



*Direzione  
Formazione Professionale - Lavoro*

## L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN PIEMONTE

- I dati ISTAT 2006 dell'indagine continua delle forze di lavoro
- Una ricognizione statistica sulle imprese con più di 100 dipendenti nel biennio 2004-05 (art. 46 D. Lgs 198/06, ex art. 9 L. 125/91)

REGIONE PIEMONTE  
OSSERVATORIO REGIONALE SUL MERCATO DEL LAVORO  
CONSIGLIERA DI PARITA' REGIONALE

L'utilizzo delle informazioni e degli elaborati statistici riportati è libero, a condizione che se ne citi la fonte.

**Responsabile dei dati:** Alida Vitale  
**Incaricata del trattamento dei dati:** Daniela Perini

**Organizzazione e trattamento dei dati:** Daniela Dell'Occhio, Mauro Durando, Patrizia Frusso, Tommaso Lorusso, Renato Moniotto, Gianfranco Pieve, Ornella Tomasella, Claudia Vinai.

**Testo, elaborazioni statistiche e grafiche:** Mauro Durando

**Coordinamento grafico editoriale:** Stefania Piazza

**Coordinamento ORML – Ufficio Consigliera di Parità Regionale:** Daniela Perini  
**Assistenza tecnico-informatica:** Roberto Grimaldi, Piergiorgio Silvestro

Stampato presso il Centro Stampa della Giunta Regionale  
Distribuzione gratuita

## SOMMARIO

Presentazione .....	pag.	5
Introduzione .....	pag.	7
1. I dati Istat 2006 dell'indagine continua delle forze di lavoro .....	pag.	11
I livelli occupazionali .....	pag.	14
Tempi e orari di lavoro .....	pag.	18
Il part-time .....	pag.	23
Il lavoro a tempo determinato .....	pag.	27
<i>L'apprendistato</i> .....	pag.	31
<i>I contratti di somministrazione</i> .....	pag.	35
<i>Le collaborazioni e i contratti a progetto</i> .....	pag.	41
Collocazione professionale e segregazione di genere .....	pag.	44
2. Una ricognizione statistica sulle imprese con più di 100 dipendenti nel biennio 2004-05 (Art. 46 D.Lgs 198/06, ex art. 9 L. 125/91) .....	pag.	53
Le problematiche connesse alla gestione dei rapporti aziendali: difficoltà contingenti e vincoli strutturali .....	pag.	55
I dati del biennio 2004-2005. Un quadro di insieme .....	pag.	59
La struttura dell'occupazione per settore .....	pag.	68
<i>L'industria</i> .....	pag.	68
<i>I servizi privati</i> .....	pag.	71
<i>I servizi pubblici</i> .....	pag.	74
Le dinamiche di medio periodo .....	pag.	75
3. Un quadro di sintesi ed alcune considerazioni .....	pag.	81
Appendice statistica .....	pag.	87
1. Il quadro occupazionale al 31.12.2005 .....	pag.	
2. I flussi occupazionali nell'anno 2005 .....	pag.	
3. Il confronto 2002/2005 .....	pag.	



## PRESENTAZIONE

Negli ultimi decenni la presenza femminile sul mercato del lavoro ha registrato una costante crescita, che non è che uno degli aspetti più significativi delle profonde trasformazioni del ruolo delle donne nella famiglia e nella società avvenute in un arco di tempo relativamente breve. Quasi una rivoluzione, che si è realizzata in una dimensione globale, com'è ormai inevitabile che sia, in un mondo dove le distanze si sono accorciate e i fenomeni più importanti, nel bene e nel male, si diffondono e si riproducono rapidamente.

In Piemonte, come nel resto d'Italia e d'Europa, ma anche, con modalità e intensità diverse, in tutto il mondo, le donne sono lentamente, ma con determinazione e costanza, emerse sul mercato del lavoro, si sono rese sempre più indipendenti ed autonome, svincolandosi da un destino che sembrava confinarle per lo più all'interno delle mura domestiche, passaggio complesso e faticoso che le politiche della conciliazione e di sostegno alla famiglia hanno cercato di rendere più fluido, ma che certo ha comportato e comporta spesso un doppio e gravoso impegno, al lavoro e in casa.

I passi avanti sono stati innumerevoli, pure molto, ci pare, resta ancora da fare, e quanto si è fin qui conquistato non va dato per scontato, ma deve essere difeso e valorizzato costantemente perché le resistenze, soprattutto di tipo culturale, sono ancora forti e radicate. A che punto siamo, oggi, in Piemonte, guardando alla condizione della donna sul lavoro, dopo una stagione di intensa promozione delle politiche di *mainstreaming* sollecitata dalla programmazione comunitaria ?

Il volume predisposto dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro in collaborazione con la Consigliera di Parità Regionale cerca di dare alcune risposte a questa domanda, analizzando con attenzione e puntualità le informazioni disponibili, sia quelle di sfondo tratte dall'indagine continua delle forze di lavoro, sia quelle più specifiche relative all'occupazione di genere nelle imprese con più di 100 dipendenti, sulla base dei rapporti aziendali previsti dall'art. 46 del DLgs 198/2006. Un'analisi prettamente statistica in cui ritornano le voci tematiche consuete di questa materia: segregazione, precarietà, tempi e orari di lavoro, percorsi di carriera, snodi critici ineludibili e ancora tutti sul tappeto, così come continuano a incidere i vincoli derivanti da un'insufficiente condivisione dei carichi di lavoro domestico e, in generale, dalla difficile gestione dei tempi di vita.

L'analisi dà conto dei progressi realizzati e in corso, evidenziando come la dinamica positiva che mostrava un sensibile rallentamento negli anni della crisi industriale, stia riprendendo: in particolare, cresce il tasso di occupazione femminile, con buone speranze di raggiungere entro il 2010 l'obiettivo del 60% stabilito dalla Strategia Europea per l'Occupazione, e nelle imprese maggiori aumenta in modo lento, ma progressivo, l'incidenza delle lavoratrici con incarichi dirigenziali e intermedi, anche se, specie

nell'industria, i numeri in gioco sono davvero troppo modesti. Ma, sull'altro piatto della bilancia, troviamo una forte esposizione delle donne, giovani e adulte, alla precarietà dell'impiego, qui ben documentata; una partecipazione al lavoro frenata a tutti i livelli dai condizionamenti sociali e familiari, come dimostra la parte sui tempi di lavoro; la presenza di barriere alla progressione di carriera che emerge con evidenza nell'analisi dei rapporti aziendali, con la difficoltà, soprattutto, di accedere al gradino superiore della scala gerarchica, e questo benché le lavoratrici abbiano effettuato ingenti investimenti in formazione e nell'acquisizione di quelle competenze e titoli formali che sono ormai requisiti essenziali per progredire sul lavoro: l'approfondimento sulla collocazione professionale dei laureati segnala un significativo divario di genere nei percorsi di carriera, nei passaggi alle posizioni superiori, uno degli aspetti che più è necessario sostenere con politiche appropriate.

La valorizzazione delle potenzialità insite nel lavoro femminile, l'obiettivo di assicurare una partecipazione al lavoro paritaria per genere, a tutti i livelli, orizzontale e verticale, contrastando i fenomeni di segregazione maschile e femminile ampiamente illustrati nella documentazione prodotta, informa la nostra azione di governo e assume un rilievo centrale nello sforzo che in Piemonte si sta facendo per migliorare la qualità del lavoro, intervenendo nell'ambito delle competenze regionali a vantaggio del sistema Piemonte nel suo insieme: nell'economia della conoscenza, dove le sfide si svolgono a livello globale, solo con una piena valorizzazione delle risorse umane si può sperare di mantenere quegli elevati livelli di competitività necessari per reggere la concorrenza, per acquistare nuove fette di mercato. Il riconoscimento delle capacità e delle competenze che le donne hanno dimostrato di possedere e che risultano ancora in parte mortificate, e certamente sottoutilizzate, diventa quindi un passaggio obbligato: più che un'opzione, una necessità.

Il presente studio ci fornisce degli strumenti di conoscenza importanti in tal senso, per capire a che punto siamo e in che direzione muoverci, e costituisce il frutto prezioso di una collaborazione fra Consigliera Regionale di Parità e Direzione Formazione Professionale – Lavoro che si va rafforzando in una dimensione sempre più orientata alle politiche, mirante a finalizzare il rigore dell'analisi statistica all'individuazione delle criticità esistenti e all'evidenziazione delle priorità negli ambiti e nelle modalità di intervento.

*Teresa Angela Migliasso  
Assessore al Lavoro e alle Politiche Sociali  
della Regione Piemonte*

## INTRODUZIONE

### LA CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE E I RAPPORTI INVIATI DALLE IMPRESE PIEMONTESI CON PIÙ DI 100 ADDETTI.

Quando nel 1991 venne promulgata la legge n. 125, “Azioni positive per la realizzazione della parità-uomo nel lavoro”, nessuno poteva prevedere quanto i nuovi strumenti che venivano attivati avrebbero favorito il percorso verso la parità sostanziale tra donne e uomini nel mercato del lavoro.

Le Consigliere di parità, che in questi sedici anni, ancorché inizialmente prive di risorse e di strumenti, hanno fatto passi da gigante nei compiti di promozione e di tutela del lavoro femminile, possono dire, senza timore di smentita, che l’art. 9 (oggi diventato l’art. 46 del D.Lgs. 198/2006) è stato uno degli strumenti di lavoro più proficui.

La norma, com’è noto, prescrive alle aziende pubbliche e private che occupino oltre 100 dipendenti di redigere un rapporto almeno ogni due anni riguardante la situazione del personale maschile e femminile “ in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell’intervento della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta” ed i destinatari dei rapporti sono le Consigliere di Parità Regionali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

La prescrizione normativa ha fornito e continua a fornire un eccezionale strumento di controllo e di monitoraggio costante delle situazioni aziendali distinte per genere, consentendo, da un lato, di potenziare altri strumenti di informazione (dati ISTAT, INPS, Camera di Commercio) e dall’altro, di attivare eventuali azioni antidiscriminatorie e azioni positive volte al superamento delle discriminazioni. Lavorare per una presenza paritaria delle donne nell’accesso al mercato del lavoro, per il superamento della segregazione orizzontale e verticale, il sottoinquadramento, i trattamenti retributivi inferiori, l’espulsione nei processi di crisi sono i compiti principali delle Consigliere di Parità.

Quando il D. Lgs 196 del 2000 ha ulteriormente valorizzato il loro ruolo e le loro funzioni, regolamentando la loro attività e dotandole finalmente di risorse, di personale e di strumentazione, uno dei compiti assegnati espressamente è stato anche “la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla Legge 10/4/1991 n. 125”.

Tuttavia, la raccolta e l’elaborazione di una mole sostanziosa di dati non è cosa semplice. Nella nostra Regione – ove per il biennio 2004/2005 sono giunti quasi 800 rapporti – è stato indispensabile l’ausilio dello staff delle Consigliere di Parità e fondamentale l’apporto dell’Osservatorio del Mercato

del Lavoro, incardinato presso l'Assessorato al Lavoro. E' stata organizzata l'imputazione dei dati forniti dalle aziende, pervenuti in parte in forma cartacea ed in parte su supporto informatico, grazie ad un programma messo a punto a livello nazionale dall'Agenzia Italia Lavoro ed inviato alle imprese dalle Consigliere di Parità Regionali.

L'elaborazione delle informazioni fornite dai rapporti, come si leggerà nella presente ricognizione, consente alle Consigliere di Parità ed a tutte/i coloro che si occupano di mercato del lavoro di avere uno spaccato dell'occupazione piemontese significativo e di grande importanza.

Mentre viene confermato il trend positivo dell'occupazione femminile, emerge anche il perdurare della "segregazione orizzontale" ovvero l'eccesso di concentrazione delle donne in determinati settori come i servizi privati e l'assistenza (*call center, marketing*) ed il terziario (grande distribuzione, imprese di pulizia, ristorazione).

Seppure in lieve crescita, la presenza femminile tra quadri e dirigenti è ancora irrisoria, mentre non si è in grado di analizzare il forte divario retributivo tra donne e uomini per la mancata disaggregazione dei dati da inserire nelle tabelle (ad esempio evidenziando i superminimi, i premi di produttività, i benefit, gli straordinari).

Uno dei punti deboli di questa miniera statistica è proprio dato dall'obsolescenza delle tabelle, stabilite con Decreto Ministeriale 17.7.1996.

Undici anni sono tanti in un mercato del lavoro in continua evoluzione: occorre che il modello ministeriale venga aggiornato e che le tabelle prevedano tutte le nuove forme di contratti di lavoro, introdotte in particolare dal D. Lgs 276/03: non potremo infatti avere un quadro completo della situazione occupazionale se una parte consistente delle forme contrattuali non emergerà dai rapporti.

In ogni caso, i dati di cui disponiamo costituiscono per le Consigliere di Parità una fonte di carattere statistico che, secondo il nuovo Codice delle Pari Opportunità (art. 40 del D.Lgs 198/06), è idonea a fondare in termini precisi e concordanti la possibile esistenza di atti, fatti o comportamenti discriminatori in ragione di genere.

La norma del Codice di Pari Opportunità stabilisce che, qualora vengano forniti "elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera ed ai licenziamenti (.....), spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza delle discriminazioni".

Ciò significa la possibilità di desumere l'esistenza di una discriminazione alla stregua di un canone di probabilità facendo riferimento ad una connessione di dati possibili e verosimili, forniti dal datore di lavoro.

Il compito delle Consigliere di Parità dunque è sempre di più non solo e non tanto quello di promuovere azioni giudiziarie per dimostrare l'esistenza di discriminazioni vietate nei luoghi di lavoro (anche se in alcuni casi è

necessario), ma quello di utilizzare questi rapporti come una fotografia fedele delle imprese pubbliche e private medio-grandi del nostro territorio e promuovere insieme alle stesse aziende azioni positive per la realizzazione della parità sostanziale nei luoghi di lavoro, anche partendo dal tema della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura familiare, posto che la tematica della parità nel lavoro, come è noto, è strettamente connessa al problema dei servizi e della redistribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne.

*Alida Vitale - Franca Turco*  
*Consigliere di Parità della Regione Piemonte*



1. I DATI ISTAT 2006 DELL'INDAGINE CONTINUA DELLE  
FORZE DI LAVORO



Negli ultimi trent'anni si è assistito in Piemonte ad una progressiva crescita della presenza femminile sul mercato del lavoro piemontese, in termini sia quantitativi, sia qualitativi: è un fenomeno riconoscibile in tutti i paesi sviluppati, correlato alle profonde modifiche sociali ed economiche in atto, ma derivante anche dalla volontà di indipendenza ed autonomia delle donne e dall'azione delle politiche di pari opportunità sviluppate dalle istituzioni pubbliche, a partire dall'Unione Europea, e sostenute e promosse dai movimenti femminili organizzati, nelle loro varie articolazioni.

Si tratta di un fenomeno frutto di un processo di rinnovamento sociale e culturale dalle forti connotazioni generazionali: le prospettive e le aspettative delle ragazze che si sono presentate sul mercato del lavoro negli ultimi decenni sono ben diverse da quelle delle generazioni precedenti, sempre più orientate ad un'affermazione nel mondo del lavoro e molto meno concentrate sull'esercizio del ruolo tradizionale della donna nella famiglia, mentre, in coerenza con questo approccio, la *performance* femminile in ambito scolastico è progressivamente cresciuta, ed è ormai da tempo ben superiore a quella dei colleghi maschi.

Le cose si stanno muovendo, dunque, ma la strada da percorrere verso il raggiungimento di una sostanziale parità di genere appare ancora lunga e tortuosa, e l'esito non è scontato, la direzione di marcia potrebbe anche cambiare se la tensione non si mantiene alta. A che punto siamo ? Come si caratterizza il profilo femminile in relazione al lavoro nella nostra regione, in un quadro di costante cambiamento dell'assetto economico e sociale ?

Il presente studio cerca di dare alcune risposte a questo interrogativo complesso, analizzando in modo approfondito dati tratti principalmente dall'indagine continua delle forze di lavoro ISTAT, media annua 2006, con qualche incursione negli archivi dei Centri per l'Impiego: la rilevazione ISTAT, com'è noto, è stata interamente riorganizzata a partire dall'anno 2004, per tener conto dell'esigenza Eurostat di armonizzare le indagini sulle forze di lavoro svolte nei paesi membri UE e di migliorare l'attendibilità delle stime prodotte.

Le interviste, che coinvolgono in Piemonte circa 5.000 famiglie, vengono ora condotte per tutto il corso dell'anno, e non più concentrate in una settimana per trimestre, come in precedenza, e vengono gestite da personale dedicato, senza far più ricorso ad intervistatori occasionali: ne risulta un generale innalzamento della qualità delle stime e una più soddisfacente registrazione di alcuni fenomeni emergenti, come l'occupazione temporanea, stagionale o part-time. Il questionario utilizzato consente a livello regionale numerosi approfondimenti su aspetti cruciali, ed è in questa direzione che cercheremo di muoverci, sia pure in termini sintetici ed essenziali.

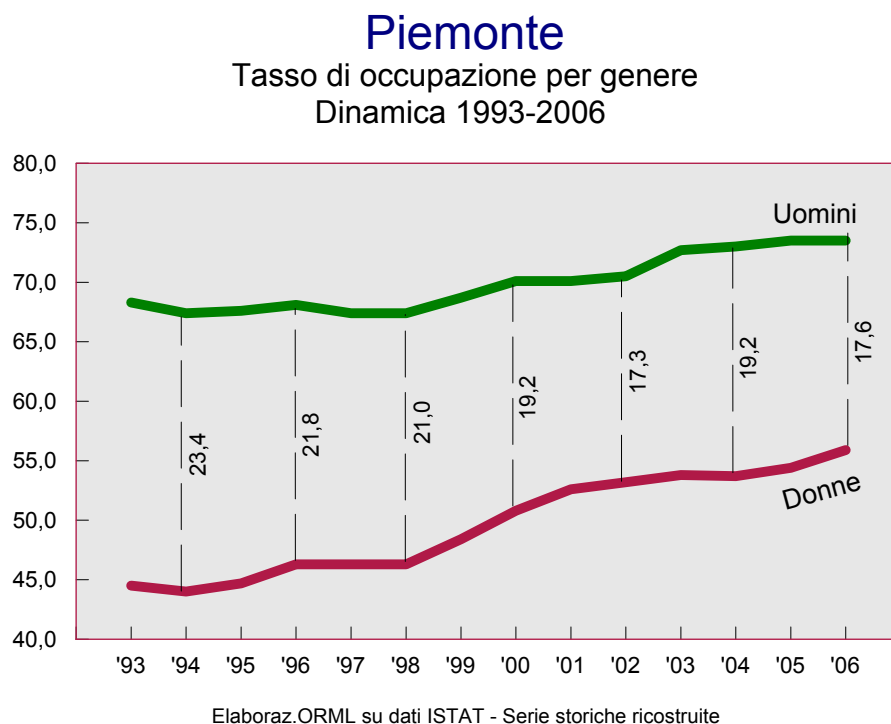
Le risultanze della nuova indagine non sono pienamente confrontabili con quelle della serie storica precedente, riferita agli anni dal 1993 al 2003; tuttavia, faremo in alcuni casi riferimento ai dati pregressi per dar conto delle principali modifiche intercorse nel medio periodo, con tutte le cautele del caso.

## I LIVELLI OCCUPAZIONALI

L'analisi dei tassi di occupazione, cioè del rapporto percentuale tra occupati e popolazione, in relazione all'età di lavoro (15-64 anni), è stata fortemente valorizzata dalla strategia europea per l'occupazione, che ha assunto questo dato come riferimento centrale nell'individuazione dei *benchmark* in materia di lavoro da raggiungere entro il 2010.

In particolare, l'obiettivo per il tasso di occupazione femminile è il 60%, mentre un altro indicatore importante è rappresentato dal livello di occupazione dei soggetti fra 55 e 64 anni, richiesto al 50%. Per quanto riguarda le donne, il Piemonte si colloca al 55,9%, in una buona posizione nel contesto nazionale, dove nel 2006 il valore medio si attesta al 46,3%, quindi molto al di sotto del *benchmark* stabilito che sicuramente l'Italia non raggiungerà nei tempi previsti. Meglio del Piemonte fanno solo l'Emilia Romagna, che con il 61,5% è l'unica regione ad aver già conseguito l'obiettivo, la Val d'Aosta (58,5%), il Trentino (56,9%) e la Lombardia (56,5%).

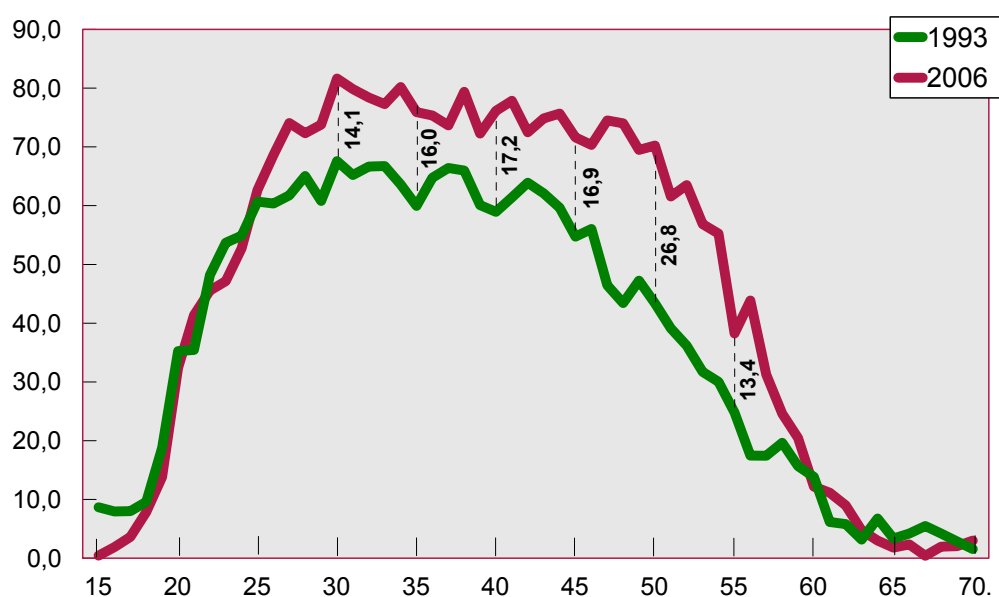
Nella nostra regione il dato ha segnato un costante aumento dagli anni '90 ad oggi, pur con una fase di deciso rallentamento tra il 2002 e il 2005 in corrispondenza della crisi industriale, che ha colpito con più forza il settore moda penalizzando la manodopera femminile, che nell'industria tende a concentrarsi in quest'area di attività.



Il grafico qui sopra evidenzia da un lato la portata del divario di genere, che si riduce nel tempo di circa 6 punti percentuali, ma che resta comunque considerevole nel 2006, pari a ben 17,6 punti (73,5% contro 55,9%),

dall'altro segnala il processo di crescita sostanzialmente lineare del dato femminile, a fronte di un andamento più piatto per gli uomini, che solo dal 2000 realizzano un incremento apprezzabile. Nel 2006 il tasso di crescita piemontese per le lavoratrici è stato di 1,5 punti percentuali; se si riuscisse a mantenere questo ritmo, il traguardo del 60% si potrebbe raggiungere già nel 2009; in ogni caso, l'obiettivo non è fuori dalla nostra portata, ed è acquisibile mantenendo un tasso medio di incremento dell'1% annuo nei quattro anni che ci separano dal 2010, una *performance* sicuramente realizzabile dal sistema Piemonte.

**Piemonte**  
**Curva del tasso di occupazione femminile per età**  
**Confronto anni 1993 e 2006**



Elaborazione ORML su dati ISTAT

Tra il 1993 e il 2006 il tasso di occupazione femminile è passato dal 44,5% al 55,9%, ma questo incremento non si è distribuito in modo uniforme lungo la scala delle età, come il grafico qui sopra mette in luce: resta praticamente invariato, con una leggera tendenza decrescente, il dato delle ragazze da 15 a 24 anni, aumenta vistosamente quello delle fasce di età centrali, con un picco al di sopra dei 25 punti percentuali, mediamente, tra i 47 e i 54 anni; il dato tende nuovamente a diminuire, sia pur di poco, oltre i 60 anni.

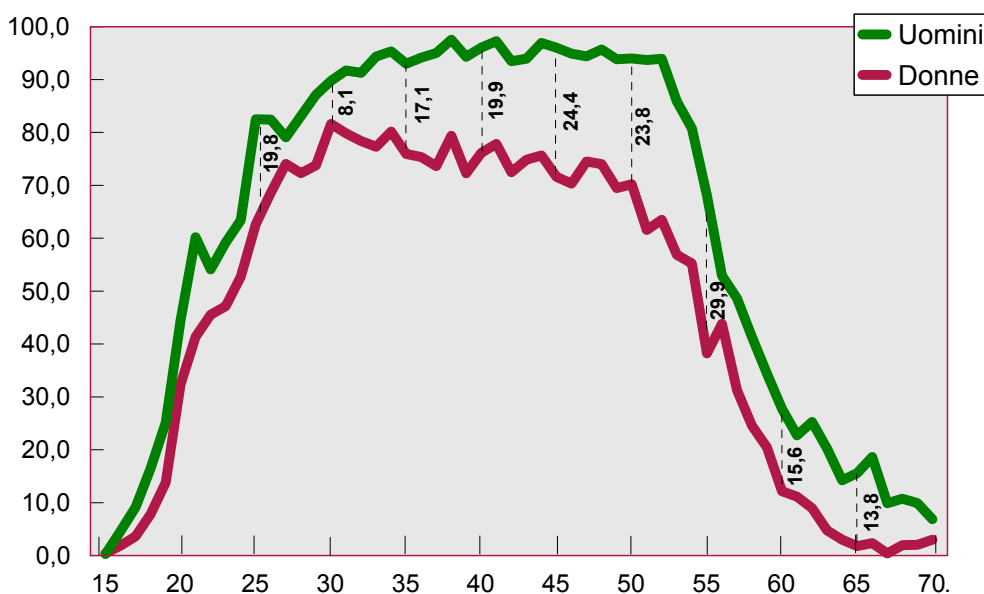
E' dunque la spinta verso la partecipazione al lavoro delle donne adulte a fare la differenza, l'orientamento a restare sul mercato anche nella fase di maggior impegno familiare nella cura dei figli, certamente assecondato dal forte calo dei tassi di natalità. Per contro, aumenta l'investimento in formazione delle giovani, che tende a deprimere, o comunque a mantenere stabili, i tassi delle donne con meno di 25 anni. Si osservi, infine, come la curva, nel 1993 come nel 2006, scenda rapidamente a partire dai 50 anni di età, una discesa riscontrabile anche tra gli uomini, e che evidenzia i livelli di

occupazione troppo bassi, in relazione agli standard europei, che caratterizzano la nostra regione, e che fanno sì che il raggiungimento dell'obiettivo del 50% per le persone tra 55 e 64 anni sia materialmente impraticabile, con un dato attestato solo al 28,5% (36,5% gli uomini, 20,8% le donne) nel 2006.

Il divario di genere, nei dati più recenti, si distribuisce lungo l'intera scala delle età, pur riducendosi un po' fra i giovani: come si vede dal grafico qui sotto, il distacco massimo si raggiunge fra i 45 e i 55 anni, proprio nella fascia di età dove il progresso femminile negli ultimi 15 anni, come prima rilevato, è stato maggiore. Si noti come i livelli maschili siano prossimi al 100% fra i 30 e i 50 anni, dove non c'è praticamente margine di crescita: questa *performance* davvero notevole (certamente non inferiore, e anzi, mediamente migliore per questo segmento di occupazione di quella dei partners europei, anche di quelli, più virtuosi, dell'Europa settentrionale) è, almeno in parte, frutto della forte protezione sociale di cui gode l'uomo adulto capofamiglia, tradizionalmente il principale, se non l'unico, percettore di reddito nel nucleo di appartenenza.

## Piemonte - 2006

Curva del tasso di occupazione per genere ed età



Elaborazione ORML su dati ISTAT

C'è quindi ancora ampio spazio di crescita per le donne adulte, ma anche fra le più giovani il divario appare apprezzabile. La forbice di genere si riduce peraltro molto lentamente nel tempo, per la forza dei vincoli familiari che condizionano la partecipazione femminile al lavoro, pur con la forte spinta che le donne in età matura sembrano esercitare.

Un'altra variabile cruciale nella segmentazione del mercato del lavoro, oltre l'età, è il titolo di studio. In questo caso le variazioni del tasso di

occupazione nel tempo sono meno evidenti, mentre è molto più netto il cambiamento nella composizione dell'occupazione per titolo di studio, sintetizzato nella tabella seguente: nel 1993 le donne con un grado di istruzione non superiore all'obbligo scolastico erano più della metà, nel 2006 sono solo poco più di 1/3, con una forte crescita della componente più scolarizzata, in parte dovuta al processo di ricambio generazionale.

