

n. 3/2009

**L'occupazione femminile nella Pubblica  
amministrazione: un'analisi dei dati della  
Ragioneria Generale dello Stato**

*M. Tibaldi*



---

# CONTRIBUTI ISTAT

---

**n. 3/2009**

**L'occupazione femminile nella Pubblica  
amministrazione: un'analisi dei dati della  
Ragioneria Generale dello Stato**

*M. Tibaldi(\*)*

(\*) ISTAT – Servizio Formazione e lavoro

I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori e non impegnano la responsabilità dell'Istituto

**Contributi e Documenti Istat 2009**

Istituto Nazionale di Statistica  
Servizio Editoria – Centro stampa  
Via Tuscolana, 1788 - 00173

# L'occupazione femminile nella Pubblica amministrazione: un'analisi dei dati della Ragioneria Generale dello Stato

Mauro Tibaldi, Istat, Servizio Formazione e lavoro

**Sommario:** Nonostante la partecipazione al mercato del lavoro delle donne sia cresciuta in maniera significativa dalla metà degli anni Novanta, essa risulta ancora inferiore a quella registrata nei principali paesi europei. In ogni caso, la crescita occupazionale della componente femminile in Italia è stata trainata dal settore dei servizi, nell'ambito del quale rientrano le attività della Pubblica amministrazione. Tale settore ha svolto un ruolo primario nell'innalzamento dei livelli occupazionali delle donne, tanto che dalla seconda metà degli anni Novanta la componente femminile costituisce la maggioranza dei dipendenti pubblici. Utilizzando i dati della Ragioneria Generale dello Stato per il periodo 1994-2006, il lavoro qui presentato ripercorre le tappe della presenza delle donne nel pubblico impiego attraverso un'analisi dettagliata dei singoli comparti in cui sono impiegate e delle posizioni che vi occupano. Si è poi tentato di verificare se la Pubblica amministrazione, offrendo maggiori possibilità occupazionali alle donne, è meno discriminante nelle opportunità di carriera rispetto al settore privato. In tale prospettiva, è stato utilizzato l'indice di *Charles* per fornire una misura della segregazione occupazionale nel pubblico impiego. In sintesi, si è inteso fornire una chiave di lettura dell'occupazione nel settore pubblico che privilegia l'ottica di genere cercando di offrire, nell'ambito di una tematica poco sviluppata in letteratura, qualche spunto di riflessione.

**Parole chiave:** Pubblica amministrazione, comparti, segregazione, pari opportunità

---

Le collane esistenti presso l'ISTAT - Contributi e Documenti - costituiscono strumenti per promuovere e valorizzare l'attività di ricerca e per diffondere i risultati degli studi svolti, in materia di statistica ufficiale, all'interno dell'ISTAT e del Sistan, o da studiosi esterni.

I lavori pubblicati in Contributi Istat vengono fatti circolare allo scopo di suscitare la discussione attorno ai risultati preliminari di ricerca in corso.

I Documenti Istat hanno lo scopo di fornire indicazioni circa le linee, i progressi ed i miglioramenti di prodotto e di processo che caratterizzano l'attività dell'Istituto.

I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori e non impegnano la responsabilità dell'Istituto.



## Indice

Introduzione	pag. 9
<b>1. La Pubblica amministrazione e il <i>Conto annuale</i></b>	<b>11</b>
<b>2. La presenza delle donne nel pubblico impiego</b>	<b>13</b>
<b>3. Il lavoro non standard</b>	<b>11</b>
<b>4. Il lavoro a tempo parziale</b>	<b>14</b>
<b>5. Opportunità di carriera e segregazione: un'analisi attraverso l'indice di <i>Charles</i></b>	<b>21</b>
Conclusioni	27
Appendice A	29
Bibliografia	31





## Introduzione

Una delle più importanti trasformazioni del mercato del lavoro italiano riguarda la crescita della partecipazione femminile. In base all'indagine sulle forze di lavoro tra il 1994 ed il 2006 il tasso di attività femminile è aumentato di circa sette punti percentuali arrivando al 51 per cento. La maggiore partecipazione delle donne si è tradotta soprattutto nell'aumento dell'occupazione. A conferma di tale fenomeno il tasso di occupazione è cresciuto di nove punti attestandosi al 46,3 per cento nel 2006. Dei 2 milioni e 600 mila posti di lavoro creati nel periodo considerato il 68 per cento ha interessato la componente femminile.

L'incremento occupazionale è stato trainato dal settore dei servizi, in particolare dai comparti del commercio e alberghi, dei servizi alle imprese, della sanità e dell'istruzione.

Al raggiungimento di questo risultato ha contribuito la Pubblica amministrazione. In verità, la Pubblica amministrazione ha svolto un ruolo primario nella crescita dell'occupazione femminile non solo tra la metà degli anni Novanta e il decennio in corso. Fin dagli anni '70 infatti, con la progressiva attuazione del *welfare state*, il pubblico impiego si è rivelato per le donne un canale privilegiato per il loro ingresso nel mercato del lavoro. Senza dubbio vi ha contribuito la possibilità di conciliare gli impegni di lavoro con quelli familiari, resa attuabile da un sistema consolidato di permessi e congedi e da orari di lavoro più brevi<sup>1</sup>.

La femminilizzazione del pubblico impiego, peraltro, si è realizzata lentamente e con modalità differenti sia in relazione ai comparti sia alle qualifiche ricoperte.

Il presente lavoro ripercorre le tappe della presenza delle donne nel pubblico impiego, delimitando il campo di osservazione attraverso una specifica definizione della Pubblica amministrazione.

Ciò avviene attraverso l'analisi dei comparti nei quali le donne trovano lavoro e delle posizioni che vi occupano, con l'obiettivo di evidenziare dove il processo di inserimento è stato più intenso. Si farà, inoltre, riferimento alla diffusione del lavoro a tempo determinato e a tempo parziale in un'ottica di genere.

Infine si tenta di verificare se la crescita dell'occupazione femminile si sia realizzata oltre che a livello quantitativo, anche dal punto di vista qualitativo. In altri termini, se questa abbia favorito la riduzione della segregazione occupazionale in questo particolare settore. A tal fine è stato impiegato l'*index ratio* di Charles, una delle misure più utilizzate in ambito internazionale.

L'oggetto di studio del presente lavoro è circoscritto ai comparti di contrattazione del pubblico impiego<sup>2</sup>. La fonte statistica utilizzata è il *Conto annuale*, una rilevazione che il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) effettua dall'anno 1992.

---

<sup>1</sup> Nel 1994 la quota delle donne sul totale degli occupati alle dipendenze era del 37,4 per cento, del 45,5 nei servizi e del 51,0 per cento nella Pubblica amministrazione (con l'esclusione delle Forze armate, nelle quali le donne non avevano accesso).

<sup>2</sup> Nell'anno 2006 i comparti sono: Agenzie Fiscali, Aziende Autonome, Corpi di Polizia, Carriera diplomatica, Carriera prefettizia, Enti di ricerca, Enti pubblici non economici, Forze Armate, Magistratura, Ministeri, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Regioni ed Autonomie locali, Regioni a statuto speciale e Province autonome, Scuola e A.F.A.M., Servizio Sanitario Nazionale, Università e il più recente Carriera Penitenziaria.

Si tratta di una fonte utilizzata all'interno dell'Istat per la produzione dei dati sull'occupazione nelle Amministrazioni pubbliche nei conti nazionali. Tali stime si riferiscono però al totale dei dipendenti e non presentano alcuna analisi di genere, d'altronde non richiesta dal Sistema europeo dei conti (Sec95). Peraltro anche *l'Annuario di statistiche sulle amministrazioni pubbliche*, che raccoglie informazioni relative alle loro dimensioni in termini economici e di consistenza del personale nonché alle loro strutture organizzative e alle attività che svolgono, nella parte che riguarda l'occupazione presenta solamente brevi accenni sulla composizione per genere.

In questo quadro, il presente lavoro intende offrire il proprio contributo su un tema di grande attualità, la condizione femminile nel mercato del lavoro, focalizzando l'attenzione su un settore, quello pubblico, tradizionale bacino occupazionale delle donne.

Questo lavoro si propone in definitiva di fornire una chiave di lettura dell'occupazione nel settore pubblico privilegiando l'ottica di genere, cercando di offrire qualche spunto di riflessione su un argomento poco trattato in letteratura.

## 1. La Pubblica amministrazione e il *Conto annuale*

Il lungo processo di riforme per delineare uno Stato più moderno prende avvio nel corso degli anni '70 dando attuazione, seppure tardivamente, ai principi sanciti dalla Costituzione.

L'istituzione delle Regioni ed il successivo trasferimento dallo Stato delle funzioni loro spettanti (legge 382/1975 e seguenti), nonché la riforma del cosiddetto parastato (legge 70/1975), ovvero quel complesso di enti ai quali lo Stato aveva delegato una serie di funzioni nel corso degli anni, costituiscono gli interventi più importanti del processo di riorganizzazione statale degli anni Settanta<sup>3</sup>. Nel decennio successivo il legislatore si adoperò per organizzare la disciplina del pubblico impiego in un quadro coerente e uniforme (legge quadro 93/1983 e seguenti).

Il passaggio da un'organizzazione centralista ad un modello più decentrato subisce un'accelerazione solamente a partire dalla metà degli '90, sotto la spinta di due fattori concomitanti. Da un lato l'esigenza di un sistema pubblico in grado di rispondere in maniera efficiente ai bisogni crescenti della società civile, dall'altro la necessità di ridurre il peso economico della Pubblica amministrazione sul bilancio pubblico per rispettare i parametri comunitari da Maastricht in poi<sup>4</sup>.

In tale contesto si collocano la legge 59/1997 (legge Bassanini) ed i successivi decreti di attuazione. Essa delinea una riforma in termini innovativi dell'intero apparato amministrativo attraverso la realizzazione di uno Stato più "leggero", titolare di una ridimensionata sfera di attribuzioni, ed il contestuale trasferimento delle nuove competenze alle Regioni e agli enti locali (federalismo amministrativo)<sup>5</sup>. All'interno del processo di rinnovamento, la redistribuzione delle funzioni ha comportato un nuovo disegno degli assetti istituzionali, che si è concretizzato con la riforma dei Ministeri (d.lgs. 300/1999).

La riforma del titolo V della Costituzione<sup>6</sup>, dedicato a Regioni, Province e Comuni, inserendosi nel cammino aperto dalla legge Bassanini (che aveva realizzato "un federalismo a Costituzione invariata"), si propone di risolvere le problematiche relative al federalismo attraverso il riconoscimento delle autonomie, modificando profondamente il complessivo sistema di rapporti fra Stato, Regioni ed enti locali<sup>7</sup>.

La progressiva realizzazione dei principi del federalismo, che si è attuata attraverso il trasferimento delle competenze e delle risorse (sia umane che finanziarie) per sostenerla, ha determinato la nascita, la trasformazione, la fusione o la soppressione di numerosi enti, nonché cambiamenti nelle loro attribuzioni sia a livello centrale sia a livello locale.

I mutamenti che hanno interessato la composizione dello Stato e le funzioni da esso espletate hanno condotto nel corso degli anni a definizioni eterogenee di Pubblica amministrazione, basate principalmente sulla natura giuridica e istituzionale dei soggetti che componevano questo settore. Negli anni '80, ad esempio, il concetto di settore pubblico "allargato" comprendeva anche le aziende municipalizzate e quelle a partecipazione pubblica (Ferrovie dello Stato).

Per circoscrivere il fenomeno oggetto dell'indagine, questo studio fa riferimento agli enti e alle amministrazioni individuate dal decreto legislativo n. 29 del 1993 e successivamente da quello n. 165 del 2001, che lo ha sostituito integralmente.

---

<sup>3</sup> Tali provvedimenti determinarono intrecci e sovrapposizioni nella distribuzione delle funzioni e dei compiti tra lo Stato centrale e gli altri enti: si veda Giannini M.S., *Rapporto sui principali problemi dell'amministrazione dello Stato*, Roma, trasmesso alle Camere dal Ministro per la funzione pubblica il 16 novembre 1979. Successivamente, con la legge 400/1988, si cercò di regolare in maniera più razionale i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome.

<sup>4</sup> Anche il d.lgs. 29/1993 aveva affrontato tale questione. Oltre alla riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche finalizzata ad accrescerne l'efficienza e alla privatizzazione del pubblico impiego, esso prevedeva il contenimento del costo del lavoro pubblico.

<sup>5</sup> La legge Bassanini aveva un respiro ben più ampio di quello qui delineato in quanto si è trattato di una riforma strutturale della Pubblica amministrazione, che si è concretizzata nei tre anni successivi attraverso l'emanazione di cinque decreti legislativi e 97 decreti di attuazione. Essa contemplava, tra l'altro, la semplificazione di norme e procedure, la riforma del lavoro pubblico e la privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, l'esternalizzazione o la privatizzazione di servizi non essenziali, la riforma della formazione, dell'Università e della ricerca, l'autonomia finanziaria dei governi locali, un programma di privatizzazione delle *public utility* (Eni, Enel, Autostrade).

<sup>6</sup> Leggi costituzionali 1/1999, 2/2001 e 3/2001, referendum confermativo del 7 ottobre 2001.

<sup>7</sup> La letteratura in materia è molto vasta. Cfr. Carovita B., *La Costituzione dopo la riforma del Titolo V*, Giappichelli, Torino, 2002; Tarantini G. (a cura di), *Il federalismo a Costituzione variata*, Giappichelli, Torino, 2002.

