



**L'OCCUPAZIONE
IN UMBRIA NELLE IMPRESE
CON OLTRE 100 DIPENDENTI:
UNA LETTURA DI GENERE**

Rapporto 2006-2007



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELL'UMBRIA

Consigliera

Marina Toschi (effettiva)

Monica Raichini (supplente)

Staff

Rita Persichini, Rosalba Antonini, Donatella Proietti Cerquoni

e-mail

consparita@regione.umbria.it

Sede di Perugia

c/o Regione Umbria - Via M. Angeloni, 61 - 06124 Perugia

(stanze n.654 e 655, 6° piano, Palazzo Broletto)

tel. 075.504 5850 o 5738 - fax 075.504 5146 o 5695

Sede di Terni

c/o Regione Umbria - Via del Teatro Romano, 13 - 05100 Terni

(Palazzo Gazzoli, 2° piano)

tel. 0744.484516 - fax 0744.484459

Ricevimento: su app. da lun. a ven. 9 - 14; da lun. a giov. 15 - 18

Foto di copertina: località della Siria (Hama), antica ruota per l'acqua
(foto di Nicoletta Billi)

GRUPPO DI LAVORO

Elaborazione dati e coordinamento: Meri Ripalvella (AUR)

Stesura testi: Elisa Fuschi (collaboratrice AUR)

Progetto grafico ed impaginazione: Vito Simone Foresi (collaboratore AUR)

© 2009 Regione Umbria

Tutti i diritti riservati - L'utilizzo, anche parziale, è consentito a condizione che venga citata la fonte.

INDICE

5 **Presentazione**

Marina Toschi

9 **Introduzione**

Serena Moriondo

19 **Analisi del campione**

19 Le fonti, l'universo di riferimento e il campione

25 Le aziende del campione

29 **Analisi delle occupate e degli occupati**

29 La struttura dell'occupazione

31 L'occupazione per genere

33 La struttura delle qualifiche

35 Le qualifiche per CCNL applicato dalle aziende

38 Le tipologie contrattuali

44 I differenziali retributivi

49 **Dinamiche dell'occupazione**

49 Le variazioni occupazionali del biennio 2006-2007

52 Il turn-over del mercato del lavoro: entrate ed uscite

58 Le trasformazioni contrattuali

62 Le assenze contrattuali: l'aspettativa, la maternità e la paternità

67 **Le attività formative**

67 Le aziende e la formazione del personale dipendente

69 Gli occupati e le occupate che hanno seguito corsi di formazione

71 La durata dell'attività formativa

74 *Riferimenti bibliografici*

75 *Appendice*

77 Elenco aziende esaminate nel Rapporto 2006-2007

79 Invito alle aziende per la presentazione dei Rapporti Biennali

Presentazione

Marina Toschi

Consigliera Regionale di Parità per l'Umbria

Con questa indagine istituzionale prevista fin dal 1991 dalla legge n. 125 come obbligatoria per tutte le Consigliere di Parità regionali, prende il via la fruttuosa, e speriamo continuativa, collaborazione con l'Agenzia Umbria Ricerche (AUR) per la realizzazione di un più completo studio finalizzato ad analizzare il contesto lavorativo regionale secondo una prospettiva di genere. Le collaboratrici AUR hanno infatti condiviso attivamente con noi ogni fase di lavoro ed appreso come interpretare le complesse tabelle che la normativa prefigura.

I Rapporti delle Aziende, che pervengono alla Consigliera ogni due anni, offrono uno specifico spaccato che permette di osservare le Aziende più grandi dell'Umbria, ovvero purtroppo solo quelle con oltre 100 dipendenti.

Questa attuale lettura del mondo del lavoro di medie grandi dimensioni, è comunque un elemento ragguardevole, non solo numericamente, ma per il fatto che all'interno di questi contesti lavorativi si presuppone di poter rintracciare tutte le dinamiche che entrano in gioco nella gestione del personale e nei flussi di addetti nelle Aziende anche più piccole.

Sarebbe d'altra parte molto importante integrare questa visione con una lettura allargata alle Aziende piccole e piccolissime (la stragrande maggioranza in Umbria), per meglio comprendere tutte le sfaccettature dei fenomeni in campo. Infatti a livello legislativo nazionale la Consigliera di Parità sta lavorando per rendere obbligatoria la trasmissione dei dati per tutte le aziende con più di 50 dipendenti.

Gli obiettivi di una migliore comprensione dei fenomeni legati al mondo del lavoro di tutte le piccole e medie aziende è certamente quello che ci poniamo di raggiungere ma che si potrà raggiungere solo con l'attiva collaborazione con gli Uffici Regionali, l'Agenzia Umbria Ricerche, i Sindacati, la Direzione Regionale del Lavoro, le stesse Aziende e gli altri Soggetti com-

petenti, a cui vorremmo poter aggiungere la nostra lettura attenta alle eventuali discriminazioni legate al genere o ad altri fattori.

Più importante bensì è la finalità ultima per cui questa ricerca viene pubblicata e diffusa e cioè l'aspettativa che essa possa costituire la base per una vera azione di MAINSTREAMING di genere nelle politiche regionali, ovvero trasformare l'alto potenziale rappresentato dalla tante donne, laureate e non, che vivono in UMBRIA, in un grande fattore di sviluppo e di crescita della nostra Regione, mettendo al centro di tutte le scelte politiche un'ottica attenta ad una visione duale del mondo del lavoro e della cultura, attenta ai bisogni delle donne, degli uomini, delle famiglie.

Non mancheremo quindi di fare ulteriori sforzi affinché si crei una massa critica efficace perché il concetto del Mainstreaming di genere sia integrato nella politica locale a tutti i livelli, in linea con quanto da noi intrapreso negli ultimi otto anni.

Ancora carente ci sembra si sia presentata infatti la pianificazione e la normativa regionale in tal senso, come del resto indicato dall'ISFOL in tutte le indagini e le ricerche svolte per mandato istituzionale, che hanno non sempre positivamente valutato la nostra programmazione regionale rispetto allo spazio concesso al fattore femminile.

A tempestiva sollecitazione ricordiamo che ben più attesa ed illuminante sarà l'analisi dei nuovi rapporti che alla ormai vicinissima scadenza del 30 aprile 2010 ci racconteranno, per ciò che riguarda la situazione del personale, gli effetti che saranno sortiti dall'attuale crisi sulle Aziende Umbre.

Prima di quella data auspichiamo vivamente una grande sinergia con il Sindacato, che ha già dato un fattivo contributo con un'ottima analisi dei dati, condotta da Serena Moriondo della CGIL, che riportiamo qui di seguito e con tutte le altre forze operanti per il Lavoro in Umbria per andare incontro alle reali esigenze di ripresa delle Aziende, per fronteggiare la perdita di posti di lavoro ponendo particolare attenzione alle fasce più deboli e a quanto avvenuto alle donne lavoratrici.

Ricordiamo con determinazione alle Aziende private e pubbliche che siamo disponibili ad affiancarle nelle loro proposte di

Piani di Azioni Positive così come previsto dalla normativa, e crediamo che questo potrà essere fortemente apprezzato dalle Aziende più aperte e innovative che puntano molto sulla qualità dell'organizzazione e sul capitale umano: i fattori fondamentali che possono fare la differenza nei periodi di crisi.

Sottolineiamo quindi che vi è ancora la necessità di fare opera di diffusione di buone prassi che altrove nelle Regioni Italiane stanno dando i loro frutti, per cui ci mettiamo a disposizione per evidenziare lo stretto legame che esiste tra lo sviluppo delle pari opportunità e la crescita del business aziendale e le maggiori opportunità di lavoro.

Attraverso un lavoro coordinato insieme alle RSU dei Sindacati e la Direzione Regionale del Lavoro, come previsto dai protocolli di intesa da noi firmati in data 7 maggio 2008 e in data 19 novembre 2008, pensiamo inoltre che si potrà lavorare per far sì che i contratti aziendali migliorino la qualità del lavoro in funzione FAMILY FRIENDLY e DIVERSITY CAREFULL ovvero attenti a rispettare e a valorizzare le differenze e attenti ai bisogni di tutte le variegate forme di famiglie che esistono oggi nella nostra società umbra.

Introduzione

Serena Moriondo

CGIL Umbria

Avendo l'occasione di introdurre una riflessione sull'esito del monitoraggio di genere nel mercato del lavoro contenuto nel *Rapporto Biennale 2006-2007*, consolidando la collaborazione tra le Consigliere di parità e il sindacato confederale e che, in particolare, vede la CGIL promotrice da tempo di intese per favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità fra uomo e donna non solo nel mondo del lavoro, mi sembra doveroso fare alcune essenziali, seppur schematiche, riflessioni sul contesto socio-economico in cui collocare la lettura del *Rapporto*.

Innanzitutto è d'obbligo fare riferimento ai dati contenuti nei consueti *Rapporti* del CNEL sul mercato del lavoro, riguardanti il periodo 2006 e 2007 e a quelli curati dall'AUR, sull'economia e la condizione sociale dell'Umbria riguardante il medesimo periodo.

Il 2006 è risultato dal punto di vista congiunturale un anno decisamente favorevole per l'economia italiana. Dopo ben cinque anni di stagnazione, l'economia è tornata a crescere.

Ora sappiamo che l'inversione del ciclo durerà solo per poco ma, nel 2006, non sapevamo che di lì a non molto ci saremmo trovati di fronte alla crisi economica globale. In realtà, sono molti gli economisti che ora denunciano che i modelli ufficiali non hanno individuato la crisi non perché le condizioni non fossero inusuali ma intenzionalmente. In altre parole vi è stata una gravissima responsabilità da parte dell'*establishment* economico, finanziario e politico a livello mondiale. Una crisi dalla quale è molto complesso uscire senza subire danni irreversibili per il tessuto sociale e produttivo. La timida ripresa che è stata registrata negli ultimi mesi di quest'anno è stata definita dall'economista Nouriel Roubini un "periodo di crescita globale anemica", una crescita fragile in presenza del calo dell'occupazione. Lo stesso Pier Carlo Padoan, economista e vicesegretario generale dell'OCSE, ha dichiarato che gli effetti della crisi non si sono ancora manifestati in pieno perché l'esperienza storica dimo-

stra che, quando ci sono delle recessioni, anche se il reddito riprende a crescere, la disoccupazione continua ad aumentare. Ma lasciando la crisi ad oggi e tornando al periodo a cui fa riferimento il *Rapporto della Consigliera di parità*, vediamo che L'Umbria, secondo il Ruics 2006 (*Regione Umbria innovation & competitiveness scoreboard*), si è collocata all'undicesimo posto nella graduatoria tra le regioni italiane per le potenzialità competitive di crescita e innovazione. Si sono riscontrati segnali di miglioramento nel grado di dinamicità del sistema economico regionale anche se perdurano fattori negativi come una produttività del lavoro che si mantiene al di sotto della media nazionale, un andamento negativo nella crescita degli investimenti e un conseguente peggioramento nel tasso di accumulazione del capitale che rivelano una fragilità strutturale del sistema, con qualche eccezione.

La stessa dinamica imprenditoriale, secondo i dati Infocamere, ha evidenziato come il tasso di sviluppo delle imprese nel primo semestre del 2006 in Umbria, ha registrato una consistente flessione rispetto al primo semestre dell'anno precedente e anche al dato nazionale dovuto in prevalenza ad un aumento considerevole del tasso di mortalità, che – diversamente da quanto accaduto negli anni scorsi – si è portato a un livello superiore alla media nazionale.

Nel 2007 il tasso di sviluppo delle imprese registrerà un'ulteriore flessione negativa rispetto al 2006, per un tasso di mortalità che si accompagna al tasso di natalità tradizionalmente non elevato. Nel 2006 la crescita dell'occupazione è stata accompagnata da una consistente crescita della popolazione dovuta all'immigrazione. Il tasso di attività (66,3%) come quello dell'occupazione (62,9%) fanno registrare un incremento, mentre il tasso di disoccupazione scende al 5,1%. Dato importante è che la crescita occupazionale ha interessato in ugual misura sia gli uomini che le donne, caratterizzata da una crescita occupazionale importante nel terziario ed in particolare di quello extracommerciale che interessa esclusivamente le donne compensando abbondantemente la flessione che continua ad essere presente nell'occupazione femminile del settore industriale. La disoccupazione però si riduce solo per gli uomini. Il gap di genere, quindi, si riduce nell'occupazione e nella partecipazione attiva mentre torna ad aumentare nella disoccupazione.

Il 2007 è stato per l'Italia un altro anno caratterizzato da una espansione dell'occupazione, che ha portato ad un nuovo lieve incremento del tasso di occupazione. Non tutte le forme di occupazione hanno però beneficiato in eguale misura della performance ancora favorevole e a farne maggiormente le spese sono state le donne.

Benché, infatti, nel complesso l'occupazione femminile sia cresciuta, ed in misura più pronunciata di quella maschile, in taluni casi, e l'Umbria è tra questi, le donne hanno risentito in misura maggiore rispetto agli uomini e alle donne di altre aree, del processo in atto negli ultimi anni del ridimensionamento di alcune aziende (es. tessile) e del settore pubblico (in cui la presenza femminile è maggioritaria).

Secondo un'analisi di genere effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze nel periodo 2003-2006 la presenza femminile nel comparto dei ministeri passa dal 49,3 al 50,6%. Secondo la Ragioneria dello Stato la percentuale delle donne sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato è ormai di circa il 55%. Quasi la metà sono occupate nella Scuola. Circa l'85% del personale in part-time è costituito da donne, presenti in prevalenza nella modalità con prestazione lavorativa superiore al 50% dell'orario di lavoro. La distribuzione del personale pubblico è così suddivisa: Nord (34,1%); Centro (31,2%); Sud e Isole (34,4%). In Umbria nel 2007 i lavoratori pubblici (a tempo indeterminato) rappresentano l'1,5% del totale (dei dipendenti pubblici con contratto a tempo determinato). Manca una valutazione dell'incidenza delle donne sul personale impiegato nel settore pubblico (anche con altre tipologie contrattuali o di lavoro flessibili o precarie) essenziale per fare una valutazione più organica.

In Umbria la crescita dell'occupazione è stata pari al 3,4%, superiore a quella media del Paese (+1%) e del Centro (+2,5%). Il tasso di occupazione è aumentato di ben 1,7 punti portandosi al 64,6%. La disoccupazione segna un nuovo minimo storico al 4,6%, un valore intermedio tra quello del Centro (5,3%) e quello del Nord del Paese (3,5%). A tirare sono il terziario (+11mila posti), istruzione e sanità (+4mila), servizi alle imprese (+3mila) e del commercio (+3mila), i tre comparti che sono anche i più rappresentativi (14,9%, 10,1%, 15,3%). La crescita dell'occupazione terziaria ha interessato più le donne

(+7mila) che gli uomini (+4mila), di contro, della crescita dell'industria hanno beneficiato principalmente gli uomini (+3.000 a fronte di +1.000 delle donne) e la contrazione dell'occupazione agricola ha riguardato in ugual misura entrambi i sessi.

Da diversi anni circa il 20% dei flussi in ingresso nell'occupazione riguarda lavoratori stranieri, nel primo semestre del 2007 questa quota è addirittura salita al 25%, con punte del 90% nelle attività svolte presso famiglie e convivenze, del 43,8% nelle costruzioni e del 35,7% in agricoltura. L'incidenza della componente straniera è divenuta superiore più per le donne che per gli uomini sia nella popolazione, sia nelle forze di lavoro. L'elevato tasso di disoccupazione tra gli stranieri (10,9% a fronte del 3,9% degli italiani) si deve quasi esclusivamente alle donne che rappresentano il 26,1% della disoccupazione femminile in generale. Tra le diverse problematiche del mercato del lavoro umbro c'è anche l'eccessiva presenza del lavoro a termine la cui diffusione continua ad essere superiore alla media del Centro-Nord e del Paese.

Un elemento ormai consolidato dell'economia umbra è quello di avere costi per il personale dipendente inferiori a quelli medi nazionali. Un recente esame condotto sul solo universo del lavoro dipendente "regolare" del settore privato non agricolo (dati ISTAT ed INPS), amplifica le differenze dal 6% al 15%.

Su tale risultato incidono fattori di composizione della struttura occupazionale, che vede in Umbria un peso relativo delle qualifiche "Operai" ed "Apprendisti", delle imprese dell'Artigianato, ed in generale delle piccole imprese, superiore al corrispondente dato nazionale. Tuttavia, anche depurando il confronto delle peculiarità della struttura dell'occupazione umbra resta rispetto all'Italia nel suo complesso, un differenziale negativo dell'ordine del 6-7%.

Se questo, a grandi linee, è il contesto generale (dati deboli salvo alcune eccezioni ma in un contesto positivo di sviluppo) i dati contenuti nel *Rapporto biennale 2006-2007* ci dovrebbero far riflettere.

a) Nonostante il quadro economico nell'insieme favorevole, *le donne presenti nel mercato del lavoro umbro continuano a rappresentare solo il 37,5% del totale* degli occupati concentrate nei livelli occupazionali medio-bassi. È, dunque, non più rinviabile *una verifica dei risultati che hanno prodotto*, dal

2002 hanno di stipula del *Patto per lo sviluppo, l'innovazione e la coesione sociale*, gli innumerevoli incentivi pubblici verso le imprese (ultimo in ordine temporale il progetto caratterizzante) che avrebbero dovuto favorire la riduzione della disoccupazione intellettuale e femminile. È, dunque, dopo tutti questi anni un'amara certezza che il mercato del lavoro umbro continui ad essere caratterizzato da un elevato mismatch tra livelli di qualificazione (o per meglio dire di de-qualificazione) della domanda e titoli e qualifiche posseduti dall'offerta. Ciò genera, secondo quanto riportato dall'assessorato regionale alle politiche del lavoro e delle pari opportunità, una disoccupazione scolarizzata, un sottoutilizzo di competenze e un elevato fabbisogno di importare manodopera.

- b) *Scarsa presenza di donne in alcuni particolari settori* come l'edilizia (4%) il che potrebbe risultare comprensibile non altrettanto però la loro assenza in settori come i Trasporti (solo 9%), Ambiente (9,3%) e Industria (16,6%). In particolare, per quanto riguarda ad esempio i trasporti, è da segnalare che il dato umbro è addirittura inferiore di otto punti e mezzo rispetto al dato censito dall'ISFOL di presenza femminile tra gli occupati del settore (dato nazionale 17,5% sul totale degli occupati). Mentre la presenza femminile nei settori della Sanità (29,5%), dell'Assistenza (15,5%) e dei Servizi (13%) riconferma, anche in questo biennio, il consolidarsi del fenomeno della segregazione orizzontale.
- c) *La struttura delle qualifiche*, a sua volta, dimostra la diffusione della segregazione verticale che vede le posizioni direttive per lo più occupate dagli uomini: nel privato per il 90% e nei settori pubblici per il 66,6%. Il fatto che le donne siano presenti in maggior misura in tutte le qualifiche tranne che in quelle dirigenziali è già di per sé discriminante. La situazione si aggrava se esaminiamo questo dato in riferimento al tasso di occupazione femminile che in alcuni settori è alto come nell'Assistenza, nelle Attività terziarie, nella Sanità, negli Enti locali o nel Credito, dove la percentuale di donne dirigenti, addirittura, non supera quella degli uomini.
- d) *Le stesse tipologie contrattuali* adottate per donne e uomini dimostrano che pur in presenza di un processo di stabilizzazione maggiore, anche a favore delle donne, soprattutto nei

settori delle Attività terziarie, del Credito e Assicurativo, il part-time interessa soprattutto le donne come le trasformazioni part-time a full-time e viceversa. Mentre il settore industriale tende a stabilizzare gli uomini. Il problema dell'inserimento nel mercato del lavoro delle donne e le modalità e i tempi con cui tale inserimento avviene, coinvolge anche le problematiche legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e in particolare il tema dell'organizzazione e implementazione di un sistema di servizi di cura parentale e familiare, ad oggi, completamente a carico di queste ultime. Non è un caso che le assenze contrattuali (aspettative, maternità, congedi parentali) siano per lo più attribuibili alla sola componente femminile (73%), mentre continuano ad essere pochissime le donne che ricorrono all'aspettativa per motivi personali o a congedi per il diritto allo studio.

