

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ABRUZZO

RILEVAZIONE NELLE AZIENDE MEDIO-GRANDI ABRUZZESI

NEL BIENNIO 2000-2001

(LEGGE 125/91 ART.9)



A cura di

Ondina Tentarelli: responsabile ufficio di direzione

Sara Ranocchiaro: ufficio di direzione

Hanno collaborato

Nicola Di Marcoberardino: sviluppo database ed elaborazione dati

David D'Intino: supporto allo sviluppo database, inserimento ed elaborazione dati

ABRUZZO LAVORO

Via Orazio, angolo Via Colonna – 65127 Pescara

Tel. 085 454531 – Fax 085 4545330

www.abruzzolavoro.com

In copertina: Proserpina (1874), di Dante Gabriel Rossetti

INDICE

- Presentazione
- Il rapporto 2000/2001. Il campione e la metodologia
- Sintesi dei principali risultati
- L'indagine prevista dalla Legge sulle Pari Opportunità (Art.9 – Legge 125/91)
- Proposte di Policy

Presentazione

Le pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro costituiscono un problema antico e complesso, con forti risvolti economici, sociali e di costume. Questa tematica è oggetto di discussione da parte della Regione, dello Stato e dell'Unione Europea, basti per quest'ultima ricordare la "Strategia Europea per l'Occupazione". La normativa italiana, che trova il suo punto di riferimento nella Legge n°125 del 10 Aprile 1991, ha avuto un ulteriore impulso con il D.lgs n°196 del 23 Maggio 2000, che consolida il ruolo delle Consigliere di Parità disciplinandone l'attività e dotandole delle necessarie risorse tecniche e finanziarie per rafforzare le capacità operative.

L'art.9 della Legge n° 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" stabilisce che le aziende pubbliche o private che occupano più di cento dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza 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 di passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta.

Questo è il primo rapporto sui dati occupazionali relativi al biennio 2000-2001, declinati per genere, che le imprese con più di 100 dipendenti, attive nella Regione Abruzzo, hanno inviato all'Ufficio della Consigliera di Parità, ottemperando al disposto dell'art.9 della Legge 125/91. Naturalmente, essendo il primo non può essere confrontato con altri precedenti e non consente, quindi, di cogliere le evoluzioni intervenute né di fare valutazioni sull'impatto complessivo che le politiche per l'impiego messe in atto hanno, o potrebbero aver avuto, sul lavoro delle donne nella nostra Regione.

Nessun intervento di politica del lavoro, infatti, può ormai prescindere da un'indagine conoscitiva improntata alle differenze di genere, da un "monitoraggio" che investa ogni aspetto del mercato del lavoro e che metta in rilievo, attraverso modalità statistiche, ogni momento saliente del percorso occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Solo così possono emergere i differenziali, economici e di trattamento, tra donne e uomini, nella fase genetica del rapporto, nello sviluppo della carriera, nella gestione dei tempi del lavoro, fino ai momenti espulsivi dal lavoro medesimo.

Tuttavia, il rapporto significherebbe molto di più se si superassero le imprecisioni, le difficoltà interpretative ed alcune lacune presenti nell'impostazione del questionario somministrato alle imprese per le quali la compilazione risulta oltremodo complicata e difficile, altrettanto quanto lo è stata l'acquisizione, il trattamento e l'elaborazione dei dati da parte degli operatori di Abruzzo Lavoro.

Ma una simile indagine sarebbe inutile se avesse mero carattere di occasionalità: la sua forza sta nella continuità, nella sua concatenazione, nel confronto con le valutazioni precedenti, nella considerazione dell'impatto che le politiche per l'impiego succedutesi nel tempo, nazionali o locali, siano esse esplicitamente mirate o meno all'occupazione femminile, hanno determinato complessivamente sul lavoro delle donne.

Si ringraziano le Consigliere di Parità, effettiva e supplente, della Regione Abruzzo Maria Pia Di Zitti e Anna Maria Guarracino che, con la loro disponibilità e il loro interessamento, hanno reso possibile la realizzazione di questo primo rapporto.

Il rapporto 2000/2001. Il campione e la metodologia

I dati esaminati nella presente elaborazione emergono dai rapporti relativi al biennio 2000/2001 che le 126 aziende medio-grandi abruzzesi, campione dell'indagine, hanno trasmesso alla Consigliera di Parità Regionale entro il 30 Aprile 2002.

Questo studio riguarda esclusivamente le "aziende pubbliche e private" che occupano in Abruzzo oltre 100 dipendenti. Restano, pertanto, esclusi dall'indagine il settore del Pubblico Impiego (ad esempio gli uffici decentrati dei ministeri, gli enti locali, il comparto della scuola pubblica), le Aziende Sanitarie Locali, gli Enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali, gli enti pubblici economici.

Non siamo, quindi, di fronte ad un campione elaborato a tavolino su basi scientifiche, bensì ad uno spaccato orizzontale del mondo del lavoro femminile, rappresentato per legge, che prende in considerazione solo la fascia delle imprese medio-grandi.

Le valutazioni tratte dalla presente elaborazione non sono, pertanto, riferibili all'intero insieme delle imprese, né tanto meno al mercato del lavoro abruzzese inteso nella sua globalità.

E' evidente che l'azienda medio-grande rappresenta un realtà più variegata, in quanto a livelli e qualifiche, numero di tipologie contrattuali, ed una capacità di interloquire con il soggetto istituzionale e con le parti sociali più elevata rispetto a quelle possedute dalla piccola impresa. Una realtà in cui a contraddizioni spesso anche vistose si associano per contro maggiori risorse ed una più ampia possibilità di intervento migliorativo.

Vi sono, comunque, alcune osservazioni da fare sulla composizione del campione.

In primo luogo, si è constatato uno scarso impegno delle imprese nell'ottemperare quest'obbligo, l'omissione del quale è oltretutto anche severamente sanzionata. Si segnala, inoltre, anche la poca puntualità e spesso l'assoluta ignoranza nell'adempimento da parte delle nuove imprese. In ultima analisi si precisa che non sono stati rilevati i dati relativi al pubblico impiego in senso lato (Pubblica Amministrazione, Sanità ed Istruzione).

Per quanto riguarda la metodologia di raccolta si evidenzia che il modello ministeriale che le aziende devono compilare è allegato al Decreto del Ministero del Lavoro 17 Luglio 1996, reperibile nella Gazzetta Ufficiale n° 174 del 26 Luglio 1996, e si compone di otto tabelle. La sua fruizione è facilitata dalla sua inserzione su Internet nel sito della Consigliera di Parità della Regione Abruzzo.

I problemi interpretativi e di compilazione del modello sono stati affrontati nell'Aprile del 2000 dal Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il lavoro istruttorio ha dato luogo alla stesura di un Vademecum, "Indicazioni per la compilazione del rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti", che rappresenta una guida pratica e ragionata.

Attualmente il monitoraggio previsto dall'art.9 è oggetto di approfondita analisi e cura da parte di un gruppo di lavoro tematico, costituito presso la Rete Nazionale delle Consigliere di Parità. Questo gruppo, effettuata la somministrazione di un questionario conoscitivo che ha fatto emergere una forte sottoutilizzazione dello strumento a livello nazionale, ha proposto alla Rete Nazionale l'ipotesi di predisporre un programma informatico comune di cui dotare tutte le Consigliere regionali, che consenta omogeneità di rilevazione e confrontabilità dei dati.

Dal 1996 il modello di questionario non è stato più rivisto e se alcune incertezze interpretative sono state risolte mediante la guida alla compilazione, ancora permangono molte problematiche interpretative legate al modello di rilevazione, all'estensione dell'obbligo di trasmissione e alla lettura di dati aggregati; tutti aspetti che il Ministero non ha ancora affrontato, nonostante le sollecitazioni. Anche le aziende più scrupolose lamentano,

infatti, difficoltà di compilazione a causa della farraginosità e rigidità della griglia di rilevazione, che avrebbe bisogno di aggiornamenti e messa a punto. In ogni caso, a fronte delle difficoltà di percorso, le informazioni acquisite hanno consentito di delineare un quadro interessante per l'individuazione dei settori e successivamente delle imprese verso le quali indirizzarsi per una politica di azioni positive.

