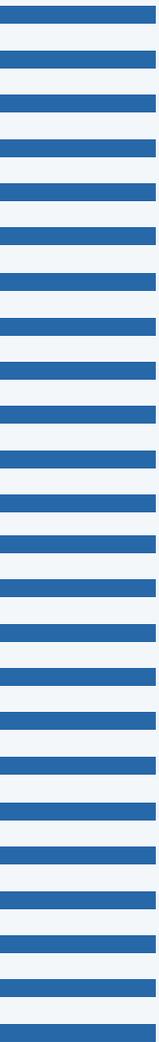




REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Servizio
Osservatorio
Mercato del
Lavoro
F.V.G

Il personale maschile e femminile **delle aziende** con più di **100 dipendenti** del **Friuli Venezia Giulia**

PUBBLICAZIONE A CURA DEL
SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO

2014

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

IL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE DELLE AZIENDE CON OLTRE 100 DIPENDENTI DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

La presente pubblicazione è stata realizzata dal
Servizio osservatorio mercato del lavoro
della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direttore: Adriano Coslovich
Coordinamento: Marco Cantalupi
Autrici: Chiara Cristini e Maria Adelasia Divona
Editing e layout grafico: Alberto Brezza, Giovanna Tazzari

ANNO 2014

Direzione centrale Lavoro, formazione, istruzione,
pari opportunità, politiche giovanili e ricerca
Servizio osservatorio mercato del lavoro
Via San Francesco, 37 – 34133 Trieste
regionelavoro@regione.fvg.it
<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro>

INDICE

1. Introduzione	5
1.1 Note metodologiche	7
2. Consistenza e caratteristiche delle imprese rispondenti	9
3. Tipologie contrattuali, per genere	13
3.1 Le tipologie contrattuali	13
4. Differenze di genere nella distribuzione del personale per livello di inquadramento	15
5. Un orario di genere femminile: il part time	21
6. I movimenti di personale, ricorso alla CIG e aspettative	23
6.1 Avviamenti e cessazioni di personale	23
6.2 Le stabilizzazioni da tempo determinato a indeterminato	26
6.3 La cassa integrazione	28
6.4 Le richieste di aspettativa: è ancora la mamma che rimane a casa	29
7. Le opportunità di crescita professionale	30
7.1 Le progressioni di carriera	30
7.2 I percorsi formativi	31
8. Conclusioni	33
8.1 Il form può diventare un'importante opportunità di monitoraggio	35
Bibliografia	36

1. INTRODUZIONE

Con cadenza almeno biennale, le aziende con oltre 100 dipendenti sono tenute a inviare alla Consigliera regionale di Parità e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, compilando un form introdotto nel 1996¹.

Attraverso otto tabelle, il rapporto ministeriale rileva una serie di informazioni riguardanti la composizione delle organizzazioni per genere, considerando la distribuzione per inquadramenti professionali, tipologie contrattuali, forme di orario. Il form richiede inoltre informazioni sul turn over, sulle trasformazioni di contratto e orario, sull'utilizzo della CIG, ma anche le domande di aspettativa, e i dati relativi alle progressioni di livello e il numero di ore e di persone coinvolte in percorsi formativi, oltre che i dati relativi alle retribuzioni. Considerati gli aspetti organizzativi che si propone di fotografare, il rapporto biennale rappresenta potenzialmente uno strumento di monitoraggio utile non solo per la Consigliera di parità, ma anche per le parti sociali, per i principali soggetti che operano nel mercato del lavoro oltre che, evidentemente, per il decisore politico regionale (e nazionale).

Per quanto sia ormai evidente la necessità di aggiornare quanto prima, da parte del Ministero del lavoro, lo strumento di rilevazione alla luce dei profondi cambiamenti che hanno interessato in questi decenni il mercato del lavoro nazionale e regionale, tuttavia i rapporti biennali rappresentano un importante strumento per osservare l'evoluzione di fenomeni caratteristici quali la concentrazione (o "segregazione") di genere in alcuni rami di attività, forme contrattuali, di orario e di inquadramento professionale, ma anche le differenze tra uomini e donne nelle progressioni di carriera e nelle opportunità formative.

Inoltre, le informazioni che si ricavano dai rapporti, possono comunque costituire strumenti di analisi e monitoraggio a disposizione della Consigliera regionale di Parità per l'elaborazione di *azioni positive*² anche affiancando i dati che potranno essere resti-

¹ Come previsto dall'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 (che recepisce l'art.9 della Legge n. 125/1991). Tale obbligo deve essere ottemperato da parte delle aziende compilando le tabelle previste dal modulo allegato al Decreto Ministeriale 17.7.1996. In caso di mancata trasmissione del rapporto, la Direzione Regionale del Lavoro, previa segnalazione della Consigliera regionale di parità, inviterà l'azienda inadempiente a provvedere entro 60 giorni, termine dopo il quale, in caso di inottemperanza, verrà applicata una sanzione amministrativa ai sensi dell'art. 11 del DPR 19 marzo 1955, n. 520.

² Cfr.:art. 42 del del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198.

tuiti dalle imprese che aderiranno alla sottoscrizione della Carta per le pari opportunità³.

Per quanto riguarda l'Amministrazione regionale e le parti sociali, i dati possono comunque costituire un supporto nella definizione e attuazione delle politiche del lavoro attente alle differenze di genere, sia secondo l'approccio di *gender mainstreaming* introdotto dalla legge regionale n. 18/2005, sia in considerazione a quanto previsto dall'art. 49 della medesima legge, dedicato alla "Parità di genere", laddove si prevede che *"la Regione, d'intesa con gli enti locali e le parti sociali, sostiene secondo gli indirizzi indicati nel Programma triennale la realizzazione di azioni di sistema finalizzate a favorire l'ingresso, la permanenza e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, nonché il superamento di ogni forma di discriminazione per le lavoratrici"* e che a tal fine la Regione *"promuove azioni positive per la parità di genere, per il superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione in carriera"*.

Altresì, i dati che vengono analizzati nel Rapporto biennale possono offrire indicazioni utili in riferimento a quanto prevede l'art. 51 "Responsabilità sociale di impresa", ove si indica che Regione e Province promuovano l'adozione del bilancio sociale, la certificazione etica e la diffusione dei principi della responsabilità sociale d'impresa, quali strumenti utili a garantire la qualità, la sicurezza e la regolarità delle condizioni di lavoro attraverso il sostegno alle iniziative imprenditoriali finalizzate, tra l'altro, anche a *"tutelare le condizioni ambientali e a favorire la parità di genere"*.

Considerata dunque la finalità del rapporto di integrare gli strumenti di analisi relativi al mercato del lavoro regionale, si è operata la scelta di prendere in esame solo i rapporti inviati dalle imprese con oltre 100 dipendenti aventi sede legale in Friuli Venezia Giulia. Per quanto riguarda il biennio 2011-12, considerato nel presente lavoro, hanno ottemperato all'obbligo di legge 222 imprese, di cui 188 aventi coincidenza tra sede legale e produttiva con oltre 100 dipendenti, localizzate in Friuli Venezia Giulia. La fotografia che si ricava rappresenta pertanto l'ingrandimento di un segmento del mercato del lavoro regionale, che va a integrare il quadro più completo fornito dalle fonti statistiche (Istat) e amministrative (Ergon@t) disponibili⁴.

Tali realtà vengono presentate con una disaggregazione provinciale nel Capitolo 2 (campione di riferimento: le imprese e gli addetti monitorati) in cui si evidenzia la consistenza del campione rispetto al mercato del lavoro misurato dalle fonti amministrative. Quindi, nel successivo Capitolo 3, vengono prese in esame le differenze di genere per contratto, nel Capitolo 4 le differenze di genere nella distribuzione del personale per livello di inquadramento, nel Capitolo 5 la specificità di genere del part time.

³ Cfr.: si rimanda in proposito al sito dedicato alla Carta: <http://www.cartapariopportunita.it/> e ai riferimenti presenti sulla home page del sito della Consigliera nazionale di parità <http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale/>.

⁴ Cfr.: Cristini (2014).

Nel Capitolo 6 vengono analizzati i dati relativi al turn over e alle stabilizzazioni, mentre nel Capitolo 7 si prendono in considerazione le differenze tra personale maschile e femminile in relazione alle opportunità di crescita professionale, intese sia come progressioni di carriera, sia come possibilità di accesso a percorsi formativi. Il capitolo conclusivo infine sintetizza i risultati emersi e offre alcune riflessioni sulle potenzialità dello strumento di rilevazione per il contesto regionale.

