

REGIONE PIEMONTE  
DIREZIONE FORMAZIONE PROFESSIONALE - LAVORO

L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE IN PIEMONTE  
NELLE IMPRESE CON PIÙ DI 100 ADDETTI  
(art.9, L.125/91)

Un'analisi del biennio 2000-01

OSSERVATORIO REGIONALE SUL MERCATO DEL LAVORO

**Organizzazione e trattamento dati:** Marisa Beretta, Adalgisa Dalmazzo, Paola Dondena, Mauro Durando, Filippo Di Crescenzo, Giovanni Garutti, Isabella Iorfida, Gianfranco Pieve, Fedora Tridello

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

## PREMESSA

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 ai sensi dell'articolo 9 della L.125/91 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.9 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 rete delle Consigliere Provinciali.

L'ORML, infatti, ha predisposto un sistema informatico di gestione delle dichiarazioni aziendali, a partire dal biennio 1996-97, che consente da un lato di costruire un *data base* completo e facilmente fruibile dell'occupazione, articolata per genere, posizione nella professione e tipologie contrattuali, per citare le variabili maggiormente in uso, nelle principali imprese piemontesi (quelle, per intenderci, più direttamente interessate da azioni positive) ma che permette anche, dall'altro lato, di realizzare elaborazioni aggregate a livello regionale per approfondire l'analisi del complesso rapporto fra donne e lavoro, sia in termini strutturali, sia in relazione alla sua evoluzione negli ultimi anni.

Un periodo che ha visto in Piemonte, come in Italia e nel resto dell'Europa, una progressiva crescita della partecipazione femminile al lavoro, per la pressione esercitata da una nuova generazione di donne con elevati livelli di scolarizzazione e forti aspettative di crescita professionale nelle imprese in cui si inseriscono, ma anche per la spinta impressa dalle donne adulte, che sempre più numerose cercano di rientrare al lavoro dopo una fase di "inattività" per dedicarsi ai figli e alla famiglia, o che vi si affacciano per la prima volta, in cerca di un reddito integrativo a quello del coniuge o di risorse primarie per mantenere un tenore di vita decoroso dopo la separazione, un fenomeno ormai ampiamente diffuso.

Servono, dunque, dati sempre più approfonditi per approntare efficaci politiche del lavoro e della formazione e per capire con cognizione di causa a che punto siamo, quali sono gli ostacoli che ancora si frappongono alla effettiva parità di genere e come si possono rimuovere, per misurare i progressi realizzati e quanto ancora resta da fare.

I dati presentati in questo volume costituiscono a tal fine uno strumento importante, ed evidenziano un trend di lenta ma progressiva crescita della presenza femminile nell'occupazione, fra tutte le categorie professionali, anche nelle figure apicali dunque, ma segnalano per contro il forte divario di genere che ancora permane fra dirigenti e quadri nell'impiego privato, specie nell'industria, un fossato profondo che divide le carriere lavorative di uomini e donne e che è ben lungi dall'essere colmato, nonostante gli sforzi fatti in questa direzione.

Migliore appare la situazione nell'impiego pubblico, che nel biennio 2000-2001 si è cercato di analizzare più in dettaglio, raccogliendo un quadro statistico approfondito relativo ai principali Enti Locali della regione, oltre che alle strutture sanitarie, tenute, per il loro carattere di azienda pubblica, alla compilazione del rapporto: l'estensione della rilevazione a questo ambito economico ha evidenziato, peraltro, la difficoltà di operare un puntuale raffronto con i dati delle imprese

private, per la diversità dei percorsi di carriera previsti e la specificità delle figure contrattuali, specie nel ramo sanitario.

E' un problema di natura più generale, in effetti, perché le tabelle di cui si compone il rapporto dell'art.9 risalgono al lontano 1993, solo una dozzina 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. Qualcosa si sta muovendo a livello nazionale: si ha ora una migliore consapevolezza dell'importanza dell'indagine e la rete delle Consigliere di Parità Regionali ha sollecitato un intervento in merito, ma la cosa non è semplice, implicando in sostanza anche un'intesa fra le parti sociali e un coordinamento forte di queste istanze che ancora non appare sufficientemente consolidato.

In questo contesto, la Regione Piemonte sta potenziando e affinando gli strumenti e le politiche di parità: l'esperienza maturata nella realizzazione del Programma Operativo Regionale, specie nella gestione dell'Asse E, si è rivelata preziosa e ha portato alla realizzazione di progetti innovativi, alla disseminazione di buone prassi e alla messa a punto di una efficace campagna di sensibilizzazione su queste tematiche, a lungo sottovalutate; la dotazione finanziaria finalmente assegnata alle Consigliere di Parità, Regionale e Provinciali, ha consentito l'attivazione di prime autonome iniziative e alla costituzione di strutture operative territoriali, dando visibilità e autorevolezza a questa figura istituzionale.

Citiamo, fra le iniziative più significative realizzate o in corso, la strutturazione del sito Internet Kila, di riferimento informativo per tutte le attività connesse alla rete delle Consigliere di Parità, le attività di ricerca sviluppate con l'Università di Torino in merito allo stato di applicazione della L. 53/2000, il progetto su donne e disabilità, il sostegno fornito allo sportello sulle problematiche della transessualità Iselt, e, proprio in relazione alle informazioni raccolte con i rapporti art.9 L.125/1, la ricerca di carattere più qualitativo commissionata al Corep di Torino.

Insomma, qualcosa si sta muovendo, e nella direzione giusta, ed è importante che questo processo di crescita culturale ed istituzionale, in primo luogo, sia assecondato dalla disponibilità di un quadro informativo ampio e puntuale. Questa pubblicazione, e, più in generale, la riorganizzazione del sistema informativo che fa capo all'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro, costituiscono una risposta a tali esigenze, che andrà sviluppata e adeguatamente articolata nel prossimo biennio, sfruttando fonti e competenze diverse in modo da sorreggere con efficacia sul versante conoscitivo le mille iniziative che le istituzioni e le associazioni per la parità hanno in cantiere.

## INTRODUZIONE

Nel presente volume si analizzano i dati trasmessi per il biennio 2000-2001 dalle imprese con più di 100 dipendenti ai sensi dell'art.9 della L.125/91. L'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro ha iniziato a lavorare su questa base dati, di particolare ricchezza e spessore, a partire dall'anno 2000, recuperando in prima istanza i dati del biennio 1996-97 e aggiornando poi la situazione per i bienni successivi. Si è così strutturato un archivio in materia, e si sono definite specifiche modalità di analisi delle informazioni presenti nei rapporti.

In particolare, si sono utilizzate tutte le tabelle di cui questi si compongono, salvo la n.8, relativa alle retribuzioni, di difficile gestione; il prospetto sui livelli di inquadramento contrattuale della Tabella 4 è stato però analizzato solo per alcuni CCNL.

