


# IL LAVORO PER LE DONNE

(opportunità e disagi)



## Introduzione

La condizione femminile nel mercato del lavoro italiano è sempre stata caratterizzata per i suoi tratti di relativo svantaggio rispetto alla condizione maschile, tanto che l'analisi delle differenze di genere è diventata uno strumento per l'analisi degli aspetti non solo quantitativi del mercato del lavoro. L'accentuazione o la riduzione di tali differenze, infatti, sono state le chiavi interpretative utilizzate per valutare anche il grado di efficacia delle politiche occupazionali e del lavoro attuate nel corso degli anni. L'attenzione dei ricercatori si è rivolta, in particolare, a due fenomeni principali: l'analisi della partecipazione al lavoro delle donne, attraverso lo studio del **tasso di attività**<sup>1</sup>, e l'analisi del lavoro a **part-time**. I dati del collocamento permettono un'analisi puntuale dei contratti e dei rapporti di lavoro e quindi potremo approfondire, con una certa ricchezza di informazioni, le caratteristiche del part-time nella nostra provincia; non potremo fare altrettanto per il tasso di attività che è prodotto dall'Istat con un'indagine campionaria sulle famiglie; con i dati del collocamento potremo solo valutare il flusso in ingresso nell'occupazione della forza lavoro femminile e quindi ottenere una stima indicativa della partecipazione al lavoro delle donne in relazione alle fasce d'età.

L'andamento del tasso di attività femminile rivela in modo molto eloquente le fasi evolutive del mercato del lavoro.  questo proposito possiamo anche notare che l'Italia ha sempre avuto un tasso di partecipazione al lavoro, delle donne, particolarmente basso, con differenze molto grandi fra le diverse aree del paese.

**Tab.1 - Tasso di attività (15-64 anni), maschi e femmine - 2001**

	maschi	Femmine
Italia settentrionale*	76.0%	55.0%
Italia centrale*	74.0%	50.6%
Italia meridionale e insulare*	71.3%	36.6%

**Tab.2 - Tasso di attività (15-64 anni), maschi e femmine, Italia ed Europa- 2001**

	maschi	Femmine
Italia*	73.6%	47.3%
Europa (15)**	79.1%	60.5%

\* fonte: Istat Indagine sulle forze di lavoro

\*\* fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

In termini positivi potremmo dire che esistono ampi margini per accrescere il coinvolgimento delle donne nel mondo del lavoro, attivando interventi mirati di politiche del lavoro.

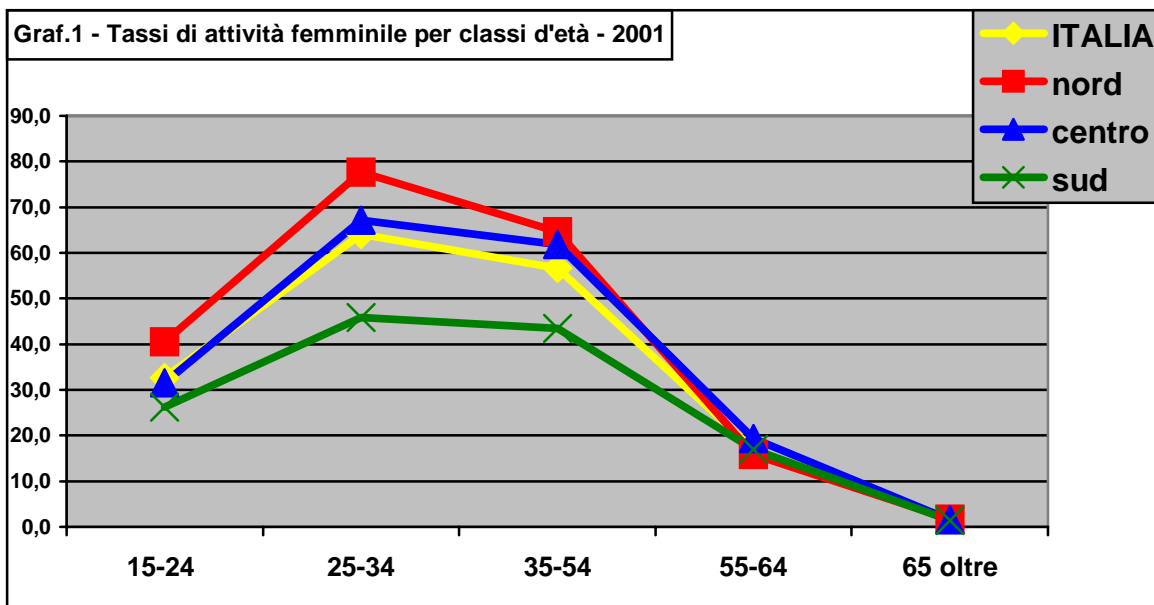
L'attenzione rivolta al part-time è legata al fatto che molto spesso è stato visto come una condizione che, almeno parzialmente, poteva ridurre il tasso di disoccupazione attraverso una redistribuzione del lavoro; siccome la disoccupazione femminile è sempre stata più elevata di quella maschile si pensava al part-time quindi come uno strumento in grado di favorire l'accesso al lavoro delle donne. Molti studi sono stati realizzati e sono state elaborate varie ipotesi sulla diffusione del part-time, sulle sue caratteristiche e sui suoi effetti sulla disoccupazione femminile: facciamo il

<sup>1</sup> Il tasso di attività è dato dal rapporto fra le forze di lavoro femminili (occupate e in cerca di occupazione) e il totale della popolazione femminile in età di lavoro (15-64 anni).

punto sulla situazione occupazionale delle donne nella nostra provincia e cerchiamo anche di fornire alcune risposte in merito alla diffusione del part-time. Considereremo, inoltre, anche altri fenomeni: la **femminilizzazione** del mercato del lavoro e la **flessibilità** contrattuale.

## LE DONNE E IL LAVORO IN PROVINCIA DI BRESCIA.

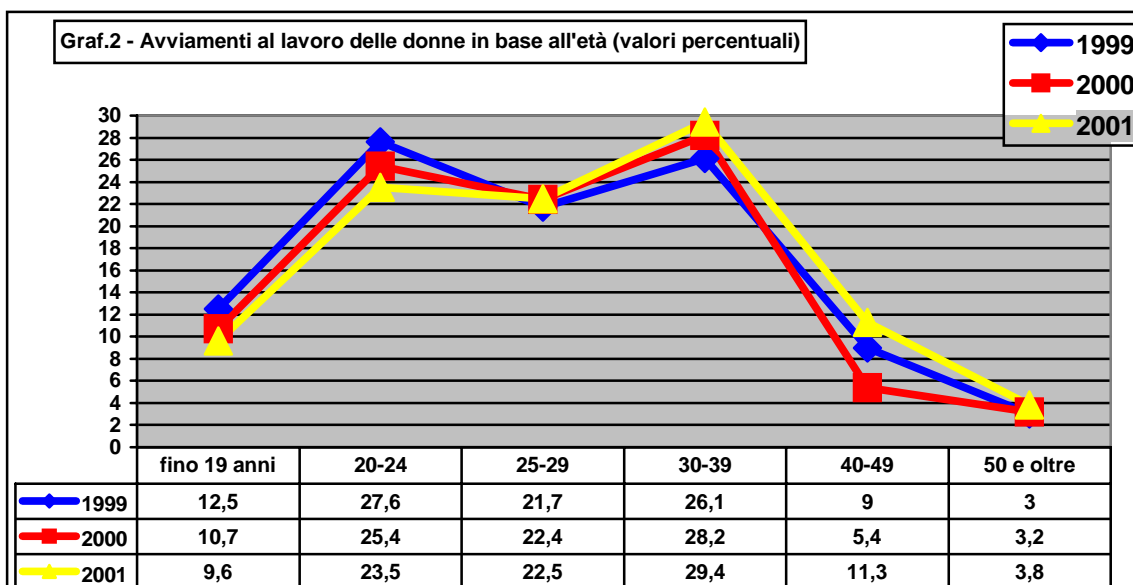
I flussi in ingresso nell'occupazione, in relazione alle fasce d'età, indicano un andamento che approssima la curva del tasso di attività. Quest'ultimo è riportato nel graf.1 e riguarda l'anno 2001.



Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

La ripartizione geografica indica dei tassi di attività più elevati al nord, in particolare per le classi più giovani, ma l'aspetto che ci interessa rilevare riguarda la forma delle curve: vediamo, infatti, che nelle due classi centrali, da 25 a 54 anni, ci sono tassi relativamente più elevati. Complessivamente la forma approssima quella di una campana con un tetto relativamente prolungato: questo indica che le donne restano nel mercato del lavoro anche nell'età compresa fra 25 e 35 anni, tipicamente quella del matrimonio e della cura dei figli. E' un dato che dimostra l'inconsistenza della tesi (quasi uno stereotipo) che vede le donne ritirarsi dal lavoro, tornare in famiglia per dedicarsi alla cura dei figli, per poi rientrare in età più adulta. Stare nel mercato del lavoro non significa necessariamente avere un'occupazione: il tasso di attività, infatti, considera non solo gli occupati, ma anche coloro che sono in cerca di un'occupazione.

Il graf. 2 riporta invece il flusso in ingresso nel lavoro, misurato sulla base degli avviamenti registrati al collocamento.



I flussi di avviamento mostrano un tetto più elevato proprio in corrispondenza delle classi d'età fra i venti e i quarant'anni, con una crescita nel corso del 2001 dell'età centrale (30-39 anni).

In valori assoluti gli avviamenti<sup>2</sup> hanno visto un incremento rilevante tra il 1999 e il 2000, rispettivamente: **114.291** e **138.613**. Nel 2001 c'è stato un certo rallentamento<sup>3</sup> e si è ottenuto un valore di **137.795**. La quota di avviamenti femminili è rimasta sostanzialmente stabile al **35%** degli avviamenti complessivi.

Da notare che questi avviamenti trovano inserimento soprattutto in alcuni settori economici.

### La femminilizzazione dell'occupazione.

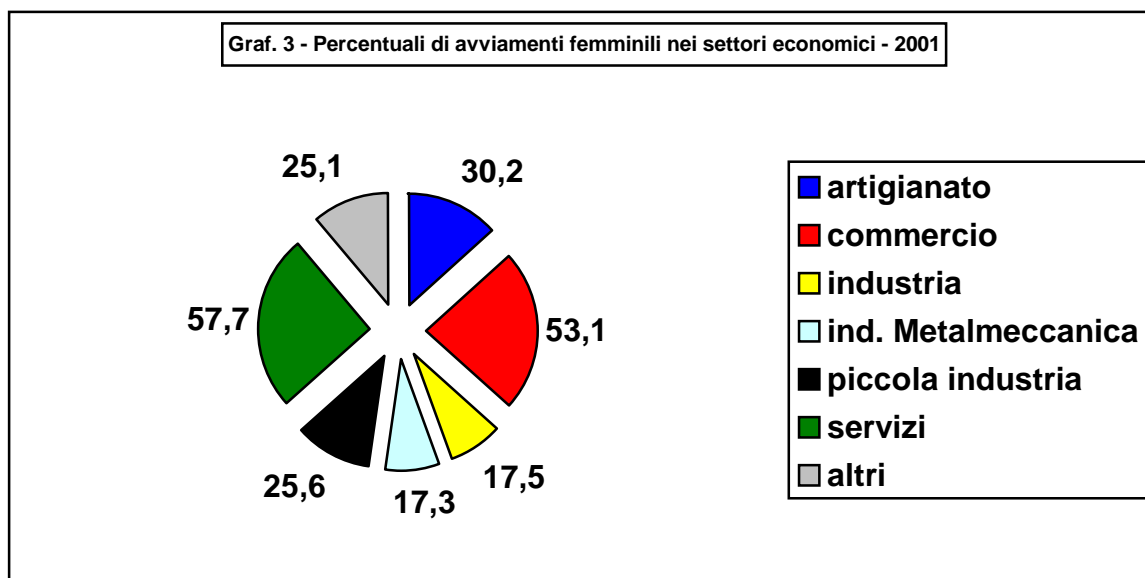
Nel corso degli anni '90, secondo le indagini Istat sulle forze di lavoro, è cresciuta la cosiddetta tendenza alla femminilizzazione dell'occupazione; se negli anni '70 si considerava la forza lavoro femminile come una forza lavoro debole, ora si verifica che alcuni settori trovano un'ampia prevalenza di donne occupate, è il caso, in particolare, del terziario. Anche i dati del collocamento ci confermano questo dato, sebbene nel nostro sistema di registrazione non siano contati gli avviamenti nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Nel Graf. 3, vediamo che il settore con la percentuale più elevata di avviamenti femminili è il terziario seguito dal commercio; i valori riguardano il 2001, ma sono sostanzialmente uguali a quelli dei due anni precedenti. Anche se gli avviamenti non corrispondono alla quota degli occupati, è però evidente che questi due settori assorbono in larga misura la forza lavoro femminile. Da notare che il settore 'terziario' nelle registrazioni del collocamento non considera tutto il vasto ambito della Pubblica Amministrazione (se non per i livelli di inquadramento più bassi); nel corso dell'ultimo decennio questo è stato il canale privilegiato per l'accesso al lavoro delle donne<sup>4</sup>.

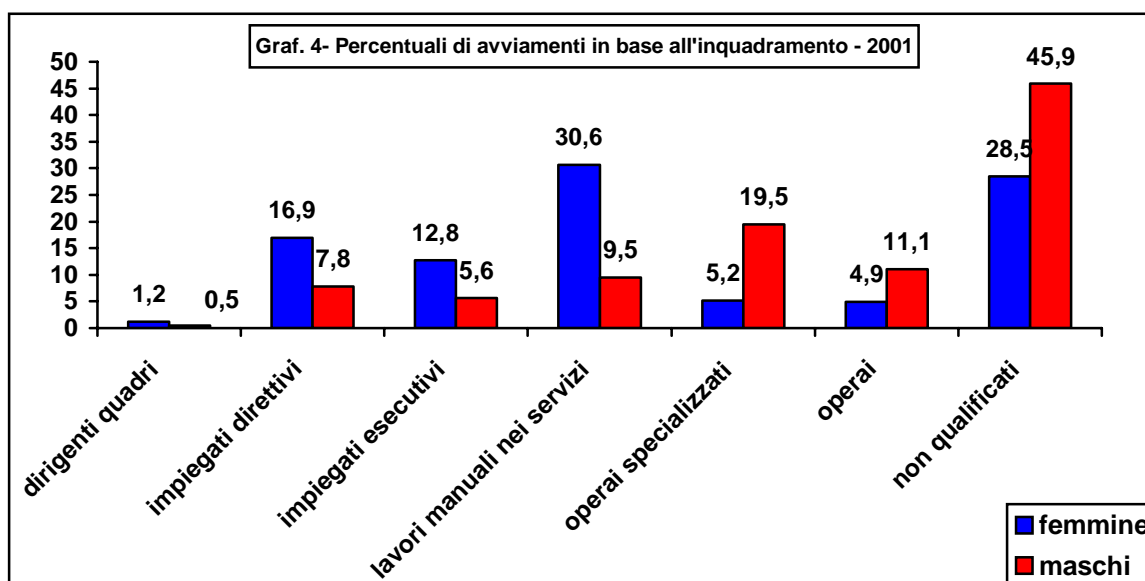
<sup>2</sup> Per questo conteggio degli avviamenti abbiamo escluso alcune modalità: i passaggi diretti, incorporazione ditta, trasferimento ditta, rientro sospensione lavoro, ecc.

<sup>3</sup> In parte attribuibile al sistema di registrazione delle pratiche (arretrato).

