



Donne e pari opportunità nel lavoro

La realtà delle aziende
medio grandi

Biennio
2008-2009

IRPET

Istituto
Regionale
Programmazione
Economica
Toscana



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
DI PARITÀ DELLA TOSCANA



REGIONE
TOSCANA



Assessore Attività produttive,
lavoro e formazione

Donne e pari opportunità nel lavoro

La realtà delle aziende medio grandi

**Biennio
2008-2009**

RICONOSCIMENTI

Il *Rapporto* che presentiamo prosegue, in linea con le edizioni precedenti, l'attività di monitoraggio biennale sulla presenza femminile nelle aziende medio grandi toscane, prevista dal Decreto ministeriale del 17 luglio 1996. L'attuale edizione è il proseguimento della serie messa a punto dagli Uffici della Consigliera di parità della Regione Toscana, che hanno curato anche quest'anno la costruzione del data base. Marina Capponi, nella sua qualità di Consigliera di Parità della Regione Toscana fino al marzo 2011, e Wanda Pezzi, attuale Consigliera, hanno collaborato all'impostazione del lavoro. Carolina Gentili ha immesso i dati.

Questa edizione del *Rapporto* è stata affidata dalla Direzione Generale Competitività del Sistema regionale e Sviluppo delle Competenze all'IRPET. Alessandra Pescarolo e Lara Antoni hanno coordinato la ricerca.

La responsabilità della stesura dei singoli capitoli è suddivisa come segue:

Introduzione: Lara Antoni e Alessandra Pescarolo;

Capitolo 1: Marina Capponi;

Capitolo 2: Lara Antoni e Federica Pacini;

Capitolo 3: Silvia Duranti;

Capitolo 4: Letizia Ravagli;

Capitolo 5: Silvia Duranti e Letizia Ravagli;

Controllo sui dati ed elaborazioni statistiche: Massimo Donati;

Elaborazioni sui dati ISTAT: Valentina Patacchini;

Allestimento editoriale: Elena Zangheri.

Indice

5	Presentazione di <i>Wanda Pezzi e Gianfranco Simoncini</i>
7	INTRODUZIONE
	1.
15	I RAPPORTI BIENNALI: INQUADRAMENTO GIURIDICO DI UNO STRUMENTO STRATEGICO NELLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE
	2.
27	LE IMPRESE MEDIO GRANDI E IL CONTESTO DELLE IMPRESE TOSCANE
27	2.1 Il mercato del lavoro in Toscana: riflessi di genere
30	2.2 Le donne nelle aziende medio grandi
35	2.3 La banca dati: numerosità e caratteristiche delle aziende
	3.
43	LE DONNE NELLE IMPRESE MEDIO GRANDI: FENOMENI DI SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE
43	3.1 Introduzione
44	3.2 I fenomeni di segregazione orizzontale
50	3.3 I fenomeni di segregazione verticale
58	3.4 Conclusioni
	4.
59	LE CONDIZIONI DI LAVORO: CONTRATTI, <i>TURN OVER</i> , FORMAZIONE E RETRIBUZIONI
59	4.1 Introduzione
60	4.2 La struttura occupazionale
71	4.3 Le dinamiche occupazionali: le assunzioni e le cessazioni del contratto di lavoro
77	4.4 La formazione
81	4.5 Le retribuzioni
84	4.6 Conclusioni

	5.	
87		LE DONNE DELLE IMPRESE MEDIO GRANDI: LE DINAMICHE PROVINCIALI
87	5.1	Introduzione
89	5.2	La provincia di Arezzo
92	5.3	La provincia di Firenze
94	5.4	La provincia di Grosseto
96	5.5	La provincia di Livorno
97	5.6	La provincia di Lucca
99	5.7	La provincia di Massa Carrara
102	5.8	La provincia di Pisa
103	5.9	La provincia di Pistoia
105	5.10	La provincia di Prato
107	5.11	La provincia di Siena
109	5.12	Conclusioni
111		RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Presentazione

Il Rapporto biennale sui caratteri della presenza femminile e maschile nelle aziende toscane, pubbliche e private, che occupano più di 100 dipendenti, giunge con questo volume alla sua settima edizione. L'indagine, prevista dalla Legge 125 del 1991 sulle azioni positive, e iniziata in Toscana, con l'impulso degli Uffici della Consigliera di Parità, a partire dal 1992, ha avuto nella nostra regione una continuità temporale e metodologica che l'ha posta in una posizione di avanguardia a livello nazionale. L'attenzione della Regione Toscana per il tema del lavoro delle donne è da molti anni elevata, nella doppia direzione di un sostegno della loro piena autonomia economica, e di un impulso all'economia regionale che la spinga a utilizzare al meglio le risorse professionali femminili. Il patto per l'occupazione femminile e la legge sulla cittadinanza di genere, con la loro attenzione al tema dei diritti delle donne, si sono concretizzati in importanti risultati. Citiamo, fra questi, la crescita della percentuale di bambini in età 0-2 anni che hanno potuto inserirsi in un asilo nido.

Quest'impegno si è rafforzato con la crisi in atto, che ha invertito dopo molti anni il trend di crescita dell'occupazione femminile. Fra il 1993 e il 2008, infatti, nella nostra regione si contano oltre 200mila occupati in più: di questi poco più del 17% sono uomini; il resto è rappresentato da donne, quasi 170mila occupate in più rispetto all'inizio del periodo.

Rispetto a questo quadro ampiamente positivo il 2009 segna una battuta d'arresto con una perdita occupazionale ancora contenuta (-0,5%), che si accentua nel corso del 2010 (-1,2%). Le donne, come in passato, emergono come i soggetti più esposti alla crisi, contrariamente a quanto è accaduto in altre realtà europee. Ciò anche in relazione alla percentuale non indifferente di donne toscane che lavoravano nell'industria manifatturiera (dal 33% nel 1993 al 29,6% nel 2010). In questo quadro, dopo una lunga fase di declino, è tornato ad aumentare anche il tasso di disoccupazione femminile, che, dopo il minimo storico del 2007 (6,3%), ha sfiorato l'8% nel 2009 e anche nel 2010 rimane su livelli significativi (7,5%).

Per far fronte agli effetti occupazionali della crisi, a partire dall'inizio del 2009, a seguito della legge 2/2009, l'intesa Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 e gli accordi regionali con le parti sociali, la Regione si è mobilitata, adottando una serie di interventi "difensivi": in particolare la Cassa integrazione in deroga, che ha rappresentato in questo biennio lo strumento privilegiato finalizzato a preservare la base produttiva e occupazionale e sostenere il reddito dei lavoratori e delle lavoratrici. Per quanto concerne la componente femminile, i dati disponibili relativi alle domande di interventi in deroga autorizzate dalla Regione Toscana evidenziano una quota pari al 45% (quasi 18mila lavoratrici) sul totale dei lavoratori coinvolti¹.

Anche la percentuale di donne inattive è in questo periodo aumentata: si passa dalle 466mila unità del 2008 alle 493mila del 2010, con un tasso di inattività che

¹ Regione Toscana Settore Lavoro, Ammortizzatori sociali in deroga. Analisi all'11/05/2011, <http://www.regione.toscana.it/lavoroeformazione/emergenzalavoro/index.html>

per la popolazione in età lavorativa aumenta di quasi due punti percentuali (dal 39,4% del 2008 al 41,1% del 2010).

Questo volume, concentrando l'attenzione sulle pari opportunità nelle imprese medio grandi, illumina la situazione di un sottoinsieme limitato ma significativo di occupate. Il Rapporto ci mostra anzitutto che l'occupazione femminile tende a polarizzarsi, in Toscana, in due mondi economici e aziendali molto diversi: il 54% delle occupate in imprese con 50 addetti e oltre è infatti concentrato nel settore dei servizi sociali pubblici (istruzione, sanità, altri servizi sociali). La larga maggioranza delle occupate in imprese fino a 10 addetti si inserisce invece nel settore privato, dal settore alberghiero, ai servizi alle imprese, alla piccola impresa industriale. Nel mondo del lavoro toscano, dunque, l'immagine della grande azienda non coincide con quella della grande impresa fordista ma, più frequentemente, con quella dell'azienda pubblica. E l'occupazione femminile si divide in due sottoinsiemi ben lontani dal punto di vista dei diritti della sicurezza del lavoro, dell'organizzazione del lavoro, dei livelli di qualificazione.

Ma anche nell'universo della grande e media impresa, censito dal Rapporto, emerge la diversa condizione delle occupate nel settore privato e delle occupate nelle aziende pubbliche della sanità. È in primo luogo diversa l'entità della presenza femminile: le donne costituiscono il 74% degli occupati nella sanità, una percentuale molto superiore a quella media di tutti gli altri settori (38%). Si nota inoltre, fra i due settori, una forte differenza in termini di opportunità di passaggio da una posizione di impiegato a una di quadro. La percentuale di donne inserite a questo livello è superiore a quella degli uomini se includiamo nell'analisi la sanità (14,6% contro 10,1%) e inferiore se isoliamo il mondo delle aziende private: solo il 5,9%, contro l'8,2% degli uomini, sono in posizione di quadro. Anche le opportunità di divenire dirigente delle donne sono diverse, in questi due contesti, tanto che l'indice di discriminazione per l'accesso ai ruoli apicali subisce un forte incremento se dal campione si escludono le aziende sanitarie (-57 vs -100).

Un altro aspetto da sottolineare riguarda il tema della segregazione orizzontale; i dati contenuti nel Rapporto mostrano infatti un'evidente tendenza alla maggiore concentrazione delle donne nel settore dei servizi, in particolare nei comparti che ricalcano i tradizionali ruoli di cura affidati alle donne: istruzione, sanità e alberghiero-ristorativo, caratterizzati da tassi di femminilizzazione superiori al 70%. Se è vero che ciò è in parte legato alla maggiore propensione delle donne a concentrarsi in settori, solitamente appartenenti al terziario, caratterizzati da una maggiore flessibilità del lavoro, non si può negare l'influenza di pregiudizi e stereotipi del passato non ancora pienamente superati.

Alla luce di queste considerazioni emerge la necessità che le istituzioni facciano un ulteriore passo avanti e intervengano con misure innovative di politiche attive, non solo per interrompere il trend decrescente dell'occupazione femminile, ma anche per utilizzare il lavoro femminile come fattore di crescita della performance aziendale e come volano per far uscire il nostro territorio dalla crisi.

Wanda Pezzi
Consigliera di Parità
della Regione Toscana

Gianfranco Simoncini
Assessore alle Attività produttive,
lavoro e formazione della Regione Toscana

INTRODUZIONE

Il *Rapporto* che presentiamo prosegue, in linea con le edizioni precedenti, l'attività di monitoraggio biennale della presenza femminile nelle aziende toscane medio grandi, prevista dalla Legge 125/91 sulle azioni positive e consolidata successivamente da una serie di interventi legislativi, che hanno rafforzato il ruolo delle Consigliere regionali di parità e delle Amministrazioni regionali nello svolgimento delle azioni necessarie a un corretto ed efficace adempimento di quest'impegno. In questa cornice, i Rapporti hanno rappresentato un fondamentale punto di partenza per verificare i punti di forza e di debolezza delle aziende maggiori, e la specificità di questo segmento dell'occupazione femminile. Come sottolinea Marina Capponi nel primo capitolo della ricerca, l'indagine è stata iniziata nella nostra Regione nel 1992, con una continuità temporale e metodologica che l'ha posta in posizione di avanguardia a livello nazionale.

Il biennio 2008-2009, in questo quadro, è di particolare interesse, perché è questo il periodo in cui emergono, in Toscana e in Italia, gli effetti più cospicui e dirimpenti della crisi economica. In che modo la congiuntura sfavorevole ha influenzato l'occupazione femminile, in termini quantitativi e qualitativi, in questo significativo sottoinsieme del mercato del lavoro?

Prima di entrare nel merito di quest'analisi tracciamo però, nei due paragrafi che seguono, un quadro dell'andamento complessivo del mercato del lavoro regionale, per situare in questo contesto, caratterizzato da una vastissima presenza di imprese piccole e piccolissime, contorni quantitativi e caratteri specifici del sottoinsieme delle imprese maggiori.

- *Il quadro d'insieme attraverso i dati delle Forze di Lavoro*

Un primo quadro del mercato del lavoro regionale ottenuto attraverso i dati Istat della Rilevazione sulle Forze di Lavoro delinea un tasso di occupazione per la Toscana pari al 64,8%, più alto di quello nazionale (57,5%) e in linea con i livelli del nord Italia. Con riferimento alla componente femminile della popolazione, il tasso di occupazione è in crescita rispetto al passato, e anche nella nostra regione questo aumento è riconducibile a quell'insieme di fattori che ovunque hanno stimolato e incoraggiato la partecipazione delle donne al lavoro: le trasformazioni economiche da un lato; i cambiamenti sociali e culturali dall'altro. Dal 2004 al 2009 le lavoratrici sono aumentate di oltre 50.000 unità, passando da 613mila a oltre 660mila.

La crescita dell'occupazione femminile ha contribuito ad attenuare il *gender gap*, almeno per quanto concerne l'accesso alle opportunità occupazionali, anche se il divario tra presenza femminile e maschile

nel mercato del lavoro rimane ancora oggi elevato. Nel 2009, però, l'occupazione è diminuita di circa un punto percentuale (-0,8%) e la disoccupazione è cresciuta (+0,5%): le performance negative sono imputabili alla crisi economica che ha colpito la Toscana, e lo scenario nazionale e internazionale in genere, a partire dalla fine del 2008.

Se guardiamo alla distribuzione delle occupate per settore, notiamo che le donne sono leggermente sovra rappresentate nei servizi di mercato (49,6%), ma sono numerose anche nei servizi non di mercato, quali istruzione, sanità, servizi sociali e alla persona (33,4%). I coetanei maschi, all'opposto, si concentrano, oltre che nei servizi di mercato (44,9%), nell'industria (40,6%).

- *Le occupate alle dipendenze*

Tra coloro che lavorano alle dipendenze di un'azienda, sia essa pubblica o privata, il 45,7% è donna. La distribuzione delle donne nelle imprese per numero di addetti riflette la composizione del tessuto produttivo regionale toscano, fatto prevalentemente di piccole e medie aziende: ben il 42,4% è infatti occupata nelle piccole imprese, dato che aumenterebbe molto se prendessimo in considerazione solamente quelle private.

Una consistente quota delle donne impiegate nelle micro aziende lavora nel settore del commercio e nell'alberghiero, mentre le occupate nelle aziende di maggiori dimensioni si concentrano nella pubblica amministrazione, nella scuola e nella sanità. La percentuale di occupate con contratti standard cresce man mano che aumenta il numero di addetti: nelle imprese con oltre 50 dipendenti il 90% delle lavoratrici è inserito a tempo indeterminato, percentuale che si riduce al diminuire della dimensione d'azienda rispettivamente all'82% (da 11 a 49 addetti) e al 70% (fino a 10 addetti). Permangono le discriminazioni di genere poiché i contratti standard sono con maggiore frequenza appannaggio dei maschi.

- *Le potenzialità della banca dati regionale*

Concentriamo adesso l'analisi sulle informazioni raccolte all'interno della banca dati creata dalla Consigliera di Parità, che contiene informazioni dettagliate per genere sugli addetti di tutte le aziende private con almeno 100 occupati, mentre tra quelle pubbliche comprende esclusivamente le imprese a partecipazione statale, le aziende autonome dello Stato, le aziende regionali e degli enti locali, le Aziende Sanitarie Locali, gli enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali e gli enti pubblici economici. Ne sono esclusi gli uffici decentrati dei ministeri, degli Enti locali e del comparto della scuola pubblica. Il quadro che si va a ricomporre dà perciò conto di uno spaccato del mondo del lavoro femminile, prefigurato per legge, che consente di delineare un quadro utile

per l'individuazione dei settori e successivamente delle imprese verso le quali indirizzarsi per una politica di azioni positive.

L'analisi effettuata si basa sui questionari compilati da 425 aziende, numero al quale si è giunti in conseguenza del fatto che 107 aziende, nonostante i solleciti, risultano inadempienti nella compilazione, mentre la lacunosa presenza di alcune informazioni fondamentali e certe incongruenze tra le informazioni fornite in tabelle diverse hanno reso di fatto inutilizzabili circa 50 questionari ricevuti.

- *Genere e settori*

Con riferimento agli occupati per genere, la percentuale di donne (43,9%) è in linea con il dato del totale degli occupati in imprese con almeno 50 dipendenti (43,1%). Da sottolineare, però, il ruolo di catalizzatore dell'occupazione femminile che riveste il pubblico impiego (è una categoria abbastanza vasta, ma in questo contesto si fa riferimento solamente alla sanità, in cui sono occupate molte donne in possesso di titoli di studio medio alti). Infatti, nei settori in cui l'accesso è caratterizzato da meccanismi di selezione formalizzati e indifferenti al genere, la presenza femminile supera il 70% (73,9% nella sanità, dove gli uomini costituiscono appena un quarto degli occupati).

Tale percentuale varia comunque molto a seconda dell'attività economica in cui opera l'impresa. Infatti, le donne sono circa un quarto degli occupati dell'industria e ben oltre la metà di quelli dei servizi, nel quale si evidenzia anche una minore eterogeneità nei livelli di femminilizzazione dei vari sub-settori. Il terziario assorbe l'80% delle occupate nelle imprese medio grandi della Toscana, rappresentando quindi il principale settore di sbocco per la forza lavoro femminile.

- *La segregazione professionale: qualifiche e tipologie contrattuali*

Gli occupati nelle grandi aziende toscane si polarizzano tra gli operai (che costituiscono il 46% degli addetti maschi) e le professioni impiegatizie (posizione ricoperta dal 50,9% delle donne), in linea con la forte presenza maschile nell'industria e di quella femminile nel terziario.

Le categorie professionali di livello più alto assorbono invece rispettivamente il 17,5% e il 15,5% degli addetti toscani di sesso femminile e maschile. Nel dettaglio, tra i quadri prevale la componente femminile (14,6% vs 10,1% degli uomini) e tra i dirigenti quella maschile (il 5,4% vs 2,9% delle donne). Dai dati emerge quindi che mentre una buona percentuale di donne riesce ad arrivare alla qualifica di quadro, sono poche quelle che raggiungono posizioni dirigenziali. E tale numero diminuisce ancora se viene depurato dagli addetti della sanità, che conta 28.126 addetti e pesa per oltre il 16% del totale.

La tipologia contrattuale più diffusa è quella a tempo indeterminato (93,8%), seguita dal contratto a tempo determinato (4,4%), mentre lavora *part time* il 14,3% dei dipendenti. Il contratto a tempo indeterminato, per quanto sia la forma contrattuale largamente prevalente per entrambi i generi, è meno diffuso tra le donne (92,4%) rispetto agli uomini (94,8%). La differenza tra i generi si amplia notevolmente se si considera la forma più tradizionale di impiego, vale a dire il contratto a tempo indeterminato e pieno che occupa il 92,1% degli uomini e solo il 66% delle donne. Il lavoro *part time* appare, inoltre, una prerogativa quasi esclusivamente femminile.

Se il maggior ricorso al tempo parziale per le donne può essere spiegato in parte con una scelta individuale necessaria per dedicare parte del proprio tempo alla vita domestica e familiare, le differenze che si osservano nella durata del contratto fanno pensare a una forma di discriminazione ingiustificata esercitata dalle imprese nei confronti della componente femminile della forza lavoro.

Scendendo nel dettaglio del settore di appartenenza, è da rilevare il maggior ricorso al *part time*, nei servizi rispetto all'industria (32,4% vs 10,9% per le donne). I contratti a termine e quelli *part time* sono più diffusi per la componente femminile rispetto a quella maschile in entrambi i settori.

- *Trasformazioni contrattuali e assenze dal lavoro*

La maggioranza delle trasformazioni contrattuali coinvolge le donne (64,5%). Dato che le donne utilizzano molto di più il *part time* rispetto agli uomini, esse sono ovviamente anche più coinvolte nei passaggi da tempo parziale a tempo pieno (75,8%) e viceversa (84,3%), mentre le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato riguardano più o meno nella stessa misura uomini e donne (il tasso di femminilizzazione è infatti uguale al 50,7%). Questo dato, che considera solo gli stock, porterebbe a concludere che non vi sia discriminazione di genere nella possibilità di ottenere una stabilizzazione della propria posizione contrattuale. Se tuttavia si tiene conto del grado di femminilizzazione del contratto a tempo determinato (al 31.12.2009 le donne rappresentano il 56% dei dipendenti con contratto a termine) in assenza di discriminazione ci saremmo aspettati una maggior femminilizzazione delle stabilizzazioni.

A livello complessivo, le assenze per aspettativa rappresentano il 53,8% del totale, seguono le assenze per cassa integrazione a sospensione parziale (31,7%) e la cassa integrazione a sospensione totale (14,5%). Tra le assenze per aspettativa il 60,6% sono per maternità. Come era facile attendersi, le donne rappresentano l'84,2% dei dipendenti in aspettativa. L'incidenza dei dipendenti in cassa integrazione sugli occupati al 31.12.2009 è pari al 3,6% e il ricorso alla CIG interessa in misura maggiore gli uomini rispetto alle donne: questo dipende dal fatto che è un istituto usato prevalentemente

nel settore dell'industria (oltre il 90% dei dipendenti in CIG fa parte del settore secondario) dove le donne sono presenti in misura minore rispetto agli uomini.

- *La mobilità e i trasferimenti*

Le donne entrano ed escono di più rispetto agli uomini, infatti, hanno un tasso di *turn over* (somma del tasso di entrata e del tasso di uscita) più elevato (47,1% vs 34,7%). Il saldo (differenza tra tasso di entrata ed uscita) è positivo per entrambi i generi, tuttavia il saldo femminile supera quello maschile (7,2% vs 2,5%). In generale la motivazione più frequentemente indicata dalle imprese per le entrate di occupati è la nuova assunzione. Il motivo principale per il quale le imprese segnalano uscite di dipendenti è invece la cessazione del rapporto di lavoro. Rispetto ai coetanei maschi, le donne sono meno numerose nel passaggio tra aziende, sono cioè meno mobili.

Il tasso di femminilizzazione delle nuove assunzioni è del 54%. Tuttavia, a livello di singolo settore si osserva una prevalenza delle assunzioni femminili solo nel terziario (il 57,1%), mentre nell'industria si rileva una predominanza delle assunzioni maschili (la percentuale di donne tra i nuovi assunti è pari al 39,3%). Sebbene in generale il tasso di entrata delle donne sia più sostenuto rispetto a quello maschile, se andiamo a osservare la singola categoria professionale emerge che il tasso di entrata femminile continua a superare quello maschile solo per le categorie professionali di livello medio-basso (27,9% vs 15,8% per gli operai e 32,5% vs 20,6% per gli impiegati).

Scendendo nel dettaglio del motivo di cessazione del rapporto di lavoro si nota che la quota di donne coinvolte nei pensionamenti è pari al 31% del totale. Questo risultato potrebbe dipendere dal fatto che le donne più difficilmente rispetto ai colleghi riescono a maturare i requisiti per la quiescenza a fronte di percorsi lavorativi meno lineari e più discontinui. Infine, il dato più significativo che emerge è senz'altro la differente quota di cessazioni del rapporto di lavoro per scadenza del contratto che interessa il 58,4% delle donne e solo il 32,7% degli uomini. Non solo le donne sono più numerose tra gli occupati a tempo determinato, ma più spesso rispetto agli uomini vedono scadere il proprio contratto senza un rinnovo.

Con riferimento alla mobilità interna, emerge che la probabilità di essere promossi a impiegato è maggiore per le donne rispetto agli uomini (3,1% vs 2,1%), quella di essere promossi a quadro e a dirigente è invece maggiore per gli uomini (rispettivamente 2,8% vs 2,1% e 2,9% vs 1%). Si confermano ancora una volta le difficoltà delle donne nell'accesso alle posizioni apicali, unite a un maggiore probabilità di permanere nei ruoli impiegatizi.

- *La formazione*

Per quanto riguarda il numero medio di ore di formazione non si notano differenze di genere, con circa 26 ore sia per gli uomini sia per le donne. In generale, osserviamo che nel terziario la quota di partecipanti a corsi di formazione (83%) è maggiore rispetto alla quota di dipendenti che lavorano nel settore (76,6%), mentre un'evidenza opposta si ha per l'industria (dove ci sono il 16,8% dei partecipanti a corsi di formazione e il 22,9% dei dipendenti).

Nonostante a livello complessivo risulti che le donne costituiscono il 42,7% dei partecipanti ai corsi, in alcune attività, come la sanità (73,3%) e i servizi alle imprese (60,1%), la femminilizzazione della formazione è considerevole. In tutte le altre attività invece la prevalenza dei formati è di genere maschile, con un livello di femminilizzazione basso in un'attività importante come il commercio. In alcune attività in cui la femminilizzazione della formazione è contenuta esiste anche un certa differenza a sfavore delle donne nel numero di ore fruite, come nel commercio (-7,3 ore) e nell'energia (-8,9 ore).

Per tutte le categorie professionali, compresa quella impiegatizia nella quale le donne costituiscono il 47,2% dei formati, la femminilizzazione della formazione è inferiore al 50%.

Un'analisi più approfondita richiederebbe, però, una revisione del questionario ministeriale con l'introduzione della distinzione tra numero di partecipanti a corsi di formazione e numero di corsi frequentati.

- *Le retribuzioni*

Il monte retributivo lordo annuo è inteso come comprensivo di tutti gli elementi della retribuzione al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti; non è possibile quindi distinguere le varie voci che compongono la retribuzione come il minimo tabellare, i superminimi, gli scatti retributivi e gli straordinari. Inoltre, disponendo dei soli dati aggregati, non è possibile computare alcuni fattori che incidono in maniera rilevante sul monte retributivo annuo lordo, come il grado di utilizzo del tempo parziale, che come abbiamo visto è maggiore per le donne, o il ricorso allo straordinario, che è probabile sia maggiore per gli uomini. La qualifica dei dirigenti non è trattata perché per essa il decreto ministeriale non prevede l'imputazione della retribuzione annua, ma una distribuzione approssimata per scaglioni retributivi.

Non disponendo del salario medio orario, per effettuare i nostri confronti utilizzeremo come *gender pay gap* il differenziale retributivo uomo/donna ottenuto come differenza tra il salario medio annuo degli uomini e delle donne in rapporto al salario medio annuo degli uomini. A livello complessivo, le donne guadagnano meno degli uomini: 16.200

euro circa contro 23.600 euro circa, il 31,1% in meno. Il *gap* salariale è più consistente nel settore terziario (-39,9%) rispetto all'industria (-19,2%), quindi proprio nel settore in cui le donne sono maggiormente presenti. All'interno dei servizi, il differenziale a svantaggio delle donne raggiunge il suo valore massimo nei servizi alle imprese (-84,1%), a cui seguono i trasporti e le comunicazioni (-75,2%) e i servizi sociali (-43,9%).

È un risultato evidente inoltre che, a parità di categoria professionale, sia per operai sia per impiegati, le donne guadagnano meno rispetto ai loro colleghi uomini.

- *Le differenze territoriali*

La Toscana è caratterizzata da un territorio eterogeneo dal punto di vista delle specializzazioni economiche e del tessuto produttivo e ciò si ripercuote in mercati del lavoro locali altrettanto differenziati. In alcuni casi, la forte femminilizzazione dell'economia provinciale è dovuta alla specializzazione produttiva in settori tradizionalmente caratterizzati da un'elevata presenza di donne; è il caso di Prato, che presenta una tradizione produttiva nel tessile-abbigliamento. Al contrario, la scarsa femminilizzazione dell'economia lucchese può essere spiegata con la specializzazione nei settori di carta, stampa, editoria e della meccanica, caratterizzati da una scarsa presenza femminile. Altrove, come a Siena, tra le aziende grandi gioca un ruolo di primo piano il settore pubblico sanitario e quello dell'intermediazione. Il maggiore peso che la sanità ha in alcune province può rispecchiare una reale specializzazione nel comparto sanitario o semplicemente una carenza di aziende di dimensioni medio grandi in altri settori, che comporta una valorizzazione dell'importanza dello stesso sull'universo di riferimento. Occorre, però, molta cautela nel fare delle affermazioni sulla base di dati che, per quanto accurati, possono essere quantitativamente insufficienti a produrre stime ragionevolmente certe su scala provinciale.

1.

I RAPPORTI BIENNALI: INQUADRAMENTO GIURIDICO DI UNO STRUMENTO STRATEGICO NELLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Continuità, obbligatorietà, trasversalità secondo l'ottica di genere. Queste sono le caratteristiche "vincenti" che fanno del monitoraggio previsto dal legislatore con molta lungimiranza fin dal lontano 1991 con la legge n. 125 (oggi trasfusa nel Codice delle Pari Opportunità), uno degli strumenti più originali ed efficaci di cui la Consigliera di Parità può avvalersi al fine di esercitare la sua funzione di controllo verso una piena applicazione della normativa antidiscriminatoria e di promozione delle azioni positive.

L'art. 46 del d.lgs. n. 198/06 (Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna), nel quale ritroviamo il testo integrale dell'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 -*"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*- prescrive che le aziende, siano esse pubbliche o private, che occupano più di cento dipendenti, siano tenute a redigere con scadenza biennale un rapporto riguardante la situazione maschile e femminile *"in ognuna delle professioni, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta"*.

È ormai il nono appuntamento con l'elaborazione dei dati, scanditi per genere, che le aziende medio- grandi della Regione Toscana inviano alla Consigliera di Parità. Si tratta di un'indagine iniziata nel 1992 nella nostra Regione, con una continuità temporale e metodologica che la pone in posizione di assoluta avanguardia a livello nazionale nel corretto utilizzo di questo strumento. Non possiamo nascondere la soddisfazione di presentare una rilevazione di dati afferenti il mercato del lavoro declinata per genere che si effettua con criteri omogenei e senza soluzione di continuità da quasi vent'anni. È senz'altro un fenomeno degno di nota, soprattutto per la sua dimensione diacronica, che ci dà tangibilmente la percezione dei profondi cambiamenti avvenuti della condizione delle donne nel mondo del lavoro della nostra *"Toscana felix"*.

Nessun intervento di politica del lavoro può ormai prescindere da indagini conoscitive improntate alle differenze di genere che investano ogni aspetto del mercato del lavoro e che mettano in rilievo, attraverso modalità statistiche, ogni momento saliente del percorso occupazionale sia delle lavoratrici che dei lavoratori.

Solo così possono emergere i differenziali economici e le disparità di trattamento, tra donne e uomini, nella fase genetica del rapporto, nello

sviluppo della carriera, nella gestione dei tempi del lavoro, e nei momenti espulsivi dal lavoro medesimo. Solo così è possibile programmare politiche efficaci per rimuovere tali distorsioni e rendere il mercato del lavoro veramente inclusivo e rispettoso delle pari opportunità di ognuna ed ognuno.

Ma una simile indagine sarebbe inutile se avesse mero carattere di occasionalità: la sua forza sta proprio nella continuità, nel confronto con le valutazioni precedenti, che consente la verifica dell'impatto che le politiche per l'impiego succedutesi nel tempo, nazionali o locali, siano esse esplicitamente mirate o meno all'occupazione femminile, produce complessivamente sul lavoro delle donne, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

Il valore delle indagini che prendono le mosse dai rapporti inviati dalle aziende alla Consigliera di parità ai sensi dell'art. 46 d.lgs. n. 198/06 (di seguito definito per brevità Codice delle Pari Opportunità) è ancora più percettibile se si pone mente all'intervento normativo di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 (Attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, oggi trasfuso integralmente nel Codice delle Pari Opportunità) in applicazione dell'art. 47 della L. 17 maggio 1999 n. 144, che ha modificato, dopo quasi un decennio, la legge n. 125/91, valorizzando il ruolo e le funzioni delle Consigliere regionali e provinciali di parità, regolamentando in maniera più adeguata le loro funzioni e dotandole finalmente di risorse. Tale disciplina ha da una parte mantenuto intatta in tutta la sua cogenza la precedente prescrizione, dall'altra ne ha rafforzato l'efficacia, prevedendo che la Consigliera possa contare sull'ausilio tecnico della Regione, eventualmente attraverso organismi regionali o enti strumentali, ove istituiti, per l'elaborazione dei dati. Con ciò viene ribadito il coinvolgimento diretto della Regione, nella giusta considerazione che una tale messe di dati rappresentino uno strumento conoscitivo delle dinamiche del mercato del lavoro di particolare interesse non solo per la Consigliera, ma anche per l'autorità locale preposta alla programmazione delle politiche occupazionali.

In quest'ottica si pone la felice collaborazione con l'IRPET, che per la prima volta elabora e commenta i dati dei Rapporti Biennali, valorizzando questo strumento in parallelo alle altre importanti analisi del mercato del lavoro che sviluppa periodicamente.