I principali "items" del questionario vengono di seguito sintetizzati:

- la localizzazione geografica dell'impresa;
- la sede legale;
- il settore merceologico;
- la dimensione aziendale per classe di addetti;
- l'organigramma aziendale;
- il turnover dei dipendenti per qualifica e per motivazione;
- le tipologie contrattuali più diffuse;
- il personale in aspettativa (malattia, maternità, CIG, mobilità);
- la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti e l'eventuale fabbisogno di figure professionale;
- le principali tipologie retributive.

Dal punto di vista strettamente metodologico è stata seguita la seguente prassi : in prima battuta, è stato necessario verificare la correttezza e la congruità dei dati, mettendo in evidenza i questionari non elaborabili perché non compilati correttamente o con lacune o compilazioni parziali.

Successivamente, avvalendosi di uno specifico programma informatico, si è proceduto all'immissione dei dati. L'operazione ha richiesto un notevole impegno temporale, a causa della poca attenzione delle imprese nella fase della compilazione delle tabelle alla quadratura dei risultati, costringendo gli operatori a molti interventi d'ufficio.

Le elaborazioni e le estrazioni dei dati sono state eseguite per province e per settore merceologico.

Si è proceduto, poi, al commento, sulla base di raffronti, calcoli di percentuali e di frequenze, tali da consentire analisi di dettaglio e valutazioni di sintesi.

Tuttavia, come già accennato precedentemente, è da evidenziare che i limiti della rilevazione sono diversi e vanno ricercati "a monte": ad esempio, nelle modalità stabilite dal già citato art.9 per ottenere le informazioni, che elevando a 100 addetti la soglia minima delle aziende da inserire nel campione, estromettono dall'indagine una quota considerevole di piccole e medie imprese (PMI) operanti in settori diversi (agricoltura, industria, commercio, ecc.). Questa soglia appare tarata su un modello produttivo dominato dalla grande industria, modello tipico delle Regioni del Nord Ovest, che, peraltro, da tempo è stato investito da una profonda crisi strutturale.

Sintesi dei principali risultati

L'analisi dei dati relativi al campione di 126 imprese abruzzesi con più di 100 addetti ha consentito di acquisire un significativo flusso di informazioni, che devono necessariamente essere collocate all'interno di uno scenario più generale di evoluzione economica e produttiva abruzzese.

Al 31/12/02 gli addetti censiti risultano nella nostra Regione 40.318 con una presenza femminile pari a 8.876 unità. Il peso dell'occupazione femminile nelle aziende medio-grandi è aumentato gradualmente negli anni di riferimento e presenta una rilevanza trasversale tra i vari settori di attività economica. Ciò significa che tale incidenza di genere è elevata non solo nel terziario, ma anche in precisi comparti del secondario, dove le quote di donne sono molto elevate (esempio: il settore delle "confezioni", "maglieria", "tessile" etc.) determinando di fatto la cosiddetta *segregazione orizzontale*.

Appare evidente anche un secondo aspetto, ovvero la *segregazione verticale*, che indica la scarsa mobilità verso l'alto delle carriere femminili: le donne, infatti, svolgono mansioni direttive molto meno frequentemente degli uomini e sono maggiormente concentrate nelle qualifiche intermedie e sottorappresentate nelle qualifiche elevate.

La distribuzione provinciale degli addetti vede una marcata presenza di donne (35,5%) sul totale degli occupati nella provincia di Pescara. Il livello più basso lo detengono le province dove è maggiore il peso dell'industria metalmeccanica (Chieti 18,2% e L'Aquila 16,9%), mentre nella provincia di Teramo si registrano valori pari al 26,9%.

Interessanti approfondimenti vengono forniti dall'analisi delle tipologie contrattuali, infatti, rispetto al genere, si evidenzia una maggiore applicazione del contratto a tempo indeterminato tra i lavoratori maschi (91,9%) più di quanto accade tra le lavoratrici (84,8%) che, invece, risultano inserite, nella maggior parte dei casi, con inquadramenti contrattuali a tempo determinato.

Per quanto riguarda l'inserimento lavorativo con l'utilizzo di contratto part-time si conferma, da parte delle lavoratrici, la preferenza per questa modalità di assunzione, che pare conciliare meglio vita lavorativa e vita familiare.

Relativamente alle "assenze" nell'anno 2001, la maggior parte delle richieste di aspettativa da parte delle donne risultano essere per maternità ed interessano particolarmente operaie ed impiegate.

Il numero dei partecipanti alle attività formative, così come emerge dalla rilevazione, è più alto per la componente maschile (73,4%) che per quella femminile (26,5%).

Un altro aspetto rilevante è rappresentato dagli importanti processi di cambiamento che, negli ultimi decenni, hanno interessato l'universo femminile, tra questi la progressiva crescita del livello di istruzione delle donne.

E' ormai un dato accertato che le donne occupate sono mediamente più istruite degli uomini e l'aumento del loro livello di istruzione rappresenta un elemento dirompente che ha modificato significativamente il vecchio modello di partecipazione delle stesse al mercato del lavoro. Le donne dirigenti continuano, però, a incidere in maniera poco determinante mentre, nelle qualifiche più basse, la quota cresce e raggiunge valori vicini a quelli nazionali.

Lo studio ha tentato, infine, di affrontare il problema dei differenziali retributivi senza riuscire però a chiarirlo, in quanto il dato aggregato trasmesso dalle aziende è stato di difficile lettura e, nella maggior parte dei casi, addirittura inesistente.



L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ABRUZZO

RILEVAZIONE NELLE AZIENDE MEDIO-GRANDI BIENNIO 2000-2001

(LEGGE 125/91 ART. 9)

Occupazione e grandi imprese: una lettura di genere

La ricerca, relativa al periodo 2000-2001, ha analizzato 126 aziende abruzzesi con più di 100 dipendenti, per complessivi 40.318 occupati con una presenza femminile pari a 8.876 unità.

Dalla tabella sottostante si evidenzia quale sia stata la variazione della struttura occupazionale per genere nei due anni di riferimento. Dal confronto tra le due annualità si rileva un saldo positivo sia per la componente maschile che femminile, tale da registrare una variazione del totale degli occupati nelle aziende intervistate pari al 2,9%, corrispondente in termini assoluti a 1.045 occupati.

Tale dato, in relazione al genere, mostra un incremento di segno positivo pari al 4,8% con 352 occupate in più tra il 2000 e il 2001. L'incidenza dell'occupazione femminile nelle aziende medio-grandi dell'Abruzzo è aumentata gradualmente negli anni di riferimento. Passi notevoli sono stati compiuti per quanto riguarda il livello di presenza femminile nelle aziende, mentre ancora molto rimane da fare per migliorare la posizione di queste donne all'interno delle stesse.

Tab.1 Totale degli occupati per genere

Variazione per genere v.a. e %	2000	2001	Variazione	
			v.a.	%
Maschi	27.984	28.677	693	+ 2,48%
Femmine	7.253	7.605	352	+ 4,85%
Totale	35.237	36.282	1045	+ 2,97%

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Occupati per posizione

L'analisi delle qualifiche dei dipendenti mostra come sia molto più evidente la presenza maschile. Infatti, per ogni qualifica la percentuale delle donne risulta di molto inferiore rispetto a quella dei colleghi uomini. In generale, la partecipazione femminile al mercato del lavoro è aumentata; le donne in Abruzzo si sono inserite nel campo professionale, tuttavia

nonostante ciò la segregazione occupazionale continua ad esistere, così che troviamo poche donne nelle posizioni di responsabilità. Il numero delle donne dirigenti e quadri è lievemente aumentato, tuttavia il dato non rappresenta correttamente la realtà, infatti nel campione della presente indagine mancano interi comparti in cui le donne sono inquadrare come dirigenti (es. il settore pubblico impiego, sanità ecc.) o come quadri e impiegati (es. il personale paramedico ecc.).

