacità. In questo contesto si deve collocare anche una particolare attenzione alle condizioni di sicurezza degli ambienti domestici.
- muoversi nel territorio ovvero la possibilità di avere pieno controllo sulla propria mobilità attraverso il pieno e sicuro accesso al sistema dei trasporti pubblici e privati in misura adeguate alle proprie necessità. In questo caso tutte le funzioni relative alla viabilità, alla pianificazione territoriale, all'edilizia e al sistema dei trasporti pubblici (su cui peraltro la Provincia svolge funzioni in autonomia e non delegata) influenzano tale capacità.
- partecipare alla vita sociale e accedere alla rappresentanza nel politica ovvero la possibilità di inserirsi nei ruoli decisionali e strategici. Su tale capacità contribuisce la funzione pubblica volta a promuovere le pari opportunità, nonché tutta la funzione rivolta al personale interno, alla formazione ecc.

Si tratta di una lista storico descrittiva e non prescrittiva anche se potrebbe essere usata per individuare dimensioni del benessere mancanti o non adeguatamente affrontate. E' importante notare che le capacità indicate nella lista 'istituzionale' non devono essere intese in sequenza o secondo un ordine di priorità, riflettono solo l'ordine dei centri di responsabilità indicato nei documenti e riportato nelle matrici che consentono di passare dalla struttura organizzativa al benessere della popolazione. Inoltre, le capacità non devono essere intese come sostitutive o autoreferenziali. In realtà la nozione stessa di benessere come pratica di vita di qualità evidenzia la natura interattiva delle diverse capacità.

Dall'elenco delle capacità qui sopra riportato e dalla relazione tra funzioni pubbliche e lista di capacità si evidenzia come su singole capacità intervengano più Centri di Responsabilità. L'accesso alle risorse pubbliche e private è un asse trasversale ai Centri di Responsabilità Affari generali e istituzionali, al coordinamento e programma dei lavori pubblici, al bilancio e alla programmazione finanziaria ed economica, al servizio artigianato commercio e industria, ai servizi agricoltura. La capacità di accesso all'istruzione e alla formazione è influenzata dai centri di responsabilità dei servizi alle persone e alla comunità, dall'informativa e sistemi informativi, dal patrimonio, scuole e provveditorato, dal servizio artigianato commercio e industria. Se si declinano tali capacità in termini di genere risulta evidente come le politiche pubbliche dell'ente, attraverso l'impiego delle risorse e l'utilizzo di tali risorse, sia in modo autonomo che su delega regionale o nazionale, abbiano una valenza diversa per uomini e donne.

Una valutazione delle politiche pubbliche sul piano del benessere induce anche ad una rilettura dell'apparato amministrativo sia in chiave di genere che di capacità stessa dell'ente di fare e di definirsi in relazione ai cittadini/e e alle altre istituzioni.

Ad esempio le capacità normative, di programmazione, di regolamentazione e gestione delle risorse, di comunicazione e di formazione del suo personale, potrebbero trovare in un approccio di sviluppo umano nuove chiavi di efficacia ed efficienza legate alla chiarezza delle responsabilità, alla necessaria cooperazione sul piano delle finalità di benessere e alla qualità delle relazioni interne ed esterne.

Per svolgere un'analisi di gender auditing nell'approccio dello sviluppo umano è necessario partire da una conoscenza quanto più possibile diffusa e analitica delle differenze esistenti nel contesto che si sottopone ad auditing con riferimento alle diverse dimensioni dello sviluppo umano. L'analisi di contesto contenuta nell'ambito del Primo Rapporto si avvale di

una molteplicità di fonti statistiche e amministrative e consente di fornire una base conoscitiva su cui l'applicazione dell'approccio della capacità al gender auditing si fonda. L'analisi di contesto mostra come la provincia sia caratterizzata da elementi di vantaggio rispetto alla media nazionale in diversi ambiti e dimensioni dello sviluppo (si pensi a questo proposito al vantaggio sia in termini di tassi di occupazione più elevati della media che in termini di minore tasso di disoccupazione) ma consente allo stesso tempo di delineare alcuni punti di criticità nella condizione femminile nel contesto analizzato tali da richiedere una analisi più approfondita sull'impatto delle politiche pubbliche in relazione ad alcune capacità. Permane infatti anche nel contesto analizzato per le donne un forte carico di lavoro totale (comprensivo del lavoro domestico e di cura oltre che del lavoro extradomestico), permangono maggiori difficoltà per le donne in alcune fasce di età nella fase di accesso all'occupazione, maggiore esposizione al rischio che l'occupazione sia non standard e si mostra l'esistenza di differenziali retributivi lordi di genere anche all'interno dell'ente che richiedono una particolare attenzione (anche date le funzioni dell'ente) alla costruzione della capacità di accesso alle risorse.

L'analisi svolta da GenderCAPP applicando l'approccio delle capacità al gender auditing del bilancio consente di verificare in questo Secondo Rapporto di Ricerca, come il Settore dei Servizi alle persone e alla comunità sia in grado di influenzare più capacità. Nell'ambito della possibilità per l'ente provinciale di incidere sullo sviluppo della capacità cognitiva e della capacità di accesso alle risorse riteniamo che la spesa in formazione rivesta un ruolo molto importante e la spesa che l'ente destina a questo scopo risulta rivestire un peso rilevante nell'ambito dell'analisi di bilancio effettuata. Nel Rapporto effettuiamo un'analisi di impatto di genere della spesa per la formazione professionale utilizzando sia dati di contabilità riferiti al 2005 sia dati di fonte amministrativa riferiti all'anno 2004, sia dati campionari riferiti all'anno 2003. Lo sfasamento temporale nelle indagini effettuate dipende dalla disponibilità di dati campionari e amministrativi più vicini al termine temporale più recente scelto e letto nei documenti di bilancio (2005).

La ricerca mostra sia che uno stesso settore può influenzare lo sviluppo di diverse capacità (i cui indicatori misurati nell'analisi di contesto rivelano l'esistenza di differenze di genere nello sviluppo e quindi nelle stesse dimensioni del benessere fra uomini e donne) e mostra anche che più settori contribuiscono con i loro programmi e le loro spese alla formazione della capacità di accesso alle risorse. Viene quindi proposta una lettura di genere dei

trasporti e della mobilità in Provincia di Bologna. Il Rapporto contiene anche una proposta di lettura delle capacità e dei funzionamenti interni all'ente.

1 La Provincia di Bologna come soggetto istituzionale e la sua popolazione come soggetto politico sul piano del benessere.³

1.1 L'Ente.

La Provincia di Bologna come soggetto istituzionale viene definita dal contesto normativo delle leggi nazionali che regola le amministrazioni locali e le radica nella costituzione; si definisce nel tempo attraverso lo Statuto che richiama i principi fondamentali, gli organi, l'organizzazione, i servizi, gli istituti di partecipazione e garanzia, le forme associative e di cooperazione e, infine, fissa le procedure di revisione e i regolamenti attuativi. Lo Statuto in vigore attualmente è stato approvato dal Consiglio Provinciale il 24-7-2002.

Si tratta di un ente in fase dinamica per quanto riguarda il grado di aggregazione delle diverse aree del territorio, attualmente pensate in una prospettiva di "Città metropolitana". L'articolo 4 recita: "la Provincia di Bologna è costituita dalla popolazione che vi risiede e dal suo territorio", espressione quindi di donne e uomini che sul territorio vivono e lavorano. I suoi fini, enunciati nel primo capoverso del Preambolo, sono quelli di "valorizzare la Comunità provinciale in tutte le sue componenti e di promuovere lo sviluppo sociale, civile, economico e culturale".

Art. 8 (Principi dell'Ente)

La Provincia di Bologna ispira la propria azione ai principi della Costituzione della Repubblica, a quelli della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo.

Art. 9 (Finalità della Provincia)

1. La Provincia di Bologna, nel rispetto del principio di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza, propone, promuove e coordina programmi e attività, volte alla rimozione degli squilibri economici e sociali, realizza opere finalizzate allo sviluppo sostenibile ed al progresso civile, culturale, economico, sociale della Comunità che rappresenta, perseguendo il soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze dalla stessa espresse.

2. La Provincia, nell'ambito delle proprie competenze, in particolare:

- a) promuove e tutela il diritto alla salute, al lavoro, all'istruzione, alla sicurezza, alla cultura ed ogni altro diritto della persona;
- b) promuove, attraverso azioni positive, la parità giuridica, sociale ed economica delle donne;
- c) favorisce e tutela l'iniziativa economica pubblica e privata di cui promuove la funzione sociale anche attraverso lo sviluppo di forme di associazionismo economico e di cooperazione;

³ Questo Capitolo è stato curato da Antonella Picchio.

- d) promuove la partecipazione della comunità ai procedimenti ed alle attività amministrative, attraverso iniziative sia dei singoli cittadini, sia delle loro, associazioni;
- e) promuove il pluralismo associativo e valorizza la funzione sociale di servizio e di innovazione perseguita dalle libere associazioni costituite senza scopo di lucro, favorendo il volontariato individuale e di gruppo per la promozione di un sistema solidaristico diffuso, anche attraverso la sua partecipazione alla gestione delle strutture di servizio, garantendo qualità e rispetto dei ruoli;
- f) tutela la salute dei cittadini anche favorendo uno sviluppo economico del territorio il cui parametro fondamentale sia la sostenibilità ambientale, attraverso l'integrazione delle problematiche ambientali nelle politiche settoriali, promuovendo la partecipazione sociale nelle azioni di tutela del territorio, delle risorse naturali, della biodiversità, del patrimonio storico culturale, rendendo conto ai cittadini dei risultati raggiunti attraverso rapporti e pratiche di bilancio e contabilità ambientale;
- g) persegue la tutela delle attività culturali locali nelle varie forme espressive;
- h) promuove la più ampia integrazione etnica e sociale degli immigrati, garantendo le diverse identità culturali nel rispetto dei principi fatti propri dall'Ente
- i) promuove la cultura della pace, della soluzione non armata e non violenta dei conflitti, nel rispetto dei diritti umani mediante iniziative di educazione, di cooperazione e di informazione sia direttamente, sia in collaborazione con scuole di pace, istituzioni culturali e scolastiche, enti, associazioni e gruppi di volontariato e di cooperazione internazionale;
- l) assicura alla Comunità il diritto all'informazione sugli atti e sulle attività in osservanza del principio della trasparenza amministrativa;
- m) assicura alla Comunità la partecipazione alle attività dell'Ente anche attraverso l'autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro forme sociali;
- n) indirizza la propria azione, nell'esercizio delle attività e dei servizi, al miglioramento della qualità ed alla applicazione del principio della massima semplificazione amministrativa;
- o) concorre alla cooperazione internazionale e partecipa alla costruzione politica dell'Europa e coopera con i Paesi in via di sviluppo anche, attraverso forme di partenariato tese a sviluppare i processi di crescita economica e civile dei territori;
- p) favorisce interventi concreti a sostegno della popolazione colpita da avversità naturali e conflitti armati;
- q) favorisce scambi culturali con altri popoli attraverso iniziative anche mirate a sostegno di realtà diverse, sia sul piano nazionale che internazionale, realtà altrimenti sconosciute ed isolate;
- r) sostiene processi di innovazione istituzionale ed organizzativa al fine della modulazione del sistema di governo locale alla migliore soddisfazione delle esigenze della comunità rappresentata.

Art. 10 (Pari opportunità)

1 La Provincia promuove le parità di accesso delle donne, oltre che alle cariche elettive, anche nella composizione della Giunta provinciale, delle Commissioni consiliari, delle Commissioni tecnico-consultive e degli Organi collegiali di enti, aziende ed istituzioni dipendenti dalla Provincia o nei quali la stessa abbia controllo o partecipazione.

I principi fondativi sono, quindi, finalizzati al benessere della Comunità, coniugato nel linguaggio dei diritti individuali, definiti sul piano della salute, della sicurezza ambientale, della cultura, del riconoscimento delle differenze e aprono alla partecipazione e alla solidarietà sociale. L'articolo 10, infine, ribadisce l'impegno verso le pari opportunità delle donne alla piena rappresentanza politica.

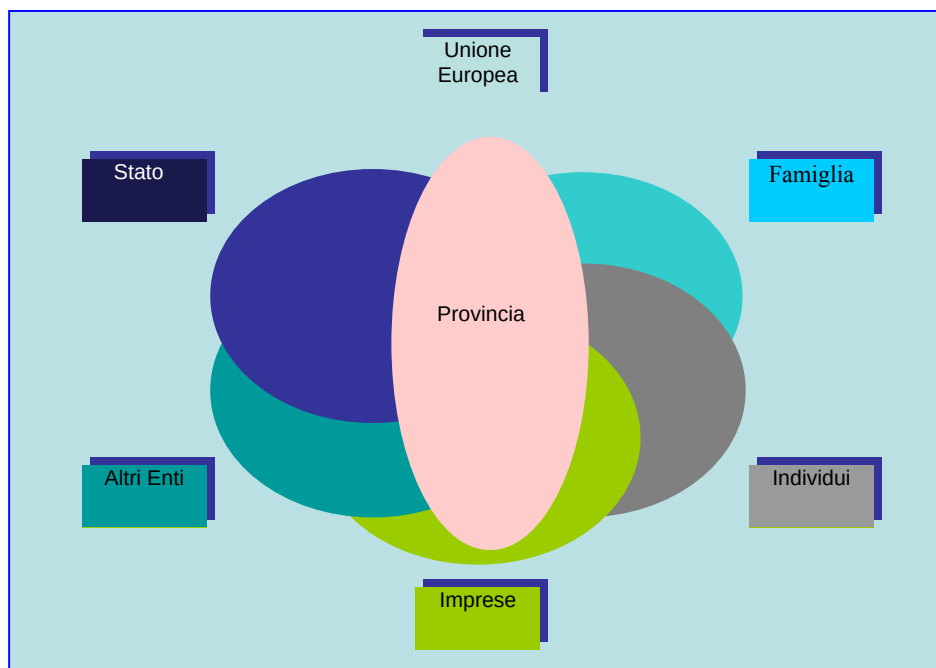
Nel Programma di mandato del 2004-2009, documento politico fondamentale per guidare l'azione di governo territoriale, l'ente provinciale si caratterizza in apertura come “un governo per la pace e la concordia”, impegnato, nel territorio e nel mondo, ad “accogliere, integrare, partecipare e mediare” per aiutare un buon vivere e convivere di una popolazione caratterizzata da molte diversità ed in relazione con il mondo per la componente dei e delle migranti, per le imprese che concorrono in un mercato internazionale e globale, per i progetti di cooperazione decentrata e per la mobilità turistica.

I Principi e le finalità programmatiche collocano la Provincia su di un terreno di una grande complessità sociale che la mette in relazione con un insieme di soggetti istituzionali e non, indicati nella Figura 1.1. Si tratta di una condivisione di responsabilità rispetto al benessere come stato del vivere in società di uomini e donne, collocati in un contesto sociale e istituzionale. Nella figura non vengono indicate le organizzazioni internazionali, governative e non governative, che svolgono tuttavia un ruolo significativo nella Provincia di Bologna. Basti pensare alle Nazioni Unite per quanto riguarda la Carta dei diritti dell'uomo, richiamata come abbiamo visto nello statuto e le organizzazioni non governative partners nella cooperazione decentrata allo sviluppo⁴. Rilevante è il ruolo che la Provincia svolge anche verso altri enti locali, a questo proposito il Programma di Mandato 2004-2009 cita:

‘Le Unioni di Comuni, le Associazioni intercomunali, le Comunità montane saranno primo riferimento di questo percorso: saranno sostenute nelle loro attività e rese sempre più protagoniste del dibattito in sede di Conferenza dei sindaci. In quest'ambito sarà affrontata l'esigenza della qualificazione delle politiche degli Enti locali per l'Appennino bolognese per rispondere al dibattito significativo in atto in quel territorio.’ (in *Insieme per amministrare il futuro*, programma di mandato 2004-2009, p.13)

⁴ Nella relazione del rendiconto 2005 risultano in previsione 352.516,04 destinati alla cooperazione e alla pace e in consuntivo 600.018,48, rispettivamente lo 0,23% e lo 0,36% del bilancio totale. Sull'esperienza della cooperazione decentrata e sull'approccio di sviluppo umano seguito secondo le linee di UNDP si veda Carrino (2004).

Figura 1.1 – L’ente provinciale in una rete di relazioni rispetto al benessere di uomini e donne



La complessità delle finalità e l’apertura relazionale, che costituiscono l’alto valore morale e sociale dell’Ente Provincia, deve tuttavia trovare dei modi per essere affrontata non solo nel quadro e nella retorica dei documenti fondamentali, ma anche nella contabilizzazione delle risorse monetarie, riportata nel bilancio, nonostante la loro apparente neutralità. La moneta è infatti un simbolo che nel caso di un bilancio pubblico deve essere riportato sul piano dei fini che caratterizzano l’uso dei mezzi rendicontati. La rigorosa contabilità dei mezzi è un atto di gestione necessario che non può però portare ad una inversione tra mezzi e fini e la valutazione delle risorse deve rimanere coerente con le finalità della spesa. Anche nella fase della contabilità il senso dell’azione pubblica, chiaramente identificato nel benessere della popolazione che risiede nel territorio, dovrebbe essere la chiave con cui le risorse vengono ordinate e pesate non solo quantitativamente (poche o tante), ma in termini di adeguatezza o meno alle responsabilità e agli impegni presi pubblicamente sul piano del benessere.

Nell’approccio del benessere, le risorse pubbliche devono essere analizzate come mezzi necessari per mettere persone diverse in grado di vivere una vita ‘degnata di essere vissuta’ e, quindi, di poter agire in uno spazio di vita che comprende diverse capacità di essere, di fare e di relazionarsi con altri e altre. Si tratta di persone, inoltre, che non esauriscono la loro vita nel lavoro sia per quanto riguarda il tempo che il senso del vivere e le relazioni.

Lo spostamento di prospettiva, ha effetti anche sul modo in cui si legge l’apparato. L’Ente provinciale, infatti, è messo in grado di funzionare effettivamente e concretamente dalla comunità

di persone, donne e uomini, che vi lavorano e che ne costituiscono il “corpo” amministrativo. Sono quindi persone che da un lato sono funzionali alle politiche di benessere, dall’altro fanno parte della comunità dei e delle residenti per le quali la capacità di lavorare si inserisce in un insieme più ampio di dimensioni di vita che mettono in grado di lavorare nell’Amministrazione Provinciale e di vivere nel territorio. Per dare senso di questo “corpo” materiale fatto di persone che lavorano e vivono in spazi fisici precisi e operano in reti relazionali che sono determinanti per l’efficienza ed equità del processo lavorativo, è interessante vederne la composizione per sesso.

Per quanto riguarda gli organi di governo le differenze di genere sono meno marcate che in altre Province italiane e attualmente in parte bilanciate dalla prima carica elettiva che vede una Presidente donna, rimangono tuttavia molto forti nel totale del personale amministrativo.⁵ Si noti infatti (Tabella 1.1) che fra gli assessori il 36% è donna e nel consiglio il 37% dei componenti è di sesso femminile. Oltre agli organi della Provincia la cui composizione per sesso si mostra in tabella 1.1, è rilevante anche l’analisi della composizione per sesso delle altre amministrazioni locali dato l’impegno espresso nel Programma di mandato 2004-2009 a questo proposito:

‘Tra le azioni di dimensione metropolitana da realizzare a tempi brevi ci proponiamo di promuovere pienamente la presenza delle donne nella sfera pubblica sostenendo maggiore equilibrio tra uomini e donne in tutti i ruoli e responsabilità a livello delle Amministrazioni locali. Perciò attiveremo un “luogo” che rafforzi la relazione tra le elette, funga da rete per le elette nelle nostre Amministrazioni, sia un punto di riferimento per l’elaborazione delle politiche di pari opportunità, che trovi le migliori forme di dialogo e di proposta con le donne del territorio bolognese e che si connoti quindi anche come strumento prezioso di pacificazione.’ (in *Insieme per amministrare il futuro*, programma di mandato 2004-2009, p.13)

Accanto all’analisi della composizione per sesso degli organi di governo diventa rilevante analizzare la struttura occupazionale dell’ente in una prospettiva di genere ricostruendo la distribuzione per sesso e qualifica degli occupati e la diffusione di diverse forme contrattuali e i differenziali retributivi osservabili,⁶ dato il ruolo svolto dalla provincia e richiamato nel programma di mandato, riteniamo che anche gli enti locali debbano essere invitati ad adottare una lettura di genere dei propri organi e della propria amministrazione.

⁵ Su questo si rinvia all’analisi di contesto redatta da Giovanna Badalassi (2005a).

⁶ Su questo si rinvia ai risultati della indagine promossa dalla Provincia di Bologna applicata al proprio personale dipendente in SPS- Santagostino Public Sector per Provincia di Bologna “Analisi retributiva finalizzata alle azioni positive per le pari opportunità” (2004) www.provincia.bologna.it/pari_opportunita/convegni/html.

Tab.1.1 – La giunta e il consiglio della Provincia di Bologna per sesso dei suoi componenti.

	Uomo		Donna		Totale
Presidente			1		
Vicepresidente	1				
	N.	% di riga	N.	% di riga	
Assessore	7	64%	4	36%	11
Consiglio provinciale	12	63%	7	37%	19

La proporzione quantitativamente non armoniosa che, in misura diversa, emerge nei diversi organi e nell'apparato amministrativo diventa significativa se si dà attenzione ai processi reali. Uomini e donne, infatti, oltre ad essere visibilmente diversi fisicamente sono anche storicamente segnati/e da esperienze e motivazioni diverse che si riflettono, ad esempio, sui tempi, i modi organizzativi, l'intreccio tra vite e lavori, e le modalità di relazione. Il fatto che le norme del lavoro salariato, anche pubblico, siano fissate sulla base delle esperienze maschili, rende la differenza di comportamenti una causa di disparità nelle negoziazioni sul lavoro. Ciò è dovuto soprattutto al fatto che le norme che regolano il mercato ed i rapporti di lavoro salariato presuppongono una particolare relazione tra lavoro pagato e lavoro di riproduzione (domestico e di cura) non pagato. Tale relazione, vista in una prospettiva maschile, presuppone una separazione netta tra i lavori ed una liberazione di tempi e responsabilità. Si assume, quindi, come norma, una divisione dei lavori (pagato e non pagato), delle responsabilità e dello spazio pubblico e privato, che sostiene il lavoro salariato maschile ma scarica sulle donne le responsabilità riproduttive. Tali responsabilità riguardano i membri non autosufficienti del nucleo familiare ma anche, e soprattutto, i maschi adulti nel necessario processo di ricostituzione delle energie fisiche e psicologiche logorate nel lavoro.⁷ Questa particolare divisione di lavori, tempi e responsabilità tra uomini e donne diventa la norma sulla quale si definiscono i criteri di efficienza dell'apparato e si regolano i percorsi di carriera, con un'ovvia penalizzazione delle donne e con una perdita di lucidità rispetto ai processi reali che, soprattutto in un impiego pubblico finalizzato al benessere della popolazione, consentono di raggiungere gli obiettivi. Responsabilità, capacità relazionale, attenzione alla cura delle persone sono importanti chiavi di produttività sociale non ingombri e rigidità.

La differenza tra i soggetti, prima fra tutte quella tra donne e uomini, porta ad una disparità sociale e ad una disegualianza nella distribuzione delle risorse, come ben mettono in luce i dati sui

⁷ Per un inquadramento di questa questione si rinvia a Picchio, 2003.

differenziali salariali e sulle progressioni di carriera. Si manifesta, quindi, come una questione di equità, ma è anche una questione di efficienza dell'azione pubblica, perchè riguarda i processi reali ed i modi in cui persone diverse interagiscono nell'organizzazione. Dato l'alto contenuto relazionale e di sostegno al benessere della popolazione che segna l'agire della Provincia, la svalorizzazione dei saperi e delle competenze delle donne sono una perdita netta di produttività, interna ed esterna.

1.2 La popolazione.

La popolazione, come abbiamo visto, è parte costituente della Provincia. Si tratta di un aggregato formato da uomini e donne caratterizzati da una molteplicità di dimensioni riferibili a: corpi, conoscenze e relazioni. Sono individui che devono essere visti nel loro processo reale di vita nel tempo e nello spazio tenendo conto delle loro diverse esperienze, queste diversità si riflettono necessariamente in un diverso impatto delle politiche pubbliche.

L'inserimento dei processi di vita di persone reali nel quadro di analisi delle politiche porta ad una diversa nozione del tempo, scandito dal lungo periodo dei tempi storici, che lasciano il segno su rapporti di forza, cultura, convenzioni sociali, norme, territorio, paesaggio e patrimonio artistico, del quale la Provincia tiene conto nel suo agire e nei suoi simboli, e dal breve periodo dei tempi di vita quotidiani di donne e uomini reali, di diverse condizioni sociali, lavori, culture e provenienze che vivono e convivono, segnando lo spazio fisico e sociale in modo diverso, su questo tempo quotidiano la Provincia riflette molto meno.⁸ Questa sistematica 'ottusità', non consente di raggiungere un livello adeguato di consapevolezza rispetto ai risultati delle politiche. Ad esempio, come vedremo nel Capitolo 5, se si presta attenzione alle differenze di azioni e di motivazioni tra uomini e donne si possono vedere differenze rilevanti nei mezzi di trasporto utilizzati e nelle distanze percorse. Queste differenze, che richiedono un'analisi dell'uso del tempo quotidiano, delle motivazioni e della rete delle relazioni, determinano alla fine un diverso impatto di genere delle politiche in materia di trasporti e viabilità.

Non basta, quindi, sapere quante persone vivono nel territorio e le loro caratteristiche demografiche, ma diventa importante conoscere le pratiche di vita della popolazione, le reti relazionali e le motivazioni. Questa complessità non è specificatamente femminile, e caratterizza tutti i processi di vita effettivi di uomini e donne, ma nel caso delle donne è imprescindibile se si vogliono capire i loro comportamenti sociali e gli effetti delle politiche pubbliche. Tuttavia quando andiamo a cercare

⁸ Per un interessante incrocio con lo sguardo di giovani ragazze migranti che vivono nel territorio bolognese si rinvia a Patuelli (2005).

nel quadro di analisi che sta alla base delle politiche, le donne scompaiono e con loro scompare la complessità del vivere come processo sociale. Delle donne rimangono solo dei simulacri biologici e si perdono gli spessori sociali e politici del loro agire. A questo riguardo è particolarmente rivelatore il fatto che nella Relazione conoscitiva del Piano Territoriale (PTCP), documento molto importante per la programmazione degli interventi, perché fornisce il quadro di contesto e quindi l'analisi della struttura produttiva, ambientale e sociale del territorio e ne individua le linee di sviluppo, le donne sono nominate solo in riferimento ai tassi di fertilità e all'aspettativa di vita.

Il grave strabismo di genere che caratterizza le analisi economiche non è da imputare solo ad un sistematico pregiudizio maschile (Elson, 1993), ma anche ad un riduttivismo progressivo che ha caratterizzato le teorie economiche dalle fondazioni dell'economia politica (fatte convenzionalmente risalire ad Adam Smith), alle teorie attuali. La riduzione di prospettiva riguarda proprio la concettualizzazione dell'individuo, la nozione di condizioni di vita, la collocazione del processo di riproduzione sociale nel quadro dei processi strutturali (produzione, distribuzione e scambio delle merci). Questo riduzionismo progressivo porta ad offuscare la relazione tra salario e i consumi convenzionalmente necessari per mettere in condizione di lavorare e di riprodurre la popolazione lavoratrice e, in generale, tra distribuzione del reddito e benessere della popolazione. Il problema diventa quindi quello di individuare i passaggi che portano dall'ampiezza di visione e dalla ricchezza degli obiettivi dell'Ente provinciale, enunciate nei documenti fondanti, alla ristrettezza economicista delle analisi del contesto produttivo e sociale e alla chiusura delle prospettive politiche nei vincoli dei bilanci contabili, come se tutto si risolvesse nella logistica dei mezzi.⁹

Un bilancio pubblico analizzato in una prospettiva di genere non può, quindi, limitarsi ad individuare gli innumerevoli segni di una diseguaglianza sociale di genere, ma deve entrare nella visione, nel quadro analitico ed, infine, nelle misure, sia in valore monetario che in indicatori fisici. Il riduttivismo della teoria economica è una forte strettoia tra la visione alta delle politiche e degli obiettivi di benessere e la rendicontazione. La strettoia è data dal fatto che si assume un'idea di processi produttivi e capitale che marginalizza sistematicamente i processi di riproduzione sociale e rimuove lo stretto legame tra etica ed economia e tra equità ed efficienza che caratterizzava, invece, l'economia politica nel suo momento fondativo.¹⁰

Tutto ciò che gli economisti non vedono è in realtà scaricato sulle donne e riemerge in numerosi segni di vulnerabilità sociale che, tuttavia, rimangono relegati in "questioni" specifiche e marginali.

⁹ Sen coglie bene questo spostamento teorico in *Etica ed economia* (1986).

¹⁰ Non è un caso che Sen ritorni in parte a Smith e che entrambe questi economisti richiamino le radici del pensiero filosofico greco sia in materia di oikonomia che di polis (Sen, 1986).

1.3 Lo sguardo delle donne sulla contabilità pubblica.

L'analisi del bilancio della Provincia di Bologna fatto in un'ottica di genere che presentiamo in questo documento non può prescindere dal contesto di finalità istituzionali e di risorse umane. Si tratta di un'analisi sperimentale che costituisce un passo in avanti rispetto al percorso di bilanci di genere iniziato da circa un decennio a livello internazionale e in Italia da pochi anni.¹¹ Il metodo seguito in questo esperimento di bilancio sociale "sessuato" è quello di cercare di rendere visibile anche nella fase di formulazione del quadro analitico di riferimento e nella rendicontazione delle entrate e delle spese finanziarie le finalità di benessere e di qualità del vivere e del convivere che sono affermate con tanta forza nei documenti fondativi e politici.

I tentativi recenti di arrivare alla stesura di bilanci sociali per rendere trasparente il quadro contabile e, quindi, responsabile l'ente per i risultati delle scelte di governo, sono ormai numerosi. Esempi preziosi sono offerti dal Bilancio sociale del Comune di Bologna e dal Bilancio partecipato della stessa Provincia di Bologna. Tutti i bilanci sociali, quello che qui si presenta compreso, mirano alla costruzione di un quadro di rendicontazione adeguato ad aprire una discussione pubblica sulle scelte ed i risultati delle politiche pubbliche, costituiscono quindi un importante strumento di democrazia e partecipazione.¹²

L'analisi di bilancio che in questa sede proponiamo e pratichiamo, se pur in fase sperimentale ed in forma parziale, adotta un metodo innovativo, già introdotto nel Rapporto sul Progetto di fattibilità del gender auditing della Provincia di Bologna del 2005, in cui il terreno di valutazione delle politiche pubbliche presentate nella loro rendicontazione contabile, è direttamente il benessere di coloro, uomini e donne, che risiedono nel territorio amministrato dalla Provincia di Bologna.¹³ Nell'approccio di gender auditing prescelto, il benessere viene inteso, seguendo la definizione proposta dall'economista Amartya Sen e dalla filosofa Martha Nussbaum, come insieme di capacità di essere e di fare di individui collocati in precisi contesti, definiti dal tempo storico e dallo spazio geografico. La differenza fra un approccio alla qualità della vita basato sull'analisi dei mezzi, risorse monetarie comprese, ed uno direttamente focalizzato sul fare e sull'essere delle persone sta

¹¹ Negli ultimi mesi si è notata una forte spinta istituzionale in favore dei bilanci di genere che si è espressa anche nella presentazione di varie proposte di legge che sono state il 7 dicembre oggetto di un convegno organizzato dalla Corte dei conti e che possono essere trovate nel sito www.corteconti.it. L'approccio sviluppo umano da noi qui proposto è stato adottato anche dalla Provincia di Roma e dalla Regione Lazio.

¹² Sui bilanci sociali il Ministero della Funzione Pubblica nel 2005 ha emesso delle 'Linee Guida' che si possono trovare nel sito del Ministero.

¹³ Tale approccio nasce nel progetto di fattibilità di bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna, e dai bilanci di genere della Provincia di Modena, in particolare si rinvia a Addabbo, Lanzi e Picchio (2004) per la sua formalizzazione metodologica rispetto ai diversi livelli regionale, provinciale e comunale e a Dal Fiume (2005) per una sua applicazione al bilancio della Provincia di Modena.

nella diversa attenzione data ai processi che mettono in condizione di fare e di essere individui diversi perché segnati in modo diverso dalla loro comune condizione umana di vulnerabilità dei corpi, forza della mente e qualità delle relazioni con altri e altre nel ciclo di vita. L'attenzione a processi di vita reale di soggetti sempre specifici nella loro individualità e inseriti in una rete di relazioni personali e sociali necessaria alla sostenibilità della loro vita e della comunità sociale in cui vivono, caratterizza il metodo, l'analisi e anche le misure scelte per valutare le politiche pubbliche. Gli individui inoltre sono definiti non solo dalle loro capacità, vale a dire da ciò che sono in grado di fare, ma anche, e soprattutto, da ciò che effettivamente fanno nelle e delle loro vite, che diventano, quindi, sempre un esercizio di libertà agita in uno spazio definito da risorse, vincoli, e rapporti di forza nelle relazioni sociali e personali. A questo riguardo Sen è sempre attento ad inserire la capacità di agire e scegliere tra le capacità fondamentali che definiscono una vita degna di essere vissuta. Questa capacità rende il passaggio tra ciò che si è potenzialmente in grado di fare e ciò che si fa effettivamente non automatico o determinabile con soluzioni collettive. Le istituzioni pubbliche sono tenute quindi ad intervenire sul piano dei processi e delle condizioni che mettono le persone in grado di fare e di essere, ma non in quello delle scelte individuali se non nei limiti in cui queste siano lesive dei diritti e del benessere di altri ed altre.

Questo concetto di benessere identificabile nel processo reale del vivere e del convivere, di uomini e donne che condividono una complessità di dimensioni umane e che ricercano delle pratiche di "buon vivere", viene proposto e formulato, in questa sede, riconoscendo alle donne di essere un soggetto fondamentale di conoscenza ed analisi sulla condizione umana. Si cerca di sfuggire in tal modo alla condanna di essere analizzate come oggetto o quanto meno come soggetto marginale in analisi economiche che metodologicamente sfuggono alla complessità dei processi di vita reali e che proprio per questo si possono rifugiare in formalizzazioni deterministiche e meccaniche, esteticamente eleganti ma mistificanti dal punto di vista della capacità di svelare aspetti generali e profondi della realtà. Al massimo il problema del vivere e del convivere riemerge come problema femminile di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La profonda conoscenza dei processi effettivi di vita e di benessere è acquisita dalle donne nella loro esperienza storica di cura delle persone e dei beni, negli spazi domestici e nei tempi di quotidiani. In questa sede si adotta, quindi, una prospettiva di genere che, oltre che dare attenzione sistematica alle disuguaglianze tra uomini e donne, definisce l'oggetto dell'analisi ed il metodo seguito. Il bilancio sociale che qui si propone si distingue, quindi, da altri bilanci sociali per la forte connotazione di genere nella prospettiva analitica e per lo specifico terreno scelto per valutare le politiche pubbliche: il benessere di donne ed uomini, definiti dalle loro capacità di fare e di essere e dai loro funzionamenti effettivi e dalla loro libertà di comporre le proprie vite e le loro relazioni.

In questo quadro la popolazione diventa un soggetto politico e non solo un insieme di dati demografici. Ciò significa che nella programmazione l'Ente provinciale, insieme ad altre istituzioni e a coloro che risiedono del territorio, deve pensare e proporre alla discussione pubblica, un sistema di vivibilità definito dalle condizioni di sostenibilità del vivere e del benessere della popolazione, tale sistema si integra in modo interdipendente con i sistemi tradizionalmente analizzati di produzione e distribuzione delle risorse e di sostenibilità ambientale ed urbanistica. Ciò porta, ad esempio, ad integrare i lavori del vivere, generalmente invisibili perché non pagati, nel quadro dell'analisi del mercato del lavoro. In un'ottica attenta agli effettivi processi che mettono in condizione di lavorare si tratta di un'ovvietà, resa tuttavia quasi indicibile in un quadro di analisi economica tradizionale. Vuol dire anche trattare il tempo in modo diverso, tenendo conto, come dato di realtà, che i cicli di vita sono diversi da quelli della produzione, così come la divisione delle responsabilità di cura di sé e degli altri è altrettanto importante per la sostenibilità dell'intero sistema sociale che la divisione dei lavori e delle risorse.

Le capacità su cui questo bilancio, fatto in una prospettiva di genere, si concentra sono ricavate dalla struttura organizzativa dell'ente, perché emergono da una storia di responsabilizzazione istituzionale sedimentata nelle relazioni sociali dell'Ente con la popolazione del territorio e ai suoi mutamenti nel tempo.¹⁴ Si tratta ovviamente di una proposta e di una lista aperta da usare come base di discussione e come griglia per riclassificare le spese in termini di dimensioni del benessere, tenendo conto degli obiettivi delle politiche e quindi del loro senso e non solo dell'entità delle risorse allocate o delle etichette di costo date sulla base di un'analisi economica che ha una concezione ristretta di cosa significa capitale e una confusione di fondo tra capitale umano e sviluppo umano.

Le capacità da noi individuate ad indicare, anche se in modo indicativo, le dimensioni del benessere sulle quali agisce la Provincia di Bologna sono:

- conoscere (istruzione, formazione e informazione)
- accedere alle risorse (private e pubbliche)
- vivere una vita sana
- prendersi cura di sé e degli altri
- godere della bellezza e della cultura
- vivere in spazi sani e sicuri

¹⁴ La questione di come scegliere la lista delle capacità per rappresentare il benessere degli individui è al centro di un intenso dibattito. Tra altri si rinvia a: Robeyns (2003). In questa sede seguiamo un approccio originale proposto per la prima volta nel Progetto di fattibilità del bilancio di Genere della Regione Emilia e Romagna (AA.VV., 2003) e sistematizzato dal punto di vista metodologico in Addabbo, Lanzi e Picchio (2004).

- muoversi nel territorio
- partecipare alla vita sociale e accedere alla rappresentanza nel politica

Si tratta di una lista storico descrittiva e non prescrittiva anche se potrebbe essere usata per individuare dimensioni del benessere mancanti o non adeguatamente affrontate. Questo sviluppo normativo potrebbe essere lo sbocco dell'analisi del bilancio fatta in un'ottica di sviluppo umano, ma non è oggetto del presente esercizio che si muove tuttora nello sforzo di predisporre un quadro metodologico e descrittivo dello stato attuale delle politiche dell'ente.

E' importante notare che le capacità indicate nella lista 'istituzionale' non devono essere intese in sequenza o secondo un ordine di priorità, riflettono solo l'ordine dei centri di responsabilità indicato nei documenti e riportato nelle matrici che consentono di passare dalla struttura organizzativa al benessere della popolazione. Inoltre, le capacità non devono essere intese come sostitutive o autoreferenziali. In realtà la nozione stessa di benessere come pratica di vita di qualità evidenzia la natura interattiva delle diverse capacità. Ad esempio è ovvio che se ci si prende cura di sé e degli altri ci si mette e si mette in grado di vivere una vita sana. Questa capacità che comporta un 'buon' uso del tempo, interagisce con la capacità di accedere alle risorse e di muoversi nel territorio.

La relazione interattiva, tuttavia, non è fissabile in un processo di conversione uguale per tutti e tutte delle risorse in capacità e in funzionamenti effettivi. Ciò che tuttavia si può individuare sono manifestazioni di punti di criticità nei processi di vita e di convivenza, personale e sociale, che in questo quadro diventano importanti per cogliere un aspetto strutturale legato al sistema di vivibilità e non sono facilmente relegabili al margine come indicatori sociali o di costume (suicidi, violenza contro le donne, incidenti domestici, et.).

In questo primo tentativo di bilancio di genere in un approccio sviluppo umano della Provincia di Bologna ci si sofferma per un'indagine particolareggiata su:

- Capacità cognitive
- Capacità di accedere a risorse private e pubbliche
- Capacità di muoversi nel territorio
- Capacità di vivere una vita sana

I capitoli seguenti presentano le matrici del benessere e approfondiscono l'analisi per le capacità prescelte (in una lettura trasversale dei settori e dei centri di costo dell'ente) o per settore (nel caso del Settore dei servizi alla persona e alla comunità) analizzando come i suoi programmi e le sue attività possano interessare lo sviluppo di più capacità in una prospettiva di genere.

1.4 Le capacità e i funzionamenti dell'Ente Provinciale.¹⁵

L'approccio teorico del benessere, inteso come insieme di capacità di fare e di essere di persone che vivono nel territorio della Provincia di Bologna, può essere non solo usato per la valutazione delle politiche pubbliche comprese nel bilancio, ma potrebbe avere anche interessanti implicazioni per l'analisi dell'apparato amministrativo e dei processi di gestione del personale.

Come si è visto, il riconoscimento della multidimensionalità del benessere di donne e uomini consente di ricomporre le politiche in un senso unitario che porta in primo piano gli obiettivi dell'Ente pubblico e li mantiene visibili anche nella fase finale della rendicontazione delle spese monetarie. L'approccio delle capacità può quindi diventare uno strumento di coerenza tra mezzi e fini e di accountability rispetto ai risultati ottenuti che possono, in questo approccio, essere riferiti direttamente alle responsabilità di benessere assunte dall'ente. Questa possibilità di attribuire la responsabilità dei risultati in un piano coerente con i fini dell'Ente non è immediata nelle tradizionali analisi dei bilanci, svolte secondo il criterio unico dell'allocazione dei mezzi e della divisione delle risorse tra centri di spesa. Generalmente nelle varie fasi della formazione dei bilanci si attua un'inversione tra mezzi e fini.

Il benessere è presente come obiettivo prioritario nella retorica dei documenti programmatici, scompare poi da quadro economico che serve da punto di riferimento analitico, e si perde totalmente nella rendicontazione finale delle risorse monetarie, con il risultato che alla fine l'obiettivo unico e prioritario sembra diventare quello del pareggio di bilancio e del contenimento della spesa sociale, in presenza di bisogni crescenti.

L'inversione di senso dipende anche dal modo in cui vengono concettualizzate le condizioni di vita. Le politiche, pur avendo come obiettivo il benessere dei cittadini, lo pensano come insieme di beni e servizi e danno per scontato che uguali mezzi distribuiti a persone diverse portino ad uguali livelli di benessere. Pensano anche che la somma dei mezzi (espressa in valore monetario), sia un buon indicatore del livello di benessere. In realtà la conversione dei mezzi in risultati di valore sul piano del benessere è molto più complessa perché dipende da un insieme di fattori individuali e sociali che impattano sull'esito del processo di acquisizione del benessere.

¹⁵ Questa sezione è stata curata da Antonella Picchio in risposta alla discussione fatta presso l'assessorato delle Pari Opportunità in occasione della consegna di questo Rapporto.

Le dimensioni del benessere di cui si occupano le politiche sono diverse (mobilità, istruzione, sicurezza, etc.) e gestite in ambiti amministrativi funzionalmente separati, anche i destinatari delle politiche sono diversi, gli stessi interventi possono quindi avere effetti diversi sul piano dei risultati poiché diversi possono essere i percorsi di accesso alle risorse e i contesti in cui i destinatari sono messi in condizione di mettere in atto comportamenti effettivi che determinano il loro stato di benessere. Le separazioni funzionali necessarie alla gestione delle risorse pubbliche, tuttavia, spesso non tengono conto che il benessere dei destinatari è composito e che le dimensioni del fare e dell'essere (es.: essere sani, istruiti, accedere alle risorse, etc.) degli individui si intrecciano e si cumulano dinamicamente e che l'efficacia dei risultati dipende proprio da questo intreccio dinamico e dal processo di accesso ed uso dei mezzi messi a disposizione dei cittadini. Intrecci tra dimensioni del benessere, diversità dei soggetti e attenzione ai processi reali che mettono effettivamente in grado di fare e di essere, costituiscono i fondamenti metodologici dell'approccio delle capacità e ne segnano la difficoltà, ma anche lo riportano sul piano della realtà delle vite di uomini e donne in carne ed ossa: multidimensionali, vulnerabili, in relazione tra di loro e situati nel tempo e nello spazio.

Si tratta di un approccio aperto alla complessità del vivere e del convivere individuale e sociale. La complessità non è ovviamente facile da affrontare e da gestire, ma ancor più difficile è implementare delle politiche che non la assumano come metodo e che si fondino su facili riduzionismi, in tal caso si è infatti continuamente costretti ad inseguire i molteplici effetti perversi di politiche inadeguate e di impegni non ottemperati.

In presenza di persone diverse il pacchetto dei mezzi, indicato generalmente nel suo valore monetario, non costituisce un indicatore soddisfacente poiché i medesimi mezzi possono portare a risultati diversi sul piano del benessere o, alternativamente, per raggiungere risultati simili sul piano del benessere possono essere necessari mezzi diversi, sia qualitativamente che quantitativamente. Come abbiamo visto, ad esempio, hanno bisogno di trasporti pubblici locali efficienti per riuscire a coordinare più percorsi e funzioni in tempi ragionevoli. Da questo in parte dipende la loro possibilità di conciliare responsabilità e lavori. Per l'Ente Provinciale può quindi essere importante scoprire che l'obiettivo dell'aumento dei tassi di attività femminili non dipende solo dai servizi all'infanzia e dai corsi di formazione, ma anche dal sistema dei trasporti pubblici.

La trasformazione dei mezzi in ben-essere dipende da un complesso di fattori che riflettono il contesto sociale, definito nel tempo e nel territorio, la rete delle relazioni, le norme di comportamento interiorizzate e/o governate dalle leggi, le storie personali, etc. L'ente pubblico non deve farsi carico dell'intero sistema di trasformazione dei mezzi in benessere, ma deve essere

consapevole della sua complessità e tenerne conto nel disegno e nell'implementazione delle politiche.

Il bilancio in un approccio sviluppo umano offre, quindi, un potenziale spazio per una discussione pubblica focalizzata direttamente sul piano del benessere di chi risiede nel territorio, sulla definizione delle dimensioni rilevanti per una vita qualitativamente soddisfacente e sulla condivisione delle responsabilità pubbliche e private. Il fatto che questo approccio nasca in una esplicita prospettiva di genere consente di vedere più a fondo i processi di vita di uomini e donne reali e di seguirli nel loro ciclo di vita.

La lista delle capacità da noi indicata è stata formulata sulla base delle dimensioni del benessere verso le quali l'Ente Provinciale, nel tempo, ha assunto delle responsabilità esplicite, anche se parziali e in rete con altre istituzioni. Si tratta di dimensioni che nel tempo storico sono state oggetto di negoziazione pubblica tra istituzioni e cittadini/e e tra istituzioni, tali negoziazioni si riflettono nell'attuale struttura politica degli assessorati e nell'apparato amministrativo dei centri di responsabilità e di spesa. Si tratta di un assetto politico e amministrativo che si aggiusta continuamente al livello e alle fasi delle negoziazioni sociali. Tuttavia, un chiarimento sulla relazione tra mezzi e fini, il riconoscimento della multidimensionalità degli individui e la sistematica attenzione alle differenze e disuguaglianze tra uomini e donne può rendere più trasparente ed efficace l'azione dell'Amministrazione Provinciale chiarendone le finalità, le funzioni e riferendo l'azione pubblica direttamente alla qualità della vita dei soggetti destinatari dei servizi e dei trasferimenti.

Innanzitutto è utile precisare che le responsabilità dell'Ente Provinciale, come nel caso degli altri enti pubblici territoriali, riguardano il processo che mette gli individui che risiedono nel territorio in grado di essere, di fare e di agire (dentro e fuori del territorio). In tal senso si tratta di una responsabilità che si esplicita sul piano delle capacità e su quello del contesto sociale che consente lo sviluppo, il sostegno e l'effettivo esercizio delle capacità sul piano del ben-essere. Gli enti pubblici svolgono a questo riguardo un ruolo normativo di proposta e sostegno di una "buona vita" che comprende il riconoscimento delle pari opportunità e il rispetto della libertà individuale di comporre la propria vita.

Il riconoscimento della multidimensionalità degli individui, delle loro diversità e di uno spazio incompressibile di libertà rende l'approccio dello sviluppo umano amministrativamente e politicamente impegnativo, ma ne evidenzia anche la centralità per la qualità della relazione tra cittadini/e ed enti territoriali.

Si tratta per altro di un approccio che non stravolge il senso dell'azione pubblica della Provincia di Bologna ed in generale degli enti pubblici territoriali dell'Emilia Romagna, che nei loro obiettivi e

pratiche istituzionali hanno sempre adottato un'attenzione sistematica alla qualità della vita, al riconoscimento delle diversità, alle pari opportunità e alla democrazia come spazio di riconoscimento di diritti individuali. L'approccio consente, infatti, di rileggere in modo unitario e di sistema un modello di ben-essere praticato ma non razionalizzato nella rendicontazione del bilancio con un effetto di perdita di trasparenza ed efficacia delle politiche e di efficienza nella gestione delle risorse. Ad esempio, le persistenti disegualianze tra uomini e donne, nella divisione dei lavori, delle risorse e delle responsabilità, evidenzia lo scarto tra la retorica delle pari opportunità e la formazione di capacità e sostegno ad effettivi funzionamenti che portino donne ed uomini sullo stesso piano di benessere, mettendoli/le in grado di avere, tra l'altro, eguale accesso alle risorse, alla capacità di prendersi cura di sé e di vivere in luoghi adeguati e sicuri.

Nello spazio del benessere multidimensionale si apre uno spazio di cooperazione tra le strutture in cui si organizza il funzionamento dell'Ente perché, come si è messo in luce nelle matrici che indicano il nesso tra capacità dei/delle residenti e apparato, i diversi centri di responsabilità partecipano insieme, in vario modo e con diversi strumenti, alle medesime dimensioni: essere istruiti/e, formate/i, avere accesso alle risorse, muoversi nel territorio, etc.

Alle capacità dei/le residenti fanno riscontro alcune capacità dell'ente che rendono possibile la costruzione di un contesto sociale e collettivo che sostiene la formazione delle capacità individuali e la libertà di comporre effettivi funzionamenti di valore.

Mentre sul piano delle risorse i centri di responsabilità sono in concorrenza sulla distribuzione dei fondi, sul piano del benessere potrebbero essere indotti ad un processo di cooperazione per il conseguimento di un fine comune, articolato su più dimensioni che non si escludono, ma interagiscono dinamicamente nella formazione del benessere. Questo spazio di potenziale cooperazione può essere messo in luce nella matrice delle capacità dell'ente che evidenzia alcune funzioni e il peso diverso che hanno sulla formazione delle diverse capacità dei e delle residenti.

Come si vede nella Tabella 1.2 le capacità indicate sono:

- Normare
- Raccogliere e distribuire risorse
- Programmare
- Formare
- Fare ricerca
- Educare
- Informare
- Amministrare

- Agire in rete

La composizione di queste capacità in effettivi funzionamenti dipenderà dalle diverse dimensioni del benessere di cittadini, così come i pesi da dare ad esempio alla capacità di normare e/o di programmare. Si potrebbe dire che governare, come vivere è un'arte che deve esprimere sensibilità e competenza. La qualità del prodotto e quindi i segni lasciati nel tempo sulla qualità del vivere, dipende anche dalla consapevolezza dei problemi e dalla chiarezza sulla differenza tra fini e mezzi.

Lo stato e le sue strutture decentrate giocano un ruolo particolare nel mantenimento della struttura del contesto sociale in cui gli individui si collocano. Tale contesto si è andato sedimentando in un lungo processo storico di interazione tra individui, gruppi sociali ed istituzioni che ha lasciato segni importanti nel territorio, nel patrimonio artistico, nelle infrastrutture e nelle regole di convivenza. Il contesto costituisce il capitale sociale consolidato sul quale si appoggiano i processi attuali di formazione delle capacità e di attivazione di funzionamenti effettivi. Questo lungo periodo di sedimentazione pone un problema di tempo storico delle politiche pubbliche poiché il capitale sociale ha tempi lunghi di formazione, ma può essere smantellato con interventi radicali di breve periodo che agiscono come shock sul tessuto sociale. La struttura del capitale sociale non è fissa o immutabile, ma è stratificata secondo la qualità delle dinamiche sociali che la hanno formata. Se non si tiene conto dei tempi e della qualità delle forze che hanno sedimentato in un lungo processo storico il sistema dei diritti, il territorio, le usanze civili e le norme morali, le relazioni sociali e i rapporti di forza, le forme dei nuclei familiari e le relazioni di convivenza tra persone diverse per religione e provenienza, significa agire nello spazio pubblico con grave imprudenza, soprattutto in un momento di esplicito attacco alla spesa sociale. Sotto questo aspetto la discussione del bilancio di genere in un approccio sviluppo umano può consentire l'apertura di uno spazio pubblico nel quale riflettere su ciò che compone una "buona vita" individuale e collettiva, partendo proprio dall'esperienza delle donne in materia di complessità del vivere, di ambivalenza tra lavoro e affetti, tra vulnerabilità e forza, e di tensione crescente tra senso del produrre e del riprodurre.

Una maggiore consapevolezza della complessità e una più chiara definizione dei fini pubblici potrebbe portare anche ad una trasformazione di tipo gestionale. Come si è visto nell'introduzione, l'ente è un soggetto giuridico che si materializza nel territorio, nella popolazione e nel corpo dei dipendenti dell'amministrazione che lo mettono in grado di funzionare per il raggiungimento degli obiettivi fissati dalle leggi e dallo statuto. Trattandosi di persone in carne ed ossa anche i dipendenti compongono le loro vite su più dimensioni che, tutte insieme, li e le mettono in grado di svolgere il loro lavoro in modo efficiente. Le dimensioni del benessere che generalmente si collegano all'efficienza sono l'essere sani, istruiti e competenti, ma a queste capacità si devono aggiungere

anche quelle di essere responsabili, capaci di agire in rete ed in relazione con altri/e, capaci di prendersi cura di sé ed anche degli altri, di muoversi nel territorio e di godere del tempo libero e della bellezza.

La composizione di queste capacità porta ad una interazione dinamica che è la chiave delle nuove produttività nell'economia della conoscenza e dei servizi che richiedono lavoratori creativi, capaci di reggere allo stress, di lavorare in rete e relazione con altri e altre, responsabili. Queste capacità fanno parte delle potenzialità umane, ma devono essere formate e sostenute. Sono per altro le capacità che potenzialmente sarebbero in grado di porre la relazione tra dipendenti pubblici e cittadinanza sul piano della comune umanità e della relazione di "simpatia" e rispetto delle libertà e dignità reciproche.

La cura del benessere dei dipendenti, in questo quadro, diventa una chiave di efficienza e anche di controllo sociale sui risultati da valutare sul piano del comune benessere. In questa direzione, ma in modo sporadico, vanno le azioni della Provincia di Bologna in campo di sicurezza dei e delle dipendenti sul posto di lavoro, di corsi di formazione tarati su esigenze particolari, di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In quest'ottica in particolare si colloca la volontà di predisporre strumenti di rendicontazione contabile in grado di rendere espliciti gli impatti delle politiche sulla qualità della vita di donne ed uomini residenti nel territorio provinciale tenendo conto non solo dell'equità nella distribuzione delle risorse, ma anche delle effettive opportunità di accedere alle stesse dimensioni di benessere.

