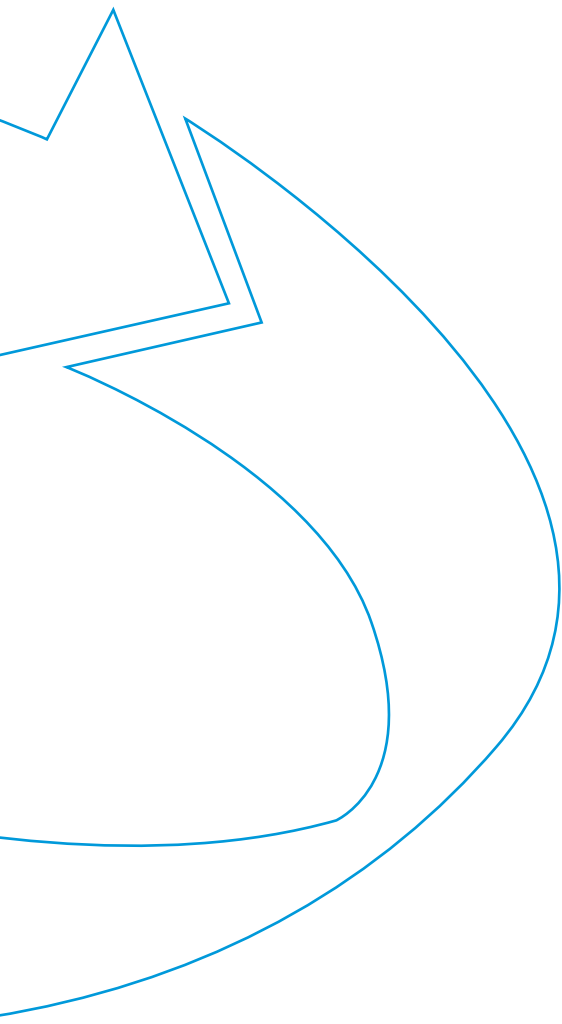


IL BILANCIO DI GENERE 7

- **PREMESSA**
- **IL PERSONALE INPS, STAKEHOLDER INTERNO**
- **ANALISI DI GENERE RELATIVA AGLI ISCRITTI INPS**
- **ANALISI DI GENERE RELATIVA ALLE PENSIONI**
- **ANALISI DI GENERE RELATIVA ALLE PRESTAZIONI
A SOSTEGNO DEL REDDITO**



nella vecchiaia...

dopo una vita laboriosa spesa interamente nel lavoro, dopo aver portato un prezioso contributo allo sviluppo della produzione e della ricchezza economica del Paese, quali prospettive ti confortano?

...chi si ricorderà di te?

Potresti considerarti soddisfatto se tu dovessi pesare sul bilancio dei tuoi figli o, peggio, se fossi costretto a ricorrere alla beneficenza pubblica o privata?

L'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*invece, ti garantisce una pensione che **OGGI**, a causa della eccezionale svalutazione monetaria, potresti ritenere non soddisfacente, ma che **DOMANI**, col ritorno, cioè della normalità nella vita economica della nazione, ti assicurerà una vecchiaia tranquilla.*

L'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*sarà quindi il sostegno fedele che **NON TI ABBANDONERÀ** fino agli ultimi giorni della tua vita e che non abbandonerà, dopo, neppure tua moglie e i tuoi figli.*

PREMESSA

Il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC) ha definito il concetto di *gender mainstreaming* come "il processo attraverso il quale si stimano le implicazioni per le donne e per gli uomini di un'azione politica, legislativa, economica, in ogni area della società e a tutti i livelli. È una strategia attraverso la quale l'interesse e le esperienze delle donne e degli uomini diventano parte integrante del programma, dello sviluppo, del monitoraggio e della stima delle politiche e dei programmi in tutte le sfere: sociale, economica, politica, allo scopo di realizzare l'uguaglianza dei benefici e delle opportunità tra uomini e donne".

La necessità del bilancio di genere nelle Amministrazioni Pubbliche (o meglio dell'analisi di genere dei dati di bilancio) nasce dal presupposto teorico che le politiche economiche non sono neutre, ma hanno conseguenze diverse sulle donne e sugli uomini, essendo diverso il loro ruolo nella famiglia, nell'economia e nella società.

A livello nazionale, nel maggio 2007 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emesso la Direttiva "Sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Tra le disposizioni contenute nella citata direttiva si invitano le Amministrazioni Pubbliche a redigere il bilancio di genere, vale a dire: "un'analisi di bilancio che metta in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una Amministrazione siano indirizzate, in modo diretto e indiretto, alle donne, quanta parte agli uomini e quanta ad entrambe".

Il Bilancio Sociale Inps 2009 è stato redatto in un'ottica di "*gender mainstreaming*", considerando la variabile sesso nella presentazione dei dati obiettivi e del valore aggiunto. In base a questa scelta metodologica si è ritenuto opportuno distinguere i dati tra uomini e donne sia per quanto riguarda le azioni intraprese e le misure realizzate dall'Istituto in materia di politiche del personale (*stakeholder* interni), sia per quelli relativi al mercato del lavoro e delle pensioni (*stakeholder* esterni).

Il genere costituisce una differenza strutturale che riguarda l'intera popolazione. Influisce, spesso rafforzandole, sulle diversità e vulnerabilità legate ad altre differenze strutturali quali razza, appartenenza etnica, classe, età, disabilità, ecc..