Inoltre la previsione di rapporti di collaborazione più stretti tra Consigliere e Servizio Ispettivo del lavoro (art. 15 comma 4 del Codice P.O.) postula un migliore utilizzo del rapporto sulla situazione del personale per finalità di controllo e rimozione di discriminazioni di genere. Proprio in coerenza con tale dettato normativo, la Consigliera Regionale di Parità ha sottoscritto il 12 luglio 2006 un protocollo d'intesa con la Direzione

Regionale del Lavoro di Firenze, Settore Ispezione del Lavoro, finalizzato alla semplificazione delle procedure amministrative, concordando che *qualora in sede di ispezione venga accertata anche la mancata trasmissione del rapporto biennale alla Consigliera Regionale da parte di un'impresa obbligata, l'ispettore che ha rilevato l'omissione provveda a darne comunicazione alla Direzione Regionale del Lavoro per gli incombenti di legge (diffida), e di ciò sia informata la Consigliera. Fermo restando l'intervento sanzionatorio nel caso in cui la Consigliera medesima abbia segnalato il mancato invio del rapporto.*

Nell'ambito delle molteplici ed impegnative funzioni di cui la Consigliera di Parità è titolare secondo la previsione del Codice, campeggiano con particolare rilievo la *“promozione del coordinamento tra politiche del lavoro e formazione locali con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, anche mediante il collegamento con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti locali”* e la *“promozione dell'attuazione delle pari opportunità da parte di tutti i soggetti attori nel mercato del lavoro”*.

Ebbene, tali attività presuppongono necessariamente una conoscenza ed un monitoraggio costante della situazione occupazionale delle donne nel territorio regionale, al fine di denunciare le discriminazioni dirette ed indirette e mettere in rilievo le situazioni di squilibrio di genere, segnalandole a tutti i soggetti pubblici e privati competenti e creando con essi una relazione sinergica di progettazione e proposta. Nel meccanismo della concertazione, pertanto, la Consigliera viene ad assumere un ruolo fondamentale, essendo in possesso di informazioni, scandite per genere, essenziali per la proposizione e verifica di iniziative antidiscriminatorie.

Appare evidente pertanto come alla luce del nuovo importante ruolo che la Consigliera di parità viene ad assumere, l'esame e l'elaborazione statistica dei dati emergenti dai rapporti delle imprese con occupazione superiore alle 100 unità nella Regione risultino momenti indispensabili per l'individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette. Solo attraverso il monitoraggio declinato per genere di tutti gli aspetti del rapporto lavorativo, dalla fase genetica a quella estintiva, passando attraverso la crescita professionale dei lavoratori/trici, il trattamento economico e la formazione, si può verificare se esiste davvero uno squilibrio tra i sessi e porre le premesse per la sua rimozione.

Il decreto legislativo n. 198/06 all'art. 15 comma 1 prevede specificamente fra i compiti assegnati alla Consigliera di parità *“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 aprile 1991 n. 125”*. Non vi è dubbio che a questa funzione venga attribuita una posizione di grande rilievo. Uno degli ambiti nei quali

la Consigliera esercita tale compito è la Commissione regionale tripartita, della quale è componente a tutti gli effetti. Appare essenziale, nell'intento del legislatore, che il concetto di discriminazione ed il suo superamento sia affrontato nell'ambito dell'organismo collegiale come questione generale e non come questione da affrontare in sede separata o con interventi di natura meramente settoriale.

L'intervento strategico della consigliera nell'organismo di governo del mercato del lavoro consiste pertanto non solo nella registrazione e denuncia dei casi di discriminazione ma altresì nella promozione, in questo ambito concertativo, ove sono rappresentati tutti gli "attori", istituzioni e parti sociali, presenti sul territorio regionale, di tutte quelle iniziative che contribuiscano a far superare con azioni concrete di politica del lavoro le discriminazioni di genere esistenti nel mercato e nell'organizzazione del lavoro, nella contrattazione, nel sistema scolastico e formativo.

È inoltre utile ricordare che la Consigliera partecipa come membro a pieno titolo ai Comitati di Sorveglianza e dei tavoli di Partenariato Locale. Anche il dialogo con gli organismi ove siano presenti i rappresentanti della Commissione Europea, aventi la funzione di monitorare l'impiego e la gestione dei Fondi Strutturali, appare un momento di particolare rilevanza per l'attività della Consigliera nell'ottica del *mainstreaming* di genere. Tale figura infatti in tale contesto ha la possibilità di suggerire e sostenere strategie che abbiano un positivo impatto per le lavoratrici, siano esse dipendenti, lavoratrici autonome o imprenditrici.

Il richiamo all'Europa ed all'impulso innovativo che l'U.E. imprime alle legislazioni nazionali sul versante dei diritti fondamentali e delle politiche sociali, rende necessario segnalare sul fronte normativo importanti novità in materia di lotta alle discriminazioni, non solo in ragione del sesso. Le nuove Direttive europee in materia di lotta alle discriminazioni hanno introdotto da una parte definizioni più mirate ad includere fenomeni emergenti che esigevano un inquadramento sistematico (come le molestie sessuali), dall'altra hanno moltiplicato le ipotesi di discriminazione, estendendole ad altri ambiti (la razza, la lingua, la religione, l'handicap, gli orientamenti sessuali) rispetto ai quali il genere si pone complessivamente in rapporto di trasversalità.

Parliamo della Direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; della Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; della Direttiva 2002/73/CE che modifica la precedente importante Direttiva 76/201/CE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni

di lavoro. Il 9 luglio 2003 sono stati approvati due decreti legislativi: il n. 215 in attuazione della direttiva 2000/43/CE (razza ed origine etnica) il n. 216 in attuazione della direttiva 2000/78/CE (religione, condizioni personali, handicap, età, orientamento sessuale), che sulla base della delega ricevuta con la legge 1° marzo 2002 n. 39 (legge Comunitaria per il 2001) hanno introdotto nel nostro ordinamento gli importanti principi comunitari. Questo recepimento delle Direttive comunitarie “di nuova generazione”, pur avvenuto nei tempi accordati dal legislatore comunitario, non è stato scevro di sviste procedurali e sostanziali, tanto è vero che per evitare la messa in mora e la procedura d’infrazione, il Governo Italiano con decreto legge n. 59/2008, “Disposizioni urgenti per l’attuazione degli obblighi comunitari e l’esecuzione di sentenze della Corte di Giustizia delle Comunità Europee”, convertito in legge con la L. n. 101 del 6 giugno 2008, ha modificato ed integrato le parti più controverse.

Le preoccupazioni sorte per il mancato richiamo da parte delle Direttive di ultima generazione, della importante Direttiva sull’onere della prova (la 97/80/CE) che già all’epoca introduceva il concetto di discriminazione indiretta, sono state fugate dall’emanazione della Direttiva 2006/54/CE, di rifusione, la quale raccoglie in un quadro generale sia le norme contenute nelle precedenti direttive dedicate alla parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro, nella formazione, nell’orientamento professionale, che i principi salienti in materia affermati in sede giurisprudenziale da alcune. Nel 2005 il Consiglio dei Ministri ha definitivamente approvato il decreto legislativo n. 145 recante norme di *“attuazione della direttiva 2002/73/Ce che modifica la Direttiva 76/207/Cee del Consiglio, relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso la lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro”*, introducendo significative modifiche alla definizione di discriminazione diretta ed indiretta. Per quanto concerne l’attuazione nell’ordinamento italiano della Direttiva 54/2006, occorre segnalare che già il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del Governo Prodi aveva previsto nell’aprile del 2008 un primo schema di recepimento, che avrebbe dovuto modificare sotto vari aspetti il d.lgs. n. 198/06 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), il d.lgs. n. 151/01 (Testo Unico sulla Maternità e Paternità nel lavoro) e la legge n. 53/00, il cui iter procedurale non fu completato a seguito del cambio di legislatura. Finalmente con la legge 25 gennaio 2010 n. 5, dopo un lungo lavoro di limatura cui ha partecipato anche la Rete Nazionale delle Consigliere di Parità con i propri suggerimenti, è stata data attuazione a questa importante direttiva, che ha introdotto alcune importanti integrazioni, utilissime soprattutto per gli operatori del diritto. A seguito della novella, si segnala la attuale definizione di discriminazione

diretta ed indiretta, contenuta nell'art. 25 del d.lgs. n. 198/06, frutto di questi successivi passaggi: “1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga; 2. Si ha discriminazione indiretta ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; 2bis. Costituisce discriminazione ai sensi del presente titolo ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”.

Il seguente art. 26 così recita: “Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati posti in essere per motivi connessi la sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; 2 bis. Sono altresì considerati come discriminazioni i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi”; 2 ter. Sono altresì considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo. Troviamo pertanto ridefinite con chiarezza nel Codice Pari Opportunità due diverse tipologie di discriminazioni:

- atti, patti o comportamenti contrari ai principi d'eguaglianza che comportano violazione di norme e sono illegittimi anche a prescindere da qualsiasi indagine circa la volontarietà della condotta lesiva e dalla intenzionalità della disparità di trattamento cagionata;
- discriminazioni indirette, le più insidiose, determinate da un'incidenza particolarmente sfavorevole di “criteri” apparentemente neutri su gruppi indeterminati di soggetti appartenenti all'uno o all'altro sesso.

Come si può vedere dalle parti evidenziate, è stato finalmente definito come discriminazione sia ogni trattamento deteriore motivato dalla maternità, dalla paternità e dal godimento dei diritti (ad esempio i congedi)

connessi a tale condizione genitoriale, senza che sia necessario operare un confronto comparativo tra soggetti di sesso diverso. Sono discriminazione anche le ritorsioni, operate nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori che reagiscono ai comportamenti discriminatori o alle molestie sessuali.

Interessante inoltre è la estensione del divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro "*in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma*" e la previsione del potere del giudice, oltre a ordinare la rimozione della discriminazione, di provvedere a liquidare il risarcimento del danno anche non patrimoniale, cagionato dalla discriminazione, nel limite della prova fornita, anche se il ricorso è proposto dalla consigliera di parità. Già si segnalano nella nostra Regione alcune sentenze significative in materia di danno non patrimoniale da discriminazione: ricordiamo la sentenza del Tribunale di Pisa n. 140/2009, Consigliera di Parità della Provincia di Pisa, R. vs F., con la quale il giudice ha condannato l'azienda al risarcimento del danno non patrimoniale in favore della lavoratrice a seguito di un licenziamento discriminatorio quantificato in 10.000,00 euro (sentenza confermata dalla Corte di Appello di Firenze con la sentenza n. 975/2010). Nonché la pronuncia del Tribunale di Pistoia n. 564/08, Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia e L.M. vs Lanificio P., che ha determinato il danno non patrimoniale causato dal comportamento discriminatorio contro una lavoratrice madre in 30.000,00 euro. Anche questa sentenza è stata confermata in Appello, con sentenza del 12.11.2010.

Inoltre ci sembra utile segnalare come secondo il nuovo approccio la posizione di "*particolare svantaggio*" abbia sostituito, nella definizione della discriminazione indiretta, lo "*svantaggio proporzionalmente maggiore*" quale metro di valutazione dell'impatto discriminatorio di regole neutre, estendendo la valutazione da una misurazione strettamente quantitativa alla misurazione qualitativa. La stessa definizione delle molestie quali comportamenti discriminatori in sé, evidenzia la tendenza ad un allargamento di tipo universalistico della tutela antidiscriminatoria, utilizzandone un concetto più ampio, che pone l'accento sulla violazione della dignità della persona, come lesione di un diritto assoluto a non essere intimiditi umiliati ed offesi per le proprie specificità soggettive e superando le rigidità del tradizionale giudizio di comparazione. Quindi, esprimendosi in altri termini, secondo la recente impostazione comunitaria che si è tradotta nella nuova normativa di recepimento, si è discriminati non solo quando si è trattati peggio degli appartenenti ad altro gruppo identificato per genere (o per razza, etnia, religione e così via), ma anche quando si è svantaggiati per la propria identità soggettiva *tout court*.

Il d.lgs. n. 198/06 all'art. 27 che riprende integralmente la legge n. 125/91 nel testo novellato dal d.lgs. 196/00 è rimasto invece invariato nel sancire l'obbligo di introdurre, nei concorsi pubblici e nelle forme

di selezione del personale, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro pubblici o privati, l'indicazione che per la prestazione richiesta vengono reclutati lavoratori "dell'uno e dell'altro sesso", fatta eccezione per quelle prestazioni in cui l'appartenenza ad un sesso costituisca requisito essenziale (ad esempio: moda e spettacolo). Ciò per evitare che già nella fase antecedente all'accesso al lavoro la manifestazione implicita di preferenza o di non gradimento per l'appartenenza del lavoratore all'uno o all'altro sesso costituisca disincentivo all'assunzione, determini scoraggiamento nello stesso lavoratore/trice e quindi ingeneri discriminazione. Per inciso, è d'uopo ricordare come questa disposizione introdotta nel '91 con la legge n. 125 era sempre rimasta sostanzialmente disattesa, fino al lodevole intervento in sede giudiziale della Consigliera nazionale di parità, la quale nel 2000, dopo aver convenuto in giudizio la Federazione nazionale degli Editori di Giornali cui veniva giustamente contestato di pubblicare sistematicamente annunci di ricerca del personale in cui l'obbligo di legge era sempre regolarmente violato, ha ottenuto che venisse sottoscritto davanti al Magistrato un verbale di conciliazione che sancisse questo impegno di ottemperanza su tutta la stampa che pubblica annunci di lavoro. La benefica ricaduta di questa iniziativa, anche oltre l'ambito giudiziario in cui era nata, si percepisce oggi facilmente leggendo le offerte di lavoro sulla stampa ed osservando le vetrine delle agenzie di lavoro, dove in genere le offerte di lavoro ("cercasi commessa o cercasi operaio saldatore") vengono presentate con la dizione "dell'uno e dell'altro sesso" che mitiga l'effetto tradizionalmente discriminante della attribuzione ad un genere o ad un altro di determinate mansioni o mestieri.

È opportuno ricordare come il divieto di trattamenti discriminatori sia declinato altresì dal d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (il c.d. Decreto Maroni) che all'art. 10 prescrive il divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale, o di famiglia o di gravidanza, all'età all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, "a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa", fatti comunque salvi gli interventi mirati per assistere le categorie svantaggiate nella ricerca di un'occupazione.

Non è fuori luogo ricordare che sia la norma di cui sopra, sia l'art. 27 del d.lgs. 198/06, siano assistite da tutela penale circa l'adempimento:

l'art. 41 del Codice punisce l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29 e 30 commi 1, 2, 3 e 4, con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

Una recente sentenza di merito del Tribunale Penale di Firenze (n. 2926/07 del 21.09.2007, Est. Boscherini, C. più 3) ha riconosciuto la penale responsabilità di due socie di una società di selezione del personale per aver discriminato una giovane laureata in ingegneria che aveva risposto ad un annuncio economico per la ricerca di un programmatore. Nella fattispecie il Giudice ha condannato le imputate a 2.500 euro di ammenda ed a pagare il risarcimento del danno sia in favore della giovane discriminata nell'accesso al lavoro che della Consigliera Regionale di Parità per il *vulnus* alla sua funzione di presidio della normativa antidiscriminatoria.

Ciò dimostra come la rilevazione di una situazione discriminatoria consenta di attivare importanti strumenti che l'ordinamento mette a disposizione della consigliera per il suo intervento.

Quando la Consigliera regionale di parità rileva l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti, anche ove non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, può avvalersi di procedure di conciliazione proponendo piani di rimozione delle discriminazioni o adire direttamente la magistratura.

In tale ipotesi, quando la consigliera in veste di ricorrente fornisce elementi di fatto desunti anche da elaborazioni statistiche relative ad assunzioni, retribuzioni, mansioni e qualifiche, trasferimenti, progressione in carriera e licenziamenti tali da convergere in modo preciso e concordante e da costituire presunzione della sussistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l'onere della prova della insussistenza della discriminazione spetta al convenuto (così l'art. 40 del Codice delle Pari Opportunità). La norma attenua il principio dell'inversione dell'onere della prova previsto dalla Direttiva 97/80/CE e riecheggia, richiamandone alcuni elementi, il regime probatorio dell'art. 2729 c.c. secondo il quale il Giudice può ammettere le presunzioni (ovvero le conseguenze che si traggono da un fatto noto per risalire ad un fatto ignorato) solo se sono gravi, precise e concordanti. L'art. 40 non richiede l'elemento della gravità e prevede 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, connessi tra loro in maniera precisa e concordante. La prova negativa dell'assenza di discriminazione spetterà al soggetto che ha posto in essere tale comportamento con una parziale inversione dell'onere probatorio, volta a vincere la presunzione del comportamento vietato.

Il Giudice ove accerti la discriminazione lamentata, ordina al convenuto la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, ed

in caso di discriminazione a carattere collettivo, di definire un piano di rimozione, sentite le RSU e la Consigliera di parità, introducendo attraverso il veicolo della sentenza, una vera e propria “azione positiva” coercitiva.

Molto scarsa è ad oggi la giurisprudenza formatasi sul punto e non sempre la “prova statistica” è stata ritenuta rilevante: in una sentenza si è sostenuto che una ricerca sociologica effettuata a livello nazionale avente ad oggetto la situazione delle occupate in un determinato settore (nella fattispecie il settore bancario), non avendo riferimenti specifici alla singola situazione, non fornisce gli elementi presuntivi richiesti dalla norma in riferimento alla singola unità produttiva interessata dalla controversia (vedi Pret. Roma, 24.11.1992, in RIDL 1993, II, 262). In un altro caso, invece, in un’azienda che occupava circa 2000 dipendenti di cui circa 100 donne e 50 dipendenti, tutti maschi, è stato riconosciuto come discriminatorio il sottoinquadramento di una lavoratrice che aveva sempre svolto le stesse mansioni dei colleghi dirigenti maschi, motivando la decisione sulla base di tali precisi dati statistici (Pret. Milano 22 novembre 1993 in RIDR 1994, II, 703).

Una recente sentenza del Tribunale di Prato (10.10.2007 Est. Rizzo, B. più altre e Consigliera Regionale di Parità della Toscana contro Cariprato, confermata dalla Corte di Appello di Firenze con la sentenza n. 1175/09) ha accolto le azioni individuali e l’azione collettiva della Consigliera di Parità che agiva in contrasto di una discriminazione indiretta, le cui vittime non erano soggettivamente individuabili, trattandosi di una illegittima interpretazione di norma contrattuale che penalizzava i lavoratori, *rectius* le lavoratrici, che si assentavano per congedo parentale, nell’attribuzione degli aumenti retributivi dovuti agli automatismi contrattuali legati all’anzianità. Anche in questo caso il giudice ha acquisito agli atti del processo i Rapporti sulla situazione del personale compilati ed inviati negli anni alla Consigliera da Cariprato, dai quali emergeva la esclusiva presenza di donne nella categoria dei lavoratori assenti per maternità e congedo parentale, pertanto si evidenziava il trattamento più sfavorevole che subivano le lavoratrici rispetto ai lavoratori a seguito della applicazione della norma contrattuale ritenuta discriminatoria.

Un ulteriore aspetto peculiare ed operativo del rapporto biennale consiste nell’indagine analitica delle singole realtà aziendali, e nella proposizione di ipotesi specifiche di intervento ove si rilevi una condizione di fatto sfavorevole all’occupazione femminile accompagnata però da una disponibilità delle parti sociali a rimuoverla mediante progetti di azione positiva. Anche nei precedenti elaborati si era dato conto dei “casi aziendali”, presi in considerazione come ipotesi sperimentali, veri e propri laboratori nelle quali l’iniziativa promozionale della Consigliera aveva fatto lievitare una spinta progettuale concertata tra i vari soggetti

della relazione industriale, divenuta azione positiva condivisa, al fine di migliorare la presenza delle donne nel mercato del lavoro sia mediante l'accesso a settori o livelli nei quali le lavoratrici sono sottorappresentate, sia per favorire anche attraverso interventi di formazione professionale, la progressione di carriera del personale femminile. In tale prospettiva è stata messa a punto una vera e propria metodologia suddivisa in fasi tipiche: 1) l'esame dei rapporti e l'individuazione di aziende che presentassero indicatori interessanti; 2) un primo contatto della Consigliera con il management e le rappresentanze sindacali per verificare l'interesse ad una progettazione innovativa, indicando le risorse regionali o nazionali cui attingere; 3) la costituzione di un gruppo di lavoro tra parti sociali ed uffici delle risorse umane; 4) la promozione di accordi sindacali aziendali che individuino contenuti e finalità dell'intervento promozionale e impegnino le parti sociali al sostegno dell'iniziativa. Ricordiamo che applicando questa metodologia sono state promosse azioni positive di qualità, tutte ammesse al finanziamento della legge 125/91 destinatarie di premi e riconoscimenti pubblici. Tra queste il progetto "Donne al Volante!", azione positiva della SITA Spa per promuovere l'occupazione delle donne nel ruolo di autista di autobus, che si proponeva di porre rimedio alla sottorappresentazione delle donne in tale ruolo, evidenziata a livello statistico dai rapporti biennali in tutto il comparto trasporti e di superare la visione stereotipata che vede con diffidenza una figura femminile alla guida di mezzi di trasporto pubblico. Il progetto ha previsto un corso di formazione per 20 giovani donne, finalizzato all'acquisizione della patente D e del certificato di abilitazione professionale alla guida dei pullmann nonché di un tirocinio aziendale. La maggior parte delle corsiste, nonostante che questo risultato non fosse stato previsto dall'azienda, sono state assunte. Negli anni successivi la SITA, con il sostegno della Consigliera ha ottenuto il finanziamento di una azione positiva di conciliazione (art. 9 legge n. 53/2000) al fine di agevolare il lavoro in turni su 24 ore delle autiste, divenute madri.

Ricordiamo inoltre il progetto "Workforce 2000, la forza del lavoro del futuro", proposta da Nuovo Pignone Spa al fine di promuovere e rafforzare la presenza delle donne all'interno dell'azienda, in particolare nelle professioni tecniche. Ed ancora l'azione positiva "Bacchette in rosa" che si è proposta di offrire maggiori chances alle giovani musiciste nella direzione d'orchestra. Un progetto promosso da CGIL CISL e UIL con il partenariato del Teatro del Maggio Musicale e del Conservatorio Cherubini di Firenze, che ha promosso una ricerca-azione sulla condizione delle donne nel mercato del lavoro artistico musicale e consentito a 15 giovani diplomate di seguire un corso di direzione con direttori d'orchestra di fama ed esibirsi in concerti pubblici. Ricordiamo per concludere il progetto "Nuova impresa femminile e spazi bimbo", azione finanziata dal FSE al

fine di formare la nuova figura professionale di “esperta in progettazione, organizzazione gestione ed animazione di spazi-bimbo” promosso da Centro Studi Turistici con il sostegno della Consigliera Regionale di Parità e l’Agenzia dei Ragazzi, al fine di sfruttare le potenzialità che il settore turistico alberghiero offre alle donne, in particolare alle giovani disoccupate con diplomi “deboli”, se adeguatamente munite di una idonea ed innovativa qualificazione professionale. Si segnala che le giovani formate grazie al progetto hanno organizzato lo spazio dedicato ai bambini nel meeting di San Rossore “New Global Vision” dedicato ai Bambine ed alle Donne tenutosi nel 2007.

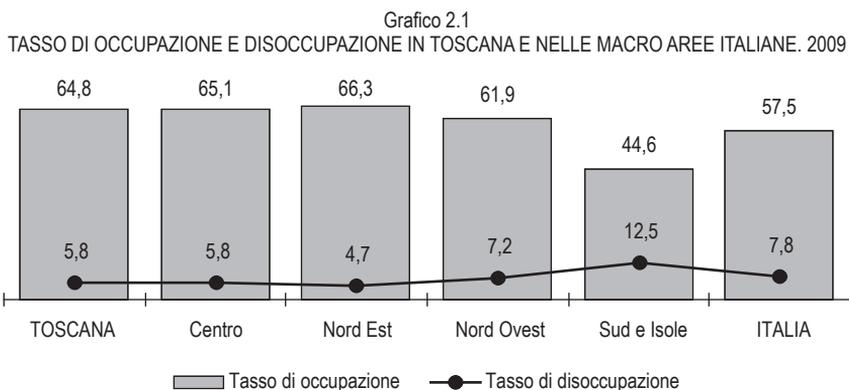
Qualche considerazione conclusiva. Dalla lunga ed operosa esperienza maturata dall’ufficio della Consigliera Regionale di Parità della Toscana, sia sul versante dell’intervento antidiscriminatorio che delle azioni positive, si evidenzia pertanto l’importanza strategica che rivestono i Rapporti biennali, che diventano, se precisi e concordanti, “prova statistica”, strumento processuale indispensabile per l’accertamento delle forme di disparità di trattamento più insidiose. Diventano inoltre fondamentale punto di partenza per verificare i punti di forza e di debolezza delle aziende sotto il profilo dell’occupazione femminile, rendendo visibili con chiarezza i fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale che caratterizzano il “fattore donna” nelle imprese medio grandi e diventando spunto per interventi mirati, progetti di azioni positive finalizzate a rimuovere le disparità di genere. Ci auguriamo pertanto che nelle aziende e nelle parti sociali, anche grazie alla lettura dei Rapporti Biennali, si consolidi la consapevolezza del permanere di situazioni inaccettabili di squilibrio di genere che le induca ad impegnarsi, nonostante, anzi per contrastare la crisi, nella progettazione di azioni positive, mettendo a profitto le risorse che la normativa nazionale ed i Fondi Strutturali mettono a disposizione per il superamento delle disparità di trattamento e per la valorizzazione della preziosa risorsa umana al femminile.

2. LE IMPRESE MEDIO GRANDI E IL CONTESTO DELLE IMPRESE TOSCANE

2.1 Il mercato del lavoro in Toscana: riflessi di genere

In questa prima parte analizziamo l'andamento del mercato del lavoro in Toscana attraverso i dati ISTAT della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL)². Questa fonte ci permette di avere un inquadramento sulle performance generali del mercato del lavoro in Toscana, analizzandone i principali indicatori, declinati in un'ottica di genere. All'inquadramento generale seguirà un approfondimento sulle donne occupate nelle aziende toscane, classificate per numero di addetti.

In Toscana il tasso di occupazione totale (65%) è superiore alla media italiana del 58% (+7%) e vicino all'obiettivo che Lisbona 2020 pone come strategico per la crescita economica, ovvero il raggiungimento di un tasso di occupazione compreso fra il 67% e il 69%³. La Toscana registra performance migliori se confrontata con il Centro (62%) e soprattutto con il Sud e le Isole (45%) ed è in linea con i livelli del settentrione (rispettivamente 66% nel Nord Ovest e 65% nel Nord Est) (Graf. 2.1).



² La rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro è un'indagine trimestrale che riveste un ruolo di primo piano nella documentazione statistica sul mercato del lavoro e che permette di ottenere informazioni analitiche con dettaglio regionale su un campione di famiglie residenti in Italia.

³ *Europe 2020* prevede, inoltre, il raggiungimento del tasso di occupazione del 75% per la popolazione di età compresa fra 20 e 64 anni.

La disoccupazione si mantiene a un livello contenuto (6%), anch'esso inferiore al dato medio italiano dell'8%, condizionato dai record negativi del meridione dove si raggiunge il 13%. In termini assoluti la Toscana conta oltre un milione e mezzo di occupati e circa 96.000 disoccupati (Tab. 2.2).

Tabella 2.2
OCCUPATI E DISOCCUPATI IN TOSCANA E NELLE MACRO AREE ITALIANE. 2009
Valori assoluti

	Occupati	Disoccupati
TOSCANA	1.539.400	96.066
Centro	4.746.802	376.896
Nord Est	4.951.797	247.251
Nord Ovest	6.736.822	421.784
Sud e Isole	6.214.680	898.957
ITALIA	22.650.101	1.944.888

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

In termini di occupazione totale, quindi, la Toscana riporta una buona tenuta: ma questa performance coinvolge nella stessa maniera uomini e donne?

Sebbene all'interno della agenda *Europe 2020* non siano stabiliti nuovi obiettivi occupazionali per le donne⁴, rimangono preponderanti al suo interno i numerosi rimandi alla piena occupazione delle donne, a un sempre crescente inserimento della manodopera femminile sia nel lavoro dipendente che nell'autoimpiego.

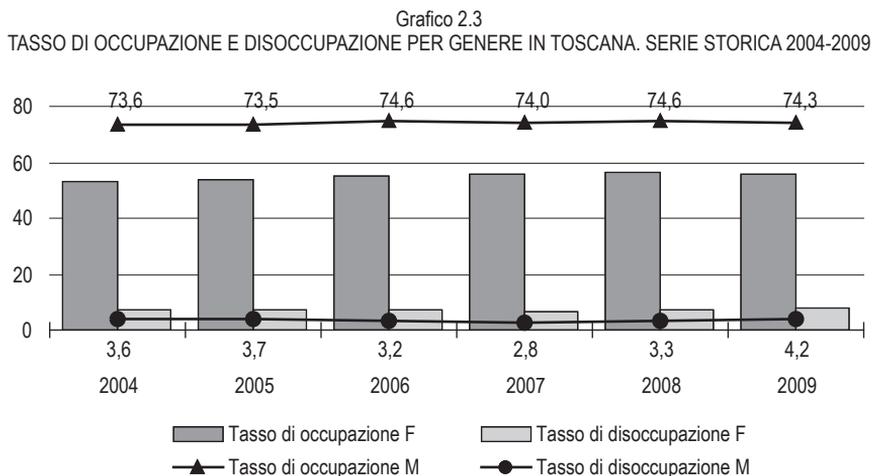
Oggi la quota di donne occupate in Toscana è in crescita rispetto al passato, e anche nella nostra regione l'aumento dell'occupazione femminile è riconducibile a quell'insieme di fattori che ovunque hanno stimolato e incoraggiato la partecipazione delle donne al lavoro: le trasformazioni economiche da un lato; i cambiamenti sociali e culturali dall'altro. Dal 2004 al 2009 le lavoratrici sono aumentate di oltre 50.000 unità, passando da 613mila a oltre 660mila.

L'aumento dell'occupazione femminile ha contribuito ad attenuare il *gender gap* (di circa 2 punti percentuali nel quinquennio considerato), almeno per quanto concerne l'accesso alle opportunità occupazionali, anche se il divario tra presenza femminile e maschile nel mercato del lavoro rimane ancora oggi elevato.

In termini di tassi di occupazione e disoccupazione, si è registrato un generale aumento del primo (dal 52% nel 2004 al 56,2% nel 2008) e un decremento del secondo (dal 7,3% al 6,3%) a cui è seguita una contrazione

⁴ In assenza di ulteriori specificazioni, l'obiettivo stabilito a Lisbona per l'occupazione femminile rimane fissato al 60%.

nel 2009. Nell'ultimo anno considerato, infatti, l'occupazione è diminuita di circa un punto percentuale (-0,8%) e la disoccupazione è cresciuta (+0,5%) (Graf. 2.3): questo andamento negativo è imputabile alla crisi economica che ha colpito la Toscana, e lo scenario nazionale e internazionale in genere, a partire dalla fine del 2008 e che ha scaricato i suoi effetti in maniera più virulenta sulle componenti del mercato del lavoro più fragili, ovvero le donne (ma anche i giovani e gli immigrati).



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

Se guardiamo alla distribuzione delle occupate per settore, notiamo che le donne sono leggermente sovra rappresentate nei servizi di mercato (49,6%) (in particolare nel commercio) ma sono numerose anche nei servizi non di mercato, quali istruzione, sanità, servizi sociali e alla persona (33,4%). I coetanei maschi, all'opposto, si concentrano, oltre che nei servizi di mercato (44,9%), nell'industria (40,6%), mentre solo una percentuale residuale (10,7%) è occupata nei servizi non di mercato che sono tradizionalmente iper femminilizzati (Tab. 2.4).

Con riferimento al titolo di studio conseguito, tra le occupate acquista maggiore rilievo il possesso di una laurea (20,9% rispetto al 12,8% degli uomini) e di un diploma di scuola secondaria superiore (47,6% a fronte del 42,7%). Gli uomini raggiungono tassi di occupazione elevati indipendentemente dal titolo di studio conseguito e più alti rispetto alle coetanee con pari livello di scolarizzazione.

