

# **Il pubblico impiego in provincia di Varese:**

**Sanità Pubblica**

**Enti Locali**

**Università**

***SCHEDA SUL PUBBLICO IMPIEGO***

***A cura di***

***Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Varese***

***con la collaborazione dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro***

***Settembre 2007***

## Premessa

Nel corso del 2006 l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Varese ha condotto un'analisi approfondita, attraverso un questionario elaborato ad hoc, sulla situazione del personale e sulle azioni di parità in due comparti rilevanti del pubblico impiego, ovvero Enti Locali e Sanità Pubblica (Cfr. "Uno sguardo di genere negli Enti Locali e nella Sanità Pubblica della provincia di Varese").

Le schede sul pubblico impiego che qui presentiamo nascono dall'esigenza di aggiornare, almeno per quanto riguarda le grandezze fondamentali, i dati relativi agli occupati nei due comparti, suddivisi per genere, in modo da poter monitorare l'andamento occupazionale e la relativa presenza femminile.

Grazie alla collaborazione con la Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, abbiamo avuto la possibilità di accedere ai dati del Conto Annuale raccolti a livello provinciale relativamente ai due comparti citati e, inoltre, ai dati riguardanti l'Università, potendo elaborare tre schede, una per comparto, dove raccogliamo e commentiamo le principali grandezze riguardanti l'occupazione del singolo comparto.

Purtroppo, al momento, non sono disponibili statistiche del Conto Annuale a livello provinciale riguardanti gli altri comparti del pubblico impiego (Scuola, Corpi di Polizia e Forze Armate, Magistratura...) e non è dunque stato possibile analizzare anche questi comparti. Tuttavia, prima di entrare nel dettaglio dei tre comparti (Sanità, Enti Locali e Università), presentiamo un quadro generale sul pubblico impiego nella nostra provincia al fine di avere un'idea del peso in termini occupazionali dell'intero settore pubblico e dei singoli comparti.

La struttura del presente lavoro, riferito alla nostra provincia, è dunque la seguente:

- Quadro generale del pubblico impiego
- L'occupazione nella Sanità Pubblica
- L'occupazione negli Enti Locali
- L'occupazione nell'Università.

La modalità è quella di schede sintetiche di rapida e facile lettura in cui vengono presentate e brevemente commentate le statistiche principali riguardanti il personale occupato nei comparti analizzati (andamento nel tempo, tipologie contrattuali, presenza femminile, età e titolo di studio dei dipendenti) per il territorio provinciale e, ove possibile e opportuno, confrontati con il dato nazionale.

## Fonte dei dati e note metodologiche

La fonte dei dati è la rilevazione "Conto Annuale" condotta con cadenza annuale dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (ai sensi del titolo V del decreto legislativo n. 165/2001) finalizzata alla raccolta di dati riguardanti la consistenza ed i costi del personale della Pubblica Amministrazione in Italia con riferimento all'anno precedente a quello di rilevazione. La rilevazione è di tipo censuario e coinvolge circa 10mila amministrazioni pubbliche che occupano oltre 3,4 milioni dipendenti.

Dal 2001 una procedura informatizzata consente alle Istituzioni pubbliche di trasmettere i dati direttamente al sistema informativo SICO del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato - tramite un sito internet appositamente dedicato e per assicurare una significativa qualità dei dati acquisiti, il sistema informativo effettua una serie di controlli in automatico. Gli uffici di monitoraggio della Ragioneria Generale dello Stato eseguono ulteriori verifiche finalizzate alla rettifica degli errori eventualmente presenti ed all'integrazione dei dati mancanti.

I dati raccolti vengono pubblicati annualmente sul sito della Ragioneria Generale dello Stato - Conto Annuale ([www.contoannuale.tesoro.it](http://www.contoannuale.tesoro.it)) dove è possibile scaricare le tavole organizzate per aree tematiche (presentazione del comparto, occupazione e struttura del personale, lavoro flessibile e part-time, turn-over, anzianità di servizi ed età anagrafica, distribuzione geografica, costo del lavoro e retribuzione media pro-capite). In riferimento ai dati che abbiamo utilizzato nel presente lavoro, riportiamo alcune precisazioni tratte dalle note metodologiche presenti nel sito della Ragioneria.

*Analisi di  
genere di 3  
comparti del  
pubblico  
impiego  
Sanità  
Enti Locali  
Università*

*Fonte "Conto  
Annuale" della  
Ragioneria  
Generale dello  
Stato  
[www.contoannuale.tesoro.it](http://www.contoannuale.tesoro.it)*

## ***Premessa e note metodologiche***

Oltre a rilevare la consistenza dei dipendenti a tempo indeterminato a tempo pieno e a tempo parziale, viene rilevata anche la consistenza delle altre forme di lavoro quali i contratti a tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, i lavori socialmente utili e la somministrazione di lavoro. Queste tipologie di lavoratori vengono conteggiati come "unità annue", ottenute sommando i mesi lavorati dal personale che presta attività lavorativa a termine e dividendo il totale per 12 (i mesi normalmente lavorati da ogni singola unità di personale). Occorre tenere presente che nel conteggio dei lavoratori con contratto flessibile non sono compresi i collaboratori; le collaborazioni coordinate e continuative, infatti, vengono rilevate separatamente e sono relative al numero di contratti (senza riferimenti alla durata e al numero di lavoratori) e, dunque, non possono essere né aggregati né comparati ai dati inerenti il personale con rapporto di lavoro flessibile.

## Personale della P.A. per comparto nella provincia di Varese

A fine 2005 il personale a tempo indeterminato della pubblica amministrazione in provincia di Varese è stimato attorno a 34,3mila unità (stime a cura del gruppo Class su dati Ragioneria Generale Stato e altre fonti ministeriali e locali).

Per stimare l'incidenza del settore pubblico sul totale dell'occupazione nella nostra provincia dobbiamo considerare che gli occupati in base all'Indagine Istat sulle Forze di Lavoro risultano nel 2005 circa 374mila e, dunque, il peso dei dipendenti pubblici è stimato attorno al 9% dell'occupazione provinciale. Effettuando il medesimo calcolo a livello nazionale otteniamo un valore decisamente più elevato (15%), dovuto sia al diverso peso del pubblico impiego nelle differenti realtà nazionali (si pensi al maggior peso del pubblico impiego nel Centro-Sud Italia) ma anche alla concentrazione del personale di alcuni comparti (Ministeri, Presidenza del Consiglio, Diplomatici...), nella capitale e alcune sedi centrali di vari enti ed istituzioni presenti nei capoluoghi regionali; più vicino al dato di Varese, seppure sempre superiore, quello del peso del settore pubblico sull'occupazione Lombarda (10%).

**Circa 34,3mila dipendenti pubblici nella nostra provincia, 9% del totale degli occupati**

**Tavola 1: Personale a tempo indeterminato della P.A. per comparto al 31.12.2005**

Valori stimati per la Provincia di Varese

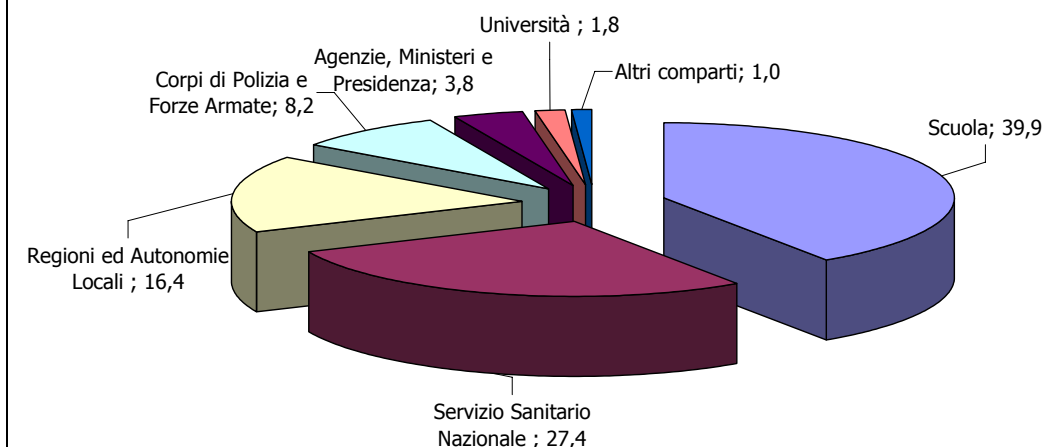
Comparti	Personale (t.ind.) 2005	Peso %
Scuola	13.710	39,9
Servizio Sanitario Nazionale *	9.430	27,4
Regioni ed Autonomie Locali *	5.619	16,4
Corpi di Polizia e Forze Armate	2.830	8,2
Agenzie, Ministeri e Presidenza	1.290	3,8
Università *	614	1,8
Enti Pubblici non Economici	530	1,5
Aziende Autonome	250	0,7
Magistratura	80	0,2
Carriera Diplomatica e Prefettizia	10	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>34.363</b>	<b>100</b>

Fonte: elab. gruppo Class su dati RGS e altre fonti statistiche ministeriali e locali. Valori arrotondati alle decime.