Per completare il quadro, dobbiamo ricordarci che per quanto riguarda *il differenziale reddituale negativo*: nell'Unione europea le donne guadagnano in media il 17% in meno degli uomini e in alcuni Stati il divario è in crescita, mentre in Italia è quantificabile (secondo dati Eurostat) nel 18%, segno che:

- si continuano a violare i principi della Costituzione (Artt. 3, 37, 51 e 117); la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Artt. 20 e 21); le direttive europee e le leggi nazionali in tema di attuazione del principio della pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- è ancora difficile accedere e far carriera in professioni dove la concentrazione di occupazione maschile è preponderante. Secondo una indagine di Unioncamere queste differenze dipendono prevalentemente dalla diversa distribuzione strutturale di uomini e donne per professione svolta, settore di lavoro, dimensione delle imprese, età, titolo di studio. Se l'occupazione femminile si distribuisse allo stesso identico modo di quella maschile, secondo Unioncamere, il differenziale retributivo si ridurrebbe dal 16 a 3,5%. In altri termini, le differenze tra i generi sono in larga parte dovute al fatto che le donne svolgono ancora prevalentemente professioni in assoluto mediamente meno retribuite e se si considera che normalmente sono più istruite, significa che la scelta di "costringerle ad operare" in alcuni settori è indotta e non

incidentale. È nota, infatti, la ridotta disponibilità delle imprese ad assumere donne, motivando questa scelta da uno scarso potenziale di offerta femminile per occupazioni con qualifiche tecniche e, più in generale, ad assumere manodopera femminile causa, in particolare, le assenze dovute a congedi parentali, maternità, ecc., perpetuando lo stereotipo che esistono lavori tipicamente maschili e tipicamente femminili e negando il valore sociale della maternità e della paternità come pure il diritto ad una vita dignitosa a tutte le età;

- le donne, gravate in modo sproporzionato della responsabilità familiare, spesso “confinata” nel lavoro di cura (che di per sé non porta reddito ed indipendenza economica nonostante che l’ONU ne abbia da tempo riconosciuto l’importanza economica e raccomandato di inserirlo nella valutazione del prodotto nazionale lordo) e discriminate nel mondo del lavoro (a parità di mansioni svolte sono pagate di meno e assunte con più difficoltà) sono e saranno sempre più povere. E dato che tale condizione è strettamente connessa all’assenza di prospettive economiche e di autonomia nonché alla ridotta possibilità di accesso alle risorse economiche (credito) è evidente che il quadro attuale della crisi tenderà ad accentuare le discriminazioni verso le donne di tutte le età;
- ma, soprattutto, che l’evoluzione della *governance* (in termini di diversità di genere) e della cultura delle differenze e delle pari opportunità, soprattutto nei sistemi in cui è prevalente l’attività economica e il ritorno in termini di profitto, non è acquisita come un valore oltre che come un diritto.

Quindi, per concludere, alcune riflessioni.

1. Nel quadro delineato, l’affermazione: “*La parità di trattamento è condizione fondamentale per il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del nostro Paese*”, espressa da Confindustria in occasione della recente audizione della Commissione Lavoro del Senato (ottobre 2009) sullo schema di decreto che deve recepire la Direttiva europea 2006/54/CE rischia, a mio avviso, di rimanere solo una dichiarazione di intenti.

Ritengo, infatti, improbabile riuscire a portare avanti una cultu-

ra che riconosca la dualità di cui è composta la società fino a quando il sistema delle imprese rimarrà convinto che la parità e i diritti del lavoro, si affermano attraverso un consistente alleggerimento, così come è stato chiesto da Confindustria, del sistema sanzionatorio (amministrativo e detentivo) in caso di comportamento illegittimo da parte del datore di lavoro e di accertamento delle discriminazioni dirette e indirette.

Così come considero un errore tentare di limitare il ruolo previsto per la Consigliera o il Consigliere di parità in termini di formulazione di raccomandazioni in materia di discriminazioni che, secondo Confindustria, non dovrebbe avere carattere vincolante limitandosi ad un invito a conformarsi ad un certo comportamento.

Contemporaneamente, l'applicazione del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/06); la diffusione di accordi che facilitino, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, la conciliazione tra tempi di vita familiare, personale e di lavoro (L.53/00); la valutazione congiunta dei Rapporti Biennali con le Consigliere di parità; devono diventare pratica quotidiana dell'azione sindacale.

2. Sussistono forti interdipendenze tra organizzazione familiare e mercato del lavoro che, secondo gli studi condotti da Chiara Saraceno e Manuela Nardini⁵³, portano all'adozione di diverse strategie familiari a fronte di condizioni socioeconomiche differenti, in termini di mercato del lavoro, di rapporti tra economia formale e informale, di infrastrutture (sistemi urbani, ecc.) e di servizi disponibili.

Queste diverse condizioni non ridisegnano solo diverse strategie familiari ma anche *diversi assetti dei rapporti tra i sessi e tra le generazioni*. Lo sganciamento del tempo improntato su organizzazioni del lavoro cosiddette flessibili dal tempo dell'organizzazione dei servizi pubblici, dalle incombenze domestiche, dalle esigenze individuali, riduce le attività condivise sia in ambito pubblico che privato e aumenta l'insicurezza del lavoratore o della lavoratrice.

La volontà espressa dal Governo di innalzare l'età pensionabi-

⁵³ Chiara Saraceno, docente di Sociologia della famiglia presso l'Università di Torino; Manuela Nardini, dottore di ricerca in Scienze politiche e sociali.

le delle donne a partire da quelle del pubblico impiego è un tema particolarmente controverso, in quanto interviene in favore dell'equiparazione tra uomini e donne solo sull'età pensionabile, a fronte di mancati equilibri nell'accesso al lavoro, nelle possibilità di carriera, nelle retribuzioni e nelle politiche di conciliazione.

L'assenza di un piano nazionale organico sui servizi per l'infanzia, la mancanza di un fondo per il riconoscimento e il sostegno del lavoro di cura delle persone non autosufficienti e, più recentemente, il tema del "lavoro con il posto fisso" che ha visto insieme, confusi e divisi, esponenti di governo, opposizione, datoriali e sindacali sono ulteriori prove di un processo di imbarbarimento sociale inaccettabile.

Indagare la relazione tra essere una donna e avere un'occupazione regolare e correttamente retribuita comporta inevitabilmente considerazioni sul modello sociale nel quale viviamo. A partire, innanzitutto, da una definizione del concetto stesso di lavoro e del valore che socialmente gli assegniamo. Manca, in sostanza, una convergenza di opinioni e in taluni casi, il riconoscimento e il rispetto delle relazioni negoziali propedeutiche a qualsiasi dialogo sociale. Ma non è tutto: perché se è pur vero che la garanzia normativa della parità dell'uomo e della donna è stata sancita nella Costituzione italiana (art. 37 - La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. [...]) è altrettanto vero che la continuazione di questo articolo costituzionale sposta il problema della parità dalla sfera lavorativa a quella familiare ([...] Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua [della donna] essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.[...]). Resta dunque un'ambiguità che deve essere superata sul piano culturale attraverso pari opportunità di scelta.

3. Infine, il quadro generale che emerge da un parziale esame del sistema produttivo umbro e che, indubbiamente, necessiterebbe di ulteriori approfondimenti, mostra una struttura produttiva caratterizzata da rilevanti contraddizioni: crescita discontinua, competitività internazionale e una presenza all'estero modesta, struttura patrimoniale particolarmente fragile ma anche una fase di rapida trasformazione e dalla necessità di

caratterizzare maggiormente le scelte e gli indirizzi delle politiche economiche pubbliche a supporto dei processi di cambiamento e modernizzazione, strategiche per la promozione dei processi di sviluppo economico della regione.

Le oscillazioni registrate nelle erogazioni, molto accentuate in Umbria, in termini di risorse a supporto del sistema produttivo segnalano una reale necessità di una programmazione di medio-lungo periodo che offra alle imprese uno scenario stabile sulle risorse disponibili e sui processi ma anche una selettività premiante e una verifica dei risultati raggiunti.

Se è, dunque, vero che oggi è largamente affermata la convinzione che *qualità dello sviluppo e modello sociale* vanno insieme, dobbiamo dimostrare che tale principio è realizzabile, a partire dalla nostra regione.

Analisi del campione

Le fonti, l'universo di riferimento e il campione

Il nuovo “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna” (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198), all’art. 46, 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”*¹.

Il rapporto che le aziende sono tenute a redigere su base biennale è stato definito dal Ministero del Lavoro con il Decreto del 17 luglio 1996. Tale Decreto prevede la compilazione di un questionario (rapporto) che si articola nelle seguenti otto tabelle²:

- *Tabella 1*: informazioni generali sull’azienda;
- *Tabella 2*: informazioni generali sulle unità produttive in ambito comunale;
- *Tabella 3*: occupati alle dipendenze nei due anni del biennio, entrate ed uscite del personale dipendente verificatesi nel secondo anno del biennio;
- *Tabella 4*: promozioni e assunzioni per categoria professionale e livello di inquadramento;
- *Tabella 5*: occupati alle dipendenze in Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e in aspettativa, per categoria professionale e tipo di contratto;

¹ L’art. 46 del Codice recepisce integralmente l’art. 9 della Legge n.125 del 10 aprile 1991, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” che, per la prima volta, impone tale obbligo alle aziende.

² Le informazioni contenute nelle otto tabelle ministeriali sono in gran parte relative al secondo anno del biennio preso in considerazione. Per quanto attiene, infatti, il primo anno, i dati raccolti (tab.3) riguardano esclusivamente la distribuzione dei dipendenti per genere e qualifica professionale.

- *Tabella 6*: entrate ed uscite del personale dipendente e relative motivazioni, trasformazioni dei contratti per categoria professionale;
- *Tabella 7*: formazione del personale per categoria professionale;
- *Tabella 8*: retribuzione annua lorda per livello e categoria professionale.

La legge prescrive, inoltre, che le aziende trasmettano il “questionario ministeriale” compilato alla Consigliera di Parità (della Regione di riferimento) e alle rappresentanze sindacali aziendali. L’aspetto più interessante di questa previsione legislativa consiste nel dare avvio ad una vera e propria attività di *monitoraggio di genere* del mercato del lavoro, tale da consentire un’analisi diacronica delle situazione occupazionale delle aziende medio-grandi in ogni regione d’Italia.

L’obiettivo del legislatore è quello di fornire la Consigliera di Parità di uno strumento conoscitivo che sia quanto più possibile utile alla concreta promozione delle “azioni positive”³ dirette a rimuovere quegli ostacoli che impediscono l’effettiva realizzazione delle pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro e di garanzia contro le *discriminazioni*⁴ previste dallo stesso Codice delle Pari Opportunità.

³ 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.

⁴ Il Codice delle Pari Opportunità, art. 25, individua 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.

Per la Regione Umbria, i dati analizzati nel presente lavoro sono relativi alla situazione del personale maschile e femminile, con riferimento al biennio 2006-2007, delle aziende che soddisfano i due seguenti requisiti:

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

Il limite più grande di questa rilevazione⁵, per una regione come l'Umbria, sta nel prendere in considerazione solo le imprese medio-grandi (aziende con più di 100 dipendenti), tagliando fuori dall'analisi una grossa fetta della realtà produttiva regionale costituita da aziende di piccole/piccolissime dimensioni. *Non siamo, infatti, di fronte ad un campione statisticamente significativo, elaborato cioè su basi scientifiche, bensì ad uno spaccato orizzontale, prefigurato per legge, del mondo del lavoro umbro. Conseguentemente, le 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.* Il campione individuato dalla legge n. 125 del 1991, con ogni probabilità, è stato voluto dal legislatore per altre ragioni che, evidentemente, poco hanno a che fare con la scientificità del metodo statistico. In effetti, l'aver individuato come destinatari unici della trasmissione del rapporto la Consigliera Regionale di Parità e le rappresentanze sindacali aziendali, lascia intendere che interesse del legislatore è portare a conoscenza delle dinamiche aziendali i soggetti legittimati ad intervenire concretamente nelle singole realtà lavorative. 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 con-

⁵ Altro limite del "campione" definito dal legislatore è che questo è composto da aziende pubbliche e private (a patto che queste abbiano più di 100 dipendenti). La sfera pubblica e quella privata sono, notoriamente, due realtà completamente differenti. Per tale ragione, la maggior parte delle elaborazioni contenute nel presente lavoro tengono conto sia dell'intero campione sia di quello che si ottiene non considerando il settore pubblico.

traddizioni 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 secondo requisito (*localizzazione sul territorio umbro delle azienda, e/o unità produttiva, con più di 100 dipendenti*), invece, garantisce che le aziende osservate operino avvalendosi prevalentemente di personale umbro e quindi siano in grado di offrire una panoramica dell'occupazione femminile che, anche se parziale (perché limitata alle aziende di medio-grandi dimensioni), riguardi il nostro territorio regionale.

I rapporti inviati dalle imprese alla Consigliera di Parità, per il biennio 2006-2007, ammontano a 174. Una buona risposta se ci si attiene alle lista delle aziende ombre con più di 100 dipendenti fornitaci dall'INPS, secondo cui il nostro universo di riferimento sarebbe costituito da 192 imprese⁶. Rispetto al totale dei rapporti pervenuti, solo 105 (che rappresentano il 60,3% del totale dei questionari restituiti) risultano validi e quindi utilizzabili per l'analisi dei dati (tab. 1).

TABELLA 1

Analisi
del campione
di riferimento

Valori assoluti
e percentuali

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

Rapporti	v.a.	%
Rapporti validi	105	60,3
Rapporti non validi	69	93,7
Totale rapporti ricevuti	174	100

Il presente rapporto è stato preceduto da altri due, uno relativo al biennio 2002-2003 e uno relativo al periodo 2004-2005⁷. Nel primo biennio, sono pervenuti presso l'Ufficio della Consigliera di Parità 100 rapporti, mentre nel secondo 141: nell'arco di questi tre bienni è, quindi, significativamente cresciuto il numero di imprese che provvede all'invio del rapporto. Con ogni probabilità, l'incremento delle adesioni spontanee in parte può essere attribuito allo sforzo compiuto negli anni per la sensibilizzazione delle imprese all'ottemperanza dell'obbligo di trasmissione, il cui mancato rispetto, tra l'altro, è severamente

⁶ Stando alla stima dell'universo di riferimento fornitaci da Inps, il tasso di rappresentatività del campione sarebbe pari al 55%.

⁷ I precedenti rapporti (2002/03 e 2004/05) sono stati curati dalla dottoressa B. Garofoli su incarico della Consigliera di Parità della Regione Umbria.

sanzionato. Proprio perché il campione nei tre bienni ha subito sostanziali modifiche, non solo per quel che attiene la numerosità ma anche e, soprattutto, per quel che riguarda la composizione in termini di aziende rispondenti, non è stato possibile operare raffronti fra i risultati di questo rapporto e di quelli dei due precedenti.

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 province e per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato dall'impresa⁸. 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.

I rapporti esclusi dall'analisi sono 69 (poco meno del 40% di quelli pervenuti). Di seguito, elenchiamo i motivi che hanno portato all'esclusione delle aziende e/o unità produttive dal campione di riferimento (tab. 2):

- il 39% dei rapporti (cioè 27 questionari) è stato scartato perché le aziende e/o unità produttive cui si riferivano non appartenevano all'universo di riferimento, non raggiungendo la soglia di personale minimo di 100 dipendenti definita dalla legge;
- il 54% dei rapporti (37 questionari) presentava dati nazionali, non disaggregati per la Regione Umbria;
- il 7% dei rapporti (5 questionari) risultavano erroneamente compilati per la presenza di valori anomali e/o non coerenti.

⁸ Non è stato possibile effettuare l'analisi per settore merceologico perché i codici, erroneamente riportati nel questionario dalle imprese del campione, non consentivano nella maggior parte dei casi di identificare il settore d'attività economica dell'impresa.

TABELLA 2

Casi di esclusione
delle aziende dal
campione

Valori assoluti
e percentuali

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

Motivazione dell'esclusione	v.a.	%
Aziende/UP non appartenenti all'universo di riferimento	27	39,1
Mancata disaggregazione dei dati	37	53,6
Errori nella compilazione del rapporto	5	7,2
Totale rapporti esclusi	69	100

Diverse sono state le informazioni mancanti anche tra i 105 rapporti considerati validi. Tali lacune informative hanno compromesso la significatività dei risultati in ben due delle varie sezioni analizzate: quella relativa alle attività formative realizzate dalle aziende nel corso del 2007 e quella relativa al monte retributivo lordo annuo dei dipendenti. Nel primo caso, le imprese si sono avvalse frequentemente della possibilità di utilizzare la dicitura "N.D." (fenomeno presente ma dato non disponibile), evitando in tal modo di dare le informazioni richieste sia sul numero dei partecipanti alle attività formative sia sulle ore di formazione svolte. Nel secondo caso, come si può osservare dalla tabella 3, la lacuna informativa riguarda in particolar modo le qualifiche professionali più alte (quadri e, soprattutto, dirigenti); al contrario, per le altre qualifiche prese in considerazione (Impiegati ed Operai) si ottengono discrete percentuali di risposta⁹. Questa prima analisi sulla validità dei rapporti ricevuti evidenzia una certa difficoltà da parte delle imprese nella compilazione del questionario ministeriale che risulta spesso poco chiaro e di difficile interpretazione¹⁰. Queste difficoltà, ovviamente, hanno ripercussioni nelle fasi di spoglio e di elaborazione dei dati.

⁹ Si è deciso di non escludere dall'analisi i rapporti che presentavano alcune tabelle incomplete, in quanto questo avrebbe notevolmente limitato il numero delle realtà monitorabili e quindi l'ampiezza del nostro campione. Si è optato, pertanto, per l'inserimento di tutti i dati utilizzabili ai fini della nostra ricerca, indicando di volta in volta l'ampiezza del campione di riferimento.

¹⁰ I problemi interpretativi e di compilazione del modello di questionario ministeriale (non più aggiornato dal 1996) sono stati affrontati dal Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'aprile del 2000. Il lavoro istruttorio ha dato vita ad un vademecum, *Indicazioni per la compilazione del rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti*, che rappresenta una sorta di guida pratica ragionata. Nonostante tale vademecum abbia risolto alcune questioni, rimangono a oggi una serie di problematiche interpretative legate al modello di rilevazione, alla estensione dell'obbligo di trasmissione ed alla lettura dei dati che risulta difficile per l'eccessivo livello di aggregazione delle informazioni raccolte.

TABELLA 3

Sezione oggetto d'analisi	Mancate risposte		Numerosità campione
	v.a.	%	v.a.
Occupati/e per unità produttiva	1	1,0	104
Occupazione al 31/12/06 e al 31/12/07, flussi (entrate ed uscite) del periodo	5	4,8	100
Tipologie contrattuali dei dipendenti al 31/12/2007	7	6,7	98
Occupati in CIG al 31/12/2007	4	3,8	101
Occupati in aspettativa al 31/12/2007	4	3,8	101
Entrate ed uscite dei dipendenti nel corso del 2007	7	6,7	98
Trasformazioni dei contratti per categoria professionale, avvenute nel 2007	7	6,7	98
Aziende che hanno effettuato formazione professionale nel corso del 2007	23	21,9	82
Numero dei partecipanti ed ore di formazione, nel corso del 2007	52	49,5	53
Monte retributivo lordo annuo di:			
<i>Dirigenti</i>	86	81,9	19
<i>Quadri</i>	42	40,0	63
<i>Impiegati</i>	19	18,1	86
<i>Operai</i>	22	21,0	83

Mancate risposte e numerosità del campione per sezione oggetto d'analisi

Valori assoluti e percentuali

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

Le aziende del campione

Le 105 aziende che compongono il nostro campione operano su tutto il territorio regionale mediante 419 unità produttive: oltre la metà delle quali (274) si concentra nella provincia di Perugia; 138 sono quelle localizzate nel Ternano¹¹ (graf. 1).

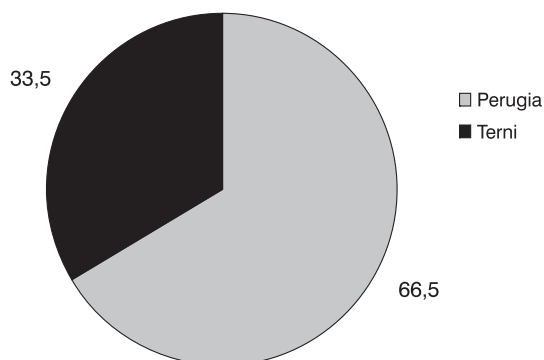


GRAFICO 1

Distribuzione delle unità produttive per provincia di localizzazione (31/12/2007)

Valori percentuali

¹¹ Nella distribuzione territoriale delle unità produttive manca l'informazione sulla localizzazione di quelle sette facenti capo ad Enel, poiché, l'azienda, operante su tutto il territorio regionale, non fornisce tale indicazione.

La tabella 4 mostra la distribuzione delle aziende per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (d'ora in poi CCNL) applicato dalle aziende¹². Tale informazione è certamente di notevole interesse in quanto l'applicazione di uno piuttosto che di un altro CCNL consente di individuare le differenti disposizioni contrattuali (*obblighi e diritti*) che regolano l'attività lavorativa degli occupati/e nelle aziende del nostro campione. Dall'esame della tabella, appare subito chiaro che se la maggior parte delle aziende adotta il CCNL dell'Industria (54%), è certamente rilevante anche il numero di quelle che opta per uno dei contratti rientranti nella categoria residuale "Altro CCNL" (30,5%). Tale categoria contrattuale, fortemente eterogenea, include al suo interno i CCNL regolanti attività molto diverse fra loro (*Agricoltura, Ambiente, Assistenza, Edilizia, Enti Locali, Sanità e Servizi*)¹³.