<sup>4</sup> Varie sono le ipotesi che spiegano tale andamento: 1) nel terziario il sistema di selezione avviene principalmente per titoli ed esami e mediamente le donne sono più istruite degli uomini, 2) bisogna anche considerare che le leve maschili praticamente sono già quasi totalmente occupate, 3) spesso i lavori nei 'servizi' sono simili ai lavori tradizionalmente svolti dalle donne in famiglia.



La femminilizzazione del lavoro emerge anche in relazione all'inquadramento occupazionale; notiamo in particolare che gli avviamenti al lavoro delle donne manifestano due tendenze correlate: in primo luogo, una notevole concentrazione di mansioni manuali nell'ambito dei servizi e, in secondo, luogo, una quota consistente di avviamenti per lavori impiegatizi.



Nel graf. 4<sup>5</sup> notiamo che la maggior parte degli avviamenti riguardano lavori che non richiedono alcuna specializzazione; mentre tra i lavori più qualificati, le donne trovano un'occupazione soprattutto in ambito dei lavori impiegatizi, i maschi come operai specializzati.

### IL PART-TIME.

Oltre alla femminilizzazione del lavoro, un secondo fenomeno che ha segnato negli ultimi anni l'ingresso delle donne nel lavoro è costituito dalla diffusione dei contratti

<sup>5</sup> Il livello di inquadramento riportato è il risultato della transcodifica della mansione secondo il sistema di registrazione del Ministero del lavoro (Netlabor), nei codici Istat ateco91. La tabella di transcodifica è stata elaborata dalla società CLAS ed è scaricabile dal sito: [www.provincelombarde.net](http://www.provincelombarde.net)

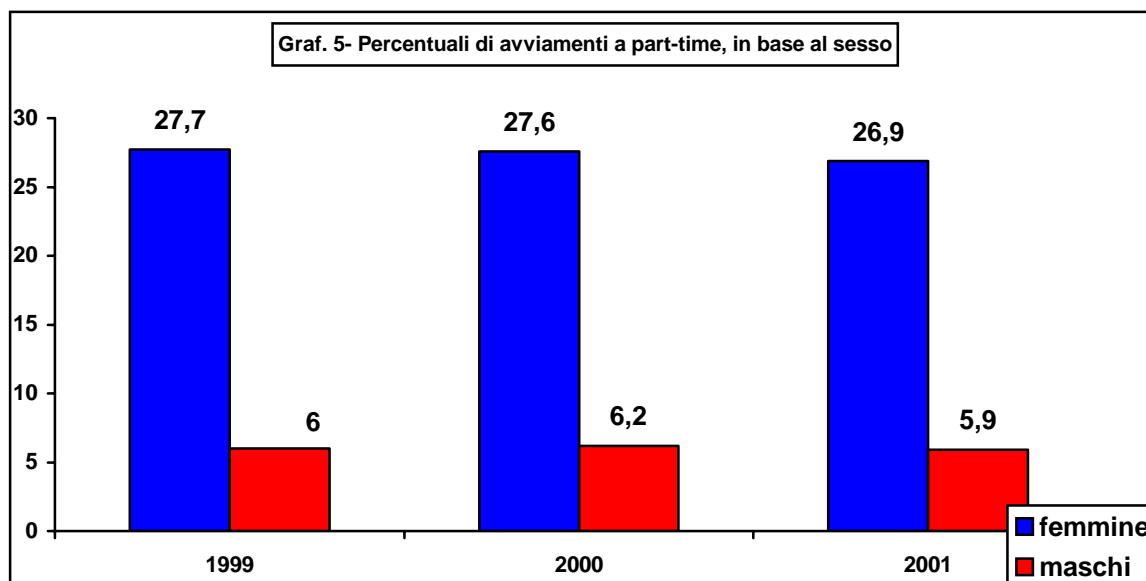
a part-time. Secondo alcuni recenti studi<sup>6</sup>, il part-time non si può considerare come uno strumento efficace di politica occupazionale in quanto non sembra sia in grado di produrre un aumento generalizzato dell'occupazione. In particolare secondo una ricerca svolta fra i paesi della Comunità Europea, si è appurato che non esiste una relazione inversa fra diffusione del part-time e tasso di disoccupazione: i disoccupati crescono anche nei paesi in cui esistono quote elevate lavori part-time. La ragione di questa tendenza sta nel fatto che i nuovi part-time non provengono tanto dall'area della disoccupazione quanto da quella degli inattivi. E' in questo ambito che si rifugia la forza lavoro 'scoraggiata', coloro cioè che avendo trovato difficoltà nella ricerca del lavoro evitano di intraprendere ulteriori ricerche, escono quindi dal mercato del lavoro salvo rientrarvi non appena si apre un'opportunità lavorativa. La forza di lavoro femminile è quella che maggiormente subisce questo fenomeno dello 'scoraggiamento'.

Questo andamento è dimostrato anche dal fatto che la diffusione del part-time è correlata positivamente con l'aumento dei tassi di attività: le nuove opportunità di lavoro richiamano, infatti, nuovi lavoratori, in particolare donne, soprattutto dall'area degli inattivi.

Pertanto se il ruolo del part-time è molto debole come strumento di politica occupazionale, risulta invece molto più valido come politica del lavoro, rivolto cioè a favorire l'occupazione per alcune specifiche figure sociali: i flussi in ingresso nell'occupazione della forza lavoro femminile, in generale, hanno quindi beneficiato della diffusione del part-time.

Secondo l'indagine Eurostat del 2001 sulle forze di lavoro, oltre il **33%** dell'occupazione femminile è a part-time, con un range, fra i paesi europei, compreso fra il **71%** dell'Olanda e il **7%** della Grecia; in Italia siamo al **17.8%**. Da notare che solo tre anni prima, nel 1998, la quota del part-time femminile in Italia era al **14,1%**: il tasso di attività totale era il **58,7%**, nel 1998, ed è diventato **60.4%** nel 2001. Il part-time, quindi, è un canale d'accesso per l'occupazione femminile<sup>7</sup>.

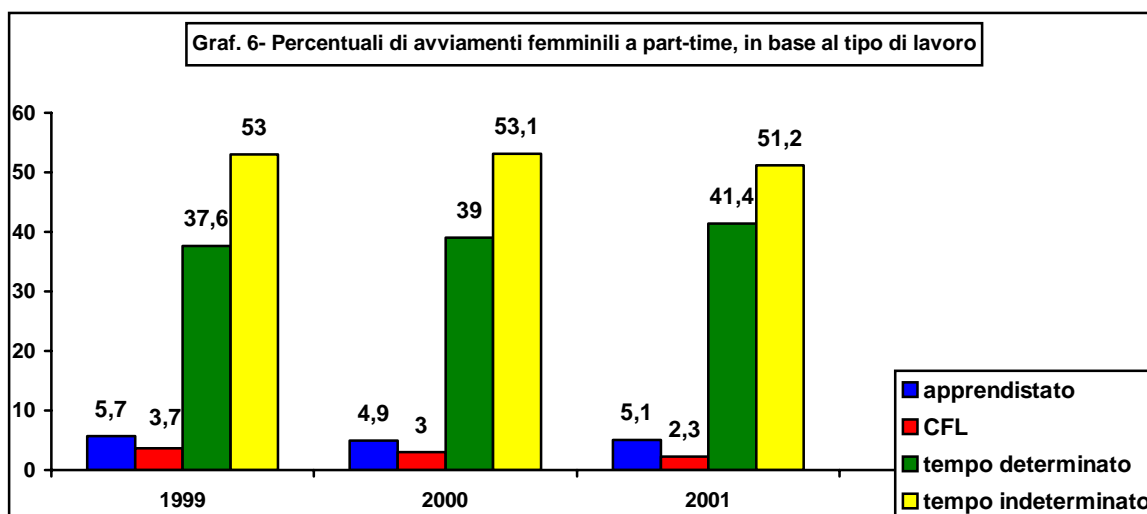
Date queste premesse ci aspettiamo quindi di rilevare, nel mercato del lavoro femminile, quote abbastanza elevate di avviamenti al lavoro con contratti part-time. Effettivamente (graf.5) l'analisi dei dati del collocamento dimostra che oltre un quarto degli avviamenti femminili riguarda lavori part-time: nei tre anni esaminati la percentuale si conferma intorno al **27%**, molto forte lo scarto con i maschi per i quali la quota di lavori part-time resta al **6%**.