\* Fonte: Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese

**Grafico 1: Distribuzione dei dipendenti pubblici per Comparto**

Provincia di Varese, 2005 - Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

**I comparti più rilevanti:  
Scuola 40%,  
Sanità 27,4%,  
Enti Locali 16,4%**

Tra i dipendenti pubblici a tempo indeterminato della nostra provincia, il peso più rilevante è costituito dal personale impiegato nella Scuola (13,7mila dipendenti a tempo indeterminato) 40% del totale, segue il Servizio Sanitario 27,4% (9,4mila dipendenti), Enti Locali 16,4% (5,6mila), i Corpi di Polizia e le Forze Armate 8,2% (2,8mila); l'Università con poco più di 600 dipendenti a tempo indeterminato ha un peso pari a 1,8% sul totale dei dipendenti pubblici.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato si aggiungono i lavoratori con contratti flessibili che sono stimati (stime a cura del gruppo Class) attorno a 1800 unità.

### Tendenze nazionali del pubblico impiego

Come già anticipato nella premessa del presente lavoro, i dati dei dipendenti pubblici non sono disponibili a livello disaggregato (tipologia contrattuale, genere, età...) al dettaglio provinciale, se non per i comparti che andremo in seguito ad analizzare, ma per avere un'idea delle tendenze recenti del pubblico impiego riportiamo le principali evidenze che riguardano la pubblica amministrazione a livello nazionale (Conto Annuale 2003-2004-2005, Ragioneria Generale dello Stato):

- a fronte di una sostanziale stabilità del personale a tempo indeterminato (3.592.887 unità a fine 2005), si rileva un aumento del personale con contratti di lavoro flessibile (tempo determinato e formazione lavoro) che tra il 2003 e il 2004 cresce dell' 8,4% e tra il 2004 e il 2005 si incrementa dell'11,5% (108.135 a fine 2005); anche i lavoratori interinali sono in crescita (+23% e +20%) pur rimanendo su valori assoluti modesti (9.067 unità) mentre i lavoratori socialmente utili tendono a ridursi (-11,7%, -12,6%), per effetto delle disposizioni che hanno sancito la progressiva chiusura dell'istituto.
- I dati relativi ai co.co.co., che non sono comparabili né aggregabili con i dati relativi al personale poiché misurati come numero di contratti e non come unità annue di lavoratori, registrano una crescita complessiva tra il 2003 e il 2005 del +4% (93.239 nel 2005).
- Nel triennio il personale a tempo indeterminato presenta andamenti diversi a seconda dei comparti; riduzioni significative nel comparto delle Regioni ed Autonomie Locali (-9.000 unità) e nei Ministeri ed Agenzie fiscali (-5.000 e -2.000); crescono le Forze Armate, i Corpi di Polizia e i Vigili del Fuoco; nel comparto Scuola si registra nel triennio un incremento di 9.000 unità (personale di ruolo, con incarico annuale e fino al termine dell'attività didattica) (+0,8%) e nel 2005 si incrementa il personale a tempo indeterminato per effetto del passaggio in ruolo degli insegnanti di religione (9.184); nel comparto dell'Università si registra una crescita di 5.000 unità (+3,9%).
- La presenza femminile è in aumento e la quota di donne sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato è passata dal 53% del 2003 al 53,7% del 2005 (1.809.243 a fine 2005).
- Il personale part-time è in costante crescita, registrando nel triennio un incremento pari a +8,5%, e per la stragrande maggioranza si tratta di donne (84%).
- L'età media dei dipendenti pubblici è in crescita, passando da 45,6% nel 2003 al 46,1% nel 2005.

*Tendenze nazionali del pubblico impiego: stabile personale a tempo indeterminato, crescono contratti flessibili, cresce part-time e presenza femminile*

## Personale per tipologia contrattuale

Il personale a tempo indeterminato impiegato nel Comparto della Sanità Pubblica della nostra provincia è in diminuzione nel triennio 2003-2005 (-1,9%), a fronte di una sostanziale stabilità rilevata a livello nazionale (0,2% nel triennio, con 688.570 dipendenti a fine 2005).

In particolare sono i soggetti impiegati a tempo indeterminato e ad orario pieno che risultano in diminuzione (da 8.029 a 7.718; -3,9%) mentre i dipendenti part-time sono in crescita (da 1.583 a 1.712; +8,1%). E' la componente maschile che vede una riduzione più consistente (-5,2%) mentre la componente femminile registra una diminuzione del personale a tempo pieno (-3,4%) accompagnata tuttavia da un incremento del tempo parziale (+8,1%).

La componente femminile risulta fortemente preponderante tra il personale della Sanità Pubblica della nostra provincia (71,6%); quota, peraltro in crescita nel triennio (nel 2003 era 70%) e decisamente superiore alla media nazionale (61%).

L'utilizzo dei contratti di lavoro flessibili (tempo determinato e somministrazione di manodopera) si attesta su livelli contenuti 6,6% mentre la maggioranza dei lavoratori è impiegata a tempo indeterminato (93,4%). Ricordiamo che nel Conto Annuale il lavoro flessibile è conteggiato come numero di "unità annue", ottenuto sommando i mesi lavorati dal personale con contratti a termine e dividendo il totale per 12 (i mesi lavorati da ogni singola unità di personale).

L'utilizzo del tempo determinato risulta in crescita, passando da 451 lavoratori nel 2003 a 659 nel 2005 (l'incidenza sul totale del personale sale da 4,5% a 6,5%). Il ricorso al tempo determinato risulta in proporzione maggiormente utilizzato nella nostra provincia rispetto alla media del Servizio Sanitario Nazionale (4,4% nel 2005).

L'altro dato che risulta evidente dall'analisi dei dati sulle tipologie contrattuali è che il tempo determinato è più utilizzato per le donne (7,2% donne vs. 4,8% uomini). Tale evidenza ci riporta alla questione della sovrarappresentazione delle donne nelle forme di lavoro flessibile; generalmente, infatti, le donne sono impiegate in misura superiore agli uomini con contratti di collaborazione, lavoro a tempo determinato e part-time, forme di lavoro che offrono garanzie minori in termini di diritti, remunerazione e stabilità lavorativa.

Nel leggere i dati qui presentati, occorre tenere presente che nella quantificazione del lavoro flessibile sono escluse le collaborazioni, gli incarichi di consulenza e le forme di esternalizzazione del personale che in anni recenti hanno coinvolto il personale della Pubblica Amministrazione. Le esternalizzazioni non sono monitorate nel Conto Annuale sulla Pubblica Amministrazione mentre le collaborazioni e gli incarichi di consulenza vengono conteggiati solo come numero di contratti senza riferimenti circa la durata e il numero di lavoratori. Facendo riferimento esclusivamente al numero di contratti, dal 2004 al 2005 si evidenzia una diminuzione sia del numero di contratti di collaborazione (da 117 a 79) sia degli incarichi di studio/ricerca e di consulenza (da 106 a 48).

**Oltre 9mila dipendenti nella Sanità Pubblica, il 27,4% dei dipendenti pubblici**

**Dal 2003 al 2005 diminuisce il personale a tempo indeterminato e ad orario pieno (-3,9%)**

**Cresce l'utilizzo del tempo determinato da 4,5% a 6,5%, in particolare per le donne 7,2%**

**Tavola 1: Personale del Comparto della Sanità Pubblica per tipologia contrattuale**

*Provincia di Varese*

	2003			2004			2005		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
T.ind. full-time	2.757	5.272	8.029	2.666	5.116	7.782	2.625	5.093	7.718
T.ind. part-time	67	1.516	1.583	60	1.580	1.640	53	1.659	1.712
Tot. T.ind.	2.824	6.788	9.612	2.726	6.696	9.422	2.678	6.752	9.430
T.det.	105	346	451	125	431	556	134	525	659
Somm.	4	11	15	6	6	12	3	6	9
Tot. lavoro flessibile e atipico	109	357	466	131	437	568	137	531	668

Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

## Utilizzo del part-time

L'utilizzo del part-time risulta in crescita nel triennio considerato e le unità a tempo parziale passano da 1.583 del 2003 (16,5%) a 1.712 nel 2005 (18,2%). L'incremento del part-time si rileva anche a livello nazionale dove l'incidenza del part-time sale dal 6,8% al 7,8%; la percentuale di part-time a livello provinciale è decisamente più elevata rispetto al dato nazionale e ciò naturalmente è correlato all'elevato tasso di femminilizzazione della Sanità Pubblica della nostra provincia.

Il part-time, infatti, si conferma una modalità di lavoro tipicamente femminile: il 97% dei dipendenti part-time è donna. Praticamente una donna su 4 è impiegata a tempo parziale (24,6%) mentre l'incidenza del part-time tra gli uomini si ferma al 2%.

In generale, è noto che part-time e occupazione femminile sono correlati positivamente e nei Paesi, tipicamente i Paesi scandinavi, dove il ricorso al part-time è ormai consolidato, l'occupazione femminile è tra le più elevate d'Europa (72% il tasso di occupazione femminile in Danimarca e 70% Svezia, dati Eurostat 2005).