TABELLA 4

Distribuzione delle aziende per CCNL applicato (31/12/2007)

Valori assoluti e percentuali

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

CCNL applicato	v.a.	%
INDUSTRIA	57	54,3
ATTIVITÀ TERZIARIE	9	8,6
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	3	2,9
CREDITO E ASSICURAZIONI	4	3,8
ALTRO CCNL	32	30,5
<i>di cui:</i>		
<i>Agricoltura</i>	1	1,0
<i>Ambiente</i>	3	2,9
<i>Assistenza</i>	11	10,5
<i>Edilizia</i>	2	1,9
<i>Enti Locali</i>	1	1,0
<i>Sanità</i>	3	2,9
<i>Servizi</i>	11	10,5
Totale	105	100,0

¹² Il questionario ministeriale, infatti, richiede alle imprese di specificare il CCNL applicato dall'azienda e scelto tra quelli contenuti nell'elenco dei CCNL pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

¹³ Al riguardo si specifica che:

- il CCNL dell'Agricoltura è adottato da una sola azienda del campione e quindi assolutamente non rappresentativo del settore agricolo umbro;
- il CCNL degli Enti Locali fa riferimento al solo Comune di Foligno e quindi anch'esso non può essere considerato rappresentativo del proprio universo di riferimento. In tal caso, si rende necessaria una precisazione: gli Enti Locali hanno la facoltà di compilare il questionario ministeriale non essendo obbligati per legge a farlo;
- il CCNL della Sanità comprende sia le Aziende Ospedaliere sia le ASL: nel nostro campione, entrambe le aziende ospedaliere umbre (quella di Terni e quella di Perugia) restituiscono i rapporti ben compilati; per quel che riguarda le ASL, invece, delle quattro Aziende Sanitarie umbre tenute alla restituzione, la sola ASL di Terni consegna il rapporto correttamente compilato. La mancata/errata compilazione dei rapporti da parte delle altre tre aziende sanitarie comporta una notevole sottostima dell'occupazione nel comparto sanità.

I contratti dell'Assistenza e dei Servizi sono quelli maggiormente diffusi fra le aziende che rientrano nella modalità "Altro CCNL", essendo applicati entrambi dal 10,5% delle aziende del campione. A seguire, si posizionano i contratti della Sanità e dell'Ambiente scelti da 3 aziende ciascuno.

La distribuzione delle aziende per CCNL applicato e provincia di localizzazione dell'azienda (tab. 5), pone il CCNL dell'Industria al primo posto sia a Perugia che a Terni: le aziende che adottano questa tipologia contrattuale sono, rispettivamente, il 56% e il 54% del totale. Le aziende che hanno unità produttive localizzate in entrambe le province sono, invece, regolate prevalentemente dal CCNL delle Attività Terziarie.

CCNL applicato	Localizzazione dell'azienda						Totale regionale	
	Provincia di PG		Provincia di TR		In entrambe le prov.			
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Industria	42	56,0	14	53,8	1	25,0	57	54,3
Attività terziarie	4	5,3	2	7,7	3	75,0	9	8,6
Trasporti e comunicazioni	3	4,0	-	-	-	-	3	2,9
Credito e assicurazioni	2	2,7	2	7,7	-	-	4	3,8
Altro CCNL	24	32,0	8	30,8	-	-	32	30,5
Totale	75	100,0	26	100,0	4	100,0	105	100,0

TABELLA 5

Distribuzione delle aziende per localizzazione e CCNL applicato (31/12/2007)

Valori assoluti e percentuali

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

In seconda posizione troviamo, in entrambe le province, la categoria "Altro CCNL" che viene applicata da circa il 30% delle aziende tanto a Perugia quanto a Terni.

Il CCNL delle *Attività Terziarie*, che come abbiamo avuto modo di osservare è adottato prevalentemente dalle aziende localizzate in entrambe le province, vede una maggiore diffusione in quella di Terni (circa l'8% delle aziende ternane adotta questa tipologia contrattuale) piuttosto che in quella di Perugia, dove questo tipo di contratto viene applicato da poco più del 5% delle aziende.

Un elemento interessante è individuabile altresì per i CCNL del *Credito e Assicurazioni*: anche in tal caso, infatti, si può notare una maggiore diffusione nella provincia di Terni che, con quasi l'8% di aziende (contro il 3% del territorio perugino) che applica questo contratto ai propri lavoratori, supera di gran lunga il valore medio regionale (3,8%).

Riguardo la dimensione delle imprese del nostro campione (tab. 6), come era prevedibile, vi è una netta prevalenza delle aziende di minori dimensioni (fra i 100 e i 249 addetti)¹⁴, che rappresentano circa il 70% del totale. Da osservare che, tra le aziende che adottano il CCNL dell'Industria, la quota delle imprese minori supera di 5 punti percentuali il valore medio.

TABELLA 6

Distribuzione delle aziende per classe dimensionale (n=104) (31/12/2007)

Valori assoluti e percentuali

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

Classe dimensionale (addetti)	v.a.	%
TOTALE		
100 – 249	73	70,2
250 – 499	18	17,3
500 – 999	6	5,8
>= 1.000	7	6,7
Totale	104	100,0
INDUSTRIA		
100 – 249	42	75,0
250 – 499	9	16,1
500 – 999	3	5,4
>= 1.000	2	3,6
Totale Industria	56	100,0
ATTIVITÀ TERZIARIE		
100 – 249	6	66,7
250 – 499	1	11,1
500 – 999	1	11,1
>= 1.000	1	11,1
Totale Attività Terziarie	9	100,0

¹⁴ 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.

Analisi delle occupate e degli occupati

La struttura dell'occupazione

Gli occupati/e delle imprese esaminate sono 34.355¹⁵, di cui 21.460 maschi e 12.895 femmine, rispettivamente il 62% e il 38% del totale (tab. 7).

CCNL applicato	Maschi	Femmine	Totale
INDUSTRIA	12.613	2.508	15.121
ATTIVITÀ TERZIARIE	1.572	2.022	3.594
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	619	58	677
CREDITO E ASSICURAZIONI	422	386	808
ALTRO CCNL	6.234	7.921	14.155
<i>di cui:</i>			
Agricoltura	58	80	138
Ambiente	1.465	150	1.615
Assistenza	558	2.002	2.560
Edilizia	241	8	249
Enti Locali	197	184	381
Sanità	2.105	3.801	5.906
Servizi	1.610	1.696	3.306
Totale	21.460	12.895	34.355

Come mostra il grafico 2 la maggior parte di questi lavoratori/lavoratrici si concentra nelle imprese che applicano il CCNL dell'Industria (44%), seguono gli occupati/e regolamentati dal contratto delle Attività Terziarie (10,5%). Una grossa fetta di lavoratori/lavoratrici (41%), inoltre, presta la propria attività nelle aziende che adottano "Altro CCNL" e, in particolare, in quelle della Sanità (17%), dei Servizi (9,6%) e dell'Assistenza (7,5%).

¹⁵ Escludendo le aziende con meno di 100 dipendenti, non si tiene conto di una fetta molto consistente del mercato del lavoro umbro. Il numero dei dipendenti fornito dalle imprese esaminate rappresenta, di fatto, solo una quota della reale occupazione dipendente regionale. Secondo la stima ottenuta dalla rilevazione continua sulle forze lavoro (RCFL) di Istat, il numero dei dipendenti umbri, nel 2007, ammonta a 274.000 unità (di cui 149.000 uomini e 125.000 donne).

TABELLA 7

Distribuzione degli occupati/e per genere (n=104) (31/12/2007)

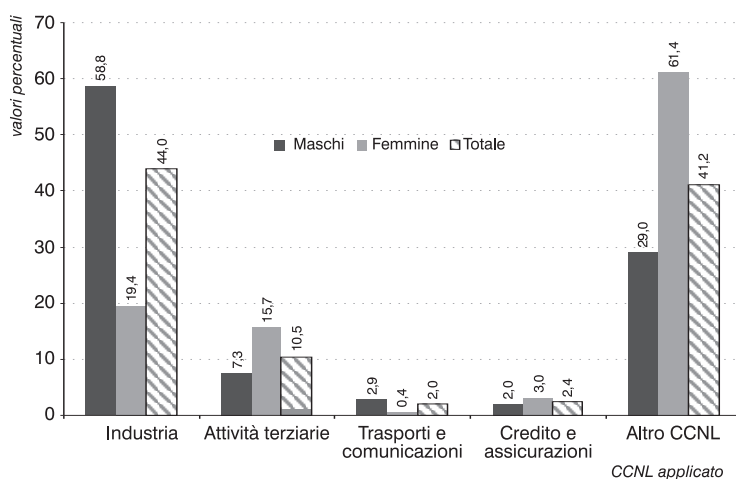
Valori assoluti

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

GRAFICO 2

Distribuzione degli occupati/e per genere e CCNL applicato (n=104) (31/12/2007)

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



Rispetto ai colleghi uomini, le donne sono maggiormente occupate nelle aziende che adottano “Altro CCNL” (61,4%), seguite dalle lavoratrici delle Attività Terziarie (15,7%) e da quelle del Credito e Assicurazioni (3%); notevolmente inferiori le donne rappresentate dal CCNL dell’Industria.

Come possiamo constatare, più della metà delle lavoratrici del nostro campione (61,4%) si concentra proprio nella voce “Altro CCNL”, distribuendosi principalmente nei settori della Sanità (29,5%), dell’Assistenza (15,5%) e dei Servizi (13%), tradizionalmente più femminili. La segregazione orizzontale¹⁶ delle lavoratrici in queste aree di occupazione è strettamente connessa alla richiesta di quelle competenze di “cura” che le donne, solitamente, sviluppano nel contesto familiare e che vengono percepite come qualità femminili di tipo naturale, non trovando, sovente, una legittimazione ufficiale e un adeguato riconoscimento a livello sociale ed organizzativo.

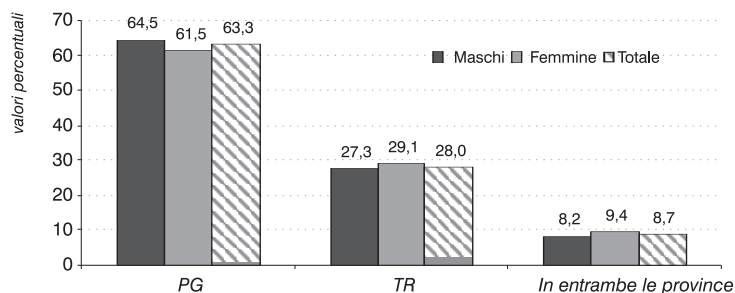
Andiamo ora ad analizzare la distribuzione degli occupati/e per provincia di localizzazione dell’azienda. La tabella 8 mostra una marcata preminenza della provincia di Perugia dove prestano la propria attività lavorativa ben 21.761 occupati, contro i 9.611 del territorio ternano (rispettivamente il 63% e il 28% del totale degli occupati/e)¹⁷.

¹⁶ La segregazione orizzontale è la concentrazione di donne e di uomini in particolari settori e occupazioni.

¹⁷ Quasi il 9% degli occupati/e presta la propria attività lavorativa in aziende localizzate in entrambe le province.

Localizzazione dell'azienda	Maschi	Femmine	Totale
PG	13.834	7.927	21.761
TR	5.861	3.750	9.611
In entrambe le province	1.765	1.218	2.983
Totale	21.460	12.895	34.355

Nel confronto di genere, si deve notare che se è pur vero che la maggior parte delle donne presta la propria attività lavorativa in aziende localizzate nella provincia di Perugia (61,5%), è altrettanto vero che nel mercato del lavoro ternano le femmine sono presenti con una percentuale leggermente superiore a quella dei colleghi uomini (graf. 3).



L'occupazione per genere

Sulla base dei dati del nostro campione, le donne del mercato del lavoro umbro rappresentano una piccola fetta dell'intera torta, solo il 37,5% del totale degli occupati¹⁸ (tab. 9).

Rispetto ai colleghi uomini, le donne sono impiegate in maggiore quantità nelle aziende che applicano il CCNL delle Attività Terziarie¹⁹ e "Altro CCNL": in entrambi i casi, infatti, su 100

¹⁸ La stima dell'occupazione femminile, riveniente dai dati delle imprese esaminate, è una sottostima della realtà regionale non solo per l'esclusione delle aziende con meno di 100 dipendenti (che influisce sulla stima dell'occupazione femminile quanto su quella maschile), ma soprattutto per l'assenza di settori ad occupazione prevalentemente femminile come quello della Pubblica Amministrazione e della scuola (non obbligati alla compilazione del questionario/rapporto ministeriale). Secondo la "Rilevazione sulle Forze Lavoro 2007" dell'Istat, infatti, l'Umbria presenta un tasso di occupazione femminile pari al 55,5%.

¹⁹ Le aziende del campione che applicano il CCNL delle Attività Terziarie operano nel settore del commercio e prevalentemente nel ramo alimentare.

TABELLA 8

Distribuzione degli occupati/e per genere e provincia di localizzazione dell'azienda (n=104) (31/12/2007)

Valori assoluti

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

GRAFICO 3

Distribuzione degli occupati/e per genere e provincia di localizzazione dell'azienda (n=104) (31/12/2007)

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

dipendenti ben 56 sono donne. L'esame della categoria eterogenea "Altro CCNL" mostra come l'impiego di personale femminile sia superiore a quello maschile nelle aziende che adottano i contratti dell'Assistenza (78 donne ogni 100 dipendenti), della Sanità (64,4%) e dei Servizi²⁰ (51,3%). Scarsa è, invece, la presenza femminile nelle imprese che applicano ai propri dipendenti i CCNL dell'Edilizia (dove gli occupati sono per oltre il 96% uomini), dei Trasporti e Comunicazioni (circa 9 donne ogni 100 occupati), dell'Ambiente (9,3%) e dell'Industria²¹ (16,6%).

TABELLA 9

Distribuzione degli occupati/e per genere e CCNL applicato (n=104) (31/12/2007)

Valori assoluti e tasso di femminilizzazione*

(*) tasso di femminilizzazione = occupate femmine *100/ totale occupati

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

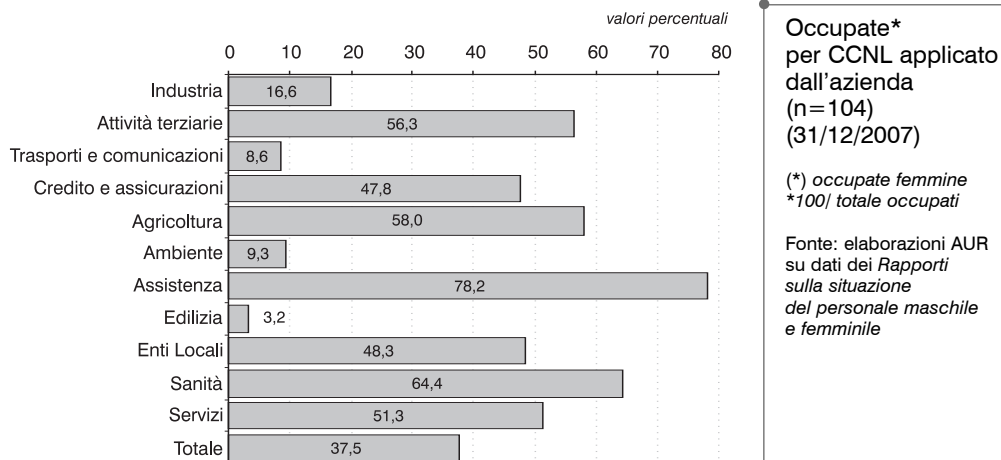
CCNL applicato	Maschi	Femmine	Totale	Tasso di femminilizz.*
	(v.a.)	(v.a.)	(v.a.)	(%)
INDUSTRIA	12.613	2.508	15.121	16,6
ATTIVITÀ TERZIARIE	1.572	2.022	3.594	56,3
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	619	58	677	8,6
CREDITO E ASSICURAZIONI	422	386	808	47,8
ALTRO CCNL	6.234	7.921	14.155	56,0
<i>di cui:</i>				
Agricoltura	58	80	138	58,0
Ambiente	1.465	150	1.615	9,3
Assistenza	558	2.002	2.560	78,2
Edilizia	241	8	249	3,2
Enti Locali	197	184	381	48,3
Sanità	2.105	3.801	5.906	64,4
Servizi	1.610	1.696	3.306	51,3
Totale	21.460	12.895	34.355	37,5

In definitiva, se consideriamo le undici tipologie di CCNL esaminati, le donne rappresentano più della metà degli occupati in cinque tipologie contrattuali: Assistenza, Sanità, Agricoltura, Attività Terziarie e Servizi. Una discreta partecipazione femminile è riscontrabile anche nelle aziende con i CCNL degli Enti Locali e del Credito e Assicurazioni: in entrambi i casi, infatti, la presenza delle lavoratrici raggiunge quasi il 50% (graf. 4).

²⁰ Le aziende del campione che adottano il CCNL dei Servizi sono quasi tutte cooperative di servizi ed imprese di pulizia.

²¹ Nelle aziende con il CCNL dell'Industria, le donne sono impiegate principalmente dalle quelle operanti nei seguenti settori: pelli e cuoio, tessili, calzature, chimiche, grafiche, ceramica, olearia e margarina.

GRAFICO 4



La struttura delle qualifiche

Il questionario ministeriale obbliga le aziende a riferire in merito alla posizione professionale dei propri dipendenti all'interno della gerarchia aziendale. L'articolazione delle qualifiche professionali proposta dal Ministero è la stessa prevista dal Codice Civile che individua quattro livelli: dirigenti, quadri, impiegati ed operai.

L'analisi per qualifiche è particolarmente interessante ai fini del nostro studio in quanto ci consente di verificare la presenza di eventuali differenze di genere sia nella possibilità di accedere ai livelli più alti della scala gerarchica sia nel trattamento contrattuale a parità di livello di inquadramento nell'organico aziendale.

Dall'esame dei dati (tab. 10), si evince una consistente concentrazione della forza lavoro femminile nelle fasce medio-alte (impiegati e quadri), mentre la presenza maschile si colloca prevalentemente nei livelli estremi e, cioè, in quello più alto dei dirigenti ed in quello più basso degli operai.

La tabella 10, in realtà, non fotografa pienamente la collocazione gerarchica delle donne nelle imprese private umbre, in quanto include anche i dati della Pubblica Amministrazione e della Sanità che assorbono una quota elevata di donne lavoratrici in posizioni direttive (dirigenti e quadri). Questi settori, infatti, a differenza del mercato del lavoro privato, sono caratterizzati da regole di gestione del personale di tipo universalistico e quindi più difficilmente esposti alle discriminazioni di genere. Si

consideri, inoltre, il caso del tutto particolare della sanità, dove i medici di entrambi i sessi sono inquadrati come dirigenti ed il personale paramedico è inserito tra i quadri. Escludendo, quindi, questi due settori dall'analisi della composizione di genere delle qualifiche, ci aspettiamo di osservare una diminuzione della percentuale di donne inquadrare nei livelli medio-alti ed un incremento della loro presenza nei livelli medio-bassi.

TABELLA 10

Distribuzione degli occupati/e per genere e qualifica professionale (n=104) (31/12/2007)

Valori assoluti e percentuali

(*) includono le categorie speciali, gli intermedi e gli equiparati.

(**) includono gli apprendisti.

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

Qualifica professionale	M	F	Totale	%F
Dirigenti	989	496	1.485	33,4
Quadri	1.116	1.737	2.853	60,9
Impiegati*	5.220	4.424	9.644	45,9
Operai**	14.135	6.238	20.373	30,6
Totale	21.460	12.895	34.355	37,5

La tabella 11 conferma la nostra ipotesi. In effetti, escludendo la Pubblica Amministrazione e la Sanità, la percentuale di donne inquadrare nelle fasce medio-alte diminuisce drasticamente: la quota di donne dirigenti, passando dal 33,4% al 10%, si riduce di oltre 20 punti percentuali. Tale fenomeno appare ancora più evidente se si considera il livello dei quadri, dove l'esclusione di tali settori fa scendere la percentuale di donne di oltre 36 punti percentuali: se, di fatti, nell'intero campione le donne rappresentano oltre il 60% dei quadri, nel campione ottenuto con l'esclusione della P.A. e della Sanità, queste sono il solo 24%²².

TABELLA 11

Distribuzione degli occupati/e per genere e qualifica professionale escluso Pubblica Amministrazione e Sanità (n=104) (31/12/2007)

Valori assoluti e percentuali

(*) includono le categorie speciali, gli intermedi e gli equiparati.