<sup>6</sup> G.Cappellini, *Il part-time come strumento di politica dell'occupazione e del lavoro: analisi economica ed evidenza empirica*, in Quaderni di Economia del Lavoro n°64, Franco Angeli, pp. 57-119.

<sup>7</sup> Cfr. Istat, Rapporto Annuale – La situazione del paese nel 2001, Roma, maggio 2002, pp. 127/129.

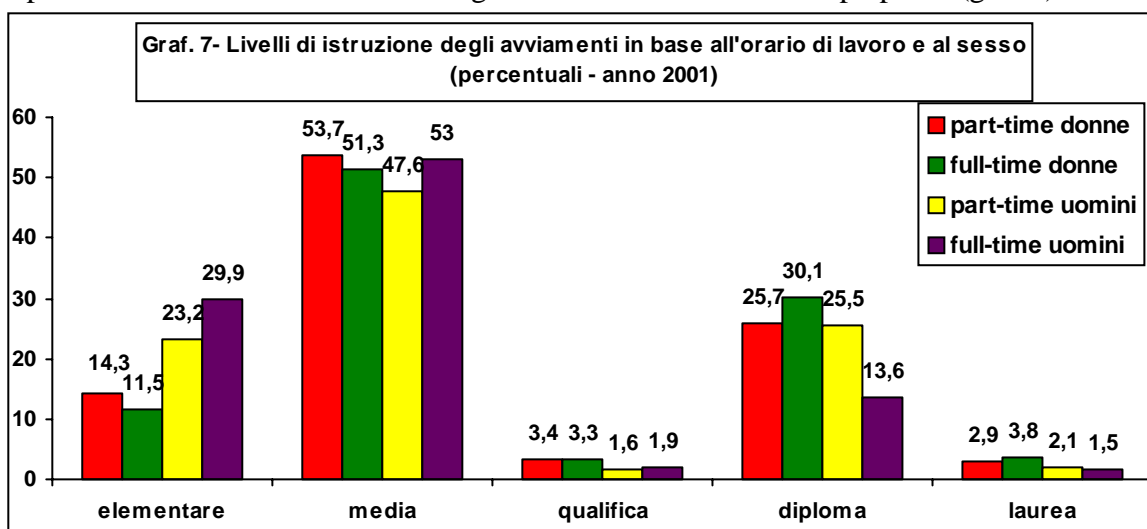
La maggior parte di questi avviamenti femminili a part-time riguardano lavori a tempo indeterminato e, in misura minore, contratti a tempo determinato (graf.6), anche se nel triennio la parte di questi ultimi ha avuto un lieve incremento.



Il part-time femminile<sup>8</sup>, pur essendo un'opportunità lavorativa, pone anche alcuni interrogativi problematici. In particolare non è ancora del tutto chiarito se esso sia una forma di accesso al lavoro che non preclude il passaggio al full-time e alle progressioni di carriera, ovvero se si traduca in una sorta di 'trappola' che costringe le donne in un canale parallelo e alternativo al full-time, con mansioni sostanzialmente poco qualificate e con scarsa professionalità. Le conclusioni a cui giungono alcuni studi recenti non sono sempre univoche e quindi può essere utile svolgere un approfondimento di analisi sui dati del collocamento nel tentativo di ottenere qualche ulteriore elemento di riflessione.

In primo luogo verifichiamo se e in che misura, i lavori part-time hanno caratteristiche diverse dagli altri.

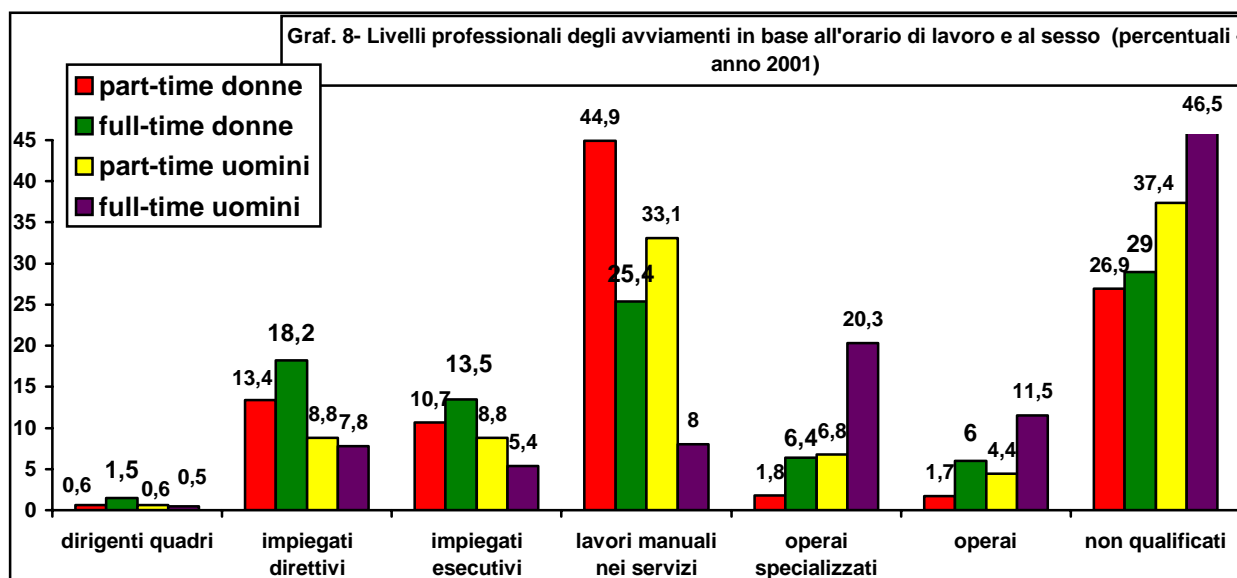
Il livello di istruzione non risulta essere una variabile correlata con il part-time: vediamo, infatti, che oltre il 25% di coloro che svolgono lavori part-time sono in possesso del diploma, ma soprattutto non esistono differenze significative con i lavori a tempo pieno (graf.7).



<sup>8</sup> Cfr G.Cappellini, op. cit., p. 84 e seg.

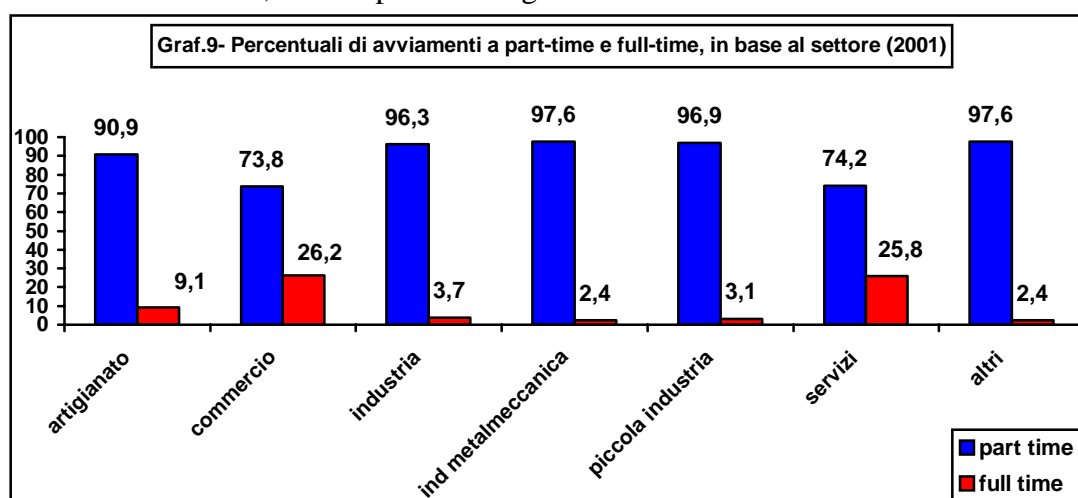
In sostanza non possiamo dire che i lavori part-time siano svolti soprattutto da coloro, uomini o donne, che hanno un livello di istruzione più basso.

