

# Le donne e il Mercato del Lavoro

a cura dello  
*Staff di* **S**tatistica **S**tudi e **R**icerche sul  
**M**ercato del **L**avoro

Ver.\_0.2



## Sommario

PREMESSA.....	3
ABSTRACT .....	4
INTRODUZIONE .....	10
<b>PRIMA PARTE</b> .....	14
PRINCIPALI INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO .....	14
CONFRONTO DI GENERE EUROPEO .....	14
LE DONNE E GLI OBIETTIVI DELLA STRATEGIA EUROPA 2020 .....	20
CONFRONTO DI GENERE REGIONALE .....	21
<b>SECONDA PARTE</b> .....	29
LE DIMENSIONI TIPOLOGICHE DELLA CONDIZIONE SOCIO-OCCUPAZIONALE DELLE DONNE .....	29
LE VARIABILI UTILIZZATE NELL'ANALISI.....	29
LE QUATTRO DIMENSIONI DEL RAPPORTO TRA DONNE E MERCATO DEL LAVORO .....	31
LA CLUSTER ANALYSIS: L'INDIVIDUAZIONE DEI TARGET .....	36
LA LOCALIZZAZIONE TERRITORIALE DEI TARGET .....	51
UNO SGUARDO DI INSIEME: ASSI FATTORIALI E GRUPPI TIPOLOGICI .....	56
<b>TERZA PARTE</b> .....	59
LE PRINCIPALI INDICAZIONI DI POLICY .....	59
LE MISURE DI POLITICA ATTIVA AVVIATE DALLE SINGOLE REGIONI.....	64
APPENDICE .....	73
GLOSSARIO .....	74
INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE .....	76

## Premessa

Il presente rapporto intende fornire un quadro socio-occupazionale della popolazione femminile in età lavorativa (15-64 anni) residente in Italia, con l'obiettivo di dare indicazioni sui possibili target sociali, ovvero diverse tipologie di donne, verso cui orientare misure, programmi di azione e interventi di politica attiva e passiva finalizzati ad aumentare l'occupabilità e l'occupazione delle donne.

La base dati utilizzata è stata costruita mediante i microdati della Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro dell'Istat, media 2010.

Il rapporto in oggetto è composto di tre parti:

- *la prima parte* è dedicata ad una sintesi analitica della partecipazione al mercato del lavoro delle donne italiane con uno sguardo ai principali indicatori del mercato del lavoro per genere a livello regionale ed europeo.
- *la seconda parte* è focalizzata sia sull'individuazione di tipologie o *cluster* che per caratteristiche omogenee descrivono i diversi profili dell'universo femminile, sia sulla declinazione dei gruppi determinati a livello regionale con l'obiettivo di ottenere, per ogni regione, una diversa targettizzazione in modo da orientare le politiche ed i programmi di intervento.
- *la terza parte* evidenzia le misure di politica attiva e passiva (come definite dalla classificazione LMP- *Labour Market Policy*) da attuare rispetto ai gruppi-target determinati, e inoltre si incentra sul monitoraggio qualitativo effettivo delle politiche attive, realizzate dalle singole regioni .

## Abstract

Si riportano di seguito le principali evidenze prodotte dall'analisi effettuata sulla condizione socio-occupazionale delle donne.

La base dati utilizzata è stata costruita mediante i microdati della Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro dell'Istat, media 2010.

La prima parte del rapporto è finalizzata all'analisi descrittiva della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, partendo dal confronto di genere dei principali indicatori a livello europeo, per arrivare al dettaglio regionale che evidenzia la diversa partecipazione delle donne all'interno del territorio nazionale.

- La crisi economica ha determinato nella media europea una riduzione modesta del tasso di occupazione femminile che è passato dal 59,1% del 2008 al 58,2% del 2010 (-0,9 punti percentuali) e una riduzione molto consistente del tasso di occupazione maschile pari a -2,7 punti percentuali. In Italia il tasso di occupazione femminile si è ridotto di 1 punto percentuale passando dal 47,5% al 46,5% e quello maschile di 2,8 punti. In valori assoluti in Italia si registra in due anni una perdita di donne occupate pari a oltre 90 mila unità.
- La media europea del tasso di disoccupazione femminile ha subito una crescita derivante dall'attuale crisi economica, salendo dal 7,6% del 2008 al 9,7% del 2010, con un aumento tendenziale di oltre due punti percentuali. Mentre il tasso di disoccupazione maschile è aumentato di 3,3 punti percentuali. Il tasso di disoccupazione femminile in Italia si colloca intorno alla media europea e aumenta dall'8,6% del 2008 al 9,7% del 2010, con una crescita di un punto percentuale. Mentre la crescita uomini è uguale a 1,2 punti.
- In tutti i paesi europei il tasso d'inattività delle donne è superiore a quello dei maschi, ma in Italia questa differenza è sensibilmente più alta. Nel nostro paese quasi metà della popolazione femminile non lavora o non cerca lavoro (48,9%), ma questa percentuale scende al 26,3% per gli uomini. Nel complesso il tasso di inattività italiano si attesta al 37,6%.
- Dopo il Regno Unito, la percentuale più alta di donne che dichiarano di essere inattive perché devono accudire i bambini e le persone non autosufficienti si registra in Italia (15,7%) dove solo lo 0,4% degli uomini decide di non entrare nel mercato del lavoro per questa ragione;
- In Italia la percentuale di donne inattive per altre responsabilità personali o familiari è pari al 8,0%. Di conseguenza complessivamente il 23,7% delle donne italiane sono inattive per motivi legati alla cura della famiglia a fronte del 2,3% degli uomini;
- L'Italia ha definito, nell'ambito della nuova strategia "Europa 2020", un proprio obiettivo occupazionale tra il 67% e il 69% da raggiungere entro il prossimo decennio: il tasso di occupazione dei lavoratori maschi (72,8%) supera di 3,8 punti percentuali l'obiettivo nazionale (69%), mentre quello delle donne (49,5%) registra una distanza di oltre 19 punti. Ma questa distanza dall'obiettivo italiano per le donne è di 9,3 punti percentuali nel Nord, di 13,8 punti nel Centro e di 35,9 punti nel Mezzogiorno;

- Dall'analisi dei principali indicatori del mercato del lavoro per genere e regione, si osservano il marcato dislivello di genere e lo squilibrio territoriale tra regioni del nord e quelle del sud.
- Le regioni dove si registra il tasso di occupazione femminile più elevato sono la Val d'Aosta (60,3%), il Trentino-Alto Adige (60,1%) e l'Emilia-Romagna (59,9%), mentre le percentuali più basse di oltre 30 punti percentuali si registrano in Campania (25,7%) e in Sicilia (28,7). Sempre nel Trentino-Alto Adige si registra il più basso tasso di disoccupazione femminile (4,2%), mentre in Sicilia e in Campania la percentuale delle donne disoccupate è superiore di quattro volte (17,3%);
- Nel 2010 le donne italiane in età lavorativa (15 – 64 anni) sono 19.826.740 ( il 50,1% della popolazione in età lavorativa). Di queste 10.137.322 fanno parte delle forze di lavoro (pari al 51,1% del totale della popolazione esaminata) mentre le altre 9.689.417 non lavorano (pari al 48,9% del totale della popolazione esaminata).
- In Italia le donne che vogliono lavorare, conteggiando oltre alle disoccupate anche quelle che sono inattive, ma cercano un lavoro non attivamente oppure non lo cercano perché sono scoraggiate, ma sono disponibili a un impiego, sono circa 2,6 milioni.

Nella seconda parte del rapporto, mediante tecniche di analisi statistica multivariata e di Cluster Analysis è stato possibile individuare prima i principali fattori che discriminano la realtà femminile rispetto al mercato del lavoro e poi determinare alcuni gruppi tipologici omogenei da utilizzare nella definizione di misure di politica attiva personalizzate.

I principali fattori che discriminano i comportamenti e le caratteristiche delle donne Italiane in età lavorativa tra i 15 ed i 64 anni sono le seguenti :

1. **Partecipazione al lavoro** - Il primo asse fattoriale rappresenta il 19,5% della variabilità complessiva e delinea il livello di partecipazione al mercato del lavoro delle donne. Le modalità caratteristiche del fattore differenziano, all'estremo negativo, chi sta lavorando (considerando sia le forme di lavoro standard che quelle non standard), e chi, al contrario, all'estremo positivo, non lavora, sia disoccupate che inattive scoraggiate.
2. **Propensione al lavoro dipendente e autonomo** - Il secondo asse fattoriale rappresenta l'8,1% della variabilità complessiva e delinea la preferenza al lavoro dipendente e autonomo delle donne. Le modalità caratteristiche del fattore differenziano, all'estremo negativo, chi ha un lavoro autonomo (libere professioniste), e chi, al contrario, all'estremo positivo, ha un lavoro dipendente e chi è in transizione dalla scuola al lavoro di conseguenza in cerca di prima occupazione.
3. **Differenti generazioni** - Il terzo asse fattoriale rappresenta il 5,9% della variabilità complessiva e delinea il diverso comportamento generazionale delle donne rispetto il mercato del lavoro. Le modalità caratteristiche del fattore differenziano, all'estremo negativo, le giovani donne che vogliono lavorare, al contrario, all'estremo positivo, le donne adulte che per scelta non cercano e non sono disponibili a lavorare " casalinghe".
4. **Responsabilità familiare** - Il quarto asse fattoriale rappresenta il 4,8% della variabilità complessiva e delinea l'influenza della famiglia riguardo l' esigenza da parte delle donne d'immettersi nel mercato del lavoro. Le modalità

caratteristiche del fattore differenziano, all'estremo negativo, le giovani adulte con carico familiare sia che lavorano sia che hanno necessità di lavorare mentre al contrario, all'estremo positivo, sono rappresentate le studentesse (nubili) che vivono in famiglia, e le pensionate, singole (vedove, separate e divorziate) che non cercano e non sono disponibili a lavorare.

Sulla base dei quattro fattori individuati, è stata applicata una metodologia statistica di *cluster analysis* che ha permesso di individuare otto gruppi che rappresentano altrettante tipologie omogenee rispetto al rapporto con il mercato del lavoro.

Gli otto gruppi individuati sono i seguenti:

**1. Donne coniugate con figli, dipendenti a tempo indeterminato.** Il primo gruppo, che include il 21,6% della popolazione femminile tra il 15 ed i 64 anni (4.283.648 donne), è composto prevalentemente da donne che lavorano alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato. Si tratta di donne che sono riuscite a conciliare il lavoro e la famiglia, essendo occupate a tempo pieno ed essendo allo stesso tempo coniugate e con figli.

**2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato (precarie).** La seconda tipologia (8,1% del totale, circa 1.611.154 individui) è costituita sempre da donne occupate dipendenti ma, in questo gruppo, prevalgono quelle più giovani (il 40% hanno 25-29 anni e il 20% hanno 20-24 anni) e con contratto a tempo determinato (63%). Si tratta di donne con tipologia di lavoro a termine che non hanno intrapreso un percorso di creazione di una famiglia propria.

**3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato.** Il terzo gruppo raccoglie un totale di circa 1.686.913 donne pari all'8,5% della popolazione considerata. Si tratta di donne occupate a tempo indeterminato che, a differenza del gruppo 1, risultano essere persone single, separate o divorziate o monogenitore.

**4. Donne libere professioniste.** Il quarto gruppo, che comprende circa il 7,9% della popolazione femminile tra i 15 e i 64 anni pari a 1.557.571 unità, è composto in prevalenza da lavoratrici autonome con un alto profilo professionale.

**5. Donne in formazione superiore.** La quinta tipologia che rappresenta circa 1.684.064 donne, corrispondenti al 8,5% del totale, è rappresentata prevalentemente da donne tra i 20 e i 24 anni, che sono nubili e che sono figlie all'interno del proprio nucleo familiare.

**6. Donne in formazione di base.** Questo gruppo, che rappresenta il 7,3% (1.453.624 unità) della popolazione considerata, è composto da donne giovanissime, tra i 15 e i 19 anni, che sono inattive o in cerca di lavoro. In particolare l'86% delle donne all'interno del gruppo studia o segue corsi di formazione.

**7. Donne inattive casalinghe e in pensione.** Il settimo gruppo che rappresenta il 13,2% (2.622.245 unità) della popolazione femminile tra i 15 e i 64 anni, è composto da persone inattive tra i 60 e i 64 anni. Tra le tipologie di inattività, all'interno del gruppo, quella prevalente è rappresentata da coloro che non cercano e non sono disponibili a lavorare (97%).

**8. Donne disoccupate e inattive – Scoraggiate.** Quest'ultimo gruppo, che rappresenta il 24,9% del totale (4.927.521 unità), è composto da una tipologia di donne verso le quali sono maggiormente necessari interventi di politiche del lavoro. Infatti sono donne disoccupate, con precedenti esperienze di lavoro, e inattive.

L'analisi effettuata ha determinato, come su detto, una suddivisione dell' universo femminile tra i 15 e i 64 anni in otto gruppi. Di seguito è stata definita la distribuzione regionale di tali gruppi con l'obiettivo di stabilire ove la presenza di ogni gruppo individuato risulti significativamente più alta o più bassa di quella generale.

- Nelle regioni del nord è maggiore il peso del gruppo 1, quello delle donne coniugate con figli, dipendenti a tempo indeterminato. In particolare le presenze più alte risultano in Lombardia, in Friuli Venezia Giulia e in Emilia Romagna, mentre la presenza più bassa, di questo gruppo e ripartizione risulta in Liguria.
- Nelle regioni del sud è maggiore il peso del gruppo 8, quello delle donne disoccupate e inattive scoraggiate. In particolare le presenze più alte si registrano in Campania, in Puglia e Sicilia, mentre le presenze più basse, di questo gruppo e ripartizione sono in Abruzzo e in Molise.

Nella terza parte sono state indicate le misure di politica attiva e passive dedicate alle donne, come definite dalla classificazione Labour Market Policy (LMP), correlate ai diversi cluster individuati.

### **1) Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato (21,6%)**

Il gruppo necessita di misure che rafforzino sia le competenze già in possesso, sia che promuovano l'adattabilità al mercato del lavoro in continuo mutamento. Per questo possono essere immaginati interventi di formazione continua (anche con il coinvolgimento degli Enti bilaterali) e di apprendimento permanente, che rafforzino le competenze formali e informali. È inoltre auspicabile, in un'ottica di conciliazione lavoro-famiglia, l'introduzione di strumenti di politica sociale, quali la flessibilizzazione dell'orario di lavoro, l'adozione di voucher per l'accesso agli asili nido e per attività di baby-sitting.

### **2) Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato – Precarie (8,1%)**

Il secondo gruppo necessita di incentivi alla stabilizzazione occupazionale. Per questo motivo occorrerebbero sgravi contributivi a favore del datore di lavoro. È necessario anche garantire un'adeguata preparazione professionale, attraverso percorsi di formazione continua, che renda più attraente per l'azienda la loro assunzione, oltre ad una migliore spendibilità nel mercato del lavoro. Possono inoltre essere adottate modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, per promuovere la permanenza occupazionale regolare.

Dato che si tratta di donne che non hanno intrapreso un percorso di creazione di una famiglia propria, risulta utile l'adozione di politiche sociali e abitative adeguate, solamente per le percettrici di redditi bassi. Si possono ipotizzare inoltre percorsi per la creazione di impresa, sotto forma di incentivi.

### **3) Donne sole dipendenti a tempo indeterminato (8,5%)**

Dato che il gruppo è caratterizzato principalmente da donne sole con una condizione lavorativa stabile ma non qualificata, occorre sostenere la loro crescita professionale attraverso percorsi di formazione professionale. In considerazione della loro prevalente condizione di donne separate/divorziate o monogenitori, occorre prevedere misure di conciliazione (voucher per l'accesso all'asilo nido, per usufruire di servizi di baby-sitter, ecc.) e di politiche sociali. Inoltre, potrebbe essere utile una regolamentazione del rapporto di lavoro più flessibile, ricorrendo al telelavoro, al part-time, alla rimodulazione dell'orario di lavoro, al fine di alleggerire i carichi familiari.

#### **4) Donne libere professioniste (7,9%)**

Per quanto riguarda questo gruppo, composto in prevalenza da lavoratrici autonome con un alto profilo professionale, occorre assicurare opportunità di aggiornamento delle competenze da realizzarsi in aula o a distanza, a cadenze annuali regolari o in occasione di importanti novità normative, con il riconoscimento dei crediti acquisiti. Occorre inoltre assicurare misure di conciliazione, volte a rendere possibile il lavoro autonomo e i percorsi di aggiornamento, tra le quali incentivi fiscali per le donne libere professioniste, con la previsione di una detrazione forfettaria aggiuntiva proporzionata al numero dei figli ed al reddito delle contribuenti a titolo di sostegno alle spese sostenute per il pagamento di rette relative alla frequenza degli asili nido, e per i servizi di assistenza familiare e cura di figli minori.

#### **5) Donne in formazione superiore (8,5%)**

Questo cluster è composto da donne tra i 20 e i 24 anni, nubili e figlie all'interno del proprio nucleo familiare, prevalentemente in cerca di prima occupazione. Occorre in primo luogo favorire percorsi di apprendistato, sia professionalizzante che di alta formazione, per garantire l'ingresso e la successiva permanenza nel mercato del lavoro. Per promuovere l'emancipazione dal nucleo familiare originario, è necessario intervenire, soprattutto in favore di coloro che percepiscono redditi bassi, con politiche sociali e abitative di sostegno. Si possono ipotizzare inoltre percorsi per la creazione di impresa, sotto forma di incentivi.

#### **6) Donne in formazione di base (7,3%)**

Poiché si tratta prevalentemente di donne giovanissime, in età compresa tra 15 e 19 anni, occorre promuovere adeguati percorsi di transizione scuola lavoro (attraverso servizi di orientamento formativo e professionale), assieme alla realizzazione di tirocini, una volta conseguito il diploma. Inoltre, si possono configurare sia percorsi di apprendistato in diritto-dovere, ma anche a moduli di formazione professionale, con il supporto offerto dai Servizi per il lavoro. Si possono ipotizzare inoltre percorsi per la creazione di impresa, sotto forma di incentivi.

#### **7) Donne inattive casalinghe e in pensione (13,2%)**

Vista la particolare composizione anagrafica del gruppo (donne inattive tra i 60 e i 64 anni, la maggior parte delle quali già in pensione), occorre in questo caso ipotizzare incentivi fiscali e bonus alle lavoratrici per la permanenza sul posto di lavoro, una volta superata l'età pensionabile. Possono essere anche ipotizzate azioni di sensibilizzazione alla ripresa dell'attività lavorativa da parte delle donne che sono uscite dal mercato del lavoro, per il raggiungimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla strategia Europa 2020. Uno strumento di contrasto all'inattività può essere visto nella promozione del volontariato, quale intervento sociale, per lo svolgimento di lavori di cura, assistenza all'infanzia, supporto alle politiche di conciliazione in genere. Si possono ipotizzare inoltre percorsi per la creazione di impresa, sotto forma di incentivi.

#### **8) Donne disoccupate e inattive – Scoraggiate (24,9%)**

Si tratta del cluster per il quale sono maggiormente necessari interventi di politiche del lavoro. Infatti sono donne disoccupate, con precedenti esperienze di lavoro, e inattive. È necessario quindi che gli interventi abbiano una importante componente

pedagogica per riattivare il rapporto con il mercato del lavoro. Le misure di formazione professionale strutturata (lunga) per le donne con basso livello di istruzione, assieme a forme di tirocinio per quelle con alto livello di istruzione, l'apprendistato e gli incentivi all'assunzione hanno il compito di sostenere le donne scoraggiate nel ricostruire un rapporto di interscambio con il mercato del lavoro.

A sostegno delle politiche di conciliazione lavoro famiglia, sarebbe utile far convergere anche sulle donne disoccupate scoraggiate, misure di riferimento. Anche in questo caso i servizi per il lavoro risultano decisivi in fase di orientamento, definizione del piano individuale di inserimento, intermediazione e collocamento.

## Introduzione

Nell'ambito delle politiche per le pari opportunità e per l'inserimento nel mercato del lavoro delle donne, l'azione dell'Unione Europea ha contribuito in modo sostanziale alla realizzazione di nuovi interventi o programmi specifici, oltre alla legislazione, finanziamenti ed indirizzi di programmazione di riferimento.

Se in principio le politiche di parità erano esclusivamente ricondotte all'articolo 141 del Trattato di Roma (istitutivo delle Comunità Europee), che specificava la medesima retribuzione per donne ed uomini, negli anni Novanta del secolo scorso è stato dato un nuovo e sostanziale impulso all'adozione di azioni positive verso le donne, nello specifico con il Trattato di Maastricht che regola le pari opportunità nel mercato del lavoro e nel trattamento dei lavoratori, fissando dei requisiti minimi sui quali ciascun Paese membro può adottare strumenti complementari. Con il Trattato di Amsterdam del 1999 si ribadisce l'impegno ad eliminare qualsiasi forma di disuguaglianza, principio sostenuto anche nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (stralcio sulle pari opportunità) nel 2000. Bisogna sottolineare come l'azione esercitata dalle istituzioni comunitarie sul tema precede e supera quella enunciata nei trattati: per combattere le discriminazioni basate sul sesso l'Unione Europea ha emanato disposizioni mirate ad assicurare l'eguaglianza soprattutto nel settore dell'occupazione, della formazione, delle condizioni di lavoro e della previdenza sociale, consentendo l'adozione di "discriminazioni positive", norme che danno alle donne la priorità rispetto agli uomini in settori dove hanno maggiore difficoltà ad affermarsi.

La stessa Strategia di Lisbona del marzo del 2000 mira ad attrarre e mantenere sul mercato del lavoro il maggior numero di persone, specialmente quelle in una condizione di svantaggio e di inattività, per conseguire un tasso di occupazione femminile pari al 60%. Il nuovo impulso ad essa conferito nel 2005 vede una rivisitazione delle linee guida integrate per la crescita e l'occupazione, tra cui quella che prevede lo svolgimento di un'azione determinata al fine di aumentare l'attività professionale delle donne e ridurre le disparità di genere in materia di occupazione, disoccupazione e retribuzione; prevede inoltre una migliore conciliazione della vita professionale e della vita familiare e proporre strutture accessibili e sostenibili di custodia dei bambini e di accoglienza delle altre persone a carico.

Con l'avvio della nuova fase di programmazione per il periodo 2007-2013 viene dato un nuovo e più sostenuto impulso alle politiche di mainstreaming ed alla promozione dell'occupabilità femminile. In particolare la definizione del nuovo programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale, denominato Progress, destinato a sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Unione Europea nel settore dell'occupazione (SEO – Strategia Europea per l'Occupazione) e degli affari sociali, si occupa di sostenere da un lato, l'applicazione efficace del principio della parità fra uomini e donne e dall'altro, realizzare una migliore integrazione della dimensione di genere nelle politiche dell'Unione. È stata quindi presa coscienza del fatto che tutti questi elementi sono assolutamente correlati tra loro ed escludono una definizione statica e separata dei problemi.

A livello nazionale, come si vedrà nella parte terza (relativa alle principali indicazioni di policy), occorre citare "Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle

donne nel mercato del lavoro". Si tratta di un piano d'azione per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro attraverso misure concrete, come la diffusione dei nidi familiari, il potenziamento dei servizi di cura, la creazione di albi di badanti e babysitter appositamente formate, il sostegno economico a chi lavora da casa tramite telelavoro, gli sgravi fiscali sul lavoro delle donne del Mezzogiorno.

Come sottolineato dal Ministro Carfagna, l'Italia "deve colmare il gap occupazionale e salariale tra uomo e donna. E' importante sostenere e aiutare le donne che hanno bisogno di lavorare e di dedicarsi, al contempo, alla famiglia". Accanto alle politiche per la famiglia e alle politiche generali di modernizzazione del mercato del lavoro promosse dal Governo, un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità potrà ricondurre a un quadro unitario, e rendere maggiormente efficaci una pletera di iniziative oggi frammentate tanto a livello istituzionale quanto a livello territoriale e aziendale.

Per quanto concerne l'ambito regionale, le finalità generali, nonché quelle specifiche, vengono perseguite dalle Regioni e dalle Province Autonome nell'ambito della propria autonomia legislativa e programmatica, da cui emerge un quadro eterogeneo che dipende dallo specifico tessuto economico e lavorativo locale. Considerando, a titolo di esempio, tre realtà regionali, emerge che la Regione Lombardia agisce per la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne attraverso:

- lo sviluppo di strumenti di conciliazione tra vita familiare e vita professionale come condizione di una stabile presenza delle donne nel mondo del lavoro;
- la promozione dell'imprenditorialità femminile;
- la diffusione della cultura di genere e la valorizzazione dell'associazionismo femminile;
- il sostegno e lo sviluppo di reti e servizi territoriali in materia di pari opportunità, in un'ottica di sviluppo locale.

Destinata anche al target donne è lo strumento della Dote lavoro che punta a favorire l'occupazione e accompagnare la persona nell'inserimento e nel reinserimento lavorativo o nella riqualificazione professionale. Fornisce, inoltre, un sostegno economico per favorire la partecipazione ai percorsi di reinserimento e consente di fruire di servizi al lavoro e alla formazione, erogati da un Operatore accreditato al lavoro, per un valore massimo di 3 mila euro.

Per quanto concerne le politiche a sostegno delle donne, la Regione ha inoltre avviato una sperimentazione per favorire la conciliazione tra le necessità di cura familiare e la partecipazione a percorsi di formazione e riqualificazione professionale per le percettrici di ammortizzatori sociali. Le destinatarie riceveranno 250 euro al mese di Buoni Servizi e 100 euro di Buoni acquisto, fino ad un massimo di 10 mensilità, in funzione della durata della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, uno strumento rivolto a chi non ha diritto agli ammortizzatori sociali ordinari e vuole partecipare a percorsi finalizzati alla riqualificazione e all'inserimento lavorativo.

Si deve poi considerare la Dote Conciliazione, che è, come risulta dal sito della Regione Lombardia, Direzione Generale Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale, "una delle iniziative legate all'erogazione di servizi destinati alla

conciliazione dei tempi famiglia-lavoro in fase di sperimentazione nei territori di Bergamo, Brescia, Cremona, Lecco, Mantova e Monza Brianza.

La Dote Conciliazione si suddivide in Dote Conciliazione servizi alla persona e Dote Conciliazione servizi alle imprese.

La Dote Conciliazione - Servizi alla Persona è finalizzata a sostenere le madri lavoratrici che rientrano dal periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

La Dote consiste in un rimborso per l'utilizzo di uno o più servizi rivolti all'infanzia

Il valore massimo della Dote è di euro 1.600 e l'importo massimo riconoscibile mensilmente è di euro 200.

Il valore della Dote è indipendente dal numero di figli e ciascuna madre ha diritto ad una sola Dote.

La Dote Conciliazione – premialità assunzione è un voucher premiante per le PMI che assumono madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà lavorativa. Il voucher viene erogato in un'unica soluzione alle imprese e ha un valore di euro 1000”.