1.1 NOTE METODOLOGICHE

L'elaborazione e successiva analisi dei dati⁵ raccolti si basa sui Rapporti biennali compilati e inviati dalle imprese con oltre 100 dipendenti aventi sede in Friuli Venezia Giulia che hanno ottemperato all'obbligo di legge.

Tali attività sono risultate particolarmente problematiche in quanto basate sull'autocompilazione da parte delle imprese di un form⁶ risalente al 1996, caratterizzato da una serie di criticità⁷ già oggetto di analisi e studio, nei primi anni Duemila, da parte dei gruppi di lavoro tematici della rete nazionale delle consigliere di parità, ma mai revisionate alla luce dei profondissimi cambiamenti che in diciotto anni hanno interessato il mercato del lavoro.

Tra le criticità più evidenti e frequenti, riconducibili alla struttura del form, si richiamano sinteticamente le seguenti:

- i livelli professionali aggregati in macrocategorie (dirigenti, quadri, impiegati, operai) rendono “invisibili” proprio i lavori delle donne, in particolare nel terziario e nei servizi⁸;
- le molteplici forme contrattuali atipiche sono tutte ricondotte alla voce “altro”, rendendo così impossibile un'analisi di dettaglio su tale segmento dell'occupazione che, come noto, tende a interessare in misura maggiore proprio l'occupazione femminile;
- è consentito all'impresa di non indicare (o indicare in modo aggregato) i dati relativi alle retribuzioni, rendendo di fatto impossibile analizzare il fenomeno del *gender pay gap*.

Con riferimento alla qualità dei dati inseriti dalle imprese, se in generale si riscontra rispetto ai bienni precedenti un miglioramento nell'accuratezza con cui sono stati

⁵ Attività realizzate da Maria Adelasia Divona.

⁶ Disponibile in formato word sul sito: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA18/>

⁷ Cfr. il paragrafo 1.1 “Note metodologiche”.

⁸ Numerose ad esempio sono state le telefonate di imprese che non sapevano come inquadrare alcuni profili tra cui: personale infermieristico, addetti alla vendita, educatori, ecc.

compilati i questionari (ovvero meno dati mancanti, un maggiore numero di aziende con sede legale fuori regione che hanno fornito il dettaglio di ogni singola unità produttiva sul territorio regionale), tuttavia con riferimento alle tabelle riguardanti turnover, progressioni di carriera, percorsi formativi si segnalano una serie di problematiche che risultano amplificate rispetto a quelle rilevate nel biennio precedente, a causa dell'uso di questionari compilati utilizzando formati diversi da quello standard (risalente al 1996 e rieditato dalla Regione in formato .doc) e senza seguire, in molti casi, le indicazioni contenute nelle note di compilazione che accompagnano il questionario originario.

La mancata standardizzazione del format e il livello della qualità dei dati inseriti rappresentano senza dubbio delle criticità significative per la successiva fase di analisi. Da questo punto di vista, le sezioni più "problematiche" sono risultate in particolare:

- i livelli di inquadramento dei dirigenti, che non vengono quasi mai indicati (fatto salvo il settore creditizio-assicurativo);
- i livelli di quadri, impiegati e operai sono indicati con modalità divergenti a seconda del format di questionario utilizzato e a seconda dei settori di appartenenza delle aziende (utilizzando numeri, lettere o entrambi) e senza uniformarsi al criterio di considerare i livelli partendo da quello più elevato. Come nella rilevazione precedente, questi dati sono stati analizzati nel complesso, e non per livelli;
- i totali di riga e di colonna non coincidono con i dati di sintesi riepilogativi, lasciando ipotizzare compilazioni incomplete o difficoltà nel recuperare o interpretare le informazioni richieste;
- con riferimento alla sezione dedicata alla formazione, frequentemente non viene compilata, o il dato viene dichiarato non disponibile;
- il monte retributivo a volte viene dato come non disponibile, in altri casi viene fornito il complessivo per categoria professionale, o addirittura il totale generale, in altri casi ancora viene considerato o il totale del livello o il totale del singolo lavoratore. Questo dato è considerato del tutto inattendibile e pertanto, come nella rilevazione del biennio precedente, non è stato analizzato.

Alla luce di tali criticità, sono state eliminate le aziende con sede legale in Friuli Venezia Giulia, ma le cui unità locali con più di 100 dipendenti sono localizzate fuori regione, così come sono state escluse dall'analisi le aziende con sede legale fuori regione che hanno meno di 100 dipendenti in regione. Infine, l'analisi non ha considerato le aziende con unità locali in diverse regioni (tra cui il Friuli Venezia Giulia), ma che hanno fornito i dati complessivi da cui non è stato possibile disaggregare il dettaglio sull'occupazione in regione. Infine, non sono stati presi in esame i form qualora la compilazione non abbia consentito di identificare l'effettivo numero di occupati in regione.

2. CONSISTENZA E CARATTERISTICHE DELLE IMPRESE RISPONDENTI

Le aziende che hanno risposto alla rilevazione sono state complessivamente 222, in lieve calo rispetto alle rilevazioni disponibili più recenti. Considerando tuttavia le imprese che hanno sede legale o almeno un'unità locale in Friuli Venezia Giulia⁹, il numero è pari a 188, il valore più elevato raggiunto rispetto ai precedenti rapporti biennali.

A livello territoriale, hanno risposto 18 aziende dalla provincia di Gorizia (in aumento rispetto all'ultimo biennio disponibile), 61 da Pordenone (numero di casi inferiore rispetto al biennio 2008-09), 33 da Trieste (valore invariato rispetto al biennio più recente) e 76 da Udine (in aumento rispetto alle annualità precedenti). Diminuiscono invece le aziende rispondenti che hanno sede legale fuori regione ma almeno un'unità locale attiva sul territorio regionale: risultano infatti pari a 34 casi (in sensibile diminuzione rispetto alle precedenti annualità).

Tab. 1: Aziende che hanno inviato il rapporto biennale, confronto tra i bienni disponibili (v.a.)

	2004-05	2006-07	2008-09	2010-11	2012-13
Gorizia	14	19	13	nd	18
Pordenone	66	59	66	nd	61
Trieste	28	31	33	nd	33
Udine	58	70	75	nd	76
Friuli Venezia Giulia	166	179	187	nd	188
Altre regioni	39	58	40	nd	34
Totale	205	237	227	nd	222

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Considerando le imprese che hanno correttamente compilato la Tabella 1 del form ministeriale, relativa al numero di occupati riferiti alle unità locali del Friuli Venezia Giulia (N=200), si può osservare la prevalenza di realtà del manifatturiero (111 casi, pari al 55,5% del totale), seguita da attività finanziarie e assicurative (16 casi, con un'incidenza dell'8,0% sul totale), sanità e assistenza sociale (15 casi, pari al 7,0%), attività amministrative e di servizio di supporto (14 aziende, la cui incidenza è pari al 7,0%).

Sono 11 le aziende appartenenti alla ristorazione e attività ricettive (11 casi, pari al 5,5%) e 10 quelle del commercio (10 casi, pari al 5,0%). Tra gli altri settori vi sono 5 aziende rispondenti del settore informatico e delle comunicazioni, 4 imprese del comparto primario, 3 organizzazioni operanti nella fornitura di energia e altrettanti 3 del comparto edile.

Inoltre, 2 aziende appartengono al settore della fornitura dell'acqua, reti fognarie e trattamento rifiuti, 2 casi osservati operano nella pubblica amministrazione. Infine, so-

⁹ Cfr. il precedente paragrafo 1.1 "Note metodologiche"

no rappresentati: una realtà operante nei trasporti e magazzinaggio e un'organizzazione connessa al comparto dell'istruzione.