Più importante risulta essere il settore economico di avviamento e il livello professionale. In particolare vediamo (graf. 8) che la percentuale più elevata di lavori part-time si registra nel settore dei servizi per le mansioni manuali<sup>9</sup>.



Da notare che in questo settore<sup>10</sup> sono soprattutto le donne che svolgono il part-time, ma si nota però una percentuale elevata anche di lavori a tempo pieno.

Sulla base di questi dati è difficile affermare che in generale il part-time sia una sorta di 'enclave' professionale da cui, una volta entrati, risulti impossibile uscirne: in primo luogo perché anche se risulta concentrato per i lavori manuali e non qualificati, sempre in questi ambiti esistono quote elevate di lavori full-time, in secondo luogo perché comunque il part-time è presente in tutti gli altri livelli professionali. Il lato relativamente più 'costrittivo' del part-time può essere solo individuato in un ambito specifico e delimitato, costituito dalle mansioni manuali nel settore dei 'servizi': da notare che questa definizione deriva dalla classificazione Istat delle professioni (ateco91). In termini di settore economico e di contratto i 'lavori manuali nei servizi' li troviamo concentrati nell'ambito del commercio e dei servizi, come riportato dal graf.9.

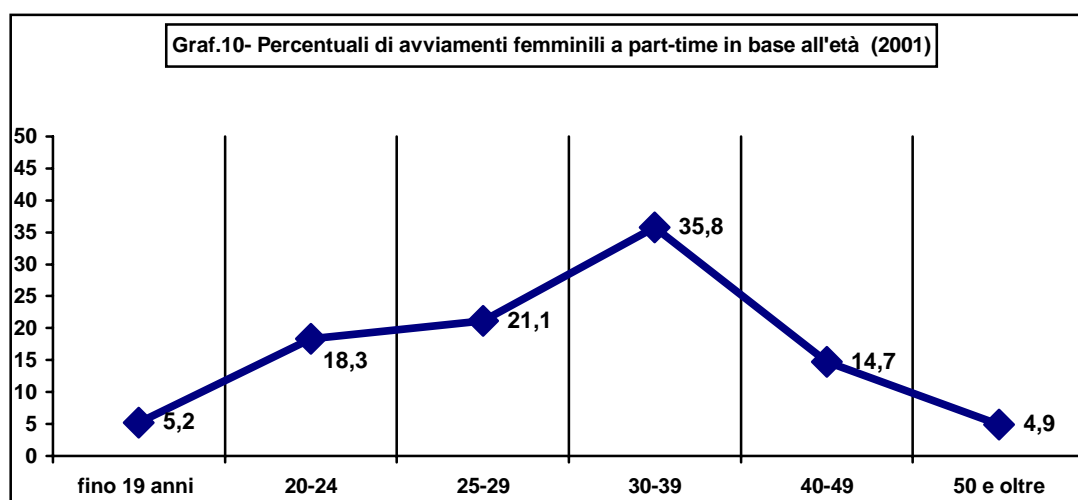


<sup>9</sup> Ne grafico ci sono i dati del 2001: per i due anni precedenti le percentuali sono sostanzialmente simili.

<sup>10</sup> Considerando i contratti di lavoro è emerso che questo settore (definito dalla classificazione ateco91) include soprattutto i contratti del 'commercio' (76%) e del 'terziario' (19,6%).

E' quindi in questi due settori economici in cui c'è una concentrazione, relativamente maggiore, di lavori part-time può risultare più difficile per coloro che hanno un orario ridotto ottenere progressioni di carriera o trasformazioni a full-time.

Un altro elemento importante da sottolineare riguarda il fatto che per le donne un lavoro part-time è una scelta in qualche modo condizionata dagli obblighi famigliari; nel 2001, solo il 21.1% degli avviamenti maschili a part-time riguarda i coniugati, mentre per le donne è molto più alta la percentuale delle sposate (44.8%). Inoltre considerando le donne sposate a part-time notiamo che la maggior parte degli avviamenti avviene nella fascia d'età compresa fra 30 e 39 anni, un'età in cui spesso gli impegni famigliari includono anche la cura dei figli: sono il **51.2%**; a questa cifra però si può sommare anche un ulteriore **6.4%** di separate o divorziate, a cui normalmente sono affidati i figli. Complessivamente la maggior parte degli avviamenti femminili a part-time avviene proprio in questa classe d'età (30-39 anni), come si vede nel graf. 10.



### Il disagio occupazionale.

Le condizioni che sembrano indicare un'area di disagio occupazionale legata al part-time le troviamo proprio nel settore in cui è più elevata la percentuale di avviamenti: le attività manuali nel settore dei servizi.

Nel disegno seguente (fig. 1) abbiamo rappresentato sinteticamente questo concetto di disagio relativo<sup>11</sup>. Nei riquadri sono riportate le variabili utilizzate per l'analisi, le frecce indicano la relazione delle relazioni e i coefficienti rappresentano la 'forza' di tali relazioni. Con questo modello possiamo spiegare la forte percentuale di donne avviate nell'ambito delle attività **'manuali nei servizi'**, individuando i fattori antecedenti che in qualche modo ne costituiscano le cause. L'interpretazione dello schema è sequenziale con le frecce: un livello di istruzione basso (massimo licenza media) e la classe d'età compresa fra 30 e 39 anni favoriscono, con grado diverso, l'opzione del lavoro part-time; tale decisione poi si concretizza in un'attività manuale nei 'servizi'. Questa

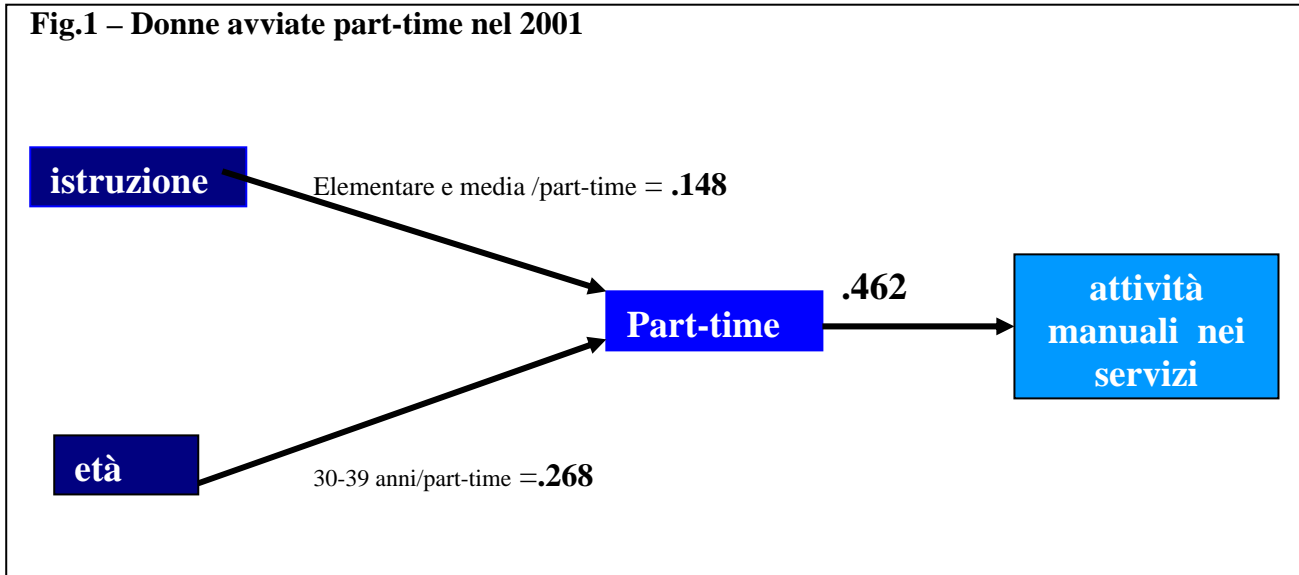
<sup>11</sup> Modello causale logistico (by SPSS). Questo modello è stato stimato (i parametri sono la somma di due modelli logistici) con un  $L^2 = 1,815$  con 1 g.d.l. e il  $P = .178$ . Questo livello di probabilità può apparire basso, ma bisogna tenere presente che tale statistica risente della dimensione campionaria che, notoriamente, porta ad accrescere la significatività del  $\chi^2$ : nel nostro caso abbiamo elaborato 23157 casi (!) Per questa analisi abbiamo considerato le donne **avviate** al lavoro e non gli **avviamenti**.