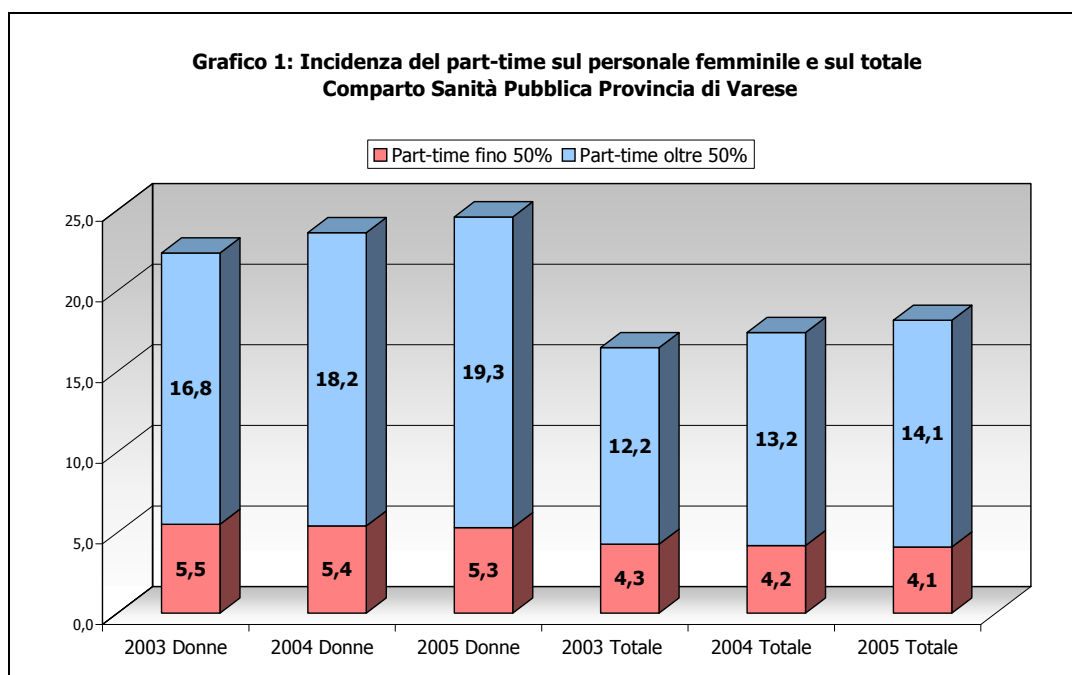
E' soprattutto il part-time con orario di lavoro oltre il 50% ad essere utilizzato dalle lavoratrici del Comparto della Sanità nella provincia di Varese: delle 1.712 unità a tempo parziale solo 387 sono impiegate con orario di lavoro fino 50% mentre 1.325 (77% dei lavoratori a part-time) lavorano con orario superiore al 50%.

La modalità di lavoro a tempo parziale con orario superiore al 50% costituisce una possibilità, soprattutto per le donne, di conciliazione tra vita familiare e professionale con un taglio dello stipendio inferiore a quello che si registrerebbe nel caso di orario sotto il 50%. Le lavoratrici hanno sempre più la necessità di strategie di conciliazione che permettano di gestire gli impegni di cura ma che contemporaneamente garantiscano un adeguato livello di reddito.

**Cresce il ricorso al part-time da 16,5% a 18,2%**

**1 donna su 4 è a tempo parziale**

**Il 77% dei part timers hanno orario di lavoro superiore al 50%**



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

## Presenza femminile per qualifica

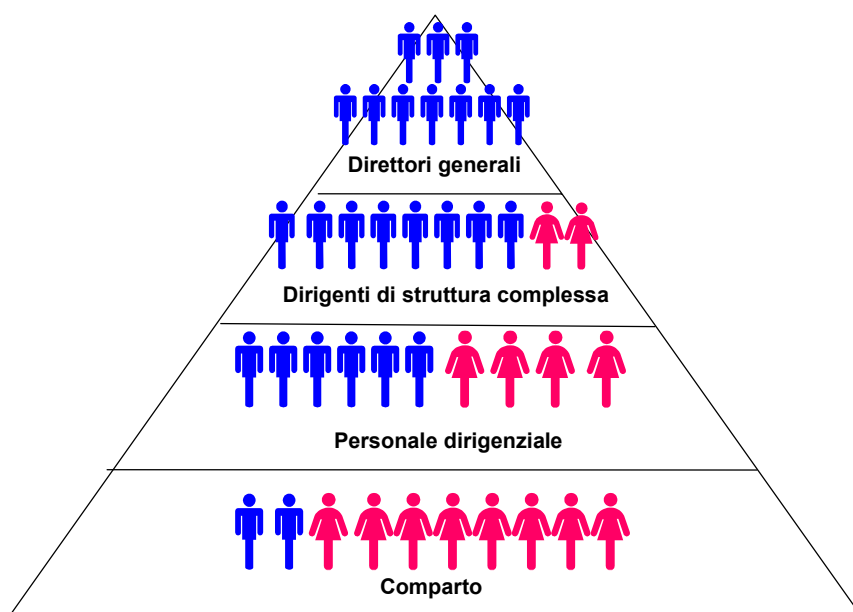
A fronte di una presenza femminile così preponderante (71,6%), l'analisi di genere del personale per qualifica mette in evidenza forti differenze di genere. Come mostra l'immagine che segue, la presenza femminile tra il personale del comparato è assolutamente maggioritaria (quasi 8 su 10 sono donne; 78%), la quota di donne tra il personale dirigenziale si dimezza (nemmeno 4 su 10; 38,4%), la percentuale si dimezza ulteriormente tra i dirigenti con

## L'occupazione nella Sanità Pubblica

incarichi di struttura complessa (nemmeno 2 donne su 10; 17,3%) e si annulla tra i direttori generali che sono tutti uomini. Un livello di segregazione femminile di tipo verticale, ovvero per livelli gerarchici, elevato. Il fenomeno della segregazione verticale riguarda, in maniera più o meno consistente, tutti i settori e anche nella Pubblica Amministrazione le donne nelle posizioni apicali sono poche.

Il raffronto tra grado di segregazione verticale registrato nella Sanità Pubblica della nostra provincia e Servizio Sanitario Nazionale non è confortante: a fronte di una presenza femminile decisamente più elevata a livello provinciale (71,6% vs. 61%), la quota di donne tra il personale dirigenziale e nelle posizioni più elevate si attesta su livelli poco più elevati (personale dirigenziale 38,4% Varese vs. 36% media nazionale; dirigenti di struttura complessa 17,3% vs. 15,5%) e nel caso dei direttori generali è addirittura inferiore (nessun direttore generale a Varese a fronte di una media del 12,3% a livello nazionale).

**Grafico 2: Presenza femminile per qualifica e segregazione verticale**  
*Comparto della Sanità Pubblica della provincia di Varese*



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

Il confronto intertemporale evidenzia che la percentuale di donne tra il personale dirigenziale nel triennio aumenta solo di 0,7 punti percentuali, maggiore l'aumento dei medici donne con incarichi di struttura semplice (da 22,4% a 27%), le donne dirigenti con incarichi di struttura complessa salgono dal 14,8% al 17,3%, più contenuto l'incremento tra i medici con incarichi di struttura complessa (da 13,8% a 14,2%) mentre nel 2005 non risulta nessuna donna tra i direttori generali, esattamente come nel 2003. È facile intuire che ad un ritmo di progressione di carriera delle donne così contenuto il raggiungimento della effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro è ancora lontano.

**71,6% del personale è donna ma nemmeno 2 donne su 10 tra i dirigenti di struttura complessa e nessuna donna tra i direttori generali**

**Aumentano ma lentamente le donne tra i dirigenti con incarichi di struttura complessa, dal 14,8% al 17,3%**

**Tavola 2: Presenza femminile per anno e qualifica**

*Comparto Sanità Pubblica, Provincia di Varese*

	2003	2004	2005
Direttori generali	0	0	0
Dirigenti con incarichi di struttura complessa	14,8	15,7	17,3
<i>Di cui: Medici con incarichi di struttura complessa</i>	<i>13,8</i>	<i>14,0</i>	<i>14,2</i>
Medici con incarichi di struttura semplice	22,4	23,8	27,0
Personale dirigenziale	37,7	38,0	38,4
Personale di comparto	77,2	77,6	78,2
Totale	70,6	71,1	71,6

Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

L'analisi dei dati per genere e professione mette in luce anche una sorta di "caratterizzazione di genere" delle professioni (tavola 3). Tra il personale dirigenziale, le professioni "femminili" sono farmaciste (77% donne), psicologhe (76%) e biologhe (73%) mentre le professioni a prevalenza maschile sono veterinari (77% uomini), medici (64%), chimici e fisici (60%). Anche tra il personale di comparto, ad ampia maggioranza femminile, si nota una divisione di genere delle professioni: assistenti sociali, infermiere, impiegate amministrative, personale addetto alla riabilitazione, operatrici socio-sanitarie, ausiliarie specializzate sono professioni ad alta presenza femminile (sopra 80%) mentre le professioni tecniche sono a maggioranza maschile (operatori tecnici specializzati, personale tecnico esperto, collaboratori tecnico-professionali, tecnici della prevenzione, assistenti tecnici).