Politiche che possono sembrare neutre rispetto al sesso, ad un esame più attento possono risultare diverse nei loro effetti per le donne e per gli uomini.

Si riscontrano diversità sostanziali nelle vite delle donne e degli uomini nella maggior parte dei contesti sociali. Le politiche rivolte a determinati gruppi di destinatari o che hanno dirette implicazioni per essi sono quindi, in maggiore o minore misura, significative in relazione al genere.

L'analisi dei dati Inps, disaggregati per sesso, consente alcune riflessioni sulla distinzione tra uomini e donne nel mondo del lavoro e nella fase del pensionamento. Il presente capitolo intende focalizzare l'attenzione in modo unitario su una serie di indicatori proponendone una rilettura in ottica di genere. L'obiettivo perseguito è quello di mettere a disposizione delle istituzioni competenti strumenti conoscitivi utili a stimolare l'assunzione di politiche pubbliche rispondenti alle peculiari esigenze di donne e uomini.

IL PERSONALE INPS, STAKEHOLDER INTERNO

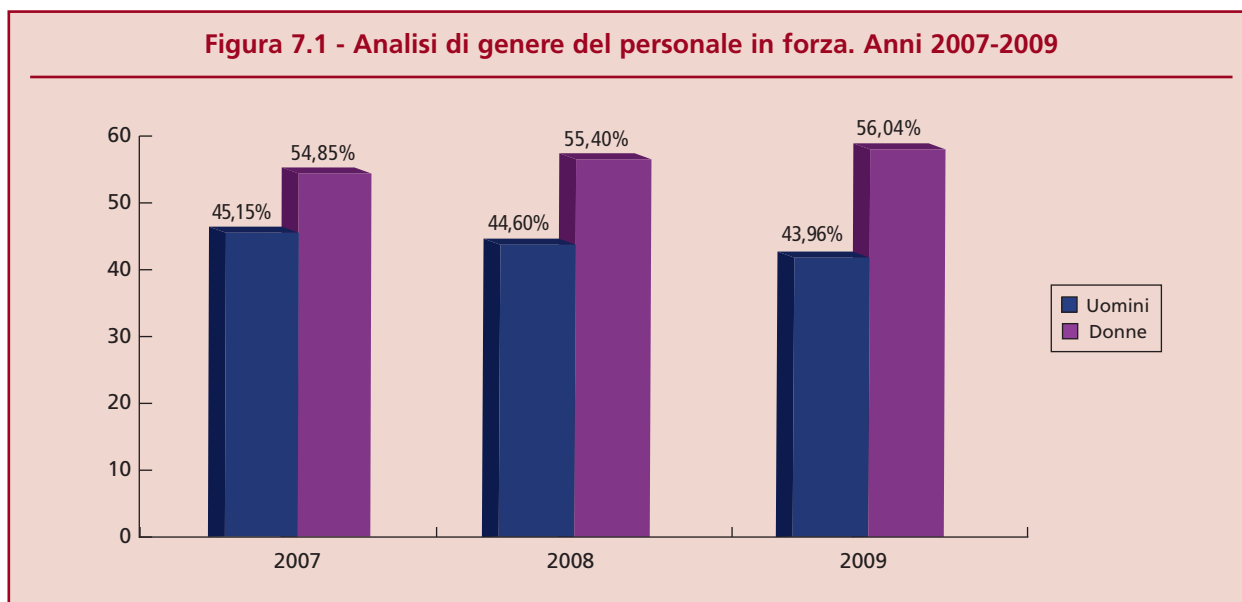
L'Inps assicura i servizi previdenziali e assistenziali in tutto il territorio nazionale con un personale in forza, nell'anno 2009, pari a 28.252 unità (Tavola 7.1).

	N. unità			Var. 2009 su 2008	
	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	Valore assoluto	Valore %
Personale in forza	31.210	29.533	28.252	-1.281	-4.3%

L'analisi di genere del personale Inps (Tavola 7.2) evidenzia che nel 2009 le donne rappresentano il 56,04% del totale con una crescita rispetto all'anno precedente dello 0,64%.

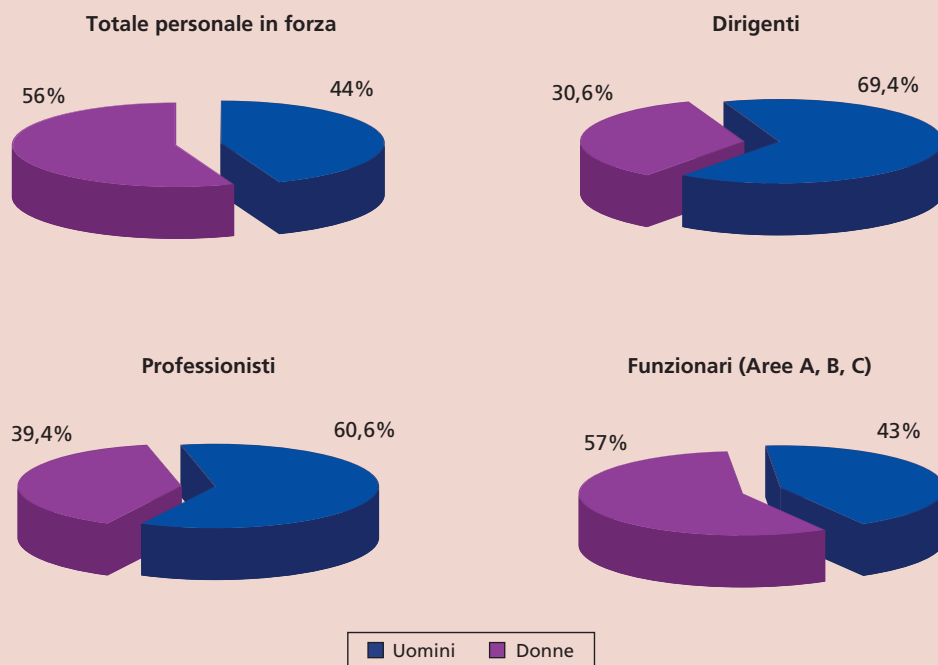
La Figura 7.1 mette in evidenza la ripartizione percentuale fra uomini e donne del personale in forza all'Istituto negli ultimi tre anni.