(**) includono gli apprendisti.

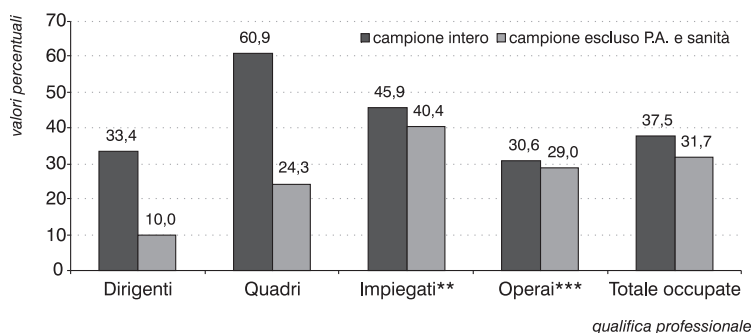
Fonte: elaborazioni AUR su dati dei Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile

Qualifica professionale	M	F	Totale	%F
Dirigenti	243	27	270	10,0
Quadri	621	199	820	24,3
Impiegati*	4.547	3.082	7.629	40,4
Operai**	13.747	5.602	19.349	29,0
Totale	19.158	8.910	28.068	31,7

Il grafico 5 mostra chiaramente il fenomeno della rarefazione delle donne nei livelli medio-alti, a fronte di una loro maggiore concentrazione nei livelli medio-bassi, una volta esclusi dall'analisi i così detti comparti pubblici.

²² Come già accennato in precedenza, nel nostro campione la Pubblica Amministrazione è costituita dal solo Comune di Foligno, mentre per la Sanità mancano i rapporti di tre Asl su quattro. Questo significa che il fenomeno sopra descritto potrebbe avere dimensioni molto più ampie.

GRAFICO 5



Occupate* per qualifica professionale nell'intero campione e in quello ottenuto dall'esclusione di P.A. e Sanità (n=104) (31/12/2007)

(*) Occupate F su totale degli occupati (valori percentuali)
 (**) includono le categorie speciali, gli intermedi e gli equiparati.
 (***) includono gli apprendisti.

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

I dati a nostra disposizione sulle qualifiche evidenziano, dunque, un fenomeno di *segregazione verticale*²³ che vede le donne concentrate nei livelli medi della scala gerarchica e gli uomini, al contrario, in quelli alti.

Le qualifiche per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalle aziende

La distribuzione delle qualifiche professionali per CCNL applicato dall'azienda (tab. 12 e graf. 6) presenta marcate differenze di genere soprattutto per quel che attiene i livelli dirigenziali.

Si osservi, infatti, che se escludiamo le aziende che adottano "Altro CCNL", dove il 38% dei dirigenti è di sesso femminile per la presenza in tale categoria contrattuale delle imprese operanti nel comparto assistenziale ed in quello sanitario²⁴, si possono osservare donne nei livelli dirigenziali nelle sole aziende che applicano il CCNL dell'Industria²⁵. Anche in tal caso, comunque, la percentuale di donne dirigenti appare piuttosto contenuta (6%). Questo a significare che, nel nostro campione, i dirigenti delle Attività Terziarie, dei Trasporti e Comunicazioni e del Credito e Assicurazioni sono esclusivamente di sesso maschile.

²³ Il concetto di segregazione verticale indica la concentrazione di donne e di uomini in determinati livelli d'inquadramento, responsabilità o posizioni.

²⁴ La percentuale di donne dirigenti nelle aziende che adottano il CCNL dell'Assistenza e della Sanità è del 44% e del 39%, rispettivamente.

²⁵ È importante sottolineare che le donne dirigenti dell'Industria operano in quei comparti tradizionalmente femminili: tessile (33%), olearia e margarina (16,7%), calzature (14,3%) e chimiche (12,5%).

TABELLA 12

Occupate*
per qualifica
professionale e
CCNL applicato
dall'azienda
(n=104)
(31/12/2007)

Valori percentuali

(*) Occupate F su totale
degli occupati.
(**) Includono
le categorie speciali,
gli intermedi
e gli equiparati.
(***) Includono
gli apprendisti.

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

CCNL applicato	% F su totale Dirigenti	% F su totale Quadri	% F su totale Impiegati**	% F su totale Operai***	% F su totale occupati
INDUSTRIA	6,2	13,8	28,5	12,7	16,6
ATTIVITÀ TERZIARIE	0	30,3	53,5	62,0	56,3
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	0	23,5	35,8	4,3	8,6
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	36,1	52,8	33,3	47,8
ALTRO CCNL	38,1	73,9	60,8	52,1	56,0
<i>di cui:</i>					
Agricoltura	0	0	71,4	57,4	58,0
Ambiente	12,5	25,0	33,0	4,3	9,3
Assistenza	44,0	59,2	69,3	80,7	78,2
Edilizia	0	0	17,8	0	3,2
Enti Locali	20,0	55,6	50,4	32,9	48,3
Sanità	38,8	77,4	67,8	64,5	64,4
Servizi	16,7	27,3	40,9	52,8	51,3
Totale	33,4	60,9	45,9	30,6	37,5

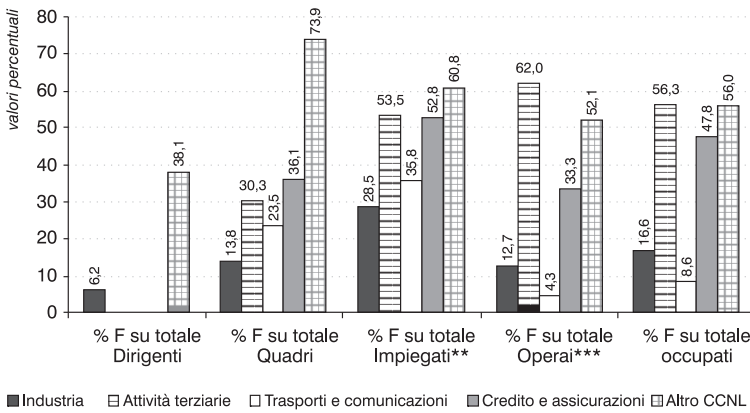
La presenza delle donne tra i quadri si distribuisce in modo più equilibrato anche nelle aziende che adottano quei CCNL che, come abbiamo avuto modo di verificare con le precedenti analisi, si caratterizzano per un limitato impiego di lavoro femminile. Le donne quadro operano prevalentemente nelle imprese che applicano i CCNL del Credito e Assicurazioni (36%) e delle Attività terziarie (30%).

L'esame delle qualifiche professionali per CCNL applicato conferma i risultati della precedente analisi che vedeva le donne posizionate ai livelli medi della scala gerarchica aziendale. In effetti, per la maggior parte dei contratti collettivi osservati, la qualifica rivestita con maggiore frequenza dalle donne è quella impiegatizia (si va dal 29% del CCNL dell'Industria al 61% circa di "Altro CCNL").

Per quel che concerne, infine, le donne operaie, si osservi come queste prevalgano sui colleghi uomini nelle aziende con il CCNL delle Attività Terziarie (62%), nelle imprese con "Altro CCNL" (52%)²⁶ e in quelle del Credito e Assicurazioni (33%).

²⁶ All'interno della categoria "Altro CCNL" le donne operaie si concentrano principalmente nelle aziende con CCNL dell'Assistenza (81%), della Sanità (64,5%), dell'Agricoltura (57,4%) e dei Servizi (53%).

GRAFICO 6



Occupate* per qualifica professionale e CCNL applicato (n=104) (31/12/2007)

(*) *Occupate F su totale degli occupati*
 (**) *Includono le categorie speciali, gli intermedi e gli equiparati.*
 (***) *Includono gli apprendisti.*

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

Un'analisi a parte meritano le aziende che applicano i CCNL della Sanità e dell'Assistenza che sono, come si è già detto, marcatamente femminili. In questi contratti, infatti, le donne sono presenti in maggior misura rispetto agli uomini in tutte le qualifiche, tranne che in quella dirigenziale. La stessa cosa vale per CCNL degli Enti Locali e dei Servizi: anche in tal caso, difatti, siamo di fronte ad aziende con un'elevata presenza femminile in tutte le qualifiche, eccezion fatta per quella dirigenziale. Analizzando il tasso di femminilizzazione per CCNL applicato e per qualifica (tab. 12 e graf. 6), si rileva che lo scarto maggiore (tra donne ed uomini dirigenti) è individuabile proprio nelle aziende ad elevato tasso di femminilizzazione e cioè, in quelle regolamentate dai CCNL dell'Assistenza, delle Attività Terziarie, della Sanità, degli Enti Locali e del Credito e Assicurazione.

Data la forte presenza di lavoratrici operanti in questi comparti, ci saremmo aspettati una maggiore presenza di donne anche ai livelli dirigenziali. Invece, in nessuna delle aziende che applicano i contratti sopraelencati, la percentuale di donne dirigenti supera quella degli uomini. Tale circostanza potrebbe essere letta come un segnale di disparità di genere nella possibilità di carriera professionale. In effetti, per un puro ragionamento probabilistico, ci si aspetterebbe che ad un numero elevato di donne negli organici aziendali corrisponda, a parità di competenze professionali, anche una maggiore probabilità di queste di diventare dirigenti.

L'analisi della composizione di genere all'interno delle qualifiche mostra che, ancora oggi, pochissime donne accedono alle posizioni di potere in tutte le aree di occupazione considerate.

Questa condizione conferma l'ipotesi della presenza, nelle carriere femminili, del c.d. *soffitto di vetro*²⁷, ossia di quella barriera invisibile (apparentemente inesistente) che le donne incontrano nei luoghi di lavoro, quando tentano di salire ai "piani alti". In altre parole, le lavoratrici hanno la possibilità di "vedere" posizioni elevate di carriera senza potervi concretamente accedere.

Di solito, in letteratura, i motivi di questa esclusione vengono ricondotti a due ordini di fattori: uno relativo alla natura delle organizzazioni e al loro funzionamento ed un altro legato a problematiche interiori o di competenze femminili che ancora necessitano di approfondimento e miglioramento. I primi motivi rimandano a discriminazioni più o meno occulte, i secondi ad aspetti interiori e personali delle donne che danno luogo a fenomeni di autoesclusione.

Le tipologie contrattuali

In questa sezione analizzeremo la distribuzione per genere degli occupati secondo le diverse tipologie di contratto con cui i dipendenti sono assunti dalle aziende e la quota per genere nelle tipologie contrattuali.

Il questionario ministeriale individua quattro tipologie di rapporto di lavoro: *a tempo indeterminato*, *a tempo determinato*, il *contratto di formazione e lavoro* e l'*apprendistato*. Prima di effettuare l'analisi dei dati a nostra disposizione, proponiamo una breve definizione delle quattro tipologie contrattuali sopra elencate (cfr. *Le parole del Diritto del Lavoro*, 2006):

- 1) il *contratto di lavoro a tempo indeterminato* (disciplinato dall'art. 2094 e ss. del Codice Civile): prevede un'assunzione senza limiti di tempo;
- 2) il *contratto di lavoro a tempo determinato* (disciplinato ex Legge n. 230/1962 e successive modificazioni, è stato oggetto di una profonda revisione con il D.Lgs. n. 368/2001, che ha approntato una nuova regolamentazione in linea con

²⁷ L'espressione "soffitto di vetro" è stata utilizzata per la prima volta nel 1986 in un articolo sul prestigioso giornale finanziario americano Wall Street Journal. Da allora, si è diffusa in tutto il mondo ed è stata utilizzata molto anche in Italia. Per approfondimenti sul tema si veda: *Soffitto di vetro e dintorni. Management al femminile* (2003) di Maria Cristina Bombelli e *Oltre il soffitto di vetro* (2003) di Linda Austin.

- le indicazioni comunitarie): prevede un'assunzione predefinita nel tempo, con l'apposizione di un termine finale allo scadere del quale il rapporto di lavoro si intende naturalmente risolto;
- 3) il *contratto di formazione e lavoro* (CFL) (disciplinato dalla Legge n. 863/1984 e successive modificazioni): ha lo scopo di favorire la formazione professionale e l'occupazione giovanile in ragione dei vantaggi normativi ed economici ad esso connessi. Questa tipologia contrattuale è stata soppressa con il D. Lgs. 276/2003 (c.d. *riforma Biagi*) nel settore privato, mentre è rimasta in vita esclusivamente nel settore pubblico. La riforma del mercato del lavoro prevede ora, nel settore privato, due contratti a contenuto formativo: l'*apprendistato* con funzione prevalentemente formativa e il *contratto di inserimento* con funzione di inserimento nel mercato del lavoro;
 - 4) l'*apprendistato* (regolamentato dalla Legge 25/1955 e successive modificazioni): è un contratto a contenuto formativo mediante il quale si assegna al datore di lavoro il compito di impartire all'apprendista l'insegnamento necessario a conseguire le capacità tecniche per divenire un lavoratore qualificato. Il D. Lgs. 276/2003 prevede tre tipi di apprendistato: per l'*espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione* diretto a far conseguire una qualifica professionale, *professionalizzante* finalizzato all'accrescimento delle competenze professionali e per l'*acquisizione di un diploma o per corsi di alta formazione* volto al conseguimento di un titolo di studio secondario, a livello universitario, di alta formazione o di specializzazione.

Il questionario ministeriale obbliga le imprese a riferire anche sull'utilizzo del *part-time* (o *rapporto di lavoro a tempo parziale*) da parte dei propri dipendenti. Il part-time è stato disciplinato per molto tempo dalla Legge n. 863 del 1984 e poi completamente ridisegnato dal D. Lgs. 276/2003. Il part-time è un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dallo svolgimento di un'attività lavorativa ridotta rispetto al normale orario di lavoro: può definirsi "orizzontale" se l'orario ridotto riguarda tutti i giorni della settimana lavorativa, "verticale" se la prestazione lavorativa è ad orario pieno in periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno ovvero "misto" quando si combinano le due precedenti tipologie.

Come possiamo osservare nella tabella 13, la maggioranza degli occupati del nostro campione (ben l'86%) ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'11,5% ha un rapporto di lavoro a termine e solo nel 2% dei casi le aziende ricorrono all'apprendistato.

TABELLA 13

Occupati/e per tipo di contratto, genere e CCNL applicato (n=98) (31/12/2007)

Valori percentuali

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

TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO	DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER TIPO CONTRATTO			DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER GENERE		
	M	F	MF	M	F	MF
INDUSTRIA						
Tempo indeterminato	88,2	67,3	84,7	86,4	13,6	100
<i>di cui part-time</i>	0,2	5,8	1,2	17,1	82,9	100
Tempo determinato	8,7	22,8	11,1	64,9	35,1	100
<i>di cui part-time</i>	0,1	0,9	0,2	31,3	68,8	100
CFL	0,1	0,1	0,1	75,0	25,0	100
Apprendistato	2,7	3,0	2,7	81,3	18,7	100
Altro	0	0	0	100	0	100
Totale occupati/e Industria	100	100	100	82,9	17,1	100
di cui part-time	0,3	6,8	1,4	19,4	80,6	100
ATTIVITÀ TERZIARIE						
Tempo indeterminato	82,5	53,0	62,9	44,2	55,8	100
<i>di cui part-time</i>	4,1	24,8	17,8	7,8	92,2	100
Tempo determinato	8,8	11,7	10,7	27,8	72,2	100
<i>di cui part-time</i>	1,9	6,0	4,7	13,8	86,2	100
CFL	0,1	0	0	100	0	100
Apprendistato	2,5	4,5	3,8	22,5	77,5	100
Altro	0	0	0	0	0	0
Totale occupati/e Attività Terziarie	100	100	100	33,7	66,3	100
di cui part-time	6,0	30,8	22,5	9,1	90,9	100
TRASPORTI E COMUNICAZIONI						
Tempo indeterminato	71,6	74,6	71,8	91,0	9,0	100
<i>di cui part-time</i>	0,3	0	0,3	100	0	100
Tempo determinato	26,6	20,3	26,1	93,3	6,7	100
<i>di cui part-time</i>	0,3	1,7	0,4	66,7	33,3	100
CFL	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	1,1	3,4	1,3	77,8	22,2	100
Altro	0	0	0	0	0	0
Totale occupati/e Trasporti e Comunicazioni	100	100	100	91,3	8,7	100
di cui part-time	0,6	1,7	0,7	80,0	20,0	100

segue **TABELLA 13**

TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO	DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER TIPO CONTRATTO			DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER GENERE		
	M	F	MF	M	F	MF
TOTALE OCCUPATI/E						
Tempo indeterminato	89,5	81,0	86,3	64,8	35,2	100
<i>di cui part-time</i>	2,3	17,8	8,1	17,6	82,4	100
Tempo determinato	8,5	16,6	11,5	46,2	53,8	100
<i>di cui part-time</i>	0,6	5,4	2,4	15,8	84,2	100
CFL	0	0	0	72,7	27,3	100
Apprendistato	1,8	1,9	1,9	61,5	38,5	100
Altro	0,1	0,5	0,3	25,3	74,7	100
Totale Occupati/e	100	100	100	62,5	37,5	100
<i>di cui part-time</i>	2,9	23,2	10,5	17,1	82,9	100

Occupati/e per tipo di contratto, genere e CCNL applicato (n=98) (31/12/2007)

Valori percentuali

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

Il part-time interessa il 10,5% dei lavoratori, di questi, l'8,1% ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato mentre, nel 2,4% dei casi, il contratto è a tempo determinato.

L'analisi per genere delle tipologie contrattuali mostra che, nonostante il contratto a tempo indeterminato rappresenti la forma di rapporto di lavoro prevalente tanto per gli uomini (89,5%) quanto per le donne (81%), la percentuale di occupate con un contratto a tempo indeterminato è significativamente inferiore rispetto a quella dei colleghi maschi (il 35% contro il 65%).

Se il lavoro stabile sembra assumere una connotazione maschile, vale l'opposto per quel che concerne il lavoro a termine e, infatti, le donne con un contratto a tempo determinato sono in numero superiore rispetto agli uomini (il 54% contro il 46%).

Il ricorso al part-time, infine, sembra una prerogativa quasi esclusivamente femminile: l'83% delle donne ricorre alla possibilità dell'orario di lavoro ridotto contro il 17% degli uomini.

In definitiva, dunque, si può osservare che i dati presentati mostrano differenze di genere. Riassumendo, si può dire che le donne in confronto agli uomini lavorano (graf. 7):

- meno a tempo indeterminato (35% contro 65%);
- più a tempo determinato (54% contro 46%);
- più a part-time (83% contro 17%);

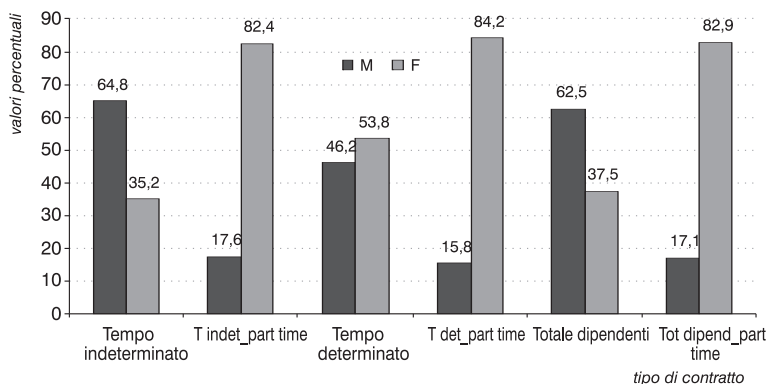
e quindi si può affermare che il lavoro standard (a tempo pieno e indeterminato) è una prerogativa quasi esclusivamente maschile: i lavoratori standard sono nel 70% dei casi uomini.

GRAFICO 7

Occupati/e
per tipo di contratto
e genere
(n=98)
(31/12/2007)

Valori percentuali

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


TABELLA 14

Occupati/e (totali
ed esclusi quelli che
sono regolamentati
da CCNL della P.A.
e del settore sanita-
rio) per tipo
di contratto
e genere
(n=98)
(31/12/2007)

Valori percentuali

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

TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO	DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER TIPO CONTRATTO			DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER GENERE		
	M	F	MF	M	F	MF
TOTALE OCCUPATI/E						
Tempo indeterminato	89,5	81,0	86,3	64,8	35,2	100
<i>di cui part-time</i>	2,3	17,8	8,1	17,6	82,4	100
Tempo determinato	8,5	16,6	11,5	46,2	53,8	100
<i>di cui part-time</i>	0,6	5,4	2,4	15,8	84,2	100
CFL	0	0	0	72,7	27,3	100
Apprendistato	1,8	1,9	1,9	61,5	38,5	100
Altro	0,1	0,5	0,3	25,3	74,7	100
Totale occupati/e	100	100	100	62,5	37,5	100
<i>di cui part-time</i>	2,9	23,2	10,5	17,1	82,9	100
TOTALE OCCUPATI/E (escluso P.A. e Sanità)						
Tempo indeterminato	89,2	78,3	85,6	69,5	30,5	100
<i>di cui part-time</i>	2,4	22,2	9,0	17,7	82,3	100
Tempo determinato	8,6	18,4	11,9	48,4	51,6	100
<i>di cui part-time</i>	0,7	7,2	2,8	15,8	84,2	100
CFL	0	0	0	72,7	27,3	100
Apprendistato	2,0	2,5	2,2	61,5	38,5	100
Altro	0,1	0,7	0,3	25,3	74,7	100
Totale occupati/e	100	100	100	66,7	33,3	100
<i>di cui part-time</i>	3,1	29,4	11,8	17,2	82,8	100

²⁸ È bene ricordare che il CCNL delle Attività Terziarie è uno di quei contratti (insieme all'Assistenza, alla Sanità ed ai Servizi) che presenta un elevato tasso di femminilizzazione. In questo settore di attività, infatti, la quota di lavoratrici sul totale degli occupati supera il 56%.