Nel modello abbiamo riportato, come misura delle relazioni, i parametri  $\beta$ , ( $=2\lambda$ ).

sequenza causale, quindi, indica che il part-time è principalmente connessa alle condizioni personali delle donne: prima si decide il part-time e successivamente, tra le opportunità esistenti, il tipo di lavoro che meglio risponde ai loro bisogni immediati.

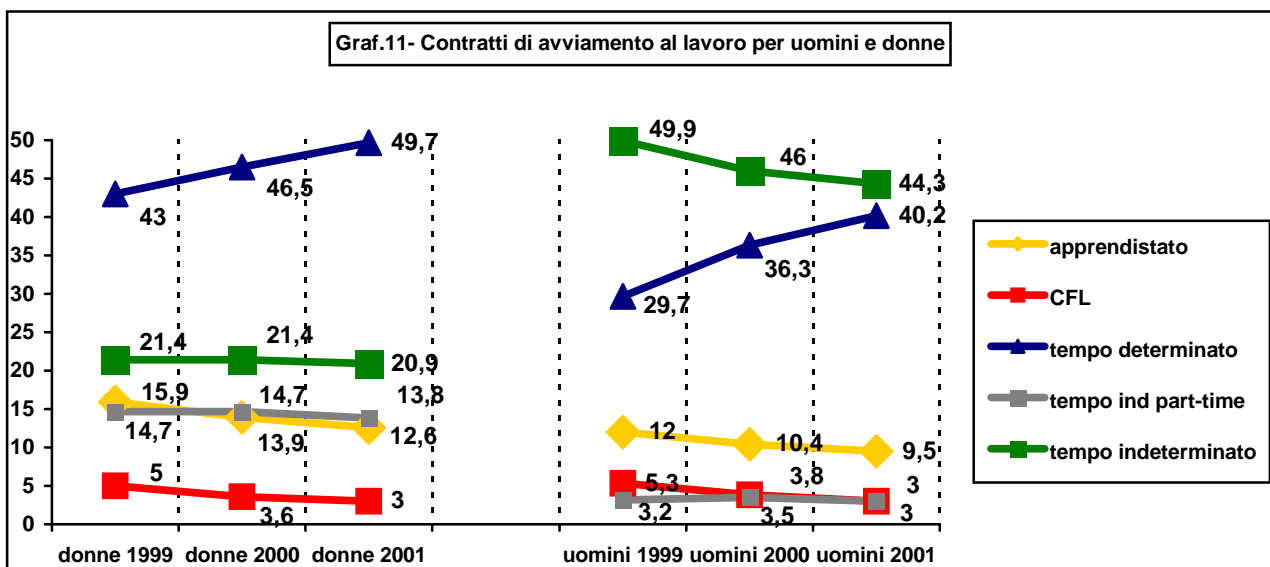
In sostanza otteniamo un elemento a conferma della tesi che legge la diffusione del part-time, in particolare nelle forme più disagiate, come il risultato della condizione di vita delle donne (impegni familiari e doppia presenza) e non tanto come un'esigenza della domanda di lavoro (aziende).

**Fig.1 – Donne avviate part-time nel 2001**



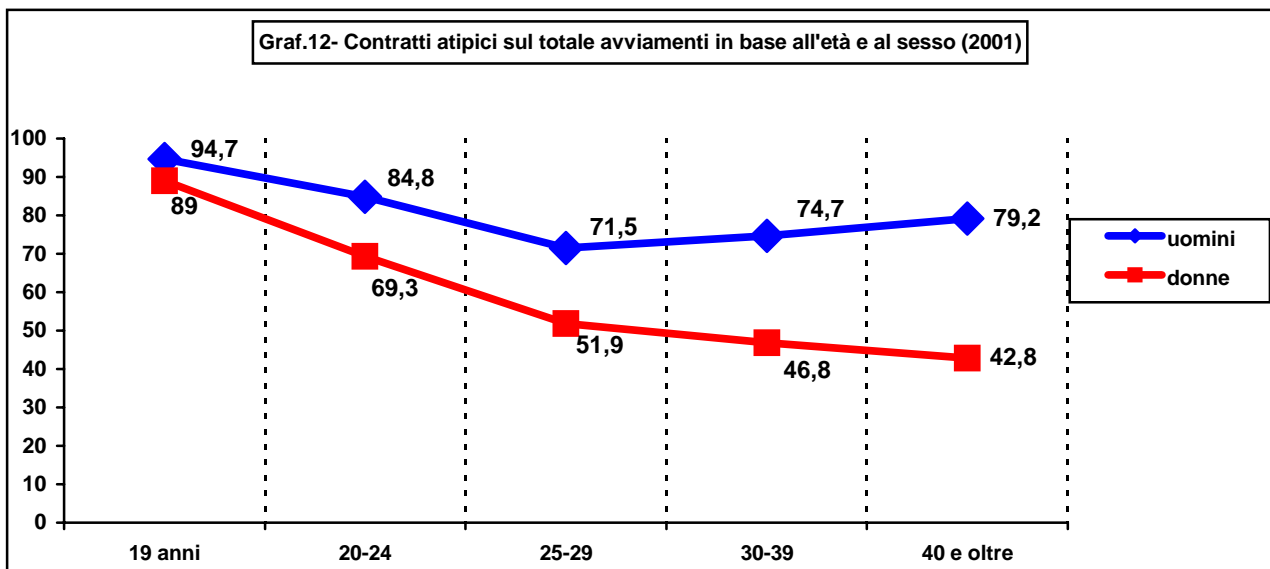
### Flessibilità e lavoro femminile

Con la 'flessibilità' si affronta un terzo, ed ultimo, argomento che caratterizza la presenza delle donne nel mercato del lavoro. In particolare esaminiamo la flessibilità 'contrattuale' e cioè tutti i contratti di lavoro diversi da quello 'classico' rappresentato dal contratto a tempo pieno e indeterminato. Il graf. 11, presenta l'andamento di questi contratti nel corso del triennio in esame.



Nel 1999 su 40.277 avviamenti femminili, il **60.2%** è avvenuto con contratti 'atipici' (apprendistato, cfl, tempo determinato e tempo indeterminato part-time). La tendenza è all'aumento: nel 2000 sono stati il **62.7%** del totale avviamenti femminili (48999), e nel 2001 **63.9%**, (totale avviamenti femminili: 48562). Da notare la quota molto elevata, per le donne, degli avviamenti a tempo determinato con una netta tendenza all'aumento; un dato che contrasta notevolmente con gli avviamenti maschili, per i quali la quota più rilevante indica contratti a tempo indeterminato. La tendenza comune è però la crescita davvero notevole dei contratti a tempo determinato che, in sostanza, diventano la forma principale di flessibilità in ingresso nel mondo del lavoro. I contratti 'atipici' raggiungono la percentuale più elevata nell'ambito delle 'attività manuali nei servizi' con l' **85.6%** del avviamenti, per le donne nel 2001, e il **76.5%** per gli uomini.