La Regione Lazio ha provveduto ad istituire il Reddito minimo garantito, uno strumento di sostegno al reddito in favore dei disoccupati, degli inoccupati e dei precariamente occupati, tra cui rientrano le donne. Tale strumento, disciplinato dalla legge regionale n. 4 del marzo 2009, prevede un contributo pari a 7 mila euro annui, a patto che il beneficiario venga preso in carico dal Servizio per l'impiego territorialmente competente e partecipi ad un percorso di politica attiva.

Gli interventi a sostegno delle donne sono stati ulteriormente rafforzati dal Programma per l'occupazione femminile nel Lazio che individua una serie di tipologie di azioni che insistono fondamentalmente sul potenziamento dell'offerta (favorendo percorsi di transizione tramite appositi piani occupazionali, sostenendo la mobilità, flessibilizzando i rapporti di lavoro e favorendo l'emersione), sullo sviluppo dell'imprenditoria femminile (finanziando specifici progetti e sostenendo iniziative per il microcredito), sulle imprese stesse, modificando i modelli organizzativi in modo da renderli maggiormente flessibili ed adeguarli alle esigenze di conciliazione. Inoltre, sostiene l'adeguamento professionale delle donne attraverso voucher formativi.

La Regione Puglia ha adottato nel gennaio 2011 il Piano straordinario per il lavoro, denominato “La Puglia al Lavoro”, che dedica una sezione specifica ai problemi dell'occupazione femminile. Rivolto principalmente a donne disoccupate e occupate, il Piano prevede 6 assi di intervento:

- Asse 1 Sviluppo dell'imprenditoria femminile: la Regione stanZIA 7.350.000 euro per offrire alle donne giovani o espulse dal mercato del lavoro e alle donne imprenditrici percorsi formativi finalizzati alla promozione e al supporto dell'auto-imprenditorialità;
- Asse 2 Formazione delle donne ed incentivi all'assunzione: la Regione stanZIA 10 milioni di euro a favore delle donne disoccupate per promuovere la loro partecipazione al mercato del lavoro e ridurre la disoccupazione femminile;
- Asse 3 Piccoli sussidi per l'inserimento lavorativo delle migranti: la Regione stanZIA un milione di euro per favorire l'inserimento socio professionale delle immigrate con permesso di soggiorno valido “per motivi di studio o lavoro”;
- Asse 4 Servizi di conciliazione vita-lavoro: la Regione stanZIA 12 milioni di euro per la riduzione delle disparità di genere nell'accesso al lavoro attraverso il

- potenziamento dell'accesso ai servizi per la conciliazione vita - lavoro a favore delle donne disoccupate partecipanti ad attività formative;
- Asse 5 Strumenti di flessibilità del lavoro per le donne: la Regione stanziava 1.500.000 euro per il miglioramento delle condizioni di lavoro nelle situazioni di sospensione della prestazione per far fronte al carico di cura familiare attraverso l'erogazione di misure di sostegno al reddito integrative della retribuzione e dei relativi emolumenti;
  - Asse 6 Part-time e conciliazione: la Regione stanziava un milione di euro per favorire lo sviluppo del lavoro a tempo parziale come strumento per il miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle donne occupate.

Per ulteriori approfondimenti sull'argomento si rimanda alla GUIDA TEMATICA - **La partecipazione delle donne al mercato del lavoro nello scenario di crisi** - [http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB\\_CONTENTS/bdd/publishcontents/extra/documenta/servizi/guide\\_tematiche/guida\\_tematica\\_donne.pdf](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/extra/documenta/servizi/guide_tematiche/guida_tematica_donne.pdf)

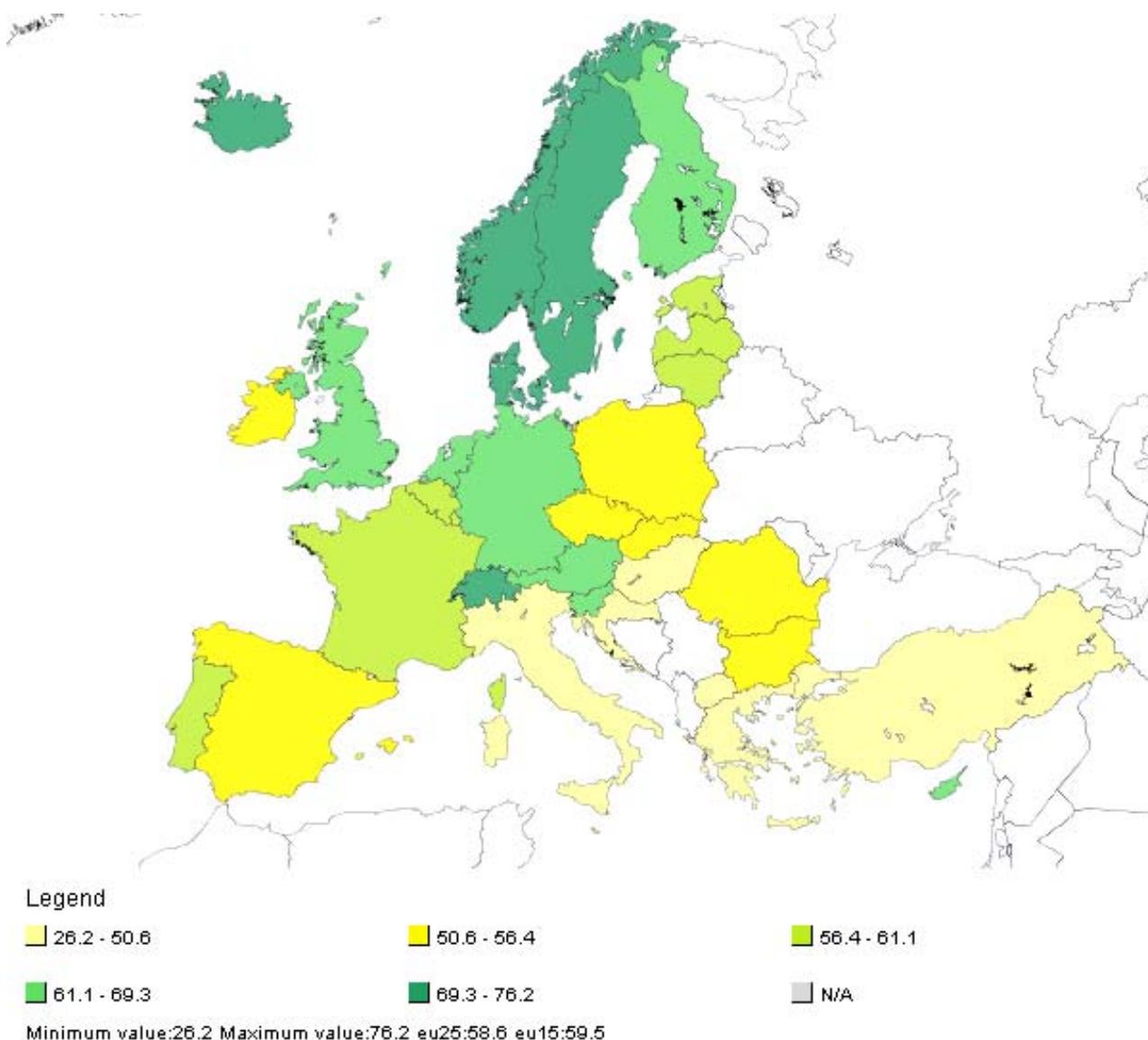
## Prima parte

### Principali indicatori del mercato del lavoro

#### Confronto di genere europeo

La prima parte del rapporto è finalizzata all'analisi descrittiva della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, partendo dal confronto di genere dei principali indicatori a livello europeo, per arrivare al dettaglio regionale che evidenzia la diversa partecipazione delle donne all'interno del territorio nazionale.

Figura 1 - Tasso di occupazione femminile (15-64 anni). Europa. Media 2010



Fonte: Eurostat

Come si può osservare dalla figura 1, è rilevante la differenza tra il livello occupazionale femminile italiano (46,1%) e quelli dell'Ue (media EU-27 pari a 58,2%). Solo Malta (39,2%), Macedonia (34%) e Turchia (26,2%) mostrano tassi di occupazione inferiori a quello dell'Italia.

Dall'analisi della tabella 1 si deduce che la crisi economica ha determinato nella media europea una riduzione modesta del tasso di occupazione femminile che è passato dal 59,1% del 2008 al 58,2% del 2010 (-0,9 punti percentuali) rispetto a quello maschile che è diminuito di -2,7 punti percentuali.

Fra i maggiori paesi europei, solo in Germania l'andamento del tasso di occupazione è positivo sia per le donne (aumento di circa un punto percentuale negli ultimi due anni) che per gli uomini (aumento di 0,4 punti percentuali).

In Spagna si registra una forte caduta del tasso di occupazione femminile (-3 punti percentuali) e un crollo di quello maschile (-9,5 punti).

Più moderata è la flessione del tasso di occupazione femminile (-0,5 punti percentuali) e maschile (-1,3 punti) in Francia.

Tabella 1 - Principali indicatori del mercato del lavoro in alcuni paesi europei e nella media EU-27 anno 2008-2009-2010 per genere (valori %)

Tasso di occupazione									
ANNO	2008			2009			2010		
	Totale	Maschi	Femmina	Totale	Maschi	Femmina	Totale	Maschi	Femmina
<b>EU-27</b>	<b>65,9</b>	<b>72,8</b>	<b>59,1</b>	<b>64,6</b>	<b>70,7</b>	<b>58,6</b>	<b>64,2</b>	<b>70,1</b>	<b>58,2</b>
Germania	70,7	75,9	65,4	70,9	75,6	66,2	71,1	76,0	66,1
Spagna	64,3	73,5	54,9	59,8	66,6	52,8	58,6	64,7	52,3
Francia	64,9	69,6	60,4	64,1	68,4	60,0	64,0	68,3	59,9
<b>Italia</b>	<b>58,7</b>	<b>70,3</b>	<b>47,2</b>	<b>57,5</b>	<b>68,6</b>	<b>46,4</b>	<b>56,9</b>	<b>67,7</b>	<b>46,1</b>
Regno Unito	71,5	77,3	65,8	69,9	74,8	65,0	69,5	74,5	64,6

Tasso di disoccupazione									
ANNO	2008			2009			2010		
	Totale	Maschi	Femmina	Totale	Maschi	Femmina	Totale	Maschi	Femmina
<b>EU-27</b>	<b>7,1</b>	<b>6,7</b>	<b>7,6</b>	<b>9,0</b>	<b>9,1</b>	<b>8,9</b>	<b>9,7</b>	<b>9,7</b>	<b>9,7</b>
Germania	7,6	7,5	7,6	7,8	8,2	7,3	7,2	7,6	6,6
Spagna	11,4	10,1	13,1	18,1	17,8	18,5	20,2	19,8	20,6
Francia	7,4	6,9	7,9	9,1	8,9	9,4	9,3	9,0	9,7
<b>Italia</b>	<b>6,8</b>	<b>5,6</b>	<b>8,6</b>	<b>7,9</b>	<b>6,9</b>	<b>9,3</b>	<b>8,5</b>	<b>7,7</b>	<b>9,7</b>
Regno Unito	5,7	6,2	5,1	7,7	8,7	6,5	7,9	8,8	7,0

Tasso di inattività									
ANNO	2008			2009			2010		
	Totale	Maschi	Femmina	Totale	Maschi	Femmina	Totale	Maschi	Femmina
<b>EU-27</b>	<b>23,5</b>	<b>17,9</b>	<b>29,2</b>	<b>23,1</b>	<b>17,7</b>	<b>28,6</b>	<b>23,4</b>	<b>17,7</b>	<b>29,2</b>
Germania	27,4	18,2	36,8	27,0	19,0	35,2	26,6	19,3	34,1
Spagna	29,1	22,0	36,1	29,0	22,2	35,7	29,0	22,3	35,5
Francia	29,9	25,2	34,4	29,4	24,9	33,8	29,4	25,0	33,7
<b>Italia</b>	<b>37,0</b>	<b>25,6</b>	<b>48,4</b>	<b>37,6</b>	<b>26,3</b>	<b>48,9</b>	<b>37,8</b>	<b>26,7</b>	<b>48,9</b>
Regno Unito	24,2	17,6	30,6	24,3	18,0	30,5	24,5	18,3	30,6

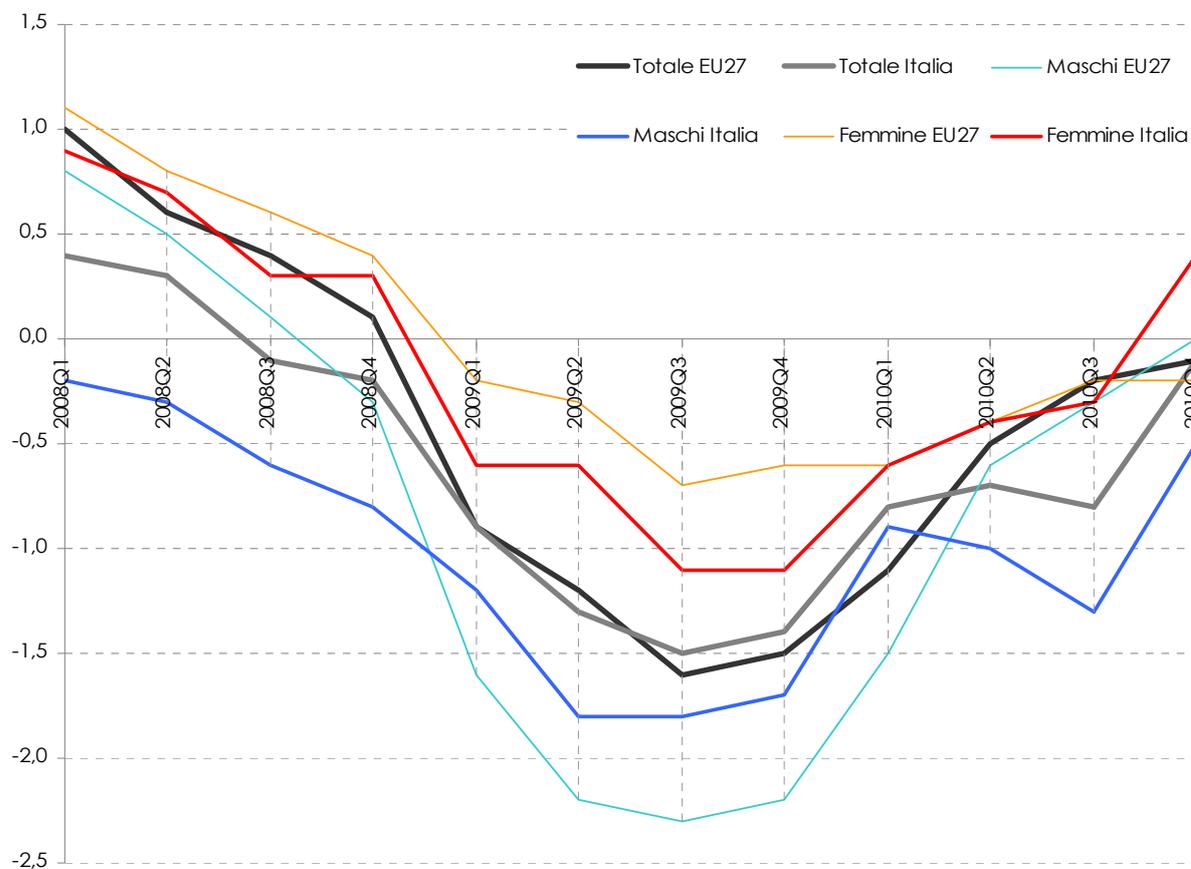
Fonte: Eurostat

Più grave è la situazione occupazionale nel Regno Unito con una diminuzione di 1,5 punti percentuali del tasso di occupazione femminile e di 3,1 punti per quello maschile.

In Italia il tasso di occupazione femminile si è ridotto di 1 punto percentuale e quello maschile di 2,8 punti. Complessivamente la riduzione è stata pari a 2 punti percentuali.

In tutti i paesi europei, come indicato, il tasso di occupazione delle donne è inferiore a quello degli uomini, ma in Italia questa differenza è particolarmente accentuata, infatti si registra un tasso di occupazione di circa 12 punti percentuali inferiore di quello della media UE - 27, a fronte di circa 2 punti percentuali degli uomini.

**Figura 2 – Tasso di occupazione (15-64 anni) per sesso nell'Unione europea a 27 e in Italia - Variazioni tendenziali (variazioni percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) – I trim. 2008-IV trim. 2010**



Fonte: Eurostat

Dal grafico 2, che riporta l'andamento della variazione tendenziale del tasso di occupazione dal primo trimestre 2008 al quarto trimestre 2010 nella UE- 27 e in Italia, si può osservare che la variazione del tasso di occupazione femminile in Italia si è sempre mantenuto inferiore a quello medio della UE, fino al primo trimestre del 2010 dove questa differenza si è annullata.

In Italia la diminuzione della variazione del tasso di occupazione femminile è iniziata nel primo trimestre del 2009 con una differenza tendenziale annua negativa (-0,9%), ed è iniziata nello stesso trimestre della media europea.

La media europea del tasso di disoccupazione femminile ha subito una crescita derivante dall'attuale crisi economica, salendo dal 7,6% del 2008 al 9,7% del 2010, con un aumento tendenziale di oltre due punti percentuali.

Le percentuali più alte di donne disoccupate si registrano in Spagna con un tasso che passa dal 13,1% al 20,6%. Il tasso di disoccupazione degli uomini è cresciuto, nello stesso periodo di 9,7 punti percentuali.

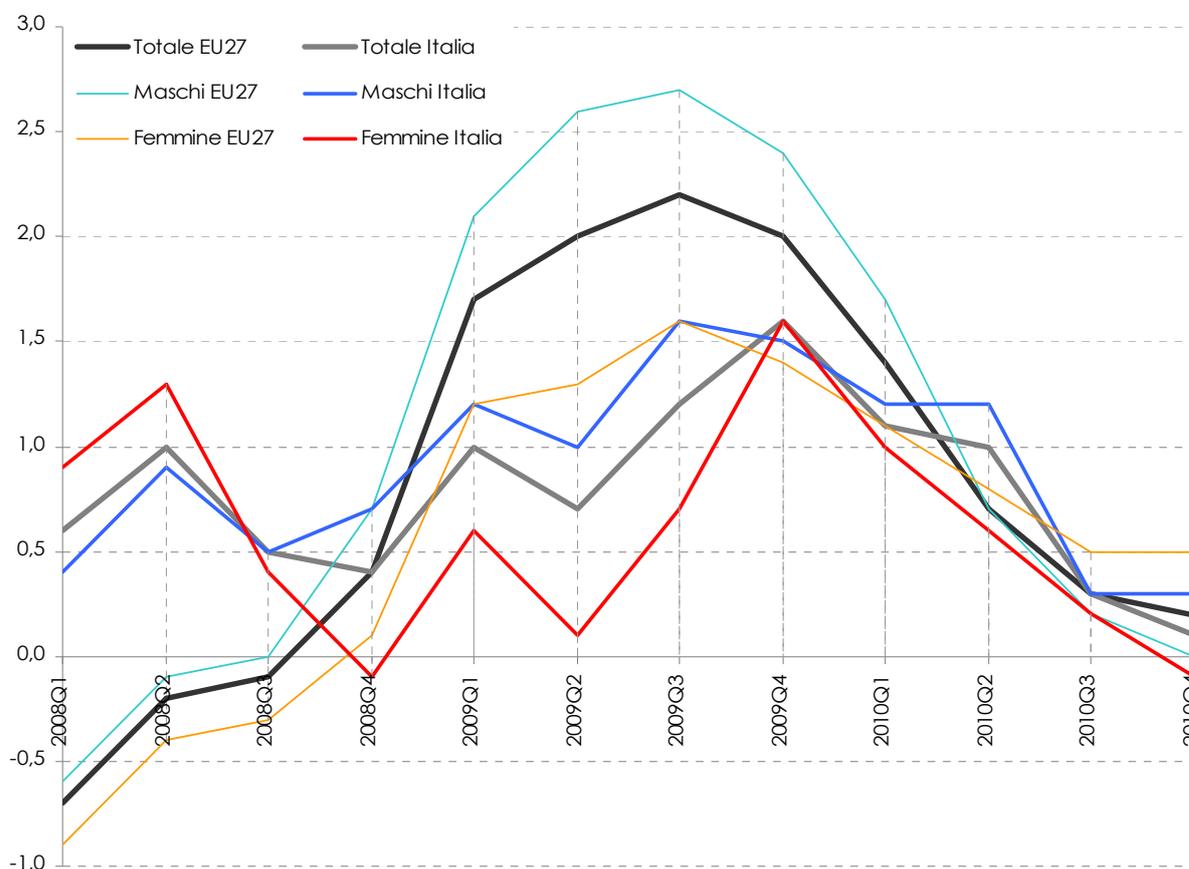
Il tasso di disoccupazione femminile in Italia si colloca intorno alla media europea e aumenta dall'8,6% del 2008 al 9,7% del 2010, con una crescita di 1 punto percentuale, mentre quella degli uomini è di 1,2 punti.

Il tasso di disoccupazione femminile francese è allineato a quello della media europea.

La percentuale di donne disoccupate nel Regno Unito è la più bassa fra i grandi paesi europei e cresce dal 5,1% del 2008 al 7% del 2010, con una differenza di 2,1 punti percentuali che sale a 3 punti per gli uomini.

La Germania è l'unico grande paese europeo dove la disoccupazione femminile cala di 1 punto percentuale nel corso degli ultimi due anni, allineandosi a quella del Regno Unito.

**Figura 3 – Tasso di disoccupazione (15-64 anni) per sesso nell'Unione europea a 27 e in Italia - Variazioni tendenziali (variazioni percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) – I trim. 2005-IV trim. 2010**



Fonte: Eurostat

Dal grafico 3, che riporta l'andamento della variazione tendenziale del tasso di disoccupazione dal primo trimestre 2008 al quarto trimestre 2010 nella UE- 27 e in Italia, si può osservare che la variazione del tasso di disoccupazione femminile in Italia è superiore a quella media della UE sino al quarto trimestre del 2008, dove questa differenza si è annullata, mentre, dal quarto trimestre del 2008 al quarto trimestre 2010, è sotto la media europea.

In tutti i paesi europei il tasso d'inattività delle donne è superiore a quello degli uomini ma in Italia questa differenza è notevolmente più alta.

Infatti, come si può osservare nella media dei paesi europei, nel 2010 la differenza fra il tasso di inattività degli uomini e quello delle donne è pari a circa 12 punti percentuali, mentre in Italia raggiunge quasi 23 punti.

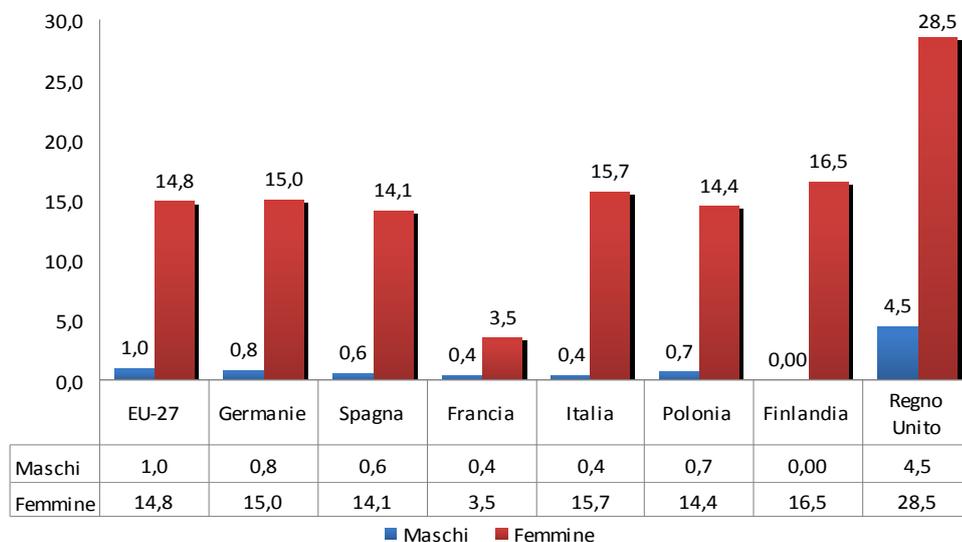
Nel nostro paese quasi metà della popolazione femminile non lavora o non cerca lavoro (48,9%), ma questa percentuale scende al 26,3% per gli uomini. Nel complesso il tasso di inattività italiano si attesta al 37,6%.

Nella figura 2 sono riportate le percentuali di inattivi (donne e uomini) che hanno motivato questo stato sulla base della necessità di accudire i bambini o le persone non autosufficienti.

La percentuale più alta di donne inattive per questa ragione si registra nel Regno Unito (28,5%), dove è più alta anche la percentuale degli uomini che decide di non entrare nel mercato del lavoro per potersi occupare dei bambini o degli anziani (4,5%).

In Italia le donne che dichiarano di essere inattive perché devono accudire i bambini e le persone non autosufficienti sono il 15,7% e soltanto lo 0,4% degli uomini decide di non entrare nel mercato del lavoro per questa ragione.

**Figura 4** - Inattivi perché accudiscono un bambino o un adulto non autosufficiente in alcuni paesi europei - Anno 2010 (valori percentuali)



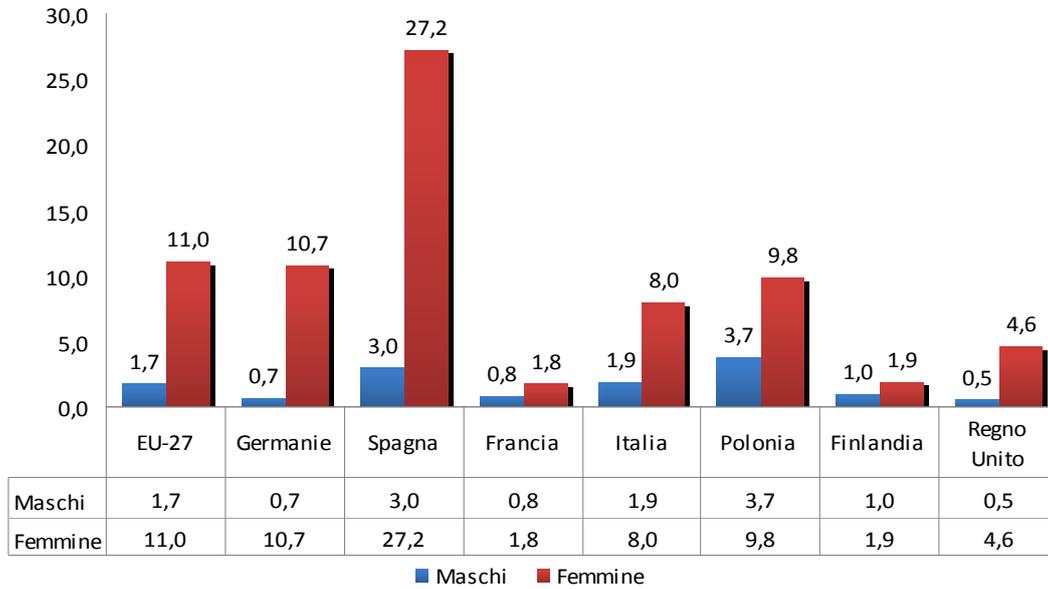
Fonte: Eurostat

Dalla *figura 3* si può osservare che la Spagna è il paese europeo dove si registra la percentuale più alta di donne inattive per altre responsabilità personali o familiari (27,2%) ed anche una significativa percentuale di uomini spagnoli non entra nel mercato del lavoro per il medesimo motivo (3,0%).