Tab.2 Occupati per posizione

2000					
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Maschi	335	1039	6671	19939	27984
Femmine	16	114	3106	4017	7253
Totale	351	1153	9777	23956	35237

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

2001					
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Maschi	372	1093	6671	19939	28075
Femmine	18	128	3439	4020	7605
Totale	390	1221	10110	23959	35680

nte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Variazione 2000-2001					
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Maschi	37	54	315	287	693
Femmine	2	14	333	3	352
Totale	39	68	648	290	1045

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Variazione 2000-2001 in %					
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Maschi	11,04	5,19	4,72	1,4	22,35
Femmine	12,5	12,28	10,72	0,07	35,57
Totale	3,73	6,51	62	27,76	100

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Tipologia contrattuale 2001

Interessanti approfondimenti vengono forniti dall'analisi delle tipologie contrattuali. Nelle aziende del campione, la grande maggioranza dei lavoratori è inquadrata con un contratto a tempo indeterminato (90,3%). Solo il 2,8% ha un contratto a tempo determinato e il 5,9% un contratto di formazione lavoro.

Mentre risultano di scarsa rilevanza le altre tipologie contrattuali considerate (apprendistato 0,3%, ed altri tipi di contratto 0,5%). Rispetto al genere, persiste l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato tra i lavoratori maschi (91,9%) più di quanto accade tra le

lavoratrici (84,8%) che risultano più frequentemente inserite con inquadramenti contrattuali a tempo determinato (5,6% delle femmine contro il 2% dei maschi).

Tab.3 Tipologie contrattuali

	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a T.I.	25494	6266	31260
Contratto a T.D.	573	416	989
Contratto Formazione Lavoro	1411	659	2070
Contratto di apprendistato	68	37	105
Altri tipi di contratto	173	9	182
Totale	27719	7387	34606

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Contratti part-time 2001

Dall'esame dei dati relativi al part-time si evidenzia che dei 1.016 contratti censiti circa il 90% delle posizioni contrattuali riguarda le donne. Da parte delle lavoratrici si conferma, quindi, la preferenza per questo tipo di contratto che pare meglio conciliare vita lavorativa e vita familiare. Al di là del genere, nella maggior parte dei casi si tratta di contratti part-time a tempo indeterminato.

Tab.4 Contratti part-time

Valori assoluti	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a T.I. part-time	54	749	803
Contratto a T.D. part-time	46	167	213
Totale	100	916	1016

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Valori percentuali	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a T.I. part-time	6.72	93.27	100
Contratto a T.D. part-time	21.59	78.4	100
Totale	9.84	90.16	100

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Valori percentuali	Maschi	Femmine	Totale
Contratto a T.I. part-time	54	81.76	79.04
Contratto a T.D. part-time	46	18.24	20.96
Totale	100	100	100

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Dipendenti in aspettativa

Relativamente alle “assenze” nell'anno 2001, le assenze temporanee dal luogo di lavoro sono state contenute, così come risulta dalle tabelle sottostanti.

La maggior parte delle aspettative sono per maternità ed interessano soprattutto donne, particolarmente operaie ed impiegate. Da notare che tra le 282 unità in aspettativa per maternità, si registrano solo 8 uomini che abbiano richiesto congedi post-partum o per assistenza ai figli.

Tab. 5 Dipendenti in aspettativa

Valori assoluti	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	2	2
Impiegati	28	162	190
Operai	52	164	216
Totale	80	328	408

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:
Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Valore percentuale	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	0,2	100
Impiegati	14.74	85.26	100
Operai	24.07	75.93	100
Totale	19.6	80.4	100

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:
Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Valore percentuale	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	0.6	0.49
Impiegati	35	49.4	46.8
Operai	65	50	53.2
Totale	100	100	100

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:
Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Tab. 6 Dipendenti in aspettativa di cui in maternità

Valori assoluti	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	2	2
Impiegati	6	147	153
Operai	2	125	127
Totale	8	274	282

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:
Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Valori percentuale	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	100	100
Impiegati	3.92	96.08	100
Operai	1.57	98.43	100
Totale	2.84	97.16	100

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:
Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Valori percentuale	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	0.72	0,72
Impiegati	75	53	54.25
Operai	25	45.6	45.3

Totale	100	100	100
--------	-----	-----	-----

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Formazione professionale

Il numero dei partecipanti alle attività formative, così come emerge dalla rilevazione, è determinato dal fatto che nel calcolo vengono considerate tutte le presenze a moduli formativi a cui nel corso dell'anno la stessa persona può prendere parte. Pertanto nel 2001 hanno complessivamente partecipato a processi formativi 13.837 persone di cui il 73,4% uomini e il 26,5% donne. In generale, i maggiori beneficiari di attività formative sono stati gli impiegati (56,2% del totale) e gli operai (33,6%).

Tab. 7 Formazione professionale

<i>Numero partecipanti</i>	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	227	6	233
Quadri	1083	78	1161
Impiegati	4616	3171	7787
Operai	4244	412	4656
Totale	10170	3667	13837

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

<i>Numero partecipanti - percentuali</i>	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	97.4	2.57	100
Quadri	93.28	6.71	100
Impiegati	59.27	40.72	100
Operai	91.15	8.84	100
Totale	73.49	26.50	100

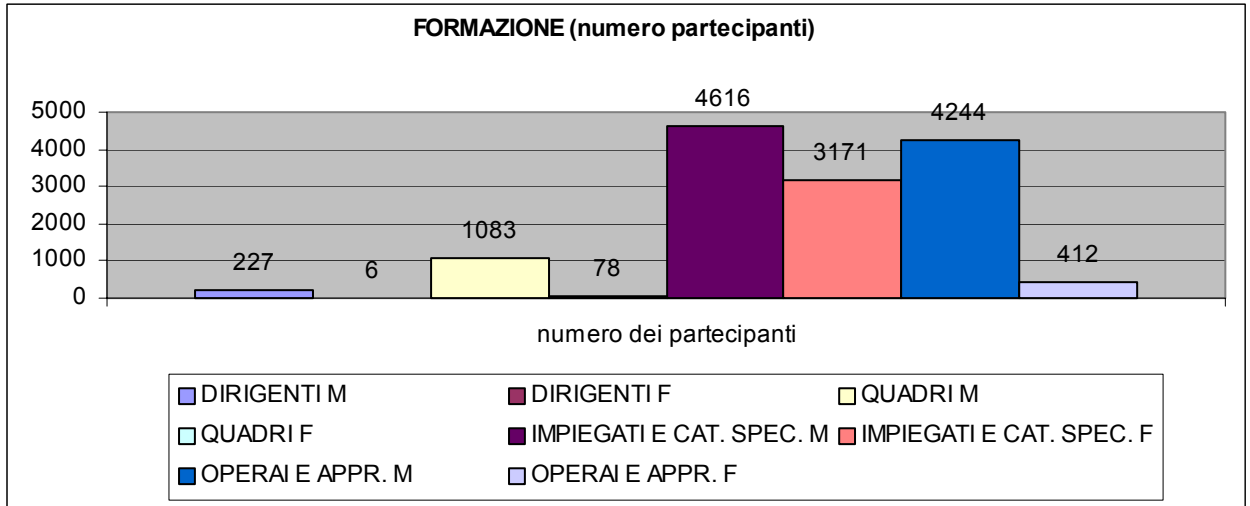
Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

<i>Numero partecipanti - percentuali</i>	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	2.24	0.16	1.68
Quadri	10.65	2.13	8.39
Impiegati	45.38	86.47	56.27
Operai	41.73	11.24	33.57
Totale	100	100	100