La questione della divisione tra professioni "maschili" e "femminili" ha origini lontane ed è legata a stereotipi ancora diffusi che toccano tutti i settori e che condizionano le scelte professionali e formative di donne e uomini. Le donne sarebbero più inclini ai lavori di cura, più attente alle relazioni personali (in questo caso si veda la massiccia presenza di donne tra le infermiere) e sarebbero più precise e affidabili in mansioni amministrative (si veda l'elevata presenza di donne tra le impiegate) mentre gli uomini sarebbero più portati per professioni scientifiche e tecniche (vedi tra i medici e le professioni tecniche).

**Esiste una connotazione di genere delle professioni legata a stereotipi**

**Professioni "femminili": infermiere impiegate**

**Professioni "maschili": medici professioni tecniche**

**Tavola 3: Professioni "femminili" e "maschili"**

*Comparto Sanità Pubblica, Provincia di Varese*

Personale dirigenziale			
Professioni "femminili"	% di donne	Professioni "maschili"	% di uomini
Farmaciste	77%	Veterinari	77%
Psicologhe	76%	Medici	64%
Biologhe	73%	Chimici e fisici	60%
Personale comparto			
Professioni "femminili"	% di donne	Professioni "maschili"	% di uomini
Assistenti sociali	94%	Operatore tecnico spec. esperto	100%
Personale infermieristico	87%	Assistente tecnico	95%
Personale amministrativo	86%	Collab. tecnico professionale	91%
Personale addetto alla riabilitazione	85%	Operatore tecnico specializzato	85%
Operatrici socio-sanitarie	84%	Personale tecnico esperto	71%
Ausiliarie specializzate	80%	Tecnico della prevenzione	55%

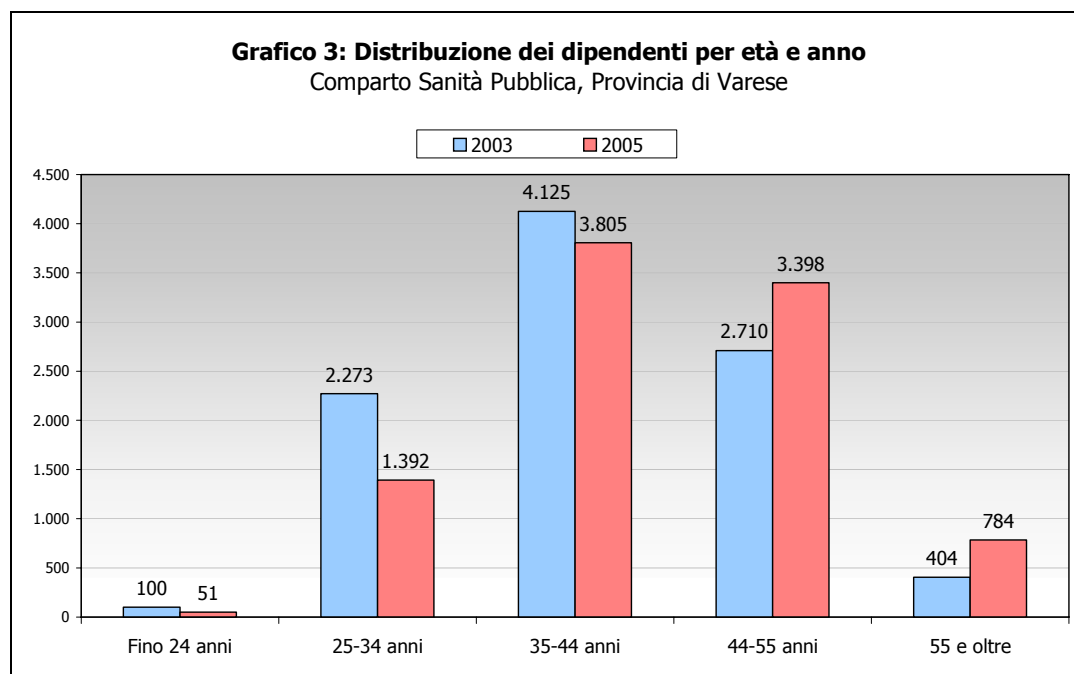
*Nota: in tabella non sono elencate tutte le professioni ma solo quelle che evidenziano una spiccata caratterizzazione di genere.*

*Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale*

## Dipendenti per età e titolo di studio

L'analisi dei dipendenti per età mette in evidenza lo slittamento verso fasce d'età più mature, dai 44 anni in avanti, mentre diminuiscono i dipendenti delle fasce più giovani. Il dato è coerente con ciò che si rileva a livello nazionale sia per la Pubblica Amministrazione in generale sia per quanto attiene il Servizio Sanitario Nazionale ed è legato, da un lato, all'allungamento dell'età pensionabile e, dall'altro, alle politiche di contenimento della spesa che hanno comportato una riduzione del tasso di assunzione e un basso turn-over. E' chiaro, dunque, che si registra un invecchiamento dei dipendenti pubblici la cui età media passa da 45,6 del 2003 a 46,1 del 2005. Anche nel comparto del Servizio Sanitario Nazionale si registra nel triennio un innalzamento dell'età media che passa da 47,1 a 48,4 per gli uomini e da 42,7 a 44 anni per le donne.

Tornando all'analisi dei dati per la provincia di Varese (grafico 3) si evidenzia che dal 2003 al 2005 le fasce giovanili sono in contrazione, i dipendenti tra i 25 e i 34 anni scendono da 2.273 a 1.392 (dal 23,6% al 14,8%), mentre le fasce oltre i 44 anni registrano un aumento, i dipendenti dai 44 ai 55 anni passano da 2.710 a 3.398 (dal 28,2% al 36%) e anche la fascia degli over 55enni evidenzia un incremento (da 404 a 784).



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

La tavola 4, infine, divide i dipendenti in base al livello di istruzione. Ciò che possiamo rilevare è un innalzamento del livello medio di istruzione dei dipendenti. La quota di personale che ha assolto l'obbligo scolastico scende di circa un punto percentuale dal 2003 al 2005 (dal 26,6% al 25,7%), stabile la quota di diplomati (56%) mentre la quota di laureati scende dal 10,6% al 9,4% ma è più che compensata dall'incremento dei dipendenti con specializzazione post-laurea (dal 6,8% al 8,9%). Da rilevare, infine, la più alta concentrazione di donne tra i dipendenti diplomati (63,2% donne è diplomata vs. 38% uomini) e la più bassa presenza femminile tra i laureati e i possessori di specializzazioni post laurea (rispettivamente 6,5% vs. 17% e 4,3% vs. 20,6%) da ricollegare, ovviamente, alla diversa distribuzione di uomini e donne tra personale dirigenziale e personale di comparto.

**Tavola 4: Dipendenti del Comparto Sanità Pubblica per titolo di studio, anno e genere**  
Provincia di Varese, valori percentuali

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	2003	2005	2003	2005	2003	2005
Scuola dell'obbligo	25,9	24,8	26,9	26,1	26,6	25,7
Media superiore	37,9	37,6	63,5	63,2	56,0	55,9
Laurea	21,0	17,0	6,3	6,5	10,6	9,4
Specializzaz. post laurea	15,3	20,6	3,2	4,3	6,8	8,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

**Il basso livello di turn-over determina lo slittamento verso fasce d'età mature: i dipendenti dai 44 ai 55 anni salgono dal 28% al 36%**

**Il livello medio di istruzione è in crescita: la quota di dipendenti con specializzazione post-laurea sale da 6,8% a 8,9%**

## Personale per tipologia contrattuale

A fine 2005 il personale a tempo indeterminato impiegato nel Comparto degli Enti Locali nella nostra provincia risulta di poco superiore a 5,6mila unità, ovvero il 16,4% del totale dei dipendenti provinciali della pubblica amministrazione. Tale personale risulta in diminuzione nel periodo 2003-2005 (-1,5%), in linea con la tendenza rilevata a livello nazionale.

E' il personale a tempo pieno che risulta in calo di circa 100 unità (-2,5%) mentre il part-time risulta in crescita (+6%), come abbiamo evidenziato anche per la media nazionale e per altri Comparti della P.A.. Sono gli uomini che registrano una diminuzione più evidente (-2,7%) mentre la componente femminile, grazie alla crescita del tempo parziale (+8%), complessivamente riesce a contenere la riduzione del personale (-0,7%).

Le donne rappresentano la maggioranza dei dipendenti degli Enti Locali della provincia di Varese con una quota pari al 61,5%, quota in leggera crescita dal 2003 (61%).

L'incidenza del tempo indeterminato sul totale del personale risulta in diminuzione, passando dal 89,7% del 2003 al 87,6% del 2005 mentre i contratti a tempo determinato risultano in aumento passando da 452 unità annue (ottenute sommando i mesi lavorati dal personale con contratti a termine e dividendo il totale per 12) a 629, con un'incidenza che sale dal 7,1% al 9,8%. Anche i contratti di formazione lavoro sono in aumento (da 30 a 47 unità), pur rappresentando una quota esigua del totale del personale (0,7%).