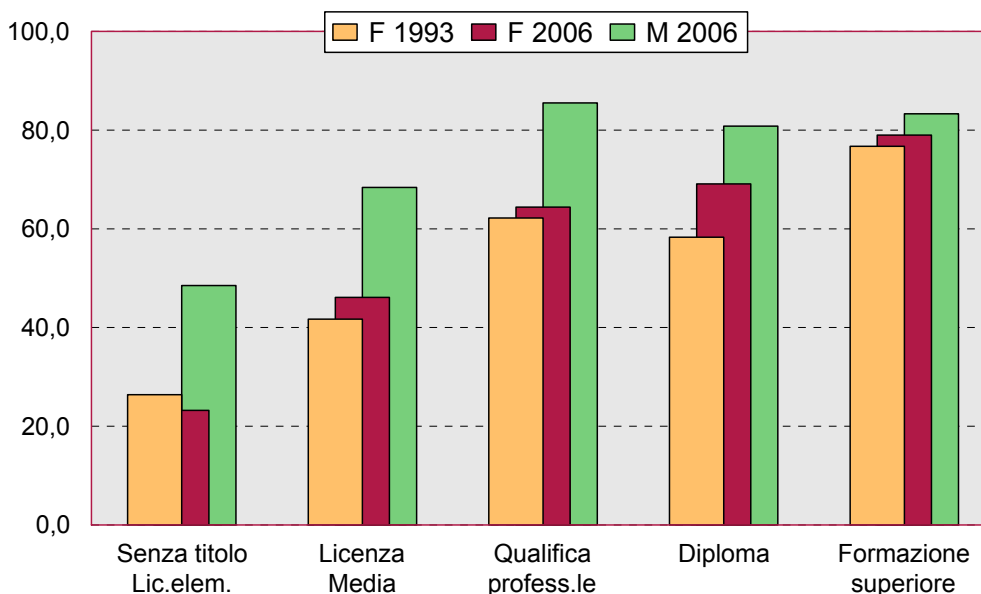
PIEMONTE							
OCCUPATI PER TITOLO DI STUDIO E GENERE							
COMPOSIZIONE % PER TITOLO DI STUDIO							
Titolo di studio	1993		2006		Variaz.in punti %		
	M	F	M	F	M	F	
Senza titolo / Lic.elem.	23,7	20,6	6,9	5,7	-16,8	-15,0	
Licenza Media	43,5	36,4	37,3	28,5	-6,2	-7,9	
Qualifica Profess.le	5,1	10,7	10,0	10,9	4,8	0,2	
Diploma	21,2	25,0	33,9	39,0	12,7	14,0	
Formazione superiore	6,5	7,3	12,0	16,0	5,5	8,7	
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	

Elaborazione ORML su dati ISTAT

Come si vede, già dai primi anni '90 i livelli di istruzione femminili sopravanzavano quelli maschili tra gli occupati, e questo divario si è ancora accentuato nel tempo, specie fra le persone con un titolo superiore.

## Piemonte

Tassi di occupazione per titolo di studio



Elaborazione ORML su dati ISTAT

La domanda di lavoro esercita una selezione all'ingresso, con una crescente preferenza per i soggetti con un grado di scolarità medio-alto: la struttura dell'occupazione è quindi sbilanciata verso i livelli superiori rispetto a quella della popolazione, e i tassi di occupazione tendono a crescere all'aumentare del grado di istruzione. Si veda al proposito il grafico alla pagina precedente, che cerca di sintetizzare i confronti di genere e temporali prima realizzati in relazione all'età.

Le variazioni tra il 1993 e il 2006, come anticipato, sono contenute, e più appariscenti fra le diplomate; il divario di genere è molto netto ai livelli bassi di istruzione, mentre tende a ridursi al crescere della scolarità, fino quasi ad annullarsi tra chi possiede un titolo superiore.

L'investimento in formazione è sicuramente premiante per le donne (si noti come le barre femminili 2006 si dispongano in ordine crescente, da sinistra verso destra), mentre appare scarsamente incisivo fra gli uomini, fra i quali sono i qualificati a detenere i risultati migliori, almeno in questi termini. Fra i qualificati, fra l'altro, la forbice di genere si mantiene vistosa, in linea con lo scarto rilevabile ai livelli bassi: le qualifiche maschili, legate in genere alla realtà produttiva, sono decisamente più appetibili in un mercato dove la domanda di lavoro nell'industria è particolarmente interessata a figure dalla qualificazione specifica, e l'offerta di lavoro è poco orientata all'occupazione in fabbrica, un mix che favorisce la *performance* maschile. Le donne con una qualifica, per lo più di tipo amministrativo-commerciale, si trovano in una situazione opposta, caratterizzata da un surplus di offerta e da un considerevole calo della domanda per il tipo di professionalità da loro posseduto, e non possono che risentire negativamente di questo stato di cose.

## TEMPI E ORARI DI LAVORO

Nel 2006 le lavoratrici sono il 42,5% degli occupati; la loro quota è minoritaria, ma è sensibilmente cresciuta rispetto ai primi anni '80, quando si attestava al 35% del totale. E' opportuno evidenziare come questo dato sia differente da quello del tasso di occupazione, frutto di un calcolo interno alla componente femminile (donne occupate sul totale delle donne residenti, in età di 15-64 anni). In questo caso, invece, il numero di donne occupate si rapporta al totale degli occupati, donne + uomini, senza limiti di età verso l'alto.

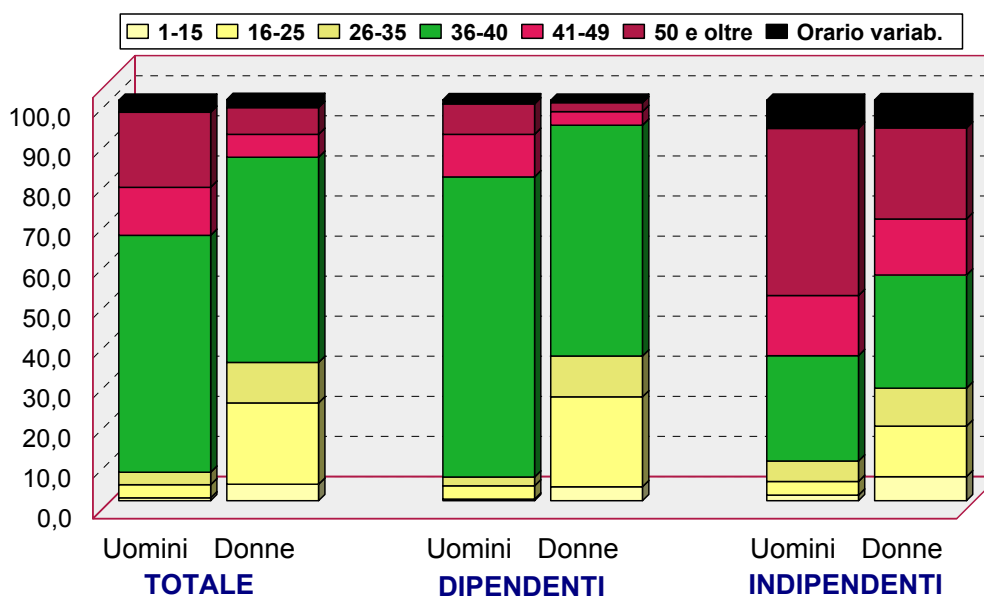
Questo calcolo, basato sul computo delle "teste", cioè delle persone in possesso di un impiego, appare tuttavia insufficiente a cogliere il peso reale dell'occupazione femminile, il cui apporto dipende anche dal volume di ore di lavoro effettuate e la cui crescita negli ultimi anni è dovuta in misura significativa al part-time, e in genere alla diffusione di orari di lavoro atipici, che meglio consentono di conciliare l'impegno lavorativo con quello familiare.

Nel 2006 le donne che dichiarano di essere occupate a tempo parziale sono 191.000, con un aumento di circa 20.000 unità rispetto al 2004; il raffronto con il periodo precedente appare poco congruo, perché il dato ha subito un notevole rialzo con la nuova indagine, la cui metodologia è più idonea a cogliere gli elementi atipici nel lavoro. Si può stimare che nel 1993 il part-time coinvolgesse il 12% delle donne occupate, mentre ora la quota è raddoppiata, salendo al 24,3% (a fronte del 3,8% maschile), con una concentrazione nei servizi e una distribuzione relativamente equilibrata nelle varie fasce di età.

Sta di fatto che la composizione dell'occupazione per orario di lavoro abituale (distinto dalle ore di lavoro effettive, di cui diremo in seguito), è significativamente diversa per genere. Il grafico qui sotto cerca di dar conto di queste differenze.

## Piemonte - 2006

Occupati in base all'orario di lavoro settimanale abituale  
Distribuzione per fasce di ore, tipo di occupazione e genere



Elaborazione ORML su dati ISTAT

La fascia verde, di gran lunga prevalente nel totale e fra il lavoro alle dipendenze, è quella dell'orario standard a tempo pieno, fra 36 e 40 ore; le tre classi dalle tinte chiare, in basso, sono quelle riferite agli orari brevi, al di sotto delle 36 ore, in larga maggioranza afferenti ad occupazioni part-time; le due fasce rosso scuro in alto, molto estese nel lavoro autonomo, interessano le persone con un orario settimanale lungo, superiore alle 40 ore. Il segmento nero residuo individua chi non ha un orario fisso, ma variabile in relazione alle occasioni di lavoro o alle condizioni atmosferiche, una casistica dal rilievo non trascurabile tra gli indipendenti.

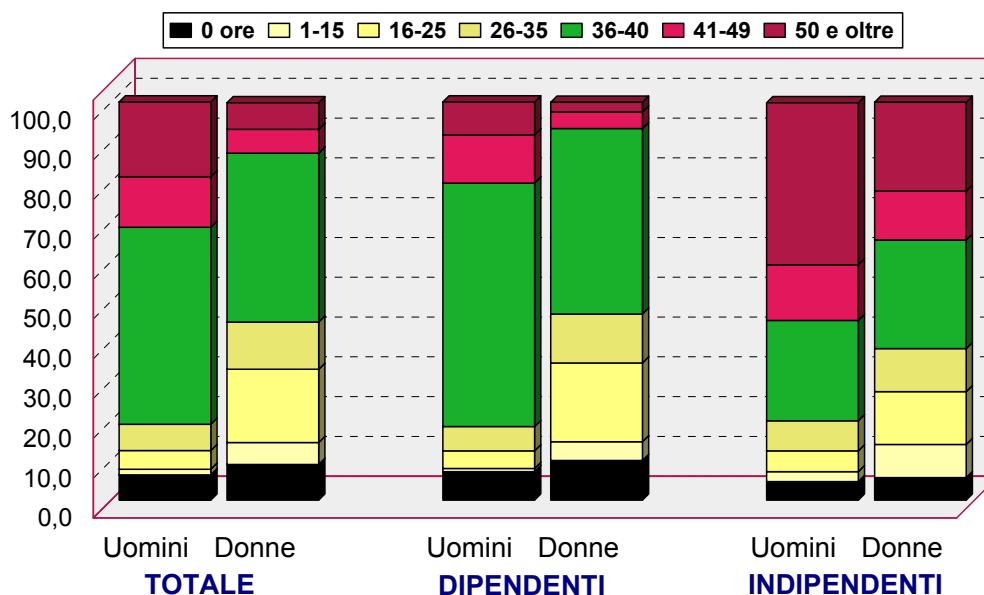
Il grafico evidenzia delle differenze di natura strutturale in rapporto al genere o al tipo di occupazione:

- la configurazione degli orari femminili, secondo le attese, è sbilanciata verso il basso, mentre in quella maschile è molto più ampio lo spazio detenuto dagli orari lunghi, oltre le 40 ore settimanali, e questo indipendentemente dal tipo di occupazione (è bene ricordare che stiamo analizzando gli orari abituali, in teoria al netto di eventuali prestazioni straordinarie);
- il lavoro autonomo segue logiche diverse dal lavoro alle dipendenze, e l'impegno professionale tende a dilatarsi a dismisura, specie fra gli uomini, il 42% dei quali dichiara sistematicamente più di 50 ore a settimana; d'altra parte, in questo caso i confini fra lavoro e tempo libero sono sfumati e la valutazione dell'orario è più soggettiva e, presumibilmente, meno puntuale che fra i dipendenti.

Dall'orario abituale passiamo adesso alle ore effettivamente lavorate e al volume di lavoro realizzato. In questo caso, non compare più la voce "orario variabile", trattandosi di valori reali relativi alla sola settimana presa come riferimento, mentre assume un peso non trascurabile la classe "0 ore", che interessa persone che per varie ragioni non sono state presenti al lavoro nel periodo in osservazione.

## Piemonte - 2006

Occupati in base all'orario di lavoro settimanale effettivo  
Distribuzione per fasce di ore, tipo di occupazione e genere



Elaborazione ORML su dati ISTAT

La rappresentazione sovrastante differisce dalla precedente soprattutto perché si restringe l'area dell'orario standard e si allarga di conseguenza quella degli orari brevi, meno di 36 ore settimanali, anche per l'inserimento

in basso della voce “0 ore”; resta praticamente invariata la fascia di orari lunghi, così come si mantengono grosso modo nei termini prima descritti le differenze strutturali fra uomini e donne e fra lavoro dipendente e indipendente.

L’ISTAT, dopo aver chiesto agli intervistati l’orario abituale, domanda loro se nella settimana in esame hanno lavorato più o meno ore del solito, con la relativa motivazione. Le persone che hanno lavorato meno del solito sono molte di più di quelle che dichiarano di aver fatto delle ore supplementari: il 17% circa, cioè oltre 300.000 occupati, di cui 140.000 a zero ore, contro meno di 80.000 lavoratori o lavoratrici (ma in prevalenza sono uomini) che hanno superato l’orario abituale. Per questo l’area del lavoro inferiore alla norma tende a crescere nel grafico prima illustrato, comprimendo il segmento dell’orario standard.

Fra le persone con orario effettivo inferiore all’abituale le donne sono proporzionalmente più numerose, ma il divario con gli uomini non è così marcato (18,3%, contro 15,5%, rispettivamente, in rapporto al numero totale di occupati per genere); più netto lo scarto fra chi non è stato affatto presente al lavoro: al 9% femminile si contrappone il 6% maschile. E’ interessante analizzare la distribuzione delle motivazioni addotte per giustificare la totale o parziale assenza dal lavoro, condensate nelle due tabelle seguenti.

<b>PIEMONTE - MEDIA 2006</b>						
<b>OCCUPATI CON ORARIO DI LAVORO EFFETTIVO INFERIORE A QUELLO ABITUALE</b>						
<b>PER MOTIVAZIONE, TIPO DI OCCUPAZIONE E GENERE</b>						
<b>DISTRIBUZIONE PERCENTUALE</b>						
Motivazione	TOTALE		DIPENDENTI		INDIPENDENTI	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Motivi di carattere economico	13,5	11,1	10,2	7,5	20,8	24,9
Ferie o festività	67,8	61,9	70,8	63,9	61,4	54,2
Problemi di salute	8,4	8,5	10,3	9,4	4,3	4,8
Maternità o congedo parentale	0,6	10,0	0,8	11,7	0,0	3,3
Altre motivazioni	9,7	8,6	7,9	7,5	13,4	12,9
<b>TOTALE</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Elaborazione ORML su dati ISTAT

La prima tabella, qui sopra, si riferisce al totale degli occupati con un orario effettivo inferiore all’abituale, quella successiva, alla pagina seguente, analizza il sottoinsieme riguardante le persone con zero ore di lavoro che, come si è detto, sono quasi la metà del totale. Le differenze di genere sono essenzialmente derivanti, com’era facilmente prevedibile, dalla voce “maternità e congedo parentale”, che assume notevole rilievo fra i dipendenti, arrivando ad interessare il 20% delle occupate senza ore di lavoro, contro lo 0,3% degli uomini. La presenza maschile è per conseguenza proporzionalmente prevalente, anche se in misura limitata, nelle altre voci,

comprese le assenze per problemi di salute, che hanno un peso contenuto, ad indicare un limitato ricorso a forme di assenteismo.

PIEMONTE - MEDIA 2006 OCCUPATI SENZA ORE DI LAVORO PER MOTIVAZIONE, TIPO DI OCCUPAZIONE E GENERE DISTRIBUZIONE PERCENTUALE						
Motivazione	TOTALE		DIPENDENTI		INDIPENDENTI	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Motivi di carattere economico	12,8	8,3	13,7	7,1	10,0	15,4
Ferie o festività	69,9	59,6	68,7	59,4	73,9	60,9
Problemi di salute	13,0	10,2	14,1	10,4	9,7	9,2
Maternità o congedo parentale	0,3	18,1	0,3	19,9	0,0	6,8
Altre motivazioni	4,0	3,8	3,2	3,2	6,4	7,7
<b>TOTALE</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Elaborazione ORML su dati ISTAT

Le situazioni di crisi economica coinvolgono maggiormente gli uomini tra i dipendenti perché questi sono quasi i 3/4 di chi viene collocato in Cassa Integrazione, presumibilmente più per effetto della composizione settoriale delle aziende aventi diritto, dove la manodopera maschile è ampiamente maggioritaria. Si noti però che le lavoratrici autonome sembrano essere più esposte a periodi di sospensione dal lavoro, anche per la loro collocazione in posizioni fragili (coadiuvanti, soci di cooperativa, contratti a progetto o occasionali), come si vedrà.

In conclusione, il volume di lavoro prodotto dalle donne su base settimanale, a parità di teste interessate, è decisamente più basso di quello maschile per l'effetto congiunto di tre fattori:

- il maggior ricorso femminile al part-time
- la quota proporzionalmente più elevata di donne con un orario inferiore a quello abituale, soprattutto fra gli occupati con zero ore di lavoro
- il maggior ricorso degli uomini a un orario effettivo superiore a quello abituale, per la loro maggiore disponibilità a prestazioni straordinarie.

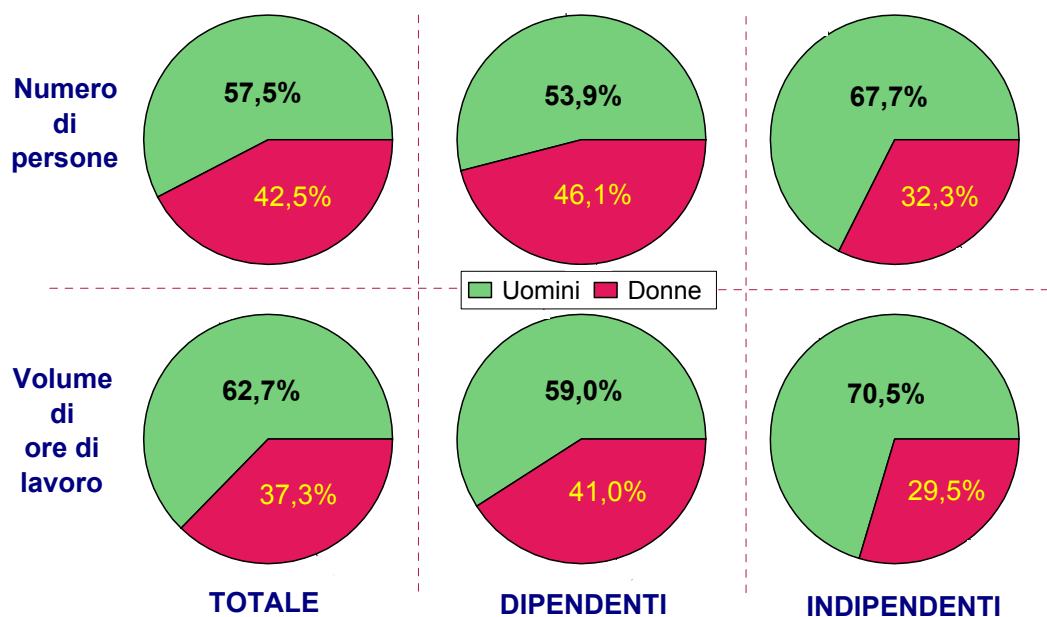
In sostanza, le occupate nel 2006 sono il 42,5% del totale, ma la quota sale al 46,1% tra il lavoro dipendente e scende al 32,2% in quello indipendente, per la maggior propensione femminile verso le attività salariate; tali valori, però, si riducono nel totale e fra i dipendenti di ben cinque punti percentuali se si considera il volume di ore di lavoro dichiarato, mentre nel lavoro autonomo la flessione è un po' meno marcata, come il grafico alla pagina seguente mette in luce.

Il divario si può leggere anche da un altro punto di osservazione: gli uomini risultano lavorare in media 41,6 ore a settimana (al netto dei soggetti senza ore di lavoro), mentre per le donne il corrispondente valore scende a 34,4 ore, uno scarto che si mantiene invariato anche tra i lavoratori e le

lavoratrici alle dipendenze, con 39,8 ore contro 33,2, rispettivamente. La forbice tende ad allargarsi nei servizi, con una punta massima nel ramo alberghi-ristoranti, dove tra i dipendenti, per i quali il riferimento alle ore di lavoro è più puntuale, come si è osservato, le donne dichiarano un orario medio mensile di 31 ore, contro le quasi 41 dell'altro sesso.

## Piemonte - 2006

Composizione degli occupati per genere e tipo di occupazione  
Confronto numero di persone / volume di ore di lavoro



Elaborazione ORML su dati ISTAT

Queste elaborazioni evidenziano come il divario di genere sia di fatto maggiore di quanto non appaia da una semplice analisi sulle persone fisiche in possesso di un impiego, per il differente peso specifico dell'occupazione per uomini e donne, misurato in termini di ore lavorate, al di là degli aspetti relativi alla collocazione professionale e alla retribuzione percepita.

### IL PART-TIME

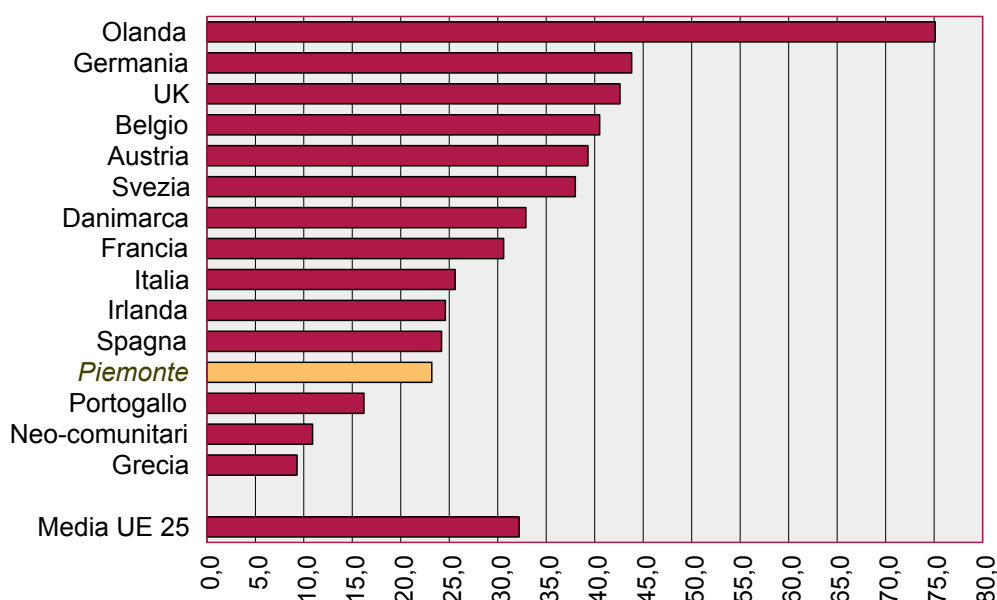
Il lavoro a tempo parziale, come si è visto, ha assunto negli ultimi anni un ruolo strategico nell'incrementare la presenza femminile sul mercato del lavoro. Si è già fatto cenno al fatto che nel 2006 le occupate part-time sono stimate dall'ISTAT in 191.000 nella nostra regione; solo nell'ultimo triennio oltre la metà dell'aumento di posti di lavoro femminili (18.000 unità su 33.000) è dovuto a questa tipologia di impiego, che fra le donne ha registrato un tasso di crescita del 10,7%, contro il 2,5% dell'occupazione full-time. I contratti part-time femminili risultano molto diffusi nelle attività di servizio alle famiglie, nelle imprese di pulizie, nel comparto della

ristorazione e dei pubblici esercizi, e fra le professioni impiegatizie dell'industria delle costruzioni e dei servizi alle imprese.

Il part-time, com'è noto, è largamente diffuso nell'Europa Settentrionale, dove è stato uno strumento essenziale per innalzare la partecipazione femminile al lavoro. In Piemonte, di fatto, il ricorso a questa modalità d'impiego si colloca su livelli ben inferiori: nel 2005 l'incidenza del lavoro a tempo parziale era nell'UE a 25 stati del 18,3% in totale e del 32,2% fra le lavoratrici, a fronte di valori corrispondenti pari all'11,8% e al 23,2% nella nostra regione. Nelle nazioni europee il part-time femminile raggiunge un massimo in Olanda, dove ben il 75% delle donne occupate hanno un lavoro a orario ridotto, ma registra valori superiori al 40% in Gran Bretagna, Germania e Belgio, a fronte di un suo scarso utilizzo nell'area mediterranea e nei paesi neo-comunitari.

## Unione Europea - 2005

### Incidenza del lavoro part-time fra le donne occupate



Elaborazione ORML su dati Eurostat

Ma anche nel contesto nazionale il ricorso all'impiego a tempo parziale fra le donne è relativamente basso in Piemonte, poco al di sopra del valore medio delle regioni del Sud (23,3% del totale, contro il nostro 24,3%), e ben al di sotto del dato del Centro-Nord (27,5%), dove siamo al minimo, rispetto a indici superiori al 30% in Trentino, Veneto e Friuli. La differenza negativa si genera principalmente nell'industria, dove la struttura organizzativa appare piuttosto rigida, e le donne occupate part-time sono da noi solo il 15%, rispetto ad una media del 20% circa nell'intera ripartizione territoriale.

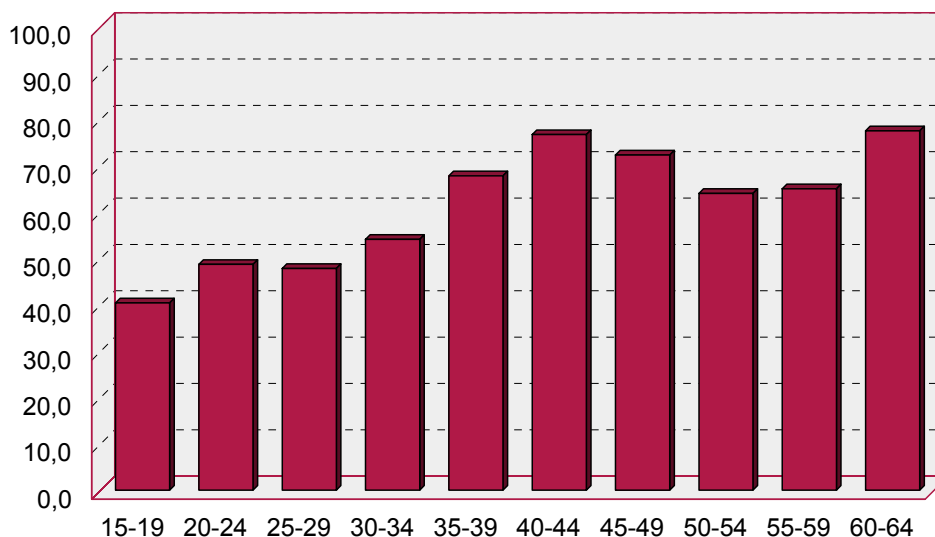
C'è quindi ulteriore spazio di crescita, stando a questi raffronti, anche se bisogna essere consapevoli dei limiti che questo tipo di occupazione comporta, a fronte dei vantaggi derivanti da una maggiore libertà di

organizzazione del proprio tempo libero, essenzialmente a favore della famiglia nel caso delle donne, mentre per gli uomini il part-time è certamente più associato ad altre occupazioni retribuite o a periodi di studio o formazione: chi lavora a tempo ridotto risulta di fatto meno presente e quindi meno inserito nel contesto aziendale, ha minori possibilità di carriera e di crescita professionale, e detiene spesso una posizione di rilievo marginale. In questo senso, l'occupazione a tempo parziale tende a costringere le donne in un orizzonte condizionato dalla loro collocazione nell'ambito della famiglia, e costituisce più un ripiego nell'ottica dell'acquisizione di un reddito integrativo a quello del coniuge che un reale strumento di indipendenza economica, sancendo, per così dire, una condizione subordinata della donna nel contesto familiare, oltre che lavorativo.

Il questionario dell'indagine delle forze di lavoro consente alcuni approfondimenti sulla scelta operata in relazione al tempo di lavoro attuale e sulle sue motivazioni. I dati sembrano confermare la presenza di una forte spinta delle donne al lavoro a tempo ridotto, soprattutto nell'età adulta.

## Piemonte - 2006

Occupate part-time che hanno scelto  
volontariamente questa modalità di impiego  
Incidenza % sul totale delle occupate part-time, per età



Elaborazione ORML su dati ISTAT

La domanda è la seguente: “lavora part-time perché non vuole un lavoro a tempo pieno, non ha trovato un lavoro a tempo pieno, o per altri motivi?”. Nel grafico qui sopra si è calcolata l'incidenza sul totale della sommatoria delle due opzioni positive (lavora part-time perché non vuole un lavoro a tempo pieno, la voce di gran lunga prevalente, ovvero per altri motivi), ottenendo un indice (v. grafico precedente) che rappresenta la quota di part-time volontario femminile, che si attesta mediamente al 64,5%, di cui il

53% rappresentato da chi proprio non intende occuparsi full-time. Il valore medio nasconde però una evidente differenza legata all'età: sono più della metà le giovani che accettano un lavoro a tempo parziale loro malgrado, contro una quota che si riduce al 30% circa a partire dai 35 anni di età, con un minimo del 23% fra i 40 e i 44 anni.

Quest'ultima osservazione trova una sostanziale conferma anche sul versante della disoccupazione, dove risulta che poco più di 1/4 delle donne sostiene di essere alla ricerca di un lavoro part-time, e un altro 18% si dichiara indifferente all'orario di lavoro, percentuali che però variano sensibilmente fra giovani e adulte. Solo il 15% delle ragazze fino ai 29 anni di età, infatti, afferma di desiderare un lavoro a tempo ridotto, contro il 53% in media delle donne tra 30 e 49 anni.

Altrettanto interessante l'elaborazione riferita al motivo per cui si sta volontariamente lavorando con un contratto a tempo parziale. Qui si coglie una netta differenza, sia di genere che di età (tabella seguente): le donne scelgono il part-time principalmente per motivi familiari, anche se un 20% dichiara di voler più tempo libero; fra gli uomini la motivazione prevalente è il tempo libero, seguito da ragioni di frequenza scolastica, mentre per loro i motivi familiari hanno un peso del tutto trascurabile.