A tale attività di analisi, realizzata principalmente a livello regionale, si è affiancato più di recente, con il consolidamento della rete delle Consigliere di Parità Provinciali, un utilizzo più orientato alle politiche dei dati presenti in archivio, che sono stati forniti ad alcune Consigliere Provinciali, per l'area di rispettiva competenza, come supporto conoscitivo all'attività da loro svolta.

Dal biennio 1998-99, inoltre, si sono acquisiti i rapporti delle Aziende Sanitarie Locali e Ospedaliere, che hanno consentito di operare interessanti raffronti fra impiego pubblico e impiego privato. Per ampliare tale linea di analisi e disporre di un quadro più completo dell'occupazione di genere, si è pensato nel biennio 2000-2001 di richiedere la compilazione del rapporto anche ai maggiori Enti Locali della regione (i principali Comuni, le Amministrazioni Provinciali e l'Ente Regione), su base volontaria, non essendo questi soggetti tenuti a fornire i prospetti statistici in questione: questo anche in considerazione del fatto che alcuni grandi Comuni, fra cui quello di Torino, già trasmettevano spontaneamente le tabelle.

L'analisi del biennio 2000-2001 si è realizzata quindi secondo l'approccio consolidato, ma con una più ampia dotazione di dati, perché la risposta delle Pubbliche Amministrazioni coinvolte è stata discreta e ha consentito di disporre di informazioni dettagliate riferite a 28 amministrazioni locali, per un totale, a fine 2001, di 23.650 addetti.

I dati sul pubblico impiego, tuttavia, sia per la specificità del rapporto di lavoro, sia per le modifiche contrattuali intervenute nel 2001, si sono rivelati solo parzialmente assimilabili a quelli dell'impiego privato, soprattutto in relazione all'individuazione dei lavoratori che rientrano nelle posizioni di quadro intermedio. Nelle elaborazioni recenti, quindi, si è tenuto distinto il ramo di attività comprendente i servizi pubblici, in modo da evidenziare le specificità presenti a fini di analisi, distinguendo fra Enti Locali, ASL e ASO, e trattando separatamente le imprese socio-sanitarie private al di sopra dei 100 addetti, in prevalenza presidi di cura e residenza per anziani. Si sono inoltre effettuati alcuni accorpamenti di comparti nel ramo industriale, per rendere più leggibili le tabelle. Va rilevato, peraltro, che i dati dei servizi pubblici non comprendono quelli dell'area dell'istruzione, che assumono grande rilevanza e presentano una significativa concentrazione di donne occupate.

La complessità di gestione dei rapporti e del processo di abbinamento delle imprese dell'ultimo biennio con quelle dei periodi precedenti per costruire delle serie storiche, le complicazioni occorse nel trattamento dei dati del pubblico impiego, e la sovrapposizione di altri impegni, connessi con la ristrutturazione in corso del Sistema Informativo del Settore, soprattutto per quanto attiene ai dati dei Centri per l'Impiego e delle iscrizioni alle liste di mobilità, hanno causato un notevole ritardo, rispetto ai tempi consueti, nell'elaborazione e diffusione dei dati del biennio 2000-01.

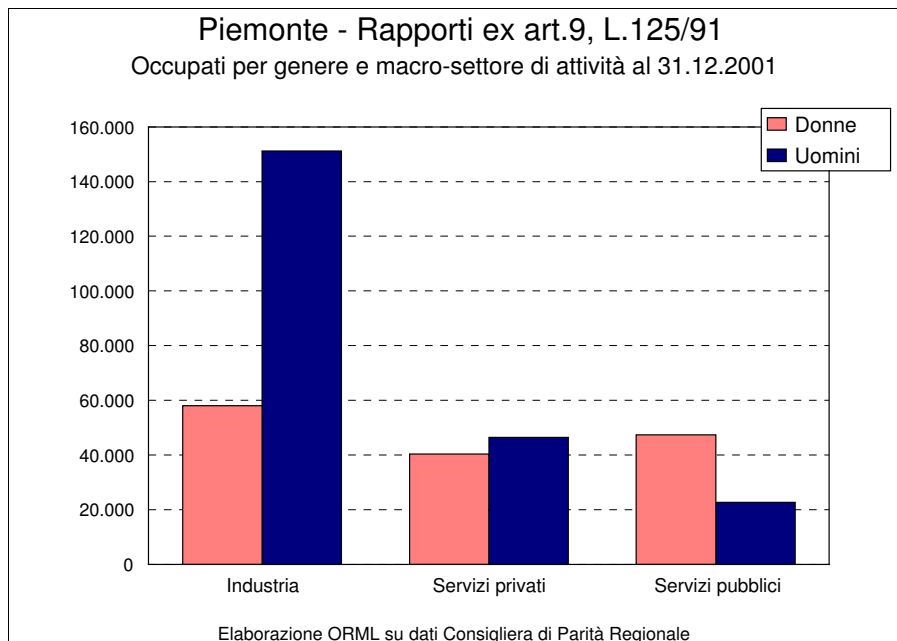
Il presente contributo costituisce un primo testo di analisi in materia, che affronta sinteticamente solo alcuni aspetti salienti del quadro informativo disponibile. Entro l'estate 2004 contiamo di approntare un testo più esauriente, integrato dai primi dati, provvisori, del biennio 2002-2003, in corso di caricamento.

Va rammentato, in premessa, che i dati analizzati riguardano un sottoinsieme di imprese che, specie nell'industria, hanno registrato negli ultimi anni un intenso processo di riorganizzazione, con frequenti scorpori e trasferimenti, e con un esteso ricorso all'esternalizzazione di servizi e di spezzoni di attività produttive. La maggior parte dell'occupazione si sviluppa nelle piccole e medie imprese, al di sotto della soglia dimensionale individuata: i dati del Censimento dell'Industria e dei Servizi 2001 evidenziano come nelle unità locali con più di 100 dipendenti si collochi solo un 20% circa dell'occupazione complessiva in Piemonte. Ricordiamo inoltre che, come già evidenziato, il dato dei servizi pubblici è meramente indicativo, non comprendendo l'area dell'istruzione e le attività decentrate dello Stato, dove sono numerose le unità locali con più di 100 dipendenti. Il sottoinsieme considerato, comunque, appare quello più idoneo per analizzare una serie di fattori cruciali in materia di occupazione femminile, in specie la collocazione nella scala gerarchica aziendale e gli avanzamenti di carriera, e l'investimento in formazione.