Analizzando la distribuzione degli occupati/e per tipologia contrattuale, genere e CCNL applicato (tab. 13), possiamo osservare che, indipendentemente da quale sia il CCNL che regola l'attività lavorativa degli occupati/e, il lavoro a tempo indeterminato rimane la tipologia contrattuale prevalente tanto per le donne quanto per gli uomini. L'esame delle tipologie contrattuali per CCNL applicato conferma il risultato precedentemente ottenuto: il lavoro stabile è prerogativa maschile. Infatti, sia nelle aziende che applicano il CCNL dell'Industria sia in quelle che adottano il contratto dei Trasporti e delle Comunicazioni, si rileva una maggiore frequenza di uomini tra gli occupati a tempo indeterminato (i maschi rappresentano l'86,4% e il 91%, rispettivamente, degli occupati con lavoro stabile); fa eccezione il CCNL delle Attività Terziarie, in tal caso, infatti, si osserva una quota maggiore di donne (56%) per questa tipologia contrattuale²⁸. Nonostante tale superiorità numerica, le donne assunte con il CCNL del terziario risultano più precarie rispetto agli uomini: il 72% delle donne, infatti, ha un contratto a tempo determinato (contro il 28% degli uomini) e il 91% lavora con orario ridotto (la percentuale delle donne a part-time oscilla tra l'86% dei contratti a tempo determinato ed il 92% di quelli a tempo indeterminato).

La condizione occupazionale delle donne diventa ancora meno standard se effettuiamo lo stesso tipo di analisi escludendo dal campione le aziende che applicano i CCNL della Pubblica Amministrazione e della Sanità (tab. 14). In effetti, a fronte di un trattamento lavorativo che rimane pressoché immutato per gli uomini: sia la quota di maschi a tempo indeterminato sia quella dei lavoratori a tempo determinato rimangono stabili (intorno all'89% ed all'8,5%, rispettivamente); si verifica una situazione ben diversa per quanto attiene le donne. Eliminando i c.d. comparti pubblici, le lavoratrici a tempo indeterminato diminuiscono di tre punti percentuali (passando dall'81% al 78%), mentre aumentano di quasi due punti percentuali nel tempo determinato (passando dal 16,6% a 18,4%).

Per quanto riguarda il ricorso delle donne al part-time, invece, si noti come l'esclusione del comparto pubblico aumenti l'utilizzo di questa forma contrattuale sia nel tempo indeterminato (dal 18% al 22%) sia nel tempo determinato (dal 5,4% al 7,2%). Questo fenomeno può essere spiegato dalla maggiore flessibi-

lità dell'organizzazione del lavoro pubblico rispetto a quello privato, che consente alle donne la possibilità di conciliare più facilmente la vita lavorativa con quella familiare.

I differenziali retributivi

L'ultima sezione del questionario ministeriale (tabella 8) è interamente dedicata alla raccolta di informazioni volte a verificare che gli eventuali differenziali retributivi degli occupati/e dipendano dai diversi livelli di inquadramento professionale e non già dall'esistenza di discriminazioni di genere. A tale scopo, alle aziende del campione viene richiesto di indicare la retribuzione annua per categoria professionale dei lavoratori e delle lavoratrici corrispondente ai dati del libro paga²⁹. Prima di passare all'analisi dei differenziali retributivi, è importante precisare che il dato in nostro possesso non è disaggregato e quindi non consente, ad esempio, di distinguere fra dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale. Le eventuali differenze retributive fra uomini e donne potrebbero infatti essere causate da un maggior utilizzo del part-time da parte delle lavoratrici ma, per verificare questa ipotesi del tutto ragionevole, sarebbe necessario disporre di dati disaggregati per tempo di lavoro. La tabella 15 riporta i valori medi (ponderati) delle retribuzioni dei dipendenti distinti per genere e qualifica professionale. Accanto ad ogni qualifica professionale, inoltre, è stato indicato il numero delle aziende che rispondono al quesito circa le retribuzioni dei dipendenti inquadrati in quel livello, giacché il tasso di risposta delle aziende cambia notevolmente in funzio-

TABELLA 15

Retribuzioni medie* annue lorde per qualifica professionale, genere e numero di aziende che hanno fornito i dati (31/12/2007)

Valori in euro correnti

(*) *Media ponderata*

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

Qualifica professionale	Aziende n	Retribuzioni medie*			Differenza %
		M	F	MF	F-M
Dirigenti	19	83.501	66.579	72.695	-25,4
Quadri	63	45.146	32.160	38.199	-40,4
Impiegati	86	31.041	23.940	27.706	-29,7
Operai	83	22.820	15.267	20.339	-49,5

²⁹ Il dato da indicare è il monte retributivo lordo annuo comprensivo di tutti gli elementi retributivi al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente.

ne dell'inquadramento dei dipendenti. Si riscontra, infatti, una certa correlazione inversa tra il tasso di risposta delle aziende e la qualifica professionale del personale dipendente: la percentuale di imprese che fornisce i dati si riduce man mano che aumenta il livello di inquadramento professionale. Se, infatti, la maggior parte delle aziende osservate fornisce le informazioni richieste in merito alle retribuzioni degli operai e degli impiegati (83 e 86 aziende, rispettivamente), il tasso di risposta si contrae nel caso dei quadri (il tasso di risposta è pari al 60% grazie alle 63 aziende che forniscono i dati) per, poi, scendere drasticamente quando si passa ad esaminare la classe dirigenziale³⁰. In effetti, salta immediatamente agli occhi che solo 19 aziende (che rappresentano il 18% del campione) dichiarano i dati relativi alle retribuzioni del livello dirigenziale.

La caduta del tasso di risposta per i livelli più alti delle qualifiche professionali fa sì che solamente le stime sulle retribuzioni degli impiegati e degli operai possano ritenersi significative, in quanto solo tali categorie sono sufficientemente rappresentate dal campione di riferimento.

Fatte le necessarie premesse in merito ai problemi di rappresentatività delle stime ottenute, analizziamo comunque i livelli retributivi con i dati a nostra disposizione. Esaminiamo singolarmente ogni livello (tab. 15 e graf. 8):

- *Dirigenti*: le donne hanno una retribuzione media annua lorda inferiore di 16.922 euro (il 25,4% in meno) rispetto agli uomini;
- *Quadri*: per la componente femminile si rileva una retribuzione media annua lorda inferiore di 12.986 euro (il 40,4% in meno) rispetto agli uomini;
- *Impiegati*: le donne percepiscono una retribuzione media annua lorda inferiore di 7.100 euro (il 29,7% in meno) rispetto a quanto verificato per i colleghi uomini;
- *Operai*: le donne hanno una retribuzione media annua lorda inferiore di euro 7.553 (il 49,5% in meno) rispetto agli uomini.

Il gap salariale di genere raggiunge, quindi, il suo valore massimo nella classe operaia: le donne operaie sono quelle che

³⁰ Il tasso di risposta (= aziende che forniscono i dati richiesti*100/ aziende del campione) varia notevolmente in funzione della qualifica professionale considerata: 82% per gli impiegati, 79% per gli operai, 60% per i quadri e 18% per i dirigenti.

guadagnano di meno rispetto ai colleghi uomini, seguono le donne quadro, le dirigenti e le impiegate. In definitiva, questo è il risultato che si evince dai nostri dati: a parità di inquadramento professionale fra uomini e donne, si rileva sempre un differenziale retributivo a sfavore delle lavoratrici. Questo significa che le donne hanno un ritorno economico inferiore agli uomini, anche nel caso in cui siano chiamate a ricoprire posizioni di lavoro che richiedono le stesse conoscenze professionali, gli stessi skills ed implicino le medesime responsabilità gestionali e di risultato dei colleghi uomini.

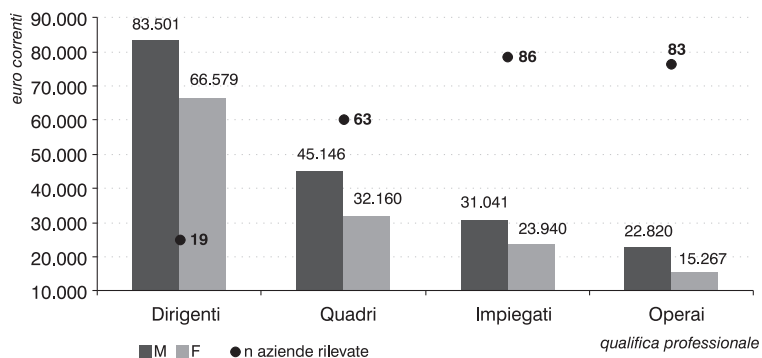
GRAFICO 8

Retribuzioni medie*
annue lorde
per qualifica
professionale e
genere
(31/12/2007)

Valori in euro correnti

(*) Media ponderata

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



Un recente studio dell'ISFOL (*Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, 2009), convalidando i nostri risultati, afferma che l'esistenza di un significativo gap salariale di genere è un risultato ricorrente negli studi del mercato della lavoro italiano. Questo vuol dire che la composizione di genere della forza lavoro nelle diverse occupazioni ha ricadute sui differenziali salariali. In letteratura, vengono individuate due possibili spiegazioni: una di tipo esogeno e una di tipo endogeno. La prima vuole che siano i datori di lavoro ad escludere le donne da particolari occupazioni, le occupazioni maschili, con conseguente concentrazione delle donne in altre tipologie di lavoro. L'offerta di forza lavoro femminile verso queste occupazioni aumenta e, di conseguenza, diminuiscono i salari. Secondo questa prima teoria, dunque, ci sarebbe un vero e proprio processo discriminatorio da parte dei datori di lavoro. La seconda vuole invece che le donne selezionino volontariamente particolari occupazioni che richiedono bassi investimenti in capitale umano a causa degli impegni familiari. Inoltre, gli uomini, più spesso delle donne, pongono grande importanza al livello della

retribuzione, mentre le donne tendono, invece, spesso a cercare lavori con una minore retribuzione ma con altre caratteristiche desiderabili che siano in grado di compensare i minori introiti. Un aspetto particolarmente importante riguarda, ad esempio, la possibilità di gestire i tempi e gli orari di lavoro in funzione della possibilità di conciliare l'attività professionale con le incombenze familiari. D'altra parte in Italia, ancora oggi, sono principalmente le donne ad occuparsi della gestione della casa e della cura dei figli.

Dinamiche dell'occupazione

Le variazioni occupazionali del biennio 2006-2007

Il questionario ministeriale, rilevando il numero degli occupati al 31 dicembre di ciascuno dei due anni del biennio oggetto di studio (2006-2007), consente l'analisi della variazione occupazionale verificatasi nel corso del 2007. Come mostrano la tabella 16 e il grafico 9, confrontando i dati di stock di fine periodo (31 dicembre 2006 e 31 dicembre 2007), si registra una crescita occupazionale di 161 unità, corrispondente ad un incremento percentuale dello 0,5%. Secondo i dati a nostra disposizione, questa crescita è imputabile esclusivamente alle donne. Infatti, nel corso del 2007, sono solamente quest'ultime a registrare un saldo positivo, mostrando un incremento del 4% (489 unità), a fronte di un'occupazione maschile che si contrae dell'1,6 % (-328 unità).

La crescita occupazionale è da attribuire principalmente alle

CCNL applicato	Occupati al 31/12/2006			Occupati al 31/12/2007			Vari.% 2006-2007		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Industria	12.379	2.133	14.512	12.391	2.338	14.729	0,1	9,6	1,5
Attività terziarie	1.360	2.060	3.420	1.472	2.122	3.594	8,2	3,0	5,1
Trasporti e comunic.	510	50	560	619	58	677	21,4	16,0	20,9
Credito e assic.	420	363	783	422	386	808	0,5	6,3	3,2
Altro CCNL	6.205	7.723	13.928	5.642	7.914	13.556	-9,1	2,5	-2,7
Totale	20.874	12.329	33.203	20.546	12.818	33.364	-1,6	4,0	0,5

assunzioni effettuate dalle aziende che applicano il CCNL dell'Industria (+217 unità, con un incremento di settore dell'1,5%), seguono le imprese che adottano il CCNL delle Attività Terziarie (+174 unità, con un incremento del 5%), dei Trasporti e Comunicazioni (+117 unità) e del Credito e Assicurazioni (+25 unità). Si osserva, invece, una riduzione dell'occupazione all'interno della voce "Altro CCNL" (-372 unità).

La crescita dell'occupazione femminile è imputabile principalmente al comparto industriale, dove le lavoratrici aumentano del 9,6%, contro un incremento praticamente nullo della componente maschile³¹. Le donne, inoltre, registrano un incremento positi-

TABELLA 16

Occupati/e alle dipendenze per genere e CCNL applicato dall'azienda (2006, 2007) (n=100)

Valori assoluti e variazioni percentuali

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

vo sia nelle aziende che applicano il CCNL dei Trasporti e delle Comunicazioni sia in quelle che adottano il CCNL del Terziario (rispettivamente, 16% e 3%); tali incrementi sono, tuttavia, inferiori a quelli osservati per i colleghi uomini (21,4% e 8%, rispettivamente). Per quel che riguarda, infine, la categoria "Altro CCNL", si osservi la forte contrazione dell'occupazione maschile (-9%), a fronte della crescita rilevata per la componente femminile (2,5%). Tale contrazione è da attribuire principalmente alla riduzione degli uomini occupati nelle aziende che applicano il CCNL della Sanità (-601 unità), dell'Ambiente (-61 occupati), dell'Assistenza e dell'Agricoltura (-22 addetti ciascuno).

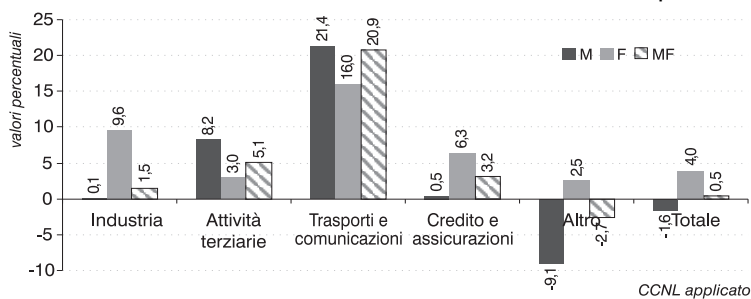
Passiamo ora ad analizzare i dati delle dinamiche occupazionali

GRAFICO 9

Occupati/e per genere e CCNL applicato dall'azienda (2006, 2007) (n=100)

Variazioni percentuali

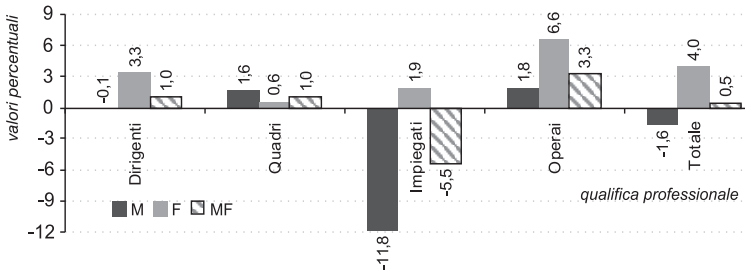
Fonte: elaborazioni AUR su dati dei Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile



li per qualifica professionale e genere. Come si può notare nel grafico 10, l'occupazione femminile aumenta in tutte le categorie professionali prese in considerazione: il maggiore incremento si rileva tra le operaie (6,6%) e le dirigenti (3,3%). Per quel che attiene la componente maschile, invece, si osserva una consistente riduzione degli occupati nel livello impiegatizio (-12% circa) e lievi incrementi in quello operaio e dei quadri (in entrambi i casi, l'aumento dell'occupazione non supera il 2%). Lo scenario cambia notevolmente se dalla nostra analisi escludiamo la Sanità e la Pubblica Amministrazione (graf. 11). In tal caso, scompare l'incremento rilevato per i dirigenti di sesso femminile, mentre si osserva una forte crescita delle donne nel livello quadro (10,8%) e in quello operaio (7%). Questo conferma i risultati ottenuti dalle precedenti analisi: una volta scorporati i comparti pubblici, si riduce ai minimi termini la possibilità delle donne di rivestire cariche dirigenziali.

A livello provinciale (tab. 17 e graf. 12), i movimenti in entrata e

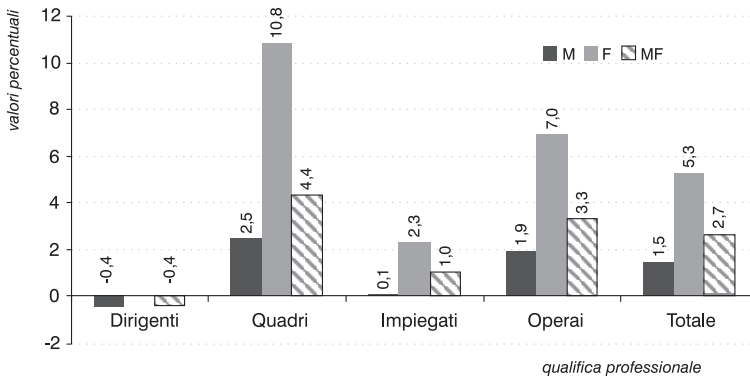
³¹ I settori industriali dove si registra il maggior incremento di occupazione femminile sono il tessile (77%), a seguire la gomma e plastiche (27%), il legno (15,3) e la chimica (8,5%), a fronte di saldi negativi degli uomini in tutti questi settori (fa eccezione il solo comparto del legno).

GRAFICO 10


Occupati/e per qualifica professionale e genere (2006, 2007) (n=100)

Variazioni percentuali

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

GRAFICO 11


Occupati/e (esclusi quelli con CCNL del settore sanitario e della P.A.) per qualifica professionale e genere (2006, 2007) (n=100)

Variazioni percentuali

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

in uscita presentano saldi positivi tanto a Perugia (0,7%) quanto a Terni (0,5%). Si contrae, e solo per la componente maschile, l'occupazione delle aziende operanti in entrambe le province. La crescita dell'occupazione femminile si concentra principalmente nella provincia perugina (+439 occupate, ovvero il 6%), mentre appare decisamente più contenuta in quella di Terni (1,2%). Per ciò che riguarda gli uomini, questi rimangono in numero pressochè costante nella provincia di Terni, mentre diminuiscono in quella di Perugia (-2,3%).

TABELLA 17

Localizz. azienda	Occupati al 31/12/2006			Occupati al 31/12/2007			Variazioni 2006-2007 (%)		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Perugia	13.352	7.313	20.665	13.050	7.752	20.802	-2,3	6,0	0,7
Terni	5.760	3.699	9.459	5.767	3.743	9.510	0,1	1,2	0,5
In entrambe le prov.	1.762	1.317	3.079	1.729	1.323	3.052	-1,9	0,5	-0,9
Totale	20.874	12.329	33.203	20.546	12.818	33.364	-1,6	4,0	0,5

Occupati/e per localizzazione dell'azienda e genere (2006, 2007) (n=100)

Valori assoluti e variazioni percentuali

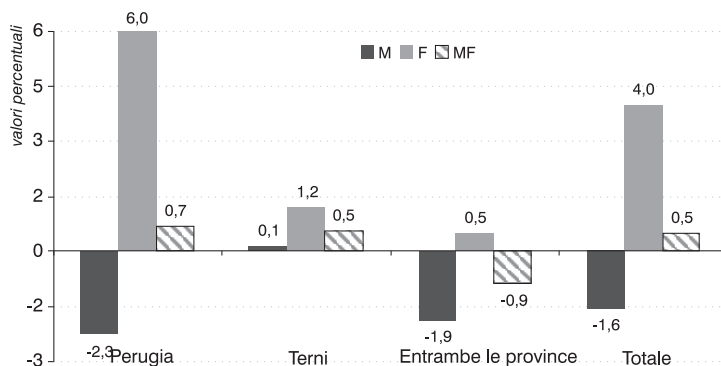
Fonte: elaborazioni AUR su dati dei Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile

GRAFICO 12

Occupati/e
per localizzazione
dell'azienda
e genere
(2006, 2007)
(n=100)

Variazioni percentuali

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



Il turn-over del mercato del lavoro: entrate ed uscite

In questo paragrafo analizzeremo i movimenti occupazionali (in entrata e in uscita) dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro campione avvenuti nel corso del 2007. Questi movimenti sono stati esaminati calcolando il tasso di ricambio in entrata e in uscita e, cioè, il rapporto percentuale tra lo stock degli addetti al 31 dicembre 2006 ed i flussi in entrata e in uscita avvenuti nel corso del 2007 (secondo quanto previsto dalla tabella 3 del questionario ministeriale)³².