<b>PIEMONTE - 2006 - OCCUPATI PART-TIME PER SCELTA PER GENERE ED ETÀ' IN BASE AL MOTIVO DELL'ORARIO RIDOTTO</b>				
Motivo del lavoro part-time	M	F	di cui: 15-24 anni	35-49 anni
Studia o segue attività formative	20,5	6,4	74,5	0,4
Problemi di salute	8,3	1,9	0,0	1,3
Cura dei figli o di altri familiari	1,6	51,8	8,1	64,8
Altri motivi familiari	6,8	12,6	2,6	12,7
Svolge secondo lavoro	11,8	2,2	0,0	2,2
Per avere più tempo libero	35,3	20,6	5,1	16,3
Altri motivi	15,7	4,7	9,8	2,3
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Elaborazione ORML su dati ISTAT

Le giovani donne sono condizionate, nel 3/4 dei casi, da problemi di studio, mentre quelle adulte, per una percentuale analoga, da problemi familiari.

Insomma, il lavoro a tempo parziale, nell'insieme, mostra in Piemonte sostanziosi margini di crescita, considerando la sua limitata diffusione in confronto al suo ricorso in altre nazioni europee, ma anche nelle altre regioni del Centro-Nord, e risulta particolarmente appetito dalle donne in età matura, come strumento per meglio conciliare gli impegni familiari con quelli professionali. Fra le giovani donne, tuttavia, esso viene visto essenzialmente come un ripiego in mancanza di meglio, o come un mezzo per acquisire una autonomia economica nel corso degli studi; è probabile che questo atteggiamento tenda in parte a mutare all'aumentare dell'età e delle

responsabilità familiari, tuttavia è presumibile che la tensione verso il part-time tenderà ad allentarsi con il passaggio all'età matura delle attuali coorti giovanili, e che con il ricambio generazionale, e la maggiore presenza di donne più istruite, meno orientate al lavoro domestico e più determinate a migliorare sul piano professionale, aumenti un ricorso strumentale e flessibile, di carattere temporaneo, a questa tipologia di impiego, modulato in relazione ai tempi di vita.

Sotto questo profilo, il part-time, e non solo femminile, potrebbe essere una risorsa importante per favorire processi di invecchiamento attivo e di transizione "morbida" verso, e anche oltre, la soglia del pensionamento, quale strumento di conciliazione tra gli impegni di lavoro e le esigenze legate ai processi fisiologici dell'*ageing*.

## IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO

### *Il quadro generale*

La precarietà dell'impiego è un portato forse inevitabile, ma certo meglio gestibile di quanto non risulti oggi, dei processi di destrutturazione delle modalità di impiego tradizionali in atto ormai da tempo, e che hanno prodotto una rilevante crescita dei margini di flessibilità aziendale in un contesto economico sottoposto a forti tensioni competitive.

La portata del fenomeno è ben evidente nei dati di flusso, cioè nelle procedure di assunzione registrate dai Centri per l'Impiego, che evidenziano come nel 2005 (l'ultima annualità completa disponibile) più dei 3/4 degli avviamenti al lavoro subordinato, cioè 356.000 movimenti occupazionali su un totale di 466.500 siano avvenuti con questa modalità di impiego, nelle sue varie accezioni contrattuali, dall'apprendistato alla somministrazione di lavoro, all'occupazione a termine standard, normata dai CCNL in vigore, e questo senza considerare le attività di natura parasubordinata, come i contratti a progetto, che si configurano per definizione come forme di impiego temporanee, finalizzate alla realizzazione di uno specifico piano di lavoro.

Secondo questi dati, i tempi determinati rappresentano ormai la forma di inserimento al lavoro prevalente a tutti i livelli di età, anche se tendono a concentrarsi fra i giovani: la quota di assunzioni temporanee sul totale sfiora il 90% fino ai 24 anni di età, ma non scende mai, neanche nelle fasce di età centrali, al di sotto della soglia del 70%. L'incidenza è alta in tutti i settori, da un massimo nell'agricoltura ad un minimo, comunque superiore al 60%, nei servizi non commerciali, con valori molto elevati nell'industria manifatturiera per il mercato ricorso al lavoro interinale. Le informazioni dei servizi pubblici per l'impiego, inoltre, indicano un maggior coinvolgimento delle donne in rapporto agli uomini, con una forbice che tende ad allargarsi con l'età.

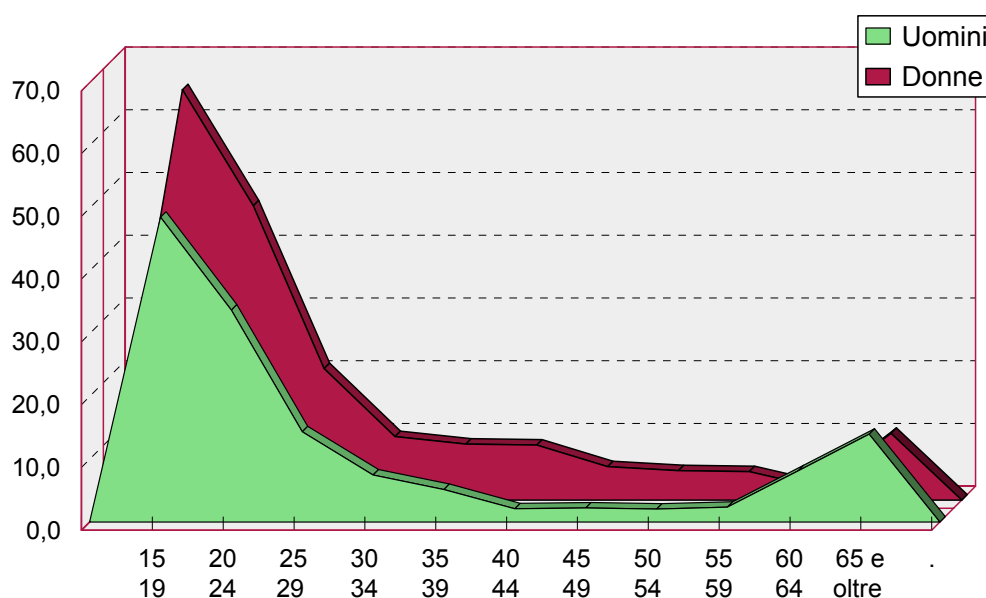
I dati di stock di fonte ISTAT offrono un quadro apparentemente meno critico, ma va considerata la loro diversa natura: le assunzioni sono rivolte

in prevalenza a soggetti giovani, con meno di trent'anni, mentre l'occupazione è composta in larga maggioranza da adulti (oltre la metà dello stock rientra tra i 35 e i 54 anni, e i giovani tra 15 e 24 anni sono solo il 6% del totale, contro una quota del 26,5% nelle procedure di assunzione): questa asimmetria anagrafica incide pesantemente sulle risultanze statistiche in esame.

L'indagine stima in 126.000 nel 2006 gli occupati dipendenti (il dato è rilevato solo per questo specifico sottoinsieme) con un lavoro temporaneo, il 9,5% del totale. Le donne, a conferma di quanto sopra accennato, sono molto più interessate dal fenomeno, con una quota che sale all'11,5%, contro il 7,5% maschile.

## Piemonte - 2006

### Incidenza dell'occupazione temporanea per genere e classi di età quinquennali



Elaborazione ORML su dati ISTAT

Il grafico soprastante evidenzia la distribuzione dell'occupazione a termine per età e genere, ed evidenzia come essa si concentri fra i giovani, e soprattutto fra le giovani donne, con un divario di genere che comunque si mantiene elevato per tutta la scala anagrafica, allineandosi solo fra i più anziani.

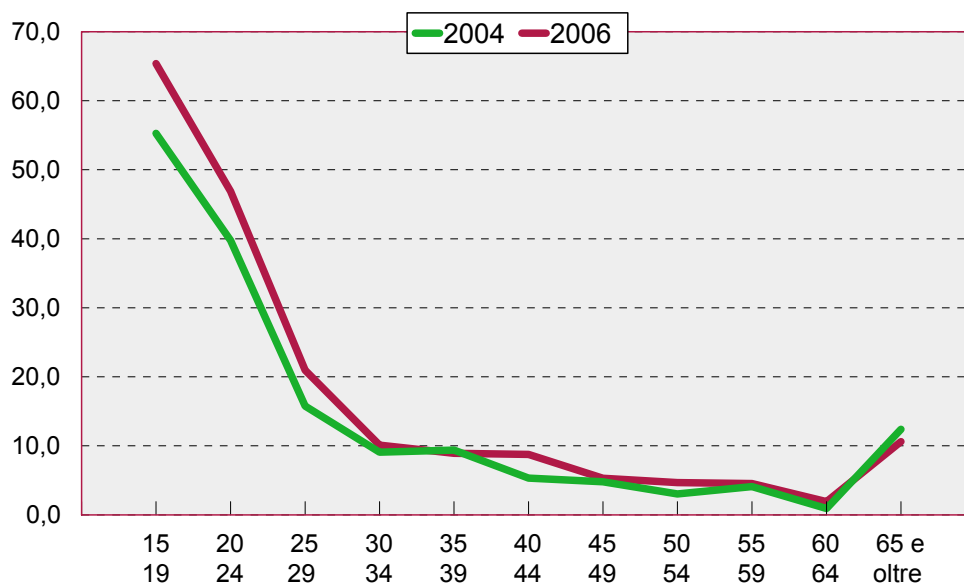
Va detto, peraltro, in analogia con quanto rilevato a proposito del part-time, che l'incidenza del dato nella nostra regione è bassa in relazione al quadro europeo, ma anche alle altre regioni del Centro-Nord. La media UE 25 è di 14,5% nel 2005, contro l'8,8% piemontese: in Europa si riscontra una significativa variabilità, da un massimo del 33,3% in Spagna, che con la Polonia (25,7%) è l'unica nazione a varcare la soglia del 20%, a un minimo al di sotto del 3% in Estonia e Romania, ma con valori comunque molto bassi anche in Gran Bretagna ed Irlanda, cosa che dipende in parte dalle differenti

scelte di politica del lavoro adottate nei vari paesi. Si consideri inoltre che il divario di genere è molto più contenuto nella media UE (14% per gli uomini, 15% per le donne): lo scarto prima citato osservabile in Piemonte è superiore in proporzione a quello italiano e a quello di tutte le altre nazioni UE, ad eccezione di Belgio, Norvegia e Finlandia, che si collocano poco al di sopra, ma che sono peraltro realtà molto diverse dalla nostra, poco confrontabili con essa.

Il grafico seguente mette in luce le variazioni intercorse per le sole lavoratrici rispetto al 2004, quando le occupate a tempo determinato erano stimate in 61.000, rispetto alle attuali 72.000. Nel triennio, quindi, 11.000 dei 31.000 nuovi posti di lavoro femminili alle dipendenze, cioè poco più di 1/3, sono da attribuirsi alla crescita delle posizioni precarie, mentre fra gli uomini l'incremento verificatosi (+22.000 unità) è quasi interamente appannaggio dell'occupazione permanente.

## Piemonte

Incidenza dell'occupazione temporanea femminile per classi di età quinquennali - Confronto 2004-2006



Elaborazione ORML su dati ISTAT

Come si vede, le due linee si discostano in misura apprezzabile nelle classi giovanili, ad indicare l'aumento della precarietà in quest'area, che si traduce, nel valore medio, in un rialzo della quota di lavoratrici a tempo determinato di un intero punto percentuale, dal 10,5 all'11,5%, mentre l'andamento si mantiene allineato nell'età adulta, dove i cambiamenti sono nell'insieme marginali; per gli uomini il trend di crescita tra i giovani è presente, ma appena accennato, e il dato generale permane stabile, al 7,5%.

I dati ISTAT, dunque, confermano nella sostanza la forte esposizione dei giovani, con una maggiore accentuazione per le ragazze, ai fenomeni di precarietà del lavoro, e segnalano per contro una rilevante caduta del lavoro

temporaneo a partire dai 30 anni di età, soprattutto fra gli uomini, cui, come si è già accennato, il sistema garantisce una forte protezione sociale, un assetto che non sembra essere stato soggetto a modifiche apprezzabili negli ultimi anni.

Questa situazione rimanda ad una configurazione della società, tipica dei paesi mediterranei, facente perno sulla famiglia, che viene caricata di oneri forse impropri ed eccessivi, relativi al sostegno dei componenti più deboli, e alla ricerca di lavoro per conto dei figli attraverso le reti parentali ed amicali. Questo sostegno fa da “ammortizzatore” alle tensioni derivanti dalla tortuosità e durata dei percorsi di inserimento e stabilizzazione occupazionale dei giovani, che non a caso tendono a fuoriuscire molto tardi dal nucleo familiare, alla soglia dei trent’anni; nelle nazioni dell’Europa Centro-settentrionale invece, i ragazzi e le ragazze si rendono autonomi al raggiungimento della maggiore età, o poco oltre, grazie ad un supporto molto più forte da parte dei servizi pubblici, che in Italia operano principalmente a sostegno di soggetti in condizioni familiari difficili, che ovviamente risultano molto penalizzati in questa realtà. Su questo assetto sociale incidono aspetti culturali consolidati e la presenza di un contesto sensibile alla difesa dei valori tradizionali, incardinati nella famiglia come nucleo di base a fondamento dell’ordinamento sociale.

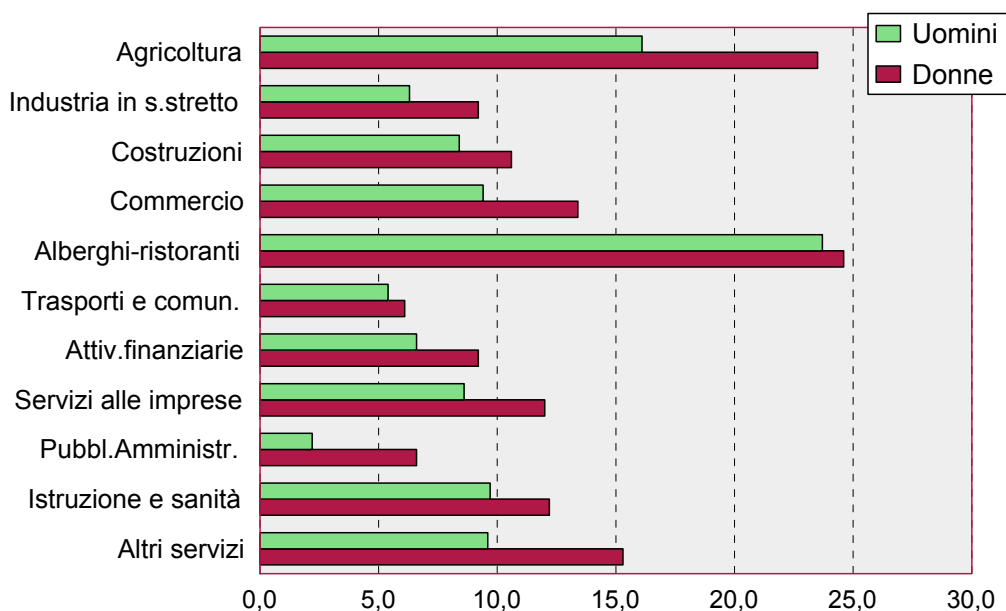
Questa delega aperta alla famiglia, che finisce per surrogare funzioni che potrebbero essere svolte all’esterno, e dove i carichi di lavoro domestico e di responsabilità nelle attività di cura sono ripartiti in modo ineguale tra coniugi o conviventi, è sicuramente uno dei fattori che hanno determinato il pesante calo dei tassi di natalità verificatosi in Italia a partire dagli anni ’80. Tale strutturazione sociale presenta una buona coesione e mostra, peraltro, una sostanziale efficacia nel garantire bassi livelli di disoccupazione e di tensione sociale. Si pensi alla recente crisi delle *banlieues* in Francia, alimentata da provvedimenti che causavano un aumento della precarietà dell’impiego giovanile: una situazione siffatta difficilmente può aver luogo da noi, pur in presenza di un quadro normativo (e di pratiche lavorative) non dissimile, e forse perfino più spinto in termini di flessibilità all’ingresso, proprio per il maggiore sostegno che le famiglie italiane garantiscono ai figli, e, specularmente, alla minore autonomia dei giovani, alla loro bassa esposizione a stringenti problemi di ordine materiale.

Al di là di queste notazioni sociologiche, l’incrocio dell’occupazione temporanea per genere con variabili relative al gruppo professionale, alla posizione nella professione, al titolo di studio e al settore di attività evidenzia uno scarto a sfavore delle donne (cioè una maggiore incidenza del lavoro precario femminile) a tutti i livelli considerati, ad indicare che lo svantaggio delle lavoratrici sotto questo profilo non dipende da un effetto di composizione, cioè dalla loro concentrazione in settori o figure professionali maggiormente interessati dall’occupazione a termine, ma è generalizzato ed ascrivibile ad una loro maggiore fragilità sul mercato, con implicazioni di natura discriminatoria.

Si riporta qui di seguito, a titolo esemplificativo, un grafico raffigurante i livelli di precarietà per settore di attività, dove si può ben cogliere il divario di genere, e si evidenzia la maggiore diffusione del fenomeno nei servizi e in agricoltura, come prevedibile; è bensì vero, come si è prima segnalato, che anche le assunzioni nell'industria sono caratterizzate da un massiccio ricorso a modalità di impiego flessibile, in specie attraverso le agenzie di somministrazione, tuttavia in questa area di attività i processi di stabilizzazione appaiono più incisivi, anche per la presenza di un deficit di offerta di lavoro, cioè della difficoltà di reperimento di figure professionali, sia qualificate, sia di basso profilo.

## Piemonte - 2006

Incidenza del lavoro temporaneo per settore di attività e genere



Elaborazione ORML su dati Eurostat

Come si è detto, l'occupazione a termine si articola in forme contrattuali con differenti caratteristiche, pur con la prevalenza di assunzioni di carattere ordinario, entro le normative previste dai vari Contratti Collettivi di Lavoro. Ci pare utile, a complemento dell'analisi generale fin qui svolta, approfondire le caratteristiche di due modalità di lavoro a termine specifiche, data la loro rilevanza, l'apprendistato e i contratti di somministrazione, e di condurre una disamina ravvicinata sull'occupazione indotta dai contratti a progetto, tipologia nuova ed emergente, che viene considerata a parte dall'ISTAT, non riguardando attività di lavoro subordinato, ma che è venuta a rappresentare per l'opinione pubblica la forma di impiego atipica per eccellenza.

### *L'Apprendistato*

L'apprendistato ha subito nell'ultimo decennio sostanziali modifiche, e la fisionomia dell'apprendista, per conseguenza, è mutata rispetto alla figura classica, riferita alla vecchia normativa, del ragazzino o della ragazzina con

meno di vent'anni che ha deciso di inserirsi precocemente al lavoro, senza proseguire gli studi dopo l'obbligo scolastico o con un'esperienza breve e spesso negativa nella scuola media superiore. Con la cosiddetta riforma Treu, del 1997, si è innalzato a 24 anni il limite standard di età, e si è rafforzata la componente formativa, nell'intento di fare dell'apprendistato il canale primario di inserimento al lavoro per i giovani, l'unico consentito fra l'altro, per quelli fra i 15 e i 18 anni. Con la successiva Legge Biagi, tale approccio si è consolidato, si sono individuate tre tipologie differenti, ora in corso di implementazione, e si è ancora elevata la soglia di età, portandola a 29 anni.

L'indagine ISTAT stima in circa 20.000 gli apprendisti dichiarati nel 2006, con una lieve prevalenza maschile (il 52,3% del totale): il dato appare un po' sottostimato, a fronte di oltre 30.000 assunzioni annue con contratto di apprendistato, in dipendenza sia delle oscillazioni dovute alla scarsa numerosità dell'universo di riferimento, che rende meno stabili le risultanze statistiche, sia dal fatto che il dato è basato sulla dichiarazione dell'interessato o, più spesso, del capofamiglia, e le specifiche sulle modalità di impiego sono talora imprecise.

In ogni caso, la composizione di questo sottoinsieme appare coerente con le attese, e evidenzia significative differenze di genere: gli uomini sono mediamente più giovani, con un livello di istruzione più basso e in prevalenza attivi in imprese dell'industria manifatturiera o delle costruzioni; le donne, invece, sono solo la metà del totale degli apprendisti con meno di 20 anni, ma diventano la maggioranza tra 20 e 29 anni, sono al 60% fornite di un titolo di studio medio-alto, contro il 32% maschile, e 4 su 5 lavorano nel terziario, principalmente nel commercio e nei servizi alle imprese e personali.

I dati sulle procedure di assunzione, più dettagliati, confermano pienamente queste indicazioni di carattere strutturale: il numero di avviamenti è sensibilmente cresciuto nel 2006, dopo un arretramento nel 2005, raggiungendo le 35.000 unità (19.000 uomini e 16.000 donne), un aumento che si concentra fra i soggetti più maturi, oltre i 24 anni, a fronte di una progressiva contrazione del segmento più giovane (i minorenni sono solo 2.750, contro oltre 5.000 unità nel 2000), dovuta sia alla maggiore propensione a proseguire gli studi oltre l'obbligo, sia all'orientamento della domanda di lavoro ad assumere personale maggiorenne, mentre la distribuzione per settore di attività è del tutto analoga a quella sopra indicata.

I dati sulle assunzioni consentono una circostanziata analisi delle figure professionali richieste, che sviluppiamo sulla base di un'estrazione dei dati 2006 registrati dal SILP, il sistema informativo in uso presso i Centri per l'Impiego di sei delle otto province piemontesi, con l'eccezione di Asti e Biella, e che copre di fatto oltre il 90% degli avviamenti di apprendisti nella nostra regione, circa 33.000 unità. Il dato di sintesi, riportato nella tabella alla pagina seguente, evidenzia una marcata polarizzazione di genere; la distribuzione fra uomini e donne appare equilibrata solo nelle due fasce

superiori, specialisti ed intermedi, che hanno però un peso limitato, di poco superiore al 10%; per il resto, le ragazze si concentrano fra gli impiegati esecutivi e le professioni del terziario, strettamente collegate al commercio, al ramo della ristorazione e dei pubblici esercizi, e ai servizi alla persona, mentre i ragazzi sono la gran maggioranza delle figure operaie, più o meno qualificate. D'altra parte, il dato riflette la differente distribuzione di genere nei due principali macro-settori di attività prima citata, così come, da un altro punto di vista, le diversità nei livelli di istruzione fra uomini e donne.

<b>PIEMONTE - ANNO 2006</b>					
<b>ASSUNZIONI DI APPRENDISTI PER AREA PROFESSIONALE E GENERE</b>					
Grande gruppo professionale	Professioni prevalenti	Composizione %			% Donne
		Uomini	Donne	Totale	
Prof.di elevata specializzazione	Disegnatori e grafici, informatici	1,1	1,0	1,1	42,9
Prof.tecniche intermedie	Impiegati di concetto, programmatori, disegnatori, assistenti dentisti	8,5	12,4	10,3	55,3
Prof.esecutive amministrative	Impiegati esecutivi, personale di segreteria, magazzinieri	9,6	21,7	15,1	65,7
Prof.vendite e servizi famiglie	Commessi, camerieri, pettinatrici, baristi, addetti alla ristorazione	19,1	55,5	35,8	71,0
Artigiani e operai specializzati	Muratori, elettromeccanici, idraulici, meccanici, carpentieri	49,5	5,0	29,1	7,8
Op.qualificati montaggio e impianti	Operatori macchine utensili, addetti all'assemblaggio	8,1	2,1	5,4	18,0
Personale non qualificato	Manovali, addetti imballaggio e confezionamento merci	4,1	2,3	3,3	32,6
<b>TOTALE</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>45,8</b>
Elaborazione ORML su dati Centri per l'Impiego - SILP					

Ad uno sguardo più ravvicinato (sopra si è usato il Grande Gruppo Professionale, con riferimento alla prima cifra del Codice in uso presso i Centri per l'Impiego, mentre ora ragioniamo in termini di Codice a quattro cifre, un raggruppamento omogeneo ed efficace delle professioni elementari a sei cifre), notiamo che la presenza femminile tende a concentrarsi in un numero relativamente ristretto di figure professionali così raggruppate, mentre i maschi mostrano una maggiore dispersione: i primi otto gruppi femminili interessano i 3/4 delle assunzioni di apprendiste, mentre per gli uomini la copertura corrispondente è di poco superiore al 40%; una tale configurazione è riconoscibile a tutti i livelli di età, anche se la concentrazione è maggiore fra le giovanissime, fino ai 18 anni di età, dove la polarizzazione di genere, in termini di collocazione professionale, è massima: metà delle assunzioni femminili riguarda pettinatrici e cameriere, mentre 1/3 delle figure maschili è rappresentato da muratori, elettricisti, idraulici e meccanici. Al crescere dell'età l'elenco assume una più ampia articolazione,

con l'introduzione soprattutto di figure impiegate, ma la gran maggioranza delle chiamate al lavoro, anche fra le donne, concerne comunque attività di profilo relativamente basso, come il prospetto seguente, riferito al totale degli avviamenti di apprendiste, evidenza.

<b>PIEMONTE - ANNO 2006</b>					
<b>APPRENDISTE PER ETA' - PROFESSIONI PIU' RICHIESTE</b>					
Professione (Codice a 4 cifre)	% su tot assunz.F	Incidenza F su Tot	Peso sul tot.in base all'età		
			15-18 a.	19-24 a.	> 24 a.
Commesse e assimilate	25,5	77,1	12,8	26,3	26,5
Impiegate esecutive d'ufficio	10,4	77,6	1,4	9,9	13,7
Pettinatrici ed assimilate	9,7	90,7	27,4	9,3	6,1
Cameriere ed assimilate	7,7	69,9	24,9	7,9	2,9
Bariste ed assimilate	7,5	73,5	8,7	8,8	4,2
Personale di segreteria	5,3	87,5	0,7	5,3	6,5
Impiegate di concetto	4,4	61,8	0,5	4,0	6,2
Cuoche e addette alla preparazione di cibi	3,3	36,2	4,4	3,7	2,0
Contabili ed assimilate	3,1	77,3	0,1	2,8	4,7
Pasticceri, gelatai e assimil.	1,5	61,0	2,3	1,5	1,3
Assistenti dentisti e odontotecnici	1,0	81,9	0,2	1,0	1,0
Impiegate al magazzino	0,7	13,3	0,4	0,7	0,9
<b>TOTALE 12 PROFESSIONI</b>	<b>80,1</b>	<b>70,2</b>	<b>83,8</b>	<b>81,4</b>	<b>75,9</b>

Elaborazione ORML su dati Centri per l'Impiego - SILP

Si rendono utili alcune avvertenze per facilitare la lettura della tabella: la prima colonna indica che i 12 gruppi professionali coprono ben l'80% delle assunzioni femminili di apprendiste, quindi rappresentano la gran parte delle figure richieste; tra gli uomini, la quota equivalente è del 52%, a riprova della maggiore articolazione della domanda di lavoro maschile.

La seconda colonna evidenzia che queste figure sono per gran parte tipiche dell'occupazione femminile: la presenza di donne assunte con queste qualifiche è pari o superiore al 70% del totale in 8 casi su 12, e solo le attività di magazzinaggio e di preparazione cibi sono prevalentemente maschili. Nel caso degli addetti alla ristorazione, gli uomini sono largamente maggioritari tra i cuochi e i pizzaioli, che costituiscono i 2/3 del totale di questo raggruppamento: questo dato è molto significativo, riferendosi ad attività di cucina che in ambito domestico sono tipicamente appannaggio femminile. Che l'emergenza professionale di una figura oggi particolarmente pregiata in un'economia dove le attività eno-gastronomiche hanno registrato un grande sviluppo abbia sancito la prevalenza maschile deve essere motivo di riflessione sulla strutturazione dei ruoli di genere.

Le ultime tre colonne segnalano il peso percentuale che le varie figure detengono ai vari livelli di età: come si vede il dato totale decresce risalendo

la scala anagrafica, ma in misura marginale, segno che l'articolazione professionale anche fra le giovani adulte è ristretta, con alcuni spostamenti interni ai singoli raggruppamenti, però, che val la pena di ribadire: si riduce fortemente con l'età il rilievo di pettinatrici, cameriere e bariste, cresce per contro quello delle figure impiegate o assimilate, una modifica che è in parte legata all'innalzamento del livello di istruzione.

L'analisi fornisce alcune prime, interessanti, indicazioni sulla segregazione dei profili professionali, femminile e maschile, che riprenderemo in seguito. In ogni caso, l'apprendistato, che si punta a far diventare il principale canale di inserimento al lavoro per i giovani, appare lungi dal realizzare questo obiettivo, assorbendo non più di una su quattro delle assunzioni che interessano i giovani fino ai 24 anni di età. Esso mostra inoltre una forte volatilità: si suppone che questa tipologia contrattuale garantisca una buona stabilità occupazionale e assicuri tassi di passaggio piuttosto elevati a tempo indeterminato al termine del periodo previsto, ma elaborazioni approfondite sulle assunzioni 2002 hanno segnalato una caduta precoce di circa i 3/4 delle esperienze lavorative così avviate, buona parte delle quali si esaurisce già nei dodici mesi successivi all'assunzione, con una tenuta un po' migliore per le donne, che non necessariamente, però, va letta in termini positivi.

Il fatto è che i contratti di apprendistato si caratterizzano per tempi di durata in teoria molto lunghi (fino a quattro anni, con un minimo standard di 18 mesi), che paiono eccessivi in relazione ai tempi di apprendimento del "mestiere" oggetto di assunzione, e a cui si associano non solo consistenti sgravi fiscali per i datori di lavoro, ma anche livelli retributivi significativamente bassi per il personale coinvolto. Non c'è da stupirsi che i giovani tendano a dimettersi se si presentano loro occasioni migliori, una volta acquisita una certa esperienza di lavoro; da questo punto di vista, chi resta è spesso più debole sul mercato, con minori prospettive di reinserimento.

Il quadro statistico, inoltre, indica che le principali figure professionali di riferimento per le donne sono in generale di basso profilo e poco congruenti con i livelli di istruzione posseduti che, come si è visto, sono in media piuttosto alti: i posti di lavoro disponibili per le giovani, se si suppone che questa sia una modalità occupazionale relativamente praticata per il primo impiego, risultano nell'insieme poco soddisfacenti e in molti casi più confacenti ad una fase di orientamento e di transizione verso un'occupazione con migliori prospettive.