Tab.1.2 – Matrice delle capacità dell'ente in funzione del benessere

CAPACITA' ENTE RESIDENTI	NORMARE	RACCOLGIRE E DISTRIBUIRE RISORSE	PROGRAMMARE	FORMARE	RICERCA	EDUCARE	INFORMARE	AMMINISTRARE	RETI
Conoscere: <u>istruzione</u> <u>formazione</u>	Leggi, regolamenti scolastici	Edilizia scolastica	piano	formazione			Campagne di sensibilizzazione o comunicazione sociale		
Accedere alle <u>risorse pubbliche</u> e <u>private</u>	Concessioni Licenze Accordi commerciali	tariffe trasferimenti servizi alle persone e alle imprese	piani formazione salute		Indagini su lavoro, servizi		Campagne di sensibilizzazione o comunicazione sociale	Spese Intern e all'ente per pari opportunità	
<u>Prendersi cura di sé e degli</u>	Leggi, regolamenti	Sistemi Impositivi	Sostegno pubblico a momenti di	Formazione ai	Indagini su	Interventi nelle scuole e	Campagne di sensibilizzazione	Permessi	EU UNIFE

<u>altri</u>	nti su conciliazi one	Sistemi di Protezione Sociale Sussidi di accompagnamen to	intrattenimento e di socializzazione	servizi di cura	concil iazion e	campagne sull'uso del tempo	one o comunicazion e sociale Presentazione ricerche	retrib uiti per uomin ie donne	M Cooper ative fondaz ioni
--------------	-----------------------------	--	---	--------------------	-----------------------	-----------------------------------	---	---	--

2. La Matrice delle responsabilità e delle capacità e le schede correlate.¹⁶

In questa parte del lavoro l'interesse sarà incentrato sulla esposizione e analisi delle tabelle/schede – Matrice delle responsabilità e delle Capacità (che da ora in avanti chiameremo semplicemente Matrice delle capacità), Scheda “Obiettivi e Capacità”, Scheda “Dal contesto alle politiche in un approccio delle capacità” - che rappresentano gli strumenti attraverso cui giungere ad una rendicontazione in chiave di benessere. Infatti tali strumenti di rilevazione segnano il passaggio dalla teoria alla pratica ovvero costituiscono il modello applicativo della teoria dello sviluppo umano in una prospettiva di genere. Gli elementi costitutivi della Matrice e delle Schede sono:

- Assi di sviluppo delle capacità
- Struttura organizzativa dell'Ente per Centri di Responsabilità e Centri di Costo
- Programmi, progetti e attività dell'Amministrazione provinciale
- Indicatori, Contesto, Suggerimenti di Policies

2.1 La Matrice delle capacità.

La Matrice delle Capacità si ottiene incrociando l'asse delle capacità con l'asse della struttura organizzativa di attuazione delle politiche. La scelta di inserire i Centri di responsabilità (CdR) nell'asse della struttura organizzativa è motivata dal fatto che i CdR rappresentano i centri di responsabilità organizzativa di maggiore livello, faremo riferimento ai Centri di Costo nella scheda Obiettivi e Capacità. Costruita la matrice, nelle righe della tabella – matrice, devono essere inseriti i programmi dell'Amministrazione provinciale, individuati nella Relazione revisionale e programmatica 2005, che per comodità espositiva sono indicati nello schema sottostante, rilevanti

¹⁶ A cura di Francesca Corrado e Elisa Ferrari.

per ciascuna capacità di interesse. Nella tabella 1 è illustrata la Matrice delle Capacità che è stata elaborata per effettuare il gender auditing del Bilancio della Provincia di Bologna.

Programmi	Progetti
1 Riordino delle funzioni amministrative	Semplificazione amministrativa
2 Ottimizzazione dei sistemi di gestione	Piano di azione positivo della Provincia di Bologna
3 Concertazione e coordinamento di area vasta	Centro servizi finanziari metropolitano Cooperazione interistituzionale nell'area metropolitana
4 Sviluppo relazioni con la società civile e mondo produttivo	Il Bilancio sociale della Provincia di Bologna Migliorare l'attenzione dell'Ente nei confronti della differenza tra genere Progetto Dacarei ex Panta rei Infrastrutture e sistemi di comunicazione per il territorio Sistema cooperativo per l'erogazione dei servizi integrati alle imprese
5 Sanità e promozione sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori	Progetto trasversale per l'immigrazione Equal . E.T. Equal fase due Includendo Costituzione di un centro permanente di servizi e consulenze alle istituzioni scolastiche
6 Promozione economico territoriale	Progetto di valorizzazione territoriale Progetto strategico intersettoriale per la tutela del territorio rurale a sostegno di una agricoltura compatibile Itinerari in provincia Imprese e pubblica amministrazione per la qualificazione ecologica degli insediamenti industriali Interventi per lo sviluppo e la valorizzazione economica del territorio Verso un piano provinciale della logistica e dei servizi alle imprese Innovazione Marketing territoriale Artigianato e commercio: azioni di analisi e valorizzazione Nuove imprese e nuovi bisogni
7 Cultura, sport e tempo libero	Invito in provincia per l'infanzia e l'adolescenza Assemblea provinciale dello sport Ampliamento sportello dello sport

	Lo sport per tutti Valorizzazione dei portici come elemento peculiare del territorio bolognese Musei, biblioteche e archivi in provincia
8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Sviluppo della rete attraverso l'allargamento ai comuni degli Sportelli per il Lavoro Sviluppo dei piani provinciali
9 Promozione ambientale	Azioni di sistema per lo sviluppo sostenibile
10 Opere pubbliche	Attuazione progetto Freeway Attuazione Piano Nazionale Sicurezza Stradale Iniziative correlate all'attività del S.I.S.S
11 Pianificazione territoriale	Politiche per la casa Riforma del catasto Piano provinciale per l'emittenza radiotelevisiva Piano provinciale per la mobilità Riforma del trasporto pubblico locale Servizio Ferroviario Metropolitano Coordinamento della pianificazione strutturale intercomunale Studi per l'aggiornamento delle zone vulnerabili dell'acquifero Divulgazione dei temi della pianificazione metropolitana Definizione linee guida per l'applicazione del quadro normativo transitorio Accordi territoriali relativi alle principali aree produttive sovracomunali Accordi territoriali relativi ai poli funzionali Mobility Management Elaborazione programma di attuazione PTCP Collaborazione al processo di revisione dei risultati della Conferenza di pianificazione Definizione della metodologia di priorità negli interventi sulla rete viaria
12 Servizi istituzionali e di supporto	Progetto osservatorio sugli incidenti stradali Atlante 2001 Iniziative su andamento dei prezzi e tariffe e percezione del carovita Indagine multiscopo Analisi comparate di aree metropolitane italiane e straniere Conoscenza e partecipazione. L'uso dei sondaggi Nuovo piano di comunicazione integrata Partecipazioni azionarie e riordino delle aziende di gestione dei servizi pubblici
13 Politiche di pace, di cooperazione allo sviluppo e di	Cittadinanza europea Territori per la pace

solidarietà internazionale	
-------------------------------	--

Tab.2.1

Capacità CdR	Cognitiva	Accesso alle risorse pubbliche e private	Capacità di vivere una vita sana	Capacità di prendersi cura di sé e degli altri	Capacità di godere della bellezza e della cultura	Capacità di vivere in spazi sani e sicuri	Capacità di muoversi nel territorio	Capacità di partecipazion e e accesso politico
01Unità speciale Studi per la Programmazione								
02Unità speciale Servizi di comunicazione								
03Unità speciale Segreteria generale								
04Settore Affari Generali ed Istituzionali								
05Coord.giuridi co amm.vo – Avvocatura provinciale								
06Coordinament o programma lavori pubblici								
07Servizio controllo interno e organizzazione								
08Settore patrimonio, scuole e provveditorato								
09Settore bilancio, prog.finanziaria ed economica								
10Settore personale								

Capacità CdR	Capacità cognitiva	Accesso alle risorse pubbliche e private	Capacità di vivere una vita sana	Capacità di prendersi cura di sé e degli altri	Capacità di godere della bellezza e della cultura	Capacità di vivere in spazi sani e sicuri	Capacità di muoversi nel territorio	Capacità di partecipazion e e accesso politico
11 Servizi informatica e sistemi informatici								
12 Settore ambiente								
13 Settore agricoltura								
14 Servizio tutele e sviluppo fauna								
15 Settore pianificazione territoriale e trasporti								
17 Settore servizi alla persona e alla comunità								
18 Settore cultura, turismo e sport								
19 Servizio artigianato, commercio e industria								
20 Settore viabilità								
21 Settore edilizia								
22 Direzione generale								

La matrice incrocia i settori dell'Amministrazione Provinciale con una lista di capacità, definite nel Capitolo precedente, mette cioè in relazione l'Ente pubblico territoriale con l'individuo, donne e uomini, che sono direttamente o indirettamente coinvolti dalle scelte politiche che trovano espressione, con riferimento temporale al 2005, in tredici programmi e numerosi progetti. L'aspetto interessante della Matrice è quindi quello di consentire una diversa lettura e una diversa chiave interpretativa dei programmi e dei progetti in termini di impatto delle politiche nella vita privata e pubblica degli individui.

2.2 Le schede.

A) Attività e Capacità

CdR	CdC	Programma	Attività	Capacità

La scheda Attività e Capacità rappresenta lo strumento che consente di evidenziare la trasversalità, rispetto all'asse delle capacità, dei Centri di Responsabilità. Lo schema è maggiormente dettagliato, rispetto alla Matrice delle capacità, poiché per ciascun Centro di Costo, articolato in attività, si individuano le unità elementari che gestiscono le attività, gli obiettivi e le risorse. I documenti a cui si è attinto per poter elaborare e compilare la scheda sono il Piano esecutivo di gestione 2005 e il Piano dettagliato degli obiettivi 2005.

La scheda consente di mettere in evidenza come i programmi e i relativi impegni di spesa possono avere effetto su diverse capacità.

B) Dal contesto alle politiche in un approccio delle capacità

Capacità	Indicatori	Contesto	Suggerimenti di Policies

La scheda ‘Dal contesto alle politiche’ è strettamente correlata alla precedente, poiché dopo aver individuato le capacità di cui sono responsabili tutti i CdR o solo alcuni specifici settori oggetto di analisi, si procede all’individuazione di un set di indicatori strumentali alla misurazione dei funzionamenti relativi alle singole capacità. La parte relativa al Contesto fornisce un quadro discorsivo sintetico ma utile per comprendere i cambiamenti strutturali del territorio provinciale e le caratteristiche sociali ed economiche della popolazione della Provincia di Bologna evidenziando le criticità rilevate adottando una prospettiva di genere.

Infine, sulla base delle informazioni raccolte in termini di attività, spesa riservata a ciascuna attività, presenza o carenza di indicatori e valutazione del territorio provinciale si forniscono suggerimenti di politiche da considerare al fine di possibili miglioramenti delle attività che afferiscono ai Centri di Costo e ai Centri di Responsabilità, miglioramenti che avranno poi riflesso sulle capacità e sugli effettivi funzionamenti delle donne e degli uomini che vivono e lavorano sul territorio provinciale.

Nei capitoli relativi all'analisi della capacità cognitiva, di accesso alle risorse e della capacità di muoversi nel territorio, la principale fonte da cui sono tratti i dati statistici e le informazioni qualitative relative al contesto è l'Analisi di contesto della Provincia di Bologna in un'ottica di genere (Badalassi, 2005); le altre fonti informative sul contesto utilizzate sono indicate in ogni capitolo e riportate nei riferimenti bibliografici.

2.3 Documenti di contabilità pubblica.

Le rilevazioni contabili di un'Amministrazione Pubblica avvengono in due momenti diversi: a inizio anno (rilevazioni preventive) e a fine anno (rilevazioni consuntive). Questa duplice rilevazione è collegata a finalità diverse dell'Ente. Le rilevazioni preventive hanno una funzione autorizzativa e programmatica, ovvero ex ante l'organo di governo definisce le scelte riguardanti la natura e la provenienza delle entrate e la natura e la destinazione delle uscite. Le rilevazioni ex post, anch'esse a valenza autorizzativa, sintetizzano il lavoro degli organi di governo, rendendo conto alla comunità dell'effettivo impiego delle risorse.

Il sistema dei documenti preventivi si compone di:

- *Relazione previsionale e programmatica*, con lo scopo di individuare gli obiettivi e i programmi dell'Amministrazione nel medio termine.
- *Il bilancio pluriennale* esplicita l'allocazione delle risorse tra i diversi obiettivi e programmi, verificandone la compatibilità con le risorse finanziarie disponibili. E' uno strumento di programmazione finanziaria di medio periodo, di solito a valenza triennale.
- *Il bilancio preventivo annuale* è l'elemento centrale delle rilevazioni preventive. Si propone di autorizzare ed effettuare le spese per l'anno di riferimento previste per la realizzazione degli obiettivi e dei programmi inseriti nella relazione previsionale e programmatica e nel bilancio pluriennale.

- *Piano Esecutivo di Gestione* (PEG), è articolato in una serie di budget annuali divisi per Centri di Responsabilità.

La rilevazione consuntiva invece si compone di:

- *Conto del bilancio* o rendiconto o consuntivo, in cui sono evidenziati gli accertamenti o gli impegni e le riscossioni o i pagamenti effettuati nel corso dell'esercizio per ogni capitolo o altra voce elementare di spesa e di entrata.

Il sistema di rilevazione della contabilità pubblica, dopo la riforma del 1995, è unicamente di competenza finanziaria, ovvero si concentra sul momento in cui nasce la decisione e l'assunzione di obblighi verso terzi. Si dà rilievo al momento in cui sorge giuridicamente il diritto o l'obbligo ad acquisire un'entrata (accertamento) o a sostenere un'uscita (impegno), vale a dire in cui le politiche di gestione si traducono concretamente in azioni volte a soddisfare le attese della comunità¹⁷.

2.4 Rilevazione fonti e analisi dei documenti per il gender auditing in un'ottica di sviluppo umano.

Il processo di gender auditing dei bilanci pubblici in un'ottica di sviluppo umano richiede in prima istanza di valutare e poi integrare la dimensione di genere nell'approccio delle capacità nei documenti di programmazione economica e nei processi di decisione, formazione ed esecuzione del Bilancio.

Ai fini quindi dell'elaborazione di un progetto di gender auditing per la Provincia di Bologna, si è proceduto alla rilevazione e lettura di alcuni documenti di programmazione economica, sociale e territoriale da cui sono state rilevate le informazioni relative ai programmi, alle finalità e alle risorse di finanziamento e di spesa, nonché gli obiettivi prioritari e gli indirizzi di natura politica dell'ente pubblico. Di seguito sono elencati i documenti utilizzati nella fase di rilevazione e sintesi dei dati:

¹⁷ Si rinvia su questo a Anessi Pessina, E., Cantù, E., 2003.

- Relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione per l'anno finanziario 2005
- Bilancio di previsione per programmi 2005 - 2007
- Piano esecutivo di gestione 2005 - 2007
- Piano dettagliato degli obiettivi 2005
- Piano dettagliato degli obiettivi 2005 - Consuntivo
- Relazione della giunta illustrativa del rendiconto 2005
- Programma di mandato 2004-2009.

Accanto ai documenti contabili appena indicati, alla lettura del bilancio finanziario del Consiglio e del bilancio gestionale della Giunta, la costruzione del modello di gender auditing in un'ottica delle capacità, ha richiesto un'analisi critica di ulteriori documenti, quali il Piano sociale di zona 2005 – 2007 Provincia Bologna. Sistema integrato di interventi e servizi sociali (Comune di Bologna) e il Primo Piano per la Salute dell'area metropolitana 2006-2008; il Piano delle attività per la realizzazione delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro. Anno 2005. Disposizione per l'attuazione: budget specifici e il Programma provinciale delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro 2005-2006; il Bilancio sociale 2005 (Comune di Bologna); il Bilancio partecipato 2006 che fornisce una più chiara chiave di lettura delle scelte contenute nel Bilancio ed in particolare delle risorse finanziarie impiegate.

Per ciascun settore di interesse, inoltre sono stati individuate alcune fonti documentali, che indichiamo nei diversi capitoli che compongono questo rapporto e che riportiamo nella parte bibliografica finale, sulla quali si è effettuata un'analisi delle informazioni contenute al fine di procedere alla costruzione del modello di auditing per la Provincia e alla elaborazione della matrice delle capacità e delle schede correlate.

3. Applicazione dell'approccio gender auditing secondo l'approccio delle capacità al settore servizi alla persona e alla comunità

3.1 Introduzione.¹⁸

Nell'ambito del Settore Servizi alla persona e alla comunità oggetto di analisi in questo capitolo, rientrano i seguenti servizi e centri di costo:

- Servizio Formazione professionale ed altri servizi inerenti l'istruzione (centri di costo: Programmazione e controllo servizi alla persone e comunità; Formazione professionale)
- Nell'ambito del servizio 'valorizzazione di beni di interesse storico, artistico ed altre attività culturali' il centro di costo Scuola
- Il servizio Sanità e il relativo centro di costo
- Nell'ambito dei servizi di assistenza all'infanzia, handicappati e altri servizi sociali il centro di costo 'Servizio Sociale'
- Nell'ambito del servizio relativo al mercato del lavoro il centro di costo 'Lavoro'

Le finalità del settore (Provincia di Bologna, 2004) risultano:

Fornire le opportune forme di coordinamento e sostegno tecnico e organizzativo alla realizzazione di politiche integrate nell'area dei servizi alla persona e alla comunità nel quadro della riforma in senso federalista dello Stato (ex D.L. 112/98), promuovendo intese tra autonomie territoriali ed istituzionali. Favorire studio e sperimentazione di modelli coerenti di attuazione dei servizi attraverso valorizzazione intreccio competenze, sviluppo reti di relazione e sistemi di verifica efficienza.

L'enunciazione delle finalità rivela il possibile impatto indiretto del settore rispetto al genere (sia per la maggiore presenza di occupazione femminile nel settore dei servizi alla persona sia per la maggiore responsabilità delle donne nel lavoro di cura all'interno della famiglia) e come il raggiungimento degli obiettivi richieda lo stabilirsi di una rete fra i diversi attori presenti nel territorio.

L'analisi dei programmi e delle attività per ogni centro di costo che afferisce al settore ci consente di individuare secondo la metodologia dell'approccio delle capacità applicato al gender auditing dei bilanci pubblici le capacità che possono essere interessate dalle spese del settore (Tab.3.1). In particolare il programma 'Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro' che interessa diversi centri di costo afferenti al settore attraverso le attività rivolte ad aumentare

¹⁸ A cura di Tindara Addabbo e Elisa Ferrari.

l'occupabilità influisce direttamente sulla capacità di accesso alle risorse pubbliche e private. La rilevanza dello sviluppo di questa capacità in una prospettiva di genere è evidente dal sistema di indicatori costruito nel precedente rapporto di ricerca sul progetto di fattibilità del bilancio della provincia di Bologna.¹⁹ Gli indicatori sul lavoro raccolti infatti mostrano come, seppure i tassi di occupazione femminili in provincia di Bologna siano superiori alla media nazionale, permanga anche nel contesto analizzato un gap di genere a svantaggio delle donne nei tassi di occupazione e attività. Più donne risultano concentrate in posizioni non standard con minore stabilità lavorativa e fra i disoccupati o in cerca di lavoro dunque potenzialmente più esposte al rischio di cercare lavoro e di essere possibili beneficiarie delle politiche attive del lavoro che ricadono nell'ambito del Servizio. Anche le spese di funzionamento del servizio sostenute dall'ente contribuendo alla gestione dei servizi possono essere ricomprese nell'ambito dei programmi a possibile impatto di genere e influenzare la capacità di accesso alle risorse. Dall'analisi di contesto risulta inoltre che un titolo di studio più elevato migliora in particolare per le donne la probabilità di occupazione e di continuità dell'attività lavorativa, dunque le attività e i programmi rivolti alla formazione che influenzano direttamente la capacità cognitiva possono indirettamente influenzare la capacità di accesso alle risorse.

¹⁹ Addabbo, Badalassi, Lanzi e Rovinalti (2005). Per l'analisi di contesto si veda in particolare Badalassi (2005a).

Tab.3.1 – Verso la costruzione di una matrice delle capacità e dei centri di responsabilità**Il contributo del Settore Servizi alla persona e alla comunità alle capacità**

Capacità	Capacità cognitiva	Accesso alle risorse pubbliche e private	Capacità di vivere una vita sana	Capacità di prendersi cura di sé e degli altri	Capacità di godere della bellezza e della cultura	Capacità di vivere in spazi sani e sicuri	Capacità di muoversi nel territorio	Capacità di partecipazione e accesso politico
cdr 17 Servizi alla persona e alla comunità	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	5 Sanità e promozione sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori	5 Sanità e promozione sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori		5 Sanità e promozione sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori		

La Tabella 3.1 permette di evidenziare visivamente a quali capacità sono intrecciati i programmi referenti al Settore Servizi alla Persona e alla Comunità. Dalla Relazione Previsionale e Programmatica 2005 i programmi politiche scolastiche, formazione e lavoro (n.8) e sanità, promozione sicurezza sociale urbana e dei lavoratori (n.5) si riferiscono al settore considerato. I Centri di Costo Sanità e Servizi Sociali sono i principali referenti nel settore delle attività proposte dal programma n.5. La loro finalità è la promozione del benessere degli individui attraverso il sostegno e lo sviluppo della capacità di cura, di vivere una vita sana, in spazi adeguati e sicuri e di poter accedere alle risorse. L'accesso alle risorse può essere interpretato come possibilità sia di godere e usufruire dei servizi presenti sul territorio, per esempio i servizi per la prima infanzia o per gli anziani, sia di entrare sul mercato del lavoro e di beneficiare di una tra le principali fonti di reddito: il reddito da lavoro. L'approccio delle capacità per l'analisi della contabilità pubblica si propone, appunto, di evidenziare come interventi di policies settoriali in realtà siano tra loro fortemente correlati in termini di impatto sul well-being degli individui. Pertanto sia la promozione della salute che i corsi formativi scolastici o professionali concorrono ad aumentare le possibilità delle persone di accedere alle risorse (lavoro).

3.2 Analisi per centro di costo e attività.²⁰

In questa Sezione sviluppiamo un'analisi per centro di costo e singole attività basando la nostra analisi sul Piano dettagliato degli obiettivi 2005 e mostrando l'incidenza delle spese relative alle attività che possono avere un impatto di genere seguendo un modello di analisi che verrà seguito anche per altri settori analizzati nell'ambito del presente rapporto.

3.2.1 Il centro di costo Sanità.²¹

Gli obiettivi e il ruolo dell'ente rispetto a questo campo sono delineati chiaramente nel programma di mandato:

‘La centralità della salute nelle politiche pubbliche

Occorre considerare la salute non più solo dal punto di vista del solo aspetto sanitario ma in una grande e fondamentale varietà di fattori che la condizionano: fisici, sociali, economici ed ambientali sino agli stili di vita ed ai comportamenti oltre che per la dotazione di servizi in una comunità.

La salute - nel senso ampio di benessere psico-fisico e di qualità della vita individuale e collettiva - è essenziale per la crescita di un territorio nelle sue articolazioni di paesi e città.

La competitività di un territorio ha, infatti, come componente fondamentale la “qualità sociale”: dunque sviluppo economico e salute sono in stretta correlazione tra loro.

Intendiamo affermare la tutela e la promozione della salute quale tema centrale delle politiche pubbliche, valutando gli effetti che le decisioni politiche hanno sulla salute dei cittadini.

Il nostro obiettivo è di costruire un welfare comunitario per un diritto alla salute come punto di riferimento per tutte le politiche amministrative e trasversalmente a tutte le scelte che comportino elementi di costo e di valore in termini di qualità della vita.

Costruzione da fare insieme: pubblico, privato, terzo settore e volontariato.

Il ruolo della Provincia, in questo orizzonte, è di essere punto di riferimento politico ed organizzativo per la produzione, il coordinamento, il sostegno, la promozione di azioni e iniziative mirate a diffondere una nuova cultura della salute e ad aumentare il benessere della popolazione.

Ciò infine ci permette di cogliere l'opportunità di declinare in modo innovativo il tema crescente tra i cittadini della partecipazione, poiché la centralità della salute presuppone appunto il coinvolgimento di tutte le componenti pubbliche e private di una comunità.’ (in *Insieme per amministrare il futuro*, Programma di mandato 2004-2009, p.33).

²⁰ A cura di Tindara Addabbo e Elisa Ferrari.

²¹ A cura di Tindara Addabbo e Elisa Ferrari.

Provincia di Bologna		Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione			
CdC	00080 Sanità	Responsabile CdC: FORNI D.ssa MAURA		Peso	6
Finalità CdC:		Essere un punto di riferimento politico ed organizzativo per il coordinamento, il sostegno e la promozione di azioni mirate a diffondere una nuova cultura della salute. Coadiuvare le Conferenze Sociali e Sanitarie; realizzare le proposte del Comitato animali da affezione e svolgere le funzioni attribuite dalla LR 3/99 relativamente agli esercizi farmaceutici anche ricorrendo ad incarichi esterni come previsto dall'art. 56 della L. 142/90 e successive modificazioni.			
Attività	00001 Conferenza territoriale Sociale e Sanitaria di Bologna	Programma	5 Sanità e prom.sic.sociale,urbana e dei lavoratori	Peso	40
Descrizione attività		Supporto al nuovo Comitato di Coordinamento dell'Area metropolitana e alle nuove Conferenze Sociali e Sanitarie. Supporto alla realizzazione del PAL Metropolitano. Coordinamento Piani per la salute. Funzioni di segreteria, istruttoria e verbalizzazione lavori, predisposizione materiali necessari, coordinamento e tutoraggio gruppi di lavoro, elaborazione ed analisi dati provenienti da Az. USL. Partecipazione alla realizzazione dell'Ufficio Tecnico di supporto alla Conferenza di Bologna, previsto dalla Legge Regionale istitutiva dell'ASL unica.			
Attività	00002 Comitato animali d'affezione	Programma	5 Sanità e prom.sic.sociale,urbana e dei lavoratori	Peso	30
Descrizione attività		Coordinamento attività del Comitato per la tutela degli animali d'affezione. Coordinamento gruppi di lavoro relativi. Gestione banca dati regionale sui microchips, su delega della RERe in collaborazione con i Comuni della regione. Realizzazione di materiale iniziative di formazione, sensibilizzazione ed educazione, alla luce della L.R. 27/2000.			
Attività	00003 Funzioni in materia di esercizi farmaceutici	Programma	5 Sanità e prom.sic.sociale,urbana e dei lavoratori	Peso	30
Descrizione attività		Funzioni amministrative previste dalla LR 3/99 relative a: formazione e revisione della pianta organica delle farmacie; istituzione e gestione dei dispensari farmaceutici; istituzione di farmacie succursali; decentramento delle farmacie (L. 362/91); indizione e svolgimento dei concorsi per l'assegnazione delle sedi vacanti compresa la nomina della Commissione, approvazione della graduatoria e conferimento della sede; assegnazione ai Comuni della titolarità di farmacie.			
Attività	00099 Attività di supporto	Programma	12 Servizi istituzionali e di supporto	Peso	0
Descrizione attività		Attività amministrativa e di provveditorato, controllo presenze/assenze, protocollo, archivio.			

Nell'ambito di questo Centro di Costo le attività poste in atto contribuiscono allo sviluppo di tre capacità: vivere una vita sana, di prendersi cura di sé e degli altri e accedere alle risorse. Le attività predisposte hanno come finalità ultima il benessere psichico, fisico e sociale delle persone. La definizione multidimensionale del benessere implica interventi pianificati su diverse linee di azione affinché a tutti i cittadini sia garantito pieno accesso ai servizi e di conseguenza la possibilità, durante l'intero arco di vita, di avere i mezzi per potersi prendere cura di sé e degli altri e per vivere una vita sana. L'analisi del Piano per la Salute²² per l'area metropolitana 2006-2008 indica tra gli obiettivi prioritari contrastare situazioni di disagio sociale soprattutto tra le giovani generazioni e tra gli anziani, cooperare per un ambiente fisico sano e sicuro, accrescere le competenze dei cittadini per autodeterminare scelte di vita sana²³ e realizzare esperienze pilota d'integrazione della valutazione d'impatto sulla salute nei processi decisionali delle amministrazioni pubbliche (ristorazione o grandi opere). Ogni distretto, avendo come riferimento queste linee guida, si può far promotore di particolari interventi. Citiamo tra questi il progetto "Donne e figli con amore" del distretto di Porretta Terme rivolto a ridurre abusi e maltrattamenti in famiglia su donne e minori che

²² Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria di Bologna, "Primo Piano per la Salute dell'area metropolitana di Bologna 2006-2008".

²³ Obiettivo a nostro avviso coerente con l'approccio delle capacità applicato alle politiche della salute. Si veda a questo proposito Ruger (2007).

ha un impatto diretto di genere. Combattere le forme di violenza mette in condizioni di vivere una vita sana e, nel caso specifico del progetto, fornisce i mezzi per aiutare le donne a prendersi cura di sé e a proteggere i propri figli dagli abusi.

Tab.3.2 Scheda Obiettivi e Capacità del Centro di Costo Sanità

CdR	CdC	Programma	Attività	Capacità
17 Servizi alla Persona e comunità	00080 Sanità	5. Sanità promozione e sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori	Conferenza territoriale Sociale e Sanitaria di Bologna n. 00001. Comitato animali d'affezione n. 00002. Funzioni in materia di esercizi farmaceutici n.00003.	Accesso alle risorse pubbliche e private; Vivere una vita sana; Capacità di prendersi cura di sé e degli altri.

CdR= centro di responsabilità

CdC= centro di costo

di policies mirate a cogliere le differenze. Infatti non è sufficiente per il pieno sviluppo della capacità di vivere una vita sana l'erogazione di un livello base di assistenza sanitaria, ma occorre che agli individui che presentano gli stessi bisogni siano offerte le medesime cure (equità orizzontale) e alle persone con necessità diverse per intensità o gravità siano offerte cure, nella misura tale da poter essere in grado di soddisfarle (equità verticale). In conclusione l'approccio delle capacità invita a riflettere l'Amministrazione Pubblica sulla tipologia di interventi da attuare e sulle conseguenze che comportano la limitazione e i tagli a pro di una maggiore efficienza ed efficacia economica, sulla salute degli individui e sulla loro capacità di vivere una vita sana.

Nella sua funzione di promozione della salute e di indirizzo verso altri enti che svolgono un ruolo più diretto nella Sanità richiamato all'inizio della presente sezione la provincia può promuovere attività sensibili alle differenze di genere seguendo le indicazioni in Reale (2003, 2006). Richiamiamo a questo proposito le considerazioni di Elvira Reale espresse nell'introduzione alla Guida alla salute delle donne che come gruppo di ricerca condividiamo e riteniamo debbano essere tenute in considerazione nell'indirizzo e nel disegno di politiche nel campo della Sanità e della Salute:

‘Quali sono i principali pregiudizi che pesano sulla salute delle donne?’

Nella medicina ci troviamo di fronte a due tipi di pregiudizi.

- Il primo pregiudizio è nel considerare l'osservazione scientifica del corpo maschile come valida anche per il corpo femminile (il maschio come modello e misura della salute e della malattia anche per la donna).

- Noi pensiamo al contrario che le donne debbano essere soggetti di osservazioni scientifiche autonome. Ad esempio, non vi è un solo cuore, ma vi è un cuore maschile e uno femminile, vi sono arterie maschili e femminili, come vi è un metabolismo maschile e uno femminile, così come in modo più ovvio vi sono organi riproduttivi maschili e femminili.

- Il secondo pregiudizio si riferisce a una particolare disparità di trattamento scientifico che considera la salute delle donne essenzialmente riproduttiva, e la salute maschile essenzialmente produttiva. La medicina così è orientata a spiegare i fenomeni patologici nella donna, diversamente da come fa per gli uomini, guardando principalmente, e a volte anche solo esclusivamente, al suo apparato riproduttivo/ginecologico.

- Noi pensiamo al contrario che le donne debbano essere viste e osservate non solo e non in via principale dal punto di vista della riproduzione; così come gli uomini a loro volta debbano poter essere valutati anche dal punto di vista della loro vita riproduttiva.

Questi pregiudizi hanno avuto finora ripercussioni negative nella valutazione diagnostica, nella cura, nel trattamento e nella prevenzione delle patologie più diffuse tra le donne. In particolare rileviamo le difficoltà ad accedere agli strumenti di una prevenzione appropriata, quella cioè che si realizza nella conoscenza dei fattori di rischio presenti

nell'ambiente e nella vita quotidiana.' (Reale, 2003, pp.11-12)

Se le indicazioni richiamate devono a nostro avviso essere trasmesse negli indirizzi rispetto a tutte le politiche pubbliche nel campo della Sanità e della Salute riteniamo che sia particolarmente necessario trasmetterle nel ruolo che la provincia gioca rispetto alla ricerca richiamato nel programma di mandato come obiettivo di:

‘sviluppo della ricerca di base, clinica, organizzativa e della formazione universitaria mediante una migliore integrazione tra Università e SSN, come principale fonte di innovazione del sistema sanitario’. (in Insieme per amministrare il futuro, Programma di mandato 2004-2009, p.34).

3.2.2 Il centro di costo Servizio Sociale.²⁵

Provincia di Bologna			
Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione			
CdC	00081	Servizio Sociale	Responsabile CdC: FORNI D.ssa MAURA
Finalità CdC:	Migliorare attraverso attività di coordinamento la programmazione dei servizi sociali territoriali; valorizzazione e integrazione dei dati informativi sui servizi; valorizzazione del Terzo Settore ; risposta ai bisogni sociali emergenti con particolare riferimento al tema dell'immigrazione e dell'infanzia e adolescenza. Si prevede in alcuni casi il ricorso ad incarichi esterni conformemente all'art. 56 della L. 142/90 e successive modificazioni.		
Attività	00004	Valorizzazione del Terzo settore	Peso 19
Descrizione attività	Costruire un rapporto stabile con il Terzo Settore di ascolto, confronto nonché di promozione e sostegno. Iscrizione ai registri delle organizzazioni di volontariato, delle associazioni e delle cooperative sociali e relative revisioni periodiche. Realizzazione Piano a sostegno dell'Associazione che comprende azioni formative ed informative ed interventi concordati direttamente con le Associazioni iscritte. Bando di finanziamento per la valorizzazione del volontariato. Attività connesse all'applicazione della L.R. 7/1994. Attivazione coordinamento provinciale Enti di Servizio Civile (L.R. 20/2003) e realizzazione attività di sensibilizzazione e promozione		
Attività	00006	Risposta a bisogni sociali emergenti e a fasce deboli di popolazione	Peso 15
Descrizione attività	Sostegno attività sportive all'interno del carcere. Collaborazione con Enti pubblici e privati che si occupano di emarginazione. Iniziative a favore di fasce deboli della popolazione e in risposta alle diverse emergenze sociali che nel corso dell'anno possono presentarsi. Particolare attenzione sarà riservata al tema dell'immigrazione, garantendo la continuità del tavolo intersettoriale immigrazione. Realizzazione attività previste dalla RER nell'ambito dell'immigrazione.		
Attività	00008	Studi per la programmazione e per la rilevazione dei bisogni del territorio	Peso 25
Descrizione attività	Valorizzazione, nell'ambito di tutto il lavoro di raccolta ed elaborazione dati, in collaborazione con i Comuni e con altri servizi dell'Amministrazione e della Regione, con l'implementazione del Sistema Informativo Socio Educativo Assistenziale (. L.R. 2/03, art. 18). Rilevazione, per conto dell'ISTAT, sui presidi socio assistenziali. Elaborazione documentazioni mirate; gestione osservatorio immigrazione. Coordinamento piani di zona (ex L. 328/2000).		
Attività	00009	Attività in favore della famiglia e dell'infanzia.	Peso 18
Descrizione attività	Programmazione, coordinamento e promozione azioni a favore dell'infanzia e della famiglia: Prosecuzione dell'attività legata all'attuazione del Piano infanzia e adolescenza ex L. 285/97; formazione operatori sugli argomenti coordinati; trasferimento risorse ai Comuni; coordinamenti affido, adozioni e prevenzione abuso con raccordo tra operatori dei diversi territori e Tribunale per i Minorenni.		
Attività	00010	Interventi per lo sviluppo dei servizi educativi rivolti ai bambini in età 0/3 anni	Peso 20
Descrizione attività	Predisposizione, realizzazione e valorizzazione programma provinciale degli interventi per lo sviluppo e la qualificazione dei servizi educativi rivolti ai bambini in età 0-3 anni. Trasferimento risorse ai Comuni. Attività Commissione Tecnica provinciale ex L. 1/2000. Coordinamento Pedagogico Provinciale.		
Attività	00099	Attività di supporto	Peso 3
Descrizione attività	Attività amministrativa e di provveditorato, controllo presenze/assenze, protocollo, archivio.		

Le attività riferite a questo Centro di Costo contribuiscono allo sviluppo di diverse capacità: accesso alle risorse pubbliche e private, capacità di prendersi cura di sé e degli altri, vivere una vita sana e vivere in spazi sani adeguati e sicuri. Gli interventi destinati a captare i differenti e mutevoli bisogni del territorio e rivolti ad arginare situazioni di emarginazione dei residenti autoctoni ed immigrati, a sostenere le famiglie attraverso la possibilità di accedere alle risorse (servizi) dovrebbero mettere in condizione gli individui di potersi prendere cura di sé e dei propri cari e di vivere una vita degna di essere vissuta (possibilità di muoversi liberamente sul territorio, di vivere in spazi adeguati, puliti e di aver la garanzia di essere curati in caso di malattia). L'accesso alle risorse è ulteriormente sostenuto dalle azioni rivolte a valorizzare le imprese appartenenti al Terzo Settore, in molti casi

²⁵ A cura di Elisa Ferrari.

capaci di rilevare esigenze inesprese fornendo soluzioni efficaci per la soddisfazione del bisogno. L'importanza delle imprese non-profit diventa essenziale in un contesto territoriale in cui si sta assistendo al declino delle forme di solidarietà orizzontali e, ad un sempre maggiore isolamento della famiglia nell'adempimento dell'attività di cura. L'introduzione della "Rete degli Sportelli Sociali" dovrebbe agevolare l'incontro tra i bisogni del cittadino e i servizi disponibili sul territorio ed è un ottimo canale di comunicazione con la cittadinanza: per l'osservazione dei bisogni e per la diffusione di campagne informative sui servizi presenti.

3.2.3 Il centro di costo Lavoro.²⁶

Gli obiettivi dell'ente nell'ambito delle politiche del lavoro sono esplicitati nel programma di mandato in questo documento si chiarisce che:

‘Nel campo delle politiche del lavoro, dopo la complessa fase di rilevanti modificazioni normative, obiettivo strategico dei Servizi Pubblici per l'Impiego è costituito dal “buon lavoro”, attraverso strumenti finalizzati ad innalzare il tasso di attività e a migliorarne la qualità, in termini di maggiore stabilità, più elevati contenuti professionali, lotta ai processi di esclusione dal mercato del lavoro, promozione di pari opportunità.’ (in Insieme per amministrare il futuro, Programma di mandato 2006-2009, p.23)

e si conferma la necessità di agire in rete per il raggiungimento di questi obiettivi.

Provincia di Bologna				
Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione				
CdC	00084	Lavoro	Responsabile CdC:	PATRIZIA PAGANINI
			Peso	30
Finalità CdC:	Attuazione, gestione e promozione di servizi e politiche attive per il lavoro che aiutino i cittadini a sviluppare percorsi di inserimento/reinserimento e mobilità nel mercato del lavoro e le imprese nel reperimento delle figure professionali richieste. Sviluppo di reti istituzionali per fornire servizi per il lavoro. Osservazione e analisi del mercato del lavoro anche in riferimento al lavoro nero e irregolare. Favorire l'occupabilità delle utenze più deboli (con particolare attenzione ai disabili) e cittadini stranieri. Curare l'esternalizzazione di funzioni (art. 192 del D.Lgs. 267/2000)			
Attività	00004	Gestione centri per l'impiego	Programma	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro
Descrizione attività	Implementazione del modello organizzativo volto ad una più efficace gestione dei CIP (D.Lgs 469/97 e LR 25/98) anche in termini di processi di miglioramento continuo e standardizzazione dei servizi offerti/erogati (con particolare attenzione alle attività di informazione, accoglienza e presa in carico; incrocio domanda offerta; sostegno personalizzato all'inserimento lavorativo anche per specifici target di utenza). Adeguamento della rete dei servizi provinciali alle nuove disposizioni normative in corso di attuazione. Completamento del processo di adeguamento di sedi e attrezzature			
Attività	00010	Programmazione e coordinamento rete dei servizi per l'occupabilità e politiche attive del lavoro	Programma	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro
Descrizione attività	Completamento del sistema degli accordi di bacino sul territorio provinciale al fine di rendere operativa la rete dei servizi per il lavoro, anche attraverso l'allargamento dell'offerta di servizi sul territorio. Sperimentazione di modelli di reti di servizi tra i diversi diversi soggetti pubblici e privati erogatori di servizi per l'impiego			
Attività	00011	Comunicazione centri per l'occupabilità, progettazione e diffusione materiali orientativi	Programma	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro
Descrizione attività	Mantenimento del rapporto di comunicazione tra la rete dei servizi per il lavoro ed i suoi potenziali utenti. Raccolta e realizzazione di pubblicazioni e materiale anche multimediale da utilizzare nell'ambito della rete a supporto degli interventi. Realizzazione di materiale divulgativo, pubblicizzazione delle iniziative sulle riviste specializzate, perfezionamento sito Internet, attività seminariale e convegnistica			
Attività	00012	Interventi a favore di fasce deboli	Programma	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro
Descrizione attività	Consolidamento e sviluppo di azioni, procedimenti amministrativi e progetti per l'inserimento lavorativo di disabili ed utenze svantaggiate (lavoratori immigrati extra-CEE, carcerati, ex carcerati, ex tossicodipendenti, etc). Sviluppo e consolidamento della figura del tutor per i giovani in obbligo formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.			
Attività	00013	Attività di governo del mercato del lavoro a livello provinciale	Programma	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro
Descrizione attività	Programmazione e gestione attività di ambito provinciale: - controversie collettive, iscrizione albo lavoratori a domicilio, lavoro domestico;- supporto attività Comitati/organismi di concertazione, - sperimentazione SIL regionale, sviluppo del sistema di incrocio domanda/offerta di lavoro- ampliamento delle attività dello sportello CIP/INPS anche in rapporto a particolari fasce di utenza (lavoratori atipici e "nuovi lavori in genere")			

Provincia di Bologna				
Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione				
Attività	00099	Attività di supporto	Programma	12 Servizi istituzionali e di supporto
			Peso	5
Descrizione attività	Azioni relative all'area gestionale, di segreteria, contabile amministrativa e di valutazione formale nella selezione dei progetti, trasversali alle diverse attività realizzate dal Servizio. Tutte le attività del Servizio Lavoro potranno prevedere la realizzazione di incarichi esterni conformemente a quanto previsto all'art. 192 del D.Lgs. 267/2000.			

Nell'ambito di questo centro di costo le attività poste in essere contribuiscono allo sviluppo della capacità di accesso alle risorse.

²⁶ a cura di Tindara Addabbo.

Tab.3.6 - Scheda Obiettivi e Capacità del Centro di Costo Servizio Politiche attive del lavoro e formazione

CdR	CdC	Programma	Attività	Capacità
17 Servizi alla persona e comunità	00084 Servizio politiche attive del lavoro e formazione	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Gestione Centri per l'impiego n.0004 Programmazione e coordinamento rete dei servizi per l'occupabilità e politiche attive del lavoro n.00010 Comunicazione centri per l'occupabilità, progettazione e diffusione dei materiali orientativi n.00011 Interventi a favore delle fasce deboli n.00012 Attività di governo del mercato del lavoro a livello provinciale n.00013 Attività di supporto n.00099	Accesso alle risorse

L'analisi delle azioni previste nel Programma Provinciale delle Politiche dell'istruzione, della Formazione e del lavoro (Provincia di Bologna, 2005) rispetto agli obiettivi che l'ente si propone nell'area Lavoro si mostra funzionale allo sviluppo della capacità di accesso alle risorse in un'ottica di genere. L'impatto di genere si può cogliere osservando le disparità attualmente esistenti nel territorio in termini di accesso alle risorse evidenziate da un gap a svantaggio delle donne nell'accesso al lavoro retribuito (minori tassi di occupazione per le donne e maggiori tassi di disoccupazione rispetto agli uomini) e da una maggiore presenza delle lavoratrici in posizioni instabili e precarie. Pertanto le politiche che l'ente prevede di attuare promuovendo l'occupazione e la qualità del lavoro (Provincia di Bologna, 2005, Programma Provinciale delle Politiche dell'istruzione, della Formazione e del lavoro, p.60) possono avere un impatto di genere positivo sullo sviluppo della capacità di accesso alle risorse. Dato il ruolo strategico assunto dai Centri per l'Impiego a questo proposito le politiche programmate dall'ente (anche rispetto alla qualificazione degli operatori) possono avere un impatto di genere positivo.

3.2.4 Il centro di costo Scuola e Formazione Professionale.²⁷

Provincia di Bologna				
Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione				
Attività	00099	Attività di supporto	Programma 12 Servizi istituzionali e di supporto	Peso 5
Descrizione attività: Azioni relative all'area gestionale, di segreteria, contabile amministrativa e di valutazione formale nella selezione dei progetti, trasversali alle diverse attività realizzate dal Servizio. Tutte le attività del Servizio Lavoro potranno prevedere la realizzazione di incarichi esterni conformemente a quanto previsto all'art. 192 del D.Lgs. 267/2000.				
CdC	00089	Scuola	Responsabile CdC: ANNA DEL MUGNAIO	Peso 16
Finalità CdC: Attuazione nuove competenze in materia di programmazione scolastica Dlgs 112/98 anche attraverso il consolidamento delle "Conferenze territoriali per il miglioramento dell'offerta formativa" e l'attuazione della LR 26/2001. Sviluppo del Sistema integrato Istruzione/Formazione in specifico la sperimentazione del biennio integrato prevista dalla nuova LR 12/2003. Consolidamento Anagrafe OF e sviluppo osservatorio della scolarità - LR 3/99.				
Attività	00007	Piani di attività per il diritto allo studio	Programma 8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Peso 33
Descrizione attività: Predisposizione dei Programmi per le diverse linee di attività, attraverso la concertazione con i Comuni ed il confronto con le scuole pubbliche e private, enti ed associazioni. Emanazione di circolari, istruttoria progetti e richieste di contributo pervenute; approvazione Piani di attività; verifica attività finanziate. Istruttoria domande di assegni di studio, determinazione dei contributi ed assegnazioni ai Comuni e agli utenti. Controlli sulle autocertificazioni ISEE. Sostegno all'attività del CD-LEI e delle università della terza età.				
Attività	00008	Piani e attività nell'ambito del sistema integrato scuola/FP.	Programma 8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Peso 33
Descrizione attività: Predisposizione Direttive attività form. integrate in ambito FSE. Emanazione bandi, istruttoria progetti e approvazione Piani. Avvio nuovo sistema Educazione Adulti. Attività di diffusione e informazione. Sviluppo della convenzione con l'Istituzione Minguzzi sul progetto "Benessere a scuola". Attuazione legge regionale n. 12/2003 e consolidamento biennio integrato.				
Attività	00009	Sviluppo autonomia scolastica e Conferenze territoriali. Assistenza tecnica.	Programma 8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Peso 29
Descrizione attività: Gestione delle deleghe ex D.Lgs. 112/98. Consolidamento Conferenze territoriali scuole/enti locali. Osservatorio scolastico e anagrafe NOF; strumenti di servizio per il sistema scolastico e formativo; Assistenza tecnica alle attività integrate. Analisi per la programmazione e piano annuale uso ottimale edifici scolastici; istruttorie leggi edilizia scolastica; Tavolo intersettoriale edilizia scolastica.				
Attività	00099	Attività di supporto	Programma 12 Servizi istituzionali e di supporto	Peso 5
Descrizione attività: Le attività di supporto consistono essenzialmente nell'espletamento di tutte le procedure di carattere amministrativo-contabile legate al lavoro del Servizio, nell'attività di documentazione, supporto organizzativo, trattamento dati e consulenza informatica.				

Nell'ambito di questo Centro di Costo le capacità interessate sono: accesso alle risorse, vivere in spazi sani, adeguati e sicuri e vivere una vita sana. Le attività previste e offerte per riorganizzare la didattica negli istituti, per promuovere corsi di "Educazione per gli adulti", per favorire l'inserimento di allievi stranieri, per sostenere studenti disabili durante il percorso scolastico e per favorire la presenza dell'Università della Terza Età influenzano lo sviluppo della capacità cognitiva e indirettamente la capacità di avere accesso alle risorse nella misura in cui aumentano la probabilità di accesso al mercato del lavoro, lo sviluppo di carriera e la stabilizzazione della situazione lavorativa. La partecipazione femminile ai corsi formativi in itinere durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, è relativamente bassa, maggiore è invece la frequenza a corsi post diploma o post laurea.²⁸ Nell'ambito dei programmi e delle azioni previste è possibile individuare un impatto di genere sullo sviluppo della capacità cognitiva in alcune azioni, ad

²⁷ A cura di Elisa Ferrari

²⁸ Provincia di Bologna, "Piani delle Attività per la Realizzazione delle Politiche per l'Istruzione, della Formazione e del Lavoro. Anno 2005. Disposizioni per l'attuazione: budget specifici".

esempio dato il maggiore tasso di liceizzazione delle donne la presenza nell'ambito delle azioni ritenute prioritarie di programmi volti a intervenire sul problema dell'insuccesso scolastico nei licei ha un impatto di genere positivo (Provincia di Bologna, Programma Provinciale delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro, 2005-2006, p.53).

Il CdC prevede inoltre interventi in collaborazione con il Settore Edilizia per il mantenimento e l'utilizzo degli edifici scolastici che garantisce la sicurezza degli studenti e del personale, questi interventi, oltre a migliorare per tutti la possibilità di sviluppare la capacità cognitiva e quella di vivere in luoghi sicuri, hanno un diretto impatto di genere considerando la maggiore occupazione femminile nel settore. Infine, i progetti come "Benessere a scuola" rivolto a giovani e allo sviluppo del loro benessere fisico psichico e sociale dovrebbe metterli in grado di relazionarsi con i coetanei e con gli altri componenti della società e di condurre una vita salubre.

Tab.3.8 - Scheda Obiettivi e Capacità del Centro di Costo Servizio Scuola e formazione professionale

CdR	CdC	Programma	Attività	Capacità
17 Servizi alla persona e comunità	00089 Scuola	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Piani di attività per il Diritto allo studio n. 00007. Piani di attività nell'ambito del sistema integrato scuola/FP n. 00008. Sviluppo autonomia scolastica e Conferenze territoriali. Assistenza tecnica n. 00009.	Cognitiva Accesso alle risorse Vivere in spazi sani adeguati e sicuri Vivere una vita sana

Tab.3.9 – Contabilità del centro di costo Scuola e Formazione Professionale
(% calcolate sul totale delle spese per settore)

[illegible]

3.2.5 Il centro di costo Formazione.²⁹

Il centro di costo Formazione ha un peso rilevante sia nell'ambito del settore Servizi alle persone e alla comunità che nell'ambito delle funzioni dell'ente. Significative sono le risorse che su questo settore provengono dal Fondo Sociale Europeo. Un impatto diretto di genere si può ricondurre in questo ambito al budget specifico per il 2005 (Provincia di Bologna, 2005, Piani delle attività per la realizzazione delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro, anno 2005, disposizioni per l'attuazione: budget specifici, Tabella 1, p.9) rispetto all'Asse E che nel centro di costo 78 registra nel 2005 1.562.933,47 € (di cui 648.816,71 impegnate) su un totale FSE pari a 19.011.002,77€ (di cui 9.678.392,33€ impegnate) pari quindi all'8% del totale e al 7% del budget FSE impegnato nello stesso anno. L'analisi dei budget specifici per area di intervento riferiti allo stesso anno (Provincia di Bologna, 2005, Piani delle attività per la realizzazione delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro, anno 2005, disposizioni per l'attuazione: budget specifici, pp.16-17) consente di rilevare nella descrizione delle azioni programmabili in questo asse particolare attenzione a segmenti della popolazione femminile più esposti al rischio di una non attuazione della capacità di accesso alle risorse in funzionamenti o a colmare gap nello sviluppo della capacità cognitiva in settori formativi in cui le donne sono sottorappresentate. Tuttavia se gli interventi nell'asse E sono per definizione direttamente imputabili al miglioramento della capacità di accesso alle risorse delle donne (in quanto in questo asse rientrano esplicitamente misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e le pari opportunità) anche altre azioni, in altri assi, possono avere un impatto diretto o indiretto sulle capacità in un'ottica di genere.

²⁹ A cura di Tindara Addabbo

Provincia di Bologna				
Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione				
CdC	00078	Formazione professionale	Responsabile CdC: VENTURI D.ssa LAURA	Peso 21
Finalità CdC:	Mettere la F.P. a disp.ne dell'Amm.ne per raggi.to obiettivi definiti, sviluppo sistema di form.ne per obbligo form.vo, sviluppo, in collab.ne col Serv. Scuola, biennio integrato previsto dalle Legge "Bastico" a seguito dell'abr.ne della L. 9/99, combattere la disocc.ne adulta, favorire la form.ne per utenze svantaggiate, qualificare la form.ne superiore, sviluppo form.ne continua, definire basi tecniche per un accordo territoriale per riqualificazione delle figure di A.d.B. e OTA nella nuova figura di O.S.S.e sviluppare l'azione formativa conseguente, garantire la form.ne normata, supportare modern.ne della P.A., sostegno partec.ne femminili al mercato del lavoro.			
Attività	00001	Predisposizione Piani F.P.	Programma 8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Peso 95
Descrizione attività	Pred.ne Direttive di att.ne Piano attività di form.ne, emanazione dei bandi, raccolta domande, istruttoria progetti presentati, pred.ne e appr.ne Piano annuale, gestione e controllo del budget, analisi progr.ne attività e consulenze di supporto ai nuclei di valut.ne. Sviluppo, in collaborazione col Servizio Scuola, del biennio integrato previsto dalle Legge "Bastico" a seguito dell'abrog.ne della L. 9/99, pred.ne documenti e Linee guida per le attività di form.ne, coll.ne alla pred.ne bandi pubblici, istruttoria progetti presentati. Realizz.ne Tavoli tecnici previsti dalla norm. reg.le per realizz.ne di intese territoriali per riqualifiq.ne figure di A.d.B. e OTA nella nuova figura di O.S.S., pred.ne documenti preparatori per sviluppo attività di form.ne, emanazione dei bandi, raccolta delle domande, istruttoria prog. presentati, pred.ne ed approv.ne Piano annuale, gestione e controllo budget, analisi per la program.ne attività e coord.to tavolo di monitoraggio territoriale			
Attività	00005	Gestione fisica delle attività formative	Programma 8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Peso 0
Descrizione attività	Monitoraggio su stato di avanzamento del Piano e delle singole attività approvate, controllo e validazione dell'anagrafe allievi, valutazioni sulle richieste di variazione attività ed eventuale approvazione della variazione, gestione della nomina dei Presidenti delle commissioni d'esame, controllo, rilascio e repertorizzazione degli attestati, sviluppo del nuovo sistema di valutazione dei crediti formativi, vidimazione dei registri e delle schede individuali. Controllo del rispetto della normativa sugli aiuti di stato, controllo del rispetto alla legislazione antimafia. A ciò si collega la necessità di sviluppare attività contrattuali.			
Attività	00006	Analisi, valutazione ed azioni di sistema	Programma 8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Peso 0
Descrizione attività	Realizzazione delle attività che garantiscano una buona programmazione ed un buon governo del sistema. In particolare, realizzazione di analisi a supporto della valutazione, di azioni di miglioramento del sistema provinciale di FP, di miglioramento del Sistema Informativo, di controllo interno sul buon andamento dell'azione svolta. Sperimentare l'Osservatorio dell'Offerta formativa, azioni di informazione e pubblicizzazione. A ciò si collega la necessità di sviluppare attività contrattuali.			
Attività	00099	Attività di supporto	Programma 12 Servizi istituzionali e di supporto	Peso 5
Descrizione attività	Le attività di supporto consistono nell'espletamento di tutte le procedure di carattere amministrativo legate all'azione del Servizio. E' prevedibile un'attività contrattuale connessa ad acquisti di beni o di prestazioni di servizi per il supporto all'organizzazione interna.			

