

Nota metodologica

Il questionario

L'articolo 46 del *Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna* (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198) prescrive per le aziende (pubbliche o private) che occupano più di cento dipendenti, l'obbligo di redigere ogni due anni "un rapporto riguardante la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta".

Il rapporto è stato definito dal Ministero del Lavoro con il Decreto del 17 luglio 1996 e richiede la compilazione di un questionario composto da otto tabelle inerenti: informazioni generali sull'azienda (tab.1); localizzazione delle unità produttive (tab.2); gli addetti e le dinamiche occupazionali (entrare, uscite, assunzioni, promozioni, trasformazioni contrattuali, aspettative, CIG ...) registrati nel corso del biennio analizzato (tabb. 3-6); le attività formative intraprese dalle aziende (tab.7) e la retribuzione annua lorda (tab.8). Le aziende interessate da tale obbligo di legge devono trasmettere i rapporti debitamente compilati alla Consiglieria di Parità della Regione di riferimento nonché alle rappresentanze sindacali aziendali.

Nello spirito della norma, tale obbligo dovrebbe consentire una vera e propria attività di monitoraggio di genere del mercato del lavoro nelle aziende medio-grandi del nostro Paese.

L'obiettivo del legislatore è quello di fornire alla Consiglieria di Parità uno strumento conoscitivo che sia quanto più possibile utile alla concreta promozione delle "azioni positive"¹ dirette a rimuovere gli

¹ L'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità definisce le azioni positive come misure dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Le azioni hanno in particolare lo scopo di: a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

ostacoli che impediscono l'effettiva realizzazione delle pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, e a garantire l'eliminazione di quelle discriminazioni² previste dallo stesso Codice delle Pari Opportunità.

La rilevazione per il biennio 2010/2011 in Umbria

In Umbria, conformemente all'obbligo di legge, le aziende chiamate alla compilazione del questionario con riferimento al biennio 2010/2011, sono quelle che soddisfano i due seguenti requisiti:

- numero di dipendenti superiore a 100 unità;
- localizzazione sul territorio umbro della sede legale (e/o dell'unità produttiva) dell'azienda con più di 100 dipendenti.

La scelta di circoscrivere l'analisi alle sole aziende medio-grandi trova una possibile motivazione nel fatto che queste, oltre a rappresentare una realtà più variegata (in quanto a tipologie contrattuali, livelli e qualifiche), si caratterizzano per una maggiore capacità di dialogo con i soggetti istituzionali rispetto a quanto verificato per le piccole imprese. Spesso, infatti, è proprio nelle imprese medio-grandi che a contraddizioni più vistose si associano per contro maggiori risorse ed una più ampia possibilità di intervento migliorativo da parte delle istituzioni a ciò preposte (Consigliera di Parità e rappresentanze sindacali aziendali).

Il più grande limite generale della rivelazione è quello di includere indistintamente nel campione le aziende pubbliche e quelle private, a condizione che abbiano più di 100 dipendenti. Poiché tali tipologie di "imprese" rappresentano realtà radicalmente differenti, nella presente ricerca si è provveduto a separare le informazioni relative agli occupati nel settore pubblico laddove l'aggregazione dei dati produceva una distorsione del fenomeno analizzato.

Data la struttura economica umbra che, come è noto, si caratterizza ancor più del resto del Paese, per una elevata presenza di piccole-piccolissime imprese, risulta inoltre problematica anche la disposizione normativa che prevede la sola inclusione di imprese medio-grandi. Per tali ragioni, l'analisi effettuata non offre un campione perfettamente rappresentativo dell'intero mercato del lavoro regionale, ma uno suo spaccato orizzontale prefigurato per legge. Conseguentemente, le

² Il Codice delle Pari Opportunità individua all'articolo 25 due tipi di discriminazioni, quella diretta e quella indiretta. Si ha *discriminazione diretta* in presenza di qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso; si ha *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutro mette o può mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

valutazioni che si possono trarre dalla presente ricerca non possono e non devono essere riferite all'intero universo delle imprese umbre, né tantomeno al mercato del lavoro umbro inteso nella sua interezza. Nel 2011, il numero di occupati in Umbria stimato dalle rilevazioni Istat (RCFL) ammonta a 368.000 unità; il dato rinvenuto, per lo stesso anno, dalla presente ricerca è pari a 32.088 addetti ovvero l'8,7% del totale degli occupati. La non soddisfacente rappresentatività del nostro campione è inoltre aggravata dallo scarso tasso di risposta che caratterizza la rilevazione 2011. Infatti dei 124 questionari ricevuti (il 62% delle aziende umbre con più di 100 addetti secondo la lista fornitaci dalla CCIAA), ne sono risultati validi e, quindi, utilizzabili solo 93 che rappresentano meno della metà di quelle dell'universo di riferimento umbro (il 46% precisamente).