Tabella 2.4
 OCCUPATI PER MACRO SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA E PER TITOLO DI STUDIO. TOSCANA. 2009
 Valori %

	Maschi	Femmine	TOTALE
<i>Settore</i>			
Agricoltura	3,8	2,4	3,2
Industria	40,6	14,6	29,4
Servizi di mercato	44,9	49,6	46,9
Servizi non di mercato	10,7	33,4	20,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Titolo di studio</i>			
Basso	44,5	31,6	39,0
Medio	42,7	47,6	44,8
Alto	12,8	20,9	16,3
TOTALE	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT – RCFL

Prevale, invece, per gli uomini, la presenza di occupati con bassi titoli di studio (44,5%). Questo fenomeno si lega alle caratteristiche del sistema produttivo regionale storicamente costituito da piccole e medie imprese, spesso a conduzione familiare che, come è noto, esprimono una domanda di lavoro concentrata sui profili professionali più bassi e con qualifiche non elevate per lo svolgimento di mansioni, soprattutto nell'industria, tipicamente maschili.

2.2

Le donne nelle aziende medio grandi

Come precedentemente accennato, in questo paragrafo analizzeremo le caratteristiche dell'occupazione femminile nelle imprese toscane, sempre utilizzando i dati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro condotta dall'ISTAT. Le imprese, poiché la fonte lo permette, sono state suddivise in tre gruppi sulla base della dimensione e classificate in piccole (fino a 10 addetti), medie (da 11 a 49 addetti) e grandi (oltre 50 addetti).

In Toscana, nel 2009, tra le persone che lavorano alle dipendenze di un'azienda, sia essa pubblica o privata, il 45,7% è donna. La distribuzione delle donne nelle imprese per numero di addetti riflette la composizione del tessuto produttivo regionale toscano, fatto prevalentemente di piccole e medie aziende: ben il 42,4% è infatti occupata nelle piccole imprese, a fronte di un dato medio del Centro del 39,7% (comunque il più elevato tra le macro aree di riferimento) e del 36,8% per l'Italia (Tab. 2.5). Dal confronto tra le macroaree italiane emerge che le donne lavorano prevalentemente in

aziende con al massimo 10 dipendenti e la loro presenza tende a diminuire man mano che cresce la dimensione aziendale, con l'eccezione del Nord Ovest, dove un terzo (33,7%) delle occupate si trova nelle grandi imprese.

Tabella 2.5
DISTRIBUZIONE DELLE OCCUPATE PER DIMENSIONE DELLE IMPRESE. TOSCANA E MACROAREE ITALIANE. 2009
Valori %

	Fino a 10	Da 11 a 49	50 e oltre	TOTALE
TOSCANA	42,4	32,3	25,3	100,0
Nord Ovest	35,2	31,0	33,7	100,0
Nord Est	34,4	34,0	31,5	100,0
Centro	39,7	29,8	30,5	100,0
Sud e Isole	38,6	32,4	28,9	100,0
ITALIA	36,8	31,8	31,4	100,0

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

In Toscana le lavoratrici, anche rispetto ai coetanei maschi, sono maggiormente presenti nelle imprese piccole (42,4% vs 36,8%) che nelle grandi (25,3% vs 28%).

La composizione per genere delle addette nelle imprese riflette il fenomeno segregativo che già si osserva nell'occupazione femminile nel suo complesso: esse, infatti, sono impiegate principalmente nell'istruzione, nella sanità e nei servizi sociali (23%) e, in seconda battuta, nel commercio (14%). L'analoga presenza delle donne anche nel settore delle trasformazioni (14%) è riconducibile alla larga presenza di questo tipo di industria nel territorio toscano. Nelle aziende agricole sono occupate meno di due donne su cento (1,9%) (mentre gli uomini sono il doppio, pari al 3,6%), una percentuale che diminuisce ancora di più in quei settori dove si svolgono lavori pesanti, come nell'industrie estrattive, in cui le donne sono praticamente assenti (0,3%).

La dimensione dell'impresa costituisce una variabile importante nel discriminare la presenza femminile. Le aziende che impiegano le donne nel settore dei servizi pubblici, sociali e alle persone sono per la maggior parte piccole o piccolissime, mentre nella sanità e nella scuola prevale la presenza in aziende medie (29%) e grandi (39,4%) (Tab. 2.6).

Una consistente quota delle donne impiegate nelle micro aziende lavora inoltre nel settore del commercio (20%) e nell'alberghiero (15%), mentre le occupate nelle aziende di maggiori dimensioni si concentrano nella pubblica amministrazione (15,6%) oltre che, come già evidenziato, nella scuola e nella sanità.

Il profilo delle donne nelle imprese, in termini di posizioni di responsabilità, differisce molto da quello degli uomini. Le donne

dirigenti o imprenditrici sono assai minori (2,6%) rispetto ai colleghi uomini (5,5%), mentre sono più numerose le lavoratrici inserite in una professione intellettuale (9,5% vs 7,5%). Queste, però, ricoprono molto più spesso il ruolo di impiegate (18% vs 9,4%), mentre gli uomini sono sovra rappresentati fra gli artigiani e gli operai specializzati (29% vs 8%).

Tabella 2.6
DISTRIBUZIONE DELLE OCCUPATE IN TOSCANA PER DIMENSIONE DI IMPRESA E SETTORE. 2009
Valori %

	Fino a 10	Da 11 a 49	50 e oltre	TOTALE
Agricoltura, caccia e pesca	2,6	1,6	0,9	1,9
Industria dell'energia, estrazione materiali energetici	0,1	0,1	1,1	0,3
Industria della trasformazione	12,4	16,8	12,7	13,9
Costruzioni	1,9	1,3	0,5	1,4
Commercio	19,7	12,7	7,6	14,4
Alberghi e ristoranti	15,0	7,1	1,0	8,9
Trasporti e comunicazioni	2,7	3,4	5,8	3,7
Intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari	4,7	4,6	2,9	4,2
Servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	10,5	10,7	9,6	10,3
Pubblica amministrazione	0,9	6,9	15,6	6,5
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	8,1	29,0	39,4	22,8
Servizi pubblici, sociali e alle persone	21,5	5,8	2,8	11,7
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

Per rendere più facile la lettura della distribuzione delle donne per posizione nella professione, abbiamo riclassificato i profili professionali in tre gruppi:

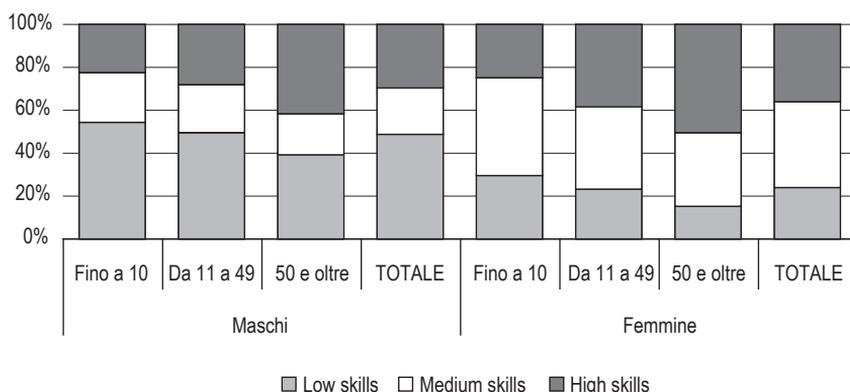
- *high skills*: comprende i dirigenti, le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, le professioni tecniche;
- *medium skills*: comprende impiegati, professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi;
- *low skills*: comprende operai specializzati, semi-specializzati e le professioni non qualificate.

Secondo questa classificazione, le donne (ma più in generale tutti gli occupati, anche se la quota di *low skills* per gli uomini rimane sempre elevata) ricoprono posizioni *high skills* più frequentemente nelle imprese grandi, dove le posizioni non qualificate tendono a ridursi drasticamente, mentre crescono le posizioni intellettuali e quelle tecniche (Graf. 2.7).

La tipologia di contratto con cui le donne sono inserite nelle ditte differisce sensibilmente a seconda della dimensione d'azienda: in quelle piccole o piccolissime la quota di autonome raggiunge quasi il 20% (18,9%), mentre nelle aziende medio grandi le lavoratrici in proprio sono praticamente assenti. Anche la quota di occupate a tempo determinato

decesce man mano che aumenta il numero di addetti: nelle imprese con oltre 50 dipendenti il 90% delle lavoratrici è inserito a tempo indeterminato, una quota che si riduce al diminuire della dimensione d'azienda rispettivamente all'82% (da 11 a 49 addetti) e al 70% (fino a 10 addetti).

Grafico 2.7
DISTRIBUZIONE DELLE OCCUPATE NELLE AZIENDE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE E
DIMENSIONE D'IMPRESA. TOSCANA. 2009
Valori %



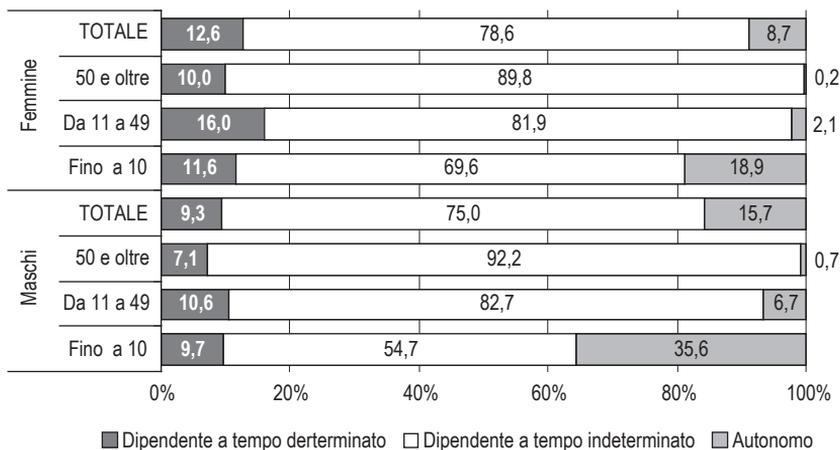
Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

Rispetto ai colleghi maschi, le donne subiscono una discriminazione contrattuale, poiché, a parità di dimensione di azienda, i contratti standard sono con maggiore frequenza appannaggio degli uomini nelle medio grandi imprese (Graf. 2.8). Nelle piccole attività, però, una condizione molto diffusa tra gli occupati uomini è quella di autonomo e imprenditore, fattispecie che riguarda oltre un terzo (35,6%) della popolazione.

Dal grafico 2.9 emerge chiaramente come il ricorso al *part time*, strumento per eccellenza utilizzato per la conciliazione fra lavoro e famiglia dalle donne, diminuisce notevolmente nelle aziende medio grandi (dal 41,4% al 27,9% al 16,9%). Notiamo invece che fra le imprese piccole e piccolissime è utilizzato da oltre il 40% delle donne.

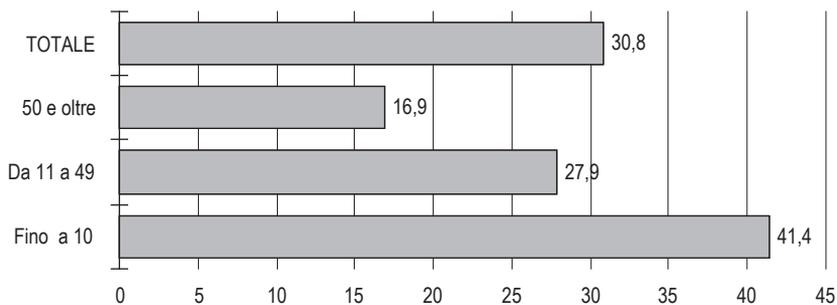
Poiché la letteratura e gli studi recenti ci dicono che in Italia, e in Toscana, il tempo parziale spesso è subito piuttosto che scelto, questo dato, unito al fatto che nelle piccole imprese è abbastanza diffuso il contratto a tempo determinato, testimonia la fragilità del lavoro delle donne in questa tipologia di aziende, che come è noto è ampiamente prevalente nel tessuto produttivo regionale.

Grafico 2.8
 OCCUPATI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO, GENERE E DIMENSIONE DI IMPRESA. TOSCANA. 2009
 Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

Grafico 2.9
 RICORSO AL PART TIME FRA LE OCCUPATE PER DIMENSIONE DI IMPRESA. TOSCANA. 2009
 Valori %

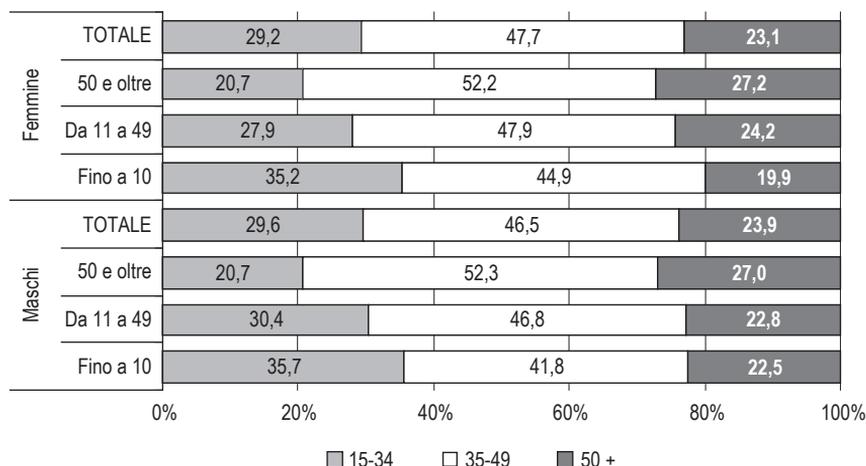


Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

La distribuzione degli occupati per classe di età e dimensione di impresa mette in luce che, oltre a leggere differenze di genere, nelle imprese fino a 10 addetti l'età media è più bassa. I giovani fino a 34 anni, infatti, sono il 35% dei lavoratori (e in questa fascia d'età non si riscontrano differenze fra uomini e donne); ma la percentuale di giovani decresce con l'aumentare

della dimensione di impresa e in quelle con oltre 50 addetti solo 20 su 100 hanno un'età compresa fra 15 e 34 anni (anche in questo caso senza differenze di genere) (Graf. 2.10).

Grafico 2.10
OCCUPATI NELLE AZIENDE PER GENERE, DIMENSIONE D'IMPRESA E CLASSE D'ETÀ. TOSCANA. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT - RCFL

2.3

La banca dati: numerosità e caratteristiche delle aziende

Dopo una breve descrizione delle caratteristiche del mercato del lavoro in Toscana, in cui abbiamo focalizzato l'attenzione sulle specificità dell'occupazione femminile e sull'inserimento delle donne nelle imprese di maggiori dimensioni, concentriamo adesso l'analisi sulle informazioni raccolte all'interno della banca dati creata dalla Consigliera di Parità.

La Legge 125 del 1991 determina, fra le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, l'obbligo per le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti di redigere almeno ogni due anni un rapporto sulla situazione professionale del personale maschile e femminile. Il Decreto ministeriale del 17 luglio 1996 specifica i tempi e le modalità di realizzazione di tale rapporto che, a partire dal biennio 1992-1993, deve essere redatto ogni due anni dalle aziende pubbliche e private attraverso la compilazione di uno specifico questionario.

Il Decreto Legislativo 198 del 2006, che disciplina il codice delle pari opportunità fra uomo e donna, ribadisce il dovere delle aziende pubbliche e private di adempiere alla stesura del questionario e stabilisce che in caso di inottemperanza sia disposta la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Il rapporto sulla situazione del personale, quindi, si configura come l'assolvimento di un obbligo normativo che le aziende sono tenute a compiere. Il rapporto deve essere riferito a ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

La verifica degli inadempimenti in Toscana avviene mediante l'incrocio dei dati rilasciati dall'INPS e di quelli tratti dai registri della Camera di Commercio circa le imprese in possesso del requisito occupazionale previsto dalla legge (oltre 100 dipendenti) alla data di chiusura del biennio, nel nostro caso il 31.12.2009.

Nello specifico sono tenute a redigere il resoconto tutte le aziende private, mentre tra le quelle pubbliche si comprendono esclusivamente le imprese a partecipazione statale, le aziende autonome dello Stato, le aziende regionali e degli enti locali, le Aziende Sanitarie Locali, gli enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali e gli enti pubblici economici. Ne sono esclusi gli uffici decentrati dei ministeri, degli Enti locali e del comparto della scuola pubblica. Il quadro che si va a ricomporre dà perciò conto di uno spaccato del mondo del lavoro femminile, prefigurato per legge, che prende in considerazione solo le imprese che hanno dimensioni medio grandi.

Il questionario che deve essere compilato dalle imprese si compone di otto tabelle, finalizzate a raccogliere informazioni su:

- l'azienda in generale e l'attività economica di cui si occupa (Tab. 1);
- le unità produttive e gli occupati alle dipendenze presenti in ciascun Comune del territorio nazionale (Tab. 2);
- gli occupati alle dipendenze al 31.12.2008 (primo anno del biennio) e al 31.12.2009 (secondo anno del biennio) (Tab. 3);
- gli occupati alle dipendenze per categoria professionale e livello di inquadramento con la specifica del numero di promozioni e nuove assunzioni (Tab. 4);
- gli occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto ed eventuale presenza di Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa (Tab. 5);
- le entrate, le uscite e le trasformazioni dei contratti registrate nell'anno 2009 per categoria (Tab. 6);
- le attività di formazione del personale svolte nel corso dell'anno 2009 per categoria professionale (Tab. 7);
- la retribuzione annua ricevuta nel 2009 per livello e categoria professionale (Tab. 8).

Il questionario nella sua struttura attuale si basa ancora sul modello

ministeriale realizzato nel 1996 che non ha avuto una revisione: ad alcune preesistenti incertezze interpretative, che solo in parte sono state risolte mediante la guida alla compilazione, si sono aggiunti alcuni limiti conseguenti alla mutata situazione, normativa e fattuale, del mercato del lavoro.

È il caso, ad esempio, delle tipologie contrattuali che, a seguito di cambiamenti normativi determinati in particolare dal pacchetto Treu (L. 196/1997) e dalla Legge Biagi (L. 30/2003), hanno subito un considerevole ampliamento, con un'ampia diffusione dei contratti flessibili. Allo stato attuale, infatti, il questionario permette di rilevare solamente i contratti di lavoro alle dipendenze a tempo determinato e quelli interinali (e in quest'ultimo caso gli occupati risultano ovviamente assunti dell'agenzia di lavoro interinale).

Rimangono inoltre ancora irrisolti i problemi della modalità di computo dei lavoratori *part time*. Devono essere computati quali unità di lavoro -come accade adesso- o in proporzione all'orario? Nel secondo caso non sarebbe più verificabile la situazione di tutte quelle imprese dove questa particolare modalità di rapporto flessibile, fruito quasi essenzialmente da donne, ha un impiego significativo. Analogamente, per quanto riguarda la retribuzione, i dati sono rilevati per addetti e non per teste, al lordo quindi dei *part timers*, della presenza di straordinari e di orari standard differenziati sulla base della categoria professionale (36 vs 40 ore settimanali).

Parallelamente, alcune aziende lamentano difficoltà di compilazione del questionario dovute per lo più alla rigidità della griglia di rilevazione, che esigerebbe un aggiornamento e una messa a punto. Ciò si traduce in un complessivo appesantimento delle attività di raccolta ed acquisizione dei dati che si articolano in fasi distinte. In prima istanza, è necessario verificare la correttezza e la congruità dei dati, eliminando i questionari non elaborabili perché provenienti da imprese che non appartengono all'universo di riferimento o perché troppo lacunosi nelle informazioni. Dove possibile, si interviene capillarmente per colmare lacune o compilazioni parziali mediante il contatto diretto con le aziende e la richiesta di informazioni mancanti, integrazioni e chiarimenti. Successivamente, avvalendosi di uno specifico programma informatico, si procede all'immissione dei dati in un unico database. L'operazione ha richiesto un notevole impegno temporale, a causa dei diversi criteri che le aziende utilizzano per la compilazione delle tabelle che devono essere necessariamente resi omogenei.

In ogni caso, nonostante alcune difficoltà, le informazioni acquisite consentono di delineare un quadro utile per l'individuazione dei settori e successivamente delle imprese verso le quali indirizzarsi per una politica di azioni positive.

A conclusione dell'iter procedurale finalizzato alla raccolta dei questionari le imprese che, nonostante i solleciti, risultano ancora

inadempienti (il cui elenco è stato inviato al Servizio Ispettivo della Direzione Regionale del Lavoro) sono in totale 107, mentre i rapporti raccolti sono in totale 476. D'altra parte, però, la lacunosa presenza di alcune informazioni fondamentali e certe incongruenze tra le informazioni fornite in tabelle diverse hanno reso di fatto inutilizzabili alcuni questionari ricevuti. Nello specifico, tra i 476 inviati solo 425 sono stati utilizzati per la successiva analisi; di questi ultimi 373⁵ sono risultati correttamente compilati in ogni parte, mentre per i rimanenti 103 è stato necessario fare delle specifiche considerazioni al fine di ottenere un database omogeneo per le elaborazioni, l'analisi e il commento dei dati.

Il principale problema affrontato concerne il fatto che le aziende che hanno la sede legale in Toscana spesso hanno anche unità locali in altre regioni del territorio nazionale (è il caso ad esempio di alcuni istituti di credito) che, però, devono essere escluse dalla nostra osservazione. Le imprese che rientrano in questa categoria avrebbero dovuto compilare un questionario per ciascuna unità locale, in modo che fosse possibile per l'operatore che inserisce le informazioni nella banca dati escludere quelle inerenti le sedi che si trovano fuori dai confini regionali e quelle che impiegano meno di 100 dipendenti. Ci sono invece 103 aziende che hanno ommesso di comunicare sia la provincia in cui si trovano le unità locali diverse dalla sede legale, sia il numero di addetti per ciascuna unità locale. Per questi casi specifici, e sempre seguendo il criterio dell'omogeneità, abbiamo optato per escludere dalla successiva analisi:

- le aziende che sono presenti in più di un Comune, in quanto non siamo in grado di sapere quante unità locali hanno almeno 100 dipendenti (casi esemplari sono alcune società di trasporto locale e alcune società commerciali);
- le unità locali non site in Toscana (indipendentemente dal numero di dipendenti).

A conclusione di questa verifica delle 103 aziende solo 52 rispettano concomitantemente i due requisiti di operare in regione e con almeno 100 dipendenti nel biennio considerato, e si assommano alle 373 delle quali avevamo già precedentemente verificato la completezza delle informazioni rilasciate.

L'archivio si articola in tre tabelle principali, così composte:

- la tabella "azienda" riporta le informazioni anagrafiche e di contesto per ciascuna impresa, e specificatamente: codice fiscale, anno di riferimento, ragione sociale, sede legale, codice del Comune in cui si trova la sede legale, codice dell'attività principale, totale occupati (indipendentemente dal genere), totale occupate donne;

⁵ Nello specifico nella "tabella 2 dett" per ciascuna unità locale con almeno 100 dipendenti è stato indicato il Comune nel quale si trovano.

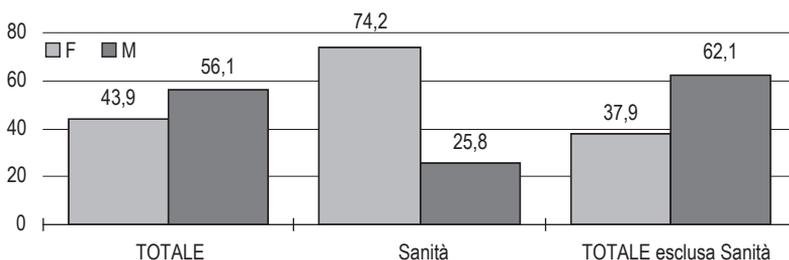
- la “tabella 2” fornisce le informazioni che riguardano le singole unità produttive di ciascuna azienda;
- la “tabella 2 dett”, infine, riporta le informazioni inerenti gli occupati di ciascuna unità locale.

Nei capitoli successivi si analizzeranno le principali caratteristiche delle aziende medio grandi che operano in Toscana e, più specificatamente, come si declina l’occupazione femminile in questi contesti produttivi. Ma quali sono le differenze di genere con riferimento alla presenza nelle grandi imprese? E come sono cambiate nel tempo?

Con riferimento agli occupati per genere, la percentuale di donne (43,9%) è il linea con il dato riferito al totale degli occupati in Toscana in imprese con almeno 50 dipendenti⁶ (43,1%) e con quello relativo alle imprese con un numero di addetti compreso tra 11 e 50 (43,6%). Il dato è invece sensibilmente inferiore a quello riferito alle microimprese, dove la presenza femminile raggiunge il 49,2%.

Da sottolineare, però, il ruolo di catalizzatore dell’occupazione femminile che riveste il pubblico impiego (è una categoria abbastanza vasta, ma in questo contesto si fa riferimento solamente alla sanità, in cui sono occupate molte donne in possesso di titoli studio medio alti). Infatti, nei settori in cui l’accesso è caratterizzato da meccanismi di selezione formalizzati e indifferenti al genere, la presenza femminile supera il 70% (74,2% nella sanità, dove gli uomini costituiscono appena un quarto degli occupati) (Graf. 2.11). Alle modalità di ingresso più egalarie si uniscono, poi, condizioni di lavoro concilianti con il doppio (o triplo) ruolo che la donna riveste in quanto lavoratrice, mamma (e moglie), con orari di ingresso e uscita flessibili e un impegno settimanale che non supera le 36 ore.

Grafico 2.11
DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI PER GENERE
Valori %



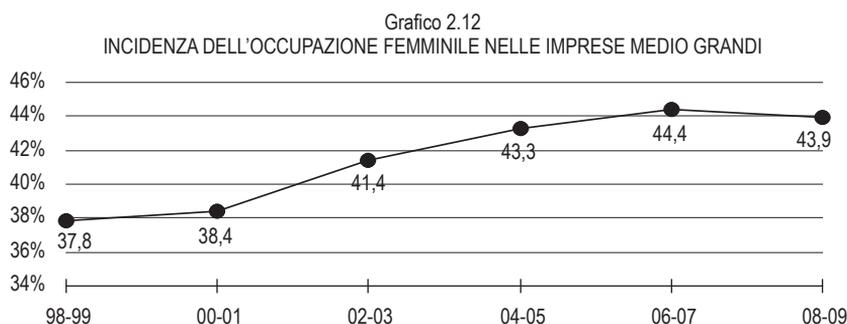
Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

⁶ Dati Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (2009), ISTAT.

Anche da studi recenti condotti da IRPET (Pescarolo, 2010; Antoni, 2008) emerge una predilezione delle ragazze che si iscrivono all'università verso i corsi di laurea in discipline mediche (a differenza degli uomini che preferiscono facoltà ingegneristiche e tecniche). E la scelta della facoltà è influenzata da un atteggiamento *family-oriented* delle giovani, attratte dalle lauree che determinano un inserimento "naturale" nella pubblica amministrazione e nella sanità, ovvero in professioni che facilitano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

A conclusione di questo capitolo si presenta un confronto tra la situazione attuale, che è approfondita in questo volume, e quella descritta nei rapporti precedenti riferita ai bienni dal 1998-99 al 2006-07. È d'obbligo precisare che i dati trattati non corrispondono a universi perfettamente coincidenti, poiché in ciascun biennio l'insieme delle aziende studiate (che hanno i requisiti richiesti dalla normativa e che rispondono al questionario) è differente, stante la mutevolezza del tasso di risposta al questionario ministeriale e i cambiamenti avvenuti nella realtà produttiva regionale, soprattutto nell'ultima fase congiunturale caratterizzata dalla crisi economica.

L'opportunità di monitorare l'evoluzione dell'occupazione femminile attraverso dati omogenei raccolti per un decennio ci permette però, complessivamente, di evidenziare il consistente incremento della presenza delle donne nelle aziende medio grandi toscane che dal 37,8% del 1998-99, passano nel 2006-07 a un ben più positivo 44,4%, salvo poi affrontare un lieve decremento nel biennio successivo (43,9%), un dato comunque in linea con l'andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro. L'incidenza dell'occupazione femminile nelle aziende medio grandi della Toscana è in linea generale gradualmente aumentata negli anni, e il lieve decremento registrato nell'ultima rilevazione mantiene comunque il dato su livelli superiori a quelli del 2004-05 e di appena mezzo punto inferiori a quelli pre crisi (Graf. 2.12).



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Se sono stati compiuti notevoli passi avanti per quanto riguarda il livello di presenza femminile nelle aziende, ancora molto rimane da fare per migliorare la posizione di queste donne all'interno del sistema produttivo. Le donne sono infatti ancora poco presenti ai vertici delle imprese, nelle qualifiche di dirigenti e quadri, e coloro che riescono a infrangere il famoso soffitto di cristallo sono per lo più occupate nel settore della sanità, ovvero nel settore pubblico. Nel privato, però, nelle aziende sia dell'industria sia del terziario le donne sperimentano ancora situazioni di segregazione professionale, con un elevato tasso di femminilizzazione delle posizioni medie e basse.

3. LE DONNE NELLE IMPRESE MEDIO GRANDI: FENOMENI DI SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE

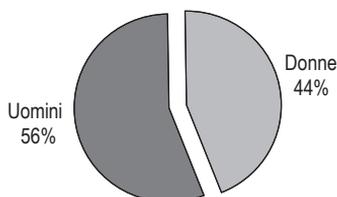
3.1 Introduzione

La presenza femminile all'interno del mercato del lavoro è storicamente inferiore a quella maschile, come testimoniano i minori tassi di occupazione e di attività registrati dalle donne (cfr. § 2.1 per alcuni dati sulla Toscana).

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è infatti un fenomeno scontato, come nel caso degli uomini; ciò è dovuto in parte a fattori culturali⁷ e in parte a carenze del *welfare*, che finiscono per gravare soprattutto sul sesso femminile⁸. A ciò si aggiungono pregiudizi e aperti fenomeni di discriminazione, legati al fatto che i datori di lavoro considerano le donne meno flessibili, a causa delle responsabilità domestiche ancora prevalentemente a loro carico⁹.

Non sorprende quindi che le aziende medio grandi della Toscana presentino una percentuale di addette inferiore a quella degli uomini; il grafico 3.1 mostra che il grado di femminilizzazione medio delle imprese toscane con oltre 100 addetti è pari al 43,9%.

Grafico 3.1
DISTRIBUZIONE % DEGLI OCCUPATI PER SESSO. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

⁷ Pruna (2007) riporta che in Italia è ancora molto diffuso l'orientamento culturale secondo il quale una donna con figli piccoli dovrebbe temporaneamente lasciare il lavoro per occuparsi interamente alla loro cura nei primi anni di vita.

⁸ Spesso il "costo-opportunità" del lavoro femminile è troppo elevato: asili privati e baby-sitter, che suppliscono alle mancanze del *welfare* state, possono risultare troppo onerosi in relazione allo stipendio della donna, inducendola a lasciare il lavoro per occuparsi personalmente dei figli (Pruna, 2007).

⁹ Monti (2007) riporta che, in Italia più che in altri Paesi, gli uomini dedicano più tempo in lavori remunerati, mentre le donne spendono una parte più consistente della giornata in attività di lavoro domestico.

Constatata la minore presenza femminile all'interno delle aziende analizzate, è importante verificare l'esistenza di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale che riguardano gli addetti donna. I fenomeni segregativi sono infatti tutt'oggi diffusi sia a livello nazionale che regionale, e agiscono in maniera più sottile e duratura rispetto ad atteggiamenti palesemente discriminatori ma di carattere occasionale. La tendenza alla segregazione femminile in certi settori o qualifiche deriva da stereotipi e pregiudizi storicamente radicati nella nostra cultura, che difficilmente possono essere superati, soprattutto là dove sono gli uomini a regolare assunzioni e promozioni.

Al fine di verificare l'esistenza di fenomeni segregativi all'interno delle aziende medio grandi della Toscana, il presente capitolo si articola in due paragrafi, relativi rispettivamente alla segregazione di tipo orizzontale (§ 3.2) e verticale (§ 3.3); il § 3.4 conclude.

3.2

I fenomeni di segregazione orizzontale

Per segregazione orizzontale si intende quel fenomeno che induce la concentrazione dell'occupazione femminile in pochi comparti economici, a fronte di una presenza minima in altri settori di attività (Reyneri, 2005).

Questo tipo di segregazione è determinata da fenomeni che agiscono sia sul lato della domanda che su quello dell'offerta; per quanto riguarda il primo aspetto, molti datori di lavoro hanno ancora pregiudizi in merito all'inserimento delle donne in settori storicamente dominati dal sesso maschile¹⁰. Al tempo stesso, sono le stesse donne a scegliere percorsi formativi¹¹ o sbocchi lavorativi ritenuti loro più consoni, con una preferenza verso l'impiego nel settore terziario, caratterizzato da maggiore flessibilità in termini di orari, che consente una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari. All'interno del terziario stesso esiste poi una

¹⁰ Per un'analisi del fenomeno della segregazione femminile in una prospettiva storica, v. Pescarolo (2007).