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

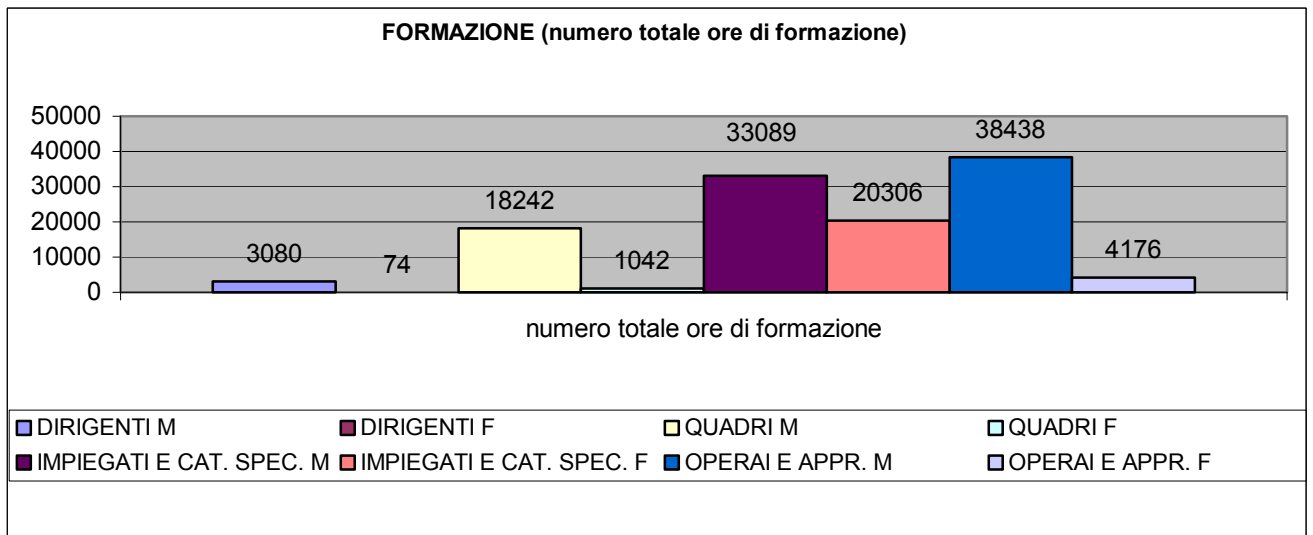
Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001



<i>Numero totale ore di formazione</i>	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	3080	74	3154
Quadri	18242	1042	19284
Impiegati	33089	20306	53395
Operai	38438	4176	42614
Totale	89769	64036	153805

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001



Tab. 8 Occupazione totale al 31/12/2001

<i>Contratto applicato</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>% DONNE</i>
NON SPECIFICATO	3553	1583	5136	30,82%
AUTOFERROTRANVIERI	372	14	386	3,63%
AUTOLINEE IN CONCESSIONE	916	39	955	4,08%
CARTA E CARTOTECNICA	355	23	378	6,08%
CASE DI CURA PRIVATE PERS. MEDICO E NON MEDICO	60	163	223	73,09%
CHIMICI	1935	419	2354	17,80%
COMMERCIO	677	833	1510	55,17%
CONFEZIONI	74	313	387	80,88%
COOPERATIVE SOCIALI	88	350	438	79,91%
CREDITO	610	348	958	36,33%
DIPENDENTI ELETTRICI DELL'ENEL	1284	123	1407	8,74%
ENERGIA	584	45	629	7,15%
GOMMA E PLASTICA	1044	129	1173	11,00%
GRAFICI EDITORIALI	297	125	422	29,62%
IMPRESE DI PULIZIA E SERVIZI	113	125	238	52,52%
INDUSTRIA ALIMENTARE	810	212	1022	20,74%
LATERIZI E MANUFATTI	116	4	120	3,33%
LAVANDERIE - INDUSTRIE	83	26	109	23,85%
LEGNO	262	19	281	6,76%
MAGLIERIA	177	357	534	66,85%
MANUFATTI IN CEMENTO	149	12	161	7,45%
METALMECCANICI	14101	2232	16333	13,67%
PERSONALE NON MEDICO DIPENDENTE DA C.C. PRIVATE	238	332	570	58,25%
PRODUZIONE CALZE INTIMO	100	78	178	43,82%
PUBBLICI ESERCIZI	10	5	15	33,33%
RISCOSSIONE TRIBUTI	175	103	278	37,05%
TABACCO	107	20	127	15,75%
TELECOMUNICAZIONI	139	98	237	41,35%
TERZIARIO: DISTRIBUZIONE E SERVIZI	58	36	94	38,30%
TESSILE	728	555	1283	43,26%
VETRO	2385	160	2545	6,29%

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001

Nell'analizzare dettagliatamente l'occupazione totale per contratto il dato che emerge immediatamente è che per circa 5.136 addetti le aziende non hanno specificato la tipologia del contratto applicato al 31/12/2001. Dalla verifica dei dati risulta che nell'Industria il settore più "femminilizzato" sembra essere quello delle "Confezioni" con ben l'80,8% di donne sul

totale degli occupati, un lavoro in cui da sempre le donne hanno avuto l'onore e l'onere di primeggiare richiedendo abilità che tradizionalmente e culturalmente sono loro appannaggio.

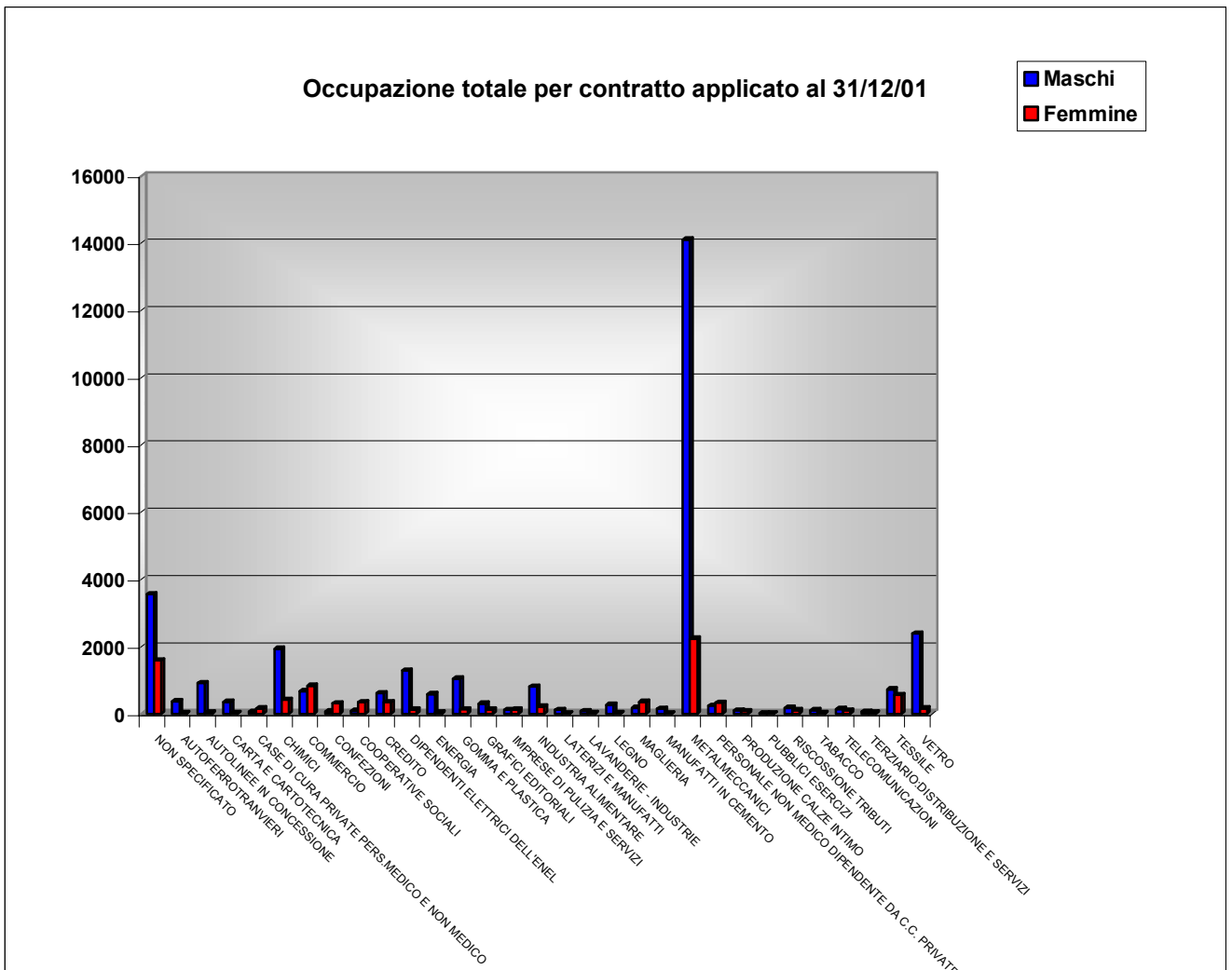
Anche nei microsettori "Maglieria" (66,8%), "Produzione calze-intime" (43,8%) e "Tessile" (43,2%) le donne risultano essere in numero maggiore rispetto agli uomini.

Quindi, è opportuno non generalizzare troppo quando si analizzano i settori del mercato del lavoro, una visione più dettagliata ci mostra, infatti, microsettori in cui la presenza femminile è molto forte ed altri in cui al contrario risulta essere sotto la media. Nelle industrie del nostro campione guardiamo per esempio all'industria "metalmecanica", un settore "forte" all'interno del campione con 16.633 addetti.

Qui le donne sono soltanto il 13,67% sul totale degli occupati. Nel macrosettore dei servizi e del terziario le donne raggiungono valori più alti rispetto agli uomini, anche qui però abbiamo percentuali molto differenziate in relazione al microsettore che si analizza. Se si guarda per esempio alla Sanità privata, in questo particolare settore la presenza femminile è del 73%.

Anche nelle imprese di pulizia queste superano di molto i colleghi uomini con ben il 52,5%. A ben guardare i settori femminilizzati continuano ad essere quelli in cui tradizionalmente le donne si inseriscono con più facilità, date le specifiche professionalità richieste.

La presenza femminile scende di molto se si considerano per esempio il settore dei laterizi e manufatti (3,3%) e i trasporti (3,6%). Analizzando, invece, il settore commerciale, che ha un peso rilevante nel nostro campione, si nota come le donne occupate siano il 55,1%, superando così i colleghi uomini.



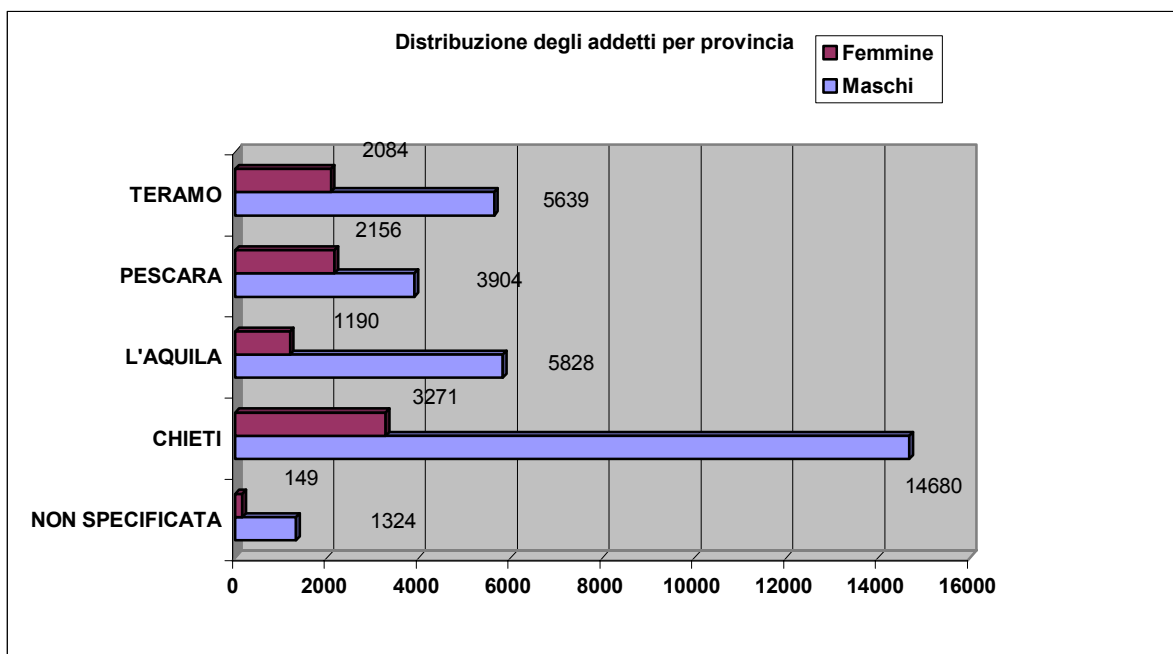
La tabella sottostante mostra la distribuzione degli addetti nelle quattro province abruzzesi. Di circa 1473 addetti le aziende non hanno specificato la localizzazione per provincia. Il dato che emerge è la percentuale di donne occupate (35,5%) sul totale degli occupati nella provincia di Pescara. Sempre nell'analizzare la tabella si nota come la provincia di Chieti sia quella in cui la percentuale delle donne occupate sul totale degli occupati risulti molto bassa (18,2%), anche se in assoluto è la provincia de L'Aquila quella in cui le donne risultano meno presenti (16,9%).

Tab. 9 Occupazione totale al 31/12/2001: distribuzione degli addetti per provincia

<i>Localizzazione per provincia</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totali</i>	<i>% DONNE</i>
NON SPECIFICATA	1324	149	1473	10,12%
CHIETI	14680	3271	17951	18,22%
L'AQUILA	5828	1190	7018	16,96%
PESCARA	3904	2156	6060	35,58%
TERAMO	5639	2084	7723	26,98%
TOTALI	31375	8850	40225	22%

Fonte: Abruzzo Lavoro- ufficio di direzione su indagine diretta:

Rilevazione sulla situazione del personale ex legge 125/91 – Regione Abruzzo – Biennio 2000-2001



Tab. 10 Occupati per mansione e categoria di attività

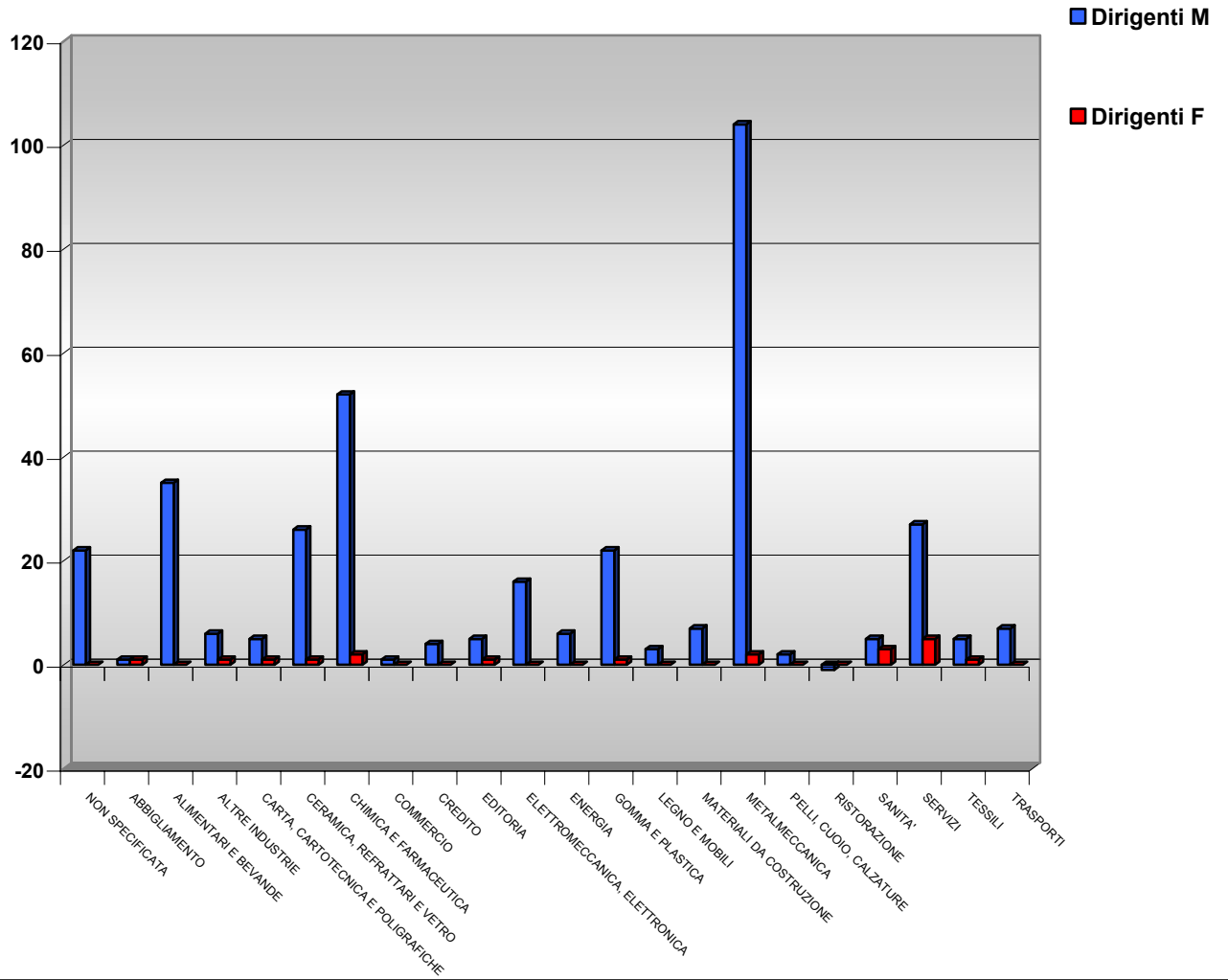
Occupati per mansione e categoria di attività	DIRIGENTI			QUADRI			IMPIEGATI			OPERAI		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
NON SPECIFICATA	22	0	22	61	4	65	282	208	490	639	210	849
ABBIGLIAMENTO	1	1	2	4	1	5	64	61	125	645	1167	1812
ALIMENTARI E BEVANDE	35	0	35	16	0	16	224	67	291	730	152	882
ALTRE INDUSTRIE	6	1	7	10	2	12	68	22	90	197	18	215
CARTA, CARTOTECNICA E POLIGRAFICHE	5	1	6	6	1	7	66	17	83	398	8	406
CERAMICA, REFRATTARI E VETRO	26	1	27	84	2	86	207	50	257	1942	19	1961
CHIMICA E FARMACEUTICA	52	2	54	190	23	213	488	267	755	609	54	663
COMMERCIO	1	0	2	8	2	10	643	976	1619	112	102	214
CREDITO	4	0	4	38	8	46	75	45	120	8	1	9
EDITORIA	5	1	6	9	2	11	41	37	78	60	0	60
ELETTROMECC. ELETTRONICA	16	0	16	71	2	73	1263	259	1522	319	16	335
ENERGIA	6	0	7	96	7	103	858	137	995	770	0	770
GOMMA E PLAST.	22	1	23	54	4	58	150	72	222	925	49	974
LEGNO E MOBILI	3	0	4	0	0	0	12	11	23	122	5	127
MAT. DA COSTR.	7	0	7	6	1	7	78	17	95	305	2	307
METALMECCAN.	104	2	105	293	18	311	1555	335	1890	10108	1504	11612
PELLI, CUIOIO, CALZATURE E PROD. SIMILARI	2	0	2	5	0	5	29	13	42	154	42	196
RISTORAZIONE	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	10
SANITA'	5	3	8	0	0	0	244	420	664	126	267	393
SERVIZI	27	5	28	25	10	35	219	167	386	445	323	768
TESSILI	5	1	6	0	0	0	93	29	122	462	310	772
TRASPORTI	7	0	8	7	0	7	72	36	108	1201	17	1218

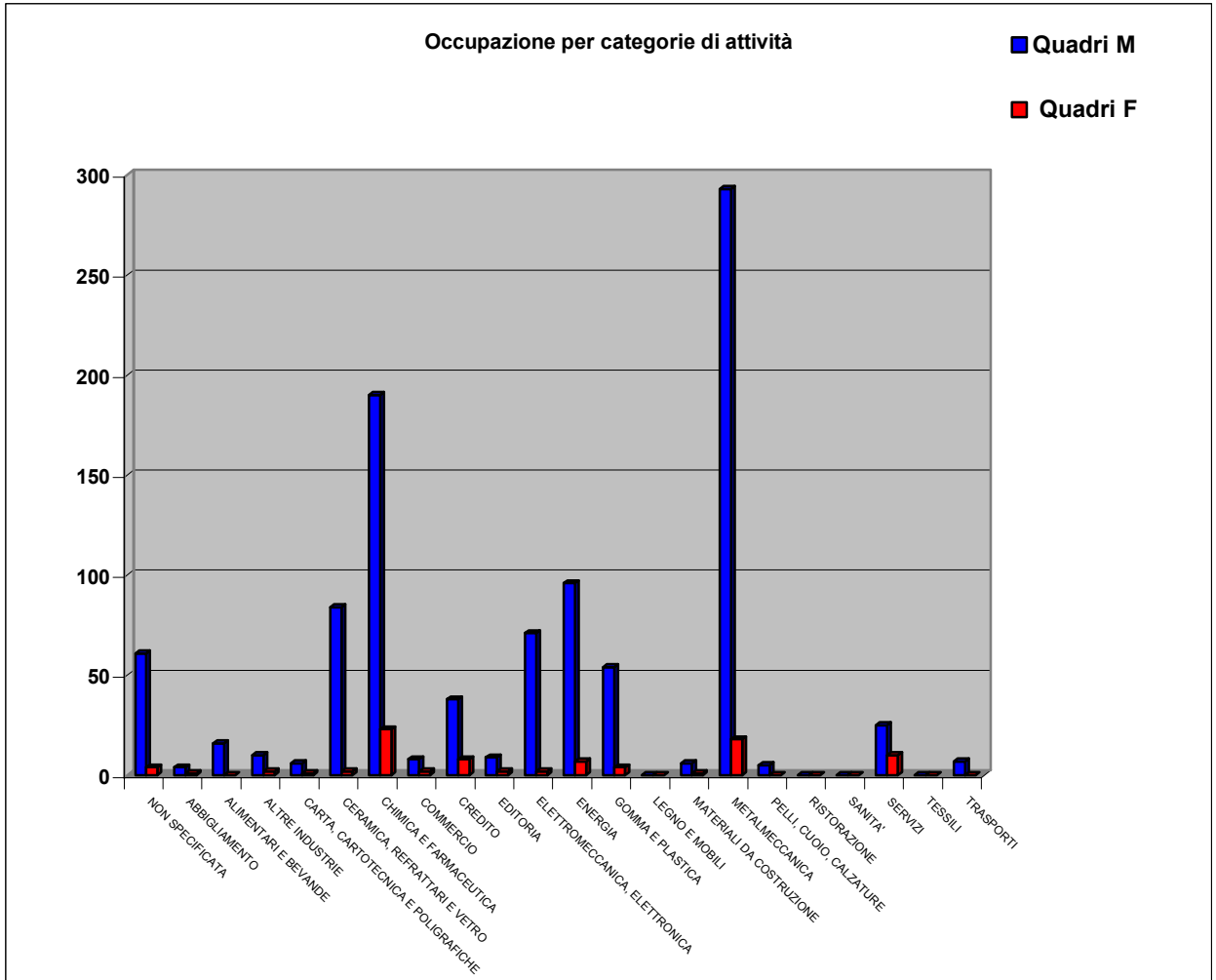
L'analisi della struttura occupazionale secondo la qualifica e il sesso consente di stimare l'incidenza del segmento femminile nei ruoli "apicali" delle aziende. La tabella ed i relativi grafici evidenziano l'estremo contenimento delle donne nei ruoli di vertice, salvo qualche sporadico caso nei rami e nei settori a tradizionale presenza femminile.

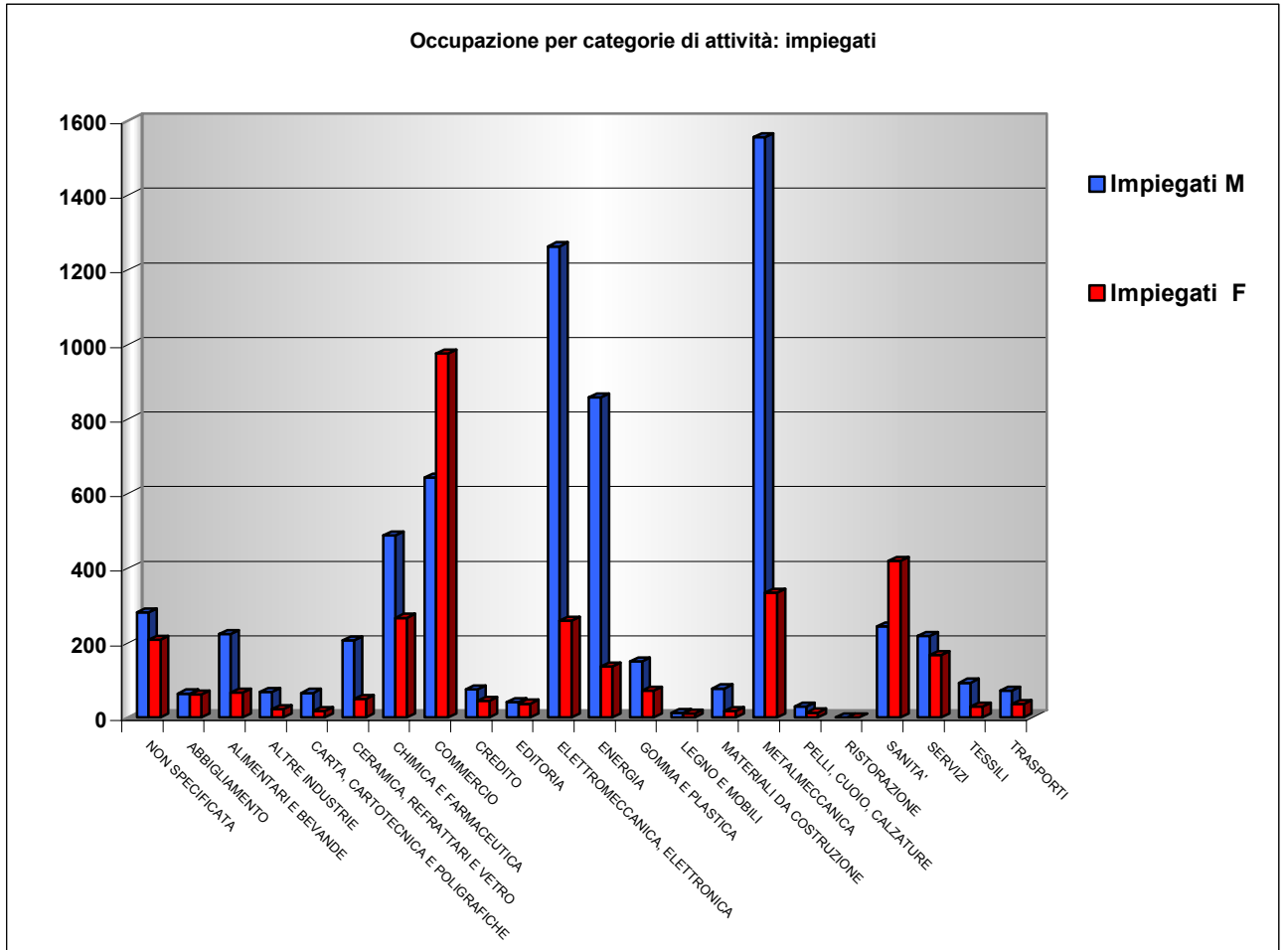
Pertanto, la suddivisione degli addetti per grandi categorie professionali (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) evidenzia alcuni aspetti di rilievo:

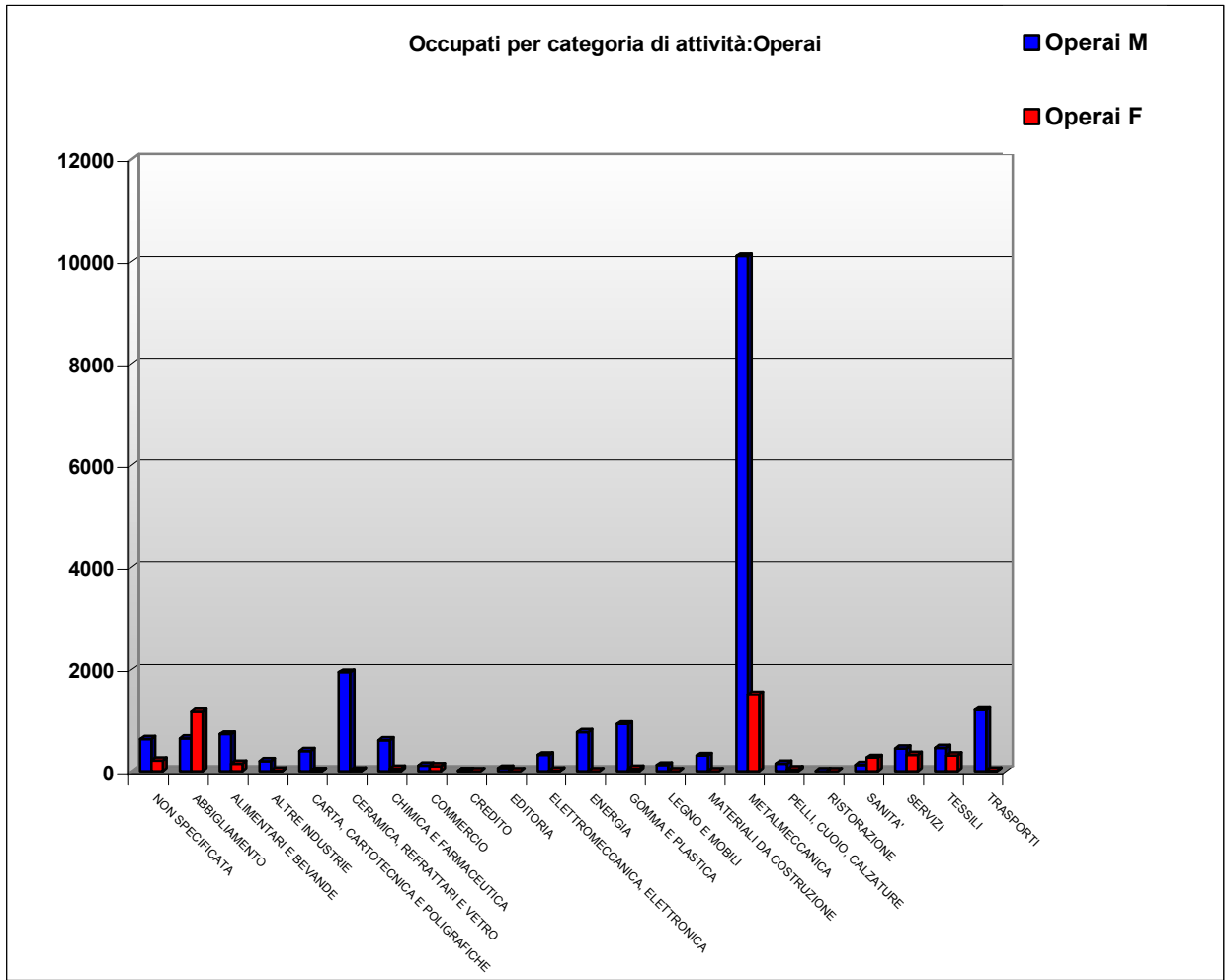
- la presenza femminile tra dirigenti e quadri è meramente marginale: il predominio maschile nelle posizioni apicali è assoluto in tutte le branche di attività;
- secondo le attese la presenza femminile è più elevata tra gli impiegati, ma nell'industria il numero delle operaie è molto consistente.