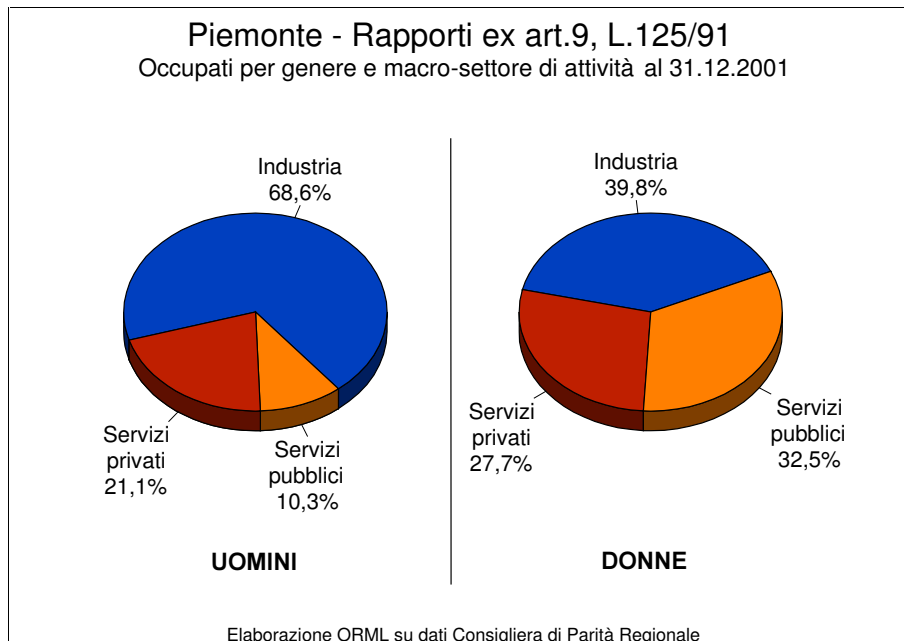
## UN QUADRO D'INSIEME

Gli occupati rilevati al 31.12.2001 dalla fonte in esame sono in Piemonte in totale 366.400, di cui 146.000 circa di sesso femminile (poco meno del 40%); le imprese registrate sono state 827, di cui 53 rientranti nel settore pubblico.

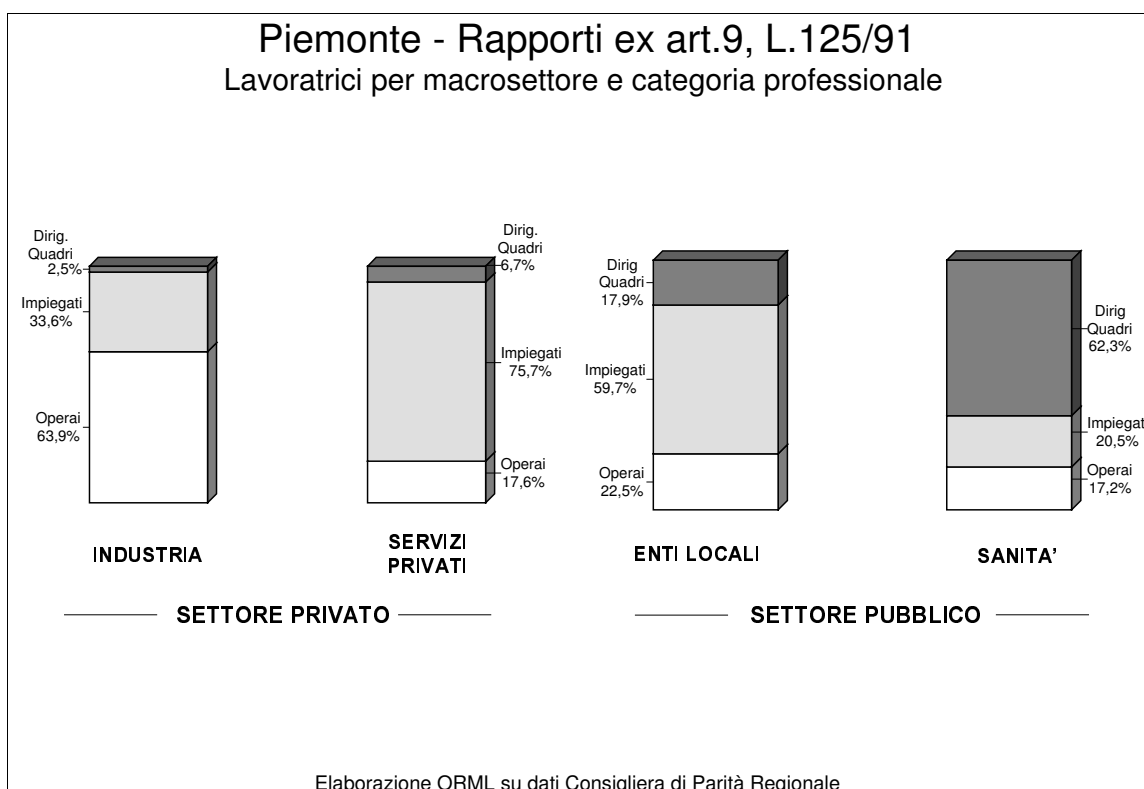
I due grafici successivi riassumono, da due diversi punti di vista, la suddivisione degli occupati per genere e macro-settore di attività, nei termini indicati in premessa.



Come previsto, gli uomini sono la netta maggioranza nell'industria (151.000 su un totale di 209.000 addetti), mentre la presenza femminile è prevalente nei servizi, specie nel ramo pubblico, dove le donne sono i 2/3 del totale.



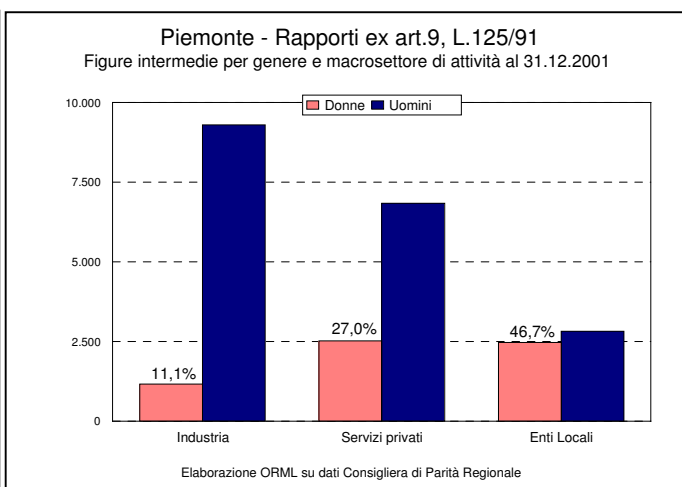
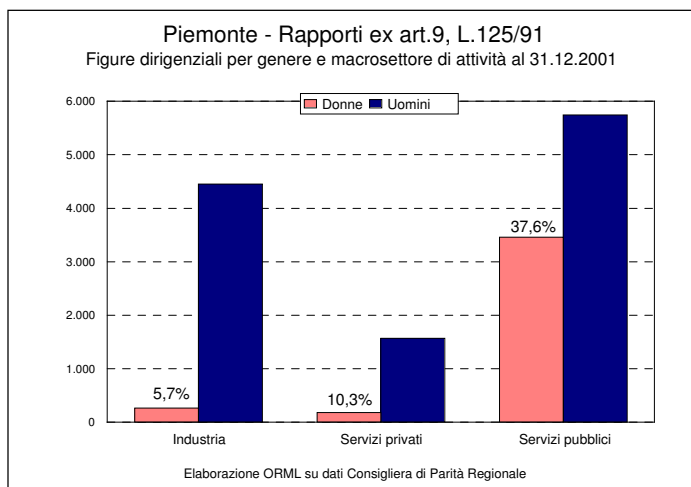
Concentrando l'attenzione solo sulle donne occupate (grafico seguente), osserviamo una consistente presenza nell'industria di figure operaie, mentre nei servizi predominano le impiegate. La suddivisione fra privato e pubblico consente di cogliere le differenze ai livelli superiori della scala aziendale e le anomalie presenti nel ramo sanitario (ASL e ASO), che è stato appositamente tenuto distinto dal comparto degli Enti Locali: le donne inquadrare come dirigente e quadro sono un'esigua minoranza nell'industria e nei servizi privati, mentre la quota è più significativa nelle amministrazioni locali. Nella sanità il dato appare sovradimensionato per la presenza del personale medico fra i dirigenti e, soprattutto, per il fatto che nel livello intermedio, che è stato fatto corrispondere ai livelli D e DS, hanno avuto accesso nel 2001 numerosissimi dipendenti, in gran parte donne, per progressione di carriera.