¹¹ I diversi percorsi formativi di uomini e donne sono già evidenti dalla scelta della scuola secondaria superiore. IRPET (2009) riporta che in Toscana la maggioranza delle ragazze frequenta i licei (53,6%), una quota comunque significativa della popolazione femminile frequenta gli istituti tecnici (21,7%) e gli istituti professionali (18,2%), mentre solo il 6,5% sceglie gli indirizzi artistici. I maschi, invece, frequentano soprattutto gli istituti tecnici (38,6%) e i licei (32,4%); è consistente anche la quota di popolazione maschile che sceglie la formazione professionale (quasi il 26%) mentre coloro che frequentano gli istituti artistici rappresentano una percentuale residuale.

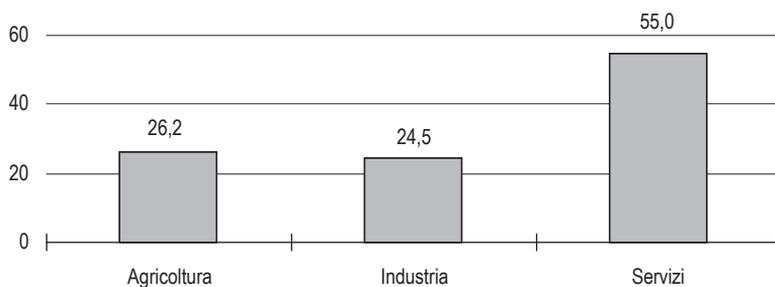
Con la scelta dell'università le diverse propensioni di maschi e femmine si acuiscono ulteriormente; IRPET (2010a) riporta che accanto ad alcune facoltà fortemente femminilizzate (Scienze della formazione, Lingue e letterature straniere e Psicologia hanno una percentuale di donne sul totale degli immatricolati superiore all'80%), ve ne sono altre (come Agraria e Ingegneria) in cui le immatricolate sono circa il 25% del totale.

propensione delle donne a collocarsi in attività di servizio, che permettono di impiegare sul mercato competenze sviluppate nell'ambito domestico e ritenute prettamente femminili.

Il fenomeno della segregazione orizzontale non presenta tuttavia solo risvolti negativi. Se è vero che questo ostacola l'accesso delle donne a settori o mestieri prestigiosi e redditizi, non si deve dimenticare che non tutti i comparti tradizionalmente maschili (es. l'edilizia) sono considerati attraenti. Inoltre, Pruna (2007) ricorda che il fenomeno della segregazione ha contribuito notevolmente alla crescita della partecipazione e dell'occupazione femminile, alimentata proprio dall'espansione di alcuni settori del terziario tradizionalmente molto femminilizzati (es. servizi alla persona), a scapito di comparti manifatturieri in ridimensionamento.

L'analisi dei dati relativi all'indagine sulle donne nelle imprese medio grandi conferma l'esistenza di segregazione orizzontale nel mercato del lavoro toscano. Dal grafico 3.2 si evince infatti che il tasso di femminilizzazione varia molto a seconda dei settori di attività economica: le donne rappresentano circa un quarto degli occupati nel primo e secondo settore (dove il tasso di femminilizzazione è, rispettivamente, del 26,2% e del 24,5%) e ben oltre la metà di quelli del settore dei servizi (55%). Ciò conferma quanto già detto in merito alla maggiore propensione delle donne a collocarsi nel settore terziario.

Grafico 3.2
TASSI DI FEMMINILIZZAZIONE DEI MACRO SETTORI ECONOMICI. 2009
Valori %



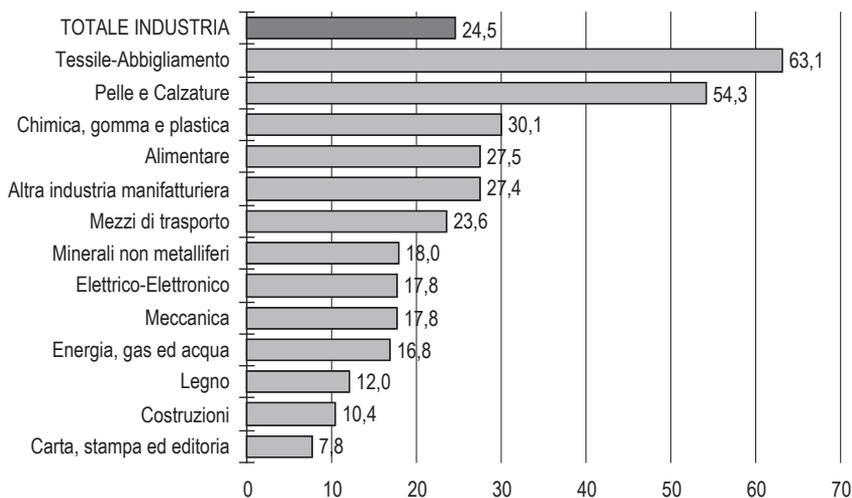
Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Procedendo ad un'ulteriore disaggregazione dei settori economici è possibile individuare quali sono i comparti caratterizzati da maggiori tassi di femminilizzazione.

Il grafico 3.3 mostra come all'interno dello stesso comparto industriale esistano settori con tassi di femminilizzazione estremamente eterogenei.

A settori caratterizzati da percentuali di donne superiori al 50%, come il tessile-abbigliamento (63,1%) e il calzaturiero (54,3%), si contrappongono comparti in cui il tasso di femminilizzazione è intorno al 10%; è il caso dei settori di carta, stampa ed editoria, delle costruzioni e del legno. La maggior parte dei settori manifatturieri presenta quindi tassi di femminilizzazione inferiori alla media del macrosettore (pari al 24,5%).

Grafico 3.3
TASSI DI FEMMINILIZZAZIONE NEI COMPARTI DEL SETTORE INDUSTRIALE. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Nel terziario risulta invece esserci una minore eterogeneità nei livelli di femminilizzazione dei vari settori (Graf. 3.4). L'istruzione¹² (90,9%), la sanità¹³ (73,9%) e l'alberghiero-ristorativo (71,8%)¹⁴ sono quelli caratterizzati da una maggiore presenza femminile sul totale degli occupati; con una percentuale di addetti donna superiore al 70%, e si qualificano come i più femminilizzati dell'economia toscana. Rimando all'interno del comparto terziario, i settori caratterizzati da una minore

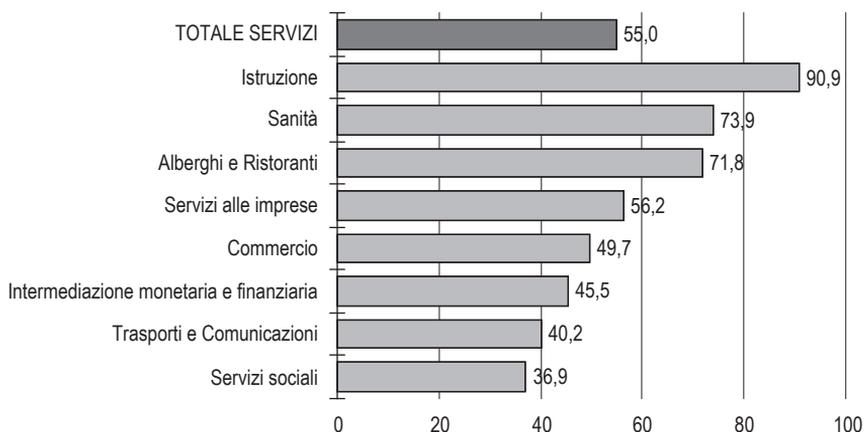
¹² Si deve ricordare che il dato sulla scuola concerne esclusivamente l'istruzione privata, ma i dati qui riportati non sono molto dissimili da quelli relativi alla scuola pubblica.

¹³ All'interno della sanità, caratterizzata da un tasso di femminilizzazione del 74,2%, si colloca l'assistenza sociale non residenziale, con una percentuale di donne superiore al 94% degli addetti.

¹⁴ La femminilizzazione del settore alberghiero-ristorativo è dovuta in gran parte all'elevata percentuale di addetti donna (90,7%) all'interno del comparto "mensa e fornitura di parti preparati".

presenza femminile sono quello dei servizi sociali¹⁵ (36,9%), di trasporti e comunicazioni (40,2%)¹⁶, dell'intermediazione (45,5%) e del commercio (49,7%), dove il tasso di femminilizzazione è inferiore a quello medio del settore terziario.

Grafico 3.4
TASSI DI FEMMINILIZZAZIONE NEI COMPARTI DEL SETTORE DEI SERVIZI. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

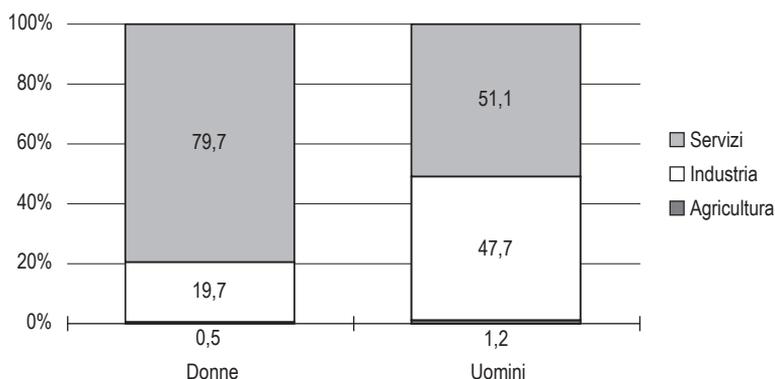
Che il terziario sia il settore maggiormente femminilizzato è evidenziato anche dal grafico 3.5, che riporta la distribuzione percentuale tra settori di attività degli occupati toscani di sesso maschile e femminile. Il terziario assorbe quasi l'80% degli addetti di sesso femminile presso le imprese medio grandi della Toscana, rappresentando quindi il principale settore di sbocco per la forza lavoro femminile. La restante parte delle donne (19,7%) è assorbita dal manifatturiero, mentre il settore primario riguarda solo lo 0,5% delle occupate. Anche nel caso degli uomini l'agricoltura non rappresenta un settore significativo, in quanto assorbe solo l'1,2% degli addetti. Osservando gli altri due macrosettori economici, si nota invece che gli addetti uomini si ripartiscono abbastanza equamente tra industria e

¹⁵ La percentuale di donne nei servizi sociali è influenzata negativamente dalla presenza all'interno del comparto del settore "smaltimento dei rifiuti solidi, delle acque di scarico e simili", caratterizzato da un tasso di femminilizzazione molto basso.

¹⁶ All'interno del settore si notano tuttavia delle differenze interessanti: mentre il settore dei trasporti in sé (marittimi e terrestri) ha percentuali di occupati donne intorno al 10%, le attività connesse ai trasporti e le telecomunicazioni presentano tassi di femminilizzazione simili a quello medio del terziario (55%).

servizi; a differenza delle donne, il settore terziario assorbe infatti poco più della metà degli uomini impiegati nelle aziende analizzate (51,1%), mentre la manifattura ne impiega quasi il 48%. Appare quindi chiaro che per le donne è molto più probabile trovare un impiego nel settore dei servizi piuttosto che nel manifatturiero, mentre lo stesso non si può dire per gli uomini.

Grafico 3.5
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DI UOMINI E DONNE TRA I MACROSETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA. 2009

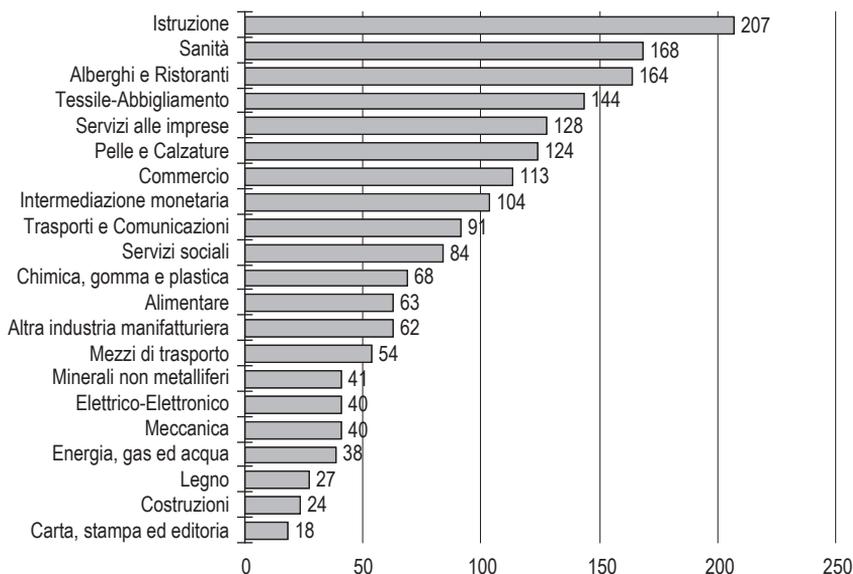


Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Il grafico 3.6 fornisce una sintesi di quanto discusso finora, fornendo una misura del grado di rappresentazione femminile¹⁷ nei diversi settori di attività economica. I tre settori in cui questa è maggiore appartengono al comparto dei servizi e sono istruzione, sanità e alberghi e ristoranti; in tali casi la percentuale di donne sul totale degli addetti è superiore di oltre il 50% alla media generale. Gli altri settori che presentano una sovra-rappresentazione delle donne sono tessile-abbigliamento, servizi alle imprese, pelle e calzature, commercio e intermediazione. Negli altri settori le donne sono sotto-rappresentate rispetto alla media; particolarmente basso è l'indice di rappresentazione femminile nei settori di carta, stampa e editoria, costruzioni e legno (rispettivamente -82%, -76% e -73% rispetto alla media).

¹⁷ L'indice di rappresentazione femminile è calcolato come rapporto tra la quota di donne presenti in un determinato settore e la quota di donne occupate nella totalità dei settori. Un indice pari a 100 indica che il settore è caratterizzato da una percentuale di donne uguale a quella media dell'economia; un indice inferiore o superiore a 100 evidenzia, rispettivamente, un sotto o sovra-rappresentazione delle donne nel settore rispetto al totale.

Grafico 3.6
COEFFICIENTE DI RAPPRESENTAZIONE FEMMINILE PER SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA. 2009

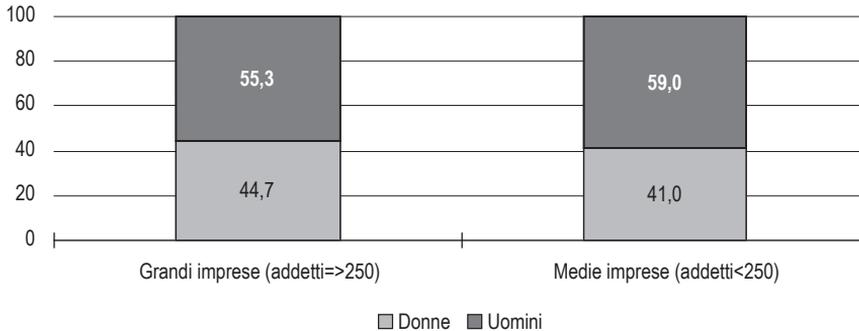


Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Tuttavia, il grado di femminilizzazione delle aziende toscane non varia solo in relazione al settore di attività economica; si notano infatti delle differenze anche tra imprese di diversa dimensione, come mostra il grafico 3.7. Questo evidenzia come le aziende di grandi dimensioni, cioè con oltre 250 addetti, siano mediamente più femminilizzate di quelle di medie dimensioni¹⁸; nelle prime la percentuale di donne è infatti pari al 44,7%, mentre nelle seconde si ferma al 41%. Tali dati possono essere spiegati con motivazioni sia dal lato della domanda che dell'offerta. Per quanto riguarda le aziende, quelle di maggiori dimensioni sono plausibilmente meno legate ai pregiudizi che limitano l'accesso alle donne; dal lato delle lavoratrici, invece, ci può essere una tendenza a vedere nelle aziende più grandi maggiori garanzie di tutela e opportunità di flessibilità.

¹⁸ Si ricorda che l'indagine coinvolge solo le imprese con almeno 100 addetti; quando si parla di medie imprese ci si riferisce quindi, in questo rapporto, a quelle con addetti compresi tra 100 e 250.

Grafico 3.7
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEGLI OCCUPATI DI MEDIE E GRANDI IMPRESE PER SESSO. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

3.3 I fenomeni di segregazione verticale

Il fenomeno della segregazione verticale riguarda la diversa accessibilità sulla base del genere ai livelli elevati delle gerarchie aziendali. Sembra infatti esistere un “soffitto di cristallo”, costituito da barriere invisibili ma estremamente resistenti che ostacolano l’accesso delle donne ai ruoli apicali all’interno delle aziende.

Tale fenomeno continua a persistere nonostante i fattori che in passato venivano utilizzati per spiegarlo stiano gradualmente venendo meno. Grazie alla crescente femminilizzazione dell’economia, le donne sono entrate ormai all’interno di tutti i settori economici e costituiscono addirittura la maggior parte degli addetti di alcuni di essi. Inoltre, i livelli di istruzione delle donne sono costantemente cresciuti e oggi le ragazze rappresentano più della metà dei laureati totali, ottenendo mediamente votazioni più alte dei colleghi maschi¹⁹.

Quali sono allora le cause del persistere della segregazione verticale nella totalità dei settori economici? Pruna (2007) avanza delle ipotesi, nessuna delle quali appare esaustiva e indipendente dalle altre. Una prima spiegazione fa riferimento alla minore predisposizione delle donne verso la carriera, per la quale esse sembrerebbero manifestare meno interesse rispetto agli uomini; secondo tale ipotesi, la segregazione sarebbe frutto di

¹⁹ IRPET (2010a) riporta che la popolazione di laureati presso le università toscane è costituita per il 49,6% da maschi e il 50,4% da femmine. Inoltre, il 60,7% dei laureati con lode è di sesso femminile.

scelte delle donne stesse, poco inclini ad inserirsi in logiche competitive per l'accesso a ruoli apicali, che comportano spesso notevoli costi psicologici. Una seconda spiegazione è legata alla disponibilità di flessibilità richiesta dai datori di lavoro per l'accesso ai ruoli apicali; le condizioni di lavoro dei dirigenti appaiono quasi proibitive per chi ha una famiglia o intende averla. Inoltre, la maternità costituisce ancora un elemento frenante nei confronti della carriera, poiché comporta un automatico allontanamento dal lavoro e, successivamente, carichi di cura che rendono meno flessibile la lavoratrice in termini di orari e di mobilità. Una terza ipotesi fa riferimento al fatto che l'attuale organizzazione dei ruoli apicali, quasi totalmente appannaggio degli uomini, tende a riprodurre il sistema di potere esistente attraverso la promozione di altri uomini, causando quindi la perpetuazione delle disparità di genere²⁰.

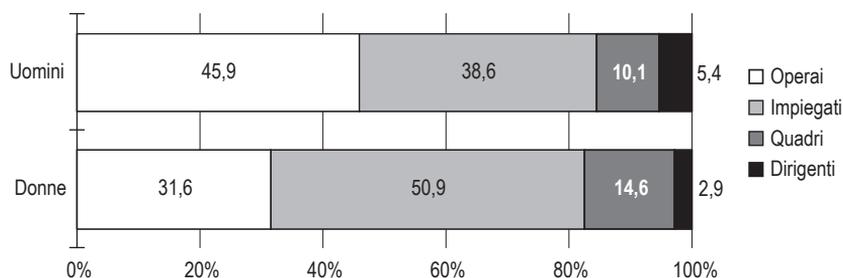
I dati relativi alle donne nelle imprese toscane di dimensioni medio grandi evidenziano come i fenomeni di segregazione verticale descritti siano ancora molto presenti. Da un'analisi statica (basata sulla ripartizione degli occupati dei due sessi per categoria occupazionale) e dinamica (effettuata sui tassi di promozione) emerge infatti che per le donne continua ad essere più difficile che per gli uomini avanzare di carriera.

Per avere una prima idea della diversità di ruoli ricoperti da lavoratori di sesso maschile e femminile all'interno delle imprese medio grandi della Toscana, è necessario osservare la distribuzione di uomini e donne per categoria professionale. Il grafico 3.8 mostra che la maggior parte degli addetti, sia maschi che femmine, è assorbita dalle categorie professionali di livello inferiore: l'82,5% delle donne e l'84,5% degli uomini ha infatti una qualifica di operaio o impiegato. La ripartizione di uomini e donne all'interno delle due categorie professionali è tuttavia molto diversa: nel caso dei primi è la qualifica di operaio a comprendere la maggior parte degli addetti (il 45,9% del totale), mentre per le seconde si tratta piuttosto di quella di impiegato (che riguarda il 50,9% del totale), e questo appare in linea con la forte presenza maschile nell'industria e femminile nel terziario. Le categorie professionali di livello più alto assorbono rispettivamente il 17,5% e il 15,5% degli addetti toscani di sesso femminile e maschile. Nel dettaglio, la categoria professionale dei quadri raccoglie il 14,6% delle donne e il 10,1% degli uomini occupati nelle aziende analizzate; la situazione si inverte invece nel caso della qualifica di dirigente, che assorbe il 2,9% e il 5,4% degli addetti di sesso femminile e maschile. Dai dati emerge quindi che mentre una buona percentuale di donne riesce ad arrivare alla qualifica di quadro, sono poche quelle che conseguono anche

²⁰ Pruna (2007) precisa tuttavia che le relazioni di potere non sempre sono migliori tra donne, in quanto gli stessi addetti di sesso femminile affermano di preferire capi uomini, ritenuti più disponibili e concilianti.

quella di dirigente. Il contrario avviene invece per gli uomini: sul totale degli addetti di sesso maschile i quadri rappresentano una percentuale inferiore di quanto avvenga nel caso delle donne (10,1% vs 14,6%), mentre ben il 5,4% ricopre cariche dirigenziali.

Grafico 3.8
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DI UOMINI E DONNE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009



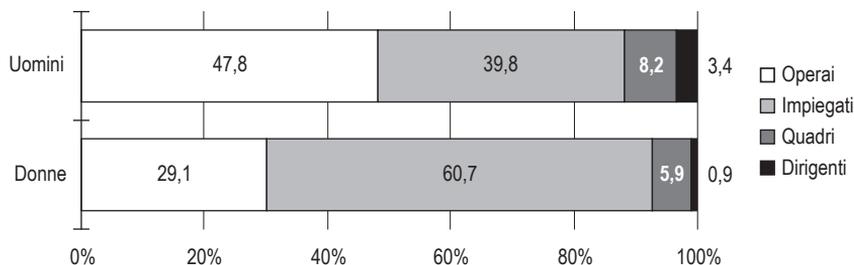
Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Questi dati evidenziano una certa difficoltà delle donne a salire oltre un certo grado della carriera professionale: poiché una buona percentuale delle donne impiegate nelle aziende analizzate ha la qualifica di quadro, appare sconcertante come pochissime di queste riescano a passare alla categoria professionale successiva. Inoltre bisogna considerare il fatto che tali dati sono fortemente influenzati, in positivo, dall'elevata presenza di imprese del comparto della sanità, che conta 28.126 addetti e pesa per oltre il 16% del totale. Nel settore sanitario i medici sono infatti inquadrati contrattualmente come dirigenti, mentre il personale paramedico ha la qualifica di dirigente o di quadro. È perciò opportuno analizzare la distribuzione percentuale degli addetti maschi e femmine tra le categorie professionali escludendo tale comparto, che risulta, tra l'altro, uno dei più femminilizzati. Effettuata tale operazione, i dati cambiano radicalmente. Dal grafico 3.9 emerge infatti che le categorie professionali più elevate assorbono una percentuale maggiore di addetti uomini (11,6%) che donne (6,9%); anche la qualifica di quadro riguarda adesso una percentuale maggiore di maschi (8,2%) che di femmine (5,9%), mentre si confermano i risultati relativi alla qualifica di dirigente, che assorbe una quota maggiore dell'occupazione maschile rispetto a quella femminile.

Il grafico 3.10 fornisce un'immagine del fenomeno della segregazione verticale simile a quello appena descritto. Questo mostra infatti che mentre gli addetti con qualifica di impiegato e quadro si ripartiscono quasi equamente tra i due sessi, lo stesso non avviene per la categoria di operaio

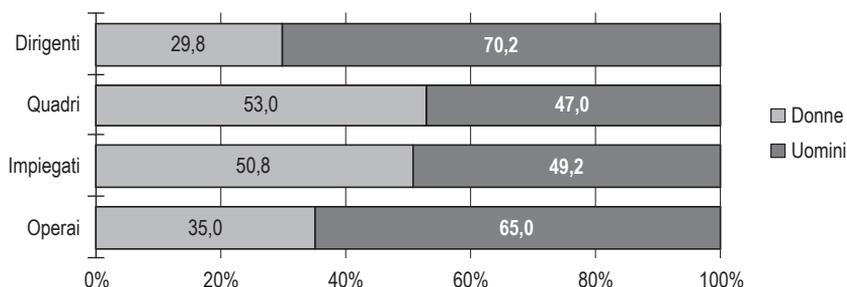
e di dirigente, in cui si osserva una sovra-rappresentazione degli addetti di sesso maschile. In particolare, gli uomini rappresentano oltre il 70% dei dirigenti presso le aziende medio grandi della Toscana.

Grafico 3.9
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DI UOMINI E DONNE PER CATEGORIA PROFESSIONALE, ESCLUSO SANITÀ. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Grafico 3.10
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DI OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI E DIRIGENTI PER SESSO. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Scomponendo l'insieme delle imprese per settori di attività economica è possibile avere un quadro più chiaro della presenza di barriere all'accesso alle posizioni apicali²¹ della componente femminile della forza lavoro. I risultati riflettono quanto già visto in merito alla femminilizzazione dei settori economici e alla distribuzione percentuale degli addetti per categoria professionale.

²¹ Si ritiene necessario precisare che il numero degli addetti in alcune categorie professionali (soprattutto quelle apicali) di certi settori è estremamente contenuto, il che può portare a dei risultati scarsamente significativi.

La tabella 3.11 mostra che la percentuale di donne sul totale degli operai del settore manifatturiero (18%) è inferiore a quella media (35%) vista nel grafico 3.10; ciò è dovuto ovviamente alla minore femminilizzazione del settore industriale rispetto a quello dei servizi.

Tabella 3.11
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER SETTORE E CATEGORIA PROFESSIONALE, COMPARTO INDUSTRIALE. 2009

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	TOTALE
Alimentare	5	28	32	20	27
Tessile-Abbigliamento	22	47	68	44	63
Pelle e Calzature	23	48	57	43	54
Legno	0	0	48	15	12
Carta, stampa ed editoria	4	8	28	26	8
Chimica, gomma e plastica	15	31	42	17	30
Minerali non metalliferi	2	15	24	15	18
Meccanica	7	12	25	14	18
Elettrico-Elettronico	20	31	24	10	18
Mezzi di trasporto	6	14	26	23	24
Altra industria manifatturiera	0	17	38	25	27
Energia, gas ed acqua	4	15	29	1	17
Costruzioni	2	8	32	0	10
INDUSTRIA	11	22	35	18	24

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

I settori in cui la percentuale di addetti di sesso femminile con qualifica operaia è maggiore sono i comparti più femminilizzati (tessile-abbigliamento, 44%, e pelle e calzature, 43%), nei quali le donne non superano comunque la metà degli operai totali.

La scarsa femminilizzazione del settore manifatturiero è evidenziata anche dalla limitata presenza delle donne all'interno della categoria degli impiegati, mediamente occupata per oltre la metà da addetti di sesso femminile. Solo il 35% degli impiegati del settore secondario sono donne; percentuali maggiori si riscontrano all'interno dei settori maggiormente femminilizzati (tessile-abbigliamento, 68%, pelle e calzature, 57%, chimica gomma e plastica, 42%, e altre industrie manifatturiere, 38%) e nel settore del legno (48%). Anche tra i quadri del manifatturiero si riscontra una percentuale inferiore di donne rispetto alla media dell'economia: solo 22 su 100 sono infatti di sesso femminile. A fare eccezione sono soprattutto i settori a marcata femminilizzazione, come tessile-abbigliamento (47%) e pelle e calzature (48%); è tuttavia interessante notare che anche in tali settori la percentuale di donne tra i quadri è inferiore al 50%, dato che contrasta fortemente con l'elevata presenza di addetti di sesso femminile nella categoria.

La presenza delle donne diminuisce ulteriormente quando si passa ad osservare la categoria dirigenziale: nel comparto manifatturiero solo poco

più di un dirigente su 10 è di sesso femminile. Anche in questo caso ci sono settori in cui la presenza è maggiore: oltre ai due già citati settori caratterizzati da forte femminilizzazione, la percentuale di dirigenti donna è superiore al 20% anche nel caso del settore elettrico-elettronico.

Per quanto riguarda i servizi, la tabella 3.12 mostra che la percentuale di donne sul totale degli operai del settore terziario è superiore a quella media dell'economia regionale (35%); ciò è dovuto ovviamente alla forte femminilizzazione del terziario. I settori in cui la percentuale di donne con qualifica operaia è maggiore sono i più femminilizzati, ovvero l'istruzione (97%) e la sanità (83%); la presenza di operai donna è invece estremamente bassa nei trasporti e nelle comunicazioni. La forte femminilizzazione del settore terziario è evidenziata dall'elevata percentuale di donne tra gli impiegati di tutti i comparti dei servizi; percentuali molto elevate si riscontrano nuovamente nella sanità (76%) e nell'istruzione (89%). Anche tra i quadri del terziario si riscontra una percentuale di donne superiore rispetto alla media dell'economia (53%): ben il 60% è infatti di sesso femminile. Tale percentuale è tuttavia fortemente influenzata dal dato relativo all'istruzione, ritenuto scarsamente informativo poiché basato su un solo addetto con qualifica di quadro. Maggiormente attendibili sono i dati relativi ad altri settori a elevato tasso di femminilizzazione, come la sanità.

Tabella 3.12
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER SETTORE E CATEGORIA PROFESSIONALE, COMPARTO DEI SERVIZI. 2009

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	TOTALE
Commercio	18	25	56	35	50
Alberghi e Ristoranti	18	24	69	74	72
Trasporti e Comunicazioni	15	51	55	7	40
Intermediazione monetaria e finanziaria	16	35	55	28	46
Servizi alle imprese	23	29	50	60	56
Istruzione	50	100	89	97	91
Sanità e assistenza sociale	44	76	76	83	74
Altri servizi pubblici, sociali e personali	11	24	58	21	37
SERVIZI	34	60	58	52	55

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Accanto alle percentuali elevate appena commentate, si notano tuttavia dei settori in cui la quota di donne tra i quadri è piuttosto contenuta rispetto alla media del comparto. Si tratta, in particolare, del commercio (25%), del settore alberghiero-ristorativo (24%) e di quelli relativi ai servizi pubblici, sociali, personali (24%) e alle imprese (29%).

Passando ad analizzare la categoria dirigenziale, si osserva che le donne rappresentano circa un terzo dei dirigenti nei servizi. Tale dato è tuttavia

fortemente influenzato dall'elevata presenza femminile nell'istruzione e nella sanità. La maggior parte dei settori presenta invece una percentuale di donne sul totale dei dirigenti inferiore alla media, con punte di minimo nei servizi pubblici, sociali e personali e di trasporti e comunicazioni.

L'indice di discriminazione²² permette di confrontare le differenti possibilità di accesso a cariche dirigenziali che hanno uomini e donne in imprese di diversi settori e dimensioni. La tabella 3.13 mostra che l'indice di discriminazione nelle aziende analizzate è mediamente pari a -57,4%; ciò indica un pesante *gap* nelle opportunità di carriera offerte ai lavoratori dei due sessi. Depurando i dati dal settore della sanità, per i motivi già citati, si osserva che l'indice di discriminazione registra quasi un raddoppiamento; in assenza di un settore fortemente femminilizzato e dove la carica di dirigente è automaticamente conferita a tutti i medici, il *gap* tra uomini e donne assume quindi un'entità molto maggiore. Distinguendo poi le imprese a seconda del macrosettore di appartenenza, si osserva che è il comparto dei servizi a registrare il *gap* maggiore; nonostante la maggiore presenza femminile nel terziario, le donne incontrano maggiori difficoltà rispetto agli uomini ad avanzare di carriera. L'ultima distinzione riguarda la dimensione d'impresa: è interessante notare come le imprese di dimensioni maggiori offrano più garanzie di equità tra i sessi, almeno per quanto riguarda l'accesso ai ruoli apicali.