Quest'ultimo, infatti, all'art. 1 comma 2 dichiara testualmente che “*per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.*”

Tale definizione di Pubblica amministrazione è coerente con quella adottata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (già Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione economica) nel *Conto annuale*, una rilevazione che il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) effettua dall'anno 1992. La rilevazione, infatti, trae il proprio fondamento normativo proprio dal Titolo V del decreto legislativo 165/2001<sup>8</sup>.

Il *Conto annuale* è un'indagine di tipo censuario che coinvolge circa 10 mila fra enti e amministrazioni pubbliche ed è inserita nel Piano statistico nazionale.

La rilevazione ha per oggetto il personale dipendente delle Amministrazioni pubbliche, del quale rileva la consistenza per comparto di contrattazione, sesso e qualifica, nonché le relative spese erogate.

I dati occupazionali sono raccolti sia per i dipendenti a tempo indeterminato, con la distinzione dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, sia per quelli con un rapporto di lavoro flessibile (le altre forme contrattuali). Il *Conto annuale* fornisce inoltre informazioni sui flussi in ingresso e in uscita, sulle giornate di assenza, sul titolo di studio posseduto e sull'anzianità di servizio del personale.

Peraltro, nel corso degli anni '90 in ambito europeo è stata creata un'altra classificazione elaborata all'interno del Sistema europeo dei conti Sec95<sup>9</sup> e utilizzata dall'Istat nei conti nazionali<sup>10</sup>, che adotta un criterio di tipo funzionale per classificare tutti gli operatori all'interno del sistema economico, fra cui anche quelli che rientrano nel settore delle Amministrazioni pubbliche<sup>11</sup>.

L'esigenza di pervenire ad una classificazione univoca e omogenea delle istituzioni pubbliche ha stimolato un processo di convergenza che ha portato negli ultimi anni la RGS ad ampliare progressivamente il campo di osservazione della sua rilevazione tanto che, nonostante la diversità degli approcci, la grandissima parte delle amministrazioni e degli enti sono compresi in entrambe le classificazioni e le differenze sono ormai molto contenute.

---

<sup>8</sup> Il decreto, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, si configura come una riforma organica del lavoro pubblico, anche nei suoi aspetti organizzativi. I principi generali a cui si ispira infatti sono: a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni; b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico contenendo la spesa complessiva per il personale; c) migliorare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e garantire pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori.

<sup>9</sup> Il Sistema europeo dei conti Sec95, approvato con il regolamento CEE n. 2223/1996, è un sistema integrato e armonizzato di conti che permette una descrizione quantitativa completa e comparabile dell'economia dei paesi membri dell'attuale Unione europea.

<sup>10</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge 311/2004 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale - Legge finanziaria 2005), l'Istat predispone l'elenco delle unità istituzionali che fanno parte del settore delle Amministrazioni pubbliche (Settore S13), i cui conti concorrono alla costruzione del Conto economico consolidato delle Amministrazioni pubbliche ed è tenuto, con proprio provvedimento, a pubblicare annualmente tale lista sulla Gazzetta Ufficiale. L'elenco riferito all'anno 2007 comprende circa 10.400 unità istituzionali.

<sup>11</sup> Il settore delle Amministrazioni pubbliche è definito come l'insieme delle unità istituzionali che producono altri beni e servizi non destinabili alla vendita destinati a consumi collettivi e individuali e che viene finanziato prevalentemente da versamenti obbligatori effettuati da unità appartenenti ad altri settori, e/o la cui funzione principale consiste nella redistribuzione del reddito e della ricchezza del Paese. Al suo interno esso è suddiviso in quattro sottosettori: amministrazioni centrali, amministrazioni di stati federati, amministrazioni locali ed enti di previdenza e assistenza sociale.

## 2. La presenza delle donne nel pubblico impiego

In base ai dati della Ragioneria Generale dello Stato, i dipendenti pubblici sono passati dai 3 milioni 389 mila del 1994 ai 3 milioni 564 mila del 2006<sup>12</sup> (Tavola 1). L'incremento di 5,2 punti percentuali rappresenta la sintesi della consistente crescita del personale femminile (+17,4%) e della riduzione di quello maschile.

Nel prosieguo non saranno presi in considerazione i comparti delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia in ragione del troppo recente accesso femminile alle professioni militari<sup>13</sup>.

Tra i fattori più rilevanti che hanno favorito l'inserimento lavorativo delle donne sono da annoverare sia i criteri di accesso meno arbitrari (concorsi pubblici) rispetto ad altri contesti, sia i modelli organizzativi che, contemplando un vasto sistema di tutele, consentono di conciliare maggiormente gli impegni della sfera lavorativa e di quella familiare.

**Tavola 1:** Dipendenti della PA per sesso e comparto - Anni 1994 e 2006 (*valori assoluti*)

Comparti	1994			2006		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Aziende Autonome	34.909	4.439	39.348	33.599	2.410	36.009
Corpi di Polizia	296.599	12.978	309.577	311.319	20.379	331.698
Diplomatici e Prefetti	1.938	786	2.724	1.643	901	2.544
Enti di ricerca	12.089	6.297	18.386	11.454	8.466	19.920
Enti pubblici non economici	38.505	31.472	69.977	29.723	34.034	63.757
Forze Armate	126.341	0	126.341	136.432	910	137.342
Magistratura	7.228	2.510	9.738	6.442	3.987	10.429
Ministeri, Agenzie, Presidenza	163.838	127.669	291.507	128.176	128.502	256.678
Regioni ed Autonomie Locali	389.887	295.455	685.342	337.350	343.086	680.436
Scuola e A.F.A.M.	288.949	749.513	1.038.462	270.996	886.956	1.157.952
Servizio Sanitario Nazionale	309.320	380.892	690.212	275.701	449.584	725.285
Università	65.874	41.782	107.656	79.870	62.281	142.151
<b>Totale</b>	<b>1.735.477</b>	<b>1.653.793</b>	<b>3.389.270</b>	<b>1.622.705</b>	<b>1.941.496</b>	<b>3.564.201</b>

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

L'ingresso delle donne nella Pubblica amministrazione è iniziato in maniera apprezzabile a cavallo fra gli anni Sessanta e Settanta, ma l'ampliamento significativo si è verificato nel quindicennio successivo. L'esplosione demografica e l'istituzione della scuola media unica nel 1962 da un lato, la riforma sanitaria in prospettiva universalistica (legge 833/1978) dall'altro, hanno costituito le basi per la crescita dell'occupazione femminile avvenuta principalmente nei settori dell'istruzione e della sanità.

All'inizio degli anni '90 la presenza delle donne nel pubblico impiego è già consolidata. Nel 1994 sono quasi la metà dei dipendenti, quota che viene ampiamente superata escludendo i comparti delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia. Nel 2006 al netto di tali comparti le donne rappresentano circa il 62 per cento del totale del personale (Figura 1). In realtà, la crescita non si è mai interrotta, neanche intorno alla metà degli anni Novanta, caratterizzati dalla crisi fiscale dello Stato e dal conseguente ridimensionamento del personale.

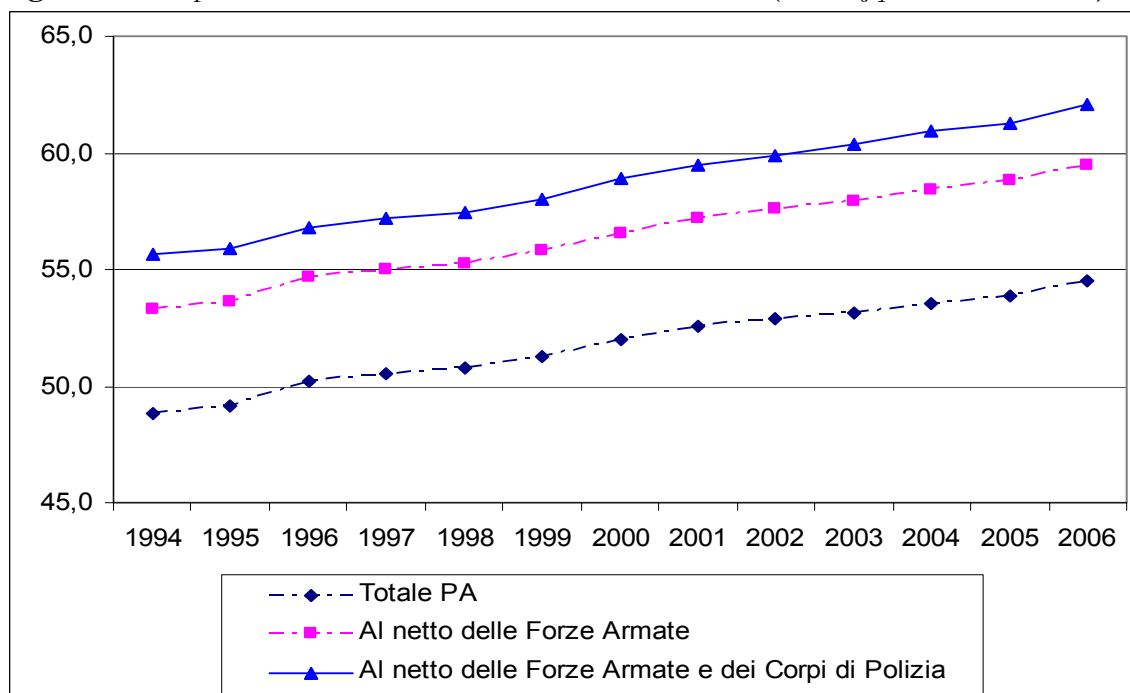
Sebbene si possa parlare in generale di femminilizzazione del pubblico impiego, esistono comunque differenze piuttosto marcate fra i comparti.

In primo luogo, l'occupazione femminile si concentra nel comparto della Sanità e soprattutto in quello della Scuola. Questo risultato deriva dalla peculiarità dei due comparti, nei quali operano figure professionali a tradizionale prevalenza femminile quali l'insegnante e il personale sanitario.

<sup>12</sup> Il riferimento temporale dei dati è il 31 dicembre; con esclusione della leva coscritta, peraltro abolita dal 1° gennaio 2005.

<sup>13</sup> Il servizio militare femminile su base volontaria nelle Forze Armate e nei Corpi di Polizia militarmente organizzati (Carabinieri e Guardia di Finanza), difatti, è stato introdotto solamente nell'ottobre 1999 (legge n. 380) e con alcune limitazioni, per cui la loro inclusione renderebbe il confronto irrilevante. Basti pensare che alla fine del 2001, oltre due anni dopo la promulgazione della legge, il personale femminile nelle Forze Armate ammontava a 70 unità su un totale di oltre 125 mila, nei Carabinieri a 8 unità su oltre 100 mila e nella Guardia di Finanza a 21 unità su 65 mila. Nondimeno, in seguito si accennerà brevemente alla situazione nei Corpi di Polizia.

**Figura 1:** Occupazione femminile nella PA - Anni 1994-2006 (*incidenze percentuali sul totale*)



Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

All'opposto si colloca il comparto<sup>14</sup> delle Aziende Autonome, l'unico nel quale la quota femminile decresce nel tempo. Tale situazione sconta la composizione interna del comparto, costituito in larghissima parte dal Corpo nazionale dei Vigili del fuoco dove prevale l'occupazione maschile (Figura 2).

Nel corso degli anni il crescente inserimento nel lavoro impiegatizio ha portato le donne a diventare la maggioranza negli Enti pubblici non economici (in sostanza gli enti di previdenza), nelle Regioni ed Autonomie Locali e nei Ministeri. Più distanti, con una quota superiore al 40 per cento, si situano l'Università e gli Enti di ricerca, infine la Magistratura e i Diplomatici e Prefetti. In termini di variazioni percentuali i maggiori incrementi si sono peraltro registrati nella Magistratura, dove la quota femminile nel 2006 supera il 38 per cento del totale, nell'Università e negli Enti di ricerca.

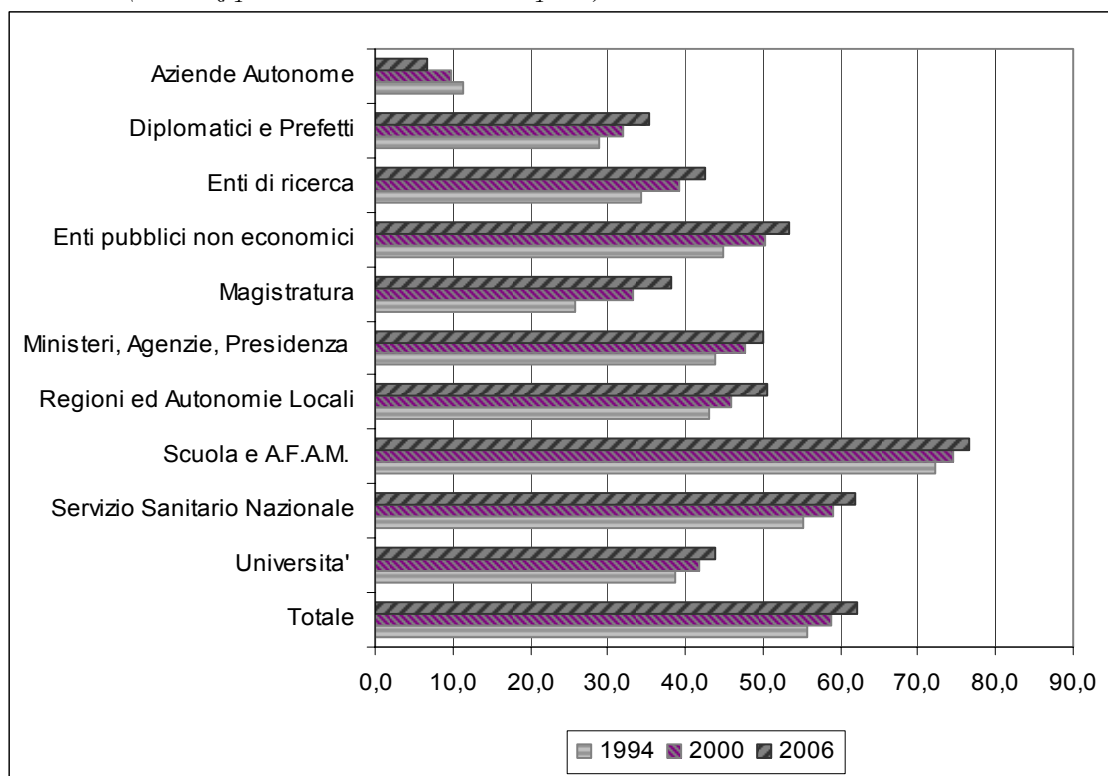
La dimensione territoriale mostra come la femminilizzazione del pubblico impiego non si sia affatto realizzata in maniera omogenea.