2007		2008		2009	
% Donne	% Uomini	% Donne	% Uomini	% Donne	% Uomini
54,85	45,15	55,40	44,60	56,04	43,96



Nella Figura 7.2, invece, viene fornita una analisi di genere per qualifica professionale dei dipendenti Inps. Nei ruoli dirigenziali e professionali prevale la presenza maschile – rispettivamente il 69,4% e il 60,6% – con una chiara diversificazione dei percorsi di carriera verso una scala gerarchica più alta.

Figura 7.2 - Analisi di genere dei dati sul personale Inps per qualifica professionale. Anno 2009



L'analisi di genere del personale in forza nelle singole regioni d'Italia è rappresentata nella Tavola 7.3.

Tavola 7.3 - Distribuzione percentuale del personale Inps per genere. Anno 2009

Regione	Donne	Uomini	Regione	Donne	Uomini
Abruzzo	58,0%	42,0%	Piemonte	66,6%	33,4%
Basilicata	51,7%	48,3%	Puglia	42,5%	57,5%
Calabria	49,6%	50,4%	Sardegna	60,0%	40,0%
Campania	39,3%	60,7%	Sicilia	43,4%	56,6%
Emilia R.	68,1%	31,9%	Toscana	61,2%	38,8%
Friuli V. G.	66,1%	33,9%	Trentino A. A.	63,4%	36,6%
Lazio	60,3%	39,7%	Umbria	59,2%	40,8%
Liguria	61,5%	38,5%	Valle d'Aosta	65,1%	34,9%
Lombardia	62,5%	37,5%	Veneto	63,6%	36,4%
Marche	62,2%	37,8%	Direzione generale	55,0%	45,0%
Molise	54,3%	45,7%			

La successiva Tavola 7.4 mette in evidenza, invece, l'età media dei dipendenti Inps unitamente ad un'analisi per genere e regione.

Tavola 7.4 - Età media del personale Inps per regione e genere. Anno 2009

Regione	Età media		
	Donne	Uomini	Totale
Abruzzo	50,5	52,1	51,2
Basilicata	50,8	52,1	51,4
Calabria	50,2	52,5	51,3
Campania	50,7	53	52,1
Emilia Romagna	50,4	51,1	50,7
Friuli Venezia Giulia	50	51,1	50,4
Lazio	51,3	53,1	52
Liguria	51,2	52	51,5
Lombardia	49	50,4	49,5
Marche	49,6	51,9	50,5
Molise	49,4	52,8	50,9
Piemonte	50,3	52,2	51
Puglia	48,8	51,7	50,5
Sardegna	49,7	52,5	50,8
Sicilia	51,1	52,4	51,8
Toscana	50,7	52,7	51,4
Trentino Alto Adige	47,6	49,7	48,4
Umbria	51,4	52,6	51,9
Valle d'Aosta	50,5	50,3	50,4
Veneto	49,7	51,3	50,3
Direzione generale	50,6	51,9	51,2
Totale nazionale	50,2	52	51

Nell'organizzazione e nella gestione delle risorse umane risulta necessario il confronto fra la differenziazione delle competenze. Da questa analisi, scaturiscono perciò le politiche del personale e le offerte formative; in altre parole tutte quelle politiche aziendali che riguardano l'integrazione del personale nei sistemi organizzativi e l'impatto che questi hanno sulla vita di ciascuno. Una modalità che, partendo dalla conoscenza dei fenomeni, sia in grado di comprendere e valorizzare le diverse competenze per la progettazione di un modello organizzativo adeguato, flessibile e innovativo.

Le azioni formative, ad esempio, hanno sostenuto i vari processi di cambiamento, quali l'introduzione del nuovo modello organizzativo e il blocco del *turn over*.

Come conseguenza della graduale diminuzione della consistenza numerica del personale – ridotto di quasi tremila unità negli ultimi tre anni - i cicli formativi hanno trattato la creazione di figure professionali rinnovate ampliandone le competenze. Inoltre, sono state

potenziate le riconversioni dei funzionari in mobilità da altri Enti, con sessioni pratiche di addestramento *on the job*.