Tab.3.10 - Scheda Obiettivi e Capacità del Centro di Costo Formazione Professionale

CdR	CdC	Programma	Attività	Capacità
17 Servizi alla persona e comunità	00078 Formazione professionale	8 Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Predisposizione Piani F.P. Attività di supporto	Cognitiva Accesso alle risorse

Tab.3.11 – Contabilità del centro di costo Formazione Professionale in termini di sviluppo umano
(% calcolate sul totale delle spese per settore)

Attività	Capacità	Entrate capitale		Entrate correnti		Spesa in conto capitale		Spesa corrente		Spesa personale	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
00001	acc.ris.cognit.			Ū 18.401.344,55	52,0%						
00099	acc.ris.cognit.							Ū 151.472,95	12,4%	Ū 5.922,00	1,1%
	Totale			Ū 18.401.344,55	52,0%			Ū 151.472,95	12,4%	Ū 5.922,00	1,1%
Totale Settore cdr 17		Ū 1.980.000,00		Ū 35.402.947,23				Ū 1.217.331,26		Ū 516.892,14	
cdc 77,78,80,81,84,89											

Azioni che si indirizzano verso settori a maggiore occupazione femminile come le azioni finanziate rispetto alla formazione nel settore socio-sanitario (Provincia di Bologna, Formazione Professionale, Progetti, soggetti e risorse, anno 2005, p.43) o verso posizioni o forme contrattuali in cui le lavoratrici sono più concentrate (come azioni volte a lavoratori atipici o allo sviluppo dell'autoimprenditorialità) possono avere un diretto impatto di genere nello sviluppo della capacità di accesso alle risorse per le donne. Ad una valutazione di genere dell'impatto della spesa articolata rispetto agli assi di finanziamento FSE che può avvalersi dell'analisi sui microdati relativi agli allievi dei corsi conclusi (e per questo si riferisce all'anno 2004) sarà dedicata la Sezione 3.3 del presente Capitolo. La lettura di genere riferita all'anno 2005 non può basarsi sull'analisi di microdati relativi agli allievi essendo molte delle attività finanziate nell'anno non ancora giunte a compimento. L'analisi del Programma Provinciale delle Politiche dell'istruzione della formazione e del lavoro 2005-2006 (Provincia di Bologna, 2005, p.45) mostra come anche nel biennio 2005-2006 l'obiettivo di pari opportunità fra uomini e donne resti fra le priorità programmatiche trasversali della programmazione provinciale. La declinazione di questo obiettivo può essere letta secondo l'approccio delle capacità in una prospettiva di genere come obiettivo che consente di assumere nelle politiche formative dell'ente dirette a questo obiettivo la possibilità di influire sia sulla capacità di accesso alle risorse (attraverso l'aumento della probabilità di occupazione e attraverso la tutela della qualità del lavoro) sia sulla capacità cognitiva.

Il principio della parità - parità di diritti, doveri e opportunità - è un fondamento dell'identità e della democrazia europea e da tempo connota, anche a livello provinciale, le politiche scolastiche, formative e del lavoro.

In linea con il programma di mandato dell'Amministrazione Provinciale, si conferma un approccio duale per le pari opportunità, incorporando trasversalmente la priorità di genere in un'ottica di mainstreaming, ma anche dedicando alle donne specifici interventi.

Nelle fasi di ideazione, realizzazione e valutazione delle politiche si porrà particolare attenzione alle diverse esigenze di uomini e donne ed ai differenti impatti delle azioni in relazione al genere.

L'orientamento si configura come un valido strumento per promuovere e qualificare l'occupazione delle donne e contrastare la segregazione orizzontale e gli stereotipi di genere, ancora oggi presenti nei percorsi scolastici, formativi e lavorativi.

Si metteranno in campo, inoltre, interventi mirati a supportare la qualificazione professionale, l'incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro, il miglioramento delle condizioni occupazionali, incluse la permanenza nel lavoro e la progressione di carriera, il reinserimento lavorativo a seguito di espulsione volontaria o involontaria, con particolare attenzione alle persone over 40.

La volontà della Provincia è dunque quella di tutelare la qualità del lavoro. In questa prospettiva diventano prioritarie politiche di conciliazione per donne e uomini, al fine di favorire l'equilibrio tra vita di lavoro e vita extra-lavorativa, consentendo di dedicare tempo ad attività formative, di aggiornamento e di cura e, più in generale, al proprio sviluppo culturale e sociale.

(da Provincia di Bologna, 2005, Programma Provinciale delle Politiche dell'istruzione, della Formazione e del lavoro p.45).

La rilevanza dello stabilire reti fra diversi settori dell'ente e gli attori presenti nel territorio anche nel raggiungimento degli obiettivi connessi ai temi dell'istruzione, della formazione e del lavoro è evidente nell'enunciazione delle scelte strategiche dell'ente (Provincia di Bologna, 2005, Programma Provinciale delle Politiche dell'istruzione, della Formazione e del lavoro).

Le azioni previste per il biennio 2005-2006 rispetto all'area formazione per le donne sono funzionali sulla base delle disegualianze di genere rilevate nei funzionamenti di queste capacità nell'analisi di contesto svolta,³⁰ allo sviluppo delle capacità cognitive e di accesso alle risorse.

Area formazione per le donne

Nello specifico, la programmazione formativa al femminile si prefigge di dare continuità alle azioni svolte nel precedente periodo e di focalizzare la propria attenzione su alcuni obiettivi principali:

- Aumentare, all'interno delle attività orientative e formative, la presenza di donne - italiane e straniere - disoccupate, e/o con più di 45 anni e/o precariamente occupate.
- Valorizzare, soprattutto all'interno dei percorsi rivolti a donne assenti da molto tempo dal mercato del lavoro, il bagaglio di competenze acquisite in contesti non formali, al fine di favorire la rimotivazione al lavoro e di accrescerne la consapevolezza delle proprie potenzialità.
- Favorire la capacità di scelta delle donne in merito al proprio percorso professionale, attraverso attività di orientamento.
- Attivare percorsi di formazione che siano pensati e organizzati con modalità flessibili e di durata coerente rispetto alle esigenze di conciliazione dei tempi di cui le donne sono spesso portatrici.

(Provincia di Bologna, 2005, Programma Provinciale delle Politiche dell'istruzione, della Formazione e del lavoro, p.59)

³⁰ Badalassi (2005a).

3.2.6 Il centro di costo programmazione e controllo servizi alle persone e comunità³¹

CdC	00077	Progr. e controllo serv. alle persone e comunità'	Responsabile CdC:	VENTURI D.ssa LAURA	Peso	16
Finalità CdC:	Sviluppare e realizzare in maniera integrata i programmi delle attività del settore, controllarne l'andamento e l'esito, con particolare attenzione ai fondi dell'Ob. 3 del FSE, sviluppare i progetti specifici di valenza trasversale (orientamento, handicap, comunicazione fra sistemi), promozione e assistenza agli organismi di concertazione e coordinamento, curare l'esternalizzazione di funzioni (art. 192 del D. Lgs. 267/2000).					
Attività	00001	Predisposizione dei programmi provinciali di settore	Programma	8	Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Peso 17
Descrizione attività	Studio, predisposizione e assistenza ai programmi e ai progetti del Settore alla luce del nuovo quadro delle competenze in materia di servizi alla persona e alla comunità derivante dall'insieme di norme che hanno trasferito più rilevanti funzioni e risorse alla Provincia. Coordinamento aree di lavoro interne al Settore e promozione e assistenza agli organismi di concertazione e coordinamento. A sostegno del coordinamento saranno avviate azioni di assistenza tecnica.					
Attività	00002	Verifica dell'attività finanziata	Programma	8	Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro	Peso 17
Descrizione attività	Si articola attraverso due momenti essenziali: l'attuazione, coordinamento e controllo delle ispezioni sull'attività in corso effettuata direttamente o					

Nell'ambito del centro di costo Programmazione e controllo servizi alle persone e comunità i programmi e le attività di gestione dei finanziamenti FSE, di coordinamento e controllo possono indirettamente afferire alle diverse capacità ai quali i programmi contenuti negli altri centri di costo del settore fanno riferimento. In questo centro di costo afferiscono anche progetti come il progetto DASDE (Dati Strategici per la Decisione) progetto che (Provincia di Bologna, 2004) fra gli obiettivi prioritari ha quello di creare appunto Dati Strategici per la Decisione tenendo aggiornata:

‘una base di dati comune di carattere demografico, geografico, economico, politico, legislativo; elaborazione di informazioni sui principali indicatori sulla scolarità, sul mercato del lavoro e sui servizi resi in collaborazione con gli osservatori interni; organizzare la raccolta dei dati e monitorarne l'uscita in tempi concordati ed ordinare le informazioni di carattere generale su scala provinciale, ma anche (dove è utile e possibile) su scala territoriale in corrispondenza alla delimitazione delle conferenze territoriali; produrre periodicamente (annualmente) un report (pubblicizzato sul sito e con CDR) contenente l'aggiornamento su queste informazioni di base’ (Provincia di Bologna, 2004, Piano esecutivo di gestione 2005, obiettivi prioritari).

Il Programma Provinciale delle Politiche dell'istruzione, della Formazione e del lavoro (Provincia di Bologna, 2005, p.62) sottolinea fra gli obiettivi del DASDE:

³¹ A cura di Tindara Addabbo.

Obiettivi generali

- Produrre analisi e dati sul contesto socio economico del territorio per supportare la definizione delle scelte strategiche e dei programmi,
- Fornire dati e informazioni per la valutazione delle politiche e delle attività realizzate per contribuire al controllo strategico,
- Fornire le basi informative per migliorare la capacità di relazione con l'esterno,
- Migliorare la capacità di lettura e di utilizzo da parte della struttura delle informazioni generate dalla gestione delle attività,
- Migliorare l'integrazione fra i servizi.
- Fornire dati sempre disaggregati, anche per sesso, al fine di consentire analisi articolate e valide azioni di intervento.

(Provincia di Bologna, 2005, p.62)

Riteniamo sia funzionale all'attuazione dell'auditing di genere dei bilanci e delle politiche pubbliche disporre di un insieme informativo che metta in rete tutte le informazioni sparse fra i diversi servizi e certamente un progetto che tenda a migliorare anche sulla costruzione delle basi informative il rapporto fra i servizi che compongono l'ente può costituire un miglioramento significativo.

Se fornire indicatori disaggregati per sesso riteniamo sia una base informativa indispensabile per analisi di gender auditing delle politiche (e ci auspichiamo che questa informazione venga raccolta dai diversi servizi dell'ente e sia possibile quindi disaggregare in base al sesso le basi informative costruite) occorre, coerentemente con l'approccio delle capacità, estendere il campo di analisi, nell'attuazione delle analisi di contesto, a indicatori solitamente trascurati dall'analisi economica ma rilevanti al fine di stabilire l'impatto di genere delle politiche pubbliche. Si pensi a questo proposito al lavoro domestico e di cura e all'analisi della distribuzione dei tempi all'interno della famiglia.

Nella raccolta dei dati amministrativi e delle fonti statistiche la Provincia può anche agire verso enti locali subprovinciali con proposte di indirizzo perché si possano creare le premesse di un'analisi di genere in ambiti locali subprovinciali.

Riteniamo che progetti di questo tipo se adottano una prospettiva di genere possono contribuire significativamente e positivamente all'analisi di gender auditing e gender budgeting dell'amministrazione potendo costituire una base sulla quale fondare l'analisi di contesto gender sensitive. Un passo che riteniamo prioritario sia per il gender auditing che per il disegno di politiche pubbliche sensibili alle differenze di genere.

Tab.3.13 – Contabilità del centro di costo Formazione Professionale in termini di sviluppo umano
(% calcolate sul totale delle spese per settore)

[illegible]

3.2.7 Dal contesto alle politiche.

Le capacità che risultano influenzate dal settore Servizi alla persona e comunità sono riassunte nella Tabella 3.14 nella quale per ciascuna capacità vengono inseriti i possibili indicatori (esistenti o da raccogliere) e una sintesi dell'analisi di contesto. Sulla base dell'analisi effettuata vengono quindi indicati suggerimenti di policies relativamente alle politiche pubbliche analizzate e/o al sistema di indicatori.

Tab. 3.14 Analisi del Settore Servizi alla persona e alla comunità in una prospettiva di genere secondo l'approccio delle capacità

Capacità	Indicatori ³²	Contesto	Suggerimenti di Policies
Capacità di accesso alle risorse	- Tassi di occupazione - Tassi di attività - Tassi di disoccupazione - Disoccupati di lunga durata - Tempi di lavoro (pagato e non pagato) - Distribuzione per posizione contrattuale - Flussi di mobilità da posizioni non standard - Distribuzione per qualifica - Differenziali salariali - Beneficiari politiche - Esiti occupazionali - Presenza di nuove tipologie di servizi per l'infanzia. - Trend tassi copertura del	Il territorio provinciale risulta caratterizzato da un livello di occupazione femminile superiore alla media nazionale, tuttavia permane un gap a svantaggio delle donne in termini di tasso di occupazione, accesso al mercato del lavoro, stabilità dell'occupazione, accesso alle posizioni apicali e differenziali salariali.³⁴ Per quanto riguarda la presenza e l'erogazione dei servizi di cura all'infanzia si segnala come (pur essendo il grado di copertura nella fascia 0-3 anni maggiore rispetto alla media nazionale) permanga razionamento rispetto in particolare nella fascia 0-3 anni. Sono in aumento la presenza di servizi integrativi all'infanzia³⁵. Critica risulta in particolare la soddisfazione dei bisogni espressi con riferimento ai servizi di cura rivolti ad anziani non autosufficienti. Si sta assistendo alla crisi della solidarietà orizzontale (gruppi	Le criticità osservate nell'analisi di contesto richiedono un'attenzione continua nel monitoraggio degli indicatori del mercato del lavoro rispetto alle disuguaglianze di genere osservate e una particolare attenzione nella predisposizione e nel disegno delle politiche del settore Servizi alle persone e alla comunità rispetto all'effetto sull'offerta di lavoro delle donne sia diretto promuovendo politiche attive volte a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, sia indiretto nel disegno e nell'indirizzo verso enti locali subprovinciali di politiche di sostegno al reddito o alla famiglia. Si suggerisce nell'analisi valutativa degli interventi finanziati la predisposizione di microdati e tecniche di rilevazione volte ad evidenziare l'impatto di genere degli interventi attuati sia rispetto alla probabilità di occupazione che rispetto alla qualità del lavoro.

³² Tutti gli indicatori devono essere calcolati per sesso, classi di età e ove possibile per livello di istruzione. Si consigliano test statistici di differenza fra le medie. Particolare attenzione, nell'analisi per classi di età deve essere data al ciclo di vita familiare (Badalassi, 2005a).

	servizio infanzia. - Numero di asili aziendali³³. - Distribuzione delle strutture per l'infanzia sul territorio. - Tipologia di servizi per anziani - Tassi di copertura servizi anziani - Incidenza delle famiglie in condizione di bisogno che non richiedono i servizi	parentali e vicinato) pertanto la famiglia è sempre più sola nell'assistenza agli anziani e questo isolamento ha come conseguenza la difficoltà di prendersene cura, comporta la ridefinizione degli equilibri relazionali nella famiglia e limita lo sviluppo della capacità di accesso alle risorse³⁶. L'ineguale distribuzione del lavoro di cura all'interno della famiglia produce un maggiore carico lavorativo non pagato per le donne che se contribuisce positivamente al benessere e alla stessa capacità di accesso alle risorse degli altri componenti il nucleo familiare dall'altro può limitare lo sviluppo per le donne stesse della capacità di accesso alle risorse.	
Capacità cognitiva	- distribuzione della popolazione per sesso e titolo di studio massimo conseguito - indice di non conseguimento della scuola dell'obbligo - indice di possesso diploma scuola media superiore - iscritti per tipo di scuola media superiore - laureati residenti	Sono presenti differenze nella tipologia di percorso scolastico seguito (nel percorso universitario gli uomini sono più presenti in ingegneria e economia, le donne in percorsi umanistici; nelle scuole medie superiori le donne prevalgono nei licei mentre sono meno presenti negli istituti tecnici e, al loro interno, in quelli industriali). Fra le classi di età più giovani si osserva un maggiore livello di istruzione delle donne.	Il Settore Servizi alla persona e alla comunità svolge azioni rilevanti rispetto allo sviluppo di questa capacità. Nell'ambito delle azioni formative l'offerta formativa può consentire agli allievi/e di coprire deficit cognitivi affinando capacità anche funzionali all'inserimento nel mercato del lavoro (in questo le azioni svolte dall'ente influenzano quindi congiuntamente sia la capacità cognitiva che la capacità di accesso alle risorse).

³³ In riferimento alla legge finanziaria 28-12-2001 n. 448 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" Art.70 che prevede la creazione di un Fondo Nazionale per la costruzione degli asili e dei micro-nidi nei luoghi di lavoro e alla legge finanziaria 27-12-2002 n. 289 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" che ha istituito il "Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi, di cui all'articolo 70 della legge 28 dicembre 2001, n. 448".

³⁴ Queste riflessioni si basano sull'analisi di contesto contenuta in Badalassi (2005a) nell'ambito del progetto di fattibilità del gender auditing del bilancio della provincia di Bologna.

³⁵ I dati sui servizi alla prima infanzia sono ricavati da: Provincia di Bologna, (2006), "I servizi sociali e sanità. Per l'infanzia".

³⁶ Provincia di Bologna (2005) "Rapporto sull'offerta di servizi sociali, socioassistenziali e socioeducativi del territorio", Sezione Anziani.

	- per tipo di facoltà - mobilità territoriale laureati residenti - allievi corsi di formazione FSE per sesso e misura intervento		
Capacità di prendersi cura di sé e degli altri	- suddivisione tra lavoro pagato e di cura nelle famiglie per genere - distribuzione della popolazione per sesso e fasce d'età secondo il ciclo di vita familiare e di cura - composizione nucleo familiare - dato disaggregato per sesso sulle assenze lavorative e motivazioni - richiesta di aspettative e congedi parentali per sesso - diffusione di part-time, telelavoro, job sharing per sesso - dati disaggregati per sesso sulla percezione di difficoltà di conciliazione	Il contesto territoriale si caratterizza per un'elevata presenza femminile sul mercato del lavoro, e incidenza per le donne del lavoro domestico in termini di ore lavorate e di una diseguale distribuzione delle responsabilità all'interno della famiglia, un aumento dei tassi di fecondità (al quale ha contribuito significativamente l'ingresso di immigrati) e un trend crescente della popolazione anziana. La dimensione numerica ridotta delle famiglie bolognesi di cui il 31% sono coppie con figli e il 7% madri sole con figli a carico mentre il 31% sono nuclei unipersonali dove, a causa della diversa aspettativa di vita, sono in aumento le donne dai 55 anni in poi (l'82% degli over 80 sono donne). Tra la popolazione disabile incidono particolarmente le disabilità acquisite dagli anziani.	Il Settore Servizi alla Persona e alla Comunità può fare molto per sostenere questa capacità soprattutto per il benessere delle donne (dato il ruolo che attualmente svolgono come principali erogatrici dei servizi di cura). Lo sviluppo della capacità di prendersi cura è strettamente collegato alla possibilità di ricevere nello svolgimento di quest'attività un sostegno sia all'interno che all'esterno della famiglia. L'Ente pubblico dovrebbe essere impegnato su due fronti: nella diffusione dei servizi sul territorio e in interventi e proposte legislative per promuovere anche l'applicazione della normativa esistente³⁷ e di trovare nuove soluzioni per favorire la distribuzione più equa, nella famiglia, delle responsabilità di cura.
Vivere in spazi sani, adeguati e	- Incidenza reati sul territorio suddivisa in	Dall'analisi sul territorio emerge una crisi della coesione sociale. Si nota l'emergere di	Il Settore Servizi alla Persona svolge azioni importanti per lo sviluppo di questa capacità

³⁷ Riferimento alla legge finanziaria 28-12-2001 n. 448 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" Art.70 che prevede la creazione di un Fondo Nazionale per la costruzione degli asili e dei micro-nidi nei luoghi di lavoro, alla legge finanziaria 27-12-2002 n. 289 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" che ha istituito il "Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi, di cui all'articolo 70 della legge 28 dicembre 2001, n. 448" e alla legge 53/2000.

sicuri	funzione del sesso delle vittime - Violenze domestiche contro donne o minori - Minori immigrate vittime della tratta - Dati sulla povertà e sulla vulnerabilità sociale disaggregati per sesso e per età	nuove forme di povertà e di vulnerabilità sociale. Tra i segnali vi è la radicalizzazione dei conflitti, l'aumento della criminalità e la comparsa di nuove forme di segregazione. Ci sono reati che coinvolgono in misura maggiore le donne, giovani o anziane: violenze sessuali, scippi, borseggi e reati di prostituzione. Si è evidenziato un aumento soprattutto delle minori vittime dello sfruttamento sessuale e un trend crescente delle violenze domestiche. Inoltre per un territorio ricco come quello emiliano-romagnolo i dati sulla percentuale di residenti poveri o prossimi alla soglia di povertà è allarmante.	attraverso azione rivolte a cogliere i bisogni emergenti e a darne risposta nonché nella lotta contro situazioni di emarginazione e segregazione. Alle donne, giovani, anziane o immigrate deve essere rivolta particolare attenzione proprio perché spesso sono le principali vittime di violenze, abusi sfruttamenti ed emarginazione. La famiglia non deve essere considerata dall'Amministrazione Pubblica una zona off-limits, proprio perché spesso è il primo luogo in cui avvengono diverse forme di violenza. Le difficoltà economiche e abitative di molte famiglie sono collegate all'impossibilità di prendersi cura dei suoi componenti (una delle principali motivazione dell'affidamento di minori al servizio sociale è connessa alla situazione di indigenza familiare). A riguardo è molto utile capire la distribuzione del reddito tra quel 7% di madri che vivono sole con figli a carico per valutare se i differenziali salariali e l'impegno nelle attività di cura comportano svantaggi ulteriori rispetto alle donne in coppia in termini di accesso alle risorse.
Vivere una vita sana	- Tassi di mortalità e incidenza cause di mortalità per sesso - Speranza di vita per sesso e in diversi momenti del ciclo di vita - Speranza di vivere una vita sana senza disabilità per sesso - Indicatori sulla diffusione di patologie per sesso	Tra le cause principali di morte tra le donne vi sono sia le malattie cardiache (44,7%) che le forme tumorali (27,4%), tra questi i più diffusi sono il tumore all'utero e al seno. Vi è inoltre un'elevata domanda potenziale di cure per la menopausa che non deve essere trattata unicamente come una patologia clinica, ma devono essere colte le ripercussioni psicologiche e relazionali³⁸.	La campagna di prevenzione tumori tramite la diffusione degli screening per fasce di età è un ottimo intervento per la diagnosi precoce. Tuttavia sarebbe opportuno avere indicatori capaci di cogliere le fasce di età o i gruppi sociali (immigrate) che non partecipano, perché non raggiunti dall'informazione o per altri motivi (senza permesso di soggiorno), a queste campagne. Seguendo l'approccio delle capacità è rilevante verificare l'effetto dei singoli programmi sullo sviluppo dei funzionamenti relativi a questa capacità per uomini e donne e verificare i gruppi che i programmi

³⁸ PAL, PIANO ATTUATIVO LOCALE METROPOLITANO 2004-2006.

	- attività previste dal Piano per la Salute e rivolte alla popolazione femminile - Incidenza violenze e abusi dentro e fuori la famiglia (rif. capacità vivere in spazi adeguati) - Incidenti domestici e sul lavoro per sesso		presenti non riescono ad intercettare.
--	--	--	--

3.3 Analisi di genere delle politiche formative della Provincia di Bologna – anno formativo 2004.³⁹

3.3.1: Introduzione.

L'analisi delle attività formative condotte dalla Provincia di Bologna, nel quadro del più ampio progetto di bilancio di genere, viene di seguito presentata secondo uno schema di lettura finalizzato a rilevare per un anno formativo l'impatto di genere delle attività finanziate con il Fondo Sociale Europeo Ob. 3, cercando al contempo di offrire uno spunto di riflessione per le future attività programmatiche della Provincia di Bologna in una ottica sempre più sensibile alle tematiche di genere.

Per poter disporre di dati di monitoraggio completi si è valutato di analizzare l'Anno Formativo 2004, il quale, per la nota tempistica tipica delle attività formative finanziate con il FSE, ha avuto una conclusione effettiva delle ultime attività approvate nel 2006.

Per lo stesso motivo, considerando che le risorse impegnate per anno formativo sono sempre distribuite su più annualità di esercizio, per meccanismi di natura contabile, non è stato possibile condurre una analisi riferita ad un bilancio preventivo o consuntivo, che avrebbe frammentato una lettura di impatto significativa solo se riferita ad un ciclo annuale di programmazione.

La finalità che si è voluta dare all'analisi è stata non solo di tipo rendicontativo, tesa a rilevare l'andamento delle attività formative con l'ottica di genere, ma, in una prospettiva di gender budgeting, ha voluto ripercorrere il processo decisionale, sia strategico che programmatico e di pianificazione, che è stato alla base delle attività formative del 2004, in modo da poter riflettere per le future programmazioni su più ambiziosi obiettivi di parità di genere.

Di seguito l'analisi della attività formativa della Provincia di Bologna viene dunque analizzata nei documenti programmatici propedeutici allo svolgimento delle attività (par. 3.3.2), mentre nei paragrafi successivi viene affrontata una disamina dei dati di monitoraggio consuntivi, con una lettura di genere trasversale a tutte le attività svolte.

³⁹ A cura di Giovanna Badalassi.

Le attività provinciali connesse con l'utilizzo del Fondo Sociale Europeo presentano la caratteristica, rispetto alle altre aree di intervento dell'ente, di avere una importante connotazione di genere, frutto di una impostazione strategica dell'Unione Europea soprattutto per la programmazione 2000-2006 la quale, a cascata, ha influenzato e inciso sulle programmazioni regionali e quindi provinciali, imponendo non solo una linea di finanziamento specifica dedicata alla promozione delle donne nel mercato del Lavoro (Mis. E1), ma anche, come si vedrà meglio in seguito, richiedendo costantemente l'applicazione del principio del gender mainstreaming.

Per tale motivo nel caso della Formazione la metodologia di analisi sviluppata grazie all'approccio delle capacità umane viene necessariamente a confrontarsi e integrarsi con gli strumenti di monitoraggio e di valutazione dell'impatto di genere già utilizzati per il Fondo Sociale Europeo.

Il principale strumento di valutazione dell'impatto sul genere è stato definito dal Dipartimento delle Pari Opportunità nel 1999, come "Linee Guida VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità)⁴⁰", al quale è seguito il documento di attuazione: "Indirizzi operativi per l'attuazione azione delle linee guida V.I.S.P.O. indicazioni per il Fondo sociale europeo (2004)"⁴¹

Ponendo in essere un'iniziativa innovativa rispetto agli altri paesi dell'Unione, è stato offerto alle Regioni e alle Amministrazioni uno strumento di valutazione per orientare le proprie scelte in una logica di parità e pari opportunità con una azione trasversale rispetto a tutte le misure, e non solo a quelle specificatamente rivolte alle donne.

L'obiettivo di parità indicato dal DPO in applicazione delle linee guida VISPO per la programmazione 2000-2006 è stato individuato nel

"Migliorare le condizioni di vita e l'indipendenza delle donne", a sua volta specificato in quattro variabili/obiettivo:

1. Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne.

- migliorare il sistema di welfare a livello locale,
- creare e potenziare reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie con speciale riguardo ai servizi di prossimità,
- potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e i tempi delle città,
- favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità.

2. Migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione.

- aumentare l'occupabilità femminile,
- promuovere un approccio orientato al genere dell'insieme dei soggetti istituzionali con competenze nelle politiche del lavoro,

⁴⁰ Dipartimento per le Pari Opportunità - "Linee Guida VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità)- Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa. Fondi strutturali 2000-2006 V.I.S.P.O. Giugno 1999

⁴¹ ISFOL, Indirizzi Operativi per l'Attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. – Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo (2004) ISSN 1590-0002 collana "I libri del FSE"

- sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sia nei settori produttivi ad alta concentrazione femminile, sia in quelli innovativi ed emergenti,
- diffondere competenze e metodologie tra gli operatori dei servizi per l'impiego sulla promozione delle pari opportunità,
- sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al sistema formativo,
- promuovere e sensibilizzare l'adeguamento del sistema formativo alle problematiche di genere,
- integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca.

3. Migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura.

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

4. Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socioeconomiche.

- migliorare l'accessibilità e la fruizione delle donne delle leggi di incentivazione e sostegno alla creazione di impresa,
- stimolare e sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese,
- creare un fondo di garanzia pubblico/privato finalizzato al credito per imprese e al lavoro autonomo femminile,
- orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo,
- favorire la nascita, la localizzazione e la stabilizzazione di imprese femminili, in particolare legate allo sviluppo locale,
- predisporre misure di accompagnamento alla creazione di impresa da parte di donne e diffondere la cultura dell'imprenditorialità.

Il metodo di analisi che si propone per la Provincia di Bologna e le modalità di presentazione ed elaborazione dei dati è dunque frutto di una applicazione operativa degli strumenti di valutazione V.I.S.P.O.

Nello specifico, si è in questa sede fatto riferimento al progetto ISFOL di prossima pubblicazione "Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee guida VISPO" PON Azioni di sistema Ob. 3, Misura E1", che ha consentito di generare un livello standard di valutazione delle attività formative secondo gli obiettivi VISPO a livello provinciale, conducendo una sperimentazione sulle Province di Genova, Modena e Siena.

Pur avendo fatto uso delle indicazioni e delle modalità di valutazione di genere secondo un percorso già affrontato in altri contesti, nel caso della Provincia di Bologna si sono inoltre introdotti ove necessario i dovuti approfondimenti e implementazioni atti a cogliere le specificità del contesto bolognese in relazione ad un modello di analisi predefinito.

3.3.2: I documenti di programmazione e di pianificazione delle attività formative finanziate con il FSE secondo una lettura di genere – Anno Formativo 2004

L'attuale giunta in carica della Provincia di Bologna sta esercitando la propria azione di governo seguendo le linee di azione indicate nel Programma di Mandato 2004-2006 "Insieme per amministrare il futuro", dal quale discendono tutte le iniziative sia di tipo finanziario che gestionale. Il riferimento alle politiche di genere in tale documento è ampio e approfondito, lasciando intendere le pari opportunità quali parte importante e soprattutto integrante dell'azione provinciale.

Nell'ambito dei diversi obiettivi indicati, ai fini della presente analisi è importante richiamare l'indicazione in merito al progetto di realizzare un bilancio di genere della Provincia di Bologna, citato espressamente tra gli obiettivi prefissi per le Pari Opportunità: *"...costruire un bilancio di genere come strumento per capire le differenti ricadute che le scelte dell'amministrazione provinciale hanno su uomini e donne e che qualifichi quindi il nostro operato..."*, un obiettivo che, nel caso di un approfondimento sul settore della Formazione professionale, si arricchisce di ulteriori risultati attesi.

Nel caso specifico della Formazione Professionale è infatti possibile rinvenire già nel programma di Mandato un obiettivo preciso riferito al *"Supporto all'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro delle donne e promozione della qualità del lavoro e della crescita professionale, rafforzando le azioni formative, rispetto alle quali saranno analizzati punti di forza e di debolezza di quanto fin qui realizzato"*, un obiettivo che attiene specificatamente all'utilizzo delle risorse della misura E1.

L'approccio delle capacità umane, che sottintende a questa analisi, vuole però essere un ulteriore passo avanti nella maturazione di una visione a 360 gradi delle tematiche di genere, la quale, attraverso una azione di governo improntata al mainstreaming, sappia cogliere le specificità di genere con una lettura trasversale a tutte le attività, non solo relativamente alle attività specificatamente finanziate per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. E' importante dunque, approfondendo nel dettaglio l'analisi della programmazione e la gestione delle attività formative, tenere costantemente in considerazione la ricaduta di genere rispetto a tutti i target formativi previsti.

Per il settore della formazione il documento strategico che traduce in azione programmatica gli indirizzi strategici contenuti nel Programma di Mandato è il "Programma provinciale delle politiche

dell'istruzione, della formazione e del lavoro 2003-2004”⁴² Con un chiaro riferimento al documento di programmazione regionale, il programma provinciale indica quale proprietà generale *”la crescita del profilo di cittadinanza delle persone investendo sulla risorsa della formazione e sul consolidamento delle condizioni per il pieno inserimento di ciascuno nella società e nel mondo del lavoro. Per il conseguimento di tale finalità è necessario realizzare il sistema provinciale integrato dell’istruzione, della formazione e del lavoro, che comporta la condivisione di finalità trasversali e di ambiti prioritari di intervento comuni alle tre aree di intervento dell’istruzione, della formazione professionale e del lavoro”*.

L’obiettivo di una crescita del profilo di cittadinanza delle persone indicato in modo netto dal programma provinciale può essere però raggiunto concretamente se si tiene nella debita considerazione delle diverse condizioni di cittadinanza che caratterizzano uomini e donne, prendendo atto non solo delle disuguaglianze, per le quali si pone la tematica delle pari opportunità, ma anche delle differenze, che devono essere valorizzate per contribuire ad una effettiva crescita delle capacità attraverso un intervento pubblico che, proprio perché tiene conto di tale variabile, riesce a intraprendere una azione più aderente alle reali esigenze di donne e uomini, e quindi ad essere più efficace ed efficiente.

Le priorità trasversali indicate dal programma citano ancora quali punti salienti:

- apprendimento per tutta la vita,
- sostegno allo sviluppo socio-economico del territorio,
- “non uno di meno”,
- l’impegno per una flessibilità del lavoro “sostenibile”,
- opportunità per i soggetti a rischio di esclusione sociale,
- il sistema territoriale dell’orientamento,
- sviluppo degli osservatori e delle reti di comunicazione.

Una lettura di genere di tali priorità, può mettere in luce, come vedremo meglio in seguito:

- la maggiore presenza di uomini nella formazione continua o superiore, che induce a riflettere su tali modalità formative,
- un sostegno allo sviluppo socioeconomico del territorio che, consapevole della segregazione orizzontale dei mestieri, consenta pari possibilità formative ad aziende ad elevata partecipazione di forza lavoro femminile e maschile,

⁴² “Programma provinciale delle politiche dell’Istruzione, della Formazione e del Lavoro –2003/2004” approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale del 18 marzo 2003 n.19 e integrato con la Delibera di Consiglio Provinciale n. 3 del 20/1/2004

- un approccio integrato dei sistemi scuola, formazione e transizione al lavoro che, garantendo il diritto al successo formativo per tutti tenga in debita considerazione le opportunità di inserimento lavorativo di allievi ed allieve in relazione alle scelte dei percorsi scolastici e formativi, contrastando anche in questo caso la segregazione di genere nell'accesso agli indirizzi di scuola superiore o nella scelta del percorso formativo, che predispongono ad uno sbocco lavorativo a sua volta segregato,
- una valutazione di genere del concetto di flessibilità del lavoro sostenibile che contrasti la degenerazione della flessibilità in precarizzazione, e che tenga conto della maggiore flessibilità del lavoro femminile rispetto a quella maschile, spesso non solo subita, ma anche forzosamente scelta per incontrare esigenze di conciliazione familiare e lavorativa,
- una rilettura di genere dei soggetti a rischio di esclusione sociale, rilevando anche in questo caso le specificità di genere nelle categorie di svantaggio fisiche, psichiche o sociali. E' importante in questo caso ricordare la maggiore presenza di uomini tra le categorie di svantaggio riferite ai detenuti, alle persone con disturbi psichici, e viceversa, la maggiore predisposizione di donne al rischio di povertà, la loro minore tutela sociale.

Da tali spunti, dunque, emerge una importante possibilità di meglio declinare in ottica di genere le priorità trasversali per le prossime programmazioni, applicando in ogni fase programmatoria il principio del mainstreaming.

Un ulteriore riferimento di genere che si può estrapolare dalla lettura del documento nasce dalla indicazione di due obiettivi principali:

- *centralità dell'utente, intendendo per utenti i cittadini, le aziende, il sistema economico-sociale, anche articolato territorialmente in Conferenze Territoriali*
- *pari opportunità per tutti, avendo l'obiettivo di colmare le differenze. Pari opportunità per le donne, dunque, ma anche per tutte le persone che possono trovare, nella formazione e nel lavoro, una via di emancipazione sociale e di migliore esercizio del diritto di cittadinanza: immigrati, persone con handicap, detenuti, lavoratori che si trovano coinvolti in processi di crisi aziendale, ecc*

Pur se riferito ai Servizi per l'Impiego, non oggetto della presente analisi, è importante ancora evidenziare come venga indicato, in una provincia con un tasso di occupazione in linea con i valore europei, *“l'obiettivo di ampliare l'offerta di lavoro ..migliorando innanzitutto i livelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso azioni di supporto e di riqualificazione rivolte soprattutto a favorirne il rientro al lavoro e intervenendo, anche con*

modalità sperimentali sui tempi di vita e di lavoro, facendo tesoro delle positive esperienze già in atto e delle attività ..svolte dall'Assessorato alle pari opportunità..."

Una crescita importante nell'ambito della programmazione in chiave di genere si può rilevare nel successivo documento di Programmazione degli anni 2005-2006⁴³, non oggetto della presente analisi per i motivi sopracitati, ma utile per seguire l'evoluzione dell'approccio di genere nelle diverse programmazioni.

Nella programmazione 2005-2006, l'impegno per promuovere le pari opportunità, già citato nel documento precedente afferente la programmazione 2003-2004, viene ribadito e richiamato con maggiore approfondimento.

Nel programma provinciale 2005-2006, infatti tra le priorità programmatiche 2005-2006, vengono indicate *"alcune priorità trasversali che costituiscono il trait d'union per le azioni da programmare. Il tema della centralità della persona, dei suoi diritti fondamentali quali la pari dignità, il diritto all'inclusione e all'accesso ai servizi, le pari opportunità, sarà declinato in tutte le sue diverse sfaccettature e in tutte le politiche sviluppate"*.

In particolar modo è importante rilevare il richiamo esplicito ad una costante attenzione per le pari opportunità: *"..In linea con il programma di mandato dell'Amministrazione Provinciale, si conferma un approccio duale per le pari opportunità, incorporando trasversalmente la priorità di genere in un'ottica di mainstreaming, ma anche dedicando alle donne specifici interventi."*

Nelle fasi di ideazione, realizzazione e valutazione delle politiche si porrà particolare attenzione alle diverse esigenze di uomini e donne ed ai differenti impatti delle azioni in relazione al genere. L'orientamento si configura come un valido strumento per promuovere e qualificare l'occupazione delle donne e contrastare la segregazione orizzontale e gli stereotipi di genere, ancora oggi presenti nei percorsi scolastici, formativi e lavorativi."

Si metteranno in campo, inoltre, interventi mirati a supportare la qualificazione professionale, l'incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro, il miglioramento delle condizioni occupazionali, incluse la permanenza nel lavoro e la progressione di carriera, il reinserimento lavorativo a seguito di espulsione volontaria o involontaria, con particolare attenzione alle persone over 40. .

La volontà della Provincia è dunque quella di tutelare la qualità del lavoro. In questa prospettiva diventano prioritarie politiche di conciliazione per donne e uomini, al fine di favorire l'equilibrio tra vita di lavoro e vita extra-lavorativa, consentendo di dedicare tempo ad attività formative, di aggiornamento e di cura e, più in generale, al proprio sviluppo culturale e sociale..."

Ritornando all'anno formativo 2004, è importante ancora valutare la rilevanza data ad una lettura di genere nelle direttive 2004⁴⁴, "Piani delle attività per la realizzazione delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro anno 2004 - direttive per l'attuazione: budget specifici" che rappresentano il momento di inizio del procedimento amministrativo. Nelle direttive per la presentazione dei progetti per il 2004 il riferimento alle pari opportunità è specificatamente ricondotto alle attività previste per la Misura E1:

⁴³ Provincia di Bologna, allegato alla Delibera di Consiglio Provinciale n° 9 del 15/02/2005 - Programma Provinciale delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro 2005-2006

⁴⁴ Delibera Giunta Provinciale n. 27 - i.p. 248/2004 - tit./fasc./anno 14.1.1.0.0/5/2004 settore servizi alla persona e alla comunità piani delle attività per la realizzazione delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro anno 2004 - Direttive per l'attuazione: budget specifici

17 E1 E1.16 - F.superiore per donne

Le attività programmabili sono prioritariamente destinate a donne diplomate disoccupate o precariamente occupate.

Particolare attenzione verrà data agli interventi formativi rivolti a profili tecnico scientifici dove le donne sono tradizionalmente sottorappresentate, a profili relativi a settori emergenti, anche nell'ambito del lavoro autonomo, e a profili tradizionali fortemente richiesti dal mercato del lavoro.

18 E1 E1.17 - Formazione per donne adulte disoccupate e/o precariamente occupate

Le attività programmabili sono prioritariamente destinate a donne adulte a bassa scolarità, anche extracomunitarie, che intendono inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro dipendente e/o autonomo o che lavorano precariamente.

Le azioni saranno finalizzate all'orientamento inteso come rimotivazione e/o recupero di competenze che agevolino la ricerca di prima/nuova occupazione e ad attività formative su profili tradizionale richiesti dal mercato del lavoro locale e formazioni specifiche per donne occupate in situazioni di precarietà finalizzata a migliorare o cambiare le condizioni di lavoro.

19 E1 E1.21 - Assistenza a strutture e sistemi

In questo budget sono previste azioni di supporto alla Provincia, finalizzate al monitoraggio delle azioni e che permettano la disaggregazione delle informazioni secondo un'ottica di genere e la realizzazione di un rapporto annuale sulle politiche formative volte a garantire pari opportunità per le donne.

A fronte dell'attività di programmazione e di pianificazione, nel caso della Provincia di Bologna, è importante ancora fare riferimento al documento "Progetti, soggetti e risorse", il quale rende conto della attività programmatoria definitivamente approvata, offrendo un quadro di insieme delle attività finanziate, nelle loro articolazioni per budget specifici e contenuti formativi previsti.

Da tale documento si evincono riferimenti specifici per una formazione al femminile nella:

- **Formazione orientativa:** trasversale ai percorsi formativi, è volta sia allo sviluppo di competenze utili a fronteggiare transizioni formative e lavorative, che per valorizzare attitudini e capacità personali. Tra le aree di intervento vengono espressamente citate le donne adulte disoccupate o in situazione di disagio e le operatrici dell'informazione con competenze di genere ed interculturali.

- **Formazione per promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro**

..Si rendono necessarie azioni positive non soltanto per la qualificazione dell'occupazione femminile, ma anche per agevolare l'ingresso e/o il reinserimento nel mondo del lavoro delle donne adulte a bassa scolarità e/o extracomunitarie con problematiche di tipo sociale, quindi più esposte al rischio di marginalità. Nel programmare questi ultimi percorsi si è dato rilievo ad interventi caratterizzati da flessibilità nelle modalità di erogazione della formazione e ad azioni che valorizzano la possibilità di compiere attività pratiche durante il processo formativo, sotto forma di stage, project work, esercitazioni.L'attività formativa destinata prioritariamente o esclusivamente all'utenza femminile, ha riguardato essenzialmente azioni di orientamento e formazione iniziale per l'inserimento lavorativo nei nuovi bacini d'impiego, nei settori del commercio, nei servizi alla persona e nei servizi amministrativo-gestionali- fiscali per le imprese. Sono presenti diversi interventi destinati alla formazione su profili - anche autonomi - ascrivibili all'area multimediale e informatica (ad esempio "Intermedia Designer", "Visual Communicator" e "Operatrice per la produzione di audiovisivi"). Tutta la formazione proposta prevede percorsi che puntano non solo all'incremento dei saperi tecnico-professionali, ma anche all'integrazione dei saperi sociali-relazionali....

Le tre aree di intervento programmate sono:

- Orientamento e formazione iniziale per donne, anche con deficit opportunità, con la finalità specifica di “orientare e formare le donne disoccupate adulte e/o con bassa scolarità all’inserimento/reinserimento lavorativo
- Formazione di aggiornamento, con la finalità specifica di “Agevolare il mantenimento e lo sviluppo di capacità, comunicative, relazionali delle donne lavoratrici
- Formazione superiore, con lo scopo specifico di formare le donne diplomate e laureate sia nei profili tradizionali di consolidata presenza femminile che in professioni di carattere tecnico-scientifico.

A completamento di un rapido excursus sugli approfondimenti di genere contenuti nei documenti di programmazione, è importante sottolineare come a integrazione e sostegno di tale attività la provincia si sia già dotata di validi strumenti di lettura dell’impatto di genere del proprio operato per gli anni precedenti:

“..Nel 2004 il Servizio Formazione Professionale ha realizzato un’indagine dal titolo “Verso il cambiamento: linee guida per la progettazione al formativa al femminile”. La ricerca ha perseguito due obiettivi principali: costruire un identikit dell’utenza reale dei percorsi formativi finanziati dalla Provincia di Bologna nel triennio 2000-2001-2002, tracciare possibili piste di lavoro per la progettazione e la realizzazione dei percorsi formativi secondo un’ottica di genere.

Nell’ambito della programmazione 2004, ed in stretta continuità con la ricerca su indicata, è stata finanziata un’azione di assistenza a strutture ed a sistemi sul budget specifico E1.21, con l’intento di valutare la qualità, l’efficacia e l’efficienza delle attività formative finanziate negli ultimi anni dalla Provincia di Bologna, valorizzando le buone prassi sperimentate e delineando eventuali criticità, interne e/o esterne al sistema della formazione.

Nell’ambito del progetto è stato attivato un Gruppo di Sviluppo con il coinvolgimento attivo dell’ente gestore del progetto - Ecap Emilia Romagna – e degli enti di formazione promotori, nonché delle Consigliere di Parità della Provincia di Bologna. Il gruppo di sviluppo si configura come laboratorio sul tema della formazione secondo un’ottica di genere.

L’azione si articola in un’indagine quantitativa di aggiornamento al lavoro del Servizio Formazione Professionale dell’anno scorso e in una ricerca qualitativa, attraverso interviste ad ex allieve, a operator/trici della formazione ed a testimoni privilegiati/e.

Si ricorda ancora Negli anni 2003 e 2004 sono state programmate alcune azioni per promuovere la declinazione, in un’ottica di genere, degli interventi formativi. donne adulte nel circondario imolese”, la quale ha analizzato problematiche ed opportunità relative alle donne adulte in cerca di occupazione presenti nel territorio del circondario imolese.

3.3.3: Introduzione ad una lettura di genere dei dati di monitoraggio delle attività finanziate con il FSE AAFRM 2004.

L'inserimento dell'attività formativa tra le aree di approfondimento del bilancio di genere impone di enfatizzare per quanto possibile una lettura non neutrale delle attività dell'ente, applicando costantemente il "pregiudizio di genere" che solo permette di adottare tale punto di vista.

Per ovvi motivi di brevità, dunque, non si procede ad una illustrazione delle attività formative dell'ente, ma se ne colgono essenzialmente gli aspetti e le particolarità più rilevanti ai fini prefissi.

Una visione d'insieme della attività formativa 2004, che si ritiene comunque importante ai fini di una comprensibilità del presente report, è desumibile da due documenti, il già citato Programma Provinciale delle Politiche dell'Istruzione della Formazione e del Lavoro⁴⁵ e il Report "Progetti, Soggetti e Risorse", Documento consuntivo della programmazione 2004, la cui conoscenza si ritiene propedeutica alla lettura del presente report, offrendo infatti una panoramica particolarmente esauriente ed esaustiva delle attività programmate, sulla quale il presente report va a integrarsi con la lettura di genere.

In considerazione dei molteplici punti di vista dai quali può essere osservato l'impatto di genere delle attività formative, l'analisi dei dati di monitoraggio viene articolata cercando di tenere separate le tre macrotipologie di azione formativa che distinguono le principali attività del Fondo Sociale Europeo, per le quali, come si vedrà, la lettura dell'impatto di genere deve essere condotta con metodi e riflessioni differenti.

L'analisi viene dunque ripartita in:

- Aiuti alle persone
- Assistenza a strutture e sistemi
- Misure di Accompagnamento

Il focus dell'analisi è concentrato soprattutto sugli aiuti alle persone, che rappresentano le azioni formative direttamente erogate all'utenza e che comprendono il 91,4% del totale dei finanziamenti concessi.

Per le azioni di assistenza a strutture e sistemi e le misure di accompagnamento il carattere necessariamente accessorio e strumentale allo svolgimento delle azioni riferite agli aiuti alle

⁴⁵ Provincia di Bologna, allegato alla Delibera di Consiglio Provinciale n° 9 del 15/02/2005 - Programma Provinciale delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro 2005-2006

persone ne rende la lettura più difficilmente collegabile alle specificità di genere dei destinatari delle azioni formative, anche, se, come si vedrà, è comunque possibile condurre delle riflessioni su alcuni casi che si sono invece dimostrati “sensibili” ad una lettura di genere.

Per quanto riguarda invece gli aiuti alle persone, sui quali si concentra in particolare modo l’analisi, l’approfondimento sulla Provincia di Bologna per l’Anno formativo 2004 viene condotto su tre livelli, ognuno dei quali viene costantemente riferito ad alcune variabili che consentono il monitoraggio dell’aspetto di genere in relazione alle specifiche del FSE e degli obiettivi VISPO.

I tre livelli analizzati riguardano: le caratteristiche di genere degli allievi, le caratteristiche di genere dei corsi, e una valutazione della congruità dell’offerta formativa in relazione alla domanda di lavoro del mercato locale.

1. Degli *allievi* si approfondiscono in particolare, a seconda dei casi, le caratteristiche di genere degli allievi iscritti, in relazione all’età, al titolo di studio, e alla congruità rispetto ai target previsti dalle linee di finanziamento utilizzate (Misure)

2. Per *i corsi*, che meglio riconducono alla attività programmatoria dell’ente, le modalità di analisi si appoggiano ad una classificazione di genere delle attività svolte.

3. *L’analisi della congruità dell’offerta formativa in relazione alla domanda di lavoro locale* è una sezione dedicata a cogliere gli elementi di coerenza tra alcune caratteristiche delle attività formative e degli allievi formati e alcuni elementi strutturali del mercato del lavoro locale. Tale approfondimento si affianca alle rilevazioni proprie degli esiti occupazionali cercando di stabilire a priori se le modalità con le quali sono state condotte le attività formative, e soprattutto i settori economici di riferimento, presentino una loro coerenza di tipo strutturale con quella che è la realtà del mercato del lavoro bolognese.

Fermo restando comunque che gli esiti occupazionali rimangono il migliore strumento di valutazione sull’efficacia delle attività formative, tale esercizio di lettura è utile in sede di programmazione per una sensibilizzazione e attenzione particolare alle possibili ricadute di genere nelle previsioni di inserimento nel mercato del lavoro.

3.3.4: Il quadro finanziario complessivo: il finanziato FSE della Provincia di Bologna, anno 2004

Nell'affrontare l'analisi dell'anno di programmazione 2004, è stato valutato di approfondire in particolar modo le attività formative riferite alle persone, per le quali la lettura di genere si presta in modo particolare ad una disamina approfondita, anche in termini quantitativi.

Come si vedrà meglio in seguito, per le attività definite di Accompagnamento o di sistema l'esame rispetto ad una ricaduta di genere è stato in parte possibile attraverso una valutazione di tipo qualitativo attinente ai contenuti delle attività svolte.

Offrendo dunque un primo dato di sintesi nell'utilizzo delle risorse del FSE da parte di donne e uomini, il primo dato finanziario preso ad esame riguarda l'impegnato definitivamente imputato a bilancio, valore contabile che rappresenta dunque l'attività programmatoria in uno stadio operativo direttamente connesso con l'inizio delle attività.

Occorre precisare come, considerati i tempi di attività corsuale e le modalità rendicontative che caratterizzano tutte le iniziative del Fondo Sociale Europeo, per il 2004 non sia ancora disponibile il dato completo dell'effettiva spesa dei corsi. L'analisi dunque verte su un dato finanziario di impegnato che rappresenta il momento decisionale finale da parte dell'Amministrazione Provinciale, e su un dato relativo agli allievi iscritti, che rappresenta la capacità di attrazione delle attività formative rispetto alla partecipazione degli allievi, soprattutto rispetto alle differenze di genere.

E' importante infatti evidenziare come l'attività programmatoria di un ente, escludendo gli interventi specificatamente indirizzati alle donne, non può definire a priori l'accesso alle attività formative da parte di donne e uomini, ma può rilevare, a posteriori, quale capacità di attrazione tali attività avranno esercitati sugli allievi e sulle allieve partecipanti.

Nell'anno di programmazione 2004, dunque, le risorse complessivamente stanziare sono ammontate a 20.909.687,74€, dei quali il 91,4% è stato impegnato per azioni formative rivolte alle persone, il 2,8% per azioni di sistema, il 5,8% per azioni di accompagnamento.

Tabella 3.3.1: Provincia di Bologna, dati finanziari e di gestione anno formativo 2004⁴⁶

DESCRIZIONE AZIONE ANNO FORMATIVO 2004	Quota Pubblica Impegnata	%	NUMERO ATTIVITA'	NUMERO SOTTO PROGETTI	NUMERO EDIZIONI	NUMERO ALLIEVI PROGRAMMATI	ALLIEVI ISCRITTI	ALLIEVI FORMATI	ORE PROGRAMMATE
AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO	1.215.827,97	5,8%	31	66	17	58	392	-	26,00
AZIONI RIVOLTE A SISTEMI	580.967,00	2,8%	22	36	43	634	779	521	834,00
AZIONI RIVOLTE A PERSONE	19.112.892,77	91,4%	302	677	857	10.432	10.173	9.405	181.104
TOTALE	20.909.687,74	100,0%	355	779	917	11.124	11.344	9.926	181.964

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

La presentazione complessiva delle attività formative della Provincia di Bologna, se da una parte ha il pregio di essere particolarmente sintetica, dall'altro trascura una serie di importanti differenze nell'ambito delle varie categorie formative incluse in tale scheda.

Un primo approfondimento è dunque riconducibile alla lettura per misure FSE.

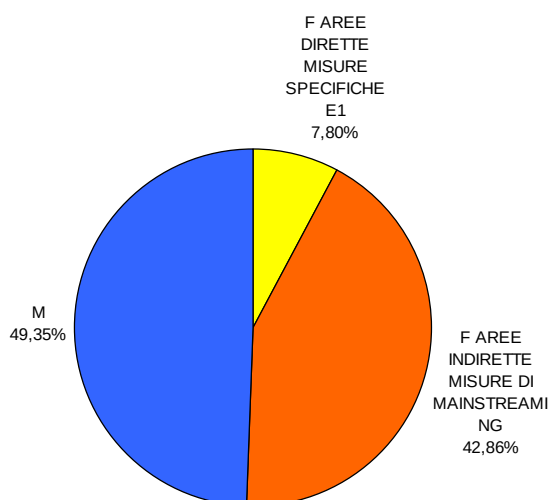
Per presentare con una lettura di genere una classificazione anche finanziaria dell'impegnato FSE, è opportuno richiamare il metodo di classificazione già utilizzato in analoghe esperienze in Italia, che vuole, nelle sue modalità di presentazione, ribadire la strategia dell'Unione Europea sulle pari opportunità, basata sui due pilastri delle azioni specificatamente indirizzate alle donne, e delle azioni non ad esse espressamente indicate, ma per le quali si vuole promuovere una lettura di genere attinente al principio del gender mainstreaming.

Dal punto di vista finanziario la presentazione delle spese viene in seguito ricondotta ad una ripartizione in due macro categorie: le aree dirette e le aree indirette/trasversali.

Le aree dirette sono rappresentate dalla Misura E1, Interventi per l'occupazione femminile e le PO, mentre le aree indirette/trasversali comprendono tutte le altre restanti misure del FSE.