Il lavoro somministrato, che già rappresentava una quota contenuta del totale del personale (1,6% nel 2003), risulta in diminuzione attestandosi nel 2005 su valori esigui (0,5%).

Anche a livello nazionale, il tempo indeterminato risulta in diminuzione passando dall' 87,2% al 86,6%, valore inferiore al dato della nostra provincia (87,6%) poiché la media nazionale presenta un livello di utilizzo dei LSU superiore al dato della provincia di Varese (4,9% vs. 1,4%) mentre l'incidenza del tempo determinato è superiore negli Enti Locali a livello provinciale rispetto alla media nazionale (9,8% vs. 7,3%).

Ricordiamo anche in questa scheda, che occorre tenere presente che nella quantificazione del lavoro flessibile sono escluse le collaborazioni, gli incarichi di consulenza e le forme di esternalizzazione del personale che in anni recenti hanno coinvolto il personale della Pubblica Amministrazione. Le esternalizzazioni non sono monitorate nel Conto Annuale sulla Pubblica Amministrazione mentre le collaborazioni e gli incarichi di consulenza vengono conteggiati solo come numero di contratti senza riferimenti circa la durata e il numero di lavoratori.

Facendo riferimento esclusivamente al numero di contratti, dal 2003 al 2005 si evidenzia una lieve diminuzione del numero di contratti di collaborazione (da 857 a 848) ma a questi vanno aggiunti gli incarichi di studio/ricerca e di consulenza (nel 2005 pari a 379).

**5,6mila dipendenti negli Enti Locali, 16,4% dei dipendenti pubblici**

**Dal 2003 al 2005 diminuisce il personale a tempo indeterminato e ad orario pieno (-2,5%)**

**Cresce l'utilizzo del tempo determinato da 7,1% a 9,8%, con una quota consistente di donne (75%)**

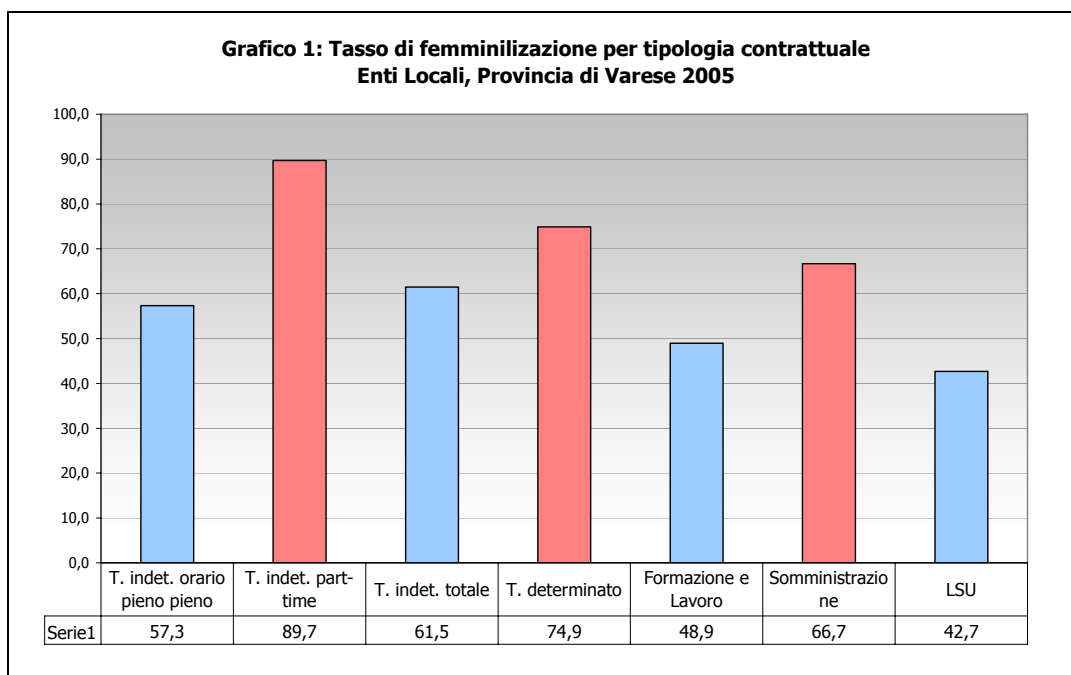
**Tavola 1: Personale del Comparto Enti Locali per tipologia contrattuale, Provincia di Varese**

	2003			2004			2005		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato tempo pieno	2.143	2.883	5.026	2.121	2.879	5.000	2.092	2.809	4.901
Tempo indeterminato part-time	82	595	677	84	644	728	74	644	718
Totale tempo indeterminato	2.225	3.478	5.703	2.205	3.523	5.728	2.166	3.453	5.619
Tempo determinato	93	359	452	123	377	500	158	471	629
Somministrazione	38	66	104	11	23	34	11	22	33
Formazione e Lavoro	13	17	30	20	21	41	24	23	47
LSU	37	35	72	42	31	73	51	38	89
Totale lavoro flessibile e lav. estranei all'amm.	181	477	658	196	452	648	244	554	798

Fonte: Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

L'analisi dei dati sulle tipologie contrattuali, inoltre, mette in evidenza la sovrarappresentazione delle donne nelle tipologie contrattuali "atipiche", diverse dal contratto di lavoro a tempo indeterminato full time e con minori garanzie in termini di stabilità lavorativa e remunerazione (grafico 1). Infatti, se le donne costituiscono il 61,5% del personale a tempo indeterminato, la quota di donne sale al 90% dei part timers, al 75% dei lavoratori a tempo determinato e al 67% dei lavoratori somministrati mentre scende al 57% tra il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato ad orario pieno.

**Le donne sono sovrarappresentate nei contratti "atipici"**



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

### Utilizzo del part-time

Sono le donne che utilizzano in maniera preponderante il tempo parziale: su 718 unità di personale part-time 644 sono donne, ovvero il 90%. L'incidenza del personale a tempo parziale sul totale del personale a tempo indeterminato è pari al 18,7% per le donne mentre si ferma al 3,4% per gli uomini. Complessivamente l'incidenza del tempo parziale sul totale del personale a tempo indeterminato nel 2005 è pari al 12,8%, circa un punto percentuale in più rispetto al 2003 (11,9%).

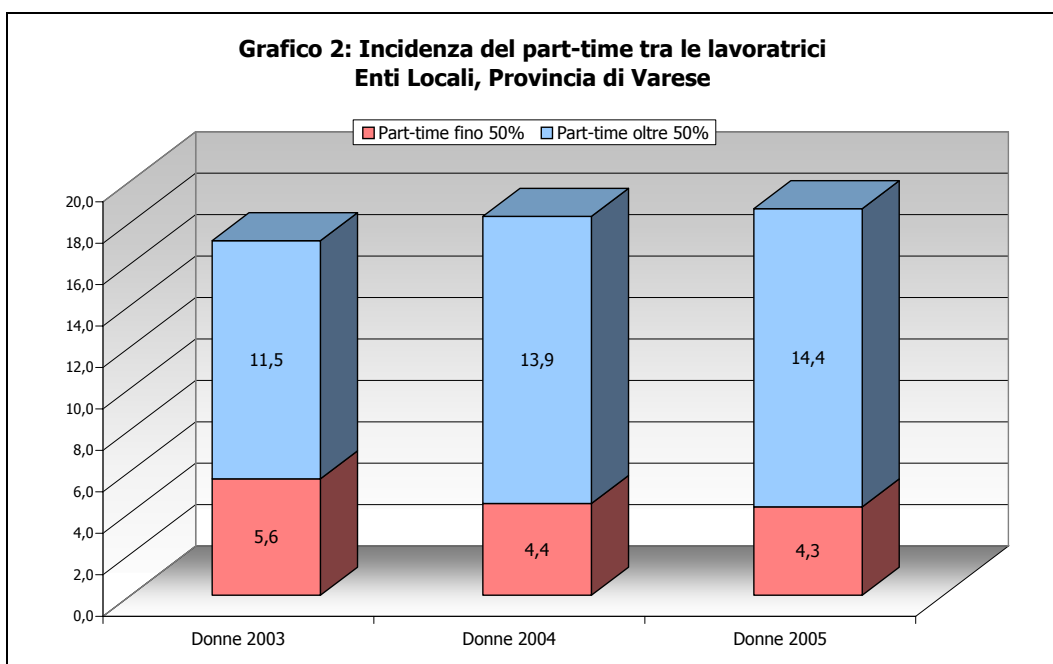
Dal 2003 al 2005 le unità a tempo parziale complessivamente crescono da 677 a 718 (+6%) e crescono ancora di più tra le donne (+8,2%), contribuendo ad incrementare la presenza femminile nel Comparto degli Enti Locali. Anche a livello nazionale il tempo parziale è in aumento, passando dal 7,3% del 2003 all'8% del 2005. Tale valore risulta decisamente più contenuto rispetto al dato provinciale (12,8%) ed è legato alla diversa presenza femminile che negli Enti Locali della nostra provincia è di molto superiore alla media del Comparto (61,5% vs. 48%).