L'azione formativa è una delle priorità gestionali dell'Istituto, rivolta a tutte le sedi centrali e locali nel territorio nazionale e, nel 2009, ha erogato corsi a 28.610 dipendenti, con una percentuale femminile del 57%. Nella seguente Tavola 7.5 viene fornita una analisi di dettaglio per genere ed ambito territoriale dell'attività di formazione.

Tavola 7.5 - Attività di formazione 2009.
Analisi per ambito territoriale e genere dei partecipanti

Tipologia	Ambito territoriale	Partecipanti		
		Donne	Uomini	Totale
Formazione centrale		6.249	5.908	12.157
	Piemonte	1.383	554	1.937
	Valle d'Aosta	38	14	52
	Lombardia	1.137	577	1.714
	Liguria	304	210	514
	Veneto	1.391	634	2.025
	Trentino Alto Adige	237	168	405
	Friuli Venezia Giulia	301	144	445
	Emilia Romagna	866	355	1.221
	Toscana	1.293	858	2.151
	Marche	352	225	577
Formazione locale	Umbria	202	110	312
	Lazio	418	252	670
	Abruzzo	65	49	114
	Molise	153	128	281
	Campania	233	371	604
	Basilicata	51	55	106
	Puglia	240	288	528
	Calabria	104	128	232
	Sicilia	429	551	980
	Sardegna	330	161	491
	Direzione generale	538	556	1.094
Totale partecipanti		12.296	16.314	28.610

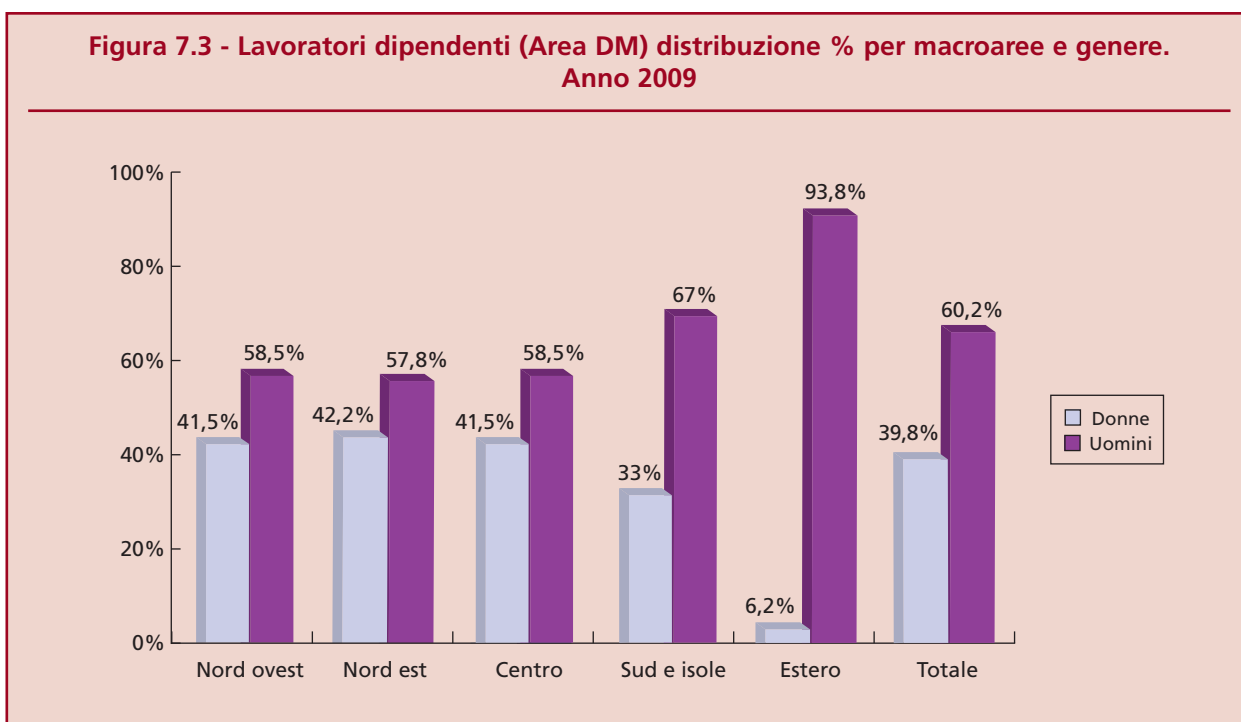
Il monitoraggio e la misurazione dei risultati di tutte le iniziative formative hanno come fine ultimo la creazione di uno standard qualitativo generalizzato, in grado tuttavia di valorizzare le differenze e le capacità di ogni soggetto nell'adeguamento delle realtà gestionali alla qualità del servizio. Oltre alla misurazione degli *outcome* produttivi, la costruzione di un sistema interno capace di prevedere indagini e valutazioni del clima interno, del benessere organizzativo e di una cultura organizzativa condivisa saranno gli obiettivi capaci di fornire al personale dipendente strumenti adeguati di autovalutazione e, soprattutto, di rendicontazione interna.

ANALISI DI GENERE RELATIVA AGLI ISCRITTI INPS

La Tavola 7.6 evidenzia l'analisi di genere relativa ai lavoratori dipendenti (Area DM)²³ iscritti all'Inps.

Donne	Uomini
39,8%	60,2%

Particolarmente interessante è la distribuzione per macro aree dei lavoratori dipendenti. La Figura 7.3 che segue, relativa alla distribuzione per genere, illustra graficamente le percentuali di uomini e donne sul totale nelle macro aree geografiche²⁴ del Paese e nel complesso nazionale.