Tab.2: Aziende per settore Ateco 2007 v.a. e v.% (N=200)

Settore Ateco 2007	v.a.	v. %
A Agricoltura, silvicoltura e pesca	4	2,0
C Attività manifatturiere	111	55,5
D Fornit. energia elettrica, gas, vapore e aria condiz.	3	1,5
E Fornit. acqua; reti fognarie, tratt rifiuti e risanam.	2	1,0
F Costruzioni	3	1,5
G Commercio ingr./dettaglio; riparaz. autoveicoli e moto	10	5,0
H Servizi di alloggio e ristorazione	11	5,5
I Trasporto e magazzinaggio	1	0,5
J Servizi di informazione e comunicazione	5	2,5
K Attività finanziarie e assicurative	16	8,0
N Noleggio, attiv. Amministrative e serv. di supporto	14	7,0
O PA e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	2	1,0
P Istruzione	1	0,5
Q Sanità e assistenza sociale	15	7,5
S Altre attività di servizi	2	1,0
Totale	200	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

La fotografia che si ricava dalle informazioni fornite in riferimento al numero complessivo di addetti presenti in organico al 31.12.2013, per genere, evidenzia come l'incidenza femminile sul totale sia pari al 40,2%: su 61.762 addetti, infatti, 24.803 sono femmine. Confrontando i dati rilevati provinciali, un'incidenza lievemente superiore si riscontra a Trieste (41,2%), per effetto di una sovrarappresentazione nel campione di organizzazioni pubbliche, in cui vi è un'elevata presenza femminile. Anche a Pordenone si rileva un'incidenza femminile superiore al valore medio regionale (pari al 40,4%), determinato dalla presenza nel campione di realtà afferenti al settore sociosanitario e della cooperazione sociale. Tra le organizzazioni con sede a Udine e Gorizia si riscontra invece una quota inferiore di personale femminile (pari rispettivamente al 38,7% e 37,9%) poiché prevalgono tra le rispondenti imprese del settore manifatturiero con organici a prevalenza maschile (metalmeccanica, legno).

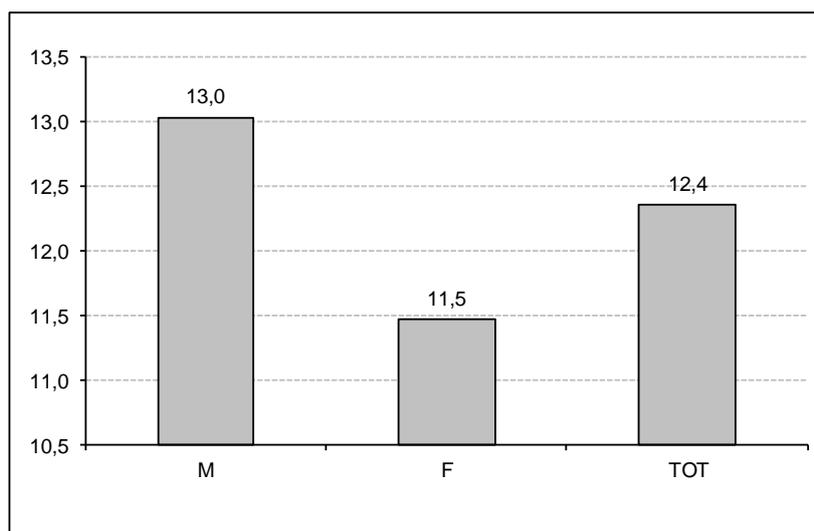
Tab. 3: Addetti per provincia al 31.12.2013 (N=200) v.a. e v.%

	M	F	TOT	Incidenza F
	v.a	v.a	v.a	%
GO	2.460	1.502	3.962	37,9
PN	9.527	6.456	15.983	40,4
TS	4.956	3.471	8.427	41,2
UD	11.088	6.993	18.081	38,7
<i>FVG senza indicazione di provincia</i>	<i>8.928</i>	<i>6.381</i>	<i>15.309</i>	<i>41,7</i>
Totale FVG	36.959	24.803	61.762	40,2

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Per avere una stima di quale sia il “peso” della rilevazione sul totale dell’occupazione regionale, si è ritenuto utile rapportare il numero di addetti monitorati allo stock complessivo di popolazione con oltre 15 anni occupata (RCFL-ISTAT, 2013). Si può così osservare come a livello regionale, il monitoraggio rimandi una fotografia che interessa il 12,4% dell’occupazione, e in particolare il 13,0% con riferimento ai maschi e l’11,5% per le femmine.

Graf. 1: Incidenza degli occupati rilevati attraverso il Rapporto biennale 2012-13 sullo stock di occupati dipendenti rilevati dalla Rcfl Istat, 2013, per provincia (v. %)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia e Istat-RCFL (2013)

Considerando la distribuzione degli addetti per macrosettore ATECO, si possono riconoscere quei fenomeni di “concentrazione di genere” che confermano e approfondiscono ulteriormente il quadro che emerge dalle rilevazioni ISTAT-RCFL sugli stock di occupati per settore. In particolare, possono essere considerati con:

- “elevata sovrarappresentazione femminile” (e dunque con una marcata prevalenza di donne negli organici, superiore al 75% degli addetti totali) i casi osservati nelle organizzazioni della sanità e servizi socio assistenziali (83,5%), nella pubblica amministrazione (in cui il 75,2% del personale è costituito da donne);
- “sovrarappresentazione femminile”, in cui le donne sono comprese tra la metà ed i tre quarti dell’organico, come nel caso dei servizi alle imprese (i cui dipendenti sono per il 68,7% femminili), le realtà operanti nel commercio (le donne sul totale degli addetti risulta pari al 64,2%), nelle “altre attività” dei servizi (59,4%), dell’informatica e comunicazione (53,8%). Poco più della metà degli organici (una quota pari al 52,4%) è femminile anche nelle imprese della logistica (si tratta in prevalenza di realtà operanti nella gestione ed erogazione di servizi ferroviari e marittimi, mentre non sono presenti spedizionieri o autotrasporto).
- “sottorappresentazione femminile”, con situazioni in cui le donne sono comprese tra il 25% e il 49%: è il caso delle organizzazioni del ramo creditizio assicurativo (48,9%), della formazione (47,2%), dell’agricoltura (le donne sono il 27,9%), del manifatturiero (26,2%);
- “elevata sottorappresentazione femminile” in cui la quota di donne sul totale dell’organico non raggiunge il 25%, come nel caso delle organizzazioni presenti nel campione e afferenti all’erogazione acqua e trattamento rifiuti (21,2%), alla ricezione e ristorazione (15,4%), all’erogazione di energia (12,6%), all’edilizia (6,1%).

Tab.4: Addetti per settore ATECO 2007 al 31.12.2013 (N=200) v.a. e v.%

Settore Ateco 2007	M	F	TOT	% F
Agricoltura, silvic. Pesca	461	178	639	27,9
Attività manifatturiere	22.8	8.09	30.9	26,2
Fornit. En. Elett., gas, vap.,aria condiz.	616	89	705	12,6
Fornit. Acqua, fogn., tratt. Rifiuti	783	211	994	21,2
Costruzioni	543	35	578	6,1
Commercio; rip. Autoveicoli e moto	1.37	2.47	3.85	64,2
Serv. Di alloggio e ristoraz.	2.70	493	3.19	15,4
Trasporto e magazzinaggio	59	65	124	52,4
Servizi di informazione e comunic.	2.10	2.45	4.55	53,8
Attività finanziarie e assicurative	2.75	2.64	5.39	48,9
Noleggio, attiv. ammin., serv. di supporto	1.58	3.48	5.07	68,7
PA e difesa; assic.soc.obblig.	282	856	1.13	75,2
Istruzione, formazione	61	55	116	47,4
Sanità e assistenza sociale	568	2.88	3.44	83,5
Altre attività di servizi	282	413	695	59,4
Totale	36.9	24.4	61.4	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

3. TIPOLOGIE CONTRATTUALI, PER GENERE

3.1 LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Con riferimento alle tipologie di contratto cui fa riferimento il form ministeriale, si evidenzia la netta prevalenza dei tempi indeterminati: sono infatti 39.797 i lavoratori con questo contratto, pari al 91,8% del totale (tale quota era pari al 93,0% nelle rilevazione riferita al biennio 2008/09). Tale valore risulta tuttavia lievemente più alto tra le femmine (94,3%) rispetto al dato maschile (90,3%). Sono quindi a tempo determinato 2.471 addetti, la cui incidenza sul totale è pari al 5,7% (in particolare è del 6,4% tra i maschi e del 4,5% tra le femmine).