Considerando il primo e l'ultimo anno del periodo esaminato, emerge che in tutti i comparti - ad eccezione della Magistratura e in parte degli Enti di ricerca - il Mezzogiorno presenta sistematicamente le incidenze più basse di personale femminile rispetto alle altre ripartizioni, anche se nel 2006 ha superato complessivamente la quota del 55 per cento (Tavola 2). Nell'intervallo temporale considerato, inoltre, quasi tutti i comparti hanno sperimentato un incremento del divario della loro quota di occupazione femminile rispetto sia al dato nazionale, sia a quello delle altre aree del Paese<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> La conformazione e la denominazione dei comparti è stata modificata per rendere possibile il confronto inter-temporale dei dati. A titolo di esempio, fino al 1995 il comparto Enti pubblici non economici era denominato Parastato; dal 2004 le Agenzie e la Presidenza del Consiglio dei Ministri si sono separati dai Ministeri in quanto fanno comparto a sé, ma sono stati riuniti al comparto originario. Il comparto A.F.A.M. (Istituti di alta formazione artistica e musicale) è stato istituito nel 2001, ma fino a quella data il suo personale era compreso nel comparto della Scuola.

<sup>15</sup> La distribuzione territoriale fornita dal *Conto Annuale* della RGS si basa solamente sulle tabelle che rilevano il personale a tempo indeterminato.

**Figura 2:** Occupazione femminile nei comparti della PA - Anni 1994, 2000 e 2006  
(*incidenze percentuali sul totale del comparto*)



Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

**Tavola 2:** Incidenza dell'occupazione femminile per ripartizione geografica e comparto - Anni 1994 e 2006 (*valori percentuali*)

Comparti	1994				2006			
	Nord	Centro	Mezzo giorno	Italia	Nord	Centro	Mezzo giorno	Italia
Aziende Autonome	7,8	14,4	7,8	9,7	6,3	11,0	5,4	7,2
Enti di Ricerca	30,3	43,3	26,8	37,4	33,3	45,3	34,2	40,3
Enti Pubblici non economici	53,3	49,8	34,9	46,6	60,8	55,7	43,5	53,9
Magistratura	31,9	17,4	28,1	26,0	43,1	30,0	40,3	38,6
Ministeri, Agenzie, Presidenza	48,6	47,2	35,7	43,6	56,2	54,3	40,0	49,7
Regioni ed Autonomie Locali	54,1	44,8	31,5	43,5	59,2	50,7	33,7	49,1
Scuola e A.F.A.M.	74,8	74,6	68,9	72,2	79,6	79,5	72,7	76,6
Servizio Sanitario Nazionale	63,1	54,6	44,5	55,4	69,7	62,2	48,1	61,5
Università	39,4	41,7	36,3	38,9	45,6	45,6	40,1	43,6
<b>Totale</b>	<b>61,8</b>	<b>55,1</b>	<b>49,2</b>	<b>55,5</b>	<b>68,2</b>	<b>62,8</b>	<b>55,2</b>	<b>62,3</b>

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

La situazione appare particolarmente critica nelle Regioni ed Autonomie Locali e nella Sanità, i comparti che tradizionalmente producono servizi per la collettività: nel 2006 essi registrano nelle regioni meridionali una quota di occupazione femminile più bassa rispettivamente di circa 25 e 22 punti percentuali rispetto al Nord. È sufficiente citare alcuni dati: nel 2006 nel comparto Regioni ed Autonomie Locali l'incidenza femminile sfiora il 60 per cento in Piemonte e Lombardia e supera il 63 per cento in Emilia Romagna, mentre risulta rispettivamente di 27,4 e di 29,6 punti percentuali in Campania e Calabria.

Il minore tasso di femminilizzazione del Mezzogiorno è il risultato di un duplice spiazzamento che le donne meridionali subiscono.

Da una parte il basso livello della domanda pubblica di servizi non consente di creare occupazione, che in questo settore è tipicamente femminile, dall'altra la concorrenza maschile è maggiore rispetto alle altre ripartizioni territoriali. Difatti nelle regioni meridionali il posto pubblico acquista un ruolo centrale nelle aspirazioni dei disoccupati di entrambi i sessi in quanto la PA si rivela il principale settore capace di assicurare stabilità e garanzie, vista l'assenza di una solida economia privata ed il sostanziale smantellamento dell'industria pubblica. Per tali ragioni buona parte dell'offerta meridionale - compresa quella maschile - preme sull'occupazione del settore pubblico che, per l'esiguità dei posti disponibili, si rivela affatto facile da conseguire.

Come anticipato in precedenza, si accennerà brevemente alla situazione nel comparto dei Corpi di Polizia<sup>16</sup>. Fra il 1994 e il 2006 la presenza delle donne cresce da 13 mila a poco più di 20 mila unità, ma il loro peso rimane comunque molto esiguo giacché passa dal 4,2 al 6,1 per cento del totale. Esse, inoltre, risultano concentrate nei livelli medio-bassi: nell'ultimo anno nessuna di loro è presente fra i dirigenti nei livelli apicali e solamente 137 donne hanno raggiunto la fascia dirigenziale, un dato che corrisponde allo 0,7 per cento del personale femminile.

### 3. Il lavoro non standard

Il dato complessivo dei dipendenti della Pubblica amministrazione fornito dal *Conto Annuale* è sintesi di due gruppi: quello a tempo indeterminato (distinto a sua volta fra tempo pieno e parziale) e quello con rapporto di lavoro flessibile<sup>17</sup>, che vengono rilevati in tabelle separate<sup>18</sup>. Il primo gruppo è rappresentato dal personale di ruolo, che costituisce la parte dell'occupazione della PA nettamente maggioritaria. Il secondo è formato dal personale con una variegata tipologia di rapporti lavorativi, diversi dal tradizionale contratto a tempo indeterminato.

**Tavola 3:** Personale con contratti non standard - Anni 1994-2006  
(valori assoluti e incidenze percentuali)

Anni	Totale	di cui femmine		Tempo determinato	di cui femmine	
		valori assoluti	incidenze percentuali		valori assoluti	incidenze percentuali
1994	110.829	77.332	69,8	110.829	77.332	69,8
1995	112.887	75.844	67,2	112.887	75.844	67,2
1996	204.611	131.160	64,1	168.941	116.502	69,0
1997	260.613	160.440	61,6	175.899	124.777	70,9
1998	280.145	169.164	60,4	181.433	125.650	69,3
1999	296.903	183.331	61,7	194.752	137.308	70,5
2000	353.721	234.422	66,3	281.466	202.780	72,0
2001	315.894	205.449	65,0	251.912	175.984	69,9
2002	332.592	218.757	65,8	273.083	191.258	70,0
2003	350.104	234.946	67,1	296.279	209.044	70,6
2004	369.459	250.772	67,9	319.414	225.148	70,5
2005	396.605	268.007	67,6	348.293	243.169	69,8
2006	432.056	296.858	68,7	385.426	272.846	70,8

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

<sup>16</sup> L'ingresso delle donne nei Corpi di Polizia è iniziato in concomitanza alla loro smilitarizzazione. E esso è cominciato nel 1981 nella Polizia di Stato, nel 1992 nella Polizia Penitenziaria e nel Corpo Forestale dello Stato, nel 2000 nei Carabinieri e nella Guardia di Finanza.

<sup>17</sup> Questo tipo di personale è espresso in unità annue, che sono ottenute riportando all'intero anno il numero di mesi di lavoro prestatato.

<sup>18</sup> In realtà il *Conto Annuale* nella tabella del personale a tempo indeterminato rileva anche i dirigenti non contrattualizzati e i medici a tempo determinato, il personale a tempo determinato del comparto Regioni ed Autonomie Locali, il personale tecnico e amministrativo (ata) e i docenti a tempo determinato della Scuola. I dipendenti afferenti a queste categorie sono stati sommati al personale con rapporto di lavoro flessibile rilevato separatamente nelle apposite tabelle.



La privatizzazione del rapporto di impiego nella Pubblica amministrazione, infatti, ha attivato l'introduzione di elementi di flessibilità nelle prestazioni lavorative analoghi a quelli presenti nel settore privato, ampliando così la platea degli strumenti utilizzati.

Si tratta di contratti a tempo determinato, di formazione e lavoro (entrambi instaurati direttamente dalle singole amministrazioni), di contratti di lavoro interinale (acquisiti attraverso agenzie specializzate), di lavori socialmente utili<sup>19</sup>.

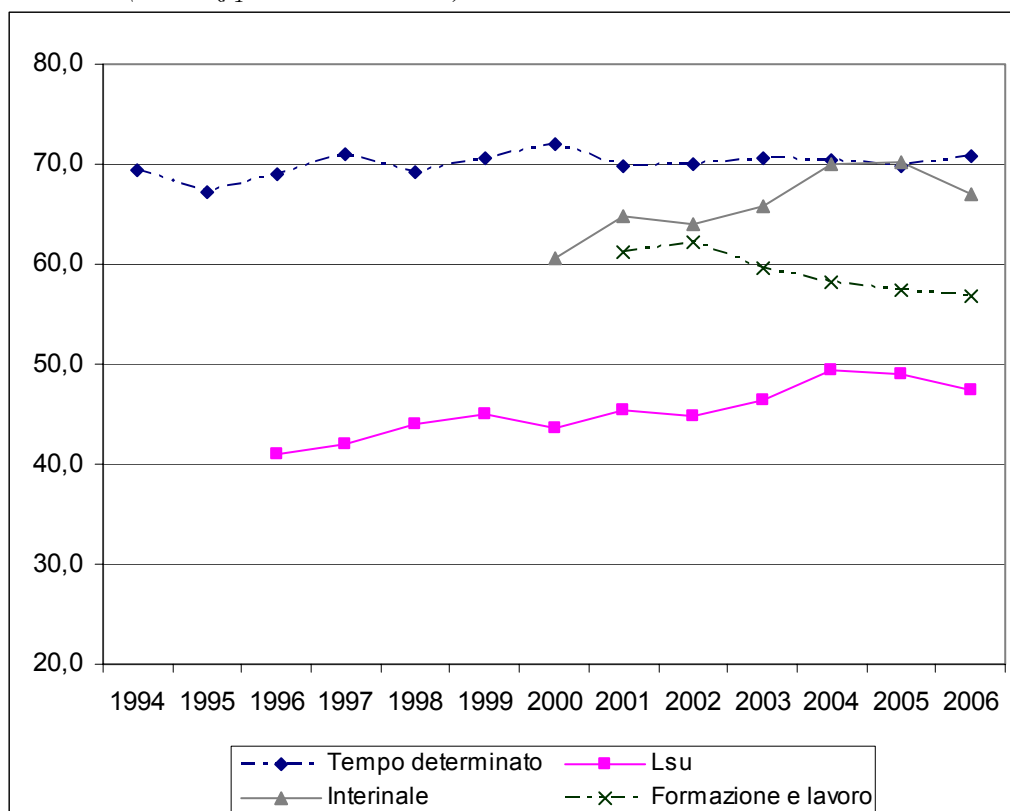
Tra il 1994 e il 2006 il personale coinvolto in contratti non standard è quadruplicato, giungendo nell'ultimo anno alle 432 mila unità (Tavola 3).

L'incidenza dell'occupazione femminile oltrepassa sempre i due terzi del totale, tranne che nella seconda metà degli anni '90 quando la Pubblica amministrazione si è fatta carico dei lavoratori socialmente utili, composti in maggioranza da maschi.

La forma contrattuale atipica di gran lunga più utilizzata con una quota intorno al 90 per cento è il contratto a tempo determinato, fra l'altro l'unico in essere fino al 1995. In tutti gli anni si registra una netta preponderanza femminile: 7 dipendenti ogni 10 sono donne.

Decisamente inferiori per numerosità raggiunta sono poi i lavori socialmente utili, un istituto attivato all'interno del sistema degli ammortizzatori sociali (d.lgs. 468/1997)<sup>20</sup>.

**Figura 3:** Personale femminile con contratti non standard - Anni 1994-2006  
(*incidenze percentuali sul totale*)



Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

Dal picco di oltre 100 mila unità nel 1999, concentrati nel comparto Regioni ed Autonomie Locali<sup>21</sup>, i lavoratori socialmente utili sono scesi a circa 30 mila unità nel 2006. Questa forma contrattuale è peraltro l'unica nella quale la quota di donne non è maggioritaria (Figura 3).

<sup>19</sup> Il *Conto Annuale* non fornisce invece dati sulle collaborazioni coordinate e continuative.

<sup>20</sup> Si tratta di contratti, legati ad un progetto, finalizzati al reinserimento lavorativo di individui in particolari condizioni di svantaggio nel mercato del lavoro, il cui numero è progressivamente diminuito per effetto delle norme che hanno disposto la chiusura dell'istituto anche attraverso la stabilizzazione dei lavoratori coinvolti (legge finanziaria 2007).