Il problema si pone peraltro in relazione alla specificità del comparto sanitario, caratterizzato dalla consistente presenza di figure ad elevata specializzazione che operano in relativa autonomia, assimilabili a professionalità apicali od intermedie. Un problema analogo si presenterebbe anche nel settore dell'istruzione, se disponessimo dei relativi dati, perché gli insegnanti, specie nel ciclo secondario, dove costituiscono la larga maggioranza dei dipendenti, sono considerati come quadri.

Il divario fra pubblico e privato è tuttavia ben evidente nella rappresentazione grafica alla pagina precedente, ma questa è limitata alla sola componente femminile, e sconta la differente distribuzione del personale tra le categorie professionali nei quattro settori di attività individuati: i dirigenti sono tra il 2 e il 3% del totale sia nell'industria che nei servizi privati e negli Enti Locali, ma la quota sale al 18,5% nel ramo sanitario, per la presenza dei medici; i quadri, a loro volta, sono il 5% nell'industria (sempre in rapporto all'insieme degli addetti, maschi + femmine), ma la quota sale all'11% nei servizi privati, al 22% nelle amministrazioni locali e a oltre il 40% nella sanità, per le ragioni anzidette.

I due grafici seguenti, appaiati, evidenziano invece il carattere largamente minoritario delle lavoratrici fra i dirigenti e i quadri sia nell'industria che nei servizi privati. Le dirigenti industriali sono solo il 5,7% del totale, con un massimo del 10,5% nel settore tessile-abbigliamento e un minimo dell'1,5% nella gomma-plastica. Il dato dei servizi privati, un po' migliore (10,5%), è rialzato, in realtà, dal comparto socio-sanitario, dove le donne dirigenti (con una consistente presenza medica, si suppone) sono il 46% del totale, perché nei restanti settori si tocca un massimo del 17% nel commercio, ma i valori sono sensibilmente inferiori nelle altre aree di attività.



Nel pubblico impiego i dati sono più confortanti, ma negli Enti Locali, dove il confronto con il privato a livello dirigenziale è più probante per l'analoga incidenza delle figure apicali (il 2,3% del personale alle dipendenze nell'industria, contro il 2,7% in Comuni e Province), le donne dirigenti sono comunque una minoranza, il 28% del totale, contro una quota maschile, speculare, del 72%. Anche nel pubblico settore, quindi, si registrano ostacoli alla mobilità verticale delle donne, specie per il raggiungimento del livello superiore (si consideri che le lavoratrici sono nel complesso il 63% dei dipendenti negli Enti Locali), ma il divario con il settore privato è davvero rilevante: rispetto all'industria la presenza femminile fra i dirigenti è di 5 volte superiore, un portato, certo, della diversa organizzazione del lavoro e, presumibilmente, di una differente concezione del ruolo dirigenziale nelle due aree di attività, ma a cui difficilmente si può dire estranea una certa quota di discriminazione, diretta o indiretta, espressa o latente, negli avanzamenti di carriera nelle imprese produttive. Nell'industria, tuttavia, come si vedrà nel prossimo capitolo, si osserva una progressiva crescita della presenza femminile sia fra i dirigenti che fra i quadri, quindi la situazione non appare statica, ma vi operano, anche se lentamente, dei processi virtuosi, in termini di pari opportunità.

L'articolazione del dato per tipologia contrattuale evidenzia una sostanziale stazionarietà rispetto al biennio precedente: un confronto unitario, riferito alle imprese presenti sia nel 1999 che nel 2001 mostra infatti oscillazioni marginali intorno ai valori di riferimento, come evidenzia la tabella seguente. Sia i tempi determinati che i Contratti di Formazione e Lavoro tendono a ridursi, specie nell'industria; stabile l'apprendistato, mentre solo il part-time, ovviamente concentrato fra le donne, registra una crescita apprezzabile nel settore secondario, sia fra gli impiegati che fra gli operai, ma tende a ridursi lievemente il suo utilizzo nel terziario.

PIEMONTE - OCCUPATI NELLE AZIENDE CON PIU' DI 100 ADDETTI PER SESSO E MACRO-SETTORE INCIDENZA % DEI CONTRATTI PARTICOLARI - CONFRONTO DATI 1999 / 2001									
	Dati al 31.12.1999			Dati al 31.12.2001			Differenza in punti %		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
<b>INDUSTRIA</b>									
Tempo determinato	2,9	4,8	3,5	2,2	3,6	2,6	-0,7	-1,2	-0,8
Apprendisti	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,1	-0,0	0,0
CFL	2,4	2,2	2,3	1,7	1,6	1,7	-0,6	-0,7	-0,6
Part-time	0,3	5,8	1,9	0,5	6,7	2,3	0,2	0,9	0,4
<b>SERVIZI</b>									
Tempo determinato	2,0	3,2	2,7	2,3	3,2	2,8	0,2	0,0	0,1
Apprendisti	0,2	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,1	-0,0	0,0
CFL	1,9	1,8	1,9	2,2	1,8	2,0	0,3	-0,1	0,1
Part-time	2,0	12,0	7,5	2,3	11,2	7,3	0,3	-0,8	-0,2
<b>TOTALE</b>									
Tempo determinato	2,6	3,9	3,1	2,2	3,4	2,7	-0,4	-0,5	-0,4
Apprendisti	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,1	-0,0	0,0
CFL	2,2	2,0	2,1	1,9	1,7	1,8	-0,3	-0,3	-0,3
Part-time	0,8	9,2	4,2	1,1	9,3	4,5	0,3	0,1	0,3
Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale									
N.B.: i dati occupazionali fanno riferimento alle sole imprese presenti sia nel biennio 2000-01 che in quello precedente che abbiano compilato la Tab.5, dove sono contenuti i dati sui contratti particolari									