Nel corso del 2007, le aziende hanno registrato movimenti in entrata e in uscita di una certa consistenza: sul totale degli occupati al 31 dicembre del 2006, le entrate raggiungono il 21% e le uscite il 19%.

L'analisi di genere dei movimenti occupazionali mostra movimenti più intensi sia nelle entrate che nelle uscite per la componente femminile:

- il tasso di ricambio in entrata ammonta al 24% per le donne contro il 19% per gli uomini (graf. 13);
- il tasso di ricambio in uscita pari al 21,5% per la componente femminile, scende al 17,4% per quanto attiene quella maschile (graf. 14).

Questo divario denota l'esistenza di una maggiore dinamicità del mercato del lavoro per la componente femminile e, cioè, le

³² Si tratta di dati aggregati in quanto comprendono tra le entrate: le assunzioni, i trasferimenti da unità produttive della stessa impresa ed i passaggi da un'altra categoria professionale; tra le uscite: le cessazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti ad altre unità produttive ed i passaggi ad altra categoria professionale. Tali dati costituiscono, in ogni caso, un sottoinsieme che da conto dei movimenti occupazionali.

donne entrano nel mondo del lavoro in proporzione più degli uomini, ma è pur vero che sono ancora le donne ad uscirne in maggiore quantità.

Dal grafico 13, che riporta i tassi di ricambio in entrata per CCNL applicato, si evince che, in ciascun caso, sono le donne a registrare il maggior numero di ingressi, fa eccezione il CCNL dei Trasporti e Comunicazioni (in tal caso, infatti, gli uomini mostrano un tasso di ricambio superiore a quello delle donne). Le occupate per le quali, nel corso del 2007, si è rilevato il maggior numero di ingressi sono quelle operanti in aziende che applicano il CCNL dell'Industria (41,6%) ed in particolare del legno (con 120 nuovi ingressi ogni 100 occupate in forza al 31/12/2006), del tessile (83%), delle grafiche (45,5%) e degli alimentari (31,4%). Anche per le occupate del CCNL delle Attività Terziarie, si registra una buona percentuale di ingressi femminili (38%), seguite dalle colleghe rappresentate dai contratti dei Servizi (34%) e da quelli dell'Assistenza (23%).

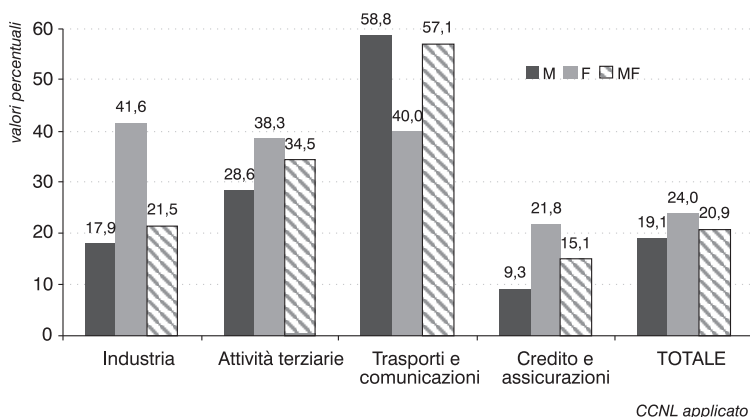


GRAFICO 13

Tasso di ricambio in entrata* per genere e CCNL applicato dall'azienda (n= 97)

(* Tasso di ricambio in entrata = $\text{Flusso delle entrate} \cdot 100 / \text{stock degli occupati al 31/12/2006}$)

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

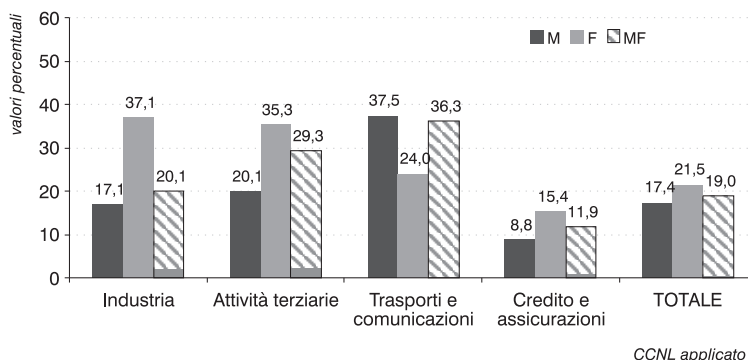
I due CCNL, Industria e Attività Terziarie, per i quali si registrano i maggiori ingressi femminili nel mercato del lavoro sono anche quelli con i più alti tassi di ricambio in uscita, 37% e 35,3% rispettivamente (graf. 14). In realtà, si deve osservare che esiste una certa correlazione tra il tasso di ricambio in entrata e quello in uscita: i CCNL che mostrano maggiori tassi di ricambio in entrata sono gli stessi per i quali si rilevano anche i più alti in uscita. Tale fenomeno vale tanto per le donne quanto per gli uomini; la differenza sostanziale tra i due sessi sta nel fatto che i livelli di ricambio (in entrata e in uscita) sono nettamente superiori nel caso delle donne. Questo significa che le

GRAFICO 14

Tasso di ricambio in uscita* per genere e CCNL applicato dall'azienda (n=97)

(*) Tasso di ricambio in uscita = $\text{Flusso delle entrate} \cdot 100 / \text{stock degli occupati al } 31/12/2006$

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



La tabella 6 del questionario ministeriale ci consente di rilevare anche le motivazioni delle entrate e delle uscite dei dipendenti dall'organico aziendale.

Per quanto riguarda le *entrate*, le modalità previste sono:

- nuove assunzioni;
- trasferimenti da unità produttive della stessa impresa;
- passaggi da un'altra categoria professionale³³.

Tra le *uscite*, le opzioni possibili sono:

- cessazioni del rapporto di lavoro,
- trasferimenti ad altre unità produttive;
- passaggi ad altra categoria professionale.

Come possiamo osservare nella tabella 18, la causa principale di ingresso nel mercato del lavoro è la "nuova assunzione"; questo si verifica, per ogni CCNL considerato, tanto per gli uomini quanto per le donne. In effetti, rispetto alle altre opzioni previste, l'assunzione rappresenta la modalità di entrata in ben 94 casi su 100 (nel caso delle donne la percentuale sale al 96% contro il 92% rilevato per gli uomini). Per avere un'idea della dimensione del fenomeno, nel 2007, le nuove assunzioni sono state 6.451, di queste 2.962 hanno interessato le donne e 3.489 gli uomini.

Può essere interessante dedicare una breve analisi ai "passag-

³³ Come specifica lo stesso questionario ministeriale, i passaggi di categoria sono da intendersi nel senso di mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio, da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati).

gi di categoria” in quanto possono rappresentare un indicatore dell'intensità di quel fenomeno che abbiamo definito, nelle pagine precedenti, soffitto di vetro, che impedisce alle donne di accedere alle qualifiche professionali più alte. Dai dati a nostra disposizione, emerge che le donne sono interessate da progressioni di carriera solo nel 27% dei casi contro il 73% degli uomini; questo a significare che ogni 100 occupati che avanzano di carriera, 73 sono uomini e solamente 27 donne. La premienza maschile in questa modalità di entrata si verifica per ognuno dei CCNL presi in considerazione eccezion fatta per quello del Credito e Assicurazioni, dove le lavoratrici hanno maggiore possibilità di “fare carriera”: ogni 100 promozioni 58 riguardano le donne e 42 gli uomini. La stessa analisi, condotta sul campione decurtato delle aziende della P.A. e della Sanità, mostra una situazione pressochè invariata: vi è, in realtà, per le donne una lieve riduzione della possibilità di avere una nuova assunzione o un passaggio di categoria.

TABELLA 18

Entrate registrate nel corso del 2007 per modalità d'entrata, genere e CCNL applicato dall'azienda (n= 98)

Valori percentuali

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

CCNL applicato	M	F	MF	F/MF
INDUSTRIA	100	100	100	30,3
Da altra unità produttiva	5,4	0,4	3,9	2,8
Passaggio di categoria	6,0	3,6	5,3	20,8
Nuova assunzione	88,5	96,0	90,8	32,1
ATTIVITA' TERZIARIE	100	100	100	67,1
Da altra unità produttiva	7,9	3,4	4,9	46,6
Passaggio di categoria	2,3	0,1	0,8	10,0
Nuova assunzione	89,8	96,5	94,3	68,7
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	100	100	100	6,3
Da altra unità produttiva	0	0	0	0
Passaggio di categoria	1,3	10,0	1,9	33,3
Nuova assunzione	98,7	90,0	98,1	5,7
CREDITO ED ASSICURAZIONI	100	100	100	66,9
Da altra unità produttiva	17,0	23,4	21,3	73,5
Passaggio di categoria	18,9	13,1	15,0	58,3
Nuova assunzione	64,2	63,6	63,8	66,7
TOTALE	100	100	100	44,8
Da altra unità produttiva	4,0	2,0	3,1	28,4
Passaggio di categoria	3,9	1,8	2,9	26,7
Nuova assunzione	92,1	96,3	94,0	45,9
TOTALE (escluso P.A. e Sanità)	100	100	100	43,7
Da altra unità produttiva	4,1	2,1	3,2	28,4
Passaggio di categoria	4,0	1,7	3,0	25,1
Nuova assunzione	91,9	96,2	93,8	44,8

Semberebbe, quindi, che il fenomeno della mobilità verticale sia tipicamente maschile e che, a conferma di quanto visto precedentemente, tale fenomeno si rafforzi nel mercato privato del lavoro. La distribuzione delle uscite per modalità mostra che la “cessazione” (interruzione del rapporto di lavoro) è di gran lunga la causa prevalente tra quelle previste: nel 91,5% dei casi si esce dal mercato del lavoro proprio per tale motivazione. Tale evidenza, come si può osservare nella tabella 19, è riscontrabile per ognuno dei CCNL considerati tanto per le donne quanto per gli uomini.

TABELLA 19

Uscite registrate nel corso del 2007 per modalità d'uscita, genere e CCNL applicato dall'azienda (n=98)

Valori percentuali

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

CCNL applicato	M	F	MF	F/MF
INDUSTRIA	100	100	100	31,2
Per altra unità produttiva	2,0	0,1	1,4	2,5
Passaggio di categoria	4,4	2,7	3,9	21,6
Cessazione	93,6	97,2	94,8	32,0
ATTIVITÀ TERZIARIE	100	100	100	72,9
Per altra unità produttiva	9,6	4,0	5,5	52,7
Passaggio di categoria	3,3	0,1	1,0	10,0
Cessazione	87,0	95,9	93,5	74,8
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	100	100	100	5,9
Per altra unità produttiva	0	0	0	0
Passaggio di categoria	2,1	16,7	3,0	33,3
Cessazione	97,9	83,3	97,0	5,1
CREDITO ED ASSICURAZIONI	100	100	100	60,2
Per altra unità produttiva	0	1,8	1,1	100
Passaggio di categoria	16,2	14,3	15,1	57,1
Cessazione	83,8	83,9	83,9	60,3
TOTALE	100	100	100	44,4
Per altra unità produttiva	2,0	1,4	1,8	36,0
Passaggio di categoria	8,8	4,3	6,8	27,9
Cessazione	89,2	94,3	91,5	45,8
TOTALE (escluso P.A. e Sanità)	100	100	100	43,6
Per altra unità produttiva	2,1	1,4	1,8	34,0
Passaggio di categoria	9,0	4,3	7,0	27,2
Cessazione	88,9	94,3	91,3	45,1

Nel corso del 2007, si sono rilevate ben 5.720 cessazioni del rapporto di lavoro: 3.102 hanno riguardato gli uomini e 2.618 quelle da attribuire, invece, alla componente femminile e, cioè, ogni 100 rapporti di lavoro cessati 46 riguardano le lavoratrici e 54 i lavoratori.

Le altre modalità (mobilità verticale e trasferimenti ad altre unità produttive) sono causa di uscita dal mercato del lavoro nel rimanente 8,5% dei casi (6,8% e l'1,8% per passaggio di categoria e trasferimento, rispettivamente). Il passaggio di carriera che, in questa analisi è visto come causa di chiusura di un precedente rapporto di lavoro, interessa di nuovo con maggiore intensità gli uomini: ogni 100 occupati che “escono dal mercato del lavoro” per avanzamento di carriera ben 72 sono uomini e solo 28 sono donne (tale rapporto di composizione passa a 73 uomini e 27 donne nel caso si scorpori dal campione la P.A. e la sanità).

L'analisi della distribuzione delle cessazioni di lavoro per motivazione e genere (graf. 15) mostra che le cause principali del termine dell'attività lavorativa sono la scadenza del contratto (nel 40% dei casi) e le dimissioni volontarie (35%) sia per gli uomini che per le donne, con una differenza di genere a sfavore delle donne per quanto attiene le cessazioni per scadenza del contratto: ogni 100 rapporti cessati, 58 riguardano la componente femminile e 42 quella maschile. Leggendo questi risultati con quelli ottenuti in precedenza dall'analisi per genere delle tipologie contrattuali, ne esce un quadro che fa ipotizzare una maggiore precarietà del lavoro femminile. Infatti, si rileva, non solo una maggiore percentuale di lavoratrici con contratto a tempo determinato³⁴ ma anche una minore quota di donne che vede confermarsi il contratto alla scadenza.

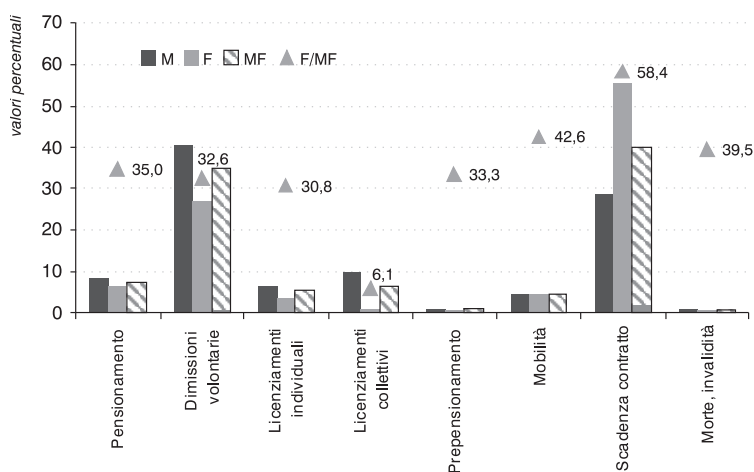


GRAFICO 15

Distribuzione delle cessazioni di lavoro per motivazione e genere (n= 88)

Valori percentuali

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

³⁴ Ricordiamo, infatti, che la quota di donne con un contratto a tempo determinato è del 56% contro il 46% rilevato per gli uomini.

Tale evidenza è del tutto in linea con i risultati della precedente analisi sulla distribuzione per genere delle tipologie contrattuali. Da questa, infatti, emerge il carattere prevalentemente femminile del rapporto di lavoro a tempo determinato che, ragionevolmente, può ritenersi una delle cause del turnover nel mercato del lavoro della componente femminile.

Le trasformazioni contrattuali

La tabella 6 del Decreto Ministeriale consente di osservare le trasformazioni intervenute, nel corso del 2007, nelle diverse tipologie contrattuali con cui i dipendenti vengono assunti dalle aziende. Il questionario prevede tre modalità di trasformazione:

- 1) da tempo determinato a tempo indeterminato;
- 2) da part-time a full-time;
- 3) da full-time a part-time.

Le *trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato* (tab. 20) evidenziano un divario di genere a sfavore delle donne che solo nel 44% dei casi sono interessate dal passaggio dal lavoro a termine al lavoro stabile e duraturo. Tale dislivello si amplifica se consideriamo gli occupati/e delle aziende che applicano i CCNL dei Trasporti e Comunicazioni e dell'Industria: in questi casi, infatti, l'8% e il 17,4%, rispettivamente, delle lavoratrici è interessato dal processo di stabilizzazione³⁵. La situazione cambia per le occupate rappresentate dai CCNL delle Attività Terziarie e del Credito/Assicurazioni: in entrambi i casi, oltre il 70% delle *trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato*, avvenute nel corso del 2007, riguardano le donne. La maggiore quantità di "stabilizzazioni" a favore delle lavoratrici, rilevata nella categoria eterogenea "Altro CCNL" (su 100 dipendenti stabilizzati, 52 sono donne e 48 uomini), è da attribuire esclusivamente alle trasformazioni contrattuali poste in essere da aziende che applicano i CCNL dell'Assistenza e della Sanità (su 100 stabilizzazioni ben 78 e 59, rispettivamente, riguardano la componente femminile).

³⁵ In realtà, il CCNL dell'Industria che, nel passaggio da contratto a tempo determinato a quello indeterminato vede sfavorite le donne (solo nel 17% dei casi tale trasformazione, infatti, riguarda donne), mostra delle eccezioni. Si tratta delle aziende che applicano i CCNL dell'industria delle calzature, della chimica e della produzione olearia e margariniera: in ognuno di questi casi, infatti, le "stabilizzazioni", avvenute nel corso del 2007, hanno interessato maggiormente le donne.

TABELLA 20

CCNL applicato	Trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato				Trasformazione da Part-Time a Full-Time				Trasformazione da Full-Time a Part-Time			
	M	F	MF	F/MF	M	F	MF	F/MF	M	F	MF	F/MF
Industria	290	61	351	17,4	3	10	13	76,9	4	16	20	80,0
Attività terziarie	67	201	268	75,0	16	99	115	86,1	15	91	106	85,8
Trasporti e comunic.	56	5	61	8,2	0	0	0	0	0	0	0	0
Credito e assic.	3	8	11	72,7	1	4	5	80,0	0	6	6	100
Altro CCNL	162	174	336	51,8	49	106	155	68,4	30	130	160	81,3
Totale	578	449	1.027	43,7	69	219	288	76,0	49	243	292	83,2
Totale (escluso P.A. e sanità)	566	432	998	43,3	65	198	263	75,3	44	216	260	83,1

Trasformazioni di contratto per modalità di trasformazione, genere e CCNL applicato dalle aziende (n= 98)

Valori assoluti e tasso di femminilizzazione*

(*) Tasso di femminilizzazione = $F*100/MF$

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

Le trasformazioni da part-time a full-time riguardano principalmente le donne: su 100 trasformazioni avvenute nel corso del 2007, ben 76 riguardano la componente femminile. Questo dato ben si concilia con il fatto che la stragrande maggioranza dei part-timers è donna³⁶. Il passaggio dall'orario ridotto al lavoro a tempo pieno interessa soprattutto le donne con contratto regolato dai CCNL delle Attività Terziarie (86%), del Credito e Assicurazioni (80%) e dell'Industria (77%).

Specularmente, però, le trasformazioni contrattuali dal full-time al part-time interessano una percentuale altrettanto elevata di lavoratrici, l'83% contro il 17% degli uomini. Questo è vero per tutti i CCNL esaminati: in ogni caso, infatti, su 100 trasformazioni oltre 80 riguardano le donne. Come possiamo osservare nella tabella 20, sono proprio i CCNL a più elevato tasso di femminilizzazione ad essere più interessati da questo passaggio contrattuale: Credito e Assicurazione (il 100% delle trasformazioni avvenute nel corso del 2007 ha coinvolto le donne), Attività Terziarie (l'86% delle riduzioni orarie ha interessato lavoratrici), Sanità, Assistenza e Servizi (oltre l'80% delle trasformazioni di orario riguarda la componente femminile)³⁷.

³⁶ Si ricorda, infatti, che dall'analisi della distribuzione degli occupati/e per tipologia contrattuale e genere emerge che l'83% dei dipendenti con contratto a tempo ridotto è costituito da donne e solo il rimanente 17% da uomini.

³⁷ Le aziende che applicano tali CCNL si caratterizzano, come abbiamo avuto modo di constatare dall'analisi della struttura occupazionale, per un elevato tasso di femminilizzazione. Infatti, ogni 100 occupati, il numero delle donne impiegate ammonta a 48 per quel che attiene il CCNL del Credito e Assicurazione; 51 per quello dei Servizi; 56 per quello delle Attività Terziarie; 64 per quello della Sanità e 78 per il contratto dell'Assistenza.