<sup>21</sup> La ragione risiede nel fatto che la gestione dei lavori socialmente utili e le azioni di politica attiva del lavoro sono state demandate alle Regioni.

L'attivazione dei contratti per la somministrazione di manodopera (ex lavoro interinale) ha portato la loro consistenza da 562 unità nel 2000, anno in cui sono stati introdotti nella Pubblica amministrazione con un apposito contratto quadro, a quasi 10 mila nel 2006.

Essi si caratterizzano per la netta prevalenza del lavoro femminile e per essere stati instaurati quasi esclusivamente nei comparti Regioni ed Autonomie Locali e Servizio Sanitario Nazionale. Il tipo di contratto meno utilizzato è quello di formazione e lavoro con poco più di seimila dipendenti, anche in questo caso per la maggior parte donne.

Tornando ai contratti a tempo determinato, la loro traiettoria ascendente è stata alimentata sia dall'introduzione di elementi di flessibilità nei rapporti di lavoro del pubblico impiego sia, soprattutto nel più recente periodo, dall'introduzione dei blocchi alle assunzioni di personale a tempo indeterminato previsti dalle leggi finanziarie.

Relativamente ai comparti, il contributo più elevato è fornito dalla Scuola<sup>22</sup>, che con oltre 250 mila unità raccoglie nel 2006 i due terzi del totale del personale a termine, seguito a lunga distanza da quello delle Regioni ed Autonomie Locali (Tavola 4). Ciò posto, l'incidenza dell'occupazione femminile a termine ricalca quella rilevata per il complesso dei dipendenti.

**Tavola 4:** Personale con contratto a tempo determinato e incidenze femminili per comparto - Anni 1994, 2000 e 2006 (*valori assoluti e percentuali*)

Comparti	1994		2000		2006	
	Totale	Incidenza femminile	Totale	Incidenza femminile	Totale	Incidenza femminile
Aziende Autonome	194	1,5	1.111	0,6	2.618	0,3
Enti di ricerca	1.231	60,5	2.697	50,1	3.776	51,7
Enti pubblici non economici	470	51,7	675	51,3	2.568	38,0
Ministeri, Agenzie, Presidenza	2.506	58,3	6.096	59,7	7.699	49,6
Regioni ed Autonomie Locali	28.697	66,7	32.668	62,5	56.765	63,7
Scuola e A.F.A.M.	61.596	72,1	208.874	75,1	250.495	77,3
Servizio Sanitario Nazionale	13.922	73,7	26.154	70,2	36.477	69,0
Università'	2.213	46,5	3.191	58,2	25.007	44,3
<b>Totale</b>	<b>110.829</b>	<b>69,8</b>	<b>281.466</b>	<b>72,0</b>	<b>385.405</b>	<b>70,8</b>

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

Se ne discostano tuttavia gli Enti pubblici non economici per una quota minore nell'ultimo anno, gli Enti di ricerca, Regioni ed Autonomie Locali e Servizio Sanitario Nazionale per le percentuali più elevate.

Le donne risultano comunque penalizzate con riguardo alla qualifica posseduta. Nel 2006 rappresentano oltre i due terzi del personale non dirigente, ma sono solamente 4 su 10 nei livelli dirigenziali, come pure tra i professori e i ricercatori universitari.

Appare altresì rilevante analizzare il peso relativo del tempo determinato nei diversi comparti del pubblico impiego.

Nel complesso, l'incidenza del lavoro a tempo determinato è cresciuta di quasi tre volte e mezzo, da 3,7 a 12,7 punti percentuali, con punte ancora più elevate nelle Aziende Autonome e nell'Università<sup>23</sup>(Tavola 5).

Nonostante nel corso degli anni l'incremento sia stato più sostenuto per la componente maschile, la quota di donne con contratti a tempo determinato nel 2006 è ancora notevolmente superiore a quella degli uomini.

<sup>22</sup> Il *Conto Annuale* inserisce il personale ata e i docenti a tempo determinato nella tabella dei dipendenti a tempo indeterminato. La peculiarità del comparto consiste nel fatto che da una parte il personale viene sostanzialmente utilizzato con carattere di continuità attraverso contratti annuali o fino al termine delle attività didattiche, dall'altra che esso per prestare servizio deve essere inserito in particolari graduatorie (permanenti o per concorsi e titoli). Si tratta comunque di dipendenti con contratti a tempo determinato e quindi sono stati considerati insieme a quelli degli altri comparti rilevati nell'apposita tabella.

<sup>23</sup> Questi incrementi sono dovuti nel primo caso al livello estremamente basso di partenza, nel secondo alla forte crescita negli ultimi anni della categoria dei professori a contratto.

Nell'ultimo anno il comparto con l'incidenza più elevata è la Scuola (21,6 per cento), seguito dagli Enti di Ricerca con quasi un dipendente su cinque e dall'Università.

**Tavola 5:** Incidenze percentuali dei lavoratori a tempo determinato sul totale degli occupati della PA per sesso e comparto - Anni 1994, 2000 e 2006

Comparti	1994			2000			2006		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Aziende Autonome	0,5	0,1	0,5	3,1	0,2	2,8	7,8	0,4	7,3
Enti di ricerca	4,1	10,4	6,4	12,0	18,7	14,6	15,9	23,1	19,0
Enti pubblici non economici	0,6	0,8	0,7	1,0	1,1	1,0	5,5	3,0	4,1
Ministeri, Agenzie, Presidenza	0,6	1,1	0,9	1,7	2,8	2,2	3,1	3,0	3,0
Regioni ed Autonomie Locali	2,4	6,0	4,0	3,7	7,3	5,4	6,5	11,1	8,8
Scuola e A.F.A.M.	5,9	5,9	5,9	18,0	18,6	18,5	21,0	21,8	21,6
Servizio Sanitario Nazionale	1,2	2,6	2,0	2,7	4,4	3,7	4,1	5,6	5,1
Universita'	1,7	2,4	2,0	2,0	4,0	2,9	17,5	17,8	17,6
<b>Totale</b>	<b>2,5</b>	<b>4,6</b>	<b>3,7</b>	<b>6,6</b>	<b>11,5</b>	<b>9,5</b>	<b>9,8</b>	<b>14,4</b>	<b>12,7</b>

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

Sebbene non sia oggetto di questo studio e nonostante il *Conto Annuale* non fornisca informazioni a riguardo, l'analisi sulla flessibilità nella Pubblica amministrazione non può non tenere conto delle innovazioni organizzative adottate per accrescere l'efficienza e la produttività della macchina statale, nonché per ridurne i costi. Ci si riferisce in particolare al fenomeno delle esternalizzazioni, ovvero l'affidamento all'esterno della PA di funzioni e servizi, che rappresenta ormai una prassi consolidata specie negli Enti locali e nelle Aziende Sanitarie<sup>24</sup>. I risultati non sono stati sempre soddisfacenti, ma l'aspetto che qui si intende sottolineare è che esiste un bacino occupazionale non direttamente riconducibile alla Pubblica amministrazione seppure lavori per essa.

#### 4. Il lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale non è stato inserito fra le forme contrattuali non standard. La scelta è motivata dalla marginale atipicità del tempo parziale, circoscritta al regime orario e non al tipo di contratto<sup>25</sup>. A differenza del settore privato, dove una buona parte del part-time è di natura involontaria<sup>26</sup>, nella Pubblica amministrazione è di tipo volontario in quanto utilizzato come strumento di conciliazione tra gli impegni lavorativi e i carichi familiari.

Il part-time, progressivamente cresciuto dalla seconda parte degli anni Novanta, è ampiamente utilizzato dalle donne che nel 2006 rappresentano l'85 per cento del totale degli occupati con questo tipo di contratto (Tavola 6).

Il comparto del Servizio Sanitario Nazionale detiene un duplice primato: la più elevata incidenza dell'occupazione femminile (oltre il 94 per cento) e il più alto livello di lavoratori a orario ridotto.

La quota del personale con contratto a tempo parziale è passata dallo 0,4 per cento del 1994 al 5,1% del 2006, per le donne dallo 0,6% a circa il 7 per cento (Figura 4). È un dato comunque distante dalla quota

<sup>24</sup> Si veda fra gli altri Dipartimento della Funzione Pubblica, *Le esternalizzazioni nelle pubbliche amministrazioni. Indagine sulla diffusione delle pratiche di outsourcing in Italia*, a cura di N. Zamaro e M.L. D'Autilia, Napoli, Esi, 2005.

<sup>25</sup> Il personale in regime di part-time nella PA nella quasi totalità ha un contratto a tempo indeterminato. Nel 2006 su oltre 156 mila dipendenti a tempo parziale, solamente 600 avevano un contratto a tempo determinato.

<sup>26</sup> Nell'indagine sulle forze di lavoro i lavoratori part-time involontari sono coloro che hanno un'occupazione a tempo parziale solamente per il fatto di non essere riusciti trovare un'occupazione simile a tempo pieno. Nel 2006 questo gruppo rappresentava circa il 40 per cento del totale dei lavoratori dipendenti a tempo parziale.

del 13,5 per cento che emerge per lo stesso anno dall'indagine sulle forze di lavoro con riferimento agli occupati dipendenti dell'intera economia, peraltro una incidenza fra le più basse in ambito europeo.

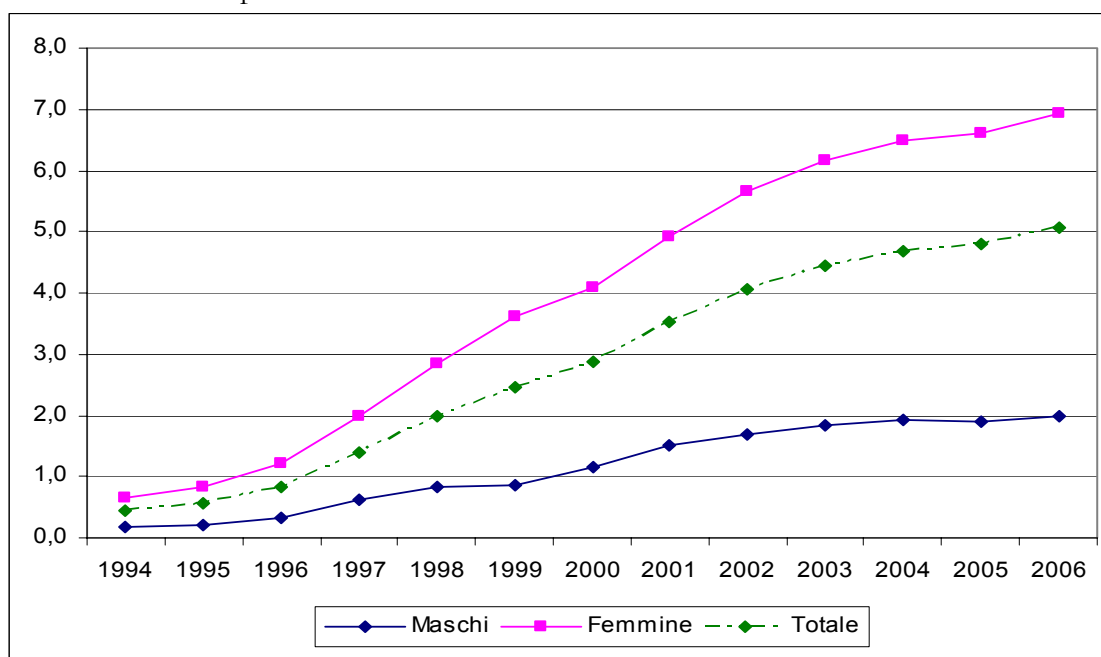
**Tavola 6:** Personale a tempo parziale e incidenze femminili per comparto della PA - Anni 1994, 1998, 2002 e 2006 (*valori assoluti e percentuali*)

Comparti	1994		1998		2002		2006	
	Totale	% Femm.	Totale	% Femm.	Totale	% Femm.	Totale	% Femm.
Aziende Autonome	14	64,3	155	60,6	334	65,3	245	82,9
Enti di ricerca	19	84,2	253	76,3	345	67,2	404	71,8
Enti pubblici non economici	352	84,7	1.319	84,0	2.892	80,7	2.872	83,2
Ministeri, Agenzie, Presidenza	179	84,4	8.193	77,9	16.630	78,5	17.925	79,7
Regioni ed Autonomie Locali	6.669	80,2	21.542	80,8	40.254	78,1	51.243	80,1
Scuola e A.F.A.M.	2.044	68,3	8.513	71,9	19.745	78,0	23.665	79,5
Servizio Sanitario Nazionale	3.228	93,1	17.718	91,3	41.947	93,7	56.233	94,2
Universita'	341	79,8	2.069	77,4	3.437	78,0	3.835	80,6
<b>Totale</b>	<b>12.846</b>	<b>81,7</b>	<b>59.762</b>	<b>82,1</b>	<b>125.584</b>	<b>83,4</b>	<b>156.422</b>	<b>85,0</b>

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

Basso è il ricorso al part-time da parte delle donne nella Scuola (2,1 per cento nel 2006), specie se rapportato alla rilevanza del comparto all'interno della PA (è il più numeroso con circa 1 milione e 157 mila dipendenti) e alla forte presenza di occupazione femminile. In buona parte il fenomeno può essere spiegato dal fatto che il personale docente - che è quello nettamente maggioritario<sup>27</sup> - beneficia di un orario contrattuale ridotto e di una certa dose di autonomia nell'organizzazione del lavoro, tale da riuscire a conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi anche senza ricorrere al part-time.