Tabella 3.13
INDICE DI DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO A CARICHE DIRIGENZIALI,
VARIE TIPOLOGIE DI IMPRESE. 2009

Tipo di imprese	Quota di dirigenti donne sul totale delle addette	Quota di dirigenti uomo sul totale degli addetti	Indice di discriminazione
TOTALI	0,054	0,029	-57,4
TOTALI senza sanità	0,032	0,007	-100,0
Industria	0,026	0,010	-73,2
Servizi	0,082	0,034	-84,9
Grandi (=>250 addetti)	0,04	0,06	-55,1
Medie (<250 addetti)	0,01	0,02	-107,8

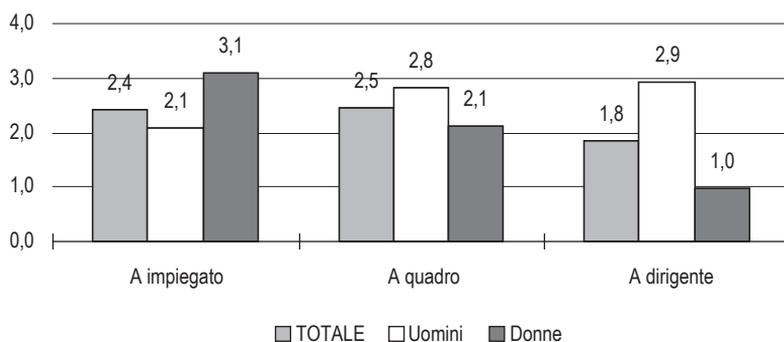
Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Dopo aver analizzato le opportunità di carriera di uomini e donne in un'ottica statica, appare necessario fornire dei dati sulla dinamica delle progressioni di carriera. Si è quindi calcolato un tasso di promozione alle

²² L'indice di discriminazione è stato calcolato dividendo la differenza della quota di dirigenti maschi e femmine sul totale dei rispettivi sessi, per la quota di dirigenti sugli addetti totali. L'indice assume segno negativo in caso di discriminazione a carico delle donne e la sua entità è tanto maggiore quanto più ampio è il *gap* di rappresentanza al vertice tra donne e uomini.

qualifiche di impiegato, quadro e dirigente²³, per mettere in luce l'effettiva disparità di prospettive di carriera offerte a uomini e donne. Il grafico 3.14 mostra che gli operai promossi impiegati sono stati in totale il 2,4% degli operai; la promozione alla categoria impiegatizia ha riguardato tuttavia più le donne degli uomini, come evidenziato dall'indice di discriminazione positivo proposto nella tabella 3.15.

Grafico 3.14
TASSI DI PROMOZIONE TOTALI E PER GENERE. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Le promozioni a quadro sono state lievemente superiori di quelle a impiegato, ma in questo caso sono gli uomini a beneficiarne maggiormente; infatti, il 2,8% degli addetti con qualifica di impiegato hanno ricevuto una promozione, mentre questo è avvenuto solo al 2,1% delle loro colleghe donne. Il tasso medio di promozione a dirigente è decisamente più contenuto di quelli appena visti; ciò è dovuto alle rare promozioni delle donne quadro, molto inferiori a quelle che interessano i loro colleghi di sesso maschile. L'indice di discriminazione sulla promozione a dirigente è quindi molto elevato ed evidenzia come sia difficile per le donne, che rappresentano oltre la metà dei quadri delle aziende medio grandi, proseguire la carriera verso la categoria apicale.

²³ Il tasso è calcolato come il rapporto, moltiplicato per 100, tra il numero delle promozioni a impiegato (oppure quadro o dirigente) effettuate nell'anno 2009 e il numero di addetti con qualifica di operaio (oppure impiegato o quadro) al 31-12-2008. In mancanza di chiari dati in merito, si è quindi ipotizzato che le progressioni di carriera avvengano solo dalla categoria professionale immediatamente inferiore a quella cui si è promossi.

Tabella 3.15
TASSI DI PROMOZIONE E RELATIVI INDICI DI DISCRIMINAZIONE. 2009

Passaggio di categoria	TOTALE	Uomini	Donne	Indice di discriminazione
A impiegato	2,4	2,1	3,1	42
A quadro	2,5	2,8	2,1	-28
A dirigente	1,8	2,9	1,0	-106

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

3.4 Conclusioni

Il capitolo ha fornito un'analisi della situazione delle donne nelle aziende medio grandi della Toscana impiegando i concetti di segregazione orizzontale e verticale.

Ciò che è emerso è che a fronte di un buon tasso di femminilizzazione, la situazione delle donne all'interno delle aziende presenta ancora alcune criticità. È ancora evidente la tendenza alla segregazione occupazionale, che, pur non acquisendo sempre una connotazione negativa, dimostra che pregiudizi e stereotipi del passato non sono ancora stati superati. Le donne continuano infatti a concentrarsi perlopiù nei settori che ricalcano i tradizionali ruoli di cura affidati alle donne: istruzione, sanità, alberghiero-ristorativo.

Accanto a questo tipo di segregazione ne permane un'altra, decisamente più preoccupante, che riguarda la difficoltà delle donne a collocarsi nelle categorie professionali di livello più alto. L'analisi dei dati di stock resi disponibili dall'indagine sulle aziende medio grandi mostra infatti che esiste una distribuzione asimmetrica delle opportunità di carriera offerte dalle imprese agli addetti maschi e femmine. Anche l'analisi dei dati di flusso relativi ai passaggi di categoria conferma le difficoltà incontrate dalle donne nell'ascesa ai ruoli apicali all'interno delle aziende, confermando l'esistenza di un "soffitto di cristallo", invisibile ma estremamente efficace nel preservare le disparità di genere.

4.

LE CONDIZIONI DI LAVORO: CONTRATTI, *TURN OVER*, FORMAZIONE E RETRIBUZIONI

4.1

Introduzione

La parità tra uomini e donne è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. La carta dei diritti fondamentali, all'articolo 23 prevede che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione". Nonostante i progressi compiuti in materia di pari trattamento tra uomini e donne sul lavoro, in Italia così come negli altri paesi europei persistono però forme di discriminazione di genere. L'attualità del tema a livello europeo è confermata dal riordino della normativa in materia che è stato disposto con la direttiva 2006/54/CE "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", recepita in Italia solo recentemente con il decreto legislativo n. 5/2010. Il provvedimento ha come obiettivo quello di eliminare ogni forma di disparità di trattamento e discriminazione tra uomini e donne che ancora perdura nel mondo del lavoro.

In questo capitolo si intende verificare se sia presente disparità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro dei dipendenti delle aziende medio grandi toscane. Un primo tema di approfondimento (§ 4.2) riguarda la struttura dell'occupazione. In particolare, attraverso l'analisi della tipologia contrattuale con cui i dipendenti sono occupati in azienda si cercherà di capire se nelle aziende medio grandi della Toscana le donne sono più soggette alla precarietà del contratto rispetto ai loro colleghi uomini. Attenzione particolare sarà prestata al contratto a tempo parziale, che tipicamente è stato associato al genere femminile come strumento di conciliazione tra lavoro e famiglia, che tuttavia, soprattutto nel periodo di crisi economica che ha colpito il 2009, anno di raccolta dei dati delle aziende medio grandi, rischia di rivelarsi una trappola anziché un trampolino per l'accesso delle donne al mondo del lavoro. Il tema della precarietà è affrontato anche attraverso i dati sulle trasformazioni contrattuali intervenute nel 2009, con cui si tenterà di capire se le donne abbiano più difficoltà rispetto agli uomini nel vedere stabilizzata la propria posizione contrattuale oppure se siano più sottoposte a riduzione o aumento dell'orario di lavoro. L'analisi della struttura occupazionale si conclude con un approfondimento dedicato alle assenze contrattuali

(in particolare per aspettativa e maternità) al fine di verificare quanto del peso del lavoro domestico e di cura ricade sulla componente femminile.

La seconda parte del capitolo (§ 4.3) si concentra sull'analisi dell'evoluzione occupazionale registrata nelle aziende medio grandi toscane tra il 2008 e il 2009. In particolare, dopo uno studio dei tassi di entrata e di uscita, declinati per settore economico e categoria professionale, si procede ad esaminare le motivazioni delle interruzioni del rapporto di lavoro.

La parte finale è dedicata ad una breve analisi delle disparità nell'accesso alla formazione professionale (§ 4.4) e dei differenziali retributivi di genere (§ 4.5). Sia per la formazione sia per le retribuzioni i dati emergenti dai rapporti che le aziende hanno inviato alla Consigliera regionale presentano evidenti limiti. Nonostante ciò, saranno presentate alcune elaborazioni che possono fornire interessanti spunti di riflessione.

4.2

La struttura occupazionale

Questo paragrafo è finalizzato a verificare se esistano, a parità di settore o di categoria professionale, differenze di genere nella forma contrattuale con cui i dipendenti sono impiegati in azienda, in altre parole se le donne più degli uomini sono sottoposte alla precarietà del contratto di lavoro. Inoltre, si cerca di capire se sia presente discriminazione di genere nell'ottenere una trasformazione della propria posizione contrattuale. Infine, si analizza la distribuzione dei dipendenti in assenza contrattuale, al fine di valutare quanto del carico della vita domestica e familiare ricada sulla componente femminile e quanto su quella maschile.

- *Le tipologie contrattuali*

Di seguito si analizza la distribuzione dei dipendenti delle imprese medio grandi toscane per tipologia contrattuale utilizzando i dati tratti dalla tabella 5 del decreto ministeriale²⁴.

Nel questionario ministeriale è richiesto alle aziende di suddividere i propri dipendenti tra impiegati a tempo indeterminato (distinguendo i *part time* dai *full time*), impiegati a tempo determinato (distinguendo

²⁴ La tabella 5 del decreto ministeriale riporta gli occupati alle dipendenze al 31.12.2009 (secondo anno del biennio) per tipo di contratto. Tale tabella non contiene l'informazione sul Comune in cui ha sede l'unità locale. Per questo, i dati da essa ricavati includono anche le unità locali che, pur avendo sede legale in Toscana, si trovano fuori dalla Regione.

i *part time* dai *full time*), titolari di contratto di formazione e lavoro²⁵, apprendisti, titolari di contratto di solidarietà²⁶ e di altre tipologie contrattuali non rientranti in quelle già elencate. Tra i dipendenti a tempo determinato devono essere inclusi i lavoratori stagionali ed esclusi i contratti di formazione e lavoro, i contratti di apprendistato, i contratti di solidarietà e le altre tipologie contrattuali.

La classificazione delle tipologie di contratto indicata nel decreto ministeriale risulta essere datata e non tiene adeguatamente conto delle forme di contratto introdotte con il processo di riforma iniziato con la legge 196/1997 (pacchetto Treu) e portato a termine con la legge 30/2003 (legge Biagi), come i contratti a progetto e il lavoro somministrato dalle agenzie interinali. Il mancato recepimento nel rapporto ministeriale delle novità introdotte dalla riforma impedisce di esaminare il segmento del mercato del lavoro che ha contribuito maggiormente negli ultimi anni alla crescita dell'occupazione delle donne e dei giovani (IRPET, 2008).

La tabella 4.1 mostra la composizione percentuale dei dipendenti delle imprese medio grandi toscane per tipologia contrattuale e genere. Nella voce "altro" rientrano i titolari di contratto di formazione e lavoro, i titolari di contratto di solidarietà e le tipologie contrattuali residuali rispetto a quelle già considerate.

Tabella 4.1
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Tempo indeterminato	93,8	94,8	92,4	41,3
Tempo determinato	4,4	3,3	5,8	56,0
Apprendistato	1,3	1,3	1,2	41,8
Altro	0,6	0,6	0,5	36,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	41,9
<i>Part time</i>	14,3	3,3	29,5	86,6
% <i>part timers</i> tra i <i>tempi indet.</i>	13,4	2,8	28,6	87,8
% <i>part timers</i> tra i <i>tempi det.</i>	37,8	19,3	52,2	77,5

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

²⁵ Il contratto di formazione e lavoro, disciplinato dalla legge 863 del 1984, è stato istituito al fine di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Questa forma contrattuale è stata soppressa con il decreto legislativo 276 del 2003 attuativo della legge 30/2003 (legge Biagi) ed è stata sostituita dal contratto d'inserimento.

²⁶ I contratti di solidarietà, introdotti con la legge 863 nel 1984, prevedono una riduzione dell'orario lavorativo e della relativa retribuzione. Tali contratti possono essere di tipo difensivo quando servono per evitare la riduzione del personale attraverso la diminuzione dell'orario di lavoro oppure di tipo espansivo quando favoriscono l'assunzione di nuovo personale attraverso la riduzione dell'orario di lavoro e della relativa retribuzione.

La tipologia contrattuale più diffusa è quella a tempo indeterminato (93,8%), seguono il contratto a tempo determinato (4,4%) e l'apprendistato (1,3%). Lavora *part time* il 14,3% dei dipendenti, di cui il 12,6% a tempo indeterminato e l'1,6% a tempo determinato. Il *part time* è più comune tra i dipendenti a tempo determinato (37,8%) che tra quelli impiegati a tempo indeterminato (13,4%).

La prevalenza del contratto a tempo indeterminato, che emerge dai dati a nostra disposizione, è più marcata rispetto a quanto indica l'ISTAT per la nostra Regione nella rilevazione sulle forze di lavoro (87,6% nel 2009). La quota di dipendenti *part time* sul totale, pari al 14,3%, è inferiore al dato dell'ISTAT per la Toscana (16%): 3,3% vs 5,3% per gli uomini e 29,5% vs 30,3% per le donne.

Per quanto attiene le differenze di genere, osservando la tabella 4.1, si nota che il contratto a tempo indeterminato, sebbene sia la forma contrattuale largamente prevalente per entrambi i generi, è meno diffuso tra le donne (92,4%) che tra gli uomini (94,8%). La differenza tra i generi si amplia notevolmente se si considera la forma più tradizionale di impiego, vale a dire il contratto a tempo indeterminato e pieno che occupa il 92,1% degli uomini e solo il 66% delle donne.

Le donne sono occupate più degli uomini con contratti a tempo determinato (5,8% vs 3,3%). Il lavoro *part time* appare, inoltre, una prerogativa quasi esclusivamente femminile: esso occupa, infatti, il 29,5% delle donne ed appena il 3,3% degli uomini. Per entrambi i generi il *part time* è più diffuso tra i dipendenti a tempo determinato che tra i dipendenti a tempo indeterminato. Si evidenzia, in particolare per la componente femminile, un'elevata quota di dipendenti a tempo determinato (52,2%) sottoposte ad una duplice forma di precarietà dovuta da una parte all'instabilità del contratto e dall'altra alla riduzione dell'orario di lavoro.

La tabella 4.1 riporta inoltre il tasso di femminilizzazione, calcolato come rapporto tra le dipendenti donna e il totale dei dipendenti, per tipologia contrattuale. Premesso che le dipendenti rappresentano il 41,9% del totale dei dipendenti, si nota che le donne sono sovra-rappresentate nelle forme atipiche di contratto: le dipendenti rappresentano, infatti, il 56% dei contratti a tempo determinato e soprattutto l'86,6% dei contratti a tempo parziale. Il tasso di femminilizzazione del *part time* a tempo indeterminato è maggiore di quello del *part time* a tempo determinato (87,8% vs 77,5%).

Le differenze di genere possono essere così sintetizzate: gli uomini lavorano più delle donne a tempo indeterminato e meno delle donne a tempo determinato e a tempo parziale. Si evidenziano pertanto fenomeni di segregazione femminile non solo in alcuni settori e categorie professionali, ma anche nel tipo di inquadramento contrattuale. Se il maggior ricorso al *part time* della componente femminile rispetto a quella maschile può

dipendere da una scelta della donna di dedicare parte del proprio tempo alla gestione della casa e alla cura dei figli, le differenze che si osservano nella stabilità del contratto fanno pensare ad una forma di discriminazione ingiustificata esercitata dalle imprese nei confronti del genere femminile.

Scendendo nel dettaglio del settore di appartenenza (Tab. 4.2), si nota come i servizi siano più permeabili a forme di flessibilità del lavoro rispetto al comparto industriale. Il contratto a tempo determinato è, infatti, più frequente nel terziario (4,5%) rispetto al secondario (3,8%). Inoltre, il ricorso al *part time*, sia per le donne sia per gli uomini, è più consistente nei servizi rispetto all'industria (17,6% vs 3,3% per il totale dei dipendenti).

Tabella 4.2
DIPENDENTI PER SETTORE²⁷, TIPOLOGIA DI CONTRATTO²⁸ E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	INDUSTRIA				SERVIZI			
	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizz.	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizz.
Tempo indeterminato	94,0	95,2	90,3	23,2	93,8	94,7	92,7	46,8
Tempo determinato	3,8	2,8	6,8	43,7	4,5	3,4	5,7	59,9
Altro	2,2	2,0	2,9	31,7	1,7	1,9	1,6	43,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0	24,2	100,0	100,0	100,0	47,3
<i>Part time</i>	3,3	0,9	10,9	79,7	17,6	4,3	32,4	87,0

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Per quanto riguarda le differenze di genere, per entrambi i settori si osserva, come per il complesso dei dipendenti, una certa difficoltà di accesso ai lavori a tempo indeterminato da parte del genere femminile: le donne lavorano meno degli uomini a tempo indeterminato e più degli uomini a tempo determinato. Si evidenzia inoltre un diverso assoggettamento alla precarietà del contratto tra uomini e donne nei due settori: la quota di donne con contratti a termine sul totale della forza lavoro femminile è maggiore nell'industria rispetto ai servizi (6,8% vs 5,7%), mentre l'opposto accade per gli uomini (2,8% vs 3,4%).

In entrambi i settori il *part time* si conferma un tipo di contratto a quasi totale appannaggio della forza lavoro femminile. Il tasso di femminilizzazione del lavoro a tempo parziale nei servizi è dell'87% a fronte del 47,3% di donne nel complesso del settore; nell'industria la femminilizzazione del *part time* sembra ancora più marcata (79,7%), se si tiene conto che in questo settore le donne rappresentano solo il 24,2% del totale dei dipendenti.

²⁷ Per facilitare l'esposizione non abbiamo incluso il settore dell'agricoltura, il cui peso sul totale degli occupati è molto contenuto.

²⁸ La voce "altro" include il contratto di formazione e lavoro, l'apprendistato, il contratto di solidarietà e le altre tipologie contrattuali non comprese tra quelle elencate.

L'articolazione per qualifica professionale (Tab. 4.3) mostra la prevedibile predominanza del lavoro a tempo indeterminato (oltre il 98%) e la sostanziale assenza del *part time* tra i dirigenti (0,4%). Tra i quadri, il lavoro a tempo indeterminato coinvolge il 98,9% della forza lavoro, mentre il *part time* è presente per il 4,4% dei dipendenti, esclusivamente per l'apporto femminile. Permangono anche per le posizioni apicali le medesime differenze di genere osservate per il complesso dei dipendenti.

Concentrando l'analisi sulle categorie professionali inferiori, si nota che per entrambi i generi il contratto a tempo indeterminato è più frequente tra gli impiegati che tra gli operai (95,6% vs 86,7%), l'opposto per il tempo determinato (3,7% vs 8%). I contratti a tempo parziale sono più comuni tra gli impiegati (17,5%) che tra gli operai (14,4%). L'apprendistato (che rappresenta il 68% della voce "altro"), sia per gli uomini sia per le donne, è più diffuso tra gli operai che tra gli impiegati (3,8% vs 0,4% per il totale dei dipendenti).

Tabella 4.3
DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE, TIPOLOGIA DI CONTRATTO²⁹ E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	DIRIGENTI			QUADRI		
	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	98,4	98,8	96,9	98,9	99,5	98,2
Tempo determinato	1,6	1,2	3,1	0,9	0,4	1,6
Altro	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	0,4	0,1	1,5	4,4	0,4	9,7

Tipo di contratto	IMPIEGATI			OPERAI		
	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	95,6	96,4	94,6	86,7	89,2	82,0
Tempo determinato	3,7	2,6	4,9	8,0	6,2	11,4
Altro	0,8	1,0	0,5	5,3	4,6	6,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	17,5	3,6	33,5	14,4	4,6	33,1

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Le differenze di genere osservate per il complesso dei dipendenti emergono anche per le categorie professionali inferiori, vale a dire le donne sono più soggette a forme contrattuali atipiche come il tempo determinato e il *part time*. Si evidenzia infine che il *part time* è più frequente tra le impiegate che tra le operaie (33,5% vs 33,1%), mentre per gli uomini all'opposto il *part time* è più utilizzato tra gli operai che tra gli impiegati (4,6% vs 3,6%).

²⁹ La voce "altro" racchiude il contratto di formazione e lavoro, l'apprendistato, il contratto di solidarietà e le altre tipologie contrattuali non comprese tra quelle elencate.

Box 4.1

Il contratto di lavoro a tempo parziale: volontario o involontario?

Prima di approfondire l'analisi sul *part time* è necessario fare una premessa. In tutti i paesi esiste un *gap* di genere nella ripartizione del lavoro domestico e di cura tra uomini e donne sia perché la quota di donne che si occupa del lavoro familiare è più elevata della quota di uomini, sia perché il tempo dedicato dalle donne a tali attività è maggiore (ISTAT, 2008). Dati di fonte EUROSTAT dimostrano che in Italia il *gap* di genere nel lavoro domestico e di cura è più elevato rispetto agli altri paesi europei. In Italia, infatti, le donne dedicano più tempo rispetto alle altre donne europee (non solo dei paesi nordici ma anche di altri paesi mediterranei come la Spagna) al lavoro familiare; di contro, gli uomini vi dedicano meno tempo rispetto ai colleghi uomini degli altri paesi europei. In poche parole, i ruoli di *breadwinner* dell'uomo e di *caregiver* della donna sono molto più accentuati in Italia rispetto agli altri paesi europei.

A fronte del carico di lavoro domestico e familiare cui le donne devono sottoporsi, il *part time* rappresenta uno strumento indispensabile per facilitare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella domestica e familiare, in particolare per quelle donne che altrimenti non avrebbero partecipato al mercato del lavoro. In molti paesi sviluppati l'occupazione femminile è cresciuta principalmente grazie alla diffusione dei contratti a tempo parziale, pertanto esiste una relazione positiva tra tasso di occupazione femminile e quota di lavoro *part time* (Reyneri, 2008).

In Italia il lavoro a tempo parziale, sebbene abbia visto una crescita consistente nell'ultimo decennio (secondo i dati dell'ISTAT³⁰ è cresciuto dal 24,6% al 27,9% dal 2000 al 2009), non è diffuso tra le donne come negli altri paesi europei. Secondo l'EUROSTAT³¹, nel 2009, in Italia la quota di lavoratrici *part time* sul totale dell'occupazione (27,9%) è ancora sotto la media dell'Unione Europea (31,5%) e lontana dal 75,8% dei Paesi Bassi, dal 45,3% della Germania e dal 42,5% del Regno Unito.

Se è indubbio che il *part time* rappresenti un'opportunità in più per quelle donne che altrimenti sarebbero escluse dal mercato del lavoro, è anche vero che esso potrebbe in alcuni casi non essere una scelta del tutto volontaria. Questo accade sia quando il *part time* è scelto per un periodo temporaneo, che tuttavia si trasforma in una fase prolungata e irreversibile per la difficoltà di ottenere o riottenere la trasformazione da tempo parziale a pieno, sia quando invece esso è imposto dalle aziende a lavoratrici che in realtà vorrebbero un lavoro a tempo pieno. Le conseguenze di un *part time* involontario sono notevoli, in termini di reddito, carriera e ai fini pensionistici.

Negli ultimi anni il problema dell'involontarietà del *part time* ha assunto un peso via via crescente: secondo l'ISTAT l'incidenza di quanti dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale per non aver trovato un impiego a tempo pieno passa dal 34,9% del 2004 al 46,5% del 2009. Il fenomeno è aggravato dalla crisi che ha colpito il sistema economico e che ha presumibilmente portato le imprese ad abbassare i costi e ad aumentare la flessibilità in funzione delle necessità produttive, con il conseguente aumento del *part time* involontario (ISTAT, 2010).

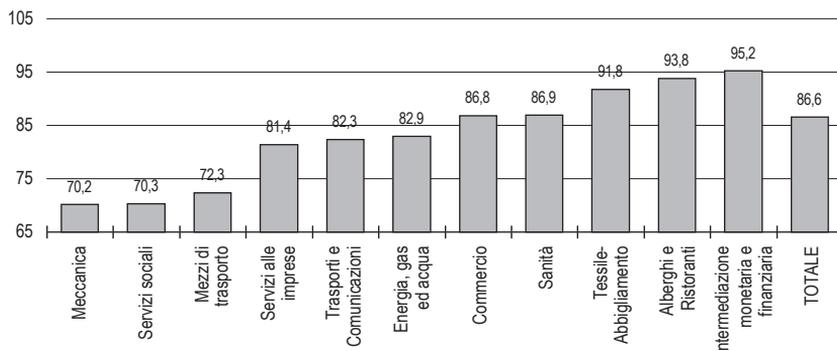
Vediamo ora più nel dettaglio³² rispetto alla trattazione generale le caratteristiche del *part time* dei dipendenti delle aziende medio grandi toscane. La presenza femminile nel *part time* è elevata in tutte le attività economiche. Nell'intermediazione monetaria e finanziaria su 100 lavoratori *part time* 95 sono donne e solo 5 sono uomini. Il tasso di femminilizzazione supera il 90% negli alberghi e ristoranti (93,8%) e nel tessile-abbigliamento (91,8%) (Graf. 4.4). Da una prima analisi sembrerebbe quindi che la riduzione dell'orario di lavoro sia un fenomeno esclusivamente femminile, legato alla necessità per le donne di conciliare lavoro e famiglia. In realtà non sappiamo se l'elevata diffusione del *part time* femminile sia una scelta volontaria o involontaria.

³⁰ Rilevazione sulle forze di lavoro.

³¹ EUROSTAT, *Labour force survey*.

³² Sono state selezionate le attività economiche più rappresentative in termini di numero di occupati *part time*.

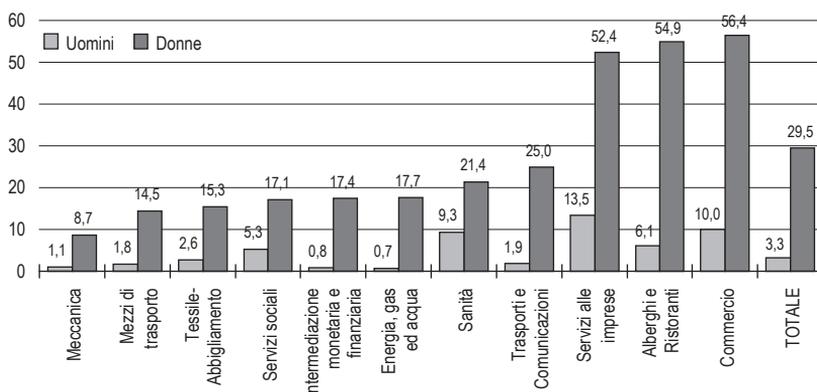
Gráfico 4.4
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DEL PART TIME PER ATTIVITÀ ECONOMICA. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Dai dati ISTAT risulta che il *part time* involontario è più frequente tra gli uomini che tra le donne (56,1% vs 42,7% nel 2009). Si può pertanto ipotizzare che il *part time* delle donne sia almeno parzialmente di carattere involontario in quelle attività economiche in cui anche l'incidenza del *part time* tra gli uomini è sufficientemente elevata (Consigliera Regionale di Parità - Regione Autonoma F.V.G., 2009). Il gráfico 4.5 mostra la percentuale di dipendenti *part time* sul totale dei dipendenti che lavora in ciascun'attività economica per genere.

Gráfico 4.5
INCIDENZA DEI PART TIME SUL TOTALE DEI DIPENDENTI PER ATTIVITÀ ECONOMICA E GENERE. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

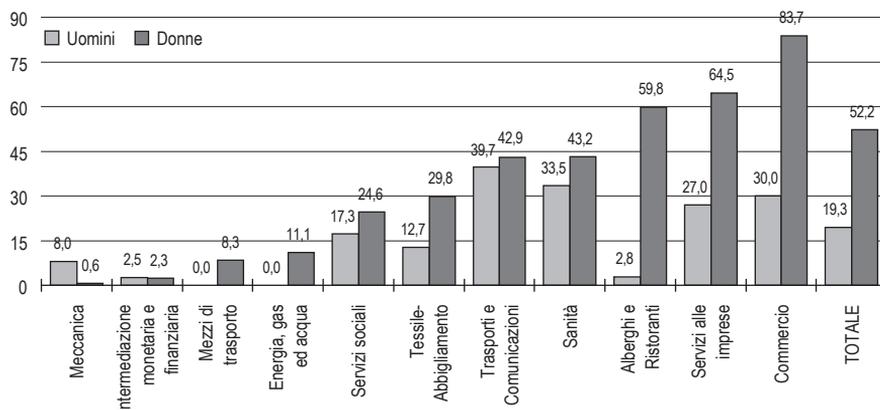
Nel commercio, negli alberghi e ristoranti, nei servizi alle imprese, le donne a *part time* sono oltre la metà della forza lavoro femminile complessiva. Scendendo più nel dettaglio, le donne *part time* nelle attività di fornitura di pasti preparati e di servizi di mensa rappresentano oltre l'88% delle dipendenti.

Tra le professioni meno qualificate come quelle dei servizi alle imprese, ed in particolare nei servizi di pulizia, la quota di donne *part timers* è pari al 79% del totale delle dipendenti. Nel commercio, tale percentuale raggiunge livelli elevati nella grande distribuzione (73,8% negli ipermercati e 62,9% nei supermercati).

Nonostante il ricorso del genere femminile al *part time* superi di gran lunga quello del genere maschile in tutte le attività economiche, per alcune l'incidenza del *part time* è relativamente elevata anche per gli uomini (perlomeno maggiore della media del 3,3%), come nei servizi alle imprese (13,5%), nel commercio (10%) e nella sanità (9,3%). Se si ritiene che il *part time* degli uomini sia prevalentemente di carattere involontario, si può supporre che in queste attività economiche, almeno una parte delle lavoratrici *part time* abbia accettato una riduzione dell'orario lavorativo non come una scelta personale ma più come un'imposizione da parte dell'azienda.

Tra gli uomini il *part time* è più spesso legato al contratto a tempo determinato anziché al contratto a tempo indeterminato rispetto a quanto si osserva per le donne: il 19,4% degli uomini a *part time* è occupato a tempo determinato contro il 10,3% delle donne. Il fatto che il *part time* sia associato al tempo determinato più per gli uomini che per le donne fa supporre che risponda ad un'esigenza organizzativa dell'azienda più che ad una scelta volontaria del dipendente. Il grafico che segue mostra l'incidenza del *part time* per uomini e donne sul segmento dei contratti a tempo determinato, in cui l'involontarietà dovrebbe essere elevata.

Grafico 4.6
INCIDENZA DEI *PART TIME* SUL TOTALE DEI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITÀ ECONOMICA E GENERE. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

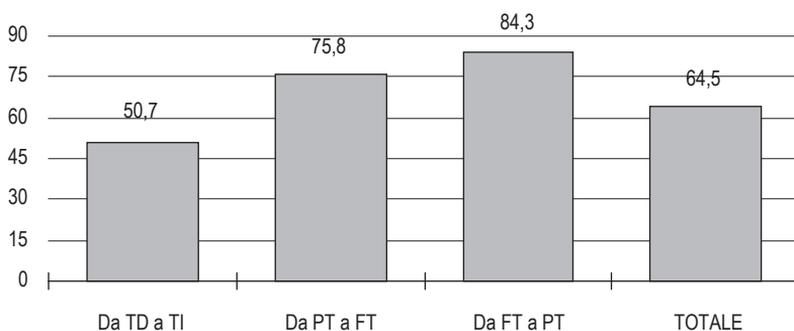
In alcune attività l'incidenza degli uomini a *part time* sul totale dei dipendenti a termine non è molto distante da quella delle donne, come nei trasporti e nelle comunicazioni (39,7% vs 42,9%), nella sanità (33,5% vs 43,2%) e nei servizi sociali (17,3% vs 24,6%). In altre attività l'incidenza del *part time* maschile è molto elevata, come nel commercio (30%) e nei servizi alle imprese (27%). In questi settori, è probabile quindi che almeno una parte del lavoro *part time* femminile sia di tipo involontario.

● *Le trasformazioni contrattuali*

In questa parte della trattazione utilizziamo i dati della tabella 6³³ del decreto ministeriale per verificare se sia presente una discriminazione di genere nella possibilità di ottenere una trasformazione della propria posizione lavorativa. Il grafico 4.7 mostra che la maggioranza delle trasformazioni contrattuali coinvolge la componente femminile (64,5%). Dato che le donne utilizzano molto di più il *part time* rispetto agli uomini, esse sono ovviamente anche più coinvolte nei passaggi da tempo parziale a pieno e viceversa, mentre le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato riguardano più o meno nella stessa misura uomini e donne (il tasso di femminilizzazione è, infatti, uguale al 50,7%).

Il fatto che le stabilizzazioni riguardino nella stessa misura uomini e donne porterebbe a concludere che non vi sia discriminazione nella possibilità di ottenere una stabilizzazione della propria posizione contrattuale. Se tuttavia si tiene conto del grado di femminilizzazione del contratto a tempo determinato (al 31.12.2009 le donne rappresentano il 56% dei dipendenti con contratto a termine) in assenza di discriminazione ci saremmo aspettati una maggior femminilizzazione delle stabilizzazioni³⁴.