Come già rilevato in altri Comparti, è soprattutto il part-time con orario di lavoro oltre il 50% ad essere utilizzato dalle lavoratrici: il 77% delle lavoratrici a tempo parziale ha un orario di lavoro superiore al 50%. Le lavoratrici a tempo parziale con orario superiore al 50% sono cresciute, passando da 400 del 2003 a 497 unità nel 2005.

Si conferma, dunque, che la modalità di lavoro a tempo parziale con orario superiore al 50% costituisce una possibilità sempre più utilizzata, soprattutto dalle donne, di conciliazione tra vita familiare e professionale con un taglio dello stipendio inferiore a quello che si registrerebbe nel caso di orario sotto il 50%.

**Cresce il ricorso al part-time +6%, in particolare tra le lavoratrici (+8,2%)**

**La percentuale di lavoratrici a tempo parziale è del 18,7%**



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

**Il 77% delle lavoratrici a tempo parziale ha orario superiore al 50%**

## Presenza femminile per qualifica

La presenza femminile risulta maggioritaria (61,5%) ma non è distribuita in maniera uniforme tra le qualifiche. Le donne sono sovrarappresentate nella categoria economica C, dove costituiscono il 72%, mentre sono sottorappresentate nelle categorie A e B e, soprattutto nei livelli più elevati. Naturalmente la distribuzione delle lavoratrici riflette la tipologia di lavoro; le donne, infatti, anche per effetto di stereotipi di genere diffusi, sono tipicamente occupate in mansioni impiegatizie e di tipo amministrativo.

La sottorappresentazione delle donne nei livelli gerarchici più elevati è tipicamente conosciuta come fenomeno della segregazione verticale e anche in un settore come quello degli Enti Locali dove la presenza femminile è forte, le donne faticano a raggiungere posizioni apicali.

Come mostra la tavola 2, anche negli Enti Locali della provincia di Varese si verifica il fenomeno della segregazione verticale. Già nella categoria economica D, le donne, pur costituendo la maggioranza (55%) risultano sottorappresentate in tale categoria, considerando che la presenza di personale femminile è complessivamente pari al 61,5%; più evidente la sottorappresentazione femminile tra i segretari comunali, dove la quota di donne risulta più che dimezzata rispetto alla presenza totale (29%) e, soprattutto, tra i direttori generali e le qualifiche dirigenziali dove le donne non sono nemmeno 2 su 10 (19,4%).

**Le donne sono il 61,5% del personale ma solo il 29,3% dei segretari e il 19,4% dei dirigenti**

**Tavola 2: Tasso di femminilizzazione per qualifica  
Enti Locali, Provincia di Varese**

	2003	2005
Direttori generali e qualifica dirigenziale	21,9	19,4
Segretari	28,1	29,3
Posizione economica D	54,1	54,7
Posizione economica C	70,8	71,8
Posizione economica B	55,2	55,3
Posizione economica A	53,5	52,3
<b>Totale</b>	<b>61,0</b>	<b>61,5</b>

Nota: Tasso di femminilizzazione per qualifica calcolato come rapporto tra il numero di donne in una determinata qualifica e il totale personale per la medesima qualifica

Fonte: Elab. su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

Nonostante a livello nazionale si registri una presenza femminile di parecchio inferiore al dato provinciale (48% vs. 61,5%), il grado di segregazione negli Enti Locali della provincia di Varese è più accentuato: la quota di donne tra i direttori generali e il personale dirigenziale risulta pari al 26,6% a livello nazionale a fronte del dato provinciale fermo al 19,4%; la presenza femminile è decisamente più bassa a livello provinciale anche tra i segretari (40,8% nazionale vs. 29,3% provinciale).

Il confronto intertemporale per i dati provinciali evidenzia che:

- la quota di donne complessivamente è in crescita, dal 61% del 2003 al 61,5% del 2005;
- cresce anche il numero di donne nella posizione economica D (da 54,1% a 54,7%) e tra i segretari (da 28,1% a 29,3%);
- tra i direttori generali e il personale dirigenziale, al contrario, si registra un arretramento della presenza femminile (da 21,9% a 19,4%).

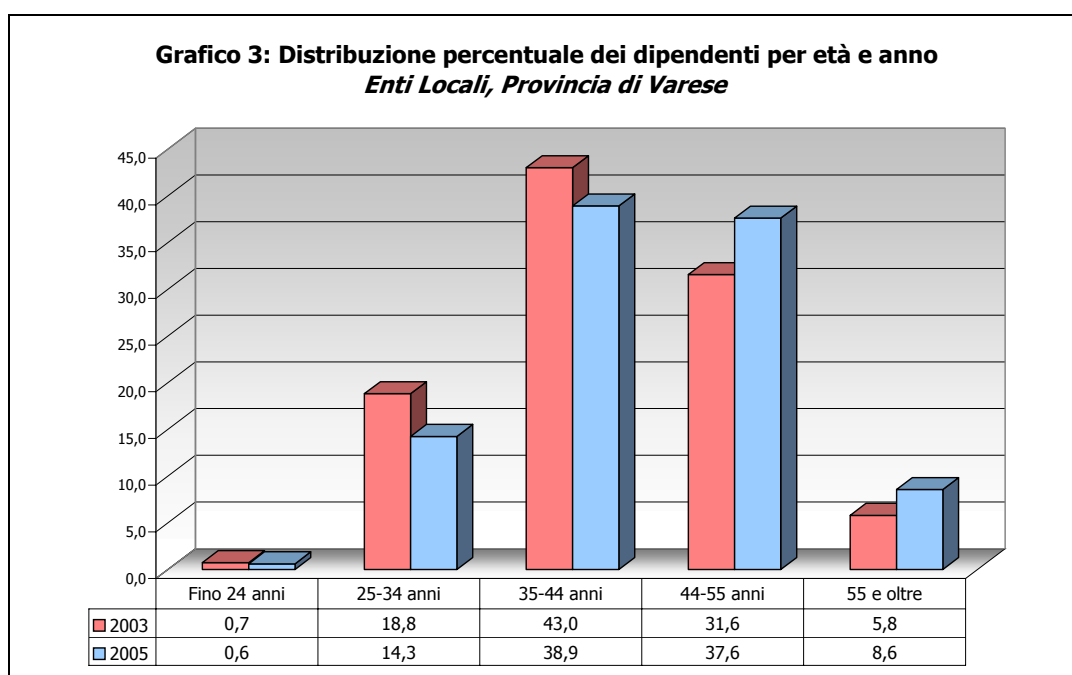
**Aumenta la quota di donne tra i segretari (da 28,1% a 29,3%) ma diminuisce la presenza femminile tra i dirigenti (da 21,9% a 19,4%)**

### Dipendenti per età e titolo di studio

Come abbiamo già evidenziato, in generale nella Pubblica Amministrazione a livello nazionale si registra un innalzamento dell'età media dei dipendenti legato, da un lato, all'allungamento dell'età pensionabile e, dall'altro, alle politiche di contenimento della spesa che hanno comportato una riduzione del tasso di assunzione e un basso turn-over. In particolare, nel comparto delle Regioni e Autonomie Locali, il tasso di cessazione è superiore al tasso di assunzione per tutto il triennio: 3,32 vs. 1,96 nel 2003; 3,29 vs. 2,92 nel 2004 e 2,95 vs. 1,74 nel 2005. Di conseguenza, l'età media dei dipendenti si alza; l'età media dei dipendenti comunali passa da 44,5 a 45,8 per le donne e da 47,3 a 48,4 per gli uomini, l'età media dei dipendenti delle province passa da 44,2 a 45,3 per le donne e da 46,7 a 47,7 per gli uomini.

Anche l'analisi dei dati relativi alla nostra provincia mostra uno slittamento verso fasce d'età più mature dei dipendenti degli Enti Locali. Come mostra il grafico seguente, infatti, l'incidenza dei giovani della fascia dai 25 ai 34 anni di età scende di 4,5 punti percentuali (da 18,8% a 14,3%) e anche la fascia dei dipendenti dai 35 ai 44 anni è in diminuzione (da 31,6% a 37,6%) mentre le fasce successive dai 44 anni in avanti sono in aumento (rispettivamente +6 punti percentuali la fascia 44-55 anni e +3 punti percentuali la fascia dei 55 e oltre).

**Il basso livello di turn-over determina lo slittamento verso fasce d'età mature: i dipendenti dai 44 ai 55 anni salgono dal 31,6% al 37,6% e quelli over55 dal 5,8% all'8,6%**



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

## L'occupazione negli Enti Locali

Le donne sono sovrarappresentate nelle fasce di età più giovani, dai 25 ai 44 anni, mentre sono sotto rappresentate nelle fasce più mature, in particolare nella fascia over 55 dove le donne sono il 43% e ciò, naturalmente, è legato alla maggiore partecipazione delle giovani donne nel mercato del lavoro in anni più recenti e alle politiche di pensionamento.

La tavola 3, infine, divide i dipendenti in base al livello di istruzione. Ciò che possiamo rilevare è un leggero innalzamento del livello medio di istruzione dei dipendenti, inferiore a quanto rilevato in altri Comparti, anche per il minore ricambio di personale registrato negli Enti Locali.