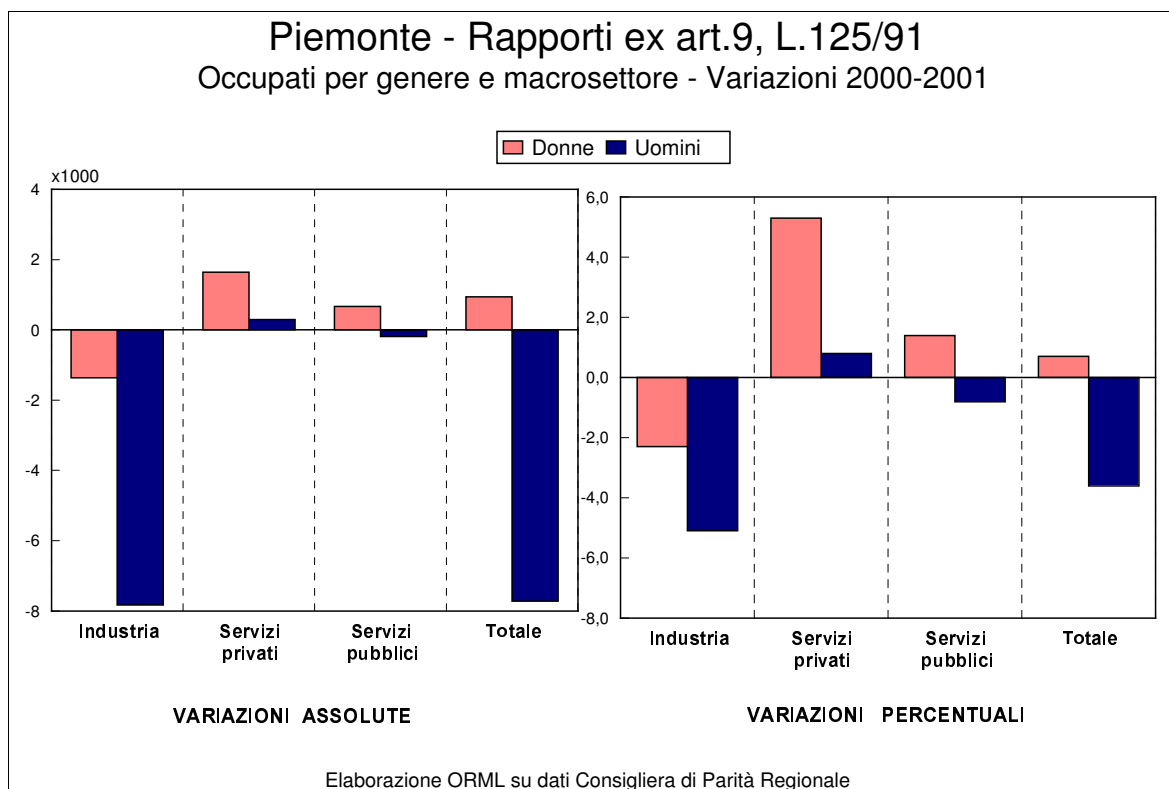
Nell'analisi i servizi sono stati analizzati in modo unitario, perché non risultano significative differenze fra settore pubblico e privato, anzi, nel pubblico impiego si rileva per le donne una bassa incidenza di questa tipologia contrattuale: nei dati complessivi 2001 solo il 4,5% delle dipendenti degli Enti Locali e il 9,5% di quelle del ramo sanitario (ASL e ASO) lavora a tempo parziale, i valori più bassi nel terziario, dove si raggiunge il 30% nel settore commercio-ristorazione e la quota si mantiene sopra il 10% in tutti gli altri comparti di attività.

La modesta incidenza in generale dei contratti atipici nelle aziende maggiori non deve destare sorpresa: tipicamente, l'impiego non standard trova maggiore diffusione nelle piccole e medie imprese, che tendono ad assorbire lavoratori più giovani, più predisposti (ed esposti) a forme di lavoro flessibile. Va inoltre considerato che i rapporti dell'art.9, costruiti in un'epoca dove tipologie contrattuali oggi molto popolari ancora non esistevano, non riescono a rilevare l'effettiva portata del fenomeno, non prevedendo il conteggio dei lavoratori assunti tramite le agenzie interinali e le posizioni di carattere parasubordinato rappresentate dalle collaborazioni coordinate e continuative. Come i dati di altre fonti evidenziano, peraltro, l'impiego atipico assume una grande visibilità nei movimenti di flusso, nei cosiddetti avviamenti al lavoro, ma la sua incidenza nello stock di occupati risulta relativamente contenuta, ad indicare l'operare di estesi processi di stabilizzazione dell'impiego.

## LE DINAMICHE DI BREVE E MEDIO PERIODO

Come si è prima segnalato, il tempo, almeno in questa fase (ma già da molti anni), sembra giocare a favore delle donne, sia per quanto riguarda in generale l'inserimento lavorativo, sia in relazione ai percorsi di mobilità verticale, e i dati in esame confermano pienamente tali osservazioni, desumibili anche da altre fonti statistiche.

Un primo quadro di riferimento (grafici successivi) riguarda le dinamiche di breve periodo, relative al biennio 2000-2001 (una serie storica più lunga, agganciata ai bienni precedenti, è in costruzione, ma consente un minore dettaglio di analisi, perché molte imprese si perdono per strada, non essendo presenti nei tre bienni considerati, o perché scese al di sotto della soglia dimensionale, o perché protagoniste di processi di scorporo o fusione, o per inadempienza o altri motivi – l'evoluzione di breve periodo, comunque, appare idonea ad evidenziare le dinamiche operanti sul mercato).

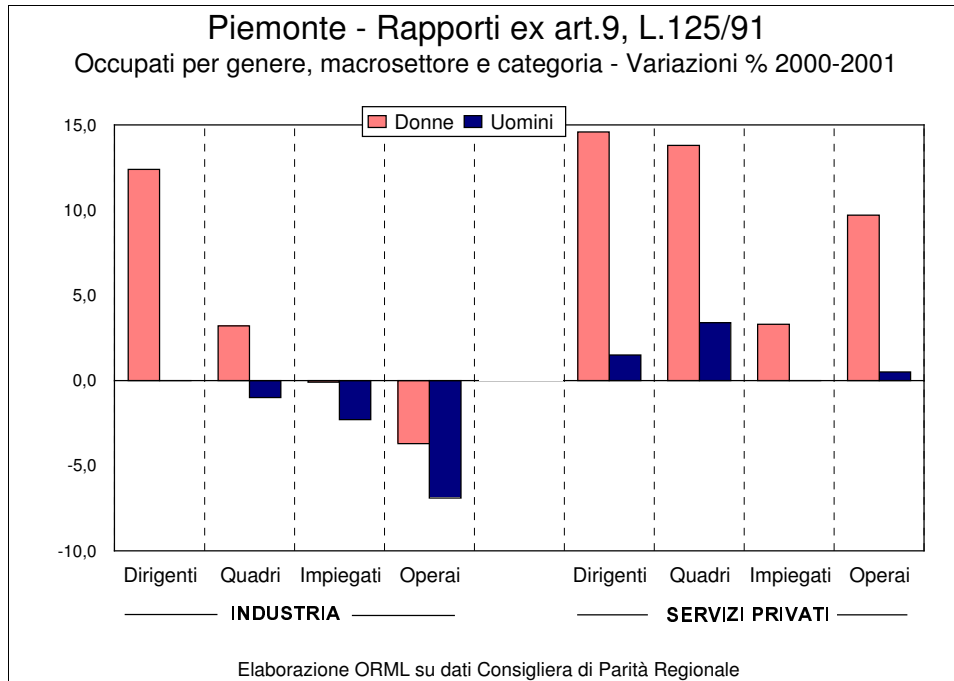


Come risulta chiaramente dall'immagine qui sopra, nel corso del 2001 si è registrata una rilevante caduta dell'occupazione industriale (-9.200 addetti, di cui 3.700 nelle industrie dei mezzi di trasporto, 3.200 nelle altre attività metalmeccaniche, e 1.100 circa nel ramo energetico – solo nell'alimentare e nella carta-stampa i livelli occupazionali restano invariati). Positivo invece il saldo nei servizi privati (+1.900 unità, suddivise fra commercio e servizi alle imprese) e in quelli pubblici (+500 occupati, concentrati negli Enti Locali).

Queste dinamiche penalizzano fortemente la manodopera maschile, su cui grava l'85% della flessione nell'industria, ma a tutti i livelli le lavoratrici realizzano una *performance* migliore. Il bilancio complessivo reca segno più per le donne (940 posti di lavoro aggiuntivi, +0,7%), a fronte di una secca diminuzione maschile (-7.700 addetti, -3,6%).

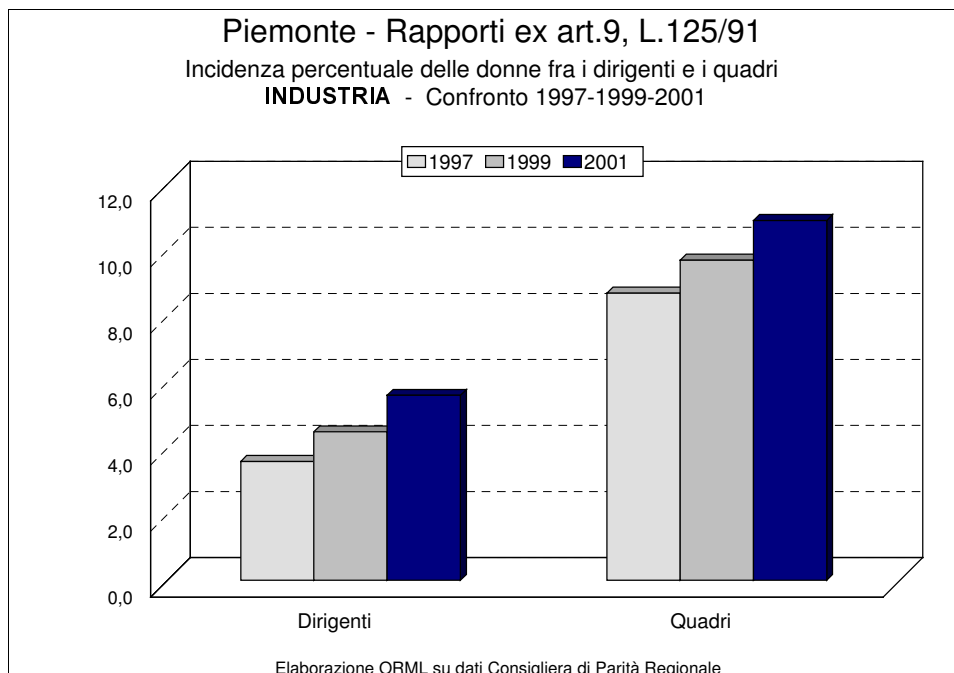
Il quadro appare pienamente confermato anche se si articola il dato per categoria professionale: le donne sopravanzano gli uomini su tutta la linea. Il grafico seguente, relativo alle variazioni

percentuali per figura professionale, tende a sovrastimare la crescita dei dirigenti e dei quadri, dove i valori assoluti sono piuttosto bassi, soprattutto fra i dirigenti (nel secondario le donne inquadrare al massimo livello contrattuale passano da 233 a 262, nei servizi privati da 151 a 173). La crescita dei quadri nei servizi privati è sovrastimata per effetto di modifiche di natura contrattuale nel settore bancario. Si è tralasciato il pubblico impiego, dove agiscono i fattori di distorsione già segnalati, derivanti da estesi processi di mobilità verticale.



Per conseguenza, l'incidenza percentuale femminile risulta in crescita sia tra i dirigenti (da 5,1% a 5,7% nell'industria, e da 9,8 a 10,9% nei servizi privati), sia tra i quadri (dal 10,8 all'11,2% nel ramo secondario).

Una dinamica analoga, su di un arco temporale più ampio, è rilevabile nell'industria, il macrosettore di attività dove più arretrata appare la posizione femminile.



Qui si è cercato di costruire (grafico alla pagina precedente) una serie storica più lunga, dal 1997 al 2001, agganciando le imprese presenti nei tre bienni. La rappresentazione sintetizza i risultati ottenuti, evidenziando la progressiva penetrazione della presenza femminile nei livelli superiori della scala gerarchica, anche se si rimane sempre su valori assoluti bassi.

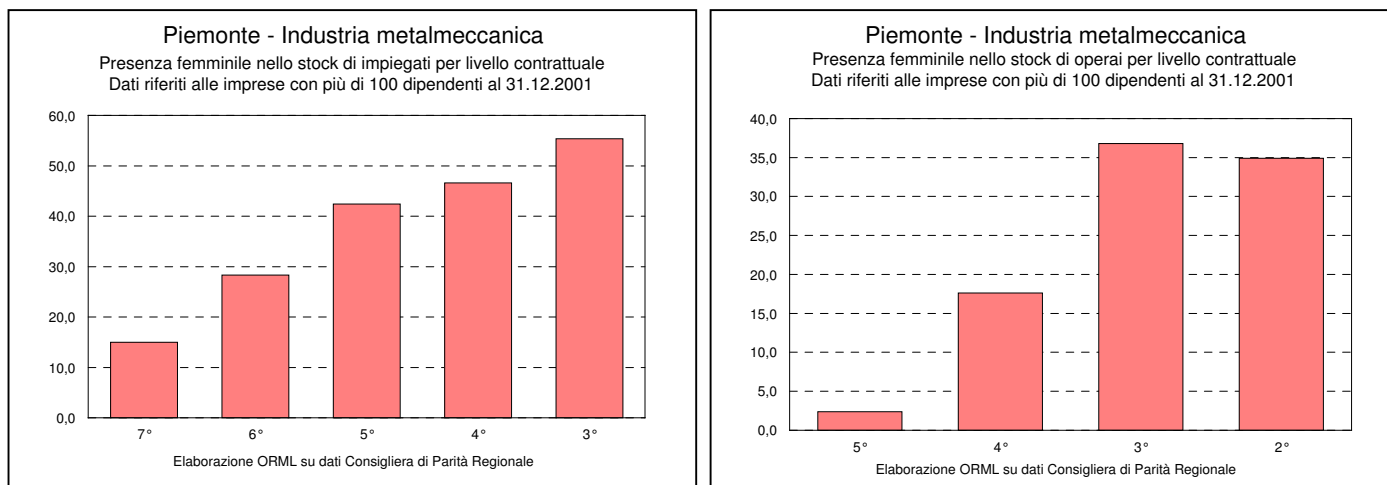
## I LIVELLI DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