Gli apprendisti sono 195, pari allo 0,4% (in particolare 0,6% per i maschi e 0,3% per le femmine), i contratti di formazione e lavoro sono in tutto 121, la cui incidenza sul totale è pari al 0,3%. Rientrano tra i contratti di solidarietà 871 addetti, pari al 2,0% (l'incidenza era pari all'1,0% nel 2008-09): sono in prevalenza maschi (727 a fronte di 144 donne). È questo un dato che risulta in aumento rispetto alla precedente rilevazione, effettuata durante il primo biennio di crisi, quando lo strumento della solidarietà era ancora poco diffuso nel contesto regionale. Le aziende rispondenti non hanno indicato alcun contratto atipico afferente alla parasubordinazione o alla somministrazione, ma si può ipotizzare che tali tipologie, laddove presenti, siano state inserite nella sezione dei "tempi determinati"¹⁰.

Tab. 5: Addetti per tipologia contrattuale al 31.12.2013 (N=165) v.a. e v.%

	Tempo Indeterm.	Tempo Determ.	Apprend.	Formaz.- Lavoro	Solidarietà	Altro	Totale
M	24.313	1.734	150	11	727	0	26.935
F	15.484	737	45	10	144	0	16.420
TOT.	39.797	2.471	195	21	871	0	43.355
distribuzione per genere (v. %)							
M	90,3	6,4	0,6	0,0	2,7	0,0	100,0
F	94,3	4,5	0,3	0,1	0,9	0,0	100,0
TOT.	91,8	5,7	0,4	0,0	2,0	0,0	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Considerando l'incidenza dei tempi indeterminati sul totale degli addetti, per settore e genere, si nota una quota particolarmente elevata nelle pubbliche amministrazioni

¹⁰ Tale ipotesi risulta confermata almeno per alcune realtà che sono state contattate in fase di elaborazione del presente rapporto.

(99,7%), senza significative differenze tra femmine e maschi. Nel comparto della fornitura di energia e gas la quota di tempi indeterminati è al 99,6%, con un'incidenza lievemente superiore per i maschi (99,8%) rispetto al 98,8% delle femmine, e nelle aziende di fornitura di acqua e trattamento reflui: la quota di lavoratori a tempo indeterminato è pari al 99,4%, con una quota del 100,0% per le femmine (e del 99,3% per i maschi). Incidenze molto elevate sono state registrate anche tra le organizzazioni del commercio (97,5%, con un'incidenza più elevata per le donne, pari al 98,2% rispetto al 95,2% degli uomini), nell'istruzione e formazione (93,1% con una quota superiore per la componente femminile, pari al 94,5% a fronte di un 91,8% maschile), nel ramo creditizio-assicurativo (93,1% complessivo, ma più elevato per i maschi – con un'incidenza del 94,1% rispetto al 91,4% delle femmine), nel manifatturiero (92,8%, con un'incidenza più elevata per le donne, pari al 95,8% rispetto al 91,6% degli uomini) e nel settore socio-sanitario (quota di tempi indeterminati pari al 91,1%, e in particolare del 90,4% per i maschi e del 91,3 % per le femmine).

Quote di tempo indeterminato superiori all'80% si osservano nelle imprese del settore ricettivo e della ristorazione, con una quota complessiva pari all'82,1%, e un'incidenza decisamente superiore tra le donne (91,5%) rispetto agli uomini (80,3%). Nelle organizzazioni del settore della logistica e trasporti la quota complessiva di tempi indeterminati raggiunge il 79,1%, con un'incidenza decisamente più elevata tra le donne (93,1%) che tra gli uomini (74,5%).

Nelle realtà operanti nel comparto primario sono poco più di tre quarti gli addetti interessati da un contratto a tempo indeterminato, con un gap marcato tra il valore maschile (78,9%) e quello femminile (67,9%).

Inferiore è la quota complessiva di indeterminati in edilizia (70,5%), ma in questo caso la componente femminile presenta un'incidenza (88,6%) superiore al dato maschile (69,4%).

Tab. 6: Incidenza del tempo indeterminato per settore, e differenza di genere (v. %)

	ATECO 2007	M	F	TOT	Gender gap (M-F)
A	Agricoltura, silvic. Pesca	78,9	67,9	75,4	11,0
C	Attività manifatturiere	91,6	95,8	92,8	-4,2
D	Fornit. en.el., gas, aria cond.	99,8	98,8	99,6	1,0
E	Fornit. acqua, fogn., tratt. rifiuti	99,3	100,0	99,4	-0,7
F	Costruzioni	69,4	88,6	70,5	-19,2
G	Commercio; rip. autov., moto	95,9	98,2	97,5	-2,2
H	Serv. di alloggio e ristoraz.	80,3	91,5	82,1	-11,3
I	Trasporto e magazzinaggio	74,5	83,1	79,1	-8,5
J	Serv. Informaz. e comunic.	99,0	98,6	98,8	0,4
K	Attività finanz. e assicurat.	94,7	91,4	93,1	3,3
N	Nol., att amm., serv. imprese	87,4	93,6	91,7	-6,2
O	PA e difesa; assic.soc.obblig.	99,6	99,8	99,7	-0,1
P	Istruzione, formazione	91,8	94,5	93,1	-2,7
Q	Sanità e assistenza sociale	90,4	91,3	91,1	-0,9
S	Altre attività di servizi	0,0	0,0	0,0	0,0
	Totale	90,3	94,3	91,8	-4,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

La fotografia che si ricava dai report inviati dalle aziende con oltre 100 dipendenti si discosta dai dati di fonte Istat, relativi al mercato del lavoro regionale: fatto salvo alcuni rami di attività (agricoltura, fornitura di energia, informatica e comunicazione, ramo creditizio-assicurativo) i rapporti biennali infatti mettono in luce una maggiore incidenza di tempi determinati femminili rispetto a quanto si osserva per i maschi.

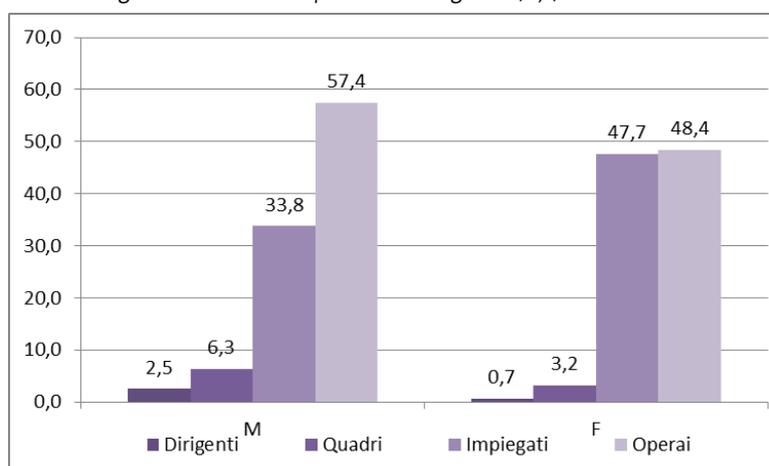
4. DIFFERENZE DI GENERE NELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO

Tra gli elementi considerati nel form predisposto dal Ministero, le tipologie di inquadramento professionale consentono di osservare la distribuzione per genere e livello, delineando la possibile presenza di fenomeni di *glass ceiling*, per quanto la fotografia presenti come limite il fatto di prevedere solo quattro macrocategorie (dirigenti, quadri, impiegati, operai), oltretutto non sempre facilmente adattabili all'evoluzione che ha caratterizzato il mercato del lavoro in questi decenni in termini di lavori, mansioni e tipologie di attività, in particolare per quanto riguarda il settore terziario.

In ogni caso, considerando dapprima la componente maschile, oltre la metà dei dipendenti è inquadrato con profilo operario (57,4%), poco più di un terzo (33,8%) dei maschi ha un livello impiegatizio, la quota di quadri è pari al 6,3%, mentre i dirigenti costituiscono il 2,5% del totale maschile.

Con riferimento alla distribuzione del personale femminile per livello, si osserva una maggiore concentrazione a livello operario, (il cui peso sul totale delle donne monitorate è pari al 48,4%), di poco superiore alla quota di profili impiegatizi (47,7%), il 3,2% delle donne è un quadro, mentre le dirigenti costituiscono lo 0,7% delle addette totali.