La quota di personale che ha assolto l'obbligo scolastico scende di circa un punto percentuale dal 2003 al 2005 (dal 27,1% al 26,3%), cresce la quota di diplomati (dal 58% al 59%), sale leggermente anche l'incidenza dei laureati (da 14,5% a 14,6%) e rimane stabile la quota di dipendenti con specializzazione post-laurea (0,3%). Da rilevare, infine, la più alta concentrazione di donne tra i dipendenti diplomati (67%) e la più bassa presenza femminile tra i laureati (58%) e tra i dipendenti che hanno assolto l'obbligo scolastico (50%) da ricollegare, ovviamente, alla diversa distribuzione di uomini e donne tra le diverse mansioni e qualifiche.

**Il livello medio di istruzione è in leggera crescita: la quota di dipendenti con diploma sale dal 58% al 59% e i laureati dal 14,5% al 14,6%**

**Tavola 3: Dipendenti Comparto Enti Locali per titolo di studio e genere**

*Provincia di Varese, valori percentuali*

Titolo di studio	2003			2005		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Scuola dell'obbligo	34,3	22,5	27,1	34,2	21,3	26,3
Licenza Media Superiore	48,1	64,4	58,0	49,8	64,5	58,8
Laurea	17,1	12,9	14,5	15,8	13,9	14,6
Specializzazione post-laurea	0,5	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale*

## Personale per tipologia contrattuale

Il personale a tempo indeterminato impiegato nel comparto Università della provincia di Varese risulta pari a 614 unità, circa 1,8% del totale dei dipendenti della P.A. a livello provinciale.

Diversamente da quanto rilevato in altri comparti, il personale a tempo indeterminato nell'Università è in crescita nel triennio analizzato sia a livello nazionale (+5.000 unità, ovvero + 3,9%) che nella nostra provincia, dove cresce di circa 100 unità.

L'incremento riguarda sia il personale impiegato a tempo pieno (inclusi i professori a tempo definito, ovvero con 250 ore annuali), che passa da 496 a 575, sia il personale impiegato con contratto part-time che cresce da 19 a 39 unità.

Per il personale maschile la crescita si concentra tra il personale a tempo indeterminato ad orario pieno (+52 unità) mentre l'incremento del personale femminile si distribuisce tra incremento dei dipendenti a tempo pieno (+27 unità) e a tempo parziale (+22 unità).

Il personale femminile risulta in minoranza tra i dipendenti del Comparto Università, attestandosi su percentuali analoghe a quanto rilevato a livello nazionale (44% donne Varese; 43,3% donne a livello nazionale) ma in crescita (nel 2003 43% Varese e 42,4% livello nazionale), soprattutto grazie all'incremento del personale femminile part-time.

Anche il personale con contratto a tempo determinato (inclusi i professori a contratto) è in aumento, passando da 143 unità nel 2003 a 159 nel 2005, con un incremento percentuale pari all'11%, simile alla crescita del tempo determinato rilevata per l'intero comparto Università in Italia (+10,3%). (Ricordiamo che il lavoro a tempo determinato è conteggiato come numero di "unità annue", ottenuto sommando i mesi lavorati dal personale con contratti a termine e dividendo il totale per 12).

L'utilizzo del tempo determinato, inclusi i professori a contratto, risulta di un certo rilievo rappresentando una quota pari al 21% del totale del personale impiegato nel comparto Università della provincia di Varese, come, peraltro, rilevato anche a livello nazionale. Per quanto riguarda le differenze di genere nell'utilizzo delle tipologie contrattuali non si rileva, diversamente da quanto si è evidenziato in altri comparti, un maggiore ricorso al tempo determinato per le donne rispetto agli uomini ma, al contrario, il 63% dei dipendenti con contratto a tempo determinato sono uomini.

Nel leggere i dati presentati, occorre tenere presente che nella quantificazione del lavoro flessibile sono escluse le collaborazioni e gli incarichi di consulenza che in anni recenti hanno visto uno sviluppo all'interno della Pubblica Amministrazione. Nel Conto Annuale le collaborazioni e gli incarichi di consulenza vengono conteggiati solo come numero di contratti senza riferimenti circa la durata e il numero di lavoratori e, dunque, non sono comparabili né aggregabili con i dati relativi ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato. Facendo riferimento esclusivamente al numero di contratti, comunque, dal 2003 al 2005 si evidenzia una diminuzione sia del numero di contratti di collaborazione (da 171 del 2003 a 124 del 2005) sia degli incarichi di studio/ricerca e di consulenza che da 12 del 2003 nel 2005 si annullano.

**Oltre 600 dipendenti a tempo indeterminato di cui il 44% donne**

**Dal 2003 al 2005 cresce il personale a tempo indeterminato di circa 100 unità**

**Cresce anche l'utilizzo del tempo determinato (+11%)**

**Tavola 1: Personale del Comparto Università per tipologia contrattuale**

*Provincia di Varese*

	2003			2004			2005		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato tempo pieno	290	206	496	302	201	503	342	233	575
Tempo indeterminato part-time	3	16	19	2	23	25	1	38	39
Tempo indeterminato totale	293	222	515	304	224	528	343	271	614
Tempo determinato	86	57	143	93	63	156	101	58	159

*Fonte: Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale*

## Utilizzo del part-time

Anche nel comparto dell'Università l'utilizzo del part-time, per il personale tecnico-amministrativo, risulta in crescita e nel triennio considerato le unità a tempo parziale passano da 19 a 39 unità, con un'incidenza sul personale a tempo indeterminato che sale dal 3,7% al 6,4%; tale percentuale risulta superiore alla media nazionale del comparto Università dove la quota di part-time è ferma al 3,2%.

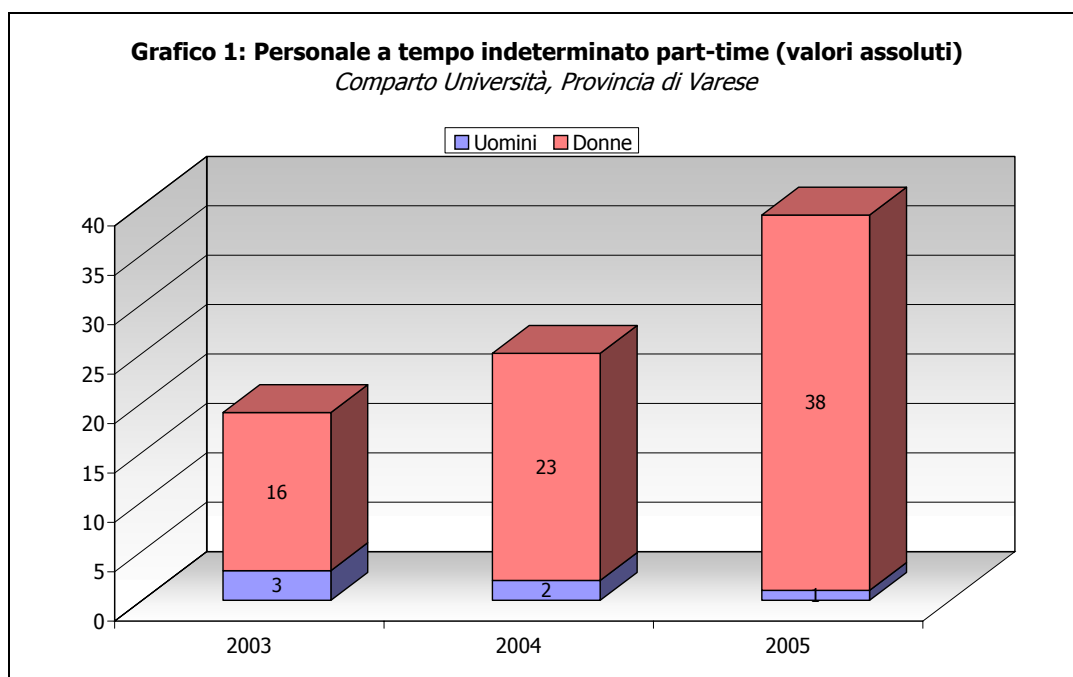
Il part-time si conferma una modalità di lavoro tipicamente femminile: il 97% dei dipendenti a tempo parziale è donna. Il 14% del personale femminile è impiegato a tempo parziale mentre la quota di uomini non arriva all'1%.

Considerando solo il personale tecnico-amministrativo, dove sono presenti dipendenti part-time, l'utilizzo del tempo parziale tra le donne sale al 22%.

**Cresce il ricorso al part-time dal 3,7% al 6,4%**

**97% dei part-timers sono donne**

**Tutti i part-timers hanno orario di lavoro superiore al 50%**



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

Come abbiamo già sottolineato nelle schede che riguardano altri comparti, le lavoratrici e i lavoratori hanno sempre più la necessità di strategie di conciliazione che permettano di gestire gli impegni di cura ma che contemporaneamente garantiscano un adeguato livello di reddito; l'orario di lavoro part-time oltre il 50% è una delle modalità che consente una sintesi tra le due esigenze e nel caso del comparto Università nella nostra provincia, tutti i dipendenti part-time hanno un orario di lavoro superiore al 50%.