L'ingresso nel mondo del lavoro tramite forme flessibili risulta essere un tratto caratteristico per i lavoratori più giovani e per le donne, con un caratteristico effetto cumulativo (Graf. 12.)

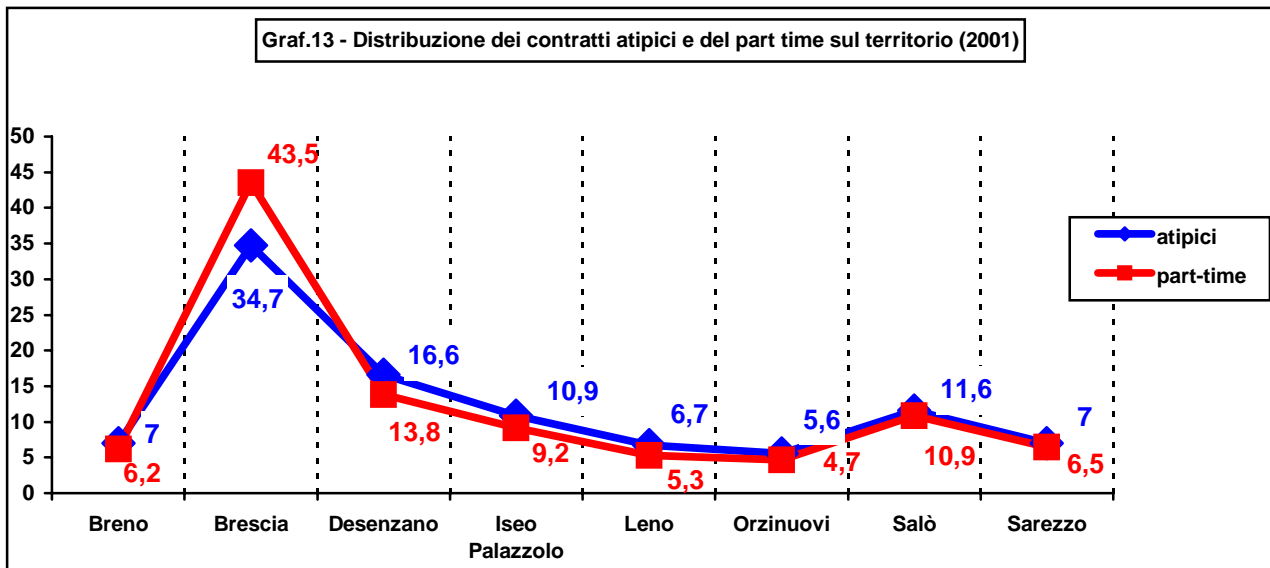


La percentuale di contratti atipici è particolarmente alta per i più giovani e decresce con l'aumentare dell'età, ma per le donne resta sempre una quota molto più elevata rispetto agli uomini.

## Il territorio

Gli avviamenti al lavoro per le donne hanno una distribuzione sul territorio simile a quella degli uomini, e, nel 2001, si concentrano un gran parte presso il centro per l'impiego di Brescia con il **35,5%** del totale avviamenti. Seguono poi Desenzano con il 16%, la zona di Iseo e Palazzolo con circa l'11% e Salò con il 10% ; gli altri Centri per l'impiego hanno percentuali comprese fra il 5% e il 7%.

Non molto diversa è la distribuzione degli avviamenti con part-time e dei contratti 'atipici' (graf.13).



La distribuzione del part-time presenta un picco molto elevato nel centro per l'impiego di Brescia, rispetto ai contratti atipici.

I fattori più importanti che complessivamente incidono sugli avviamenti al lavoro delle donne risultano essere tre: i contratti 'atipici', il part-time e i contratti a tempo determinato. L'influenza di quest'ultima variabile però è decisamente contenuta. I dati riportati nella tab.3 che documentano tale conclusione sono il risultato di una regressione<sup>12</sup> sulle percentuali degli avviamenti femminili negli otto centri per l'impiego della provincia di Brescia, per ogni trimestre dal 1999 al 2001.

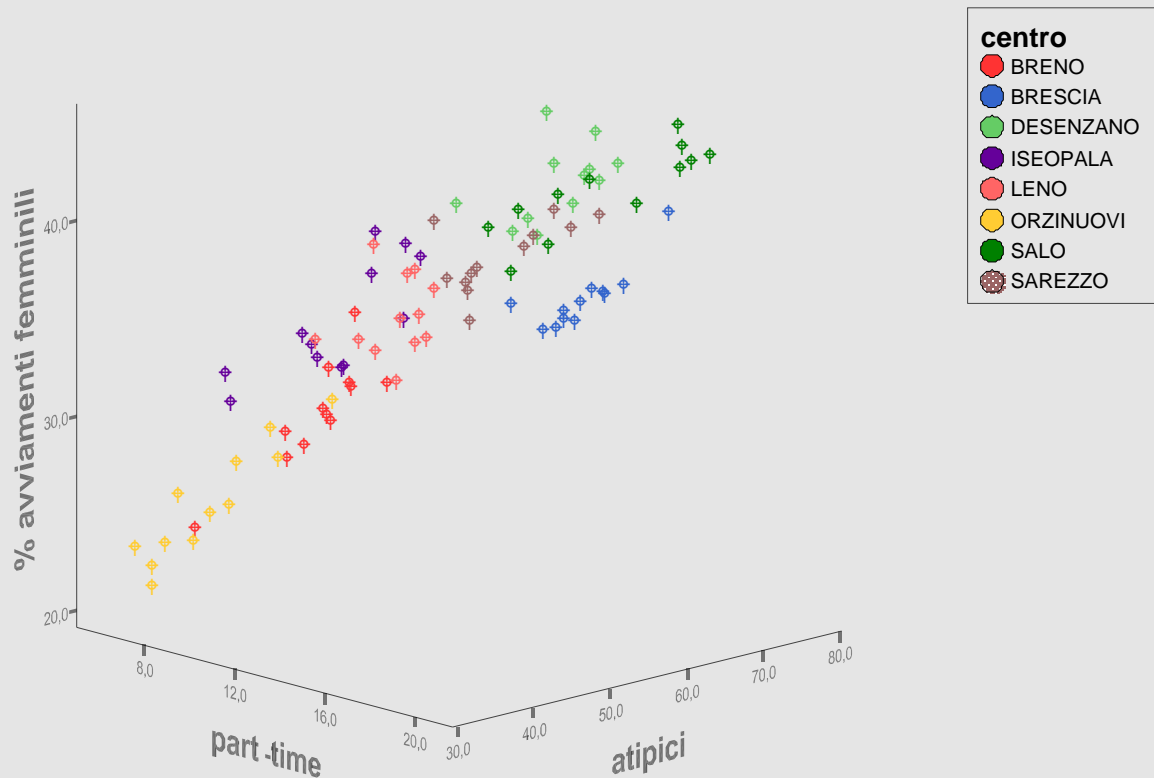
Tab.3 – Coefficienti di regressione per variabile dipendente: percentuali di avviamenti femminili negli otto C.p.I.. $R^2 = .99$		
	Coeff. Beta standardizzati	Livello di significatività
Contratti atipici	<b>.64</b>	<b>.000</b>
Part-time	<b>.25</b>	<b>.000</b>
Tempo indeterminato	<b>.12</b>	<b>.000</b>

In sostanza l'aumento del flusso in ingresso nell'occupazione, per le donne, si basa principalmente sull'utilizzo dei contratti atipici (apprendistato, CFL, tempo determinato: coefficiente di **.64**) e dei contratti a part-time (coefficiente **.25**).