Graf. 2: Distribuzione degli addetti livello di inquadramento e genere (v.%)



Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tab. 7: Distribuzione degli addetti livello di inquadramento per genere (v.%)

	2009	2013	var. 09-13
Maschi			
Dirigenti	2,6	2,5	-0,1
Quadri	7,8	6,3	-1,5
Impiegati	34,5	33,8	-0,7
Operai	55,1	57,4	2,3
Totale	100,0	100,0	
Femmine			
Dirigenti	0,7	0,7	0,0
Quadri	3,0	3,2	0,2
Impiegati	45,3	47,7	2,4
Operai	51,0	48,4	-2,6
Totale	100,0	100,0	

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Considerando quindi l'incidenza femminile entro ciascun livello, si osserva come la rappresentazione femminile sia pari al 35,8% tra gli operai (poco più di un operaio su tre è una donna), tra gli impiegati è pari al 48,2%, tra i quadri le donne rappresentano poco più di un quarto (25,2%), mentre la presenza femminile tra i dirigenti si ferma al 15,6%, un valore che si pone in linea con i dati che si ricavano da altre fonti statistiche riguardanti le cariche ai vertici delle imprese (StockView-Infocamere)¹¹.

Tab. 8: Distribuzione degli addetti livello di inquadramento(v.a.) e incidenza femminile per profilo (v.%)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
M	920	2.344	12.497	21.229	36.990
F	170	788	11.641	11.828	24.427
TOT	1.090	3.132	24.138	33.057	61.417
%F	15,6	25,2	48,2	35,8	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Relativamente al tasso di femminilizzazione dei livelli professionali, emergono differenze significative tra settori economici. Si osservano dapprima i profili dirigenziali, tra i quali la quota di donne è pari al 15,6%: i rami di attività in cui si rilevano valori superiori sono quelli del trasporto, in cui l'unica dirigente è una donna, in un ramo che comunque registra oltre la metà di donne tra gli addetti. Il comparto dell'assistenza socio-sanitaria, i cui organici hanno un elevato livello di femminilizzazione tra gli addetti

¹¹ Cfr. Con riferimento al 2012, l'incidenza femminile sul totale delle cariche ai vertici delle imprese era pari al 19,6% (Cristini, 2013, p.338).

(83,5%) presenta 4 dirigenti su 6, pari dunque a due terzi (66,6%). Nella pubblica amministrazione, in cui il tasso complessivo di femminilizzazione è del 75,2%, le dirigenti rappresentano il 48,4%. Nelle organizzazioni operanti nel settore dell'istruzione e formazione, in cui la quota di femminilizzazione degli organici è pari al 47,4%, si trova una significativa presenza di donne dirigenti: 4 su 11, pari al 36,4%. Superiori al valore medio, per quanto l'incidenza si piuttosto minoritaria rispetto ai maschi, si osservano nel comparto dei servizi e comunicazioni (18,2%) e in agricoltura (16,7%).

Incidenze molto contenute e inferiori al valore medio si riscontrano nel credito-assicurazioni (12,9%), nelle organizzazioni che erogano acqua e operano nel trattamento dei reflui (12,5%), nel comparto manifatturiero (8,6%), nella ristorazione e ricezione (8,3%) e nel commercio (6,3%). Un dato quest'ultimo che colpisce particolarmente, considerando il fatto che il settore ha una maggioranza femminile tra gli addetti (l'incidenza femminile è infatti del 68,7%).

Infine, non sono presenti donne nelle compagini dirigenziali delle imprese operanti nella fornitura energetica, in edilizia, nelle attività di servizi alle imprese e nelle "altre attività". Con riferimento a questi due settori del terziario l'assenza di donne dirigenti costituisce un aspetto problematico dal punto di vista del genere, considerato oltretutto il fatto che gli organici sono costituiti in maggioranza da donne.

Tab. 9: Dirigenti e tasso di femminilizzazione del livello, per ramo economico. V.a. e v.%

	M	F	Tot.	% F	%F su tot. settore
A Agricoltura, silvic. pesca	5	1	6	16,7	27,9
C Attività manifatturiere	553	52	605	8,6	26,2
D Fornit. energ., gas, aria	6	0	6	0,0	12,6
E Fornit. acqua, fogn., tratt. rif.	7	1	8	12,5	21,2
F Costruzioni	15	0	15	0,0	6,1
G Commercio; rip. auto-moto	15	1	16	6,3	64,2
H Serv. di alloggio e ristor.	22	2	24	8,3	15,4
I Trasporto e magazzin.	0	1	1	100,0	52,4
J Serv. Inform. e comunic.	9	2	11	18,2	53,8
K Attività fin. e assicurat.	189	28	217	12,9	48,9
N Nol., Attiv. amm., serv. Impr.	7	0	7	0,0	68,7
O PA e difesa; assic.soc.obbl.	79	74	153	48,4	75,2
P Istruzione, formazione	7	4	11	36,4	47,4
Q Sanità e assistenza soc.	2	4	6	66,7	83,5
S Altre attività di servizi	4	0	4	0,0	59,4
Totale	920	170	1.090	15,6	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Con riferimento ai quadri, la quota femminile è pari al 25,2%. A livello di settore presentano una prevalenza femminile più marcata la pubblica amministrazione (69,3%), l'ambito sanitario-assistenziale (68,4%). Valori significativamente superiori alla

media si osservano nelle imprese dell'informatica e comunicazione (45,2%), del trasporto (33,3%) e del comparto creditizio-assicurativo (26,2%).

Valori inferiori alla media presentano invece i restanti settori, per quanto siano proporzionali all'incidenza femminile sul totale degli addetti: in agricoltura la quota femminile tra i quadri è del 22,7%, nel terziario avanzato e nel comparto ricettivo è del 17,9%, nel manifatturiero è pari al 14,9%, nella fornitura di acqua e trattamento dei reflui le donne tra i quadri sono il 13,6% e nel commercio le donne sono il 13,2% dei quadri.

Nell'erogazione di energia la quota femminile e nelle "altre" attività di servizi risulta pari all'11,1%, infine in edilizia l'incidenza è del 4,3%.

Tab.10: Quadri e tasso di femminilizzazione del livello, per ramo economico. V.a. e v.%

		M	F	TOT	% F su quadri	%F su tot. settore
A	Agricoltura, silvic. Pesca	17	5	22	22,7	27,9
C	Attività manifatturiere	848	149	997	14,9	26,2
D	Fornit. en.el., gas, aria cond.	32	4	36	11,1	12,6
E	Fornit. acqua, fogn., tratt. rifiuti	19	3	22	13,6	21,2
F	Costruzioni	22	1	23	4,3	6,1
G	Commercio; rip. autov., moto	66	10	76	13,2	64,2
H	Serv. di alloggio e ristoraz.	78	17	95	17,9	15,4
I	Trasporto e magazzinaggio	8	4	12	33,3	52,4
J	Serv. Informaz. e comunic.	199	164	363	45,2	53,8
K	Attività finanz. e assicurat.	964	343	1.307	26,2	48,9
N	Nol., attiv. amm., serv. Imprese	32	7	39	17,9	68,7
O	PA e difesa; assic.soc.obblig.	23	52	75	69,3	75,2
P	Istruzione, formazione	0	0	0	0	47,4
Q	Sanità e assistenza sociale	12	26	38	68,4	83,5
S	Altre attività di servizi	24	3	27	11,1	59,4
	Totale	2.344	788	3.132	25,2	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Se tra gli "impiegati", l'incidenza femminile è mediamente pari al 48,2%, presentano quote decisamente superiori di donne le organizzazioni che operano nelle attività socio-sanitarie e assistenziali (pari all'80,6%), la pubblica amministrazione (80,1%), i servizi alle imprese (70,8%), il commercio (65,5%), gli autotrasporti e servizi stradali (58,8%), il ramo creditizio-assicurativo (58,7%) e le organizzazioni dell'istruzione e formazione (48,6%).

Valori inferiori al dato medio si osservano in agricoltura, settore in cui la presenza femminile tra gli impiegati è del 40,1%, nella ricezione e ristorazione è del 35,3%, nel manifatturiero è pari al 31,1%, nell'erogazione dell'acqua e trattamento rifiuti è pari al

29,1%, in edilizia corrisponde al 21,8%, nella fornitura di energia è del 21,4%, infine negli "S Altri Servizi" si ferma all'11,9%.

Tab. 11: Impiegati e tasso di femminilizzazione per livello di inquadramento e ramo economico. V.a. e V.%

	M	F	Totale	% F su impieg.	%F su tot. addetti
A Agricoltura, silvic. Pesca	157	105	262	40,1	27,9
C Attività manifatturiere	6.013	2.709	8.722	31,1	26,2
D Fornit. en.el., gas, aria cond.	309	84	393	21,4	12,6
E Fornit. acqua, fogn., tratt. rifiuti	178	73	251	29,1	21,2
F Costruzioni	111	31	142	21,8	6,1
G Commercio; rip. autov., moto	764	1.449	2.213	65,5	64,2
H Serv. di alloggio e ristoraz.	760	414	1.174	35,3	15,4
I Trasporto e magazzinaggio	7	10	17	58,8	52,4
J Serv. Informaz. e comunic.	1.891	2.284	4.175	54,7	53,8
K Attività finanz. e assicurat.	1.596	2.268	3.864	58,7	48,9
N Nol., attiv. amm., serv. Imprese	144	349	493	70,8	68,7
O PA e difesa; assic.soc.obblig.	142	571	713	80,1	75,2
P Istruzione, formazione	54	51	105	48,6	47,4
Q Sanità e assistenza sociale	297	1.233	1.530	80,6	83,5
S Altre attività di servizi	74	10	84	11,9	59,4
Totale	12.497	11.641	24.138	48,2	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tra i profili operai e assimilati la presenza femminile pesa per il 35,8%. Su valori superiori sono il ramo socio assistenziale (86,3%) e la pubblica amministrazione (80,0%), le "altre" attività dei servizi (69,0%), il terziario avanzato (69,0%), il commercio (65,5%), il trasporto (53,2%).

Presentano un'incidenza femminile inferiore al valore medio il credito-assicurazioni (27,3%), il manifatturiero (25,2%), l'agricoltura (19,2%) e le organizzazioni operanti nell'erogazione di acqua (18,8%).

Una presenza marginale di donne tra gli operai e assimilati si riscontra nei servizi di alloggio e ristorazione (3,2%), nell'edilizia (0,8%), nella fornitura di energia elettrica (0,4%). Infine, su due profili operai del comparto dell'informatica e telecomunicazioni, non vi sono donne.

Tab. 1: Operai e tasso di femminilizzazione per livello di inquadramento e ramo economico. V.a. e V.%

	M	F	Totale	% F su operai	%F su tot. addetti
A Agricoltura, silvic. pesca	282	67	349	19,2	27,9
C Attività manifatturiere	15.394	5.185	20.579	25,2	26,2
D Fornit. en.el., gas, aria cond.	269	1	270	0,4	12,6
E Fornit. acqua, fogn., tratt. rifiuti	579	134	713	18,8	21,2
F Costruzioni	395	3	398	0,8	6,1
G Commercio; rip. autov., moto	534	1.016	1.550	65,5	64,2
H Serv. di alloggio e ristoraz.	1.841	60	1.901	3,2	15,4
I Trasporto e magazzinaggio	44	50	94	53,2	52,4
J Serv. Informaz. e comunic.	2	0	2	0,0	53,8
K Attività finanz. e assicurat.	8	3	11	27,3	48,9
N Nol., attiv. amm., serv. imprese	1.406	3.133	4.539	69,0	68,7
O PA e difesa; assic.soc.obblig.	38	159	197	80,7	75,2
P Istruzione, formazione	0	0	0,0	0,0	47,4
Q Sanità e assistenza sociale	257	1.617	1.874	86,3	83,5
S Altre attività di servizi	180	400	580	69,0	59,4
Totale	21.229	11.828	33.057	35,8	39,8

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

La fotografia relativa alla distribuzione del personale per profilo di inquadramento tende a confermare, all'interno delle imprese che hanno inviato il rapporto biennale, la presenza di "soffitti di cristallo" che variano tuttavia a seconda del settore in cui opera l'organizzazione: vi è, infatti, una prevalenza femminile al di sopra del *glass ceiling* nelle realtà dell'ambito sociosanitario e assistenziale, mentre le donne sono poco meno della metà dei dirigenti nella PA e nel settore dell'istruzione e formazione. Rappresentano invece ancora una minoranza negli altri settori, anche in quelli caratterizzati da organici prevalentemente femminili (in particolare il commercio ed il terziario avanzato).

Dalle informazioni che si possono ricavare da questo campione ristretto di organizzazioni, sembrerebbe non esistere un rapporto diretto tra femminilizzazione del settore e incidenza di donne nei livelli dirigenziali, come invece ci si potrebbe attendere. Un maggiore equilibrio nella composizione di genere sembrerebbe dunque legata a fattori quali la cultura organizzativa o le "regole del gioco" che determinano avanzamenti di carriera, confermando quanto osservato da numerosi studi condotti nell'ambito del genere e organizzazioni (Gherardi e Poggio, 1998) e sulla gestione delle risorse in ottica di "diversity management" (Cuomo e Mapelli 2007 e 2013; Ibarra, Ely, Kolb 2013; D'Ascenzo 2011).

In questo senso, il possibile ruolo della Consiglieria di parità regionale potrebbe essere quello di promuovere la diffusione e l'adozione di certificazioni specifiche o di bilanci sociali.

È anche probabile che a regime, quanto previsto dalla Legge "Golfo-Mosca", che ha introdotto il rispetto delle quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e delle partecipate pubbliche, possa rappresentare un intervento in grado di impattare sui criteri di valutazione e promozione delle risorse umane più at-

tento a rispettare equilibri di genere. Parallelamente, rimangono sempre utili interventi di formazione, sensibilizzazione e informazione rivolta al management e finalizzata a introdurre innovazioni organizzative o nella gestione delle risorse umane.

5. UN ORARIO DI GENERE FEMMINILE: IL PART TIME

Attraverso il form ministeriale è possibile ricavare alcune informazioni significative riguardanti le differenze di genere nell'orario di lavoro, che vanno ad integrare il quadro generale ricavabile dai dati Istat-Rcfl e da Ergonet (Cristini, 2013).

Complessivamente, la quota di addetti a tempo parziale nelle organizzazioni esaminate risulta pari al 20,6%, ma se fra i maschi l'incidenza si ferma all'8,9%, per le femmine il dato è pari al 39,7%. Valori che si collocano lievemente al di sopra dei dati Istat-Rcfl e confermano la forte connotazione di genere di questa forma di orario.

Interessanti sono le specificità per settore economico: presentano quote di lavoratori part time pari al 69,8% i servizi alle imprese, con l'83,5% delle donne con tale orario a fronte del 39,6% tra gli uomini. Poco più della metà degli addetti inseriti nelle organizzazioni socio assistenziali hanno una forma di orario ridotta (l'incidenza complessiva è infatti pari al 51,6%), e in particolare per le femmine si osserva un'incidenza del 55,8%, mentre tra i maschi la quota è del 31,4%.

Nel commercio quasi la metà degli addetti è part time (49,3%), con il 62,5% delle donne che lavora a orario ridotto a fronte del 14,6% di uomini. Superiore al valore medio di riferimento si presenta anche il comparto dei trasporti e gestioni stradali, con il 38,2% di addetti a part time sul totale, e in particolare l'incidenza è del 43,3% tra le donne e del 32,0% tra gli uomini.

In agricoltura sono a part time il 28,3% dei dipendenti, ma l'incidenza delle femmine è pari al 45,9%, mentre tra i maschi è del 20,2%.

In edilizia la quota di addetti con orario ridotto è del 26,3%, ed è l'unico settore in cui l'incidenza tra i maschi (pari al 26,8%) supera il valore delle femmine (20,0%).

Nel ramo creditizio e assicurativo è a part time il 23,9% degli addetti, con un'incidenza del 40,3% tra le femmine e del 7,5% tra i maschi. Nella ristorazione e comparto ricettivo l'orario ridotto interessa il 23,4% degli addetti, con una differenza non particolarmente marcata tra la quota delle donne (29,7%) e quella degli uomini (22,2%).

Con riferimento alle aziende in cui vi è un'elevata incidenza di part time tra gli uomini, considerando le specificità delle attività svolte dalle imprese rispondenti, si è portati a ritenere che tale forma di orario risponda prevalentemente a esigenze organizzative aziendali più che a fabbisogni espressi dalla forza lavoro.

Le organizzazioni che evidenziano un minore ricorso agli orari ridotti operano nella pubblica amministrazione (16,6% la quota complessiva, ma con una differenza marca-

ta tra il valore riferito alle donne – pari al 22,4% – e quello degli uomini –pari al 2,7% –, nel comparto dell'informatica e comunicazione (15,3%, in particolare pari al 32,6% per le femmine e lo 0,6% per i maschi), nel manifatturiero (7,4% l'incidenza totale, e in particolare è del 16,4% per le donne e 4,0% per gli uomini), riguarda solo la componente femminile nel caso delle forniture di energia e di acqua (poco più di un quarto delle donne ha tale forma di orario). Infine, le organizzazioni che appartengono al settore dell'istruzione-formazione ricorrono solo per il 2,6% degli addetti al part time, e in particolare sono solo le donne (una quota pari al 5,5% sul totale delle dipendenti) ad essere interessate da orari ridotti.

Tab.13: Addetti part time e incidenza sul totale degli addetti, per settore. V.a. e V.%

		Addetti part time			% Part time su totale		
		M	F	Tot	M	F	Tot
A	Agricoltura, silvic. pesca	70	73	197	20,2	45,9	28,3
C	Attività manifatturiere	740	1.163	2.735	4,0	16,4	7,4
D	Fornit. en.el., gas, aria	2	23	75	0,4	27,1	4,5
E	Fornit. acqua, fogn., rifiuti	0	11	33	0,0	26,2	6,2
F	Costruzioni	145	7	166	26,8	20,0	26,3
G	Comm.; rip. autov., moto	18	203	327	14,6	62,5	49,3
H	Serv. di alloggio e ristoraz.	551	141	1.006	22,2	29,7	23,4
I	Trasporto e magazzinaggio	16	26	50	32,0	43,3	38,2
J	Serv. Informaz. e comunic.	3	142	435	0,6	32,6	15,3
K	Attività finanz. e assicurat.	103	551	1.960	7,5	40,3	23,9
N	Nol., attiv. amm., serv. impr	607	2.811	3.634	39,6	83,5	69,8
O	PA difesa; assic.soc.obblig.	9	180	533	2,7	22,4	16,6
P	Istruzione, formazione	0	3	3	0,0	5,5	2,6
Q	Sanità e assistenza sociale	140	1.195	2.495	31,4	55,8	51,6
S	Altre attività di servizi	0	0	0	0	0,0	0,0
Totale		2.404	6.529	13.655	8,9	39,7	20,6

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Nell'arco del biennio di riferimento si sono verificate trasformazioni di orario, sia da part time a full time (215 casi, pari al 43,1% delle trasformazioni d'orario), sia da tempo pieno a tempo parziale (284 casi, pari al 56,9%). In particolare, dal punto di vista di genere, la trasformazione in orario ridotto ha rappresentato il 58,2% dei casi, mentre per i maschi la riduzione di orario ha rappresentato il 52,3% delle trasformazioni.

Tab.14: Trasformazioni di orario da part time a full time e da full time a part time. V.a e composizione % (N=165)

	M	F	TOT
		v.a.	
Trasformazioni da part time a full time	51	164	215
Trasformazioni da full time a part time	56	228	284
Trasformazioni totali	107	392	499
		v.%	
Da part time a full time	47,7	41,8	43,1
Da full time a part time	52,3	58,2	56,9
Totale trasformazioni	100,0	100,0	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

6. I MOVIMENTI DI PERSONALE, RICORSO ALLA CIG E ASPETTATIVE

Per quanto riguarda i movimenti del personale rilevabili dai rapporti biennali, sono stati prese in considerazione le variabili che descrivono il turn over, con particolare riferimento alle assunzioni e alle cessazioni del rapporto di lavoro (sia per licenziamento, dimissioni o pensionamento). Inoltre, il paragrafo prende in esame le stabilizzazioni di personale, ovvero le trasformazioni in rapporti di lavoro indeterminato avvenute nell'arco del biennio, il numero di lavoratori sospesi e l'utilizzo delle aspettative da parte dei dipendenti.

6.1 AVVIAMENTI E CESSAZIONI DI PERSONALE

I dati relativi al turn over fanno registrare un saldo di segno positivo, sia per i maschi (+492, dato da 3.331 entrate e 2.839 uscite dall'organico), sia per le femmine (+85, determinato da 2.374 entrate e 2.289 uscite).

Considerando i saldi per livello e genere, si rileva come gli uomini inquadrati come dirigenti registrano un saldo positivo (+48) determinato da 118 entrate e 70 uscite. Tra i quadri il saldo positivo (+60) è dato da 154 entrate a fronte di 94 uscite, tra gli impiegati il saldo è di segno negativo (-6 unità) dato da 807 entrate a fronte di 813 uscite. Infine per quanto riguarda gli operai e assimilati il saldo è positivo (+390) dato da 2.252 entrate e 1.862 uscite.

Per le femmine il saldo complessivo è pari a +85 unità e in particolare tra le dirigenti il saldo (+11) è dato da 14 entrate e 3 uscite, tra le donne quadro il saldo positivo (+31) è dato da 42 entrate a fronte di 11 uscite. Per le impiegate il saldo è di +24 (62 entrate e 3 uscite), infine per le figure operaie femminili il saldo positivo (+19) è risultato di 1.457 entrate e 1.438 uscite.

Tab. 15: turn over e saldo degli addetti, per livello di inquadramento, biennio 2012-13. V.a. (N=165)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Entrate					
Maschi	118	154	807	2.252	3.331
Femmine	14	42	861	1.457	2.374
Totale	132	196	1.668	3.709	5.705
Uscite					
Maschi	70	94	813	1.862	2.839
Femmine	3	11	837	1.438	2.289
Totale	73	105	1.650	3.300	5.128
Saldo					
Maschi	48	60	-6	390	492
Femmine	11	31	24	19	85
Totale	59	91	18	409	577

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

La disaggregazione dei saldi per settore economico evidenzia turn over di segno negativo nelle organizzazioni operanti nella fornitura energetica (-35 unità), nei servizi alle imprese (-479 unità), nell'informatica e comunicazione (-28 unità), e nella fornitura di acqua e gestione rifiuti (-2).

Dalla disaggregazione per genere, i saldi femminili presentano un segno negativo nei servizi alle imprese (-206 addette), nell'informatica e comunicazioni (-16 unità), nella fornitura energetica (-8 unità). Nel manifatturiero si ha segno negativo per le donne (-3 addette), a fronte di un aumento per i maschi (di +269 unità), e negativo è il saldo femminile nella fornitura di acqua e trattamento rifiuto (il saldo è pari a -1 addetta).

Tra i maschi i saldi negativi si registrano nei servizi di terziario avanzato (-273 unità), nella fornitura di energia (-27 unità), nella pubblica amministrazione (-13 unità, a fronte di un saldo positivo tra le femmine), nell'informatica e comunicazioni (-12 unità), nella fornitura di acqua e trattamento rifiuti (-1 addetto).

Tab. 16: turn over e saldo degli addetti, per settore economico, biennio 2012-13. V.a. (N=165)

Settore	Assunzioni			Cessazioni			Saldo		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Agric., silvic. pesca	70	78	148	32	14	46	38	64	102
Atti. manifatt.	1.309	291	1.600	1.040	294	1.334	269	-3	266
Fornit. En.el., gas	3	2	5	30	10	40	-27	-8	-35
Fornit. acqua, gest. rifiuti	0	1	1	1	2	3	-1	-1	-2
Costruzioni	354	3	357	205	3	208	149	0	149
Comm.; rip. autov., moto	23	44	67	11	12	23	12	32	44
Serv. allogg. Ristor.	328	57	385	94	19	113	234	38	272
Trasp. e magazzinaggio	38	19	57	29	14	43	9	5	14
Serv. Inform. e comunic.	5	9	14	17	25	42	-12	-16	-28
Att. finanz. e assic.	375	396	771	263	314	577	112	82	194
Attiv. amm., serv.impr.	711	1.029	1.740	984	1.235	2.219	-273	-206	-479
PA dif.; assic.soc.obblig.	16	23	39	22	16	38	-6	7	1
Istruz., formaz.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sanità e assist. Soc.	83	422	505	96	331	427	-13	91	78
Altre att. di serv.	16	0	16	15	0	15	1	0	1
Totale	3.331	2.374	5.705	2.839	2.289	5.128	492	85	577

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Per capire la consistenza del turn over, si è rapportato il numero di movimenti sul totale degli addetti complessivamente presenti in organico. Si osserva come il totale degli ingressi pesi per il 13,2% sul totale, in particolare per il 12,4% tra i maschi e per il 14,5% per le femmine. Con riferimento alle uscite, complessivamente pesano per l'11,8% sul totale, in particolare sono pari al 10,5% tra i maschi e al 13,9% tra le femmine.