In Italia la percentuale di donne inattive per questa ragione è pari al 8,0%.

Di conseguenza complessivamente il 23,7% delle donne italiane sono inattive per motivi legati alla cura della famiglia a fronte del 2,3% degli uomini.

Figura 5 - Inattivi per altre responsabilità personali o familiari in alcuni paesi europei – Anno 2010 (valori percentuali)



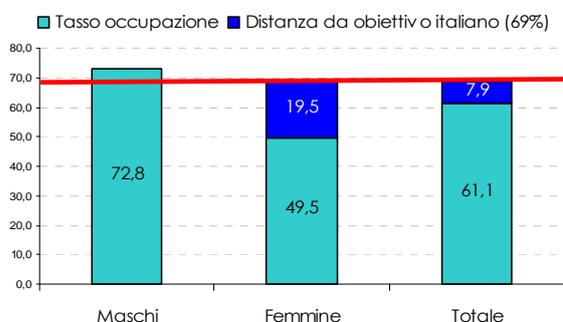
Fonte: Eurostat

## Le donne e gli obiettivi della strategia Europa 2020

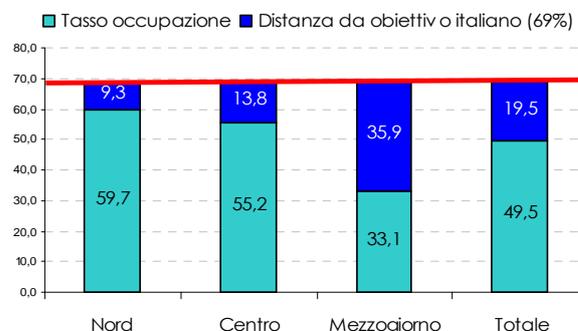
Il primo traguardo della strategia Europa 2020 prevede di portare al 75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni, anche mediante una maggiore partecipazione dei giovani, dei lavoratori più anziani e di quelli poco qualificati e una migliore integrazione degli immigrati legali.

Rispetto a questo traguardo europeo, tenendo conto delle posizioni di partenza dell'Italia (61,7% nel 2009), il Piano nazionale di riforma (PNR) fissa come obiettivo nazionale per il 2020 un tasso di occupazione tra il 67% e il 69%.

**Figura 6 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere e distanza dall'obiettivo italiano (69%) - Anno 2010 (valori percentuali)**



**Figura 7 - Tasso di occupazione femminile (20-64 anni) per ripartizione e distanza dall'obiettivo italiano (69%) - Anno 2010 (valori percentuali)**



Fonte: Eurostat

L'analisi del tasso di occupazione per genere nel 2010 (*figura 6*) mette in evidenza che il tasso dei lavoratori maschi (72,8%) supera di 3,8 punti percentuali l'obiettivo nazionale (69%), mentre quello delle donne (49,5%) sconta una distanza di oltre 19 punti. La differenza fra i tassi di occupazione degli uomini e delle donne è infatti superiore ai 23 punti percentuali. Nel complesso (maschi e femmine) la distanza dall'obiettivo nazionale è pari a 7,9 punti percentuali.

Se si analizza il tasso di occupazione femminile per ripartizione geografica (*figura 7*), si osserva che la distanza dall'obiettivo italiano è di 9,3 punti percentuali nel Nord, di 13,8 punti nel Centro e di 35,9 punti nel Mezzogiorno.

## Confronto di genere regionale

Una volta analizzata la situazione delle donne italiane nel contesto europeo, è importante considerare ciò che accade all'interno del territorio nazionale, nei diversi mercati del lavoro regionali.

Dall'analisi della tabella 2 che rappresenta i principali indicatori del mercato del lavoro per genere e regione, si osserva il marcato dislivello di genere, messo in evidenza dai differenziali percentuali tra uomini e donne, e lo squilibrio territoriale tra le regioni del nord e quelle del sud, in tutti gli indicatori.

Nel 2010 a livello nazionale il tasso di occupazione risulta per le donne pari al 46,1% contro il 67,7% degli uomini, con una differenza percentuale di circa ventuno punti; la differenza percentuale del tasso di disoccupazione è pari a circa due punti, infatti per gli uomini è uguale al 7,6% in confronto a quello delle donne che è del 9,7%; il tasso di inattività femminile corrisponde al 48,9%, superiore di circa ventidue punti percentuali rispetto a quello degli uomini (26,7%).

Tabella 2 - Principali indicatori del mercato del lavoro per ripartizione, regioni e genere (valori %)

RIPARTIZIONE	Regione	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di disoccupazione 15-64 anni			Tasso di inattività 15-64 anni		
		Maschi	Femmine	diff. (M-F)	Maschi	Femmine	diff. (F-M)	Maschi	Femmine	diff. (F-M)
<b>Nord</b>	Piemonte	71,3	55,8	15,5	7,0	8,4	1,4	23,3	39,1	15,8
	Valle d'Aosta	74,3	60,3	14,0	3,9	5,1	1,2	22,7	36,4	13,7
	Lombardia	74,2	55,8	18,4	4,9	6,5	1,6	21,9	40,3	18,4
	Trentino-Alto Adige	76,8	60,1	16,7	3,0	4,2	1,2	20,8	37,3	16,5
	Veneto	75,3	53,3	22,0	4,5	7,5	3,0	21,1	42,3	21,2
	Friuli-Venezia Giulia	71,5	55,5	16,0	5,1	6,5	1,4	24,7	40,5	15,8
	Liguria	71,1	55,0	16,1	5,9	7,4	1,5	24,3	40,6	16,3
	Emilia-Romagna	74,9	59,9	15,0	4,6	7,0	2,4	21,4	35,5	14,1
	<b>Nord</b>	<b>73,8</b>	<b>56,1</b>	<b>17,7</b>	<b>5,1</b>	<b>7,0</b>	<b>1,9</b>	<b>22,1</b>	<b>39,6</b>	<b>17,5</b>
<b>Centro</b>	Toscana	73,3	54,5	18,8	5,0	7,5	2,5	22,8	41,1	18,3
	Umbria	72,7	53,0	19,7	5,1	8,6	3,5	23,3	42,0	18,7
	Marche	72,4	54,8	17,6	4,9	6,9	2,0	23,8	41,1	17,3
	Lazio	69,6	49,0	20,6	8,4	10,6	2,2	23,9	45,1	21,2
	<b>Centro</b>	<b>71,4</b>	<b>51,8</b>	<b>19,6</b>	<b>6,6</b>	<b>9,0</b>	<b>2,4</b>	<b>23,5</b>	<b>43,1</b>	<b>19,6</b>
<b>Mezzogiorno</b>	Abruzzo	67,0	44,1	22,9	7,0	11,4	4,4	27,9	50,2	22,3
	Molise	62,9	39,2	23,7	7,7	9,6	1,9	31,7	56,7	25,0
	Campania	54,4	25,7	28,7	12,4	17,3	4,9	37,8	68,9	31,1
	Puglia	59,6	29,5	30,1	12,1	16,3	4,2	32,1	64,7	32,6
	Basilicata	59,1	35,2	23,9	11,3	15,7	4,4	33,4	58,2	24,8
	Calabria	54,3	30,2	24,1	10,8	13,8	3,0	39,0	64,9	25,9
	Sicilia	57,1	28,7	28,4	13,3	17,3	4,0	34,0	65,3	31,3
	Sardegna	60,2	41,8	18,4	13,6	14,9	1,3	30,2	50,8	20,6
	<b>Mezzogiorno</b>	<b>57,6</b>	<b>30,5</b>	<b>27,1</b>	<b>7,2</b>	<b>15,8</b>	<b>8,6</b>	<b>34,4</b>	<b>63,7</b>	<b>29,3</b>
	<b>ITALIA</b>	<b>67,7</b>	<b>46,1</b>	<b>21,6</b>	<b>7,6</b>	<b>9,7</b>	<b>2,1</b>	<b>26,7</b>	<b>48,9</b>	<b>22,2</b>

Fonte: Istat RCFL Media 2010

Negli indicatori esaminati le differenze che si osservano tra le regioni italiane sono consistenti. Livelli più elevati di occupazione si registrano nelle regioni settentrionali dove il tasso di occupazione femminile (56,1%) supera di circa dieci punti percentuali il valore medio nazionale (46,1%), in particolare in Trentino-Alto Adige (60,1%), in Valle d'Aosta (60,3%) e in Emilia Romagna (59,9%).

Nelle regioni del mezzogiorno si trovano i livelli più bassi, il tasso di occupazione femminile è uguale al 30,5% ed è inferiore a quello della media nazionale di circa sedici punti percentuali, in particolare in Campania (25,7%), Sicilia (28,7%) e Puglia (29,5%)

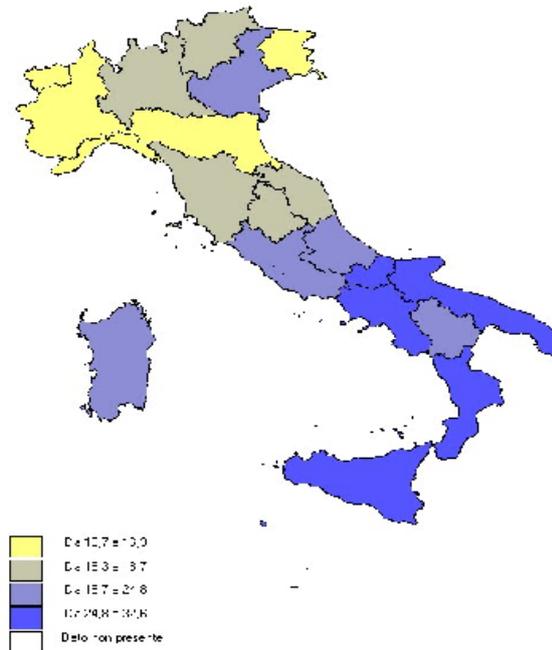
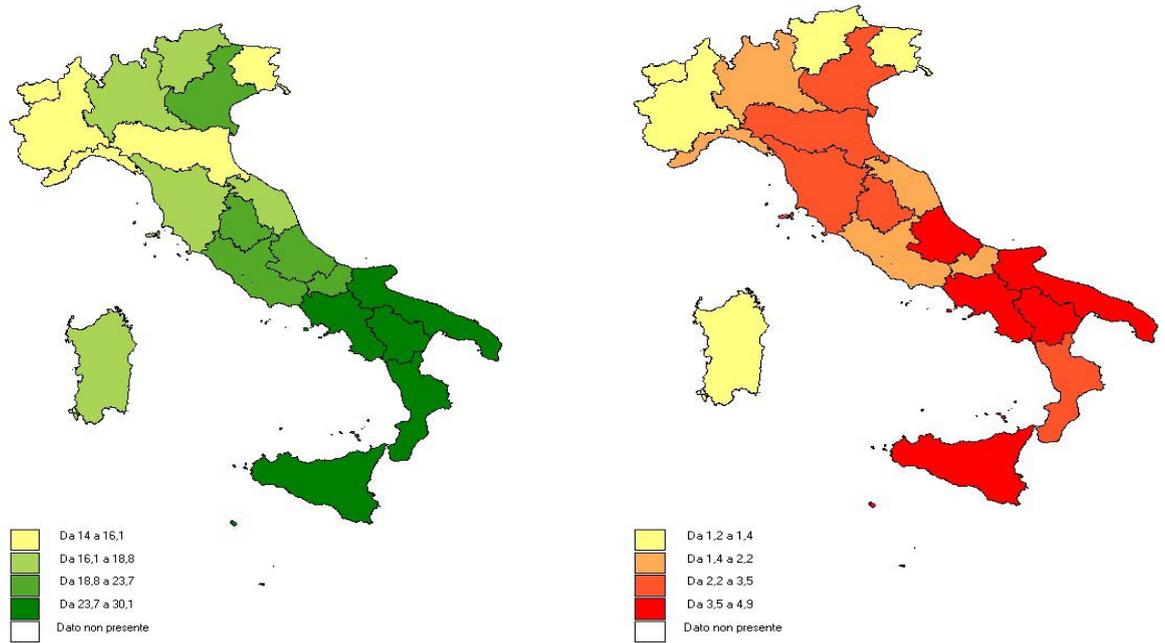
Nel settentrione il tasso di disoccupazione femminile nel 2010 è pari al 7% mentre nel mezzogiorno è pari al 15,8%, i livelli più alti si hanno in Campania (17,3%), in Sicilia (17,3%) e in Puglia (16,3%).

La non partecipazione al lavoro è molto consistente in tutto il territorio nazionale, nel nord il tasso di inattività è uguale al 39,6%, nel centro è del 43,1%, ma è particolarmente grave per le donne del meridione, il cui tasso di inattività corrisponde al 63,7% e supera di circa quattordici punti percentuali il valore medio nazionale (48,9%), in media due donne su tre sono fuori dal mercato del lavoro. Le regioni meridionali oscillano tra il 50% e il 68% di inattività, le punte più elevate si osservano in Campania (68,9%), Sicilia (65,3%) e Calabria (64,9%).

In tutto il territorio nazionale, come già indicato, oltre al forte dualismo tra nord e sud, si osservano forti differenziali percentuali tra i livelli maschili e femminili, soprattutto nella ripartizione meridionale dove si registrano:

- oltre 25 punti percentuali di differenza per l'occupazione in Puglia, Campania e Sicilia ( in Emilia Romagna sono quindici)
- oltre 4 punti percentuali di differenza per la disoccupazione in Campania, Abruzzo, Basilicata, Puglia e Sicilia ( in Piemonte è poco più di un punto)
- oltre 30 punti percentuali di differenza per l'inattività in Puglia, Campania e in Sicilia ( in Emilia Romagna sono circa quattordici) (figura 6).

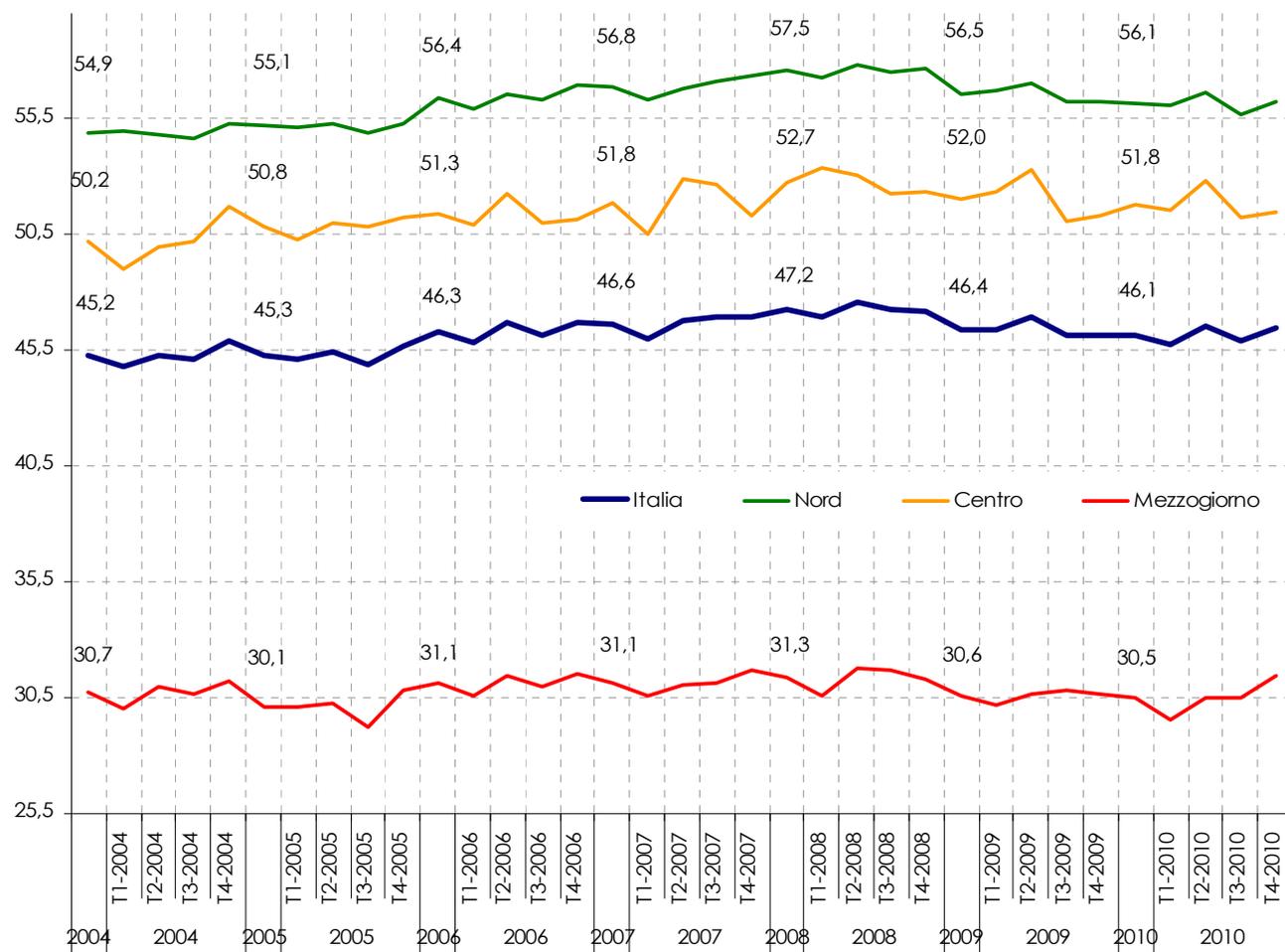
Figura 8 - Differenza percentuale di genere del tasso di occupazione, del tasso di disoccupazione e del tasso di inattività per regione



Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat Media 2010

La figura 9 mostra l'andamento del tasso di occupazione nel corso degli ultimi sei anni (dal primo trimestre del 2004 al quarto trimestre del 2010) nelle ripartizioni territoriali. A livello nazionale in sei anni il tasso di occupazione è cresciuto di 0,9 punti percentuali (dal 45,2% al 46,1%). Nel nord questo è cresciuto di 1,2 punti percentuali (dal 54,9% al 56,1%), mentre nel centro la crescita è uguale a 1,6 punti (dal 50,2% al 51,8%), Soltanto nel mezzogiorno si registra un leggero calo pari a 0,2 punti percentuali.

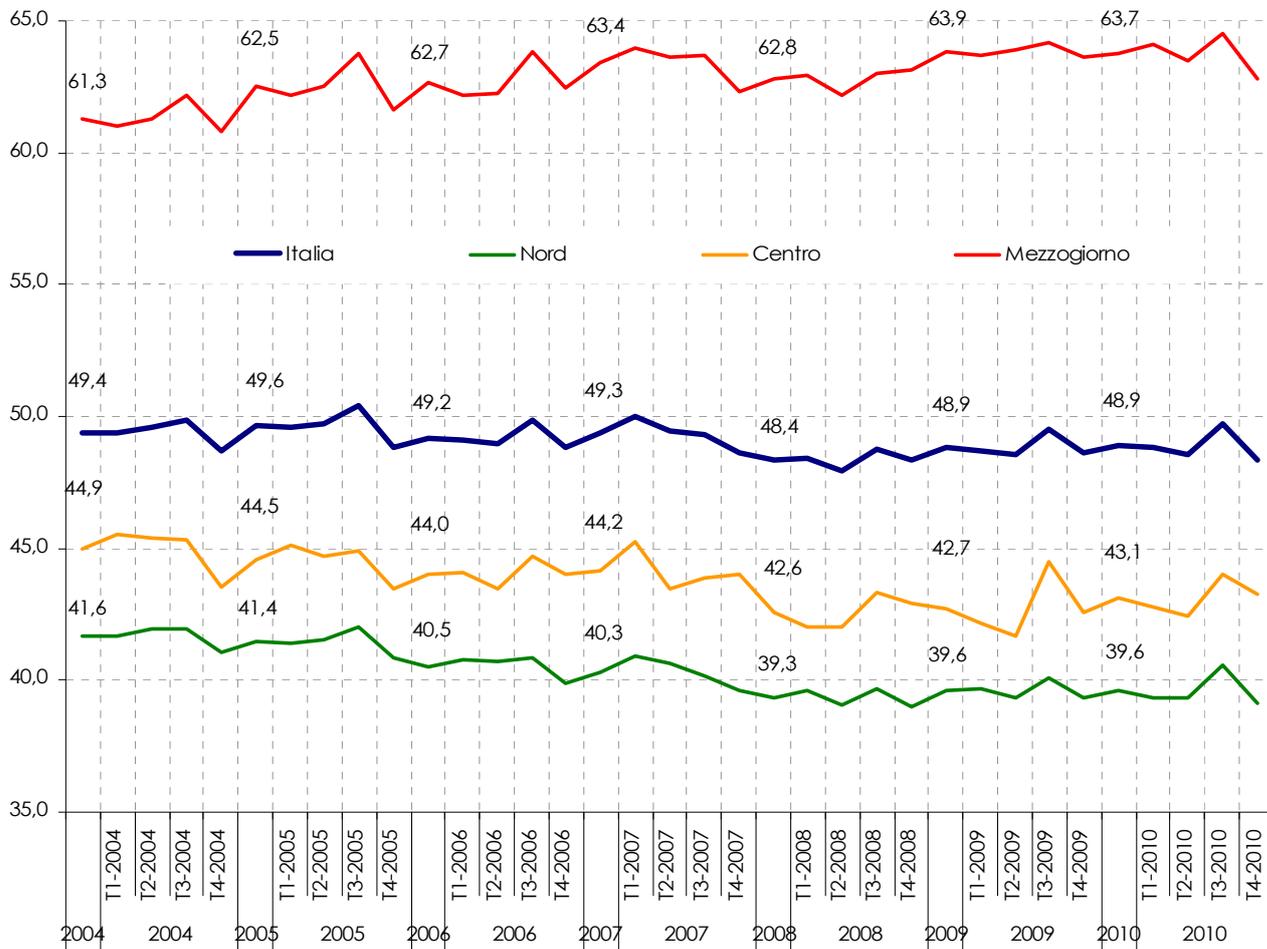
Figura 9 – Serie storica trimestrale del tasso di occupazione femminile per ripartizione – I trim. 2004-IV trim. 2010 (Valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat Media 2010

La figura 10 mostra l'andamento del tasso di inattività nel corso degli ultimi sei anni (dal primo trimestre del 2004 al quarto trimestre del 2010) nelle ripartizioni territoriali. A livello nazionale in sei anni il tasso d'inattività è diminuito di 0,5 punti percentuali (dal 49,4% al 48,9%). Nel nord questo è calato di 2 punti percentuali (dal 41,6% al 39,6%), mentre nel centro il calo è di 1,8 punti (dal 44,9% al 43,1%), Soltanto nel mezzogiorno si registra un aumento del tasso d'inattività pari a 2,4 punti percentuali.

Figura 10 – Serie storica trimestrale del tasso di inattività femminile per ripartizione – I trim. 2004-IV trim. 2010 (Valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat Media 2010

## Partecipazione al mercato del Lavoro della popolazione femminile in età lavorativa

Come si può osservare nel diagramma di flusso sottostante (*figura 11*), che illustra la partecipazione al mercato del lavoro della popolazione femminile, nel 2010 le donne in età lavorativa (15 – 64 anni) sono 19.826.740 ( il 50,1% della popolazione in età lavorativa).

Di queste 10.137.322 fanno parte delle forze di lavoro (pari al 51,1% del totale della popolazione esaminata) mentre le altre 9.689.417 non lavorano (pari al 48,9% del totale della popolazione esaminata).

Le forze di lavoro (10.137.322), sono a loro volta suddivise in 9.149.695 donne occupate (pari al 46,1% del totale della popolazione esaminata) e 987.627 donne in cerca di occupazione (pari al 5,0% del totale della popolazione esaminata).

Delle 9.149.695 donne che lavorano, 7.507.506 sono dipendenti (pari al 37,9% del totale della popolazione esaminata) di cui:

- 4.591.209 donne sono assunte con contratto permanente a tempo pieno (pari al 23,2% del totale della popolazione esaminata)
- 1.829.153 donne sono assunte con contratto permanente a tempo parziale (pari al 9,2% del totale della popolazione esaminata)
- 691.278 donne sono assunte con contratto a termine a tempo pieno (pari al 3,5% del totale della popolazione esaminata)
- 395.867 donne sono assunte con contratto a termine a tempo parziale (pari al 2,0% del totale della popolazione esaminata).

Sono invece 1.642.190 le donne che hanno un lavoro indipendente (pari al 8,3% del totale della popolazione esaminata) di cui:

- 1.216.584 donne lavorano a tempo pieno (pari al 6,1% del totale della popolazione esaminata)
- 425.606 donne lavorano a tempo parziale (pari al 2,1% del totale della popolazione esaminata).

Delle 987.627 disoccupate, 291.335 donne sono alla ricerca della prima occupazione (inoccupate) (pari al 1,5% del totale della popolazione esaminata), 394.964 donne sono ex occupate (pari al 2,0% del totale della popolazione esaminata) e 301.328 sono ex inattive (pari al 1,5% del totale della popolazione esaminata) .

Sono 9.689.417 le donne inattive, di cui:

- 818.041 donne che cercano lavoro non attivamente ma sono disponibili a lavorare (pari al 4,1% del totale della popolazione esaminata)

- 892.605 donne che non cercano lavoro ma sono disponibili a lavorare (pari al 4,5% del totale della popolazione esaminata)
- 108.653 donne che cercano lavoro ma non sono disponibili a lavorare (pari al 0,9% del totale della popolazione esaminata)
- 7.798.119 donne che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare (pari al 39,3% del totale della popolazione esaminata).

Risultano 2.698.273 le donne che vogliono lavorare (pari al 13,6% del totale della popolazione esaminata, e uguale al 22,7% rispetto alle forze di lavoro allargate agli inattivi disponibili a lavorare). Questo nuovo aggregato, persone che vogliono lavorare, è ricavato dalla somma delle donne disoccupate e di quelle inattive che cercano un lavoro, ma non attivamente secondo la definizione ILO (non si rivolgono ai servizi pubblici o privati per il lavoro, non effettuano colloqui, non hanno partecipato a concorsi, ecc.) oppure che non lo cercano più perché sono scoraggiate e pensano di non riuscire a trovarlo, ma vorrebbero, in ogni caso, lavorare<sup>1</sup>. Nella tabella seguente (*tabella 3*) è riportato il calcolo dell'aggregato precedentemente descritto, che somma i valori delle donne disoccupate e di quelle inattive disponibili a lavorare.