### Il caso del metalmeccanico e degli Enti Locali

Nell'analisi del biennio 1998-99 avevamo esteso l'approfondimento ai livelli contrattuali interni alle categorie di impiegati ed operai nei CCNL maggiormente rappresentativi. Il riscontro era stato particolarmente interessante, evidenziando come la presenza del personale femminile in generale tendesse a crescere al diminuire della posizione nella scala gerarchica così individuata: per le donne i percorsi di carriera risultano quindi più difficoltosi, partendo da un gradino più basso, e le retribuzioni minori a quelle percepite dagli uomini, nell'ambito della stessa grande categoria professionale, perché l'inquadramento contrattuale interno è sistematicamente inferiore.

Vediamo ora di verificare, in prima battuta, la situazione a due anni di distanza, analizzando i dati del contratto metalmeccanico, a fronte di quelli riferiti al contratto degli Enti Locali, dove, come abbiamo visto, la posizione femminile appare notevolmente migliore, pur in un contesto di netta prevalenza maschile fra i dirigenti.

I due grafici affiancati qui sotto si riferiscono al CCNL metalmeccanico, per le imprese che hanno compilato la Tabella n. 4, relativa alla distribuzione del personale per inquadramento contrattuale. Il dato si riferisce a 246 imprese per un totale di 71.600 addetti, e conferma in sostanza le risultanze di cui sopra.

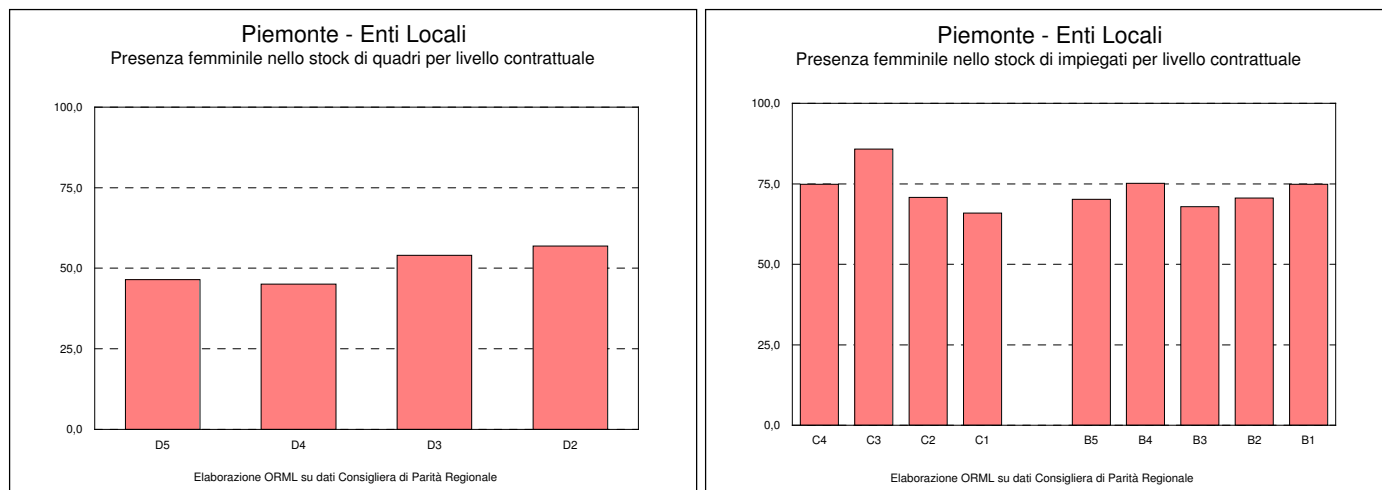


Sia fra gli impiegati, a sinistra, che fra gli operai, a destra, si registra una relativa concentrazione della presenza femminile nei livelli inferiori, a fronte di una netta prevalenza maschile in quelli superiori. Va considerato che più del 70% degli impiegati è collocato ai livelli quinto e sesto, mentre i 2/3 degli operai stanno al terzo e quarto livello. La distribuzione è del tutto analoga a quella registrata nel biennio precedente, né si potevano attendere grossi cambiamenti.

Il quadro rilevabile negli Enti Locali appare di maggior interesse, sia perché costituisce un elemento conoscitivo nuovo, sia per verificare se in un'area apparentemente più favorevole alle donne, dove

queste sono il 63% del totale, poco meno della metà dei quadri, i 3/4 degli impiegati e il 58,5% delle figure operaie e assimilabili, la situazione si modifica in misura apprezzabile.

Va detti in premessa, che sono stati considerati quadri i lavoratori inseriti nelle varie fasce del livello D ed impiegati quelli inquadrati nei livelli generali C e B; nel caso del livello B, gli Enti hanno distinto fra figure operaie e impiegatizie, a seconda delle mansioni. Qui il quadro appare un po' differente da quello precedente.



La presenza femminile risulta relativamente equilibrata all'interno delle varie fasce di qualifica presenti, specie fra gli impiegati, dove le donne sono massicciamente presenti. Il punto è che la presenza maschile è molto superiore al livello D, dove, peraltro, gli uomini sono proporzionalmente più numerosi nelle due fasce superiori (D4 e D5), anche se il gradino discendente tra D3 e D4 non è così marcato.

In pratica, non si osserva nella Pubblica Amministrazione un effetto di discriminazione, per così dire, significativo internamente alle grandi categorie professionali; si riscontra piuttosto una concentrazione femminile nell'area degli impiegati esecutivi, con una difficoltà maggiore rispetto agli uomini a salire di categoria. La minor presenza di lavoratrici classificate come quadri o dirigenti potrebbe peraltro derivare dal fatto che l'inserimento femminile nella pubblica amministrazione è cosa più recente, rispetto ad una realtà passata caratterizzata da una prevalenza maschile, anche nel comparto amministrativo. L'ascesa verso l'alto è un processo piuttosto lungo e per le donne appare correlato anche a fattori generazionali, cioè all'immissione in ruolo di ragazze più scolarizzate e determinate a far valere i requisiti professionali acquisiti.