Il divario esistente tra occupazione maschile e femminile tra nord-est, nord-ovest e centro Italia è sostanzialmente simile. Infatti al nord ed al centro su 100 occupati circa 42 sono donne; tale valore scende a 33 nel sud e nelle Isole.

La Tavola 7.7 mostra la distribuzione per qualifica e per sesso dei lavoratori dipendenti iscritti all'Inps e la successiva Figura 7.4 la illustra graficamente.

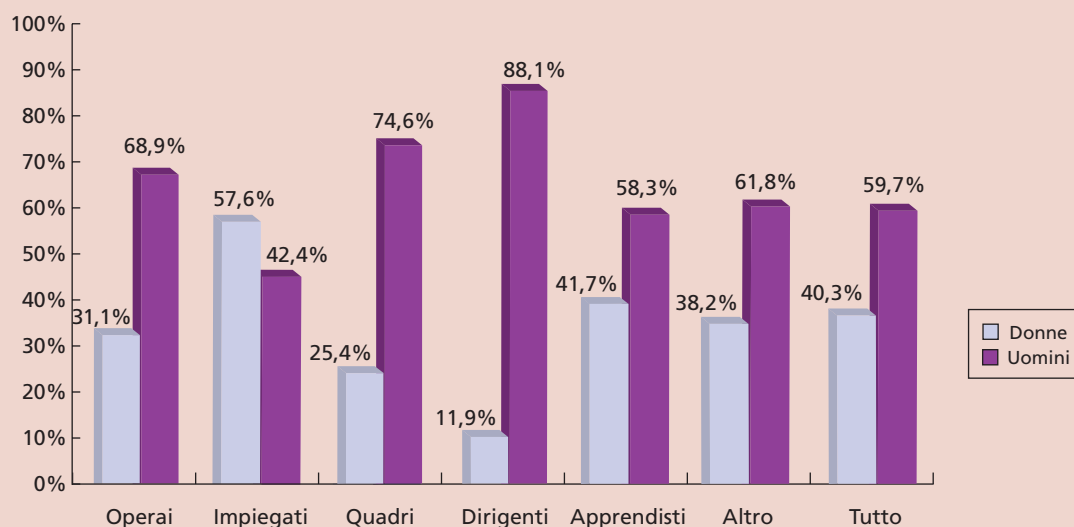
²³ Lavoratori dipendenti delle imprese che versano i contributi con modello DM10.

²⁴ Le aree geografiche prevedono i seguenti raggruppamenti di regioni: Nord-Ovest: Liguria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta; Nord-Est: Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Veneto; Centro: Lazio, Marche, Toscana, Umbria; Sud e Isole: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

Tavola 7.7 - Lavoratori dipendenti - suddivisione % per qualifica e genere. Anno 2009

Qualifica	Donne	Uomini
Operai	31,1%	68,9%
Impiegati	57,6%	42,4%
Quadri	25,4%	74,6%
Dirigenti	11,9%	88,1%
Apprendisti	41,7%	58,3%
Altro	38,2%	61,8%
Totale	40,3%	59,7%

Tra le qualifiche evidenziate le donne risultano in maggioranza solo tra gli impiegati (57,6%) mentre scendono al 25,4% tra i quadri ed all'11,9% tra i dirigenti.

Figura 7.4 - Lavoratori dipendenti - suddivisione % per qualifica e genere. Anno 2009

Anche il lavoro autonomo, nel suo insieme, conferma la sostanziale difficoltà di accesso al lavoro per le donne (su 100 autonomi 30 sono donne) con alcune eccezioni. Nel settore relativo all'artigianato gli uomini sono l'80,9% del totale (Tavola 7.8).

Tavola 7.8 - Artigiani - suddivisione % per tipologia e genere. Anno 2009

	Donne	Uomini
Titolare	16,9%	83,1%
Collaboratore	42,1%	57,9%
Totale	19,1%	80,9%

Nel lavoro autonomo le differenze tra uomini e donne si attenuano se si passa dal settore artigiano a quello del commercio. In particolare, tra i collaboratori le donne sono la maggioranza con il 60% (Tavola 7.9).

	Donne	Uomini
Titolare	34,3%	65,7%
Collaboratore	60,5%	39,5%
Totale	37,3	62,7

Nel settore agricolo, invece, si conferma il divario tra uomini e donne; queste ultime rappresentano il 37,6% del totale (Tavola 7.10).

	Donne	Uomini
Coltivatori diretti	37,4%	62,6%
Coloni e mezzadri	29%	71%
IAP*	44,3%	55,7%
Totale	37,6%	62,4%

* Imprenditori Agricoli Professionali

Nel mondo dei lavoratori iscritti alla Gestione separata gli uomini sono in prevalenza, soprattutto tra i professionisti (62,4%) (Tavola 7.11).

	Donne	Uomini
Collaboratori	43,3%	56,7%
Professionisti	37,6%	62,4%
Totale	42,6%	57,4%

La successiva Tavola 7.12 evidenzia, invece, che il lavoro domestico è un lavoro prettamente femminile; infatti su 100 lavoratori domestici 89 sono donne.