TABELLA 21

Trasformazioni di contratto per modalità di trasformazione, genere e CCNL applicato dalle aziende (n=98)

Valori percentuali

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

CCNL applicato	Trasform. dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato			Trasform. da Part-Time a Full-Time			Trasform. da Full-Time a Part-Time		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Industria	50,2	13,6	34,2	4,3	4,6	4,5	8,2	6,6	6,8
Attività terziarie	11,6	44,8	26,1	23,2	45,2	39,9	30,6	37,4	36,3
Trasporti e comunic.	9,7	1,1	5,9	0	0	0	0	0	0
Credito e assic.	0,5	1,8	1,1	1,4	1,8	1,7	0	2,5	2,1
Altro CCNL	28,0	38,8	32,7	71,0	48,4	53,8	61,2	53,5	54,8
Totale (escluso P.A. e sanità)	97,9	96,2	97,2	94,2	90,4	91,3	89,8	88,9	89,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

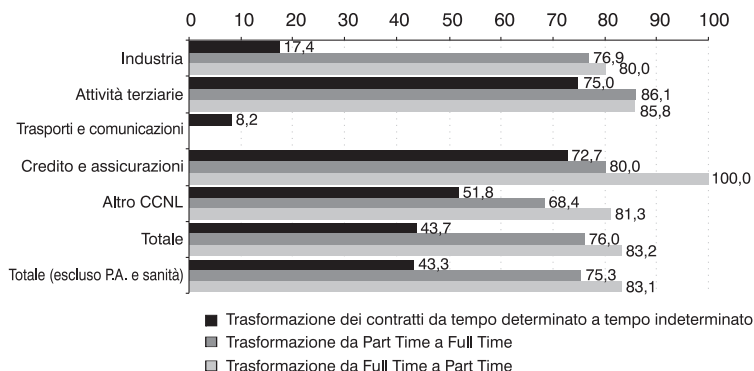
Questi dati sono del tutto coerenti con i risultati delle precedenti analisi sulle tipologie contrattuali dalle quali emergeva il profilo quasi esclusivamente femminile del part-time. È molto probabile, infatti, che le lavoratrici siano costrette a ricorrere all'orario di lavoro ridotto proprio per conciliare i tempi del lavoro all'interno della famiglia e quelli del lavoro remunerato. A tutt'oggi, sembra emergere, quindi, che il carico di lavoro di cura pesi quasi esclusivamente sulle donne e non sia equamente distribuito tra i coniugi. Come mostra chiaramente il grafico 16, il passaggio dal tempo pieno all'orario di lavoro ridotto e, viceversa, il passaggio da part-time a full-time sono trasformazioni contrattuali che potremmo definire ad elevata femminilizzazione, interessando le donne, rispettivamente, nell'83% e nel 76% dei casi. Sfortunatamente, non si può dire la stessa cosa del passaggio dal tempo determinato a quello indeterminato che riguarda le lavoratrici solo 43 volte su 100.

GRAFICO 16

Occupate sul totale degli occupati per modalità di trasformazione del contratto e per CCNL applicato dall'azienda (n=98)

Valori percentuali

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



Questi risultati ci dicono non solo che le donne vengono assunte con contratti a tempo determinato in misura maggiore rispetto agli uomini, ma anche che hanno minori opportunità di vedere stabilizzata la propria situazione lavorativa mediante la trasformazione del contratto a termine.

Confrontando, infine, la distribuzione femminile delle trasformazioni contrattuali per CCNL applicato dall'azienda con quella corrispondente dei colleghi uomini (tab. 21), emerge quanto segue:

- *Trasformazioni contrattuali da tempo determinato a tempo indeterminato.* Il CCNL che vede il maggior numero di “stabilizzazioni maschili” è quello dell'Industria: ogni 100 uomini che, nel corso del 2007, hanno beneficiato della trasformazione da contratto a tempo determinato ad indeterminato, ben 50 provenivano da aziende che applicano il CCNL dell'Industria³⁸. Per quel che attiene, invece, la componente femminile del nostro campione, si riscontra una maggior quota di stabilizzazioni nelle aziende con il CCNL delle Attività Terziarie: su 100 donne stabilizzate, nel corso del 2007, 45 erano state assunte con questa tipologia di CCNL. Seguono le aziende che applicano i contratti dell'Assistenza e dei Servizi che, rispettivamente, hanno dato luogo al 22,3% ed al 12,7% delle trasformazioni contrattuali da tempo determinato ad indeterminato avvenute, nel 2007, a favore delle donne.
- *Trasformazioni da part-time a full-time.* Per gli uomini, la maggior parte dei passaggi da part-time a full-time si riscontra nelle aziende che applicano “Altro CCNL” (alle quali si devono attribuire il 71% delle trasformazioni che hanno interessato la componente maschile) e, nello specifico, in quelle dell'Assistenza, dove si rileva il 54% dei passaggi al lavoro a tempo pieno. Per le donne, invece, le trasformazioni dall'orario di lavoro ridotto a quello full-time si distribuiscono principalmente fra le aziende che applicano

³⁸ All'interno del CCNL dell'Industria, il passaggio a tempo indeterminato riguarda principalmente gli uomini impiegati nel settore metalmeccanico: su 100 trasformazioni che hanno riguardato gli uomini circa 27 sono avvenute nelle aziende che applicano il CCNL dei metalmeccanici. Seguono, a grande distanza, l'industria del legno e quella tessile (con 8 e 6 casi, rispettivamente, di stabilizzazione ogni 100).

i CCNL delle Attività Terziarie (45% dei casi) e fra quelle con “Altro CCNL” (48%)³⁹.

- *Trasformazioni da full-time a part-time.* Questa trasformazione contrattuale ha caratterizzato principalmente le aziende con “Altro CCNL” tanto per gli uomini (nel 61% dei casi) quanto per le donne (nel 54% dei casi)⁴⁰. A seguire, ancora per entrambi i sessi, si posizionano le aziende che applicano il CCNL delle Attività Terziarie che hanno ridotto l'orario di lavoro al 31% degli occupati e al 37% delle occupate.

Le assenze contrattuali: l'aspettativa, la maternità e la paternità

La tabella 5 del Decreto Ministeriale obbliga le aziende a riferire in merito alle assenze dal lavoro dei propri dipendenti sia che esse siano di natura individuale, come l'aspettativa per maternità/paternità o per altre ragioni, sia che esse siano di natura produttiva come la Cassa Integrazione Guadagni (CIG)⁴¹.

Nel corso del 2007, i dipendenti in aspettativa a vario titolo rappresentavano il 3% degli occupati delle imprese esaminate in questa sezione. In termini assoluti, questo significa che i lavoratori/lavoratrici che si sono assentati dal lavoro ammontavano a 593 unità: 433 donne e 160 uomini. Il tasso di incidenza degli occupati/e in aspettativa⁴², pertanto, risulta notevolmente superiore per la componente femminile: il 6% contro l'1,3% rilevato per gli uomini (tab. 22).

³⁹ Nella voce “Altro CCNL”, quasi il 31% delle trasformazioni da part-time a full-time, avvenute nel corso del 2007, a favore delle donne è da attribuire alle aziende che applicano il CCNL dell'Assistenza.

⁴⁰ Sia per gli uomini che per le donne, le aziende in cui si è registrata la maggiore quantità di trasformazioni da full-time a part-time sono quelle con i CCNL dell'Assistenza, dei Servizi e della Sanità.

⁴¹ Per quel che riguarda la cassa integrazione guadagni (CIG), non è stata eseguita alcun tipo di analisi perché una sola azienda del campione afferma di avere occupati in CIG a zero ore. Il CCNL applicato da tale azienda appartiene alla categoria “Altro CCNL” e, più specificatamente, si tratta del contratto del settore agricolo. Gli occupati messi in cassa integrazione dall'azienda sono 472 di questi 144 sono donne e 328 uomini.

⁴² Il tasso di incidenza degli occupati/e in aspettativa rappresenta il rapporto tra occupati/e in aspettativa ed occupati totali. Si precisa che l'incidenza degli occupati/e (in aspettativa ed in maternità) è stata calcolata sugli occupati/e totali delle aziende che hanno fornito tale risposta (n = 50) e non sugli occupati/e totali delle aziende costituenti l'intero campione.

CCNL applicato	Incidenza occupati/e in aspettativa			Incidenza occupati/e in maternità/paternità		
	M	F	MF	M	F	MF
Industria	0,3	3,8	1,0	0	3,5	0,7
Attività Terziarie	5,7	9,4	7,9	0	5,8	3,4
Trasporti e Comunicazioni	4,2	5,0	4,3	0	2,5	0,2
Credito e Assicurazioni	0,4	5,2	2,8	0	4,3	2,2
Altro CCNL	1,8	5,5	4,0	0,1	4,0	2,4
Totale	1,3	6,0	3,1	0	4,3	1,6

Le aziende che hanno registrato maggiori astensioni per aspettativa sono quelle che applicano il CCNL delle Attività Terziarie (quasi 8 dipendenti ogni 100 occupati) e questo è vero, anche se si osserva separatamente la componente femminile da quella maschile. È proprio nelle aziende che adottano questo tipo di CCNL che, infatti, i tassi di incidenza degli occupati in aspettativa assumono il loro valore massimo tanto per le donne (9,4%) quanto per gli uomini (5,7%).

Il primato delle lavoratrici in aspettativa interessa le aziende che applicano il CCNL del Credito e delle Assicurazioni: ogni 100 dipendenti in aspettativa 92 sono donne e solo 8 uomini (tab. 23).

CCNL applicato	Occupati/e in ASPETTATIVA				Occupati/e in MATERNITA' e PATERNITÀ			
	M	F	MF	F/MF	M	F	MF	F/MF
Industria	16,3	15,9	16,0	72,6	33,3	20,8	21,0	98,5
Attività terziarie	45,6	40,0	41,5	70,3	0	34,3	34,0	100
Trasporti e comunicazioni	11,9	0,5	3,5	9,5	0	0,3	0,3	100
Credito e assicurazioni	0,6	2,8	2,2	92,3	0	3,2	3,2	100
Altro CCNL	25,6	40,9	36,8	81,2	66,7	41,3	41,6	98,5
Totale	100	100	100	73,0	100	100	100	99,0

A seguire, troviamo le aziende con "Altro CCNL" (le donne rappresentano l'81% degli occupati/e in aspettativa)⁴³, quindi, le imprese che applicano i CCNL dell'Industria e delle Attività Terziarie (dove la componente femminile rappresenta, rispettivamente, il

⁴³ All'interno della voce "Altro CCNL", la quota di donne in aspettativa è molto elevata per ciascuno dei CCNL che costituisce tale categoria eterogenea: Agricoltura e Servizi (sono solo le donne ad essersi assentate dal lavoro nel corso del 2007); Sanità (le donne rappresentano il 90,6% degli occupati/e in aspettativa) ed Assistenza (in questo caso la componente femminile rappresenta il 73,6% delle astensioni dal lavoro per aspettativa). L'unica eccezione è il CCNL dell'ambiente dove ben il 60% degli occupati/e in aspettativa è di sesso maschile.

TABELLA 22

Incidenza degli occupati/e in aspettativa ed in maternità/paternità sul totale degli occupati* per genere e per CCNL applicato dall'azienda (n = 50)

Valori assoluti

(* L'incidenza degli occupati/e (in aspettativa ed in maternità) è stata calcolata sugli occupati/e totali delle aziende che hanno fornito tale risposta (n = 50) e non sugli occupati/e totali delle aziende costituenti l'intero campione.

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

TABELLA 23

Distribuzione degli occupati/e in aspettativa ed in maternità/paternità per genere e CCNL applicato dall'azienda (n = 50)

Valori percentuali

F/MF = quota di occupate in aspettativa (in maternità) rispetto al totale degli occupati in aspettativa (in maternità)

Fonte: elaborazioni AUR su dati dei Rapporti sulla situazione

72,6% ed il 70,3% degli occupati in aspettativa). In generale, per qualunque CCNL esaminato, si osserva che le assenze contrattuali sono da attribuire quasi esclusivamente alla componente femminile tanto nelle aziende ad elevato tasso di femminilizzazione⁴⁴ quanto in quelle che applicano il CCNL dell'Industria che, come abbiamo visto precedentemente, occupano quasi esclusivamente uomini (su 100 occupati, oltre 83 sono uomini)⁴⁵.

L'aspettativa è un'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro concessa al dipendente che viene chiamato a svolgere impegni di rilevanza pubblica o per il versificarsi di situazioni personali o familiari. In questo secondo caso, il legislatore prevede diverse ipotesi di sospensione legate alla tutela della maternità/paternità e alla formazione dei lavoratori (L. 53/2000). A seguire, si analizzerà esclusivamente l'astensione per maternità/paternità in quanto il questionario non consente di rilevare dati per gli altri casi previsti dalle disposizioni normative. Tra l'altro, oltre la metà delle astensioni per aspettativa sono riconducibili proprio alle assenze per maternità/paternità: su 593 dipendenti in aspettativa, ben 315 si assentano dal lavoro per motivi legati alla genitorialità.

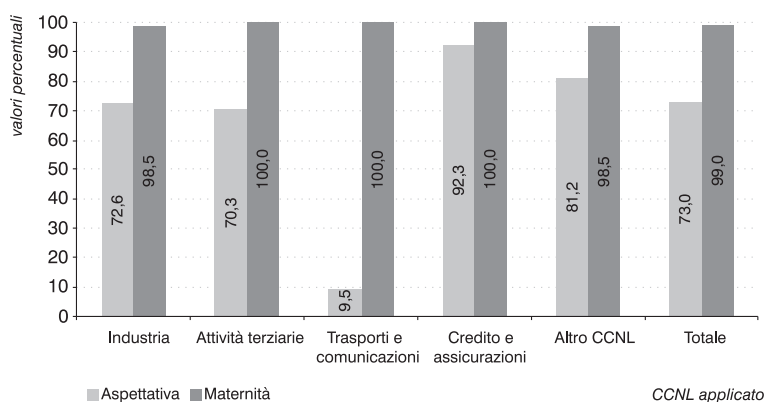
L'incidenza delle astensioni per maternità/paternità sul totale degli occupati (1,6%) è imputabile alla sola componente femminile che da sola rappresenta oltre il 99% dei dipendenti che si assentano dal lavoro per tale motivazione (graf. 17).

GRAFICO 17

Quota di occupate* in aspettativa e in maternità per CCNL applicato dall'azienda (n=50)

(*) $\frac{\text{Occupate in aspettativa (maternità)} \times 100}{\text{totale occupati/e in aspettativa (maternità)}}$

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



⁴⁴ Si rammenta che le aziende con i più elevati tassi di femminilizzazione sono quelle che applicano i CCNL delle Attività Terziarie (56,3%), del Credito e Assicurazioni (47,8%) e quelle con "Altro CCNL" (56%).

⁴⁵ Si osserva che, nelle aziende che applicano il CCNL dell'Industria, la quasi totalità delle assenze contrattuali è da attribuire alla maternità. In effetti, su un totale di 95 occupati in aspettativa 66 sono donne e di queste ben 65 hanno usufruito della maternità

In pratica, dei 160 uomini in aspettativa, solo 3 sono assenti dal lavoro per paternità e prestano la propria attività lavorativa nelle aziende che applicano i CCNL dell'Assistenza, della Sanità e della produzione/distribuzione di energia elettrica.

Passiamo, quindi, ad analizzare la distribuzione delle assenze dovute alla genitorialità per CCNL applicato dalle aziende. Come già osservato, le assenze per aspettativa sono spiegate quasi interamente da quelle per maternità/paternità. Questo a significare che le aziende con quote superiori di dipendenti in aspettativa sono le stesse che mostrano i più alti tassi di incidenza degli occupati/e in maternità/paternità (fa eccezione il solo caso delle aziende che applicano il CCNL dei Trasporti e Comunicazioni; tab. 22).

In definitiva, per le aziende del campione, qualunque sia il CCNL applicato, le astensioni dal lavoro sono da attribuire alla componente femminile che sospende la propria attività lavorativa per maternità (su 433 donne in aspettativa ben 312 sono in maternità).

Questi risultati ci dicono non solo che sono più le donne a ricorrere all'aspettativa e che questa corrisponde quasi sempre alla maternità, ma anche che sono pochissime le donne che ricorrono all'aspettativa per altre motivazioni personali come ad esempio i congedi per il diritto allo studio.

Le attività formative

Le aziende e la formazione del personale dipendente

Il questionario ministeriale dedica un'intera sezione (la settima tabella) alla *rilevazione della formazione del personale dipendente*, effettuata, nel corso del 2007, dalle aziende appartenenti al campione di riferimento. Le principali informazioni rilevate riguardano: il numero dei partecipanti coinvolti nelle attività di formazione⁴⁶ e il numero complessivo di ore dedicate a tali attività.

Questa parte del questionario si è rivelata particolarmente critica per le aziende, tanto da rappresentare una delle sezioni con la più elevata percentuale di mancate risposte⁴⁷. I rapporti esaminati, infatti, riguardano un numero inferiore di imprese del campione, sia perché le aziende si sono frequentemente avvalse della possibilità di utilizzare la dicitura "N.D." (*fenomeno presente ma dato non disponibile*) per entrambe le informazioni richieste oppure per una delle due, sia per la presenza di rapporti non completamente compilati. L'esiguità dei dati disponibili per questa sezione ci ha condotti alla scelta di recuperare il maggior numero di informazioni dai rapporti pervenuti anche quando le risposte fornite dalle aziende risultavano parziali. Nelle successive elaborazioni, infatti, è necessario porre particolare attenzione alla numerosità del campione, indicato di volta in volta, a seconda del "tema formativo" trattato. Ciò al fine di avere ben presente il maggiore o minore grado di rappresentatività delle analisi effettuate.

Il grafico 18 mostra la distribuzione delle aziende classificate in base all'aver effettuato o meno attività di formazione nel corso del 2007. Delle 82 aziende rispondenti a questa domanda, ben 72 dichiarano di aver fatto formazione, quasi l'88%.

⁴⁶ Le istruzioni per la compilazione del questionario prevedono che "se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato ha più corsi di formazione, deve essere considerato come più partecipanti". Questo vuol dire che se la stessa persona partecipa a due corsi durante l'anno, questa deve essere conteggiata due volte. Ne consegue che, per alcune aziende, il numero dei partecipanti ai corsi di formazione supera il numero dei dipendenti in organico.

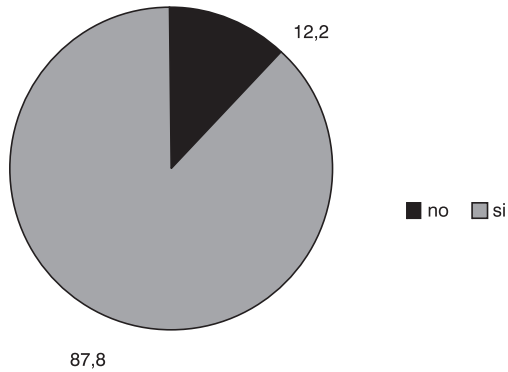
⁴⁷ Il numero delle aziende che risponde ai quesiti sulla formazione oscilla tra un valore minimo di 51 (per i quesiti sui partecipanti e sulle ore di formazione) e un massimo di 82 (qualora la variabile rilevata sia l'aver effettuato o meno formazione nel corso del 2007).

GRAFICO 18

Aziende che hanno effettuato o meno formazione nel corso del 2007 (n= 82)

Valori percentuali

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

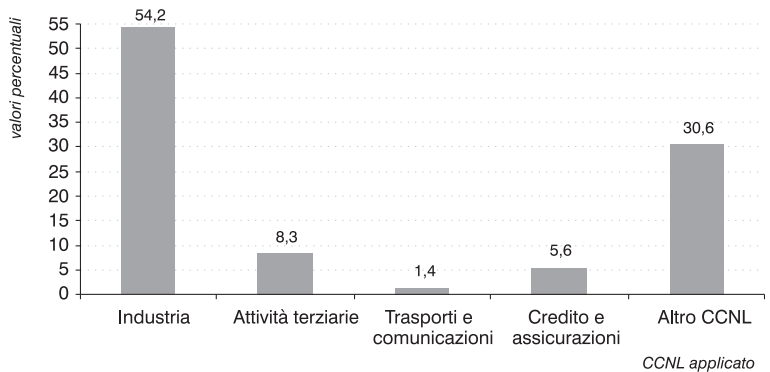


Fra le aziende formatrici, più della metà (54,2%) applica il CCNL dell'Industria (in particolare del comparto metalmeccanico), seguono le aziende con "Altro CCNL" (30,6%; graf. 19). All'interno di quest'ultima categoria, le aziende che hanno rivolto maggiore attenzione alle attività formative sono quelle con i CCNL dell'Assistenza (11%) e dei Servizi (9,7%). Come possiamo osservare, invece, le aziende che applicano i CCNL delle Attività Terziarie, del Credito e Assicurazioni e dei Trasporti e Comunicazioni hanno effettuato una limitata attività di formazione per il personale dipendente. In effetti, sul totale delle aziende del terziario, solo l'8,3% ha organizzato attività formative; la quota diminuisce ancora nel contratto del Credito e Assicurazioni (5,6%), sino ad arrivare al CCNL dei Trasporti e Comunicazioni, dove poco più di un'azienda su 100 effettua attività formative.