⁴⁶ Sono stati esclusi da tale proiezione i dati relativi ai corsi revocati o rinunciati, anche nel caso in cui vi fossero allievi iscritti (40 in tutto), poiché l'azione formativa non è stata completata, e gli importi finanziari sono stati azzerati e reimpegnati su altre attività.

Figura 3.3. 1: Provincia di Bologna AAFRM 2004 impegnato per aree di genere



In una prima sintesi, anche di carattere grafico, emerge chiaramente la differenza di lettura di impatto di genere se riferita solo alle azioni specificatamente destinate alla promozione del lavoro femminile (MIS E1), rispetto ad una visione più ampia, la quale, a fianco delle azioni specifiche, introduca anche una riflessione sulla partecipazione femminile alle altre Misure del Fondo sociale Europeo. Per l'anno formativo 2004 la misura E1 – Aree dirette ha inciso per il 7,8% del totale finanziato con il Fondo Sociale Europeo, le altre misure, accomunate tra le aree indirette, hanno attribuito il 42,8% delle risorse ad allievi iscritti di sesso femminile, per il 49,3% di sesso maschile⁴⁷.

⁴⁷ Il riferimento di genere delle attività non finanziate con la misura E1 è avvenuto proporzionando il finanziamento concesso al numero di maschi e femmine iscritte alle attività formative.

Un primo approfondimento per misure, che verrà comunque poi meglio ripreso ed approfondito specificatamente per le attività “Aiuti alle persone”, lascia comunque intendere la funzione riequilibratrice della Misura E1 rispetto alla assegnazione iniziale delle attività a uomini e donne. La distribuzione complessiva del 46,4% agli uomini e del 53,6% alle donne è infatti una media tra le azioni specificatamente indirizzate alle donne (100%) e una partecipazione a titolo di mainstreaming alle altre misure, per le quali la partecipazione femminile rappresenta il 49,7% del totale delle risorse impegnate.

Tabella 3.3.2: Provincia di Bologna AAFRM 2004 impegnato per aree di genere e misure

FSE PROVINCIA DI BOLOGNA 2004		TOTALE ATTIVITA' 2004							%F/TOT di riga
		M	F	TOT	%M	%F	%TOT	GAP	
AREE DIRETTE:									
E1	Interventi per l'occupazione femminile e PO	-	1.630.068	1.630.068					100,0%
		-	1.630.068	1.630.068					
		0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	14,5%	7,8%		
AREE INDIRETTE:									
A2	Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	3.968.228	5.256.344	9.224.572	40,9%	54,9%	47,8%	-13,9%	57,0%
B1	Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati	1.445.915	1.053.496	2.499.411	14,9%	11,0%	13,0%	3,9%	42,1%
C2	Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	659.757	854.603	1.514.360	6,8%	8,9%	7,9%	-2,1%	56,4%
C3	Formazione superiore	1.453.075	857.553	2.310.628	15,0%	8,9%	12,0%	6,0%	37,1%
C4	Formazione permanente	39.471	114.183	153.654	0,4%	1,2%	0,8%	-0,8%	74,3%
D1	Sviluppo della formazione continua, della flessibilit... del M.d.L. e della competitiv... delle imprese pubbliche e private con priorit...	1.923.151	1.034.850	2.958.001	19,8%	10,8%	15,3%	9,0%	35,0%
D2	Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione	90.821	278.612	369.433	0,9%	2,9%	1,9%	-2,0%	75,4%
D3	Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialit... con priorit... ai nuovi bacini d'impiego	116.186	133.376	249.562	1,2%	1,4%	1,3%	-0,2%	53,4%
		9.696.604	9.583.016	19.279.620	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	49,7%
		50,3%	49,7%	100,0%	100,0%	85,5%	92,2%	0,0%	
		9.696.604	11.213.084	20.909.688	100,0%	100,0%	100,0%		
		46,4%	53,6%	100,0%					

3.3.5: Gli aiuti alle persone.

Rispetto al dato della programmazione 2004 complessiva, il presente paragrafo vuole approfondire nello specifico gli aiuti alle persone, caratterizzati da un collegamento diretto tra finanziamento erogato e allievi ed allieve beneficiarie delle attività. Rispetto a tale macrocategoria di azione formativa vengono poi di seguito approfonditi aspetti collegati agli allievi, ai corsi, e alla congruità con il mercato del lavoro.

Tabella 3.3.3: Provincia di Bologna, Azioni alla Persona - impegnato per genere allievi iscritti e misure FSE – AAFRM 2004

FSE PROVINCIA DI BOLOGNA 2004			TOTALE AZIONI ALLA PERSONA 2004							%F/TOT di riga
			M	F	TOT	%M	%F	%TOT	GAP	
AREE DIRETTE:										
E1	Interventi per l'occupazione femminile e PO		-	1.501.575	1.501.575					100,0%
			-	1.501.575	1.501.575					
			0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	15,2%	7,9%		
AREE INDIRETTE:										
A2	Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo		3.735.966	4.570.367	8.306.333	40,6%	54,4%	47,2%	-13,8%	55,0%
B1	Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati		1.338.436	976.305	2.314.741	14,5%	11,6%	13,1%	2,9%	42,2%
C2	Prevenzione della dispersione scolastica e formativa		656.736	850.689	1.507.425	7,1%	10,1%	8,6%	-3,0%	56,4%
C3	Formazione superiore		1.453.075	857.553	2.310.628	15,8%	10,2%	13,1%	5,6%	37,1%
D1	Sviluppo della formazione continua, della flessibilit... del M.d.L. e della competitiv... delle imprese pubbliche e private con priorit...		1.923.151	1.034.850	2.958.001	20,9%	12,3%	16,8%	8,6%	35,0%
D2	Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione		4.636	22.363	26.999	0,1%	0,3%	0,2%	-0,2%	82,8%
D3	Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialit... con priorit... ai nuovi bacini d'impiego		91.419	95.773	187.192	1,0%	1,1%	1,1%	-0,1%	51,2%
			9.203.419	8.407.899	17.611.318	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	47,7%
			52,3%	47,7%	100,0%	100,0%	84,8%	92,1%	0,0%	
			9.203.419	9.909.474	19.112.893	100,0%	100,0%	100,0%		
			48,2%	51,8%	100,0%					

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Redistribuendo le risorse finanziarie per misura FSE rispetto alla partecipazione maschile e femminile ai corsi, si può dunque osservare come il 51,8% dei finanziamenti sia stato impegnato per formare allieve donne (9,9Mio€), il 48,2% per formare allievi uomini (9,2Mio€).

Le aree dirette, che hanno inciso per il 7,9% del totale impegnato, hanno avuto anche nel caso degli aiuti alle persone una funzione importante per raggiungere un risultato di sostanziale parità

nell'accesso alle risorse, poiché, escludendo la E1, le risorse impegnate sulle altre misure sono andate per il 52,3% a allievi uomini e per il 47,7% a allieve donne.

In una ottica di valutazione ex post, dunque, è importante ribadire l'efficacia della Misura E1 per raggiungere un effettivo accesso paritario alle risorse pubbliche finanziate dal FSE, ed è altresì da valorizzare in fase programmatoria una attività specificatamente rivolta alle donne, conoscendone il peso "di genere" in una economia complessiva del sistema.

Come si può ancora evincere dal prospetto, non solo è importante la distinzione tra quelle che si sono definite aree dirette e indirette, ma anche all'interno delle misure per le quali è valsa la lettura di gender mainstreaming, è importante evidenziare le differenze di genere proprie degli specifici obiettivi afferenti le singole misure FSE, i quali, per definizione, si rivolgono a differenti target di popolazione occupata o in cerca di lavoro, e creano importanti riflessioni in merito all'adeguatezza del sistema programmatorio provinciale alle specificità di contesto della Provincia di Bologna.

E' infatti possibile osservare, con riferimento alle singole misure, che:

Si trova un gap di genere favorevole alle donne⁴⁸

- nelle misure A2, Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti (Prevenzione della disoccupazione, gap -13,8%), in coerenza con la maggiore presenza di donne nel target di riferimento di disoccupati o persone in cerca di lavoro. Si ricorda infatti che l'Istat ha indicato per il 2005 circa 12.000 persone in cerca di lavoro delle quali 7.000 donne, corrispondenti al 58,3% del totale disoccupati della provincia
- nella Misura C2, prevenzione scolastica e formativa (gap -3,0%), in relazione ad un maggiore accesso delle donne alle Borse di Studio erogate dai servizi scolastici, che hanno determinato il 99,3% dei fondi attribuiti a tali attività.
- nella Misura D2, Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione (-0,2), in coerenza con una maggiore presenza delle donne tra gli occupati della pubblica amministrazione

⁴⁸ Nel presente report si intende per GAP DI GENERE rispetto ad una distribuzione percentuale, la differenza tra la percentuale maschile e la percentuale femminile. Il gap di genere è dunque positivo (+) ove sia maggiore la concentrazione di uomini, negativo, ove si rilevi una maggiore concentrazione di donne (-).

Si rileva invece un gap favorevole agli uomini:

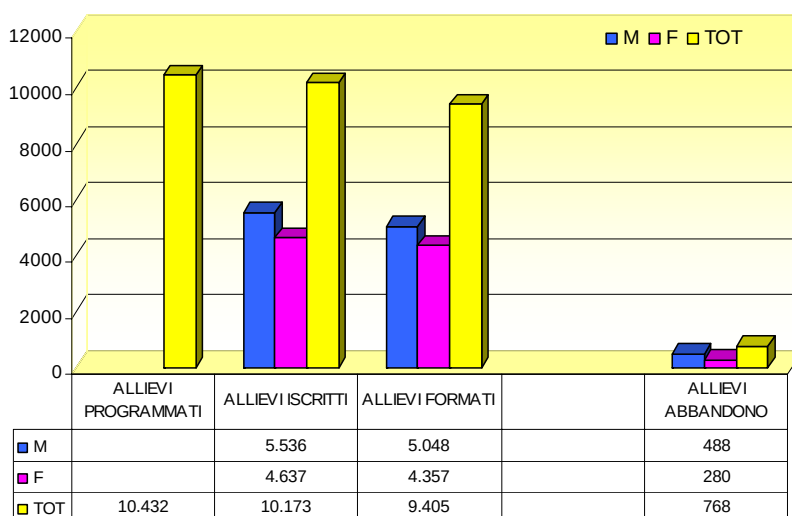
- nella Misura D1, Formazione continua in azienda (gap +8,6), motivata dalla maggiore presenza di uomini nel target di riferimento “Occupati” quali beneficiari potenziali delle attività formative. Il dato statistico sulla presenza di donne e uomini nel Mercato del Lavoro vede per il 2005 in tutto 426.000 occupati, dei quali il 58,4% uomini e il 45,2% donne.
- nella Misura C3, Formazione scolastica superiore (gap +5,6%), per la quale si può intravedere l’orientamento a favorire un incontro domanda-offerta di lavoro che segue una specializzazione per settori economici proporzionalmente più “mascolinizzato”(il 69,6% delle risorse di tale misura è destinato a attività nei settori informatico, metallurgico, ecologico, trasporti, che tradizionalmente attirano più allievi uomini che donne)
- nella Misura B1, inserimento e reinserimento lavorativo di gruppi svantaggiati (gap +2,9%), in relazione ad una maggiore presenza di uomini tra alcune categorie di disagio soprattutto psichico e relazionale, nonché in relazione ad una maggiore propensione delle famiglie dei maschi a favorire comunque l’accesso a percorsi formativi volti ad entrare nel mercato del lavoro, rispetto a quanto avviene per le famiglie delle donne in stato di disagio⁴⁹

⁴⁹ Per una lettura di genere della disabilità e dell’impatto sul mercato del lavoro, vedasi <http://www.handicapincifre.it>

3.3.5.1: Gli allievi e le allieve

Relativamente alle azioni formative, come già anticipato, il totale finanziato di € 19,112Mio€ è stato impiegato per condurre in tutto 302 attività, 677 sottoprogetti, per un totale di 857 edizioni.

Figura 3.3. 2: Provincia di Bologna, Azioni alla persona– Numero allievi programmati, iscritti, formati e abbandoni per genere - AAFRM 2004



Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Rispetto al totale di 10.432 allievi programmati per i quali è stata prevista l'attività formativa, gli allievi effettivamente iscritti sono poi stati il 97,5%, in tutto 10.173, dei quali a loro volta il 92,4% ha effettivamente concluso l'attività.

Il 6,8% degli allievi non ha concluso l'attività, per un totale di 768 persone⁵⁰.

Le donne hanno rappresentato il 45,5% degli iscritti e il 44,0% dei formati.

Gli abbandoni della frequenza dei corsi le hanno viste parteci per il 36,5% del totale degli abbandoni.

I formati sono stati in tutto 9.405, dei quali il 53,7% uomini e il 46,3% donne (gap +7,3%).

La maggiore presenza di uomini in termini numerici sia in termini di iscritti (54,4%), che di formati, (53,7%), va meglio approfondita in relazione al dato finanziario, che, invece, come si è appena visto, attribuisce maggiori risorse alle donne (51,8% contro il 48,2% degli uomini).

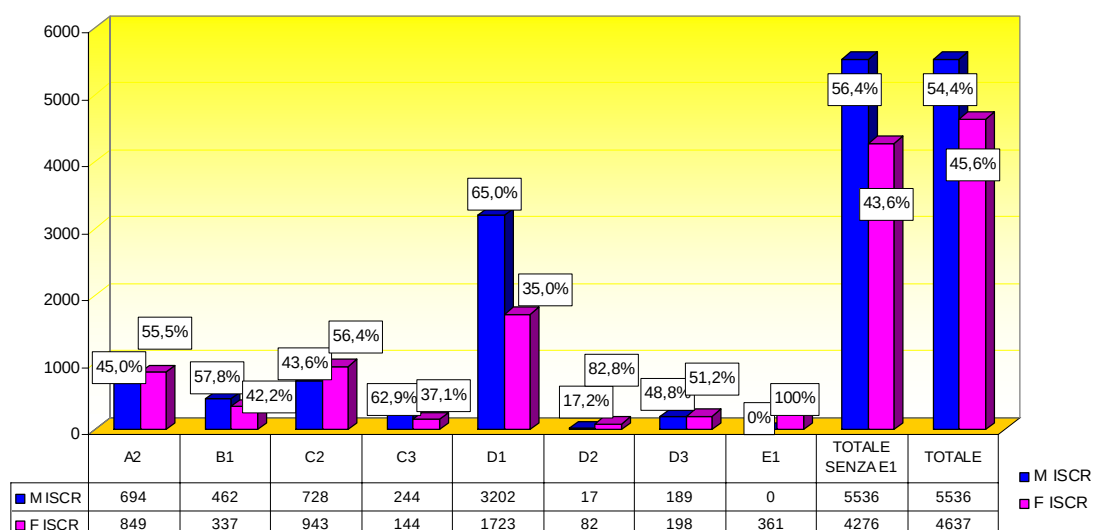
⁵⁰ Alcune attività concluse (16 in tutto) presentavano nei dati del monitoraggio il dato degli iscritti ma non dei formati. Per non alterare la lettura dei dati, e poter valutare su basi omogenee i dati, si è deciso di attribuire di default lo stesso numero di formati corrispondente a quello degli iscritti, pur consapevoli di una possibile sottovalutazione del numero reale di abbandoni.

Tale differenza è da ricondursi alla tipologia corsuale differente alla quale partecipano maggiormente gli uomini rispetto alle donne. Come si è visto, la maggiore presenza di uomini nei corsi finanziati per la Formazione Continua (Mis, D1), è caratterizzata da brevi attività formative, di minore impatto finanziario a parità di allievi frequentanti, rispetto ad esempio alle attività formative a più elevata partecipazione femminile, riferite alla misura A2, Prevenzione della disoccupazione, spesso caratterizzate da una maggiore durata delle ore di corso, e quindi da un maggiore impegno finanziario.

Come già analizzato nel caso del dato finanziario, anche nel dato riferito agli allievi iscritti, diverse considerazioni nascono approfondendo la lettura nelle singole misure, ad ognuna delle quali corrisponde un diverso target di riferimento.

Nella misura A2, di prevenzione della disoccupazione, le donne sono presenti in misura superiore, per il 55,5%, così come nella misura C2, prevenzione della dispersione formativa (56,4%), e nella misura D2 (Formazione per la pubblica amministrazione, 82,8%). Ribadendo il ruolo della misura E1, dedicata al 100% alle donne, si osserva d'altra parte la maggiore concentrazione di uomini nella misura D1 (formazione aziendale), nella C3, formazione superiore (62,9%), e B1 (Inserimento e reinserimento gruppi svantaggiati, 57,8%).

Figura 3.3. 3: Provincia di Bologna, Azioni alla persona – Numero allievi iscritti per genere e misura – AAFRM 2004



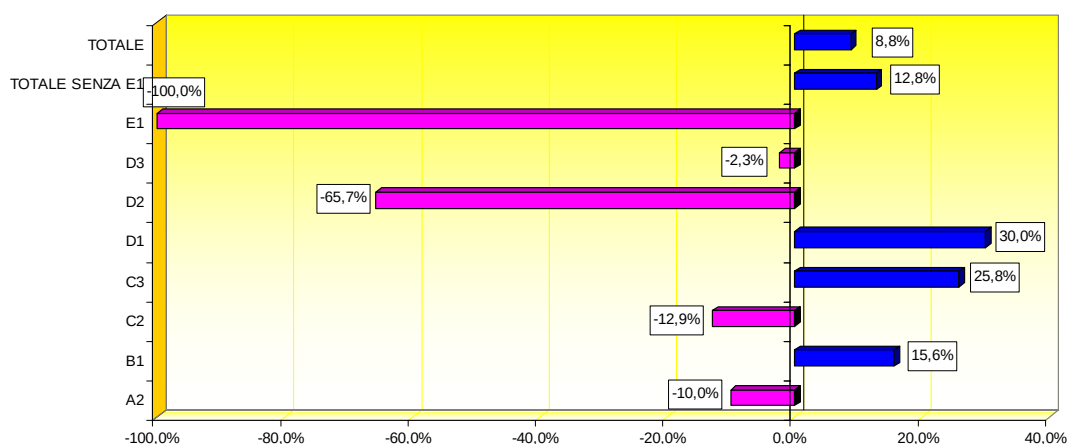
Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Complessivamente, dunque, il gap di genere riferito al numero degli iscritti per le azioni formative è favorevole agli uomini per l'8,8%, distanza che aumenta se si esclude il ruolo della misura E1 al 12,8%.

Per le singole misure, a prescindere dal valore assoluto degli allievi formati, il gap di genere in favore degli uomini più evidente si manifesta nella misura D1, gap 30,0%, misura C3, 25,8%, B1 (gap 15,6%)

Il gap favorevole alle donne, oltre alla misura E1, si riscontra nella D2, gap -65,7%, nella A2, gap -10,0%, e nella C2, gap -12,9%.

Figura 3.3. 4: Provincia di Bologna, Azioni rivolte alla persona – Gap di genere relativo a numero allievi iscritti per misura – AAFRM 2004



Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

La maggior parte degli allievi iscritti si concentra nella fascia di età tra i 30 e i 39 anni (26,7%), seguita dai 15-18enni (25,6%), e dai 18-29enni (24,3%).

La maggiore presenza di donne si mostra nella fascia di età più giovane, riferita ai 15-18 anni (gap di genere -9,2%). La maggiore presenza di uomini è invece evidente nelle due fasce tra i 30-39 anni (gap +4,3%) e tra i 40-49 anni (gap +4,5%).

Su tale composizione per fasce di età, come si vedrà meglio nel dettaglio che segue, incide la diversa composizione dei target di utenza che compongono le varie misure di finanziamento.

Come si è già avuto modo comunque di evidenziare, la maggiore presenza di donne nella misura C2, prevenzione della dispersione scolastica e formativa, ne motiva la maggiore presenza tra i più giovani, mentre la prevalenza di uomini nella misura D1 – Formazione aziendale, è un elemento di spiegazione per la loro prevalenza tra i 30 e i 49 anni.

Tabella 3.3.4: Provincia di Bologna, Azioni alla persona – Numero allievi iscritti per genere e fascia di età – AAFRM 2004

ALLIEVI ISCRITTI AAFRM 2004	M ISCRITTI PROV BO	F ISCRITTE PROV BO	TOT ISCRITTI PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP ISCRITTI PROV BO %M-%F
< 15 ANNI	97	95	192	1,8%	2,0%	1,9%	-0,3%
> 15 E < 18	1.186	1.419	2.605	21,4%	30,6%	25,6%	-9,2%
> 18 E < 29	1.326	1.150	2.476	24,0%	24,8%	24,3%	-0,8%
> 30 E < 39	1.588	1.133	2.721	28,7%	24,4%	26,7%	4,3%
> 40 E < 49	1.014	642	1.656	18,3%	13,8%	16,3%	4,5%
> 50 E < 59	282	188	470	5,1%	4,1%	4,6%	1,0%
> 60 E < 64	23	7	30	0,4%	0,2%	0,3%	0,3%
OVER 64	20	3	23	0,4%	0,1%	0,2%	0,3%
Totale	5.536	4.637	10.173	100%	100%	100%	0,0%
	54,4%	45,6%	100,0%				

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Anche nel caso del titolo di studio l'impatto differenziato delle varie attività formative viene sintetizzato in una visione complessiva che poi verrà meglio approfondita per le attività destinate agli occupati e ai non occupati.

In generale, comunque, il 43,5% dei frequentanti i corsi hanno la licenza media inferiore, il 6% la qualifica professionale, il 34,2% la maturità, il 13,1% la laurea o titoli superiori.

Il gap di genere è a favore delle donne per la licenza media inferiore (-2,5%) e per la laurea e titoli superiori (-2,0%)

E' invece favorevole agli uomini per il diploma di scuola superiore (+4,2%)

Tabella 3.3. 5: Provincia di Bologna, Azioni alla persona – Numero allievi iscritti per genere e titolo di studio – AAFRM 2004

ALLIEVI ISCRITTI	M ISCRITTI PROV BO	F ISCRITTE PROV BO	TOT ISCRITTI PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP ISCRITTI PROV BO %M-%F
NESSUNO O ELEMENTARI O ASS. OBBL.SCOL	356	254	610	6,4%	5,5%	6,0%	1,0%
MEDIE	2.345	2.080	4.425	42,4%	44,9%	43,5%	-2,5%
QUALIFICA PROF	111	116	227	2,0%	2,5%	2,2%	-0,5%
DIPLOMA SC. SUPERIORE	2.000	1.480	3.480	36,1%	31,9%	34,2%	4,2%
DIPLOMA UNIV	48	49	97	0,9%	1,1%	1,0%	-0,2%
LAUREA E TITOLI SUPERIORI	676	658	1.334	12,2%	14,2%	13,1%	-2,0%
Totale	5.536	4.637	10.173	100%	100%	100%	0,0%
	54,4%	45,6%	100,0%				

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Il tipo di svantaggio che ha determinato un prerequisito per l'iscrizione al corso è soprattutto attinente l'utilizzo della Misura B1. Complessivamente hanno manifestato un tipo di svantaggio il 9,8% degli iscritti ai corsi dell'Anno Formativo 2004, in tutto 1.002 persone.

Se la loro distribuzione di genere si è rivelata analoga a quella del totale dei formati (57,6% gli uomini, 42,4% le donne), è però interessante approfondire le varie tipologie di disagio, dalle quali emergono delle congruità con una lettura di genere delle categorie di svantaggio riferita a tutta la popolazione.

Gli allievi iscritti detenuti o ex detenuti sono infatti il 9,4% degli uomini e il 2,4% delle donne con svantaggio, per un gap di genere favorevole agli uomini di +7,0.

I tossicodipendenti o ex tossicodipendenti sono il 17,3% degli uomini e il 4,5% delle donne, per un gap favorevole agli uomini di +12,9%.

Le altre categorie di svantaggio vedono invece una maggiore presenza di donne.

Il gap di genere è al femminile per gli iscritti stranieri (-11,4%), e per i portatori di handicap fisico o mentale (-2,5%).

L'ultima categoria di svantaggio, definita per esclusione rispetto alle precedenti, e che raggruppa forme di disagio di tipo relazionale o sociale, vede ancora la maggiore concentrazione di donne: gap -5,9%.

Tabella 3.3.6: Provincia di Bologna, Azioni alla persona – Numero allievi iscritti per genere e tipo di svantaggio – AAFRM 2004

ALLIEVI ISCRITTI	M ISCRITTI PROV BO	F ISCRITTE PROV BO	TOT ISCRITTI PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP ISCRITTI PROV BO %M-%F
Detenuto o ex detenuto	54	10	64	9,4%	2,4%	6,4%	7,0%
Tossicodipendente o ex tossicodipendente	100	19	119	17,3%	4,5%	11,9%	12,9%
Extracomunitario	105	126	231	18,2%	29,6%	23,1%	-11,4%
Portatore di handicap fisico e/o mentale	211	166	377	36,6%	39,1%	37,6%	-2,5%
Nessuna delle precedenti categorie	107	104	211	18,5%	24,5%	21,1%	-5,9%
Subtotale	577	425	1.002	100%	100%	100%	0,0%
	57,6%	42,4%	100,0%	9,8%			
Non previsto	4.959	4.212	9.171	90,2%			
Totale	5.536	4.637	10.173	100,0%			
	57,6%	42,4%	100,0%				

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Un successivo approfondimento delle variabili per età e titolo di studio riferite alle singole Misure del Fondo Sociale Europeo aiuta ancora a meglio definire le caratteristiche degli allievi e delle allieve in relazione alle specifiche attività formative promosse.

Tabella 3.3. 7: Provincia di Bologna, Azioni alla persona – Numero allievi iscritti per genere, Fascia di età e Misura– AAFRM 2004

FASCE DI ETÀ'	A2 Prevenzione disoccupazione	B1 Inserimento lav. Gruppi svantagg.	C2 Prevenzione dispersione scol. E form	C3 Formazione Superiore	D1 Formazione continua aziendale	D2 Formazione dipendenti pubblico	D3 Creazione di Impresa	E1 Promoz. MdL femminile
< 15 ANNI	2,7%	0,6%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 15 E < 18	71,9%	16,5%	78,9%	1,0%	0,4%	0,0%	0,0%	6,1%
> 18 E < 29	11,4%	28,9%	12,1%	76,8%	25,4%	10,1%	30,2%	52,4%
> 30 E < 39	8,9%	33,3%	0,2%	17,3%	39,8%	31,3%	42,6%	25,2%
> 40 E < 49	4,5%	16,4%	0,0%	3,9%	26,0%	41,4%	19,1%	12,7%
> 50 E < 59	0,5%	3,9%	0,0%	1,0%	7,6%	17,2%	6,2%	3,6%
> 60 E < 64	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,8%	0,0%
OVER 64	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	1,0%	0,0%
TOTALE % FASCE ETÀ'	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% F/ TOT MISURA	55%	42%	56%	37%	35%	83%	51%	100%
GAP PER FASCE DI ETÀ'								
< 15 ANNI	1,9%	0,6%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 15 E < 18	3,6%	3,9%	0,3%	-1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 18 E < 29	1,5%	-6,5%	-1,3%	11,7%	-3,2%	-5,1%	3,0%	0,0%
> 30 E < 39	-2,5%	1,1%	0,1%	-9,0%	-1,1%	4,8%	-4,7%	0,0%
> 40 E < 49	-4,1%	2,2%	0,0%	-0,5%	3,1%	6,8%	-1,2%	0,0%
> 50 E < 59	-0,4%	-1,0%	0,0%	-0,6%	0,3%	-6,5%	2,4%	0,0%
> 60 E < 64	0,0%	-0,4%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	-0,5%	0,0%
OVER 64	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	1,1%	0,0%
TOTALE GAP	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Per quanto riguarda le fasce di età, in termini generali le Misure A2 e C2, proprio perché impegnate in un approccio preventivo della disoccupazione, anche nell'ambito dell'obbligo scolastico, vedono iscritti gli allievi più giovani (sono tra i 15 e i 18 anni il 71,9% degli iscritti alle attività finanziate con la A2, e il 78,9% della C2). Nella B1 la fascia di età maggiormente presente è tra i 30 e i 39 anni: 33,3%. La formazione superiore, proprio perché indirizzata a livelli più elevati di istruzione, ha il 76,8% degli iscritti in età compresa tra i 18 e i 29 anni. La Formazione continua aziendale è invece più distribuita sulle varie fasce di età tra i 18 e i 49 anni, anche se la più frequente è tra i 30 e i 39 anni (39,8% degli iscritti). La Formazione per i dipendenti pubblici è caratterizzata da un livello di età superiore alla D1, poiché il 41,4% degli iscritti è tra i 40 e i 49 anni. Nella D3, Creazione d'impresa, l'età prevalente è tra i 30 e i 39 anni (42,6%). La misura E1 vede il 52,4% delle iscritte in età 18-29 anni e il 25,2% tra i 30 e i 39 anni.

In tale panorama di insieme, le differenze di genere si rilevano rispetto al gap di genere, dato sempre dalla differenza percentuale tra la partecipazione maschile e femminile.

Nella A2 le fasce di età più giovani hanno maggiori gap maschili, mentre sopra i 30 anni prevale la presenza di donne. Nella B1 la maggiore concentrazione di donne è tra i 18 e i 29 anni (gap -6,5%). Nella formazione superiore C3 gli uomini hanno un'età più giovane (gap +11,7% per la fascia tra i 18 e i 29 anni), mentre le donne sono più concentrate tra i 30 e i 39 anni (gap -9,0%). Nella Formazione Aziendale le donne sono più concentrate tra i 18 e i 39 anni (gap complessivo -4,3%), gli uomini invece nella fascia 40-49 anni (gap +3,1%). Nella formazione per il pubblico impiego gli uomini prevalgono nelle fasce centrali 30-49 anni (gap complessivo +11,6), le donne in quella più giovane (18-29anni, gap -5,1%) o più anziana (50-59 anni, gap - 6,5%)

In un'analoga analisi riferita al titolo di istruzione, è, in via generale, possibile vedere come la licenza media inferiore sia il titolo di studio prevalente nelle misure A2 (69,3%), B1 (47,3%), C2 (98,6%). Il diploma di scuola superiore prevale invece nella misura C3 (74,5%), nella D1 (47,9%), nella D2 (51,5%), nella D3 (48,1%) e nella E1 (56,5%).

La maggiore concentrazione di laureati si rinviene nella C3 (24,0%), nella D2 (29,3%), nella D3 (38,8%), e nella D2 (29,3%). Nella E1 le laureate rappresentano il 17,2% del totale delle allievi iscritti.

Tabella 3.3. 8: Provincia di Bologna, Azioni alla persona – Numero allievi iscritti per genere, Titolo di studio e Misura– AAFRM 2004

TITOLO DI STUDIO	A2 Prevenzione disoccupazione	B1 Inserimento lav. Gruppi svantagg.	C2 Prevenzione dispersione scol. E form	C3 Formazione Superiore	D1 Formazione continua aziendale	D2 Formazione dipendenti pubblico	D3 Creazione di Impresa	E1 Promoz. MdL femminile
NESSUNO O ELEMENTARI O ASS. OBBL.SCO	17,6%	19,1%	0,2%	0,0%	3,3%	3,0%	0,5%	3,9%
MEDIE	69,3%	47,3%	98,6%	0,3%	25,3%	3,0%	9,3%	11,9%
QUALIFICA PROF	0,7%	1,9%	0,0%	0,5%	3,2%	8,1%	1,3%	7,8%
DIPL. SC. SUPERIORE	11,3%	24,5%	1,2%	74,5%	47,9%	51,5%	48,1%	56,5%
DIPLOMA UNIV	0,1%	0,5%	0,0%	0,8%	1,3%	5,1%	2,1%	2,8%
LAUREA E TITOLI SUPERIORI	1,0%	6,6%	0,0%	24,0%	18,9%	29,3%	38,8%	17,2%
TOTALE % TITOLO DI STUDIO	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% F/ TOT MISURA	55%	42%	56%	37%	35%	83%	51%	100%
GAP PER TITOLO DI STUDIO								
NESSUNO O ELEMENTARI O ASS. OBBL.SCO	5,4%	0,3%	-0,4%	0,0%	1,4%	3,4%	1,1%	0,0%
MEDIE	-4,0%	16,1%	1,1%	0,4%	6,8%	-3,7%	1,5%	0,0%
QUALIFICA PROF	-1,0%	-0,3%	0,0%	-0,3%	-0,4%	-2,7%	-0,5%	0,0%
DIPL. SC. SUPERIORE	-0,9%	-11,5%	-0,7%	14,6%	-0,9%	23,0%	6,4%	0,0%
DIPLOMA UNIV	0,1%	-0,2%	0,0%	1,2%	-0,5%	-6,1%	1,1%	0,0%
LAUREA E TITOLI SUPERIORI	0,3%	-4,4%	0,0%	-16,0%	-6,3%	-14,1%	-9,6%	0,0%
TOTALE GAP	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

L'analisi attraverso i gap di genere vede livelli più elevati di istruzione per le donne nelle misure C3 (gap -16% per i laureati e +14,3% per il diploma superiore), nella formazione aziendale D1 (gap -6,3% per la laurea e +6,8% per la licenza media), nella formazione per dipendenti pubblici D2 (gap

-14,1% per la laurea e +23,0% per il diploma superiore), nella creazione di impresa (gap -9,6% per la laurea e +6,4% per il diploma superiore).

Nella misura A2 è ancora inferiore il livello di istruzione per gli uomini (gap +5,4 per licenza elementare o nessun titolo, -5,0% per licenza media e qualifica professionale), così come anche per la misura B1 (gap +16,1% per la licenza media, -11,5% per il diploma di scuola superiore). Solo nella misura C2 non si rilevano scostamenti rilevanti in termini di genere nei vari livelli di istruzione.

3.3.5.2: Le attività

Per cogliere la specificità di genere riferita alle attività approvate, si è preso sempre di riferimento il genere degli allievi iscritti, che hanno permesso di definire delle categorie di analisi basate sulla percentuale di partecipazione di uomini o donne: si è ritenuto dunque di denominare “attività maschili” le attività a prevalente composizione di uomini nel numero di iscritti superiore al 55%, invece “attività femminili” le attività a presenza di donne superiore al 55%.

I corsi “neutri” sono classificati in via residuale come attività con una partecipazione di donne e uomini bilanciata tra il 45 e il 55%.

Utilizzando tale classificazione, emerge una forte polarizzazione di genere delle attività, poiché le attività neutre, cioè con una partecipazione pressochè equivalente di donne e uomini, rappresentano solo il 10,6% del totale impegnato, il 9,9% delle attività, il 12,9% degli allievi programmati.

Le attività maschili hanno usufruito del 48,4% delle risorse impegnate, utilizzate per il 53,6% delle attività, e il 46,1% degli allievi programmati.

Le attività femminili si sono avvalse del 40,9% del finanziato, utilizzato per il 36,4% delle attività e il 41,1% del totale degli allievi programmati.

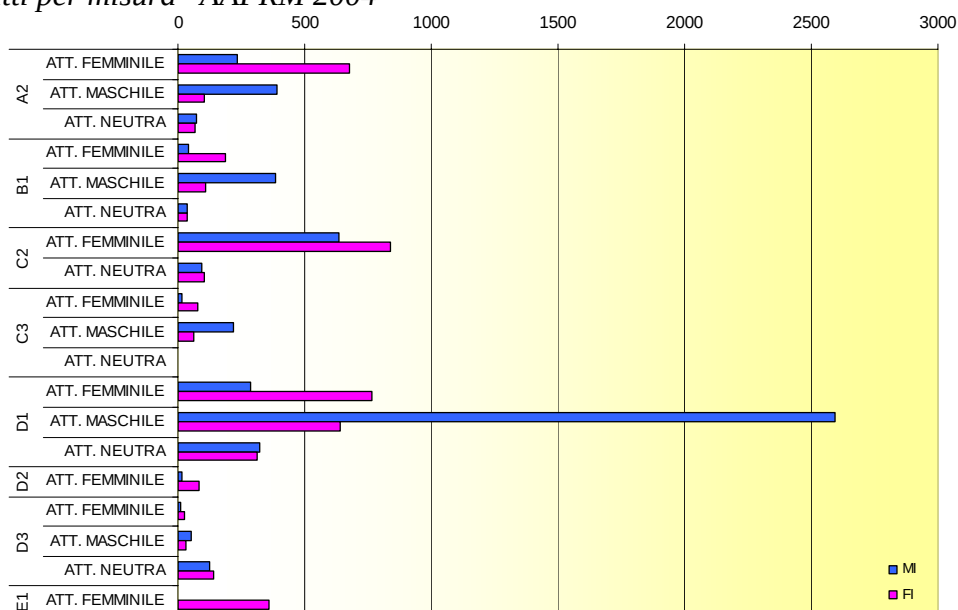
Tabella 3.3. 9: Provincia di Bologna AAFRM 2004 – corsi finanziati per genere prevalente e allievi iscritti

DESCRIZIONE ATTIVITA' ALLA PERSONA ANNO FORMATIVO 2004	Quota Pubblica Impegnata	%	NUMERO ATTIVITA'	%	NUMERO ALLIEVI PROGRAMMATI	%	ALLIEVI ISCRITTI	%	ALLIEVI FORMATI	%	ORE PROGRAMMATE	%
ATTIVITA' MASCHILE	9.259.015,48	48,4%	162	53,6%	4.805	46,1%	4.591	45,1%	4.116	43,8%	78.103	49,8%
ATTIVITA' FEMMINILE	7.824.863,55	40,9%	110	36,4%	4.286	41,1%	4.259	41,9%	4.040	43,0%	60.561	38,6%
ATTIVITA' NEUTRA	2.029.013,75	10,6%	30	9,9%	1.341	12,9%	1.323	13,0%	1.249	13,3%	18.137	11,6%
TOTALE 2004	19.112.892,77	100,0%	302,00	100,0%	10.432,00	100,0%	10.173,00	100,0%	9.405,00	100,0%	156.801,00	100,0%

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

L'approfondimento della specializzazione di genere dei corsi per assi e misure ribadisce la differente struttura e partecipazione di donne e uomini ai diversi target: Le misure più tipicizzate dal punto di vista dei generi si confermano la D1, con il livello più elevato di corsi maschili e di iscritti uomini, e la B1. Nella misura A2 le donne sono concentrate soprattutto nei corsi femminili; nella C2, adempimento dell'obbligo scolastico, anche se maggiori sono i corsi femminili, elevata è comunque la partecipazione di uomini iscritti.

Figura 3.3. 5: Provincia di Bologna – Aiuti alle persone attività finanziate per genere prevalente e allievi iscritti per misura– AAFRM 2004



Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

3.3.5.3: La congruità dell'offerta formativa con la domanda di lavoro locale.

A conclusione della sezione dedicata all'analisi di genere della formazione professionale, dopo aver tracciato le caratteristiche principali degli allievi e delle attività finanziate in ottica di genere, si cerca in questo paragrafo di tracciare alcune linee di analisi relative alla congruità tra l'offerta formativa e la domanda di lavoro del mercato.

L'obiettivo di tale analisi non è la verifica oggettiva delle possibilità di inserimento lavorativo dei formati rispetto alle diverse tipologie di formazione, per la quale si rimanda alle valutazioni sugli esiti occupazionali, ma un approfondimento sul livello di congruità e di coerenza delle attività formative rispetto alle caratteristiche del mercato del lavoro.

Si vuole ad esempio verificare se la distribuzione di genere tra i due macroaggregati (formazione per occupati e formazione per non occupati) è coerente con l'analoga distribuzione di genere esistente tra gli occupati e i non occupati nel mercato del lavoro.

Ancora si vuole verificare se la distribuzione di genere degli allievi formati nei vari comparti economici di riferimento delle attività formative trova una sua corrispondenza nella analoga distribuzione di donne e uomini nelle varie sezioni di attività economica che descrivono le varie attività operative nel mercato del lavoro.

Tali osservazioni vanno inserite nella cornice dei ragionamenti possibili e utili per le nuove programmazioni. Poiché, a prescindere dalle iniziative specifiche per il lavoro femminile, la maggior parte dei finanziamenti non ha né avrà in futuro una connotazione di genere a priori, ma la si potrà solo verificare a posteriori ad attività iniziate, è importante che durante l'attività di programmazione delle attività si sappia cogliere la dimensione di genere nel contesto del mercato di lavoro locale, e si possa essere consapevoli delle possibili conseguenze che scelte apparentemente neutre possono poi nello svolgimento delle attività orientare una partecipazione più femminile o maschile.

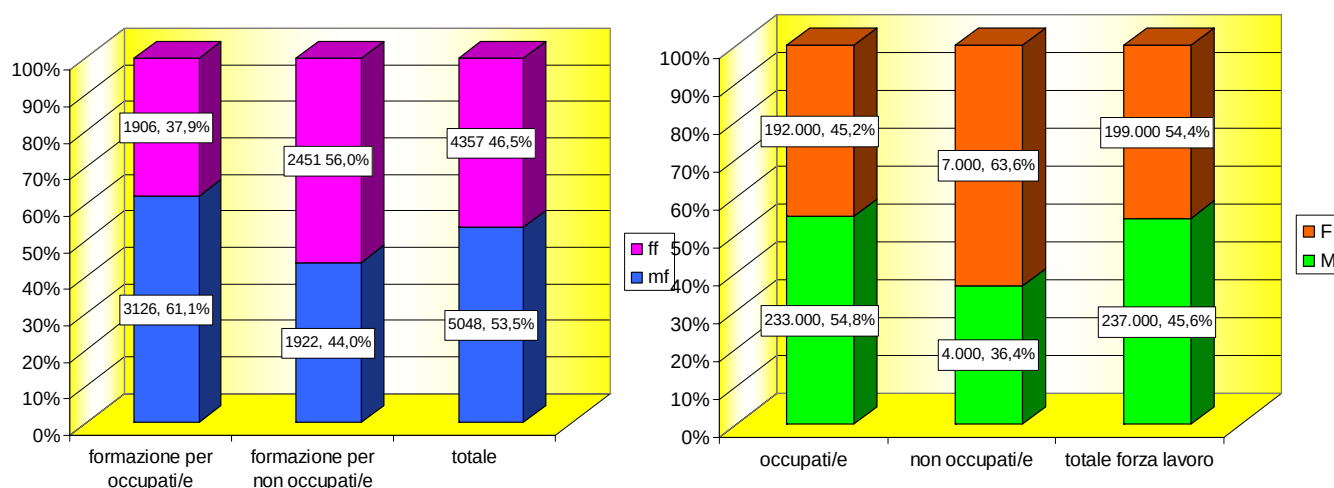
Un primo aggregato di riferimento utile per raggiungere gli obiettivi indicati è il confronto, rispetto ad una composizione di genere, tra gli allievi formati occupati e il totale dei lavoratori attivi nella provincia, e tra gli allievi formati in cerca di lavoro e il totale dei disoccupati della provincia.

Per quanto riguarda dunque le persone che già hanno una occupazione, le donne occupate e formate rappresentano il 37,9% dei formati, mentre le donne complessivamente occupate nella provincia rappresentano il 45% dei lavoratori.

Nel caso delle persone in cerca di lavoro, le donne disoccupate e formate rappresentano il 56% del totale, mentre il totale dei disoccupati donne sono il 63,6% del totale dei disoccupati della provincia⁵¹.

Considerando i due aggregati complessivamente riferiti al totale della forza lavoro, nel caso dei formati le donne rappresentano il 46,5%, nel caso della forza lavoro provinciale il 54,4%.

Figura 3.3. 6: Provincia di Bologna confronto categorie di azione formativa formati 2005 e composizione per genere forza lavoro (Media Istat 2005)



Fonte : *Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004*

Un altro importante confronto è la congruità di genere rispetto a macrosettori economici di riferimento rilevabili nel complesso del mercato del lavoro⁵².

In questo caso per i formati è stato possibile confrontare con il dato complessivo provinciale il 69,1% dei formati.

⁵¹ In considerazione che la maggiorparte delle attività formative dell'Anno Formativo 3004 si sono svolte nel 2005, è stato preso a confronto quale indice del mercato del lavoro la Media Istat 2005, ultimo indicatore disponibile alla data di redazione del presente report.

⁵² In mancanza di dati a livello provinciale più aggregati, si è ritenuto che fosse comunque interessante operare un confronto a livello di gap di genere tra il dato complessivo del mercato del lavoro rilevato nel censimento 2001 della popolazione e delle abitazioni, e il dato dei formati anno formativo 2004. Nonostante la distanza cronologica, infatti, quello che si è voluto rilevare è il confronto strutturale tra le distribuzioni di genere, pur essendo consapevoli della possibilità di una variazione seppur minima in un allineamento temporale ad oggi non possibile tramite le ordinarie fonti di rilevazione statistica

Con riferimento a tale aggregato si è potuto confrontare il gap di genere rispetto al settore dell'Agricoltura, dell'Industria, e dei Servizi.

Per l'Agricoltura, a fronte di un gap di genere rilevato tra gli occupati nel complesso di +1,3%, il gap di genere è favorevole agli uomini per il 4,3% tra gli allievi formati in generale, del 3,1% tra gli allievi formati occupati e del 6,9% tra gli allievi formati non occupati.

Per l'Industria, mentre il mercato del lavoro evidenzia un gap a favore degli uomini del 18,7%, gli allievi formati totali rilevano un gap di genere del 16,8%, compensato tra l'11,3% degli allievi formati occupati e il 21,8% degli allievi formati non occupati.

Per i Servizi il gap di genere si inverte a favore delle donne: -20,0% nel mercato del lavoro provinciale, contro il -21,1% dei formati totali, il -14,4% dei formati occupati e il -28,7% dei formati in cerca di lavoro.

Tabella 3.3. 10: Provincia di Bologna confronto settore economico e stato lavorativo allievi formati e totale occupati – gap di genere

ALLIEVI FORMATI	M FORMATI PROV BO	F FORMATE PROV BO	TOT FORMATI PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP FORMATI PROV BO %M-%F	GAP OCCUPATI PROV BO 2001 %M-%F
AGRICOLTURA	313	115	428	8,4%	4,1%	6,6%	4,3%	1,3%
INDUSTRIA	1.387	572	1.959	37,4%	20,5%	30,2%	16,8%	18,7%
SERVIZI	2.011	2.097	4.108	54,2%	75,3%	63,2%	-21,1%	-20,0%
Totale	3.711	2.784	6.495	100%	100%	100%	0,0%	0,0%
	57,1%	42,9%	100,0%					

ALLIEVI FORMATI OCCUPATI	M FORMATI PROV BO	F FORMATE PROV BO	TOT FORMATI PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP FORMATI PROV BO %M-%F	GAP OCCUPATI PROV BO 2001 %M-%F
AGRICOLTURA	255	98	353	8,4%	5,3%	7,2%	3,1%	1,3%
INDUSTRIA	1.208	523	1.731	39,6%	28,3%	35,4%	11,3%	18,7%
SERVIZI	1.585	1.226	2.811	52,0%	66,4%	57,4%	-14,4%	-20,0%
Totale	3.048	1.847	4.895	100%	100%	100%	0,0%	0,0%
	62,3%	37,7%	100,0%					

ALLIEVI FORMATI NON OCCUPATI	M FORMATI PROV BO	F FORMATE PROV BO	TOT FORMATI PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP FORMATI PROV BO %M-%F	GAP OCCUPATI PROV BO 2001 %M-%F
AGRICOLTURA	58	17	75	8,7%	1,8%	4,7%	6,9%	1,3%
INDUSTRIA	179	49	228	27,0%	5,2%	14,3%	21,8%	18,7%
SERVIZI	426	871	1.297	64,3%	93,0%	81,1%	-28,7%	-20,0%
Totale	663	937	1.600	100%	100%	100%	0,0%	0,0%
	41,4%	58,6%	100,0%					

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Per quanto riguarda il comparto economico di riferimento che è stato oggetto dell'attività formativa, la distribuzione degli allievi formati per genere mette in risalto e ribadisce la segregazione orizzontale dei mestieri che si può rinvenire nel mercato del lavoro.

Rispetto al totale dei formati per le attività alla persona è stato possibile **anche in questo caso** analizzare il comparto di riferimento per il 69,1% del totale dei formati, essendo i restanti non attribuiti ad un comparto economico o perché formati in attività multisettoriali o comunque non attribuibili ad un settore economico specifico.

Tabella 3.3. 11: Provincia di Bologna FormatI per genere e comparto economico – Anno

Formativo

2004

SETTORE	COMPARTO	M FORM	% M	F FORM	% F	TOT FORM	% TOT	GAP %M-%F
Primario	Agricoltura, silvicoltura, pesca, piscicoltura e s	313	8,4%	115	4,1%	428	6,6%	4,3%
Secondario	Altre attività manifatturiere	10	0,3%	10	0,4%	20	0,3%	-0,1%
	Edilizia	174	4,7%	137	4,9%	311	4,8%	-0,2%
	Elettricità elettronica	157	4,2%	51	1,8%	208	3,2%	2,4%
	Grafica Artigianato artistico	80	2,2%	55	2,0%	135	2,1%	0,2%
	Industria alimentare	100	2,7%	77	2,8%	177	2,7%	-0,1%
	Legni mobile	20	0,5%	13	0,5%	33	0,5%	0,1%
	Meccanica metallurgia	835	22,5%	176	6,3%	1011	15,6%	16,2%
	Tessile, abbigliamento, pelli	11	0,3%	53	1,9%	64	1,0%	-1,6%
								16,8%
Terziario	Acconciatura estetica (varie)	26	0,7%	151	5,4%	177	2,7%	-4,7%
	Beni culturali, ecologia e ambiente	17	0,5%	19	0,7%	36	0,6%	-0,2%
	Commercio	162	4,4%	108	3,9%	270	4,2%	0,5%
	Credito e assicurazioni	27	0,7%	11	0,4%	38	0,6%	0,3%
	Grafica Artigianato artistico	10	0,3%	2	0,1%	12	0,2%	0,2%
	Industrie alberghiere e ristorazione	87	2,3%	74	2,7%	161	2,5%	-0,3%
	Informatica e attività connesse	542	14,6%	185	6,6%	727	11,2%	8,0%
	Lav. Ufficio/Gestione/ Amministrazione/ Conduzione	659	17,8%	848	30,5%	1507	23,2%	-12,7%
	Servizi sociali, sanitari ed educativi	366	9,9%	592	21,3%	958	14,7%	-11,4%
	Spettacolo, sport e mass media	75	2,0%	61	2,2%	136	2,1%	-0,2%
	Trasporti, spedizioni	37	1,0%	11	0,4%	48	0,7%	0,6%
	Turismo	3	0,1%	35	1,3%	38	0,6%	-1,2%
								-21,1%
TOTALE FORMATI COMPARTO RILEVATO		3711	100%	2784	100%	6495	100%	0%
Altre Attività	Comparto non rilevabile	848		1243		2091		
	Attività multisettoriali	489		330		819		
TOTALE FORMATI ATTIVITA' ALLA PERSONA		5048		4357		9405		

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Il gap di genere si conferma a favore degli uomini per il settore dell'Industria – secondario (+16,8%) e dell'Agricoltura (+4,3%), mentre è a favore delle donne per i Servizi – terziario (-

21,1%). Nel dettaglio dei comparti è interessante mettere in evidenza il gap a favore degli uomini nel settore metallurgico e meccanico (+16,2%), nell'informatica ed attività connesse (+8,0%), e nell'elettricità ed elettronica (+2,4%).

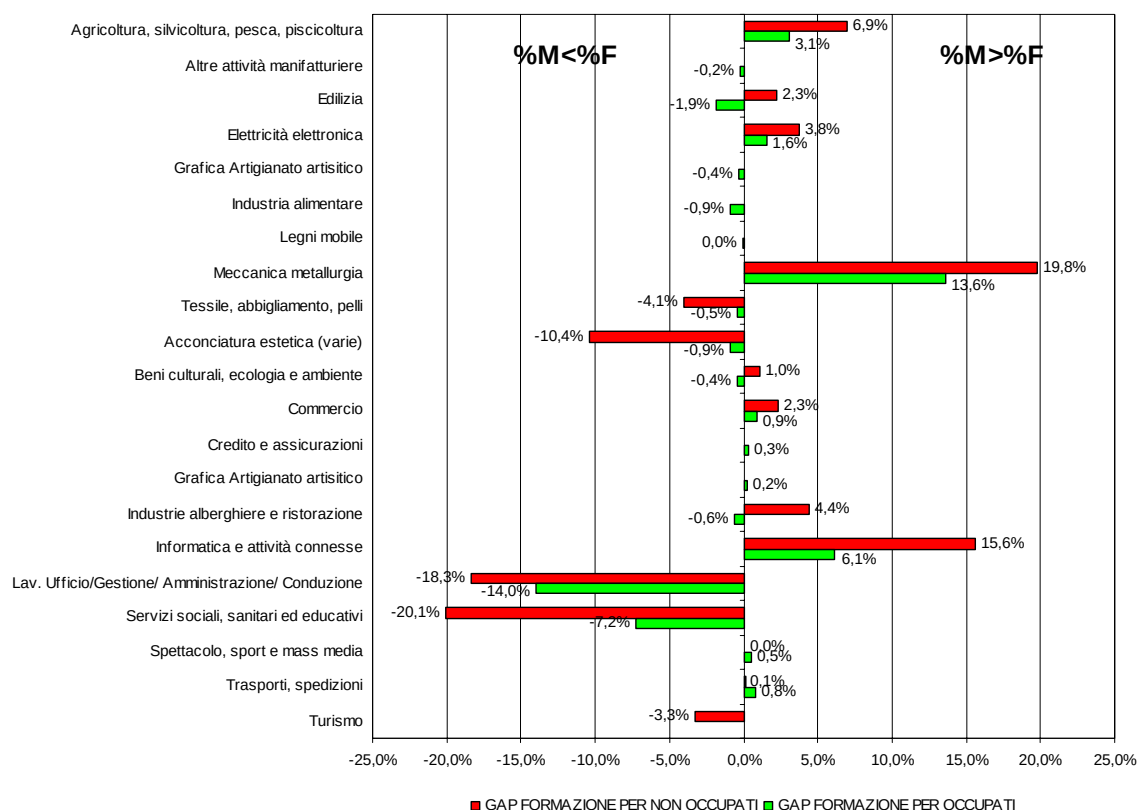
Le donne sono invece maggiormente concentrate nei lavori di ufficio/gestione/amministrazione (gap -12,7%), nei servizi sociali, sanitari ed educativi (-11,4%) e nell'acconciatura estetica (-4,7%).

Tali differenze, che confermano le differenze già riscontrabili sul mercato del lavoro, sono ancora più significative se si inserisce in tale lettura anche la discriminante tra formati occupati e formati non occupati.

Riferirsi a tali due macro aggregati, infatti, consente di distinguere le scelte formative degli allievi e delle allieve in base:

- per i non occupati, ad una libera scelta di partecipazione alle attività formative, secondo proprie preferenze o proprie valutazioni di un possibile inserimento nel mercato del lavoro
- per gli occupati, in base ad una partecipazione di genere condizionata dalla presenza già differente di donne e uomini occupati per i vari comparti, e comunque soggetta a mediazione nella scelta della attività formativa con le aziende di riferimento.