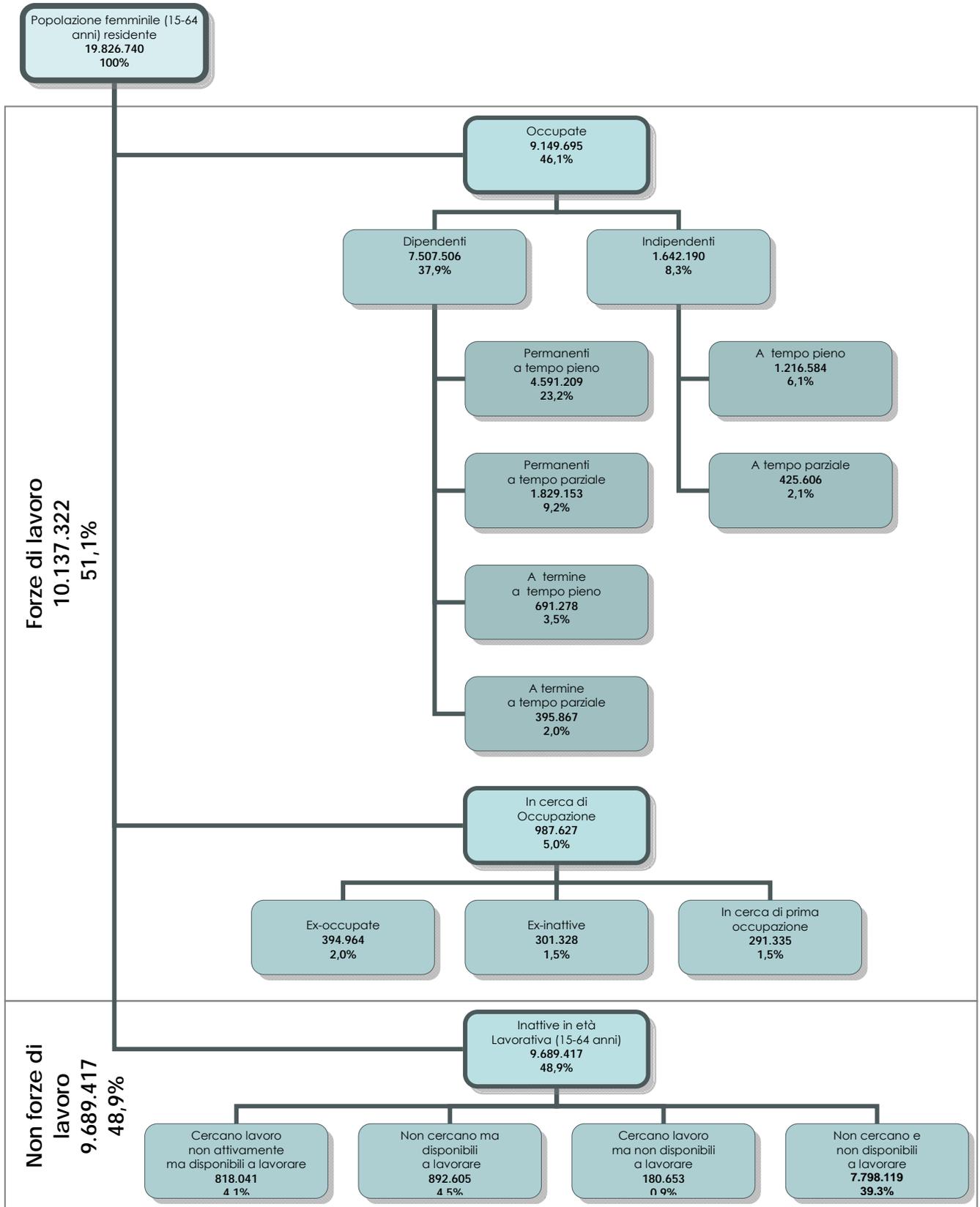
Tabella 3 - Donne che vogliono lavorare (15-64 anni) - Anno 2010 (valori assoluti e percentuali)

Occupati	Disoccupati	Inattivi disponibili a lavorare			Persone che vogliono lavorare	Forze di lavoro	Forze di lavoro allargate agli inattivi disponibili a lavorare	Tasso di disoccupazione	Percentuale di persone che vogliono lavorare rispetto alle forze di lavoro
	Persone in cerca di occupazione	Cercano non attivamente	Non cercano ma disponibili	Totale					
a	b	c	d	e = (c + d)	f = (b + e)	g = (a + b)	h = (g + e)	i = b/g*100	l = f/h*100
9.149.695	987.627	818.041	892.605	1.710.646	2.698.273	10.137.322	11.847.646	9,7	22,7

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat Media 2010

<sup>1</sup> Eurostat: "The population wanting to work is defined to be the sum of the unemployed (ILO definition – persons out of work, available for work and actively seeking work) and labour reserve (inactive persons who would like to work but are currently not actively seeking or available for work)".

**Figura 11** – Partecipazione al mercato del Lavoro della popolazione femminile in età lavorativa (15-64 anni).  
Media 2010, (valori assoluti e composizioni percentuali)



Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat Media 2010

## Seconda parte

### Le dimensioni tipologiche della condizione socio-occupazionale delle donne

La necessità di definire misure personalizzate (finalizzate cioè a intervenire sulle esigenze e fabbisogni diversi in relazione all'età, al sesso, al contesto territoriale, al livello di istruzione, al contesto familiare ed alla maggiore o minore esperienza professionale), rende necessaria un'analisi che ha come scopo quello di determinare tipologie o *cluster* che, per caratteristiche omogenee, rappresentano i diversi profili dell'universo femminile e di declinare a livello regionale i gruppi individuati, con l'obiettivo di ottenere, per ogni regione, una diversa targettizzazione così da orientare le politiche ed i programmi di intervento.

Per raggiungere tale risultato, ossia la scomposizione dell'universo femminile con età compresa tra 15 e 64 anni, in target omogenei, è stata applicata alla base dei microdati della Rilevazione Continua delle Forze Lavoro (RCFL - Media 2010), una tecnica di analisi fattoriale – nello specifico un'Analisi delle Corrispondenze Multiple (ACM) – che ha permesso di individuare le dimensioni (o i fattori) che meglio “spiegano” e rappresentano la realtà femminile ed il rapporto con il mercato del lavoro.

Inoltre sulla base delle dimensioni individuate mediante ACM è stato possibile, attraverso tecniche di *cluster analysis*, definire dei gruppi omogenei per caratteristiche sociali e professionali che rappresentano i target ricercati. Definiti i *cluster*, si è cercato di associare quelle misure (politiche e programmi) più adeguate da erogare ai singoli gruppi indicando quindi la presenza dei diversi *cluster* nelle regioni, con l'obiettivo di territorializzare l'analisi condotta.

### Le variabili utilizzate nell'analisi

Per l'individuazione delle dimensioni fattoriali sono state utilizzate alcune variabili che in maggior misura caratterizzano la condizione delle donne ed il rapporto con il mercato del lavoro. La tabella 4 riporta le variabili e le modalità attive usate nell'elaborazione. Oltre alle variabili cosiddette “attive” sono state considerate anche alcune variabili “illustrative” che hanno il compito di spiegare in modo più approfondito i fattori determinati attraverso l'ACM.

**Tabella 4 - Variabili attive considerate nell'analisi ACM. Rilevazione Continua delle Forze Lavoro, ISTAT.**

COD_CLETAS	Classi di Età in anni	SG24	Titolo di studio
5	15-19	1	Nessun titolo
6	20-24	2	Licenza elementare
7	25-29	3	Licenza media (o avviamento professionale)
8	30-34	4	Diploma di scuola superiore di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università
9	35-39	5	Diploma di scuola superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università
10	40-44	6	Accademia Belle Arti, Istituto Superiore Industrie Artistiche, Accademia di arte drammatica, Perfezionamento Accademia di Danza, Perfezionamento Conservatorio, Perfezionamento Istituto di Musica Pareggiato, Diploma accademico di
11	45-49		
12	50-54		
13	55-59		
14	60-64		



Mentre tra le variabili illustrative sono state inserite:

- la regione e la provincia di residenza;
- la cittadinanza, relazione di parentela nel nucleo familiare, la formazione
- per gli occupati, il settore di impiego (Ateco), la classe di retribuzione, la professione svolta (gruppo professionale).

Complessivamente, quindi, l'universo femminile è rappresentato attraverso una serie di assi fattoriali che sintetizzano le principali dimensioni caratterizzanti il rapporto tra donne e mercato del lavoro.

### Le quattro dimensioni del rapporto tra donne e mercato del lavoro

L'analisi delle corrispondenze multiple ha determinato quattro fattori che spiegano il 38,4% (valore statistico significativo) della variabilità complessiva generata dalle modalità considerate (tabella 5).

Tabella 5 - Analisi delle corrispondenze multiple: primi quattro fattori estratti per quota di variabilità rappresentata dal fattore.

Fattore	Percentuale	Percentuale cumulata
1	19,5	19,5
2	8,1	27,6
3	5,9	33,6
4	4,8	38,4

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

Osservando le coordinate fattoriali ed il contributo informativo di ciascuna modalità attiva rispetto ai fattori individuati, è possibile interpretare il significato degli assi fattoriali che rappresentano le dimensioni latenti del rapporto tra donne e mercato del lavoro.

#### Dimensione 1: l'asse della partecipazione al lavoro

Il primo asse fattoriale rappresenta il 19,5% della variabilità complessiva e delinea il livello di partecipazione al mercato del lavoro delle donne. La tabella 6 illustra le modalità caratteristiche del fattore che differenzia, all'estremo negativo, chi sta lavorando (considerando sia le forme di lavoro standard che quelle non standard), e chi, al contrario, all'estremo positivo, non lavora, sia disoccupate che inattive.

Nel semi asse negativo, le modalità indicano una condizione professionale principalmente stabile (donne adulte occupate, dipendenti con contratti a tempo indeterminato o determinato) e un livello medio alto di istruzione.

Nel semi asse positivo, si distinguono le modalità che indicano la carenza di lavoro, sia da parte di chi è in cerca di lavoro, con precedenti esperienze (disoccupate), sia da chi risulta inattiva ma disponibile a lavorare associate ad una età giovane compresa tra i 20 ed i 24 anni.

Tabella 6 - Modalità caratteristiche del Primo fattore. Asse "Partecipazione al lavoro". Coordinate fattoriali e contributo della modalità nella determinazione del fattore (varianza spiegata dal fattore pari al 19,5%).

Etichetta della variabile	Etichetta della modalità	Valore test	Coordinate fattoriali	Contributo assoluto	Contributo relativo
Semipiano negativo					
DES_CLETAS	50-54	-99,90	-0,20	0,06	0,00
DES_SG24	Diploma di scuola superiore	-99,90	-0,28	0,08	0,01
DES_CLETAS	25-29	-99,90	-0,13	0,02	0,00
DES_CLETAS	30-34	-99,90	-0,31	0,14	0,01
DES_CLETAS	35-39	-99,90	-0,36	0,22	0,02
DES_CLETAS	40-44	-99,90	-0,36	0,22	0,02
DES_CLETAS	45-49	-99,90	-0,32	0,18	0,01
DES_DIPAUT	Dipendente	-99,90	<b>-1,15</b>	<b>7,23</b>	<b>0,82</b>
DES_C1	Un lavoro di: Presta	-99,90	-0,55		
DES_C1	Un lavoro autonomo c	-99,90	-0,68	0,37	
DES_C1	Un lavoro di: Collab	-99,90	-0,60		
DES_C1	Un lavoro autonomo c	-99,90	-0,55		
DES_TN2	Monogenitore femmina	-99,90	-0,12	0,02	0,00
DES_TN2	Persona isolata	-99,90	-0,34	0,16	0,01
DES_SG24	Diploma universitari	-99,90	-0,69		
DES_DETIIND	tempo indeterminato	-99,90	<b>-1,16</b>	<b>6,21</b>	<b>0,65</b>
DES_DETIIND	tempo determinato	-99,90	<b>-1,14</b>	1,01	0,07
Semipiano positivo					
COD_COND10	inattivi in età lav., cercano ma non disponibili	99,90	0,77		
DES_DETIIND	999	99,90	<b>0,91</b>	<b>6,38</b>	<b>0,82</b>
DES_SG24	Nessun titolo	99,90	0,55		
DES_CLETAS	60-64	99,90	0,80	0,87	0,07
DES_PIEPAR	999	99,90	0,91	<b>6,38</b>	0,97
COD_COND10	persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-occupati	99,90	<b>0,85</b>		
COD_COND10	persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-inattivi	99,90	<b>0,86</b>		
RICOD_DURAD	fino a 6 mesi	99,90	0,91	0,41	0,03
RICOD_DURAD	fino a 1 anno	99,90	0,84		
RICOD_DURAD	oltre un anno	99,90	0,83		
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano ma disponibili	99,90	<b>0,86</b>	0,65	0,05
DES_STACIV	Celibe / Nubile	99,90	0,09	0,04	0,00
DES_CLETAS	20-24	99,90	0,36	0,14	0,01
DES_ESPLAV	non ha precedenti es	99,90	<b>0,94</b>	<b>3,35</b>	0,32
DES_ESPLAV	ha precedenti esperi	99,90	<b>0,89</b>	3,03	0,29
DES_C1	999	99,90	0,91	<b>6,00</b>	<b>0,95</b>
DES_STACIV	Vedovo/a	99,90	0,20	0,02	0,00

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

## Dimensione 2: l'asse della propensione al lavoro dipendente e autonomo

Il secondo asse fattoriale rappresenta l'8,1% della variabilità complessiva e delinea la preferenza al lavoro dipendente e autonomo delle donne. La tabella 7 illustra le modalità caratteristiche del fattore che differenzia, all'estremo negativo, chi ha un lavoro autonomo (libere professioniste), e chi, al contrario, all'estremo positivo, ha un lavoro dipendente o è in transizione dalla scuola al lavoro ed è, di conseguenza, in cerca di prima occupazione.

Nel semi asse negativo, le modalità indicano una condizione professionale autonoma (donne adulte coniugate occupate probabilmente libere professioniste) e un livello alto di istruzione.

Tabella 7 - Modalità caratteristiche del Secondo fattore. Asse "Propensione al lavoro dipendente e autonomo". Coordinate fattoriali e contributo della modalità nella determinazione del fattore (varianza spiegata dal fattore pari al 8,1%).

Etichetta della variabile	Etichetta della modalità	Valore test	Coordinate fattoriali	Contributo assoluto	Contributo relativo
Semipiano negativo					
DES_C1	Un lavoro autonomo c	-99,9	<b>-2,37</b>	<b>24,71</b>	<b>0,77</b>
DES_STACIV	coniugato/a	-99,9	-0,08	0,11	0,01
DES_ESPLAV	999	-99,9	-0,14	0,30	0,02
DES_SG24	LAUREA - Vecchio o n	-99,9	-0,14	0,08	0,00
DES_CLETAS	35-39	-99,9	-0,12	0,06	0,00
DES_CLETAS	40-44	-99,9	-0,08	0,03	0,00
DES_CLETAS	45-49	-99,9	-0,07	0,02	0,00
DES_TN2	Coppia senza figli	-99,9	-0,09	0,04	0,00
DES_C1	Un lavoro di: Presta	-99,9	-1,84		
DES_CLETAS	60-64	-99,9	-0,07	0,02	0,00
DES_C1	Un lavoro di: Collab	-99,9	<b>-2,02</b>		
DES_C1	Un lavoro autonomo c	-99,9	-0,46		
DES_C1	Un lavoro autonomo c	-99,9	-2,86		
DES_C1	Un lavoro autonomo c	-99,9	-2,90		
DES_DIPAUT	Collaboratore	-99,9	-1,98		
DES_DETIND	999	-99,9	-0,32	0,25	0,17
DES_DIPAUT	Autonomo	-99,9	<b>-3,35</b>	<b>28,38</b>	<b>0,90</b>
Semipiano positivo					
DES_DETIND	tempo indeterminato	99,9	0,51	<b>28,23</b>	<b>0,90</b>
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	99,9	0,11	0,19	0,01
DES_DETIND	tempo determinato	99,9	<b>0,59</b>	0,65	0,02
DES_SG24	Diploma di scuola superiore	99,9	0,08	0,01	0,00
DES_PIEPAR	999	99,9	0,12	0,25	0,02
DES_DIPIND	999	99,9	0,12	0,25	0,02
COD_COND10	persone in cerca, senza precedenti esperienze	99,9	0,21		
RICOD_DURAD	fino a 6 mesi	99,9	0,17		0,00
COD_COND10	inattivi in età lav., cercano non attivamente ma disponibili	99,9	0,13	0,04	0,00
DES_DIPAUT	999	99,9	0,12	0,21	0,01
DES_CLETAS	15-19	99,9	0,27	0,18	0,01
DES_STACIV	Celibe / Nubile	99,9	0,14	0,20	0,01
DES_CLETAS	20-24	99,9	0,26	0,18	0,01
DES_CLETAS	25-29	99,9	0,12	0,04	0,00
DES_ESPLAV	ha precedenti esperi	99,9	0,17	0,04	0,00
DES_C1	Un lavoro alle dipendenze	99,9	<b>0,53</b>	<b>2,55</b>	0,12
DES_C1	999	99,9	0,12	0,07	0,00

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

Nel semi asse positivo, si distinguono le modalità che indicano sia una condizione professionale di occupazione alle dipendenze sia in cerca di prima occupazione in transizione scuola –lavoro considerando l'età giovane compresa tra i 15 ed i 29 anni.

### Dimensione 3: l'asse delle differenti generazioni

Il terzo asse fattoriale rappresenta il 5,9% della variabilità complessiva e delinea il diverso comportamento generazionale delle donne rispetto il mercato del lavoro. La tabella 8 illustra le modalità caratteristiche del fattore che differenzia, all'estremo negativo, le giovani donne che vogliono lavorare, al contrario, all'estremo positivo,

le donne adulte che per scelta non cercano e non sono disponibili a lavorare “casalinghe”.

Tabella 8 - Modalità caratteristiche del Terzo fattore. Asse “Differenti generazioni”. Coordinate fattoriali e contributo della modalità nella determinazione del fattore (varianza spiegata dal fattore pari al 5,9%).

Etichetta della variabile	Etichetta della modalità	Valore test	Coordinate fattoriali	Contributo assoluto	Contributo relativo
<b>Semipiano negativo</b>					
DES_CLETAS	15-19	-99,90	<b>-1,75</b>	<b>10,23</b>	<b>0,24</b>
DES_CLETAS	20-24	-99,90	<b>-1,46</b>	<b>7,64</b>	<b>0,18</b>
DES_CLETAS	25-29	-99,90	-0,77	2,39	0,06
DES_CLETAS	30-34	-99,90	-0,20	0,19	0,00
DES_ESPLAV	non ha precedenti es	-99,90	-0,70	6,01	0,18
DES_DIPIND	Indipendente	-99,90	-0,26	0,26	0,01
COD_COND10	persone in cerca, senza precedenti esperienze	-99,90	<b>-1,34</b>		
DES_DETIND	999	-99,90	-0,02	0,02	0,00
DES_C1	Un lavoro di: Presta	-99,90	-0,50		
DES_C1	Un lavoro autonomo c	-99,90	-0,07	0,17	0,00
DES_TN2	Coppia con figli	-99,90	-0,23	1,58	0,10
DES_TN2	Monogenitore maschio	-99,90	-0,97		
DES_TN2	Monogenitore femmina	-99,90	-0,24	0,31	0,01
DES_DIPAUT	Autonomo	-99,90	-0,22	0,19	0,00
COD_COND10	inattivi in età lav., cercano non attivamente ma disponibili	-99,90	-0,42	0,63	0,01
DES_SG24	Licenza media	-99,90	-0,19	0,55	0,02
DES_C1	Un lavoro di: Collab	-99,90	-0,56		
<b>Semipiano positivo</b>					
DES_DETIND	tempo indeterminato	99,90	0,15	0,32	0,01
DES_CLETAS	50-54	99,90	0,52	1,28	0,03
DES_SG24	Licenza elementare	99,90	<b>1,39</b>	<b>9,14</b>	0,22
DES_CLETAS	60-64	99,90	<b>1,52</b>	<b>10,20</b>	<b>0,24</b>
DES_DIPIND	Dipendente	99,90	0,04	0,03	0,00
DES_ESPLAV	ha precedenti esperi	99,90	0,71	6,37	0,19
RICOD_DURAD	999	99,90	0,03	0,02	0,01
DES_TN2	Persona isolata	99,90	0,21	0,16	0,00
DES_DIPAUT	Dipendente	99,90	0,04	0,02	0,00
DES_SG24	Nessun titolo	99,90	0,42		
DES_SG24	Diploma di scuola su	99,90	0,39	0,51	0,01
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	99,90	0,13	0,26	0,01
DES_STACIV	coniugato/a	99,90	0,49	6,38	<b>0,32</b>
DES_STACIV	Separato/a legalment	99,90	0,30	0,12	0,00
DES_STACIV	Divorziato/a	99,90	0,51	0,37	0,01
DES_STACIV	Separato/a di fatto	99,90	0,21		
DES_STACIV	Vedovo/a	99,90	<b>1,18</b>	2,57	0,06

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

Nel semi asse negativo, le modalità indicano una condizione professionale principalmente in cerca di lavoro e senza precedenti esperienze lavorative (donne inoccupate, coniugate con figli) associate ad una età giovane compresa tra i 15 ed i 34 anni. Nel semi asse positivo, le modalità indicano, in primo luogo, una non disponibilità al lavoro, donne adulte con età compresa tra i 50 ed i 64 anni, in uscita dal mercato del lavoro e inattive per scelta, casalinghe e pensionate.

#### Dimensione 4: l'asse della responsabilità familiare

Il quarto asse fattoriale rappresenta il 4,8% della variabilità complessiva e delinea l'influenza della famiglia riguardo l' esigenza da parte delle donne d'immettersi nel mercato del lavoro. La tabella 9 illustra le modalità caratteristiche del fattore che differenzia, all'estremo negativo, le giovani adulte con carico familiare sia che lavorano sia che hanno necessità di lavorare, mentre al contrario, all'estremo positivo, sono rappresentate le studentesse (nubili) che vivono in famiglia, e le pensionate, singole (vedove, separate e divorziate) che non cercano e non sono disponibili a lavorare.

Tabella 9 - Modalità caratteristiche del Quarto fattore. Asse "Responsabilità familiare". Coordinate fattoriali e contributo della modalità nella determinazione del fattore (varianza spiegata dal fattore pari al 4,8%).

Etichetta della variabile	Etichetta della modalità	Valore test	Coordinate fattoriali	Contributo assoluto	Contributo relativo
Semipiano negativo					
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano ma disponibili	-99,90	-0,30	0,21	0,00
DES_STACIV	coniugato/a	-99,90	<b>-0,62</b>	<b>12,60</b>	<b>0,51</b>
DES_SG24	Diploma di scuola su	-99,90	-0,12	0,04	0,00
DES_CLETAS	30-34	-99,90	-0,30	0,53	0,01
DES_CLETAS	35-39	-99,90	-0,33	0,74	0,01
DES_CLETAS	40-44	-99,90	-0,29	0,62	0,01
DES_CLETAS	45-49	-99,90	-0,16	0,17	0,00
DES_C1	Un lavoro autonomo c	-99,90	-0,35	0,03	0,00
DES_SG24	Licenza media	-99,90	-0,06	0,07	0,00
DES_SG24	Diploma di scuola su	-99,90	-0,12	0,03	0,00
DES_TN2	Coppia con figli	-99,90	<b>-0,47</b>	<b>8,09</b>	<b>0,39</b>
DES_PIEPAR	tempo parziale	-99,90	-0,26	0,52	0,01
COD_COND10	inattivi in età lav., cercano non attivamente ma disponibili	-99,90	-0,16	0,04	0,00
DES_TN2	Coppia senza figli	-99,90	-0,33	0,97	0,02
DES_ESPLAV	ha precedenti esperi	-61,30	-0,02	0,01	0,00
COD_COND10	persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-inattivi	-42,00	-0,08		
COD_COND10	inattivi in età lav., cercano ma non disponibili	-40,22	-0,09		
Semipiano positivo					
DES_SG24	Licenza elementare	99,90	0,35	0,74	0,01
DES_CLETAS	60-64	99,90	0,71	2,83	0,05
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	99,90	0,04	0,04	0,00
DES_PIEPAR	tempo pieno	99,90	0,11	0,25	0,01
DES_C1	Un lavoro autonomo c	99,90	0,13	0,03	0,00
DES_TN2	Monogenitore maschio	99,90	0,60		
DES_TN2	Monogenitore femmina	99,90	1,79	17,95	<b>0,34</b>
DES_TN2	Persona isolata	99,90	<b>1,81</b>	<b>18,44</b>	<b>0,35</b>
DES_CLETAS	55-59	99,90	0,24	0,31	0,01
DES_SG24	Nessun titolo	99,90	0,37		
DES_CLETAS	15-19	99,90	0,23	0,21	0,00
DES_STACIV	Celibe / Nubile	99,90	0,37	2,59	0,07
DES_CLETAS	20-24	99,90	0,22	0,21	0,00
DES_STACIV	Separato/a legalment	99,90	<b>1,96</b>	6,69	0,12
DES_STACIV	Divorziato/a	99,90	1,78	5,95	0,11
DES_STACIV	Separato/a di fatto	99,90	1,59		
DES_STACIV	Vedovo/a	99,90	<b>2,83</b>	<b>19,06</b>	<b>0,34</b>

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

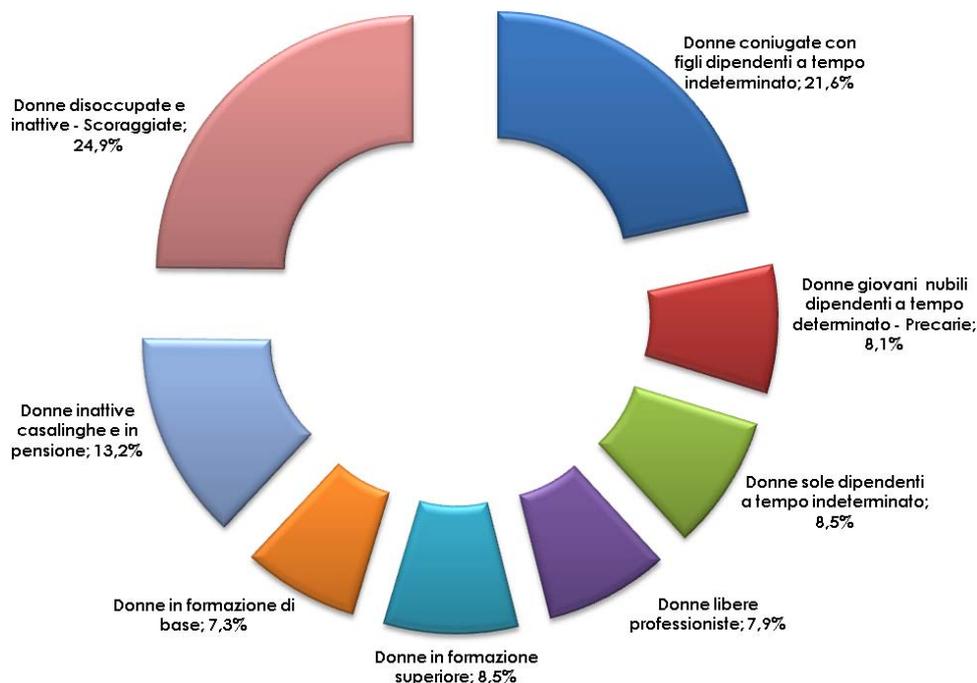
Nel semi asse negativo, le modalità indicano soprattutto una disponibilità al lavoro (donne con una età compresa tra i 30 ed i 49 anni, fascia di età centrale, coniugate con figli, disoccupate e scoraggiate).