### *I contratti di somministrazione*

Il lavoro interinale è stato introdotto in Italia nel 1997, in ritardo rispetto alla maggior parte dei paesi europei, ma si è rapidamente diffuso e il volume di procedure di assunzione di natura temporanea è cresciuto in modo esponenziale nei primi anni, arrivando a superare ora le 100.000 unità annue in Piemonte.

A questa intensa movimentazione di manodopera corrisponde però un rilievo modesto nello stock di occupati: l'ISTAT stima che nel 2006 i dipendenti presenti al lavoro con contratto di somministrazione siano non più di 9.000 nella nostra regione, rispetto, ad esempio, a 20.000 apprendisti o a 28.000 collaboratori a progetto. Il dato appare coerente, alla luce di alcune verifiche empiriche sulle registrazioni dei Centri per l'Impiego: l'interinale è caratterizzato da un continuo *turn-over* di personale e da missioni di breve durata, anche se spesso soggette a proroga, per cui una fotografia ad un dato momento coglie solo un numero limitato di occupati con questa modalità di impiego, quelli i cui rapporti avviati in precedenza non sono ancora terminati. In sostanza, si crea un gran polverone, per così dire, anche se indubbiamente la quantità di flussi sviluppati è ingente, e si offre così a molti soggetti la possibilità di farsi conoscere dalle imprese e di acquisire esperienza, capacità di orientamento e maggiore consapevolezza delle proprie attitudini e competenze, che è un po' la ragione che ha indotto il legislatore ad aprire alle agenzie private il mercato del lavoro, che alla fine degli anni '90 appariva in Italia ancora piuttosto "ingessato".

Le stime ISTAT evidenziano una lieve prevalenza femminile e una distribuzione per età suddivisa in parti quasi uguali fra giovani (fino a 29 anni) ed adulti, decisamente più sbilanciata verso le classi superiori per le donne, il 70% delle quali conta più di trent'anni, contro il 40% degli uomini. Sul piano settoriale, predomina, pur se di misura, l'industria manifatturiera, che assorbe anche molte lavoratrici, ma si osserva una presenza diffusa dei comparti del terziario, specie servizi alle imprese e commercio. E' fatto noto, d'altra parte, che l'interinale si è affermato in Italia soprattutto come canale di inserimento al lavoro industriale, un dato anomalo rispetto a quanto verificatosi nelle altre nazioni europee e negli USA, dove sono i servizi, specie le attività commerciali, a farne un larghissimo utilizzo.

Per quanto anzidetto, tuttavia, i dati di stock sono poco idonei a dar conto dell'effettiva incidenza di questa modalità contrattuale, e appare opportuno analizzare nuovamente le informazioni di flusso rilevate dai Centri per l'Impiego. Come in precedenza, l'analisi qui svolta si riferisce ad un'estrazione approfondita dal SILP, riferita a oltre 100.000 assunzioni interinali effettuate nel 2006, con una leggera prevalenza maschile.

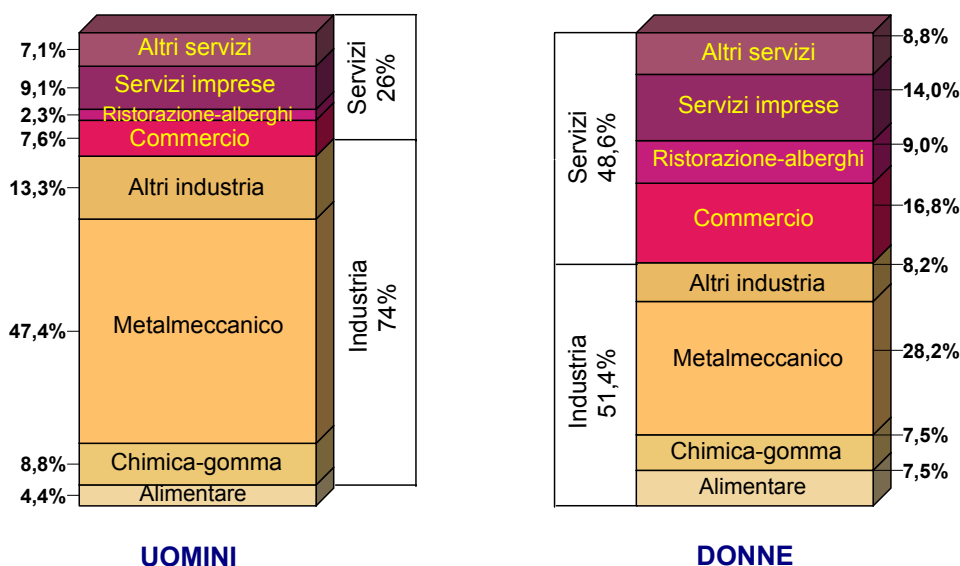
Gli avviamenti femminili, in specie, sono poco più di 50.000, e interessano in realtà 20.400 lavoratrici, il che significa che ogni donna ha sperimentato in media 2,5 missioni nel corso dell'anno. Quelli maschili sono 52.800, con il coinvolgimento di oltre 25.300 persone fisiche, vale a dire 2,1 missioni pro capite mediamente. La differenza di genere nel ricorso medio individuale a questo servizio non è trascurabile, ed è in buona misura riconducibile alla diversa distribuzione delle assunzioni per settore di attività dell'azienda utilizzatrice, un dato che è sintetizzato nel grafico seguente.

Nelle due barre raffigurate si evidenzia il rilievo comunque prevalente delle attività industriali, ma con un peso molto superiore per gli uomini, mentre poco meno della metà delle missioni che hanno interessato manodopera femminile derivano da richieste di aziende del settore terziario, con un peso

maggioritario del commercio e dei servizi alle imprese, che da soli assorbono più del 30% degli avviamenti di lavoratrici.

## Piemonte - 2006

### Assunzioni interinali per genere e settore di attività



Elaborazione ORML su dati Amministrazioni Provinciali - SILP

Se si analizza più approfonditamente per le donne il settore dei servizi, si osserva che la domanda dal commercio proviene in gran parte, come prevedibile, dalla grande distribuzione, mentre nei servizi alle imprese prevalgono decisamente le assunzioni temporanee nei *call center* (35% del comparto) e in imprese di pulizia (32,5%), e hanno un peso di solo il 12% gli inserimenti in attività più avanzate (informatica, studi professionali o di consulenza, agenzie immobiliari). Il ramo alberghi-ristoranti, prettamente femminile, si è rinominato “Ristorazione-alberghi”, perché più dell’80% della domanda proviene dall’area della ristorazione, per lo più da attività di mense o assimilate.

Tuttavia, così come si è operato sullo stock di occupati, il dato sulla numerosità delle procedure va corretto tenendo conto della durata effettiva dell’esperienza di lavoro, che può essere sensibilmente diversa tra i vari settori considerati. Non si tratta, è bene precisare, di una valutazione del tutto compiuta, perché sarebbe necessario a tal fine calcolare la durata complessiva delle missioni comprese le eventuali proroghe, mentre il dato estratto si riferisce alla sola durata dei contratti iniziali, espressa in giornate lavorative lorde (comprehensive cioè anche delle festività), ma ci pare un’indicazione utile, che corregge notevolmente, in taluni casi, in eccesso o in difetto, il peso percentuale riferito al numero di assunzioni.

La tabella seguente, infatti, che si concentra sulla manodopera femminile e presenta un dettaglio maggiore rispetto all’articolazione settoriale riportata

nel grafico precedente, evidenzia i comparti di attività il cui peso relativo si modifica maggiormente nel conteggio del volume di lavoro svolto, rispetto a quello basato sul solo numero di missioni. I valori in rosso sono quelli dove la flessione è più accentuata, e riguardano in sostanza i settori dove la durata media delle missioni (ultima colonna) è molto più breve rispetto al dato generale: industria alimentare, commercio e ristorazione, dove si tocca il minimo di 9 giornate lorde per ogni rapporto di lavoro.

<b>PIEMONTE - ANNO 2006</b>				
<b>MISSIONI DI LAVORO INTERINALE - DONNE</b>				
Settore attività	Distribuz. missioni	Distribuz. giorni lav.	Differenza in punti %	Durata media
Agricoltura	0,1	0,1	-0,0	26
Alimentare	7,5	3,9	<b>-3,6</b>	14
Tessile-abbigliam.	3,1	3,2	0,2	30
Legno	0,4	0,7	0,3	53
Carta-stampa	2,6	2,6	-0,0	28
Chimica, gomma	7,5	7,5	-0,0	28
Trasf. minerali	0,9	1,6	0,6	46
Metalmeccanico	28,2	29,1	0,9	29
Altre ind.manifatt.	0,8	1,4	0,6	48
Impiantistica-edil.	0,3	0,6	0,3	52
Commercio	16,8	11,5	<b>-5,3</b>	19
Ristorazione	9,0	3,0	<b>-6,0</b>	9
Trasporti	3,1	2,7	-0,4	24
Credito	0,5	1,6	1,1	87
Servizi imprese	14,0	15,1	1,1	30
Pubbl.Ammin.	0,7	2,6	<b>1,9</b>	104
Sanità assistenza	3,1	11,4	<b>8,4</b>	104
Altri servizi	1,4	1,4	-0,0	28
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>28</b>

Elaborazione ORML su dati Ammin.Provinciali - SILP

Crescono sensibilmente, per contro, il ramo sanità-assistenza e la Pubblica Amministrazione, e il dato segnala il differente comportamento delle amministrazioni pubbliche rispetto alle aziende private. I datori di lavoro pubblici (per lo più Comuni e ASL), che hanno operato circa 700 assunzioni femminili, richiedono personale per periodi relativamente lunghi, mentre le imprese private tendono a sottoscrivere contratti di somministrazione molto più brevi: ad esempio, si arriva ad una media di oltre 6 mesi per missione nelle strutture sanitarie pubbliche (ASL e ASO), ma nel ramo privato (soprattutto case di riposo e associazioni o cooperative nel bacino dell'assistenza) la durata media è di poco superiore ai due mesi.

Anche nel settore bancario gli avviamenti hanno una durata piuttosto lunga, così come, se si disarticola il dato dei servizi alle imprese, si osserva che questo computo rialza notevolmente il peso della componente più avanzata (informatica e studi tecnici e professionali, prima citati), il cui peso relativo

interno al settore sale dal 12 al 26%, mentre di riduce fortemente il rilievo delle imprese di pulizia (dal 32,5 al 20%).

Insomma, la durata del contratto tende, non sorprendentemente, a crescere all'aumentare del livello di specializzazione richiesto, come si può vedere dalla tabella seguente. I valori dell'ultima colonna si dispongono in ordine decrescente, ma con un dato molto più basso a metà lista, dove si collocano le professioni relative alle vendite e ai servizi alle famiglie, che ricadono in sostanza nelle attività commerciali e di ristorazione. Si noti inoltre la netta prevalenza quantitativa di lavoratrici manuali: la metà delle missioni riguarda personale non qualificato o a bassa qualifica (la voce sintetica "Operai qualificati" si riferisce più propriamente ad addetti a lavori di montaggio ed assemblaggio e a conduttori di impianti industriali).

<b>PIEMONTE - ANNO 2006 - DONNE</b>		
<b>MISSIONI INTERINALI PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE E DURATA</b>		
Grande gruppo professionale	Peso % missioni	Durata media
Elevata specializzazione	0,4	73,2
Tecnici e intermedi	6,6	70,9
Impiegati esecutivi	15,6	38,1
Prof.vendita e servizi	24,4	16,8
Operai specializzati	3,3	27,4
Operai qualificati	12,7	26,5
Personale non qualificato	37,0	24,2
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>28,3</b>
Elaborazione ORML su dati SILP		

Accanto alla differenza fra pubblico e privato, con cui si confrontano in realtà sottoinsiemi di dimensioni difformi, perché il ricorso all'interinale è piuttosto contenuto tra gli Enti o le Aziende pubbliche, si individua un rilevante divario nelle modalità di utilizzo dei contratti di somministrazione fra commercio e ristorazione, già più volte citati, e gli altri settori, soprattutto quelli industriali. E poiché le attività commerciali o di *catering* assorbono prevalentemente donne (il 70% del totale, superato solo dall'87% circa del ramo sanità ed assistenza), questa diversità finisce per generare quel significativo divario di genere cui prima si accennava, quando si notava che il numero pro capite di missioni nel corso dell'anno è molto più alto tra le lavoratrici.

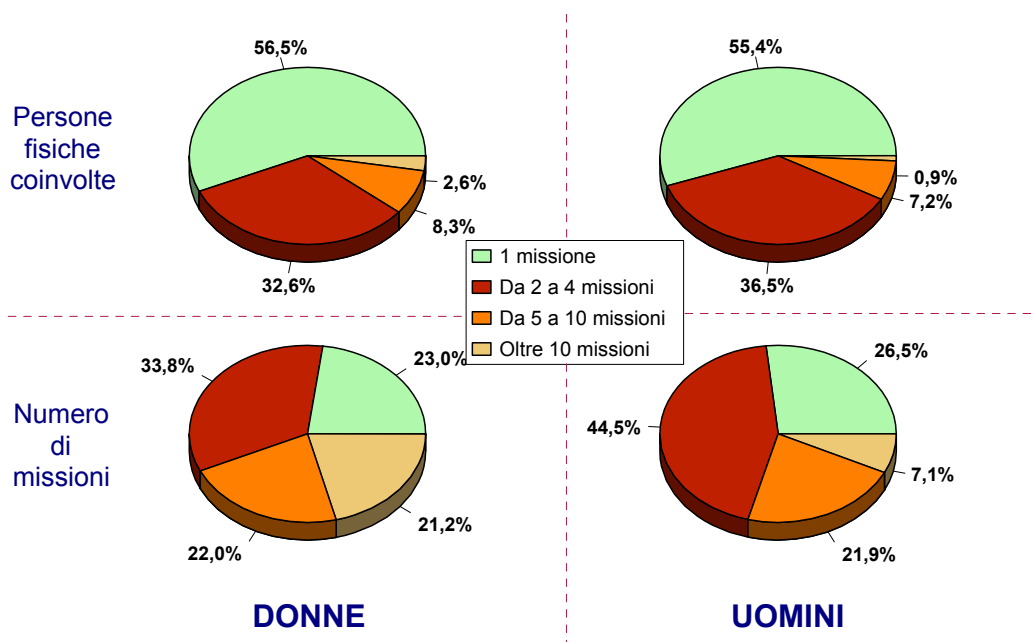
Nel grafico seguente si presenta la distribuzione degli avviamenti interinali pro capite effettuati nel corso del 2006 suddivisi in classi, e si cerca di evidenziare come la distribuzione del dato cambi in modo sostanziale a seconda che si prendano in considerazione le persone fisiche interessate o il numero di missioni, con un marcato divario di genere.

Il quadro suggerisce, innanzitutto, che per la maggior parte delle persone il lavoro temporaneo ottenuto ha costituito l'unica opportunità di questo tipo

nel corso dell'anno, e questo sia tra gli uomini che tra le donne, in misura analoga. Poiché la durata di un contratto è intorno al mese, in media, parliamo in questo caso per lo più di clienti occasionali, per così dire, delle agenzie private; le altre persone, che hanno da 2 a 4 assunzioni sono già maggiormente fidelizzate, ma sono i soggetti che superano le 5 missioni all'anno a potersi definire clienti fissi delle imprese fornitrici di manodopera temporanea.

## Piemonte - 2006 - lavoro interinale

Numero di missioni pro capite nel corso dell'anno, in classi  
Composizione per persone coinvolte e per numero di missioni, per genere



Elaborazione ORML su dati Amministrazioni Provinciali - SILP

Fra questi, le donne sono ben più numerose (11% del totale, contro l'8% maschile), e, soprattutto, assorbono una fetta molto più ampia di missioni di lavoro a termine: l'11% di lavoratrici con assunzioni plurime nel corso dell'anno detiene di fatto il 44% del totale delle missioni registrate. Questo dipende dal particolare ciclo occupazionale che tende a sviluppare la grande distribuzione commerciale e, sia pure in misura minore, la ristorazione di massa, con una sequela di assunzioni e licenziamenti che interessa la manodopera temporanea, quasi esclusivamente femminile, in relazione alle esigenze organizzative dell'impresa e ai picchi stagionali o settimanali di consumo.

Sono soprattutto donne adulte ad essere coinvolte in questo sistema: su 2.200 lavoratrici con 5 o più assunzioni interinali nel corso del 2006, 1.500 circa sono ultratrentenni. D'altra parte la distribuzione generale per età conferma, in linea generale, le stime ISTAT prima citate, con la componente femminile più sbilanciata verso l'alto (il 60% ha più di trent'anni), e quella

maschile suddivisa grosso modo a metà fra giovani, fino ai 29 anni, e adulti, oltre tale soglia anagrafica.

I dati dei Centri per l'Impiego non consentono agevolmente di individuare i processi di stabilizzazione favoriti dai contratti di somministrazione, che è un aspetto centrale, che potrebbe dar maggior credito, se i risultati fossero positivi, alla concessione di spazi d'azione relativamente ampi alle agenzie private. L'idea di fondo è che una maggiore circolazione dei lavoratori e delle lavoratrici sul mercato non può che essere di giovamento, perché accorcia le distanze fra imprese e persone in cerca di impiego, e tende a fluidificare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, rafforzando, nel medio periodo, l'occupazione a tempo indeterminato. Alcune analisi sperimentali, in realtà, suggeriscono che non più di un soggetto avviato al lavoro interinale su quattro trova sbocco nelle aziende presso cui ha svolto la missione, e non è detto che l'assunzione successiva sia a tempo indeterminato.

Come si è visto, inoltre, il lavoro interinale sembra essere in parte funzionale a forme di occupazione atipica di natura marginale, caratterizzate da frequenti sospensioni dal lavoro, classicamente nel commercio, ma presenti anche in alcuni comparti industriali (alimentare e carta-stampa), sia pure con numeri ancora molto limitati. Si tratta di tipologie di impiego in crescita, che richiamano, ma in forma più estrema, le attività tradizionali di carattere stagionale tipiche dell'agricoltura o dell'industria alimentare, che consentono l'acquisizione di un reddito modesto, ma prezioso, integrativo ad altre risorse familiari, spesso corredato dal percepimento dell'indennità di disoccupazione nei periodi neutri, se si raggiungono i requisiti previsti, e che configurano un'occupazione relativamente stabile, benché non continuativa, che può risultare utile, se non gradita, a molte donne soggette a vincoli familiari.

### *Le collaborazioni e i contratti a progetto*

Le attività di natura parasubordinata, cioè le collaborazioni coordinate e continuative, in gran parte rinominate in contratti a progetto dalla Legge Biagi, costituiscono una forma di impiego emergente, che grande visibilità ha assunto negli ultimi anni, fino a diventare quasi un luogo simbolico, nel bene e nel male, dell'occupazione atipica e flessibile, nella sua versione più avanzata.

Non si tratta propriamente di occupazione dipendente, anche se si può ritenere che per una parte di questi contratti la subordinazione ad un datore di lavoro sia latente, diventando palese all'atto pratico, quando si tratta di organizzare ed espletare il compito affidato. Le lavoratrici e i lavoratori assunti con questa modalità contrattuale vengono comunque classificati dall'ISTAT a parte, come occupazione indipendente, e anche se di fatto hanno sottoscritto dei rapporti di lavoro a termine, non vengono conteggiati tra l'impiego temporaneo che, secondo uno standard internazionale, riguarda il solo lavoro subordinato.

Il questionario ISTAT consente di isolare queste forme di collaborazione solo dal 2004, quando è stata introdotta la voce “Collaborazione coordinata e continuativa (con o senza progetto)”. Le persone si sono dichiarate in questa condizione sono 28.000 in Piemonte nel 2006, in aumento di 5.000 unità rispetto all’anno precedente, con una decisa prevalenza femminile (le donne sono il 62%) e una concentrazione relativa nella fascia di età tra 20 e 34 anni, dove si addensa il 60% delle presenze, ma comunque con un 30% di ultraquarantenni, senza sostanziali differenze di genere. Sul piano settoriale, c’è una forte prevalenza del terziario, dove opera l’80% del personale così assunto, soprattutto nei servizi alle imprese (8.000 unità) e nel comparto della scuola e della formazione professionale (4.000 unità). Il livello di istruzione è mediamente alto, con un 40% di diplomati, un 37% di laureati e un 18% di soggetti con il solo obbligo scolastico, ma fra le donne, come prevedibile, la quota delle persone con un titolo di studio terziario sale al 43% e detiene la maggioranza relativa. Il 60% delle collaborazioni si colloca, coerentemente, in un ambito professionale alto, fra le professioni tecniche o ad elevata specializzazione, distribuito in modo equilibrato fra uomini e donne; nei gradini inferiori, però, anche in questo caso secondo le attese, le lavoratrici sono principalmente impiegate esecutive o occupate nei servizi commerciali o alle famiglie, i maschi svolgono in prevalenza attività manuali.

Il profilo così ottenuto sembra, nell’insieme, abbastanza coerente con la logica che informa questa opzione contrattuale, che appare principalmente rivolta a soggetti da una collocazione professionale medio-alta. Il peso di questo sottoinsieme sullo stock di occupati è comunque limitato, l’1,5%, ma sale al 5% considerando il solo lavoro autonomo, mentre, se si vuole inglobare il dato nell’area del lavoro temporaneo a cui è più direttamente assimilabile, le proporzioni cambiano, perché i co.co.co. risulterebbero il 13% del totale così ricavato. Insomma, si tratta di un’area lavorativa circoscritta, ma dal rilievo non trascurabile, soprattutto in alcuni specifici ambiti di attività: le stime più dettagliate (da assumere con cautela, perché meno significative sul piano statistico) indicano una rilevante presenza di co.co.co. nell’area ricerca e sviluppo, e fra le attività culturali.

Che si tratti, per certi versi, di un’occupazione “di nicchia” lo confermano anche i primi dati sugli avviamenti al lavoro di collaborazioni e contratti a progetto registrati tra gennaio e giugno 2007 dai Centri per l’Impiego. Solo dal 2007, infatti, in seguito ad una disposizione contenuta nell’ultima Legge Finanziaria, i servizi pubblici per l’impiego acquisiscono con sistematicità le comunicazioni di assunzione per questa tipologia occupazionale, ed è interessante svolgere un’analisi ravvicinata di queste informazioni, che consente di cogliere con più precisione la sua specificità.

I movimenti finora registrati sono poco più di 16.000, con una leggera prevalenza femminile (51,3%), inferiore a quella risultante dalle stime ISTAT. In realtà, le donne sono mediamente il 56% fino ai 49 anni di età, ma c’è una quota non trascurabile di ultracinquantenni (il 18% del totale), composta in larga maggioranza da uomini.

PIEMONTE - I SEMESTRE 2007							
ASSUNZIONI DI COLLABORAZIONI E CONTRATTI A PROGETTO PER SETTORE DI ATTIVITA'							
Comparto di attività	Numero assunzioni	Incidenza sul totale	Donne sul totale	Distribuzione % per classe di età			
				15-24 a.	25-34 a.	35-49 a.	> 49 a.
Agricoltura	61	0,4	27,9	8,2	27,9	32,8	31,1
Ind. carta-stampa	257	1,6	49,8	15,2	33,1	26,5	25,3
Ind. metalmeccanica	872	5,4	13,2	5,7	20,0	20,4	53,9
Altri comparti industriali	492	3,1	41,9	10,8	32,7	19,9	36,6
Edilizia e impiantistica	346	2,2	22,8	10,1	27,2	24,9	37,9
Commercio e alberghi-ristor.	967	6,0	48,1	16,1	31,6	29,5	22,8
Trasporti e comunicazioni	440	2,7	43,2	15,7	40,2	22,5	21,6
Servizi finanziari	194	1,2	47,9	16,5	36,1	21,6	25,8
Servizi alle imprese <i>di cui:</i>	6.899	43,0	55,3	25,8	38,1	22,7	13,5
- Call center	2.774		69,7	37,9	29,7	22,6	9,9
- Studi professionali	1.466		44,9	15,9	40,8	18,2	25,1
- Informatica	961		33,3	17,9	52,3	22,7	7,1
- Pubblicità	531		65,3	20,3	38,6	25,4	15,6
- Ricerca e sviluppo	422		45,3	7,8	53,6	28,9	9,7
- Agenzie Immobiliari	194		48,5	34,2	35,2	14,5	16,1
- Vigilanza / Pulizie	168		35,1	14,3	27,4	45,2	13,1
- Altri servizi	383		55,4	24,3	40,7	23,8	11,2
Pubblica Amministrazione	382	2,4	64,4	6,5	50,5	32,5	10,5
Istruzione <i>di cui:</i>	1.316	8,2	50,8	6,5	41,3	34,9	17,4
- Formazione professionale	995		53,3	7,3	39,9	34,3	18,5
- Università	226		35,0	2,7	46,9	34,5	15,9
- Istituti scolastici	95		62,1	6,3	42,1	42,1	9,5
Sanità e assistenza <i>di cui:</i>	1.187	7,4	71,2	16,2	40,1	30,9	12,8
- Privato	874		72,3	20,5	37,0	29,4	13,2
- Pubblico (ASL-ASO-CISS)	313		66,8	4,2	48,9	35,1	11,8
Servizi vari <i>di cui:</i>	2.055	12,8	54,1	18,9	43,9	28,4	8,8
- Attività culturali	917		55,0	11,8	48,6	31,3	8,3
- Organizzazioni associative	416		51,0	8,4	41,1	37,0	13,5
- Attività sportive	376		47,6	30,9	39,4	22,9	6,9
- Attività ricreative	180		62,8	60,6	31,1	6,1	2,2
- Altri servizi	166		66,4	12,7	49,4	27,1	10,8
Dati mancanti	567	3,5	44,6	13,6	35,8	27,0	23,6
<b>TOTALE</b>	<b>16.035</b>	<b>100,0</b>	<b>51,3</b>	<b>18,6</b>	<b>37,6</b>	<b>25,7</b>	<b>18,1</b>

Elaborazione ORML su dati Centri per l'Impiego - SILP

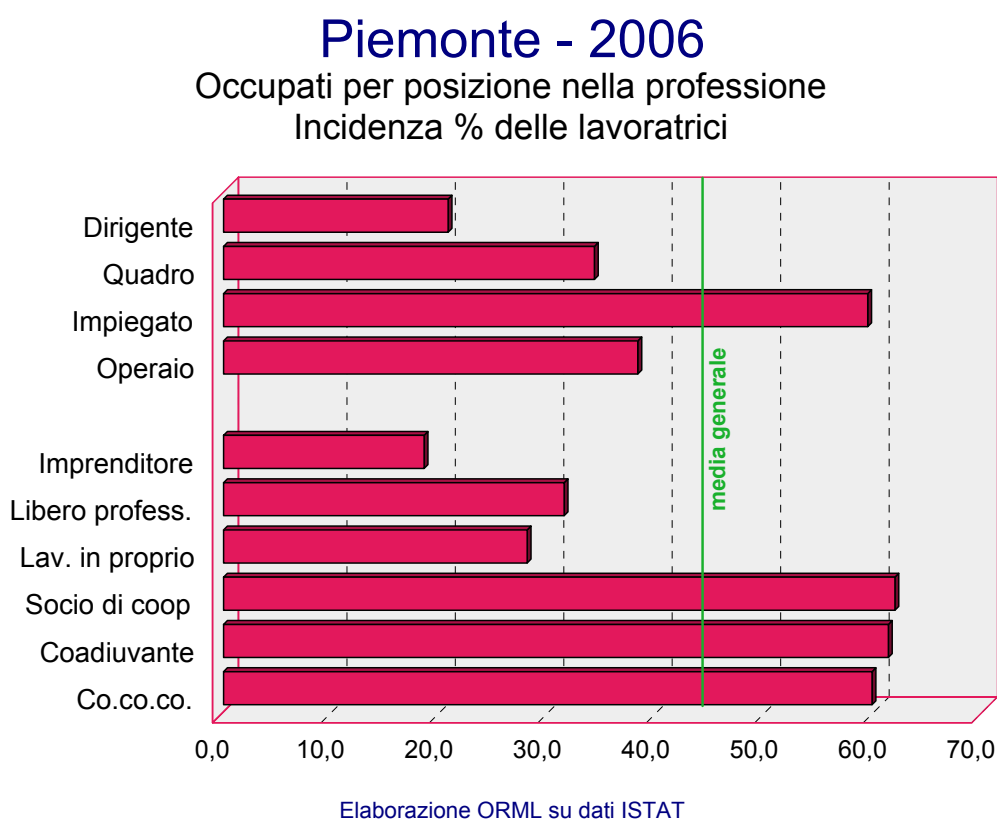
I dati dei Cpl confermano, anzi, rafforzano, il primato del terziario, che copre il 90% di questi flussi occupazionali, arrivando al 96% fra le donne; i servizi alle imprese coprono da soli quasi la metà delle assunzioni, ma è rilevante anche l'incidenza dei servizi culturali e ricreativi, e dei comparti sanità ed assistenza ed istruzione. Un quadro riepilogativo dettagliato, faticosamente ricostruito dall'archivio di base, dove si sono risistemate le attribuzioni dei Codici Ateco, spesso imprecise, è riportato nella tabella precedente.

Come si vede, le donne sono sottorappresentate nelle attività industriali in genere, specie nel metalmeccanico, nel comparto delle aziende di informatica e di vigilanza e tra gli occupati negli Atenei piemontesi; la

presenza femminile è invece in netta prevalenza (oltre i 2/3 del totale) nei *call center* (dove è anche proporzionalmente più numerosa la componente giovanile), nelle agenzie di pubblicità e nelle attività sanitarie ed assistenziali.

## COLLOCAZIONE PROFESSIONALE E SEGREGAZIONE DI GENERE

Le donne sono la minoranza fra gli occupati, anche se la loro presenza sta costantemente crescendo, ma, come si è visto, se si analizzano aspetti più qualitativi il loro “peso specifico” si riduce ulteriormente: si è ragionato prima in termini di volume di lavoro retribuito prodotto (indipendentemente dal lavoro domestico e di cura non retribuito svolto, che andrebbe ovviamente anche considerato, e che porterebbe a sostanziali modifiche della situazione); proviamo ora ad analizzare la collocazione professionale delle lavoratrici, in relazione alla loro posizione nella scala gerarchica costruita per la analisi sul mercato lavoro, una collocazione da cui dipendono anche in larga misura i livelli retributivi.