Figura 3.3. 7: Gap di genere formati occupati e non occupati per comparti economici



Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

Il confronto dei gap di genere, pur confermando il dato complessivo su esposto, lascia però intendere alcune differenze tra le scelte dei formati occupati e non occupati:

- il gap di genere a favore degli uomini è superiore per i non occupati che per gli occupati nei settori della meccanica metallurgica (19,8% contro il 13,6%), nell'informatica e nelle attività connesse (15,6% contro il 6,1%) e nell'agricoltura (6,9% contro il 3,1%)
- il gap di genere a favore delle donne è superiore per i non occupati che per gli occupati nei settori dei servizi sociali (-20,1% contro il -7,2%), dei lavori di ufficio (-18,3% contro il -14,0%), nell'acconciatura estetica (10,4% contro il -0,9%)

In generale, è evidente una maggiore polarizzazione dei settori economici per genere per chi partecipa ad una attività formativa per entrare nel mercato del lavoro rispetto a chi già vi opera. Molteplici possono essere le cause di tale fenomeno, il cui effettivo peso può essere valutato solo con specifiche indagini di tipo qualitativo, e delle quali si prova in questa sede a offrire una indicazione, a stimolo di una riflessione, più che di valutazione:

- esiste effettivamente una differenza di preferenze tra gli allievi in cerca di lavoro che si orientano verso attività formative che li soddisfano di più, mentre gli occupati, essendo già inseriti in una professione determinata, sono vincolati a dei contenuti formativi già predeterminati,
- i non occupati hanno una visione più segregata del mercato del lavoro di quanto non lo sia in realtà, per cui tendono ad iscriversi per imparare mestieri più “da donne” o “da uomini” rispetto a quanto poi effettivamente non avvenga nell’incontro domanda-offerta di lavoro,
- per gli occupati la segregazione dei mestieri è già stata operata “a monte”, al momento dell’assunzione, per cui la partecipazione alle attività formative, essendo il gap di genere non su valori assoluti ma sulla distribuzione percentuale, appare riequilibrato.

3.3.6: Assistenza a strutture e sistemi.

Come anticipato nel paragrafo iniziale 3.3.4, le azioni di assistenza a strutture e sistemi incidono per il 2,8% del totale impegnato nell'Anno formativo 2004, per un totale di 22 attività previste e 779 allievi formati.

Le attività finanziate hanno riguardato soprattutto iniziative finalizzate al sistema di governance, quindi riferite ai dipendenti della pubblica amministrazione (misura D2), per le quali sono stati impiegati il 58,9% del totale delle risorse dedicate all'assistenza a strutture e sistemi. L'altra tipologia di azione formativa ha riguardato le attività di orientamento e sostegno ai percorsi formativi, soprattutto indirizzati a tre target di utenza: adulti, gruppi svantaggiati, e futuri imprenditori.

Il 75,7% dei partecipanti a tali attività sono state donne, soprattutto per le attività destinate agli adulti, l'imprenditorialità e la pubblica amministrazione.

Tabella 3.3. 12: Provincia di Bologna - Attività di assistenza a strutture e sistemi per genere – Anno Formativo 2004

descrizione macrotipologia azione formativa	Obiettivo FSE	categoria azione formativa - specifica	tot nuovo impegnato	% IMP	iscritti M	% M iscr	iscritti F	% F iscr	iscritti tot	% Tot Iscr	% F / TOT ISCR PER RIGA
Persone, orientamento, informazione, consulenza e sostegno ai percorsi personali formativi	Ob.3E1	adulti	76.493,00	13,2%	0	0,0%	52	8,8%	52	6,7%	100,0%
	Ob.3B1	svantaggio	99.670,00	17,2%	7	3,7%	4	0,7%	11	1,4%	36,4%
	Ob.3D3	imprenditorialità	62.370,00	10,7%	7	3,7%	27	4,6%	34	4,4%	79,4%
Sistemi, sistema di governo, orientamento, consulenza e formazione	Ob.3D2	PA	342.434,00	58,9%	175	92,6%	507	85,9%	682	87,5%	74,3%
TOTALE			580.967,00	100,0%	189	100,0%	590	100,0%	779	100,0%	75,7%
					24,3%		75,7%		100,0%		

Fonte : Ns. elaborazione su dati della Provincia di Bologna, Sistema di Monitoraggio FSE 2004

3.3.7: Misure di accompagnamento.

Le misure di accompagnamento, per loro specifica natura, presentano spesso notevoli difficoltà per una lettura di genere, poiché spesso l'attività non è strettamente riconducibile a delle persone, o perché viene a mancare il monitoraggio delle persone coinvolte.

Tali iniziative per la Provincia di Bologna hanno visto in tutto attribuite risorse per 1,2 Mio€, corrispondenti al 5,8% del totale programmato nell'anno 2004.

Le attività finanziate hanno riguardato soprattutto azioni di accompagnamento per l'Obbligo formativo, delle attività multimisura per la Formazione e accompagnamento al lavoro di utenti dei Centri per l'Impiego, l'Accompagnamento e trasporto di allievi in situazioni di handicap, e i Percorsi Integrati in Alternanza tra Formazione, Scuola e Territorio - P.I.A.F.S.T.

Il dato di genere più significativo che si può desumere dal monitoraggio di tali attività riguarda soprattutto la Formazione e accompagnamento al lavoro di utenti dei Centri per l'Impiego, alla quale hanno partecipato in tutto 316 persone, delle quali l'80,3% donne.

3.3.8: Conclusioni.

L'analisi condotta in questa sezione ha mirato a cogliere le differenze di genere rilevate sulla partecipazione degli allievi alle attività finanziate con il FSE per l'anno formativo 2004.

I punti principali che hanno fatto da riferimento a tale analisi sono stati:

- le caratteristiche degli allievi e delle allieve in relazione alle attività cui hanno partecipato, con una particolare attenzione alle loro caratteristiche anagrafiche e di istruzione,
- una valutazione sulla congruità delle principali caratteristiche dei corsi, soprattutto riferite ai settori economici, rispetto alle principali caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Adottando l'approccio delle capacità si pone attenzione ai percorsi di crescita personale e professionale di donne e uomini, tenendo in debita considerazione le differenze e le disuguaglianze.

In estrema sintesi le riflessioni principali che emergono dalla analisi portano in termini generali ad un risultato della programmazione complessiva favorevole alle donne, anche se frutto di una compensazione di evidenti squilibri di genere all'interno delle singole misure esaminate e ai differenti target di utenza, soprattutto nella partecipazione alle attività di donne e uomini occupati o non occupati.

Se in alcuni casi tali squilibri corrispondono ad elementi tipici della realtà territoriale (ad esempio la maggiore partecipazione delle donne disoccupate, essendo la disoccupazione a maggiore presenza femminile), il altri casi si sono confermati stereotipi di genere ai quali una realtà sia pur favorevole come la Provincia di Bologna non è sfuggita.

Gli stereotipi più evidenti che si sono rilevati riguardano un livello di istruzione delle donne sistematicamente superiore a quello degli uomini, ed il persistere di una segregazione orizzontale dei mestieri rispetto alla quale iniziative specifiche della provincia (vedi ad esempio le attività di informatica al femminile) vanno nella giusta direzione, senza però incidere a livello strutturale.

Rispetto al livello più elevato di istruzione delle donne, il fenomeno, anche se atteso in virtù di una dinamica comune a tutte le province, è apparso particolarmente ampio in termini quantitativi, lasciando intendere una partecipazione più qualificata delle donne anche superiore alla differenza del livello di istruzione che caratterizza le generazioni più giovani.

E' da valutare quali siano le motivazioni di tale fenomeno, a titolo di riflessione si può ipotizzare una maggiore difficoltà delle donne di accedere al mercato del lavoro a condizioni congrue rispetto il proprio livello di istruzione, e quindi ad un accesso alla formazione per riconvertire il proprio bagaglio professionale a capacità più appetite sul mercato. In questo senso l'intervento delle politiche formative e l'attrattività delle stesse rispetto a donne con livello mediamente superiore agli uomini a parità di misura rivela un ruolo di filtro nell'intersezione fra lo sviluppo della capacità cognitiva e l'adattamento alle richieste del mercato funzionali allo sviluppo della capacità di accesso alle risorse.

Una maggiore difficoltà di sbocco sul mercato del lavoro che può derivare dalla segregazione di donne e uomini nei percorsi educativi (si pensi alla maggiore partecipazione delle donne alle lauree e diplomi a carattere umanistico piuttosto che tecnico), ma anche da una maggiore difficoltà del tessuto imprenditoriale ed economico di offrire posti di lavoro ad elevata qualifica o specializzazione.

Rispetto al fenomeno della segregazione orizzontale dei mestieri, la rilevazione della maggiore concentrazione delle donne nel settore dei servizi, degli uomini nell'industria, etc. induce ad una riflessione sull'effettivo allineamento delle politiche formative alle caratteristiche di domanda-offerta del mercato del lavoro locale, dinamica di per sé positiva, in quanto la programmazione provinciale ha saputo offrire una risposta coerente alla struttura del mercato del lavoro del proprio territorio.

Dal punto di vista della possibilità di una crescita umana e professionale delle persone, tale coerenza ha però finito con il riprodurre anche nelle politiche formative le distorsioni e gli stereotipi di genere propri del mercato del lavoro.

Una maturazione della consapevolezza della prospettiva di breve periodo che caratterizza le attività formative e le politiche per il lavoro induce necessariamente a ipotizzare azioni integrate con le politiche di sviluppo economico locale che possano intervenire in misura strutturale sulle distorsioni di genere.

In tal senso l'approccio della Provincia di Bologna verso una crescente integrazione delle politiche per la scuola, la formazione ed il lavoro si può arricchire con una analoga integrazione con le politiche di sviluppo economico locale.

3.4 – Analisi di impatto degli interventi formativi in Provincia di Bologna.⁵³

Nella presente sezione intendiamo fornire alcuni risultati preliminari basati sulle elaborazioni da noi effettuate, nell'ambito del presente progetto di ricerca, sui microdati relativi agli allievi e alle allieve che hanno concluso corsi di formazione al lavoro nel 2003 programmati dalla Provincia di Bologna derivanti dall'Indagine Regione Emilia Romagna – Poleis, CAPP.⁵⁴ La non disponibilità di microdati sui formati riferiti al 2004 non consente l'allineamento temporale rispetto all'analisi compiuta nella precedente sezione. Non vi è perfetta sovrapposizione temporale con l'indagine della Provincia di Bologna sugli allievi 2003 che utilizza i dati del Servizio Formazione Professionale della Provincia riferiti alle attività approvate nel 2003 che si sono concluse nel corso del 2004 e con l'indagine qualitativa che utilizza diversi strumenti di indagine, riguarda un insieme più ampio di soggetti (anche operatori nel settore, testimoni privilegiati e referenti di imprese sensibili all'inserimento lavorativo di donne e alla loro formazione) e un insieme più limitato di formati (30 allieve di attività formative finanziate dalla provincia negli anni 2002/2003).⁵⁵ Un'analisi di impatto netto esula dagli scopi della presente indagine,⁵⁶ in questa sezione si forniranno statistiche descrittive sullo stato occupazionale dei formati per sesso a sei e a dodici mesi dall'interruzione del corso, fornendo ove possibile un confronto con la situazione rilevata a livello regionale per lo stesso anno e rinviando per alcune analisi al dato medio regionale.

3.4.1 – La formazione al lavoro

L'analisi svolta a livello regionale sui tassi di copertura mostra per le donne una minore copertura dei corsi di formazione al lavoro:

‘i tassi di copertura sono sempre maggiori per gli uomini rispetto alle donne, sia con riferimento alla popolazione in cerca di prima occupazione (differenza media di 5 punti percentuali), che disoccupata o in mobilità (differenza media

⁵³ A cura di Tindara Addabbo.

⁵⁴ A questo proposito e a nome di tutto il gruppo di ricerca desidero ringraziare la Regione Emilia Romagna e Poleis per l'accesso ai microdati qui utilizzati. Ringraziamo il Dr Giuseppe Forte di Poleis per le indicazioni e i chiarimenti forniti rispetto all'archivio di microdati. La responsabilità delle elaborazioni effettuate resta di chi scrive.

⁵⁵ I risultati di questa indagine si trovano in Amorevole (2006).

⁵⁶ L'impatto netto emerge dal confronto dell'esito in termini di probabilità di occupazione della formazione per i formati e l'esito occupazionale per un gruppo di controllo. Per un'analisi della metodologia seguita per stimare l'impatto netto della formazione a livello regionale si rinvia a Regione Emilia-Romagna, Poleis-CAPP (2005). Per un'analisi dell'impatto netto della formazione al lavoro nella regione Emilia Romagna riferita agli allievi che hanno completato corsi di formazione nel 2003 si rinvia a Regione Emilia-Romagna, Poleis (2005) *Rapporto finale valutazione di efficacia anno 2003. Valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone (D.G.R. n.3040 del 28/12/2001)*, dicembre 2005. Si noti come la minore numerosità campionaria a livello sub regionale rende difficile l'attuazione di un'analisi di impatto netto che, come noto, in assenza di un gruppo di controllo sperimentale richiede l'applicazione di tecniche statistiche volte a stabilire un gruppo di controllo non sperimentale.

di 1 punto percentuale).⁷ Regione Emilia Romagna, Poleis, (2005, p.207).

Rispetto alla media regionale in base all'analisi svolta in Regione Emilia Romagna, Poleis (2005, pp.42-43) la Provincia di Bologna risulta avere un numero di allievi (incidenza sul totale allievi in regione) superiore al peso relativo delle forze lavoro (incidenza forze lavoro in provincia di Bologna sul totale in regione). Rispetto alla media regionale inoltre la distribuzione per tipologia di corso rivela una maggiore presenza nella provincia di corsi relativi all'assolvimento dell'obbligo formativo (il 18,4% degli allievi di corsi in provincia risultano avere frequentato corsi in questa tipologia di azione contro una media regionale del 14%) mentre risulta inferiore rispetto alla media regionale l'incidenza di chi ha terminato corsi post obbligo formativo e post diploma, maggiore è invece l'incidenza di chi ha terminato corsi di reinserimento formativo (5,3% in provincia di Bologna contro 1,6% in regione). Considerando il maggiore peso, stante la maggiore probabilità che abbiano un percorso lavorativo discontinuo, che le donne possono avere in questa tipologia di azione formativa la sovrarappresentazione dell'incidenza di partecipanti a quest'ultima tipologia riteniamo sia da considerare positiva in termini di impatto di genere.

Tab.3.4.1 – Distribuzione percentuale degli allievi per provincia e per tipologia di azione dei corsi. Formazione al lavoro 2003.

	Piacenza	Parma	Reggio Emilia	Modena	Bologna	Ferrara	Ravenna	Forlì Cesena	Rimini	Totale
Obbligo formativo	9,6	15,6	-	15,3	18,4	10,5	20,2	14,9	9,3	14,0
Post obbligo formativo e post diploma	78,6	62,0	71,7	73,6	65,3	86,2	53,1	68,9	69,6	69,1
IFTS	2,4	8,4	9,0	6,0	3,0	2,1	6,5	3,7	9,3	5,3
Tirocini e work experience	3,7	14,0	2,7	0,7	7,3	0,1	11,7	11,2	8,8	6,5
Post universitaria	-	-	16,6	4,3	0,7	1,1	7,1	-	3,0	3,4
Reinserimento lavorativo	5,7	15,6	-	-	5,3	-	1,4	1,3	-	1,6
Totale % di colonna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v.a.	429	647	693	1.638	2.566	810	832	1.007	1.237	9.858
Totale % di riga	4,4	6,6	7,0	16,6	26,0	8,2	8,4	10,2	12,5	100,0
% forze lavoro 2003	6,2	10,1	12,0	16,2	22,1	8,7	9,1	9,2	6,5	100

Fonte: Elaborazioni Poleis su dati SIFP Regione Emilia-Romagna

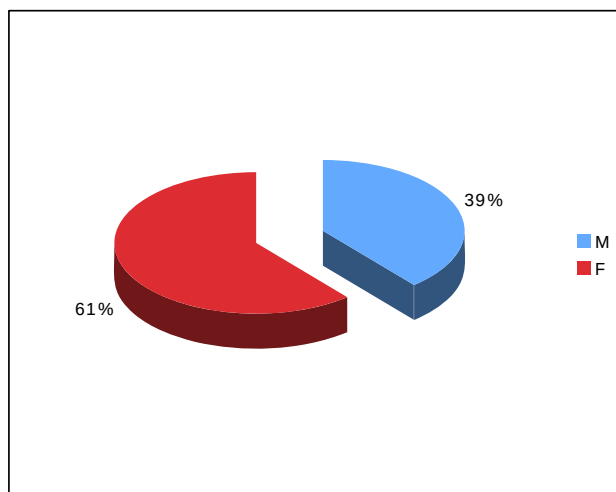
Fonte: Regione Emilia Romagna-Poleis (2005) Tab.24 p.42.

A livello regionale l'analisi di impatto netto compiuta in termini di probabilità di occupazione a un anno dalla fine del corso di formazione al lavoro seguito nel 2003 non mostra un impatto netto

migliore per le donne rispetto agli uomini in relazione alla frequenza di corsi di formazione al lavoro (Regione Emilia Romagna, Poleis, 2005).

Il campione di allievi intervistati che hanno concluso corsi di formazione al lavoro nel 2003 è composto di 683 allievi di questi (Fig.3.4.1) il 61% è di sesso femminile.

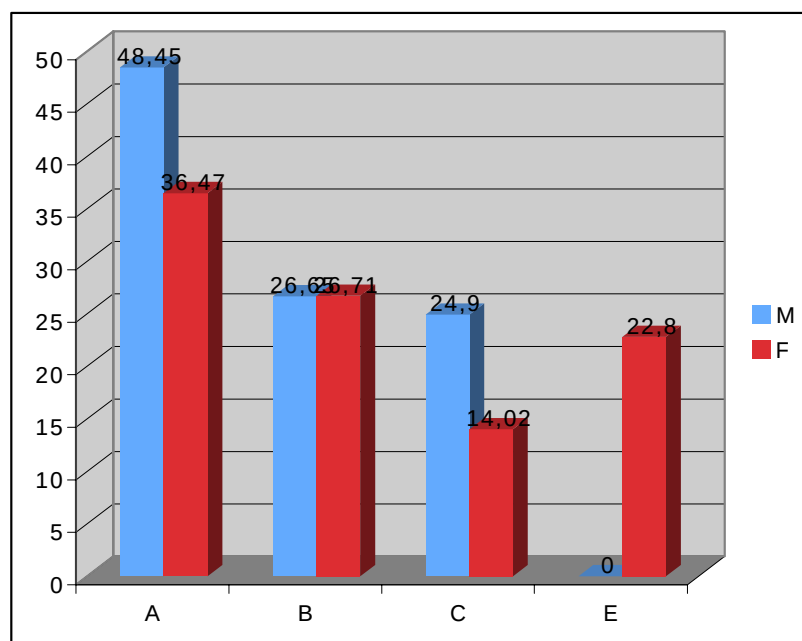
Fig.3.4.1 – Composizione del campione per sesso



Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

L'incidenza femminile è maggiore rispetto a quanto osservato a livello regionale (dove risulta pari al 59,7%, Regione Emilia Romagna, Poleis, 2005). Fatto 100 il totale degli allievi intervistati per sesso sia per gli uomini che per le donne predomina l'asse A, si nota un gap di genere a vantaggio dei formati di sesso maschile nell'asse A e nell'asse C mentre il 23% circa delle allieve si trova nell'asse E dedicato.

Fig.3.4.2 Composizione del campione per sesso e assi



Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.4 – Ritiene che i contatti stabiliti durante il corso possono essere utili nella ricerca del lavoro? Allievi di età compresa fra 14 e 45 anni che al momento di iscrizione al corso erano disoccupati, in cerca di prima occupazione o studenti (e non tali a 12 mesi dalla fine del corso), per asse e sesso.

	asse A		asse B		asse C		Asse E
	M	F	M	F	M	F	F
molto	30%	25%	6%	14%	34%	33%	30%
abbastanza	48%	35%	56%	36%	31%	39%	40%
poco	13%	25%	17%	30%	24%	11%	16%
per nulla	9%	15%	21%	20%	12%	17%	14%
	100%	100%	100%	100%	101%	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

La risposta degli allievi alla domanda sullo stato occupazionale a sei e a dodici mesi dalla fine del corso (Tab.3.4.5) mostra una maggiore difficoltà per le allieve rispetto all'inserimento nel mercato del lavoro. Infatti se a 6 mesi dalla fine del corso il 66% degli allievi risulta occupato allo stesso momento il 59% delle donne risulta occupato, corrispondentemente maggiore è per le donne la probabilità di essere disoccupate o in cerca di prima occupazione (34% per le donne e 23% per gli uomini). Questa difficoltà permane a 12 mesi dalla fine del corso quando il 72% degli allievi risulta occupato contro il 66% delle allieve, mentre il 19% degli allievi risulta disoccupato o in cerca di lavoro contro il 26% delle donne.

Tab.3.4.5 Esito occupazionale a 6 e a 12 mesi dalla fine del corso

	a 6 mesi		a 12 mesi	
	M	F	M	F
occupati	66%	59%	72%	66%
In cerca	23%	34%	19%	26%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Per consentire una maggiore comparabilità rispetto al dato regionale si è ristretto il campione dei formati di età compresa fra i 14 e i 45 anni che all'inizio del corso risultavano in cerca di lavoro e studenti (ma non studenti a un anno dal termine del corso).⁵⁷ Applicando questi criteri per la selezione del campione i formati che rientrano in questo sottocampione sono 471 (il 69% del totale, il 70% delle donne e il 67% degli uomini). Per questi abbiamo analizzato lo stato occupazione a un anno dal termine del corso per verificare in che misura siano osservabili differenze di genere nella probabilità di occupazione dei formati (Tab.3.4.6).

⁵⁷ Criteri questi seguiti in Regione Emilia Romagna, Poleis (2005, p.63) per l'analisi di impatto.

Tab.3.4.6 - Impatto lordo della formazione al lavoro. Tasso di occupazione a 12 mesi per gli allievi di età compresa fra 14 e 45 anni che al momento di iscrizione al corso erano disoccupati, in cerca di prima occupazione o studenti (e non tali a 12 mesi dalla fine del corso) per sesso e ambito territoriale.

Indagine Formati	Regione E-R		Provincia di Bologna			
	Dopo 12 mesi		Dopo 12 mesi			
	M	F	M	F	M-F	F.prov.-F.E-R
Condizione partenza						
cerca di prima occ.	74,1%	80,2%	63,4%	46,2%	17,2%	-34,0%
disoccupato	76,9%	71,6%	70,6%	70,5%	0,1%	-1,1%
studente	80,8%	86,2%	89,7%	75,0%	14,7%	-11,2%
totale	75,8%	76,9%	70,2%	63,9%	6,3%	-13,0%

Fonte: per la Regione Emilia Romagna dati tratti da Regione Emilia-Romagna, Poleis (2005, p.65 Tab.40) per la provincia di Bologna nostre elaborazioni su microdati Indagine Regione Emilia Romagna campione provinciale.

L'analisi di impatto lordo mostra come la probabilità di essere occupati a dodici mesi dal termine del corso di formazione al lavoro sia significativamente maggiore per gli uomini (in media infatti il tasso di occupazione di chi all'inizio del corso era in cerca di lavoro o studente risulta superiore di sei punti percentuali per gli uomini) a questa differenza concorrono in misura determinante le differenze osservabili fra gli studenti e le persone che all'inizio del corso erano alla ricerca di prima occupazione. Si noti inoltre come, nel confronto fra i tassi di occupazione per le donne nei diversi gruppi analizzati per area (regione verso provincia) i tassi di occupazione a dodici mesi registrati in provincia di Bologna risultano inferiori a quelli osservabili in media in regione e come questo sia vero soprattutto per le donne che all'inizio del corso erano alla ricerca di una prima occupazione (in questo caso il tasso di occupazione a dodici mesi in regione è pari all'80,2% per le 82 donne che si trovavano in questa condizione all'inizio del corso in provincia di Bologna il tasso di occupazione a dodici mesi dalla fine del corso è pari a 46,2%).

E' quindi possibile disaggregare gli esiti a 6 e a 12 mesi per asse del corso di formazione al lavoro oltre che per sesso (Tab.3.4.7). Analizzando i tassi di occupazione a 6 e a 12 mesi la maggiore differenza di genere a svantaggio delle donne si riscontra nei corsi dell'asse B in cui a 6 mesi dalla fine del corso il 43% delle allieve che all'atto di iscrizione al corso era disoccupata o in cerca di lavoro o era studente (senza poi esserlo dopo 12 mesi) contro il 65% degli allievi di sesso maschile. La differenza nei tassi di occupazione aumenta ulteriormente passando da 6 a 12 mesi dalla fine del corso (il gap in termini di tasso di occupazione risulta di ben 32 punti percentuali). Al contrario nell'asse A (asse nel quale rientrano corsi relativi all'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro per più di 6 o 12 mesi) aumenta il gap a vantaggio delle donne rispetto al tasso di occupazione passando da 6 a 12 mesi dalla fine del corso.

Tab. 3.4.7 - Impatto lordo della formazione al lavoro. Tasso di occupazione a 6 mesi e a 12 mesi per gli allievi di età compresa fra 14 e 45 anni che al momento di iscrizione al corso erano disoccupati, in cerca di prima occupazione o studenti (e non tali a 12 mesi dalla fine del corso) per sesso e asse. Provincia di Bologna

	Occupati a 6 mesi		Occupati a 12 mesi	
	M	F	M	F
Asse A	60%	62%	64%	68%
Asse B	65%	43%	77%	45%
Asse C	66%	61%	78%	64%
Asse E		55%		73%

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Indagine Regione Emilia Romagna campione provinciale.

Corrispondentemente i tassi di disoccupazione sono per le donne più elevati, in particolare si noti l'elevata incidenza di donne in cerca di lavoro provenienti da corsi nell'asse B (Tab.3.4.8).

Tab.3.4.8 Impatto lordo della formazione al lavoro. In cerca di lavoro a 6 mesi e a 12 mesi per gli allievi di età compresa fra 14 e 45 anni che al momento di iscrizione al corso erano disoccupati, in cerca di prima occupazione o studenti (e non tali a 12 mesi dalla fine del corso) per sesso e asse. Provincia di Bologna

	In cerca occ. a 6 mesi		In cerca di occ. a 12 mesi	
	M	F	M	F
Asse A	30%	35%	24%	28%
Asse B	35%	57%	23%	52%
Asse C	24%	36%	17%	33%
Asse E		43%		22%

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Indagine Regione Emilia Romagna campione provinciale.

A livello regionale il confronto fra gli esiti in termini occupazionali a dodici mesi dalla fine del corso per coloro che hanno partecipato all'indagine sulla formazione al lavoro e il campione dell'indagine trimestrale sulle forze lavoro consente di stabilire una situazione media (in termini di tasso di occupazione a dodici mesi) migliore per chi ha frequentato un corso di formazione, un gap che in termini lordi sembra particolarmente favorevole alle donne (Tab.3.4.9). Tuttavia l'analisi di impatto netto della formazione non rileva differenze di genere nell'impatto netto della formazione rispetto alla probabilità di essere occupati relativamente a chi ha terminato corsi di formazione al lavoro nel 2003 (Regione Emilia Romagna, Poleis, 2005, p.71):

‘I risultati riferiti alla situazione dei formati del 2003 sono tutti statisticamente significativi e permettono le seguenti considerazioni:

-la frequenza di un corso di formazione migliora del 33% la probabilità di trovare un'occupazione a 12 mesi dal termine del corso. L'impatto netto risulta maggiore dell'impatto lordo che risulta pari al 27% circa. Questo risultato appare estremamente lusinghiero e favorevole per coloro che hanno partecipato alla formazione.

-la lieve differenza dell'impatto occupazionale netto registrate per le donne (31%) rispetto a quello registrato per gli uomini (34%) non risulta statisticamente significativa.

Il confronto tra i risultati emersi dal calcolo dell'impatto netto per gli allievi formati nei corsi del 2003 e i risultati emersi dallo stesso calcolo per gli allievi dei corsi terminati nel 2002 e nel 2001 presenta numerosi problemi. È noto, infatti che nel 2004 la rilevazione trimestrale ISTAT delle forze di lavoro è stata condotta con metodologie differenti che non consentono un confronto con le rilevazioni degli anni precedenti. In particolare la ridefinizione della condizione di occupazione e di conseguenza della condizione di ricerca del lavoro (soprattutto del primo lavoro) influenza decisamente i dati di base e quindi la condizione e la composizione del gruppo di controllo.

Tenuto in forte considerazione quanto appena ricordato, vale la pena di osservare che anche nei due anni precedenti l'impatto netto era risultato positivo, confermando un ruolo della formazione nell'aumentare la probabilità dei giovani di avere dopo dodici mesi dalla fine dei corsi un'occupazione. Ciò che non è confermato, rispetto agli anni precedenti è la forte differenza tra l'impatto netto delle donne e quello degli uomini.' (Regione Emilia Romagna, Poleis, 2005, p.71)

Tab.3.4.9 - Impatto lordo della formazione al lavoro. Tasso di occupazione a 12 mesi per chi al momento di iscrizione al corso era disoccupato, in cerca di prima occupazione o studente (e non tale a 12 mesi dalla fine del corso) per sesso e tipo di indagine

RTFL Regione	Regione E-R		Diff. Form.-RTFL	
	M	F	M	F
Condizione partenza				
cerca di prima occ.	55,6%	43,5%	18,5%	36,7%
disoccupato	52,8%	30,8%	24,1%	40,8%
studente	71,0%	50,6%	9,8%	35,6%
totale	60,4%	42,6%	15,4%	34,3%

Fonte: dati tratti da Regione Emilia-Romagna, Poleis (2005, p.65 Tab.40)

Abbiamo stimato un modello probit in cui la variabile dipendente è essere occupato a 12 mesi dalla fine del corso per verificare il peso dell'effetto su questa probabilità di alcuni fattori inerenti il corso osservabili (Tab.3.4.10). L'essere donna ha un effetto negativo sulla probabilità di essere occupato a 12 mesi anche se non statisticamente significativo mentre la variabile di interazione fra l'essere donna e l'aver frequentato un corso di formazione al lavoro nell'asse B risulta ridurre significativamente la probabilità di essere occupato trascorsi 12 mesi dalla fine del corso. La probabilità di essere occupato aumenta al crescere del giudizio positivo dato dall'intervistato rispetto alla capacità del corso di formazione di creare contatti funzionali a trovare un lavoro mentre non ha un effetto significativo sulla probabilità di occupazione del corso il giudizio di soddisfazione generale espresso da chi lo ha frequentato. La probabilità di occupazione cresce anche al crescere del numero di anni di istruzione dell'individuo che ha frequentato il corso.

Tab. 3.4.10 Stima probit di un modello che misura la probabilità di occupazione

a 12 mesi dalla fine del corso per chi al momento di iscrizione al corso era disoccupato, in cerca di prima occupazione o studente (e non tale a 12 mesi dalla fine del corso).

Variabile dipendente: Occupato/a dodici mesi dal termine del corso.

	Coefficienti	
donna	-0.030 (-0.22)	
età	0.009 (0.95)	
extraeuropei	0.314 (1.04)	
Anni di studio	0.036 (1.66)	
Con figli	-0.139 (-0.26)	
Donna*Asse B	-0.886 (-2.51)*	
Contatti corso per trovare un lavoro ⁵⁸	0.458 (3.21)**	
Soddisfazione corso ⁵⁹	0.193 (0.93)	
Costante	-0.631 (-1.75)	
Numero osservazioni		504
Statistiche z rob. in parentesi		
* significativo al 5%; ** significativo all'1%		

Fonte: Ns. elaborazioni su dati Regione E-R, Poleis.

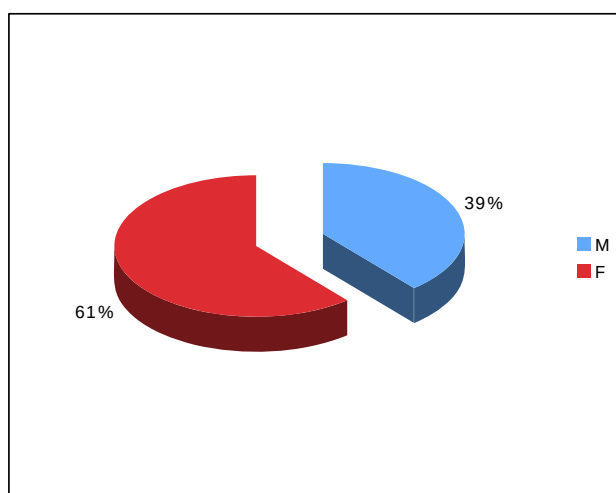
3.4.2 – La formazione continua

Gli allievi che hanno seguito corsi di formazione sul lavoro, e hanno partecipato all'indagine Regione Emilia Romagna-Poleis sui formati sono 214 di questi il 44% sono donne. Il 97% circa degli allievi (indipendentemente dal sesso) che frequentano corsi di formazione sul lavoro sono in corsi di formazione continua. Fra questi il 58% sono maschi e il 42% femmine. Una distribuzione per sesso simile a quanto si osserva all'interno dei formati intervistati a livello regionale (Tab.58 in Regione Emilia Romagna – Poleis, 2005, p.97).

Fig. 3.4.3 – Il campione dei formati sul lavoro per sesso

⁵⁸ Variabile dicotomica che assume valore pari a 1 se l'intervistato ritiene che i contatti stabiliti durante il corso possono essere molto o abbastanza utili nella ricerca del lavoro.

⁵⁹ Variabile dicotomica pari a 1 se l'individuo risulta abbastanza o molto soddisfatto in generale del corso seguito.



Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Rispetto alle 81 donne che hanno completato un corso di formazione continua nel 2003 nessuna risulta avere figli e fra gli uomini il 99% risulta non avere figli. Quella che si osserva è una percentuale molto più bassa se paragonata alla media regionale in cui considerando gli allievi in formazione continua e permanente nel 2003 si constata che il 45% delle persone che partecipano alla formazione ha figli senza differenze di genere (e più donne straniere che uomini stranieri) che partecipano alla formazione hanno figli (Regione Emilia Romagna-Poleis, 2005 pp.99-100). Questa sottorappresentazione fra gli allievi intervistati di persone con figli ci sembra un aspetto negativo che merita un approfondimento al fine di ridurre le difficoltà di accesso alla formazione continua per lavoratori con figli. Questo anche alla luce della maggiore probabilità che le donne con figli, in particolare le donne meno istruite, abbiano profili lavorativi discontinui e necessitino di interventi formativi volti a consolidare la loro esperienza lavorativa nella fase di rientro e/o abbiano vincoli di tempo legati alla doppia presenza nel lavoro retribuito e domestico e di cura che limitano il loro accesso a interventi formativi.

L'età media degli allievi è più elevata per i maschi sia rispetto alla regione (in cui gli allievi intervistati in formazione continua e permanente hanno in media 39,6 anni) che rispetto alle donne che risultano anche più giovani in media rispetto alle donne in formazione continua e permanente in regione (36 anni in media in provincia contro 39,4 in regione). L'incidenza di stranieri sul totale di formati è simile a quanto osservato in regione mentre in provincia la percentuale di allievi con più di 55 anni è molto più bassa fra le donne di quanto constatato a livello regionale (dove il 9,7% degli allievi di sesso maschile risulta over 55 e il 7,8% delle allieve mentre in provincia gli over 55 sono rispettivamente il 7% e il 2%). Anche in questo caso le differenze riscontrate sia per sesso che rispetto alla regione meritano un approfondimento.

Gli anni di istruzione degli allievi sono simili in media per sesso.

Tab.3.4.11.a – Caratteristiche personali degli allievi. Formazione continua.

	M	F
Età media	41	36
Stranieri	2%	1%
over 55	7%	2%
anni di istruzione	12,8	12,9
	111	81

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.11.b Posizione contrattuale all'atto di iscrizione al corso

Formazione continua

	M	F	gap m-f
lavoratore dipendente a tempo indeterminato	52,88%	72,44%	-19,56%
apprendistato	0,93%	0,00%	0,93%
lavoratore dipendente a tempo determinato	4,69%	3,96%	0,73%
collaborazione coordinata e continuativa	2,88%	1,41%	1,47%
contratto di lavoro a progetto	0,98%	2,55%	-1,57%
associazione in partecipazione	0,00%	1,41%	-1,41%
imprenditore	13,08%	7,05%	6,03%
libero professionista	8,39%	3,53%	4,86%
lavoratore in proprio	13,46%	4,84%	8,62%
socio di cooperativa	2,71%	1,41%	1,30%
collaboratore impresa familiare	0,00%	1,41%	-1,41%
	100%	100%	

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

La distribuzione degli allievi che nel 2003 hanno terminato un corso di formazione continua per sesso e posizione contrattuale rivela che fra i formati prevalgono posizioni contrattualmente più forti (Tab.3.4.11.b). Un risultato simile si constata in regione dove in media fra chi ha terminato corsi di formazione continua e permanente nel 2003 l'89,6% delle lavoratrici dipendenti risulta avere un contratto a tempo indeterminato e il 92% de lavoratori dipendenti è assunto a tempo indeterminato mentre il 3,8% dei formati di sesso femminile e l'1,4% dei maschi è parasubordinato (Regione Emilia Romagna – Poleis, 2005, p.103-104). L'analisi svolta a livello regionale induce alle seguenti conclusioni sulle quali anche a livello provinciale occorre a nostro avviso riflettere:

‘La popolazione coinvolta nella formazione continua non appartiene, se non in misura assai limitata, alle fasce di lavoratori che sperimentano forme di lavoro flessibile o precario. La presenza di lavoratori delle piccole imprese e soprattutto delle piccole imprese manifatturiere è particolarmente scarsa. Tale fenomeno dimostra l'importanza che il sindacato svolge nel garantire opportunità formative agli occupati ed evidenzia come la formazione dei lavoratori nelle imprese di piccola dimensione si svolga con modalità differenti da quelle tradizionali, sperimentate nelle imprese più grandi e dalle agenzie formative finanziate dalla spesa pubblica.

La popolazione che partecipa a corsi di formazione continua è più istruita della media degli occupati in regione. Le persone che partecipano sono lavoratori piuttosto legati all'impresa entro cui lavorano e hanno alle spalle una carriera particolarmente coerente nel tipo di lavoro.

La formazione influenza le condizioni di lavoro in modo lieve, quando è specifica e riesce a fornire competenze immediatamente spendibili sul luogo di lavoro. La maggiore influenza è conseguente alla partecipazione ripetuta a più iniziative formative e tale situazione caratterizza l'esperienza delle persone con carriere più lunghe e un maggior livello di qualificazione. Quasi tutti i formati mantengono al momento dell'intervista lo stesso lavoro che avevano all'avvio del corso, giudicano ben tutelato sindacalmente e contrattualmente il proprio lavoro, ritengono di potere organizzare in modo flessibile il lavoro e il livello di soddisfazione generale per il lavoro svolto è piuttosto elevato. Le donne mostrano livelli di apprezzamento delle loro condizioni di lavoro inferiori per tutte le dimensioni considerate.' (Regione Emilia Romagna – Poleis, 2005, pp.222-223).

Considerando la condizione attuale rispetto a quella a inizio corso fra coloro che hanno frequentato corsi di formazione continua (Tab.3.4.12) la maggioranza (fatto 100 il totale) risulta svolgere lo stesso lavoro dipendente (53% degli uomini e 67% delle donne), il 34% degli allievi risulta svolgere lo stesso lavoro autonomo che svolgeva all'atto di iscrizione al corso (contro il 17% delle allieve) mentre il 7% degli uomini e l'11% delle donne hanno un nuovo lavoro.

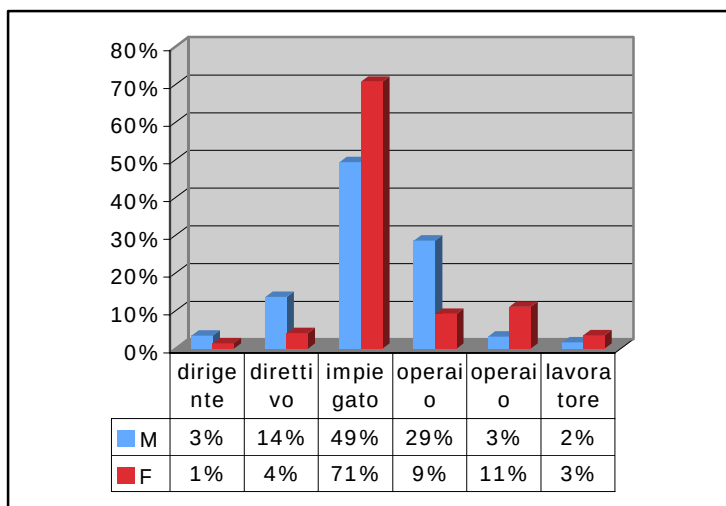
**Tab.3.4.12 – Condizione attuale rispetto a condizione all'atto di iscrizione
Formazione continua per sesso**

Condizione attuale rispetto a condizione di inizio del corso corso	M	F
stesso lavoro autonomo	34%	17%
stesso lavoro dipendente	53%	67%
un nuovo lavoro	7%	11%
ora lavora al momento iscrizione non lavorava	0,89%	1,37%
ora non lavora prima sì	3,10%	1%
ora e prima non lavorava	2%	3%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Restringendo l'analisi ai lavoratori dipendenti in formazione continua l'analisi della distribuzione per qualifica conferma la sottorappresentazione delle donne lavoratrici dipendenti nei livelli apicali (Fig.3.4.4), il 71% delle lavoratrici dipendenti si trova nella posizione di impiegato contro il 49% degli uomini mentre il 14% degli uomini è in una posizione direttiva e il 3% dirigente (contro rispettivamente il 4% e l'1% delle lavoratrici in formazione continua).

**Fig.3.4.4 Distribuzione per qualifica e per sesso dei lavoratori dipendenti
che hanno mantenuto lo stesso lavoro dopo il corso di formazione continua**



Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Il 21% delle lavoratrici dipendenti in formazione continua e il 10% degli uomini giudica il livello retributivo aumentato per effetto del corso. Per il 25% dei lavoratori e il 16% delle lavoratrici, il numero di attività che fanno parte delle mansioni svolte è aumentato (Tab.3.4.13). Il 18% delle donne e il 24% degli uomini in posizione di lavoro dipendente vede migliorato il grado di autonomia decisionale (Tab.3.4.14). Per il 31% dei lavoratori di sesso maschile e per il 24% delle lavoratrici il coordinamento del lavoro di altri colleghi è aumentato (Tab.3.4.15). Più per le donne che per gli uomini la probabilità di perdere il lavoro svolto diminuisce dopo il corso (il 13% delle lavoratrici giudica che questa probabilità è diminuita contro il 7% degli uomini, Tab.3.4.16). L'effetto sul grado di sicurezza e sulla salute del lavoro svolto vede un miglioramento del 17% per gli uomini e del 14% per le donne (Tab.3.4.17). Migliore per gli uomini l'esito percepito in termini di aumento della capacità contrattuale (risultato che interessa il 17% degli uomini e il 3% delle donne, Tab.3.4.18). Le possibilità di carriera nel lavoro svolto sono aumentate più per gli uomini (il 25% giudica abbastanza aumentate e il 2% molto) che per le donne per le quali solo 12% giudica le possibilità di carriera abbastanza aumentate (Tab.3.4.19). Data la minore presenza di donne in posizioni apicali questa differenza nei risultati percepiti rispetto alle possibilità di carriera non riteniamo sia positiva.

Per il 42% dei maschi e il 49% delle femmine il grado di soddisfazione nel lavoro dipendente svolto è abbastanza o molto aumentato dopo il corso (Tab.3.4.20).

Il 63% delle donne e il 59% degli uomini risulta riuscire ad applicare in modo soddisfacente le competenze apprese durante il corso al proprio lavoro (Tab.3.4.21).

Tab.3.4.13 Il numero delle attività che fanno parte delle sue mansioni sono aumentate?

	M	F
Per nulla	58%	58%
Poco	17%	26%
Abbastanza	20%	13%
Molto	5%	3%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.14 Il grado di autonomia decisionale è aumentato?

	M	F
Per nulla	57%	55%
Poco	19%	27%
Abbastanza	19%	16%
Molto	5%	2%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.15 Il coordinamento del lavoro di altri colleghi è aumentato?

	M	F
Per nulla	56%	47%
Poco	13%	29%
Abbastanza	27%	24%
Molto	4%	0%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.16 La probabilità di perdere il posto di lavoro è diminuita?

	M	F
Per nulla	76%	67%
Poco	17%	20%
Abbastanza	7%	12%
Molto	0%	1%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.17 Il lavoro è diventato più sicuro e meno dannoso per la salute?

	M	F
Per nulla	73%	62%
Poco	10%	24%
Abbastanza	14%	14%
Molto	3%	0%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.18 La sua capacità contrattuale nei confronti del datore di lavoro è aumentata?

	M	F
Per nulla	68%	64%
Poco	15%	33%
Abbastanza	15%	3%
Molto	2%	0%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.19 Le sue possibilità di carriera sono aumentate?

	M	F
Per nulla	57%	48%
Poco	16%	40%
Abbastanza	25%	12%
Molto	2%	0%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.20 Il grado di soddisfazione complessiva nei confronti del suo lavoro è aumentato?

	M	F
Per nulla	39%	26%
Poco	19%	25%
Abbastanza	33%	44%
Molto	9%	5%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

Tab.3.4.21 Quante delle competenze apprese nel corso di formazione riesce ad applicare nel Suo lavoro?

	M	F
Per nulla	17%	12%
Poco	24%	25%
Abbastanza	44%	53%
Molto	15%	10%
	100%	100%

Fonte: Ns elaborazioni su dati Regione E-R Poleis.

3.4.3 Alcune note conclusive sull'analisi dell'indagine sui formati in Provincia di Bologna.

Nell'ambito della possibilità per l'ente provinciale di incidere sullo sviluppo della capacità cognitiva e della capacità di accesso alle risorse riteniamo che la spesa in formazione rivesta un ruolo molto importante e la spesa che l'ente destina a questo scopo risulta rivestire un peso rilevante nell'ambito dell'analisi di bilancio effettuata (sezione 3.2). In questo capitolo la spesa in formazione della provincia di Bologna è stata sottoposta ad un'analisi di impatto di genere utilizzando sia dati di contabilità riferiti al 2005 (Sezione 3.2) sia dati di fonte amministrativa riferiti all'anno 2004

(sezione 3.3) sia dati campionari riferiti all'anno 2003 (Sezione 3.4). Lo sfasamento temporale nelle indagini effettuate dipende dalla disponibilità di dati campionari e amministrativi vicini al termine temporale più recente scelto e letto nei documenti di bilancio (2005). Tuttavia la possibilità di disporre di una analisi ad ampio raggio e di elaborazioni originali sui microdati arricchisce l'esercizio di auditing e consente di trarre alcune conclusioni di indirizzo per l'ente provinciale rispetto all'impatto della spesa in una prospettiva di genere, e in questa prospettiva si inserisce lo studio condotto sui microdati Regione Emilia Romagna-Poleis sui formati che hanno terminato corsi di formazione nel 2003 svolto in questa Sezione.

L'analisi di contesto svolta nel primo rapporto (Addabbo, Badalassi, Lanzi e Rovinalti, 2005) evidenzia le differenze di genere nel mercato del lavoro provinciale e la maggiore esposizione delle donne al rischio di non occupazione assieme allo scarso accesso alle posizioni apicali.

L'analisi svolta a livello regionale sui tassi di copertura (Regione Emilia Romagna, Poleis, 2005) riferita al 2003 mostra per le donne una minore copertura dei corsi di **formazione al lavoro**. Nell'ambito della formazione al lavoro in base ai dati disponibili riferiti ad allievi che hanno terminato i corsi nel 2003 fra le donne si riscontra una maggiore incidenza (rispetto alla media regionale) di chi ha terminato corsi di reinserimento formativo (5,3% in provincia di Bologna contro 1,6% in regione) e considerando il maggiore peso, stante la maggiore probabilità che abbiano un percorso lavorativo discontinuo, che le donne possono avere in questa tipologia di azione formativa la sovrarappresentazione dell'incidenza di partecipanti a quest'ultima tipologia riteniamo sia da considerare positiva in termini di impatto di genere. Nell'ambito dei giudizi sui corsi di formazione al lavoro frequentati una criticità emerge nell'analisi del giudizio dato dai formati sui contatti stabiliti durante la frequenza del corso funzionali alla ricerca del lavoro, su questo analizzando i giudizi espressi dal sottocampione di formati di età compresa fra 14 e 45 anni che al momento di iscrizione al corso erano disoccupati, in cerca di prima occupazione o studenti (e non tali a 12 mesi dalla fine del corso) si nota che nell'asse A il 40% delle allieve giudica poco o per nulla utili i contatti sviluppati al fine della ricerca di un lavoro contro il 22% degli uomini, e nell'asse B il 50% delle donne contro il 38% degli uomini ritiene i contatti poco utili per la ricerca di un lavoro. Dato il peso che questo giudizio ha nella probabilità di essere occupati a 12 mesi dalla fine del corso (un giudizio positivo sui contatti aumenta in modo significativo la probabilità di occupazione)⁶⁰ riteniamo che sia opportuno migliorare questo aspetto nell'ambito della programmazione dei corsi di formazione al lavoro.

⁶⁰ Si ricorda che si tratta di un'analisi di impatto lordo limitata a chi ha frequentato corsi di formazione e che il nesso rilevato può essere non monocausale ovvero anche la maggiore probabilità che a 12 mesi dalla fine del corso si è occupati può produrre un giudizio positivo in termini dei contatti stabiliti durante il corso.

Se si analizzano le statistiche descrittive sui tassi di occupazione degli allievi a 6 e a 12 mesi dal termine del corso di formazione al lavoro si può notare una maggiore difficoltà per le allieve rispetto all'inserimento nel mercato del lavoro (a 6 mesi dalla fine del corso il 66% degli allievi risulta occupato allo stesso momento il 59% delle donne risulta occupato, a 12 mesi dalla fine del corso il 72% degli allievi risulta occupato contro il 66% delle allieve, mentre il 19% degli allievi risulta disoccupato o in cerca di lavoro contro il 26% delle donne). Il confronto con l'analisi svolta al livello regionale (Regione Emilia-Romagna, Poleis, 2005) rispetto a un sottoinsieme dei formati al lavoro (di età compresa fra 14 e 45 anni che al momento di iscrizione al corso erano disoccupati, in cerca di prima occupazione o studenti, e non tali a 12 mesi dalla fine del corso) mostra poi che i tassi di occupazione a dodici mesi registrati in provincia di Bologna risultano inferiori a quelli osservabili in media in regione, e che questo vale soprattutto per le donne che all'inizio del corso erano alla ricerca di una prima occupazione (in questo caso il tasso di occupazione a dodici mesi in regione è pari all'80,2% per le 82 donne che si trovavano in questa condizione all'inizio del corso in provincia di Bologna il tasso di occupazione a dodici mesi dalla fine del corso è pari a 46,2%). L'analisi per asse di corso frequentato evidenzia una maggiore criticità nei corsi compresi nell'asse B. La stima di un modello econometrico che consente di verificare l'impatto lordo di diverse caratteristiche individuali sulla probabilità di occupazione a 12 mesi dalla fine del corso per i formati di età compresa fra 14 e 45 anni che al momento di iscrizione al corso erano disoccupati, in cerca di prima occupazione o studenti (e non tali a 12 mesi dalla fine del corso) mostra che l'essere donna ha un effetto negativo sulla probabilità di essere occupato a 12 mesi anche se non statisticamente significativo mentre la variabile di interazione fra l'essere donna e l'aver frequentato un corso di formazione al lavoro nell'asse B risulta ridurre significativamente la probabilità di essere occupato trascorsi 12 mesi dalla fine del corso.

L'analisi svolta sul campione di formati che hanno terminato nel 2003 un corso di **formazione continua** mostra alcune criticità in una prospettiva di genere:

- sottorappresentazione di lavoratori con figli rispetto a quanto si osserva in media in regione
- maggiore incidenza fra i lavoratori in formazione continua di lavoratori con posizioni contrattualmente più forti; data la maggiore presenza di donne in posizioni non standard e la maggiore probabilità che per le lavoratrici l'esperienza di lavoro non standard si protragga involontariamente nel tempo riteniamo che la minore incidenza di posizioni contrattuali più deboli abbia un impatto di genere negativo.
- minore percezione soggettiva da parte delle lavoratrici dipendenti che hanno mantenuto lo stesso lavoro dopo il corso di un effetto positivo sullo sviluppo di carriera. Infatti le possibilità di carriera nel lavoro svolto sono aumentate più per gli uomini (il 25% giudica abbastanza

aumentate e il 2% molto) che per le donne, fra le quali solo 12% giudica le possibilità di carriera abbastanza aumentate.

Sono rilevabili anche elementi positivi nell'analisi dei dati sulla formazione continua che attengono il migliore giudizio espresso dalle donne rispetto alla mobilità salariale (per il 21% delle lavoratrici dipendenti in formazione continua e per il 10% degli uomini il livello retributivo è aumentato per effetto del corso). Complessivamente inoltre per il 42% dei maschi e il 49% delle femmine il grado di soddisfazione nel lavoro dipendente svolto è abbastanza o molto aumentato dopo il corso e il 63% delle donne e il 59% degli uomini risulta riuscire ad applicare in modo soddisfacente le competenze apprese durante il corso al proprio lavoro.

4. Capacità di accesso alle risorse pubbliche e private: indicazione applicative.⁶¹

4.1. Matrice delle capacità e delle responsabilità.

La capacità di accedere alle risorse viene intesa come il complesso delle condizioni che mettono in grado di accedere al reddito, da lavoro e da impresa, o a trasferimenti e risorse pubbliche, non si considerano qui invece i servizi alla persona. Le condizioni che mettono in grado di accedere alle risorse possono essere normative o essere risorse distribuite. Nel primo caso si tratta di norme istituzionali che filtrano i titoli di accesso (licenze, concessioni, leggi, regolamenti, etc.), nel secondo si tratta dell'acquisizione di mezzi utili e necessari, quali ad esempio risorse finanziarie. E' chiaro che altre capacità inserite nella matrice contribuiscono al processo di mettere in condizione di lavorare: l'istruzione, la formazione, la salute e la cura di persone e cose. Anche il tempo libero che serve a ricostituire le energie logorate, può essere visto come funzionale alla capacità di lavorare o di fare impresa. Inoltre, lo sviluppo di nuovi mercati di beni immateriali e a contenuto altamente relazionale, rendono la formazione di capacità relazionali e creative particolarmente importante per i nuovi accessi alle risorse.

La matrice delle capacità, rispetto alla specifica capacità di accesso alle risorse pubbliche e private, potrebbe essere costruita individuando nel Settore Ambiente, Settore agricoltura, Pianificazione territoriale e trasporti, Cultura sport e tempo libero, Settore artigianato, commercio e industria i Centri di Responsabilità che risultano essere più direttamente connessi alle Attività produttive e alla promozione economica e produttiva del territorio bolognese. Per una maggiore chiarezza espositiva, in questa parte del rapporto l'attenzione sarà concentrata solo su alcuni CdR, in particolare sui Centri di Responsabilità 13 - Settore Agricoltura e 19 - Settore artigianato, commercio e industria. Costruita la matrice sono state inserite nelle righe della tabella suindicata i programmi, individuati nella Relazione previsionale e programmatica, rilevanti per la capacità di accedere alle risorse e quindi il programma 6 Promozione economico territoriale, 9 Promozione ambientale e 11 Pianificazione territoriale.

⁶¹ A cura di Francesca Corrado.

Matrice delle capacità

Capacità CdR	Capacità cognitiva	Accesso alle Risorse pubbliche e private	Capacità di vivere una vita sana	Capacità di prendersi cura di sé e degli altri	Capacità di godere della bellezza e della cultura	Capacità di vivere in spazi sani e sicuri	Capacità di muoversi nel territorio	Capacità di partecipazione e accesso politico
13 Settore agricoltura		6 Promozione economico territoriale 9 Promozione ambientale 11 Pianificazione territoriale						
18 Settore cultura, turismo e sport		6 Promozione economico territoriale 7 Cultura sport e tempo libero						

Si tratta di programmi, come si evince dalla matrice, che sono trasversali a più Centri di Responsabilità, programmi orientati all'utenza finale anche esterna che hanno un impatto diretto o indiretto sugli individui, sugli uomini e le donne, e sulla attività delle imprese, associazioni o altri Enti.