Grafico 4.7
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DELLE TRASFORMAZIONI CONTRATTUALI PER TIPOLOGIA DI TRASFORMAZIONE. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

³³ La tabella prevede la possibilità di scegliere fra tre tipologie di trasformazioni contrattuali: da tempo determinato (a termine, CFL, di apprendistato) a indeterminato, da contratto a tempo parziale a contratto a tempo pieno e viceversa.

³⁴ Si ricorda per la precisione che il numero di unità locali dai cui sono stati estratti i dati sulla tipologia contrattuale è diverso da quello utilizzato per le elaborazioni sulle trasformazioni contrattuali. Inoltre, per valutare meglio l'esistenza di differenze di genere tra uomini e donne occorrerebbe riportare il flusso di trasformazioni intervenute nel corso del 2009 allo stock di occupati per tipologia contrattuale ad inizio anno, informazione che purtroppo non è disponibile.

Che le donne siano svantaggiate nell'ottenere una stabilizzazione della propria posizione contrattuale lo dice anche un'indagine longitudinale dell'IRPET (2007) svolta su un campione di 900 individui che nel primo anno risultavano avere avuto un avviamento al lavoro con una forma contrattuale instabile. A distanza di 6 anni solo il 38% delle donne ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato contro il 49% degli uomini. Non solo quindi le donne sono più occupate rispetto agli uomini con contratti a termine, ma hanno anche minori probabilità di vedere stabilizzata la propria precaria posizione contrattuale.

I passaggi da tempo parziale a pieno riguardano nella maggioranza dei casi il genere femminile. Tuttavia il tasso di femminilizzazione delle trasformazioni da *part time* a *full time*, pari a 75,8%, è inferiore rispetto al grado di femminilizzazione del contratto a tempo parziale (86,6%). È probabile quindi che per gli uomini il contratto a *part time* rappresenti solo una fase transitoria da cui è facile uscire al fine di raggiungere una posizione a tempo pieno, mentre per le donne sia presente una certa immobilità³⁵.

Infine, l'84,3% delle trasformazioni da tempo pieno a parziale coinvolge le donne, a dimostrazione ancora una volta che il peso della vita familiare e domestica ricade quasi esclusivamente sulla componente femminile. Anche in questo caso non è noto quanti di questi passaggi siano davvero il frutto di una scelta della donna o piuttosto un'imposizione da parte delle aziende. Se si considera il *part time* nella sua accezione negativa, si può supporre che parte di queste trasformazioni siano riconversioni da *full time* a *part time* volute dalle aziende per ridurre i costi aziendali nel periodo di crisi economica del 2009.

● *Le assenze dal lavoro*

La maggior diffusione del *part time* tra le donne è già un forte segnale del fatto che sia prevalentemente la donna a farsi carico della conciliazione tra la vita domestica-familiare e quella lavorativa; la distribuzione per genere delle assenze contrattuali può darcene ulteriore conferma. I dati utilizzati di seguito sono tratti dalla tabella 5 del decreto ministeriale in cui si richiede alle aziende di dichiarare il numero di assenze da lavoro dei propri dipendenti, distinguendo tra l'aspettativa per maternità/paternità o per altre ragioni e le assenze di natura produttiva, vale a dire la cassa integrazione guadagni³⁶. Le assenze per aspettativa rappresentano il 53,8% del complessivo, seguono quelle per cassa integrazione a sospensione parziale (31,7%) e quindi la cassa integrazione a sospensione totale (14,5%) (Tab. 4.8). Tra le assenze per aspettativa il 60,6% è per maternità.

³⁵ I passaggi che riguardano il tempo parziale sono tuttavia di difficile interpretazione poiché dipendono anche dal fattore della volontarietà.

³⁶ La CIG può essere applicata "a zero ore", in caso di sospensione totale dal lavoro, oppure a sospensione parziale.

Tabella 4.8
 ASSENZE CONTRATTUALI PER MOTIVO DELL'ASSENZA E GENERE. 2009
 Valori %

Motivo assenza	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Aspettativa	53,8	20,2	78,1	84,2
<i>di cui maternità</i>	32,6	1,7	54,9	97,8
CIG non a zero ore	31,7	53,9	15,6	28,6
<i>di cui a rotazione</i>	16,0	27,6	7,6	27,7
CIG a zero ore	14,5	25,9	6,3	25,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	58,0

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Prima di soffermare la nostra attenzione sulle assenze per aspettativa e maternità, vale la pena spendere due parole sul ricorso alla CIG registrato dalle aziende medio grandi toscane nel 2009, periodo che, com'è noto, è stato investito da una profonda crisi economica. L'economia toscana ha, infatti, sperimentato nei primi trimestri del 2009 la fase più acuta della recessione economica che ha avuto inizio nella prima parte del 2008. Nel corso del 2009 la riduzione media del PIL si è attestata attorno al -5% (-4,3% secondo l'ISTAT) (IRPET, 2010c). Nel 2009 a causa della crisi, è stato intensificato l'uso della cassa integrazione guadagni. L'utilizzo della CIG è stato esteso, tramite la modalità "in deroga", anche alle aziende che in precedenza non ne avevano diritto (ISTAT, 2010).

Dai dati a nostra disposizione emerge che l'incidenza dei dipendenti in cassa integrazione sugli occupati al 31.12.2009 è pari al 3,6%, di cui il 2,5% per CIG non a zero ore e l'1,1% per CIG a zero ore. Il ricorso alla cassa integrazione interessa in misura maggiore gli uomini rispetto alle donne (il tasso di femminilizzazione della CIG non a zero ore è pari al 28,6%, mentre quello della CIG a zero ore è pari al 25,2%). Questo risultato dipende dal fatto che la cassa integrazione è un istituto usato prevalentemente nel settore dell'industria (oltre il 90% dei dipendenti in CIG fa parte del settore secondario) dove le donne sono presenti in misura minore rispetto agli uomini (il tasso di femminilizzazione nell'industria è pari al 24,5%).

Soffermandoci sulle assenze per aspettativa, com'era facile attendersi, si nota che le donne rappresentano l'84,2% dei dipendenti in aspettativa e il 97,8% dei dipendenti in aspettativa per maternità. L'incidenza dei dipendenti in aspettativa sul totale degli occupati è pari all'8,1% per le donne, mentre per gli uomini si ferma all'1,2%. L'incidenza dei dipendenti in maternità sul totale degli occupati al 31.12.2009 è pari al 5,7% per le donne e allo 0,1% per gli uomini. Il dettaglio per attività economica e categoria professionale rivela che l'incidenza delle lavoratrici in aspettativa per

maternità sul totale delle lavoratrici mostra livelli elevati nei servizi (6%), e in particolare nel commercio (15,3%) e nell'intermediazione monetaria e finanziaria (15%). Tra le attività industriali, l'incidenza è particolarmente elevata nella meccanica (10,4%). La quota di lavoratrici in maternità sul totale delle occupate è inoltre più elevata tra le impiegate (7,9%) rispetto alle altre categorie professionali.

La legge 53 del 2000 ha esteso al padre il diritto di astensione obbligatoria dalla nascita fino al compimento dei 3 mesi di vita del figlio in alcuni casi in cui la madre non può usufruirne (articolo 13), ed ha attribuito al padre il diritto di usufruire di un'astensione facoltativa per un periodo frazionato o continuativo non superiore ai sei mesi fino ai primi otto anni di vita del figlio (articolo 3). I dati a nostra disposizione dimostrano che queste forme di astensione non sono in sostanza utilizzate da parte degli uomini. Questa evidenza conferma quanto osservato dall'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia che ha monitorato l'applicazione della 53/2000 dalla sua introduzione: dal 2001 al 2004 l'utilizzo del congedo parentale³⁷ da parte dei padri, misurato rapportando gli utilizzatori al totale dei dipendenti, è cresciuto ma è comunque ad un livello molto inferiore rispetto a quello delle madri (nel 2004 lo 0,5% vs l'8,8% nel settore privato e l'1,8% vs il 5,5% nel pubblico impiego).

4.3

Le dinamiche occupazionali: le assunzioni e le cessazioni del contratto di lavoro

In questo paragrafo analizziamo i flussi di entrata ed uscita nelle aziende medio grandi toscane avvenute nel corso del 2009³⁸. Il questionario ministeriale, fornendo il dato sull'occupazione sia a fine anno sia ad inizio anno, permette di condurre un'analisi dell'evoluzione occupazionale avvenuta nelle imprese medio grandi toscane nel corso del 2009³⁹.

³⁷ La ricerca si concentra sul congedo parentale (non obbligatorio). Il congedo di maternità, quello di paternità, quello per la malattia del figlio, il congedo familiare e quello formativo non sono trattati.

³⁸ La tabella 6 del decreto ministeriale consente di conoscere le motivazioni e l'entità delle entrate e delle uscite avvenute nel corso del 2009. Per quanto riguarda la motivazione, le aziende possono scegliere fra trasferimenti da/ad unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni, passaggi di categoria intesi come mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati) e assunzioni/cessazioni.

³⁹ Le entrate e le uscite, tratte dalla tabella 6, dovrebbero teoricamente coincidere con le entrate e le uscite indicate nella tabella 3 del decreto (da cui è ricavata l'informazione sullo stock di occupati al 31.12.2008). Purtroppo non abbiamo riscontrato nei dati tale coincidenza, pertanto sommando le entrate e sottraendo le uscite allo stock di occupati al 31.12.2008 non si ottiene esattamente lo stock di occupati al 31.12.2009. Auspicabili sarebbero quindi maggiori controlli nella compilazione dei questionari per una maggior coerenza tra le diverse tabelle del decreto ministeriale.

Com'è possibile osservare dalla tabella 4.9, in generale la motivazione più frequentemente indicata dalle imprese per l'entrata di occupati è la nuova assunzione (74,7%). In termini di peso sul totale delle entrate, seguono alle assunzioni i passaggi da unità produttive o dipendenze (17,1%) e i passaggi di categoria (8,2%).

Tabella 4.9
DIPENDENTI ENTRATI PER MOTIVO DI ENTRATA E GENERE. 2009
Valori %

Motivo entrata	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Da altra Unità Produttiva	17,1	19,1	15,2	45,6
Passaggio da altra Categoria	8,2	9,7	6,7	42,0
Nuova assunzione	74,7	71,1	78,1	53,7
TOTALE	100,0	100,0	100,0	51,4

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Il motivo principale per il quale le imprese segnalano uscite di dipendenti è invece la cessazione del rapporto di lavoro (Tab. 4.10). In termini di peso sul totale delle uscite, seguono alle cessazioni i passaggi ad unità produttive o dipendenze (33,8%) e i passaggi di categoria (7,9%).

Tabella 4.10
DIPENDENTI USCITI PER MOTIVO DI USCITA E GENERE. 2009
Valori %

Motivo uscita	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Ad altra Unità Produttiva	33,8	37,8	29,1	39,3
Passaggio ad altra categoria	7,9	8,1	7,7	44,5
Cessazione rapporto di lavoro	58,2	54,1	63,1	49,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	45,7

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Sulla mobilità tra unità produttive o dipendenze si nota il minor coinvolgimento delle donne rispetto agli uomini (il tasso di femminilizzazione dei dipendenti usciti per tale motivo è pari al 39,3%). Anche i passaggi di categoria interessano più gli uomini che le donne⁴⁰. Nel seguito, focalizzeremo l'attenzione sulle assunzioni e sulle cessazioni del rapporto di lavoro che portano un incremento/decremento effettivo del livello di occupazione.

Per quanto riguarda le nuove assunzioni, da una prima analisi, si rileva un vantaggio a favore delle donne che sono assunte di più rispetto agli uomini. Il tasso di femminilizzazione delle nuove assunzioni è, infatti,

⁴⁰ Un'analisi più approfondita sui passaggi di categoria è stata svolta nel capitolo precedente.

uguale a circa il 54%. Tuttavia, a livello di singolo settore si osserva una prevalenza delle assunzioni femminili solo nel terziario (il 57,1% delle assunzioni complessive), mentre nell'industria si rileva una predominanza delle assunzioni maschili (la percentuale di donne tra i nuovi assunti è pari al 39,3%) (Tab. 4.11).

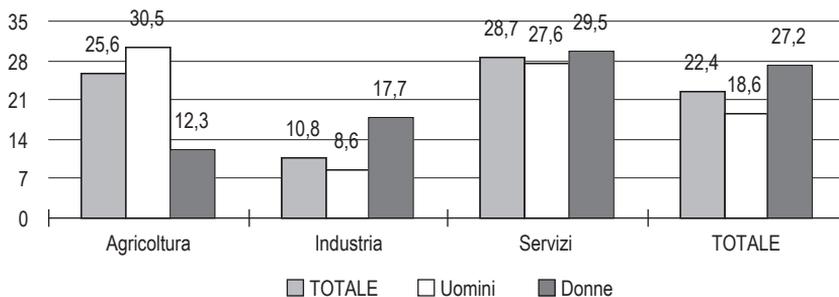
Tabella 4.11
DIPENDENTI ENTRATI PER ASSUNZIONE PER SETTORE E GENERE. 2009
Valori %

Settore	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura	1,0	1,8	0,2	13,0
Industria	16,9	22,1	12,3	39,3
Servizi	82,2	76,1	87,4	57,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	53,7

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Se analizziamo le assunzioni in rapporto al numero di occupati al primo gennaio 2009, emerge che il tasso di entrata femminile (27,2%) è maggiore del tasso di entrata maschile (18,6%) (Graf. 4.12). Scomponendo il dato generale per settore, si nota innanzitutto come i servizi siano per entrambi i generi molto più dinamici rispetto all'industria. Per quanto concerne le differenze di genere, si osserva che nel terziario il tasso di entrata femminile è maggiore di quello maschile (29,5% vs 27,6%) e nell'industria il tasso di entrata femminile supera quello maschile di almeno due volte (17,7% vs 8,6%). Nonostante quindi le donne rappresentino solo il 39,3% delle nuove assunzioni avvenute nell'industria nel 2009, l'entità di tali assunzioni è elevata in rapporto alle occupate presenti nel settore ad inizio anno.

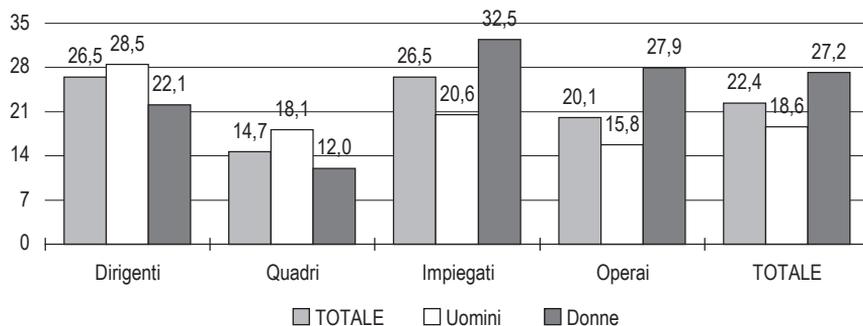
Grafico 4.12
TASSO DI ENTRATA (ASSUNZIONI) PER SETTORE E GENERE. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Sebbene in generale il tasso di entrata delle donne sia più sostenuto rispetto a quello degli uomini, se andiamo a osservare la singola categoria professionale emerge che il tasso di entrata femminile continua a superare quello maschile solo per le categorie professionali di livello inferiore (27,9% vs 15,8% per gli operai, 32,5% vs 20,6% per gli impiegati), mentre nelle posizioni apicali gli uomini sono assunti più delle donne (18,1% vs 12% per i quadri e 28,5% vs 22,1% per i dirigenti) (Graf. 4.13).

Grafico 4.13
TASSO DI ENTRATA (ASSUNZIONI) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Passiamo ora alle cessazioni del rapporto di lavoro. Da una prima analisi risulta che le cessazioni del rapporto di lavoro sono circa le stesse per uomini e donne. Il tasso di femminilizzazione è, infatti, pari al 49,5% (Tab. 4.14).

Tabella 4.14
DIPENDENTI USCITI PER CESSAZIONE PER SETTORE E GENERE. 2009
Valori %

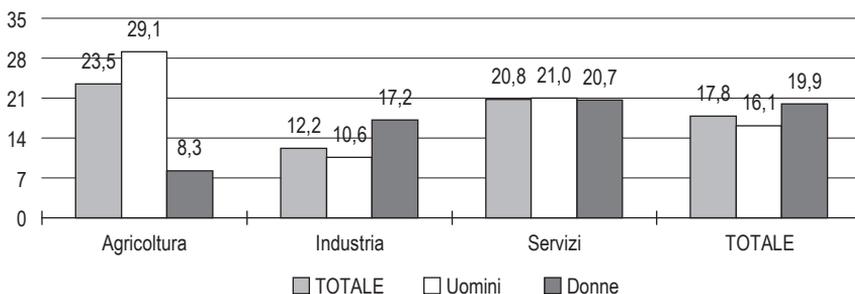
Settore	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura	1,1	2,0	0,2	9,5
Industria	24,0	31,4	16,4	33,8
Servizi	74,9	66,6	83,4	55,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	49,5

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

In realtà, la quota di cessazioni del rapporto di lavoro sul totale degli occupati ad inizio anno è minore per gli uomini rispetto alle donne (16,1%

vs 19,9%). A livello di singolo settore non si notano differenze di genere nel terziario (entrambe le quote attorno al 21%), mentre nell'industria le donne hanno più probabilità di avere una cessazione del proprio rapporto lavorativo rispetto agli uomini (17,2% vs 10,6%). Da notare anche in uscita la maggiore dinamicità dei servizi rispetto all'industria (Graf. 4.15).

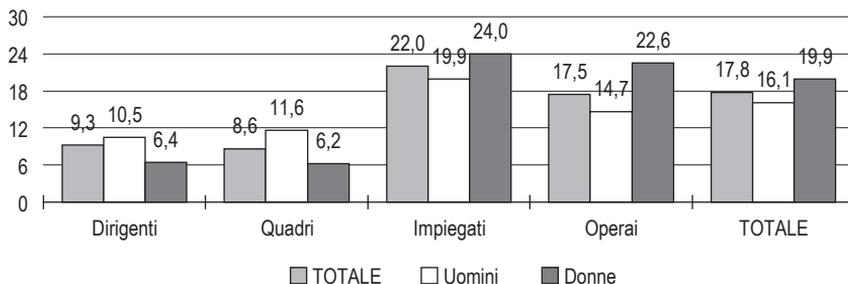
Grafico 4.15
TASSO DI USCITA (CESSAZIONI) PER SETTORE E GENERE. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

L'ultima osservazione riguarda le cessazioni del rapporto di lavoro per categoria professionale. In generale, abbiamo visto che la probabilità di avere una cessazione del rapporto di lavoro è maggiore per le donne rispetto agli uomini. Questa relazione si conserva per le posizioni di operaio (22,6% vs 14,7%) e impiegato (24% vs 19,9%), ma s'inverte per le posizioni di quadro (6,2% vs 11,6%) e dirigente (6,4% vs 10,5%) (Graf. 4.16).

Grafico 4.16
TASSO DI USCITA (CESSAZIONI) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE. 2009
Valori %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

In sintesi, a livello generale le donne entrano ed escono di più rispetto agli uomini, infatti, il loro tasso di *turn over* (somma del tasso di entrata e del tasso di uscita) è maggiore (47,1% vs 34,7%). Il saldo tra assunzioni e cessazioni del rapporto di lavoro (differenza tra tasso di entrata ed uscita) è positivo per entrambi i generi, tuttavia quello femminile (7,2%) supera quello maschile (2,5%)⁴¹. A livello di settore, notiamo che il tasso di *turn over* è maggiore per le donne rispetto agli uomini nei servizi (50,2% vs 48,6%) e soprattutto nell'industria (34,9% vs 19,2%). Il saldo espresso in percentuale degli occupati ad inizio anno nell'industria è negativo per gli uomini (-2%) e di poco positivo per le donne (0,5%). Nel settore terziario il saldo è positivo sia per gli uomini sia per le donne, ma maggiore per queste ultime (8,9% vs 6,7%).

Infine, per quanto attiene la categoria professionale, il tasso di *turn over* delle donne è maggiore di quello degli uomini per operai e impiegati, mentre è maggiore il *turn over* degli uomini per quadri e dirigenti. Il saldo, espresso in rapporto ai dipendenti al primo gennaio 2009, è più elevato per le donne rispetto agli uomini nelle categorie professionali di livello inferiore (5,3% vs 1,1% per gli operai e 8,5% vs 0,7% per gli impiegati), ma vale l'opposto per le categorie professionali di livello superiore, dove il saldo degli uomini è maggiore di quello delle donne (6,5% vs 5,7% per i quadri e 18% vs 15,6% per i dirigenti).

Vediamo ora le motivazioni indicate dalle aziende medio grandi toscane per la cessazione del rapporto di lavoro dei propri dipendenti (Tab. 4.17). Il dato più significativo è senz'altro la differente quota di cessazioni del rapporto di lavoro per scadenza del contratto che interessa il 58,4% delle donne e solo il 32,7% degli uomini. Ogni 100 cessazioni del rapporto di lavoro 64 riguardano le donne e 36 gli uomini. Questo risultato va comunque ridimensionato dal fatto che la presenza femminile nei contratti a tempo determinato è superiore a quella maschile⁴².

La quota di donne coinvolte nei pensionamenti è pari al 31% (nei prepensionamenti al 37,3%). Questo risultato potrebbe dipendere dal fatto che le donne, coinvolte in percorsi lavorativi meno lineari e più discontinui, con maggiore difficoltà rispetto ai colleghi uomini riescono a maturare i requisiti per la quiescenza. Si nota inoltre che le dimissioni volontarie riguardano solo per il 43,7% le donne. Si potrebbe ipotizzare che gli uomini si dimettano di più rispetto alle donne perché vogliono ottenere maggiori soddisfazioni da un altro lavoro, mentre le donne preferiscano la stabilità. In aggiunta, si evidenzia il tasso di femminilizzazione delle cessazioni per mobilità pari ad appena il 28,8%. Ciò potrebbe dipendere dalla maggiore diffusione dell'istituto nel comparto industriale, in cui le donne sono meno

⁴¹ Il saldo complessivo è pari al 4,6%.

⁴² Il tasso di femminilizzazione dei contratti a tempo determinato al 31.12.2009 è pari al 56%.

presenti, rispetto a quello dei servizi. Infine, le donne sono meno sottoposte rispetto agli uomini a licenziamenti sia individuali sia collettivi.

Tabella 4.17
DIPENDENTI USCITI (CESSAZIONI) PER MOTIVO DI CESSAZIONE E GENERE. 2009
Valori %

Motivo cessazione	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Pensionamenti	5,9	8,1	3,7	31,0
Dimissioni volontarie	23,3	26,0	20,6	43,7
Licenziamenti individuali	3,5	3,8	3,1	44,3
Licenziamenti collettivi	1,3	1,4	1,2	47,5
Prepensionamenti	6,6	8,3	5,0	37,3
Mobilità	12,9	18,2	7,5	28,8
Scadenza contratto	45,4	32,7	58,4	63,7
Morte, invalidità	1,1	1,7	0,5	23,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	49,5

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

4.4

La formazione

Uno dei principi della parità di trattamento tra uomini e donne è l'eguaglianza nell'accesso alla formazione professionale. Il decreto ministeriale dedica un'intera tabella alla rilevazione dei dati sulla formazione svolta nel corso del 2009 dai dipendenti delle imprese medio grandi toscane. Alle aziende è richiesto di indicare il numero di partecipanti e il numero totale di ore di formazione. È bene precisare fin da subito che il questionario è predisposto in modo tale che un lavoratore è conteggiato più volte se ha partecipato a più corsi di formazione durante l'anno. Questa caratteristica del questionario impedisce di fare confronti corretti tra uomini e donne che richiederebbero di distinguere il numero di corsisti dal numero di corsi di formazione frequentati, in modo da calcolare l'incidenza dei partecipanti a corsi di formazione sul totale dei dipendenti⁴³.

Iniziamo con una panoramica generale per poi condurre un'analisi per settore e per categoria professionale. La maggioranza dei partecipanti ai corsi di formazione è di genere maschile. In particolare, gli uomini rappresentano il 57% del totale dei partecipanti e superano le donne di circa 32.200 unità. Poiché le donne delle aziende medio grandi toscane rappresentano solo il 42% del totale dei dipendenti, non si può tuttavia

⁴³ Un altro limite dei dati a disposizione è dovuto al fatto che la tabella 7, da cui sono estratti i dati, non contiene l'informazione sul Comune in cui ha sede l'unità locale. Per questo, i dati da essa ricavati includono anche le unità locali che, pur avendo sede legale in Toscana, si trovano fuori dalla Regione.

sostenere che sia presente discriminazione di genere nell'accesso a corsi di formazione. In termini di numero medio di ore di formazione non si notano inoltre differenze di genere con un livello di 26 ore circa nel 2009 sia per gli uomini sia per le donne.

Vediamo ora l'articolazione per settore ed attività (Tab. 4.18). Le aziende del settore terziario prestano maggiore attenzione, rispetto al comparto industriale, alla formazione professionale. L'83% dei partecipanti a corsi di formazione fa parte del settore dei servizi, a fronte di un peso dei dipendenti sul totale pari al 76,6%. All'industria invece appartiene il 16,8% dei partecipanti a corsi di formazione e il 22,9% dei dipendenti. Tra le attività del terziario in cui sono presenti più partecipanti a corsi di formazione troviamo i trasporti e le comunicazioni (17,1%), l'intermediazione monetaria e finanziaria (36,9%), la sanità (11,3%) e il commercio (12,3%). Le attività industriali con più partecipazione a corsi di formazione sono la chimica (5,4%), la meccanica (3,7%) e l'energia (2,3%).

Con riferimento alle sole occupate, oltre il 90% delle partecipanti a corsi di formazione appartiene al settore dei servizi, di cui il 41,5% lavora nell'intermediazione monetaria e finanziaria. Anche la sanità raccoglie una discreta fetta delle partecipanti (il 19,4%). Per gli uomini, così come per le donne, la maggioranza dei partecipanti a corsi di formazione appartiene al terziario (77,1%), ma anche l'industria comprende una discreta quota di partecipanti (22,8%)⁴⁴.

Tabella 4.18
PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PER ATTIVITÀ ECONOMICA E GENERE. 2009
Valori %

Settore	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
AGRICOLTURA	0,1	0,1	0,0	15,5
INDUSTRIA	16,8	22,8	8,9	22,5
di cui: <i>chimica, gomma e plastica</i>	5,4	6,6	3,7	29,1
<i>minerali non metalliferi</i>	1,4	2,2	0,4	13,4
<i>meccanica</i>	3,7	5,3	1,6	18,6
<i>mezzi di trasporto</i>	1,7	2,4	0,7	17,7
<i>energia, gas ed acqua</i>	2,3	3,4	0,9	16,1
SERVIZI	83,1	77,1	91,1	46,8
di cui: <i>commercio</i>	12,3	12,6	12,0	41,5
<i>trasporti e comunicazioni</i>	17,1	19,7	13,7	34,2
<i>intermediazione monetaria e finanziaria</i>	36,9	33,5	41,5	48,0
<i>servizi alle imprese</i>	1,7	1,2	2,3	60,1
<i>sanità</i>	11,3	5,3	19,4	73,3
<i>servizi sociali</i>	3,5	4,8	1,7	21,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	42,7

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

⁴⁴ Ovviamente questi risultati dipendono dalla numerosità degli uomini e delle donne in ciascun settore. Per un confronto corretto sarebbe necessario rapportare il numero di corsisti al numero di dipendenti.

Passiamo all'analisi del tasso di femminilizzazione dei partecipanti a corsi di formazione professionale per attività economica. Nonostante a livello complessivo risulti che le donne rappresentano solo il 42,7% del totale dei partecipanti a corsi di formazione, in alcune attività femminilizzate la partecipazione delle donne alla formazione è molto elevata, come nella sanità (73,3%) e nei servizi alle imprese (60,1%). In un'attività femminilizzata come il commercio (tasso di femminilizzazione dei dipendenti pari al 53,8%), invece, la quota di donne sul totale dei partecipanti a corsi di formazione è pari al 41,5%. Di contro, nei trasporti e nelle comunicazioni il tasso di femminilizzazione dei dipendenti (26,3%) è inferiore rispetto al tasso di femminilizzazione dei partecipanti a corsi di formazione (34,2%).

Quanto alle ore medie lavorate (Tab. 4.19), se in generale non si osservano differenze tra uomini e donne, in alcune attività in cui la femminilizzazione della formazione è contenuta, esiste anche una certa differenza a sfavore delle donne nel numero di ore fruite, come nel commercio (-7,3 ore) e nell'energia (-8,9 ore).

Tabella 4.19
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER ATTIVITÀ ECONOMICA E GENERE. 2009

Settore	Ore medie totale	Ore medie uomini	Ore medie donne
AGRICOLTURA	45,9	51,6	15,1
INDUSTRIA	15,1	16,0	12,1
di cui: <i>chimica, gomma e plastica</i>	9,1	10,1	6,7
<i>minerali non metalliferi</i>	19,2	17,8	28,1
<i>meccanica</i>	16,6	16,8	15,7
<i>mezzi di trasporto</i>	12,1	11,8	13,7
<i>energia, gas ed acqua</i>	30,3	31,7	22,8
SERVIZI	28,7	29,2	28,1
di cui: <i>commercio</i>	12,1	15,1	7,8
<i>trasporti e comunicazioni</i>	49,3	45,9	55,7
<i>intermediazione monetaria e finanziaria</i>	32,9	31,4	34,6
<i>servizi alle imprese</i>	6,0	8,2	4,5
<i>sanità</i>	13,3	16,0	12,4
<i>servizi sociali</i>	3,3	2,6	5,8
TOTALE	26,4	26,2	26,6

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Osservando l'articolazione per categoria professionale (Tab. 4.20), si nota che più della metà dei partecipanti a corsi di formazione sono impiegati (54,1%), seguiti dai quadri (22%), dagli operai (20,7%) e quindi dai dirigenti (3,2%). Il peso degli operai sulla formazione (20,7%) è inferiore rispetto alla quota di dipendenti appartenenti a tale categoria professionale sul totale (26,3%).

La quota percentuale di impiegati formati sul totale è maggiore per le donne rispetto agli uomini (59,7% vs 49,9%). Per la componente maschile, infatti, è più alto il peso degli operai soprattutto, ma anche dei quadri e dei dirigenti rispetto a quanto si rileva per la componente femminile⁴⁵.

Tabella 4.20
PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE
Valori %

Categoria professionale	TOTALE	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Dirigenti	3,2	3,9	2,4	31,4
Quadri	22,0	22,7	21,0	40,8
Impiegati	54,1	49,9	59,7	47,2
Operai	20,7	23,5	16,9	34,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0	42,7

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Per tutte le categorie professionali, le donne rappresentano meno della metà del totale dei partecipanti a corsi di formazione. Questo risultato si accorda con il dato sul tasso di femminilizzazione dei dipendenti che è sotto al 50% per tutte le categorie professionali⁴⁶. Per quanto concerne le ore di formazione, non si notano elevate differenze di genere all'interno delle singole categorie, ad eccezione di quella dei dirigenti in cui le donne usufruiscono di 4 ore in meno di formazione rispetto agli uomini (Tab. 4.21).

Tabella 4.21
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

Categoria professionale	Ore medie totale	Ore medie uomini	Ore medie donne
Dirigenti	17,6	18,9	14,8
Quadri	28,6	28,8	28,2
Impiegati	30,0	30,7	29,3
Operai	16,1	15,6	17,0
TOTALE	26,4	26,2	26,6

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

⁴⁵ Questi risultati dipendono ovviamente dalla distribuzione dei dipendenti per categoria professionale.

⁴⁶ Si fa riferimento ai dipendenti delle imprese da cui sono state tratte le informazioni sulla formazione e sulle tipologie contrattuali, diverse da quelle da cui sono stati estratti i dati utilizzati nel resto dell'analisi.

4.5

Le retribuzioni

Quest'ultimo paragrafo è dedicato ad un'analisi delle retribuzioni percepite nel 2009 dai dipendenti delle aziende medio grandi toscane⁴⁷. Prima di procedere nella trattazione, è bene descrivere alcune caratteristiche dei dati ricavati da questa sezione del questionario. In primo luogo, il rapporto prevede l'imputazione di dati di sintesi a garanzia della riservatezza del dipendente. Pertanto i dati a nostra disposizione sono esclusivamente il monte retributivo lordo annuo (distinto per donne e uomini) e la forza lavoro impiegata. È possibile quindi condurre analisi esclusivamente sulla retribuzione media annua, ottenuta rapportando il monte retributivo annuo lordo al totale dei dipendenti.