**Figura 4:** Incidenze percentuali del personale a tempo parziale sul totale dei dipendenti della PA per sesso - Anni 1994-2006



Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

<sup>27</sup> Nel 2006 circa l'80% delle donne del comparto fa parte del personale docente.

All'estremo opposto si colloca il comparto della Sanità con un'incidenza del part-time femminile del 12,5 per cento sul totale del personale, nonostante la sua quota di occupazione femminile sia inferiore a quella della Scuola. Peraltro, in questo comparto vi è un'alta concentrazione del lavoro a tempo parziale nelle professioni di tipo infermieristico.

È presumibile che la gravosità delle prestazioni lavorative, unitamente alla rigidità dell'orario di lavoro sovente organizzato su turni, contribuisca a spingere le donne a ricorrere al part-time per far fronte ai carichi familiari in misura superiore rispetto alle lavoratrici degli altri comparti.

## 5. Opportunità di carriera e segregazione: un'analisi attraverso l'indice di Charles

In questo paragrafo si intende verificare se la Pubblica amministrazione oltre a costituire un bacino occupazionale per le donne offra anche pari opportunità di carriera o se invece riservi, e in quale misura, meccanismi di discriminazione o di segregazione, presenti peraltro in tutti gli altri settori dell'economia.

È opportuno sottolineare che con il termine segregazione si è soliti indicare una situazione nella quale i membri di due o più gruppi si ripartiscono nelle diverse modalità di una variabile secondo una distribuzione che non può essere attribuita al caso.

In particolare, la segregazione occupazionale è un fenomeno complesso che nasce dalla combinazione di stereotipi culturali e rigidità dei contesti organizzativi. Il loro intreccio genera in maniera più o meno esplicita forme di discriminazione o di esclusione verso le donne presenti nel mercato del lavoro perché, incidendo sugli orientamenti e sulle scelte formative, condiziona gli sbocchi occupazionali e i tragitti lavorativi delle donne. Peraltro, in talune occasioni possono presentarsi anche forme di auto-discriminazione, che dipendono dal radicamento culturale dei differenti ruoli sociali tradizionalmente ricoperti da uomini e donne.

Per fornire una misura della segregazione occupazionale complessiva, è possibile servirsi di uno degli indici più utilizzati nella letteratura, il *ratio index* di Charles.

L'indice, indicato con  $C_i$ , è il risultato della seguente formalizzazione<sup>28</sup>:

$$C_i = \ln(F_i / M_i) - \left[ 1/n \sum_{i=1}^n \ln(F_i / M_i) \right]$$

$C_i$  può assumere valori indefiniti, sia in positivo che in negativo, e tende ad avvicinarsi verso lo zero quanto più il mercato del lavoro diventa integrato, ovvero la segregazione diminuisce; quando è uguale a zero, vi è perfetta integrazione, quindi assenza di segregazione.

Generalmente l'indice varia in funzione del numero di categorie considerate (le modalità della variabile presa in esame) e si incrementa con l'ampliarsi del loro numero, in quanto riesce a cogliere le discriminazioni presenti all'interno di ciascuna categoria. Il *ratio index* di Charles non solo fornisce una misura sintetica e di immediata comprensione, ma riesce a cogliere simultaneamente tanto il cambiamento complessivo della segregazione, quanto quello delle singole componenti.

In sostanza, si tratta di una misura relativa nella quale i contributi specifici di ciascuna categoria sono calcolati rispetto alla presenza media nel suo complesso: i valori positivi indicano quindi una sovrarappresentazione, quelli negativi una sottorappresentazione rispetto alla media.

Al fine di valutare il livello della segregazione presente nella Pubblica amministrazione, appare opportuno innanzitutto effettuare un confronto con l'intera economia, utilizzando in questo caso i dati degli occupati dipendenti tratti dall'indagine sulle forze di lavoro condotta dall'Istat. Tale confronto, come quelli che seguiranno, è realizzato sul primo e sull'ultimo anno dell'intervallo temporale considerato. Ciò è reso possibile dalle caratteristiche dello stesso indice che, per le modalità con cui è

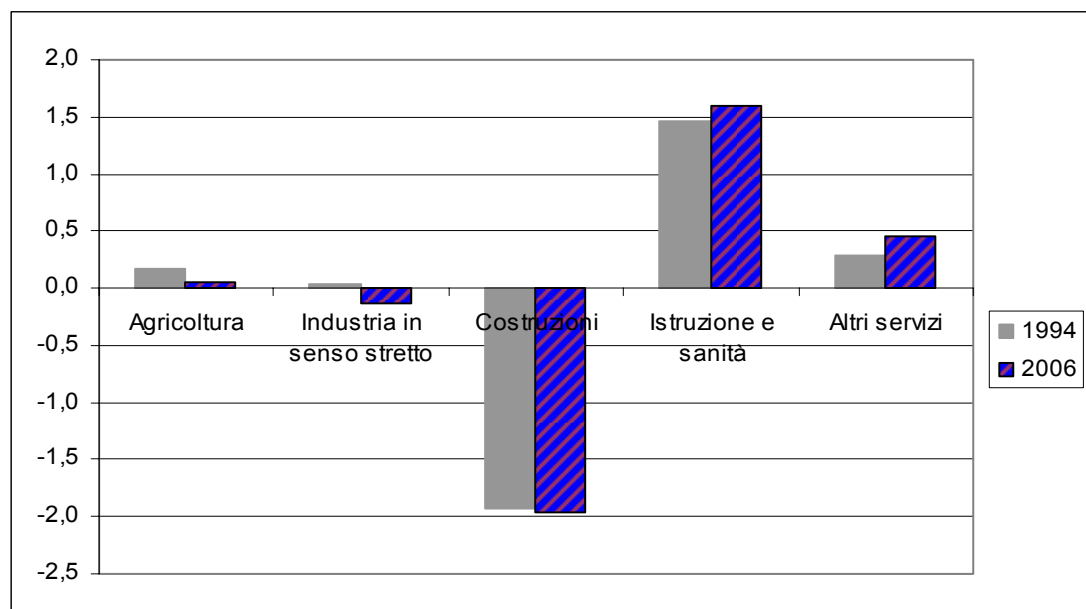
---

<sup>28</sup>  $F_i$  e  $M_i$  indicano il totale delle donne e degli uomini occupati nella categoria  $i$ ,  $n$  indica il numero delle categorie prese in esame. I valori di  $C_i$  sono il risultato della somma delle deviazioni, per ciascuna componente, dalla rappresentazione proporzionale dei sessi in ciascuna categoria.

costruito, non risente a livello diacronico delle modificazioni intervenute nella struttura delle categorie utilizzate.

L'indice di *Charles* nel periodo esaminato registra livelli di segregazione occupazionale più contenuti nella Pubblica amministrazione rispetto al totale dell'economia: nel 1994 rispettivamente 0,56 contro 0,77, nel 2006 0,61 contro 0,84.

**Figura 5:** Contributi al *ratio index* di *Charles* per settori dell'intera economia - Anni 1994 e 2006



Fonte: elaborazione sull'indagine delle forze di lavoro

Nell'intera economia le donne sono fortemente sovrarappresentate nel settore dell'Istruzione e sanità - dove peraltro ricade una porzione considerevole dell'attività della Pubblica amministrazione - e in misura minore negli altri servizi, sono lievemente più presenti in agricoltura mentre risultano sottorappresentate nelle altre attività economiche, in maniera particolare nelle costruzioni (Figura 5).

Il lieve incremento dell'indice totale è il risultato dell'accentuazione della segregazione femminile in tutti i settori, tranne che nell'agricoltura, che d'altronde è quello che si caratterizza per il minor numero di occupati.

Accertato che nella PA la segregazione occupazionale è nettamente inferiore rispetto all'intera economia, l'indice di *Charles* si può utilizzare anche per verificare il grado di segregazione dei singoli comparti della PA.

Innanzitutto, la Figura 6 permette immediatamente di cogliere che le donne sono sottorappresentate nelle Aziende Autonome, nei Diplomatici e Prefetti e fra la Magistratura; di contro sono sovrarappresentate nella Scuola e nella Sanità e, in misura inferiore, negli Enti pubblici non economici, nei Ministeri e nelle Regioni ed Autonomie Locali.

L'apporto più rilevante al livello di segregazione complessiva è fornito, per ragioni opposte, dai comparti delle Aziende Autonome, della Scuola e del Servizio Sanitario Nazionale.

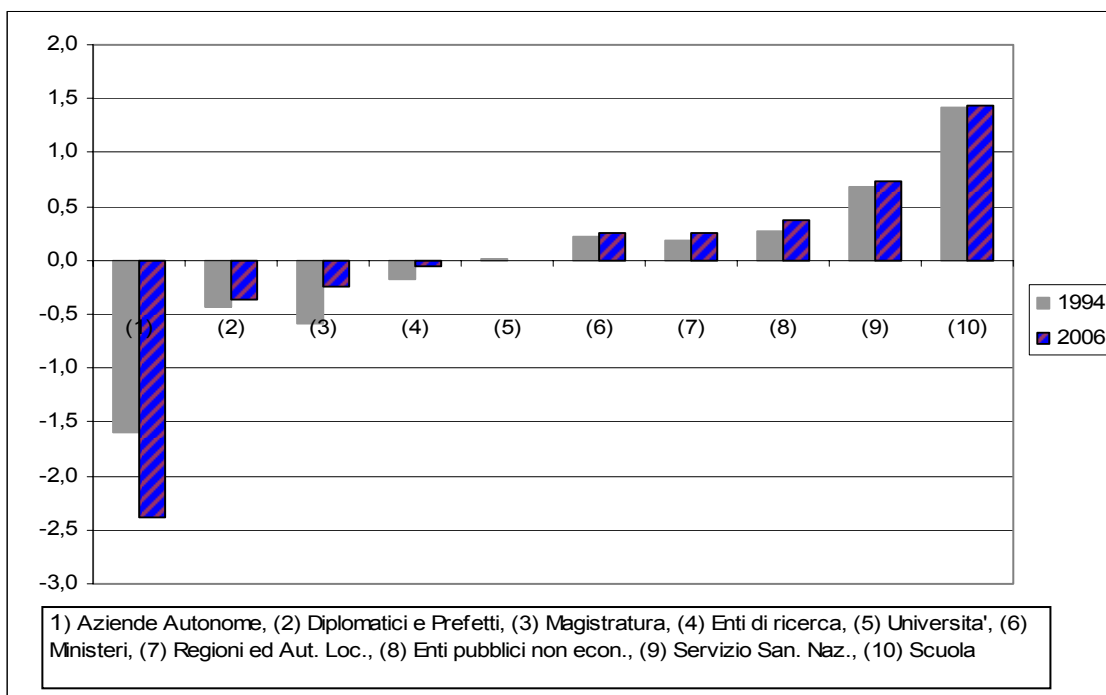
Il primo si distingue per essere un comparto prettamente maschile, come più volte ricordato, tanto da fornire in assoluto il contributo più elevato che, d'altra parte, mostra un ulteriore peggioramento della condizione femminile nel passaggio dal 1994 al 2006.

Il considerevole e persistente peso delle lavoratrici nei comparti della Scuola e del Servizio Sanitario Nazionale, al contrario, è il risultato della concentrazione delle donne nelle professioni di insegnante e di infermiera. Gran parte dei servizi sanitari, educativi e assistenziali erogati dallo Stato, infatti, rappresentano la professionalizzazione di quelle attività di educazione e di cura che un tempo venivano espletate all'interno della famiglia, quasi esclusivamente dalle donne<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Si tratta di professioni che in letteratura sono state definite congeniali al modo di produzione femminile (Prokop 1978).

Nel periodo considerato progressi sul fronte della segregazione si sono invece registrati nei comparti Enti di ricerca, Enti pubblici non economici, nei Diplomatici e Prefetti e in misura consistente nella Magistratura. In particolare, la minore presenza delle donne fra i giudici sconta ancora il loro tardivo ingresso nel comparto, dovuto a norme che le escludevano dalla carriera giudiziaria. Questi vincoli furono rimossi dalla legge 66/1963, che consentì alle donne l'accesso a tutte le cariche e agli impieghi pubblici, compresa la Magistratura (ma non in quella militare, per la quale il divieto fu rimosso nel 1989) e la carriera diplomatica. Basti pensare che alla fine del 1976 le magistrato erano 250, solamente il 3,3 per cento del totale<sup>30</sup>, mentre trenta anni dopo rappresentano il 38,2 per cento dei giudici.

**Figura 6:** Contributi al *ratio index* di Charles per comparto del totale dei dipendenti - Anni 1994 e 2006



Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

Il settore pubblico, come visto, ha quindi favorito l'accesso delle donne nella propria organizzazione. Si tratta ora di verificare se ha offerto loro anche pari opportunità di carriera.

Da tale prospettiva, l'indice di Charles applicato alle qualifiche dirigenziali<sup>31</sup> mostra un arretramento, da 0,46 a 0,27, evidenziando un generale miglioramento del posizionamento delle donne nei livelli dirigenziali - e quindi decisionali - della Pubblica amministrazione.

La segregazione femminile infatti decresce in tutti i comparti<sup>32</sup>, tranne che nell'Università e nella carriera diplomatica e prefettizia (Figura 6a). Nel 2006 le donne riescono a recuperare molte posizioni, specie negli Enti pubblici non economici, nei Ministeri, nelle Regioni ed Autonomie Locali e infine nella Magistratura, dove le donne passano da una sottorappresentazione nel 1994 ad una situazione di sovrarappresentazione nel 2006.

<sup>30</sup> Ministero del Tesoro (Ragioneria Generale dello Stato), *Dipendenti delle Amministrazioni Statali al 1° gennaio 1977*, Roma, Istituto Poligrafico dello Stato, 1977.