Nel semi asse positivo, le modalità indicano la non disponibilità al lavoro, donne singole appartenenti alle fasce di età ai margini giovani (nubili) in entrata e adulte (vedove, separate, divorziate) in uscita dal mercato del lavoro.

### La cluster analysis: l'individuazione dei target

Sulla base dei quattro fattori sopra illustrati, che permettono di rappresentare ciascun individuo attraverso le coordinate su ciascun asse fattoriale, è stata applicata una metodologia statistica di *cluster analysis* che ha permesso di individuare otto gruppi che rappresentano altrettante tipologie omogenee rispetto al rapporto con il mercato del lavoro.

Figura 12 – Distribuzione percentuale dei gruppi tipologici sul totale delle donne 15-64 anni (valori percentuali).



Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

Gli otto gruppi individuati sono i seguenti:

1. **Donne coniugate con figli, dipendenti a tempo indeterminato.** Il primo gruppo, che include il 21,6% della popolazione femminile tra il 15 ed i 64 anni (4.283.648 donne), è composto prevalentemente da donne che lavorano alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato. Tra le modalità presenti in questo gruppo si può evidenziare la prevalenza di donne coniugate (87%) e facenti parte di nuclei familiari "coppie con figli" (78%), ma anche di coloro che svolgono un lavoro a tempo pieno (70%). Inoltre la modalità prevalente riguardante il settore di attività economica è quella relativa ai servizi di istruzione, sanità ed altri servizi sociali (30%), mentre per le professioni la prevalente, all'interno del gruppo, risulta essere quella delle professioni tecniche (28%). Si tratta in sostanza di donne che sono riuscite a conciliare il lavoro e la famiglia, essendo occupate a tempo pieno ed essendo allo stesso tempo coniugate e con figli.

Tabella 10 - Principali caratteristiche del gruppo 1

Classe: CLASSE 1 / 8 (Effectif: 4.283.648 - Pourcentage: 21.61)

Variabile	Modalità Caratteristiche	% della Modalità nella Classe	% de la modalità dans l'échantillon	% de la classe dans la modalità	Valeur-Test	Probabilité	Poids
DES_DIPIND	Dipendente	99,24	37,87	56,63	3157,37	0,000	7.507.491
DES_DIPAUT	Dipendente	99,24	37,87	56,63	3157,37	0,000	7.507.491
DES_C1	Un lavoro alle dipen	97,61	37,32	56,50	3061,58	0,000	7.400.288
COD_COND10	occupati	100,00	46,15	46,82	2836,69	0,000	9.149.677
DES_ESPLAV	999	100,00	46,15	46,82	2836,69	0,000	9.149.677
DES_F10	999	100,00	51,09	42,29	2625,48	0,000	10.129.642
DES_PIEPAR	tempo pieno	70,13	32,78	46,22	1814,48	0,000	6.499.062
DES_STACIV	coniugato/a	87,46	57,15	33,07	1518,55	0,000	11.330.216
DES_RPN2	Capo nucleo	94,01	67,96	29,89	1451,83	0,000	13.473.796
DES_CAT12	Altre attività: istr	30,88	11,55	57,77	1284,75	0,000	2.289.621
DES_PROF1	PROFESSIONI TECNICHE	28,53	11,11	55,50	1180,17	0,000	2.201.945
CLA_RET	da 1251 a 1500	20,51	6,82	65,00	1134,40	0,000	1.351.652
CLA_RET	da 1001 a 1250	22,80	8,47	58,12	1085,30	0,000	1.680.068
DES_PROF1	IMPIEGATI	21,95	8,19	57,91	1058,77	0,000	1.623.544
DES_PIEPAR	tempo parziale	29,87	13,37	48,27	1047,78	0,000	2.650.643
DES_CAT12	Industria della tras	15,83	5,93	57,62	880,46	0,000	1.176.666
DES_F10A	999	100,00	92,40	23,38	876,11	0,000	18.318.956
CLA_RET	da 751 a 1000	18,35	7,77	51,02	842,18	0,000	1.540.617
CLA_RET	da 1501 a 1750	9,11	2,84	69,31	779,65	0,000	562.899
RICOD_DURAD	999	100,00	95,02	22,74	703,47	0,000	18.839.144
DES_TN2	Coppia con figli	78,09	64,09	26,32	702,36	0,000	12.706.555

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

2. **Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato (precarie)** La seconda tipologia (8,1% del totale, circa 1.611.154 individui) è costituita sempre da donne occupate dipendenti ma, in questo gruppo, prevalgono quelle più giovani (il 40% hanno 25-29 anni e il 20% hanno 20-24 anni) e con contratto a tempo determinato (63%). Per quanto riguarda la condizione familiare si può osservare una prevalenza di donne con stato civile nubile (64%) che nel nucleo familiare hanno la posizione di figlie (47%). Si tratta quindi di donne con tipologia di lavoro a termine che non hanno intrapreso un percorso di creazione di una famiglia propria.

Tabella 11 - Principali caratteristiche del gruppo 2

Classe: CLASSE 2 / 8 (Effectif: 1.611.154 - Pourcentage: 8,13)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
DES_DETIND	tempo determinato	63,50	5,48	94,11	2336,67	0,000	1.087.145
DES_DIPIND	Dipendente	98,19	37,87	21,07	1741,80	0,000	7.507.491
DES_DIPAUT	Dipendente	98,19	37,87	21,07	1741,80	0,000	7.507.491
DES_C1	Un lavoro alle dipen	97,10	37,32	21,14	1710,58	0,000	7.400.288
DES_ESPLAV	999	100,00	46,15	17,61	1630,71	0,000	9.149.677
COD_COND10	occupati	100,00	46,15	17,61	1630,71	0,000	9.149.677
DES_F10	999	100,00	51,09	15,91	1516,71	0,000	10.129.642
DES_CLETAS	25-29	39,43	8,76	36,56	1139,15	0,000	1.737.647
DES_STACIV	Celibe / Nubile	64,03	32,02	16,25	871,91	0,000	6.349.415
DES_PIEPAR	tempo parziale	38,24	13,37	23,24	837,43	0,000	2.650.643
DES_PIEPAR	tempo pieno	61,76	32,78	15,31	787,91	0,000	6.499.062
DES_RPN2	Figlio	47,23	22,40	17,14	729,10	0,000	4.440.399
CLA_RET	da 751 a 1000	25,26	7,77	26,42	719,81	0,000	1.540.617
DES_PROF1	PROFESSIONI QUALIFIC	29,06	10,04	23,52	715,65	0,000	1.990.821
CLA_RET	a 501 da 750	19,70	5,19	30,88	695,73	0,000	1.028.119
CLA_RET	da 251 a 500	15,65	3,35	37,99	694,88	0,000	663.721
DES_CAT12	Alberghi e ristoranti	11,44	2,99	31,12	522,80	0,000	592.459
DES_CLETAS	20-24	19,89	7,71	20,96	522,47	0,000	1.529.050
DES_F10A	999	100,00	92,40	8,80	516,03	0,000	18.318.956
CLA_RET	da 1001 a 1250	19,79	8,47	18,98	473,39	0,000	1.680.068
DES_CAT12	Altre attività: comm	17,04	6,72	20,61	472,16	0,000	1.331.607
DES_PROF1	IMPIEGATI	18,69	8,19	18,55	447,83	0,000	1.623.544

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

3. **Donne sole dipendenti a tempo indeterminato.** Il terzo gruppo raccoglie un totale di circa 1.686.913 donne pari all'8,5% della popolazione considerata. Si tratta di donne occupate a tempo indeterminato che, a differenza del gruppo 1, risultano essere persone single, separate o divorziate o monogenitore. Il gruppo, quindi, è caratterizzato principalmente da donne sole con una condizione lavorativa stabile. Inoltre la modalità prevalente relativa alla professione è quella delle professioni non qualificate (24%) e per il settore quella relativa ad altri servizi pubblici, sociali e alle persone (20%).

Tabella 12 - Principali caratteristiche del gruppo 3

Classe: CLASSE 3 / 8 (Effectif:1.686.913 - Pourcentage: 8.51)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
DES_DIPIND	Dipendente	99,25	37,87	22,30	1836,16	0,000	7.507.491
DES_DIPAUT	Dipendente	99,25	37,87	22,30	1836,16	0,000	7.507.491
DES_DETIND	tempo indeterminato	95,45	32,38	25,08	1833,61	0,000	6.420.364
DES_C1	Un lavoro alle dipen	98,09	37,32	22,36	1796,23	0,000	7.400.288
COD_COND10	Occupati	100,00	46,15	18,44	1671,33	0,000	9.149.677
DES_ESPLAV	999	100,00	46,15	18,44	1671,33	0,000	9.149.677
DES_F10	999	100,00	51,09	16,65	1554,32	0,000	10.129.642
DES_TN2	Persona isolata	52,37	9,65	46,20	1529,99	0,000	1.912.474
DES_RPN2	Persona single	52,37	9,65	46,20	1529,99	0,000	1.912.474
DES_PIEPAR	tempo pieno	78,23	32,78	20,30	1272,07	0,000	6.499.062
DES_TN2	Monogenitore femmina	40,04	9,65	35,32	1129,84	0,000	1.912.513
DES_STACIV	Divorziato/a	19,59	2,95	56,43	962,95	0,000	585.517
DES_STACIV	Separato/a legalment	17,43	2,80	53,02	878,16	0,000	554.488
DES_PROF1	PROFESSIONI NON QUAL	23,94	6,28	32,42	797,27	0,000	1.245.288
DES_CAT12	Altre attività: altr	19,79	5,64	29,84	679,85	0,000	1.118.869
CLA_RET	da 1001 a 1250	22,81	8,47	22,90	601,78	0,000	1.680.068
DES_STACIV	Vedovo/a	14,48	3,96	31,12	590,35	0,000	784.822
DES_CAT12	Altre attività: istr	27,03	11,55	19,92	583,21	0,000	2.289.621
CLA_RET	da 751 a 1000	20,61	7,77	22,56	560,79	0,000	1.540.617
CLA_RET	da 1251 a 1500	18,71	6,82	23,35	547,24	0,000	1.351.652
DES_F10A	999	100,00	92,40	9,21	528,58	0,000	18.318.956
DES_PROF1	PROFESSIONI TECNICHE	22,28	11,11	17,07	437,47	0,000	2.201.945

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

**4 - Donne libere professioniste.** Il quarto gruppo, che comprende circa il 7,9% della popolazione femminile tra i 15 e i 64 anni pari a 1.557.571 unità, è composto in prevalenza da lavoratrici autonome con un alto profilo professionale. All'interno del gruppo circa il 35% delle donne svolge professioni qualificate e il 18% professioni intellettuali, inoltre il 25% è occupata nel settore del commercio e circa il 19% nei servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali.

Tabella 13 - Principali caratteristiche del gruppo 4

Classe: CLASSE 4 / 8 (Effectif: 1.557.571 - Pourcentage: 7.86)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
DES_DIPIND	Indipendente	100,00	8,28	94,85	3201,15	0,000	1.642.193
DES_DIPAUT	Autonomo	90,84	7,14	100,00	3040,17	0,000	1.414.867
DES_C1	Un lavoro autonomo c	52,57	4,13	100,00	2160,42	0,000	818.851
DES_ESPLAV	999	100,00	46,15	17,02	1601,53	0,000	9.149.677
COD_COND10	Occupati	100,00	46,15	17,02	1601,53	0,000	9.149.677
DES_F10	999	100,00	51,09	15,38	1489,67	0,000	10.129.642
DES_DETIND	999	100,00	62,13	12,64	1249,99	0,000	12.319.287
CLA_RET	999	100,00	62,13	12,64	1249,99	0,000	12.319.287
DES_PIEPAR	tempo pieno	75,53	32,78	18,10	1142,86	0,000	6.499.062
DES_PROF1	PROFESSIONI QUALIFIC	34,84	10,04	27,26	890,04	0,000	1.990.821
DES_CAT12	Altre attività: comm	24,96	6,72	29,20	767,11	0,000	1.331.607
DES_PROF1	PROFESSIONI INTELLET	18,10	5,24	27,15	612,15	0,000	1.038.418
DES_CAT12	Altre attività: serv	18,82	5,73	25,82	603,72	0,000	1.135.165
DES_F10A	999	100,00	92,40	8,50	506,99	0,000	18.318.956
DES_PROF1	ARTIGIANI, OPERAI SP	9,76	2,68	28,57	455,85	0,000	531.764
DES_CAT12	Altre attività: altr	14,31	5,64	19,93	421,05	0,000	1.118.869
RICOD_DURAD	999	100,00	95,02	8,27	407,35	0,000	18.839.144
DES_F32	999	100,00	95,06	8,26	405,57	0,000	18.847.520
DES_PIEPAR	tempo parziale	24,47	13,37	14,38	390,61	0,000	2.650.643
DES_CAT12	Alberghi e ristoranti	8,99	2,99	23,64	380,82	0,000	592.459
DES_SG24	LAUREA - Vecchio o n	21,55	12,11	13,97	347,00	0,000	2.401.445
DES_PROF1	PROFESSIONI TECNICHE	17,17	11,11	12,15	236,09	0,000	2.201.945

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

**5 – Donne in formazione superiore.** La quinta tipologia che rappresenta circa 1.684.064 donne, corrispondenti al 8,5% del totale, è rappresentata prevalentemente da donne tra i 20 e i 24 anni, che sono nubili e che sono figlie all'interno del proprio nucleo familiare. Nel gruppo il 53% delle donne studia o segue corsi di formazione, il 77% di coloro che sono in cerca di occupazione non ha precedenti esperienze di lavoro e il 70% circa delle donne appartenenti a questo gruppo è in possesso di un diploma di scuola superiore.

Tabella 14 - Principali caratteristiche del gruppo 5

Classe: CLASSE 5 / 8 (Effectif: 1.684.064 - Pourcentage: 8.49)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
DES_CLETAS	20-24	63,76	7,71	70,22	2076,77	0,000	1.529.050
DES_RPN2	Figlio	83,62	22,40	31,71	1792,48	0,000	4.440.399
DES_STACIV	Celibe / Nubile	93,28	32,02	24,74	1764,74	0,000	6.349.415
DES_CAT12	999	99,57	53,85	15,71	1457,62	0,000	10.677.095
DES_DIPIND	999	99,57	53,85	15,71	1457,62	0,000	10.677.095
DES_PIEPAR	999	99,57	53,85	15,71	1457,62	0,000	10.677.095
DES_PROF1	999	99,57	53,85	15,71	1457,62	0,000	10.677.095
DES_C1	999	99,57	53,85	15,71	1457,62	0,000	10.677.095
DES_DIPAUT	999	99,57	53,85	15,71	1457,62	0,000	10.677.095
DES_F10	Studia o segue corsi	53,18	11,17	40,45	1448,64	0,000	2.214.109
DES_ESPLAV	non ha precedenti es	76,83	26,80	24,35	1426,40	0,000	5.314.252
DES_DETIND	999	100,00	62,13	13,67	1302,68	0,000	12.319.287
CLA_RET	999	100,00	62,13	13,67	1302,68	0,000	12.319.287
DES_SG24	Diploma di scuola su	69,68	33,69	17,57	999,45	0,000	6.678.831
DES_CLETAS	25-29	25,75	8,76	24,95	692,27	0,000	1.737.647
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	59,80	39,33	12,91	560,45	0,000	7.798.166
COD_COND10	inattivi in età lav., cercano attivamente ma non disponibili	11,95	4,13	24,59	448,38	0,000	818.042
RICOD_DURAD	fino a 6 mesi	7,56	2,01	31,90	426,86	0,000	399.134
DES_TN2	Coppia con figli	77,09	64,09	10,22	379,68	0,000	12.706.555
RCFL_RIP5	Sud	35,96	24,12	12,66	360,32	0,000	4.782.248
DES_REGIONE	CAMPANIA	16,19	10,02	13,72	260,46	0,000	1.987.360
DES_REGIONE	SICILIA	12,85	8,56	12,75	196,02	0,000	1.697.632

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

**6 – Donne in formazione di base.** Questo gruppo, che rappresenta il 7,3% (1.453.624 unità) della popolazione considerata, è composto da donne giovanissime, tra i 15 e i 19 anni, che sono inattive o in cerca di lavoro. In particolare l'86% delle donne all'interno del gruppo studia o segue corsi di formazione, il 97% di coloro che cercano lavoro non ha una precedente esperienza ed inoltre le donne

appartenenti a questo gruppo sono in possesso prevalentemente della licenza media (86%).

Tabella 15 - Principali caratteristiche del gruppo 6  
 Classe: CLASSE 6 / 8 (Effectif:1.453.624 - Pourcentage: 7.33)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
DES_CLETAS	15-19	94,19	7,25	95,30	2961,70	0,000	1.436.603
DES_F10	Studia o segue corsi	86,27	11,17	56,64	2275,61	0,000	2.214.109
DES_RPN2	Figlio	96,75	22,40	31,67	2051,59	0,000	4.440.399
DES_ESPLAV	non ha precedenti es	97,24	26,80	26,60	1919,62	0,000	5.314.252
DES_STACIV	Celibe / Nubile	99,72	32,02	22,83	1870,63	0,000	6.349.415
DES_CAT12	999	99,97	53,85	13,61	1374,32	0,000	10.677.095
DES_DIPIND	999	99,97	53,85	13,61	1374,32	0,000	10.677.095
DES_PROF1	999	99,97	53,85	13,61	1374,32	0,000	10.677.095
DES_C1	999	99,97	53,85	13,61	1374,32	0,000	10.677.095
DES_DIPAUT	999	99,97	53,85	13,61	1374,32	0,000	10.677.095
DES_PIEPAR	999	99,97	53,85	13,61	1374,32	0,000	10.677.095
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	91,40	39,33	17,04	1372,84	0,000	7.798.166
DES_SG24	Licenza media	85,66	33,80	18,58	1348,87	0,000	6.701.180
DES_DETIND	999	100,00	62,13	11,80	1205,35	0,000	12.319.287
CLA_RET	999	100,00	62,13	11,80	1205,35	0,000	12.319.287
SPI	non si è rivolto agl	93,85	63,26	10,88	895,85	0,000	12.542.603
DES_TN2	Coppia con figli	83,85	64,09	9,59	547,10	0,000	12.706.555
DES_F10A	999	98,72	92,40	7,83	360,92	0,000	18.318.956
RICOD_DURAD	999	97,94	95,02	7,56	188,00	0,000	18.839.144
DES_G9	No	99,99	98,87	7,42	181,43	0,000	19.601.812
DES_F32	999	97,82	95,06	7,54	177,40	0,000	18.847.520
RCFL_RIP5	Sud	29,84	24,12	9,07	163,77	0,000	4.782.248

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

**7 – Donne inattive casalinghe e in pensione.** Il settimo gruppo che rappresenta il 13,2% (2.622.245 unità) della popolazione femminile tra i 15 e i 64 anni, è composto da persone inattive tra i 60 e i 64 anni. Tra le tipologie di inattività, all'interno del gruppo, quella prevalente è rappresentata da coloro che non cercano e non sono disponibili a lavorare (97%). Le donne appartenenti a questo gruppo hanno

prevalentemente un titolo di studio basso, licenza elementare, sono in pensione da lavoro o non hanno interesse a lavorare.

**Tabella 16 - Principali caratteristiche del gruppo 7**

Classe: CLASSE 7 / 8 (Effectif: 2.622.245 - Pourcentage: 13.23)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
DES_CLETAS	60-64	63,21	9,59	87,18	2553,33	0,000	1.901.152
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	96,83	39,33	32,56	2158,04	0,000	7.798.166
DES_SG24	Licenza elementare	50,48	9,99	66,82	1914,94	0,000	1.980.935
DES_C1	999	99,97	53,85	24,55	1889,80	0,000	10.677.095
DES_PIEPAR	999	99,97	53,85	24,55	1889,80	0,000	10.677.095
DES_CAT12	999	99,97	53,85	24,55	1889,80	0,000	10.677.095
DES_PROF1	999	99,97	53,85	24,55	1889,80	0,000	10.677.095
DES_DIPAUT	999	99,97	53,85	24,55	1889,80	0,000	10.677.095
DES_DIPIND	999	99,97	53,85	24,55	1889,80	0,000	10.677.095
DES_F10	Pensione da lavoro (	34,64	5,06	90,49	1838,35	0,000	1.003.888
DES_DETIND	999	100,00	62,13	21,29	1653,80	0,000	12.319.287
CLA_RET	999	100,00	62,13	21,29	1653,80	0,000	12.319.287
DES_ESPLAV	ha precedenti esperi	67,79	27,05	33,15	1497,00	0,000	5.362.848
DES_F10	Non gli interessa/no	36,39	10,21	47,15	1272,04	0,000	2.023.894
DES_TN2	Coppia senza figli	43,35	15,85	36,18	1165,18	0,000	3.141.660
DES_STACIV	Vedovo/a	17,17	3,96	57,36	950,01	0,000	784.822
DES_CLETAS	55-59	26,03	9,54	36,07	852,30	0,000	1.892.241
DES_RPN2	Capo nucleo	82,22	67,96	16,00	556,15	0,000	13.473.796
SPI	non si è rivolto agl	77,34	63,26	16,17	524,04	0,000	12.542.603
DES_STACIV	coniugato/a	71,60	57,15	16,57	517,66	0,000	11.330.216
RICOD_CITTAD	ITA	98,00	91,41	14,18	475,49	0,000	18.122.912
RICOD_DURAD	999	99,45	95,02	13,84	436,40	0,000	18.839.144

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL - Istat

**8 - Donne disoccupate e inattive - Scoraggiate.** Quest'ultimo gruppo, che rappresenta il 24,9% del totale (4.927.521 unità), è composto da una tipologia di donne verso le quali sono maggiormente necessari interventi di politiche del lavoro. Infatti sono donne disoccupate, con precedenti esperienze di lavoro, e inattive. Le tipologie di inattività prevalenti riguardano coloro che non cercano ma sono disponibili e coloro che non cercano e non sono disponibili, inoltre i motivi di inattività che caratterizzano maggiormente le donne di questo gruppo sono la cura dei figli o di altre persone non autosufficienti e il fatto di ritenere di non riuscire a trovare lavoro. Si tratta, quindi, di donne che sono uscite dal mercato del lavoro e che sono scoraggiate a rientrare.

Tabella 17 - Principali caratteristiche del gruppo 8

Classe: CLASSE 8 / 8 (Effectif: 4.927.521 - Pourcentage: 24.85)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
DES_DIPIND	999	99,96	53,85	46,13	2731,66	0,000	10.677.095
DES_DIPAUT	999	99,96	53,85	46,13	2731,66	0,000	10.677.095
DES_PIEPAR	999	99,96	53,85	46,13	2731,66	0,000	10.677.095
DES_C1	999	99,96	53,85	46,13	2731,66	0,000	10.677.095
DES_PROF1	999	99,96	53,85	46,13	2731,66	0,000	10.677.095
DES_CAT12	999	99,96	53,85	46,13	2731,66	0,000	10.677.095
CLA_RET	999	100,00	62,13	40,00	2377,47	0,000	12.319.287
DES_DETIND	999	100,00	62,13	40,00	2377,47	0,000	12.319.287
DES_ESPLAV	ha precedenti esperi	64,18	27,05	58,97	2059,58	0,000	5.362.848
DES_F10	Per prendersi cura d	22,56	6,80	82,40	1468,80	0,000	1.349.113
DES_STACIV	coniugato/a	83,02	57,15	36,10	1395,16	0,000	11.330.216
DES_RPN2	Capo nucleo	91,18	67,96	33,35	1381,73	0,000	13.473.796
DES_F10A	No	20,45	6,25	81,37	1375,94	0,000	1.238.604
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano ma disponibili	14,02	4,50	77,41	1071,96	0,000	892.606
DES_F10	Ritiene di non riusc	14,94	5,12	72,53	1041,40	0,000	1.015.251
COD_COND10	inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	59,33	39,33	37,49	1039,15	0,000	7.798.166
DES_TN2	Coppia con figli	80,14	64,09	31,08	885,76	0,000	12.706.555
COD_COND10	inattivi in età lav., cercano non attivamente ma disponibili	11,26	4,13	67,81	838,13	0,000	818.042
DES_F10	Non gli interessa/no	20,59	10,21	50,14	822,92	0,000	2.023.894
DES_SG24	Licenza media	48,99	33,80	36,02	808,84	0,000	6.701.180
DES_F10	Altri motivi familia	10,13	3,86	65,21	761,81	0,000	765.828
SPI	si è rivolto ai CPI	44,83	32,59	34,19	658,05	0,000	6.460.787
RCFL_RIP5	Sud	33,44	24,12	34,45	544,59	0,000	4.782.248

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

Le tabelle 18,19,20,21, 22, 23 e 24 mostrano le caratteristiche peculiari dei singoli gruppi evidenziando il peso e la composizione rispetto alle variabili strutturali, età titolo di studio, stato civile, relazione di parentela nel nucleo, condizione professionale, tipo di lavoro e cittadinanza.

Tabella 18 - Gruppi per Et . Valori percentuali sul totale del gruppo.