In secondo luogo, il monte retributivo annuo comprende tutte le voci di retribuzione al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti. Non è possibile distinguere le varie voci che compongono la retribuzione come il minimo tabellare, i superminimi, gli scatti retributivi, gli straordinari, gli assegni al nucleo familiare, il che non consente di accertare se le eventuali differenze di genere dipendano da trattamenti di favore nei confronti degli uomini, per esempio per la presenza di superminimi, o invece da logiche di altro tipo.

In terzo luogo, essendo i dati aggregati, non consentono ad esempio di tener conto di fattori che incidono in maniera rilevante sul monte retributivo annuo lordo di un'azienda, come il grado di utilizzo del tempo parziale, che come abbiamo visto è maggiore per le donne rispetto agli uomini, o piuttosto la propensione a ricorrere al lavoro straordinario che ci aspettiamo sia maggiore per gli uomini rispetto alle donne.

Infine, la qualifica dei dirigenti non è trattata perché per essa il decreto ministeriale non prevede l'imputazione della retribuzione annua, ma una distribuzione approssimata per scaglioni retributivi. I dati inoltre risultano talvolta palesemente distorti o errati (è il caso della retribuzione dei quadri); in questi casi non sono inseriti né analizzati nella successiva trattazione.

Avendo sempre a mente i limiti dei dati a nostra disposizione, analizziamo ora i differenziali retributivi per settore e categoria professionale. Non disponendo del salario medio orario, per effettuare i nostri confronti utilizzeremo come *gender pay gap*⁴⁸ il differenziale retributivo uomo/donna ottenuto come differenza tra la retribuzione media annua lorda delle donne e quella degli uomini in rapporto alla retribuzione media annua lorda degli uomini.

⁴⁷ La tabella 8 del decreto ministeriale è dedicata alla raccolta di informazioni sulla retribuzione annua dei dipendenti delle aziende medio grandi nel 2009.

⁴⁸ Il *gender pay gap* utilizzato dalla Commissione Europea è ottenuto come differenza tra il salario orario medio lordo di uomini e donne come percentuale del salario maschile.

A livello complessivo, le donne hanno una retribuzione media annua lorda inferiore rispetto ai colleghi uomini: 16.257 euro vs 23.598 euro, il 31,1% in meno. Il *gap* salariale è più consistente nel settore terziario (-39,9%) rispetto a quello dell'industria (-19,2%) (Tab. 4.22).

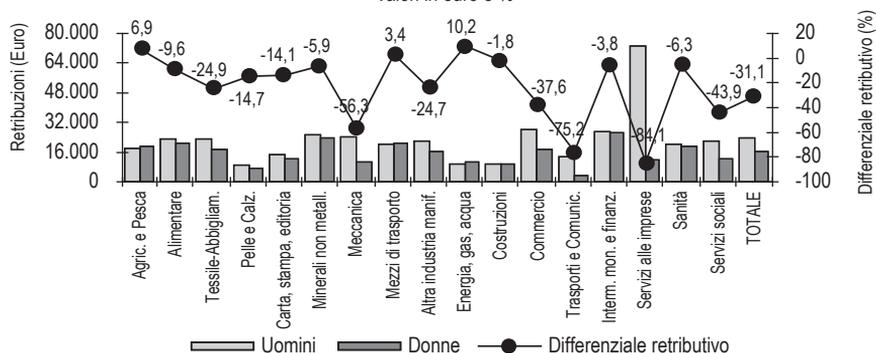
Tabella 4.22
RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE PER SETTORE E GENERE. 2009
Valori in euro e %

Settore	Uomini	Donne	Differenziale retributivo
Agricoltura	18.095	19.346	6,9
Industria	18.764	15.168	-19,2
Servizi	27.393	16.453	-39,9
TOTALE	23.598	16.257	-31,1

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Il differenziale retributivo è dunque più elevato proprio nel settore in cui le donne sono maggiormente presenti. All'interno del settore dei servizi, il *gap* salariale a svantaggio delle donne raggiunge il suo valore massimo nei servizi alle imprese (-84,1%), cui seguono i trasporti e le comunicazioni (-75,2%) e i servizi sociali (-43,9%). Nel settore dell'industria, invece, il massimo *gap* salariale a sfavore delle donne si rileva nella meccanica (-56,3%), cui segue il tessile-abbigliamento (-24,9%). Da notare il *gap* salariale a svantaggio degli uomini nell'energia (10,2%), dovuto probabilmente anche alla scarsa presenza femminile nel settore (Graf. 4.23).

Grafico 4.23
RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE PER ATTIVITÀ ECONOMICA⁴⁹ E GENERE. 2009
Valori in euro e %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

⁴⁹ Non abbiamo considerato l'istruzione e il legno poiché non sono rappresentativi in termini di numero di occupati. Mancano anche la chimica, l'elettrico-elettronico e gli alberghi e i ristoranti perché i dati sono anomali.

L'articolazione per categoria professionale (Tab. 4.24), permette di confrontare i differenziali retributivi solo per le categorie professionali di livello inferiore; manca il dato sui dirigenti per come è stato predisposto il questionario ministeriale, mentre il dato sui quadri presenta distorsioni che ne pregiudicano la validità.

Tabella 4.24
RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE. 2009
Valori in euro e %

Categoria professionale	Uomini	Donne	Differenziale retributivo
Impiegati	37.718	16.878	-55,3
Operai	24.037	11.353	-52,8
TOTALE	30.284	14.763	-51,3

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Il differenziale retributivo è più elevato tra gli impiegati rispetto a quello presente tra gli operai (-55,3% vs -52,8%). È evidente che, a parità di categoria professionale, le donne guadagnano meno rispetto ai loro colleghi uomini.

Il *gap* retributivo emerso dai dati a nostra disposizione è piuttosto elevato e varia molto dall'analisi per settore/attività economica all'analisi per categoria professionale a causa dell'esclusione di alcuni valori anomali sia tra le attività economiche sia tra le categorie professionali. In ogni caso, tali differenziali sarebbero molto ridimensionati se fossimo in grado di conoscere il numero di ore lavorate. In base ad un'indagine dell'ISFOL, il differenziale di trattamento retributivo orario tra donne e uomini è in Italia pari a circa 7 punti percentuali⁵⁰. Anche il differenziale retributivo calcolato sul salario orario è tuttavia un indicatore grezzo che dipende da forti effetti di composizione, legati sia al fenomeno della selezione positiva⁵¹ sia alle forme di segregazione orizzontale e verticale che contraddistinguono il mercato del lavoro italiano.

In letteratura, si ritiene che la composizione di genere nella forza lavoro delle varie occupazioni abbia ricadute sui differenziali retributivi per due diverse teorie. Secondo una prima teoria, i datori di lavoro tendono ad escludere le donne da particolari tipologie di occupazione, tipicamente maschili, portandole ad affollarsi in altre tipologie di lavoro con la conseguenza di un aumento dell'offerta femminile e un abbassamento dei

⁵⁰ Secondo i dati EUROSTAT (riferiti al 2008), le donne guadagnano per ogni ora lavorata il 4,9% in meno degli uomini.

⁵¹ Il salario femminile medio osservato risulta maggiore di quello che si rileverebbe se anche le donne con minore qualificazione partecipassero al mercato del lavoro. La ridotta partecipazione femminile al mercato del lavoro si riflette in una diminuzione del *gap* retributivo.

salari (*crowding hypothesis*). In base alla seconda teoria, sono le donne stesse a candidarsi verso tipologie di lavoro che richiedono un basso investimento in capitale umano a causa degli impegni familiari. Inoltre, le donne porrebbero minore importanza rispetto agli uomini al livello di retribuzione e maggiore attenzione nei confronti della flessibilità del lavoro.

Ripulire il dato sul differenziale retributivo dai vari effetti di composizione e segregazione è un compito arduo. Il dibattito scientifico su questo tema è ancora aperto.

4.6

Conclusioni

In questo capitolo abbiamo esaminato le condizioni di lavoro delle donne nel contesto delle aziende medio grandi toscane, allo scopo di verificare se uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea, vale a dire la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro, sia rispettato. Vediamo quindi quali sono stati i principali risultati emersi dall'analisi.

Per quanto riguarda l'analisi della struttura occupazionale è emerso che le donne sono occupate più spesso rispetto agli uomini con tipologie di contratto atipiche, come il contratto a tempo determinato e soprattutto il contratto a tempo parziale. Il *part time* è risultato essere una condizione occupazionale prevalentemente femminile. In alcuni settori, tuttavia, l'incidenza del *part time* sul totale dei contratti si è rivelata elevata anche per gli uomini, soprattutto se associato ai contratti a tempo determinato. Ciò ha portato a ritenere che in tali settori, almeno una parte del lavoro a tempo parziale non sia desiderata come strumento per conciliare lavoro e famiglia ma sia subita dalle donne, soprattutto dalle più giovani. Un altro evidente risultato che conferma il dato sul *part time* riguarda le assenze contrattuali. Nella gran parte dei casi le assenze per aspettativa e per maternità coinvolgono il genere femminile, a dimostrazione ancora una volta che il peso della vita domestica e familiare ricade quasi esclusivamente sulla donna.

Dallo studio dei movimenti occupazionali, è emerso che il mercato del lavoro femminile, nelle aziende medio grandi toscane, è più dinamico di quello maschile. Il tasso di *turn over* è, infatti, maggiore per la componente femminile, e lo stesso il saldo tra entrate ed uscite, sia nell'industria sia nei servizi. L'analisi per categoria professionale, rivela tuttavia che il *turn over* e il saldo delle donne continuano a superare quelli degli uomini solo per le categorie professionali di livello inferiore, mentre per le posizioni apicali sono gli uomini a presentare maggiore dinamicità e saldi più elevati. Altro dato significativo è quello sui motivi della cessazione del rapporto

di lavoro, da cui risulta che le donne subiscono più spesso rispetto agli uomini la scadenza del contratto di lavoro a termine.

Sulla formazione, pur con i limiti dei dati a disposizione, non è emersa quantomeno a livello generale un'evidente discriminazione tra uomini e donne. Un'analisi più approfondita richiederebbe una revisione del questionario ministeriale con l'introduzione della distinzione tra numero di partecipanti a corsi di formazione e numero di corsi frequentati.

Infine, le retribuzioni delle dipendenti delle aziende medio grandi toscane sono risultate inferiori rispetto a quelle dei colleghi uomini per l'industria, per i servizi e per le categorie professionali esaminate (operai ed impiegati). I dati disponibili sulle retribuzioni presentano tuttavia palesi limiti, primo fra tutti l'impossibilità di ricostruire il salario orario utilizzato in ambito scientifico per i confronti di genere.

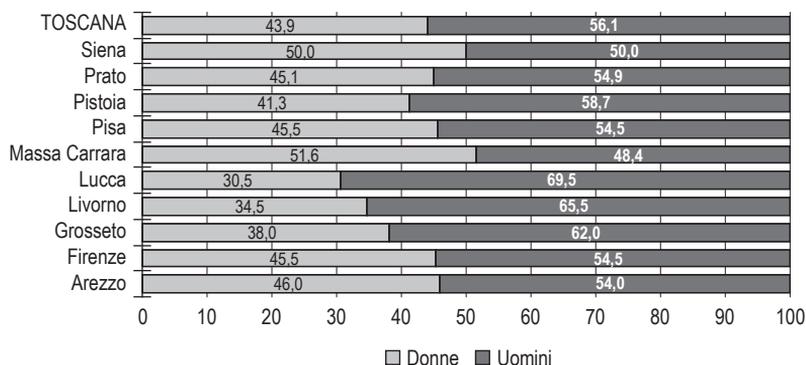
5. LE DONNE DELLE IMPRESE MEDIO GRANDI: LE DINAMICHE PROVINCIALI

5.1 Introduzione

I dati presentati nei capitoli precedenti, relativi all'intera regione Toscana, sono la sintesi di situazioni differenziate a livello provinciale. La Toscana si presenta infatti come un territorio eterogeneo dal punto di vista delle specializzazioni economiche e del tessuto produttivo e ciò si ripercuote in mercati del lavoro locali altrettanto differenziati. In questo paragrafo si vuole effettuare un confronto tra le diverse situazioni provinciali, presentando i dati relativi al grado di femminilizzazione e di discriminazione registrato dalle aziende medio grandi localizzate nelle diverse aree della Regione.

Il grafico 5.1 presenta la distribuzione degli addetti provinciali per genere, fornendo un primo esempio di forte eterogeneità tra i territori sub-regionali⁵². I tassi di femminilizzazione provinciali oscillano tra il 30,5% di Lucca e il 51,6% di Massa Carrara; si possono classificare come province a basso tasso di femminilizzazione Lucca, Livorno, Grosseto e Pistoia e ad alto tasso di femminilizzazione quelle di Siena, Prato, Firenze, Pisa, Arezzo e Massa Carrara.

Grafico 5.1
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEGLI OCCUPATI PER GENERE NELLE PROVINCE TOSCANE. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

⁵² Parte dell'eterogeneità è imputabile al diverso peso che i vari settori di attività hanno nell'universo di riferimento, costituito dalle aziende con oltre 100 addetti, e parte al grado di diffusione di attività produttive di grandi dimensioni nelle singole province.

In alcuni casi, la forte femminilizzazione dell'economia provinciale è dovuta alla specializzazione produttiva in settori tradizionalmente caratterizzati da un'elevata presenza di addetti donna; è il caso di Prato, che presenta una specializzazione nel tessile–abbigliamento, e di Arezzo, che ha anche una connotazione distrettuale nel settore di pelle e calzature. In altri casi, invece, un elevato tasso di femminilizzazione è dovuto alla sovrarappresentazione, nell'universo provinciale, di settori con forte presenza femminile; è il caso di Massa Carrara e Siena, dove il settore della sanità pesa molto⁵³. Al contrario, la scarsa femminilizzazione dell'economia lucchese può essere spiegata con la specializzazione nei settori di carta, stampa e editoria e della meccanica, caratterizzati tradizionalmente da basse percentuali di addetti donna.

L'indice di discriminazione nell'accesso a ruoli apicali evidenzia altrettante differenze tra le province toscane. Dalla tabella 5.2 si evince infatti che, accanto a province in cui la differenza tra quota di dirigenti uomini e donne è modesta (ad esempio, Pisa e Massa Carrara, ma anche Firenze e Siena), ve ne sono altre, come Prato, Arezzo e Pistoia, in cui questa assume proporzioni preoccupanti.

Tabella 5.2

QUOTA DI DIRIGENTI SUL TOTALE DEGLI ADDETTI E INDICE DI DISCRIMINAZIONE PER PROVINCIA. 2009

Provincia	Quota di dirigenti donna sul totale delle addette	Quota di dirigenti uomo sul totale degli addetti	Indice di discriminazione
Arezzo	0,011	0,019	-145
Firenze	0,036	0,047	-65
Grosseto	0,013	0,019	-124
Livorno	0,012	0,017	-126
Lucca	0,019	0,025	-109
Massa Carrara	0,095	0,118	-47
Pisa	0,058	0,066	-30
Pistoia	0,014	0,021	-142
Prato	0,011	0,019	-164
Siena	0,135	0,188	-79

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Come già sostenuto nei precedenti capitoli, tali dati possono essere influenzati dal fatto che nel comparto sanitario, fortemente femminilizzato, i medici sono inquadrati come dirigenti. Sembra quindi plausibile che il basso indice di discriminazione registrato da alcune province toscane sia dovuto ad un maggior peso delle aziende del settore sanitario sul totale di

⁵³ Il maggiore peso che la sanità ha in alcune province può rispecchiare una reale specializzazione nel comparto sanitario o semplicemente una carenza di aziende di dimensioni medio grandi in altri settori, che comporta una valorizzazione dell'importanza dello stesso sull'universo di riferimento.

quelle di dimensioni medio grandi; ciò trova conferma nel fatto che tre delle quattro province caratterizzate da minore discriminazione nell'accesso a posizioni apicali presentano una percentuale di addetti nella sanità superiore al 25%⁵⁴. Per quanto riguarda invece le province caratterizzate da maggiore discriminazione, appare preoccupante che siano proprio quelle con livelli di femminilizzazione consistenti, almeno rispetto alla media regionale; Arezzo e Prato, a fronte di una buona presenza femminile nelle aziende medio grandi, sembrano infatti offrire alle addette opportunità di carriera notevolmente inferiori a quelle dei colleghi uomini. Dopo una panoramica delle differenze interprovinciali, nei prossimi paragrafi saranno presentati i dati relativi alle singole province toscane, per le quali sarà fornita un'analisi dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Nelle analisi settoriali manca per alcune province il dato relativo all'agricoltura; ciò è dovuto all'assenza di aziende del settore agricolo tra le imprese di dimensioni medio grandi della provincia. Per ogni provincia sarà poi esaminata la distribuzione dei dipendenti per tipo di contratto⁵⁵ al fine di verificare se esistano delle differenze di genere nel trattamento contrattuale.

Prima di procedere con l'analisi è però opportuno ricordare che l'indagine da cui provengono i dati presenta un errore statistico piuttosto elevato a livello provinciale: alcune variabili possono, perciò, essere influenzate da fattori non strettamente riconducibili alle dinamiche economiche o a variazioni demografiche e sociali. Occorre, perciò, molta cautela nel fare delle affermazioni sulla base di dati che, per quanto accurati, possono essere quantitativamente insufficienti a produrre stime ragionevolmente certe.

5.2

La provincia di Arezzo

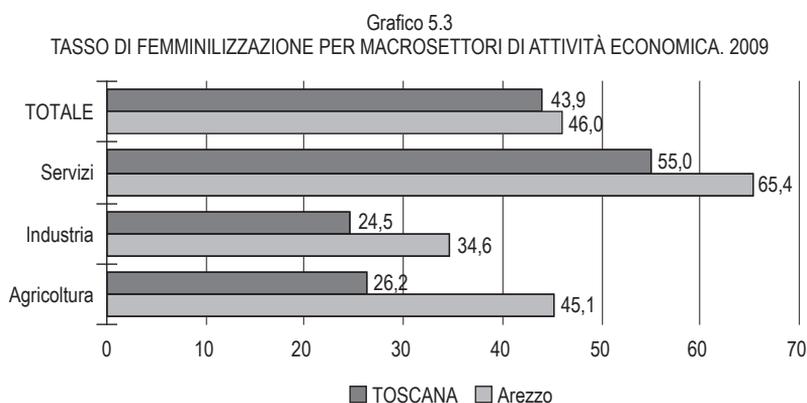
Gli addetti presso le aziende medio grandi della provincia di Arezzo sono 12.649 e rappresentano il 7% dell'universo regionale di riferimento. La provincia presenta una forte vocazione industriale, evidenziata dall'elevata percentuale di addetti assorbiti dal comparto manifatturiero (il 61%), di molto superiore alla media della Toscana (35,4%); il comparto agricolo e terziario pesano rispettivamente per il 3% e il 36,1% del totale degli addetti. Il settore prevalente nell'universo di riferimento è quello di pelle e calzature (attorno al quale sorge un distretto produttivo), che assorbe oltre il 13% degli addetti in aziende medio grandi; anche il settore del tessile-abbigliamento (che assume una connotazione distrettuale) e del commercio

⁵⁴ Nelle province di Massa Carrara, Siena e Pisa il peso degli addetti nella sanità sul totale delle aziende medio grandi è pari, rispettivamente, al 57,3%, 35,2% e 28,5%.

⁵⁵ Nella voce "altro" rientrano i titolari di contratto di formazione e lavoro, i titolari di contratto di solidarietà e gli occupati inseriti con tipologie contrattuali residuali rispetto a quelle già considerate.

contano un numero consistente di addetti, che rappresentano in entrambi i casi quasi il 10% del totale.

Il grafico 5.3 mostra che l'elevato tasso di femminilizzazione delle medio grandi aziende della provincia di Arezzo è dovuto ad una percentuale di addetti donna più elevata della media toscana in tutti i macro-settori economici. In particolare, la percentuale di donne sul totale degli addetti nel settore agricolo è pari al 45,1%, mentre nell'industria e nel terziario è rispettivamente intorno al 35% e al 65%. I settori prevalenti a livello provinciale presentano un tasso di femminilizzazione superiore alla media dei rispettivi comparti; tessile-abbigliamento e pelle e calzature registrano, infatti, una percentuale di donne rispettivamente del 77,7% e del 58,1%, mentre il commercio ha un tasso di femminilizzazione del 69%.



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Nonostante la femminilizzazione delle aziende aretine, la tabella 5.4 mostra che esistono nella provincia forti barriere all'avanzamento di carriera delle donne.

Tabella 5.4
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Arezzo	TOSCANA
Dirigenti	9,9	29,8
Quadri	28,7	53,0
Impiegati	54,6	50,8
Operai	43,0	35,0
TOTALE	46,0	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

La percentuale di donne nelle posizioni apicali (il tasso di femminilizzazione è del 9,9% per le dirigenti e del 28,7% per le donne quadro) è infatti molto inferiore alla media regionale (rispettivamente 29,8% e 53%). Sembra infatti che le donne aretine tendano a concentrarsi nel profilo impiegatizio, all'interno del quale rappresentano oltre la metà degli addetti (54,6%), con una percentuale superiore alla media regionale (50,8%). Anche nel caso degli operai si ha una presenza di donne superiore alla media toscana (43% vs 35%); ciò può essere dovuto a specializzazioni produttive fortemente femminilizzate che fanno leva su manodopera di sesso femminile anche a livello operaio.

Esaminiamo ora la distribuzione dei dipendenti per tipologia contrattuale e genere (Tab. 5.5). La maggior parte degli occupati della provincia di Arezzo è inserita con un contratto a tempo indeterminato (91,8%). La quota di contratti a tempo determinato sul totale è pari al 7,1%. Rispetto ai valori osservati a livello regionale, è meno accentuata la prevalenza del contratto a tempo indeterminato (91,8% vs 93,8%), mentre i contratti a termine sono più frequenti (7,1% vs 4,4%). Il *part time* è meno diffuso rispetto a quanto rilevato a livello toscano (10,7% vs 14,3%), probabilmente per effetto del peso del comparto industriale, tipicamente elevato nella provincia di Arezzo, meno caratterizzato da forme di flessibilità del lavoro.

Tabella 5.5
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	91,8	93,9	88,4
Tempo determinato	7,1	4,8	10,9
Apprendistato	1,0	1,2	0,7
Altro	0,1	0,1	0,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	10,7	1,8	25,0
<i>% part timers tra i tempi indet.</i>	10,0	1,7	24,1
<i>% part timers tra i tempi det.</i>	21,8	5,0	33,7

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

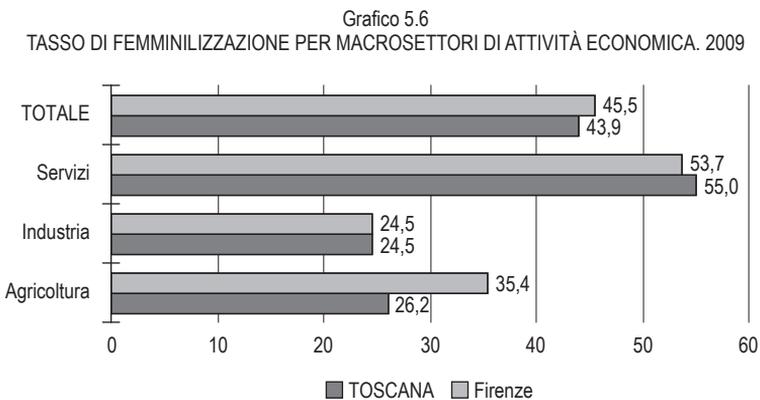
Anche per la sola provincia di Arezzo vale quanto rilevato a livello regionale: gli uomini lavorano più delle donne con contratti a tempo indeterminato (93,9% vs 88,4%) e meno con contratti a termine (4,8% vs 10,9%) e a tempo parziale (1,8% vs 25%). La quota di donne con contratti a termine è molto più marcata rispetto alla media regionale (10,9% vs 5,8%). L'incidenza delle donne con contratto di lavoro a tempo parziale è inferiore rispetto al livello regionale (25% vs 29,5%), probabilmente a causa della forte presenza femminile nell'industria (IRPET, 2010b).

5.3

La provincia di Firenze

La provincia di Firenze conta 76.322 addetti presso aziende di dimensioni medio grandi, assorbendo quindi ben il 45% degli addetti nell'universo regionale di riferimento. Il territorio provinciale presenta una forte specializzazione nel terziario, come tipico delle aree metropolitane; la percentuale di addetti assorbiti dal comparto dei servizi (il 71,7%) è infatti ben superiore alla media della Toscana. I comparti agricolo e manifatturiero pesano rispettivamente per lo 0,3% e il 28% del totale degli addetti, percentuali inferiori a quelle relative alla media regionale. I settori prevalenti all'interno dei comparti industriale e dei servizi sono, rispettivamente, la meccanica (7,4% degli addetti totali) e i trasporti (19,6% degli addetti totali).

Firenze si presenta come una provincia caratterizzata da un tasso di femminilizzazione alto rispetto alla media regionale; ciò appare in linea col dinamismo che caratterizza il mercato del lavoro fiorentino rispetto a quello degli altri territori, caratterizzati da tassi di occupazione e di attività femminile minori rispetto a quelli della provincia capoluogo (IRPET, 2010b). Il grafico 5.6 mostra tuttavia che la maggiore femminilizzazione non si presenta all'interno di tutti i comparti economici. Infatti, mentre la percentuale di addetti donna sul totale nel settore agricolo è pari al 35,4%, superiore quindi alla media toscana, la rappresentazione delle donne nel settore industriale (24,5%) è simile a quella registrata a livello regionale; nel settore terziario si ha addirittura una sottorappresentazione del genere femminile (53,7%) rispetto alla media della Toscana (55%).



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Per quanto riguarda la presenza femminile nelle varie categorie professionali, Firenze presenta valori in linea con la media regionale, come mostra la tabella 5.7.

Tabella 5.7
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Firenze	TOSCANA
Dirigenti	29,3	29,8
Quadri	49,7	53,0
Impiegati	51,3	50,8
Operai	34,3	35,0
TOTALE	45,5	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Passiamo all'analisi per tipologia contrattuale e genere (Tab. 5.8). Nella provincia di Firenze la distribuzione dei dipendenti per tipo di contratto è abbastanza fedele a quella osservata a livello regionale⁵⁶. Il contratto a tempo indeterminato rappresenta la tipologia contrattuale largamente prevalente per entrambi i generi (94,5%). La provincia di Firenze, assieme a quella di Siena, si distingue tra le altre per un'incidenza del tempo determinato molto bassa (3,6%). La quota del *part time* sul totale delle tipologie contrattuali è del 13%, di poco inferiore al dato medio toscano.

Tabella 5.8
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	94,5	95,3	93,3
Tempo determinato	3,6	3,0	4,5
Apprendistato	1,4	1,3	1,5
Altro	0,6	0,4	0,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	13,0	2,2	29,1
% <i>part timers</i> tra i tempi indet	12,3	1,8	28,3
% <i>part timers</i> tra i tempi det.	38,4	16,4	60,2

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Per quanto riguarda le differenze di genere, come in ambito regionale, il contratto a tempo indeterminato è più frequente per gli uomini (95,3% vs 93,3% per le colleghe). Il tempo determinato è invece più diffuso per

⁵⁶ Gli occupati della provincia di Firenze rappresentano, infatti, buona parte del totale degli occupati delle aziende medio grandi toscane.

la componente femminile (4,5% vs 3%) e lo stesso il *part time* (29,1% vs 2,2%). L'incidenza del *part time* sul tempo determinato tra le donne è maggiore nella provincia di Firenze (60,2%) rispetto alla media regionale (52,2%).

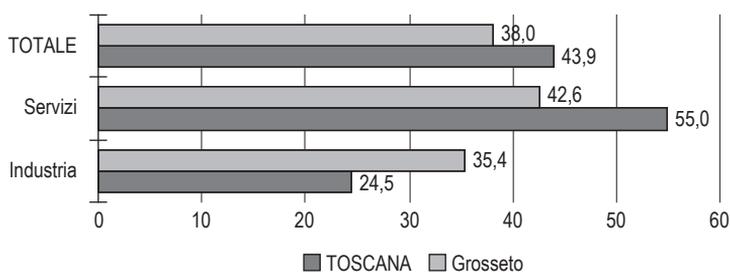
5.4

La provincia di Grosseto

Le aziende di dimensioni medio grandi della provincia di Grosseto sono solo 9 e contano 1.823 addetti, cioè circa l'1% del totale regionale; per questo motivo, i dati devono essere letti con una certa cautela. Le aziende dell'universo di riferimento presentano una specializzazione nel manifatturiero a scapito del terziario (i due settori assorbono, rispettivamente, il 64,2% e il 35,8% del totale degli addetti), contrariamente a quella che è la tendenza media regionale; nessuna azienda tra quelle analizzate appartiene, invece, al settore agricolo.

Osservando i tassi di femminilizzazione per settore economico (Graf. 5.9), si osserva che Grosseto presenta nel settore industriale una percentuale di donne (35,4%) maggiore della media regionale, mentre nel settore terziario le donne appaiono sottorappresentate (42,6%).

Grafico 5.9
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER MACROSETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

La limitata femminilizzazione delle aziende grossetane è confermata dalla tabella 5.10, che mostra come le donne siano sottorappresentate rispetto alla media regionale in tutte le categorie professionali, ad esclusione di quella operaia. In particolare, emerge una limitata presenza delle donne grossetane ai livelli apicali, in quanto solo l'8,7% dei dirigenti e il 25% dei quadri è di sesso femminile.

Tabella 5.10
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Grosseto	TOSCANA
Dirigenti	8,7	29,8
Quadri	25,0	53,0
Impiegati	43,8	50,8
Operai	35,6	35,0
TOTALE	38,0	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Passiamo ora all'analisi dei dipendenti per tipologia contrattuale e genere (Tab. 5.11). Nella provincia di Grosseto la maggioranza dei dipendenti è inserita con contratti a tempo indeterminato (84,1%). Rispetto alla media regionale, si rileva una maggiore diffusione dei contratti a tempo determinato (14,2% vs 4,4%) ed una minore presenza di contratti a tempo indeterminato (84,1% vs 93,8%) e di *part time* (8,1% vs 14,3%).

L'incidenza del tempo indeterminato è maggiore per gli uomini (85,1%) rispetto alle donne (82,7%); l'opposto vale per l'incidenza del contratto a termine e del contratto a tempo parziale, in linea con la tendenza generale. La quota di uomini a *part time* è vicina alla media toscana (3,6% vs 3,3%), mentre la quota di donne a tempo ridotto cala drasticamente dal 29,5% del livello regionale al 15,1% di quello provinciale. Si evidenzia inoltre, come per le donne sia più elevata l'incidenza del *part time* tra i tempi indeterminati rispetto a quella tra i contratti a termine.

Tabella 5.11
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	84,1	85,1	82,7
Tempo determinato	14,2	12,4	17,0
Apprendistato	1,6	2,5	0,3
Altro	0,0	0,0	0,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	8,1	3,6	15,1
% <i>part timers</i> tra i tempi <i>indet</i>	7,2	0,4	17,8
% <i>part timers</i> tra i tempi <i>det.</i>	14,6	26,1	1,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

5.5

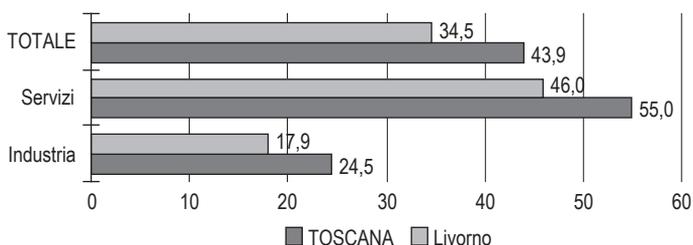
La provincia di Livorno

La provincia di Livorno conta 12.851 addetti presso aziende di dimensioni medio grandi, assorbendo quindi l'8% dell'occupazione delle imprese regionali indagate. Questi sono occupati per il 59,2% dal terziario e per il 40,8% dal manifatturiero; nessuna azienda tra quelle analizzate appartiene, invece, al settore agricolo. Per quanto riguarda i settori di specializzazione, dai dati emerge una concentrazione degli addetti delle imprese medio grandi nell'industria chimica (12,6%), nel settore del commercio (17,7%) e di trasporti e telecomunicazioni (14,8%).

Non sorprende che Livorno si collochi tra le province toscane a minore tasso di femminilizzazione perché nell'area è diffusa l'industria pesante, non particolarmente attrattiva per la forza lavoro femminile. Il grafico 5.12 mostra tuttavia che il tasso di femminilizzazione è minore della media non solo nell'industria (17,9%) ma anche nel terziario (46%).

La debole femminilizzazione delle aziende livornesi è confermata dalla tabella 5.13, che mostra come le donne siano sottorappresentate rispetto alla media regionale in tutte le categorie professionali.

Grafico 5.12
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER MACROSETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Tabella 5.13
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Livorno	TOSCANA
Dirigenti	6,1	29,8
Quadri	19,9	53,0
Impiegati	40,4	50,8
Operai	31,9	35,0
TOTALE	34,5	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

In particolare, emerge una limitata presenza delle donne della provincia livornese ai livelli apicali, in quanto solo il 6,1% dei dirigenti e il 19,9% dei quadri è di sesso femminile.

Per quanto concerne la distribuzione per tipologia contrattuale (Tab. 5.14), si osserva che la maggior parte dei dipendenti è occupata con un contratto a tempo indeterminato (84,4%). L'incidenza dei contratti a termine sul totale, pari all'11,9% (la seconda più elevata tra le province toscane) può essere legata alla stagionalità che caratterizza alcune delle attività più importanti nella provincia, come il commercio e il turismo (IRPET, 2010b). Si evidenzia inoltre una minore diffusione, rispetto alla media regionale, della tipologia contrattuale standard, vale a dire il contratto a tempo indeterminato e pieno, ed una maggiore presenza delle tipologie contrattuali atipiche, come il contratto a tempo determinato e il *part time*.

Le differenze di genere sono presenti ed in misura molto marcata. Solo il 79,3% delle donne è impiegato a tempo indeterminato, percentuale che sale per gli uomini all'87,9%. Il 6,8% degli uomini è occupato con contratti a termine contro il 19,6% delle donne, incidenza quest'ultima molto più marcata rispetto al livello medio toscano (5,8%). È presente inoltre un *gap* consistente nell'utilizzo del contratto a tempo parziale (5,8% per gli uomini e 50,1% per le donne); l'incidenza del *part time* tra le donne è molto più elevata rispetto al 29,5% del livello regionale. Da notare il peso rilevante della voce "altro" per gli uomini (4,9%), dovuto ai contratti di solidarietà.

Tabella 5.14
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	84,4	87,9	79,3
Tempo determinato	11,9	6,8	19,6
Apprendistato	0,5	0,5	0,5
Altro	3,2	4,9	0,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	23,6	5,8	50,1
% <i>part timers</i> tra i tempi indet	21,6	4,7	49,5
% <i>part timers</i> tra i tempi det.	45,2	25,8	55,2

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

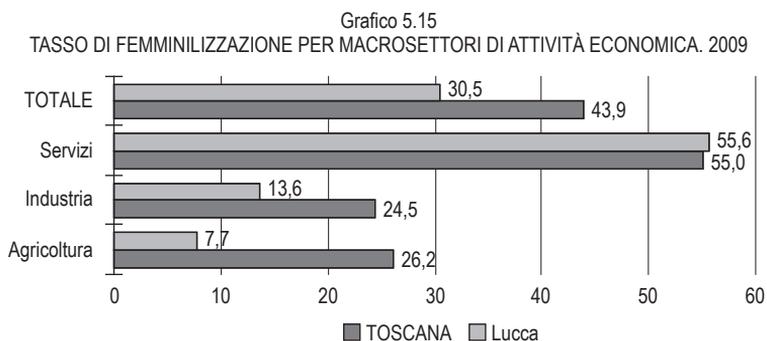
5.6 La provincia di Lucca

La provincia di Lucca conta 13.343 addetti in aziende di dimensioni medio grandi; questi rappresentano l'8% degli addetti nelle aziende toscane oggetto di indagine e sono assorbiti per il 57% dal manifatturiero, per il

40,7% dal settore terziario e solo per il 2,2% da quello agricolo. Il settore di specializzazione prevalente è quello di carta, stampa e editoria, con configurazione distrettuale, nel quale si concentra ben il 30% degli addetti delle aziende di dimensioni medio grandi.

Insieme ad altre province costiere, Lucca rappresenta un'area in cui il lavoro femminile è fortemente penalizzato; si tratta di un mercato del lavoro in cui la partecipazione delle donne è molto modesta (IRPET, 2010b), comportando un basso tasso di femminilizzazione. Il grafico 5.15 presenta il tasso di femminilizzazione per i diversi macrosettori economici, evidenziando come esso sia molto minore della media regionale sia nel settore primario che secondario, dove le donne rappresentano rispettivamente il 7,7% e il 13,6% degli addetti totali; la presenza femminile nel settore terziario è invece lievemente superiore (55,6%) rispetto alla media della Toscana. È interessante notare come il principale settore di specializzazione (carta, stampa e editoria), presenti un tasso di femminilizzazione molto modesto (7,3%).

La debole femminilizzazione delle aziende lucchesi è confermata dalla tabella 5.16, che mostra come le donne siano sottorappresentate rispetto alla media regionale in tutte le categorie professionali, da quella apicale a quella operaia.



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Tabella 5.16
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Lucca	TOSCANA
Dirigenti	7,5	29,8
Quadri	24,9	53,0
Impiegati	42,7	50,8
Operai	25,1	35,0
TOTALE	30,5	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Analizziamo ora i dipendenti delle aziende medio grandi della provincia di Lucca per tipologia contrattuale e genere (Tab. 5.17). La distribuzione per tipo di contratto rispecchia abbastanza fedelmente quella rilevata per la totalità dei dipendenti toscani, con una larga prevalenza del contratto a tempo indeterminato (94,2%) ed una quota minore di contratti a termine (5,1%). Il *part time* è più diffuso rispetto al livello medio toscano (31,8% vs 14,3%).

Nelle aziende medio grandi della provincia di Lucca sono quasi del tutto assenti le differenze di genere nel tipo di contratto con cui sono inseriti i dipendenti. L'incidenza dei tempi indeterminati sul totale è, infatti, la stessa per gli uomini e per le donne (94,2%) ed anche la quota di contratti a termine è molto vicina (5% vs 5,3%). Nella provincia di Lucca sia per gli uomini sia per le donne il tempo parziale è molto più diffuso rispetto alla media regionale. In particolare, per le donne la quota di *part time* sul totale delle dipendenti, pari al 56,1%, è vicina agli esempi virtuosi dei paesi europei che abbiamo visto nel capitolo precedente. Da notare l'elevata incidenza del *part time* sui contratti a tempo determinato per le donne, pari all'80,3%.

Tabella 5.17
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	94,2	94,2	94,2
Tempo determinato	5,1	5,0	5,3
Apprendistato	0,5	0,5	0,5
Altro	0,2	0,3	0,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	31,8	8,9	56,1
% <i>part timers</i> tra i tempi indet.	30,7	7,8	55,1
% <i>part timers</i> tra i tempi det.	56,4	32,7	80,3

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

5.7

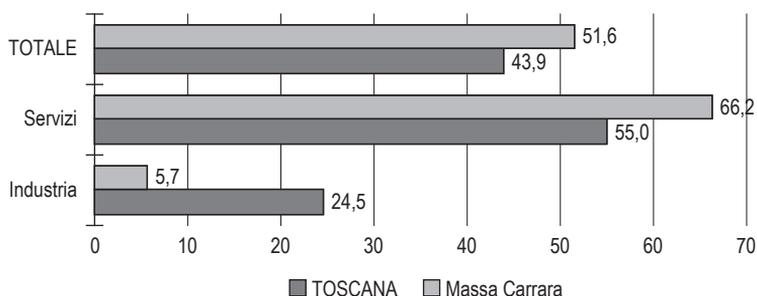
La provincia di Massa Carrara

La provincia di Massa Carrara conta solo 6.635 addetti presso aziende di dimensione medio-grande, assorbendo quindi solo il 4% del totale regionale. Queste ultime presentano una specializzazione nel terziario a scapito del manifatturiero (i due settori assorbono, rispettivamente, il 75,8% e il 24,2% del totale degli addetti provinciali); nessuna azienda tra quelle analizzate appartiene, invece, al settore agricolo. Per quanto riguarda

i settori di specializzazione, dai dati emerge una concentrazione degli addetti delle imprese medio grandi nel comparto sanitario, che comprende il 57,3% degli addetti.

Il mercato del lavoro della provincia costiera presenta un tasso di occupazione femminile tra i più bassi del panorama toscano, cui si accompagna un tasso di inattività relativamente consistente (IRPET, 2010b). I dati relativi alle imprese medio grandi presentano un quadro diverso rispetto a quello appena descritto, poiché mostrano Massa Carrara come una provincia caratterizzata da un tasso di femminilizzazione alto rispetto alla media regionale, soprattutto grazie al settore terziario, dove le donne rappresentano il 66,2% degli addetti. Anomalo il dato del settore manifatturiero, che presenta un grado di femminilizzazione del 5,7%, sul quale pesa la specializzazione produttiva dell'area che impiega manodopera prevalentemente maschile. La discrepanza di quanto osservato con altre fonti di dati e il forte peso che il comparto sanitario assume sull'universo provinciale induce tuttavia a ritenere poco informativi i dati qui presentati.

Grafico 5.18
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER MACROSETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA. 2009



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

La forte femminilizzazione delle aziende della provincia di Massa Carrara si manifesta anche in una sovra-rappresentazione delle donne rispetto alla media regionale in tutte le categorie professionali, ad eccezione di quella operaia (Tab. 5.19). Merita particolare attenzione il dato relativo a dirigenti (39,8%) e quadri (73,7%), che appare estremamente elevato; di nuovo, l'affidabilità dell'informazione può essere minata dal forte peso che il settore sanitario ha a livello provinciale.

Tabella 5.19
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Massa Carrara	TOSCANA
Dirigenti	39,8	29,8
Quadri	73,7	53,0
Impiegati	53,6	50,8
Operai	34,2	35,0
TOTALE	51,6	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Passiamo ad esaminare la tipologia contrattuale dei dipendenti delle aziende medio grandi della provincia di Massa Carrara (Tab. 5.20). La distribuzione per tipologia contrattuale mostra una larga prevalenza del contratto a tempo indeterminato (93,3%), mentre la quota di contratti a termine è pari al 5,4%. La diffusione del tempo indeterminato è in linea con il dato regionale, mentre il contratto a termine è leggermente più diffuso (5,4% vs 4,4%). La quota di occupati inseriti con un contratto a tempo parziale è inferiore rispetto a quella rilevata sul totale delle aziende medio grandi toscane (11,2% vs 14,3%).

Tabella 5.20
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	93,3	96,1	90,3
Tempo determinato	5,4	1,9	9,1
Apprendistato	1,3	2,0	0,6
Altro	0,0	0,0	0,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	11,2	3,9	19,1
<i>% part timers tra i tempi indet.</i>	10,3	3,4	18,0
<i>% part timers tra i tempi det.</i>	30,8	28,3	31,3

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

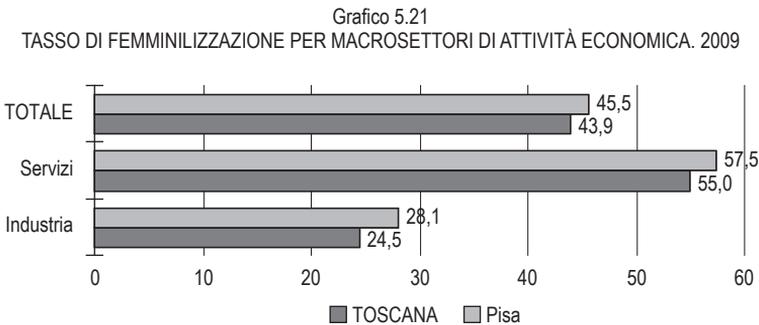
In provincia di Massa Carrara, le donne sono impiegate con contratti a tempo indeterminato in misura inferiore rispetto ai colleghi uomini; l'opposto vale per i contratti a tempo determinato e a tempo parziale. Rispetto al livello regionale, la quota di uomini a tempo indeterminato è maggiore (96,1% vs 94,8%), mentre la quota di donne a tempo indeterminato è inferiore (90,3% vs 92,4%). Le donne sono inserite con contratto a tempo parziale in misura inferiore rispetto alla media regionale (19,1% vs 29,5%).

5.8

La provincia di Pisa

Le aziende medio grandi della provincia di Pisa contano 20.508 addetti, che rappresentano il 12% del totale regionale, e presentano una specializzazione nel terziario a scapito del manifatturiero (i due settori assorbono, rispettivamente, il 59,4% e il 40,6% del totale degli addetti); nessuna azienda tra quelle analizzate appartiene, invece, al settore agricolo. Per quanto riguarda le attività di specializzazione, dai dati emerge una concentrazione degli addetti delle imprese medio grandi nel comparto sanitario, che assorbe il 28,5% degli addetti; anche il settore relativo alla fabbricazione di mezzi di trasporto appare rilevante, in quanto impiega oltre il 21% degli addetti totali.

Pisa è tra le province toscane a maggior tasso di femminilizzazione; il grafico 5.21 mostra come questo sia dovuto a una presenza femminile più elevata della media toscana sia nel settore industriale che in quello dei servizi, caratterizzati da una presenza di donne pari, rispettivamente, al 28,1% e 57,5% del totale degli addetti.



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Alla buona femminilizzazione delle aziende pisane, si accompagna un'adeguata rappresentazione delle donne in tutte le categorie professionali. In particolare, le percentuali di donne sul totale dei dirigenti e dei quadri, pari rispettivamente al 38,1% e al 62,4%, sono molto superiori ai corrispondenti dati regionali (Tab. 5.22). La tabella 5.23 mostra la distribuzione dei dipendenti delle aziende medio grandi della provincia di Pisa per tipo di contratto e genere. Il 93,4% ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il 5,4% è inserito con un contratto a termine. La presenza del tempo indeterminato è in linea con il dato toscano, mentre il contratto a termine è poco più diffuso (5,4% vs 4,4%). La quota di dipendenti a tempo parziale è pari al 13,7%.

Tabella 5.22
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Pisa	TOSCANA
Dirigenti	38,1	29,8
Quadri	62,4	53,0
Impiegati	46,6	50,8
Operai	39,5	35,0
TOTALE	45,5	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Tabella 5.23
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	93,4	95,4	90,9
Tempo determinato	5,4	3,6	7,9
Apprendistato	0,9	0,8	1,0
Altro	0,3	0,3	0,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	13,7	5,3	24,8
<i>% part timers tra i tempi indet.</i>	12,7	4,6	23,7
<i>% part timers tra i tempi det.</i>	35,1	26,1	40,5

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

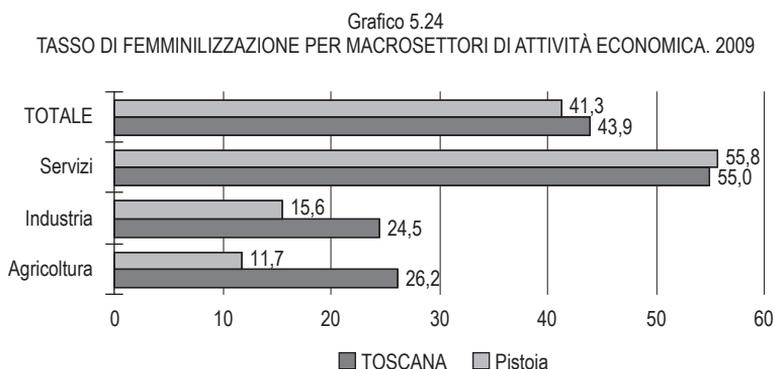
Nella provincia di Pisa le donne rispetto ai colleghi uomini sono occupate più spesso con contratti a tempo determinato e *part time* e meno frequentemente con contratti a tempo indeterminato. A confronto con il dato medio regionale, la quota di dipendenti a tempo indeterminato per le donne è inferiore (90,9% vs il 92,4%), mentre per gli uomini è poco superiore (95,4% vs il 94,8%). Gli uomini sono più impiegati a tempo parziale rispetto alla media regionale (5,3% vs 3,3%), mentre le donne lo sono di meno (24,8% vs 29,5%).

5.9 La provincia di Pistoia

La provincia di Pistoia conta 6.514 addetti in aziende medio grandi (ovvero il 4% del totale regionale), molti dei quali sono concentrati nel comparto dei servizi (il 64,3%); i settori agricolo e terziario pesano rispettivamente per il 3,7% e il 32% sul totale degli addetti, evidenziando una maggiore specializzazione nell'agricoltura e una minore vocazione industriale

rispetto alla media regionale. Il settore prevalente è quello elettronico-elettrico, che assorbe oltre il 17% degli addetti presso le aziende medio grandi della provincia; anche il settore del commercio conta un numero consistente di occupati, che rappresentano oltre il 10% del totale.

Pistoia si colloca tra le province toscane a minore tasso di femminilizzazione. Il grafico 5.24 mostra come questo sia dovuto a una percentuale di donne molto minore della media della Toscana sia nel settore primario che secondario, dove rappresentano rispettivamente l'11,7% e il 15,6% degli addetti totali; la presenza femminile nel settore terziario è invece lievemente superiore (55,8%) rispetto alla media regionale.



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

La scarsa femminilizzazione delle aziende pistoiesi è confermata dalla tabella 5.25, che mostra come le donne siano sottorappresentate rispetto alla media regionale in tutte le categorie professionali, ad eccezione di quella impiegatizia.

Tabella 5.25
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Pistoia	TOSCANA
Dirigenti	6,8	29,8
Quadri	31,2	53,0
Impiegati	59,7	50,8
Operai	26,1	35,0
TOTALE	41,3	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Analizziamo ora i dipendenti delle aziende medio grandi della provincia di Pistoia per tipo di contratto e genere (Tab. 5.26). La distribuzione dei dipendenti per tipologia contrattuale riflette quella osservata nel complesso delle aziende medio grandi toscane. Il contratto a tempo indeterminato è la tipologia contrattuale maggiormente diffusa (94%), seguono il contratto a tempo determinato (5%) e quindi le altre tipologie contrattuali. L'unica differenza degna di nota è la minore diffusione del *part time* rispetto alla media regionale toscana (9,6% vs 14,3%).

Le donne sono impiegate meno spesso rispetto agli uomini a tempo indeterminato (91,4% vs 95,5%), più spesso con contratti a termine (7,5% vs 3,6%) e a tempo parziale (12,2% vs 8,1%). La quota di uomini a tempo indeterminato è maggiore rispetto alla media della regione (95,5% vs 94,8%) mentre la percentuale di donne è minore (91,4% vs 92,4%). Sul *part time* si osserva tra gli uomini una maggiore diffusione rispetto al livello toscano (8,1% vs 3,3%), mentre tra le donne una minore incidenza (12,2% vs 29,5%).

Tabella 5.26
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	94,0	95,5	91,4
Tempo determinato	5,0	3,6	7,5
Apprendistato	1,0	0,9	1,1
Altro	0,0	0,0	0,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	9,6	8,1	12,2
% <i>part timers</i> tra i tempi indet.	9,0	7,4	11,8
% <i>part timers</i> tra i tempi det.	22,7	28,0	18,2

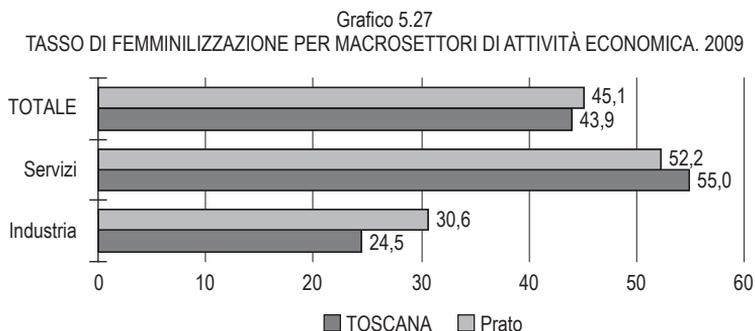
Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

5.10 La provincia di Prato

Le aziende medio grandi della provincia di Prato contano 4.224 addetti (ovvero il 2% del totale regionale) e presentano una specializzazione nel terziario a scapito del manifatturiero (i due settori assorbono, rispettivamente, il 66,8% e il 33,2% del totale degli addetti); nessuna azienda tra quelle analizzate appartiene, invece, al settore agricolo. Per quanto riguarda le attività di specializzazione, dai dati emerge una concentrazione degli addetti delle imprese medio grandi nel settore del tessile-abbigliamento, che assorbe oltre il 21% degli addetti ed assume una configurazione distrettuale.

Il mercato del lavoro della provincia di Prato presenta caratteristiche positive per quanto riguarda la componente femminile. Il tasso di occupazione è infatti superiore alla media regionale e la percentuale di inattive è tra le più basse in Toscana (IRPET, 2010b). Coerentemente con tali dati, Prato si presenta come una provincia caratterizzata da un tasso di femminilizzazione alto rispetto alla media regionale anche nelle sole aziende medio grandi. Il grafico 5.27 mostra come questo sia dovuto al settore manifatturiero (30,6% di addetti donna), basato in gran parte su una specializzazione tradizionalmente femminile come il tessile; al contrario, la percentuale di addetti donna nei servizi è del 52,2%, dato lievemente inferiore alla media toscana.

Nonostante la forte femminilizzazione delle aziende pratesi, la tabella 5.28 mostra che esistono nella provincia forti barriere all'avanzamento di carriera delle donne. Queste, sovra-rappresentate tra gli impiegati, sembrano incontrare forti difficoltà nell'avanzamento di carriera, poiché la percentuale di donne nelle posizioni apicali è molto inferiore alla media regionale; ciò è vero soprattutto per quanto riguarda la qualifica di dirigente (4,4% vs 29,8% in Toscana).



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Tabella 5.28
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA. 2009

Categoria professionale	Prato	TOSCANA
Dirigenti	4,4	29,8
Quadri	36,6	53,0
Impiegati	62,1	50,8
Operai	29,4	35,0
TOTALE	45,1	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Passiamo all'analisi per tipologia contrattuale e genere (Tab. 5.29). La maggior parte dei dipendenti della provincia di Prato è occupata con un contratto a tempo indeterminato (89,6%). La quota di contratti a termine è pari all'8,4%. Rispetto a quanto osservato a livello medio toscano (93,8%), la quota di contratti a tempo indeterminato è inferiore; l'incidenza dei contratti a termine invece è quasi il doppio di quella media toscana (4,4%). I contratti a tempo parziale sono molto più diffusi rispetto alla media regionale toscana (26,2% vs 14,3%), così come nella provincia di Lucca (31,8%) e di Livorno (23,6%).

Le donne sono impiegate meno sovente rispetto agli uomini con contratti a tempo indeterminato (87,2% vs 92%). La componente femminile è occupata più frequentemente con contratti a termine (11,1% vs 5,8%) e con contratti a tempo parziale (46,4% vs 6,4%). L'inserimento delle donne con contratti a termine si fa sentire in misura maggiore rispetto al livello medio toscano (11,1% vs 5,8%). La quota di donne a *part time*, pari al 46,4%, è vicina ai livelli virtuosi dei paesi europei. Da notare inoltre che ben oltre la metà delle donne assunte a tempo determinato ha un contratto a tempo parziale (67,8%), e questo dato ha una lettura meno positiva in quanto può essere sintomatico di una precarietà lavorativa subita dalle donne, che può essersi aggravata con la recente crisi che ha particolarmente investito l'economia pratese.

Tabella 5.29
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	89,6	92,0	87,2
Tempo determinato	8,4	5,8	11,1
Apprendistato	1,8	2,1	1,4
Altro	0,2	0,1	0,3
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	26,2	6,4	46,4
% <i>part timers</i> tra i tempi indet.	24,1	5,0	44,6
% <i>part timers</i> tra i tempi det.	54,8	30,5	67,8

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

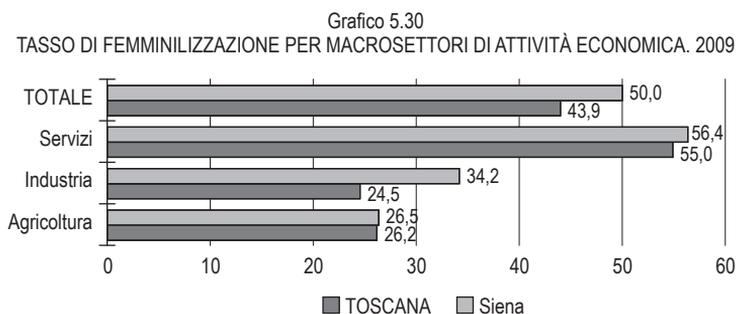
5.11

La provincia di Siena

La provincia di Siena conta 15.614 addetti in aziende di dimensioni medio grandi (che rappresentano il 9% del totale regionale), assorbiti per il 72,5% dal terziario, per il 24,6% dal manifatturiero e per il 3% dal settore

agricolo; si evidenzia quindi un maggior ruolo del settore primario e una scarsa presenza dell'industria rispetto alla media regionale. Il settore di specializzazione prevalente è quello sanitario, che assorbe quasi il 40% degli addetti presso aziende medio grandi; anche l'intermediazione ha un peso rilevante (21,4% degli addetti), mentre nel manifatturiero è il comparto della chimica che assume una rilevanza maggiore (10,1%).

I dati relativi al mercato del lavoro senese sono tra i migliori registrati nel panorama regionale, con un elevato tasso di occupazione femminile e un tasso di inattività molto contenuto (IRPET, 2010b). Non sorprende quindi che Siena risulti dai dati sulle aziende medio grandi una provincia caratterizzata da un tasso di femminilizzazione alto rispetto alla media della Toscana (Graf. 5.30). In particolare, la percentuale di addetti donna è nel settore agricolo pari al 26,5%, mentre nell'industria e nel terziario è rispettivamente pari al 34,2% e al 56,4%.



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

La forte femminilizzazione delle aziende della provincia di Siena si manifesta anche in una sovra-rappresentazione delle donne rispetto alla media regionale in tutte le categorie professionali (Tab. 5.31). Appare meritevole di attenzione il dato relativo a dirigenti e quadri, estremamente elevato, probabilmente a causa del forte peso che il settore sanitario ha nel territorio.

Tabella 5.31
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2009

Categoria professionale	Siena	TOSCANA
Dirigenti	30,2	29,8
Quadri	60,9	53,0
Impiegati	56,3	50,8
Operai	45,9	35,0
TOTALE	50,0	43,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

Passiamo ad analizzare la distribuzione dei dipendenti delle aziende medio grandi per tipo di contratto e genere (Tab. 5.32). Nella provincia di Siena si nota una forte predominanza del contratto a tempo indeterminato (95,6%). L'incidenza del tempo determinato è di appena il 2,2%: la più bassa tra le dieci province e la metà rispetto all'incidenza media in Toscana. La quota di *part time* (7,9%) è minore rispetto al dato regionale (14,3%), il che accomuna la provincia di Siena a quelle di Grosseto e Pistoia.

Il divario di genere nella diffusione dei contratti a tempo indeterminato è quasi assente (95,8% vs 95,5%). L'incidenza del tempo determinato è minore per gli uomini rispetto alle donne (1,7% vs 2,7%). Le donne sono inserite con contratti a tempo parziale più spesso rispetto agli uomini (14,4% vs 2,5%). L'incidenza del *part time* tra le donne è ridotta della metà rispetto al livello regionale (14,4% vs 29,5%).

Tabella 5.32
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2009
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	95,6	95,8	95,5
Tempo determinato	2,2	1,7	2,7
Apprendistato	1,6	1,7	1,6
Altro	0,6	0,8	0,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0
<i>Part time</i>	7,9	2,5	14,4
% <i>part timers</i> tra i tempi indet.	7,8	2,5	14,3
% <i>part timers</i> tra i tempi det.	18,4	6,7	27,3

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio grandi*

5.12

Conclusioni

Il capitolo ha mostrato come i dati aggregati presentati nei precedenti capitoli siano la sintesi di situazioni molto differenziate a livello provinciale. Tuttavia, parte dell'eterogeneità è da attribuirsi anche alle caratteristiche delle imprese che fanno parte degli universi di riferimento provinciali, spesso di dimensioni molto modeste. Si ricorda, infatti, che non tutte le province presentano grandi imprese, in particolare nel settore agricolo, e che alcune mostrano una sovra-rappresentazione, nell'universo di riferimento, di aziende sanitarie, caratterizzate da tassi di femminilizzazione elevati (soprattutto nei ruoli apicali).

Considerati i limiti appena menzionati, si possono tuttavia classificare le province toscane sulla base del tasso di femminilizzazione, definendo Lucca,

Livorno, Grosseto e Pistoia come aree poco femminilizzate e Siena, Prato, Firenze, Pisa, Arezzo e Massa Carrara come territori caratterizzati da una buona rappresentazione delle donne all'interno delle aziende medio grandi.

Anche per quanto riguarda il fenomeno della segregazione verticale, le differenze interprovinciali sono consistenti; infatti, accanto a province in cui la differenza tra quota di dirigenti uomini e donne è modesta (ad esempio Pisa e Massa Carrara, ma anche Firenze e Siena), ve ne sono altre, come Prato, Arezzo e Pistoia, in cui questa assume proporzioni preoccupanti.

Per quanto riguarda, infine, l'analisi dei dipendenti delle aziende medio grandi per tipologia contrattuale, si è evidenziata in tutte le province una netta prevalenza del contratto a tempo indeterminato rispetto al contratto a termine. Nelle province di Arezzo, Grosseto, Livorno e Prato l'incidenza dei contratti a termine è molto superiore rispetto al livello medio regionale. La quota di contratti a tempo determinato è invece inferiore rispetto al valore medio toscano nelle province di Firenze e Siena.

Il *part time* è più diffuso nelle province di Livorno, Lucca e Prato, mentre lo è meno in quelle di Siena, Pistoia, Grosseto ed Arezzo. Le differenze di genere osservate per il complesso dei dipendenti toscani permangono anche a livello di singola provincia: le donne sono inserite meno spesso con contratti a tempo indeterminato⁵⁷ e più frequentemente con contratti a termine e *part time*.

⁵⁷ Con l'unica eccezione della Provincia di Lucca.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Consigliera Regionale di Parità del Veneto (2008), *L'occupazione femminile nelle grandi imprese del Veneto*
- Consigliera di Parità Regione Umbria (2009), *L'occupazione in Umbria nelle imprese con oltre 100 dipendenti: una lettura di genere - Rapporto 2006-2007*
- Consigliere Regionale di Parità - Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2009), *Il personale maschile e femminile delle imprese con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*
- Gavio F., Lelleri R. (2006), "Osservatorio Nazionale sulla Famiglia", *La fruizione dei congedi parentali in Italia nella pubblica amministrazione, nel settore privato e nel terzo settore. Monitoraggio dell'applicazione della legge n. 53/2000 dal 2001 al 2004*
- IRPET (2007), *Precari ieri e oggi, quale il domani? Prima indagine longitudinale sui lavoratori flessibili in Toscana*, in Giovanni F. (a cura di), *Collana Lavoro - Studi e ricerche 67*
- IRPET (2008), *L'occupazione femminile. Regione Toscana - Rapporto 2007*, Firenze
- IRPET (2009), *L'istruzione in Toscana. Regione Toscana - Rapporto 2008*, Firenze
- IRPET (2010a), *Il sistema universitario in Toscana. Regione Toscana - Rapporto 2010*, Firenze
- IRPET (2010b), *L'occupazione femminile. Regione Toscana - Rapporto 2008*, Firenze
- IRPET (2010c), *Rapporto sul mercato del lavoro in Toscana - Anno 2010*, Firenze
- ISFOL (2010), *Rompere il cristallo - I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia, 142 I libri del Fondo Sociale Europeo*
- ISTAT (2008), *Conciliare lavoro e famiglia - Una sfida quotidiana*, Argomenti n. 33-2008.
- ISTAT (2010), *Rapporto annuale - La situazione del paese nel 2009*, Roma
- Monti P. (2007), "Disuguaglianza di tempo", www.lavoce.info
- Pescarolo A. (1997), *Donne, opportunità di lavoro, segregazione professionale: le aree subregionali della Toscana attraverso i censimenti 1981 e 1991*, Quaderni Flash Lavoro, n. 48
- Pruna M. L. (2007), *Donne al lavoro*, il Mulino, Bologna
- Regione Lombardia - Consigliera di Parità Regionale (2009), *L'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti*
- Regione Toscana - Consigliera Regionale di Parità (2009), *Pari Opportunità - Rapporti delle aziende medio grandi toscane - Biennio 2006-2007*
- Reyneri E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna
- Reyneri E. (2008), *L'occupazione delle donne: una crescita ineguale e ancora insufficiente*, Enaip Formazione & Lavoro, n. 3
- Villa P. (2010), "Gender pay gap", www.ingenere.it

Finito di stampare in Italia nel mese di Luglio 2011
da Pacini Editore Industrie Grafiche - Ospedaletto (Pisa)
per conto di Edifir - Edizioni Firenze

ISBN 978-88-6517-029-8



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
DI PARITÀ DELLA TOSCANA



REGIONE
TOSCANA



Assessore Attività produttive,
lavoro e formazione

IRPET

Istituto
Regionale
Programmazione
Economica
Toscana