## Presenza femminile per qualifica

L'Osservatorio Donne nella P.A. ([www.forumpa.it](http://www.forumpa.it)) ha stilato una classifica relativa alla percentuale di donne nelle posizioni apicali dei diversi comparti della P.A. e l'Università rientra tra le istituzioni classificate tra le "maglie nere": solo 2 Rettori di Università su 77 sono donne (2,6%) (elaborazioni forum p.a. novembre 2006), e nessuna sul nostro territorio.

L'analisi dei dati per qualifica relativi al comparto Università nella nostra provincia evidenzia significative differenze di genere. A fronte di una presenza femminile media del 44%, si rileva che le donne sono maggiormente concentrate tra il personale tecnico-amministrativo (66,4%) mentre sono minoranza tra il personale docente (27,6%).

All'interno delle due tipologie di personale, inoltre, si evidenzia uno svantaggio delle donne in quelli che potremmo definire i percorsi di carriera dei due ambiti. Per quanto riguarda il personale docente, notiamo che la presenza femminile diminuisce al crescere della posizione

**66,4% di donne tra il personale tecnico-amministrativo, 27,6% tra il personale docente**

ricoperta: 37% di donne tra i ricercatori, 26% tra i professori associati e straordinari e solo il 14% tra i professori ordinari.

Tra il personale non docente, la quota di donne scende dal 70% delle categorie B e C al 60% nelle categorie più elevate (D) e tra il personale ad elevata professionalità (EP) e, soprattutto, non c'è nemmeno una donna tra il personale dirigenziale (direttore amministrativo e dirigenti di seconda fascia).

Il raffronto con la situazione del 2003 evidenzia un miglioramento nella presenza di donne tra il personale docente e, in particolare, tra i professori ordinari, massimo grado di docenza accademica, dove la quota di donne sale dal 9,1% al 14,3%.

Tra il personale non docente, invece, sale la quota di donne nelle categorie più elevate (D ed EP) ma la presenza femminile tra il personale dirigenziale, che nel 2003 rappresentava il 25%, si annulla nel 2005 (si tenga presente che la bassa numerosità del personale dirigenziale porta ad oscillazioni percentuali anche molto accentuate).

**Tavola 2: Quota di donne tra il personale docente e non docente**

*Università, Provincia di Varese*

	2005	2003
Professore ordinario	14,3	9,1
Professore associato e prof. straordinario	25,9	26,9
Ricercatore	37,1	35,8
Personale docente	27,6	26,8
Personale dirigente	0,0	25,0
Categoria EP e D	59,4	52,4
Categoria C	69,4	73,9
Categoria B	70,6	65,9
Personale non docente	66,4	67,0
<b>Totale</b>	<b>44,1</b>	<b>43,1</b>

*Fonte: Elab. su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale*

Il confronto con i dati nazionali del comparto Universitario mettono in luce quanto segue:

- una presenza meno rilevante di personale docente femminile a Varese rispetto al dato nazionale (28% vs. 36%), probabilmente legata anche alla maggiore presenza di docenti donne nelle facoltà umanistiche che non sono presenti sul nostro territorio, e una quota minore di donne anche tra i professori di II (26% vs. 32%) e I fascia (14,3% vs. 15,3%);
- nessuna donna con cariche dirigenziali a Varese a fronte di una presenza media a livello nazionale per il Comparto Università pari al 31%.

### Dipendenti per età e titolo di studio

Come rilevato in tutta la Pubblica Amministrazione, anche nel comparto dell'Università si rileva un innalzamento dell'età media dei dipendenti che passa da 46,5 del 2003 a 46,7 del 2005 per le donne e da 50 anni a 50,3 per gli uomini.

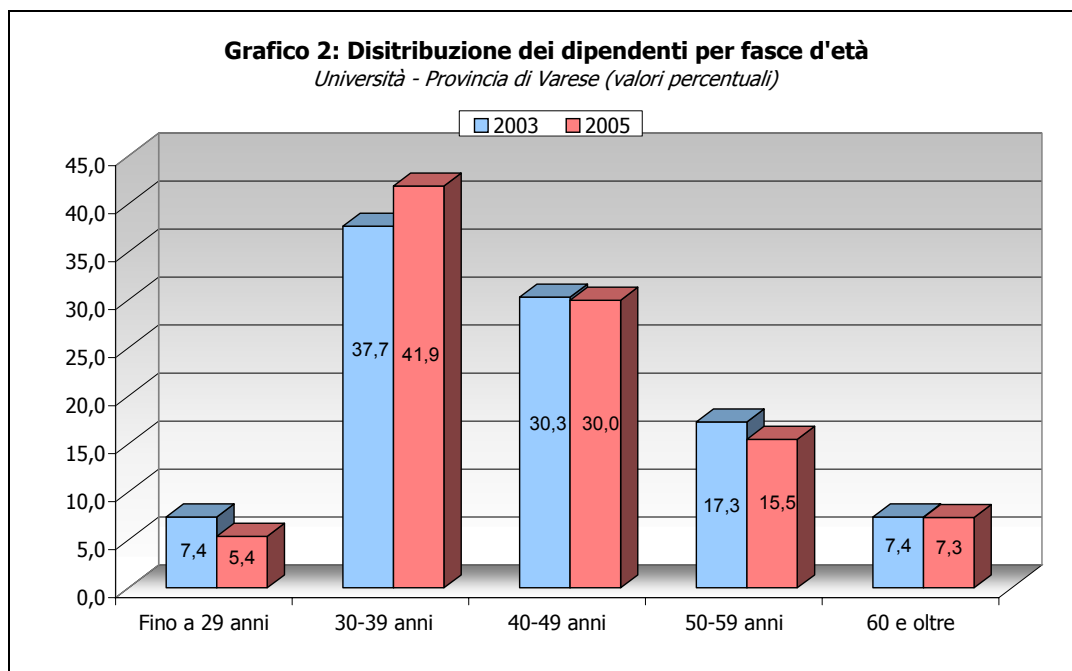
Lo spostamento verso fasce d'età più mature non è così evidente nei dati riguardanti il comparto dell'Università della Provincia di Varese; come mostra il grafico 2, si rileva una riduzione del peso percentuale dei giovani fino a 29 anni che passa da 7,4% a 5,4% ma anche una riduzione dei dipendenti da 50-59 anni (da 17,3% a 15,5%) mentre la fascia d'età centrale, dai 30 ai 39 anni, risulta l'unica in aumento, salendo dal 38% del 2003 al 42% del 2005. La presenza di donne è più consistente tra i giovani fino ai 39 (sono il 67% nella fascia fino ai 29 anni e 53% nella fascia dai 30-39) mentre è bassa la presenza tra gli over 50enni (34% dai 50-59 anni e 6,7% tra gli ultra60enni). La percentuale di donne per fasce d'età riflette la distribuzione di uomini e donne per tipologia di impiego e qualifica e, inoltre, riflette l'ingresso più consistente delle donne negli anni più recenti.

La tavola 3, infine, divide i dipendenti in base al livello di istruzione. Naturalmente il livello di istruzione dei dipendenti, data la natura del comparto, è elevato. Il 58% dei lavoratori è

**Solo il 14% di donne tra i professori ordinari e nessuna donna tra le qualifiche dirigenziali (31% a livello nazionale)**

**In aumento la quota di dipendenti dai 30 ai 39 anni di età (da 38% a 42%)**

laureato e un'ulteriore 18% è un possesso di specializzazione post-laurea; il 19% ha la licenza Media Superiore e appena il 4,8% ha solo la Scuola dell'obbligo.



Fonte: Elaborazioni su dati Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale

La distribuzione per titolo di studio nel 2005 vede una riduzione dell'incidenza dei dipendenti che hanno frequentato solo la Scuola dell'obbligo (da 5,8% a 4,8%), aumenta la percentuale di laureati (da 54,5% a 57,8%) mentre l'incidenza (ma non il valore assoluto) dei possessori di specializzazione post-laurea subisce una riduzione (da 20,8% a 18,4%).

Infine, si evidenzia una più alta concentrazione di donne tra i dipendenti diplomati (66% donne) e una più bassa presenza femminile tra i laureati e i possessori di specializzazioni post laurea (rispettivamente 42% e 21%) da ricollegare, ovviamente, alla diversa distribuzione di uomini e donne tra personale docente e non docente.

**58% di laureati, in aumento, 18,4% con specializzazione post-laurea, 19% diplomati, in maggioranza donne**

### Tavola 3: Personale del comparto Università per titolo di studio

Provincia di Varese, valori percentuali

		2003	2005
Scuola dell'obbligo	Uomini	4,1	3,0
	Donne	8,1	7,0
	Totale	5,8	4,8
Licenza Media Superiore	Uomini	11,3	12,2
	Donne	29,3	27,3
	Totale	19,0	19,0
Laurea	Uomini	55,6	59,6
	Donne	52,7	55,7
	Totale	54,4	57,8
Specializzazione post-laurea	Uomini	29,0	25,2
	Donne	9,9	10,0
	Totale	20,8	18,4
Totale	Uomini	100,0	100,0
	Donne	100,0	100,0
	Totale	100,0	100,0

Fonte: Ragioneria Provinciale dello Stato di Varese, Conto Annuale