Il grafico precedente ben evidenzia, fatto ben noto, peraltro, come le donne tendano a concentrarsi in specifiche posizioni professionali: tra gli impiegati esecutivi nel lavoro alle dipendenze (le barre superiori), tra i parasubordinati e i coadiuvanti, cioè in fasce di rilievo minoritario sia numericamente, sia in termini di gerarchia professionale, fra gli indipendenti (le barre inferiori).

Le donne sono strutturalmente concentrate nel lavoro alle dipendenze: le lavoratrici autonome sono il 22% del totale nel 2006, contro una quota maschile del 32,5%. Negli ultimi anni la presenza femminile tra gli indipendenti, pur tra varie oscillazioni, ha tendenzialmente segnato una lieve crescita, concentrata in tre specifici segmenti: libere professioniste nei servizi alle imprese (studi professionali in particolare), lavoratrici in proprio nei servizi personali, e contratti a progetto nell'area sanitaria ed assistenziale. Nel lavoro dipendente si osserva un buon dinamismo nelle fasce basse, appannaggio di impiegate esecutive ed operaie, principalmente nel commercio, nella ristorazione, e nei servizi a persone e famiglie.

Nell'insieme, quindi, risultano sostanzialmente stagnanti nell'ultimo periodo le figure proprie dei segmenti superiori, di maggior interesse in questa sede, dirigenti e quadri fra i dipendenti, imprenditori nell'altra componente, dove appare invece buona la *performance* delle libere professioniste, come accennato.

I dati di dirigenti ed imprenditrici sono di modesta significatività statistica per i valori piuttosto bassi in gioco (8.000 donne dirigenti e 5.000 imprenditrici, a fronte di 30.000 e 20.000 unità, rispettivamente, tra gli uomini), per cui è difficile spingersi oltre a livello di analisi: in linea di massima, i dati evidenziano, come prevedibile, una maggiore presenza femminile ai livelli apicali nell'area pubblica (Enti Locali, ma, soprattutto, sanità ed istruzione, che occupano da sole la metà delle dirigenti), con degli spunti positivi anche nel commercio e nei servizi alle imprese.

L'incidenza delle donne al livello superiore resta, chiaramente, marginale nelle aziende private, soprattutto industriali, ma anche nei servizi siamo ben al di sotto delle potenzialità, tanto più se si considera il forte innalzamento dei livelli di istruzione femminili, prerequisito indispensabile per accedere alle posizioni professionali superiori. In effetti, le stime indicano l'instaurarsi di un processo generazionale che "trascina" l'espansione femminile nei gradini più elevati della scala gerarchica: la quota di dirigenti donne sul totale si colloca intorno al 20%, ma la percentuale sale al 30% nella classe di età da 30 a 39 anni, dove i numeri sono ancora bassi (l'acquisizione di una posizione superiore richiede tempo, essendo legata all'esperienza e alla progressione di carriera, e i valori più consistenti si riscontrano al di sopra dei 40 anni), ma segnalano la formazione di un'onda di natura generazionale che dovrebbe portare ad un progressivo rialzo della presenza femminile tra i dirigenti, anche se restiamo sempre lontani da un equilibrio sostanziale di genere, che non può che essere promosso dalle politiche, non soltanto orientate direttamente sul versante delle imprese, ma volte anche al superamento di stereotipi culturali e di vincoli materiali che condizionano la piena valorizzazione delle capacità e delle competenze delle lavoratrici.

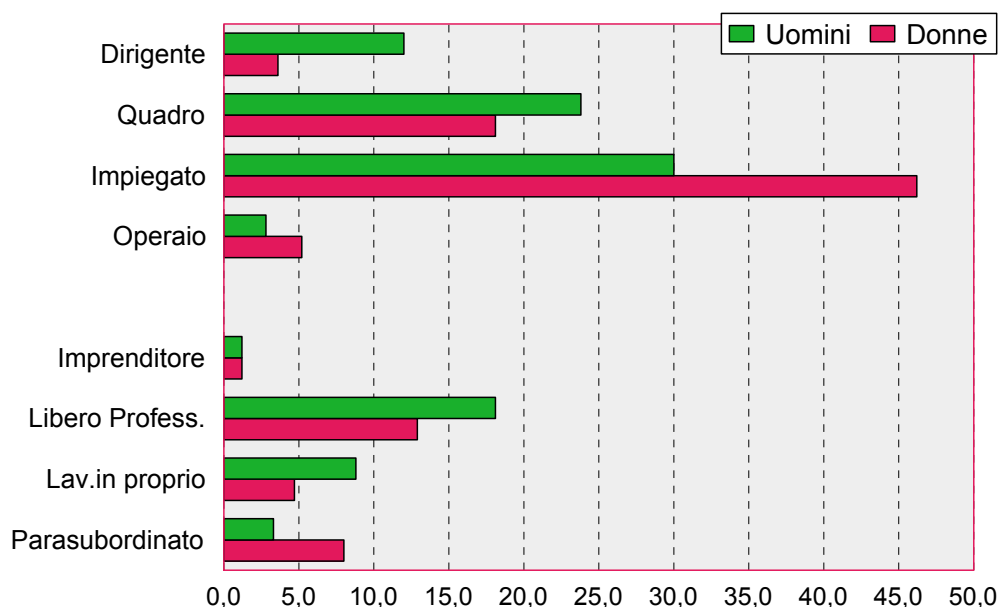
I dati sui quadri sono più corposi (34.000 donne e 65.000 uomini), ma ribadiscono in pratica la situazione positiva nel comparto pubblico, dove nel ramo sanità ed istruzione le donne in posizione intermedia sono i 3/4 del totale, ed evidenziano altrove un miglioramento generalizzato, dove emerge,

accanto al commercio, l'area dei servizi finanziari che sembra offrire spazi significativi al personale femminile.

I dati testé analizzati suggeriscono un insufficiente rendimento per le donne dei titoli di studio medio-alto, soprattutto di quelli post-diploma, considerando che in relazione ai risultati scolastici la componente femminile ha raggiunto una relativa parità, superando, anzi, gli uomini nelle classi di età giovanili e della prima maturità. Come si è rilevato nella disamina dei tassi di occupazione, il possesso di un titolo di studio terziario è sicuramente premiante per le donne, perché garantisce una migliore tenuta sul mercato, ma occorre anche verificare la congruenza tra l'occupazione acquisita e l'investimento in formazione effettuato.

## Piemonte - 2006

### Occupati con un titolo di studio universitario per genere e posizione nella professione



Elaborazioni ORML su dati ISTAT

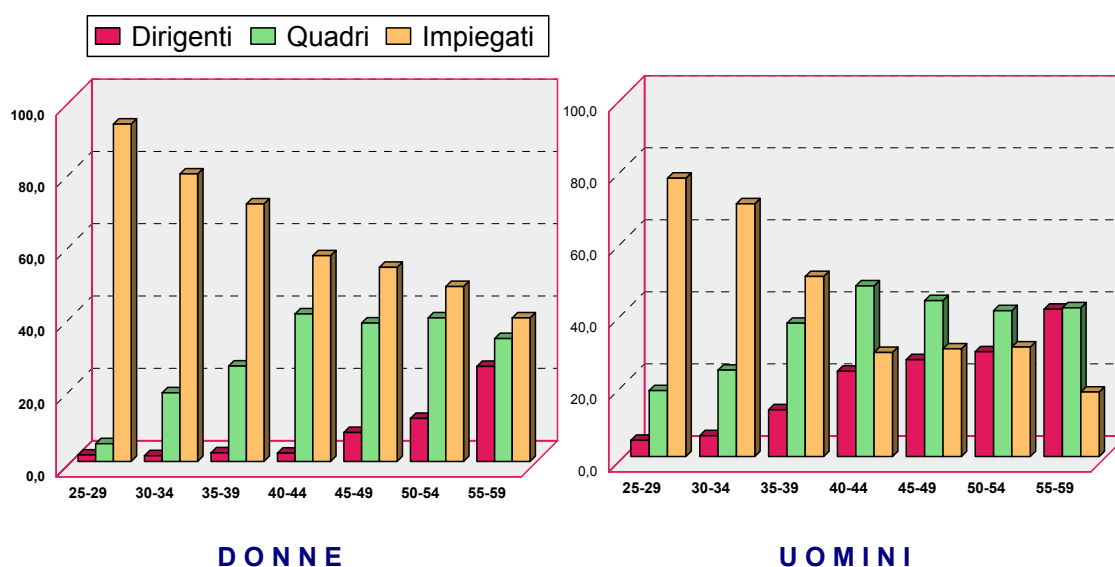
Il grafico qui sopra sintetizza il quadro generale, segnato da un netto divario di genere. Ci si attende che i laureati tendano a concentrarsi nelle quattro posizioni superiori prima citate (dirigenti, quadri, imprenditori e liberi professionisti): a questo livello opera il 55% degli uomini e il 36% delle donne, le quali, come si vede chiaramente, sono collocate soprattutto come impiegate (ma anche per gli uomini la barra degli impiegati è quella più pronunciata).

In realtà, il dato relativo all'intero stock di occupati è parziale e, per certi versi, fuorviante, perché bisogna tener conto dei percorsi di carriera, che come si è accennato, richiedono tempo, tanto più che il processo di transizione scuola-lavoro è tortuoso e implica una fase di assestamento caratterizzata da molteplici esperienze temporanee, in attesa

dell'acquisizione di una posizione relativamente stabile e soddisfacente, da cui partire per sviluppare un'effettiva crescita professionale.

## Piemonte - 2006 - Laureati

Occupati alle dipendenze per posizione nella professione ed età  
Incidenza % sul totale



Elaborazione ORML su dati ISTAT

Nei due grafici soprastanti si è appunto cercato di rendere conto di queste dinamiche, che ci pare emergano così con grande evidenza, rimarcando il divario di genere. L'attenzione è concentrata sul solo lavoro alle dipendenze, l'area di rilievo strategico sotto questo profilo, omettendo la variabile, marginale, degli operai che, non a caso, acquisterebbe rilievo solo nella prima fascia di età, la fase iniziale di transizione verso il lavoro, dove detiene un peso relativo del 13% circa, per poi scendere subito a valori sotto le due cifre.

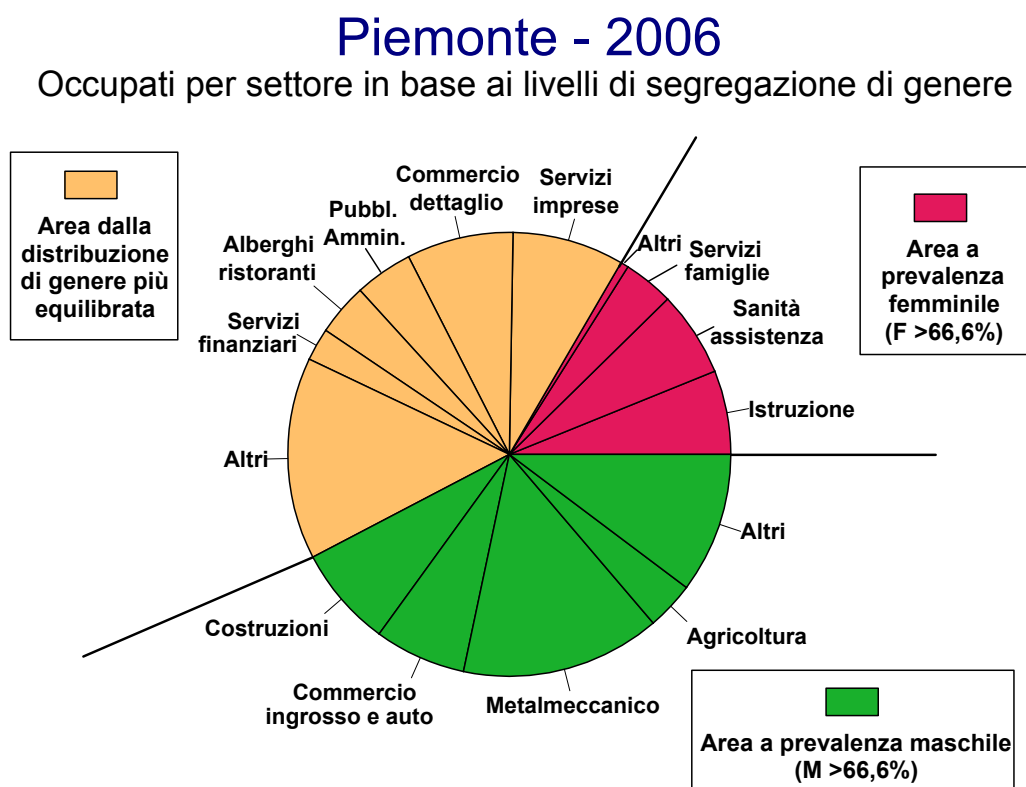
L'andamento combinato delle tre barre, col decremento degli impiegati, cui corrisponde una crescita dei quadri fin verso i 40 anni di età ed una successiva espansione dei dirigenti, raffigura con efficacia i percorsi di carriera, e la graduale salita verso l'alto, che per gli uomini assume molta più incisività e velocità, specie fra i dirigenti; le donne, in pratica, arrivano in quantità apprezzabile alla posizione apicale solo a fine carriera, considerando i tempi anticipati di pensionamento rispetto all'altro sesso.

Abbiamo visto prima che, guardando all'insieme degli occupati, dipendenti ed indipendenti, la quota di laureati con una posizione elevata (le quattro posizioni superiori citate) arriva nel complesso al 55% per gli uomini e al 36% per le donne; si osserva ora che tali percentuali, fra i soggetti da 50 a 59 anni, salgono al 74% e 50%, rispettivamente, con uno scarto di genere proporzionalmente invariato.

Operando un esercizio analogo per i diplomati, si ricava un profilo simile, anche se, ovviamente, più spostato verso il basso, con una quota più consistente di lavoratori e lavoratrici manuali (il 27% in media fra i soli dipendenti), che si va riducendo nel tempo a favore delle figure impiegate, che sono decisamente maggioritarie, soprattutto fra le donne.

L'analisi svolta già indica, in termini ancora grezzi, la presenza di fenomeni di segregazione di genere, cioè di concentrazione della presenza femminile e maschile in determinati ambiti lavorativi. Questo aspetto è più evidente se si approfondisce la distribuzione dell'occupazione in ambito settoriale e con riferimento ai gruppi professionali individuati dalla classificazione ISTAT, cioè non più la stratificazione gerarchica elementare prima utilizzata, ma i vari sottoinsiemi determinati da competenze e capacità tecniche specifiche, che peraltro sono anch'essi ordinati in una logica scalare.

Sul piano settoriale, con riferimento ai Codici Ateco a due cifre, quindi ad un buon livello di dettaglio (i comparti di attività classificati sono 57), e considerando i sottoinsiemi in cui le donne (o gli uomini) sono almeno i 2/3 del totale, la segregazione maschile appare ben più consistente e diffusa di quella femminile.



Elaborazione ORML su dati ISTAT

Le donne sono, secondo le attese, la gran maggioranza degli addetti in 6 bacini lavorativi così individuati, che raggruppano tre importanti aree di attività: l'istruzione, le attività sanitarie e socio-assistenziali, e i servizi alle famiglie (Codici ISTAT 93 e 95), oltre all'industria dell'abbigliamento e agli

organismi extraterritoriali. Nel complesso, questi comparti occupano 235.000 lavoratrici, il 30% circa del totale.

Gli uomini sono più dei 2/3 del totale in ben 29 raggruppamenti settoriali, fra cui, per citare i principali, l'agricoltura, nel secondario le attività estrattive, gran parte dell'industria metalmeccanica (sono esclusi solo i Codici 30 e 31, macchine per ufficio e apparecchiature elettriche), l'industria chimica e della gomma-plastica, quella del legno e l'edilizia ed impiantistica, mentre nel terziario troviamo il commercio all'ingrosso e la vendita e riparazione autoveicoli, i trasporti terrestri e aerei, l'informatica e lo smaltimento rifiuti. In tutto, 617.000 lavoratori, pari al 58% dell'occupazione maschile.

Una situazione più equilibrata interessa il 41% dello stock di occupati, dove le donne sono prevalenti, ma in misura più contenuta, nel commercio al dettaglio e nei servizi alle imprese (studi professionali, call-center, imprese di pulizia, ...), mentre gli uomini sono oltre il 60% del totale nelle attività assicurative, nell'industria della carta e in quella elettrica.

La segregazione settoriale è in parte fondata su effettive differenze di genere, non solo, e forse nemmeno tanto, "naturali", quanto dovute principalmente ai diversi orientamenti soggettivi, che rispecchiano però i rispettivi ruoli sociali, specie per le donne, per le quali i bacini occupazionali specifici derivano in pratica dall'esternalizzazione di funzioni svolte in ambito familiare, in particolare educazione e cura dei figli e dei componenti anziani del nucleo allargato. Che l'area maschile fosse più ampia di quella femminile, inoltre, era prevedibile, data la netta prevalenza degli uomini nello stock.

I livelli di segregazione sono però analizzabili con più efficacia utilizzando i raggruppamenti professionali ISTAT a tre cifre, una disaggregazione di buon dettaglio (i sottoinsiemi così individuati sono 119), con varie figure di carattere trasversale, presenti in differenti settori di attività. Sulla base dello stesso parametro prima impiegato (peso relativo superiore al 66,6%), sono attribuibili alle donne 24 gruppi professionali, che comprendono 488.000 lavoratrici, il 62% del totale, mentre agli uomini spettano 54 sottoinsiemi, per 691.000 unità lavorative maschili, il 65% del totale. In posizione neutra, cioè con una distribuzione di genere meno squilibrata, troviamo 41 raggruppamenti, che assorbono solo il 21,7% degli occupati, pari a 402.700 addetti.

Le due tabelle seguenti, organizzate in base ai 9 grandi gruppi professionali, riferiti alla prima cifra del Codice delle professioni ISTAT, cercano di sintetizzare la situazione. La prima tabella, alla pagina seguente, riporta i principali valori numerici in questione, relativi ai sottogruppi professionali che compongono ogni grande gruppo suddivisi in tre categorie: i raggruppamenti con una segregazione al maschile (cioè una presenza di lavoratori maschi superiore ai 2/3 del totale), quelli con una segregazione al femminile, come prima indicato, e i cosiddetti casi "neutri", caratterizzati da una distribuzione di genere abbastanza equilibrata, anche se non necessariamente ripartita al 50% fra i due sessi. Nelle prime colonne si fa

semplicemente riferimento al numero di sottogruppi presenti in ognuno dei nove grandi aggregati di base, in quelle successive si indica quanti sono gli occupati in ogni grande gruppo professionale, e quanti di questi, in percentuale, rientrano in sottogruppi a prevalenza maschile o femminile.

In breve, i dati evidenziano una netta prevalenza maschile fra dirigenti e imprenditori ed operai specializzati, oltre che, ovviamente, fra le forze armate, mentre è il solo sottoinsieme degli impiegati esecutivi ad essere a forte concentrazione femminile. Si noti che con questa classificazione emerge una rilevante polarizzazione di genere, con una divaricazione netta in due ambiti, le professioni tecniche intermedie e il personale non qualificato, dove è relativamente alta la percentuale di occupati in sottogruppi a prevalenza sia maschile che femminile, con una componente ridotta di casi dalla distribuzione più equilibrata. Solo le professioni ad elevata specializzazione, peraltro, risultano caratterizzate da una maggioranza di occupati in sottogruppi “neutri”, dove non si individuano significativi livelli di segregazione.

<b>PIEMONTE - 2006 - OCCUPATI PER GRUPPO PROFESSIONALE SUDDIVISIONE IN BASE AI LIVELLI DI SEGREGAZIONE DI GENERE</b>							
Grande gruppo professionale	N. sottogruppi	di cui:			Stock di occupati		
		A preval. maschile	A preval. femminile	Neutri	Valore assoluto	% preval. maschile	% preval. femminile
Dirigenti e imprenditori	8	7	0	1	95.000	99,3	0,0
Prof. di elevata specializzazione	17	3	5	9	155.000	10,3	30,7
Prof. tecniche intermedie	17	6	3	8	426.000	36,5	42,5
Prof. esecutive amministrative	6	1	4	1	201.000	17,4	74,1
Prof. vendite e servizi famiglie	11	2	4	5	265.000	11,7	56,1
Artigiani, op. special., agricoltori	24	17	3	4	375.000	82,3	7,5
Conduitt. impianti e op. di montaggio	21	13	1	7	201.000	59,4	2,8
Personale non qualificato	14	4	4	6	124.000	30,8	47,1
Forze armate	1	1	0	0	9.000	100,0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>119</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>1.851.000</b>	<b>43,6</b>	<b>34,7</b>

Elaborazione ORML su dati ISTAT

La tabella successiva fornisce un quadro più dettagliato, dove si specificano le figure professionali prevalenti nei vari sottogruppi. Queste si legano in parte alle logiche di segregazione settoriale prima analizzate, ma si noti, ad esempio, che, benché le donne siano la gran maggioranza degli addetti nei comparti dell’istruzione e della sanità, ai livelli superiori della scala gerarchica di questi due settori la prevalenza femminile viene meno: i docenti universitari sono in maggioranza uomini, e i medici rientrano nell’area “neutra”.

Le altre specificità sono, nell’insieme, abbastanza scontate, con gli uomini più legati al lavoro manuale nell’industria e nei trasporti e nelle attività di magazzinaggio e distribuzione commerciale, le donne più presenti fra le figure impiegate in genere, nei servizi di pulizia e a persone e famiglie, e fra commessi e assimilati.

<b>PIEMONTE - 2006 - PRINCIPALI GRUPPI PROFESSIONALI SUDDIVISI IN BASE AI LIVELLI DI SEGREGAZIONE DI GENERE</b>		
Prof.di elevata specializzazione	F > 2/3	Professori di scuola secondaria
	M > 2/3	Ingegneri, Docenti universitari
	Neutri	Medici, Specialisti area finanziaria e giuridica
Prof.tecniche intermedie	F > 2/3	Impiegati di concetto, Paramedici, Insegnanti
	M > 2/3	Tecnici area scientifica e commerciale
	Neutri	Tecnici area finanziaria, culturale e turistica
Prof.esecutive amministrative	F > 2/3	Personale di segreteria e amministrativo, Archivist, Addetti all'accoglienza
	M > 2/3	Magazzinieri
	Neutri	Cassieri, addetti sportello
Prof.vendite e servizi famiglie	F > 2/3	Addetti vendita al dettaglio, personale qualificato nei servizi sanitari e alle persone
	M > 2/3	Addetti commercio all'ingrosso, personale qualificato nei servizi di sicurezza e vigilanza
	Neutri	Addetti alla ristorazione e ai servizi alberghieri
Artigiani, operai specializzati, agricoltori	F > 2/3	Addette alle pulizie, Operaie settore moda
	M > 2/3	Agricoltori e allevatori, artigiani e operai delle costruzioni, meccanici, elettricisti, idraulici, ...
	Neutri	Operai specializzati industria alimentare, meccanica di precisione e lavoraz. artistiche
Conduttori impianti, operai di montaggio	F > 2/3	Addette a macchine confezionatrici
	M > 2/3	Autisti e assimilati, Conduttori impianti lav.a caldo metalli, Addetti a macchine utensili
	Neutri	Operai industria tessile, alimentare, gomma-plastica, conduttori catene di montaggio
Personale non qualificato	F > 2/3	Personale generico servizi di pulizia, personali, sanitari e educativi
	M > 2/3	Personale generico movimentazione merci, industria costruzioni, Ambulanti nel commercio
	Neutri	Manovali industriali, Braccianti agricoli
<b>Elaborazione ORML su dati ISTAT</b>		

In ogni caso, come si è accennato prima, con questo approccio il solco che separa le specificità professionali di genere si approfondisce e amplia, con un'articolazione più sottile, ma non troppo dispersiva, per macro-figure professionali, che evidenzia, in specie, la concentrazione femminile tra gli impiegati esecutivi, presenti trasversalmente in tutte le aree economiche, e sottolinea la distinzione presente in due grandi settori, come commercio e servizi alle imprese, con gli uomini operanti soprattutto nelle attività di magazzinaggio, logistica e riparazione (commercio all'ingrosso e vendita ed assistenza nel ramo automobilistico), le donne più concentrate tra i

commessi (commercio al dettaglio) e nelle imprese di pulizia di confezionamento prodotti, componenti importanti dei servizi alle imprese.

Queste ulteriori elaborazioni ribadiscono, inoltre, come una distribuzione di genere più equilibrata si riscontri principalmente nelle attività turistiche e di ristorazione, nei servizi finanziari, e nell'industria alimentare, oltre ad interessare bacini di lavoro a bassa qualificazione, come gli addetti alle catene di montaggio, i manovali dell'industria manifatturiera e i braccianti agricoli.

In questo contesto, l'obiettivo delle politiche non appare tanto quello di arrivare ad un pieno equilibrio a tutti i livelli, quanto quello di attenuare le asimmetrie valorizzando le differenze di genere e favorendo la penetrazione femminile nei comparti tradizionalmente maschili, e viceversa, a partire già dalle scelte scolastiche post-obbligo, che risultano ancora fortemente divaricate, specie nell'area tecnica e professionale, con i ragazzi indirizzati massicciamente verso i corsi di studio industriali e le ragazze verso quelli di tipo amministrativo-gestionale.

2. UNA RICOGNIZIONE STATISTICA SULLE IMPRESE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI NEL BIENNIO 2004-05 (ART. 46 D. LGS 198/06, EX ART. 46 L. 125/91)



## LE PROBLEMATICHE CONNESSE ALLA GESTIONE DEI RAPPORTI AZIENDALI: DIFFICOLTÀ CONTINGENTI E VINCOLI STRUTTURALI

L'informatizzazione e l'analisi dei rapporti sull'occupazione di genere presentati ogni biennio alla Consigliera di Parità Regionale dalle imprese con più di 100 dipendenti rappresentano uno degli aspetti più qualificanti della collaborazione instaurata fra la Consigliera piemontese e l'Osservatorio sul Mercato del Lavoro, la struttura regionale che fornisce un supporto operativo alla Consigliera fin dall'anno 2000, in seguito all'attribuzione alle Regioni di nuovi compiti e funzioni in materia di mercato del lavoro.

I rapporti ex art. 46 del Decreto Legislativo 198/2006 (il nuovo riferimento legislativo, che sostituisce l'art. 9 della L.125/91) forniscono infatti elementi informativi particolarmente preziosi, e in gran parte non disponibili da altre fonti, per la conoscenza della condizione femminile sul lavoro, in specie per quanto attiene alla collocazione professionale delle donne e ai percorsi di carriera da loro attivati, aspetti tanto più importanti se correlati all'azione operativa svolta sul territorio dalla Consigliera Regionale e dalla rete delle Consigliere Provinciali.

L'ORML ha predisposto un sistema informatico di gestione delle dichiarazioni aziendali a partire dal biennio 1996-97, che ha consentito un'analisi puntuale e approfondita dei rapporti, rimasti praticamente inutilizzati fino ad allora, dopo un interessante tentativo di lettura di queste informazioni realizzato dall'IRES-CGIL per il primo biennio, 1992-93. Negli ultimi anni, tuttavia, la sovrapposizione di altri impegni, legati in specie alla riorganizzazione del sistema informativo della Direzione, oltre che la oggettiva complessità di gestione delle centinaia di rapporti pervenuti, spesso compilati superficialmente con la necessità di verifiche aggiuntive, ha rallentato l'azione dell'Osservatorio, che ha comunque aggiornato l'archivio di riferimento, senza però diffondere un'analisi circostanziata dei dati raccolti, che ora si torna a riproporre, sia pure in una veste non esaustiva, limitata alla disamina approfondita del quadro generale e delle tendenze emergenti, ma con degli spunti che intendiamo sviluppare nel prossimo futuro, in seguito alle difficoltà di gestione che andremo ad evidenziare.

I rapporti del biennio 2002-03 sono comunque serviti da base ad un approfondimento realizzato per conto della Consigliera di Parità Regionale dal COREP, pubblicato ad inizio 2006 ("Le disuguaglianze di genere nelle politiche aziendali", a cura di Adriana Luciano), in un'ottica più direttamente *policy-oriented*, legata non tanto all'analisi aggregata dei dati, quanto all'evidenziazione dei diversi comportamenti delle imprese in relazione alla gestione del personale e alla valorizzazione della componente femminile. Lo studio lamentava la difficoltà di costruire una serie longitudinale legata alla singola azienda, perché l'archivio di base è volutamente semplice, strutturato in rapporto al biennio, e viene ricostruito *ex novo* a ogni successiva tornata, senza prevedere un archivio aziende unico basato sul Codice Fiscale, come aggancio dei dati dei vari bienni rilevati.

L'esigenza è comprensibile, ed è anche funzionale ad un salto di qualità nell'utilizzo e nella lettura dei dati, che tenga conto di fattori dinamici oltre che strutturali, e consenta elaborazioni più raffinate, non tanto in relazione all'analisi di contesto, quanto come strumento per sviluppare azioni positive rivolte ad aziende individuate sulla base di specifici parametri. Si presume che la logica sottesa all'art. 46 sia infatti quella di mettere a disposizione della Consigliera una base dati utile sì per fare periodicamente il punto della situazione in termini generali, come si è operato finora, ma che permetta anche, con adeguate metodologie, di discriminare nell'universo delle imprese, ed individuare casi di interesse, da approfondire in una dimensione di genere.

La strutturazione più semplificata dell'archivio, d'altra parte, era dovuta principalmente all'esigenza di snellire la gestione dello stesso e di ottenere risultati spendibili in tempi relativamente brevi, perché in realtà la tenuta di un archivio aziendale è più complessa di quanto non sembri, per la frequente tendenza delle imprese di questa dimensione, ancora accentuatasi nell'ultimo periodo, ad operare processi di scorporo, aggregazione e delocalizzazione delle unità produttive, con effetti non sempre chiari sulla congruenza delle serie storiche relative agli stabilimenti coinvolti.