<sup>31</sup> Le qualifiche dirigenziali comprendono tutto il personale classificato come tale dal *Conto Annuale*. Ad esso sono stati aggiunti medici, professori, ricercatori, diplomatici, prefetti e magistrati.

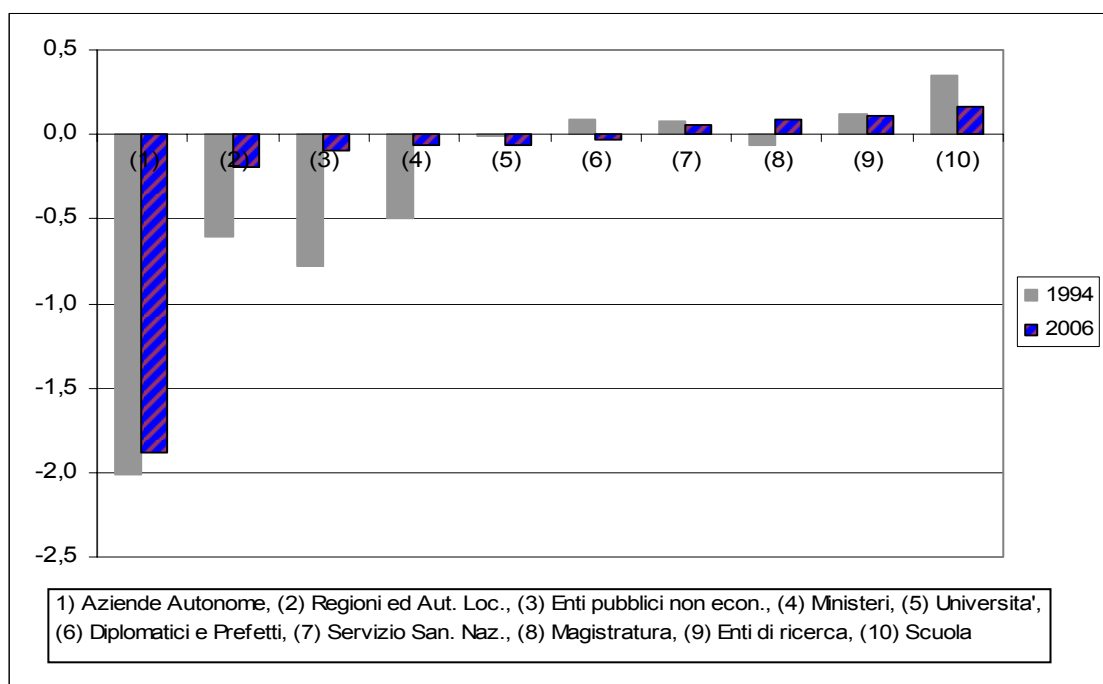
<sup>32</sup> E' importante sottolineare che da qui in avanti l'indice di Charles è stato calcolato utilizzando la media ponderata e non quella semplice, come proposto nella formula originaria. Calcolando la media semplice su un dominio ristretto, infatti, si rischierebbe di attribuire un peso eccessivo a comparti che in realtà sono poco rappresentativi in termini di addetti. In altre parole, la differenza tra il logaritmo del rapporto e la media semplice in settori che raggruppano una quota limitata di addetti assumerebbe valori elevati, tanto da condizionare fortemente il calcolo dell'indice totale. La nuova formulazione pertanto è:

$$C_i = \ln(F_i / M_i) - \left[ \left( \sum_{i=1}^n \ln(F_i / M_i) AD_i \right) / \sum_{i=1}^n AD_i \right]$$

Appare emblematica invece la situazione nel comparto della Scuola, tradizionale bacino occupazionale femminile. Un comparto che nel 2006 registra un'incidenza femminile del 76,6 per cento e al contempo esprime solamente il 40 per cento di dirigenti donne.

In definitiva nella Pubblica amministrazione, a fronte di una composizione del personale a maggioranza femminile, si registra una presenza ancora minoritaria delle donne nei livelli dirigenziali. I processi di trasformazione che stanno attraversando il settore pubblico evidentemente non riescono ancora a scalzare una cultura organizzativa basata sul legalismo che privilegia, come criterio per le progressioni di carriera, l'anzianità di servizio piuttosto che il merito e il raggiungimento degli obiettivi.

**Figura 6a:** Contributi al *ratio index* di Charles per comparto del totale dei dirigenti - Anni 1994 e 2006



Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

Queste rigidità e il tentativo del loro superamento appaiono in tutta la loro evidenza se si analizza la segregazione rispetto ai dirigenti nei livelli apicali.

Da tale punto di vista, si potrebbe parlare di dimensione "verticale" della segregazione occupazionale, ossia quella che fa riferimento alla posizione occupata dai lavoratori nei diversi livelli gerarchici.

**Tavola 7:** Dirigenti nei livelli apicali e incidenze femminili per comparto - Anni 1994 e 2006 (*valori assoluti e percentuali*)

Comparti	1994		2006	
	Totale	% Femm.	Totale	% Femm.
Aziende Autonome	15	..	29	3,4
Diplomatici e Prefetti	154	1,3	455	11,6
Enti di ricerca	72	16,7	54	20,4
Enti pubblici non economici	97	3,1	147	17,0
Magistratura	106	..	668	12,9
Ministeri, Agenzie, Presidenza	449	5,8	402	19,4
Regioni ed Autonomie Locali	201	3,5	1.503	22,0
Servizio Sanitario Nazionale	10.553	6,5	11.269	11,7
Università'	11.415	9,5	15.454	16,0
<b>Totale</b>	<b>23.062</b>	<b>7,9</b>	<b>29.981</b>	<b>14,6</b>

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato



In questo caso si tratta di quelli più elevati (vedi Appendice A), rispetto ai quali il cammino delle donne non sembra ancora libero da ostacoli<sup>33</sup>.

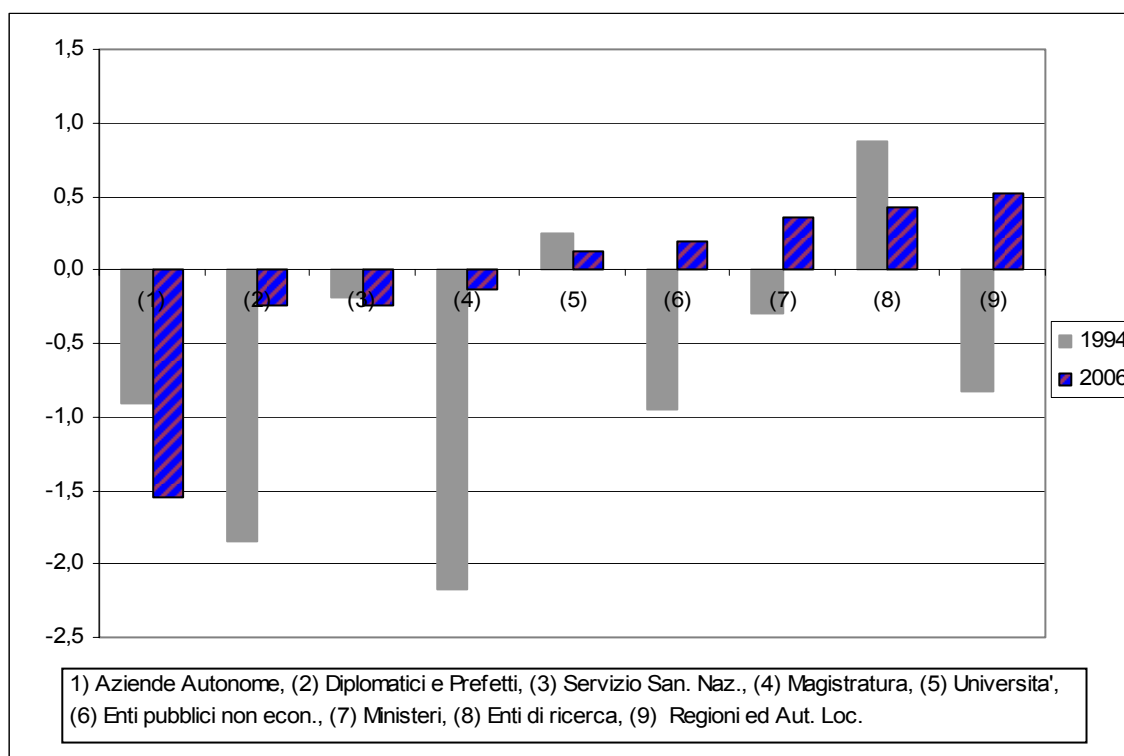
A tale riguardo le informazioni fornite dal *Conto Annuale* mettono in luce ancora un forte divario fra uomini e donne nei livelli apicali della dirigenza della Pubblica amministrazione (Tavola 7). Nonostante i sensibili miglioramenti registrati da tutti i comparti, la realizzazione di una condizione di effettiva parità appare ancora un obiettivo molto lontano.

L'indice di *Charles* applicato a questo tipo di personale decresce comunque in maniera sostanziale, passando da 0,92 a 0,42. Ad esclusione degli Enti di ricerca e dell'Università, nel 1994 si segnala ancora una evidente sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali di tutti i comparti, soprattutto in quello della Magistratura e dei Diplomatici e Prefetti<sup>34</sup>.

Con riferimento al 2006, la significativa diminuzione della segregazione si è riscontrata nella maggioranza dei comparti, con la vistosa eccezione delle Aziende Autonome (Figura 6b). I progressi più consistenti sono stati registrati dai comparti dei Diplomatici e Prefetti, nonostante la prima ambasciatrice sia stata nominata solamente nel 2005, nonché dalla Magistratura dove, fra il 1994 e il 2006, le donne che hanno raggiunto una posizione apicale sono passate da zero a 86<sup>35</sup>.

Un netto progresso si è registrato anche nelle Regioni ed Autonomie Locali, negli Enti pubblici non economici e nei Ministeri.

**Figura 6b:** Contributi al *ratio index* di *Charles* per comparto dei dirigenti nei livelli apicali - Anni 1994 e 2006



Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

Tali comparti, contraddistinti nel 1994 da una sottorappresentazione dei dirigenti nei livelli apicali, hanno visto nel 2006 le donne passare ad una condizione di sovrarappresentazione.

<sup>33</sup> Con il termine “tetto di cristallo”, coniato negli anni Ottanta, si suole indicare proprio la difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni gerarchiche più elevate.

<sup>34</sup> Per poter effettuare il calcolo su tutti i comparti (ad esclusione della Scuola dove non sono presenti dirigenti nei livelli apicali) e rendere l'indice più esplicativo, è stata aggiunta in modo fittizio un'unità femminile nell'anno 1994 ai comparti Aziende Autonome e Magistratura, altrimenti esclusi dalla costruzione dell'indice.

<sup>35</sup> Gli apprezzabili miglioramenti segnalati dalla Figura 6b in termini di segregazione occupazionale femminile nei livelli apicali della Magistratura riflettono probabilmente l'accresciuta anzianità di servizio delle donne.

Il quadro generale che emerge denota apprezzabili progressi rispetto alla decade precedente, ma conferma per le donne la presenza, in alcuni comparti della PA, di ostacoli all'accesso alle posizioni poste ai vertici della piramide gerarchica.

Le discriminazioni verso le donne appaiono peraltro sempre meno giustificate anche alla luce del livello di istruzione, in continua crescita e mediamente più elevato dei maschi (Tavola 8).

**Tavola 8:** Dipendenti della PA\* per sesso e titolo di studio - Anni 1994, 2000 e 2006  
(composizioni percentuali)

Titolo di studio	1994			2000			2006		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino alla licenza media	49,7	43,3	47,0	40,1	31,8	36,6	36,4	25,1	31,3
Diploma superiore	32,5	44,6	37,6	40,1	51,8	45,1	41,3	52,4	46,3
Laurea	12,8	9,7	11,5	15,1	13,8	14,5	16,7	18,4	17,5
Post laurea	5,0	2,3	3,8	4,7	2,6	3,8	5,6	4,1	4,9

\* escluse Forze Armate e Scuola

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

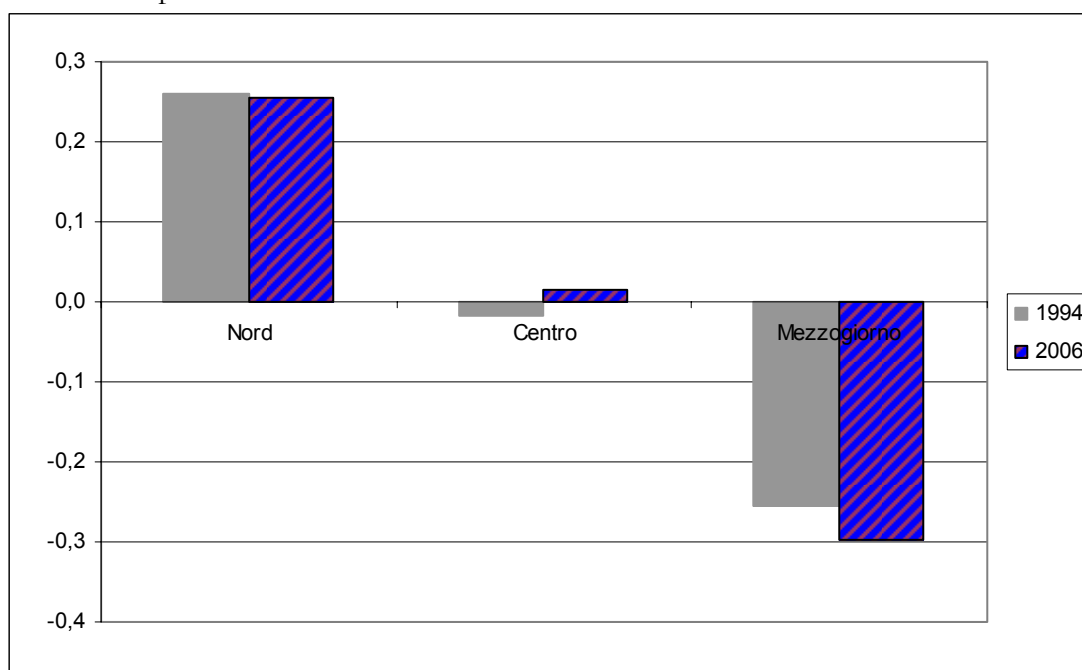
Secondo la prospettiva territoriale emerge una minore presenza femminile nel Mezzogiorno rispetto alle altre aree geografiche, come peraltro già avviene per il totale delle occupate.