Dal punto di vista strettamente metodologico, la prassi seguita ha previsto in primo luogo, la verifica della correttezza e della congruità dei dati; tale analisi ci ha consentito di mettere in evidenza i questionari non elaborabili. In secondo luogo, si è proceduto con l'immissione nel database dei dati dei questionari ritenuti validi. Questa seconda fase ha richiesto un notevole impegno temporale anche e, soprattutto, a causa delle lacune informative dovute a compilazioni parziali eseguite dalle imprese. Le elaborazioni e le estrazioni dei dati sono state eseguite per provincia e per settore di attività economica dell'impresa. Si è, infine, proceduto al commento, sulla base di raffronti, calcolo di percentuali, di frequenze e di valori medi, tali da consentire analisi di dettaglio e valutazioni di sintesi. Si segnala la completa assenza di elaborazioni relative alle attività formative intraprese dalle aziende a favore dei dipendenti a causa delle lacune informative di cui sopra.

Le aziende del campione

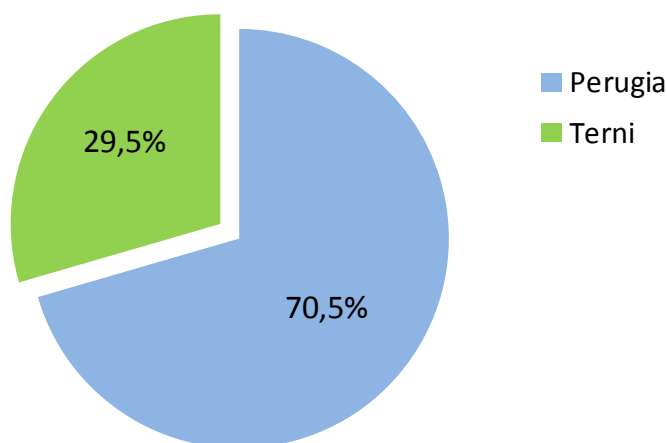
Le 78 aziende del nostro campione occupano complessivamente 32.088 addetti e sono localizzate prevalentemente nel territorio della provincia di Perugia, 70,5% contro il restante 29,5% della provincia ternana (graf.1).

Riguardo la dimensione delle imprese del nostro campione, come era prevedibile, vi è una netta prevalenza delle aziende di minori dimensioni (fra i 100 e i 249 addetti)³, che rappresentano circa il 62% del totale. A livello regionale, si osserva una correlazione negativa tra dimensione delle aziende e numerosità delle stesse nel campione: al crescere della classe dimensionale diminuisce il numero delle aziende che vi appartengono. Tale evidenza viene meno andando a disaggregare i dati per provincia di localizzazione delle imprese osservate: pur rimanendo prevalente, per entrambe le

³ Ricordiamo che le aziende tenute alla compilazione del questionario per legge sono quelle che hanno un numero di addetti superiore alle 100 unità ne consegue che, nel presente lavoro, la classe [100-249] addetti rappresenta quella in cui vanno a confluire le aziende di minori dimensioni.

province, la classe dimensionale 100-249 addetti, emerge una maggiore dimensione delle imprese del campione localizzate nella provincia ternana rispetto a quelle del territorio perugino (il numero medio di occupati nel 2011 è, infatti, pari a 478 addetti per Terni contro i 384 di Perugia; tab.1).

Grafico 1 - Distribuzione delle aziende del campione per provincia di localizzazione



Fonte: elaborazioni AUR su dati dei *Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile*

Tab.1 – Aziende del campione per classe dimensionale e localizzazione. Valori assoluti, percentuali e medi (2011)

		Perugia	Terni	Umbria
100-249	v.a.	36	12	48
	%	65,50%	52,20%	61,50%
250-499	v.a.	7	6	13
	%	12,70%	26,10%	16,70%
500-999	v.a.	9	2	11
	%	16,40%	8,70%	14,10%
oltre 1000	v.a.	3	3	6
	%	5,50%	13,00%	7,70%
Totale	v.a.	55	23	78
	%	100,00%	100,00%	100,00%
	media occupati	384	478	411

Fonte: elaborazioni AUR su dati dei *Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile*

Nel campione considerato, il settore economico maggiormente rappresentato è quello secondario (53%), seguito dal terziario privato (36%) e dal comparto pubblico (Pubblica Amministrazione e Sanità)⁴. Il settore primario è praticamente irrilevante poiché una sola azienda soddisfa entrambi i

⁴ Si precisa che ai fini della ricerca nel settore “Pubblica Amministrazione e Sanità” sono comprese: le aziende ospedaliere di Perugia e Terni; le ASL nn. 2,3 e 4; tre società per azioni a capitale interamente pubblico (Webred; Valle Umbra Servizi; ASM Terni).

criteri per l'inclusione nel campione. Per quanto attiene, invece, alla dimensione delle aziende campionate per i vari settori economici, si osservi come il comparto pubblico mostri un minore numero di imprese ma di maggiori dimensioni: 1.382 addetti per azienda contro i 311 dell'industria che, come visto sopra, è il primo settore per numero di aziende rappresentate (tab.2).

Tab. 2- Aziende del campione per settore di attività economica. Valori assoluti, percentuali e media degli occupati (2011)

settori	v.a.	%	media occupati
primario	1	1,3	118
secondario	41	52,6	311
terziario	28	35,9	292
PA e Sanità	8	10,3	1.382
Totale settori	78	100	411

Fonte: elaborazioni AUR su dati dei *Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile*