



DONNE E PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO

La realtà toscana
delle aziende medio-grandi

Biennio 2012-2013

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.

Silvia Duranti ha curato la ricerca con la collaborazione di Local Global Sas.

Andrea Manuelli ha svolto un ruolo di supervisione e revisione dei testi. Ferruccio Aquilini ha collaborato alla realizzazione del database e all'organizzazione dei dati. Alessandro Borgioli e Alessio Monticelli hanno curato la sistematizzazione dei dati e le elaborazioni statistiche.

La responsabilità dei singoli capitoli è suddivisa come segue:

- Introduzione: Alessandro Borgioli;
- Capitolo 1: Alessandro Borgioli e Alessio Monticelli;
- Capitolo 2: Alessandro Borgioli;
- Capitolo 3: Alessio Monticelli;
- Capitolo 4: Alessandro Borgioli e Alessio Monticelli;
- Appendice: Alessandro Borgioli.

Editing a cura di Elena Zangheri.



Regione Toscana



Indice

INTRODUZIONE	5
1.	
IL MERCATO DEL LAVORO IN TOSCANA	7
1.1 Lavoro e questioni di genere	7
1.2 Mercato del lavoro e occupazione femminile	9
2.	
L'OCCUPAZIONE FEMMINILE: IL CONTESTO DELLE MEDIE E GRANDI AZIENDE TOSCANE	17
2.1 La presenza femminile nelle medie e grandi imprese	17
2.2 Caratteristiche dell'occupazione: distribuzione settoriale	18
2.3 Occupazione femminile e categorie professionali	21
2.4 Struttura e dinamica occupazionale	26
2.5 La formazione	31
3.	
LE DONNE NELLE MEDIE E GRANDI IMPRESE TOSCANE: UN FOCUS SULLE PRINCIPALI DINAMICHE PROVINCIALI	33
4.	
CONCLUSIONI	37
APPENDICE – NOTA METODOLOGICA	39
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	41

INTRODUZIONE

Lo studio che andiamo a presentare consente di ricostruire il quadro della presenza femminile nelle aziende toscane che occupano più di 100 dipendenti ed è il risultato dell'elaborazione dei dati forniti dalle imprese in applicazione di quanto previsto dalla Legge 125 del 1992 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"¹.

In Toscana la rilevazione sulla situazione del personale nelle medie e grandi imprese è stata promossa dagli Uffici della Consigliera Pari Opportunità a partire dal 1992 cercando di mantenere, per quanto possibile, una continuità temporale e metodologica. Tenute presenti le fisiologiche variazioni quantitative e qualitative del campione di imprese che limitano il peso e l'efficacia di esercizi comparativi, il *Rapporto biennale sulla presenza femminile e maschile nelle aziende medio-grandi in Toscana* (da qui in poi *Rapporto*) si conferma un valido strumento conoscitivo della presenza femminile e delle condizioni lavorative all'interno di questo significativo sottoinsieme di imprese².

Nell'interpretare i dati relativi alle medie e grandi imprese toscane, occorre sempre tener presente che essi si riferiscono solo ad un campione di imprese non selezionato né rappresentativo dell'universo regionale. I questionari compilati dalle aziende sono stati sottoposti ad un'attività di verifica e sistematizzazione che ha permesso di individuare e scartare i casi in cui sono state riscontrate delle incongruenze nei dati.

Sono stati considerati validi i questionari forniti da 344 aziende: di questi, non tutti erano completi e validi in ognuna delle 8 sezioni di cui si componeva il questionario d'indagine. Pertanto, in fase di elaborazione, sono stati apportati accorgimenti e correttivi per preservare una coerenza interna nel campione.

Il *Rapporto* consente di ricostruire le caratteristiche della condizione lavorativa femminile e delle disparità di genere sia in riferimento alla dimensione strutturale del mercato del lavoro (tassi d'occupazione, distribuzione per settori produttivi, distribuzione per posizioni professionali) sia considerando alcuni indicatori di flusso (entrate ed uscite, promozioni) e l'investimento in formazione.

Il *Rapporto* è strutturato in quattro capitoli. Nel primo capitolo viene presentato un quadro sintetico della condizione occupazionale femminile a livello nazionale, facendo principalmente riferimento a dati del Sistema Informativo Lavoro (SIL) e di ISTAT (Rilevazione Continua sulla Forza Lavoro). Nel secondo capitolo vengono presentati e commentati i dati forniti dalle medie e grandi aziende aventi unità produttive in Toscana con almeno 100 addetti, che hanno presentato il rapporto sulla condizione occupazionale maschile e femminile per il biennio 2012-2013, così come previsto dalla Legge 125 del 1992. Nel terzo vengono approfondite le principali caratteristiche rilevate a livello di territorio provinciale e regionale. Nel quarto e ultimo capitolo sono esposte delle sintetiche conclusioni.

¹ La Legge n. 125 del 10 aprile 1992, poi confluita nell'art. 46 del D.lgs. n. 198/06 ("Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna") prescrive che le aziende (pubbliche o private) che occupano più di 100 dipendenti sono tenute a redigere con scadenza biennale un rapporto riguardante la situazione maschile e femminile "in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta".

² Non tutte le imprese aventi l'obbligo di fornire le informazioni hanno presentato per tempo il questionario; inoltre, la composizione stessa del campione può essersi modificata rispetto al 2011, anno in cui si è tenuta la precedente rilevazione. Come viene meglio illustrato nella sezione metodologica in appendice, l'elaborazione dati è stata proceduta da un'attività di sistematizzazione e normalizzazione delle informazioni finalizzata ad individuare dati non coerenti con le finalità e la metodologia d'indagine, così da evitare distorsioni nel campione e provvedere ad elaborazioni e incroci solamente su dati omogenei e comparabili.

1. IL MERCATO DEL LAVORO IN TOSCANA

1.1 Lavoro e questioni di genere

Nonostante gli sforzi intrapresi dalle istituzioni italiane per ridurre i fenomeni di *gender gap* nel mondo del lavoro, i progressi compiuti sul piano giuridico e formale non trovano un completo riscontro sostanziale: ancora oggi persistono stereotipi di genere che riproducono condizioni di disparità fra uomo e donna nei diversi spazi di vita, compreso ovviamente l'ambiente lavorativo.

Le origini delle relazioni di genere che caratterizzano la società contemporanea vanno ricercate nelle trasformazioni avvenute a seguito della rivoluzione industriale: la creazione di una classe sociale che si recava in fabbrica per offrire la propria forza-lavoro in cambio di un salario ha prodotto quel modello di *male breadwinner* che ha rappresentato uno dei punti fondamentali dell'organizzazione sociale in epoca fordista ed è ancora oggi ampiamente diffuso (IRPET, 2015a).

Tale modello, che delega alla donna la cura della casa e dei figli lasciando all'uomo il compito di provvedere al fabbisogno economico della famiglia stessa, si è affermato in Italia soprattutto negli anni del boom economico e ha indotto forme di organizzazione del lavoro che consideravano quella femminile una componente residuale della forza lavoro. Inoltre, l'occupazione femminile è tradizionalmente influenzata da stereotipi culturali che considerano le donne più adatte degli uomini a svolgere determinate mansioni; tali convinzioni, radicate nel senso comune, hanno generato una concentrazione della popolazione femminile nei settori del comparto moda (tessile-abbigliamento, pelletteria), dei servizi di cura e di assistenza, nella ristorazione, nell'istruzione, nei settori amministrativi.

Sebbene nel corso degli ultimi tre decenni si siano verificati mutamenti strutturali e culturali che hanno (almeno in parte) messo in discussione il modello *male breadwinner* e hanno rivendicato il diritto delle donne ad una maggior partecipazione alla vita lavorativa, le ricerche empiriche dimostrano che ancora oggi non vi è un'equa distribuzione delle responsabilità domestiche.

Poiché i ruoli di cura continuano a ricadere sulle figure femminili anche quando esse lavorano, nella maggior parte dei casi la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è possibile solo usufruendo di strumenti di conciliazione "casa-lavoro": le donne ricorrono più degli uomini a contratti di lavoro part-time e usufruiscono in modo quasi esclusivo dei congedi parentali. Tutto ciò si traduce in una minor sicurezza occupazionale sul medio-lungo periodo e in posizioni lavorative più deboli e di basso profilo, cui sono associati livelli retributivi inferiori, minori tutele contrattuali e poche opportunità di carriera.

Le disparità di genere sul luogo di lavoro rimangono quindi un tema attuale e complesso, che riguarda tanto le politiche del lavoro quanto i sistemi di welfare e le reti di servizi alla famiglia. Ma la presenza femminile nel mondo del lavoro è subordinata anche ad una serie di scelte individuali e di coppia molto complesse, su cui incidono sia le aspirazioni di indipendenza e carriera professionale sia il desiderio di avere figli.

Come già accennato, le condizioni di lavoro e i modelli di organizzazione aziendale sono solo alcuni fattori che incidono sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Non meno importanti sono l'estensione dei servizi di sostegno alla famiglia e alla natalità, l'adozione

di strumenti di *flexicurity*³, lo sviluppo di settori produttivi in cui le donne possano trovare una migliore qualità della vita lavorativa.

In questi ambiti l'Italia denota un gap rispetto alle economie più evolute e dinamiche del centro e nord Europa: l'attuale sistema di welfare italiano mantiene un carattere "familista e residuale" tipico dei Paesi europei dell'area mediterranea, in cui la famiglia costituisce un fondamentale ammortizzatore sociale ed è il luogo di cura per i figli e le persone non autosufficienti, a fronte di uno scarso peso delle politiche familiari e della limitata estensione dei servizi di mercato (Da Roite Sabatinelli, 2005).

Le crisi economica scoppiata nel 2008 e non ancora pienamente superata ha evidenziato le debolezze strutturali di un sistema-Paese tendenzialmente poco incline al cambiamento e poco competitivo, in cui i fattori che rallentano la ripresa sono diversi e complessi e non vi sono ampi margini per politiche fiscali espansive o per investimenti supportati dalla spesa pubblica⁴.

A partire dal 2014 si sono registrati timidi segnali di ripresa sul mercato del lavoro italiano, almeno parzialmente confermati nel 2015: il tasso di disoccupazione è diminuito mentre è cresciuto il numero di occupati assunti con contratti a tempo indeterminato. Questi dati devono essere interpretati con la dovuta cautela: nonostante il recente miglioramento, sostenuto da un clima macroeconomico più disteso e da alcune riforme che si propongono l'obiettivo di rendere il mercato del lavoro più flessibile, le quote di occupati perse dal 2007 ad oggi sono ancora ampie mentre il tasso di disoccupazione, che si assesta sopra l'11%, rimane ben al di sopra dei livelli pre-crisi⁵.

In generale, l'inversione di tendenza è ancora debole e richiede un irrobustimento strutturale che consenta di recuperare il terreno perso sia in termini di PIL che di occupazione. In tale scenario, un aumento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro potrebbe rappresentare un fattore di crescita e sviluppo: un incremento del numero di donne occupate genererebbe effetti diretti sul reddito e sulla capacità di spesa delle famiglie (e conseguente aumento del PIL, del gettito fiscale e di quello previdenziale) ed effetti indiretti (aumento della domanda di servizi per la famiglia)⁶.

³ L'UE promuove l'adozione di politiche per la promozione dell'occupazione e della competitività del mercato del lavoro orientate secondo i principi della *flexicurity*: con questo termine si indica una strategia integrata per migliorare, contemporaneamente, la flessibilità e la sicurezza del mercato del lavoro. Essa mira a conciliare il bisogno di flessibilità dei datori di lavoro con il bisogno di sicurezza dei lavoratori, che richiedono la garanzia di non affrontare lunghi periodi di disoccupazione. La Comunicazione della Commissione Europea del 2007 *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security* definisce le quattro componenti fondamentali della *flexicurity*: (i) accordi contrattuali flessibili e affidabili; (ii) strategie di apprendimento permanente; (iii) politiche attive del lavoro efficaci; (iv) ammortizzatori sociali e altri moderni strumenti di sicurezza sociale. Per un approfondimento dell'argomento, si rimanda alla sezione dedicata sul sito della Commissione Employment, Social Affairs and Inclusion: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>.

⁴ Solo per citare alcuni tra i fattori di criticità dell'economia italiana e del sistema-Paese in generale, si può fare riferimento ai fenomeni legati alla pressione demografica; un rapporto deficit/PIL troppo alto, che lascia poco margine per politiche fiscali espansive; un sistema pensionistico difficilmente sostenibile nel medio-lungo periodo; un sistema produttivo che fa fatica a difendere le proprie quote di mercato e che sta incontrando numerose criticità a sviluppare settori ad alto valore aggiunto; una spesa pubblica che non soddisfa pienamente le esigenze delle imprese e dei cittadini; un sistema scolastico e formativo che risponde solo parzialmente alle esigenze del mercato del lavoro.

⁵ Secondo i dati ISTAT sul numero degli occupati e disoccupati, nel 2015 in Italia la disoccupazione ha registrato un calo del -8,1% (pari a -254mila persone in cerca di lavoro) e contemporaneamente è lievemente calata anche l'inattività (-0,1%, pari a -15mila persone inattive), mentre è cresciuta l'occupazione (+0,5%, pari a +109mila persone occupate). Il Report annuale sull'Eurozona redatto dal Fondo Monetario Internazionale e divulgato a giugno dello scorso anno ha riconosciuto i passi avanti fatti dall'Italia ma ha ribadito che senza un'accelerazione della crescita potrebbero occorrere persino venti anni per riportare il tasso di disoccupazione (che durante la crisi ha superato la soglia del 12%) ai livelli precedenti al 2008.

⁶ Per una stima dell'impatto dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro toscano si veda il rapporto *La condizione economica e lavorativa delle donne. Rapporto 2014* (IRPET, 2015a): nel box 4.1 vengono presentati i dati di una simulazione basata sull'aumento dell'occupazione femminile ai livelli dell'occupazione maschile in Toscana nel 2013, senza che avvenga una sostituzione tra uomini e donne.

In questo senso, l'effettivo impatto sull'occupazione femminile delle riforme attuate nel mercato del lavoro e nel welfare potranno essere valutati e compresi solo nel medio-lungo periodo. Da un lato l'aumento della flessibilità lavorativa può avvantaggiare le donne, tradizionalmente più disponibili ad accettare contratti part-time, riduzioni dell'orario lavorativo e modelli di *smart-working*. Al contempo, gli interventi volti a ridurre la spesa pubblica potrebbero generare un peggioramento delle condizioni di vita lavorativa nei settori caratterizzati da una marcata presenza femminile quali la sanità, l'istruzione e il pubblico impiego. Difatti, l'innalzamento dell'età pensionabile e un aumento delle privatizzazioni potrebbe portare ad una contrazione della domanda di lavoro e ad una limitazione del turn-over anche in quei settori che hanno sin qui goduto di una maggior tutela rispetto alle fluttuazioni del mercato e agli effetti della crisi.

In ultimo, occorre tener presente che la disponibilità delle donne ad entrare nel mercato del lavoro potrebbe essere negativamente influenzata da una privatizzazione dei servizi di welfare e di cura per i figli, se questo generasse un aumento dei costi o maggiori difficoltà nell'accedere a tali servizi.

1.2

Mercato del lavoro e occupazione femminile

Il percorso recessivo dell'economia italiana è stato caratterizzato da divergenze settoriali e territoriali, così come diverse sono state le dinamiche dell'occupazione maschile e femminile nel corso di questi anni (CNEL, 2014).

Durante la crisi sono andati persi circa un milione di posti di lavoro e i settori più colpiti sono l'edilizia (-400mila posti di lavoro) e l'industria manifatturiera in senso stretto, vale a dire settori in cui gli uomini sono più presenti rispetto alle donne.

Anche a livello territoriale gli effetti della crisi sono stati avvertiti con intensità differente e hanno accentuato le diseguaglianze interne di un sistema-Paese segnato da un divario competitivo tra Nord e Sud che appare sempre più marcato e difficilmente colmabile. Nel Mezzogiorno sono andati persi circa 600mila posti di lavoro (contro i 400mila del Centro Nord) ma soprattutto la diminuzione del PIL è stata pari quasi al doppio rispetto alle aree del Paese più industrializzate e avanzate. E proprio il Meridione presenta i dati più negativi in riferimento al tasso di occupazione femminile e di partecipazione lavorativa delle donne.

Sebbene a partire dal 2014 vi siano stati incoraggianti segnali di stabilizzazione del mercato del lavoro che hanno interessato quasi tutti i 28 Paesi dell'UE, l'Italia presenta indicatori di un miglioramento più contenuto se confrontato alla media europea (Tab. 1.1).

Tabella 1.1
TASSO DI OCCUPAZIONE E TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO PER GENERE,
IN ITALIA E IN EUROPA 28. 2014
Valori % (20-64 anni)

		Europa	Italia
Tasso di occupazione	Maschi	75,0	69,7
	Femmine	63,5	50,3
	TOTALE	69,2	59,9
Tasso di mancata partecipazione	Maschi	12,8	19,3
	Femmine	14,4	27,3
	TOTALE	13,5	22,9

Fonte: elaborazione IRPET su dati ISTAT-RCFL

Nel 2014 in Italia la quota di occupati in età compresa tra i 20 e i 64 anni è aumentata del +0,2% rispetto al 2013, per un livello complessivo dell'occupazione pari al 59,9% ancora distante dai valori pre-crisi (62,9% nel 2008). Nello stesso periodo, in Europa il tasso di occupazione è aumentato mediamente del +0,8%, ha quasi raggiunto i valori del 2008 e, per la componente femminile, l'ha quasi superato.

Come confermato dai dati presentati nel *Rapporto bes 2015* redatto da ISTAT e CNEL, l'Italia continua a caratterizzarsi per indicatori della partecipazione femminile al mercato del lavoro ancora molto negativi rispetto alla media europea: considerando la fascia di popolazione tra i 20 e i 64 anni, il divario tra il tasso d'occupazione femminile europeo e quello italiano è di 13,2 punti percentuali mentre il tasso di mancata partecipazione femminile in Italia è del 27,3% a fronte di una media europea inferiore al 15% (ISTAT-CNEL, 2015).

I dati ISTAT della Rilevazione Continua sulla Forze di Lavoro per l'anno 2013 confermano che in Italia esiste un problema di genere in riferimento alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, pur con le tradizionali differenze regionali che da sempre caratterizzano l'economia del nostro Paese (Tab. 1.2).

A livello nazionale la differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile è nell'ordine dei 20 punti percentuali; sono le regioni centro-meridionali a presentare la situazione più critica, con un tasso di occupazione femminile nel Mezzogiorno pari al 30,6%.

La Toscana presenta indicatori migliori rispetto alla media nazionale e in linea con le aree economicamente più robuste e avanzate del Paese: il tasso d'occupazione femminile è pari al 56,3% mentre il tasso di attività femminile è superiore anche alla media delle altre regioni del Nord Italia. In particolar modo, nel contesto toscano si rilevano tassi di occupazione per le donne laureate e diplomate migliori rispetto al dato medio nazionale: rispettivamente, nella nostra regione la percentuale di donne diplomate che lavorano è pari al 64,7% (a fronte di un dato su base nazionale pari al 54,2%) mentre il tasso di occupazione delle laureate sale al 74,4% (contro una media nazionale pari al 71,8%).

In effetti, la letteratura economico-sociale ha più volte sottolineato l'esistenza di una correlazione positiva tra occupazione femminile e livelli di *education*. In Toscana, questa tesi sembra trovare un'ulteriore conferma considerando il *gender gap* tra i tassi di occupazione in relazione al titolo di studio conseguito: il differenziale tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è di oltre 20 punti percentuali in riferimento ai livelli di *education* più bassi (scuola elementare e diploma di scuola media inferiore) ma si riduce a 12 punti considerando uomini e donne con diploma di scuola media superiore per arrivare ad una differenza di soli 6,6 punti percentuali se si confrontano i dati occupazionali dei laureati e laureate (dati ISTAT 2013).

Nonostante ciò, gli effetti della crisi sono comunque evidenti: il tasso di disoccupazione femminile è ancora oltre il 10% e il raggiungimento dell'obiettivo del 60% d'occupazione femminile previsto dagli obiettivi di Lisbona per il 2010 è andato disatteso.

Tabella 1.2
TASSI DI ATTIVITÀ, OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE IN TOSCANA E NELLE MACRO AREE ITALIANE. 2013
Valori % (15-64 anni)

	Attività		Occupazione		Disoccupazione	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
TOSCANA	77,3	62,7	71,3	56,3	7,5	10,1
Nord-ovest	77,4	62,6	70,8	56,6	8,4	9,5
Nord-est	78,0	62,5	72,8	56,7	6,5	9,3
Centro	75,7	59,6	68,3	52,4	9,6	12,0
Mezzogiorno	66,2	38,9	53,7	30,6	18,7	21,4
ITALIA	73,3	53,6	64,7	46,5	11,5	13,1

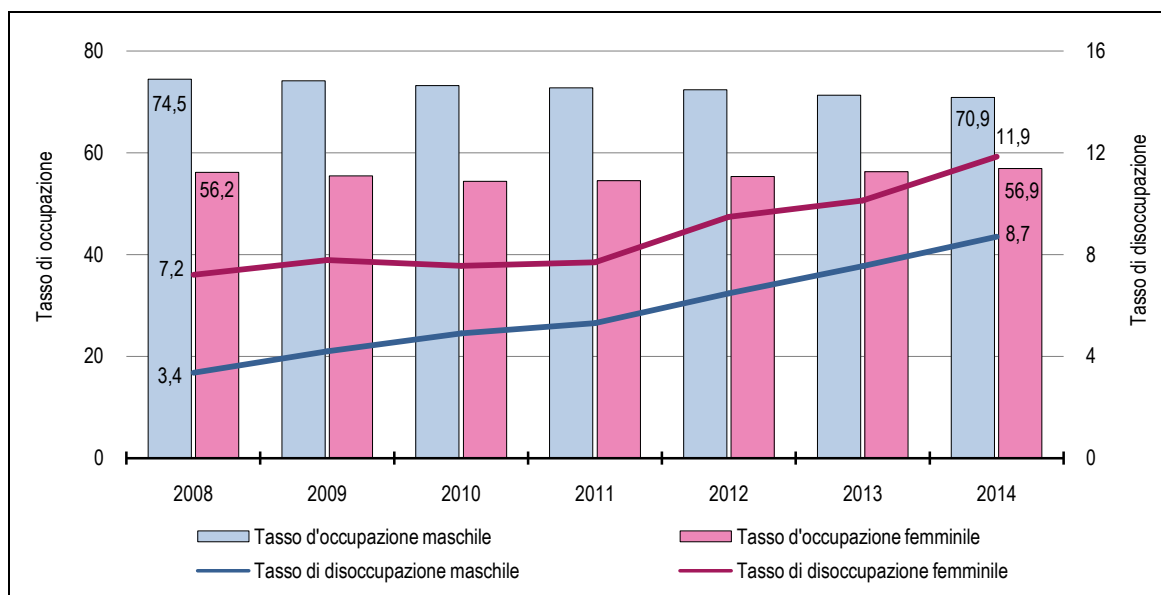
Fonte: elaborazione IRPET su dati ISTAT-RCFL

Approfondendo l'analisi della dinamica dei tassi occupazionali in Toscana, elementi interessanti emergono dalla serie storica presentata nel grafico 1.3. La crisi ha negativamente influenzato il ciclo occupazionale: già nel 2007 si è bruscamente interrotto un trend di crescita ventennale dell'occupazione femminile e a partire dal 2008 si registra un andamento del tasso di occupazione e del tasso di disoccupazione femminili coerenti con un mercato del lavoro in cui si vanno accumulando numerose criticità.

La crisi ha quindi determinato un aumento della disoccupazione maschile in un contesto nazionale già caratterizzato da un basso livello di occupazione, una quota di persone disponibili a lavorare ma poco attive nel cercarlo e un tasso di occupazione femminile tradizionalmente inferiore agli standard degli altri Paesi europei⁷.

In particolare, mentre il tasso di disoccupazione maschile ha avuto un trend di crescita abbastanza costante, la disoccupazione femminile dimostra un'iniziale tenuta e un'intensificarsi della crescita a partire dal biennio 2011-2013, in concomitanza del cosiddetto *double-dip* dell'economia italiana. Questo dato può imputarsi in parte a un'ulteriore contrazione della domanda di lavoro e in parte ad un incremento del tasso di attività femminile.

Grafico 1.3
TASSO DI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE PER GENERE IN TOSCANA. SERIE STORICA 2008-2014
Valori % (popolazione 15-64 anni)



Fonte: elaborazione IRPET su dati ISTAT-RCFL

Osservando il grafico, sembra che gli effetti recessivi della crisi economica abbiano avuto un impatto minore sulla componente femminile dell'occupazione. Infatti, mentre nel 2014 il tasso di occupazione femminile è tornato ai livelli del 2008 il tasso di occupazione maschile presenta ancora un gap di oltre 3 punti percentuali. Questo a fronte di un incremento nel numero di donne attive sul mercato del lavoro: considerando il periodo di crisi, il tasso di attività femminile è cresciuto di oltre 2 punti percentuali (Tab. 1.4).

⁷ Nel 2013 il divario era di 12 punti rispetto alla media UE27, ma arrivava a 20 punti se si consideravano solo le donne del Mezzogiorno (ISTAT-CNEL, 2014).

Tabella 1.4
TASSI DI ATTIVITÀ IN TOSCANA PER GENERE. SERIE STORICA 2007-2014
Valori % (15-64 anni)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Maschi	76,2	77,1	77,5	77,1	77,0	77,5	77,3	77,79
Femmine	59,3	60,6	60,2	58,9	59,2	61,2	62,7	64,69
TOTALE	67,7	68,8	68,7	67,9	68,0	69,2	69,9	71,16

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT – RCFL

I dati sin qui presentati sono indicativi di una miglior tenuta dell'occupazione femminile tra il 2007 e il 2014 che può essere spiegata facendo riferimento a tre fattori. Da un lato, i settori che presentano i maggiori tassi di femminilizzazione (servizi, istruzione, sanità, pubblico impiego) hanno risentito meno della crisi rispetto ai settori del manifatturiero e delle costruzioni, relativamente più esposti alle contrazioni che hanno caratterizzato il ciclo economico. Dall'altro lato, la maggior disponibilità delle donne ad accettare rapporti contrattuali flessibili o a tempo determinato sembrerebbe aver agevolato la permanenza o l'ingresso delle donne in un mercato del lavoro molto fragile e caratterizzato da numerosi e profondi processi di riorganizzazione aziendale volti al contenimento dei costi.

Infine, occorre tenere presente il cosiddetto “fenomeno del lavoratore aggiuntivo”: come già sostenuto nel rapporto sulla condizione lavorativa delle donne nelle medie e grandi aziende toscane che si riferiva al biennio 2010-2011 (IRPET, 2014) è verosimile affermare che anche in Toscana, in conseguenza di un mercato del lavoro sottoposto a forti tensioni, le donne abbiano incrementato il proprio ruolo di *breadwinner* per compensare una caduta del potere d'acquisto delle famiglie dovuta alla perdita di lavoro del partner⁸.

Un altro interessante elemento di riflessione riguarda la maggior propensione delle donne ad accettare forme di lavoro part-time, cui si è già accennato in precedenza. In Europa, i Paesi con una maggior diffusione del part-time sono quelli dell'area Centrale e Settentrionale, in cui la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'occupazione femminile sono più intense e solide: questo confermerebbe l'esistenza di una relazione positiva tra occupazione femminile e lavoro part-time. Allo stesso tempo, tale relazione presenta anche elementi di criticità, accentuati dalle conseguenze della crisi economica. Soprattutto in Italia, il clima macroeconomico negativo ha spinto le aziende ad adottare politiche di contenimento dei costi e strategie di *labour hoarding*⁹, che hanno determinato una crescita complessiva del part-time e un aumento della componente maschile nelle quote di lavoratori assunti con questa forma contrattuale. Infatti, se prima della crisi la maggior presenza femminile nel part-time era comunemente imputata alla volontà delle donne di ricorrere ad uno strumento che consentisse di conciliare le responsabilità domestiche e lavorative, negli ultimi anni sono aumentati i casi di part-time involontario, vale a dire i casi di donne (e uomini) che accettano lavori part-time (o a tempo determinato) perché non riescono a trovare impieghi a tempo pieno. Dal 2004 al 2013 l'incidenza del part-time involontario è quasi raddoppiata, passando dal 35,7% al 61,6% (ISTAT); il part-time involontario

⁸ Si parla del cosiddetto “fenomeno del lavoratore aggiuntivo”, per indicare quel fenomeno tipico dei periodi recessivi per cui, in un contesto di crisi e di impoverimento del reddito familiare, anche coloro che avevano scelto di uscire dal mercato del lavoro sono spinti a rientrarvi per poter far fronte alle necessità familiari (CNEL, 2012).

⁹ Il relativo maggiore utilizzo del “tempo-parziale” durante le recessioni fa parte delle più ampie strategie c.d. di “*labour hoarding*” messe in atto dalle imprese al fine di “tesoreggiare” il lavoro, ovvero mantenere la propria manodopera (o almeno parte rilevante di essa) anche a fronte di cadute della produzione per evitare i (complessivi) costi di *recruitment* al momento della ripresa. In generale, il *labour hoarding* si concretizza attraverso diverse (e talvolta complementari) strategie aziendali che vanno dalla riduzione delle ore-lavorate, al ricorso alla CIG e all'utilizzo del part-time (spesso di tipo “involontario”). Col *labour hoarding* si accettano così perdite di produttività e cali dei margini di profitto; di conseguenza non è una strategia aziendale che può avere un respiro di lungo-periodo.

è più diffuso tra gli uomini (71,5% degli occupati part-time) ma raggiunge livelli molto elevati anche tra le donne (58,1%).

Complessivamente, durante la crisi si assiste a una crescita dell'incidenza dell'occupazione a tempo parziale, che in Italia aumenta di quasi 5 punti percentuali attestandosi al 18,4% del totale nel 2014. Anche in Toscana è possibile riscontrare la stessa dinamica di medio-periodo, sebbene la crescita sia stata un po' meno intensa: infatti, i dati regionali evidenziano un'incidenza dell'occupazione part-time sul totale che passa dal 14,5% (2007) al 17,8% (2014). Inoltre, l'analisi di genere riferita alle posizioni lavorative part-time evidenzia la netta prevalenza della componente femminile nell'utilizzo di questa fattispecie contrattuale di lavoro: su base nazionale gli occupati parziali di sesso femminile rappresentano circa il 75% del totale durante il periodo 2007-2014. Anche in Toscana, ma su livelli più marcati, l'occupazione femminile si concentra prevalentemente nelle quote di forza lavoro assunta con contratti part-time, come dimostra un tasso di femminilizzazione del lavoro part-time pari al 75,7% (dati 2014). Tuttavia, come già sottolineato in precedenza, durante la crisi è calata – sia su base nazionale che regionale – l'incidenza del part-time femminile a vantaggio di quello maschile. In ogni caso, tra il 2007 e il 2014, ad una flessione dell'incidenza della quota femminile sui contratti part-time, si accompagna un aumento in valore assoluto tanto delle posizioni a tempo-parziale maschili quanto di quelle femminili. Considerando la tendenza di medio-periodo, quindi, la complessiva crescita di queste forme contrattuali è soprattutto ascrivibile alla componente maschile che nel periodo considerato presenta una crescita di circa il 60% tanto in Italia quanto in Toscana.

Tabella 1.5
INCIDENZA DELL'OCCUPAZIONE PART-TIME PER GENERE IN TOSCANA E IN ITALIA. SERIE STORICA 2007-2014
Valori %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Part-time Italia	13,6	14,3	14,3	15,0	15,4	17,0	17,9	18,4
Part-time Toscana	14,5	15,8	16,2	16,7	16,9	17,5	17,4	17,8
Tasso di femminilizzazione part-time – Italia	78,1	77,9	78,7	78,3	77,5	75,5	74,3	73,5
Tasso di femminilizzazione part-time – Toscana	81,8	81,4	80,8	80,4	77,3	76,6	78,3	75,7

Fonte: elaborazione IRPET su dati IRPET, ISTAT e Ministero del Lavoro

Se la femminilizzazione del lavoro part-time è uno dei principali aspetti che connotano l'occupazione femminile, altro elemento di rilievo è rappresentato dai fenomeni di segregazione orizzontale per cui le donne tendono ad inserirsi in maniera prevalente all'interno di alcuni settori mentre risultano decisamente sottorappresentate in altri.

Tanto in Toscana quanto in Italia, le donne operano prevalentemente all'interno del settore dei servizi: nella nostra regione, il terziario assorbe l'83% delle occupate, mentre il 15,4% lavora nell'industria e solo l'1,7 nell'agricoltura (Tab. 1.6).

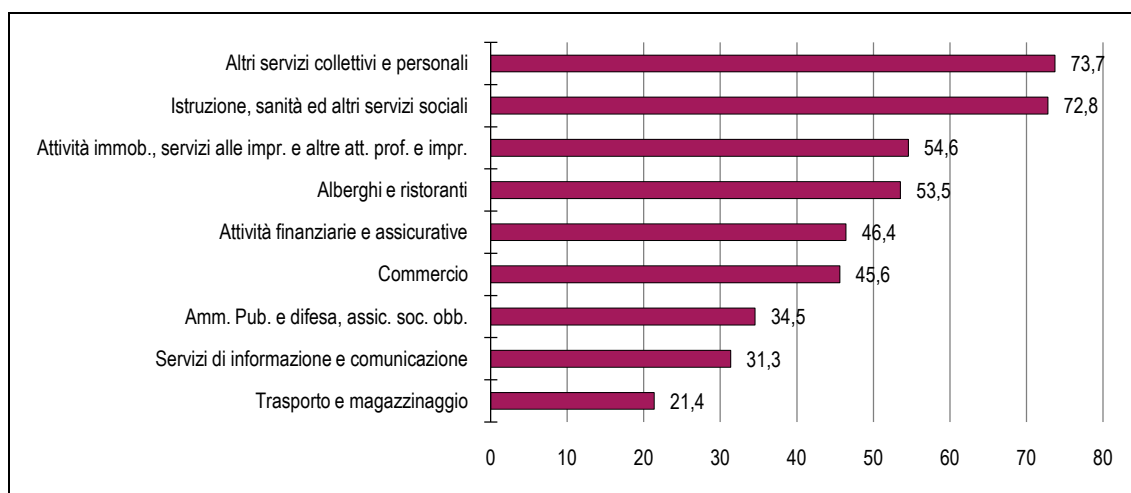
Tabella 1.6
OCCUPATI, PER GENERE, IN TOSCANA E IN ITALIA, DISTRIBUZIONE PER SETTORE PRODUTTIVO. 2013
Valori %

Settore	Toscana			Italia		
	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3,3	1,7	30,6	3,7	2,1	30,7
Industria	39,5	15,4	25,8	39,5	14,9	22,8
Servizi	57,1	83,0	56,4	56,8	83,0	53,4

Fonte: elaborazione IRPET su dati ISTAT-RCFL

I dati sul tasso di femminilizzazione confermano il carattere prevalentemente femminile delle attività di servizi, in particolar modo in riferimento ai settori altri servizi collettivi e personali, istruzione, sanità ed altri servizi sociali, attività immobiliari e servizi alle imprese, alberghi e ristorazione (Graf. 1.7).

Grafico 1.7
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE NEL SETTORE SERVIZI IN TOSCANA. 2013
Valori %



Fonte: elaborazione IRPET su dati ISTAT-RCFL

Concentrando l'attenzione sui dati ISTAT che si riferiscono alle aziende toscane di maggiori dimensioni e più strutturate, vale a dire le imprese con almeno 50 dipendenti, si rileva un tasso medio di femminilizzazione pari al 44,7% (Tab. 1.8). Come prevedibile, anche in questa tipologia di aziende le donne sono sottorappresentate nell'agricoltura (t.f. = 13,4%), nell'industria in senso stretto (27,9%) e nelle costruzioni (17%) mentre rappresentano la componente prevalente nel settore istruzione, sanità e altri servizi sociali (68,4%), in alberghi e ristoranti (67,1%), nel commercio (49,8%) e nelle aziende che si occupano di attività immobiliari e servizi alle imprese (48,5%).

Tabella 1.8
OCCUPATI, PER GENERE, NELLA MEDIA E GRANDE IMPRESA IN TOSCANA. DISTRIBUZIONE PER SETTORE PRODUTTIVO. 2013
Valori %

Settore	Distribuzione		Tasso di femminilizzazione
	Uomini	Donne	
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,7	0,3	13,4
Industria in senso stretto	36,2	17,4	27,9
Costruzioni	2,5	0,6	17,0
Commercio	5,4	6,6	49,8
Alberghi e ristoranti	1,1	2,7	67,1
Trasporto e magazzinaggio	8,7	3,7	25,8
Servizi di informazione e comunicazione	2,2	1,8	39,8
Attività finanziarie e assicurative	2,2	2,3	46,4
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	6,1	7,1	48,5
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	16,4	13,4	39,7
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	16,2	43,3	68,4
Altri servizi collettivi e personali	1,3	0,7	31,0
TOTALE	100,0	100,0	44,7

Fonte: elaborazione IRPET su dati ISTAT-RCFL

Se spostiamo invece l'attenzione sui flussi di lavoro, i dati del SIL ci offrono alcuni elementi di riflessione sia in riferimento agli avviamenti e alle cessazioni dei contratti di lavoro (Tab. 1.9) che alle trasformazioni contrattuali (Tab. 1.10). Le donne sono più interessate degli uomini dagli avviamenti di contratti a tempo determinato, di lavoro flessibile e di altre forme di lavoro, mentre sono meno coinvolte nei flussi riferibili ai contratti a tempo indeterminato. Peraltro, sono proprio i contratti a tempo indeterminato a far segnare le contrazioni più ampie nel corso del 2013, con un saldo negativo di oltre 7.000 contratti. In diminuzione anche i contratti di lavoro flessibile, mentre crescono i contratti a tempo determinato e le altre forme di rapporto di lavoro. Complessivamente, nel 2013 il saldo tra avviamenti e cessazioni è negativo, a dimostrazione di un mercato del lavoro toscano ancora debole (Graf. 1.11).

Tabella 1.9
AVVIAMENTI E CESSAZIONI DI RAPPORTI DI LAVORO IN TOSCANA, PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE. 2013

Contratto	Avviamenti			Cessazioni		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Tempo indeterminato	36.614	44.275	80.889	-52.262	-63.974	-116.236
Tempo determinato	182.637	168.398	351.035	-72.488	-155.401	-327.889
Lavoro flessibile	89.831	85.637	175.468	-92.314	-87.076	-179.390
Altri contatti	46.925	23.511	70.436	-41.965	-18.936	-60.901
TOTALE	356.007	321.821	677.828	-359.029	-325.387	-684.416

N.B. Lavoro flessibile: somministrazione, interinale, parasubordinato. Altri contratti: apprendistato, esperienza, domestico.

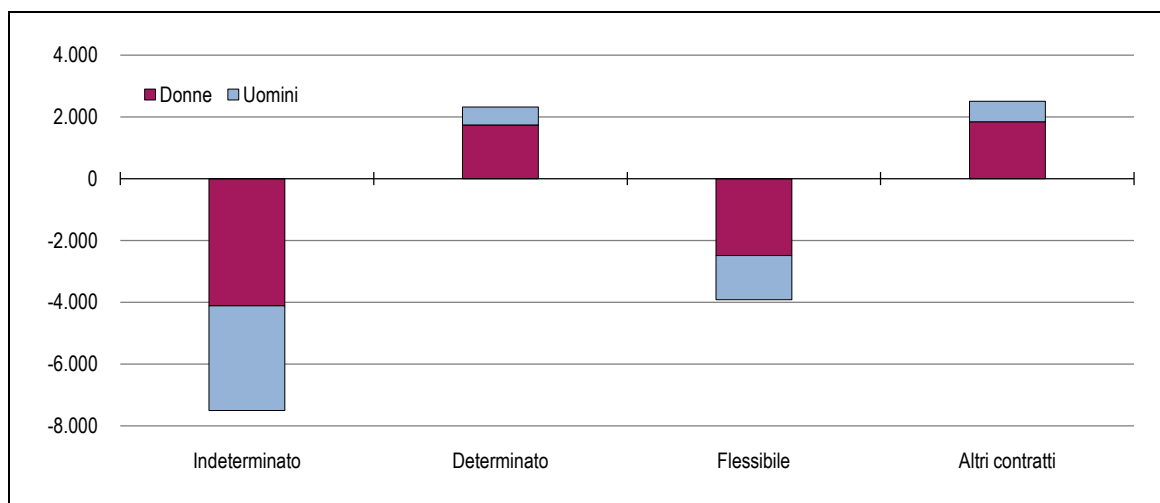
Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL

Tabella 1.10
TRASFORMAZIONI DI FORME CONTRATTUALI IN TOSCANA. 2013

Contratto	Donne	Uomini	TOTALE
Trasformazioni verso il contratto a tempo indeterminato, di cui:	11.530	16.319	27.849
<i>dal contratto di apprendistato</i>	3.119	3.905	7.024
<i>dal contratto a tempo determinato</i>	8.411	12.414	20.825

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL

Grafico 1.11
SALDO AVVIAMENTI, CESSAZIONI E TRASFORMAZIONI DI RAPPORTI DI LAVORO IN TOSCANA, PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE. 2013

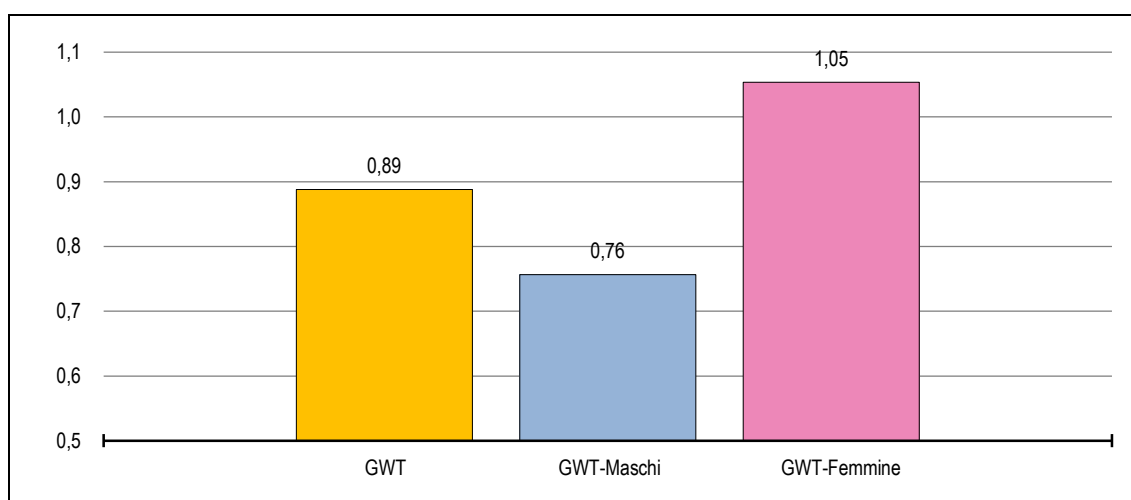


N.B. Lavoro flessibile: somministrazione, interinale, parasubordinato. Altri contratti: apprendistato, esperienza, domestico.

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL

È possibile approfondire l'analisi sulla mobilità del lavoro considerando il tasso di rotazione (*Gross Worker Turnover*, GWT), che rappresenta uno dei principali indicatori di questo fenomeno¹⁰. Sotto questo punto di vista la fotografia scattata sul mercato del lavoro nel corso del 2013 restituisce un quadro abbastanza coerente se confrontiamo i dati toscani con quelli regionali. Senza entrare troppo nel dettaglio della costruzione dell'indicatore occorre però evidenziare che il GWT-Toscana si colloca su valori di poco inferiori al 90%, evidenziando quindi un discreto livello di mobilità e di turnover all'interno del mercato del lavoro. In effetti, tanto su base regionale che nazionale è da segnalare che l'analisi di dettaglio con riferimento al GWT toscano evidenzia invece una differente composizione di genere: in Toscana, almeno nel 2013, il GWT femminile è pari al 105% mentre il GWT maschile si ferma al 76% (Graf. 1.12). La dicotomia rilevata su base regionale è del resto coerente con i dati relativi al GWT nazionale. Ciò, seppur al netto della parzialità del singolo dato annuale, sembrerebbe evidenziare come l'accresciuto livello di rotazione all'interno del mercato del lavoro toscano (e nazionale) sia maggiormente imputabile alla componente femminile.

Grafico 1.12
GROSS WORKER TURNOVER. 2013



Fonte: elaborazione IRPET su dati IRPET, ISTAT e Ministero del Lavoro

¹⁰ “L’inizio o la fine di un rapporto di lavoro costituiscono gli “eventi elementari” della mobilità e vengono misurati rispettivamente con il tasso di associazione e il tasso di separazione. Queste misure compongono a loro volta l’indice di rotazione (GWT), che rappresenta l’indicatore sintetico più usato in letteratura come misura aggregata di mobilità dei mercati. Solitamente l’arco temporale di riferimento è l’anno solare e il denominatore degli indici corrisponde ad una misura dei lavoratori presenti sul mercato, ovvero lo stock degli occupati oppure il totale dei lavoratori che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro nell’anno (pur non essendo presenti all’inizio – o alla fine – del periodo)” (IRPET, 2010, p. 228).

2. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE: IL CONTESTO DELLE MEDIE E GRANDI AZIENDE TOSCANE

2.1 La presenza femminile nelle medie e grandi imprese

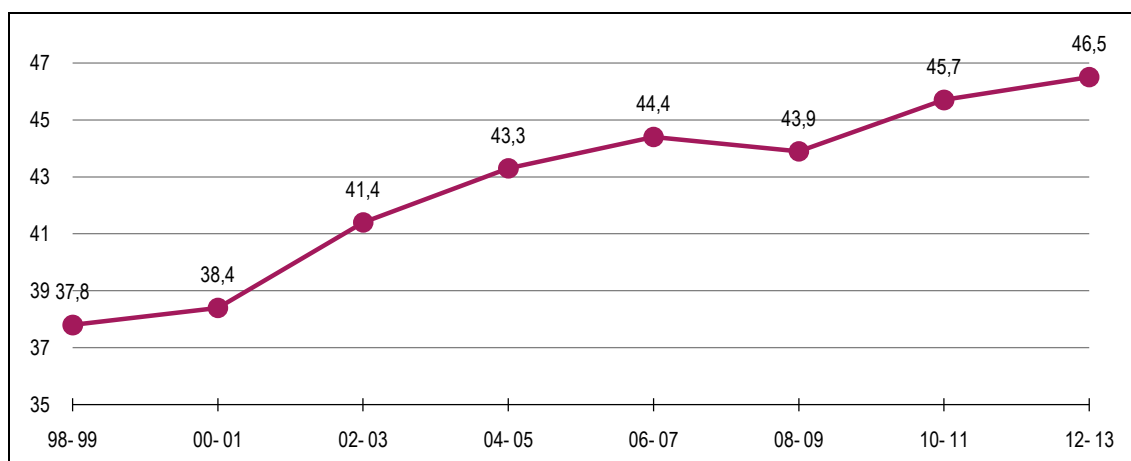
In base a quanto previsto dalla Legge 125 del 1991, le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza minima biennale, un rapporto sulla situazione professionale del personale maschile e femminile. I dati che andiamo a presentare e commentare in questo capitolo si riferiscono all'indagine sulla situazione occupazionale nelle medie e grandi aziende toscane nel biennio 2012-2013; le elaborazioni condotte consentono di approfondire l'analisi sulle specificità dell'occupazione femminile all'interno delle aziende che hanno unità produttive con almeno 100 addetti con sede in Toscana.

Nonostante il contesto toscano sia tradizionalmente caratterizzato da una prevalenza della piccola impresa, l'indagine condotta su imprese più grandi e con un'organizzazione interna più delineata consente di osservare alcuni caratteri dell'occupazione femminile e di rilevare forme di discriminazione che in realtà più piccole e destrutturate possono acquisire connotazioni più sfumate e difficilmente rilevabili.

In linea generale, sin dai due primi grafici che andiamo a presentare emerge che anche nelle medio-grandi aziende toscane si ripropongono gli aspetti maggiormente caratteristici dell'occupazione femminile e del mercato del lavoro che caratterizzano il contesto nazionale e regionale: una sottorappresentazione delle donne rispetto agli uomini e una minor presenza nel mondo delle aziende private.

Alla fine del 2013 il tasso di femminilizzazione dei dipendenti nel campione d'impresе che hanno risposto al questionario fornendo dati utilizzabili ai fini dell'indagine è pari al 46,5% (Graf. 2.1): dopo una flessione in corrispondenza del primo biennio della crisi economica, la presenza delle donne tra il totale degli occupati sembrerebbe quindi aver ripreso a crescere, seppur con un incremento meno accentuato rispetto ai primi anni del millennio.

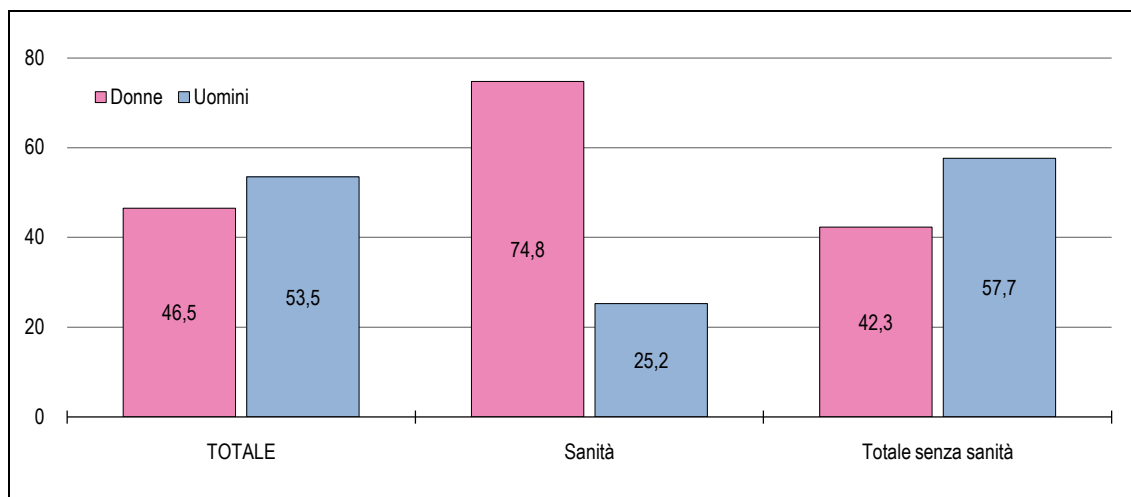
Grafico 2.1
INCIDENZA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE IMPRESE MEDIO-GRANDI
Valori %



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

Se si escludono i dati che si riferiscono al settore Sanità, dove circa il 75% del personale è di sesso femminile, il tasso di femminilizzazione del personale delle medie e grandi aziende toscane scende al 42,3% (Graf. 2.2).

Grafico 2.2
DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI PER GENERE NELLE IMPRESE MEDIO-GRANDI. 2013
Valori %



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

Il paragrafo successivo si concentrerà sui fenomeni di segregazione orizzontale, mentre nel terzo e nel quarto paragrafo sono presentati i dati che si riferiscono alle posizioni professionali, alle tipologie contrattuali e ai flussi di entrata e uscita. L'ultimo paragrafo di questo capitolo è dedicato alla formazione.

2.2

Caratteristiche dell'occupazione: distribuzione settoriale

Sulla distribuzione delle donne per settore di attività economica influiscono non solo la natura dei compiti e delle mansioni associate ad una determinata occupazione, ma anche le modalità contrattuali che regolano la prestazione lavorativa. La necessità di trovare soluzioni di conciliazione casa/lavoro può precludere l'accesso a settori che richiedono un maggior impegno fisico o d'orario.

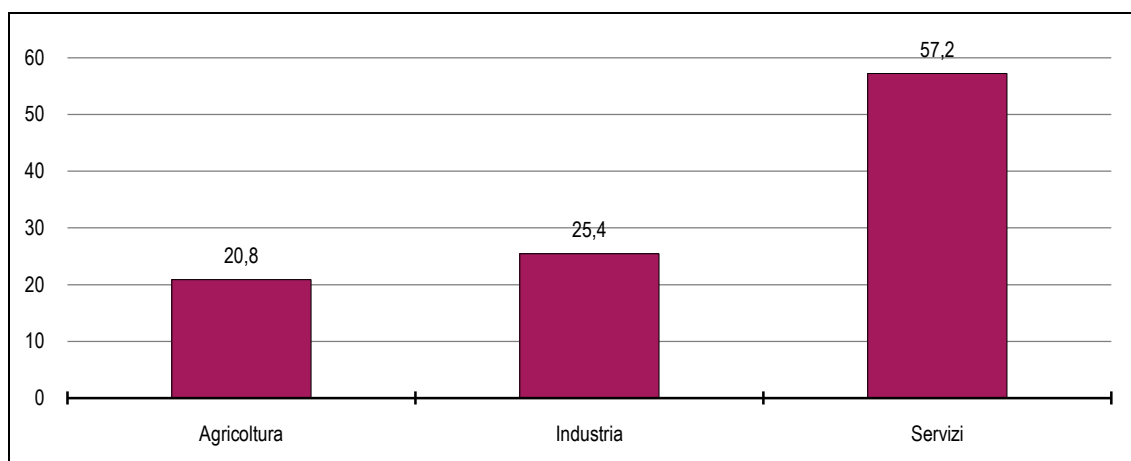
Da un lato, sono i datori di lavoro e i selezionatori del personale a nutrire diffidenza verso l'inserimento delle donne in particolari settori. Dall'altro lato, sono le donne stesse a intraprendere percorsi formativi e a ricercare un'occupazione che risponda all'immagine sociale in cui esse stesse si riconoscono o che, semplicemente, offra loro maggiori opportunità di conciliare l'impegno lavorativo con gli impegni domestici. Tali dinamiche sociali spingono le donne a ricercare una propria collocazione lavorativa prevalentemente nel settore dei servizi, dove il tasso di femminilizzazione supera il 57% (Graf. 2.3).

Il concetto di "segregazione orizzontale" indica un complesso fenomeno sociale che determina la concentrazione delle donne in un ristretto numero di occupazioni, cui sono spesso associati bassi livelli retributivi, qualifiche poco elevate e limitate possibilità di carriera. Secondo le teorie della segregazione orizzontale, le donne non si distribuiscono in modo uniforme nei di-

versi settori d'attività ma si concentrano in alcuni ambiti e tendono a ricoprire particolari occupazioni riconducibili a stereotipi sociali che si fondano sulla distribuzione dei ruoli all'interno della famiglia e sulla presunta "predisposizione naturale" delle donne ad adempiere a servizi di cura o di organizzazione domestica.

Occorre comunque tener presente che la cosiddetta "segregazione orizzontale" non ha solo risvolti negativi: proprio la maggior presenza delle donne in settori che hanno risentito meno negativamente della crisi economica rispetto ad alcuni comparti del manifatturiero ha permesso una miglior tenuta dell'occupazione femminile in questi anni di recessione. In secondo luogo, sono state proprio l'espansione di attività di servizio e del pubblico impiego caratterizzate da un elevato tasso di femminilizzazione a favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro negli ultimi venti anni. Infine, non bisogna dimenticare che alcuni comparti caratterizzati da una maggior presenza di addetti di genere maschile non sono considerati attraenti dalla forza lavoro femminile né offrono condizioni lavorative particolarmente vantaggiose: si pensi all'edilizia o a particolari comparti dell'industria e dell'agricoltura.

Grafico 2.3
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE NEI MACRO SETTORI ECONOMICI. 2013
Valori %



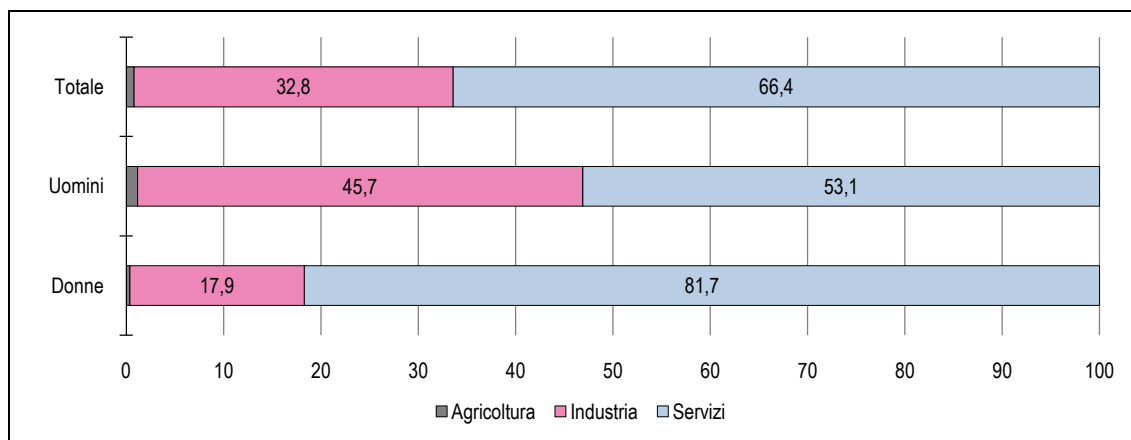
Fonte: elaborazioni su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio-grandi*

La connotazione "di servizio" dell'occupazione femminile emerge in maniera ancor più evidente se si confrontano la distribuzione di occupate ed occupati per macro-settore produttivo: mentre tra gli uomini, pur confermandosi una maggior incidenza del settore terziario, vi è il 45,7% degli occupati che lavorano nell'industria, la distribuzione delle occupate femminili è nettamente più sbilanciata verso i servizi, che assorbono l'81,7% delle addette (Graf. 2.4).

Fenomeni di segregazione orizzontale si manifestano all'interno degli stessi macro-settori¹¹. In generale, le donne continuano ad essere maggiormente presenti sia in settori riconducibili alle attività di cura della persona e della casa che nella tradizionale organizzazione dei ruoli domestici sono competenza delle mogli/madri, sia in comparti produttivi in cui vengono valorizzate capacità e attitudini che per convenzione sociale e tradizione sono attribuite in misura maggiore alle donne che agli uomini (ad es. comparto moda, istruzione, servizi amministrativi).

¹¹ Si è deciso di non presentare i dati relativi al settore agricoltura perché quantitativamente poco rilevanti.

Grafico 2.4
DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI NEI MACRO SETTORI ECONOMICI, TOTALE E PER GENERE. 2013
Valori %



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

Nell'industria si rileva una concentrazione delle donne nei settori pelle-calzature, tessile e alimentare (Tab. 2.5). Nei servizi si conferma la maggior femminilizzazione dei settori riconducibili all'ambito del pubblico impiego (istruzione, sanità, pubblica amministrazione) (Tab. 2.6).

Il coefficiente di rappresentazione femminile per settore di attività¹² (Graf. 2.7) fornisce un indicatore di sintesi di quanto detto sino a qui. Nell'istruzione le donne sono presenti in misura quasi doppia rispetto alla media dei settori, mentre risultano particolarmente sotto-rappresentate in alcuni settori dell'industria, quali le costruzioni, l'energetico, la carta e la lavorazione di minerali non metalliferi.

Tabella 2.5
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE NEI COMPARTI DEL SETTORE INDUSTRIALE. 2013
Valori %

Comparto	Tasso di femminilizzazione
Pelle-calzature	54,0
Tessile-abbigliamento	51,9
Alimentare	36,7
Chimica, gomma, plastica	31,2
Altre industrie manifatturiere	27,6
Metallurgia e prodotti in metallo	26,2
Mezzi di trasporto	25,5
Meccanica	22,2
Elettrico-elettronico	20,6
Costruzioni	18,4
Energia, gas e acqua	17,4
Carta, stampa, editoria	12,8
Prodotti di minerali non metalliferi	11,9
TOTALE INDUSTRIA	25,4

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

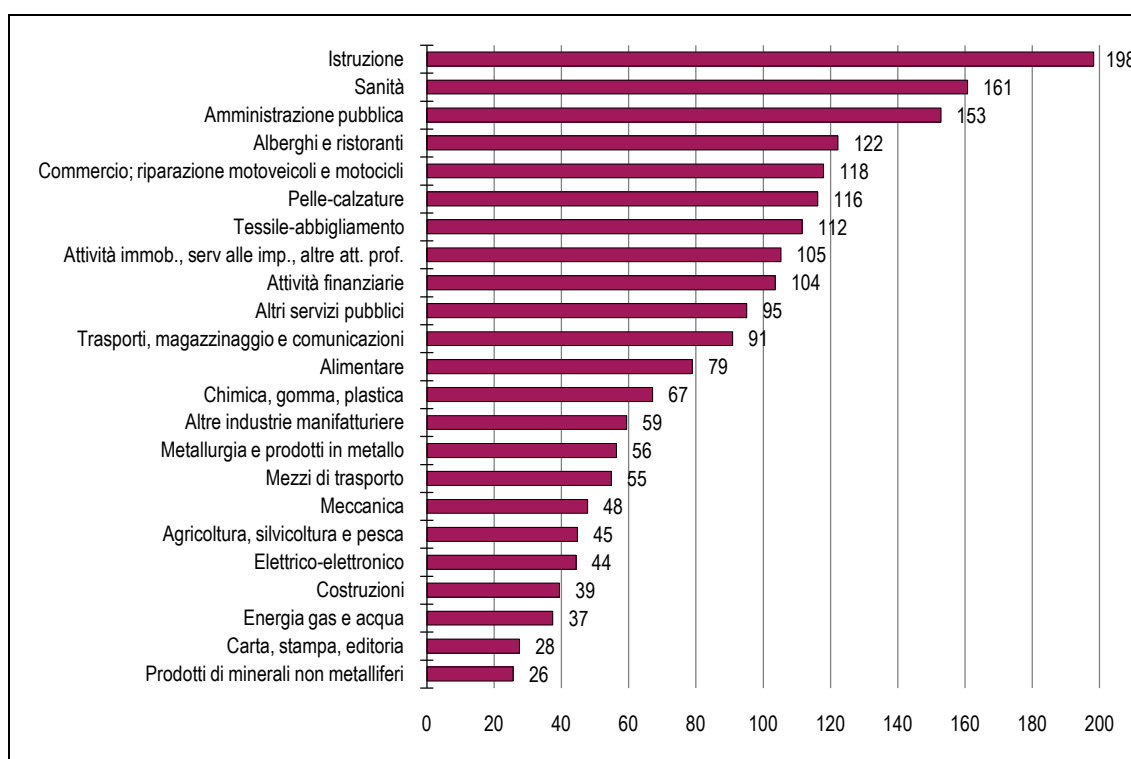
¹² Il coefficiente di rappresentazione femminile è calcolato come rapporto tra la quota di donne presenti in un determinato settore e la quota di donne occupate nella totalità dei settori. Un indice pari a 100 indica che il settore è caratterizzato da una percentuale di donne uguale a quella media dell'economia; un indice inferiore o superiore a 100 evidenzia, rispettivamente, una sotto o sovra-rappresentazione delle donne nel settore rispetto al totale.

Tabella 2.6
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE NEI COMPARTI DEL SETTORE DEI SERVIZI. 2013
Valori %

Comparto	Tasso di femminilizzazione
Istruzione	92,2
Sanità	74,8
Amministrazione pubblica	71,1
Alberghi e ristoranti	56,9
Commercio; riparazione motoveicoli e motocicli	54,9
Attività immobiliari, servizi alle imprese, altre attività professionali	48,9
Attività finanziarie	48,2
Altri servizi pubblici	44,2
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	42,3
TOTALE SERVIZI	57,2

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

Grafico 2.7
COEFFICIENTE DI RAPPRESENTAZIONE FEMMINILE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. 2013



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

2.3 Occupazione femminile e categorie professionali

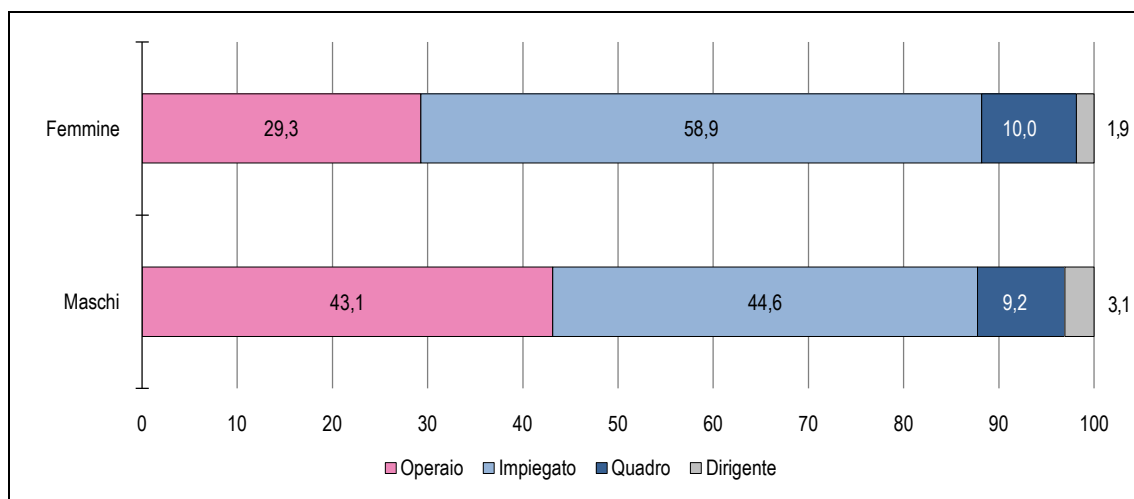
Anche l'analisi dei dati relativi alla distribuzione degli occupati in base alle categorie professionali ripropone elementi di differenziazione tra genere maschile e femminile.

Dal grafico 2.8 si evince che la maggioranza degli addetti delle medie e grandi imprese toscane è assorbita nelle due categorie di livello inferiore (operai e impiegati) in cui confluiscono l'88,2% delle donne e l'87,7% degli uomini. Mentre tra gli uomini si rileva un distribuzione

omogenea tra operai e impiegati, le donne ricoprono prevalentemente la mansione di impiegate (58,9% delle occupate).

Considerando invece i due livelli più alti, le categorie quadri e dirigenti raccolgono complessivamente il 12,4% degli uomini e l'11,9% delle donne, ma solo l'1,9% delle occupate raggiunge la qualifica di dirigente (mentre la quota maschile si assesta al 3,1%).

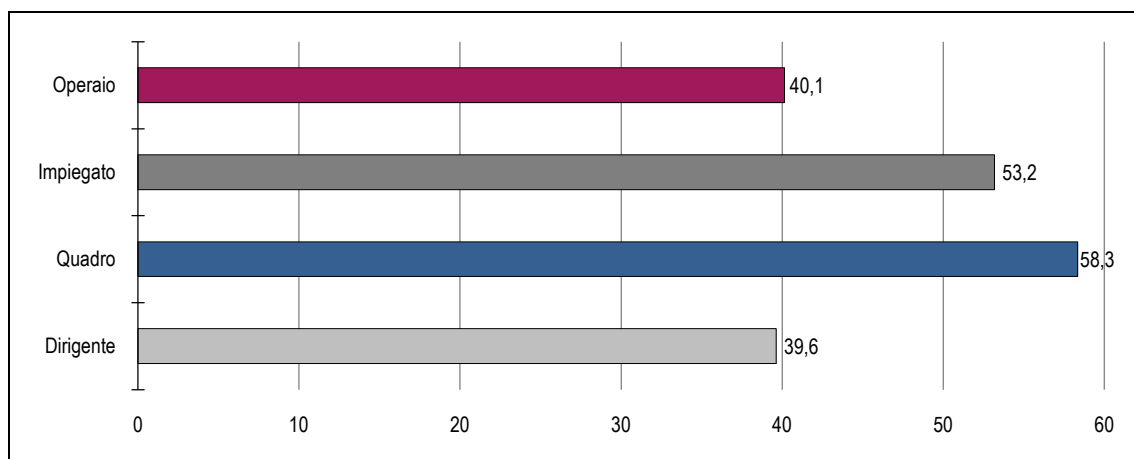
Grafico 2.8
DISTRIBUZIONE DI UOMINI E DONNE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2013
Valori %



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

I tassi di femminilizzazione per categoria professionale sono indicativi delle difficoltà incontrate dalle donne nel raggiungere il livello più alto della scala gerarchica aziendale: considerando l'incidenza della componente femminile in ciascuna categoria professionale, le donne rappresentano il 53,2% degli impiegati e il 58,3% dei quadri, ma sono solo il 39,6% dei dirigenti (Graf. 2.9).

Grafico 2.9
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2013
Valori %



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

Se il basso tasso di femminilizzazione per la categoria operi (40,1%) si spiega con una minor presenza femminile nell'industria, il dato sui dirigenti è indicativo di perduranti fenomeni di *gender gap* che vengono definiti con il termine "segregazione verticale".

La segregazione verticale indica infatti la concentrazione di una categoria svantaggiata di lavoratori (nella fattispecie, le donne) nei livelli gerarchici inferiori; questo fenomeno è imputabile a forme di organizzazione aziendale e modelli di governance interna che tendono a riproporre forme di discriminazioni di genere e limitano l'accesso delle donne alle posizioni di vertice cui sono associati migliori condizioni retributive e maggiori poteri decisionali¹³.

Le tabelle successive aiutano a cogliere meglio l'intensità della segregazione verticale in ciascun settore produttivo¹⁴. Nell'industria, dove il tasso di femminilizzazione sul totale degli addetti è pari al 25,4%, il fenomeno di *glass ceiling* è piuttosto intenso e diffuso: l'incidenza dei dirigenti femminili sul totale dei dirigenti è del 14,1%, ma sono comunque deboli anche i tassi che si riferiscono alle altre categorie professionali (Tab. 2.10).

Tabella 2.10
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER SETTORE E CATEGORIA PROFESSIONALE, COMPARTO INDUSTRIALE. 2013
Valori %

Settore	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	TOTALE
Alimentare	6,2	15,9	48,1	36,4	36,7
Carta, stampa, editoria	7,0	18,3	41,2	2,1	12,8
Chimica, gomma, plastica	18,0	34,3	39,9	16,5	31,2
Elettrico-elettronico	9,6	15,8	23,9	15,7	20,6
Meccanica	13,3	17,1	24,5	24,9	22,2
Metallurgia e prodotti in metallo	0,0	10,5	26,8	24,8	26,2
Mezzi di trasporto	8,6	13,0	26,5	36,2	25,5
Pelle-calzature	26,9	54,1	55,8	46,0	54,0
Prodotti di minerali non metalliferi	1,8	25,8	20,9	145,8	11,9
Tessile-abbigliamento	36,2	45,5	62,8	28,4	51,9
Altre industrie manifatturiere	0,0	35,0	49,0	20,9	27,6
Energia gas e acqua	10,0	19,1	29,7	1,1	17,4
Costruzioni	0,0	17,9	38,6	10,0	18,4
TOTALE INDUSTRIA	14,1	24,3	35,3	25,3	25,4

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

Entrando nel dettaglio del singolo settore, solo i comparti tessile-abbigliamento, pelle-calzature e chimica, gomma e plastica mostrano tassi di femminilizzazione nelle categorie apicali più alti della media del comparto industriale, ma si tratta comunque di tassi inferiori alla media dell'economia regionale (39,6%).

Nei servizi gli effetti della discriminazione verticale sembrano meno intensi, in virtù di una presenza femminile nel complesso più consistente (Tab. 2.11). Il settore terziario presenta infatti tassi di femminilizzazione superiori alla media dell'economia regionale in riferimento a ciascuna delle quattro categorie professionali: le donne sono il 49,1% degli operai, il 65,9% dei quadri e il 59,6% degli impiegati. Scorrendo i singoli settori, si nota che le quote più elevate di operai si hanno nei comparti che presentano un tasso di femminilizzazione complessivo più alto (istruzione, sanità, amministrazione pubblica, alberghi ristoranti). In riferimento alle impiegate, la situazione è più omogenea con tassi superiori al 50% in ogni settore e punte del 77,2% nell'amministrazione pubblica e del 79,9% nella sanità.

¹³ La letteratura economica parla di *glass ceiling* (soffitto di cristallo) per indicare l'esistenza di barriere invisibili che ostacolano i percorsi di carriera delle donne e l'accesso alle posizioni apicali (Bevilacqua e Franco, 2004; Rosti, 2006).

¹⁴ Considerato il ridotto numero di addetti del campione di aziende, l'analisi sul settore agricoltura è stata volutamente tralasciata.

Tabella 2.11
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER SETTORE E CATEGORIA PROFESSIONALE, COMPARTO SERVIZI. 2013
Valori %

Settore	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	TOTALE
Alberghi e ristoranti	0,0	39,4	52,8	49,9	56,9
Altri servizi pubblici	15,2	18,8	60,7	45,3	44,2
Amministrazione pubblica	49,4	75,7	77,2	78,2	71,1
Attività finanziarie	4,2	29,8	55,9	33,0	48,2
Attività immob., serv alle impr., altre att. prof.	10,6	28,6	52,0	50,7	48,9
Commercio; riparazione motoveicoli-motocicli	18,0	21,8	58,6	47,8	54,9
Istruzione	0,0	54,5	90,7	94,1	92,2
Sanità	46,7	76,5	75,5	79,9	74,8
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	15,7	43,8	54,0	34,9	42,3
TOTALE SERVIZI	44,8	65,9	59,5	49,1	57,2

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

Meno lineare la distribuzione dei quadri, dove spiccano le performance dei due settori a forte connotazione femminile (amministrazione pubblica e sanità) ma si rilevano anche indici sotto al 30% nel commercio, nei servizi alle imprese e altre attività professionali, negli altri servizi e nelle attività finanziarie.

Il dato sui dirigenti suggerisce una lettura prudente: se è confortante rilevare che la media delle dirigenti donne nei servizi è pari al 44,8% (a fronte di un dato medio dell'economia regionale pari al 39,6%), non si può non tener conto che anche nei settori in cui la componente femminile della forza lavoro è nettamente più numerosa rispetto agli addetti maschili (pubblica amministrazione e sanità, in particolare) il tasso di femminilizzazione dei dirigenti risulta comunque inferiore al 50%¹⁵.

Questi dati inducono a pensare che anche nei servizi, seppur in misura minore rispetto all'industria, persistono fenomeni di discriminazione di genere che determinano differenti possibilità di accesso alle cariche di vertice in base al sesso. L'indice di discriminazione nell'accesso alle cariche dirigenziali¹⁶ conferma l'esistenza di un *gender gap* ancora rilevante: l'indice di discriminazione medio dell'economia regionale è pari al -36,2%, e peggiora ulteriormente se depuriamo i dati eliminando il settore sanità (in cui, in fase di rilevazione, i medici vengono direttamente considerati a livello di dirigente).

Considerando le aziende in base al proprio macrosettore d'attività, l'industria presenta un indice di discriminazione più elevato rispetto ai servizi (Tab. 2.12).

Tabella 2.12
INDICE DI DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO A CARICHE DIRIGENZIALI, VARIE TIPOLOGIE DI IMPRESE. 2013
Valori %

Settore	Quota dirigenti donne	Quota dirigenti uomini	Indice di discriminazione
TOTALE	3,5	5,1	-36,2
Totale senza sanità	1,9	3,1	-48,3
Industria	1,2	3,1	-73,2
Servizi	4,0	6,4	-47,6

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

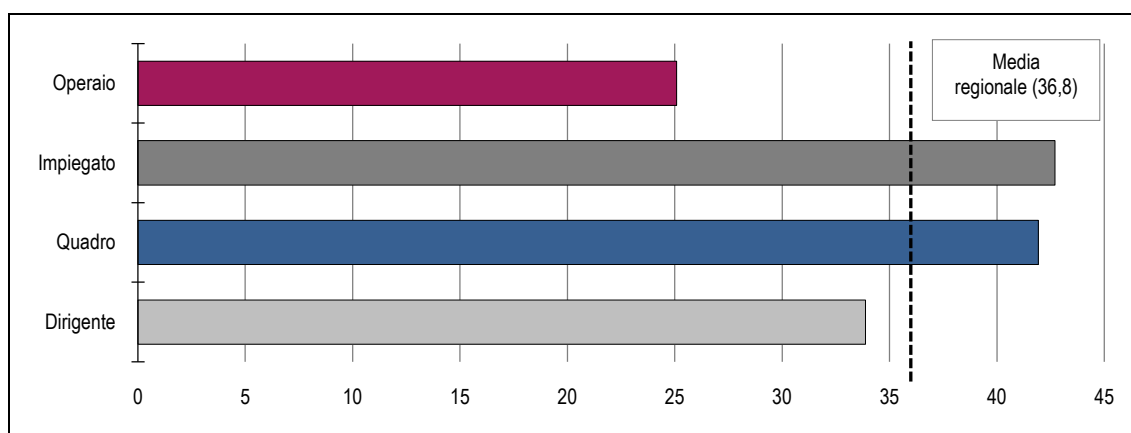
¹⁵ Si rileva inoltre che nel settore alberghi e ristorazione e nel settore istruzione non vi siano dirigenti donne, nonostante un tasso di femminilizzazione complessivo piuttosto elevato: sebbene il dato si riferisca pur sempre ad un campione di imprese non completamente rappresentativo dell'universo delle medie e grandi imprese toscane, esso è indicativo delle difficoltà che le donne incontrano nel conseguire incarichi di comando anche nei settori in cui esse costituiscono la quota prevalente della forza lavoro impiegata.

¹⁶ L'indice di discriminazione è stato calcolato dividendo la differenza tra la quota di dirigenti femmine e maschi sul totale dei rispettivi sessi, per la quota di dirigenti sugli addetti totali.

Per concludere questa sezione, prendiamo in considerazione i dati relativi alle promozioni, indicativi delle progressioni di carriera.

In primo luogo analizziamo il tasso di femminilizzazione delle promozioni in ciascuna categoria professionale (Graf. 2.13)¹⁷: impiegato (42,7%) e quadro (41,9%) sono le categorie con una miglior dinamicità femminile mentre operaio e dirigente presentano un tasso inferiore alla media regionale, pari al 36,8%. L'aspetto più rilevante è l'esistenza di un gap tra il tasso di femminilizzazione delle promozioni in ciascuna delle quattro categorie professionali rispetto alla rappresentatività femminile in ognuna di essa (tasso di femminilizzazione per categoria professionale, grafico 2.7). Questo è indicativo delle difficoltà che le donne incontrano nell'intraprendere percorsi di carriera anche in quelle categorie dove esse sono più presenti rispetto agli uomini.

Grafico 2.13
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DELLE PROMOZIONI PER CATEGORIA PROFESSIONALE. 2013
Valori %



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

In seconda battuta, viene presentato il tasso di promozione, che è stato calcolato come il rapporto tra le promozioni in una determinata categoria nel corso del 2013 e il numero di addetti con quella stessa qualifica al termine del 2013. In questo modo, vengono considerate sia le promozioni ad un livello superiore all'interno di una stessa categoria, sia le promozioni da una categoria all'altra (Tab. 2.14).

Tabella 2.14
TASSI DI PROMOZIONE E RELATIVI INDICI DI DISCRIMINAZIONE. 2013
Valori %

Categoria professionale	TOTALE	Donne	Uomini	Indice di discriminazione
Dirigente	0,8	0,6	0,9	-29,1
Quadro	2,0	1,5	2,8	-64,2
Impiegato	2,8	2,4	3,2	-26,2
Operaio	3,1	2,2	3,6	-47,1
TOTALE	2,7	2,1	3,2	-38,5

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

¹⁷ Il tasso di femminilizzazione delle promozioni è stato calcolato in modo standard come rapporto tra le promozioni femminili e le promozioni totali.

Il tasso di promozione complessivo è pari al 2,7%, ma anche quest'indicatore evidenzia delle differenze di genere abbastanza significative: sul totale delle donne occupate, il 2,1% di queste è stato promosso ma solo lo 0,6% ha ricevuto una promozione ad una carica dirigenziale (o ad un livello dirigenziale più alto rispetto a quello occupato l'anno precedente). Dati migliori per gli uomini, che mostrano un tasso di promozione per le categorie di impiegati e operai superiore al 3%, 2,8% per le figure quadro e lo 0,9% per i dirigenti.

Così come l'indice di discriminazione nell'accesso alle cariche dirigenziali, anche l'indice di discriminazione per le promozioni rileva l'esistenza di un *gender gap* che sfavorisce la componente femminile della forza lavoro impiegata nelle medie e grandi aziende toscane in riferimento agli incarichi di vertice. Non solo: in ciascuna delle quattro categorie professionali il tasso di promozione femminile è inferiore al tasso di femminilizzazione degli occupati: anche questo dato lascia intuire maggiori difficoltà per le donne rispetto agli uomini nell'intraprendere percorsi di carriera.

2.4

Struttura e dinamica occupazionale

Nel primo capitolo sono state presentate le relazioni tra l'occupazione femminile e le strategie di conciliazione casa-lavoro. In quasi tutti i Paesi sviluppati la presenza delle donne nel mercato femminile è stata agevolata dallo sviluppo del part-time e di rapporti di lavoro flessibili, che facilitano la conciliazione tra vita privata e lavorativa. Anche in Italia, dove il part-time ha conosciuto una massiccia diffusione a partire dagli anni Novanta, le donne costituiscono la quota rilevante della forza lavoro inquadrata con contratti a tempo parziale.

La struttura del questionario utilizzato ai fini della rilevazione per l'Indagine sulla condizione lavorativa nelle medie e grandi imprese toscane non contempla le forme di lavoro atipiche e consente un confronto solo su alcune categorie contrattuali¹⁸. Premesso ciò, i dati raccolti permettono comunque di cogliere alcune peculiarità dell'occupazione femminile nel contesto delle medie e grandi imprese, dove ancora si evidenziano differenze di genere in riferimento alle forme contrattuali utilizzate dalle aziende (Tab. 2.15).

Tabella 2.15
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE. 2013
Valori %

Tipo di contratto	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Tempo indeterminato	92,2	92,4	92,0	49,6
Tempo determinato	5,0	6,0	3,9	59,9
Altro	2,0	0,8	3,2	20,4
Apprendistato	0,9	0,8	0,9	46,6
Totale complessivo	100	100	100	49,5
Part-time	15,0	25,1	5,2	82,6
% <i>part timers</i> tra i tempi indeterminati	14,6	24,8	4,6	84,2
% <i>part timers</i> tra i tempi determinati	31,6	36,0	25,1	68,3

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

¹⁸ L'indagine sulle medie e grandi imprese toscane è condotta utilizzando un questionario di rilevazione che non tiene conto del processo di riforma del lavoro e delle liberalizzazioni delle forme di lavoro atipiche introdotte, in particolar modo, dalla Legge 196/1997-Pacchetto Treu e dalla Legge 30/2003-Legge Biagi.

Il 92% delle donne hanno un contratto a tempo indeterminato, ma 1 su 4 lavora part-time (una percentuale cinque volte superiore alla quota di maschi assunti con questa forma contrattuale) mentre i contratti a tempo determinato interessano il 6% delle occupate. Anche i tassi di femminilizzazione dimostrano che nel 2013 sia il contratto determinato (t.f. = 59,9%) che i contratti part-time (t.f. = 82,6%) risultano più diffusi tra le donne che tra gli uomini.

Esistono comunque delle differenze tra il comparto industriale e quello dei servizi (Tab. 2.16).

Tabella 2.16
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO, MACRO SETTORE E GENERE. 2013
Valori %

Tipologia contrattuale	Industria				Servizi			
	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Tempo indeterminato	92,4	91,6	92,7	27,6	92,1	92,5	91,4	59,0
Tempo determinato	3,2	5,9	2,2	51,0	5,6	6,0	5,1	62,4
Altro	4,4	2,4	5,1	15,4	2,3	1,5	3,4	38,3
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	27,8	100,0	100,0	100,0	58,7
Totale part-time	2,8	8,8	0,6	85,6	20,2	28,3	8,6	82,4

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

Nell'industria il basso tasso di femminilizzazione delle occupate (27,8%) si associa ad una minor diffusione di forme di contratto a tempo parziale; le donne sembrano godere di migliori condizioni lavorative all'interno dei servizi, dove una maggior diffusione del part-time promuove sia una maggior presenza delle donne nel mercato del lavoro sia un numero più alto di donne assunte con contratti a tempo indeterminato.

In ogni settore, le donne ricorrono al part-time in misura superiore agli uomini: nel tessile-abbigliamento e nell'istruzione il tasso di femminilizzazione del part-time supera il 90%, mentre in altri 6 settori supera l'80% (tra questi sanità, amministrazione pubblica e i settori di servizi alle imprese o alle persone).

Nel commercio, le donne assunte con contratto part-time sono più di 1 su 2; l'incidenza del part-time sull'occupazione femminile si dimostra particolarmente elevata nei servizi alle imprese e pulizie, negli alberghi e ristoranti, nei trasporti-magazzinaggio e nelle attività finanziarie, ovvero nei settori *lowskilled* o con una prevalenza di impiegati (Tab. 2.17).

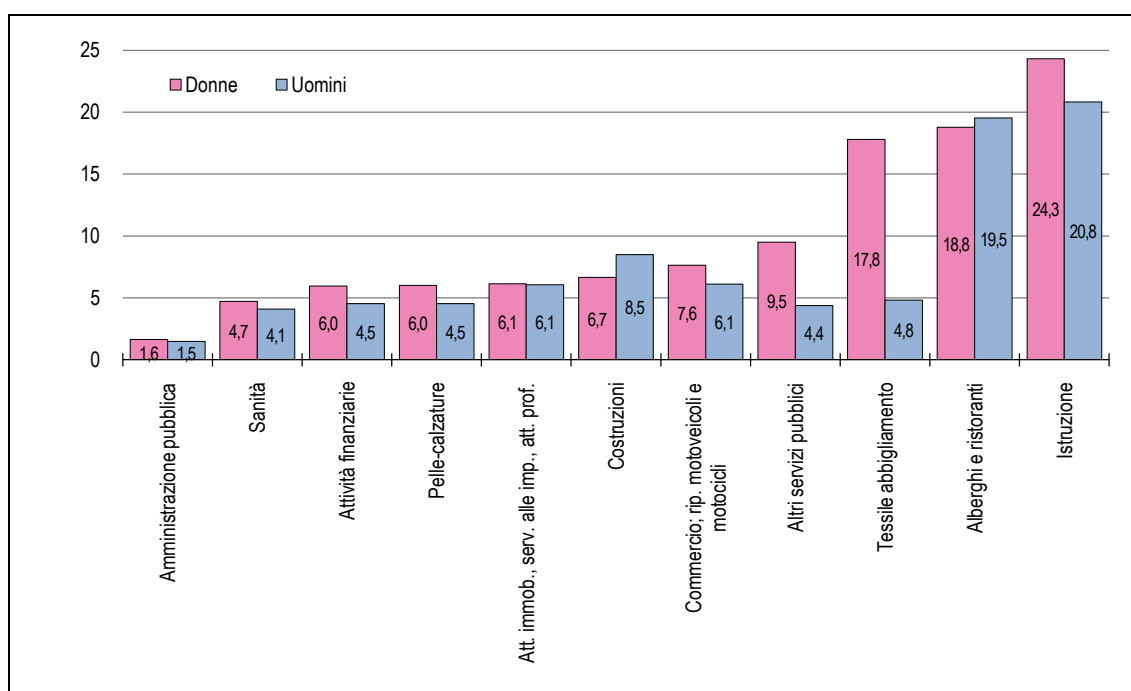
Tabella 2.17
PART-TIME: INCIDENZA DI GENERE E TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER ATTIVITÀ ECONOMICA. 2013
Valori %

Settore	Donne part-time	Uomini part-time	Tasso di femminilizzazione
Alberghi e ristoranti	34,6	20,8	67,7
Mezzi di trasporto	24,2	2,5	77,8
Trasporti-magazzinaggio-comunicazioni	30,8	2,0	79,9
Commercio-riparazione motoveicoli/motocicli	52,4	17,1	80,5
Altri servizi pubblici	25,0	4,8	84,4
Attività immobiliari, servizi a imprese, altre attività professionali	41,0	7,6	84,8
Amministrazione pubblica	8,1	3,0	87,0
Energia gas e acqua	17,2	0,5	87,7
Sanità	7,9	2,4	89,9
Attività finanziarie	30,5	2,4	92,0
Istruzione	16,2	8,3	95,7
Tessile-abbigliamento	7,9	0,4	96,5

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

Differenze settoriali si rilevano anche con riferimento all'utilizzo dei contratti a tempo determinato (Graf. 2.18). In questa prospettiva è da rilevare la significativa incidenza del tempo determinato "femminile" all'interno dei settori istruzione (24,3%), alberghi e ristoranti (18,8%), nonché nel tessile-abbigliamento (17,8%) settore in cui si rileva la più netta dicotomia di genere nell'utilizzo di queste forme contrattuali.

Grafico 2.18
INCIDENZA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO SUL TOTALE DEI DIPENDENTI PER GENERE E SETTORE. 2013
Valori %



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

Guardando i dati sulle trasformazioni contrattuali nell'anno 2013 (Graf. 2.19), si nota che su 10 lavoratori che sono passati da un contratto full-time a un part-time, circa 8 sono donne mentre il tasso di femminilizzazione delle trasformazioni da condizioni di precarietà a contratti di lavoro più stabili (ossia da tempo determinato a indeterminato e da part-time a full-time) sono decisamente più bassi.

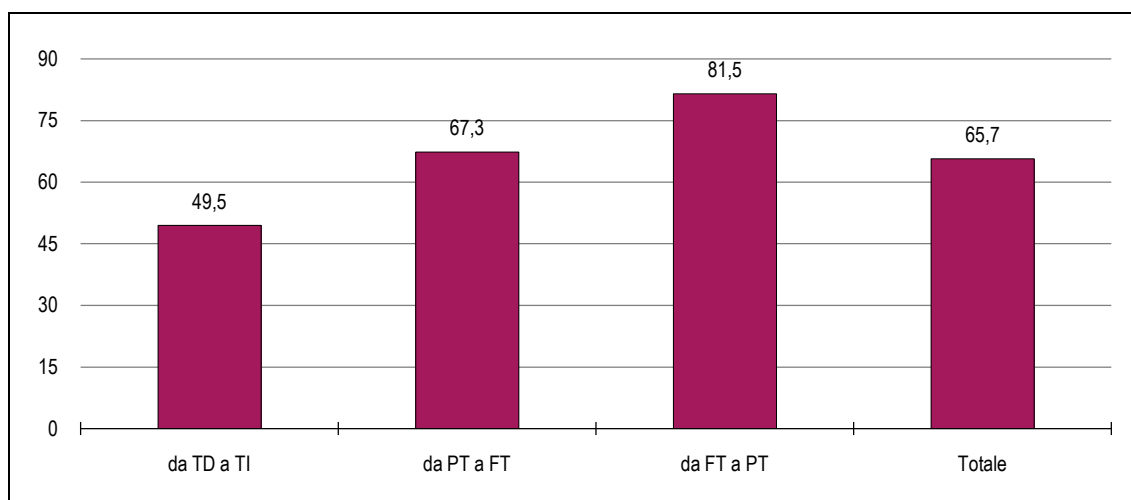
Come dimostrano i dati sulle assenze per aspettative legate a questioni di maternità/paternità, il congedo parentale è ancora uno strumento quasi inutilizzato dagli uomini impiegati nelle medie e grandi aziende toscane (Tab. 2.20). Considerando il volume complessivo di donne assenti dal lavoro, circa l'88% è in aspettativa e di queste il 17,8% sono in maternità.

La bassa incidenza della maternità lascia pensare che i motivi che portano le donne ad allontanarsi dal posto di lavoro usufruendo di un'aspettativa per un periodo più o meno lungo non siano tanto la nascita di un figlio quanto la necessità di badare ad altri famigliari malati o non autonomi.

Inoltre, le donne accedono in misura minore degli uomini alla Cassa Integrazione Guadagni, uno strumento di ammortizzazione sociale utilizzato prevalentemente nel settore industriale e manifatturiero dove mediamente vi è una minor presenza femminile.

Considerando che nel corso della crisi economica le tensioni all'interno del mercato del lavoro in Italia sono state arginate ricorrendo alla riduzione delle ore lavorative e alla cassa integrazione, il dato sulla CIG può far pensare ad una maggior fragilità della componente femminile nel mercato del lavoro: le donne sembrerebbero essere meno tutelate contrattualmente e più esposte ai fattori di criticità economica e di volatilità della produzione che hanno colpito anche le medie e grandi imprese toscane.

Grafico 2.19
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DELLE TRASFORMAZIONI CONTRATTUALI PER TIPOLOGIA DI TRASFORMAZIONE. 2013
Valori %



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

Tabella 2.20
ASSENZE CONTRATTUALI PER MOTIVI DELL'ASSENZA E GENERE. 2013
Valori %

Motivo assenza	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Aspettativa	70,1	88,1	39,9	78,7
di cui maternità	14,6	17,8	2,5	96,3
CIG non a zero ore	22,4	7,5	47,3	20,9
di cui a rotazione	8,6	10,3	8,2	24,9
CIG a zero ore	7,5	4,4	12,8	36,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0	62,6

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

Infine, consideriamo i dati relativi alle dinamiche di ingresso ed uscita dal mercato del lavoro. Come già accennato in precedenza, l'occupazione femminile si caratterizza per una maggior "mobilità" in termini di entrata/uscita dal mercato del lavoro, in relazione sia a motivazioni legate alla nascita dei figli e alla cura dei famigliari e dei bambini che alla maggiore flessibilità delle forme contrattuali.

I dati in nostro possesso sulle medie e grandi imprese toscane confermano una maggior incidenza delle donne nei flussi in entrata (t.f. = 54,8%; Tab. 2.21) e, in modo minore, in uscita (t.f. = 50,9%; Tab. 2.22).

Tabella 2.21
DIPENDENTI ENTRATI PER MOTIVO DI ENTRATA E GENERE. 2013
Valori %

Motivo entrata	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Da altra unità produttiva o dipendenza	16,8	13,2	21,1	43,2
Passaggio da altra categoria	5,9	4,0	8,2	37,5
Nuova assunzione	77,3	82,8	70,8	58,7
TOTALE	100,0	100,0	100,0	54,8

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

Tabella 2.22
DIPENDENTI USCITI PER MOTIVO DI USCITA E GENERE. 2013
Valori %

Motivo uscita	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Ad altra unità produttiva o dipendenza	13,0	9,6	16,5	37,6
Passaggio ad altra categoria	4,9	3,3	6,5	34,7
Cessazione rapporto di lavoro	82,1	87,1	77,0	54,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	50,9

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

I flussi riguardano prevalentemente nuove assunzioni (77,3% delle nuove entrate) o cessazioni di rapporto contrattuale (82,1% delle uscite), che interessano più le donne che gli uomini.

Soffermando l'analisi sulle nuove assunzioni e sulle cessazioni, i servizi rappresentano il settore più dinamico sia in entrata (Tab. 2.23) che in uscita (Tab. 2.24) e con una più robusta mobilità femminile (t.f. assunzione nei servizi = 62,5%; t.f. cessazioni = 59,9%). Nel settore industriale, invece, i flussi interessano soprattutto gli uomini.

Tabella 2.23
DIPENDENTI ENTRATI PER ASSUNZIONE PER SETTORE E GENERE. 2013
Valori %

Motivo entrata	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura	1,2	0,1	2,7	6,0
Industria	22,0	17,9	27,7	47,9
Servizi	76,9	82,0	69,6	62,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	58,7

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

Tabella 2.24
DIPENDENTI USCITI PER CESSAZIONE PER SETTORE E GENERE. 2013
Valori %

Motivo uscita	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura	1,4	0,2	2,9	7,5
Industria	23,5	16,6	31,7	38,0
Servizi	75,0	83,2	65,4	59,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0	54,0

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

Le dimissioni volontarie sono più frequenti tra gli uomini che tra le donne: se circa 1 uomo su 4 che pone fine ad un rapporto di lavoro lo fa appunto rassegnando le dimissioni, oltre il 60%

delle donne lasciano il proprio posto di lavoro in conseguenza della scadenza del contratto (Tab. 2.25).

Il dato relativo alle dimissioni sembrerebbe lasciar pensare a una maggior “rischiosità” percepita dalle donne nel cambiare volontariamente la propria posizione professionale, forse perché scoraggiate da un mercato del lavoro che offre minori opportunità di carriera e condizioni lavorative mediamente peggiori rispetto alla controparte maschile.

Tabella 2.25
DIPENDENTI USCITI (CESSAZIONI) PER MOTIVO DI CESSAZIONE E GENERE.2013
Valori %

Motivo cessazione	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Pensionamenti	7,4	8,0	6,8	58,6
Dimissioni volontarie	19,1	14,6	24,6	41,8
Licenziamenti individuali	5,2	4,6	5,9	48,2
Licenziamenti collettivi	0,8	0,5	1,3	31,5
Prepensionamenti	2,2	1,2	3,3	31,1
Mobilità	9,7	7,2	12,7	40,6
Scadenza contratto	54,5	63,1	44,0	63,4
Morte, invalidità	0,8	0,7	0,9	46,1
Non specificato	0,3	0,1	0,4	29,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0	54,7

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

2.5

La formazione

Un equo trattamento tra uomini e donne nell’accesso ai corsi di formazione rappresenta un aspetto molto significativo delle differenze di genere all’interno del mondo del lavoro. Il questionario di rilevazione per l’indagine sulle medie e grandi imprese toscane dedica una sezione specifica a questo tema e si sofferma su due elementi: il numero di addetti che hanno partecipato a un corso di formazione e il numero di ore di formazione.

Prima di commentare i dati forniti dalle medie e grandi imprese, è importante sottolineare che in fase di elaborazione dei dati sono stati considerati solo i questionari in cui erano fornite indicazioni sia in riferimento ai partecipanti che alle ore di formazione seguite, con le rispettive distinzioni di genere. È ipotizzabile che il tasso di femminilizzazione rilevato e le ore medie di formazione calcolate siano quindi leggermente sovrastimati rispetto alla realtà¹⁹.

Premesso ciò, sembra esservi omogeneità nel numero di uomini e donne che partecipano ai corsi di formazione: il tasso di femminilizzazione complessivo degli addetti che hanno preso parte ad almeno un corso nell’anno 2013 è pari al 52,3%, con un valore massimo del 58,4% nel settore servizi e indici più bassi nell’industria e nell’agricoltura (Tab. 2.26).

¹⁹ La struttura del questionario non consente di distinguere né il tipo di corso né, soprattutto, se una stessa persona ha frequentato più di un corso. Inoltre, in fase di elaborazione statistica è stato necessario un intervento sul data base per sistematizzare i dati ed eliminare i record che, per lacune informative o per errori di inserimento, non erano omogenei con le informazioni fornite dal campione o risultavano incompleti. Al fine di evitare distorsioni nel quantificare le ore medie di formazione per categorie professionali e genere, stati considerati validi solo i questionari delle aziende che hanno fornito informazioni sia sul numero di partecipanti sia sulle ore di formazione seguite dai propri dipendenti nel corso del 2013, distinguendo per genere.

I corsi di formazione interessano soprattutto gli impiegati e i quadri, due categorie in cui la rappresentanza femminile è più elevata. Tra i dirigenti, così come tra gli operai, gli addetti che partecipano ai corsi sono in prevalenza uomini (Tab. 2.27).

Tabella 2.26
PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PER ATTIVITÀ ECONOMICA E GENERE. 2013
Valori %

Macro settore	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura	0,2	0,1	0,4	15,6
Industria	16,5	7,1	26,8	22,5
Servizi	83,3	92,8	72,8	58,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0	52,3

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

Tabella 2.27
PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE. 2013
Valori %

Categoria professionale	TOTALE	Donne	Uomini	Tasso di femminilizzazione
Dirigenti	9,4	8,8	10,0	49,3
Quadri	19,6	22,6	16,4	60,3
Impiegati	56,4	61,1	51,2	56,8
Operai	14,6	7,5	22,3	27,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	52,3

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

In media, nel 2013 un lavoratore ha frequentato 8,1 ore di formazione (8,3 ore per le donne, 7,8 per gli uomini; Tab. 2.28). Si ricorda che il dato qui elaborato è al netto di un'azione di sistematizzazione e organizzazione dei dati condotta dal gruppo di ricerca (vedi Nota metodologica). Se si considerano i dati grezzi forniti da tutte le aziende che hanno compilato il questionario, tenendo quindi conto sia delle risposte che non si riferiscono alle sole unità produttive con sede in Toscana sia delle aziende che non hanno fornito distinzioni di genere, risulta che gli uomini hanno seguito più ore di formazione delle donne. Questo dato è in linea con quanto rilevato nei precedenti rapporti sulla condizione lavorativa nelle medie e grandi imprese (IRPET, 2011 e 2014) e restituisce un quadro più problematico in cui le donne sono ancora parzialmente precluse dai percorsi formativi, soprattutto in corrispondenza delle figure apicali.

Tabella 2.28
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE. 2013
Valori %

Categoria professionale	TOTALE	Donne	Uomini
Dirigenti	9,0	8,3	9,8
Quadri	10,1	10,9	8,9
Impiegati	6,9	7,4	6,2
Operai	9,4	8,5	9,8
TOTALE	8,1	8,3	7,8

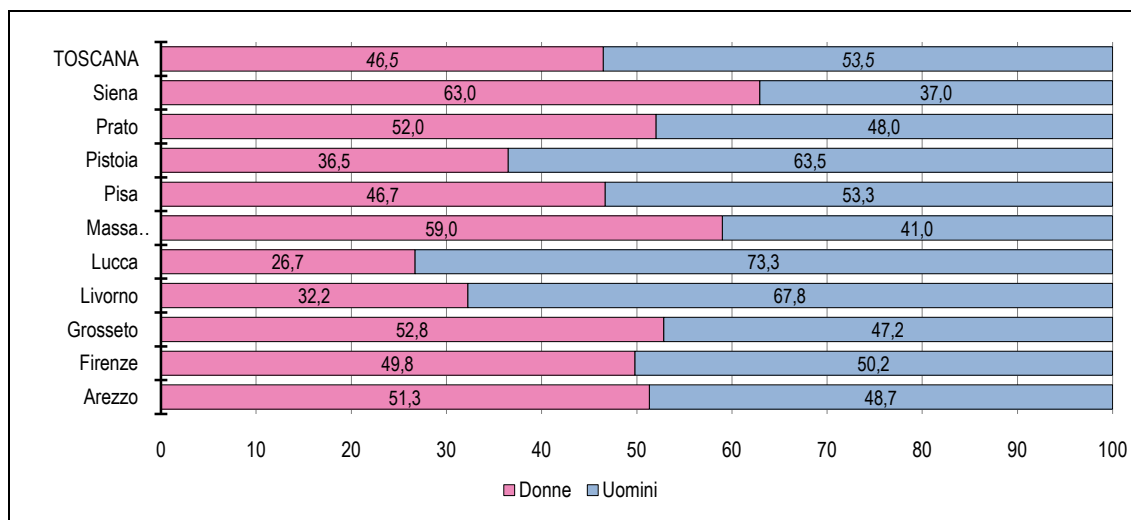
Fonte: elaborazioni su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio-grandi*

3. LE DONNE NELLE MEDIE E GRANDI IMPRESE TOSCANE: UN FOCUS SULLE PRINCIPALI DINAMICHE PROVINCIALI

L'analisi dei dati presentata nei capitoli precedenti, relativa alla regione Toscana nel suo complesso, è la sintesi di situazioni differenziate su base provinciale. In effetti, la Toscana si presenta come una regione molto eterogenea in termini di specializzazioni produttive e tipologie di impresa presenti nei vari territori. Tali specificità non potevano non determinare situazioni alquanto diverse all'interno dei singoli mercati del lavoro locali con riferimento alle medio-grandi imprese. In questo paragrafo effettueremo un confronto tra le diverse province, in prima battuta focalizzando l'attenzione sulla distribuzione degli addetti per genere all'interno delle imprese medio-grandi distribuite a livello locale. L'analisi si articolerà poi nell'esame del tasso di femminilizzazione per provincia in base alle categorie professionali e alla tipologia di contratto.

Il grafico 3.1 mostra la distribuzione degli addetti provinciali per genere. Da questa preliminare disamina dei dati è già riscontrabile un quadro piuttosto composito a livello provinciale. Infatti, ai valori superiori alla media regionale per quanto riguarda l'incidenza dell'occupazione femminile (46,5%) registrati a Firenze, Prato, Arezzo e Grosseto (attorno al 50%) e (soprattutto) a Massa-Carrara (59%) e Siena (63%), si accompagnano dati piuttosto esigui nelle province di Pistoia (36,5%), Lucca (26,7%) e Livorno (32,2%).

Grafico 3.1
DISTRIBUZIONE DEGLI ADDETTI PER PROVINCIA E PER GENERE. 2013
Valori %

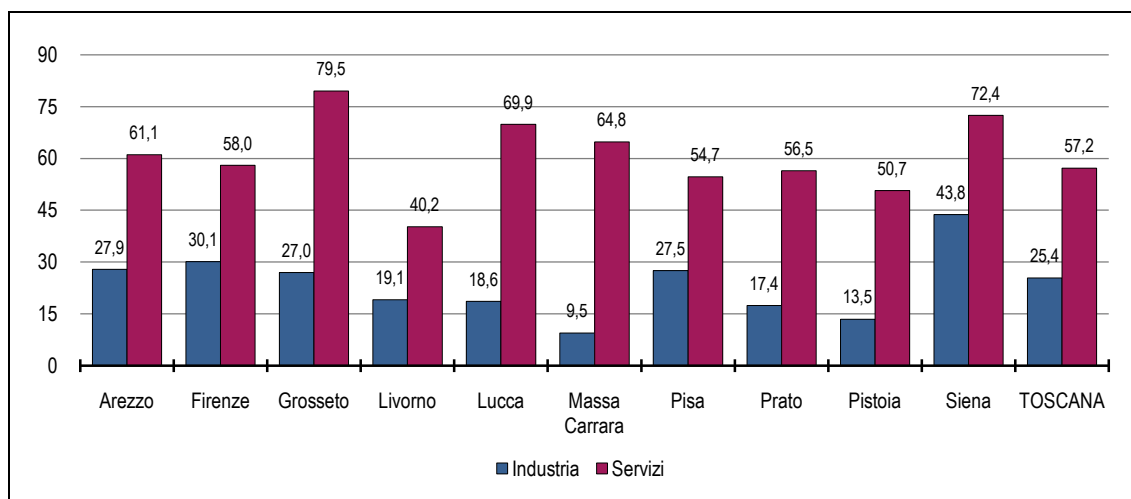


Fonte: elaborazioni su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio-grandi*

Tali differenze potrebbero, se non del tutto almeno in parte, essere riconducibili alle diverse tipologie di specializzazione produttiva e di management aziendale che tendono a differenziare le diverse aree territoriali. Del resto, il diverso peso dell'occupazione delle donne nelle medio-grandi imprese è influenzato anche dalla più o meno accentuata presenza di settori a forte connotazione femminile come (per esempio) nel caso dei servizi. A conferma di ciò, il grafico 3.2 evidenzia come i valori più elevati del tasso di femminilizzazione presenti a livello territoriale si

accompagnino (spesso) a livelli relativamente più alti del tasso di femminilizzazione all'interno dei servizi, settore che risulta tradizionalmente attrattivo per l'occupazione femminile. Inoltre, in ottica di medio-periodo, anche al netto di una seppur parziale confrontabilità dei dati, è possibile evidenziare un lieve aumento del tasso di femminilizzazione²⁰.

Grafico 3.2
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER SETTORE D'ATTIVITÀ E PER PROVINCIA. 2013
Valori %



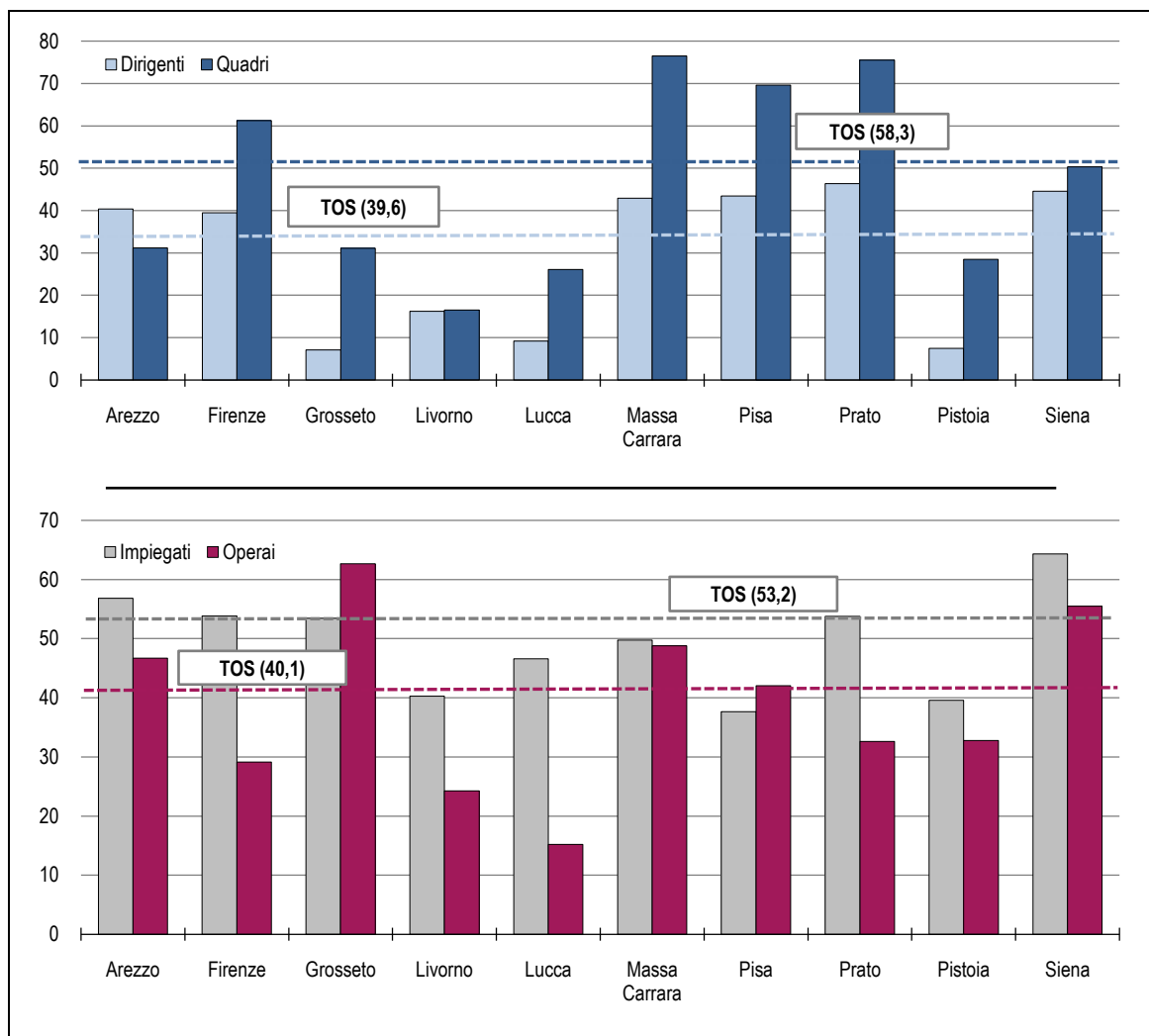
Fonte: elaborazioni su dati Regione Toscana, *Indagine sulle aziende medio-grandi*

L'analisi relativa alle diverse categorie professionali mette in luce come le differenze di natura più generale riscontrabili a livello provinciale trovino poi ulteriore, e in certi casi, maggiore specificazione considerando i dettagli "professionalità/contratto". In effetti, osservando in prima battuta le categorie professionali c.d. apicali con riferimento a quadri e dirigenti aziendali nelle medio-grandi imprese toscane si evidenzia una relativa maggiore dispersione del peso "femminile" sul totale-addetti. Così, per le posizioni professionali "quadro" il tasso di femminilizzazione va da valori più modesti (inferiori al 30%) rilevati nelle province di Lucca, Livorno e Pistoia ai valori massimi (attorno al 70% e oltre) registrati a Massa-Carrara, Pisa e Prato (Graf. 3.3). Per quanto riguarda invece le posizioni di vertice, ovvero quelle dirigenziali, spicca il dato di Prato (46,4%) seguito da quelli di Siena, Pisa e Massa-Carrara. Il tasso di femminilizzazione per i dirigenti è invece relativamente contenuto a Lucca, Grosseto e Pistoia (attorno al 7%-9%).

Spostando invece l'attenzione sulle posizioni professionali *non apicali*, impiegati e operai, si evidenzia una minore dispersione del tasso di femminilizzazione per quanto riguarda le professionalità impiegate dove i valori sono compresi all'interno di un range che va dal 37,6% di Pisa al 64,3% di Siena (con la media toscana che si attesta al 53,2%).

²⁰ Infatti, prendendo a riferimento i dati diffusi in precedenza da IRPET nel rapporto 2010-2011 (IRPET, 2014), il tasso di femminilizzazione toscano è passato dal 45,7% al 46,5%.

Grafico 3.3
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E PER PROVINCIA. 2013
Valori %



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

Si registrano differenze più ampie invece guardando alle forme di lavoro operaio, dove il tasso di femminilizzazione si attese su livelli piuttosto bassi a Firenze (29,2%), Livorno (24,2%) e soprattutto Lucca (15,2%), mentre i valori relativamente più consistenti si evidenziano a Siena (55,5%) e a Grosseto (62,7%).

Per concludere l'analisi del tasso di femminilizzazione nelle medio-grandi imprese declinato su base provinciale si prenderanno in considerazione le differenti incidenze delle principali forme contrattuali con le quali viene assunto il personale femminile (Tab. 3.4). Ancora numerose differenze territoriali tendono a caratterizzare il "grado" di femminilizzazione nell'incrocio "provincia-contratto". Mentre le forme contrattuali a tempo determinato sono relativamente più diffuse ad Arezzo, Grosseto e Lucca, i contratti a tempo indeterminato sono più utilizzati a Prato (57,2%), Massa-Carrara (58,3%) e soprattutto a Siena (60,4%). Inoltre, a Prato e Siena (insieme a Lucca) il tasso di femminilizzazione è relativamente più robusto anche con riferimento all'utilizzo del contratto di apprendistato.

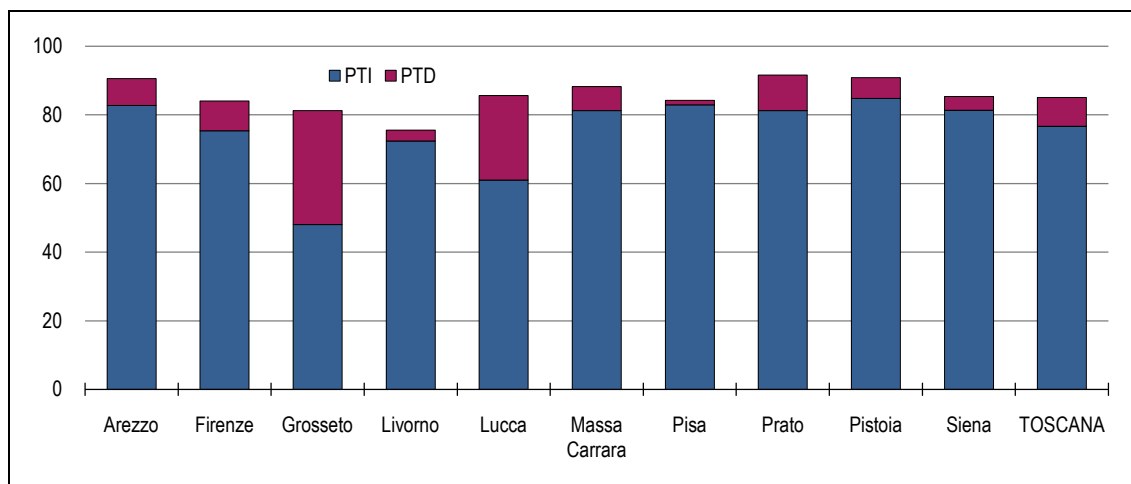
Tabella 3.4
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER PROVINCIA. 2013
Valori %

	Indeterminato	Determinato	Apprendistato	Altro	TOTALE
Arezzo	52,7	73,5	36,5	4,8	53,4
Firenze	50,2	60,9	43,5	16,7	49,8
Grosseto	54,6	73,0	16,7	ND	57,1
Livorno	44,4	10,8	12,5	12,8	38,3
Lucca	28,2	69,7	64,5	50,0	30,9
Massa Carrara	58,3	61,3	ND	ND	58,3
Pisa	50,6	59,9	33,3	21,1	50,2
Prato	57,2	62,1	61,0	23,5	53,1
Pistoia	35,8	44,7	56,2	ND	36,5
Siena	60,4	64,8	83,2	ND	60,8
TOSCANA	49,9	60,8	47,9	18,7	49,7

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

Se infine osserviamo la situazione relativa al contratto di lavoro part-time, spesso utilizzato a vantaggio dell'occupazione femminile (nell'85% dei casi su base regionale), spiccano i dati relativi a Prato, Pistoia e Arezzo, in cui il tasso di femminilizzazione dei c.d. *temporary workers* supera il 90% (Graf. 3.5). A corollario di ciò, in Toscana, si evidenzia la netta prevalenza del part-time a tempo indeterminato (76,6%) rispetto al tempo determinato (8,4%). Tuttavia, in alcune province come Grosseto (33,2%), Lucca (24,7%) e Prato (10,3%) è elevata anche l'incidenza del part-time femminile a tempo determinato. In ogni caso, mentre a Prato l'incidenza del tempo parziale "a termine" sembrerebbe grossomodo "trainata" da un frequente utilizzo di forme contrattuali part-time da parte delle imprese, a Grosseto e Lucca – i cui tassi di femminilizzazione per il part-time "a termine" sono particolarmente elevati – la rilevanza del dato potrebbe essere – almeno in parte – un indicatore delle criticità presenti all'interno del mercato del lavoro femminile delle due province²¹.

Grafico 3.5
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE NEI CONTRATTI PART-TIME, PER TIPOLOGIA E PER PROVINCIA. 2013
Valori %



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

²¹ In effetti, con riferimento al 2013, il tasso di disoccupazione femminile è risultato particolarmente elevato tanto a Grosseto (12,8%) quanto a Lucca (14,1%).

4. CONCLUSIONI

L'indagine sulla condizione lavorativa degli addetti nelle medie e grandi imprese toscane consente di ricostruire un quadro complessivo che, seppur non completamente rappresentativo dell'intero universo della media e grande impresa regionale, è indicativo dei principali aspetti che connotano l'occupazione femminile all'interno di questa specifica categoria di imprese.

Complessivamente, la partecipazione femminile al mercato del lavoro nella media e grande impresa toscana presenta ancora una serie di criticità: sebbene le imprese più grandi e strutturate offrano maggiori strumenti di conciliazione casa/lavoro di quanto non avvenga a livello di micro e piccola impresa, anche all'interno delle aziende del campione vi sono differenze di genere e diseguaglianze che trovano fondamento sia in particolari fattori di governance aziendale sia in convenzioni sociali radicate nel "senso comune".

I dati forniti dalle aziende confermano, anche per il biennio 2012-2013, una minor incidenza delle donne sul totale degli addetti: infatti il tasso di femminilizzazione del personale del campione è pari al 46,5%²². Se si esclude il settore sanità, dove le donne rappresentano il 74,5% dei dipendenti, il tasso di femminilizzazione scende al 42,3%.

Le donne occupate si concentrano nei comparti industriali del settore-moda (tessile-abbigliamento, pelle-calzature) e nei servizi. Questo dimostra che persistono anche a livello di medie e grandi imprese processi di orientamento al lavoro e selezione del personale che riproducono fenomeni di segregazione orizzontale: i tassi di femminilizzazione più elevati si rilevano nell'istruzione, nella sanità, nell'amministrazione pubblica, nella ristorazione e alberghi, nel commercio.

Al contempo si manifestano anche elementi tipici della segregazione verticale: considerando le categorie professionali, vi è una minor rappresentanza femminile nelle categorie apicali e nei ruoli dirigenziali e le donne ricoprono prevalentemente le posizioni di quadro e impiegato.

La letteratura socio-economica ritiene che la segregazione verticale sia correlata a modelli di organizzazione aziendale e comportamenti ascrivibili al fenomeno del c.d. "glass ceiling", vale a dire a una cultura discriminatoria che preclude alle donne di raggiungere posizioni dirigenziali ritenendo il genere femminile inadeguato ad occupare ruoli che richiedono leadership, capacità decisionale e disponibilità ad orari di lavoro full-time. In effetti, il tasso di femminilizzazione delle promozioni per ciascuna delle quattro categorie professionali considerate nell'indagine è inferiore al livello di rappresentatività femminile in ciascuna categoria: ciò può essere considerato un indicatore delle maggiori difficoltà che le donne incontrano nel percorrere carriere aziendali.

Differenze di genere si riscontrano anche considerando le tipologie contrattuali e le dinamiche di entrata ed uscita dal mercato del lavoro: le forme di lavoro part-time e i contratti a tempo determinato sono più diffusi tra le donne che tra gli uomini e la componente femminile della forza lavoro è interessata dai flussi di entrata ed uscita del lavoro in misura maggiore rispetto alla controparte maschile.

Inoltre, se tra gli uomini la motivazione prevalente delle cessazioni dei rapporti di lavoro sono le dimissioni volontarie, nel 60% dei casi di donne che smettono di lavorare la motivazione è la fine del contratto di lavoro.

²² Se si considerano i dati grezzi forniti dalle aziende e facendo un'elaborazione che tenga conto anche dei dati riferiti alle unità produttive che non hanno sede in Toscana, il tasso di femminilizzazione degli occupati è leggermente inferiore e si assesta al 45,4%.

Rispetto ai modelli di occupazione maschile più diffusi, l'occupazione femminile denota quindi condizioni di maggior precarietà. L'elevato tasso di femminilizzazione del part-time è in buona parte correlato al bisogno delle donne di conciliare tempi e compiti lavorativi con il gravoso carico di impegni che deriva loro dall'essere responsabili, in modo pressoché esclusivo, della cura della casa, dei figli e dei famigliari che necessitano assistenza. Sebbene il part-time rappresenti un'opportunità per le donne che altrimenti rimarrebbero escluse dal mercato del lavoro perché non disposte ad accettare contratti a tempo pieno (o impossibilitate a farlo), è altrettanto vero che ai contratti di lavoro a tempo parziale sono associati livelli retributivi più bassi e ridotte possibilità di carriera. Inoltre in conseguenza della crisi, tanto tra le donne quanto tra gli uomini sono aumentati i casi di part-time involontario imputabili a strategie aziendali di *labour hoarding*.

Nonostante ciò, la Toscana dimostra di possedere un mercato del lavoro abbastanza vivace, con tassi di occupazione maschile e femminile simili a quelli rilevati nelle macro-aree italiane più virtuose e fenomeni di segregazione verticale meno intensi rispetto ad altre regioni.

In prospettiva, l'ultima riforma del lavoro (il c.d. "Jobs Act") potrebbe comportare un miglioramento qualitativo dell'occupazione femminile, con una riduzione dei rapporti di lavoro più flessibili e meno tutelati a favore del nuovo contratto a tutele crescenti. Pur tenendo conto di ciò, non si dimentichi che la crisi ha evidenziato le debolezze del mercato del lavoro e del welfare state italiani, soprattutto se comparati agli strumenti di conciliazione casa-lavoro e ai modelli organizzativi tipici delle economie del Centro e del Nord Europa.

Le donne rappresentano una risorsa che l'economia italiana non riesce a valorizzare in modo adeguato e ciò comporta un rallentamento della ripresa; le discriminazioni di genere rimangono un problema complesso che riguarda tanto le politiche del lavoro quanto i sistemi di welfare e le reti di servizi alla famiglia. Occorre potenziare le misure di sostegno all'occupazione femminile e attivare nuovi strumenti che tengano conto dei profondi cambiamenti socio-demografici che interessano la società contemporanea. Come dimostra il dato sulle assenze per aspettativa nelle medio-grandi aziende toscane, solo il 20% circa delle donne che si assentano dal lavoro per un permesso più o meno lungo lo fanno per motivi di maternità. Da ciò si desume che in Toscana (e verosimilmente in Italia), anche in conseguenza del progressivo invecchiamento della popolazione, la difficoltà delle donne nel conciliare vita lavorativa e compiti domestici sia legata non solo al bisogno di tempo da dedicare alla nascita e cura del bambino²³ quanto all'accentuarsi dei compiti di cura e assistenza ad anziani e famigliari non autosufficienti.

Al contempo, è necessario investire in cultura e formazione per promuovere una maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro e una più equa redistribuzione dei compiti di cura all'interno del nucleo famigliare.

²³ Nel 2012, il 22% delle donne che nel 2010 lavoravano e hanno avuto un figlio non hanno mantenuto il posto di lavoro (Tremolada, 2015).

APPENDICE – NOTA METODOLOGICA

L'indagine sull'occupazione femminile nelle medie e grandi imprese della Toscana rientra tra le attività disciplinate dall'art. 46 del D.legs 198/2006 (che ha abrogato l'art. 9 della Legge 125/1991), che prevede l'obbligo per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti di redigere almeno ogni due anni un rapporto sulla situazione professionale del personale maschile e di quello femminile. Il rapporto sulla situazione del personale si configura come l'assolvimento di un obbligo normativo, così come ribadito dal Decreto Legislativo 198/2006 che disciplina il codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che le aziende sono tenute a compiere: in caso di inottemperanza la norma prevede la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. La verifica degli adempimenti/inadempimenti in Toscana avviene mediante l'incrocio dei dati inviati dall'INPS e di quelli contenuti nella banca dati della Consiglieria di Parità della Toscana informatizzata nel 2006. Sono tenute alla redazione del rapporto tutte le aziende private, mentre tra 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.

I dati presentati nel presente capitolo derivano dai rapporti, redatti dalle imprese interessate seguendo le indicazioni e le otto tabelle del fac-simile previsto dal decreto ministeriale del 17 luglio 1996, ed inviati alla Consiglieria di Parità della Toscana.

Tabella A.1
STRUTTURA DEL QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE

Numero tabella	Informazioni rilevate
1	Anagrafica e attività economica prevalente esercitata dall'impresa
2	Unità produttive e occupati alle dipendenze presenti in ciascun Comune del territorio nazionale
3	Occupati alle dipendenze al 31.12.2012 (primo anno del biennio) e al 31.12.2013 (secondo anno del biennio)
4	Occupati alle dipendenze per categoria professionale e livello di inquadramento con la specifica del numero di promozioni e nuove assunzioni
5	Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto ed eventuale presenza di Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa
6	Le entrate, le uscite e le trasformazioni dei contratti registrate nell'anno 2013 per categoria
7	Attività di formazione del personale svolte nel corso dell'anno 2013 per categoria professionale
8	Retribuzione annua ricevuta nel 2013 per livello e categoria professionale

Considerato che il modello ministeriale non è stato aggiornato dal 1996, vanno segnalati alcuni limiti nella struttura del questionario (già evidenziati nel corso delle precedenti edizioni del Rapporto), basato interamente sul modello ministeriale originario e che, quindi, non prende in considerazione alcune fattispecie contrattuali introdotte successivamente dal Pacchetto Treu (Legge 196/1997) e dalla Legge Biagi (Legge 30/2003).

Altra questione irrisolta risulta essere quella relativa al computo dei lavoratori part-time poiché nell'impostazione attuale il computo avviene per unità di lavoro e non in proporzione all'orario; adottare questo secondo tipo di interpretazione potrebbe quindi portare ad una diversa lettura del dato per quelle imprese in cui le forme contrattuali a tempo parziale, utilizzate in maniera prevalente proprio per le donne, rivestono una quota rilevante sul totale.

Inoltre, alcune aziende hanno palesato difficoltà nell'utilizzare il programma d'inserimento dati poiché esso interagisce con una piattaforma on line non più supportata dai moderni sistemi operativi.

Alla luce di queste criticità, in fase di raccolta ed elaborazione dei questionari è stata effettuata un'attività di controllo sulla correttezza e congruità dei dati, che ha permesso di rilevare (e ove possibile, correggere), errori ed omissioni.

Per mantenere la coerenza interna del campione, nelle elaborazioni effettuate ai fini della redazione del *Rapporto biennale sulla presenza femminile e maschile nelle aziende medio-grandi in Toscana* sono stati utilizzati solo dati riferiti alle unità produttive toscane.

Complessivamente, le aziende che hanno fornito questionari utilizzabili ai fini dell'analisi sono 344. Anche alcuni di questi questionari presentavano incongruenze interne, soprattutto in riferimento alle tabelle 4, 5, 6, 7, per le quali alcune aziende hanno fornito un dato di natura nazionale. L'attività di controllo ha permesso di individuare ed escludere, procedendo ad un lavoro di verifica effettuato per ogni singola tabella, i dati che non si riferivano solamente alle unità produttive toscane ma all'impresa o incoerenti con il resto del campione.

Ancora più significativi gli errori di compilazione presenti nella tabella 8, che non hanno purtroppo consentito l'analisi dei dati relativi alle retribuzioni.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Bevilacqua J. e Franco M.T. (a cura di) (2004), *Pari e dispari, Annuario 9. Occupazione femminile, scolarità, congedi parentali, servizi per l'impiego, azioni positive, mobbing... e altro ancora*, Milano, Franco Angeli.
- CNEL (2012), *Rapporto sul mercato del lavoro in Italia 2011-2012*, Roma.
- CNEL (2014), *Rapporto sul mercato del lavoro 2013-2014*, Roma.
- Da Roit B. e Sabatinelli S. (2005), "Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato", in *Stato e Mercato*, n. 74, agosto.
- IRPET (2010), *Rapporto sul mercato del lavoro in Toscana. Anno 2010*, Firenze.
- IRPET (2011), *Donne e pari opportunità nel lavoro. La realtà delle aziende medio-grandi. Biennio 2008-2009*, Firenze.
- IRPET (2014), *Donne e pari opportunità nel mondo del lavoro. La realtà delle aziende medio-grandi. Biennio 2010-2011*, Firenze.
- IRPET (2015a), *La condizione lavorativa delle donne. Rapporto 2014*, Firenze.
- IRPET (2015b), *Rapporto sul mercato del lavoro. Anno 2014*, Firenze.
- ISFOL (2014), *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro, Anno 2014*, Roma.
- ISTAT-CNEL (2014), *Rapporto bes 2014. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma.
- ISTAT-CNEL (2015), *Rapporto bes 2015. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma.
- Lugo M. (2015), "La penalizzazione delle madri nel mercato del lavoro italiano: un confronto tra coorti", in *Neodemos: popolazione società e politica*, <http://www.neodemos.info>.
- Pfösti E. (a cura di) (2013), *Condizione femminile e crisi economica*, Istituto di Studi Politici "S. Pio V", Roma, Editrice Apes.
- Reyneri E. (2005), *Sociologia del Mercato del lavoro*, Vol. I: *Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Rosti L. (2006), "La segregazione occupazionale in Italia", in A. Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Milano, Carocci.
- Saraceno C. (2003a), "La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti", in *Polis*, vol. XVII, n. 2, pp. 199-228.
- Saraceno C. (2003b), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Tremolada L. (2015), *Essere mamma oggi: come cambia il lavoro prima e dopo la nascita di un figlio*, Il Sole 24 Ore.