Da tale punto di vista, l'indice di *Charles* può rivelarsi utile nel fornire tanto la misura generale della segregazione a livello di singola ripartizione, quanto il contributo specifico di ogni regione.

Relativamente alle aree geografiche, i singoli contributi mostrano una situazione polarizzata nella quale il Nord spicca per una robusta e stabile sovrarappresentazione femminile, il Centro per una condizione di sostanziale equilibrio che si spezza nel 2006 a favore delle donne, mentre il Mezzogiorno si differenzia per una persistente sottorappresentazione, peraltro in crescita nel periodo considerato (Figura 7).

Passando ad un livello di analisi più articolato dal punto di vista territoriale, l'indice di *Charles* conferma che nelle regioni del Centro-nord le donne sono sovrarappresentate, con l'eccezione dell'ultimo anno nel Lazio, presentando i valori più alti in Piemonte, Lombardia ed Emilia Romagna (Figura 7a).

**Figura 7:** Contributi al *ratio index* di *Charles* per ripartizione geografica del totale dei dipendenti della PA - Anni 1994 e 2006

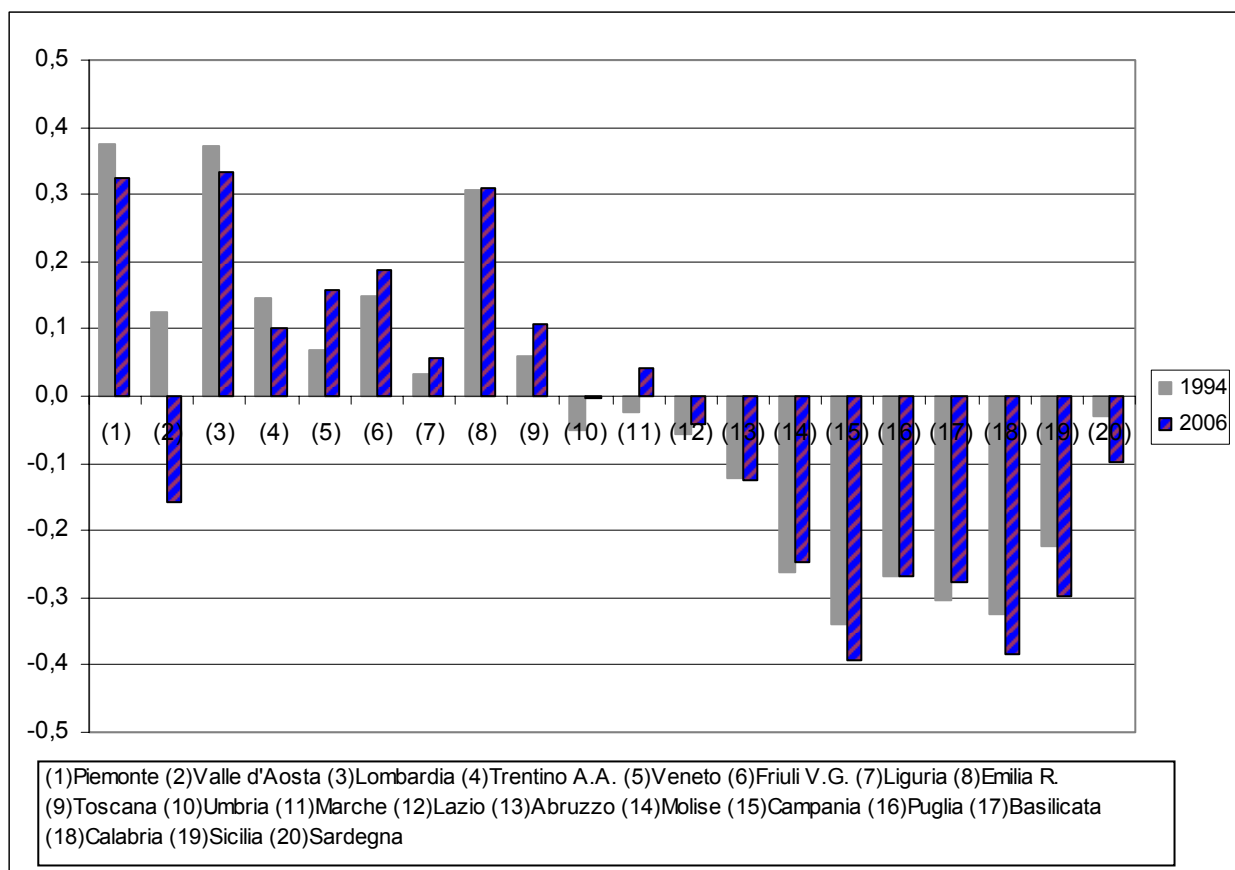


Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

In Valle d'Aosta, invece, il significativo peggioramento osservato tra il 1994 e il 2006 può essere in parte attribuito alla forte variabilità determinata, a sua volta, dalla bassissima numerosità del personale della PA che caratterizza questa regione.

Al contrario, il Mezzogiorno si distingue per una generale sottorappresentazione femminile, che varia dalle dimensioni contenute di Abruzzo e Sardegna a quelle più consistenti e in aumento registrate in Campania e Calabria.

**Figura 7a:** Contributi al *ratio index* di Charles per regione del totale dei dipendenti della PA - Anni 1994 e 2006



Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

## Conclusioni

La Pubblica amministrazione ha svolto un ruolo trainante nell'inserimento lavorativo delle donne a partire dagli anni Settanta, un periodo nel quale il livello occupazionale femminile era peraltro piuttosto contenuto.

Dalla seconda metà degli anni Novanta la componente femminile costituisce la maggioranza dei dipendenti pubblici, anche considerando i comparti delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia.

Tuttavia, la crescita dell'occupazione delle donne nell'amministrazione statale non è stata uniforme. A motivo di un incremento della domanda di servizi pubblici, rivolta soprattutto verso l'istruzione e la sanità, la crescita dell'occupazione complessiva e di quella femminile è avvenuta soprattutto in questi due settori. Nel 2006, nei comparti della Scuola e del Servizio Sanitario Nazionale trova impiego oltre il 73 per cento delle donne occupate nella PA.

Nel Mezzogiorno, come del resto avviene per tutte le occupate, le incidenze femminili sono sistematicamente inferiori rispetto alle altre ripartizioni geografiche. Nelle regioni meridionali le donne devono infatti fronteggiare una concorrenza maschile più "agguerrita" dato il modesto livello complessivo della domanda di lavoro.

L'indice di segregazione di *Charles* applicato alla distribuzione regionale dei dipendenti evidenzia una situazione polarizzata: alla condizione di sovrarappresentazione in Piemonte, Lombardia ed Emilia Romagna, fa riscontro la sottorappresentazione in Campania e Calabria.

La crescente flessibilità del lavoro introdotta nel settore pubblico nell'ultimo decennio vede sempre principali protagoniste le donne, che vi contribuiscono per circa i due terzi. Il lavoro a tempo determinato, la forma contrattuale non standard di gran lunga più utilizzata nella PA, denota una concentrazione molto elevata - il 70 per cento - del genere femminile.

Di appannaggio esclusivo si dovrebbe invece parlare con riferimento al lavoro a tempo parziale. Aumentato di 12 volte tra il 1994 e il 2006, è utilizzato in grandissima parte dalle donne come strumento di conciliazione fra gli impegni lavorativi e i carichi familiari. Nel 2006 circa l'85 per cento del part-time è svolto dalle donne, con una punta del 94 per cento nel comparto della Sanità.

La segregazione occupazionale complessiva è stata misurata attraverso il *ratio index* di *Charles*. Negli anni considerati il suo livello generale - calcolato sul totale dei dipendenti - risulta nettamente inferiore a quello corrispettivo dell'intera economia, anche se esso ha subito un lieve peggioramento.

L'indice misurato sul totale dei dirigenti e su quelli nei livelli apicali restituisce un quadro composto da luci e ombre.

Riguardo ai dirigenti, esso mostra un'evoluzione positiva della condizione delle donne in quanto la loro sottorappresentazione non solo diminuisce in molti comparti, ma nell'ultimo anno esse raggiungono addirittura la sovrarappresentazione nella Magistratura.

Anche per i dirigenti posizionati nei livelli apicali la segregazione si riduce in maniera significativa, sebbene non con il contributo di tutti i comparti.

I dati confermano quindi da una parte miglioramenti apprezzabili, dall'altra la permanenza di ostacoli sul percorso delle donne verso le posizioni gerarchiche più elevate.

I progressi conseguiti dalle donne sembrano legati più a fattori socio-demografici che a cambiamenti culturali e organizzativi: esse raggiungono le fasce dirigenziali per anzianità di servizio piuttosto che per il riconoscimento immediato delle proprie capacità, secondo una consuetudine comune e radicata nei meccanismi di avanzamento per tutti i dipendenti del settore pubblico.

Fenomeni di segregazione occupazionale, tuttavia, sono ancora presenti anche nella Pubblica amministrazione. Su di essi non pare abbiano ancora inciso in misura sufficiente le diverse norme emanate dall'inizio degli anni Novanta, finalizzate a promuovere e a realizzare le pari opportunità di genere.

**Appendice A: Dirigenti nei livelli apicali per comparto e qualifica analitica (a)**

Comparti	Dirigenti di 1 <sup>^</sup> fascia	Altri dirigenti di 1 <sup>^</sup> fascia
Aziende Autonome	Dirigente generale liv. A, liv. B, liv. C, Dirigente Generale, Dirigente di I fascia	
Diplomatici e Prefetti		<b>Diplomatici di 1<sup>^</sup> fascia:</b> Ambasciatore, Ministro Plenipotenziario di I classe, Ministro Plenipotenziario. <b>Prefetti di 1<sup>^</sup> fascia:</b> Prefetto di I classe
Enti di ricerca	Dirigente Generale I, Dirigente Generale, Dirigente di I fascia	
Enti pubblici non economici	Dirigente Generale, Dirigente di I fascia	<b>Medici di 1<sup>^</sup> fascia:</b> Medico I fascia a t. definito e a t. pieno
Magistratura		<b>Magistrati di 1<sup>^</sup> fascia:</b> Pres. Consiglio di Stato, Pres. Sez. Consiglio di Stato, Pres. T.A.R., Avvocato Generale, Pres. Corte dei Conti, Pres. Sez. Corte dei Conti, Primo Pres. Corte di Cass., Procuratore Generale, Procuratore Generale Aggiunto, Pres. Agg. Corte di Cass., Pres. Tribunale Sup. A.P., Vice Procuratore Generale, Presidente di Sezione, Presidente Aggiunto, Procuratore Generale Capo
Ministeri, Agenzie, Presidenza	Dirigente Generale, Dirigente di I fascia, Consigliere	
Regioni ed Autonomie Locali	II Livello dirigenziale, Dirigente Generale, Segretario I fascia, Segretario I classe, Segretario Generale CCIA	
Servizio Sanitario Nazionale	Direttore generale, Direttore amministrativo, Direttore sanitario, Direttore dei servizi sociali	<b>Medici di 1<sup>^</sup> fascia:</b> Dirigente medico di II livello, Medico t. pieno primario XI, Medico t. definito primario XI, Dirigente medico con incarico di struttura complessa (con rapporto esclusivo e non esclusivo)
Universita'	Direttore amministrativo	<b>Professori ordinari:</b> Professori ordinari a t. pieno e a t. definito

(a) L'apparente duplicazione di alcune qualifiche dipende dalla diversa denominazione che queste hanno assunto nei contratti stipulati nel periodo temporale considerato



## Bibliografia

- Acconci M. *La presenza femminile nella P.A.: il contesto italiano, il quadro normativo e la promozione delle pari opportunità*. Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, 2003.
- Capano G., Gualmini E. (a cura di). *La pubblica amministrazione in Italia*. Bologna: il Mulino, 2006.
- Cerese F.P. *La pubblica amministrazione tra privatizzazione ed innovazioni organizzative*. Milano: FrancoAngeli, 1996.
- Cerese F.P. *Pubblica amministrazione*. Roma: Carocci, 2002.
- Charles M. *Cross national variation in occupation sex segregation*. *American Sociological Review*, 57, 1992.
- Cnel. *Primo rapporto sul ruolo delle donne nello sviluppo socio-economico*. Roma, 1999.
- Cnel. *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*. Roma, 2003.
- Di Giulio P., Ricci G., Guasco E. *La segregazione occupazionale di genere*. In Pinnelli A., Racioppi F., Terzera L. (a cura di). *Genere, famiglia e salute*. Milano: FrancoAngeli, 2007.
- Dipartimento della Funzione Pubblica. *I rapporti di lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche*. In Cantieri, Rubbettino, 2004.
- Dipartimento della Funzione Pubblica. *Sperimentare in ottica di genere*. In Cantieri, Rubbettino, 2005.
- Dipartimento della Funzione Pubblica. *L'esternalizzazione strategica nelle Amministrazioni pubbliche*, Rubbettino, 2006.
- Donà A. *Le pari opportunità. Condizione femminile in Italia e integrazione europea*. Roma-Bari: Laterza, 2006.
- Fondo Sociale Europeo. *Oltre il tetto di cristallo. Donne e carriera: la scalata difficile*. Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali. Roma, 2000.
- Gelso equal. *Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà*. Atti del seminario. Trento, ottobre 2007.
- Istat. *Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro Media 2006*. Roma: Istat, 2007.
- Ministero dell'Economia e delle Finanze. *Audizione: Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro*. Camera dei Deputati, 11° Commissione Lavoro pubblico e privato. Roma, 18 gennaio 2007.
- Pruna M.L. *Donne al lavoro*. Bologna: il Mulino, 2007.
- Rella P. *Le donne nel pubblico impiego: cause e conseguenze di una presenza in crescita*. *Economia & Lavoro*, XXXIV(3), 2000.
- Reyneri E. *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino, 1996.
- Rosti L. *La segregazione occupazionale in Italia*. In Simonazzi A. (a cura di). *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*. Roma: Carocci, 2006.