La distribuzione sul territorio della relazione fra queste due variabili e la percentuale degli avviamenti femminili, è riportata nella Fig. 2. I punti rappresentano i C.p.I nei trimestri, dal 1999 a la 2001. Notiamo che in alcuni centri la relazione tra avviamenti femminili e diffusione di contratti 'atipici' e part-time risulta più forte che non in altri. E' il caso, per esempio, del centri per l'impiego di Salò, Desenzano, Sarezzo e Brescia, nei quali l'incremento degli avviamenti femminili risulta particolarmente elevato; ad Orzinuovi e a Breno in presenza di contratti 'atipici' abbastanza contenuti la percentuale degli avviamenti complessivi è relativamente più bassa. Nella zona invece di Iseo-Palazzolo e di Leno, abbiamo un andamento intermedio.

<sup>12</sup> La matrice di analisi è costituita dalle percentuali degli avviamenti femminili, totali e per tipologia di contratto, negli otto centri per l'impiego e per ogni trimestre (gennaio 1999-dicembre 2001).

Fig.2 – Avviamenti femminili in base alla diffusione dei contratti ‘atipici’ e al part-time

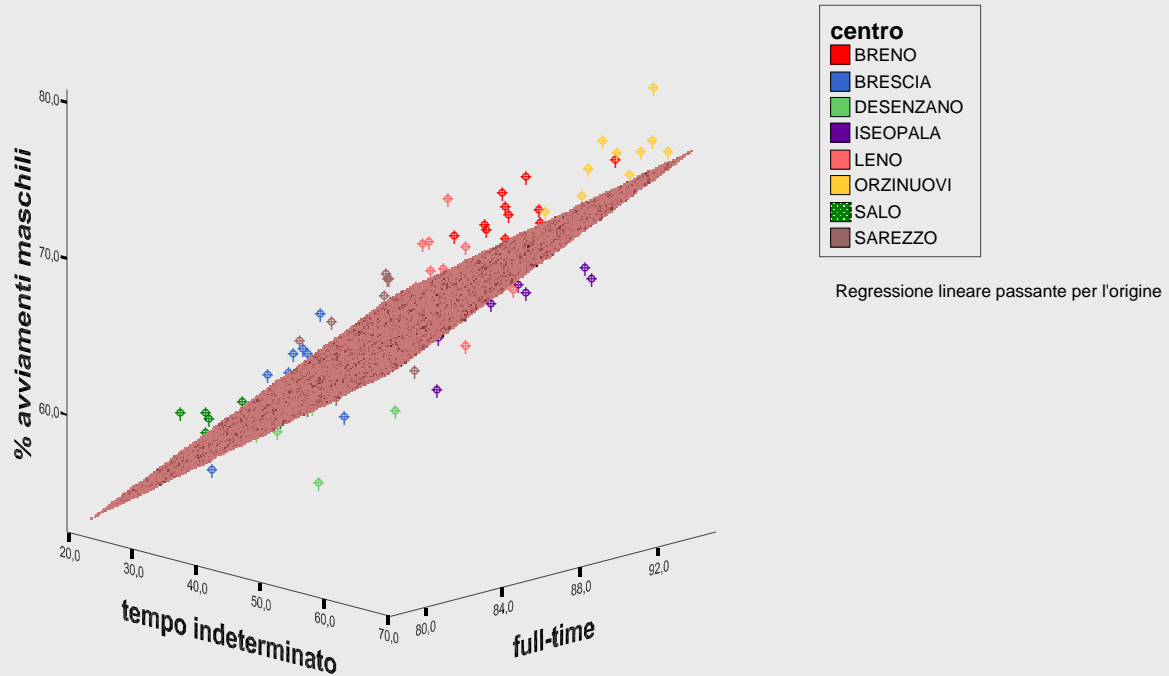


Per gli uomini il modello di regressione che si ottiene è decisamente diverso. Le variabili più significative che influiscono sull'occupazione risultano essere principalmente i contratti a **tempo pieno** e **indeterminato**. Come si può notare queste sono modalità di accesso al lavoro che divergono rispetto alla realtà femminile: siamo in presenza di due mercati del lavoro ben distinti, legati alle differenze di genere e che hanno dinamiche decisamente diverse.

Tab.4 – Coefficienti di regressione per variabile dipendente: percentuali di avviamenti maschili negli otto C.p.I..  $R^2 = .99$

	Coeff. Beta standardizzati	Livello di significatività
Full-time	<b>.79</b>	<b>.000</b>
Tempo indeterminato	<b>.21</b>	<b>.000</b>

Fig. 3 – Regressione: avviamenti maschili sulla base dei contratti a tempo pieno e indeterminato



Nella Fig.3 è riportato il grafico con la regressione, rappresentata dal 'piano' che interseca i punti (centri per l'impiego). La relazione lineare mostra una distribuzione dei centri per l'impiego molto diversa da quella relativa agli avviamenti femminili (Graf.2); le zone dei centri di Breno e Orzinuovi si pongono al livello più elevato (forte percentuale di avviamenti maschili e forte percentuale di contratti a tempo pieno e indeterminato). Brescia, Salò e Desenzano hanno una collocazione opposta: minori avviamenti e bassa percentuale di contratti 'standard'. Le posizioni intermedie sono per Sarezzo, Iseo-Palazzolo e Leno.

Il mercato del lavoro di uomini e donne manifesta quindi la diversità delle proprie dinamiche anche con una chiara caratterizzazione territoriale.

## APPENDICE

**CONTRATTI DI AVVIAMENTO AL LAVORO PER LE DONNE NEI CENTRI  
PER L'IMPIEGO**
**1999**

	<i>BRENO</i>	<i>BRESCIA</i>	<i>DESENZANO</i>	<i>ISEO PALAZZOLO</i>	<i>LENO</i>	<i>ORZINUOVI</i>	<i>SALO</i>	<i>SAREZZO</i>
Apprendista part-time	63	251	56	51	49	46	94	25
Apprendista	559	1739	744	770	501	390	677	405
Cfl part-time	14	233	32	40	21	16	23	37
Cfl	63	661	179	180	128	95	97	191
Tempo determinato part-time	226	1848	687	372	194	123	532	213
Tempo determinato	944	3850	2533	1751	902	649	1568	926
Tempo indeterminato part-time	378	2598	757	667	374	297	439	401
Tempo indeterminato	595	3158	1123	1295	729	590	553	575

**2000**

	<i>BRENO</i>	<i>BRESCIA</i>	<i>DESENZANO</i>	<i>ISEO PALAZZOLO</i>	<i>LENO</i>	<i>ORZINUOVI</i>	<i>SALO</i>	<i>SAREZZO</i>
Apprendista part-time	55	229	88	54	38	37	106	59
Apprendista	733	1891	748	868	439	385	677	391
Cfl part-time	25	223	33	22	19	18	21	44
Cfl	78	577	129	169	110	83	102	133
Tempo determinato part-time	314	2225	730	483	219	214	731	368
Tempo determinato	1268	4942	3190	2151	1290	943	2172	1521
Tempo indeterminato part-time	453	3163	869	763	452	416	588	485
Tempo indeterminato	735	3875	1197	1580	905	707	696	770

## 2001

	<i>BRENO</i>	<i>BRESCIA</i>	<i>DESENZANO</i>	<i>ISEO PALAZZOLO</i>	<i>LENO</i>	<i>ORZINUOVI</i>	<i>SALO</i>	<i>SAREZZO</i>
Apprendista part-time	64	239	103	50	31	42	100	44
Apprendista	631	1635	774	680	396	340	700	281
Cfl part-time	7	182	37	17	7	11	14	24
Cfl	56	480	114	158	105	58	69	113
Tempo determinato part-time	327	2250	808	467	229	217	771	346
Tempo determinato	1178	5393	3903	2136	1329	1087	2291	1406
Tempo indeterminato part-time	412	3019	853	667	425	349	537	431
Tempo indeterminato	683	4078	1201	1474	810	552	729	642