	Donne	Uomini
	88,7%	11,3%

* Numero lavoratori domestici con almeno un versamento contributivo

ANALISI DI GENERE RELATIVA ALLE PENSIONI

La composizione percentuale delle pensioni Inps per genere del beneficiario (Tavola 7.13) evidenzia che il 58,5% dei trattamenti in essere è erogato a favore di titolari donne e il restante 41,5% è destinato agli uomini. Tuttavia, in termini di spesa previdenziale le donne ricevono prestazioni per il 44% della spesa complessiva, mentre gli uomini per il 56%, per via del maggior importo medio dei trattamenti in godimento. Gli importi medi delle pensioni femminili si presentano, infatti, meno elevati in tutte le categorie di pensione, ad eccezione della tipologia Superstiti, per la quale l'uomo titolare riceve una prestazione derivata da una pensione femminile, quindi di importo più basso.

L'importo medio mensile delle pensioni complessivamente erogate alle donne è pari a 537 euro, quindi poco più della metà dell'importo medio di una pensione maschile (975 euro). La situazione non muta se si considerano anche solo le prestazioni di natura previdenziale, derivate da un rapporto assicurativo e finanziate tramite contributi a carico di lavoratori e datori di lavoro: 575 euro medi mensili per le donne contro 1.094 euro per gli uomini.

La distribuzione per genere delle pensioni di tipo previdenziale mostra percentuali maschili assai elevate per le pensioni di anzianità (81,6%) e i prepensionamenti (77,6%).

A sottolineare, invece, la prevalenza di carriere femminili con bassa anzianità nell'ambito del settore privato è la quota di pensioni di vecchiaia con titolari donne (64,7%), che presentano importi medi mensili pari a meno della metà (530,97 euro) di quelli dei trattamenti suddetti.

Tavola 7.13 - Pensioni vigenti per categoria e genere. Anno 2009 (importi in euro)

Categoria	Uomini		Donne		Pensioni Donne su Tot. pensioni %	Totale	
	Numero pensioni	Importo medio mensile	Numero pensioni	Importo medio mensile		Numero pensioni	Importo medio mensile
Anzianità	3.003.601	1.491,19	675.553	1.078,83	18,4	3.679.154	1.415,47
Vecchiaia	1.858.527	739,14	3.406.562	530,97	64,7	5.265.089	604,45
Prepensionamenti	261.716	1.494,90	75.550	1.071,25	22,4	337.266	1.400,00
Assegno di invalidità	244.924	657,64	121.804	492,27	33,21	366.728	602,71
Pensione di inabilità	59.392	1.016,05	21.746	719,11	26,8	81.138	936,47
Pensione di invalidità ⁽¹⁾	444.901	640,81	813.167	460,25	64,6	1.258.068	524,11
Superstiti	444.364	363,28	3.370.283	537,60	88,4	3.814.647	517,30
Totale IVS⁽²⁾	6.317.425	1.094,09	8.484.665	575,18	57,3	14.802.090	796,65
Pensioni/Assegni sociali	254.638	365,81	564.540	363,65	68,9	819.178	364,32
Invalidi civili ⁽³⁾	1.011.197	381,03	1.626.197	401,15	61,7	2.637.394	393,43
Totale Assistenziali	1.265.835	377,97	2.190.737	391,48	63,4	3.456.572	386,53
Totale generale	7.583.260	974,55	10.675.402	537,49	58,5	18.258.662	719,01

⁽¹⁾ Pensioni liquidate ante-legge 222/1984.

⁽²⁾ Invalidità, vecchiaia, superstiti.

⁽³⁾ Pensioni, assegni, indennità.

Netta, infine, è la prevalenza delle donne (88,4%) tra i destinatari di pensioni ai superstiti, a conferma della maggiore longevità femminile.

Mentre i trattamenti pensionistici di natura previdenziale rivolti alle donne sono il 57,3% del totale, la percentuale sale al 63,4% se si considerano le prestazioni di tipo assistenziale, a carico della fiscalità generale. Sono erogati, infatti, prevalentemente a donne sia le pensioni/assegni sociali (68,9%) sia le provvidenze economiche agli invalidi civili (61,7%). Ad esse va anche la netta maggioranza delle pensioni integrate al trattamento minimo²⁵: 3.387.089 pensioni (79,8%) su un totale di 4.244.007 a livello nazionale.

Con riferimento alle principali gestioni previdenziali Inps, le pensioni alle donne si distribuiscono con pesi percentuali più elevati di quelli delle pensioni con titolari di sesso maschile nel comparto del lavoro dipendente, nel lavoro autonomo dell'agricoltura e nel commercio. Per quanto riguarda gli importi medi mensili, i differenziali di genere più marcati si registrano nell'area del lavoro dipendente (-629,24 euro rispetto ai colleghi maschi). Nel comparto del lavoro autonomo le pensioni destinate alle donne presentano, rispettivamente, importi inferiori di 421 euro mensili nell'artigianato, di 388,77 euro mensili nel commercio e di 246,62 euro mensili nel settore dell'agricoltura (Tavola 7.14).