## Contributi ISTAT(\*)

- 1/2005 – Fabrizio M. Arosio – *La stampa periodica e l'informazione on-line: risultati dell'indagine pilota sui quotidiani on-line*
- 2/2005 – Marco Di Zio, Ugo Guarnera e Orietta Luzi – *Improving the effectiveness of a probabilistic editing strategy for business data*
- 3/2005 – Diego Moretti e Claudia Rinaldelli – *EU-SILC complex indicators: the implementation of variance estimation*
- 4/2005 – Fabio Bacchini, Roberto Iannaccone e Edoardo Otranto – *L'imputazione delle mancate risposte in presenza di dati longitudinali: un'applicazione ai permessi di costruzione*
- 5/2005 – Marco Broccoli – *Analisi della criminalità a livello comunale: metodologie innovative*
- 6/2005 – Claudia De Vitiis, Loredana Di Consiglio e Stefano Falorsi – *Studio del disegno campionario per la nuova rilevazione continua sulle Forze di Lavoro*
- 7/2005 – Edoardo Otranto e Roberto Iannaccone – *Continuous Time Models to Extract a Signal in Presence of Irregular Surveys*
- 8/2005 – Cosima Mero e Adriano Pareto – *Analisi e sintesi degli indicatori di qualità dell'attività di rilevazione nelle indagini campionarie sulle famiglie*
- 9/2005 – Filippo Oropallo – *Enterprise microsimulation models and data challenges*
- 10/2005 – Marcello D' Orazio, Marco Di Zio e Mauro Scanu – *A comparison among different estimators of regression parameters on statistically matched files through an extensive simulation study*
- 11/2005 – Stefania Macchia, Manuela Murgia, Loredana Mazza, Giorgia Simeoni, Francesca Di Patrizio, Valentino Parisi, Roberto Petrillo e Paola Ungaro – *Una soluzione per la rilevazione e codifica della Professione nelle indagini CATI*
- 12/2005 – Piero D. Falorsi, Monica Scannapieco, Antonia Boggia e Antonio Pavone – *Principi Guida per il Miglioramento della Qualità dei Dati Toponomastici nella Pubblica Amministrazione*
- 13/2005 – Ciro Baldi, Francesca Ceccato, Silvia Pacini e Donatella Tuzi – *La stima anticipata OROS sull'occupazione. Errori, problemi della metodologia attuale e proposte di miglioramento*
- 14/2005 – Stefano De Francisci, Giuseppe Sindoni e Leonardo Tininini – *Da Winci/MD: un sistema per data warehouse statistici sul Web*
- 15/2005 – Gerardo Gallo e Evelina Palazzi – *I cittadini italiani naturalizzati: l'analisi dei dati censuari del 2001, con un confronto tra immigrati di prima e seconda generazione*
- 16/2005 – Saverio Gazzelloni, Mario Albisinni, Lorenzo Bagatta, Claudio Ceccarelli, Luciana Quattrociochi, Rita Ranaldi e Antonio Toma – *La nuova rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*
- 17/2005 – Maria Carla Congia – *Il lavoro degli extracomunitari nelle imprese italiane e la regolarizzazione del 2002. Prime evidenze empiriche dai dati INPS*
- 18/2005 – Giovanni Bottazzi, Patrizia Cella, Giuseppe Garofalo, Paolo Misso, Mariano Porcu e Marianna Tosi – *Indagine pilota sulla nuova imprenditorialità nella Regione Sardegna. Relazione Conclusiva*
- 19/2005 – Fabrizio Martire e Donatella Zindato – *Le famiglie straniere: analisi dei dati censuari del 2001 sui cittadini stranieri residenti*
- 20/2005 – Ennio Fortunato – *Il Sistema di Indicatori Territoriali: percorso di progetto, prospettive di sviluppo e integrazione con i processi di produzione statistica*
- 21/2005 – Antonella Baldassarini e Danilo Birardi – *I conti economici trimestrali: un approccio alla stima dell'input di lavoro*
- 22/2005 – Francesco Rizzo, Dario Camol e Laura Vignola – *Usò di XML e WEB Services per l'integrazione di sistemi informativi statistici attraverso lo standard SDMX*
- 1/2006 – Ennio Fortunato – *L'analisi integrata delle esigenze informative dell'utenza Istat: Il contributo del Sistema di Indicatori Territoriali*
- 2/2006 – Francesco Altarocca – *I design pattern nella progettazione di software per il supporto alla statistica ufficiale*
- 3/2006 – Roberta Palmieri – *Le migranti straniere: una lettura di genere dei dati dell'osservatorio interistituzionale sull'immigrazione in provincia di Macerata*
- 4/2006 – Raffaella Amato, Silvia Bruzzone, Valentina Delmonte e Lidia Fagiolo – *Le statistiche sociali dell'ISTAT e il fenomeno degli incidenti stradali: un'esperienza di record linkage*
- 5/2006 – Alessandro La Rocca – *Fuzzy clustering: la logica, i metodi*
- 6/2006 – Raffaella Cascioli – *Integrazione dei dati micro dalla Rilevazione delle Forze di Lavoro e dagli archivi amministrativi INPS: risultati di una sperimentazione sui dati campione di 4 province*
- 7/2006 – Gianluca Brogi, Salvatore Cusimano, Giuseppina del Vicario, Giuseppe Garofalo e Orietta Patacchia – *La realizzazione di Asia Agricoltura tramite l'utilizzo di dati amministrativi: il contenuto delle fonti e i risultati del processo di integrazione*
- 8/2006 – Simonetta Cozzi – *La distribuzione commerciale in Italia: caratteristiche strutturali e tendenze evolutive*
- 9/2006 – Giovanni Seri – *A graphical framework to evaluate risk assessment and information loss at individual level*
- 10/2006 – Diego Bellisai, Annalisa Lucarelli, Maria Anna Pennucci e Fabio Rapiti – *Feasibility studies for the coverage of public institutions in sections N and O*
- 11/2006 – Diego Bellisai, Annalisa Lucarelli, Maria Anna Pennucci e Fabio Rapiti – *Quarterly labour cost index in public education*
- 12/2006 – Silvia Montagna, Patrizia Collesi, Florinda Damiani, Danila Fulgenzio, Maria Francesca Loporcaro e Giorgia Simeoni – *Nuove esperienze di rilevazione della Customer Satisfaction*
- 13/2006 – Lucia Coppola e Giovanni Seri – *Confidentiality aspects of household panel surveys: the case study of Italian sample from EU-SILC*
- 14/2006 – Lidia Brondi – *L'utilizzazione delle surveys per la stima del valore monetario del danno ambientale: il metodo della valutazione contingente*
- 15/2006 – Carlo Boselli – *Le piccole imprese leggere esportatrici e non esportatrici: differenze di struttura e di comportamento*
- 16/2006 – Carlo De Gregorio – *Il nuovo impianto della rilevazione centralizzata del prezzo dei medicinali con obbligo di prescrizione*

(\*) ultimi cinque anni

- 1/2007 – Paolo Roberti, Maria Grazia Calza, Filippo Oropallo e Stefania Rossetti – *Knowledge Databases to Support Policy Impact Analysis: the EuroKy-PIA Project*
- 2/2007 – Ciro Baldi, Diego Bellisai, Stefania Fivizzani, e Marina Sorrentino – *Production of job vacancy statistics: coverage*
- 3/2007 – Carlo Lucarelli e Giampiero Ricci – *Working times and working schedules: the framework emerging from the new Italian lfs in a gender perspective*
- 4/2007 – Monica Scannapieco, Diego Zardetto e Giulio Barcaroli – *La Calibrazione dei Dati con R: una Sperimentazione sull'Indagine Forze di Lavoro ed un Confronto con GENESEES/SAS*
- 5/2007 – Giulio Barcaroli e Tiziana Pellicciotti – *Strumenti per la documentazione e diffusione dei microdati d'indagine: il Microdata Management Toolkit*
- 6/2007 – AA.VV. – *Seminario sulla qualità: l'esperienza dei referenti del sistema informativo SIDI - 1ª giornata*
- 7/2007 – Raffaella Cianchetta, Carlo De Gregorio, Giovanni Seri e Giulio Barcaroli – *Rilevazione sulle Pubblicazioni Scientifiche Istat*
- 8/2007 – Emilia Arcaleni, e Barbara Baldazzi – *Vivere non insieme: approcci conoscitivi al Living Apart Together*
- 9/2007 – Corrado Peperoni e Francesca Tuzi – *Trattamenti monetari non pensionistici metodologia sperimentale per la stima degli assegni al nucleo familiare*
- 10/2007 – AA.VV. – *Seminario sulla qualità: l'esperienza dei referenti del sistema informativo SIDI - 2ª giornata*
- 11/2007 – Leonello Tronti – *Il prototipo (numero 0) dell'Annuario di statistiche del Mercato del Lavoro (AML)*
- 12/2007 – Daniele Frongia, Raffaello Martinelli, Fernanda Panizon, Bruno Querini e Andrea Stanco – *Il nuovo Sistema informatico Altri Servizi. Progetto di reingegnerizzazione dei processi produttivi delle indagini trimestrali di fatturato degli altri servizi*
- 1/2008 – Carlo De Gregorio, Stefania Fatello, Rosanna Lo Conte, Stefano Mosca, Francesca Rossetti – *Sampling design and treatment of products in Istat centralised CPI surveys*
- 2/2008 – Mario Albisinni, Elisa Marzilli e Federica Pintaldi – *Test cognitivo e utilizzo del questionario tradotto: sperimentazioni dell'indagine sulle forze di lavoro*
- 3/2008 – Franco Mostacci – *Gli aggiustamenti di qualità negli indici dei prezzi al consumo in Italia: metodi, casi di studio e indicatori impliciti*
- 4/2008 – Carlo Vaccari e Daniele Frongia – *Introduzione al Web 2.0 per la Statistica*
- 5/2008 – Antonio Cortese – *La conta degli stranieri: una bella sfida per il censimento demografico del 2011*
- 6/2008 – Carlo De Gregorio, Carmina Munzi e Paola Zavagnini – *Problemi di stima, effetti stagionali e politiche di prezzo in alcuni servizi di alloggio complementari: alcune evidenze dalle rilevazioni centralizzate dei prezzi al consumo*
- 7/2008 – AA.VV. – *Seminario: metodi per il controllo e la correzione dei dati nelle indagini sulle imprese: alcune esperienze nel settore delle statistiche strutturali*
- 8/2008 – Monica Montella – *La nuova matrice dei margini di trasporto*
- 9/2008 – Antonia Boggia, Marco Fortini, Matteo Mazziotta, Alessandro Pallara, Antonio Pavone, Federico Polidoro, Rosabel Ricci, Anna Maria Sgamba e Angela Seeber – *L'indagine conoscitiva della rete di rilevazione dei prezzi al consumo*
- 10/2008 – Marco Ballin e Giulio Barcaroli – *Optimal stratification of sampling frames in a multivariate and multidomain sample design*
- 11/2008 – Grazia Di Bella e Stefania Macchia – *Experimenting Data Capturing Techniques for Water Statistics*
- 12/2008 – Piero Demetrio Falorsi e Paolo Righi – *A Balanced Sampling Approach for Multi-way Stratification Designs for Small Area Estimation*
- 13/2008 – AA.VV. – *Seminario: Strategie e metodi per il controllo e la correzione dei dati nelle indagini sulle imprese: alcune esperienze nel settore delle statistiche congiunturali*
- 14/2008 – Francesco Chini, Marco Fortini, Tiziana Tuoto, Sara Farchi, Paolo Giorgi Rossi, Raffaella Amato e Piero Borgia – *Probabilistic Record Linkage for the Integrated Surveillance of Road Traffic Injuries when Personal Identifiers are Lacking*
- 15/2008 – Sonia Vittozzi – *L'attività editoriale e le sue regole: una ricognizione e qualche proposta per l'Istat editore*
- 16/2008 – Giulio Barcaroli, Stefania Bergamasco, Michelle Jouvenal, Guido Pieraccini e Leonardo Tininini – *Generalised software for statistical cooperation*
- 1/2009 – Gianpiero Bianchi, Antonia Manzari, Alessandra Reale e Stefano Salvi – *Valutazione dell'idoneità del software DIESIS all'individuazione dei valori errati in variabili quantitative*
- 2/2009 – Silvia Pacini – *Indicatori territoriali su retribuzioni e costo del lavoro una sperimentazione basata sui dati Inps*
- 3/2009 – Mauro Tibaldi – *L'occupazione femminile nella Pubblica amministrazione: un'analisi dei dati della Ragioneria Generale dello Stato*