GRAFICO 19

Aziende che hanno effettuato formazione nel 2007 per CCNL applicato dall'azienda (n= 72)

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



Gli occupati e le occupate che hanno seguito corsi di formazione

Passiamo ora ad analizzare il numero di partecipanti alle attività formative, ricordando al lettore che i risultati presentati si basano sulle risposte di 53 aziende su 105 (che rappresentano il 50,5% del nostro campione) e riguardano solo il 54% degli occupati rilevati (18.535 dipendenti su 34.355).

La tabella 24 mostra gli occupati/e nelle aziende, classificate in base al CCNL applicato, che hanno dichiarato di aver realizzato attività formative ed indicato il numero dei partecipanti. Come si può osservare, la partecipazione misurata in termini di rapporto tra i partecipanti alle attività formative e gli occupati totali⁴⁸ è molto consistente nel contratto del Credito e Assicurazioni ed in quello delle Attività Terziarie⁴⁹. In tutte le aziende che applicano i CCNL appena elencati, si osserva una maggiore partecipazione femminile ai corsi di formazione rispetto a quanto verificato per i colleghi uomini.

L'analisi dei partecipanti per qualifica professionale mette in evidenza che la maggior parte delle attività formative, svolte nel corso del 2007, ha interessato i dipendenti collocati in posizioni direttive (quadri soprattutto) e impiegatizie, mentre si riduce notevolmente la partecipazione degli operai.

Non si rilevano significative differenze di genere nell'accesso alla formazione se non fosse per una modesta maggiore frequenza delle donne dirigenti, quadri e impiegate.

Nella categoria operaia, invece, si riscontra una maggiore attività formativa a vantaggio della componente maschile. Interessante, infine, notare che se dal campione si escludono i comparti della Sanità e della Pubblica Amministrazione, il numero delle donne dirigenti che beneficiano delle attività formative si dimezza, mostrando un notevole gap rispetto ai colleghi uomini. L'analisi dei "formati" per qualifica professionale e CCNL applicato dall'azienda, mette in luce alcuni interessanti risultati che sintetizziamo nei punti a seguire (tab. 24):

- tra i dirigenti, sono quelli delle aziende con il CCNL dell'Industria (soprattutto della metalmeccanica) e del

⁴⁸ Per ogni qualifica professionale (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) la partecipazione è stata misurata mediante il rapporto percentuale tra i dipendenti che hanno svolto attività formativa nel corso del 2007 ed il totale degli occupati, indipendentemente che siano o meno stati formati.

⁴⁹ Tra le aziende che applicano "Altro CCNL", a svolgere maggiore attività di formazione sono quelle con i CCNL della Sanità e dell'Assistenza.

TABELLA 24

Occupati/e che hanno seguito corsi di formazione nel corso del 2007 per genere, qualifica professionale e CCNL applicato dall'azienda
Quota sul totale per qualifica*
(n= 53)

(*) La percentuale dei lavoratori formati può superare la quota 100 a causa della partecipazione degli stessi lavoratori a più corsi

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

CCNL applicato e qualifica professionale	Occupati/e		
	M	F	MF
INDUSTRIA	60,1	33,6	57,1
Dirigenti	157,5	33,3	153,3
Quadri	103,1	44,0	97,2
Impiegati	57,7	40,0	53,7
Operai	57,2	25,9	55,0
ATTIVITA' TERZIARIE	93,1	115,8	106,5
Dirigenti	0	0	0
Quadri	20,0	0	13,8
Impiegati	119,2	184,5	154,5
Operai	17,1	10,5	12,4
CREDITO ED ASSICURAZIONI	223	251	236,4
Dirigenti	100	0	100
Quadri	249,0	254,2	250,9
Impiegati	213,0	251,8	233,5
Operai	0	0	0
ALTRO CCNL	52,5	75,2	66
Dirigenti	89,7	127,7	100,7
Quadri	122,4	134,6	131,2
Impiegati	75,9	54,5	64,6
Operai	25,7	56,9	44,5
TOTALE	68,6	90,5	76,9
Dirigenti	101,3	125,4	107,0
Quadri	138,8	141,5	140,3
Impiegati	91,1	138,8	111,3
Operai	49,6	44,3	47,8
TOTALE (esclusa P.A. e sanità)	67,5	85,6	73,9
Dirigenti	136,1	64,7	128,0
Quadri	154,4	169,3	158,1
Impiegati	90,5	139,0	111,0
Operai	50,4	46,2	49,0

Credito e Assicurazioni ad aver partecipato di più alla formazione. Le donne dirigenti formate dalle aziende con CCNL dell'Industria sono circa un quinto dei colleghi dirigenti uomini;

- tra i quadri e gli impiegati, spiccano per formazione ricevuta quelli delle aziende che applicano il CCNL del Credito e delle

Assicurazioni: si rileva una lieve prevalenza delle donne formate soprattutto per quel che attiene la classe impiegatizia. Anche i quadri delle aziende che applicano "Altro CCNL" mostrano una significativa partecipazione alle attività formative e, nello specifico, si tratta delle imprese con i CCNL dei Servizi e della Sanità. In entrambi i casi, si osserva una buona partecipazione della componente femminile (nel caso della Sanità, il numero di donne formate nel corso del 2007 supera quello dei colleghi uomini). Infine, per quanto attiene le aziende che applicano il CCNL delle Attività Terziarie si rileva una scarsa partecipazione alle attività formative da parte dei quadri che, tra l'altro, sono tutti uomini, e una significativa presenza femminile tra i partecipanti della classe impiegatizia che risulta maggiormente formata;

- tra gli operai, il primato della formazione spetta alle aziende che applicano il CCNL dell'Industria, seguite da quelle che adottano "Altro CCNL"⁵⁰: nel primo caso, come potevamo aspettarci, la formazione svolta è andata prevalentemente a beneficio degli uomini, mentre nel secondo caso vale il discorso opposto.

La durata dell'attività formativa

La tabella 25 mostra la durata media pro-capite dell'attività formativa (rapporto tra numero complessivo di ore di formazione e numero di partecipanti) disaggregata per CCNL applicato dalle aziende e qualifica professionale dei dipendenti⁵¹.

I dati in nostro possesso ci dicono che, nel corso del 2007, le aziende umbre con più di cento dipendenti hanno offerto in media 14,7 ore di formazione ad ogni dipendente con una significativa differenziazione di genere.

Gli uomini, infatti, mediamente hanno beneficiato di circa 4 ore di formazione in più rispetto alle colleghe donne. Il gap tra le

⁵⁰ Tra le aziende che applicano "Altro CCNL" sono principalmente quelle dell'Assistenza ad aver formato i propri operai. In tal caso, le attività di formazione sono state destinate prevalentemente alla componente femminile.

⁵¹ Anche in questo caso, vale lo stesso avvertimento del paragrafo precedente, i risultati esposti si basano sulle risposte di 51 aziende che rappresentano il 48,6% del nostro campione.

TABELLA 25

Ore di formazione pro-capite per genere, qualifica e CCNL applicato dall'azienda (n= 51)

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

CCNL applicato e qualifica professionale	Occupati/e		
	M	F	MF
INDUSTRIA	14,2	22,0	14,7
Dirigenti	8,5	16,0	8,5
Quadri	12,5	10,5	12,4
Impiegati	17,4	20,4	17,9
Operai	13,6	26,1	14,0
ATTIVITA' TERZIARIE	9,0	6,2	7,2
Dirigenti	0	0	0
Quadri	26,0	0	26,0
Impiegati	8,6	5,8	6,8
Operai	15,0	16,4	15,9
CREDITO ED ASSICURAZIONI	20,1	18,9	19,5
Dirigenti	19,8	0	19,8
Quadri	21,2	18,9	20,4
Impiegati	19,5	18,9	19,2
Operai	0	0	0
ALTRO CCNL	17,9	13,6	15,2
Dirigenti	8,7	10,4	9,3
Quadri	26,2	9,8	14,1
Impiegati	27,8	18,9	23,8
Operai	9,4	17,1	14,4
TOTALE	16,3	12,6	14,7
Dirigenti	8,7	10,4	9,2
Quadri	21,1	11,3	15,5
Impiegati	15,5	10,7	12,9
Operai	16,5	20,3	17,4

ore di formazione pro-capite ricevute da uomini e donne varia notevolmente a seconda del CCNL applicato dalle 51 aziende che hanno fornito questo tipo di informazione: si passa, in effetti, dalle 4 ore pro-capite in più per le donne delle aziende con il CCNL dell'Industria alle 4 ore pro-capite in meno delle occupate nelle imprese con "Altro CCNL"⁵².

L'analisi della durata media dei corsi di formazione per qualifica professionale (tab. 25), colloca in prima posizione i corsi di

⁵² Il gap di ore pro capite negativo per le donne delle aziende che applicano "Altro CCNL" deriva dalle aziende dei Servizi e dall'unico Ente Locale del campione: in entrambi i casi, infatti, le ore di formazione pro-capite sono nettamente superiori per quel che attiene la componente maschile.

formazione frequentati da operai e quadri (circa 17 e 16 ore pro-capite, rispettivamente), seguono, quindi, quelli rivolti a impiegati e dirigenti (13 e 9 ore pro-capite, rispettivamente). La durata media dei corsi di formazione per qualifica professionale evidenzia alcune differenze di genere: le donne appartenenti alla classe dirigente e a quella operaia hanno ricevuto, rispetto ai colleghi uomini, una maggiore quantità di ore di formazione, mentre è vero il contrario nel caso si considerino quadri ed impiegati.

L'esame delle ore di formazione pro-capite per genere e per CCNL applicato dall'azienda evidenzia che, nelle aziende con il CCNL dell'Industria, le donne vantano in tutte le qualifiche (tranne per quel che riguarda i quadri) una partecipazione ad attività formative di durata leggermente superiore a quella dei colleghi uomini, mentre, nelle imprese con il CCNL del Credito e delle Assicurazioni si rileva un sostanziale equilibrio di genere per quanto attiene il livello impiegatizio (circa 19 ore pro-capite per entrambi i sessi) ed una maggiore durata media pro-capite dei corsi riservati ai quadri uomini (21 ore contro le 18,9 osservate per le colleghe donne). Gli impiegati uomini delle aziende con CCNL delle Attività Terziarie hanno ricevuto, nel corso del 2007, attività di formazione con una durata superiore a quella rilevata per la componente femminile (quasi 9 ore pro-capite per gli impiegati uomini contro le 6 ore pro-capite delle impiegate) mentre, al contrario, la durata dei corsi di formazione delle donne operaie supera di circa un'ora quella dei colleghi uomini.

Riferimenti bibliografici

Austin, L.

2003 *Oltre il soffitto di vetro*, Piemme editore, Casale Monferrato.

Bombelli, M.C.

2003 *Soffitto di vetro e dintorni. Management al femminile*, Etas editore.

Bombelli, M.C. - Cuomo, S.

2003 *Il tempo al femminile: l'organizzazione temporale tra esigenze produttive e bisogni personali*, Etas editore.

De Marzo, G. (a cura di)

2007 *Il codice delle pari opportunità*, Giuffrè editore, Milano.

Iori, C. - Maiani, B. (a cura di)

2006 *Donne al lavoro: letture al femminile del mercato del lavoro flessibile*, Carocci editore, Roma.

ISFOL

2009 *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Roma.

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT)

2007 *Rilevazione continua sulle Forze Lavoro*, Roma.

2008 *Conciliare lavoro e famiglia: una sfida quotidiana*, Roma.

Schimmenti, V. (a cura di)

2005 *Donne e professione: percorsi della femminilità contemporanea*, FrancoAngeli, Milano.

Appendice

ELENCO AZIENDE ESAMINATE NEL RAPPORTO 2006-2007

ACTL -SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	Terni
AIDAS COOP. SOCIALE	Terni
ANGELANTONI	Massa Martana
ANTONIO MERLONI	Fabriano
ASAD	Perugia
ASM TERNI	Terni
AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	Perugia
AZIENDA OSPEDALIERA SANTA MARIA DI TERNI	Terni
AZIENDA U.S.L. N.4	Terni
BALCKE-DUERR ITALIANA	Roma
BLU COOPERATIVA SOCIALE	Spoletto
BORGO RETE SOC. COOP. SOCIALE	Perugia
BRUNELLI COSTRUZIONI	Nocera Umbra
BRUNELLO CUCINELLI	Corciano
CALCESTRUZZI CIPICCIA	Narni
CARISPO	Spoletto
CARIT	Terni
CASA DI RISPARMIO DI ORVIETO	Orvieto
CASSA DI RISPARMIO DI CITTÀ DI CASTELLO	Città di Castello
CEMENTERIE ALDO BARBETTI	Gubbio
CEMENTIR	Roma
CMC SRL	Città di Castello
CO.M.I	Orvieto
COMUNE DI FOLIGNO	Foligno
CONCETTI	Bastia Umbra
COOP CENTRO ITALIA	Castiglione del Lago
COSP TECNOSERVICE	Terni
DINAMICA CENTRO SERVIZI COOP	Foligno
DINAMICA COOP. SOCIALE	Foligno
ELES	Todi
EMICOM	Massa Martana
ENEL	Roma
EQUITALIA	Foligno
EUGENIO MARGARITELLI SPA	San Venanzo
EUROPOLIGRAFICO	Perugia
EUROSPIN TIRRENICA	Magione
FAIST COMPONENTI	Montone
FATTORIA NOVELLI	Spoletto
FERROVIA CENTRALE UMBRA	Perugia
FIMA	Terni
FOLIGNO 84 SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	Foligno
FONDAZIONE ONAOSI	Perugia
FONDERIE TACCONI	Assisi
GAROFOLI	Terni
GENERALE PREFABBRICATI	Ellera
GESENU	Perugia
GESPAC	Ponte Felcino
GRUPPO NOVELLI	Terni
I.VER.PLAST.	Marsciano
IDP INDUSTRIA DOLCIARIA	Perugia

IL BORGO SERVIZI COOPERATIVA SOCIALE	Perugia
IL QUADRIFOGLIO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	Orvieto
ILSERV	Terni
IMAC SPA-DIVISIONE IGI	Ellera di Corciano
INDUSTRIE METALLURGICHE SPOLETO	Spoleto
ISA	Bastia Umbra
ISOLA COOPERATIVA SOCIALE	Panicale
KEMON	San Giustino
KNOLL	Milano
LA RONDINE	Città di Castello
LIOMATIC	Perugia
LUISA SPAGNOLI	Perugia
M.T. TRASPORTI	Torgiano
MANINI	Santa Maria degli Angeli
MAURO BENEDETTI	Perugia
MECCANOTECNICA UMBRA	Campello sul Clitunno
MERAKLON	Terni
MERAKLON YARN	Terni
MONINI	Spoleto
NARDI	San Giustino
NUOVA DIMENSIONE SOC. COOP.	Perugia
OMA	Foligno
PARTESA	Perugia
PIANETA COSPEA TERNI	Ponte Felcino
PINETA SRL	Castiglione del Lago
POLIEDRO-SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	Città di Castello
PROMA SPA	Cesena
ROSSI SPA	Foligno
S.I.S. SRL CORCIANO	Frazione Mantignana
S.S.I.T. GESTIONE	Spoleto
SCACF	San Giustino
SEAS SPA	Umbertide
SERVIZI ASSOCIATI (COOPERATIVA)	Perugia
SFD SOCIETÀ DELLE FUCINE	Terni
SITEM SPA	Cannaiola di Trevi
SUPERCONTI TERNI	Terni
TAGINA CERAMICHE D'ARTE	Gualdo Tadino
TARKETT	Milano
TECNIREF	Terni
TEREXLIFT	Umbertide
TERNINOX (TYSSSEN KRUPP)	Terni
THISSENKRUPP ACCIAI SPECIALI	Terni
THISSENKRUPP TITANIUM	Terni
TIBERINA MELFI	Umbertide
TIBERINA SANGRO	Umbertide
TRAFOMECC	Panicale
TUBIFICIO DI TERNI	Terni
UMBRA ACQUE	Ponte San Giovanni
UMBRIA CUSCINETTI	Foligno
VETRERIA COOPERATIVA PIEGARESE	Piegara
VIGILANZA UMBRA	Ellera
VIMER	San Giustino
VUS VALLE UMBRA SERVIZI	Spoleto
WEBRED	Perugia
WONDERFUL	Foligno

INVITO ALLE AZIENDE PER LA PRESENTAZIONE DEI RAPPORTI BIENNALI

Gentile Azienda con oltre 100 dipendenti, si ricorda che il 30 aprile 2010 scade il termine per l'invio del nuovo Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile per il biennio 2008/2009.

Si invita pertanto a *provvedere all'invio* del Vostro Rapporto entro i termini specificati.

L'eventuale inadempimento sarà segnalato alla *Direzione Regionale del Lavoro - Settore Ispezione, per il prosieguo di competenza.*

Considerando i Vostri dati, contenuti nel Rapporto Biennale, indicazioni di assoluto rilievo al fine di una riflessione sull'occupazione femminile, sarà nostra attenzione invitarVi a breve alla presentazione dell'indagine scaturita dalla lettura delle sintesi rese da *tutte* le Aziende umbre medio-grandi.

Vi informiamo altresì che tramite la Consigliera regionale di parità è possibile attivare, su richiesta, una consulenza gratuita per Progetti Aziendali di miglioramento e innovazione nell'*Organizzazione e sviluppo delle risorse umane*, anche con l'utilizzo dei fondi messi a disposizione dalla legislazione nazionale ed europea e con l'aiuto del *Vostro Comitato Pari Opportunità.*

Distinti saluti

La Consigliera Regionale di Parità
dr.ssa Marina Toschi

Note alla compilazione

Rammentiamo che, poiché la lettura dei dati viene fatta a livello regionale, avere soltanto i dati totali dell'Azienda non disaggregati per la regione Umbria (nel caso di unità produttive in più regioni), li rende inutilizzabili ai fini della nostra analisi. In generale Vi chiediamo cortesemente compilare con cura le tabelle. In particolare, nell'eventualità di *più unità* produttive o sedi territoriali, *dislocate in più Regioni*, sarà necessario compilare due serie di tabelle:

- la prima (dalla tabella n° 1 alla tabella n° 8) relativa ai dati totali generali dell'Azienda, ovvero i dati della totalità dei/delle dipendenti di tutte le unità produttive (indipendentemente dalla regione d'appartenenza)
- la seconda (dalla tabella n° 1 alla tabella n° 8) dati totali relativi alla sola regione Umbria, ovvero dati relativi alla totalità dei/delle dipendenti in Umbria (eventuale sede in Umbria e tutte le unità produttive in Umbria). E' possibile, e gradito, inviare anche i dati disaggregati per ogni unità produttiva in Umbria, ma resta comunque necessario compilare la serie di tabelle utilizzando il totale relativo all'Umbria. (es. se la Vostra Azienda ha 3 unità produttive in Umbria, le tabelle andranno compilate prioritariamente con il totale riferito a tutte e tre le unità produttive e, a Vostra discrezione, anche singolarmente per ciascuna unità).

Speciale **ATTENZIONE** richiede la tabella n° 8 la quale dovrà contenere:

- a) il monte retributivo lordo annuo totale per ogni categoria (dirigenziale, quadro, impiegatizia e operaia);
b) all'interno di ciascuna categoria il monte retributivo lordo annuo totale singolarmente per ogni livello di inquadramento (V, IV, III, II, I).

La Segreteria della Consiglieria regionale di Parità è inoltre disponibile a fornire eventuali chiarimenti rispondendo ai numeri 075.5045850 e 328.9684857, come pure via e-mail all'indirizzo consparita@regione.umbria.it.

I Decreti e alcune utili delucidazioni per le domande frequenti si trovano nelle pagine del sito regionale: www.regione.umbria.it -> Aree Tematiche -> Attività e Servizi: Le Consiglierie di Parità -> Rapporto Biennale

Di seguito si riportano i links diretti

<http://www.entra.regione.umbria.it/canale.asp?id=832>.

http://www.entra.regione.umbria.it/resources/consigliera/Digs198_2006CodiceDellePariOpportunita.htm

<http://www.entra.regione.umbria.it/resources/consigliera/DM170796.pdf>

Qualora lo riteniate utile, per guidarVi nella compilazione delle tabelle ministeriali, è stato realizzato, a livello nazionale, un software, che potrete richiedere.