Considerata la stretta correlazione tra i tre programmi suindicati, potremmo in modo arbitrario riferirci a questi con un'unica denominazione - Programmazione, pianificazione e promozione economica del territorio della Provincia di Bologna. In questa macro area si concentrano funzioni che coinvolgono allo stesso tempo il campo economico, la sfera ambientale e territoriale e l'ambito anche sociale, se con il termine sociale ci si riferisce a quei programmi che intendono garantire un sistema di vivibilità per la collettività. Il Piano esecutivo di gestione contiene gli obiettivi posti per ciascun centro di responsabilità, nel riquadro sottostante abbiamo riportato sinteticamente il contenuto di questi obiettivi. Si tratta cioè di un insieme di politiche che pur perseguendo specifiche finalità, come posto in evidenza nel riquadro, che direttamente o indirettamente hanno un impatto sul benessere individuale e sociale, sono tesi al raggiungimento di un comune obiettivo, quello della sostenibilità dello sviluppo e che dovrebbero essere tesi al conseguimento della sostenibilità del vivere degli uomini e delle donne.

Programmazione, pianificazione e promozione territoriale
**Politiche coinvolte: programmazione, pianificazione territoriale
e promozione economico – territoriale**
Obiettivo generale

Favorire la qualificazione ambientale, la promozione economica e produttiva del territorio

- Garantire il sostegno alla competitività delle Imprese agricole e del sistema agroalimentare provinciale, incentivare le produzioni agricole nel rispetto dell'ambiente, tutelare e valorizzare il territorio rurale nonché assicurare la valorizzazione qualitativa delle produzioni e dei prodotti tipici e di qualità sia attraverso l'innovazione delle tecniche produttive, sia orientando le scelte dei consumatori.
- Favorire lo sviluppo complessivo del territorio e in particolare lo sviluppo delle imprese artigianali e commerciali e la nascita di nuove imprese a contenuto ambientale.

L'integrazione tra le politiche ambientali, gli interventi di pianificazione urbanistica e la promozione economica del territorio e le correlazioni con l'asse delle capacità è reso evidente nella scheda Attività e Capacità, applicata ai Centri di Responsabilità, che sarà analizzata nel paragrafo successivo.

Premesso quindi che la capacità di accedere alle risorse investe l'intero asse delle politiche di Programmazione, pianificazione e promozione economica, alcune attività dell'amministrazione provinciale hanno un diretto impatto su altre capacità di donne e uomini. In particolare, le capacità su cui le singole attività hanno un impatto diretto, indiretto o neutro rispetto al genere sono: la capacità cognitiva, la capacità di vivere una vita sana, la capacità di vivere in spazi sani e sicuri, di godere della bellezza e la capacità di muoversi nel territorio.

4.1.1 Analisi per centro di costo e di attività.

4.1.1.1 Centri di costo Aiuto alle imprese e sviluppo rurale e Programmazione e direz. Settore agricoltura

Provincia di Bologna

Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione

CdR 00013 Settore agricoltura

Responsabile CdR: SERGIO Dr. SANTI

Finalità CdR: Attuazione del Piano operativo per l'applicazione sul territorio provinciale della nuova politica comunitaria denominata "Agenda 2000" e del Programma Regionale di Sviluppo Rurale 2000 - 2006 al fine di assicurare il sostegno alla competitività delle imprese agricole e del sistema agroalimentare, incentivare le produzioni agricole nel rispetto dell'ambiente, tutelare e valorizzare il territorio rurale nelle sue diverse componenti.

CdC 00063 Aiuti alle imprese e sviluppo rurale

Responsabile CdC: GUERRINI D.ssa MAURA

Peso 30

Finalità CdC: Intensificare l'opera di valorizzazione dei prodotti tipici e di qualità sia attraverso l'innovazione delle tecniche produttive, sia orientando le scelte dei consumatori. Promuovere la tracciabilità dei prodotti, gli obiettivi di valorizzazione territoriale e la tutela dell'ambiente e del paesaggio rurale. Favorire lo sviluppo locale integrato e l'agricoltura multifunzionale. Applicazione nuove procedure L. 185/92 e per gli Aiuti di Mercato in rapporto con AGREA. Collaborare al conseguimento degli obiettivi di Settore.

Attività 00001 Agricoltura più verde

Programma 9 Promozione ambientale

Peso 3

Descrizione attività: Migliorare l'ambiente e il paesaggio rurale attraverso l'adozione di particolari tecniche agricole in zone sensibili; il rispetto e l'incremento di spazi naturali nelle campagne; il ripristino di elementi caratteristici (maceri, piantate); la tutela dell'ecotipo delle specie autoctone.

Attività 00002 Valorizzazione prodotti agricoli

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 7

Descrizione attività: Sviluppare specifiche azioni promozionali per dare risalto alle produzioni tipiche del territorio bolognese. Coadiuvare gli enti di tutela nelle richieste di riconoscimento europeo dei marchi di qualità. Patrocinii e contributi a manifestazioni promozionali. Supporto e verifiche requisiti Strade dei vini e sapori (L.R. 23/00).

Attività 00003 Sviluppo Locale Integrato

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 24

Descrizione attività: Attuare le disposizioni del PRSR - Asse 3 perseguendo i seguenti obiettivi: favorire la commercializzazione dei prodotti di qualità; salvaguardare il patrimonio edilizio delle zone rurali; incentivare la diversificazione delle attività agricole; promuovere un razionale utilizzo delle risorse idriche; migliorare le infrastrutture.

Attività 00004 Ricerca, sperimentazione e divulgazione

Programma 4 Sviluppo relazioni con società civile e mondo prod.

Peso 12

Descrizione attività: Svolgere azioni di coordinamento e verifica dei progetti affidati a organismi tecnici specializzati, in particolare: Centro Divulgazione Agricola, Centro Agricoltura Ambiente, Centro Interprovinciale Mario Neri, Centro Documentazione Patata, Osservatorio Nazionale Miele, CRPV, CRPA.

Attività 00006 Educazione alimentare e orientamento ai consumi

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 7

Descrizione attività: Sviluppare azioni per informare i consumatori in merito ai requisiti nutrizionali e qualitativi dei prodotti alimentari. Predisporre specifici progetti di educazione alimentare nelle scuole rivolte ai giovani, agli insegnanti e alle famiglie. Concertare campagna di informazione con altre istituzioni (Regione, Comuni, Az. USL, Scuole, ecc.). Coordinare la rete delle Fattorie didattiche.

Provincia di Bologna

Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione

Attività 00007 Progetto di valorizzazione territoriale - Certificazione ambientale

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 10

Descrizione attività: Gestire il Progetto di certificazione delle Comunità Montane e altre Organizzazioni (pubbliche e private) dell'Appennino bolognese secondo le norme del Reg. CE 751/01 (EMAS II). Favorire i processi di miglioramento ambientale del territorio provinciale.

Attività 00016 Interventi per avversità e calamità

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 12

Descrizione attività: Applicare le disposizioni del D.Lgs 102/04 relative al fondo di solidarietà nazionale per sostenere le imprese agricole colpite da eventi calamitosi di eccezionale gravità (gelate, grandinate, trombe d'aria, ecc.) informatizzazione del procedimento per ridurre i tempi di erogazione contributi.

Attività 00018 Servizi di sviluppo agricolo

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 8

Descrizione attività: Coadiuvare le imprese agricole nell'adozione delle tecniche volte al miglioramento delle produzioni agricole e alla riduzione dei costi. Coordinamento e finanziamento dei progetti dimostrativi e di assistenza tecnica. Gestione e sviluppo della rete Agrometeorologica. Attività di informazione agli agricoltori e divulgazione dei risultati di ricerche e sperimentazioni. Espressione parere sui corsi di formazione riguardanti il settore agricolo. Valutazione progetti interprovinciali e supporti regionali (L.R. 28/98).

Attività 00019 Aiuti alle imprese e prestiti

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 5

Descrizione attività: Agevolare gli investimenti aziendali attraverso il credito agevolato concesso da Istituti convenzionati con i Consorzi di garanzia. Sostegno agli allevamenti per il miglioramento delle specie animali. Applicazione norme per la riproduzione animale. Sorveglianza controlli funzionali e tenuta libri genealogici. Sviluppo dell'apicoltura e miglioramento qualità miele (Reg. CE 797/04). Finanziamenti per reti antigrandine e irrigazione antibrina.

Attività 00020 Interventi a favore delle aziende agrituristiche

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 6

Descrizione attività: Rilasciare le iscrizioni all'Albo provinciale degli operatori agrituristiche previa verifica dei requisiti previsti dalla L. R. n. 26/94. Procedere alle verifiche periodiche prescritte dalla legge. Concedere i contributi per investimenti e attrezzature destinate alle attività agrituristiche a seguito di apposito bando e relativa graduatoria. Sviluppare azioni promozionali e coordinare il gruppo di lavoro tra operatori agrituristiche.

Attività 00028 Aiuti alle imprese operanti sul mercato agricolo

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 5

Descrizione attività: Provvedere all'attività istruttoria e ai controlli ispettivi per le diverse provvidenze: ammasso Farnigiano Reggiano, magazzino settore vitivinicolo, foraggi essiccati, prodotti lattiero-caseari, specie animali e prodotti zootecnici, ammasso prodotti ortofrutticoli e trasformati. Gestione normativa "Quote Latte". Verifiche per la concessione di aiuti all'ammasso delle patate.

Attività 00099 Attività di supporto

Programma 12 Servizi istituzionali e di supporto

Peso 1

Descrizione attività: Concorso all'analisi, programmazione e coordinamento del Settore. Partecipazione ai gruppi di lavoro: elaborazione del P.T.C.P.; Rete Natura 2000; Life Ambiente Tandem e Clear.

Provincia di Bologna				
Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione				
CdC	00064	Programmazione e direz. settore agricoltura	Responsabile CdC: SERGIO Dr. SANTI	Peso 30
Finalità CdC:	Sostenere la competitività del sistema agricolo provinciale, ivi compresi gli interventi a sostegno dei mercati agricoli ed il consolidamento dell'assetto fondiario delle imprese. Ridefinizione delle convenzioni con Comunità Montane, Circondario Imolese, Regione e AGRIS.			
Attività	00003	Pianificazione aree rurali e pareri su piani di sviluppo aziendali a fini edificatori	Programma 6 Promozione economico-territoriale	Peso 20
Descrizione attività	Si tratta di un compito istituzionale che discende dalla L.R. 20/2000 mediante il rilascio di pareri ai Comuni in merito ai Piani di Sviluppo Aziendali per la costruzione di edifici rurali in deroga alle norme di P.R.G. nonché per la definizione dei Piani strutturali comunali per la parte relativa al territorio rurale.			
Attività	00006	Sostegno alla competitività delle imprese	Programma 6 Promozione economico-territoriale	Peso 30
Descrizione attività	Attuazione delle disposizioni del PRSR - Asse 1 perseguendo i seguenti obiettivi: favorire gli investimenti nelle aziende agricole, sostenere il ricambio generazionale nelle campagne, favorire l'ammodernamento strutturale delle imprese agro-industriali, migliorare le competenze professionali degli agricoltori.			
Attività	00012	Interventi nel settore fondiario	Programma 6 Promozione economico-territoriale	Peso 20
Descrizione attività	Certificazioni a fini fiscali relative alle figure professionali in agricoltura, concessione mutui per acquisto terreni, stime dei fondi rustici, conciliazioni, determinazione canoni d'affitto, rimozione vincoli e trasferimento diritti al fine di favorire il potenziamento della struttura fondiaria bolognese in aziende condotte da coltivatori diretti e da imprenditori agricoli a titolo principale (IATP).			
Attività	00013	Interventi in materia di bonifica, irrigazione e manutenzione integrata del territorio	Programma 11 Pianificazione territoriale	Peso 10
Descrizione attività	Compito istituzionale che discende dalla LR 42/1984: approvazione di programmi di intervento in materia di bonifica ed irrigazione (canali di raccolta e/o distribuzione delle acque) sulla base dei progetti predisposti dai Consorzi di bonifica e sentite le Organizzazioni professionali agricole, indirizzi per la tutela e l'uso razionale delle risorse idriche. Manutenzione integrata del territorio mediante progetti concordati con l'Ambiente e la Pianificazione faunistica, anche in relazione alle opportunità offerte dalla Legge di orientamento ed ammodernamento del Settore agricolo.			
Attività	00017	Analisi, programmazione e coordinamento del comparto agricolo provinciale	Programma 12 Servizi istituzionali e di supporto	Peso 15
Descrizione attività	Redazione di documenti a supporto dell'attività prevista dalle leggi di comparto in attuazione della L.R. 15/97. Coordinamento degli Enti delegati in materia di Agricoltura (Comunità montane del bolognese) e del Tavolo di concertazione con i soggetti protagonisti del comparto agricolo denominato "Tavolo Verde". Elaborazione di statistiche relative al settore.			
Attività	00098	Attività di supporto	Programma 12 Servizi istituzionali e di supporto	Peso 5
Descrizione attività	Attività amministrativa e di provveditorato, controllo presenze/assenze, protocollo, archivio.			

Come si evince dal riquadro sopra indicato, il centro di responsabilità 00013 si occupa di attività che rientrano nei tre programmi che sono stati presi in considerazione in questa parte del rapporto, ovvero i programmi 6, 9 e 11 e le attività di cui il CdR si occupa sono trasversali rispetto all'asse dell'essere e del fare degli individui ovvero impattano su uno spettro ampio di capacità: la capacità cognitiva, la capacità di vivere una vita sana, di vivere in spazi sani e sicuri e di godere della bellezza.

Le attività di cui è responsabile il CdC 00063 – Aiuti alle imprese e sviluppo rurale - e il CdC 00064 – Programmazione e direz. settore agricoltura - hanno essenzialmente un riflesso diretto sugli individui e in particolare sulle imprese, poiché alcune di queste attività, attraverso la erogazione di beni, servizi, contributi o risorse, svolgono un'azione di sostegno alle aziende del settore agricolo.

Un altro aspetto interessante che emerge con chiarezza anche dalla Scheda 1 è che alcune delle attività di pertinenza del settore agricoltura hanno un collegamento diretto con la sostenibilità dell'ambiente, del paesaggio rurale e un impatto che, seppur indiretto sulla vita degli individui, siano essi uomini o donne, è comunque significativo in termini di tutela delle condizioni di vita. Tra le finalità esplicitate che il CdR Settore agricoltura deve perseguire vi è proprio l'obiettivo di incentivare le produzioni agroalimentari nel rispetto dell'ambiente, tutelando e valorizzando il territorio rurale. Ciò rende ancora più evidente il collegamento tra i CdR, in questo caso tra il CdR

00013 e il CdR 00012 Settore Ambiente, che ha il compito di promuovere attività e iniziative orientate alla tutela e alla valorizzazione dell'ambiente, del paesaggio, delle risorse naturali e delle biodiversità, nel quadro di uno sviluppo sostenibile, tenendo conto della soddisfazione degli utenti del territorio provinciale e dell'impatto che politiche inadeguate hanno sul benessere della collettività e sulla capacità di imprendere nell'ambito di attività produttive non solo agricole.

La capacità dell'individuo di funzionare in un certo modo è infatti senz'altro correlata al fattore ambiente, dipende cioè dalla qualità o meno dell'ambiente in cui vive, dal grado di tutela del patrimonio ambientale e dalla garanzia di uno sviluppo sostenibile. L'altro elemento da porre in evidenza è la non neutralità, rispetto al genere, dei progetti ambientali. Le attività di cui sono responsabili i due CdC analizzati in questa sezione, producono un impatto differenziato per genere, direttamente se vi è una erogazione di beni, servizi, contributi o risorse, indirettamente se le attività poste in essere dall'Amministrazione provinciale sono indirizzate alla programmazione, regolazione e controllo.

L'adozione di un criterio di sensibilità al genere per questi CdC e quindi per il centro di responsabilità 00013 evidenzia l'assenza di attività e risorse specificatamente indirizzate alle donne o che tengano conto dell'impatto differenziato per genere. Il programma di educazione alimentare e orientamento al consumo ad esempio dovrebbe sia tener conto del fatto che i prodotti alimentari non sono solo una esigenza fisica, ma hanno un ruolo importante per la qualità della vita e sono un valore segnaletico di gusti, inclinazioni, aspetti culturali, relazioni, identità, differenze, offrono l'opportunità di stare insieme, dando sapore ai rapporti umani e rendendo piacevole la vita se i prodotti offerti sono di qualità; e allo stesso tempo tener conto di fabbisogni alimentari diversi per gli uomini e le donne e differenti in termini di classe di età. Allo stesso modo le attività che attengono agli aiuti erogati a favore delle imprese agricole, alle aziende agrituristiche e le attività di sostegno alla competitività delle aziende dovrebbero essere sviluppate assumendo un'ottica di genere che rafforzi l'imprenditoria femminile e la competenza delle donne che decidono di imprendere.

A titolo illustrativo, si espone la scheda 1 - Attività e Capacità- che, come la successiva scheda 2, è stata compilata utilizzando il Piano esecutivo di gestione 2005 e il Piano dettagliato degli obiettivi 2005. L'asse delle capacità individuali rende esplicita la responsabilità, diretta e indiretta, che ciascun programma ha nello sviluppare, sostenere, affermare o negare l'essere e il fare degli attori socio economici del territorio, degli uomini e in particolare delle donne, rendendo al contempo evidente l'integrazione o la non integrazione dell'ottica di genere di ciascun ambito di intervento politico.

Scheda 1 attività e capacità

CdR	CdC	Programma	Attività	Capacità
00013 Settore Agricoltura	00063 Aiuti alle imprese e sviluppo rurale	9 Promozione ambientale	- 0001 Agricoltura più verde	0001 Capacità di vivere una vita sana, di vivere in spazi sani e sicuri, Capacità di godere della bellezza
	Aiuti alle imprese e sviluppo rurale	6 Promozione economico- territoriale	- 0002 Valorizzazione prodotti agricoli - 0003 Sviluppo Locale Integrato - 0006 Educazione alimentare e orientamento ai consumi - 0007 Progetto di valorizzazione territoriale - Certificazione ambientale nell'Appennino bolognese - 00016 Interventi per avversità e calamità - 00018 Servizi di sviluppo agricolo - 00019 Aiuti alle imprese e prestiti - 00020 Interventi a favore delle aziende agrituristiche - 00028 Aiuti alle imprese operanti sul mercato agricolo	0002Cognitiva, Capacità di vivere una vita sana, di vivere in spazi sani e sicuri 0003 Capacità di vivere una vita sana, di vivere in spazi sani e sicuri 0006 Cognitiva 0007 Capacità di vivere una vita sana, di vivere in spazi sani e sicuri 00016 Cognitiva 00018 Cognitiva 00019 vita sana 00020 Cognitiva
	00064 Programmazione e direz. Settore agricoltura	6 Promozione economico- territoriale	- 00003 Pianificazione aree rurali e pareri su piani di sviluppo aziendali a fini edificatori - 00005 Sostegno alla competitività delle imprese - 00012 Interventi nel Settore fondiario	
		11Pianificazione territoriale	- 00013 Interventi in materia di bonifica, irrigazione e manutenzione integrata del territorio	00013 Capacità di vivere in spazi sani e sicuri
	00065 Amministrativo agricoltura	6 Promozione economico- territoriale	- 00017 Gestione procedimenti per agevolazioni fiscali per uso dei prodotti petroliferi in agricoltura.	
	00106 Produzioni agricole e agro ambiente	6 Promozione economico- territoriale	- 00004 Organizzazione comune di mercato (O.C.M.) del settore vitivinicolo - 00006 Controllo delle produzioni eccedentarie e OCM ortofrutticola - 00008 Sostegno alle misure agro-ambientali	00008 Capacità di vivere una vita sana, di vivere in spazi sani e sicuri, Capacità di godere della bellezza

4.1.1.2 Centro di costo Commercio, artigianato e industria (generale)

Provincia di Bologna

Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione

CdR 00019 Servizio artigianato, commercio e industria

Responsabile CdR: CASELLI Dr. ADELMO

Finalità CdR: Favorire sviluppo imprese artigianali e commerciali attraverso azioni di informazione e orientamento e concessione benefit-Gestione deleghe regionali-Messa a punto progetti speciali per favorire sviluppo complessivo territorio mediante concertazione-Organizzazione manifestazioni per incentivare produzione e commercializzazione prodotti tipici e di artigianato artistico-Coordinamento rete Sportelli Unici-Gestione Programmi Comunitari. Gestione Patto per il lavoro e lo sviluppo.

CdC 00801 Commercio, artigianato e industria (generale)

Responsabile CdC: CASELLI Dr. ADELMO

Peso 100

Finalità CdC: Favorire lo sviluppo delle imprese artigianali e commerciali attraverso informazione, orientamento e concessione benefit. Gestire le deleghe regionali in materia di commercio e artigianato. Elaborazione progetti speciali per lo sviluppo complessivo del territorio mediante concertazione. Piani d'Area: contribuire alla realizzazione dei piani d'area. Progetti comunitari: gestire i progetti comunitari, realizzare indagini economiche sui vari comparti produttivi, collaborare con il Circondario di Imola alla gestione dello sviluppo economico. Curare la redazione della rivista Agenda. Contribuire con altri settori ai processi di semplificazione. Favorire la nascita di nuove imprese attraverso azioni coordinate d'informazione, orientamento e supporto. Attuare modalità innovative di finanza. Realizzare azioni diffuse di animazione sulle nuove forme di economia. Organizzazione manifestazioni per incentivare prodotti tipici e botteghe storiche. Coordinamento rete Sportelli Unici. Azione di valorizzazione del territorio montano. Favorire la nascita di nuove imprese a contenuto ambientale.

Attività 00001 Gestione deleghe artigianato LR 20/84

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 6

Descrizione attività: Informazione sulle varie possibilità di incentivi. Ricevimento domande, attività di istruzione, concessione, liquidazione, revoca contributi. Attività di controllo sulla destinazione dei contributi.

Attività 00008 Azioni di tutela del patrimonio economico del territorio

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 4

Descrizione attività: Monitoraggio delle crisi aziendali. Gestione dei rapporti con Sindacati, Associazioni degli imprenditori ed Enti Locali.

Attività 00011 Promozione del territorio e sportello unico per le imprese.

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 8

Descrizione attività: Coordinamento tra i diversi Enti per la promozione di azioni a sostegno del marketing territoriale. Realizzazione Sportello Unico d'Impresa, supporto e coordinamento degli sportelli in funzione.

Attività 00013 Pianificazione ommlle, piani d'area per i centri storici, esercizi multif. Prog. botteghe storiche

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 6

Descrizione attività: Attività di supporto ai comuni sui progetti di rivalutazione dei centri storici e di valorizzazione delle botteghe storiche. Attività di collegamento del settore commercio al P.T.C.P.

Provincia di Bologna

Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione

Attività 00016 Attività di comunicazione.

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 2

Descrizione attività: Organizzazione di manifestazioni e convegni per la valorizzazione del sistema economico locale.

Attività 00017 Gestione Deleghe Commercio L.R. 41/87 e L.R. 14/80

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 6

Descrizione attività: Informazione sulle varie possibilità di incentivi. Ricevimento domande, attività di istruzione, concessione, liquidazione, revoca contributi. Attività di controllo sulla destinazione dei contributi.

Attività 00018 Valorizzazione zone economicamente svantaggiate

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 4

Descrizione attività: Elaborazione e gestione. In accordo con altri settori ed altri Enti del progetto per la valorizzazione delle zone economicamente svantaggiate. Collaborazione alla gestione di piani d'Area. Partecipazione all'attività del G.A.L. Bolognese. Progetto Ciapadana.

Attività 00019 Indagini economiche e ricerche di settore; progetti di innovazione tecnologica.

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 5

Descrizione attività: Coordinamento tra diversi Enti per la promozione di azioni a sostegno dei settori produttivi. Attività di coordinamento e segreteria del Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo. Realizzazione di indagini socio-economiche su territori omogenei della Provincia. Progetti a sostegno della diffusione dell'innovazione.

Attività 00020 Gestione delega regionale per impianti autostradali di distribuzione carburanti

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 2

Descrizione attività: Ricevimento domande, attività istruttoria. Rilascio concessione. Rilascio autorizzazioni al cambio intestazione, alla modifica e potenziamento impianti. Nomina e convocazione della commissione di collaudo. Rilascio autorizzazione all'esercizio provvisorio e definitivo dell'impianto. Revoca delle concessioni e delle autorizzazioni.

Attività 00021 Progetto DOCUP Area Obiettivo 2: strumento di valorizzazione delle aree montane.

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 10

Descrizione attività: Attuazione misure dell'Asse 1 e dell'Asse 2 Docup regionale Area Obiettivo 2: informazione animazione, ricevimento domande, attività di istruzione, concessione, rendicontazione, liquidazione e revoca contributi alle imprese per gli interventi Asse 1. Monitoraggio fisico e finanziamento progetti Enti Pubblici per gli interventi Asse 2. Attività di informazione e pubblicità dei fondi Obiettivo 2 - Asse 3.

Attività 00022 Progetto "Verso un piano provinciale della logistica e dei servizi alle imprese"

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 8

Descrizione attività: Realizzazione di un progetto di marketing territoriale sulle piattaforme logistiche provinciali. Costituzione dell'osservatorio per la logistica nella Provincia di Bologna. Realizzazione progetto di distribuzione urbana delle merci e dell'Istituto regionale trasporti e logistica.

Attività 00023 Internazionalizzazione del sistema Bologna

Programma 6 Promozione economico-territoriale

Peso 4

Descrizione attività: Assistenza tecnica a supporto della attività dell'Agenzia Centrale per lo Sviluppo delle Pmi della Repubblica Serba al fine di implementare le attività di promozione ed indirizzo necessarie a favorire le capacità imprenditoriali del paese.

Provincia di Bologna			
Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione			
Attività 00024	Progetto Impresa e Pubblica Amministrazione	Programma 6 Promozione economico-territoriale	Peso 5
Descrizione attività	Miglioramento della qualità delle transazioni tra Imprese e Pubblica amministrazione; azioni mirate a creare un sistema di relazioni che incida sulle variabili organizzative giuridico-amministrative, tecnologiche degli Enti Pubblici che hanno competenze ed attività rivolte al mondo dell'imprenditoria.		
Attività 00026	Progetti di impresa	Programma 6 Promozione economico-territoriale	Peso 20
Descrizione attività	Favorire la nascita di nuove imprese attraverso azioni coordinate d'informazione, orientamento e supporto. Attuare modalità innovative di finanza. Realizzare azioni diffuse di animazione sulle nuove forme di economia. Sperimentare azioni a sostegno dell'imprenditorialità degli immigrati e delle donne. Accentuare l'interattività del sito internet. Sperimentare nuovi sportelli integrati in collaborazione con SUAP. Favorire la nascita di nuove imprese a contenuto ambientale.		
Attività 00098	Attività di supporto	Programma 6 Promozione economico-territoriale	Peso 10
Descrizione attività	Attività amministrativo-contabile di supporto a tutte le attività del C.d.C. Redazione atti amministrativi, determinazioni e contratti. Gestione economico finanziaria delle risorse. Assistenza al dirigente nel processo di budgeting. Controllo di Gestione. Gestione del personale. Attuazione dei processi di semplificazione amministrativa.		

Il Centro di Responsabilità 00019 – Servizio artigianato, commercio e industria – si compone di un solo centro di costo, quello relativo alle tre aree rappresentative delle attività produttive.

Ad una prima lettura per questo Centro, le diverse attività hanno un impatto diretto e indiretto in particolare sulla capacità cognitiva, come posto in evidenza nella Scheda 2 attività e capacità.

Un ulteriore approfondimento mette in evidenza come, ad esempio, alcune delle attività di pertinenza di questo centro di costo hanno un impatto sulla capacità degli individui e delle imprese di essere informati sulla realizzazione di progetti di tipo imprenditoriale e sulle azioni di sostegno e incentivo alle attività di impresa, come nel caso dell'attività 00001 – Gestione deleghe artigianato ne commercio o delle attività relative alla realizzazione e al coordinamento degli Sportelli unici per le imprese; la capacità di accesso alle risorse pubbliche attiene invece alla definizione dei criteri di accesso alle risorse/finanziamenti pubblici, regionali o comunitari, a favore delle imprese artigiane, industriali e del commercio. Le attività dirette al sostegno dei progetti di rivitalizzazione dei centri storici e di valorizzazione delle botteghe storiche oltre ad incentivare la commercializzazione dei prodotti offerti nelle botteghe presenti nell'area storica, influenzano senz'altro la capacità dei cittadini di godere della bellezza di alcuni luoghi del territorio provinciale.

Dalle attività contenute nel piano esecutivo di gestione 2005 emerge un solo obiettivo di genere, si tratta della attività 00025 – Progetti di impresa – rivolto alla sperimentazione di azioni a sostegno dell'imprenditorialità delle donne oltre che degli immigrati. Il sostegno, non specificato nel Piano esecutivo, dovrebbe riguardare le azioni di formazione dell'imprenditorialità, il rafforzamento delle competenze di gestione dell'azienda a conduzione femminile, l'inserimento nelle ricerche di settore e nelle indagini economiche di un approccio di genere.

Scheda 2 attività e capacità

[illegible]

4.1.2 Composizione/disaggregazione della capacità di accesso alle risorse.

La definizione e concettualizzazione della capacità di accesso alle risorse pubbliche e private, intesa come la capacità di accedere e produrre redditi o la capacità di accedere a trasferimenti di risorse pubbliche e private, pone la necessità di considerare la capacità di accesso come una combinazione di diverse e complesse capacità.

L'accesso alle risorse dovrebbe infatti essere ulteriormente disaggregata in altre capacità, per meglio cogliere le tipologie di forme strumentali di accesso che consentono lo sviluppo e l'esplicitarsi della capacità individuale di accedere e reperire risorse e al fine di evidenziare un asse delle capacità, di cui è responsabile ogni CdR, significativo sebbene non esaustivo, dal momento che certamente si presta ad ulteriori ampliamenti.

Una possibile matrice che disaggreghi la capacità di accedere alle risorse, secondo le forme di accesso, potrebbe essere la matrice seguente.

Accesso CdR	Titolo di accesso	Risorse distribuite	Comunicazione	Amministrazione

Le forme di accesso alle risorse, come posto in evidenza nel capitolo introduttivo, sono di tipologie diverse, gli uomini e le donne possono essere messi nelle condizioni di fare mediante, ad esempio, un titolo di accesso normativo. L'ente pubblico interviene sulla capacità di accedere alle risorse agendo sul contesto mediante l'applicazione di norme, attraverso l'attività di rilascio di concessioni e autorizzazioni, di licenze o predisponendo accordi commerciali che consentono agli individui presenti sul territorio provinciale di essere messi nelle condizioni di fare, accedere, imprendere. Gli individui possono essere ammessi a fare o posti nella condizione di accedere a date risorse attraverso tariffe e trasferimenti alle persone e alle imprese (risorse distribuite), finanziamenti e concessione di crediti agevolati.

Un'ulteriore forma di accesso alle risorse può essere invece di tipo informativo – comunicativo, si tratta infatti di comunicazione di programmi e progetti e di campagne di sensibilizzazione che sono posti in essere mediante la realizzazione di sportelli informativi, l'organizzazione di manifestazioni e convegni.

Per rendere più chiara l'esposizione si procederà alla costruzione di una matrice (Tab.4.1) e di una Scheda Obiettivi e Capacità (Tab.4.2) con riferimento alla Attività 00025 Progetti di Impresa, facente capo al CdC 06601 Commercio, artigianato e industria (generale), ricavati dal Peg 2005.

<i>Provincia di Bologna</i>			
Piano esecutivo di gestione 2005 - Obiettivi di Gestione			
CdR 00019 Servizio artigianato, commercio e industria		Responsabile CdR: CASELLI Dr. ADELMO	
<i>Finalità CdR:</i>		Favorire sviluppo imprese artigianali e commerciali attraverso azioni di informazione e orientamento e concessione benefici-Gestione deleghe regionali-Messa a punto progetti speciali per favorire sviluppo complessivo territorio mediante concertazione-Organizzazione manifestazioni per incentivare produzione e commercializzazione prodotti tipici e di artigianato artistico-Coordinamento rete Sportelli Unici-Gestione Programmi Comunitari. Gestione Patto per il lavoro e lo sviluppo.	
CdC 06601 Commercio, artigianato e industria (generale)		Responsabile CdC: CASELLI Dr. ADELMO	
<i>Finalità CdC:</i>		Favorire lo sviluppo delle imprese artigianali e commerciali attraverso informazione, orientamento e concessione benefici. Gestire le deleghe regionali in materia di commercio e artigianato. Elaborazione progetti speciali per lo sviluppo complessivo del territorio mediante concertazione. Piani d'Area: contribuire alla realizzazione dei piani d'area. Progetti comunitari: gestire i progetti comunitari, realizzare indagini economiche sui vari comparti produttivi, collaborare con il Circondario di Imola alla gestione dello sviluppo economico. Curare la radiazione della rivista Agenda. Contribuire con altri settori ai processi di semplificazione. Favorire la nascita di nuove imprese attraverso azioni coordinate d'informazione, orientamento e supporto. Attuare modalità innovative di finanza. Realizzare azioni diffuse di animazione sulle nuove forme di economia. Organizzazione manifestazioni per incentivare prodotti tipici e botteghe storiche. Coordinamento rete Sportelli Unici. Azione di valorizzazione del territorio montano. Favorire la nascita di nuove imprese a contenuto ambientale.	
Attività 00025 Progetti di impresa		Programma 6 Promozione economico-territoriale	
<i>Descrizione attività</i>		Favorire la nascita di nuove imprese attraverso azioni coordinate d'informazione, orientamento e supporto. Attuare modalità innovative di finanza. Realizzare azioni diffuse di animazione sulle nuove forme di economia. Sperimentare azioni a sostegno dell'imprenditorialità degli immigrati e delle donne. Accentuare l'interattività del sito internet. Sperimentare nuovi sportelli integrati in collaborazione con SUAP. Favorire la nascita di nuove imprese a contenuto ambientale.	
		Peso 100	
		Peso 20	

Tab.4.1

Accesso CdR	Titolo di accesso: norme, concessioni, licenze	Risorse distribuite	Comunicazione dei programmi e dei progetti	Pari opportunità
00019 Servizio artigianato, commercio e industria	6 Promozione economico-territoriale	6 Promozione economico-territoriale	6 Promozione economico-territoriale	6 Promozione economico-territoriale

La matrice mette in evidenza la trasversalità del Centro di Responsabilità - Servizio, artigianato, commercio e industria - rispetto al nuovo asse della capacità di accesso e quindi rende esplicito il contributo delle politiche pubbliche allo sviluppo di capacità fondamentali.

La scheda Attività e Capacità dovrà allora essere rielaborata nel modo indicato nella Tab.4.2.

Tab.4.2

CdR	CdC	Programma	Attività	Capacità
00019 Servizio artigianato, commercio e industria	06601 Commercio, artigianato e industria (generale)	6 Promozione economico- territoriale	- 00025 Progetti di impresa	Titolo Risorse Comunicazione Pari opportunità

Il Progetto di Impresa ricomprende tutte le capacità di cui si compone la capacità di accedere alle risorse. Nel progetto esplicita è la finalità di *sperimentare azioni a sostegno della imprenditorialità degli immigrati e delle donne*. Si tratta di un' unica attività, tra quelle analizzate in questo Capitolo del rapporto, che descrive una finalità di genere delle politiche pubbliche. Sebbene quindi non emergano, rispetto alle attività prese in considerazione in questo capitolo, politiche indirizzate esplicitamente alle donne al di fuori del Progetto di impresa, è utile ricordare il Programma regionale per l'imprenditoria femminile, approvato dalla Regione Emilia Romagna, con il quale la Regione si impegna a

- Promuovere la diffusione della cultura di impresa e l'autoimprenditorialità delle donne
- Favorire le donne che desiderino attivare o consolidare un'impresa, o intraprendere percorsi di lavoro autonomo, nel dotarsi di conoscenze e strumenti mirati
- Favorire l'innovazione del tessuto produttivo, con particolare riferimento all'imprenditoria femminile
- Rafforzare l'attenzione verso le strategie di genere nell'ambito delle politiche regionali per le attività produttive

Nella seconda parte di questo capitolo sarà introdotto un focus sulla capacità di accesso alle risorse da parte delle donne e sul ruolo delle donne, nel territorio provinciale bolognese, nell'ambito delle attività produttive.

4.1.3 Contabilità dei programmi in termini di sviluppo umano.

Il gender auditing è una rendicontazione non solo dei progetti, dei programmi, delle attività ma soprattutto una rendicontazione delle risorse finanziarie impegnate, una rivalutazione delle scelte di allocazione delle risorse in una prospettiva di genere e nell'ottica dello sviluppo umano. Ne consegue una diversa valutazione dei risultati raggiunti in termini di well - being prodotto per gli uomini e specificatamente per le donne⁶².

A questo fine la valutazione delle risorse impegnate e del budget consuntivo per cinque dei tredici programmi individuati nella Relazione previsionale e programmatica 2005,⁶³ è stata fatta sulla base delle informazioni desunte dalla Relazione illustrativa del Rendiconto, in particolare dalla tabella riepilogativa dello stato di realizzazione dei programmi. Si è scelto di utilizzare i dati aggregati di programma, piuttosto che disaggregati per attività, per non appesantire questa parte del rapporto con tabelle aggiuntive. Questa scelta risulta comunque essere coerente con le finalità e i modelli applicativi che sono proposti per la realizzazione del gender auditing.

La tabella 4.3 si compone di dati che riguardano le uscite correnti preventivate e a consuntivo per i cinque programmi selezionati ed il relativo totale. I dati percentuali mostrano l'incidenza percentuale di ciascun programma rispetto al totale della spesa destinata ai cinque obiettivi prioritari.

⁶² Come è stato posto in rilievo nelle pagine precedenti in questo ambito non sono stati individuati, all'interno del Piano esecutivo di gestione, progetti rivolti esplicitamente alle donne, eccetto il Progetto di impresa. Per questa ragione le tabelle non disaggregano il dato economico per genere.

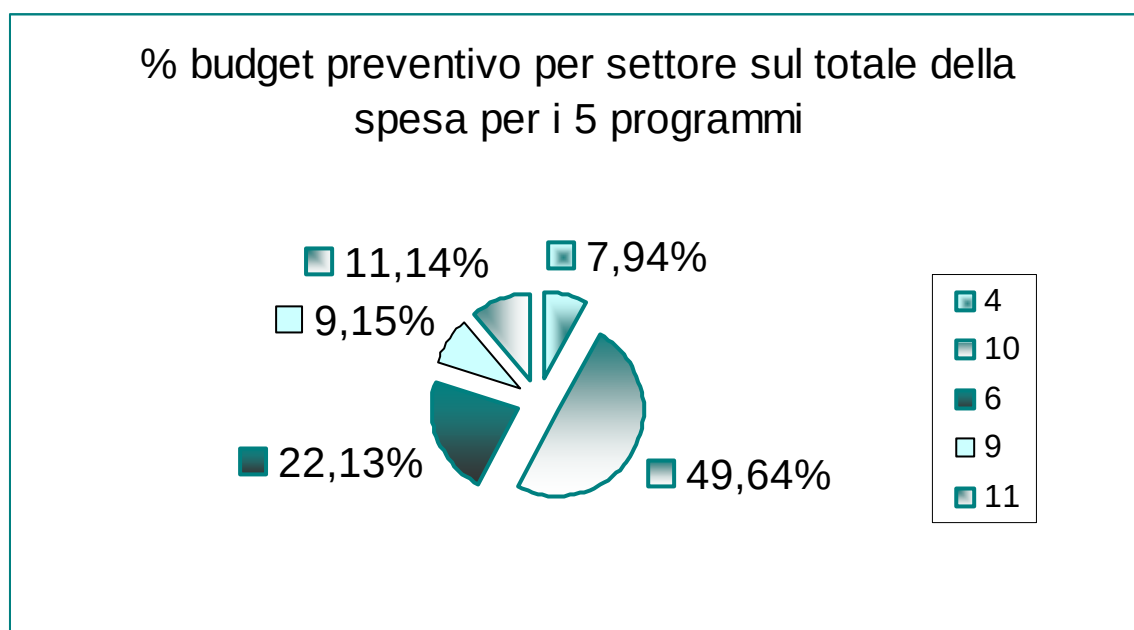
⁶³ I programmi sono: Sviluppo delle relazioni con la società civile e il mondo produttivo, Promozione economico – territoriale, Promozione ambientale, Opere pubbliche e Pianificazione territoriale.

Tab.4.3

Programmi	Budget Preventivo	% sul totale programmi	Budget Consuntivo	% sul totale programmi
4	2.501.621,31	7,94%	2.718.558,30	8,14%
6	6.970.336,38	22,13%	7.265.613,06	21,76%
9	2.882.059,89	9,15%	3.194.641,11	9,57%
10	15.639.322,48	49,64%	16.783.279,33	50,27%
11	3.509.406,73	11,14%	3.421.994,33	10,25%
Totale programmi	31.502746,79		33.384.086,13	

Come si evince dalla Fig.4.1, la percentuale di spesa più significativa riguarda il programma 10, Opere pubbliche, (rilevante è anche il peso di questo programma per la parte in conto capitale) a cui segue il programma 6 relativo alla promozione economica e territoriale.

Fig.4.1



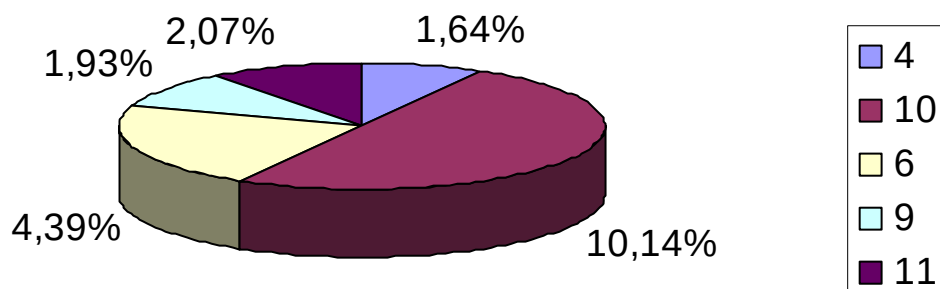
La tabella 4.4 mette a confronto i dati che riguardano il budget preventivato e a consuntivo per i cinque programmi selezionati e il dato di spesa totale, desunto dal

bilancio, destinato complessivamente per tutti i tredici programmi. I dati percentuali mostrano l'incidenza percentuale di ciascun programma rispetto al totale della spesa destinata ai tredici obiettivi strategici.

Tab.4.4

Programmi	Budget Preventivo	% sul totale programmi	Budget Consuntivo	% sul totale programmi
4	2.501.621,31	1,66%	2.718.558,30	1,64%
6	6.970.336,38	4,61%	7.265.613,06	4,39%
9	2.882.059,89	1,91%	3.194.641,11	1,93%
10	15.639.322,48	10,35%	16.783.279,33	10,14%
11	3.509.406,73	2,32%	3.421.994,33	2,07%
Totale generale	151.104.386,01		165.545.207,77	

% budget consuntivo per programma sulla spesa totale



Posta quindi pari a 100 la percentuale di spesa a preventivo destinata ai tredici programmi, risulta che la spesa per i cinque programmi oggetto di interesse in questa parte del capitolo incide per il 20,85%, laddove a consuntivo la percentuale si riduce dello 0,7%. Confrontando i dati relativi allo stato di realizzazione dei programmi risulta un impegno di spesa consistente per le politiche scolastiche, di formazione e del lavoro, ma soprattutto l'incidenza quantitativa che i servizi istituzionali e di supporto hanno sulla struttura dell'Ente provinciale, in cui rientrano alcune delle attività che sono state analizzate nelle schede precedenti e che hanno un impatto sulla capacità di accesso alle risorse e sulla capacità degli individui di essere informati e di partecipare allo sviluppo sostenibile del territorio e delle condizioni del vivere.

4.1.4 Scheda dal contesto alle politiche in un approccio delle capacità.

Capacità	Indicatori ⁶⁴	Contesto	Suggerimenti di Policies
Di accesso alle risorse pubbliche e private	- Reddito pro capite - Differenziale di reddito tra uomini e donne - Occupati per settore di attività, e per sesso - Tasso di disoccupazione complessivo - Tasso di disoccupazione per sesso - Indice demografico delle imprese - Tasso di imprenditorialità per sesso - Imprenditrici per età e tipologia di imprese	- Elevato reddito medio e pro capite pari a 18.633 euro, sostanzialmente in linea con il dato regionale, mentre supera l'indicatore nazionale di oltre il 24% - Diffusa imprenditorialità e elevato tasso di attività - Il Tasso di disoccupazione complessivo si attesta al 3,1% - Il Tasso di disoccupazione per sesso evidenzia la disparità tra i sessi,	- Migliorare i sistemi di rilevazione tenendo conto maggiormente della differenza di genere - Sostenere la crescita e lo sviluppo del comparto dei servizi e dei settori con maggiore presenza femminile - Valorizzare la fase istruttoria dei progetti con particolare riguardo alle priorità delle imprese femminili - Ridurre i tassi di disoccupazione,

⁶⁴ La fonte degli indicatori è Rapporto Strutturale sul sistema economico produttivo della Provincia di Bologna, 2005 e l'Atlante della Competitività del 2005; l'analisi del contesto è in Badalassi (2005)

	femminili - Tasso di imprenditorialità extra-comunitari	3,6% è il dato per le donne contro il 2,6% degli uomini - Forte funzione commerciale e fieristica - Ruolo debole di piazza finanziaria e carenza di strumenti finanziari locali per convogliare capitale di rischio sulle imprese - Carenza di sedi grandi imprese - Tessuto di imprese locali qualificate ma non sufficientemente robuste sul piano della dimensione finanziaria - Imprenditoria locale non sufficientemente interessata al sistema locale ed esposta ai rischi connessi ai passaggi generazionali e ai salti innovativi. - Incremento di 1.180 imprese nel corso del 2005. Il contributo più importante proviene dal settore delle costruzioni. Saldi negativi si riscontrano in agricoltura, nel settore manifatturiero, nel commercio all'ingrosso e al dettaglio e nel comparto degli altri servizi pubblici, sociali e personali - Aumento percentuale, 14,5%, di imprenditori extracomunitari concentrati principalmente nel settore delle costruzioni (+19,1%), nel comparto del commercio al dettaglio, nel settore delle confezioni e degli articoli del vestiario e nel comparto degli alberghi e ristoranti. - Le imprenditrici donne nel corso del periodo 2000-2005 sono rimaste in numero pressoché	tenendo conto della differenza percentuale tra uomini e donne. Favorendo una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro Azioni di sostegno al reddito.
--	---	--	---

		costante; erano 45.838 nel 2000 e sono 46.092 nel 2005. Complessivamente, la carica più diffusa è quella di titolare/socio, ricoperta dal 48,7% delle imprenditrici, seguita dalla carica di amministratrice (41,0%). Prevale la classe di età 30-49 anni.	
Di vivere una vita sana	- Abitudini alimentari - Indice di percezione della qualità della vita - Consumi finali pro capite - Consumo pro-capite di energia elettrica per usi domestici - Indice di povertà si vedano anche gli altri indicatori proposti nel capitolo 3 su questa capacità	- Indicatori della provincia sulla qualità della vita sono tutti in calo, e Bologna si trova ad occupare rispettivamente la 27° e la 7° posizione sulle 103 province valutate. - I consumi finali pro – capite sono particolarmente elevati, oltre 17.408 euro - Il consumo pro-capite di energia elettrica per usi domestici è superiore sia al dato regionale che a quello nazionale, così come il consumo di benzina pro-capite - Difficoltà di consumo, contenimento delle spese di alcune tipologie di beni di prima necessità che ora sono percepiti come beni di lusso (beni alimentari, abbigliamento, beni relazionali). Diminuisce lo standard qualitativo degli acquisti. La voce trasporti rappresenta la % di spesa maggiore sul totale delle uscite, l'istruzione ha il peso minore.	Favorire lo sviluppo di progetti di educazione e orientamento ai consumi Si veda su questo anche il capitolo 3.
Di vivere in spazi sani e sicuri	-Indicatori di monitoraggio della qualità dell'aria, dell'acqua e della raccolta differenziata - Grado di sicurezza degli impianti e delle infrastrutture	-Compromissione ambientale fortemente antropizzato -Caduta nella graduatoria di qualità ambientale di Legambiente.	Migliorare i sistemi di rilevazione tenendo conto maggiormente delle differenze di genere Azioni di sostegno allo sviluppo della qualità del vivere

	- Rilevazione incidenti domestici e sul lavoro per genere - Numero di reati		
Di muoversi nel territorio	- Indice di dotazione delle reti stradali, ferroviaria - Spostamenti in ambito urbano rapportato alla popolazione - Km di piste ciclabili per abitante - Gamma di mezzi pubblici offerti e scelte di mobilità - Indice della mobilità per sesso - Indice della mobilità alternativa	- Importante è il peso dell'indice di dotazione delle infrastrutture economiche, grazie al contributo della dotazione di impianti e reti energetico-ambientali, delle reti stradali e bancarie, e delle strutture per la telefonia e la telematica, nonché della dotazione della rete ferroviaria, - La provincia di Bologna costituisce un nodo di passaggio e smistamento obbligato di merci e passeggeri che percorrono l'intera penisola.	Migliorare i sistemi di rilevazione tenendo conto maggiormente delle differenze di genere Tener conto della diversa e minore mobilità delle donne rispetto agli uomini. Favorire la mobilità sostenibile. Favorire modalità e tempi di spostamento che tengano conto delle esigenze dell'utenza finale, con attenzione particolare alla mobilità delle donne, in particolare nella elaborazione di un piani di spostamento casa - lavoro Si veda su questo Capitolo 5

4.2 Donne e imprenditorialità.

“Lo studio di come *gli uomini* e la società scelgono, con o senza l’uso della moneta, di utilizzare l’uso di risorse scarse per produrre nel tempo diversi beni e distribuire il loro consumo, ora e in futuro, tra le varie persone e gruppi nella società”
Paul Samuelson

4.2.1 Il genere dell’*oikonomia*.

La definizione da manuale del termine economia, termine che deriva dal sostantivo greco femminile *oikonomia*, evidenzia la visione convenzionalmente dominante dell’economia centrata sulla prospettiva maschile, in cui cioè l’attore economico, l’*homo oeconomicus*, è un soggetto di genere maschile, assunto a universale.

Si tratta di una visione unidimensionale che oscura il carattere multidimensionale e multiprospettico dell’approccio analitico alle questioni economiche, che nasconde il ruolo economicamente produttivo e la multidimensionalità delle capacità e dei funzionamenti delle donne, ridimensionando l’individuo al solo genere maschile e oscurando la componente femminile; una visione riduttiva che mentre definisce l’identità sociale maschile in relazione al mestiere, alla professione, alla sua capacità di reperire e impiegare risorse scarse, relega quella femminile allo stato civile e alla posizione occupata all’interno della famiglia, svalorizzando l’attività riproduttiva della donna.

Lo svolgimento di una attività economica non solo qualifica il ruolo all’interno della struttura sociale e stabilisce le diverse gerarchie ma ha una valenza simbolica ed è rilevante al fine della costruzione dell’identità, delle sue asimmetrie, dell’esplicarsi della multidimensionalità dell’individuo, donna o uomo. Così mentre il lavoro

maschile è investito del significato positivo di dignità, emancipazione e di appartenenza attiva alla comunità, il suo intraprendere denota astuzia, intelligenza pratica, creatività, quello della donna è sinonimo di marginalità, flessibilità⁶⁵, di una natura affettiva e contemplativa, per usare le parole di Comte, che mal si concilia con lo spirito, con il pragma, con l'esercizio di un potere economico.

Sebbene la visione tradizionalmente “maschilista” del lavoro convive con una accettata “normalità” del lavoro femminile fuori dalle mura domestiche, le zone d'ombra ed i problemi che derivano da una cecità analitica sono ancora molti, anche rispetto alla capacità delle donne di accedere al reddito, di avere titoli di accesso alle risorse economiche e finanziarie e rispetto al loro ruolo di *breadwinners*, aldilà della massima diffusa tra gli economisti «se la realtà non rispetta la teoria tanto peggio per la realtà».⁶⁶ Le donne sono infatti sempre più procacciatrici di redditi e sempre meno dipendenti dal lavoro e dal salario maschile, siano essi paterni o maritali, sempre legate al lavoro di riproduzione familiare e di mantenimento dell'ordine nell'*oikos* e al contempo dipendenti dal *nomos* del mercato e dalle leggi della produzione.

Anche l'approccio tradizionale allo studio dell'imprenditorialità è improntato su di un'ottica maschile. L'imprenditore è un uomo, la sua attività si colloca nell'universo simbolico del maschile; esso è *homo oeconomicus*, la cui attività è volta alla massimizzazione del profitto e *homo politicus*, teso all'affermazione e al rafforzamento nel tempo del proprio potere⁶⁷. In senso schumpeteriano, imprenditore è colui che dimostra autorità, iniziativa, energia e capacità di previsione, afferrando saldamente l'essenziale e trascurando l'inessenziale. Gli studi di tipo manageriali e organizzativi sono per lo più poco inclini alle tematiche di genere, non prendendo in considerazione la componente imprenditoriale femminile o, se presa in considerazione, essa è trattata come elemento minoritario e il cui comportamento e le cui caratteristiche professionali sono assimilabile all'imprenditore maschile tipo⁶⁸.

Quel che si vuole porre in evidenza in queste pagine è un primo spostamento di interesse dalla funzione empiricamente intesa dell'imprenditore alla sua figura, la donna imprenditrice, e un secondo spostamento analitico, dalla funzione alle motivazioni alla base della decisione di intra – prendere delle donne, non per mostrare

⁶⁵ AA.VV., 2000, p.1.

⁶⁶ Bruni, 1997, p.6.

⁶⁷ Vedi Bauer 1997.

⁶⁸ Franchi M., 1992, p.16.

semplicemente una realtà sociale ed economica, ma per *comprendere* il senso profondo di comportamenti e decisioni concrete⁶⁹.

4.2.2 L'attività imprenditoriale femminile: scelta vincolata o libera?

L'analisi del rapporto donne e imprenditorialità non si può esaurire in un semplice problema di elencazione di cifre né si può semplificare attraverso un raffronto tra dati statistici. Il focus analitico dovrebbe andare oltre questa semplice descrizione ricostruendo i contesti spazio-temporali in cui le donne agiscono; osservando le tipologie di percorsi compiuti dalle donne nel mondo del lavoro; cercando di comprendere se la donna imprenditrice ha assorbito un *modus* imprenditoriale di impronta maschile o se opera sulla base di un modello femminile di imprenditorialità che si compone di piani dimensionali complessi e diversi da quelli maschili;⁷⁰ ma soprattutto indagando sulle motivazioni che stanno alla base di una determinata scelta lavorativa, dell'im – prendere e intra – prendere un'attività economica. La teoria economica dominante assume che l'individuo economico e quindi anche l'imprenditore, sia mosso solo dal suo interesse personale e alla ricerca della massimizzazione del suo profitto.

In *Choice, Welfare and Measurement* (1982) Sen si mostra particolarmente critico nei confronti della teoria economica dominante e del modello di uomo, da lui definito *rational fool*, che in esso viene preso come riferimento. L'economia tradizionale non prende in considerazione l'individuo, uomo e donna, nella sua globalità, ma sofferma l'attenzione sui motivi economici del suo agire, prescindendo da tutte quelle motivazioni (usanze, costumi morali, regole sociali e norme convenzionali) che concretamente interferiscono sulle sue scelte, le quali possono essere espressione non solo di interessi egoistici, ma anche di passioni e valori⁷¹. Se Nussbaum sostiene che le persone non sono coniate come monete dalle convenzioni sociali, è però

⁶⁹ Alheit P., Bergamini S., 1996, pp.24/26.

⁷⁰ Studi sull'imprenditoria femminile nei paesi in via di sviluppo e nell'area del Mediterraneo mettono in evidenza l'esistenza di modelli femminili di produzione, in particolare forme di produzione collettive (cooperative, gruppi di produzione, società) e forme associative (reti, associazioni di categoria o imprenditoriali).