## LE ATTIVITA' FORMATIVE DICHIARATE

Un ultimo approfondimento, sia pur con l'approccio ancora sommario che caratterizza questa prima stesura, riguarda le attività formative dichiarate dalle imprese. Va detto che la Tabella relativa, la n. 7 del rapporto, è compilata solo da una minoranza di imprese private: la quota sul totale, in termini di numero di addetti, si attesta al 40% per l'industria e al 45% per i servizi privati, mentre nel pubblico impiego il quadro appare molto più esauriente, coprendo il 90% circa dei dipendenti.

Non è sempre chiaro, peraltro, se la mancata compilazione dipende dal fatto che l'impresa non ha svolto alcuna attività formativa, o se si è avvalsa della facoltà di non rispondere, come le istruzioni consentono. In non pochi casi, inoltre, il dato è presente, ma riferito al complesso delle unità locali dell'impresa, a livello nazionale, e non è quindi utilizzabile ai nostri fini.

Si sono costruite, in merito, due tabelle di sintesi, che incrociano genere, categoria professionale e macro-settore di attività, che si riportano qui di seguito. La prima riguarda la quota di partecipanti sul totale degli addetti all'impresa, la seconda il numero di ore medie di formazione nel corso dell'anno per lavoratore coinvolto in attività di questo tipo.

PIEMONTE - PARTECIPANTI A CORSI DI F.P. NELLE IMPRESE CON OLTRE 100 ADDETTI NEL 2001 QUOTA DI PARTECIPANTI SULLO STOCK DI OCCUPATI PER SETTORE, CATEGORIA E SESSO												
Categoria professionale	INDUSTRIA			SERVIZI PRIVATI			SERVIZI PUBBLICI			TOTALE		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	97,8	94,8	97,6	104,1	131,7	107,2	137,5	157,6	145,1	125,3	154,9	134,3
Quadri	147,4	182,7	151,7	221,2	329,0	247,3	64,1	79,9	75,7	127,3	97,2	109,3
Impiegati	103,0	74,2	93,6	166,4	180,5	173,6	86,4	70,2	74,0	123,8	110,2	116,8
Operai	66,5	51,5	62,3	38,4	28,1	35,9	27,4	26,7	26,9	58,6	41,1	52,7
<b>Totale</b>	<b>80,7</b>	<b>61,1</b>	<b>75,1</b>	<b>127,3</b>	<b>164,3</b>	<b>141,9</b>	<b>78,7</b>	<b>71,2</b>	<b>73,6</b>	<b>90,9</b>	<b>85,9</b>	<b>88,7</b>

Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale

Nella lettura del quadro statistico soprastante occorre tener presente che nelle istruzioni si diceva, testualmente, che “se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato a più corsi di formazione, considerare come più partecipanti. Ad esempio, per la partecipazione della stessa persona, nel corso dell'anno, a due corsi, conteggiare 2”. E' quindi possibile (e si verifica in vari casi, come si può vedere), che la quota di partecipanti superi il 100%, perché i dipendenti sono contati più volte, a seconda del numero di iniziative formative a cui hanno preso parte.

PIEMONTE - CORSI DI F.P. ORGANIZZATI DALLE IMPRESE CON OLTRE 100 ADDETTI NEL 2001 NUMERO MEDIO DI ORE, RIPARTITO PER SETTORE, CATEGORIA E SESSO												
Categoria professionale	INDUSTRIA			SERVIZI PRIVATI			SERVIZI PUBBLICI			TOTALE		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	18,9	24,4	19,2	17,9	21,4	18,4	13,7	14,0	13,8	15,0	14,4	14,8
Quadri	20,1	23,0	20,6	13,3	9,6	12,1	28,3	14,1	17,3	18,9	13,5	16,1
Impiegati	19,2	18,2	19,0	14,3	9,6	11,8	15,0	12,7	13,3	16,4	11,7	14,2
Operai	11,9	5,6	10,4	19,3	16,2	18,7	10,3	20,1	16,7	12,6	9,4	11,7
<b>Totale</b>	<b>15,2</b>	<b>11,4</b>	<b>14,4</b>	<b>14,7</b>	<b>9,8</b>	<b>12,5</b>	<b>17,3</b>	<b>14,1</b>	<b>15,2</b>	<b>15,4</b>	<b>12,0</b>	<b>14,0</b>

Elaborazione ORML su dati Consigliera di Parità Regionale

Nella lettura del secondo prospetto, tenendo a mente quanto prima osservato, va considerato che il numero medio di ore si ottiene dividendo il monte ore per le persone dichiarate; poiché queste ultime possono essere conteggiate più volte, il valore ricavato non è propriamente il numero medio di ore a persona, che è sicuramente più alto, ma un dato piuttosto spurio, che vale come misurazione grezza dell'investimento in formazione per sesso e categoria, nei tre macro-settori individuati.

In sostanza, le principali risultanze che si possono trarre dall'analisi delle due tabelle di riepilogo sono le seguenti:

- Le imprese tendono ad erogare formazione soprattutto alle figure professionali superiori, principalmente quadri nell'industria e nei servizi privati (si suppone che i dirigenti abbiano meno disponibilità di tempo per partecipare a corsi o stage, che dovranno conseguentemente essere più mirati ed intensivi), e dirigenti nei servizi pubblici, in relazione alla formazione del personale medico e specialistico.

- La formazione riservata alle figure manuali coinvolge ovunque solo una minoranza di addetti, e, nell'industria, è significativamente più breve, mentre nei servizi in genere ad un minor coinvolgimento pare corrispondere una maggiore durata delle attività
- Il coinvolgimento femminile appare, nell'insieme, analogo a quello degli uomini nelle due categorie superiori, mentre fra impiegati e operai si osserva, specie nell'industria, una partecipazione femminile inferiore a quella maschile; per questo motivo, data anche la maggiore incidenza numerica delle due categorie inferiori, le donne risultano nell'insieme meno coinvolte nella formazione dell'altro sesso e per una durata oraria mediamente inferiore, ma il divario appare limitato.
- Va però considerato che i valori espressi nella prima tabella sono di tipo proporzionale, cioè derivano dal rapporto tra partecipanti ai corsi e dipendenti; in effetti, poiché le donne sono sottorappresentate fra i dirigenti e i quadri, è vero che il loro coinvolgimento è analogo, in proporzione, a quello dei maschi di pari livello, ma è anche vero che alla fin fine le attività in questione coinvolgono un numero assoluto piuttosto basso di lavoratrici. Nell'industria e nei servizi privati, in specie, si contano (sempre con un computo sovrastimato per le duplicazioni segnalate) 4.600 donne in posizione di dirigente o quadro a fronte di 14.400 uomini, con un rapporto a sfavore delle lavoratrici di 1 a 4.