Occupati per mansioni e categoria di attività: Dirigenti









PROPOSTE DI POLICY

Questa ultima riflessione prende lo spunto da alcune interessanti implicazioni di policy che emergono in modo chiaro dall'analisi dei dati che, seppure ancora parziali e limitati, sono emersi dal lavoro di studio che ha portato alla realizzazione di questo I° Rapporto sull'occupazione femminile nelle aziende medio grandi abruzzesi biennio (2000-2001).

Si rileva una ancora elevata segregazione femminile nell'occupazione oltre che una presenza di stereotipi di genere in merito alle possibilità di inserimento femminile, soprattutto nelle professioni tecniche industriali; stereotipi che non sembrano riguardare solo le imprese, ma anche le donne stesse.

Sono, dunque, necessarie azioni di sensibilizzazione, di informazione e di orientamento volte a promuovere una nuova immagine del lavoro industriale e delle potenzialità dell'offerta di lavoro femminile soprattutto per le professioni di tipo tecnico.

Queste azioni devono coinvolgere tutti gli attori del sistema locale: le imprese e le loro rappresentanze, il sistema scolastico e formativo e le donne. Le azioni di promozione e orientamento possono far leva sulla preziosa creazione di reti più strette ed integrate tra sistema scolastico e formativo e sistema delle imprese.

Le attività di orientamento e di promozione devono però andare di pari passo con politiche di sostegno all'occupazione femminile attraverso l'offerta di formazione e riqualificazione professionale, di incentivi al lavoro part-time, di servizi di cura per consentire alle donne con famigliari a carico la continuità nel lavoro, di servizi di consulenza alle imprese per facilitare l'introduzione di forme più innovative di gestione e sviluppo delle risorse umane e degli orari di lavoro che sostengano la presenza femminile anche in mansioni tradizionalmente maschili.

Si tratta di servizi che richiedono un intervento su più piani, sia pubblico (attraverso politiche attive del lavoro e servizi di cura che sostengano il lavoro femminile) che privato. Anche le parti sociali e le stesse aziende possono infatti avere un ruolo rilevante a questo riguardo favorendo la sperimentazione di azioni positive e interventi di riformulazione degli orari di lavoro oltre che l'offerta di servizi aziendali.

I cambiamenti culturali richiedono tempo per diffondersi, ma sicuramente le crescenti difficoltà delle imprese nel reperimento di manodopera maschile e l'innovazione tecnologica, che richiede sempre più competenze tradizionalmente considerate femminili nelle professioni tecniche, faciliteranno l'inserimento delle donne in queste professioni contribuendo alla rimozione degli stereotipi attraverso l'aumento del numero di imprese che "sperimenteranno" dal vivo l'inserimento femminile in posizioni tradizionalmente maschili.

La promozione di sperimentazioni e di campagne promozionali che favoriscano l'occupazione femminile anche in settori e mansioni cosiddetti maschili dovrebbe accelerare questi cambiamenti.

L'obiettivo delle politiche regionali dovrà essere, quindi, quello di promuovere attività volte a favorire l'ingresso o il reingresso delle donne nel Mercato del Lavoro oltre a favorirne la permanenza.

Nel primo caso andrebbero proposti accordi tra le parti sociali per l'applicazione dei diversi strumenti di flessibilizzazione del lavoro, ad esempio job-sharing e part-time, che possono facilitare l'entrata nel mercato del lavoro delle donne e la messa a punto di misure di accompagnamento per i lavori atipici con l'obiettivo di eliminare le barriere all'accesso ad alcune professioni da parte delle donne; nel secondo caso, bisognerà predisporre percorsi di formazione continua, di incentivazione della formazione a distanza e del telelavoro anche al fine di migliorare le prospettive di carriera delle donne.

Una priorità di intervento sarà volta a favorire l'imprenditorialità femminile attraverso la messa a punto di percorsi integrati di formazione, accompagnamento e consulenza graduati sulla base delle caratteristiche delle future imprenditrici.

I settori di riferimento dovranno comprendere, oltre a quelli più tradizionalmente femminili (servizi alla persona, turismo, attività culturali ed educative), anche settori legati ai servizi alle imprese e alle attività artigianali e manifatturiere.

Pertanto, andrebbero promosse una serie di iniziative che prevedano una offerta di servizi volti a conciliare la vita familiare con quella lavorativa, nello specifico:

- Supporto a percorsi integrati (orientamento, counselling, formazione, ecc.) di carriera individuale, sia nel lavoro autonomo che dipendente: occorrerebbe prevedere la realizzazione di percorsi integrati di orientamento, counselling, formazione e tutoring volti a favorire l'inserimento o il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro sia a livello di lavoro autonomo che dipendente; andrebbe, in particolare, favorito il rafforzamento delle competenze mediante esperienze di tirocinio e stage e lo sviluppo di strumenti specificatamente rivolti a donne che intendono inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro dopo lunghe assenze;

- Azioni di supporto alla formazione e al telelavoro: si dovrebbero promuovere interventi di formazione rivolti a lavoratrici e ad aziende legati ad obiettivi di sostegno allo sviluppo del telelavoro. A tal fine andrebbero previsti incentivi ed aiuti per lo sviluppo dell'occupabilità femminile attraverso il telelavoro, questo, e la necessità di rendere sempre più flessibile l'orario di lavoro, unita al forte sviluppo delle tecnologie informatiche e di comunicazione, sta, senza dubbio, generando una nuova rivoluzione industriale che consente all'intelligenza umana di acquisire nuove capacità: si tratta di un nuovo modo di organizzare il nostro modo di lavorare e di vivere insieme. Oggi destrutturare il tempo e lo spazio, rendere remoto il lavoro rispetto all'ufficio, significa costringere impiegati e manager ad una nuova rivoluzione che sta cambiando l'organizzazione e la divisione internazionale del lavoro, le modalità e la qualità della vita. Tale rivoluzione prende il nome di telelavoro.

- Percorsi integrati di creazione d'impresa e di lavoro autonomo, di formazione, accompagnamento e consulenza, con particolare attenzione alle fasi di avvio e primo sviluppo dell'impresa.

- Azioni di accompagnamento e di sostegno per sviluppare la partecipazione e la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Nell'ambito di tale attività andrebbero realizzati diversi interventi ed in particolare: creazione di centri per l'occupabilità femminile nell'ambito dei nuovi Centri per l'Impiego; formazione e sostegno alle imprese per l'adozione di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa; misure di sostegno, infrastrutture e servizi per consentire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e nelle attività di formazione; informazione e pubblicizzazione sulle opportunità esistenti.

- Indagini e ricerche settoriali, analisi dei fabbisogni formativi, osservatori e sperimentazione di nuovi modelli di formazione, ecc.;

- Attività di valutazione riguardanti in particolare gli interventi finalizzati a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nell'imprenditoria oltre ad azioni di valutazione dell'impatto di genere delle politiche di mainstreaming adottate nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

- Modellizzazione e trasferimento di buone prassi nel campo delle pari opportunità andrebbe attivato a partire dalla creazione di una banca dati in cui raccogliere e consultare progetti, esperienze, azioni realizzate e risultati raggiunti a livello regionale, nazionale e comunitario.

- Rafforzamento dei sistemi statistici e informativi regionali nell'ottica dell'analisi di genere; promozione di azioni per l'adeguamento dei sistemi informativi e la raccolta di dati statistici in un'ottica di genere, attraverso la disaggregazione di dati per sesso.

- Creazione di un sistema di servizi integrati sul territorio a favore delle pari opportunità, tale azione deve prevedere sia la creazione di sportelli che, operando in sinergia con gli stessi Centri per l'Impiego, svolgano una forte azione di sensibilizzazione sul territorio relativamente al tema delle pari opportunità con interventi nell'ambito, ad esempio, nelle imprese, nelle scuole, ecc. sia la creazione e lo sviluppo di servizio e di infrastrutture (asili nido, ludoteche, mense, servizi educativi ai minori, servizi di sostegno agli anziani, ecc.) all'interno delle imprese o in localizzazioni di facile accesso che permettano di conciliare la vita lavorativa con quella familiare.