⁷¹ Sen, 2000/a, p.279; 1999, p.35.

evidentemente che gli uomini e le donne sono soggetti socio-culturali, dotati di propositi e finalità, sottoposti a stimoli che dipendono dall'ambiente, dalle condizioni storiche e sociali, dalle politiche umane, dal loro vissuto.

Inoltre, Sen ricorda che la razionalità dell'agente economico non esige necessariamente la massimizzazione del suo interesse personale, si tratta solo di avanzare ipotesi equilibrate su comportamenti reali, tenendo in considerazione le differenze sostanziali tra individui, differenze che hanno un riflesso diretto nelle loro scelte, le quali possono essere espressione non solo dei loro interessi egoistici, ma anche delle loro passioni e dei loro valori⁷². Guardando infatti, nell'ottica delle capacità, ai funzionamenti conseguiti, ciò che si osserva è la scelta dell'individuo tra possibili vettori di funzionamenti potenziali che riflettono la libertà di scelta tra diverse alternative di vita e la capacità di poter effettuare tali scelte, anche non conformi alla massimizzazione del proprio interesse/profitto. Necessario è quindi recuperare nella teoria economica e sociale un concetto di persona che non sia un individuo chiuso in se stesso, alla ricerca del proprio tornaconto, ma un essere spinto dal proprio self – love in senso smithiano, concetto più ricco e complesso della spinta individuale ed egoista alla realizzazione di sé, influenzato dagli eventi anche della vita privata, dalla necessità di conciliare, per le donne ad esempio, oikos e praxis, vita privata e attività pubblica. Questo aspetto emerge nella fase di valutazione delle motivazioni individuali quali input primari allo sviluppo di una attività imprenditoriale femminile, individuale o collettiva, input che possono o meno essere dissimili da quelli maschili. Nella maggioranza dei casi le scelte di assunzione di responsabilità e di rischio imprenditoriale da parte delle donne possono essere ricondotte a motivazioni più complesse rispetto a quelle maschili, in cui si combinano fattori di attrazione, *pull*, e di costrizione, *push*⁷³. Le ragioni possono essere ricercate nella debolezza delle donne sul mercato del lavoro, nel ruolo di lavoratrice dipendente poco soddisfacente, nella necessità di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro,⁷⁴ nel salario basso e non adeguato a ciò che è convenzionalmente necessario per vivere e quindi nel maggiore bisogno di vivere un'esperienza professionale autonoma che offra una maggiore sicurezza non solo economica. In questi casi l'interesse alla massimizzazione del profitto personale è subordinato rispetto al

⁷² Sen, 2002, pp. 24, 99; 2000, p.279; 1999, p.35.

⁷³ Magatti, 2000, p.XVIII.

⁷⁴ Cfr. Monaci, 1998; Franchi, 1992, pp.49/50.

raggiungimento di obiettivi extra economici che toccano aspetti personali, privati. Una verifica empirica di quest'ultima osservazione potrebbe derivare dalla limitata redditività complessiva di impresa, dagli indicatori di performance inferiore, dal fatturato contenuto o ancora dalla minore dimensione aziendale delle imprese femminili rispetto a quelle a forte o esclusiva presenza maschile.⁷⁵

Una lettura alternativa dei dati potrebbe condurre all'individuazione di motivazioni diverse da quelle appena esposte, intraprendere un'attività imprenditoriale potrebbe essere una scelta per mettere a valore le proprie capacità, il proprio sapere e il proprio saper fare, le proprie esperienze e non il mezzo attraverso cui superare la condizione di disoccupazione o inoccupazione. Le caratteristiche personali e le risorse cognitive, soggettive, il contesto sociale ed economico del territorio, le opportunità economiche, di mercato, di credito, e culturali, si rivelano allora utili per capire le motivazioni alla base della scelta tra lavoro dipendente o autonomo, per svelare le ragioni di una preferenza autodeterminata e quindi libera o vincolata e quindi determinata dalla presenza di variabili strutturali negative che influenzano il percorso professionale/imprenditoriale delle donne.⁷²

Un aspetto interessante che emerge in particolare negli studi sull'imprenditoria femminile nei paesi in via di sviluppo è che le imprese a conduzione femminile, stanno assumendo valenze sociali e culturali, e non solo economiche, per le innovative forme di partenariato e di reti al femminile che coniugano interessi economico – commerciali con impegno sociale ed etico.

Ogni individuo cerca di migliorare la qualità della sua vita e questo non coincide, sempre e totalmente, con la quantità di moneta o beni materiali di cui può entrare in possesso. L'uomo con la sua ragione, sosteneva Aristotele, dovrebbe cercare l'*eudaimonìa* (eu zēn, vivere bene), ossia, non la felicità ma la realizzazione di sé,

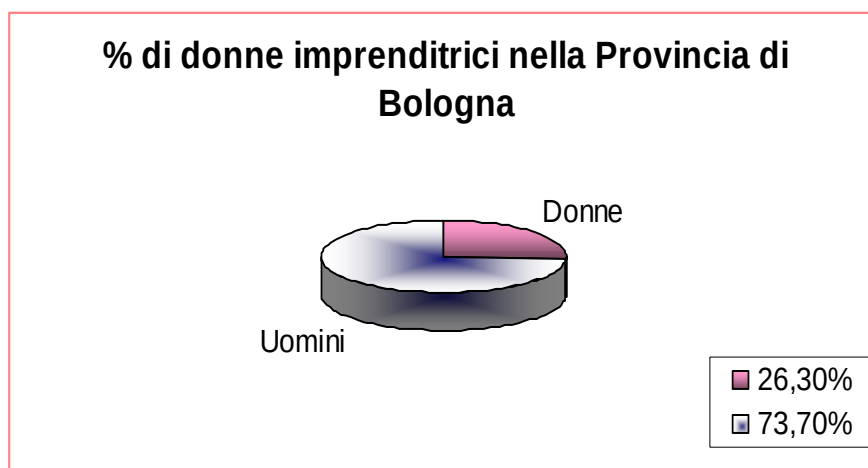
⁷⁵ Dall'indagine qualitativa svolta dal CNI – ECIPAR e il Capp dell'Università di Modena e condotta su un campione di imprenditrici della provincia di Modena, emerge il carattere strumentale del profitto d'impresa, il suo essere mezzo per il raggiungimento di finalità non strettamente economiche, ma legate alla realizzazione personale, all'affermazione di sé e delle proprie capacità e al soddisfacimento di bisogni di sicurezza e indipendenza.

⁷² Contributi teorici sull'individuazione delle motivazioni, degli elementi chiave alla base della scelta di imprendere e sull'analisi del percorso che conduce a tale scelta sono contenuti in Franchi, 1988; Addabbo, Borghi, Giardino, 2004.

l'appagamento. Come scrive Arendt, l'*eudaimonia*, come la vita stessa, non è un umore passeggero, ma una durevole condizione dell'essere.⁷³

4.2.3 Donne imprenditrici sul territorio provinciale bolognese.

L'analisi provinciale dei dati relativi all'imprenditoria femminile nel 2005, appaiono positivi rispetto sia al contesto regionale che a quello nazionale. Le donne imprenditrici rappresentano il 26,3% di tutti gli imprenditori del territorio provinciale. Sul totale di 153.302 di imprenditori, dato che aggrega quindi gli uomini e le donne, le imprenditrici sono il 40.378, di cui il 21,8% concentrato nel capoluogo.



La crescita del numero di imprenditrici donne, negli ultimi anni, è associabile al processo di terziarizzazione dell'economia, che ha favorito l'ingresso nel mercato del lavoro di lavoratrici indipendenti o *self – employed*.

Considerando la fascia di età il 51,8% delle imprenditrici ha una età compresa tra i 30 e i 49 anni, il 35,3% tra i 50 e i 69 anni e il 5,8% rientra nella fascia compresa tra i 18 e i 29 anni, la percentuale residua riguarda le imprenditrici con una età superiore ai 70 anni.

⁷³ Arendt, 1989, p.141.

Le donne imprenditrici rappresentano un universo diverso e più complesso di quello maschile, i cui profili risultano essere caratterizzati da aspetti specifici. Per tale ragione alcuni studiosi hanno proposto degli schemi interpretativi da cui emergono diversi profili di donne imprenditrici (una di queste griglie suggerisce la distinzione tra imprenditrice tradizionale, casalinga, innovatrice, radicale). Una complessità che accompagna anche i momenti di incubazione, sviluppo e gestione dell'azienda a conduzione femminile.⁷⁴

Posta pari a 100 la percentuale di donne imprenditrici per sezione di attività economica, possiamo individuare le percentuali di distribuzione delle stesse rispetto alle singole attività economiche. La tabella 4.5 fornisce uno specchio riassuntivo, dal quale emerge la netta concentrazione delle donne nel settore Commercio e Attività Immobiliari.

⁷⁴ Per un approfondimento si rimanda a Magatti, 2000.

Tab. 4.5

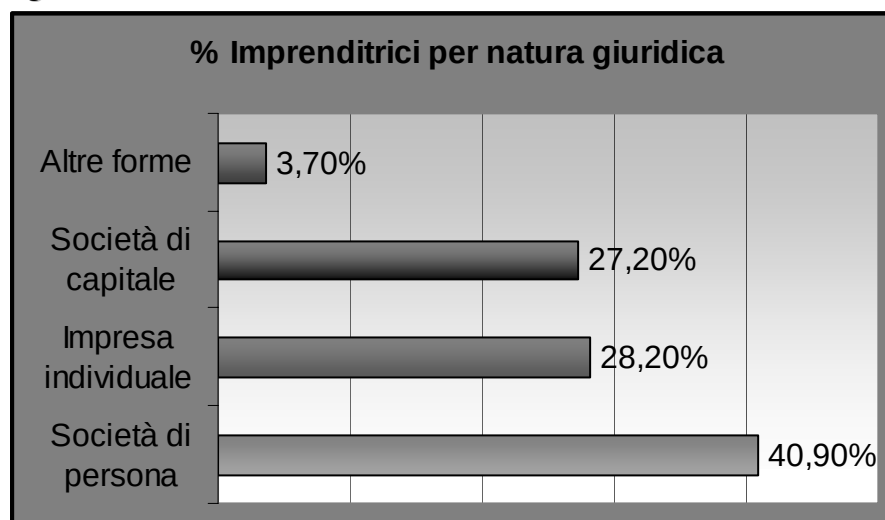
Sezione Attività Economica	% Imprenditrici per attività sul totale delle donne imprenditrici
Commercio ingrosso e dettaglio -Riparazioni beni personali e per la casa	25,3%
Attività immobiliare,Noleggio, Informatica,Ricerca	22,8%
Attività manifatturiere	16,8%
Agricoltura, caccia e silvicoltura	9,1%
Alberghi e ristoranti	7,9%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	7,5%
Costruzioni	3,8%
Intermediazione monetaria e finanziaria	2,6%
Trasporti, magazzinaggio e comunicazione	2,1%
Sanità e altri Servizi sociali	1,2%
Istruzione	0,6%
Estrazione di minerali	0,1%
Imprese non classificate	0,1%
Produzione e distribuzione energia elettrica, gas e acqua	0,1%
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0%
Pubblica amministrazione e difesa, Assicurazione sociale obbligatoria	0%
Servizi domestici presso famiglie e conv.	0%

Fonte: Nostra elaborazione su dati della Camera di Commercio di Bologna

Confrontando gli stessi dati rispetto ad un campione di imprenditori uomini, nell'ambito della Provincia di Bologna, emerge una concentrazione dei settori Costruzioni, Assicurazione sociale obbligatoria nonché dei settori della Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua. Al contrario, una significativa presenza femminile nelle sezioni di attività attinenti ad Altri servizi sociali e personali, ai Servizi domestici presso famiglie e agli Alberghi e ristoranti. Si tratta di settori economici la cui attività è ancora tradizionalmente considerata di competenza femminile, poiché significativa è la componente relazionale e di cura e sono gli stessi settori di attività in cui è prevalente l'occupazione femminile. Si attua quindi una sorta di segregazione orizzontale che relega lo svolgimento dell'attività imprenditoriale a quei settori in cui sono maggiormente richieste le capacità di prendersi cura degli altri o di relazionarsi con gli altri.⁷⁵

È interessante inoltre notare la scelta della forma giuridica rispetto alla tipologia di attività economica svolta. Nel caso dei settori più rappresentativi, la forma giuridica prevalente è la società di persone, mentre le imprese del settore Agricoltura, caccia e silvicoltura sono per il 69,9% imprese individuali. Ciò risulta essere conforme ai dati percentuali che indicano la distribuzione delle imprenditrici per natura giuridica per il complesso delle attività (Figura 4.4).

Figura 4.4



⁷⁵ Per un approfondimento si rimanda a Magatti, 2000.

Per quanto concerne le cariche ricoperte, il 40,1% è Amministratore, il 28% Titolare, il 22,6% è socio e il 9,3% delle donne imprenditrici nella Provincia di Bologna ricopre altre cariche.

Numerosi studi, soprattutto americani, hanno come oggetto l'analisi degli stili di leadership *male centered*, solo recentemente nell'ambito delle teorie manageriali l'interesse si è spostato sulla relazione tra generi e stili dei leader d'impresa. Questo spostamento analitico ha permesso di constatare che, anche all'interno di tratti di personalità e motivazionali simili, esistono stili femminili di leadership diversi da quelli maschili, stili accomunati dalla attenzione alle relazioni anche con i dipendenti (leadership interpersonale), dall'incoraggiamento affinché l'intera componente delle risorse umane partecipi alla realizzazione degli obiettivi dell'impresa (leadership democratica), dalla integrazione tra vita professionale e familiare.⁷⁶

4.2.4 Le imprese femminili nella Provincia di Bologna.

La legge 215/92, art.2 - Azioni positive per l'imprenditoria femminile e successive modificazioni⁷⁷ - e la Circolare numero 1151498 art. 1.2 del 2002 del Ministero Attività Produttive,⁷⁸ attribuiscono lo status di impresa femminile alle imprese in cui la partecipazione delle donne sia superiore al 50%, desumendo tale

⁷⁶ Si vedano Bruni 2000, p. 3; Monaci 1997, pp.110/128.

⁷⁷ "...le società cooperative e le società di persone costituite in misura non inferiore al 60% da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno due terzi da donne nonché le ditte individuali gestite da donne".

⁷⁸ "a) le imprese individuali in cui il titolare sia una donna, b) le società di persone e le società cooperative in cui il numero di donne socie rappresenti almeno il 60% dei componenti la compagine sociale, indipendentemente dalle quote di capitale detenute, c) le società di capitali in cui le donne detengano almeno i due terzi delle quote di capitale e costituiscano almeno i due terzi del totale dei componenti dell'organo di amministrazione".

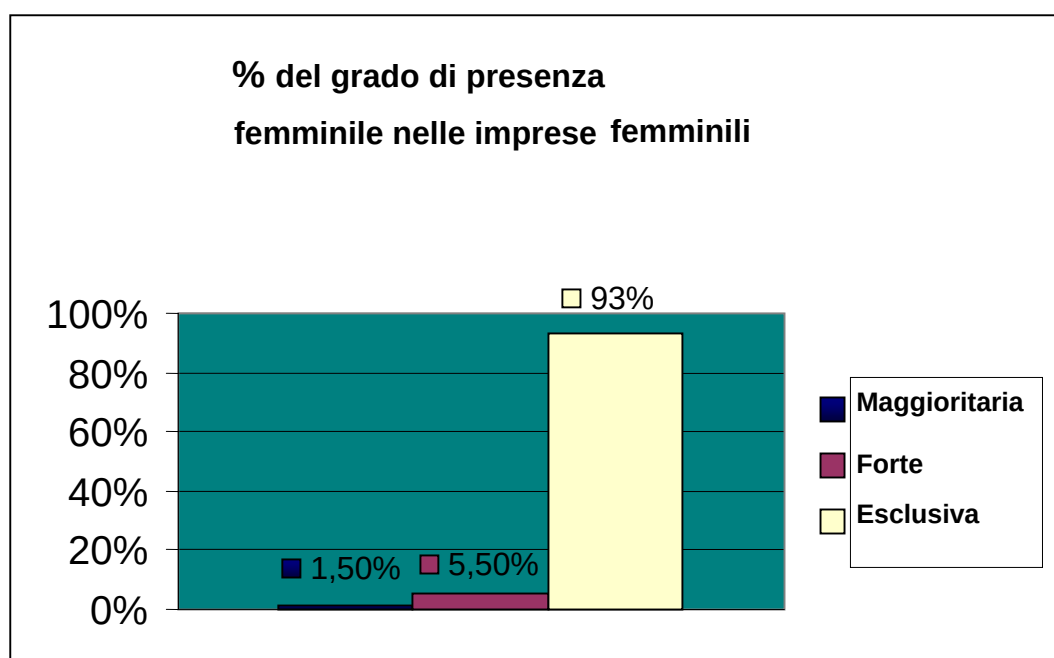
percentuale dalla natura giuridica dell'impresa, dalla quota di capitale sociale detenuta dal socio donna e dal numero di amministratori, titolari o soci d'impresa donne.

Al 31 dicembre 2005 risultano registrate nella provincia di Bologna 97.952 sedi di impresa, di cui 88.141 attive, quelle cioè che alla data di riferimento sono iscritte nel Registro delle imprese e risultano esercitare una attività. Rispetto al numero delle imprese attive l'imprenditoria femminile è quantificabile in 17.773 imprese attive che sul totale delle imprese rappresentano il 20,2%. Per quanto riguarda il dato relativo alla natalità e mortalità dell'impresa femminile sul territorio provinciale, il rapporto tra iscrizioni (1.504) e cessazioni (1.402), ha fatto registrare nel 2005 un saldo positivo di 102 unità rispetto alla fine del 2004.

Il grado di presenza femminile nell'impresa rileva che una percentuale elevata di donne preferisce essere titolare dell'impresa in modo esclusivo, si tratta di un aspetto interessante quello cioè della netta prevalenza delle imprese unipersonali femminili, rispetto alle altre tipologie di impresa (vedi Figura 4.5). Una possibile ragione dell'alto grado di esclusività della titolarità dell'impresa potrebbe essere nascondere una motivazione legata all'esperienza di ostacoli che le donne incontrano nel proprio percorso professionale nel raggiungimento delle posizioni apicali. Si parla infatti di segregazione verticale per indicare la concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica.⁷⁹

⁷⁹ Cfr Piccardo C., Di Pietro P., Simeone F., 2000.

Figura 4.5



Fonte: Nostra elaborazione su dati della Camera di Commercio di Bologna

Per quanto concerne la titolarità dell'impresa, dati significativi potrebbero essere quelli relativi alla differenza di titolarità tra uomini e donne e alla differenza in termini di classe di età. Alla fine del 2005 sono stati registrati 51.395 titolari di imprese attive, con una variazione percentuale positiva rispetto alla fine dell'anno precedente.

La tabella 4.6 evidenzia i dati, da cui emerge l'aumento del numero di titolari maschi e una variazione non significativa per quanto riguarda le donne. Lo scarto ancora forte tra uomini e donne che fanno impresa (1 donna ogni 3 uomini) è attribuibile ancora oggi all'esistenza di barriere all'ingresso, determinate talvolta da scelte discrezionali basate sulla minore visibilità delle donne sulla scena professionale e talvolta dalla difficoltà delle stesse donne a conciliare ritmi di vita familiari e affettivi con l'impegno richiesto dal ruolo di imprenditrice.

Tab.4.6

Titolari imprese attive per genere

Genere	31/12/2004	Titolari	31/12/2005	Variazioni %
Uomini	11.302		11.301	0.0
Donne	39.888		40.094	0.5

Provincia Bologna	51.190	51.395	0.4
-------------------	--------	--------	-----

Fonte: Infocamere

Il 49,9% dei titolari in attività ha una età compresa tra i 30 e i 49 anni, classe che ha subito un incremento rispetto allo stesso dato dell'anno precedente, mentre il 34,6 ha tra i 50 e i 69 anni, solo il 9,2% ha una età superiore ai 70 anni, la percentuale più contenuta riguarda l'ultima classe di età che copre i 18/29 anni, pari al 6,3%.

La percentuale che riguarda la fascia di età più consistente costituisce un dato significativo, se si tiene conto del fatto che rappresenta la fascia di età in cui le donne si trovano a vivere più intensamente i problemi legati ai diversi ruoli ricoperti (di donna imprenditrice da un lato e di donna moglie-madre dall'altro). In relazione ad esempio al doppio ruolo e alla doppia presenza delle donne nel mercato del lavoro, come lavoratrici e nella sfera privata nel ruolo di madri e mogli, gli studiosi Cromie e Hayes hanno individuato tre tipologie di donne imprenditrici: le innovatrici, le dualiste, le imprenditrici di ritorno. Nella prima tipologia troviamo donne senza figli che fanno impresa adottando un approccio di tipo maschile, concentrato sulle opportunità di crescita personale e di carriera interna all'impresa; le dualiste, donne in carriera ma al contempo madri e mogli; nell'ultima categoria rientrano le donne che, dopo una assenza prolungata dal mondo del lavoro, decidono di intraprendere una attività imprenditoriale.⁸⁰

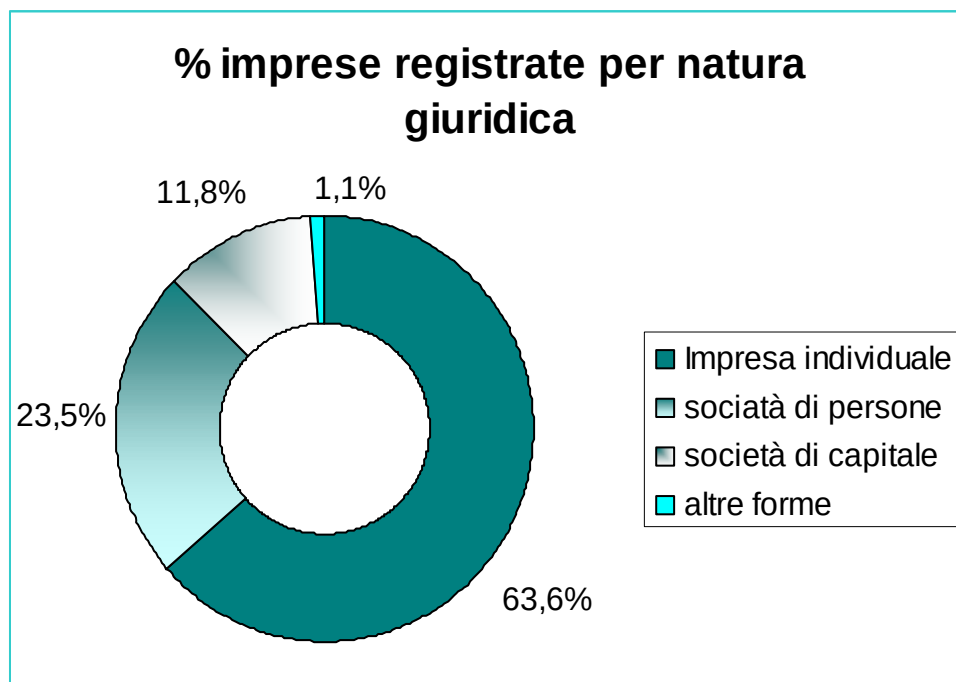
Ma la rilevazione che il numero maggiore di imprenditrici è concentrato nella fascia d'età compresa fra i 30 e i 49 anni è interessante perchè potrebbe essere correlato alla accumulazione di esperienza e competenze, come emerge dal rapporto della Regione Emilia Romagna 2006.

Se si osserva la ripartizione delle imprese femminili in base alle diverse forme giuridiche, è sicuramente l'impresa individuale, il cui titolare è una persona fisica coincidente con la figura dell'imprenditrice, la tipologia di impresa verso cui le donne si indirizzano prevalentemente (63,6%). Un dato interessante che è riscontrabile anche a livello regionale (69,2%) e nazionale (71,9%) e le cui ragioni sono da ricercare forse nella maggiore flessibilità e nella più facile conciliazione tra vita privata e sfera lavorativa che consente il ruolo di titolare unipersonale dell'impresa.

Il restante 36,4% delle imprese è costituito, in ordine di grandezza, da società di persone (23,5%), società di capitale (11,8%), dato in crescita rispetto all'anno precedente, cooperative (0,8%), consorzi (0,1%) e altre forme giuridiche (0,2 %).

⁸⁰ Cit. in Magatti, 2000, p.XVII.

Figura 4.6



Fonte: Nostra elaborazione su dati della Camera di Commercio di Bologna

5 Una lettura di genere dei trasporti e della mobilità in provincia di bologna⁸¹

5.1: Introduzione

L'approccio di genere al settore dei trasporti forse più che in altri ambiti di analisi deve essere caratterizzato da un particolare impegno per superare la barriera della "non neutralità".

Parlare di trasporti negli Enti Locali, infatti, è quasi sempre un esercizio di natura meramente tecnica, teso a valutare i flussi di traffico, il numero dei passeggeri, le modalità di trasporto, il numero di auto, la capienza delle infrastrutture etc.

L'approccio di genere a tale materia si pone invece l'obiettivo di arricchire gli strumenti di valutazione e di analisi per sapere, oltre ai dati tecnici già a disposizione:

- Chi sono le persone che viaggiano? Uomini, donne, che età anno quale stato di famiglia, quale professione, etc.
- Perché viaggiano? Quali sono le loro esigenze e necessità di mobilità rispetto al lavoro, allo studio, alle spese o commissioni.
- Perché usano un particolare mezzo di trasporto?
- A quali condizioni sarebbero disposti a cambiare il mezzo di trasporto privato con quello pubblico?

Rispondere a tali domande con una prospettiva di genere implica valorizzare in termini di crescita e di miglioramento del sistema le differenze tra donne e uomini, nei loro rispettivi stili di vita e responsabilità personali e familiari, andando ad arricchire il sistema informativo dei trasporti con una capacità di lettura sociale ed economica.

E' chiaro infatti che l'approccio tecnico al settore dei trasporti e la prospettiva socio-economico, soprattutto se in chiave di genere, devono necessariamente integrarsi per cogliere i bisogni reali di trasporto dei cittadini e delle cittadine, e poter quindi offrire

⁸¹ A cura di Giovanna Badalassi.

una risposta efficace ed efficiente al problema della mobilità che affligge in diversi gradi e intensità tutti i territori a carattere metropolitano.

Il capitolo che segue, dedicato dunque ad una lettura della mobilità in chiave di genere, ha la finalità di promuovere un momento di riflessione sulla possibilità di allargare l'ambito di intervento del settore dei trasporti in senso strutturale ad una lettura di tipo sociale, che considera dunque la mobilità come uno degli strumenti attraverso il quale è possibile promuovere una crescita delle capacità umane.

Si considera infatti che offrire a donne e uomini una maggiore possibilità di accesso in termini spaziali voglia dire garantire loro anche una più ricca gamma di scelte, personali e professionali, attraverso le quali necessariamente passa ogni processo di crescita.

Dopo un paragrafo dedicato alle origini delle differenze di genere nella mobilità contemporanea (par 5.2), un breve excursus sul diverso modo di viaggiare di donne e uomini (par 5.3) consente di disporre di un bagaglio conoscitivo utile per poi poter meglio valutare una lettura di genere della mobilità nella provincia di Bologna (par 5.4).

A fronte dei risultati di tale analisi l'ultimo paragrafo (par. 5.5) cerca infine di tracciare alcune riflessioni su possibili linee di sviluppo delle politiche dei trasporti provinciali che accolgano tra gli strumenti di valutazione, di analisi e quindi di decisione anche l'elemento di genere.

5.2: Origine delle differenze di genere nei trasporti e nella mobilità

L'organizzazione della mobilità di oggi nelle città è il risultato di una serie di strategie di urbanizzazione e di pianificazione territoriale che risale alla rivoluzione industriale.

In una lettura di genere, le scelte di crescita impetuosa delle città coincidente con le esigenze produttive che hanno caratterizzato lo sviluppo del mondo occidentale hanno determinato quella che si può definire anche una segregazione di genere di tipo spaziale.

Un esperto americano, Martin Wachs⁸², ha ripercorso le origini della separazione spaziale di donne e uomini nelle città. Nella sua analisi si cita infatti come, nella storia precedente la rivoluzione industriale, la maggior parte delle persone lavorasse presso la propria abitazione, sia chi fosse dedito all'attività agricola, sia chi operasse nelle città nei settori del commercio o dei servizi, per i quali l'abitazione era comunque prossima alla "bottega" o al posto di lavoro.

Basti pensare alla conformazione dei centri storici delle città europee per avere ancora oggi una testimonianza di tale modo di vivere. In un simile contesto il mondo lavorativo femminile e quello maschile erano sì caratterizzati da una segregazione lavorativa (lavoro retribuito e lavoro di cura), meno da quella spaziale.

Nel 19° secolo tale organizzazione della società e degli spazi è venuta a modificarsi drasticamente, a causa della crescita del capitalismo e della rivoluzione industriale.

Il nuovo sistema di produzione ha richiesto infatti fabbriche, una concentrazione di forza lavoro in poco spazio, in edifici separati dal luogo di residenza, spesso in punti strategici, presso una ferrovia o una strada.

La delocalizzazione del lavoro retribuito ha dunque determinato la specializzazione territoriale dei moderni assetti urbanistici, in zone residenziali e zone produttive, venendo a determinare di conseguenza i presupposti per la nascita del sistema pubblico dei trasporti e, in parallelo, l'affermarsi dell'auto quale mezzo privato principale di mobilità.

Dal punto di vista del genere tale sviluppo dell'economia e quindi delle città ha però favorito il formarsi delle "sfere separate" separando anche spazialmente il lavoro retribuito rispetto a quello non retribuito.

Il ruolo degli uomini nella società, votato alla produzione economica e alla vita pubblica si è dunque separato nei tempi e negli spazi dal ruolo delle donne, impegnate nella cura dei figli e nelle attività domestiche in aree della città residenziali.

"A partire dalla seconda metà del 19° secolo la casa è diventata qualcosa di più di una unità economica di produzione, ma è diventata gradualmente un simbolo dell'ideale di benessere e di moralità, che attribuiva conforto materiale e status sociale. Soprattutto, la casa era diventata il dominio delle donne, molto più che per gli uomini".

⁸² Martin Wachs "Men, Women, Urban Travel..The persistence of separate spere – Travel patterns and gender phenomenon" – National Conference USA - Women Travel Issues, Baltimore 1996 http://www.cityshelter.org/13_mobil/14tend.htm

Lo sviluppo tecnologico del trasporto urbano, sia pubblico che privato, ha poi permesso di localizzare i posti di lavoro a sempre maggiore distanza da casa, favorendo un aumento della segregazione spaziale tra donne e uomini.

Una segregazione spaziale che nel 19° secolo è andata di pari passo con quella del lavoro maschile retribuito e quello femminile di cura non retribuito, ma che nel 20° secolo, con l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, ha determinato una contraddittorietà della quale ancora oggi soprattutto le donne pagano le conseguenze in termini di difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro e in termini di distribuzione dei ruoli all'interno della famiglia.

Il processo di emancipazione femminile che ha caratterizzato il 20° secolo è certamente stato e tuttora è lungo e faticoso, sia nell'affermazione delle pari opportunità del mercato del lavoro, che in una ridefinizione dei ruoli all'interno della famiglia, che, oltre ad afferire al privato delle persone, interessano anche l'intervento pubblico.

In questa doppia sfida non deve rimanere trascurata l'importanza di garantire una pari mobilità a tutti che permetta di avvicinare le due “sfere separate” e garantire alle famiglie, sia uomini che donne, una migliore conciliazione dei tempi e degli spazi di vita e di lavoro e quindi lo sviluppo della capacità di accesso alle risorse.

Oggi l'evoluzione degli assetti urbanistici e dei sistemi di trasporto delle moderne città occidentali ci permette meglio di capire oggi cosa significhi una lettura di genere del sistema dei trasporti, e soprattutto, quali benefici in termini di equità, efficienza ed efficacia, ci si può attendere dall'introduzione della prospettiva di genere all'interno dei processi strategici e decisionali che afferiscono al settore della mobilità e dei trasporti.

5.3: Quali differenti bisogni e scelte di mobilità di donne e uomini

Dai brevi cenni suesposti sulla evoluzione della mobilità femminile e maschile, emergono chiare alcune peculiarità del sistema trasportistico delle moderne città, e soprattutto si ritrovano più evidenti alcune considerazioni su come il sistema della

mobilità sia ancora oggi un fattore importante nel condizionare, in positivo e in negativo, la vita delle persone.

Appare allora utile un approfondimento sulle differenze che caratterizzano i diversi bisogni di donne e uomini nell'esigenza di spostarsi, e nelle diverse modalità con le quali tale spostamento avviene.

E' già stato fatto cenno della neutralità dell'attuale sistema informativo che descrive il sistema dei trasporti, una neutralità non solo che riguarda dati tecnici relativi alle infrastrutture e servizi di trasporto, ma che coinvolge anche le caratteristiche dell'utenza, spesso identificata come "passeggero", e solo in specifiche iniziative di ricerca meglio definita con altre variabili (età, condizione lavorativa, etc), ma spesso senza considerazioni specifiche di genere.

Approfondendo però il discorso non tanto sul tragitto percorso o sul numero dei passeggeri, bensì sulle necessità che hanno generato il bisogno di trasporto, ecco che allora emergono le differenze tra diversi stili di vita e quindi anche diverse esigenze di mobilità tra uomini e donne.⁸³

In letteratura molteplici sono gli studi che si sono dedicati ad una lettura di genere dei trasporti, soprattutto nel caso di pubblicazioni francesi ed anglosassoni, e solo in alcune esperienze sporadiche italiane.

Da tali studi, il quadro delle differenze di genere nei trasporti emerge chiaramente e, con dovute modifiche, è condivisibile anche per più realtà nazionali, poiché i molteplici fattori che incidono su tali differenze sono tutti comunque riconducibili ad una lettura di fondo del diverso ruolo di donne e uomini nella famiglia e nella società, e nei diversi modelli decisionali ed organizzativi che tali differenti ruoli comportano.

In una rapida sintesi, è utile richiamare brevemente quelli che sono stati definiti "Gender Issues in Transportation"⁸⁴, e che, appoggiandosi ad una letteratura

⁸³ <http://www.cityshelter.org> "Mainstreaming du Genre et Mobilité", City & Shelter asbl Pour le compte de la Ministre de la Mobilité et des Transports – 15 mars 2002

⁸⁴ City and Shelter asbl – "Synthèse Mainstreaming du Genre et Mobilité", Pour le Compte de la Ministre de la Mobilité et des Transports – 15 marzo 2002

internazionale consolidata, come si vedrà di seguito, possono essere considerati validi anche per la realtà bolognese.

Rispetto alle differenze di genere intese:

- i percorsi delle donne dipendono da una molteplicità di variabili superiore a quelli degli uomini, distinguendo tra percorsi di donne occupate, non occupate, con figli, senza figli, più giovani o più anziane,
- le donne hanno minore accesso all'automobile degli uomini e hanno la patente in percentuale inferiore agli uomini,
- le donne hanno una tendenza maggiore a utilizzare mezzi di trasporto pubblici, ad andare a piedi e a viaggiare sull'auto come passeggero, a utilizzare la bicicletta, mentre gli uomini preferiscono l'auto o la motocicletta
- i percorsi delle donne hanno la tendenza ad essere composti da più mezzi di trasporto, mentre gli uomini tendono a usare prevalentemente l'auto,
- le donne sono più condizionate nella loro libertà di movimento dalle condizioni di sicurezza dell'ambiente circostante. I principali fattori⁸⁵ che determinano una differente percezione del livello di sicurezza riguardano l'età, il genere, il livello sociale ed economico (le macchine e i taxi sono percepiti più sicuri del trasporto pubblico collettivo), la presenza di altre persone, l'ora, l'illuminazione pubblica, la pulizia e l'ordine del mezzo di trasporto o della fermata/stazione, l'abitudine ai viaggi (le donne che sono abituate a viaggiare hanno una più bassa percezione dell'insicurezza ambientale),
- lo sviluppo della grande distribuzione, per lo più localizzata in aree periferiche o comunque raggiungibili prevalentemente in auto, obbliga le donne ad una organizzazione incentrata sulla mobilità privata, mentre il sistema di vendita degli esercizi al dettaglio favorisce maggiormente l'accesso tramite il servizio pubblico di trasporto, o addirittura a piedi. Tali sistemi operano una differenza tra donne e famiglie appartenenti a fasce sociali e di età che non hanno adeguato accesso all'auto. Il sistema di distribuzione moderno opera dunque una discriminazione verso le persone meno mobili,

⁸⁵ Wojciech Suchorzewski "Transportation perspectives considering both men's and women's preferences" Warsaw University of Technology

- molte delle attività del tempo libero e della cultura sono programmate di sera, generando una discriminazione di genere per le donne sole con minore possibilità di mobilità autonoma, non compensata dal servizio pubblico, nonché con un minore senso di sicurezza “ambientale” rispetto agli uomini

Rispetto al ruolo delle donne nella famiglia e nel lavoro di cura:

- le donne tendono a percorrere tragitti più brevi e complessi degli uomini, poiché le maggiori incombenze domestiche, associate alla professione, le inducono a scegliere posti di lavoro più vicini a casa e a conciliare le esigenze di trasporto per motivi di lavoro a quelle per motivi casalinghi. Di fatto finiscono con il comporre tragitti che soddisfino contemporaneamente entrambe le esigenze di trasporto, cercando di fare tutto in una unica soluzione, mentre gli uomini, con minori incombenze quotidiane riferibili alla casa, hanno percorsi più lineari. Delle politiche di programmazione dei trasporti devono in tal caso considerare la maggiore difficoltà ad esempio di indurre donne che viaggiano “a zig-zag” a utilizzare il mezzo di trasporto pubblico, di per sé meno flessibile a tali esigenze.

- i percorsi delle donne sono dettati, oltre al raggiungimento del posto di lavoro, dalle esigenze di accompagnamento di bambini e anziani, dallo svolgimento di incombenze collegate con la casa (spesa, acquisti, commissioni, etc), quelli degli uomini dalla necessità di raggiungere il posto di lavoro o di divertimento e tempo libero. Di conseguenza, le donne viaggiano più spesso con bambini e portano pacchi, pesi e ingombri, rendendo anche in questo caso più difficile valutare una alternativa al mezzo privato

Rispetto al lavoro retribuito:

- le donne viaggiano in orari differenti rispetto agli uomini, poiché lavorano in misura proporzionalmente superiore con orari flessibili o part-time, e devono conciliare gli orari delle attività dei figli da accompagnare con quelli degli esercizi commerciali,

- uomini e donne occupate hanno schemi di mobilità differenti in relazione al loro diverso ruolo nella famiglia e alle diverse esigenze di conciliazione: le donne scelgono il lavoro più vicino a casa per poter meglio conciliare, quindi percorrono tragitti più brevi e in meno tempo, anche spesso vincolando le proprie scelte di

crescita professionale a tali esigenze. Gli uomini d'altra parte, percorrendo più lunghe distanze e in più tempo, sono più esposti allo stress dei pendolari,

- le donne, che più degli uomini devono conciliare, apprezzano particolarmente ogni risparmio di tempo e un modico costo del trasporto, ma ciò che più importa loro è l'affidabilità del mezzo di trasporto, poiché i loro tempi di conciliazione sono non solo serrati, ma anche forzati.

Per quanto riguarda l'impatto del sistema della mobilità sul mercato del lavoro maschile e femminile, nell'ottica di un approccio delle capacità umane, è importante operare un approfondimento, citando uno studio condotto in Canada⁸⁶ che ha elaborato due modelli geografici sull'inserimento delle donne nel mercato del lavoro nel ventennio 1977-1996.

Il ragionamento di fondo è stato che anche l'accessibilità spaziale del posto di lavoro influenza la partecipazione complessiva al mercato del lavoro, in proporzione superiore rispetto ai gruppi di persone che non possono con facilità modificare il proprio luogo di residenza per avvicinarsi al posto di lavoro.

In particolare è stato dimostrato che l'accesso delle donne al mercato del lavoro, e la loro permanenza in esso, è sì influenzato da diversi fattori (condizione familiare, salario, età, livello di istruzione, etc), che però devono comprendere anche l'accessibilità geografica del posto di lavoro.

Il modello di analisi ha approfondito sia l'evoluzione dei tassi di attività femminili che la progressione delle donne nel mercato del lavoro.

Le equazioni strutturali a sostegno della analisi dei percorsi svolti dalle donne per raggiungere il posto di lavoro hanno dimostrato che da una parte la migliore accessibilità del posto del lavoro con l'automobile ha contribuito ad aumentare il tasso di attività femminile nel ventennio esaminato (1977-1996). D'altra parte il progresso in termini di carriera delle donne all'interno del mercato del lavoro sempre nello stesso periodo è stato favorito dall'allungamento della durata degli spostamenti femminili verso il posto di lavoro allo stesso modo che dal miglioramento della accessibilità allo stesso grazie all'automobile. Il migliore accesso delle donne all'automobile ha dunque contribuito sia ad entrare nel mercato del lavoro, che ad una

⁸⁶ Marie-Hélène Vandersmissen, Paul Villeneuve, Maurius Thériault "Mobilité et accessibilité: leurs effets sur l'insertion professionnelle des femmes" – INRS Urbanisation Culture Société Montreal – Canada – Rivista l'Espace géographique, 2001

migliore progressione di carriera, anche se il prezzo per quest'ultima è stato rappresentato da un allungamento degli spostamenti.

Più in generale, l'originario fenomeno delle sfere lavorativa e di vita separate è stato recepito anche nelle teorie moderne di analisi della mobilità femminile in rapporto all'inserimento nel mercato del lavoro, individuando due approcci basati sull'evidenza empirica, che possono essere entrambi utili chiavi di lettura a seconda delle peculiarità dei territori in esame: lo "spatial mismatch" (o discordance spatial), e lo "spatial entrapment" (o confinement spatial).

Per spatial mismatch si intende la discordanza spaziale tra i luoghi lavorativi e i luoghi di residenza, mentre lo spatial entrapment identifica un fenomeno rilevato in alcuni territori nei quali le attività produttive più femminilizzate (vedi ad esempio industria alimentare o tessile) sono state dislocate presso periferie a più elevata concentrazione di manodopera femminile a basso costo.

In ogni modo, è comune ad ogni analisi la considerazione della maggiore importanza per le donne dell'accesso fisico al posto di lavoro per il proprio impiego, secondo una gamma di considerazioni e di variabili che si differenziano molto in base a gruppi di popolazione socialmente eterogenei.

Per quanto sia importante il tema della conciliazione nelle scelte lavorative anche rispetto alla mobilità, non va trascurato inoltre il tema dei differenziali salariali quale elemento di discriminazione nella scelta di un lavoro più o meno distante dal luogo di residenza.

E' stata infatti messa in evidenza la relazione tra mobilità geografica e mobilità professionale in termini di avanzamento di carriera: lavori di maggiore livello professionale possono contare su più elevati salari che consentono una sostenibilità economica nell'uso dell'automobile e nella scelta di più lunghe distanze. Riconoscere il peso del differenziale salariale tra donne e uomini in tal caso aiuta a comprendere quali maggiori vincoli ad una crescita professionale impattano sulle scelte delle donne rispetto a quelle degli uomini.

Un esempio molto importante della relazione tra mercato del lavoro e mobilità in ottica di genere è offerto da una indagine svolta presso la regione metropolitana alla periferia Montreal- Canada tra il 1971 e il 1981. In tale zona è stato infatti evidenziato nel decennio esaminato un incremento di occupazione femminile concentrato nei servizi alle imprese, alla finanza e all'amministrazione pubblica, non rilevato invece per l'occupazione maschile. Tale fenomeno è stato spiegato con un incremento della mobilità spaziale delle donne in tale territorio determinato dall'apertura della metropolitana a fine anni 60, che ha concesso alle donne non motorizzate di raggiungere il centro città dove si concentravano maggiormente tali attività economiche, caratterizzate da una elevata occupazione femminile.

Rispetto a tale esempio, emerge con chiarezza quale importante ruolo possa assumere il sistema della mobilità e dei trasporti in un disegno di sistema che vuole perseguire una crescita e sviluppo del capitale umano nel solco delle pari opportunità tra donne e uomini; un ruolo che si prefigura proporzionalmente più importante per le fasce sociali più disagiate ma per questo anche con maggiori margini di crescita.

Nell'ambito delle possibilità di scelta concesse a chi valuta una nuova possibilità lavorativa, infatti le due strategie indicate dagli studiosi di mobilità di genere si configurano in strategia della prossimità e quella della mobilità.

La strategia della prossimità insiste su scelte lavorative tese a mantenere vicini i luoghi di vita e di lavoro, quella della mobilità, più di carattere americano o anglosassone, tende a spostare il luogo di residenza in relazione al luogo di lavoro, ma richiede necessariamente maggiori possibilità economiche, e uno status sociale già elevato.

In entrambi i casi sono quindi evidenti le differenti possibilità di scelta di gruppi sociali diversi per reddito, livello di istruzione e condizione familiare.

Prima di passare ad una lettura del contesto bolognese, è ancora utile rileggere alcuni dei "Gender transportation Issues" appena esaminati, calati nella realtà nazionale,

come sono stati illustrati da una delle poche ricerche condotte sull'argomento in Italia⁸⁷:

“..l’analisi sull’intero campione nazionale⁸⁸ rivela alcune differenze importanti fra uomini e donne. In particolare:

- vi è uno scarto nella probabilità attesa di ricorrere all’auto per recarsi al lavoro pari a circa il 12% fra il lavoratore e la lavoratrice ‘medi’....,*
- la probabilità di usare l’auto varia di più per le donne che per gli uomini al variare delle caratteristiche prese in esame, in particolare età, numero/presenza di figli ma anche stato civile ed area geografica,*
- l’aver figli sotto i 14 anni aumenta mediamente la probabilità di spostarsi in auto di 7,8 punti percentuali rispetto al non averli, con un aumento più marcato per le donne. Per esempio, rispetto alla media del rispettivo campione le donne con figli in età prescolare hanno 9 punti di probabilità in più di ricorrere all’auto’ (69% contro 58%) rispetto ai 5.2 punti aggiuntivi dei padri di figli in età prescolare,*
- rispetto alle giovani adulte le donne ultracinquantenni hanno una minore probabilità di usare l’auto di circa 26 punti percentuali, mentre questo stesso scarto è molto più contenuto fra gli uomini (5 punti percentuali). Tuttavia, tale scarto è destinato a ridursi sensibilmente con l’assottigliarsi delle generazioni di ultracinquantenni prive di patente,*
- la probabilità di usare l’auto diminuisce più al Nord che al Sud fra gli ultra cinquantenni presumibilmente per una migliore offerta di trasporto pubblico al Nord. Questa riduzione di probabilità è però più marcata per le donne, a conferma della loro maggiore propensione al trasporto pubblico.*

L’analisi ha anche rivelato qualche somiglianza fra i sessi, nello specifico:

- l’aver figli in età prescolare (0-5) rispetto all’averli in età scolare (6-13) aumenta la probabilità dell’uso dell’auto di circa 4 punti percentuali fra le donne e di circa 3 punti fra gli uomini,*
- sia per gli uomini che per le donne la classe di età associata all’uso più intenso dell’auto è quella centrale (31-50).*

Ripetuto sui dati della sola Emilia Romagna questo esercizio offre alcune conferme a quanto già riscontrato in precedenza, ma anche qualche novità, dal segno ambiguo:

- le conferme riguardano un comportamento meno dissimile fra uomini e donne rispetto all’uso dell’auto in Emilia in confronto al resto del paese, l’importanza dei figli in età prescolare per un maggiore ricorso all’auto sia fra gli uomini che fra le donne, la tendenza ad usare meno l’auto nella terza e quarta età*
- le novità riguardano il fortissimo ricorso all’auto da parte delle giovani donne emiliane (18-30 anni) che ne fanno uso nella misura dell’81% , mentre il corrispondente valore maschile è di poco superiore al 73%, probabilmente per un maggiore uso del motorino...*

⁸⁷ Donne e trasporti in Italia, in Emilia e nel comune di Modena – Analisi, buone prassi e strumenti di Gender Auditing Capitolo 4a cura di F. Bettio, M. Merelli e Y. Rovinalti (2002) nell’ambito del progetto STUDIO DI FATTIBILITA’ PER LA COSTITUZIONE DEL BILANCIO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE SECONDO UN’OTTICA DI GENERE - Fondo Sociale Europeo Misura E1 Det. N° 1734 del 31/07/2001, SCS Azioninnove Consulting

⁸⁸ Analisi condotta su Indagine Multiscopo Istat, 1998

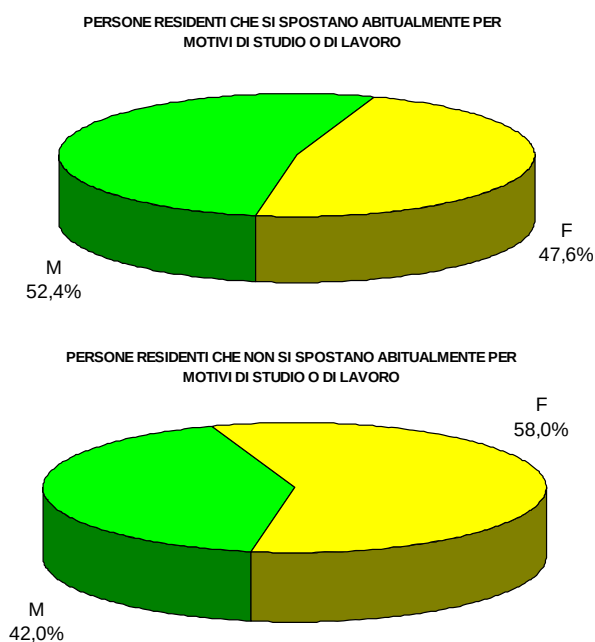
5.4: La mobilità di donne e uomini nella provincia di Bologna

Rispetto all'introduzione teorica sulla lettura di genere dei trasporti, l'analisi di contesto specifica per tale settore applicata alla provincia di Bologna permette di rileggere anche per questo territorio alcuni stereotipi di genere collegati alla mobilità delle persone.

Ad esempio la rilevazione di una minore mobilità delle donne rispetto agli uomini viene osservata anche nella provincia di Bologna, anche se, in considerazione dell'elevata partecipazione femminile al mercato del lavoro, con una sproporzione di genere inferiore rispetto ad altri territori.

Al Censimento Istat della Popolazione e delle Abitazioni del 2001 le persone che abitualmente si spostano per motivi di studio o di lavoro sono risultate essere in tutto 472.161, per il 52,4% uomini e per il 47,6% donne (gap di genere +4,8%). Le persone che invece non si spostano abitualmente per tali motivi sono in tutto 394.868, per il 58% donne e per il 42% uomini (gap di genere -15,9%)

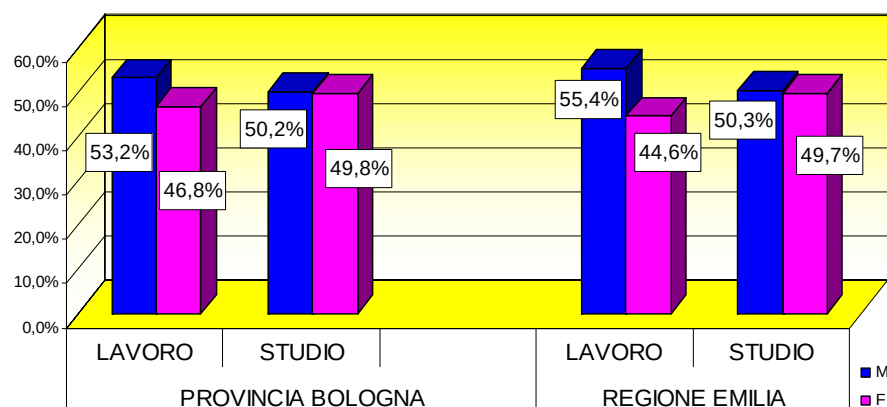
Figura 5.1: Persone residenti che si spostano e non si spostano abitualmente per motivi di lavoro e di studio per genere (2001) - provincia di Bologna



In un confronto con il dato regionale, e nella specie delle singole motivazioni di mobilità, si rileva una sostanziale parità di genere, sia nel territorio bolognese che in quello regionale: le donne sono il 49,8% delle persone che si spostano per motivi di studio a Bologna, il 49,7% in Emilia.

I movimenti per motivi di lavoro sono invece direttamente collegati con il più elevato tasso di occupazione femminile in provincia di Bologna rispetto alla media regionale: le persone che si spostano per motivi di lavoro sono per il 46,8% donne a Bologna, il 44,6% in Emilia Romagna.

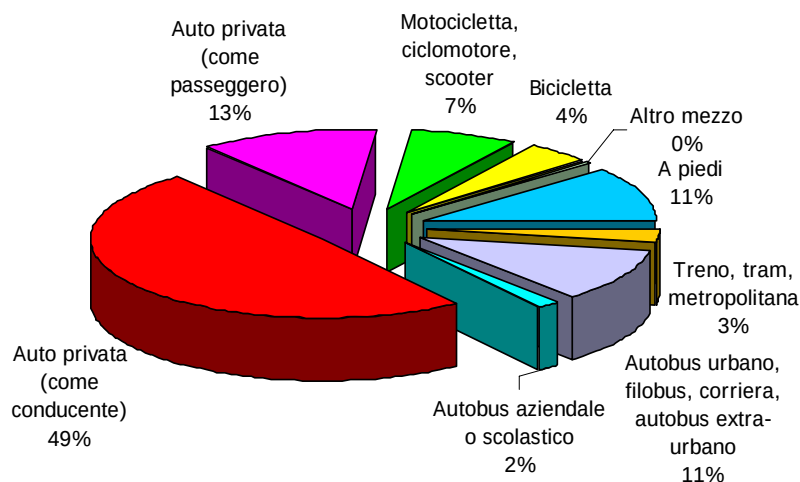
Figura 5.2: Spostamenti abituali per studio e lavoro per genere – Provincia di Bologna e Regione Emilia Romagna 2001



*Figura 8: Mezzo di trasporto per motivi di studio o di lavoro per genere (2001)
provincia*

di Bologna

Popolazione residente che si è recata il mercoledì precedente la data del censimento al luogo abituale di studio o di lavoro per sesso, mezzo utilizzato PROVINCIA DI BOLOGNA



Richiamando ancora le considerazioni generali già avanzate sulla lettura di genere dei mezzi di trasporto, in termini generali il 49% delle persone che si sono spostate il mercoledì precedente la rilevazione nel 2001 ha usato l'auto propria come conducente, il 13% l'auto come passeggero, l'11% l'autobus, l'11% è andato a piedi, il 7% in motocicletta o scooter, il 4% in bicicletta, il 3% in metropolitana/treno/tram.

Emerge chiaramente il considerevole peso dell'auto quale mezzo di trasporto, preferito nel complesso dal 62% delle persone che si sono spostate, o come conducente o come passeggeri, a fronte di un residuale utilizzo complessivo dei mezzi pubblici del 15%, rimanendo il restante 23% riferito a persone che si spostano in scooter, a piedi o in bicicletta.

Se da un lato tale situazione è fonte di legittima preoccupazione per gli amministratori pubblici per un aggravio delle condizioni ambientali e di traffico, dall'altro, come si è visto, è da collegarsi anche quale indicatore all'elevato livello di benessere del territorio, e soprattutto con l'elevato tasso di occupazione della provincia, sia maschile che, soprattutto, femminile.

Analizzando infatti nel dettaglio i mezzi di trasporto per genere per i motivi di spostamento sia di studio che di lavoro, si possono già osservare quegli stereotipi di genere sulla mobilità già rilevati nella letteratura specifica e che si possono ritrovare anche nel territorio bolognese.

L'auto come conducente è il mezzo più usato dagli uomini (53% contro il 44% delle donne, gap di genere del 9,0%), come passeggero invece maggiore è la concentrazione di donne (gap -3,3%).