Gruppi tipologici	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Totale
1. Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	0,8	2,7	4,5	31,5	33,3	33,5	32,7	30,9	21,3	3,9	21,6
2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato – Precarie	1,8	21	36,6	8,9	5,9	5	3,8	2,7	1,6	0,3	8,1
3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	0,1	1,9	2,8	9	11,3	12,6	13,6	12,7	10,2	3,5	8,5
4. Donne libere professioniste	0,3	3,1	6,8	9,9	11,6	10,7	10,3	8,8	7,4	4,2	7,9
5. Donne in formazione superiore	1,1	70,2	25	5,9	0,7	0,2	0,2	0,2	0,3	0	8,5
6. Donne in formazione di base	95,3	0	1,1	0,7	0,7	0,6	0,4	0,3	0,2	0	7,3
7. Donne inattive casalinghe e in pensione	0	0	0,3	0,5	0,4	0,7	1,4	10,1	36,1	87,2	13,2
8. Donne disoccupate e inattive – Scoraggiate	0,6	1	23	33,6	36,1	36,7	37,6	34,2	22,9	0,9	24,9
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	1.436.602	1.529.050	1.737.647	2.074.241	2.386.871	2.467.729	2.344.659	2.056.555	1.892.236	1.901.151	19.826.740

Fonte: : Elaborazioni di IL su microdati della rilevazione continua delle forze d lavoro – Istat

Tabella 19 - Gruppi per livello del titolo di studio Valori Assoluti e percentuali sul totale e nel gruppo

Gruppi tipologici	Nessun titolo	Licenza elementare	Licenza media	Diploma di scuola superiore di 2-3 anni che non permette accesso Università	Diploma di scuola superiore di 4-5 anni che permette accesso Università	DIPLOMA TERZIARIO EXTRA-UNIVERSITARIO	Diploma universitario	LAUREA - Vecchio o nuovo ordinamento	Dottorato di ricerca	Specializzazione post-laurea (compresi master di 1° e 2° livello)	Totale
1. Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	4,4	6,2	14,8	30,0	27,6	21,8	48,1	31,0	39,4	29,3	21,6
2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato - Precarie	3,3	1,8	5,1	7,9	10,9	11,4	5,6	14,7	9,9	12,4	8,1
3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	5,9	3,0	6,7	11,0	10,2	13,4	17,8	10,6	15,7	17,4	8,5
4. Donne libere professioniste	3,7	4,0	6,4	9,3	7,8	18,7	7,6	14,0	19,0	24,0	7,9
5. Donne in formazione superiore	6,2	0,8	3,0	2,1	17,6	5,6	1,9	9,8	0,7	2,8	8,5
6. Donne in formazione di base	2,8	0,9	18,6	2,0	2,3	0,5	0,1	0,1	0,1	0,2	7,3
7. Donne inattive casalinghe e in pensione	37,3	66,8	9,3	9,2	4,5	4,7	5,8	4,8	0,8	2,6	13,2
8. Donne disoccupate e inattive - Scoraggiate	36,4	16,5	36,0	28,5	19,1	23,8	13,1	15,0	14,4	11,3	24,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Totale</b>	327.210	1.980.933	6.701.158	1.265.169	6.678.815	70.237	246.592	2.401.440	31.505	123.681	19.826.740

Fonte: : Elaborazioni di IL su microdati della rilevazione continua delle forze d lavoro – Istat

Tabella 20 - Gruppi per stato civile - Valori percentuali

Gruppi tipologici	Celibe / Nubile	coniugato/a	Divorziato/a	Separato/a di fatto	Separato/a legalmente	Vedovo/a	Totale
1. Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	8,3	33,1	0,1	3,4	0,0	0,0	21,6
2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato – Precarie	16,2	4,8	0,9	4,1	2,7	0,8	8,1
3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	11,3	0,0	56,4	44,5	53,0	31,1	8,5
4. Donne libere professioniste	6,5	8,5	10,5	8,8	9,5	5,9	7,9
5. Donne in formazione superiore	24,7	0,9	0,1	2,3	0,2	0,0	8,5
6. Donne in formazione di base	22,8	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	7,3
7. Donne inattive casalinghe e in pensione	2,2	16,6	13,4	11,6	9,4	57,4	13,2
8. Donne disoccupate e inattive – Scoraggiate	7,8	36,1	18,6	24,5	25,1	4,8	24,9
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	6.349.396	11.330.249	585.518	222.265	554.488	784.824	19.826.740

Fonte: : Elaborazioni di IL su microdati della rilevazione continua delle forze d lavoro – Istat

Tabella 21 - Gruppi per relazione di parentela nel nucleo- Valori percentuali

Gruppi tipologici	Capo nucleo	Figlio	Persona single	Totale
1. Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	29,9	5,7	0,1	21,6
2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato – Precarie	5,5	17,1	5,7	8,1
3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	4,9	3,1	46,2	8,5
4. Donne libere professioniste	8,8	4,5	9,2	7,9
5. Donne in formazione superiore	1,4	31,7	4,7	8,5
6. Donne in formazione di base	0,2	31,7	1,3	7,3
7. Donne inattive casalinghe e in pensione	16,0	0,5	23,2	13,2
8. Donne disoccupate e inattive – Scoraggiate	33,3	5,7	9,6	24,9
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
	13.473.869	4.440.400	1.912.472	19.826.740

Fonte: : Elaborazioni di IL su microdati della rilevazione continua delle forze d lavoro – Istat

Tabella 22 - Gruppi per condizione professionale - Valori percentuali

Gruppi tipologici	occupati	persone in cerca, senza precedenti esperienze	persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-occupati	persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-inattivi	inattivi in età lav., cercano ma non disponibili	inattivi in età lav., cercano non attivamente ma disponibili	inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	inattivi in età lav., non cercano ma disponibili	Totale
1. Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	46,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,6
2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato - Precarie	17,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,1
3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	18,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,5
4. Donne libere professioniste	17,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,9
5. Donne in formazione superiore	0,1	59,6	19,3	17,7	25,1	24,6	12,9	13,5	8,5
6. Donne in formazione di base	0,0	9,8	0,2	0,2	5,9	5,1	17,0	4,7	7,3
7. Donne inattive casalinghe e in pensione	0,0	0,9	1,6	1,8	4,4	2,5	32,6	4,4	13,2
8. Donne disoccupate e inattive - Scoraggiate	0,0	29,7	78,9	80,3	64,5	67,8	37,5	77,4	24,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	9.149.696	291.335	394.964	301.328	180.653	818.041	7.798.119	892.605	19.826.740

Fonte: : Elaborazioni di IL su microdati della rilevazione continua delle forze di lavoro - Istat

Tabella 23 - Gruppi per tipo di lavoro - Valori percentuali

Gruppi tipologici	Un lavoro alle dipendenze	Un lavoro autonomo come: Coadiuvante IN azienda di un familiare	Un lavoro autonomo come: Imprenditore	Un lavoro autonomo come: Lavoratore in proprio	Un lavoro autonomo come: Libero professionista	Un lavoro autonomo come: Socio di cooperativa	Un lavoro di: Collaborazione coordinata e continuativa (con o senza progetto)	Un lavoro di: Prestazione di opera occasionale	Non occupati	Totale
1. Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	56,5	12,3	0,0	0,0	0,0	48,6	14,1	13,9	0,0	21,6
2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato - Precarie	21,1	2,2	0,0	0,0	0,0	14,9	11,4	17,2	0,0	8,1
3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	22,4	1,4	0,0	0,0	0,0	19,0	5,2	6,8	0,0	8,5
4. Donne libere professioniste	0,0	84,1	100,0	100,0	100,0	17,3	65,4	55,3	0,0	7,9
5. Donne in formazione superiore	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,8	4,3	15,7	8,5
6. Donne in formazione di base	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	13,6	7,3
7. Donne inattive casalinghe e in pensione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,5	24,6	13,2
8. Donne disoccupate e inattive - Scoraggiate	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	1,2	46,1	24,9
Totale	100,0 7.400.300	100,0 237.453	100,0 45.841	100,0 818.851	100,0 336.790	100,0 85.526	100,0 170.215	100,0 54.721	100,0 10.677.044	100,0 19.826.740

Fonte: : Elaborazioni di IL su microdati della rilevazione continua delle forze d lavoro - Istat

Tabella 24 - Gruppi per cittadinanza - Valori percentuali

Gruppi tipologici	Cittadino UE	Cittadino extra-UE	Cittadino italiano	Totale
1. Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	19,5	14,6	22,1	21,6
2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato – Precarie	13,8	8,1	7,9	8,1
3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	20,2	19,9	7,4	8,5
4. Donne libere professioniste	5,7	3,9	8,2	7,9
5. Donne in formazione superiore	5,8	8,6	8,6	8,5
6. Donne in formazione di base	4,0	6,3	7,5	7,3
7. Donne inattive casalinghe e in pensione	2,6	3,3	14,2	13,2
8. Donne disoccupate e inattive – Scoraggiate	28,3	35,2	24,1	24,9
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
	575.593	1.128.211	18.122.937	19.826.740

Fonte: : Elaborazioni di IL su microdati della rilevazione continua delle forze d lavoro – Istat

## La localizzazione territoriale dei target

L'analisi effettuata nei paragrafi precedenti ha dato luogo ad una suddivisione dell'universo femminile tra i 15 e i 64 anni in otto gruppi. Di seguito è rappresentata la distribuzione regionale di tali gruppi con l'obiettivo di stabilire ove la presenza di ogni target individuato risulti significativamente più alta o più bassa di quella generale (tabelle 25 e figura 13).

Il primo gruppo con 4.283.648 unità composto da donne dipendenti a tempo indeterminato con carico familiare è uno dei gruppi più numerosi, infatti costituisce il 21,6% della popolazione esaminata. Il Friuli Venezia Giulia è la regione in cui la presenza delle rappresentanti di tale gruppo è più rilevante (28,6%). Seguono Lombardia (28,2%), Veneto (28%), ed Emilia Romagna (27,9%). Mentre nel Mezzogiorno si registrano i valori percentuali più bassi, arrivando in regioni come Campania, Sicilia, Puglia e Calabria a valori inferiori al 15%, notevolmente al di sotto della media nazionale.

Il secondo gruppo rappresentato principalmente da donne giovani nubili, dipendenti a tempo determinato, costituisce l'8,1% della popolazione osservata con 1.611.154 individui. Il Trentino Alto Adige con il 12,6%, registra la più alta presenza di donne di questa tipologia. Seguono Val d'Aosta (9,9%), Emilia Romagna (9,9%) e Toscana (9,3%). Tra le regioni settentrionali il valore più basso appartiene alla Liguria con il 7,6% di presenze. Sono sempre le regioni meridionale ad avere i valori più bassi come la Campania (5,2%) e il Molise (5,9%).

Il terzo gruppo, costituito soprattutto da donne sole dipendenti a tempo indeterminato, rappresenta l'8,5% della popolazione femminile esaminata, pari a 1.686.913 unità. La maggiore presenza in questo gruppo si ha in Liguria (14%), Val d'Aosta (13,8%) ed Emilia Romagna (12,4%), mentre nelle regioni del sud il valore oscilla tra il 7 e il 3 per cento.

Il quarto gruppo, composta da donne con lavoro autonomo, descrive il 7,9% (1.557.571 unità) della popolazione considerata. Rispetto agli altri gruppi sopra descritti, le differenze regionali si concentrano con valori più alti nelle regioni del centro, Umbria (10,4%), Toscana (10,3%) e Marche (10,2%) con unica eccezione per la Liguria (11,6%), e valori più bassi nelle regioni del sud in Campania e in Sicilia.

Il quinto e il sesto gruppo sono delineati da donne che studiano, e rappresentano rispettivamente l'8,5% (1.684.064 unità) quelle in formazione superiore e il 7,3% (1.453.624 unità) quelle in formazione di base. Per i due gruppi i livelli più alti di presenze si concentrano nelle regioni meridionali.

Il settimo gruppo con 2.622.245 unità, composto da donne inattive casalinghe e pensionate, è uno dei gruppi più numerosi, infatti costituisce il 13,2% della popolazione indagata. In questo gruppo le regioni che presentano valori maggiori sono la Puglia (15,4%), il Friuli Venezia Giulia (14,3%), la Liguria (14,1%) e la Sicilia (14,0%) come si può notare il dato si distribuisce omogeneamente in tutto il territorio nazionale ed è privo di forti differenze tra nord e sud.

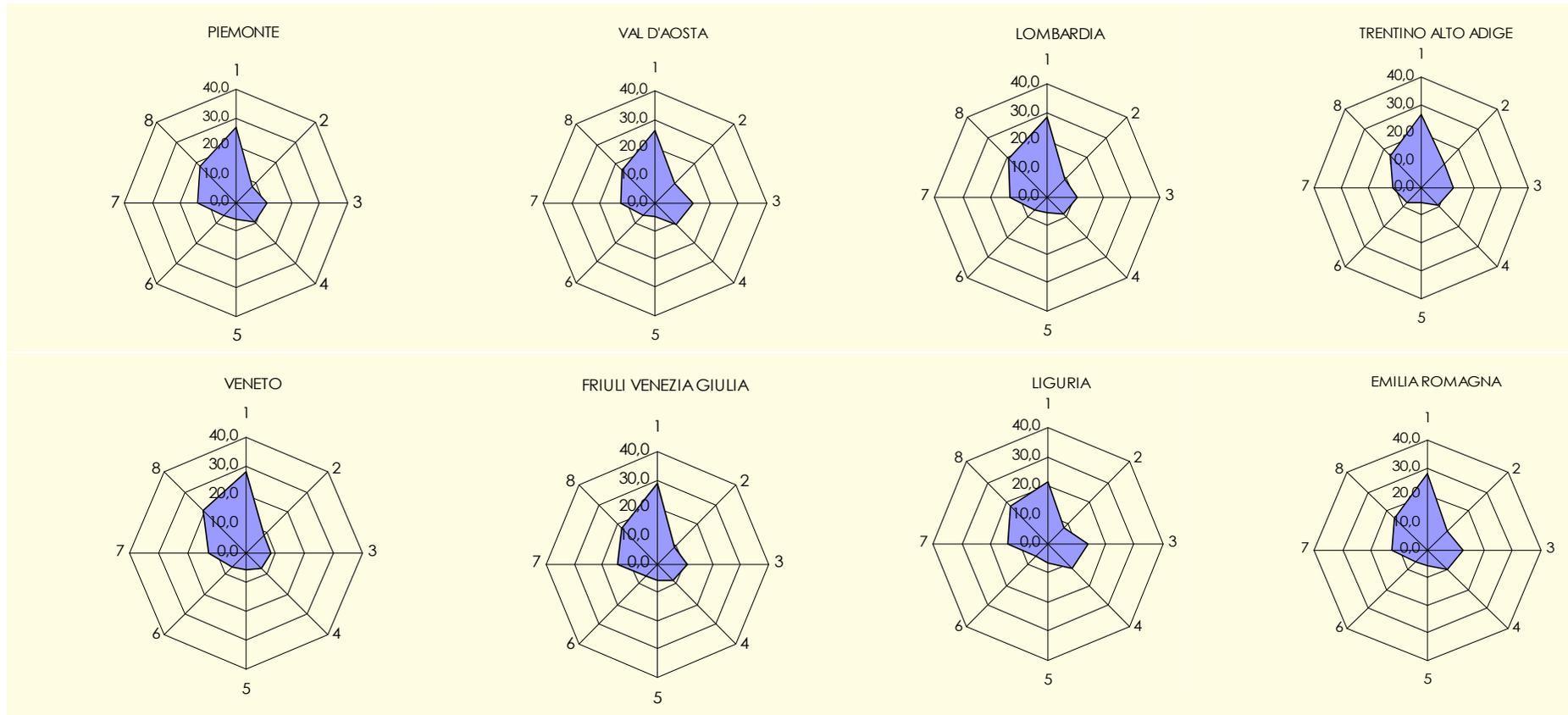
L'ottavo ed ultimo gruppo, con 4.927.521 unità, formato da donne disoccupate e inattive (scoraggiate), è il gruppo più numeroso e presenta il 24,9% della popolazione femminile osservata. Sussiste una considerevole differenza di presenze tra il nord e il sud. Nelle regioni meridionali si registrano i valori più alti, soprattutto in Campania (37,3%), Puglia (35,4%) e Sicilia (35,4%).

Tabella 25 - Distribuzione dei gruppi tipologici per regione (valori percentuali di riga).

REGIONE	Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato		Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato - Precarie		Donne sole dipendenti a tempo indeterminato		Donne libere professioniste		Donne in formazione superiore		Donne in formazione di base		Donne inattive casalinghe e in pensione		Donne disoccupate e inattive - Scoraggiate		Totale	
	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%
PIEMONTE	377.198	26,5	121.671	8,5	161.111	11,3	132.991	9,3	83.503	5,9	88.648	6,2	198.513	13,9	260.638	18,3	1.424.273	100,0
VAL D'AOSTA	10.603	25,8	4.062	9,9	5.652	13,8	4.417	10,8	1.984	4,8	2.586	6,3	5.107	12,4	6.672	16,2	41.082	100,0
LOMBARDIA	898.479	28,2	275.833	8,6	341.720	10,7	261.569	8,2	174.235	5,5	204.057	6,4	414.876	13,0	620.210	19,4	3.190.979	100,0
TRENTINO ALTO ADIGE	87.430	26,3	41.796	12,6	39.759	12,0	30.232	9,1	18.125	5,5	24.419	7,4	35.394	10,7	54.951	16,5	332.107	100,0
VENETO	446.532	28,0	147.493	9,2	134.469	8,4	122.510	7,7	93.535	5,9	106.930	6,7	206.785	13,0	337.479	21,1	1.595.733	100,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	111.570	28,6	34.693	8,9	41.179	10,5	29.511	7,6	21.914	5,6	23.400	6,0	55.978	14,3	72.471	18,5	390.717	100,0
LIGURIA	108.113	21,6	39.224	7,8	69.939	14,0	58.019	11,6	32.698	6,5	30.060	6,0	70.850	14,1	92.229	18,4	501.130	100,0
EMILIA ROMAGNA	391.831	27,9	138.858	9,9	173.469	12,4	136.114	9,7	77.539	5,5	82.736	5,9	174.573	12,4	228.256	16,3	1.403.375	100,0
TOSCANA	301.723	25,1	111.208	9,3	117.169	9,8	123.181	10,3	81.660	6,8	74.572	6,2	158.978	13,2	231.764	19,3	1.200.255	100,0
UMBRIA	69.599	24,0	24.834	8,6	28.791	9,9	30.328	10,4	20.677	7,1	19.130	6,6	36.565	12,6	60.304	20,8	290.227	100,0
MARCHE	130.923	25,9	46.402	9,2	48.041	9,5	51.745	10,2	36.194	7,2	34.685	6,9	57.912	11,5	99.572	19,7	505.475	100,0
LAZIO	433.548	22,8	152.692	8,0	191.386	10,1	153.482	8,1	167.688	8,8	132.546	7,0	226.650	11,9	443.581	23,3	1.901.574	100,0
ABRUZZO	93.315	21,2	31.845	7,2	28.890	6,6	39.894	9,1	46.632	10,6	34.362	7,8	55.128	12,5	110.227	25,0	440.294	100,0
MOLISE	19.182	18,4	6.185	5,9	4.942	4,7	10.479	10,0	12.719	12,2	8.262	7,9	14.166	13,6	28.347	27,2	104.281	100,0
CAMPANIA	218.764	11,0	103.481	5,2	82.424	4,1	104.939	5,3	272.729	13,7	192.542	9,7	271.348	13,7	741.137	37,3	1.987.362	100,0
PUGLIA	169.751	12,3	104.248	7,6	56.388	4,1	75.414	5,5	151.680	11,0	121.353	8,8	212.251	15,4	487.610	35,4	1.378.695	100,0
BASILICATA	30.305	15,6	12.353	6,3	9.800	5,0	15.970	8,2	25.735	13,2	16.740	8,6	25.947	13,3	57.932	29,7	194.782	100,0
CALABRIA	88.578	13,1	52.132	7,7	23.510	3,5	39.786	5,9	96.053	14,2	60.508	8,9	93.954	13,9	222.322	32,8	676.842	100,0
SICILIA	198.473	11,7	111.024	6,5	86.157	5,1	90.257	5,3	216.373	12,7	156.493	9,2	237.450	14,0	601.408	35,4	1.697.635	100,0
SARDEGNA	97.731	17,1	51.120	9,0	42.119	7,4	46.733	8,2	52.392	9,2	39.594	6,9	69.821	12,3	170.412	29,9	569.922	100,0
<b>Italia</b>	<b>4.283.648</b>	<b>21,6</b>	<b>1.611.154</b>	<b>8,1</b>	<b>1.686.913</b>	<b>8,5</b>	<b>1.557.571</b>	<b>7,9</b>	<b>1.684.064</b>	<b>8,5</b>	<b>1.453.624</b>	<b>7,3</b>	<b>2.622.245</b>	<b>13,2</b>	<b>4.927.521</b>	<b>24,9</b>	<b>19.826.740</b>	<b>100,0</b>

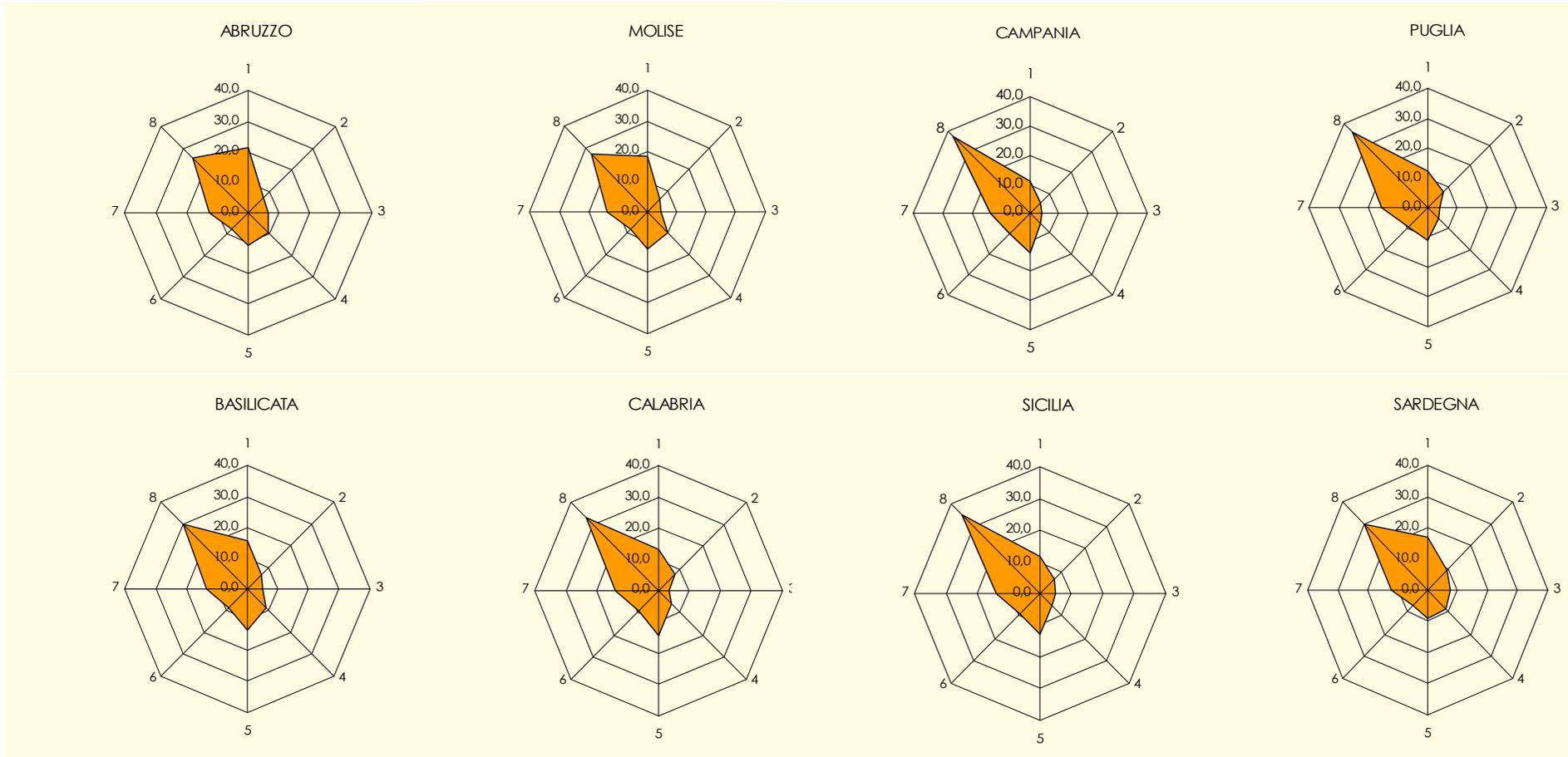
Fonte: elaborazioni Staff SSRMdl di Italia Lavoro su microdati RCFL - Istat

Figura 13 – Distribuzione percentuale dei gruppi tipologici sul totale delle donne 15-64 anni per regione (valori percentuali).



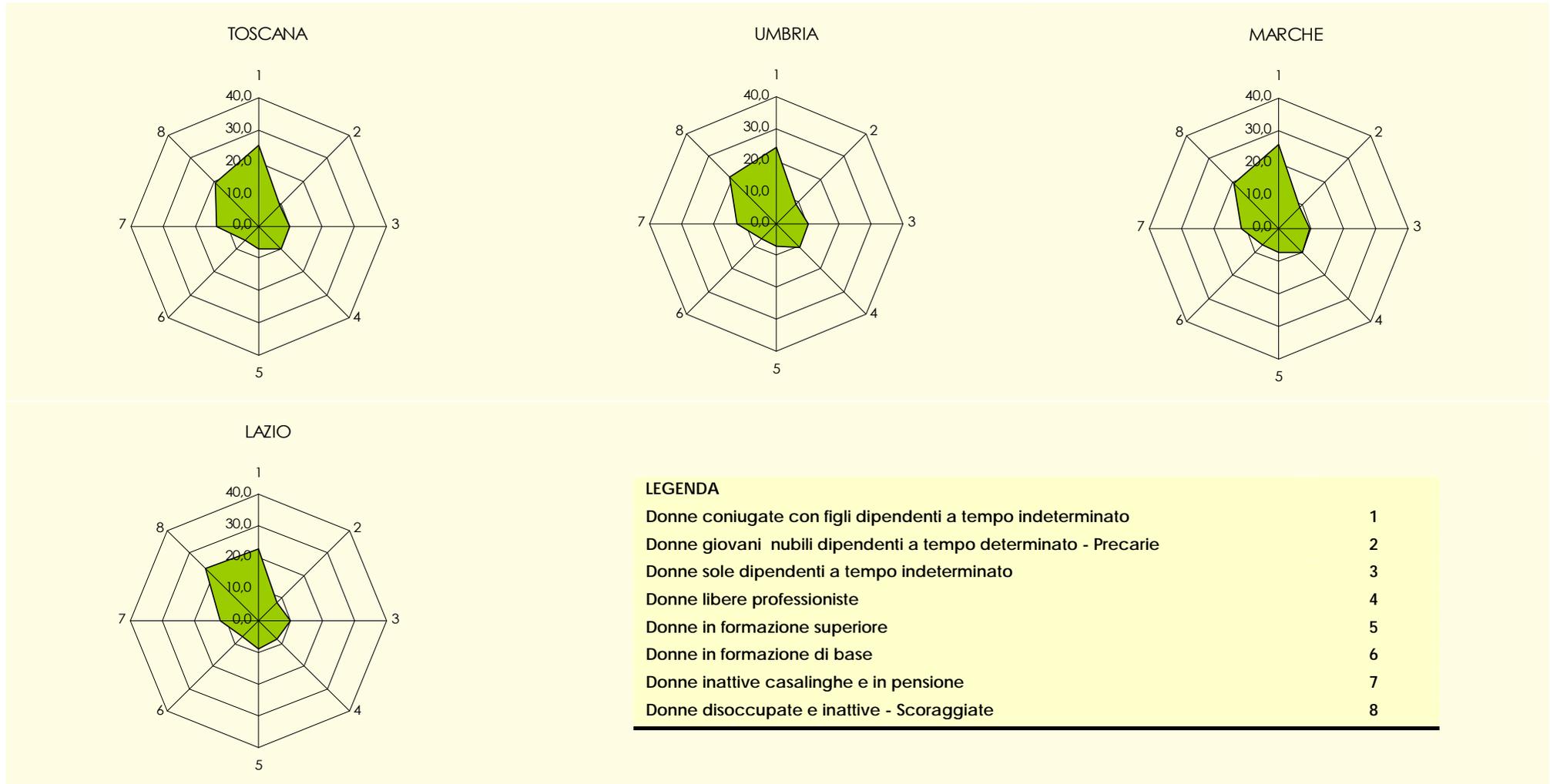
segue

segue



segue

segue



Fonte: elaborazioni Staff SSRMdL di Italia Lavoro su microdati RCFL – Istat

## Uno sguardo di insieme: Assi fattoriali e gruppi tipologici

La tabella 26 riporta gli otto gruppi per dimensione e per coordinata rispetto alle quattro dimensioni precedentemente indicate. La possibilità di collocare sugli assi ciascun gruppo ci permette di individuarne ancor di più le caratteristiche costitutive.