Tavola 7.14 - Pensioni vigenti per gestione e genere. Anno 2009 (importi in euro)

Gestione	Uomini			Donne			Totale	
	Numero pensioni	Valori %	Importo medio mensile	Numero pensioni	Valori %	Importo medio mensile	Numero pensioni	Importo medio mensile
Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti ⁽¹⁾	4.112.953	65,1	1.254,85	5.787.260	68,2	625,61	9.900.213	887,02
Coltivatori diretti, Coloni e Mezzadri	642.618	10,2	677,27	1.197.604	14,1	430,65	1.840.222	516,78
Artigiani	859.480	13,6	928,47	674.697	8,0	507,47	1.534.177	743,32
Commercianti	547.241	8,7	904,49	771.132	9,1	515,72	1.318.373	677,09
Gestione separata	138.593	2,2	102,55	45.539	0,5	76,39	184.132	96,08
Assicurazioni facoltative e gestioni minori	16.540	0,3	500,85	8.433	0,1	47,08	24.973	347,62
Totale	6.317.425	100,00	1.094,09	8.484.665	100,00	575,18	14.802.090	796,65

⁽¹⁾ Include le gestioni a contabilità separata, i fondi sostitutivi e integrativi.

In conclusione, la breve analisi effettuata sottolinea come i divari di genere riscontrabili sul piano dei trattamenti pensionistici siano il riflesso sia delle disparità di inserimento, di permanenza e di progressione di carriera nel mercato del lavoro tra uomini e donne, sia delle irrisolte problematiche legate ai differenziali retributivi nonché alla necessità, ancora prevalentemente femminile, di conciliare lavoro extradomestico e lavoro di cura e familiare.

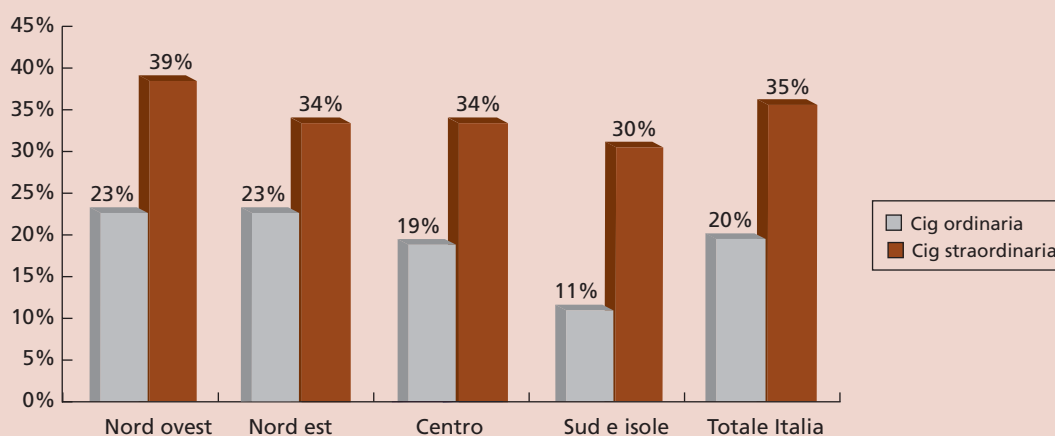
²⁵ L'importo del trattamento minimo fissato dalla legge per il 2009 è di 458,20 euro mensili, pari a 5.956,60 euro l'anno.

ANALISI DI GENERE RELATIVA ALLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

La ripartizione dei lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale per ripartizione geografica e genere (Figura 7.5) evidenzia, sia per la Cassa integrazione ordinaria che per quella straordinaria, una netta prevalenza di destinatari uomini rispetto alle donne, sia nelle singole ripartizioni geografiche che sul totale Italia.

Si annota, infatti che per i trattamenti ordinari (dovuti essenzialmente a sospensione dell'attività a causa di eventi temporali o transitori), le beneficiarie sul territorio nazionale sono il 20%, mentre per quelli straordinari (che riguardano ristrutturazioni/riorganizzazione delle imprese per crisi economiche di particolare rilevanza) la percentuale sale al 35%.

Figura 7.5 - Percentuale di beneficiarie di Cassa integrazione guadagni su totale beneficiari per ripartizione geografica. Anno 2009



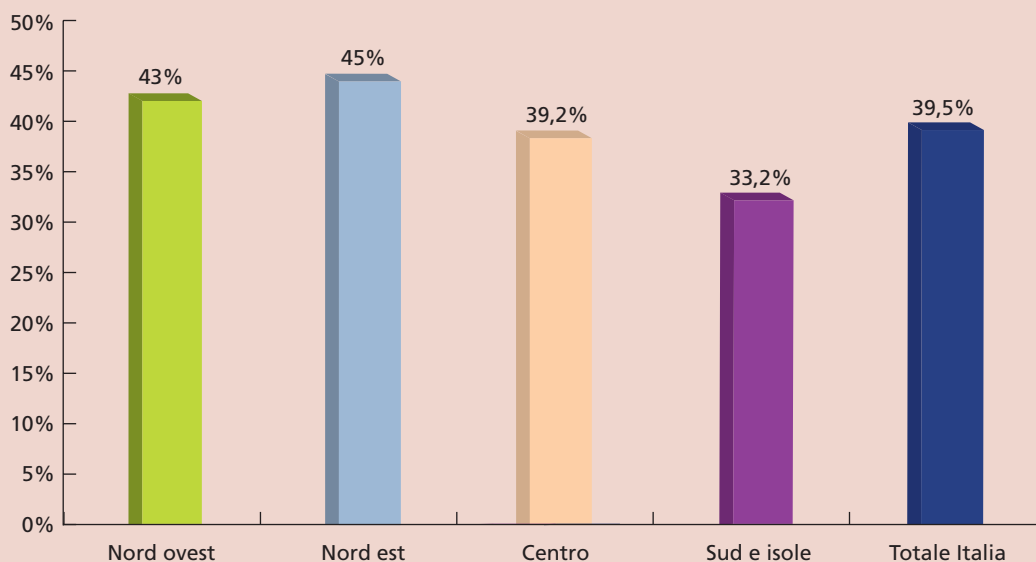
Il contingente di beneficiarie di indennità di mobilità, nel 2009, è più rilevante rispetto a quello appena descritto per la cassa integrazione guadagni.