Tabella 5.1: Popolazione che si è recata il mercoledì precedente il censimento al luogo abituale di studio o di lavoro per sesso (2001) – provincia di Bologna

<i>Popolazione residente che si è recata il mercoledì precedente la data del censimento al luogo abituale di studio o di lavoro per sesso, mezzo utilizzato</i> PROVINCIA DI BOLOGNA	M	%	F	%	TOT	%	GAP %M-%F
Treno, tram, metropolitana	5.800	2%	6.270	3%	12.070	3%	-0,5%
Autobus urbano, filobus, corriera, autobus extra-urbano	18.463	8%	31.127	15%	49.590	11%	-6,9%
Autobus aziendale o scolastico	4.007	2%	3.523	2%	7.530	2%	0,0%
Auto privata (come conducente)	126.301	53%	93.284	44%	219.586	49%	9,0%
Auto privata (come passeggero)	26.355	11%	30.509	14%	56.864	13%	-3,3%
Motocicletta, ciclomotore, scooter	22.090	9%	11.603	5%	33.693	7%	3,8%
Bicicletta	9.262	4%	10.457	5%	19.719	4%	-1,0%
Altro mezzo	1.032	0%	128	0%	1.160	0%	0,4%
A piedi	25.170	11%	25.507	12%	50.677	11%	-1,5%
TOTALE	238.480	100%	212.408	100%	450.889	100%	0%
	53%		47%		100%		

I mezzi pubblici sono soprattutto di preferenza femminile: gap a favore delle donne del -6,9% per l'autobus/corriera, del -0,5% per il treno/tram/metropolitana.

Le donne scelgono poi maggiormente di spostarsi a piedi (gap -1,5%) o in bicicletta (gap-1,0%).

Lo scooter o la motocicletta ha incide una maggiore frequenza di utenti uomini (gap +3,8%).

Distinguendo le motivazioni di spostamento rispetto al genere e al mezzo di trasporto utilizzato si coglie l'impatto sul mezzo di trasporto prescelto rispetto alle differenze di condizione economica e sociale tra chi si sposta per lavoro e chi per motivi di studio.

Confrontando i due grafici il differente uso dell'auto appare evidente:

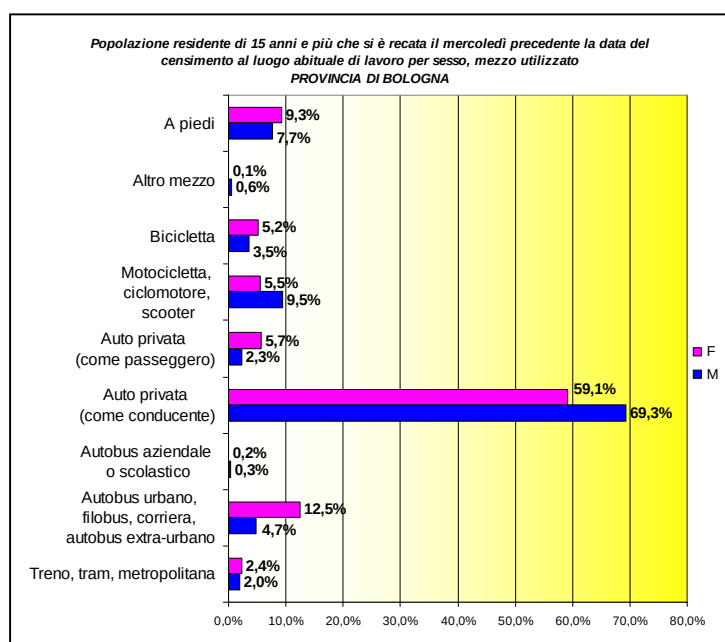


Figura 9: Popolazione che si è recata il mercoledì precedente il censimento al luogo abituale di lavoro per sesso (2001) – provincia di Bologna

L'auto come conducente è infatti usata soprattutto come mezzo di spostamento per motivi di lavoro, con una

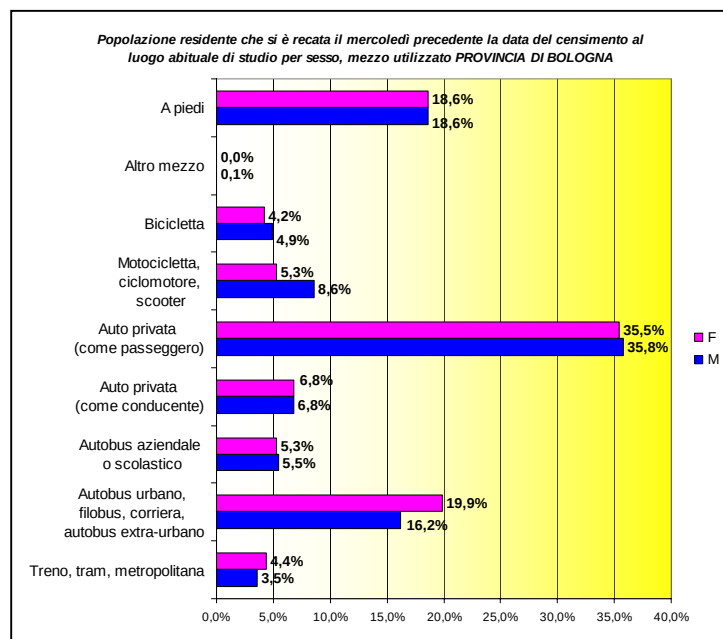
significativa differenza tra donne e uomini (59,1% delle donne che si spostano contro il 69,3% degli uomini, gap +10,2) che si recano sul posto di lavoro.

Gli studenti che usano la macchina come conducenti (per lo più universitari o iscritti alle superiori over 18) sono paritariamente distribuiti nel 6,8% degli uomini e analogamente nel 6,8% delle donne. Nell'auto utilizzata come passeggero vi è ancora parità tra donne e uomini negli spostamenti per motivi di studio (35,5% le donne e 35,8% gli uomini), confermandosi in questo segmento soprattutto la parte di popolazione minore accompagnata in auto dai genitori.

Negli spostamenti per motivi di lavoro prevale invece la maggiore concentrazione di donne quali passeggere di auto privata (5,7% contro il 2,3% degli uomini)

Figura 5.5: Popolazione che si è recata il mercoledì precedente il censimento al luogo abituale di studio per sesso (2001) – provincia di Bologna

L'autobus/filobus/corriera è un mezzo di trasporto maggiormente utilizzato dagli studenti, soprattutto donne (18,1% in totale, 19,9% delle donne contro il 16,2% degli uomini), meno dai lavoratori (8,3% in totale) anche se sono sempre di più le donne a utilizzarlo (12,5% contro il 4,7% degli uomini).



La motocicletta, in tutto utilizzata dal 6,9% di chi si sposta per motivi di studio dal 7,7% per motivi di lavoro, ha un gap di genere a favore degli uomini del 3,3% se per motivi di studio e del 4% se per motivi di lavoro

La bicicletta, utilizzata dal 4,5% dei bolognesi per motivi di studio e dal 4,3% per motivi di lavoro, ha un gap di genere a favore delle donne di -1,7% se per motivi di lavoro, di +0,7% a favore degli uomini se per motivi di studio.

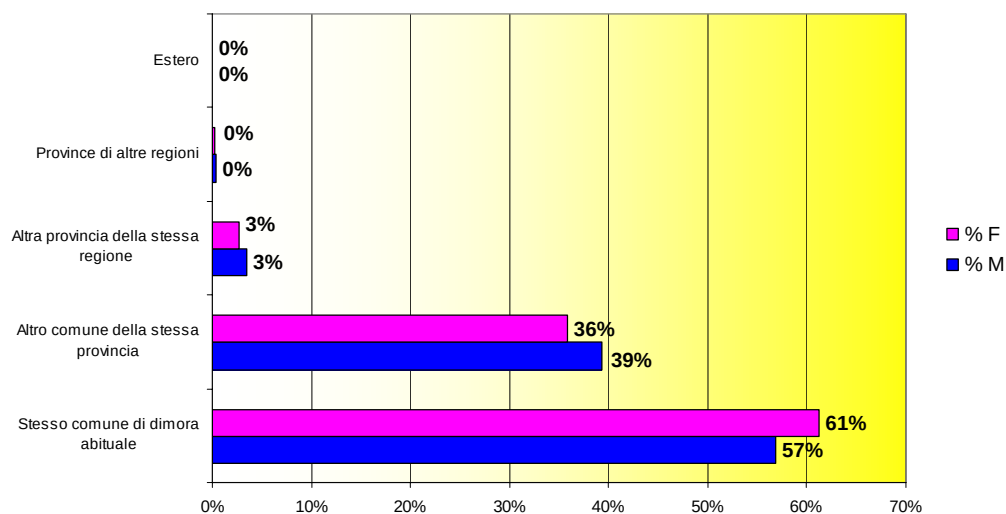
Lo spostamento a piedi è praticato soprattutto per motivi di studio (18,6% per uomini e donne), mentre per i motivi di lavoro è preferito più dalle donne che dagli uomini (9,3%, contro il 7,7%, gap +1,6%).

Un altro stereotipo di genere che viene ancora confermato dalle rilevazioni della provincia di Bologna riguarda le minori distanze percorse di solito dalle donne nei propri spostamenti rispetto agli uomini.

Nell'ambito degli spostamenti per studio o lavoro rimangono nel perimetro dello stesso comune di dimora abituale il 61% delle donne e il 57% degli uomini (gap - 4,0%), mentre escono dal proprio comune, ma rimangono sempre all'interno della provincia il 39% degli uomini contro il 36% delle donne (gap +3,0%)

Figura 5.6: Popolazione over 15 che si reca abitualmente al luogo abituale di lavoro o di studio per sesso e luogo di destinazione (2001) – provincia di Bologna

Popolazione residente di 15 anni e più che si reca giornalmente al luogo abituale di lavoro o di studio per sesso e luogo di destinazione - Provincia di Bologna



Mentre per gli spostamenti per soli motivi di studio non si notano sostanziali differenze, negli spostamenti per motivi di lavoro il dato di genere conferma il legame tra gli impegni familiari delle donne e i compromessi sia lavorativi che riferiti alla mobilità per riuscire a conciliare i tempi e gli orari del doppio lavoro.

In questo caso infatti il gap di genere è favorevole alle donne per -5,7% per chi rimane all'interno del comune di dimora abituale, favorevole agli uomini per +4,3% per chi rimane comunque all'interno della provincia ma cambia comune, e di +1,1% di chi esce dalla provincia per andare sul posto di lavoro.

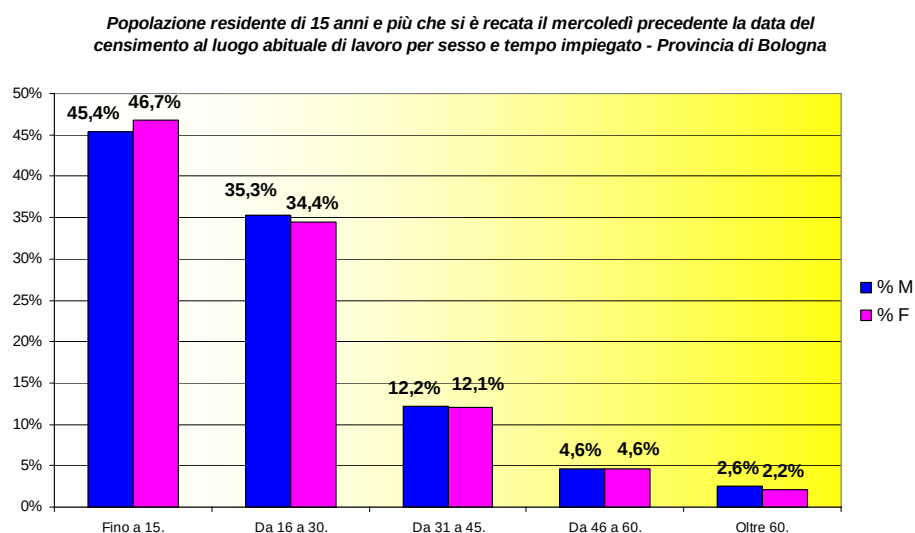
Tabella 5.2: Popolazione over 15 che si reca abitualmente al luogo abituale di lavoro per sesso e luogo di destinazione (2001) – provincia di Bologna

<i>Popolazione residente di 15 anni e più che si reca giornalmente al luogo abituale di lavoro per sesso e luogo di destinazione - Provincia di Bologna</i>	<i>M</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>TOT</i>	<i>%</i>	<i>GAP %M-%F</i>
Stesso comune di dimora abituale	91.814	50%	89.885	56%	181.700	53%	-5,7%
Altro comune della stessa provincia	83.286	46%	66.340	41%	149.626	44%	4,3%
Altra provincia della stessa regione	6.614	4%	4.045	3%	10.659	3%	1,1%
Province di altre regioni	896	0%	355	0%	1.251	0%	0,3%
Estero	17	0%	5	0%	22	0%	0,0%
TOTALE	182.627	100%	160.630	100%	343.258	100%	0%
	53%		47%		100%		

Complessivamente il 46% dei bolognesi che si spostano per lavoro impiegano meno di un quarto d'ora, il 35% dai 16 ai 30 minuti, il 12% dai 31 ai 45 e il 7% oltre i tre quarti d'ora.

Anche per quanto riguarda il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro, le donne, in relazione alla minore distanza percorsa, impiegano minore tempo: 46,7%% meno di 15 minuti, contro il 45,4% degli uomini (gap -1,3%).

Figura 5.7: Popolazione over 15 che si reca abitualmente al luogo abituale di lavoro per sesso e tempi impiegato (2001) – provincia di Bologna



Tab.5.3

<i>Popolazione residente di 15 anni e più che si è recata il mercoledì precedente la data del censimento al luogo abituale di lavoro per sesso e tempo impiegato - Provincia di Bologna</i>	M	% M	F	% F	TOT	%	GAP %M-%F
Fino a 15.	79.919	45,4%	70.456	46,7%	150.375	46%	-1,3%
Da 16 a 30.	62.080	35,3%	51.858	34,4%	113.938	35%	0,9%
Da 31 a 45.	21.442	12,2%	18.255	12,1%	39.697	12%	0,1%
Da 46 a 60.	8.114	4,6%	6.964	4,6%	15.078	5%	0,0%
Oltre 60.	4.551	2,6%	3.247	2,2%	7.798	2%	0,4%
TOTALE	176.106	100%	150.780	100%	326.887	100%	0%
	54%		46%		100%		

Il tempo necessario per raggiungere il posto di lavoro può essere correlato con il mezzo di trasporto utilizzato per raggiungerlo.

Confrontando per semplicità di lettura quali mezzi si trasportano solo l'auto e il mezzo pubblico, si nota come l'auto venga maggiormente utilizzata per spostamenti brevi, a conferma di come tale fattore influisca sulla scelta della modalità di trasporto.

Tabella 5.4: Popolazione residente di 15 anni e più che si è recata il mercoledì precedente la data del censimento al luogo abituale di lavoro per sesso, mezzo utilizzato, e tempo impiegato - provincia di Bologna – (2001)

TEMPO IMPIEGATO	AUTO			MEZZO PUBBLICO		
	M	F	TOT	M	F	TOT
Fino a 15	51.123	43.684	94.807	1.351	2.768	4.119
da 16 a 30	49.322	37.108	86.430	4.338	9.235	13.573
da 31 a 45	17.539	12.236	29.775	2.763	5.401	8.164
da 45 a 60	5.734	3.631	9.365	2.110	3.215	5.325
Oltre 60	2.385	1.078	3.463	1.959	2.081	4.040
Totale	126.103	97.737	223.840	12.521	22.700	35.221

TEMPO IMPIEGATO	AUTO			MEZZO PUBBLICO			AUTO	MEZZO PUBBLICO
	M	F	TOT	M	F	TOT	GAP	GAP
Fino a 15	40,54%	44,70%	42,4%	10,8%	12,2%	11,7%	-4,15%	-1,4%
da 16 a 30	39,11%	37,97%	38,6%	34,6%	40,7%	38,5%	1,15%	-6,0%
da 31 a 45	13,91%	12,52%	13,3%	22,1%	23,8%	23,2%	1,39%	-1,7%
da 45 a 60	4,55%	3,72%	4,2%	16,9%	14,2%	15,1%	0,83%	2,7%
Oltre 60	1,89%	1,10%	1,5%	15,6%	9,2%	11,5%	0,79%	6,5%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%

L'osservazione sul tempo impiegato e sul mezzo di trasporto parte dalla premessa necessaria della forte differenza tra uso dell'auto e mezzo pubblico: l'auto è infatti utilizzata quale mezzo di trasporto da chi lavora per il 68,5% mentre il mezzo pubblico che comprende il treno/tram/metropolitana, l'Autobus urbano/extraurbano, il filobus e la corriera il 10,8%.

Confrontando comunque su base percentuale il tempo impiegato per le due modalità di trasporto, emerge come chi usa l'auto per lavoro viaggia per il 42,4% meno di un quarto d'ora, contro l'11,7% di chi usa il mezzo pubblico.

Sui tragitti di maggiore durata paiono invece concentrarsi di più le persone che utilizzano il mezzo pubblico: oltre la mezz'ora di viaggio si concentra il 19% di chi viaggia in auto e il 49,8% di chi viaggia con il mezzo pubblico.

Significative in questo contesto di insieme sono le differenze di genere, poiché le donne usano molto di più l'auto degli uomini soprattutto sui brevi tragitti: il gap per l'uso dell'auto sotto il quarto d'ora è favorevole alle donne per -4,15% contro il gap di -1,4% riferito a chi usa l'autobus sempre per lo stesso lasso di tempo.

Superando il quarto d'ora aumenta invece la concentrazione di donne che usano il mezzo pubblico, fino ai tre quarti d'ora (gap -7,7% complessivo), mentre per i periodi superiori vi è una maggiore concentrazione di uomini nell'uso di mezzo pubblico.

Viene da sottolineare a fronte di questa analisi, lo stereotipo di genere che vede le donne maggiormente impegnate sui brevi tragitti, effettuando più tratte nel tragitto di ritorno a casa, per lo più accompagnando bambini o altri parenti, o comunque con dei pacchi, tutti elementi fortemente disincentivanti rispetto all'uso del mezzo pubblico.

5.5: Proposte per un approccio gender sensitive nelle politiche dei trasporti della Provincia di Bologna

Le Province sono competenti in materia di trasporti extraurbani e in materia di viabilità provinciale a seguito della emanazione del D.Lgs 422/97 per il “conferimento alle Regione e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di trasporto pubblico locale”, e del D.Lgs 112/98 che ha sancito il passaggio al demanio provinciale delle strade statali del territorio di pertinenza.

Come già visto nelle pagine precedenti, per il trasporto extraurbano di competenza provinciale le problematiche di trasporto della popolazione si vanno a inquadrare non solo nel livello della qualità della vita e della gestione del tempo, ma anche nella possibilità di influenzare significativamente le scelte professionali della popolazione. Molto spesso inoltre il pendolarismo in alcune zone non è consentito se non con il mezzo privato: in questo caso oltre alle difficoltà organizzative e di gestione dei tempi si aggiunge anche la maggiore difficoltà per le donne di disporre di un mezzo proprio di trasporto.

Nel caso di comuni periferici rispetto al comune capoluogo, e nel caso di uno sviluppo economico poco distribuito sul territorio si creano le condizioni organizzative ed economiche per creare forme di autoesclusione dal mondo del lavoro, soprattutto femminile.

Per un Ente quale la Provincia prevalgono gli aspetti di pianificazione e di programmazione rispetto a quelli della gestione diretta dei servizi di trasporto, affidata a società partecipate: un buon piano dei trasporti che rispetti orari e tempi lavorativi, che raggiunga tutti i comuni del territorio e un sistema di viabilità capillare, diventano allora delle vere e proprie leve per uno sviluppo sociale ed economico che offra anche alle donne la possibilità di parteciparvi in termini di parità.

Nel caso della Provincia di Bologna, come anticipato, lo scopo del presente capitolo è quello di operare una azione di sensibilizzazione volta a introdurre la variabile di genere all'interno dei processi e dei meccanismi decisionali dell'ente. Considerando l'approccio di gender mainstreaming che si considera proprio di tutto il progetto di gender budgeting, introdurre la variabile di genere nelle attività di gestione dell'ente

significa declinare tale variabile in modo da poterla considerare sia a livello strategico, che pianificatorio e di programmazione, nonché di bilancio, e, infine, a livello gestionale.

Dal punto di vista strategico si ritiene importante definire la chiave di lettura di genere all'interno dei due documenti programmatori principali che inquadrano tutta l'azione dell'ente nel settore: il Piano Territoriale di Coordinamento e il Piano della Mobilità Provinciale.

Tali strumenti, attualmente particolarmente ricchi e dettagliati nella descrizione attuale e futura dell'assetto trasportistico del territorio, si presterebbero bene infatti ad accogliere la variabile di genere la quale, oltre che essere introdotta a livello di indicazione generale, potrebbe essere meglio inserita nel quadro complessivo se appoggiata a ricerche e studi specifici in grado di meglio adattare la capacità di lettura di genere del territorio nei suoi vari ambiti geografici di riferimento e secondo le principali direttrici di traffico.

Un'efficace lettura di genere di tali documenti programmatori sarebbe tanto più efficace, inoltre, quanto più fosse in grado di interagire sia in termini conoscitivi che decisionali con le politiche per il lavoro o le politiche sociali e per la famiglia, non solo all'interno dell'ente, ma anche in relazione ai comuni operanti sul territorio.

Tale attività, suffragata da rilevazioni specifiche e contestualizzate ai vari territori della provincia, porterebbe ad un migliore utilizzo delle risorse pubbliche, che andrebbero a finanziare servizi più efficaci ed efficienti rispetto ad una accresciuta capacità di lettura dei reali bisogni di mobilità dei cittadini e delle cittadine.

Dal punto di vista gestionale, in riferimento alle iniziative che una indicazione programmatoria nel PTC e/o nel PMP in tal senso potrebbero giustificare, è possibile indicare, a titolo meramente esemplificativo, alcune possibilità di intervento:

- Piani di spostamento Casa – Lavoro: sia per quanto riguarda l'attività del Mobility Manager provinciale rispetto all'ente, che nei riguardi delle iniziative di mobilità sostenibile rispetto ai comuni e alle aziende del territorio, è possibile promuovere una lettura di genere dei Piani di spostamento Casa-Lavoro, per i quali attualmente non è prevista una lettura differenziata di genere, che invece garantirebbe una maggiore consapevolezza dei margini

effettivi di miglioramento della mobilità in relazione anche alle esigenze di conciliazione delle lavoratrici

- Nell'ambito della funzione di indirizzo e di programmazione delle attività del Trasporto pubblico la Provincia si può fare portatrice di un processo di sensibilizzazione di genere all'interno delle Aziende di TPL, ad esempio promuovendo l'uso della Check List appositamente elaborata dal Ministero dei trasporti Inglese e ripresa e adattata alla realtà Italiana dal già citato studio sul Gender Auditing dei trasporti nel Comune di Modena (che si riporta in Allegato)
- L'implementazione e lo sviluppo in via sistematica, oltre la prima fase di sperimentazione, anche in collaborazione con i Comuni del territorio, di alcune buone prassi che hanno avuto delle importati ricadute di genere: si citano ad esempio i casi della
 - o Diversificazione e aumento dei Bus scolastici
 - o I percorsi pedonali sicuri – Una strada a misura di bambino.
 - o Gli abbonamenti a prezzi speciali per i bambini delle elementari.
 - o La desincronizzazione degli orari per l'ingresso scolastico.
 - o Iniziative per una maggiore sicurezza delle fermate degli autobus e delle stazioni ferroviarie o metropolitane.
- Un'integrazione sistematica delle politiche, sia all'interno delle province che con gli altri soggetti pubblici operanti nel territorio (Comuni e ASL). Alcune esperienze sono già attive per la Provincia di Bologna, si pensi al progetto di patente per l'Auto per le Donne Immigrate, o ai servizi di trasporto per persone con disabilità che partecipano alle attività formative promosse dalla Provincia. Un maggiore e sistematico impulso verso questa direzione consentirebbe l'allargamento dell'impatto dell'azione provinciale anche a fasce di popolazione più ampie non appartenenti a categorie sociali disagiate o in stato di difficoltà specifica.

ALLEGATO 1:

⁸⁹**CAPITOLO 4: Donne e trasporti in Italia, in Emilia e nel comune di Modena – Analisi, buone prassi e strumenti di Gender Auditing**

4.5.2 Quali miglioramenti? La *checklist*

Lo strumento che proponiamo per migliorare la qualità del trasporto pubblico è una *checklist* rivolta ai gestori del servizio pubblico. Attingiamo largamente a questo proposito al lavoro ripetutamente citato del Department of Transport and the Regions in Gran Bretagna (Hamilton et al. 1999). Ricordiamo che questo studio si è posto l'obiettivo di migliorare il funzionamento del trasporto pubblico inglese da una prospettiva di genere e ha elaborato a tal scopo una *checklist* articolata in ben 135 punti frutto del lavoro di focus groups in 6 diverse località.

Abbiamo scelto di adattare la *checklist* inglese al caso italiano alla luce di quanto emerso nei paragrafi precedenti, invece che elaborarla ex novo, per due ordini di ragioni: primo, da una prospettiva di genere, le scelte e gli atteggiamenti di donne e uomini inglesi nell'ambito dei trasporti sono molto simili a quelli riscontrati nel nostro paese, anche se permangono differenze importanti dovuti, tra l'altro ad una diversa articolazione dell'offerta; secondo, ma non in ordine di importanza, la costruzione di una *checklist* richiede l'attivo coinvolgimento degli utenti, effettivi o potenziali come è stato fatto in Gran Bretagna con la costituzione dei *focus groups* ed un campionamento attento a coprire le diverse realtà locali.

Quella che proponiamo è dunque uno strumento preliminare, atto ad essere usato in fase di costruzione di un'esperienza completa e 'sul campo' di gender auditing dei trasporti locali.

Riassumendo, la *check list* che proponiamo è destinata a:

- gli organi di programmazione/monitoraggio del trasporto pubblico in una data area

⁸⁹ Donne e trasporti in Italia, in Emilia e nel comune di Modena – Analisi, buone prassi e strumenti di Gender Auditing Capitolo 4 a cura di F. Bettio, M. Merelli e Y. Rovinalti nell'ambito del progetto STUDIO DI FATTIBILITA' PER LA COSTITUZIONE DEL BILANCIO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE SECONDO UN'OTTICA DI GENERE – Regione Emilia Romagna - Fondo Sociale Europeo Misura E1 Det. N° 1734 del 31/07/2001, SCS Azioninnova Consulting.

- le unità che ‘producono’ i servizi di trasporto;

è strutturata nelle sezioni

- pratiche organizzative
- capire il passeggero
- rendere il trasporto pubblico accessibile e conveniente
- l’attesa
- sul mezzo

ognuna delle quali riflette problemi ed obiettivi discussi nell’analisi precedente ed è destinata ad operatori diversi e/o a fasi diverse del processo di auditing;

può essere usata

- dal management delle unità centrali di programmazione e gestione come strumento di valutazione o autovalutazione o come base per indagini conoscitive (sezioni 1 e 2, in parte 3)
- dai produttori effettivi del servizio che sono in diretto contatto con l’utente (sezioni 3 e 4)
- a bordo del mezzo di trasporto per valutare l’effettiva qualità del viaggio (sezione 5)

contempla una valutazione articolata su cinque livelli

a = ‘si pieno’

b= riscontro misti;

c= no pieno;

d= non si sa;

e= non rilevante

Questa scala si presta al calcolo di un indicatore complessivo di funzionalità del servizio, ad esempio per confrontare l'andamento nel tempo della performance di una data azienda.

1. L'organizzazione: politiche e procedure

Uguaglianza fra uomini e donne:	a	b	c	d	e
l'equità di genere all'interno dell'organizzazione è uno degli obiettivi principali					
l'organizzazione si è impegnata per una certificazione di genere dei suoi servizi					
la politica di gender auditing (GA) ha definito obiettivi chiari, misure, indicatori e il processo è monitorato regolarmente dalla dirigenza					
ogni membro dell'organizzazione è stato reso edotto dell'impegno verso la GA ed è responsabile della sua realizzazione					
il programma di gender audit è adeguatamente finanziato					
ogni intervento è esaminato da un'ottica di genere e valutato per l'impatto specifico sulle donne					
le commissioni chiave seguono criteri di equa partecipazione e rappresentanza così che le donne possano incidere sulle decisioni strategiche quanto gli uomini					
l'organizzazione garantisce che chiunque faccia da portavoce sia pienamente informato sul programma di gender audit					
l'organizzazione informa i media locali del proprio programma di GA e pubblicizza sforzi ed iniziative al riguardo					
l'organizzazione non tollera discriminazioni o abusi da parte del proprio staff					
esistono procedure efficaci per proteggere i dipendenti nei confronti di discriminazioni sessuali e molestie					

Reclutamento e formazione dei propri dipendenti					
i criteri di assunzione includono un'adeguata sensibilità alla questione del genere, sia nell'organizzazione che nelle relazioni con la comunità					
lo staff è selezionato per e istruito a non rivolgersi in modo aggressivo verso i passeggeri					

Programmazione del servizio					
I responsabili della programmazione dei servizi lavorano a stretto contatto con gli urbanisti per assicurare che i servizi forniti rispondano alle esigenze delle donne che vivono e lavorano nell'area					
c'è almeno un/a dipendente cui è affidato, tra gli altri, il compito di individuare gli ostacoli che scoraggiano le donne, ma anche gli uomini, dallo scegliere il mezzo pubblico					
l'organizzazione collabora con l'amministrazione locale e gli altri fornitori di servizi di trasporto della zona per offrire ai passeggeri viaggi senza soluzione di continuità per esempio tramite biglietti integrati, infrastrutture integrate e una buona connettività					
la capacità di ogni utente potenziale di accedere al servizio è un'effettiva priorità per l'organizzazione					
l'organizzazione ha una propria politica di sicurezza, a copertura dei passeggeri e dello staff, che tiene conto dell'andamento della criminalità e delle apprensioni dei propri passeggeri, delegando la responsabilità in proposito ad un dirigente con sufficiente esperienza					
l'organizzazione collabora allo sviluppo di tragitti sicuri per andare a scuola					
l'organizzazione si è dotata di linee guida per prevenire violenze sessuali a danno dei passeggeri più giovani e anziani o degli immigrati. Pubblicità e avvisi in merito sono chiaramente visibili nei locali dell'organizzazione, all'interno dei veicoli e alle fermate dei mezzi.					
nel prendere decisioni sugli orari e la presenza di personale a diretto contatto col pubblico l'organizzazione tiene conto delle esigenze del medesimo					

2. Capire e conoscere gli utenti: ricerca e consultazione

Informazione e ricerca					
L'organizzazione predispone statistiche disaggregate per sesso e (laddove possibile) anche per reddito, tipo di abitazione, età, titolarità dell'auto e utilizzo, abitudini di spostamento, etnia, ecc.					
La politica di ricerca dell'organizzazione include il tener conto dei cambiamenti nei bisogni e nelle esperienze delle donne come degli uomini					
l'organizzazione sa cosa le donne (oltreché gli uomini) pensano in merito ai servizi offerti e alle agevolazioni					

Consultazione con la comunità					
E' prassi dell'organizzazione assicurare che anche le donne della comunità siano consultate quando vengono ideate le reti di trasporto (nuove fermate, stazioni, veicoli, ecc.)					
l'organizzazione ispeziona regolarmente la sicurezza dei suoi locali durante le ore buie, e si assicura che sia dato seguito ai risultati dell'ispezione.					
l'organizzazione ha collegamenti e reti di relazioni con organizzazioni locali femminili					
le consultazioni con le organizzazioni femminili sul territorio vengono condotte in orari comodi per le donne, mettendo a disposizione un servizio di custodia dei bimbi laddove necessario					

Politica dei reclami					
l'organizzazione semplifica le procedure di reclamo in merito al comportamento di altri passeggeri o del proprio staff					
gli utenti sanno dove, come, e chi rivolgersi per reclamare					
l'organizzazione segue una politica esplicita dei reclami, che definisce e misura tappe ed obiettivi					
i reclami sono esaminati con sollecitudine e cortesia da persone che sono autorizzate a indagare e a fare raccomandazioni					
i passeggeri sono consapevoli di come l'organizzazione si comporta in caso di reclamo					

3. *Rendere il trasporto pubblico accessibile e conveniente*

Prezzi e tariffe					
l'articolazione delle tariffe è facilmente comprensibile e le informazioni facili da ottenere					
esiste un sistema di sconti che facilita i viaggi con bambini o persone anziane, o li incoraggia a non viaggiare da soli					
esistono biglietti integrati che permettono l'uso di mezzi di trasporto diversi, anche gestiti da altri operatori					
nei periodi di grande affluenza di pubblico lo staff è sufficiente a evitare il formarsi di lunghe code					
Informazione sul servizio					
le informazioni, gli aggiornamenti e i cartelloni degli orari sono ben diffusi lungo i tragitti dei mezzi					
i nuovi orari vengono segnalati con giusto anticipo, così da permettere ai passeggeri di programmare i propri viaggi					
lungo i tragitti dei mezzi è ben visibile un numero gratuito per accedere alle informazioni					
durante gli orari di punta ci sono sufficienti servizi per evitare che si formino code davanti a fermate, stazioni e terminal					
gli utenti concordano che le informazioni date dall'organizzazione sono accurate, semplici, pertinenti e accessibili					
i manifesti (completi di mappa dei percorsi e orari), affissi lungo i tragitti dei mezzi, danno informazioni sugli accessi alle stazioni/terminal, sui parcheggi scambiatori, sui taxi e le fermate dei bus					
le informazioni riguardo le condizioni di trasporto di borse, biciclette, carrozzine e bagagli sono facilmente reperibili					
le informazioni sui tragitti, sugli orari, sulle tariffe, e sullo staff vengono resi disponibili nei centri commerciali, negli ospedali, nelle cliniche, negli uffici postali, nelle librerie e in tutti i posti molto frequentati, previo permesso dei responsabili dei centri					
per le persone non vedenti o con problemi simili vengono rese disponibili informazioni anche parziali in formato consono					

L'attesa alla fermata o alla stazione					
le fermate sono frequenti e situate in modo tale che gli utenti possano facilmente raggiungerle					
esiste un sistema sicuro di deposito biciclette, facilmente accessibile e ben visibile allo staff					
l'organizzazione lavora con altri centri per migliorare i percorsi pedonali di accesso a fermate e a stazioni					
i parcheggi e le fermate dei taxi sono ben illuminate e accessibili dalle stazioni					
l'organizzazione è impegnata in programmi che garantiscono la sicurezza dei parcheggi					

La salita sul mezzo					
ci sono corrimano sulle scale					
è facile accedere alle piattaforme sia con sedie a rotelle sia spingendo carrozzine o con bambini piccoli, perché ci sono rampe, ascensori o personale disponibile					
nelle stazioni gli ascensori sono ben segnalati					
l'organizzazione si impegna a garantire ai passeggeri dovunque sia possibile l'opzione di rampe o ascensori in alternativa alle scale					
i carrelli per i bagagli, nei quali possono anche sedere i bambini, sono disponibili agli ingressi delle stazioni e dei terminal, e possono essere condotti fino agli ingressi dei mezzi					
la disponibilità dei carrelli lungo i binari e agli ingressi è oggetto di monitoraggio sistematico					

4. L'attesa

Informazione					
gli impianti di diffusione audio sono sempre in funzione, e sono regolarmente usati dallo staff per informare i passeggeri riguardo ai servizi					
le informazioni sui ritardi sono prontamente date e quando possibile vengono offerti suggerimenti su itinerari alternativi					
nelle stazioni principali e nei terminal serviti da personale ci sono procedure che permettono allo staff di essere tempestivamente informati sui cambiamenti di orario, che vengono comunicati celermente ai passeggeri					
le informazioni riguardanti le tariffe (per i bambini come per gli adulti) sono facilmente reperibili a bordo dei treni e dei bus, e ovunque vengano venduti i biglietti					
le informazioni sugli itinerari sono facilmente disponibili alle fermate e alle stazioni					
le informazioni esposte sono protette da atti vandalici					
le informazioni esposte sono conformi alle normative riguardanti le persone disabili					
la segnaletica delle stazioni include informazioni sulla locazione delle toilettes e dei telefoni pubblici, usando simboli internazionali					
nelle stazioni/terminal ci sono display che danno informazioni, in tempo reale, sui binari di arrivo e di partenza					
dove siano presenti percorsi pedonali sicuri ed accessibili vicino alla stazione/terminal questi sono opportunamente segnalati nella stazione stessa					
in tutte le stazioni e i terminal sono presenti mappe della zona e cartelli direzionali che indicano le fermate dei bus e dei taxi, le stazioni vicine, le strade e gli edifici più importanti					
il nome e i contatti dello Station Manager sono esposti, con l'invito, ai passeggeri, a fargli pervenire tutti gli eventuali commenti					

Sicurezza e comfort					
fermate e stazioni sono dotate di ripari adeguati e posti a sedere per l'attesa					
le aree di attesa sono regolarmente pulite ed eventuali danni vengono prontamente riparati					
ci sono bagni unisex accessibili a disabili, accompagnatori, e genitori, e zone per il cambio di pannolini					
le toilettes sono frequentemente pulite e mantenute sempre tali					
dove siano presenti aree di ristoro sono disponibili seggioloni per i bambini					
le porte sono facilmente apribili anche da disabili o persone con le mani impegnate					
vicino ad ogni area d'attesa c'è un telefono pubblico funzionante e facilmente accessibile					
in tutte le stazioni e terminal sono chiaramente segnalati i telefoni pubblici in funzione					
gli orari di apertura delle stazioni e degli uffici sono chiaramente esposti presso gli ingressi e le uscite					
le sale di aspetto vengono chiuse quando non sono controllate					
i tunnel sono ben controllati e hanno specchi negli angoli ciechi					
le stazioni o terminal senza personale sono dotate di punti di emergenza ben segnalati					
le stazioni sono dotate di circuiti di sorveglianza efficienti , funzionanti e ben visibili					

5. Il viaggio sul mezzo

Sul mezzo					
i mezzi hanno ampi e comodi spazi per trasportare bagagli (borse della spesa, valige) ed è facile salire e scendere con gli stessi					
per le carrozzine ci sono accessi e spazi di sosta vicino alle uscite/ingressi					
ci sono posti riservati ad anziani, disabili e persone con bambini					
sono attivi sistemi di informazione facilmente visibili ed udibili					
gli allarmi per emergenze sono ben visibili e facilmente raggiungibili da tutti					
ci si aspetta un buon comportamento da parte dei passeggeri e loro sono consapevoli (attraverso avvisi ecc.)					
i mezzi sono regolarmente puliti anche esteriormente compresi i finestrini					
all'interno dei mezzi c'è la giusta temperatura					
i conducenti dei mezzi sono esperti e qualificati per condurre il mezzo senza creare allarmi, inconvenienti e pericoli per i passeggeri					

TABELLE CAPITOLO 5

<i>Tabella 1: Popolazione che si è recata il mercoledì precedente il censimento al luogo abituale di studio o di lavoro per sesso (2001) – provincia di Bologna.....</i>	178
<i>Tabella 2: Popolazione over 15 che si reca abitualmente al luogo abituale di lavoro per sesso e luogo di destinazione (2001) – provincia di Bologna</i>	181

FIGURE

<i>Figura 1: Persone residenti che si spostano e non si spostano abitualmente per motivi di lavoro e di studio per genere (2001) - provincia di Bologna</i>	175
<i>Figura 2: Spostamenti abituali per studio e lavoro per genere – Provincia di Bologna e Regione Emilia Romagna 2001.....</i>	176
<i>Figura 3: Mezzo di trasporto per motivi di studio o di lavoro per genere (2001) provincia di Bologna.....</i>	177
<i>Figura 4: Popolazione che si è recata il mercoledì precedente il censimento al luogo abituale di lavoro per sesso (2001) – provincia di Bologna</i>	179
<i>Figura 5: Popolazione che si è recata il mercoledì precedente il censimento al luogo abituale di studio per sesso (2001) – provincia di Bologna</i>	180
<i>Figura 6: Popolazione over 15 che si reca abitualmente al luogo abituale di lavoro o di studio per sesso e luogo di destinazione (2001) – provincia di Bologna</i>	180
<i>Figura 7: Popolazione over 15 che si reca abitualmente al luogo abituale di lavoro per sesso e tempi impiegato (2001) – provincia di Bologna</i>	183
<i>Figura 8: Popolazione residente di 15 anni e più che si è recata il mercoledì precedente la data del censimento al luogo abituale di lavoro per sesso, mezzo utilizzato, e tempo impiegato - provincia di Bologna – (2001)</i>	184

Riferimenti Bibliografici

AA.VV. (2003) 'Studio di fattibilità per la costruzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un'ottica di genere', Fondo Sociale Europeo - OB 3 – ASSE E - Misura E.1 - F.S.E. - Determina N° 1734 del 31/07/200, Rapporto di Ricerca Finale, Regione Emilia Romagna, Bologna, Gennaio 2003.

AA.VV., *Un sistema di monitoraggio e valutazione in un'ottica di genere. Un manuale per l'uso*, Provincia Autonoma di Bolzano.

AA.VV., (2006), *Ricerca sugli ostacoli al lavoro autonomo e imprenditoriale femminile*, CNI – ECIPAR Modena e Capp – Università di Modena e Reggio Emilia (a cura di).

Abdelkrim Chikh R., *Transports et parcours. Déplacements des femmes dans les quartiers périphériques* – Institut de recherches de développement, d'échanges et d'études des femmes autour de la Méditerranée
<http://www.urbanisme.equipement.gouv.fr/cdu/datas/docs/ouvr1/seance5.htm#p5>

Addabbo, T., Badalassi, G., Lanzi, D. e Rovinalti, Y. (2005) *Progetto di fattibilità di gender auditing del bilancio della provincia di Bologna*, GenderCAPP, novembre 2005, http://www.provincia.bologna.it/pari_opportunita/bilancio.html.

Addabbo, T., Borghi, V. e Giardino, R. (2003) "L'imprenditoria femminile nella Provincia di Modena. Analisi statistica e risultati di un'indagine sul campo" Rapporto di ricerca novembre 2003, indagine promossa dal Comitato per la Promozione dell'imprenditoria femminile di Modena.

Addabbo, T., Lanzi, D. e Picchio, A. (2004) "On Sustainable Human Development: Gender Auditing in a Capability Approach", Materiali di Discussione del Dipartimento di Economia Politica, n.467, Settembre 2004.

Alheit P., Bergamini S., (1996), *Storie di vita. Metodologia di ricerca per le scienze sociali*, Guerini, Milano.

Amorevole, R. (a cura di), (2006), *Che genere di formazione. Un'indagine valutativa sulla formazione 'al femminile' nella Provincia di Bologna*, Provincia di Bologna, Assessorato Istruzione, Formazione, Lavoro, Politiche per la sicurezza sul lavoro.

Anessi Pessina, E., Cantù, E., (2003), *Teoria. Casi. Esercizi risolti. Bilancio. Redazione del bilancio. Contabilità finanziaria e Generale. Rilevazioni*, EGEA Tools: Milano.

Badalassi, G. (2005a) 'Analisi di contesto della provincia di Bologna in un'ottica di genere' Parte II, in Addabbo, T., Badalassi, G., Lanzi, D. e Rovinalti, Y. (2005) *Progetto di fattibilità di gender auditing del bilancio della provincia di Bologna*, GenderCAPP, novembre 2005, http://www.provincia.bologna.it/pari_opportunita/bilancio.html.

Badalassi, G., (2005b), “FA.VO.LA – *Famiglia, Vita, Organizzazione, Lavoro*” progetto di analisi sulla mobilità e strategie di conciliazione delle famiglie dei bambini dei nidi e scuole d’infanzia del Comune di Milano. Progetto finanziato dalla Regione Lombardia Fondo Sociale Europeo POR Obiettivo 3 Multimisura azioni di sistema.

Badalassi.G., (2005c), “*Bilanci di genere a Genova: la Provincia e il Comune per scelte a favore di donne e uomini*” Marzo 2005, Provincia di Genova, Mis. E1 POR Regione Liguria.

Badalassi G., (2006), *Il bilancio di genere della Provincia di Firenze*. Provincia di Firenze Assessorato Bilancio Direzione Centrale Servizi Interni.

Badalassi, G., (2007), *Il progetto pilota dell’Altavalpolcevera: l’impatto del sistema di mobilità e trasporti sul lavoro di donne e uomini nei piccoli comuni*” per Provincia di Genova, Progetto realizzato con risorse provinciali e in parte finanziato nell’ambito del Progetto GenderAlp! - Programma di Iniziativa Comunitaria (PIC) Interreg III B Spazio Alpino.

Bauer M., (1997), *Tra impresa e famiglia. Trasmissione e successione nelle piccole e medie imprese*, Carrocci, Roma.

Bettio, F., Merelli, M., e Rovinalti, Y. (2002) *Donne e trasporti in Italia, in Emilia e nel comune di Modena – Analisi, buone prassi e strumenti di Gender Auditing*. Capitolo 4 nell’ambito di “Studio di fattibilità per la costituzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un’ottica di genere” - Fondo Sociale Europeo Misura E1 Det. N° 1734 del 31/07/2001, SCS Azioninova Consulting, Regione Emilia Romagna, rapporto di ricerca.

Bruni L., (1997), ‘Relazionalità e scienza economica’, *Nuova Umanità*, XIX, fas.3/4.

Bruni A., Gherardi S., Poggio B., (2000), *All’ombra della maschilità. Storie di imprese e di genere*, Istud, Guerini e Associati, Milano.

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Bologna, (2005), *Rapporto Strutturale sul sistema economico produttivo della Provincia di Bologna*.

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Bologna, (2005), *L’imprenditoria femminile in provincia di Bologna*.

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Bologna, (2006), *Rapporto Strutturale sul sistema economico produttivo della Provincia di Bologna*.

Carrino, L., (2004), *Perle e Pirati. Critica della cooperazione allo sviluppo verso un nuovo multilateralismo*, Erikson: Trento.

Casacchia, O., Natale, L., Reynaud, C., (1991), “*I percorsi casa-lavoro dei romani: differenze di genere e di status*” dalla ricerca: “Studio, lavoro e residenza: un’analisi funzionale attraverso la documentazione sulla mobilità” – Università La Sapienza di Roma.

Cavallini, S., Tartarini, P., Volta, M.C., (a cura di), (2006), *I servizi sociali e sanità. Per l'infanzia*. Provincia di Bologna, maggio 2006.
www.provincia.bologna.it/infanzia-adolescenza/index

Ciampi S., Indiretto G., Murtas E., Natoli G., (2002a) *Lecture di genere. Programmazione FSE. Obiettivo 3 2000-2006*, in Osservatorio ISFOL, Anno XXIII n. 2-3, marzo - giugno 2002, pp. 162-189.

Ciampi S., Indiretto G., Murtas E., Natoli G., (2002b), *La valutazione di impatto strategico delle pari opportunità nei Fondi Strutturali (una fuga da Alcatraz)*, paper presentato al V Congresso nazionale dell'AIV, Bologna, maggio 2002.

City and Shelter asbl – “*Synthèse Mainstreaming du Genre et Mobilité*”, Pour le Compte de la Ministre de la Mobilité et des Transports – 15 marzo 2002.

Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria di Bologna, *Primo Piano per la Salute dell'area metropolitana di Bologna 2006-2008*.

Comune di Bologna, (2005), *Bilancio Sociale. Edizione 2005*.

Coutras, J., “*Vie Familiale et organization des transports: des inconciliables*” (CNRS-IRESO).
<http://www.urbanisme.equipement.gouv.fr/cdu/datas/docs/ouvr1/seance5.htm#p5>

Deike, P., “*Breadwinner, homemakers and beasts of burden: a gender perspective on transport and mobility*” Institute for City and Regional Planning (ISR), Berlin, Germany dalla rivista: “Sustainable Development International”

Dalfiume, M. (a cura di) (2006) *Oltre le pari opportunità, verso lo sviluppo umano. Il bilancio di genere nella Provincia di Modena*. Milano, Angeli.

Elson, D., (1993), “Approcci femministi all'Economia dello Sviluppo”, *Sviluppo/Development*, 1993, n. 1.

Elson, D., and Cagatay, N., (2000), “The social content of macroeconomic policies”, *World Development*, vol. 28, n. 7., pp. 1347-1364.

Franchi M., (1988), *Nuove imprese. Nuovi imprenditori*, Edizioni Essegi, Ravenna

Franchi M., (1992), *Donne imprenditrici. Le regole del gioco*, Franco Angeli, Milano.

Hamilton, K., (2001), *Gender and Transport in developed countries* Background paper for the expert Workshop “Gender Perspective for Earth summit 2002: Energy, Transport, Information for decision making” - Transport studies University of East London.

Isfol (2004) *Indirizzi Operativi per l'Attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. – Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, ISSN 1590-0002 collana “I libri del FSE”.

Isfol (2007) *Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee guida VISPO*” PON Azioni di sistema Ob. 3, Misura E, in corso di pubblicazione.

Magatti M., Monaci M., Ruggerone L., (2000), *Percorsi nell'imprenditoria femminile*, Istud, Guerini e Associati, Milano.

Monaci M., (1997), *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*, Istud, Guerini e Associati, Milano.

Origgi G, (2005), 'Un discorso sull'economia', *Serie Economica e Impresa*, 40, Liuc Papers n.163.

Patuelli, M.C., (a cura di), (2005), *Verso quale casa, storie di ragazze migranti*, Giraldi Editore, Bologna.

Piccardo C., Di Pietro P., Simeone F., (2000), *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese. Approcci ed esperienze*, Guerini, Milano.

Picchio, A., (2003), *Il valore dei valori e delle persone*, in atti del convegno *Curare ed essere curati: una opportunità, un diritto*, Commissione nazionale per le pari opportunità, Milano, 17 gennaio.

Picchio, A., (2006), *I bilanci pubblici in una prospettiva di genere: valutazione delle politiche pubbliche sul piano del benessere di donne e uomini*, relazione al Convegno "I bilanci di genere", Corte dei Conti, 5 dicembre.

Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, *LINEE GUIDA Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa*. - Fondi strutturali 2000- 2006 - V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità), Giugno 1999.

Presidenza del consiglio dei ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità, *Linee guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità per donne e uomini. Fondi strutturali 2000-2006*, Luglio 2000.

Provincia di Bologna, Segreteria Generale, (2002), *Statuto della Provincia di Bologna*. Provincia di Bologna.
www.provincia.bologna.it

Provincia di Bologna, Settore Bilancio, Programmazione Finanziaria ed economica (2004a) *Piano Esecutivo di Gestione 2005-2007, allegato A*. Provincia di Bologna.

Provincia di Bologna, (2004b), *Insieme per Amministrare il futuro. Programma di mandato 2004 – 2009*. Provincia di Bologna.

Provincia di Bologna, Settore Bilancio, Programmazione Finanziaria ed economica, (2004c), *Bilancio di Previsione per Programmi 2005 - 2007, allegato D*. Provincia di

Bologna.

Provincia di Bologna, Settore Bilancio, Programmazione Finanziaria ed economica, (2004d) *Relazione Previsionale e Programmatica 2005 - 2007, allegata al bilancio di previsione per l'anno 2005, allegato E*. Provincia di Bologna.

Provincia di Bologna, (2004e), *Programma provinciale delle politiche dell'Istruzione, della Formazione e del Lavoro -2003/2004* approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale del 18 marzo 2003 n.19 e integrato con la Delibera di Consiglio Provinciale n. 3 del 20/1/2004.

Provincia di Bologna, *Piano degli Obiettivi 2005 - Risorse*. Provincia di Bologna. PDO consuntivo.

Provincia di Bologna, Settore Servizi alla Persona e alla Comunità, (2005a), *“Piani delle Attività per la Realizzazione delle Politiche per l'Istruzione, della Formazione e del Lavoro. Anno 2005. Disposizioni per l'attuazione: budget specifici”*. Delibera N° 108 del 5/04/2005.

Provincia di Bologna, (2005b), *Programma Provinciale delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro 2005-2006*. Allegato alla Delibera di Consiglio Provinciale n° 9 del 15/02/2005.

Provincia di Bologna Assessorato Sanità e Servizi Sociali (2005c), *Rapporto sull'offerta di servizi sociali, socioassistenziali e socioeducativi del territorio*. Provincia di Bologna.

Provincia di Bologna, (2005d), *Piano di Zona Provincia di Bologna. Sistema integrato di interventi e servizi sociali. Piano di Zona 2005-2007. Programma attuativo 2005: azioni di coordinamento, supporto, promozione dell'Amministrazione Provinciale di Bologna*.

www.provincia.bologna.it

Provincia di Bologna, Assessorato Istruzione Formazione Lavoro Politiche per la sicurezza sul lavoro (2005e) *Formazione Professionale, Progetti, Soggetti e Risorse, anno 2005*, Provincia di Bologna.

Provincia di Bologna, Assessorato Istruzione Formazione Lavoro Politiche per la sicurezza sul lavoro (2005f) *Verso il cambiamento: linee guida per la progettazione formativa al femminile*, Provincia di Bologna.

Provincia di Bologna, *Analisi retributiva finalizzata alle azioni positive per le Pari Opportunità*. Sant'Agostino Public Sector.

Provincia di Bologna, Settore Bilancio, Programmazione Finanziaria ed economica, (2006a), *Relazione della Giunta Illustrativa del Rendiconto 2005*. Provincia di Bologna.

Provincia di Bologna, Settore Bilancio, Programmazione Finanziaria ed economica, (2006b), *Bilancio Partecipato 2006 della Provincia di Bologna*. Provincia di

Bologna.

Reale, E. (2006) *New perspective for women's health*, mimeo, paper presentato alla conferenza internazionale di COST, Università di Modena e Reggio Emilia, giugno 2006.

Reale, E. (a cura di) (2003) *La mente, il cuore le braccia e....guida alla salute delle donne*, Atti del gruppo di lavoro Medicina Donne Salute Commissione Nazionale Pari Opportunità, <http://www.salutementaledonna.it>

Regione Emilia-Romagna, Poleis-CAPP, (2005), *Rapporto finale valutazione di efficacia anno 2002, Valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone*.

Regione Emilia-Romagna, Poleis, (2005), *Rapporto finale valutazione di efficacia anno 2003. Valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone (D.G.R. n.3040 del 28/12/2001)*, dicembre 2005.

Regione Emilia Romagna, (2006), *Programma regionale per l'imprenditoria femminile 2006 – 2007*.

Robeyns, I., (2003), 'Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting Relevant Capabilities', *Feminist Economics*, vol.9, n.2-3, July/Novembre, pp. 61-92.

Robeyns, I., (2005), *The capability approach and welfare policies*, Conferenza sui bilanci di genere, Bologna, mimeo.

Ruger, J.P., (2007), 'Rethinking equal access: Agency, quality and norms', *Global Public Health*, gennaio 2007, 2(1): 78-86.

Sen, A., (1986), *Etica ed economia*, Bari, Laterza.

Sen, A., (1999) *La libertà individuale come impegno sociale*, Bari, Laterza.

Sen A., (2000/a) *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*, Mondadori, Milano.

Spitzner M. Zauke, G., (1995), *Evaluation of the involvement of women in Transport Science, Traffic planning and mobility politics in the past and in the present*, pubblicato in Deutscher Stadttetrag Kommission "Frauen in der Stadt".

Vandersmissen, M. H., Villeneuve, P., Thériault, M., (2001), *Mobilité et accessibilité: leurs effets sur l'insertion professionnelle des femmes* – INRS Urbanisation Culture Société Montreal – Canada – Rivista l'Espace géographique.

Wachs, M., (1996), *Men, Women, Urban Travel..The persistence of separate sphere – Travel patterns and gender phenomenon* – National Conference USA - Women Travel Issues, Baltimore http://www.cityshelter.org/13_mobil/14tend.htm

Wojciech S., *Transportation perspectives considering both men's and women's preferences*, Warsaw University of Technology.