Tabella 26 - Coordinate fattoriali dei gruppi sugli assi fattoriali e numerosità (Valori assoluti e percentuali sul totale)

Gruppi tipologici	Asse 1 - Partecipazione al lavoro	Asse 2 - Propensione al lavoro dipendente e autonomo	Asse 3 - Differenti generazioni	Asse 4 - Responsabilità familiare	Numerosità del gruppo	V.%
1. Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	-0,878	0,235	0,123	-0,246	4.283.648	21,6
2. Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato – Precarie	-0,858	0,283	-0,301	-0,020	1.611.154	8,1
3. Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	-0,916	0,261	0,042	0,631	1.686.913	8,5
4. Donne libere professioniste	-0,495	-1,614	-0,104	0,027	1.557.571	7,9
5. Donne in formazione superiore	0,671	0,118	-0,586	0,079	1.684.064	8,5
6. Donne in formazione di base	0,807	0,129	-0,722	0,092	1.453.624	7,3
7. Donne inattive casalinghe e in pensione	0,754	0,022	0,620	0,229	2.622.245	13,2
8. Donne disoccupate e inattive – Scoraggiate	0,645	0,034	0,093	-0,180	4.927.521	24,9
<b>Totali</b>					<b>19.826.740</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione Italia Lavoro su microdati Forze di lavoro media 2010

Di conseguenza, con l'obiettivo di definire nel loro insieme le diverse tipologie determinate, è possibile rappresentare i cluster rispetto alla posizione che essi assumono sui diversi assi fattoriali (dimensione).

La figura 14 mostra la posizione degli otto gruppi su un piano cartesiano formato dagli assi 1 – Partecipazione al lavoro e 2 - Propensione al lavoro dipendente e autonomo.

Come si può osservare i gruppi che rappresentano le donne dipendenti e quelle disoccupate e inattive, sono situati lungo l'asse della partecipazione al lavoro, ovviamente su valori opposti. Solo il gruppo 4 (donne libere professioniste) si discosta dagli altri gruppi e si colloca nel III quadrante, rappresentato da alta partecipazione al lavoro e alta propensione al lavoro autonomo.

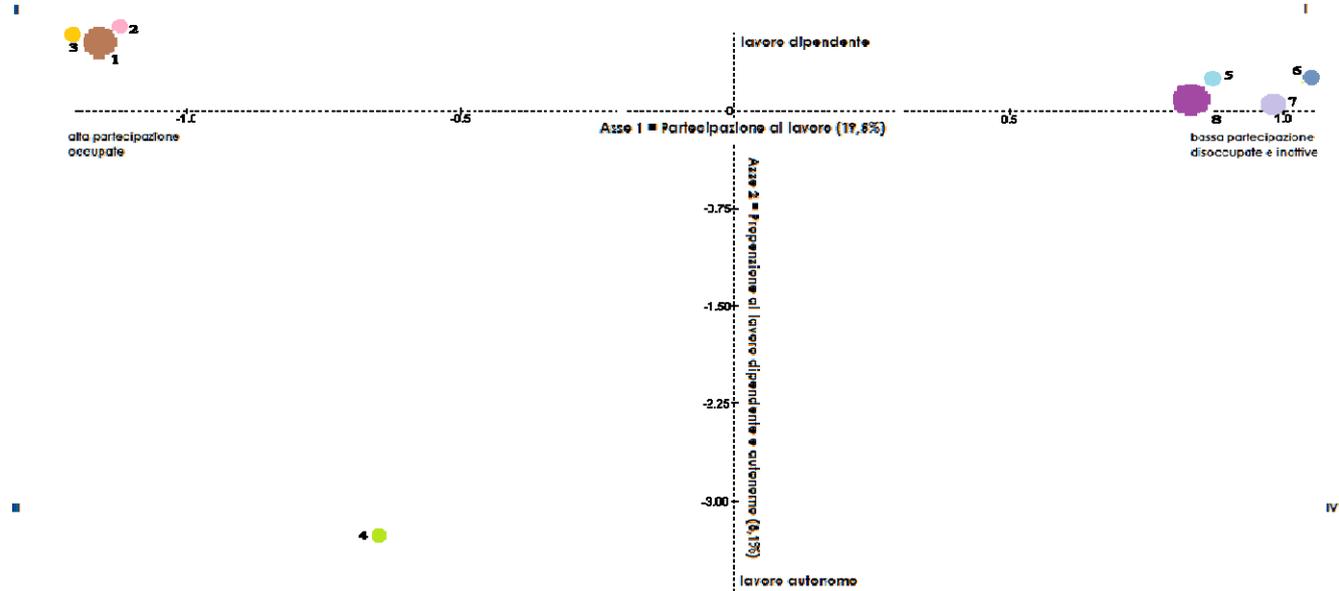
La figura 15 mostra la posizione dei gruppi rispetto agli assi Partecipazione al lavoro e Differenti generazioni.

Considerando l'asse delle differenti generazioni, si può osservare come le donne più adulte (I e II quadrante) si dispongano su valori opposti rispetto all'asse della partecipazione al lavoro.

Nel I quadrante, infatti, si collocano il gruppo 7 delle donne casalinghe e in pensione e quello delle donne scoraggiate (gruppo 8), mentre nel II quadrante il gruppo delle donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato (gruppo 1) e quello delle donne sole dipendenti a tempo indeterminato (gruppo 3). Le donne più giovani (III e IV quadrante) si differenziano rispetto all'asse della partecipazione al

lavoro per essere o studentesse (gruppi 5 e 6) o lavoratrici libere professioniste o con contratto a termine (gruppi 2 e 4).

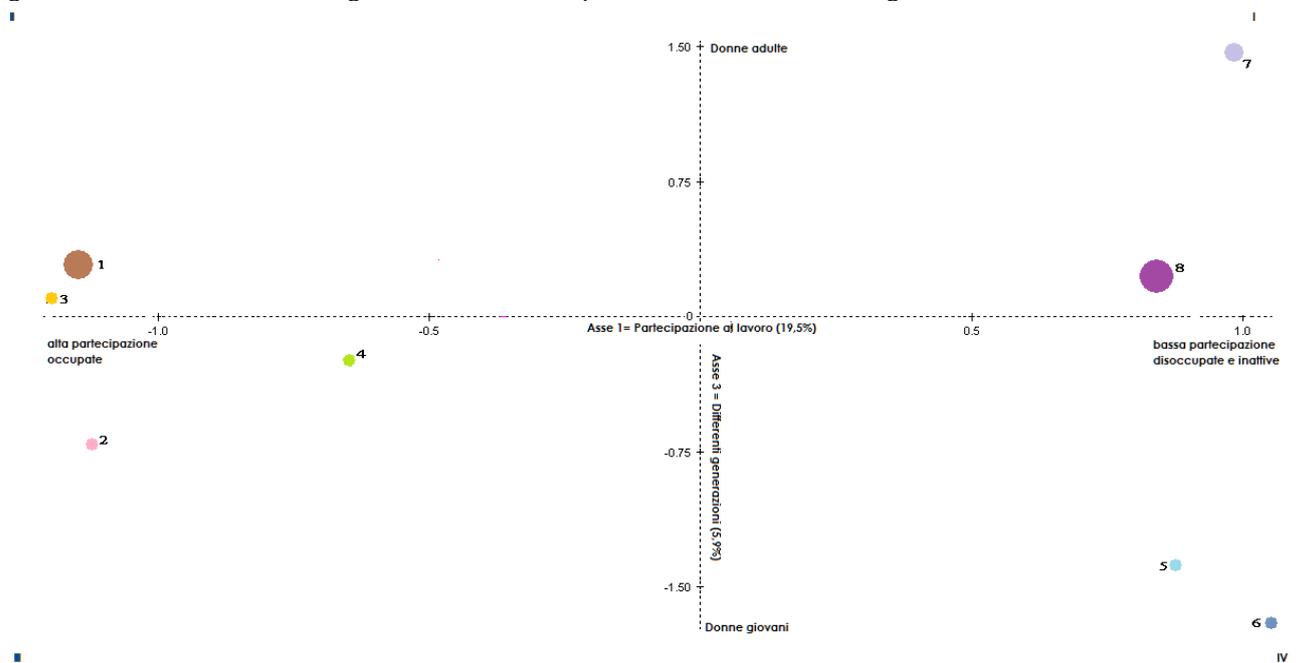
Figura 14 – Posizione dei Cluster sugli assi fattoriali Partecipazione al lavoro e Propensione al lavoro dipendente e autonomo.



Fonte: elaborazione Italia Lavoro su microdati Forze di lavoro media 2010

La figura 16 illustra la posizione dei gruppi riguardo gli assi Partecipazione al lavoro e Responsabilità familiare.

Figura 15 - Posizione dei Cluster sugli assi fattoriali Partecipazione al lavoro e Differenti generazioni.

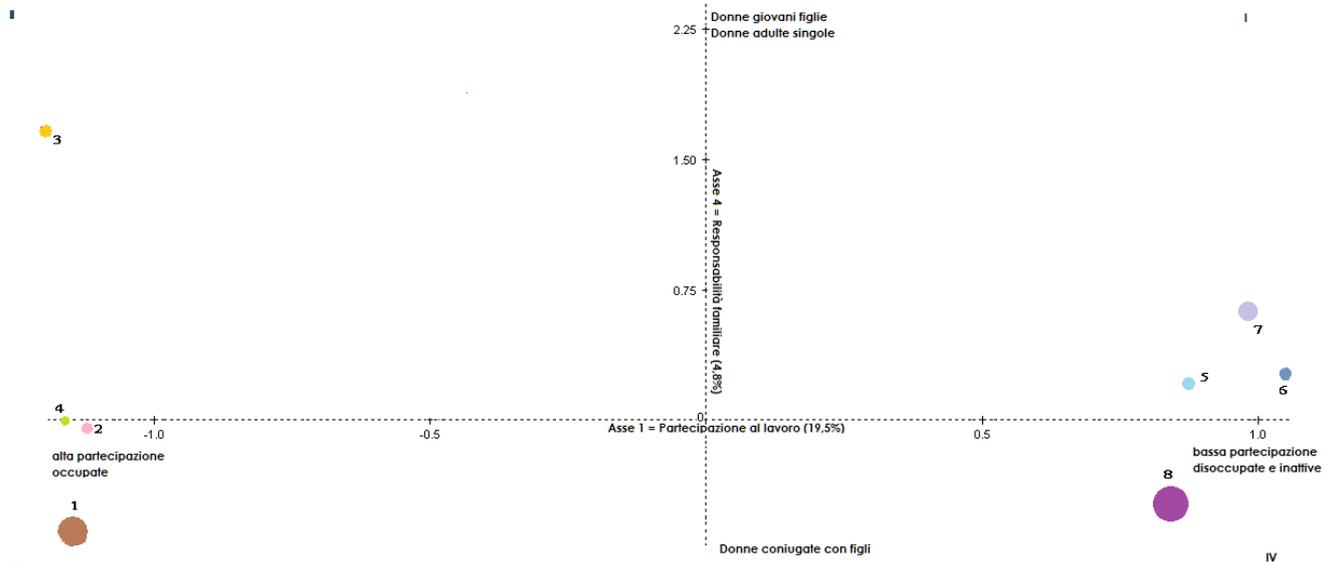


Fonte: elaborazione Italia Lavoro su microdati Forze di lavoro media 2010

Le donne che hanno responsabilità familiari ( III e IV quadrante) si collocano su valori opposti dell'asse partecipazione al lavoro, e sono o donne che lavorano a tempo indeterminato o scoraggiate (gruppi 1 e 8), mentre quelle prive di responsabilità

familiari si differenziano sull'asse della partecipazione al lavoro per essere studentesse o inattive casalinghe e in pensione (gruppi 5, 6 e 7) oppure donne sole dipendenti a tempo indeterminato (gruppo 3).

Figura 16- Posizione dei Cluster sugli assi fattoriali Partecipazione al lavoro e Responsabilità familiare



Fonte: elaborazione Italia Lavoro su microdati Forze di lavoro media 2010

LEGENDA	
Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	1
Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato - Precarie	2
Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	3
Donne libere professioniste	4
Donne in formazione superiore	5
Donne in formazione di base	6
Donne inattive casalinghe e in pensione	7
Donne disoccupate e inattive - Scoraggiate	8

## Terza parte

### Le principali indicazioni di policy

Per l'indicazione degli obiettivi di policy con riferimento ai cluster individuati, si sono tenuti presente i principali documenti elaborati dal Governo Italiano, nel periodo recente. Si deve comunque considerare che nell'ambito delle politiche per le Pari Opportunità e per l'inserimento nel mercato del lavoro delle donne, l'azione dell'Unione Europea ha contribuito in modo sostanziale alla realizzazione di nuovi interventi o programmi specifici, oltre alla legislazione, finanziamenti ed indirizzi della programmazione di riferimento.

Con l'avvio della nuova fase di programmazione per il periodo 2007-2013, di cui si è parlato nella sezione introduttiva, se viene posto l'obiettivo dell'innalzamento dell'occupazione femminile come motore di sviluppo, al tempo stesso è necessario che gli interventi a favore dell'occupazione si colleghino e si qualificano nell'intreccio con quelli per la famiglia, per i servizi sociali, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per una flessibilità "positiva", per una maggiore presenza delle donne ai livelli decisionali.

Nell'ambito di questa linea, nel dicembre 2009 è stata adottata "Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro", un piano di medio periodo per favorire l'occupazione femminile per il quale il Governo ha stanziato 40 milioni di euro che saranno poi gestiti direttamente dalla Regioni.

Cinque sono le linee di azione delineate da Italia 2020, che vengono individuate e che il Governo si propone di implementare, secondo una visione integrata e con il concorso di tutti gli attori coinvolti, affidando il compito di impulso, coordinamento e monitoraggio ad una "cabina di pilotaggio" condivisa.

- 1) Il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona;
- 2) La revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, n. 53;
- 3) Nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile;
- 4) La nuova occupazione nel contesto dei cambiamenti in atto: lavori verdi anche al femminile;
- 5) Riportare a Bruxelles il Dossier "Contratti di inserimento al lavoro" per le donne del Mezzogiorno.

Successivamente, ed in estrema sintesi, il 7 marzo 2011, presso il Ministero del Lavoro, tutte le Parti Sociali hanno sottoscritto un "Avviso Comune in materia di conciliazione tra famiglia e lavoro".

Le Parti rilevano che: la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro potranno contare sulle agevolazioni fiscali di detassazione del salario di produttività, relativamente alle somme corrisposte dal datore di lavoro sulla base di accordi territoriali o aziendali, nonché sui regimi di decontribuzione; l'art. 9, Legge n. 53/00 prevede nell'ambito del Fondo per le Politiche per la Famiglia incentivi a sostegno delle misure di conciliazione; i risultati di tali iniziative dipenderanno da interventi

concordati tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali in materia di infrastrutture e servizi pubblici.

Ciò premesso, le Parti convengono: di incentivare forme di flessibilità family-friendly con un miglior utilizzo del telelavoro, delle tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile; di adeguare, attraverso la contrattazione di secondo livello e nel rispetto della normativa, la durata media e massima degli orari di lavoro alle esigenze produttive conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. La conciliazione tra famiglia e lavoro è particolarmente importante, perché rappresenta una precondizione per rendere effettiva la possibile partecipazione al lavoro per una quota significativa di donne.

Sul piano operativo si sono individuate le misure di politica attiva dedicate alle donne, come definite dalla classificazione Labour Market Policy (LMP). Il sistema di classificazione "Labour Market Policies Methodology" che l'Eurostat e il "Directorate General for Employment and Social Affairs" della Commissione europea hanno adottato sin dal 2000 è applicato per classificare in maniera univoca le politiche del lavoro degli stati membri. Dal 2005 anche l'OCSE utilizza la stessa metodologia e classificazione delle LMP sviluppata da Eurostat.

Si tratta di misure attinenti alla formazione professionale, nelle sue diverse articolazioni: formazione in aula, sul posto di lavoro, alternata, a supporto ai contratti a causa mista. Vi sono poi gli incentivi all'assunzione, anche questi declinati in: incentivi all'assunzione, per il mantenimento del posto di lavoro, facilitazioni per il rientro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale, sostegni al reddito collegati a politiche attive (welfare to work). Abbiamo poi considerato le misure di politica sociale (conciliazione lavoro famiglia, erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher, ecc.), sostegno a modalità di prestazioni di lavoro flessibile family-friendly (banca ore, telelavoro, part-time, programmi locali dei tempi e degli orari, uso delle diverse tipologie contrattuali, prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio, ecc.) e gli incentivi per lo start-up di imprese.

Vediamo ora le politiche correlate ai diversi cluster individuati.

### **1) Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato (21,6%)**

Il gruppo necessita di misure che rafforzino sia le competenze già in possesso, sia che promuovano l'adattabilità al mercato del lavoro in continuo mutamento. Per questo possono essere immaginati interventi di formazione continua (anche con il coinvolgimento degli Enti bilaterali) e di apprendimento permanente, che rafforzino le competenze formali e informali. È inoltre auspicabile, in un'ottica di conciliazione lavoro-famiglia, l'introduzione di strumenti di politica sociale, quali la flessibilizzazione dell'orario di lavoro, l'adozione di voucher per l'accesso agli asili nido e per attività di baby-sitting.

### **2) Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato – Precarie (8,1%)**

Il secondo gruppo necessita di incentivi alla stabilizzazione occupazionale. Per questo motivo occorrerebbero sgravi contributivi a favore del datore di lavoro. È necessario anche garantire un'adeguata preparazione professionale, attraverso percorsi di formazione continua, che renda più attraente per l'azienda la loro assunzione, oltre ad una migliore spendibilità nel mercato del lavoro. Possono inoltre

essere adottate modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, per promuovere la permanenza occupazionale regolare.

Dato che si tratta di donne che non hanno intrapreso un percorso di creazione di una famiglia propria, risulta utile l'adozione di politiche sociali e abitative adeguate, solamente per le percettrici di redditi bassi. Si possono ipotizzare inoltre percorsi per la creazione di impresa, sotto forma di incentivi.

### **3) Donne sole dipendenti a tempo indeterminato (8,5%)**

Dato che il gruppo è caratterizzato principalmente da donne sole con una condizione lavorativa stabile ma non qualificata, occorre sostenere la loro crescita professionale attraverso percorsi di formazione professionale. In considerazione della loro prevalente condizione di donne separate/divorziate o monogenitori, occorre prevedere misure di conciliazione (voucher per l'accesso all'asilo nido, per usufruire di servizi di baby-sitter, ecc.) e di politiche sociali. Inoltre, potrebbe essere utile una regolamentazione del rapporto di lavoro più flessibile, ricorrendo al telelavoro, al part-time, alla rimodulazione dell'orario di lavoro, al fine di alleggerire i carichi familiari.

### **4) Donne libere professioniste (7,9%)**

Per quanto riguarda questo gruppo, composto in prevalenza da lavoratrici autonome con un alto profilo professionale, occorre assicurare opportunità di aggiornamento delle competenze da realizzarsi in aula o a distanza, a cadenze annuali regolari o in occasione di importanti novità normative, con il riconoscimento dei crediti acquisiti. Occorre inoltre assicurare misure di conciliazione, volte a rendere possibile il lavoro autonomo e i percorsi di aggiornamento, tra le quali incentivi fiscali per le donne libere professioniste, con la previsione di una detrazione forfettaria aggiuntiva proporzionata al numero dei figli ed al reddito delle contribuenti a titolo di sostegno alle spese sostenute per il pagamento di rette relative alla frequenza degli asili nido, e per i servizi di assistenza familiare e cura di figli minori.

### **5) Donne in formazione superiore (8,5%)**

Questo cluster è composto da donne tra i 20 e i 24 anni, nubili e figlie all'interno del proprio nucleo familiare, prevalentemente in cerca di prima occupazione. Occorre in primo luogo favorire percorsi di apprendistato, sia professionalizzante che di alta formazione, per garantire l'ingresso e la successiva permanenza nel mercato del lavoro. Per promuovere l'emancipazione dal nucleo familiare originario, è necessario intervenire, soprattutto in favore di coloro che percepiscono redditi bassi, con politiche sociali e abitative di sostegno. Si possono ipotizzare inoltre percorsi per la creazione di impresa, sotto forma di incentivi.

### **6) Donne in formazione di base (7,3%)**

Poiché si tratta prevalentemente di donne giovanissime, in età compresa tra 15 e 19 anni, occorre promuovere adeguati percorsi di transizione scuola lavoro (attraverso servizi di orientamento formativo e professionale), assieme alla realizzazione di tirocini, una volta conseguito il diploma. Inoltre, si possono configurare sia percorsi di

apprendistato in diritto-dovere, ma anche a moduli di formazione professionale, con il supporto offerto dai Servizi per il lavoro. Si possono ipotizzare inoltre percorsi per la creazione di impresa, sotto forma di incentivi.

### **7) Donne inattive casalinghe e in pensione (13,2%)**

Vista la particolare composizione anagrafica del gruppo obiettivo (donne inattive tra i 60 e i 64 anni, la maggior parte delle quali già in pensione), occorre in questo caso ipotizzare incentivi fiscali e bonus alle lavoratrici per la permanenza sul posto di lavoro, una volta superata l'età pensionabile. Possono essere anche ipotizzate azioni di sensibilizzazione alla ripresa dell'attività lavorativa da parte delle donne che sono uscite dal mercato del lavoro, per il raggiungimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla strategia Europa 2020. Uno strumento di contrasto all'inattività può essere visto nella promozione del volontariato, quale intervento sociale, per lo svolgimento di lavori di cura, assistenza all'infanzia, supporto alle politiche di conciliazione in genere. Si possono ipotizzare inoltre percorsi per la creazione di impresa, sotto forma di incentivi.

### **8) Donne disoccupate e inattive – Scoraggiate (24,9%)**

Si tratta del cluster per il quale sono maggiormente necessari interventi di politiche del lavoro. Infatti sono donne disoccupate, con precedenti esperienze di lavoro, e inattive. È necessario quindi che gli interventi abbiano una importante componente pedagogica per riattivare il rapporto con il mercato del lavoro. Le misure di formazione professionale strutturata (lunga) per le donne con basso livello di istruzione, assieme a forme di tirocinio per quelle con alto livello di istruzione, l'apprendistato e gli incentivi all'assunzione hanno il compito di sostenere le donne scoraggiate nel ricostruire un rapporto di interscambio con il mercato del lavoro.

A sostegno delle politiche di conciliazione lavoro famiglia, sarebbe utile far convergere anche sulle donne disoccupate scoraggiate, misure di riferimento. Anche in questo caso i servizi per il lavoro risultano decisivi in fase di orientamento, definizione del piano individuale di inserimento, intermediazione e collocamento.

Tabella 27 - Gruppi tipologici e misure di politica attiva e passiva

Gruppi		Numerosità	Misure di Politiche del lavoro								
			Formazione professionale				Incentivi all'assunzione e sostegni al reddito		Incentivi per lo start-up di imprese	Interventi di conciliazione e politica sociale	Flessibilizzazione del rapporto di lavoro
Denominazione	V. %	Formazione in aula	Formazione nel posto di lavoro	Formazione alternata	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Incentivi all'assunzione	Incentivi per il mantenimento del posto di lavoro				
1	Donne coniugate con figli dipendenti a tempo indeterminato	21,6	4.283.657								
2	Donne giovani nubili dipendenti a tempo determinato - Precarie	8,1	1.611.155								
3	Donne sole dipendenti a tempo indeterminato	8,5	1.686.912								
4	Donne libere professioniste	7,9	1.557.573								
5	Donne in formazione superiore	8,5	1.684.066								
6	Donne in formazione di base	7,3	1.453.624								
7	Donne inattive casalinghe e in pensione	13,2	2.622.241								
8	Donne disoccupate e inattive - Scoraggiate	24,9	4.927.544								

Fonte : elaborazione Italia Lavoro

## Le misure di politica attiva avviate dalle singole regioni

La tabella 29, mostra rispetto al target donne le misure di politica attiva avviate dalle singole regioni.

Il sistema di monitoraggio delle politiche attive del lavoro regionali, gestito dal Progetto Governance regionale di Italia Lavoro, rileva, tutte le misure di programmazione e di attuazione effettuate dalle Regioni/Province finanziati tramite i fondi della programmazione FSE e FESR 2007-2013 e i fondi di bilancio regionali/provinciali. Sono inoltre considerate misure di politica attiva che prevedono un finanziamento congiunto di fondi nazionali e regionali.

Il monitoraggio qualitativo rileva, a partire dal 1 gennaio 2009, tutti gli interventi di politica attiva programmati o attuati dalla Regione/Provincia che hanno lo scopo di rendere efficiente il mercato del lavoro e correggere gli squilibri presenti, e sono rivolti a gruppi di persone che presentano difficoltà nell'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro o nel mantenimento del posto di lavoro.

Gli interventi di politica attiva del lavoro, programmati o attuati dalla Regione/Provincia, sono stati suddivisi in servizi e misure.

I servizi sono politiche collegate all'informazione e alla conoscenza del mercato del lavoro quindi servizi di orientamento e counseling. Mentre le misure sono caratterizzate dalle politiche che operano indirettamente sull'occupazione, con l'obiettivo di adeguare l'offerta alla domanda, attraverso la formazione professionale, la formazione continua e contratti a causa mista; e dalle politiche tese ad incentivare il sistema delle imprese per sollecitare la domanda di lavoro attraverso incentivi alle imprese e incentivi alla creazione d'impresa.

La classificazione degli interventi fa riferimento alla suddivisione in Servizi e Misure prevista dal primo livello del Labor Market Policy.

Per il secondo livello sono state operate delle selezioni al fine di includere le sole voci in linea con il contesto del mercato del lavoro italiano (tabella 28).