In ogni caso, nel biennio 2004-2005 è sopraggiunta una novità, che soddisfa le richieste da lungo tempo avanzate da parte delle Consigliere Regionali, e che per certi versi va incontro alle sollecitazioni dei ricercatori del COREP, cioè la predisposizione di un programma di gestione dei rapporti aziendali unitario, a livello nazionale, commissionato dal Ministero delle Pari Opportunità all'Agenzia Italia-Lavoro, distribuito a tutte le Consigliere Regionali, a loro volta incaricate di diffonderlo su CD-Rom presso le imprese potenzialmente interessate, in modo da ricevere dei dati aziendali già caricati e verificati da *step* di controllo interni, senza dover procedere alle faticose operazioni di imputazione e controllo degli stessi, molto onerose in termini di tempo. Il nuovo applicativo prevede il riconoscimento univoco dell'impresa basato sul Codice Fiscale, e la gestione diacronica dei rapporti, con la possibilità di caricare diversi bienni riferiti alla stessa azienda.

Il programma, però, è stato reso disponibile quasi a ridosso della scadenza del 30 aprile 2006, senza l'anticipo che sarebbe stato necessario per garantirne una ampia diffusione nel sistema delle imprese; l'impressione, inoltre, è che l'applicativo, che implica la soluzione di casistiche e problematiche piuttosto complesse, come si può immaginare, sia stato messo a punto in tempi molto ristretti, senza le opportune procedure di verifica e di test. Italia Lavoro, d'altra parte, ha operato in condizioni difficili, data l'imminenza della scadenza del biennio 2004-2005, e sta ora intervenendo per migliorare il prodotto in vista della prossima tornata di rapporti.

In sostanza, sono stati circa 200 in Piemonte, su un totale vicino alle 800 unità, i rapporti compilati dalle aziende con questo sistema e trasmessi via *mail*, con successivo inoltramento cartaceo della stampa delle tabelle, come richiesto dal Ministero: un risultato lusinghiero, viste le premesse. I restanti

rapporti sono arrivati per posta e sono stati caricati dagli operatori e dalle operatrici ORML, utilizzando lo stesso applicativo predisposto per le imprese, senza più far ricorso al sistema semplificato costruito in casa precedentemente in uso.

Per semplificare le operazioni di controllo, integrazione, pulizia e correzione, tuttavia, si è deciso di costruire un'interfaccia per esportare i dati caricati in un ambiente Access, ricostruendo un *data base* analogo a quello su cui si era operato negli anni scorsi, su cui si è operato per sviluppare le elaborazioni oggetto di analisi nel presente rapporto. Si ritiene che l'applicativo di Italia Lavoro, migliorato per alcuni aspetti, come si sta facendo, possa costituire uno strumento utile, in prospettiva: si intende risistemare ora l'archivio 2004-2005 sul nuovo applicativo, ripulendolo dai dati impropriamente caricati, integrando quelli mancanti e correggendo le anomalie riscontrate, in modo da poter popolare il *data base* 2006-2007 in un ambiente rimesso a nuovo, per così dire, pronto ad accogliere informazioni aggiuntive.

L'intervento ministeriale, pur logico ed opportuno, avrebbe però dovuto essere forse indirizzato prioritariamente ad una riconsiderazione dello schema di rapporto previsto, mirando ad aggiornare la modulistica in uso e, soprattutto, a mettere a fuoco i problemi di impostazione generale connessi alla fornitura dei dati alle Consigliere Regionali. Il difetto, insomma, sta a valle, più che negli strumenti di lettura dei dati a monte.

Da un lato, infatti, le tabelle di cui si compone il rapporto dell'art. 46 risalgono al lontano 1996, solo una decina d'anni in apparenza, ma in realtà un lasso di tempo enorme a fronte dei cambiamenti verificatisi nella normativa e nello stesso assetto socio-economico regionale e nazionale: si impone un riesame della modulistica, che va aggiornata e forse in parte ripensata per cogliere le tante sfaccettature della presenza di genere nelle imprese maggiori e per rispondere adeguatamente alle esigenze informative che le politiche di parità richiedono.

Sarebbe opportuno fare una verifica puntuale sulla strutturazione della Tabella 8, sui livelli retributivi, che, com'è ora, appare poco funzionale alle esigenze e di arduo utilizzo (e in effetti non si è neanche cercato di farne uso finora in Piemonte, date già le rilevanti problematiche connesse alla gestione delle altre tabelle, dalla lettura di per sé molto più immediata). E andrebbe ripensata e valorizzata la tabella 4, sull'inquadramento contrattuale interno alle quattro grandi categorie di riferimento, che ci pare rivesta un ruolo strategico per l'analisi dettagliata della stratificazione occupazionale di genere e dei processi di inserimento e di mobilità verticale che essa consente. E, in ultimo (la lista si potrebbe allungare, ma non è questa la sede per una disamina approfondita di questi aspetti), la suddivisione secca nelle quattro categorie "canoniche" (dirigenti, quadri, impiegati, operai) appare forse ancora praticabile nel settore industriale, ma è certamente limitativa e perfino fuorviante nell'area dei servizi (si pensi alla specificità delle ASL, ad esempio), dove andrebbero studiate formulazioni alternative.

Dall'altro lato, occorrerebbe chiarire le finalità di fondo dello strumento stesso: se esso, come pare, è rivolto essenzialmente, oltre che alle

rappresentanze sindacali aziendali, alle Consigliere Regionali (e non alla Consigliera Nazionale) la costruzione dei dati richiesti dovrebbe rispecchiare questa connotazione territoriale, in considerazione del fatto che vanno crescendo, specie nei servizi, le aziende plurilocalizzate, con sedi distaccate spesso, o quasi sempre, in certi casi, al di sotto della soglia dei 100 addetti.

Sono solo delle indicazioni di massima, ancora insufficienti sul piano tecnico, ma che vogliono essere dei primi contributi ad un dibattito che è già presente, ma che ci auspichiamo si intensifichi e cerchi di concretizzarsi in soluzioni praticabili per migliorare le potenzialità di questa rilevazione. E' ovvio che queste vanno colte da tutte le parti sociali, ed è anche comprensibile che le imprese tendano ad opporre delle resistenze nei confronti di un adempimento che viene colto come essenzialmente formale: il punto è che diventa necessario dare visibilità "politica", per così dire, a questo strumento, facendolo diventare effettivamente fulcro di azioni positive, mezzo, attraverso lo sviluppo di analisi mirate, come prima si è accennato, per discriminare nell'ambito dell'universo di imprese tenute a presentare i rapporti in questione, in una logica premiale, non certo penalizzante, fondata su di un rapporto franco ed aperto con le singole aziende individuate.

Una operazione in gran parte da costruire, ma probabilmente necessaria per far cogliere al sistema delle imprese l'utilità pratica di questi rapporti, al di là, s'intende, degli approfondimenti aggregati, di natura più statistica, che questi consentono, passaggio importante per dare più fluidità al processo di concertazione necessario a migliorare l'impostazione e la strutturazione dei rapporti attuali.

## I DATI DEL BIENNIO 2004-2005 – UN QUADRO D'INSIEME

Sono 792 le imprese piemontesi con più di 100 addetti incluse nell'archivio 2004-2005; in realtà i rapporti pervenuti sono stati circa 840, ma alcuni non sono stati inseriti nel *data base*, o ne sono stati esclusi, perché l'occupazione nella nostra regione non raggiungeva la soglia prevista, o perché si trattava di Enti Locali che, pur non essendo obbligati, hanno ritenuto di compilare ugualmente le tabelle per la loro sensibilità alle tematiche delle pari opportunità. La presente analisi si concentra quindi sull'area di stretta competenza dell'art. 46, in modo da costruire un aggregato unitario e coerente, senza presenze sporadiche relative a bacini di lavoro contigui.

Tuttavia, si farà un accenno anche ai dati relativi alla Pubblica Amministrazione, sia pur parziali, per l'importanza che questo sottoinsieme specifico riveste per l'occupazione femminile. Non a caso nel biennio 2000-2001 si era deciso di richiedere anche ai principali Enti Locali piemontesi, benché non tenuti ai sensi di Legge, di compilare alcune delle tabelle del rapporto: la risposta era stata buona e aveva consentito un approfondimento in quella direzione. Il comparto pubblico è comunque rappresentato in questa sede dall'area sanitaria, che presenta caratteristiche non dissimili dalla Pubblica Amministrazione per quanto riguarda la distribuzione di genere degli occupati. Il divario fra pubblico e privato, sotto questo profilo, è netto, come si sottolineava nel rapporto sintetico dei dati 2000-01, e riflette differenti approcci di gestione e selezione del personale.

A fronte di 792 imprese i record presenti in archivio, riferiti alle unità locali censite, sono 896, ma il dato sottostima, e in misura non trascurabile, la portata dell'articolazione aziendale: sono numerosi, infatti, come si accennava prima, i casi di imprese plurilocalizzate che hanno fornito solo i dati complessivi, poiché nessuna delle unità locali superava i 100 addetti. Si ritiene che la copertura dell'universo sia buona, anche se ancora migliorabile: sulla base di una verifica empirica, basata sull'incrocio dei dati attuali con quelli delle passate dichiarazioni o desumibili da altre fonti, si stima che l'occupazione registrata costituisca oltre il 90% di quella effettivamente riconducibile al segmento di imprese maggiori qui considerato. L'incidenza contenuta dell'area di evasione garantisce dell'affidabilità dei dati qui analizzati nel rappresentare i principali fenomeni di interesse, in specie la composizione del personale per genere in base alle diverse variabili rilevate. Appare comunque necessario sviluppare dei controlli più puntuali ed esercitare le opportune sollecitazioni per aumentare il tasso di copertura: se è difficile agire sulle aziende prossime alla soglia delle 100 unità lavorative, che tendono ad oscillare fuori e dentro la sfera di osservazione, uno sforzo va compiuto nei confronti delle imprese maggiori, e si intende procedere in tal senso in vista della prossima scadenza già sui rapporti mancanti individuati nel biennio in esame dopo la risistemazione della base dati realizzata per mettere a punto le presenti elaborazioni statistiche.

Il numero di imprese risulta peraltro in aumento sul biennio precedente, quando si erano censite 752 aziende, e in lievissima diminuzione rispetto alle 799 unità registrate nel biennio 2000-01. Nel 2004-05 ci si attendeva, in realtà una flessione apprezzabile, dovuta ai processi di selezione e ridimensionamento occupazionale indotti dalla pesante crisi industriale che ha colpito il Piemonte negli ultimi anni, ma anche per la portata degli interventi di esternalizzazione, delocalizzazione e concentrazione realizzati dal sistema produttivo.

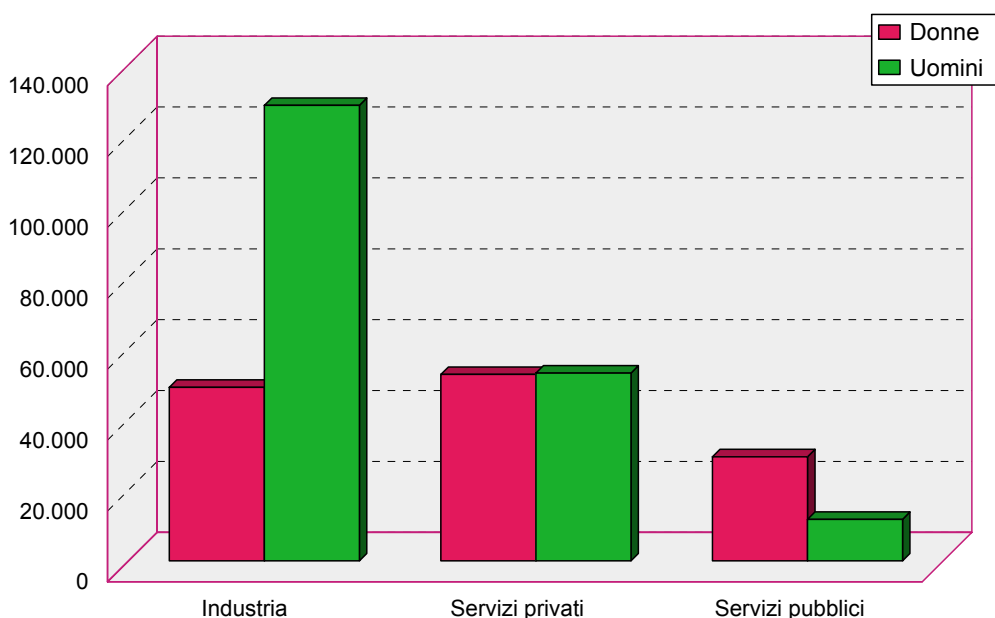
<b>PIEMONTE - RAPPORTI EX ART.9, L.125/91</b>					
<b>NUMERO DI IMPRESE REGistrate PER SETTORE DI ATTIVITA'</b>					
Settore di attività	2000-01	2002-03	2004-05	Variaz. 2001-2005	
				Val.ass.	Val.%
Agricoltura	3	2	3	0	0,0
Alimentare	35	31	34	-1	-2,9
Tessile-Abbigl.-Pelli	79	71	65	-14	-17,7
Carta, stampa	26	24	27	1	3,8
Chimica-Petrolio	38	32	31	-7	-18,4
Gomma-plastica	37	37	31	-6	-16,2
Trasf.e lavor. metalli	71	58	73	2	2,8
Meccanica	85	90	80	-5	-5,9
Elettrica	45	42	43	-2	-4,4
Mezzi di trasporto	88	79	74	-14	-15,9
Altre manifatturiere	34	29	28	-6	-17,6
Energia gas acqua	7	7	9	2	28,6
Costruzioni	13	18	17	4	30,8
Commercio, Alberghi	52	50	67	15	28,8
Trasporti, Comunicaz.	33	34	41	8	24,2
Credito-Assicurazioni	31	32	31	0	0,0
Servizi imprese	62	69	77	15	24,2
P.A.	1	1	1	0	0,0
Sanità e serv.sociali	43	31	42	-1	-2,3
Altri servizi	16	15	18	2	12,5
<b>TOT</b>	<b>799</b>	<b>752</b>	<b>792</b>	<b>-7</b>	<b>-0,9</b>
Elaborazioni ORML su dati Consigliera di Parità Regionale					

In effetti, nel confronto con il biennio 2002-03 si osserva una lieve riduzione del numero di imprese industriali (da 519 a 512), a cui però corrisponde un sensibile aumento di quelle operanti nel terziario (da 231 a 277). Il calo delle aziende nel secondario è però più evidente se si risale al 2000-01, quando queste erano 561: un raffronto più dettagliato (tabella qui sopra) evidenzia nell'industria una contrazione nel tessile-abbigliamento, nel comparto della produzione di mezzi di trasporto e nel ramo chimica-gomma plastica, mentre nelle altre attività si riscontra un sensibile aumento delle aziende operanti nel commercio, nei trasporti e nei servizi alle imprese. Si tratta di variazioni del tutto coerenti con le attese, che confermano anche su questo versante la sostanziale affidabilità dei dati in esame e che segnalano l'incidenza della crisi nel distretto tessile e nell'indotto auto, ma anche l'espansione della

grande distribuzione, dei servizi logistici e delle attività di supporto al sistema delle imprese, dove la crescita appare legata in particolare all'informatica, alle imprese di pulizia e all'insediamento di vari *call center*, puntualmente registrato nei dati.

Gli occupati censiti dalla nostra fonte al 31.12.2005 sono in complesso 324.665: secondo le stime ISTAT del IV trimestre 2005 il lavoro alle dipendenze conta in totale 1.341.000 addetti in Piemonte, per cui il sottoinsieme che analizziamo detiene un peso relativo del 24%, che sale al 32,5% nell'industria, dove le imprese medio-grandi hanno una maggiore incidenza strutturale, mentre si riduce al 18,7% nei servizi, dove l'occupazione si sviluppa principalmente nelle piccole imprese. E' un dato da tener presente: stiamo guardando a un segmento occupazionale numericamente minoritario, anche se nella nostra regione il suo rilievo, specie nell'industria, è sicuramente maggiore che nel resto dell'Italia per le caratteristiche del tessuto produttivo piemontese, che tradizionalmente fa perno su aziende di notevoli dimensioni. La diversa incidenza settoriale non può che riflettersi sul dato di genere, per cui il peso della componente femminile, concentrata nei servizi, sarà inferiore alla media, anche se la differenza è abbastanza contenuta: le lavoratrici considerate nei rapporti aziendali ex art. 46 sono il 21% del totale, contro una percentuale del 27% circa tra gli uomini.

### Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti Occupati per genere e macro-settore di attività al 31.12.2005



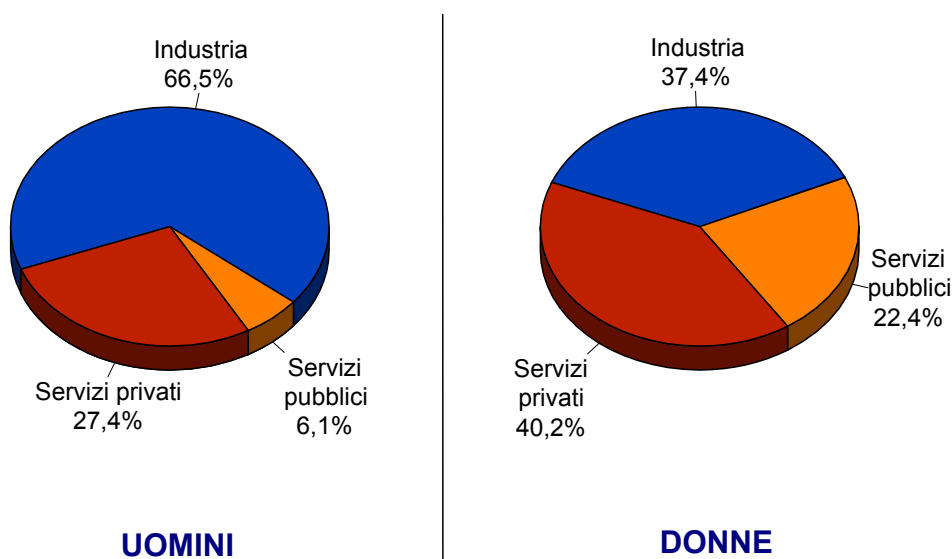
Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

Questi, infatti, sono la netta maggioranza nell'industria (128.500 su un totale di 177.500 addetti), mentre la presenza femminile è prevalente nei servizi, pubblici, dove le donne sono oltre il 70% del totale, a fronte di un equilibrio di genere quasi perfetto nei servizi privati (53.000 occupati maschi contro

52.600 donne). Come si è operato per gli ultimi bienni, le elaborazioni distinguono servizi privati da servizi pubblici, area di attività, quest'ultima, rappresentata quasi esclusivamente da aziende sanitarie ed ospedaliere, per dar conto della rilevante difformità esistente fra queste due componenti, già palese in queste prime, sommarie, risultanze statistiche. Non si è considerato, per il suo rilievo marginale in questo contesto, il settore agricolo, che è rappresentato da tre sole aziende e poco più di 500 dipendenti, operanti in attività non direttamente produttive. Il grafico alla pagina precedente e quello sottostante evidenziano, da due diversi punti di vista, la differente composizione di genere per macro-settore di attività.

## Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti

### Occupati per genere e macro-settore di attività al 31.12.2005



Elaborazione ORML su dati Consiglieria di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

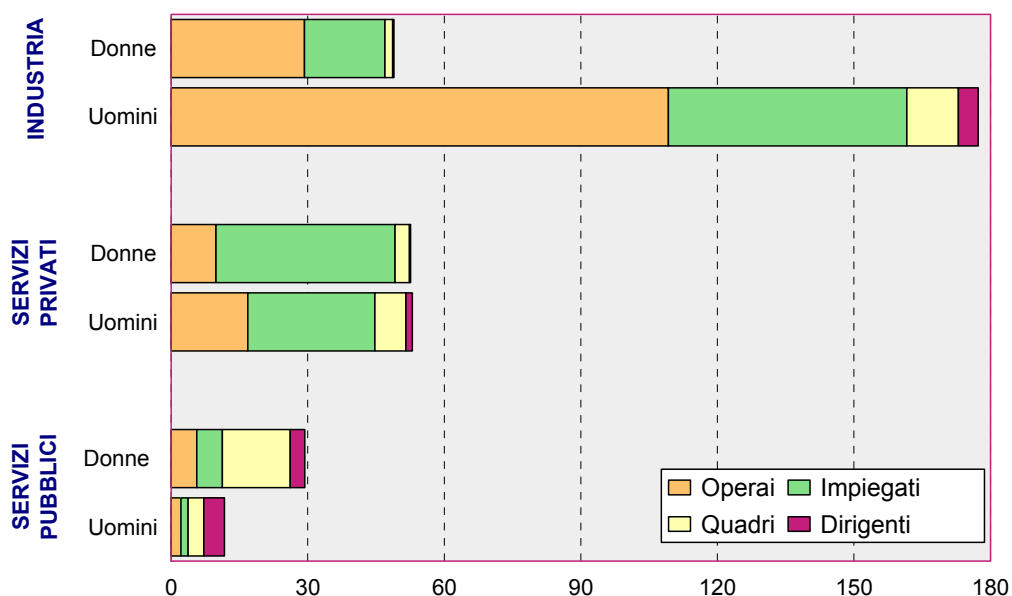
Il grafico alla pagina seguente riprende, trasponendola in orizzontale, la prima figura di questo Capitolo, evidenziando la composizione dell'occupazione per grande categoria professionale, secondo lo schema adottato nelle tabelle dei rapporti. La barra maschile nell'industria è così lunga, ad indicare la forte prevalenza di questa componente nel personale in forza alle imprese maggiori, da appiattare le altre, ma gli elementi principali sono chiaramente leggibili.

In riferimento ai macro-settori, la differenza fra area privata, industria compresa, e pubblica è netta, e spicca l'abnorme presenza nei servizi sanitari di dirigenti e quadri, dove si collocano rispettivamente i medici e le figure paramediche. Il segmento scuro delle donne dirigenti, sulla punta destra delle varie barre, si riesce a discernere praticamente solo nei servizi pubblici, dove è comunque sensibilmente più ridotto di quello maschile: nell'area privata le lavoratrici in posizione apicale sono talmente poche (lo 0,5% mediamente, 548 persone su 101.500) da non risultare materialmente

visibili nell'immagine, ma anche le figure intermedie femminili nell'industria e nei servizi privati hanno uno spazio marginale (meno di 5.000 unità in complesso). Le donne sono soprattutto impiegate (questa categoria sfiora la quota del 50% nel dato generale), anche se la presenza operaia nell'industria è considerevole, e copre quasi il 60% dell'occupazione femminile nel settore.

## Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti

### Occupazione per genere, categoria professionale e macro-settore di attività al 31.12.2005 (x1000)



Elaborazione ORML su dati Consiglieri di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

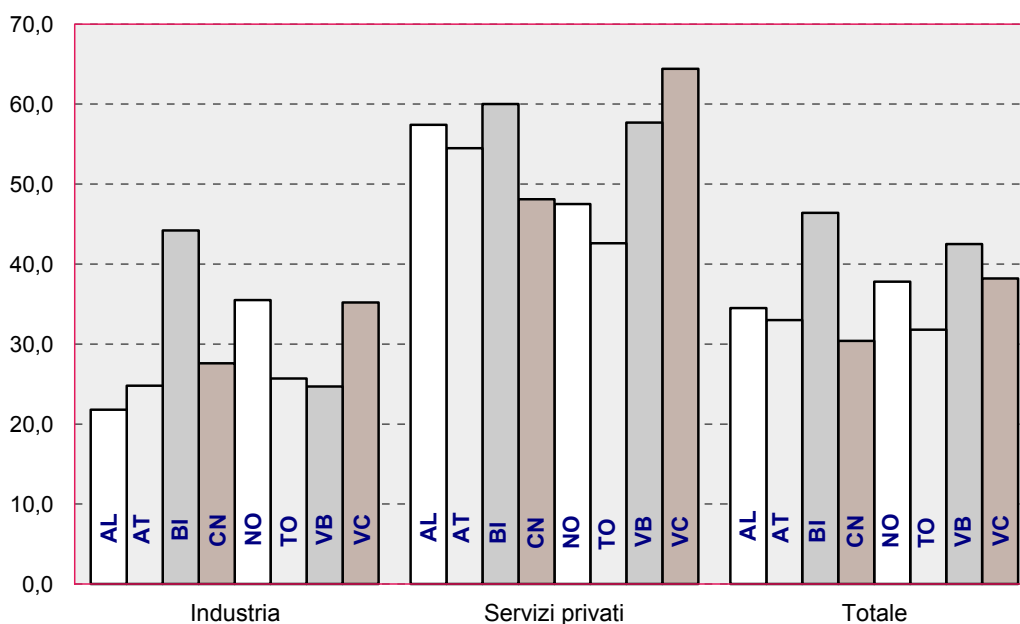
Il quadro non necessita di ulteriori commenti, e segnala il forte squilibrio di genere in relazione ai percorsi di carriera, rilevabile a tutti i livelli fra le figure dirigenziali, un po' meno stridente fra le figure intermedie, e con un sensibile divario fra privato e pubblico: se si esaminano in termini aggregati le due posizioni superiori (le dirigenti sono così poche che il dato presenta scarsa significatività statistica) si osserva che le donne così inquadrare sono il 13% del totale nell'industria, il 29,5% nei servizi privati e il 69,4% in quelli pubblici. Un esame più approfondito in merito viene svolto nel Capitolo successivo.

Si è provato inoltre ad articolare il dato per area provinciale: in realtà le elaborazioni sono sicuramente più significative su base regionale (e già a questo livello, per le problematiche evidenziate nella prima parte, dovute alle imprese plurilocalizzate, si perde qualcosa). Da un lato, il 14% dell'occupazione rilevata non è disaggregabile territorialmente, perché si riferisce ad imprese che hanno presentato una dichiarazione unica, relativa ad unità locali ubicate in diverse province; dall'altro, fatto più probante, le imprese mostrano ovviamente un relativo addensamento e una buona significatività, su Torino, che copre il 52,5% del totale, mentre c'è una dispersione della quota restante nelle altre sette province, dove i valori sono

più bassi rendendo il dato meno affidabile in termini strutturali: la presenza di una o più imprese con un numero elevato di addetti finisce per incidere in modo determinante sul risultato, con potenziali effetti distorsivi. Per evitare questo problema si è concentrata l'attenzione sul comparto privato: i dati pervenuti dai servizi pubblici, infatti, non coprono omogeneamente tutte le province e la cosa finisce per incidere sul confronto per la forte concentrazione femminile nelle attività sanitarie.

## Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti

### Incidenza dell'occupazione femminile per area provinciale e settore

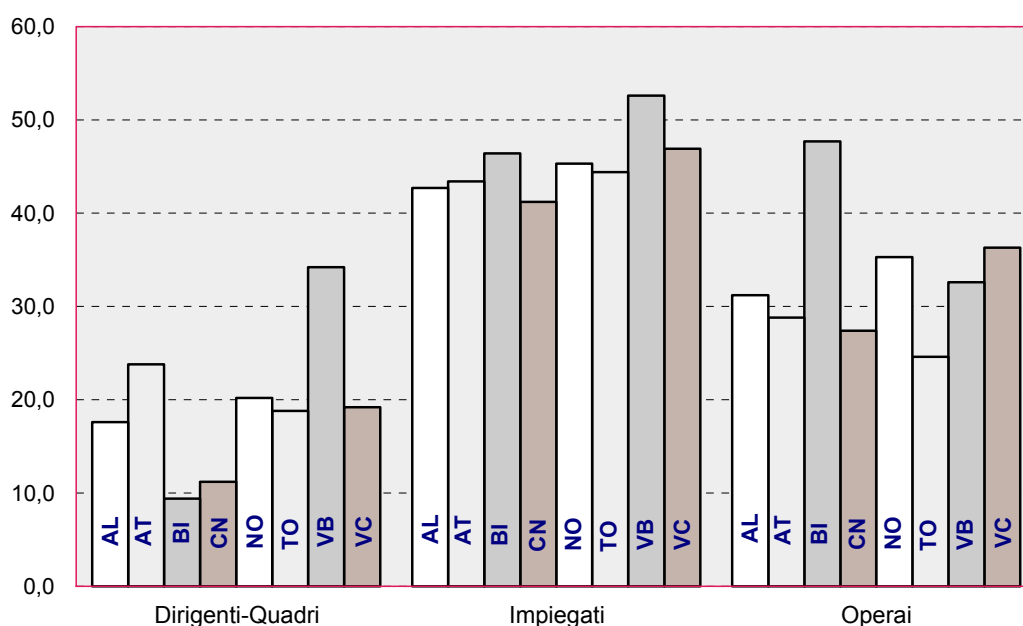


Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

Il riepilogo qui sopra mette a raffronto le varie subaree per quanto concerne il peso relativo dell'occupazione femminile in complesso e nei due macro-settori considerati. Nell'industria spicca il dato delle tre province su cui insiste il distretto tessile, con una posizione di preminenza per Biella, dove i 3/4 dell'occupazione rilevata dalla nostra fonte riguarda tale attività manifatturiera. Le barre dei servizi privati sono nettamente più alte delle altre, anche se il dato regionale tende poi ad allinearsi verso quello di Torino, che assorbe oltre il 60% degli addetti registrati per questo macro-settore e si colloca al livello più basso (42,6%, contro un massimo del 64% a Vercelli). Anche in questo caso agisce un effetto composizione, dovuto al fatto che a Torino hanno un peso rilevante, pari al 30% del totale, le attività di trasporti e logistica, dove la presenza femminile è molto bassa, mentre a Vercelli non solo non c'è alcuna azienda di quel tipo, ma di fatto le unità locali considerate sono solo 4, di cui 3 in settori (commercio, pulizia, sanità) ad elevato ricorso di manodopera femminile. La lettura del dato è quindi condizionata da fattori tecnici, ma nell'insieme, il risultato complessivo appare coerente con le attese, con una prevalenza femminile nelle aree territoriali di maggiore diffusione del tessile-abbigliamento che, com'è noto,

e come si vedrà meglio in seguito, è il comparto industriale con la maggiore presenza di lavoratrici, almeno per quanto riguarda i dati generali, non ripartiti per categoria professionale, in un contesto economico (le imprese con oltre 100 addetti) in cui l'industria ha un rilievo maggioritario.

## Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti Incidenza dell'occupazione femminile per area provinciale e categoria professionale



Elaborazione ORML su dati Consiglieria di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

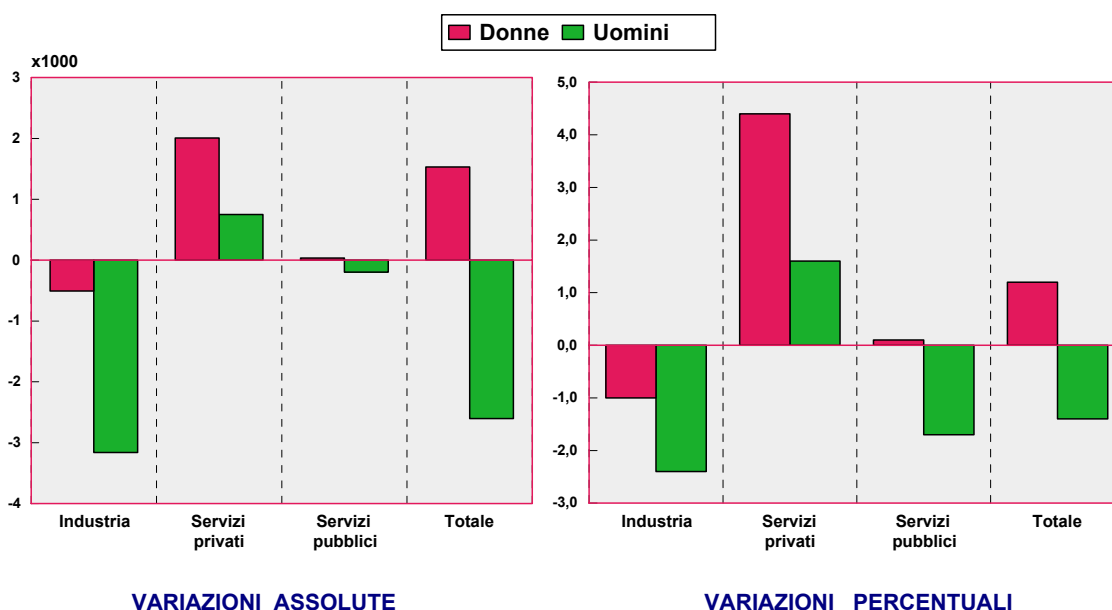
Col grafico qui sopra, relativo sempre alle attività private, si ripete l'esercizio precedente in relazione alla posizione nella professione, con problematiche interpretative non dissimili, soprattutto per quanto riguarda il segmento superiore, di dirigenti e quadri: qui spicca la barra del Verbano-Cusio-Ossola, per l'incidenza dei quadri nelle aziende sanitarie e bancarie considerate, 4 su un totale di 15, ma dove opera quasi il 90% delle figure intermedie censite a livello provinciale, con una importante presenza femminile. Il dato degli impiegati presenta, nell'insieme, una relativa omogeneità, mentre ovviamente la barra di Biella sopravanza le altre fra gli operai per il marcato ricorso alla manodopera femminile nel tessile.

Insomma, il quadro provinciale mette in luce alcune particolarità locali, peraltro ben note, ma appare viziato dalla minore rappresentatività a questo livello della base dati, e poco aggiunge all'analisi degli elementi di segregazione di genere orizzontale e verticale ricavabile dal quadro regionale.

L'archivio generale del biennio consente inoltre di seguire l'andamento occupazionale, nelle sue varie componenti, tra il 2004 e il 2005, solo nelle aziende che hanno compilato i dati di entrambe le annualità, che sono comunque la stragrande maggioranza: il quadro riepilogativo seguente

evidenzia una dinamica generale chiaramente favorevole alle donne, che limitano le perdite nel settore industriale, dove, malgrado il miglioramento del clima congiunturale emerso nella seconda metà dell'anno, l'occupazione si riduce in misura non trascurabile, e mettono a segno un risultato positivo, superiore a quello maschile, nei servizi privati, a fronte di una sostanziale stagnazione nell'area sanitaria pubblica. I valori percentuali amplificano la crescita femminile nel terziario e ridimensionano parzialmente il divario di genere nel secondario, ma ribadiscono tendenze che peraltro i rapporti ex art. 46 segnalano da tempo.

## Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti Occupati per genere e macrosettore - Variazioni 2004-2005



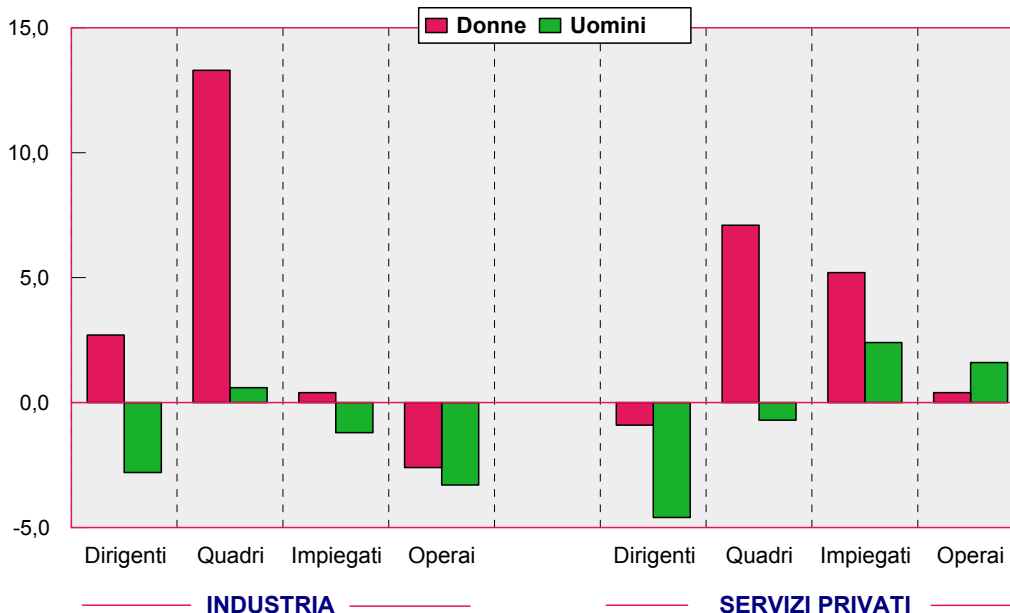
Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

L'andamento qui rilevato, infatti (flessione dell'industria più accentuata tra gli uomini, crescita dei servizi privati molto più sostenuta per le lavoratrici, scarso dinamismo dell'area pubblica), è sostanzialmente analogo a quello riscontrato in tutti i bienni precedenti disponibili, nelle variazioni di breve periodo, con varie oscillazioni, ma sempre nell'ambito del *pattern* prima individuato. Il calo dell'industria, in particolare, è pesante, se si considera che negli ultimi anni '90 i rapporti registravano oltre 220.000 occupati nelle imprese maggiori, contro i 178.000 attuali, ma si tratta di una contrazione in buona misura imputabile al processo di *downsizing* che ha investito il settore produttivo in una logica di riorganizzazione verso dimensioni aziendali più contenute attraverso scorpori, smembramenti ed esternalizzazioni. Nei servizi, invece, sembra prevalere una dinamica opposta, ben riconoscibile nell'affermazione della grande distribuzione commerciale e nella ristrutturazione dei servizi logistici, accanto all'emersione di nuovi bacini occupazionali: come già osservato, avanzano in specie i servizi alle imprese, informatica, *marketing*, *call center*. Fatto sta che ora si censiscono oltre

100.000 addetti in quest'area, contro i 75.000 scarsi del 1997 e gli 85.000 del 2001.

Segno dei tempi, trend rinvenibili anche su scala globale, in un'evoluzione che sembra però premiare le donne, che acquistano spazi crescenti, soprattutto nelle altre attività. Nell'ultimo anno, in particolare, l'occupazione maschile cede nei rami metallurgico e meccanico, dove le donne tengono il passo, e nel tessile-abbigliamento, unico caso in cui la flessione è comune ai due sessi, mentre solo il comparto alimentare registra segnali positivi, con alcune centinaia di posti di lavoro in più, per 3/4 femminili. Va segnalata la tenuta delle industrie di produzione dei mezzi di trasporto, chiaro indice dell'esaurirsi della crisi per il gruppo Fiat e per l'area della componentistica, se si considera che l'occupazione in questo comparto franava sia nel 2001 che nel 2003, perdendo migliaia di unità nel giro di dodici mesi. Il progresso del terziario interessa prevalentemente i servizi alle imprese e i trasporti, e solo il commercio mostra un lieve cedimento. Dove si innestano processi dinamici sono soprattutto le donne a trarne vantaggio; soltanto negli altri servizi, in cui l'area più consistente riguarda le attività legate allo smaltimento rifiuti e alla tutela dell'ambiente, a più alta connotazione maschile, l'incremento degli addetti coinvolge principalmente gli uomini.

### Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti Occupati per genere, macrosettore e categoria - Variazioni % 2004-05



Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

Nel grafico alla pagina precedente si riepiloga l'andamento per categorie professionali, concentrandosi sul settore privato, di per sé più interessante ai nostri fini e caratterizzato da un buon dinamismo, e guardando ai valori percentuali, che tendono ad esaltare le variazioni dei sottoinsiemi superiori, meno numerosi e quindi più sensibili a modifiche anche di limitata entità.

La *performance* femminile è sempre migliore di quella maschile, più positiva o meno negativa a seconda dei casi, con la sola eccezione dei lavoratori manuali nei servizi, relativa all'area di smaltimento rifiuti prima citata. Risalta in entrambi i macro-settori, ma soprattutto nell'industria, la crescita delle figure intermedie, rimarchevole al di là dei valori relativamente contenuti in questione: i quadri femminili nelle aziende produttive salgono da 2.840 a 3.042 unità, trainati dall'espansione nel comparto dei mezzi di trasporto, dove si osserva anche una crescita delle donne dirigenti, che altrove mostrano una sostanziale stagnazione. Questi dati sembrano indicare una buona fluidità dei percorsi professionali delle lavoratrici fino ai livelli medio-alti, ma anche una difficoltà a fare un ulteriore passo in avanti, a raggiungere il livello superiore, che permane appannaggio di poche, anzi, pochissime donne: l'analisi comparata dei tassi di entrata ed uscita, inoltre (in appendice si riporta una dettagliata documentazione statistica al proposito), evidenzia che il vantaggio femminile ai livelli superiori deriva principalmente dal surplus di ingressi di personale, mentre i tassi di uscita per genere sono quasi allineati, suggerendo un attivo processo di ricambio, con probabili connotazioni generazionali, che nella componente maschile non assume questa portata.

## LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER SETTORE

Il dato dei tre macro-settori individuati si articola internamente, con differenze non trascurabili, che rispecchiano gli orientamenti soggettivi della forza lavoro, ma che dipendono anche dal comportamento delle imprese, dalle politiche di sviluppo e di gestione del personale messe in campo.

Diamo quindi uno sguardo più ravvicinato, per ognuna delle tre grandi ripartizioni settoriali, ai livelli di segregazione orizzontali e verticali presenti nei comparti di attività considerati: questi sottoinsiemi, pur riferendosi ad ambiti produttivi sostanzialmente omogenei, sono formati da imprese con assetti organizzativi diversificati che danno luogo a differenti composizioni occupazionali.

### *L'industria*

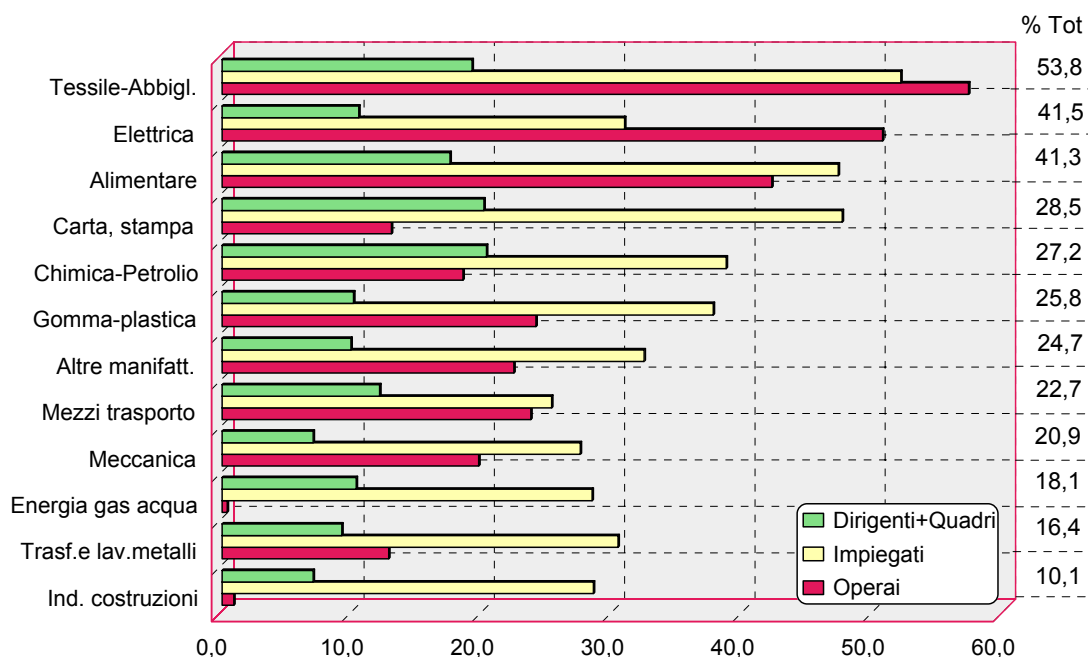
Si è già rilevata la forte preminenza maschile nel settore, aspetto strutturale ben conosciuto, che tuttavia presenta caratteristiche diverse nei vari comparti di attività.

Il grafico seguente condensa vari aspetti di interesse: come si vede dai valori percentuali incolonnati a destra, i comparti considerati, che in linea generale corrispondono per l'industria manifatturiera a quelli individuati dal Codice alfabetico a due *digit* ISTAT, con alcuni accorpamenti (nelle altre manifatturiere rientrano anche legno e lavorazione minerali non metalliferi, e le industrie di trasformazione di pelli e cuoio sono aggregate al tessile-abbigliamento), sono ordinati in senso decrescente in base all'incidenza generale dell'occupazione femminile, mentre le barre del grafico si

riferiscono al peso delle singole categorie professionali, dove, come di consueto, dirigenti e quadri sono accorpati, data la percentuale irrilevante di donne fra i dirigenti.

## Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti

### % di lavoratrici per comparto e categoria professionale nell'industria



Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

Sono tre, in sostanza, le aree di attività con una ripartizione di genere degli addetti abbastanza equilibrata: il cosiddetto settore moda (tessile-abbigliamento e pelli e cuoio), l'industria di fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche, per citare la dizione ISTAT completa, e l'industria alimentare e delle bevande. Il settore moda è l'unico con una maggioranza di donne occupate (mediamente il 53,8%, con una punta del 58% nell'industria dell'abbigliamento), concentrate, come si vede, tra le operaie e le impiegate.

In realtà, quello che le tre barre del grafico evidenziano è la relativa staticità del segmento in alto, che raggruppa dirigenti e quadri: mentre le altre due categorie mostrano oscillazioni anche sensibili tra i diversi comparti, la quota delle figure più elevate si mantiene tra il 7 e il 20% del totale, con un massimo nei comparti chimico, della carta-stampa, e nel sistema moda, e un minimo nell'industria meccanica. Anche là dove le donne sono più presenti, l'incidenza di dirigenti e quadri femminili è modesta, fortemente sotto la media. Un grafico relativo alla componente maschile, ovviamente, mostrerebbe un fenomeno opposto, con una sovrarappresentazione generalizzata degli uomini nelle posizioni apicali.

Nell'industria alimentare, secondo le attese, si rileva un forte ricorso al lavoro temporaneo fra le donne operaie, che registrano nel corso del 2005 tassi di entrata e di uscita anomali, talvolta superiori al 100% (nel senso che

il numero di assunzioni o licenziamenti femminili supera il numero di lavoratrici in forza), concentrati nel comparto dolciario, connotato da importanti fenomeni di stagionalità dell'impiego che, significativamente, toccano quasi esclusivamente le donne, perché i tassi della manodopera maschile sono solo lievemente superiori alla media. In questo sottoinsieme di imprese troviamo, infatti, 2.700 operaie circa a fine anno, a fronte di 1.800 assunzioni e 1.700 licenziamenti di lavoratrici, mentre tra gli uomini ad un dato di stock analogo corrispondono soltanto 509 entrate e 525 uscite. Ciò significa che in questo settore il peso reale dell'occupazione femminile è ben superiore a quello nominale, ottenuto con una fotografia di stock.

Come si è detto in premessa, infine, le singole imprese, di fatto, mostrano comportamenti diversificati, legati a vari fattori (soggettivi, territoriali, produttivi), rispetto al reclutamento e alla gestione del personale, e il dato medio sull'incidenza femminile può celare una notevole dispersione di situazioni: se proviamo a distribuire le imprese nei tre comparti industriali dalla maggiore presenza di donne in organico prima citati in base all'incidenza dell'occupazione femminile, otteniamo il risultato sintetizzato nella tabella seguente, dove i valori percentuali si riferiscono al numero di addetti operanti nei vari sottoinsiemi così ottenuti (le classi di ampiezza sono di per sé arbitrarie, non essendoci uno standard in proposito), non al numero di imprese; si tratta di un dato ponderato, insomma, per tener conto delle differenze dimensionali esistenti, che sono notevoli, specie nel comparto alimentare.

<b>PIEMONTE - RAPPORTI EX ART.9, L. 125/1991</b>						
<b>DISTRIBUZIONE DELL'INCIDENZA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE</b>						
<b>NELLE IMPRESE CON PIU' DI 100 ADDETTI IN ALCUNI COMPARTI INDUSTRIALI</b>						
Incidenza femminile	Numero di imprese			Distribuz.% dell'occupazione		
	Industria alimentare	Tessile abbigliamento	Industria elettrica	Industria alimentare	Tessile abbigliamento	Industria elettrica
<35%	20	4	20	39,2	15,6	34,3
35-44%	6	9	10	7,0	9,7	23,2
45-54%	5	21	6	43,0	29,9	23,5
55-64%	1	17	5	2,4	30,2	11,8
>64%	2	14	2	8,4	14,6	7,3
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>65</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>% F media</i>	41,3	53,8	41,5			

Elaborazione ORML su dati Consiglieria di Parità Regionale

Come si vede, l'articolazione del dato è ampia e differenziata nei tre settori in esame: nel tessile-abbigliamento, dove non a caso il dato medio è di oltre 10 punti percentuali superiore a quello degli altri comparti, una presenza femminile elevata è un fatto diffuso a gran parte del sistema delle imprese maggiori, mentre nelle industrie elettriche ed alimentari c'è un numero consistente di imprese con una bassa quota di donne occupate, che non si riflette che parzialmente nel valore medio per la presenza, specie

nell'alimentare, di aziende di grandi dimensioni, e quindi dal peso relativo elevato, nelle fasce superiori, specie nella classe centrale, là dove l'incidenza delle lavoratrici oscilla intorno al 50%.

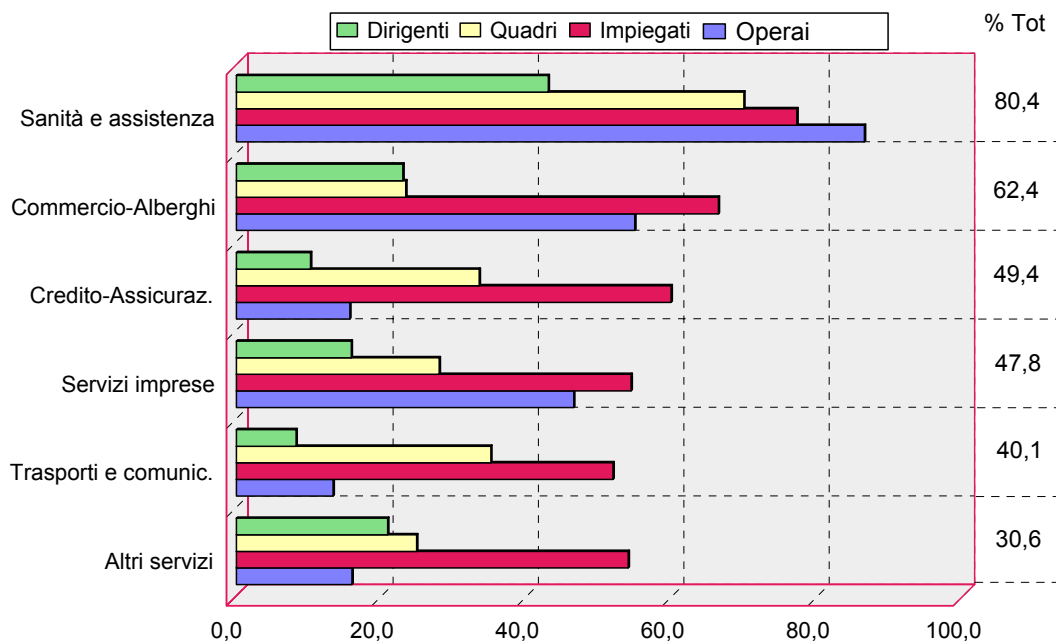
Il dato conferma quindi la relativa disomogeneità delle realtà aziendali, sia pure con il ricorso ad un indicatore grezzo che sarebbe bene declinare con una maggiore complessità, in relazione alla posizione nella professione degli occupati e alle dinamiche rilevate nel tempo.

### *I servizi privati*

Nelle aziende private del terziario, come si è visto, c'è una quasi piena parità nel numero di donne e uomini in organico, e quindi l'incidenza femminile è quasi doppia rispetto a quella del ramo industriale. I sei comparti di attività individuati internamente al macro-settore sono sempre correlati alla classificazione alfabetica ISTAT, con alcuni accorpamenti: gli alberghi e ristoranti, che sono rappresentati solo da 5 imprese, per lo più della grande ristorazione, sono aggregati al commercio, mentre l'istruzione, grande comparto a prevalenza pubblica e dalla forte connotazione femminile, praticamente assente dalla rilevazione, finisce negli altri servizi che, secondo lo standard, comprendono imprese municipalizzate di smaltimento rifiuti (il sottocomparto principale), attività culturali e ricreative e servizi personali.

## Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti

### % di lavoratrici per comparto e categoria professionale nei servizi privati



Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

La rappresentazione grafica prima costruita si può ora riprendere distinguendo fra dirigenti e quadri, data la maggiore significatività del dato

delle figure superiori; la scala si amplia, arrivando al 100%, mentre prima si fermava al 60%.

Spicca in positivo l'area sanitaria e socio-assistenziale, dove le donne non solo sono la larga maggioranza, configurando una chiara situazione di segregazione, ma raggiungono il 43% del totale fra i dirigenti e il 70% fra gli intermedi, in analogia con il dato del comparto sanitario pubblico; va segnalata anche la situazione del ramo credito-assicurazioni, in cui la composizione dell'occupazione per posizione nella professione è in generale sbilanciata verso l'alto, per cui, al di là del dato percentuale, che indica un buon risultato per le figure intermedie, ma un'incidenza davvero modesta delle donne fra i dirigenti, c'è un picco di presenze femminili tra i quadri, con oltre 1.500 unità, più della metà del totale dell'intero macro-settore, mentre l'occupazione nei servizi finanziari assorbe in complesso solo il 14% degli addetti ai servizi privati qui considerati.

Il dato della sanità e assistenza privata è interessante, ma bisogna precisare che nelle aziende di quest'area il numero di dirigenti è minimo: su 23 unità locali registrate, solo 6 dichiarano la presenza di figure apicali, e solo in 9 casi, peraltro, risultano in forza figure intermedie. La situazione è anomala, ma bisogna considerare, oltre alle differenze contrattuali rispetto al comparto pubblico, il fatto che troviamo nell'elenco soprattutto cooperative sociali, Istituti religiosi, e sedi periferiche di imprese che hanno il centro direzionale fuori regione.

I comparti citati presentano varie articolazioni interne: trasporti e comunicazioni sono ovviamente due aree contigue ma distinte, tuttavia si è riscontrato che la composizione per genere e per categoria professionale è sostanzialmente analoga in entrambi i casi, almeno per le imprese censite; idem nel caso di commercio e alberghi-ristoranti, dove comunque le attività commerciali sono assolutamente prevalenti. Più interessante il caso dei servizi alle imprese, che si possono disaggregare in vari sotto-comparti, con situazioni abbastanza differenziate, come sintetizza la tabella seguente.

<b>PIEMONTE - RAPPORTI EX ART.9, L.125/91</b>						
<b>COMPARTO DEI SERVIZI ALLE IMPRESE</b>						
<b>INCIDENZA % FEMMINILE PER AMBITO DI ATTIVITA' E CATEGORIA</b>						
<b>Ambito di attività</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>	<b>Tot occup.</b>
Informatica	13,8	23,9	49,3	35,4	44,5	8.058
Servizi avanzati	28,6	37,4	58,8	27,5	47,9	3.196
Vigilanza	0,0	20,0	32,4	7,0	9,0	1.986
Pulizia	0,0	0,0	53,2	80,2	79,6	2.913
Altri servizi	10,0	28,3	62,1	41,9	49,4	6.800
<b>TOTALE</b>	<b>15,8</b>	<b>27,9</b>	<b>54,3</b>	<b>46,4</b>	<b>47,8</b>	<b>22.953</b>
Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale						

Nel prospetto, l'ambito dei cosiddetti "Servizi avanzati", formula sintetica adottata per brevità, si riferisce principalmente alle attività degli studi professionali e tecnici, di pubblicità, di consulenza in genere e di ricerca e sviluppo; negli altri servizi rientrano, in relazione agli aggiornamenti delle Codifiche ISTAT 2002, imprese che si occupano di logistica integrata, cioè interna agli stabilimenti produttivi, *call center*, laboratori fotografici e aziende con attività varie non classificabili altrove.

Guardando all'incidenza complessiva delle lavoratrici, si rileva, secondo le attese, una concentrazione femminile nelle imprese di pulizia, e maschile nei servizi di vigilanza. Le imprese di pulizia, per lo più cooperative o grandi ditte con sede fuori regione, dichiarano praticamente solo figure operaie e pochissimi impiegati: anche l'occupazione delle agenzie di vigilanza è concentrata su posizioni di basso profilo. La collocazione femminile migliore si registra nei servizi avanzati, dove nelle attività di consulenza e marketing molte donne trovano spazio anche a livelli elevati, anche se bisogna avvertire che i numeri in questione sono bassi, una trentina di donne dirigenti e 150 quadri.

Nei servizi alle imprese si rilevano consistenti movimenti occupazionali, legati principalmente alle attività di informatica e ai *call center*, che configurano non soltanto intensi flussi in entrata e in uscita, come nel caso dell'industria alimentare prima analizzato, ad indicare un elevato ricorso a lavoratori e lavoratrici a termine, ma anche un saldo assunzioni-cessazioni largamente positivo, in particolare fra gli impiegati, segnalando una significativa crescita degli addetti. Questa, infatti, è l'area economica nell'insieme in esame caratterizzata dal maggiore incremento occupazionale nel corso del 2005: + 1.468 unità in complesso, più della metà della crescita registrata dai servizi privati, pari a +7,6%, con una concentrazione fra le donne, che assorbono oltre l'80% dei nuovi posti di lavoro, con un tasso di espansione del 13,6%, che arriva quasi al 25% tra le impiegate.

Il saldo positivo è in effetti per gran parte attribuibile alle attività di *customer care* tipiche dei *call center*, con un contributo apprezzabile, ma sensibilmente inferiore, dell'ambito informatico in senso stretto, mentre è irrilevante, prossimo allo zero, l'apporto delle altre componenti del comparto. I *call center*, dunque, in questa fase, non solo alimentano intensi flussi di assunzioni e cessazioni, dovuti al carattere temporaneo di gran parte delle modalità di impiego adottate, ma sembrano creare nuova occupazione, soprattutto femminile, in misura davvero rilevante. Non è chiaro, peraltro, se nei rapporti dell'art. 46 la movimentazione prodotta da queste strutture sia registrata per intero, essendo in misura non trascurabile legata ad assunzioni da agenzie di somministrazione che non dovrebbero risultare, se il datore di lavoro effettivo è l'agenzia di intermediazione, per non parlare dei contratti a progetto, che potrebbero anch'essi essere rilevati solo parzialmente: è probabile che il dato sottostimi i flussi reali, e, d'altra parte, è possibile che il saldo positivo sia legato a processi di stabilizzazione di personale assunto con queste forme contrattuali, non considerati dalle

tabelle dei rapporti ex art. 46, costruite quando il lavoro interinale e parasubordinato ancora non esistevano.

### *I servizi pubblici*

Come si è detto, le aziende pubbliche registrate dalla nostra fonte sono essenzialmente Aziende Sanitarie Locali e Aziende Sanitarie Ospedaliere, che presentano una composizione occupazionale uniforme. In effetti, le assunzioni realizzate da entrambe le strutture, come è ben evidente nei dati sugli avviamenti al lavoro dei Centri per l'Impiego, sono massicciamente orientate verso personale sanitario, con una quota minoritaria di figure impiegate o di supporto, e così risulta anche nei dati di stock, nei quali la presenza di dirigenti e quadri, cioè in gran parte medici e infermieri o figure para-mediche, è pari ai 2/3 del totale.

Peraltro, l'occupazione nel settore appare stagnante e tendenzialmente in diminuzione, con tassi di entrata ed uscita bassi, che tendono ad alzarsi solo nelle ASO per le impiegate, per le quali la movimentazione appare più intensa e dà luogo ad un saldo positivo (+260 unità), più che compensato però dalla flessione delle lavoratrici manuali (-290 unità). In quest'area di attività sono le figure operaie, infatti, a ridursi di numero, con un calo del 7% nell'ultimo anno, a fronte di una stabilità fra dirigenti e quadri, e qualche spunto positivo, come prima accennato, fra le impiegate delle Aziende Ospedaliere. C'è da chiedersi, però, se il quadro è davvero completo, perché c'è sicuramente personale integrativo proveniente da società cooperative che la nostra fonte non può registrare (anche se in Piemonte i livelli dovrebbero essere contenuti), e che probabilmente presenta aspetti più dinamici.