Si raggiunge, infatti, un valore medio nazionale del 39,5% (Tavola 7.15 e Figura 7.6) rappresentato da 71.216 donne su 180.488 beneficiari totali, con valori del 45% nelle regioni del Nord Est d'Italia e del 43% in quelle del Nord Ovest d'Italia.

Tavola 7.15 - Beneficiari indennità di mobilità per ripartizione geografica. Flusso anno 2009

Ripartizioni geografiche Italia	Beneficiari		
	Donne	Uomini	Totale
Nord Ovest	23.407	30.999	54.406
Nord Est	14.924	18.226	33.150
Centro	13.345	20.730	34.75
Sud e Isole	19.540	39.317	58.857
Totale Italia	71.216	109.272	180.488

Figura 7.6 - Percentuale di beneficiarie di indennità di mobilità su totale beneficiari per ripartizione geografica. Anno 2009

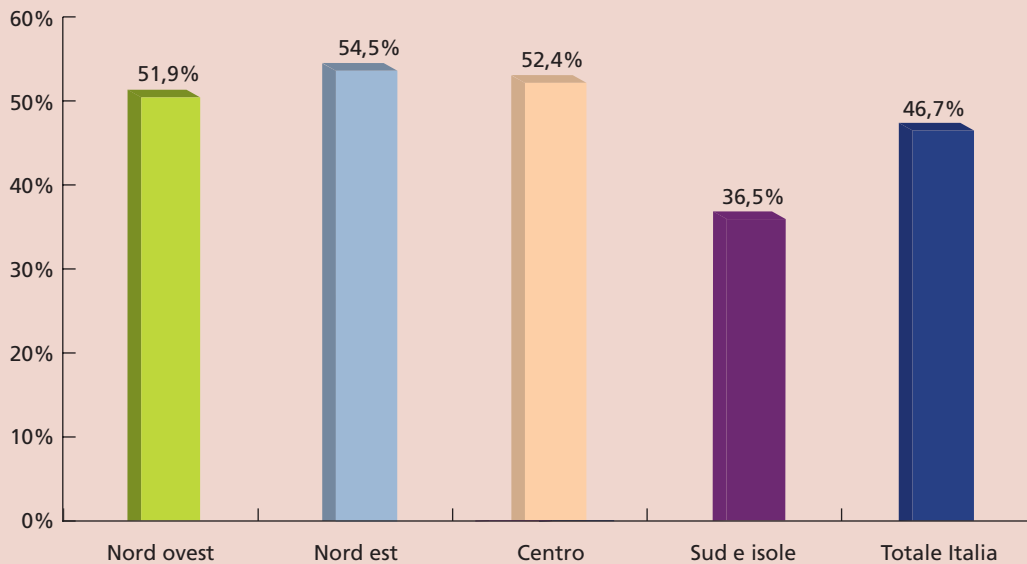


Per quanto attiene le prestazioni di disoccupazione ordinaria non agricola e speciale edile (Tavola 7.16 e Figura 7.7), su un totale di oltre 1,1 milioni di beneficiari, il 46,7%, corrispondente a 521mila unità, fa capo a lavoratrici, con una prevalenza rispetto agli uomini in tutte le regioni del Nord Italia ed in quelle del Centro Italia. Solo nelle regioni del Sud e nelle isole le beneficiarie di trattamenti di disoccupazione sono risultate in numero inferiore rispetto agli uomini.

Tavola 7.16 - Beneficiari indennità di disoccupazione ordinaria non agricola e speciale edile per ripartizione geografica. Flusso anno 2009

Ripartizioni geografiche Italia	Beneficiari		
	Donne	Uomini	Totale
Nord Ovest	122.421	113.568	235.989
Nord Est	137.849	114.937	252.786
Centro	103.754	94.360	198.114
Sud e Isole	157.240	273.102	430.342
Totale Italia	521.264	595.967	1.117.231

Figura 7.7 - Percentuale beneficiarie di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola e speciale edile su totale beneficiari per ripartizione geografica. Anno 2009



Il numero di beneficiari di trattamenti economici di maternità, con riferimento all'astensione per congedi parentali, risulta pari a 253.954 di cui 234.507 donne, corrispondente al 92,3%. Nelle singole ripartizioni geografiche (Figura 7.8) si evidenziano dati sensibilmente diversi: si passa dal 94,6% di donne sul totale dei beneficiari nelle regioni del Nord Ovest d'Italia all'89,0% nelle regioni del Sud Italia ed isole.

Figura 7.8 - Percentuale di donne beneficiarie di congedo parentale su totale beneficiari per ripartizione geografica. Anno 2009