Tabella 28 – I e II livello - LMP

I e II LIVELLO - LMP		
LIV.	Table A: Classification of interventions by type of action	Tavola A: Classificazione degli interventi per tipo di azione
I	<b>LMP services</b>	<b>Servizi</b>
II	1 Labour market services	1 Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro
I	<b>LMP measures</b>	<b>Misure</b>
II	2 Training	2 Formazione professionale
II	3 Job rotation and job sharing	
II	4 Employment incentives	4 Incentivi all'occupazione
II	5 Supported employment and rehabilitation	
II	6 Direct job creation	
II	7 Start-up incentives	7 Incentivi per la creazione d'impresa
I	<b>LMP supports</b>	<b>Supporti</b>
II	8 Out-of-work income maintenance and support	
II	9 Early retirement	

Fonte: Labor Market Policy

Tabella 29 - Le misure di politica attiva per il target Donne avviate dalle singole regioni

REGIONE	Misure di Politiche attive								
	Formazione						Incentivi all'assunzioni	Incentivi per la creazione di imprese	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro
	Formazione	Formazione continua (occupati)	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Formazione professionale	Formazione professionale				
				Formazione in aula	Formazioni e nel posto di lavoro				
ABRUZZO		Donne occupate (reddito familiare ISEE fino a 15000 €) Voucher di servizio		Donne in cerca di lavoro (reddito familiare ISEE 25.000 €) Voucher di formazione  Donne con reddito familiare ISEE inferiore a 15.000 euro) Voucher di formazione	Donne occupate (reddito familiare ISEE fino a 15000 €) Voucher di servizio			Donne inoccupate disoccupate Assegnazione incentivi alle imprese	
BASILICATA	Giovani donne 18-35 anni diplomate, laureate inoccupate e disoccupate Indennità di partecipazione (alla persona)					Giovani donne 18-35 anni diplomate, laureate inoccupate e disoccupate Dote	Giovani donne 18-35 anni diplomate, laureate inoccupate e disoccupate Voucher di servizio		Giovani donne 18-35 anni diplomate, laureate inoccupate e disoccupate Dote
CALABRIA					Donne 18 - 50 anni, diplomate disoccupate Assegnazione fondi ai soggetti attuatori				

Segue

Segue

REGIONE	Misure di Politiche attive							
	Formazione					Incentivi all'assunzioni	Incentivi per la creazione di imprese	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro
	Formazione	Formazione continua (occupati)	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Formazione professionale	Formazione professionale			
				Formazione in aula	Formazioni e nel posto di lavoro			
EMILIA ROMAGNA				Donne inoccupate e disoccupate Assegnazione fondi ai soggetti attuatori				Donne inoccupate e disoccupate Assegnazione fondi ai soggetti attuatori
FRIULI VENEZIA GIULIA							A tempo determinato e indeterminato Donne con disabilità inoccupate e disoccupate Donne disoccupate 35 - 45 anni e over 45 Assegnazione e incentivi alle imprese	Donne disoccupate 35 - 45 anni e over 45 Assegnazione incentivi alle imprese

Segue

S

Segue

REGIONE	Misure di Politiche attive								
	Formazione						Incentivi all'assunzione	Incentivi per la creazione e di imprese	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro
	Formazione	Formazione continua (occupati)	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Formazione professionale	Formazione professionale				
					Formazione in aula	Formazione nel posto di lavoro			
LAZIO		Donne diplomate apprendiste Donne diplomate con contratto flessibile Donne diplomate con contratto inserimento Donne diplomate occupate a tempo determinato e indeterminato Voucher di formazione		Donne inoccupate, disoccupate e Voucher di formazione  Lavoratrici disoccupate e Assegnazione fondi ai soggetti attuatori Indennità di tutoraggio (all'azienda)	Donne inoccupate e disoccupate con laurea triennale, laureate Donne diplomate in reingresso nel MdL Donne disoccupate con almeno la licenza media Donne in reingresso lavorativo, con almeno la licenza media Donne minimo 35 anni, al reingresso nel mercato del lavoro, con almeno la licenza media Assegnazione fondi ai soggetti attuatori  Donne inoccupate, in età lavorativa Donne lavoratrici disoccupate Donne parzialmente occupate Indennità di partecipazione (alla persona)	Disoccupate di età superiore ai 18 anni Assegnazione fondi ai soggetti attuatori  Donne inoccupate e disoccupate con Diploma di Scuola Media Superiore Donne inoccupate e disoccupate laureate Donne minimo 35 anni, con almeno la licenza media, in reingresso nel MdL Donne over 45 al reingresso nel mercato del lavoro Donne over 45 in reingresso nel MdL, con almeno la licenza media Indennità di partecipazione (alla persona)	Casalini e Voucher di lavoro accessorio	Donne inoccupate e disoccupate e operatori del sociale Assegnazione fondi ai soggetti attuatori	

Segue

Segue

REGIONE	Misure di Politiche attive							
	Formazione					Incentivi all'assunzioni e	Incentivi per la creazione di imprese	Servizi per l'inserimento o nel mercato del lavoro
	Formazione	Formazione continua (occupati)	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Formazione professionale	Formazione professionale			
				Formazione in aula	Formazioni e nel posto di lavoro			
LIGURIA								
LOMBARDIA				Donne disoccupate over 40 in reinserimento lavorativo Assegnazione fondi ai soggetti attuatori	Donne in reinserimento lavorativo (inattive da oltre 24 mesi) Dote	Donne in reinserimento lavorativo (inattive da oltre 24 mesi) Dote	A tempo determinato Donne assenti dal lavoro da almeno 24 mesi Donne disabili inoccupate e disoccupate Donne disabili over 40 fuoriuscite dal mercato del lavoro Donne disoccupate over 40 in reinserimento lavorativo Assegnazione e incentivi alle imprese  A	Donne disoccupate e over 40 in reinserimento lavorativo Assegnazione fondi ai soggetti attuatori  Donne assenti dal lavoro da almeno 24 mesi Dote  Donne disoccupate e over 40 in reinserimento lavorativo Assegnazione fondi ai soggetti attuatori  Donne in reins

Segue

Segue

REGIONE	Misure di Politiche attive								
	Formazione						Incentivi all'assunzioni	Incentivi per la creazione di imprese	Servizi per l'inserimento o nel mercato del lavoro
	Formazione	Formazione continua (occupati)	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Formazione professionale	Formazione professionale				
					Formazione in aula	Formazioni e nel posto di lavoro			
MARCHE				Donne inoccupate e disoccupate, in formazione o borsa lavoro Donne inoccupate e disoccupate Voucher di servizio  Donne inoccupate e disoccupate vittime della tratta (ISEE familiare <16.000 € annui) Indennità di partecipazione (alla persona)		Donne inoccupate e disoccupate da almeno 2 anni Donne inoccupate e disoccupate vittime della tratta (ISEE familiare <16.000 € annui) Indennità di partecipazione (alla persona) Indennità di tutoraggio (all'azienda)	Donne con contratto di lavoro atipico/para subordinato Donne con contratto di lavoro atipico/somministrate Donne inoccupate e disoccupate Donne lavoratrici autonome Donne occupate a tempo determinato e indeterminato Donne vittime di violenza Lavoratrici in	Donne vittime della tratta Assegnazione incentivi alle imprese	Disoccupate e ai sensi art. 2 D.Lgs. 181/2000 Voucher di servizio  Donne inoccupate e disoccupate e vittime della tratta (ISEE familiare <16.000 € annui) Assegnazione fondi ai soggetti attuatori
MOLISE					Donne extracomunitarie e comunitarie Assegnazione fondi ai soggetti attuatori				

Segue

Segue

REGIONE	Misure di Politiche attive								
	Formazione						Incentivi all'assunzione	Incentivi per la creazione di imprese	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro
	Formazione	Formazione continua (occupati)	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Formazione professionale	Formazione professionale				
					Formazione in aula	Formazioni e nel posto di lavoro			
PIEMONTE							A tempo determinato Soggetti svantaggiati, donne Assegnazione incentivi alle imprese  A tempo indeterminato Detenute ed ex detenute Inoccupate e disoccupate over 45 Soggetti svantaggiati, donne Tossicodipendenti/alcooldipendenti Assegnazione incentivi al		Donne assistenti familiari Assegnazione fondi ai soggetti attuatori
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO	Donne inoccupate e disoccupate e Assegnazione fondi ai soggetti attuatori	Donne occupate (occupabilità) Assegnazione fondi ai soggetti attuatori		Donne in cerca di occupazione (occupabilità) Assegnazione fondi ai soggetti attuatori					
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO				Donne Assegnazione fondi ai soggetti attuatori					Donne Assegnazione fondi ai soggetti attuatori

Segue

Segue

REGIONE	Misure di Politiche attive								
	Formazione						Incentivi all'assunzioni e	Incentivi per la creazione di imprese	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro
	Formazione	Formazione continua (occupati)	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Formazione professionale	Formazione professionale				
					Formazione in aula	Formazione e nel posto di lavoro			
PUGLIA	Donne inoccupate, disoccupate e, inattive, immigrate in condizione di disagio Assegnazione fondi ai soggetti attuatori Indennità di partecipazione (alla persona)	Donne disoccupate e da oltre 24 mesi Dote		Donne inoccupate, disoccupate, inattive, immigrate in condizione di disagio Assegnazione fondi ai soggetti attuatori Indennità di partecipazione (alla persona)	Donne inoccupate e disoccupate Assegnazione fondi ai soggetti attuatori Indennità di partecipazione (alla persona) Voucher di servizio		Donne inoccupate e disoccupate Donne in posizioni manageriali Donne svantaggiate Assegnazione e incentivi alle imprese	Donne Assegnazione incentivi alle imprese	Donne in situazioni di disagio Assegnazione fondi ai soggetti attuatori
SARDEGNA									
SICILIA							A tempo indeterminato Donne svantaggiate e occupate Assegnazione e incentivi alle imprese	Donne vittime di maltrattamenti e abusi Assegnazione incentivi alle imprese	

Segue

Segue

REGIONE	Misure di Politiche attive								
	Formazione						Incentivi all'assunzione	Incentivi per la creazione di imprese	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro
	Formazione	Formazione continua (occupati)	Supporto ai contratti a causa mista (apprendistato e d'inserimento)	Formazione professionale	Formazione professionale				
					Formazione in aula	Formazioni e nel posto di lavoro			
TOSCANA	Donne in percorsi di politica attiva, inoccupate, in CIG, disoccupate, con attività di lavoro autonomo e con contratto a tempo determinato di tipo subordinato di durata non superiore a 6 mesi. Voucher di servizio	Lavoratrici con contratti di lavoro atipici. Voucher di formazione		Detenute donne della casa circondariale NCP Sollicciano. Assegnazione fondi ai soggetti attuatori. Donne inoccupate, disoccupate e inattive. Voucher di formazione. Assegnazione fondi ai soggetti attuatori. Indennità di partecipazione (alla persona). Donne pre	Donne inoccupate e disoccupate. Assegnazione fondi ai soggetti attuatori. Donne in cerca di lavoro. diplomate, laureate e over 40. Voucher di formazione	Donne immigrate inoccupate e disoccupate. Donne immigrate vittime di tratta. Indennità di partecipazione (alla persona). Donne laureate, disoccupate. Voucher di servizio	Donne over 35 inoccupate e disoccupate. Assegnazione incentivi alle imprese. A tempo determinato. Donne. Assegnazione incentivi alle imprese. A tempo indeterminato. Donne inoccupate e disoccupate. Donne inoccupate e disoccupate età minima 30 anni. Donne over 35		Donne svantaggiate. Assegnazione fondi ai soggetti attuatori
UMBRIA									
VAL D'AOSTA		Donne occupate. Assegnazione fondi ai soggetti attuatori		Donne straniere. Assegnazione fondi ai soggetti attuatori	Donne disoccupate. Assegnazione fondi ai soggetti attuatori				Donne occupate. Voucher di servizio. Donne straniere. Assegnazione fondi ai soggetti attuatori
VENETO									

Fonte: Monitoraggio qualitativo delle politiche attive regionali - Progetto Governance regionale - IL

## APPENDICE

### Nota metodologica per l'analisi multivariata e l'analisi per gruppi

#### 1. Analisi delle corrispondenze multiple

Nel caso in cui lo studio dei fenomeni si conduce tramite la rilevazione di un numero elevato di variabili, come il questionario RCFL, l'analisi multivariata ci consente di ridurre la complessità della matrice dei dati. Quando si ha una preponderanza di variabili qualitative, in particolare modo nei casi di indagini condotte tramite questionario, come nel nostro caso di studio, è possibile utilizzare l'Analisi delle Corrispondenze Multiple (ACM) nell'intento di ridurre la matrice dati e sintetizzare le relazioni di interdipendenza in un numero limitato di fattori. Tali fattori, per definizione indipendenti, possono a loro volta essere utilizzati per applicare ulteriori tecniche di statistica multivariata come ad esempio la Cluster Analysis. L'analisi delle corrispondenze fu introdotta negli anni '70 da Benzecri per lo studio di tabelle di contingenza generate dall'incrocio di due variabili qualitative (Analisi delle Corrispondenze Semplice). In seguito fu estesa ai casi con un numero qualsiasi di variabili (Analisi delle Corrispondenze Multiple). L'analisi delle corrispondenze è un'analisi di tipo fattoriale che ha come scopo quello di individuare dimensioni soggiacenti alla struttura dei dati, dimensioni intese a riassumere l'intreccio di relazioni e di "interdipendenza" tra le variabili originarie. Si ottiene come prodotto la trasformazione di una tabella di contingenza in una rappresentazione grafica al fine di facilitare l'interpretazione dell'informazione contenuta nella tabella stessa. Nell'analisi delle corrispondenze multiple (ACM) il punto di partenza è una tabella di contingenza "particolare", nota come tavola di Burt, in cui le modalità riga coincidono con le modalità colonna.

La matrice di Burt può essere considerata l'equivalente della matrice di correlazione nell'analisi delle componenti principali e si ottiene moltiplicando, in senso matriciale, la tabella disgiuntiva completa per la sua trasposta. La tabella disgiuntiva completa si ottiene considerando tutte le modalità delle variabili di interesse come binarie ed avendo tante righe quante sono le unità statistiche e tante colonne quante sono appunto le modalità stesse. Nell'ACM possiamo distinguere due tipologie di variabili:

- attive, cioè variabili che entrano direttamente nell'analisi concorrendo alla formazione degli assi fattoriali;
- supplementari o illustrative, cioè variabili di tipo "passivo" che sono escluse dalla fase di estrazione dei fattori ma si utilizzano successivamente considerando la loro posizione sugli assi fattoriali come ausilio per la loro interpretazione.

Nell'ACS, viene utilizzata la metrica del Chi-Quadrato per valutare la dispersione dei profili, riga e colonna, rispetto al loro "centro di gravità". L'inerzia totale è proporzionale a Chi-Quadrato ma non è esattamente uguale al rapporto tra il Chi-Quadrato e il numero di osservazioni come nell'ACS. Essa è funzione del numero di modalità ( $q$ ) e del numero di variabili attive ( $p$ ):

$$\text{Inerzia} = F[(q-p)/p]$$

Si estraggono degli assi fattoriali, ortogonali tra loro, che spiegano ciascuno, in ordine decrescente, il massimo della variabilità della matrice dei dati (inerzia). Il numero massimo di fattori estraibili è pari al numero di modalità ( $q$ ) meno il numero di variabili attive ( $p$ ). I fattori da considerare si determinano in base alla loro rilevanza, ovvero alla quota di inerzia totale che spiegano. Benzecri indica un limite, pari a 1 diviso il numero di variabili attive ( $=1/p$ ), al di sotto del quale l'autovalore, e dunque il fattore ad esso associato, diviene insignificante. Per interpretare il significato degli assi fattoriali, assieme alle coordinate fattoriali, si utilizzano i seguenti indicatori:

- la massa, ovvero la frequenza relativa della modalità rapportata al numero di variabili attive;
- il contributo assoluto e il contributo relativo;

- Le coordinate dei punti sui fattori;

Tipicamente nell'ACM le quote di inerzia spiegate dai primi fattori non sono molto elevate, specie se confrontate con quelle dell'ACS, a causa del grande numero di modalità, e di conseguenza di variabilità, presente nella matrice dei dati. Talora può risultare interessante ripetere l'ACM dopo aver ripulito la matrice dei dati compattando le categorie che nella prima analisi non presentano contributi assoluti abbastanza elevati sui fattori considerati; in questo modo infatti si riduce l'inerzia globale ( $q$  diminuisce mentre  $p$  rimane fisso). Per decidere quante dimensioni interpretare ci si può basare sui seguenti criteri:

- scree test,
- incremento di inerzia superiore ad  $1/q$  (Benzècri).

Nel prossimo capitolo saranno approfonditi alcuni aspetti metodologici con l'applicazione dell' ACM su dati ricavati dalla Rilevazione Continua Delle Forze Lavoro (2009).

### Cluster Analysis

La cluster analysis è una tecnica esplorativa e descrittiva, dei dati di partenza, che procede ad una riduzione della complessità delle unità di indagine. Essa costruisce classi di soggetti, oggetti o proprietà mediante una procedura di calcolo delle distanze tra unità. Un cluster viene definito come una collezione di oggetti "simili" tra loro che sono "dissimili" rispetto agli oggetti degli altri cluster. La tecnica k-means utilizzata per raggruppare le unità statistiche  $I$  è concepita in modo tale da massimizzare l'omogeneità interna ai cluster e parallelamente massimizzare le differenze tra i cluster stessi. Il posizionamento dei gruppi rispetto ai fattori dell'ACM, le loro caratteristiche rispetto ad altre variabili di interesse e la loro distribuzione in relazione al territorio (ripartizioni territoriali e regioni), permettono di definire alcuni target specifici di giovani con la finalità di orientare le azioni di politica attiva ad essi rivolte. Rimandando ad altra sede ogni approfondimento metodologico in relazione all'algoritmo utilizzato, l'applicazione della classificazione k-means ai dati della RCFL pesati con i coefficienti medi 2009, ha prodotto quattro gruppi omogenei rispetto ai sei fattori ricavati dall'ACM.

### Glossario

**Occupati:** comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

**Disoccupati:** comprendono le persone non occupate tra 15 e 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro (*tra quelle previste nel questionario. N.d.A.*) nei trenta giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla data dell'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

**Inattivi:** comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione.

Il questionario per la rilevazione delle forze di lavoro (ISTAT) prevede che siano rivolte le seguenti domande per accertare che l'intervistato abbia effettuato una "azione attiva di ricerca di lavoro":

- Ha avuto contatti con un Centro pubblico per l'impiego (ex Ufficio di Collocamento) per cercare lavoro;
- Ha sostenuto un colloquio di lavoro, una selezione presso privati;
- Ha sostenuto prove scritte e/o orali di un concorso pubblico;
- Ha inviato una domanda per partecipare ad un concorso pubblico;
- Ha esaminato offerte di lavoro sui giornali;
- Ha messo inserzioni sui giornali o ha risposto ad annunci;
- Ha fatto domande di lavoro e/o inviato (o consegnato) curriculum a privati;
- Si è rivolto a parenti, amici, conoscenti, sindacati;
- Ha cercato lavoro su Internet;
- Ha avuto contatti con una agenzia interinale o con una struttura di intermediazione (pubblica o privata); diversa da un Centro pubblico per l'impiego per cercare lavoro;
- Ha cercato terreni, locali, attrezzature per avviare una attività autonoma;
- Ha chiesto permessi, licenze, finanziamenti per avviare una attività autonoma;
- Altra azione.

**Definizione di disoccupato secondo l'ILO** (*International Labour Organization*):

- (1) "Disoccupati" sono quelle persone, che hanno compiuto una determinata età, che nel periodo di riferimento erano:
  - a. "senza lavoro", ovvero non avevano un lavoro retribuito o un autoimpiego, come definito nel paragrafo 9;
  - b. "immediatamente disponibili al lavoro", ovvero erano disponibili per un lavoro retribuito o per auto-impiego nel periodo di riferimento; e
  - c. "alla ricerca di lavoro", ovvero avevano compiuto delle azioni specifiche in un determinato periodo di riferimento per cercare un lavoro retribuito o un auto-impiego. Le azioni specifiche possono comprendere la registrazione ad un servizio pubblico o privato per il lavoro; l'invio del curriculum alle imprese; presentarsi in un luogo di lavoro, una fattoria, una fabbrica, un mercato o altri luoghi di riunione; pubblicare o rispondere ad annunci sui giornali; cercare assistenza di amici e parenti; essere alla ricerca di terreni, locali, macchinari o attrezzature per creare la propria impresa; richiedere finanziamenti; fare domanda di permessi e concessioni, ecc.
- (2) In situazioni in cui i metodi di ricerca di lavoro convenzionali siano di scarso rilievo, il mercato del lavoro sia altamente disorganizzato o abbia una portata limitata, l'assorbimento di forza lavoro sia basso, in un determinato periodo, oppure la forza lavoro sia occupata prevalentemente attraverso lavoro autonomo, la definizione standard di disoccupazione fornita nel paragrafo (1) può essere applicata rendendo più flessibili i criteri di ricerca di lavoro.
- (3) Nell'applicazione del criterio di immediata disponibilità al lavoro, particolarmente nelle situazioni descritte nel par. (2), dovrebbero essere sviluppati dei quesiti appositi per ciascun paese. Queste domande potrebbero basarsi su nozioni quali il desiderio di lavorare e la precedente esperienza lavorativa, la disponibilità ad assumere incarichi dietro compenso o salario rispondenti alle condizioni prevalenti di quel

territorio, oppure la disponibilità ad avviare attività in proprio, avendo a disposizione le necessarie risorse e attrezzature.

- (4) Nonostante il criterio di ricerca di lavoro sia incluso nella definizione standard di disoccupazione, le persone senza lavoro e disponibili al lavoro, che hanno dimostrato la volontà di accettare un lavoro retribuito o avviare un'attività autonoma in una data successiva a quella del periodo di riferimento dovrebbero essere considerate disoccupate.
- (5) Le persone uscite temporaneamente dal lavoro, in assenza di un contratto vincolante, e che sono immediatamente disponibili al lavoro o in cerca di lavoro, dovrebbero essere ugualmente considerate disoccupate, secondo la definizione standard di disoccupazione. Tuttavia i paesi, a seconda delle condizioni e delle politiche nazionali, potranno optare per una maggiore flessibilità nella definizione dei criteri di ricerca di lavoro nei confronti delle persone temporaneamente licenziate. In questi casi, le persone temporaneamente licenziate che non sono alla ricerca di un lavoro, ma sono classificate come disoccupate, dovrebbero essere identificate in una sottocategoria separata.

Studenti, casalinghe ed altri prevalentemente occupati in attività non economiche nel periodo di riferimento, che soddisfano le condizioni dei parr. (1) e (2) sopra riportati, dovrebbero essere considerati disoccupati sulla stessa base di altre categorie identificate separatamente, ove possibile.

## Indice delle tabelle e delle figure

Tabella 1 - Principali indicatori del mercato del lavoro in alcuni paesi europei e nella media EU-27 anno 2008-2009-2010 per genere (valori %) .....	15
Tabella 2 - Principali indicatori del mercato del lavoro per ripartizione, regioni e genere (valori %) .....	21
Tabella 3 - Donne che vogliono lavorare (15-64 anni) - Anno 2010 (valori assoluti e percentuali) .....	27
Tabella 4 - Variabili attive considerate nell'analisi ACM. Rilevazione Continua delle Forze Lavoro, ISTAT .....	29
Tabella 5 - Analisi delle corrispondenze multiple: primi quattro fattori estratti per quota di variabilità rappresentata dal fattore. ....	31
Tabella 6 - Modalità caratteristiche del Primo fattore. Asse "Partecipazione al lavoro". Coordinate fattoriali e contributo della modalità nella determinazione del fattore (varianza spiegata dal fattore pari al 19,5%). ....	32
Tabella 7 - Modalità caratteristiche del Secondo fattore. Asse "Propensione al lavoro dipendente e autonomo". Coordinate fattoriali e contributo della modalità nella determinazione del fattore (varianza spiegata dal fattore pari al 8,1%). ....	33
Tabella 8 - Modalità caratteristiche del Terzo fattore. Asse "Differenti generazioni". Coordinate fattoriali e contributo della modalità nella determinazione del fattore (varianza spiegata dal fattore pari al 5,9%). ....	34
Tabella 9 - Modalità caratteristiche del Quarto fattore. Asse "Responsabilità familiare". Coordinate fattoriali e contributo della modalità nella determinazione del fattore (varianza spiegata dal fattore pari al 4,8%). ....	35
Tabella 10 - Principali caratteristiche del gruppo 1 .....	37
Tabella 11 - Principali caratteristiche del gruppo 2 .....	38
Tabella 12 - Principali caratteristiche del gruppo 3 .....	39
Tabella 13 - Principali caratteristiche del gruppo 4 .....	40
Tabella 14 - Principali caratteristiche del gruppo 5 .....	41
Tabella 15 - Principali caratteristiche del gruppo 6 .....	42
Tabella 16 - Principali caratteristiche del gruppo 7 .....	43
Tabella 17 - Principali caratteristiche del gruppo 8 .....	44
Tabella 18 - Gruppi per Età. Valori percentuali sul totale del gruppo. ....	45
Tabella 19 - Gruppi per livello del titolo di studio Valori Assoluti e percentuali sul totale e nel gruppo .....	46
Tabella 20 - Gruppi per stato civile - Valori percentuali .....	47
Tabella 21 - Gruppi per relazione di parentela nel nucleo- Valori percentuali .....	47
Tabella 22 - Gruppi per condizione professionale - Valori percentuali .....	48
Tabella 23 - Gruppi per tipo di lavoro - Valori percentuali .....	49
Tabella 24 - Gruppi per cittadinanza - Valori percentuali .....	50
Tabella 25 - Distribuzione dei gruppi tipologici per regione (valori percentuali di riga). ....	52
Tabella 26 - Coordinate fattoriali dei gruppi sugli assi fattoriali e numerosità (Valori assoluti e percentuali sul totale) .....	56
Tabella 27 - Gruppi tipologici e misure di politica attiva e passiva .....	63

Tabella 28 – I e II livello - LMP.....	64
Tabella 29 - Le misure di politica attiva per il target Donne avviate dalle singole regioni.....	65
Figura 1 - Tasso di occupazione femminile (15-64 anni). Europa. Media 2010.....	14
Figura 2 – Tasso di occupazione (15-64 anni) per sesso nell'Unione europea a 27 e in Italia - Variazioni tendenziali (variazioni percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) – I trim. 2008-IV trim. 2010.....	16
Figura 3 – Tasso di disoccupazione (15-64 anni) per sesso nell'Unione europea a 27 e in Italia - Variazioni tendenziali (variazioni percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) – I trim. 2005-IV trim. 2010.....	17
Figura 4 - Inattivi perché accudiscono un bambino o un adulto non autosufficiente in alcuni paesi europei – Anno 2010 (valori percentuali).....	18
Figura 5 - Inattivi per altre responsabilità personali o familiari in alcuni paesi europei – Anno 2010 (valori percentuali).....	19
Figura 6 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere e distanza dall'obiettivo italiano (69%) – Anno 2010 ( <i>valori percentuali</i> ).....	20
Figura 7 - Tasso di occupazione femminile (20-64 anni) per ripartizione e distanza dall'obiettivo italiano (69%) – Anno 2010 ( <i>valori percentuali</i> ).....	20
Figura 8 - Differenza percentuale di genere del tasso di occupazione, del tasso di disoccupazione e del tasso di inattività per regione.....	23
Figura 9 – Serie storica trimestrale del tasso di occupazione femminile per ripartizione – I trim. 2004-IV trim. 2010 ( <i>Valori percentuali</i> ).....	24
Figura 10 – Serie storica trimestrale del tasso di inattività femminile per ripartizione – I trim. 2004-IV trim. 2010 ( <i>Valori percentuali</i> ).....	25
Figura 11 – Partecipazione al mercato del Lavoro della popolazione femminile in età lavorativa (15-64 anni). Media 2010, (valori assoluti e composizioni percentuali).....	28
Figura 12 – Distribuzione percentuale dei gruppi tipologici sul totale delle donne 15-64 anni (valori percentuali).....	36
Figura 13 – Distribuzione percentuale dei gruppi tipologici sul totale delle donne 15-64 anni per regione (valori percentuali).....	53
Figura 14 – Posizione dei Cluster sugli assi fattoriali Partecipazione al lavoro e Propensione al lavoro dipendente e autonomo.....	57
Figura 15 - Posizione dei Cluster sugli assi fattoriali Partecipazione al lavoro e Differenti generazioni.....	57
Figura 16– Posizione dei Cluster sugli assi fattoriali Partecipazione al lavoro e Responsabilità familiare.....	58