Come si è accennato in premessa, inoltre, alcuni Enti Locali piemontesi di dimensione medio-grande hanno presentato spontaneamente i rapporti per il biennio in esame, pur non essendo tenuti. Si tratta di sei realtà, concentrate nelle province di Torino e Alessandria, per un totale di 16.800 addetti, cifra tutt'altro che marginale, che sollecita almeno una sommaria analisi dei dati. Anche in queste realtà pubbliche le donne sono la maggioranza degli occupati, il 65%, ma diventano una minoranza tra i dirigenti, dove la quota scende al 30%, mentre il dato dei quadri si distribuisce in modo quasi paritario tra i due generi. Le lavoratrici, secondo le attese, sono in prevalenza impiegate, una categoria nella quale la percentuale femminile supera il 70% del totale, ma con una presenza maggioritaria anche tra gli operai.

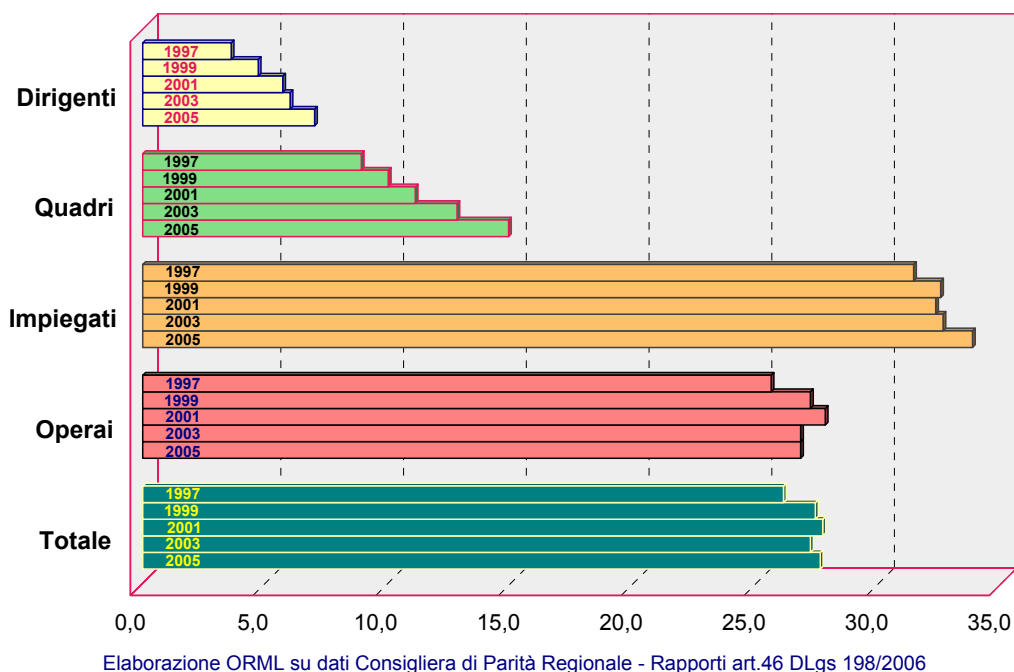
Dunque, in questo comparto, anche se i dati sono solo parzialmente rappresentativi, il quadro risulta simile a quello rilevato nelle strutture sanitarie, anche se si osserva in generale una maggiore incidenza degli uomini tra gli occupati, ovvero una minore segregazione femminile. Nel corso del 2005, in analogia con i dati di ASL e ASO, si rileva una lieve flessione di addetti (-2%), ripartita fra uomini e donne, e dovuta principalmente alla flessione delle figure operaie (-9,5%).

## LE DINAMICHE DI MEDIO PERIODO

Questo Capitolo si pone l'obiettivo da un lato di verificare in termini generali la dinamica della collocazione femminile nelle varie categorie professionali, con particolare riferimento a quelle superiori, sulla base delle informazioni disponibili, che per il Piemonte consentono di costruire una serie storica a cadenza biennale dal 1997 al 2005, in relazione al quadro censito dai rapporti art. 46 al 31 dicembre; dall'altro lato, di operare una verifica puntuale sull'andamento dell'occupazione per settore, genere e categoria nei quattro anni compresi tra il 31.12.2002 e il 31.12.2005, prendendo in considerazione solo le imprese che hanno compilato in modo completo i rapporti degli ultimi due bienni, 2002-2003 e 2004-2005.

L'analisi generale conferma quanto più volte espresso nelle pagine precedenti, cioè che si registra una progressiva crescita della presenza femminile, più marcata ai gradini superiori della scala gerarchica. Distinguiamo fra industria e servizi privati, per cui disponiamo di una serie completa e relativamente omogenea, supponendo che l'alternarsi di imprese tra quelle censite influisca solo in misura marginale sul dato aggregato ed operando eventuali aggiustamenti ove opportuno.

### Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti Incidenza percentuale delle donne per categoria professionale INDUSTRIA - Serie storica 1997-2005



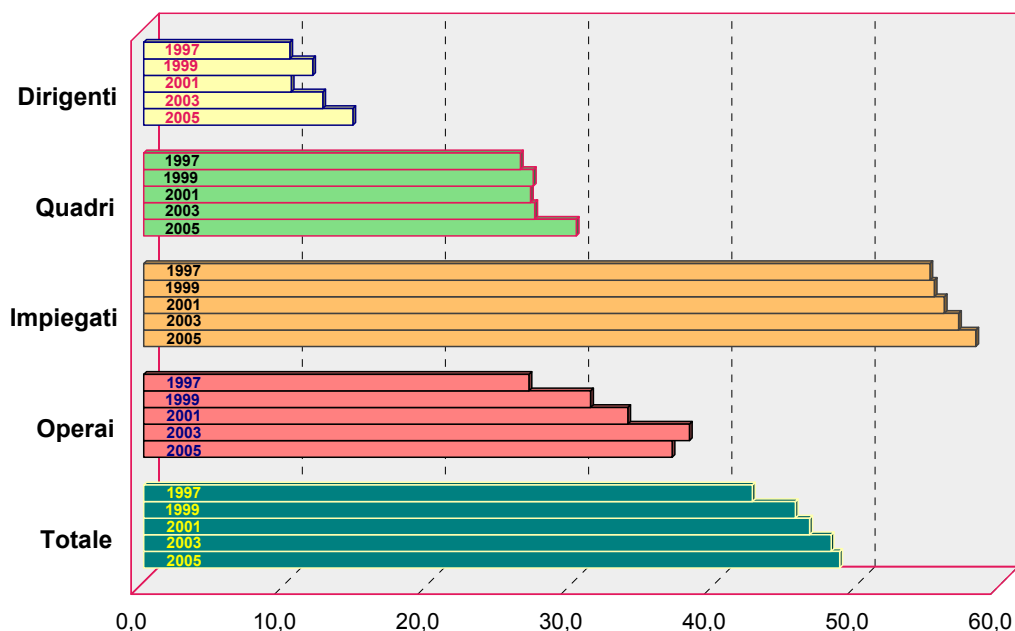
Nell'industria (grafico qui sopra) si registra una crescita lineare e apprezzabile della presenza femminile tra dirigenti e quadri: fra i dirigenti si passa dal 3,6% del 1997 al 7% attuale, un virtuale raddoppio, ma i valori assoluti sono davvero modesti, da 174 a 306 unità, su circa 4.500 persone interessate in complesso; tra le figure intermedie la crescita è dal 9% al 15%

circa, e qui i numeri sono già più consistenti, da 900 a 1.700 unità su oltre 10.000. Nel complesso, la presenza femminile, dopo un incremento iniziale, si stabilizza poco al di sopra del 27%, con un apprezzabile rialzo della quota delle impiegate (dal 31 al 34% circa) e una lieve tendenza riflessiva, negli ultimi anni, della presenza femminile tra gli operai.

Un'analisi più dettagliata, per comparto di attività manifatturiera, sulle due figure superiori è condizionata dalla scarsa significatività dei dati: il valore aggregato, dirigenti + quadri, mostra comunque un miglioramento generalizzato, più sensibile nelle industrie dei mezzi di trasporto e della gomma-plastica, ma in quest'ultimo caso la crescita è concentrata fra i quadri, perché le donne dirigenti in questo ambito produttivo si contano sulle dita di una mano.

### Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti

Incidenza percentuale delle donne per categoria professionale  
**SERVIZI PRIVATI - Serie storica 1997-2005**



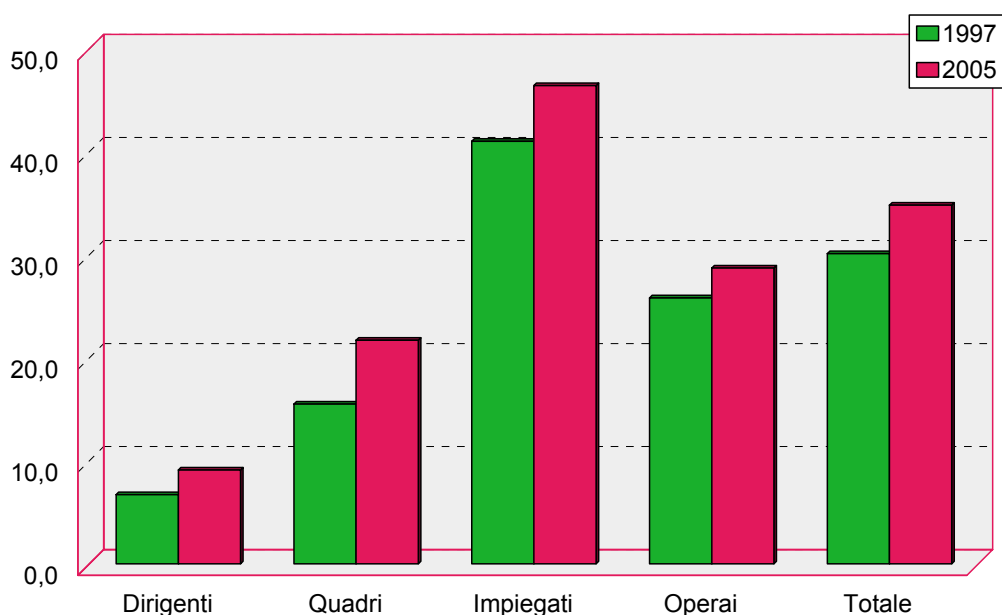
Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

Nei servizi privati, per contro, si osserva un aumento progressivo della presenza femminile complessiva (le barre scure in basso), che si concentra fra impiegate ed operaie nei primi anni, mentre solo nell'ultimo periodo cresce in modo significativo la quota di donne dirigenti (dal 10% del 2001 al 14,6% del 2005) e quadri (dal 27 al 30% nel quinquennio citato). I dati sono stati parzialmente riaggiustati per renderli più omogenei, ovviando alle distorsioni derivanti da alcuni fattori tecnici; i valori sono comunque più oscillanti rispetto all'industria per le dimensioni più ridotte dell'universo di riferimento, ma le tendenze generali sono nell'insieme chiare, e confermano l'espansione femminile rilevata anche nei dati ISTAT, ma con minore evidenza ai gradini superiori rispetto al secondario, dove i livelli di partenza, d'altra parte, sono davvero molto bassi, in confronto. Non si rilevano

apprezzabili differenze nell'andamento dei comparti di attività in cui si può scomporre il terziario privato.

Nel complesso, sempre al netto dei servizi pubblici, che nel biennio iniziale disponibile, il 1996-97, non erano stati in alcun modo censiti, la presenza femminile cresce in tutti gli ambiti professionali considerati nel confronto 1997/2005, riportato nel grafico seguente.

### Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti Incidenza percentuale delle donne per categoria professionale Confronto 1997/2005 (al netto dei servizi pubblici)



Elaborazione ORML su dati Consiglieria di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

Ci si avvicina al 50%, peraltro, solo tra le figure impiegatizie, dove le donne sono il 46,4% del totale nel 2005, e si guarda solo ad una componente dell'occupazione, tralasciando la parte più cospicua rappresentata dalle piccole imprese, tuttavia il guadagno femminile appare evidente, ed è proporzionalmente maggiore fra i quadri ed i dirigenti.

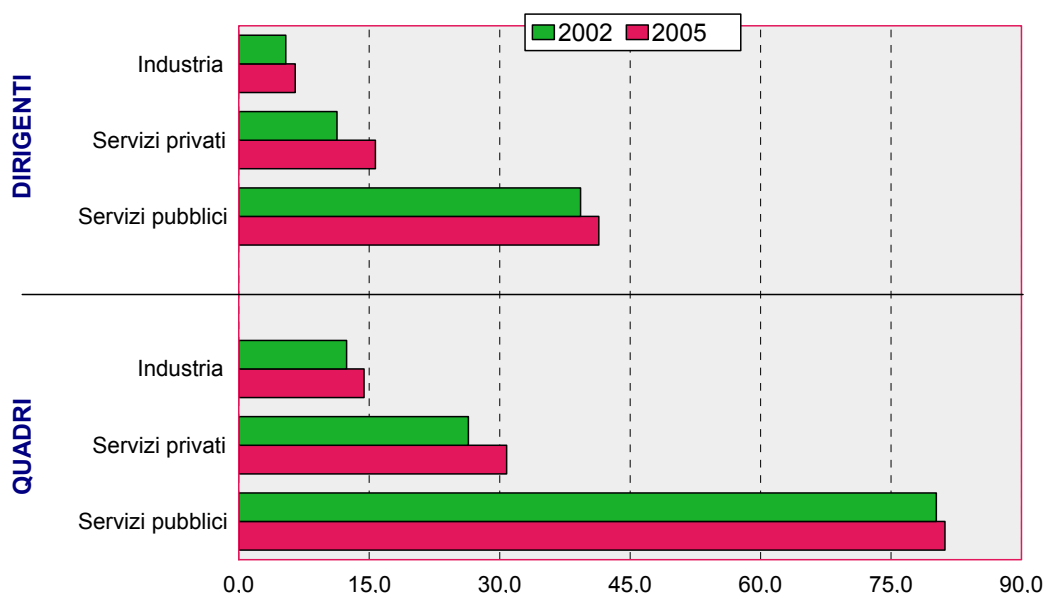
Passiamo ora all'altro argomento oggetto di analisi, le tendenze occupazionali 2002-2005 nelle imprese compresenti nell'universo di indagine: si tratta di circa 600 imprese, per un totale di 245.000 addetti nel 2005, pari a poco più del 75% del totale; nel 2002 il tasso di copertura è superiore, pari all'80%. Ovviamente, si perdono un certo numero di imprese, specie quelle prossime alla soglia inferiore dei 100 dipendenti, che entrano ed escono dal campo di osservazione, oltre a quelle che per qualche motivo sono assenti in uno dei due bienni o non risultano confrontabili per motivi imputabili in linea di massima a processi di riorganizzazione aziendale.

L'andamento generale, coerentemente con le attese, mostra una sensibile diminuzione dell'occupazione industriale (-10.400 unità, -6,3%), a fronte di una crescita nei servizi privati (+2.700 addetti, +4,8%) e di una lieve

flessione dei dipendenti dei servizi pubblici (-200 unità, -0,7%). Il saldo complessivo, stando questi risultati, è negativo: -7.918 addetti, -3,1%. L'occupazione nelle grandi imprese, come registra anche la specifica indagine condotta dall'ISTAT, tende a diminuire per vari fattori, come si è già osservato, non solo derivanti da un'effettiva contrazione degli addetti, ma anche connessi a fenomeni di esternalizzazione e di scorporo.

I dati confermano una crescita della presenza femminile in tutti e tre i macro-settori individuati e in tutte le categorie professionali, con intensità differenziate, più marcata nel caso di quadri e dirigenti e per i servizi privati, ma comunque rilevabile in tutti gli incroci ricavabili dalle variabili citate. Nel complesso la presenza femminile sale dal 36 al 37,3%. Il grafico seguente si concentra sulle due figure superiori ed esplicita l'osservazione precedente.

### Piemonte - Imprese con oltre 100 addetti Incidenza percentuale delle donne per macro-settore di attività Confronto 2002/2005 - dirigenti e quadri



Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale - Rapporti art.46 DLgs 198/2006

In Appendice si trova un quadro statistico dettagliato delle due annualità e delle variazioni numeriche e del peso relativo delle lavoratrici nel quadriennio, a cui si rimanda per eventuali approfondimenti. Il quadro non si discosta, in sostanza, da quello prima analizzato di più lungo periodo, pur con accentuazioni particolari, ma sempre in un contesto favorevole alla componente femminile.

La costruzione di un *data base* unitario fra gli ultimi due bienni disponibili, che in prospettiva potrà essere allargato al biennio 2006-2007 e ricongiunto all'indietro almeno con il primo biennio del 2000, costituisce un punto di partenza per incrociare la situazione strutturale delle varie imprese con le dinamiche occupazionali da loro attivate, ricavando degli indici utili a discriminare all'interno dell'universo considerato.

Nella tabella seguente vediamo un semplice incrocio fra l'incidenza percentuale femminile sull'occupazione totale, articolata in classi e l'andamento tendenziale di questa percentuale, anch'esso distinto in quattro classi, dove le due centrali (lieve flessione e lieve aumento) indicano una situazione prossima alla stabilità, con variazioni ridotte e oscillanti intorno allo zero del tasso di presenza femminile nel quadriennio.

<b>PIEMONTE - RAPPORTI EX ART.9, L.125/91</b>						
<b>IMPRESSE CON DATI OCCUPAZIONALI AL 2002 E AL 2005</b>						
<b>INCIDENZA DELLE DONNE SUL TOTALE NEL 2005</b>						
<b>E VARIAZIONE TENDENZIALE DELLA QUOTA FEMMINILE</b>						
Macro-settore	Presenza % femminile al 31.12.2005	Dinamica della presenza femm. 2002-05				TOTALE
		In calo	Lieve flessione	Lieve crescita	In aumento	
<b>TOTALE</b>	0-10%	20	25	12	31	88
	10-25%	21	49	50	46	166
	25-40%	11	38	34	14	97
	41-60%	6	55	74	10	145
	60-75%	4	25	37	4	70
	75-100%	0	8	23	3	34
	TOTALE	62	200	230	108	600
<b>INDUSTRIA</b>	0-10%	18	24	11	20	73
	10-25%	15	46	40	38	139
	25-40%	9	31	27	10	77
	41-60%	4	42	47	8	101
	60-75%	2	6	12	3	23
	75-100%	0	3	7	0	10
	TOTALE	48	152	144	79	423
<b>SERVIZI PRIVATI</b>	0-10%	2	1	1	11	15
	10-25%	6	3	10	7	26
	25-40%	2	7	7	4	20
	41-60%	2	13	26	2	43
	60-75%	2	19	11	1	33
	75-100%	0	5	15	3	23
	TOTALE	14	48	70	28	160

**Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale**

Le differenze strutturali fra industria e servizi privati sono evidenti: nel secondario più dei 2/3 delle aziende denunciano una presenza femminile inferiore al 40%, mentre nel terziario la situazione è quasi capovolta, con il 62% di imprese al di sopra di tale soglia. Il saldo fra imprese con un'incidenza delle lavoratrici in crescita e in calo è largamente positivo, come prevedibile, viste le tendenze generali, anche se i numeri sono limitati perché il 70% delle imprese registra una relativa stabilità della presenza femminile: nell'industria le tendenze positive sono peraltro meno marcate, anche se chiaramente individuabili.

Su questa strada, di analisi più ravvicinata ed orientata a fornire indicazioni concrete alle politiche, si intende lavorare nel prossimo futuro, raffinando l'analisi e incrociando il dato generale con quello relativo alle categorie professionali con particolare attenzione alle posizioni superiori.

Sotto questo profilo, emerge in prima battuta un dato particolarmente significativo: nell'industria nel 2005 ci sono ben 170 aziende che non hanno in organico nessuna donna inquadrata come dirigente o quadro, fra cui 88 aziende del metalmeccanico, 30 del tessile-abbigliamento (nelle quali, fra l'altro, la presenza femminile tra i dipendenti è in totale sempre, con una sola eccezione, superiore al 40%), e 9 dell'alimentare. E' un dato che fa riflettere, che va, ovviamente, analizzato più in dettaglio (in alcune aziende il numero di figure superiori è ridotto al minimo, ma sono comunque già state escluse quelle imprese che non hanno denunciato nessuno dipendente, né uomo né donna, nelle posizioni superiori), e che indica la necessità e l'urgenza di un'opera di sensibilizzazione ed incentivazione alla creazione di spazi, almeno minimi, per il personale femminile qualificato.

### 3. UN QUADRO DI SINTESI ED ALCUNE CONSIDERAZIONI



Nei due contributi precedenti si è cercato di tracciare un profilo aggiornato, non esaustivo, ma ampio e circostanziato, sulla condizione femminile nel lavoro oggi in Piemonte, per provare ad abbozzare qualche risposta alla domanda di base che si formulava nella premessa all'analisi dei dati ISTAT: a che punto siamo ?

Si sa che le donne sono partite in ritardo e in svantaggio nel loro inserimento sul mercato del lavoro: parliamo, ovviamente, di lavoro retribuito, che è poi quello che conta, che viene considerato e valorizzato in una società così attenta agli aspetti materiali. Se ci si riferisce al "lavoro" *tout court*, alle attività che a vario titolo si svolgono quotidianamente, siano esse legate ad una professione o, semplicemente, alla cura della casa e della persona, il quadro cambia radicalmente, e il contributo femminile in termini di ore di impegno lavorativo diventa preponderante, come varie ricerche sui tempi di vita hanno sottolineato, evidenziando il forte squilibrio di genere nel lavoro domestico, pur in via di attenuazione fra le nuove generazioni.

Ma in questa sede ci riferiamo, chiaramente, al lavoro retribuito, pur senza trascurare l'altra componente, che condiziona la presenza femminile sul mercato "ufficiale". Sotto questo profilo, negli ultimi decenni le donne si sono attrezzate per ben figurare, per migliorare le proprie *chances*, con la diligenza e l'attenzione che le contraddistingue, operando in particolare un forte investimento in formazione, dove ormai, come si è sottolineato, non temono confronti con l'altro sesso; il calo del tasso di natalità, lo sviluppo di forme flessibili di organizzazione del lavoro, l'estensione dei servizi rivolti alla famiglia, l'introduzione dell'innovazione tecnologica anche nelle attività domestiche hanno inoltre contribuito a ridurre e a gestire con meno affanno il peso degli impegni familiari, senza considerare i progressi sul piano soggettivo, un atteggiamento più dinamico e meno legato ad una prospettiva di vita concentrata sul ruolo di casalinga, la caduta di alcune barriere di ordine culturale, la maggiore condivisione del lavoro in casa che sembra caratterizzare i giovani, ... , insomma, sulla carta si sono create le condizioni per il raggiungimento di una sostanziale parità sul mercato del lavoro, e tuttavia il divario di genere resta ampio e si va restringendo con grande lentezza e vischiosità.

La documentazione raccolta nelle pagine precedenti ci consegna, nel bene e nel male, alcune certezze:

- la situazione va migliorando progressivamente, sia in termini quantitativi che qualitativi;
- la condizione femminile sul lavoro risulta connotata da elementi di fragilità e da una maggiore esposizione rispetto agli uomini ai fenomeni di precarietà e di marginalità lavorativa;
- la progressione di carriera è lenta e faticosa, e raramente le donne raggiungono il gradino superiore della scala gerarchica;
- permane un'elevata segregazione di genere, orizzontale e verticale, solo scalfita dai cambiamenti sociali avvenuti negli ultimi decenni.

L'evoluzione positiva della presenza femminile, a tutti i livelli, è documentata con chiarezza sia dall'evoluzione del tasso di occupazione, sia dall'analisi dettagliata dei rapporti dell'art. 46. Nei dati più generali dell'ISTAT la crescita della presenza femminile appare connessa principalmente alla forte spinta espressa dalle donne adulte, favorita dalla creazione di posti di lavoro nel terziario in aree loro congeniali e dall'espansione del part-time. D'altra parte, come si è sottolineato, ad un aumento del numero di "teste" occupate si associa una riduzione delle ore medie di lavoro e una presenza più che proporzionale delle donne in impieghi temporanei o di tipo stagionale, fattori che di fatto ridimensionano, pur senza invalidarli, gli elementi statistici positivi di tipo meramente quantitativo.

I dati dell'art. 46 si riferiscono ad un'area occupazionale delimitata e, per certi versi, protetta, e hanno forzatamente un significato parziale, ma confermano anche su questo versante dinamiche virtuose, evidenziando peraltro, aspetto non rilevabile nei dati dell'indagine delle forze di lavoro, uno scarto netto e di natura apparentemente strutturale fra settore pubblico e privato. Le donne sembrano godere di diversi trattamenti in queste due aree di attività, con un più agevole accesso a percorsi di carriera nel ramo pubblico (ma sempre con una certa resistenza a superare il gradino finale per passare alla qualifica dirigenziale), cosa che suggerisce la presenza di elementi di discriminazione nell'impiego privato, in qualche modo connessi alla maggiore discrezionalità dei meccanismi di selezione e alla forte accentuazione della disponibilità a sopportare carichi di lavoro e di stress che mal si conciliano con gli impegni familiari, come già si era evidenziato nell'analisi dei bienni precedenti.

Sta di fatto, come si è già ricordato, che la difficoltà per le donne a raggiungere posizioni apicali è palese e diffusa, e documentata, oltre che nell'analisi dei rapporti ex art. 46, anche dall'approfondimento condotto sulla collocazione delle persone con un titolo di studio terziario, dove si evidenzia il rischio di un fenomeno di *overeducation* per le donne, ovvero di una insufficiente valorizzazione delle competenze possedute, ma si rimarca anche l'apparente instaurarsi di "...un processo generazionale che "trascina" l'espansione femminile nei gradini più elevati della scala gerarchica ... la formazione di un'onda [lunga] che dovrebbe portare ad un progressivo rialzo della presenza femminile tra i dirigenti, anche se restiamo sempre lontani da un equilibrio sostanziale di genere, che non può che essere promosso dalle politiche...". La connotazione generazionale dei processi in atto che coinvolgono la componente femminile, con la sostituzione di forza lavoro giovane, preparata e determinata, a forza lavoro anziana, a bassa qualificazione e meno motivata ad una crescita professionale, è senza dubbio rilevante ed implica di per sé tempi lunghi, com'è logico, ulteriormente diluiti dalla tortuosità dei processi di stabilizzazione e assestamento dell'impiego oggi rilevabili tra i giovani.

Si ritorna a più riprese, infine, sulla segregazione, maschile (essenzialmente orizzontale) e femminile (sia orizzontale che verticale), da diversi punti di vista, ma che ribadiscono la necessità di ripianare le asimmetrie riscontrate

secondo una logica non puramente meccanica (il conseguimento di una quota paritaria, *fifty-fifty*, tra uomini e donne ai vari livelli e ambiti di attività), ma di valorizzazione delle differenze e delle scelte individuali. Questo a partire, ovviamente, dall'orientamento scolastico di base, perché già a quel livello, come si è osservato, si divaricano dei percorsi che tendono a mantenersi separati, per conseguenza, allo sbocco sul mercato del lavoro. L'analisi delle qualifiche di assunzione nei contratti di apprendistato ben evidenzia la polarizzazione esistente tra i ragazzi e le ragazze in uscita dalla scuola dell'obbligo o da una frequenza senza successo nelle medie superiori, due binari paralleli che stentano a intersecarsi anche quando cresce il grado di scolarità, confinando le donne ad attività più di carattere sociale e gli uomini piuttosto a mansioni di natura tecnica. Su questi aspetti le politiche dovrebbero operare con determinazione, perché un'eccessiva divaricazione di genere, la concentrazione di uomini e donne in specifiche mansioni, si traduce nei fatti in un impoverimento culturale, in un appiattimento di ruolo su stereotipi consolidati, mentre un maggiore scambio tra i sessi e le generazioni è foriero di dinamicità e di reciproco arricchimento.

Nella relazione sull'art. 46 si è cercato di imprimere una prima sterzata in direzione di un utilizzo *policy-oriented* dei rapporti aziendali; ancora poca cosa, in rapporto alle necessità e alle potenzialità offerte dallo strumento, ma una sottolineatura del fatto che, al di là dell'analisi aggregata che questi consentono, una loro piena fruizione passa per un'analisi di tipo micro, finalizzata a discriminare all'interno dell'universo di riferimento le situazioni che sollecitano o suggeriscono un qualche intervento a sostegno di processi virtuosi in atto o per rafforzare la presenza femminile.

Certo, il nodo della insufficiente valorizzazione delle donne sul lavoro non si può aggredire efficacemente senza cercare di incidere sulla loro collocazione sociale, sui vincoli derivanti dagli impegni familiari e la necessità di una maggiore condivisione da parte del partner, nel potenziamento dei servizi alla famiglia e in un'opera di sensibilizzazione volta a infrangere pregiudizi e stereotipi consolidati: interventi di natura indiretta e che presuppongono tempi lunghi, ma che appaiono determinanti per liberare forza lavoro femminile che, al di là, delle sue qualità intrinseche, è oggi essenziale anche solo per colmare lacune di ordine strettamente quantitativo, in una situazione in cui l'offerta di lavoro si va assottigliando e la ripresa, seppur ancora timida ed incerta, sembra prendere piede e portare con sé una crescita della domanda di lavoro che rischia di restare parzialmente inevasa.

I dati ISTAT 2006 segnalano, in specie, un aumento davvero consistente della richiesta di lavoratori e lavoratrici qualificati, indicando un orientamento delle imprese molto più netto che in passato verso personale in possesso di livelli medio-alti di istruzione, un *target* di popolazione dove la presenza femminile è prevalente e sottoutilizzata: una rottura degli steccati che sembrano ancora dividere lungo precise linee di segregazione le carriere di uomini e donne e una maggiore apertura alle esigenze di realizzazione professionale che le ragazze esprimono sembrano oggi fattori

necessari e imprescindibili per garantire un armonico e performante sviluppo del sistema Piemonte.