Il turn over complessivo ha raggiunto un'incidenza del 25,0%. Per quanto riguarda i maschi l'incidenza è pari al 22,9% e per le femmine raggiunge il 28,4%. La fotografia rimanda quindi una certa dinamicità negli organici, nonostante il periodo di crisi. In particolare, il segno prevalentemente positivo del turn over – sia per i maschi, sia per le femmine – rappresenta un dato di rilievo e fornisce uno sguardo aggiuntivo rispetto alle analisi condotte in questi anni sul mercato del lavoro regionale.

Tab. 2: incidenza delle entrate, uscite e del turn over sul totale degli addetti al 31.12.2013. Val.%. (N=165)

	M	F	TOT
% entrate sul totale addetti	12,4	14,5	13,2
% uscite sul totale addetti	10,5	13,9	11,8
% turn over sul totale addetti	22,9	28,4	25,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Con riferimento alle cessazioni dei rapporti di lavoro, il form ministeriale consente di focalizzare l'attenzione sulle dimissioni e sui licenziamenti. Emerge così che il peso delle dimissioni è pari al 20,6% sul totale delle uscite, ed in particolare è pari al 21,7% per i maschi e del 19,7% per le femmine.

Per quanto riguarda i licenziamenti, quelli individuali rappresentano il 7,1%, più elevata è l'incidenza tra le donne (9,0%) rispetto a quanto si rileva tra gli uomini (5,6%). I licenziamenti collettivi rappresentano il 3,7% delle cessazioni e in particolare l'incidenza è del 6,2% tra le femmine e dell'1,7% dei maschi: un fenomeno che ha interessato il settore del terziario avanzato. Oltre i due terzi delle cessazioni, tuttavia, presentano "altre" cause (complessivamente infatti ricadono in questa categoria residuale il 68,6% dei casi, che incidono per il 71,0% tra i maschi e per il 65,7% per le femmine). Purtroppo il form predisposto dal Ministero non consente di disaggregare tra le possibili voci, che comprendono sia i pensionamenti, sia i contratti giunti alla loro naturale scadenza.

Tab. 18: Cessazioni, per motivazione e genere. V.a. e V.%. (N=165)

	M	F	TOT	M	F	TOT
Dimissioni volontarie	615	439	1054	21,7	19,2	20,6
Licenziamento individuale	160	205	365	5,6	9,0	7,1
Licenziamento collettivo	48	141	189	1,7	6,2	3,7
Altro (pensione, scad. contratto)	2.016	1.504	3.520	71,0	65,7	68,6
Totale cessazioni	2.839	2.289	5.128	100,0	100,0	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

6.2 LE STABILIZZAZIONI DA TEMPO DETERMINATO A INDETERMINATO

Con riferimento alle stabilizzazioni, ovvero alla trasformazioni di un contratto a termine in uno a tempo indeterminato, queste hanno riguardato complessivamente 689 persone, concentrate prevalentemente tra operai (e in particolare tra i maschi) e profili impiegatizi.

La quota femminile sulle stabilizzazioni è pari al 35,4%, in particolare su due trasformazioni nei quadri, uno ha interessato una donna, tra gli impiegati il tasso femminile risulta pari al 51,0%, mentre tra gli operai e assimilati è del 27,8%.

Tra i maschi, il rapporto tra personale stabilizzato e dipendenti a tempo indeterminato è complessivamente pari all'1,8%, ma risulta più alto per gli operai (con un'incidenza del 2,2%). Tra le femmine la quota di stabilizzazioni è pari complessivamente all'1,6% sullo stock di indeterminati e l'incidenza è più elevata in particolare nei profili impiegatizi (1,9%).

Tab. 19: Stabilizzazioni per livello di inquadramento (v.a.), incidenza degli stabilizzati sul totale dei tempi indeterminati (v.%) e tasso di femminilizzazione degli stabilizzati (N=165).

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
M	2	1	110	332	445
F	0	1	115	128	244
TOT	2	2	225	460	689
Incidenza sul totale degli addetti a tempo indet. (v.%)					
M	0,3	0,1	1,5	2,2	1,8
F	0,0	0,3	1,9	1,5	1,6
TOT	0,2	0,1	1,7	1,9	1,7
Incidenza femminile sugli stabilizzati (v.%)					
F%	0,0	50,0	51,1	27,8	35,4

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Dalla disaggregazione per settore di attività e genere delle persone stabilizzate, si nota per i maschi un'incidenza più elevata nel comparto della ristorazione e ricezione (5,3%), nei servizi alle imprese (3,9%), nelle costruzioni (3,7%), nelle organizzazioni operanti nella sanità (2,5%) e nel credito-assicurazioni (2,4%), nella fornitura di energia (1,9%), nelle attività manifatturiere (1,8%).

Presentano valori inferiori al dato medio il commercio (1,7%), l'agricoltura (1,5%) e la pubblica amministrazione (1,1%), marginale è la quota nell'autotrasporto (0,4%), mentre non vi sono fenomeni di stabilizzazione nel comparto della fornitura di acqua, nell'istruzione, nell'informatica-comunicazione e negli "altri" servizi.

Considerando i dati relativi alla componente femminile, l'incidenza più elevata si osserva nel credito-assicurazioni (con una quota di stabilizzazioni pari al 3,4% sul totale dei tempi indeterminati), nell'edilizia sono il 3,2%, nel settore sanitario-assistenziale il 2,5%, nel commercio il 2,2% e nel terziario avanzato il 2,1%. Incidenze inferiori si ri-

scontrano nell'informatica-comunicazione (1,2%), nel manifatturiero (1,1%), mentre rimangono marginali le incidenze delle persone stabilizzate sul totale dei tempi indeterminati nel trasporto (0,5%).

Non vi sono state stabilizzazioni in agricoltura, nella fornitura di energia elettrica, acqua, alberghi e ristoranti, pubblica amministrazione, istruzione e formazione e "S Altri" Servizi.

Tab. 20: stabilizzazioni per settore e incidenza degli stabilizzati sul totale dei tempi indeterminati, per settore economico e genere v.a. e v.% (N=165)

	M	F	TOT	M	F	M
	v.a.			v.%		
A Agricoltura, silvic. pesca	4	0	4	1,5	0,0	1,0
C Attività manifatturiere	309	72	381	1,8	1,1	1,6
D Forn. en el. gas, altro	9	0	9	1,9	0,0	1,6
E Forn. Acq., fogn., rifiuti,	0	0	0	0,0	0,0	0,0
F Costruzioni	14	1	15	3,7	3,2	3,7
G Comm. ingr/ dett; riparaz	2	7	9	1,7	2,2	2,1
H Trasp e magazzinaggio	8	2	10	0,4	0,5	0,4
I Servizi di alloggio e rist.	2	0	2	5,3	0,0	2,3
J Serv. Informaz., comunicaz.	0	5	5	0,0	1,2	0,5
K Attività finanz. Assic.	32	42	74	2,4	3,4	2,9
N Nol., ammin. serv. alle impr	52	65	117	3,9	2,1	2,6
O PA, difesa; assic. soc. obbl.	3	0	3	1,1	0,0	0,3
P Istruz. e formaz.	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Q Sanità e assist.	10	50	60	2,5	2,6	2,5
S Altri servizi	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Totale	445	244	689	1,8	1,6	1,7

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

6.3 LA CASSA INTEGRAZIONE

Un'ulteriore sezione del rapporto biennale riguarda il ricorso alla cassa integrazione guadagni. Con riferimento alle organizzazioni rispondenti, lo stock di persone interessate da sospensione lavorativa è stato di 3.703 addetti, di cui prevalentemente donne, pari a 2.015 soggetti, la cui incidenza corrisponde al 54,4%.

La Cassa integrazione è stata utilizzata in realtà solo da alcune realtà organizzative, con una prevalenza nel settore manifatturiero, che da solo, con 3.209 persone in CIG, pesa per l'86,7% sul totale.

Disaggregando il dato per genere, si rileva come le donne costituiscano la maggioranza dei cassintegrati del settore, con 1.613 unità (pari al 50,3%) rispetto ai 1.569 maschi.

Nel terziario avanzato sono state 409 le persone messe in CIG nel periodo considerato, e tra questi 380 femmine (pari al 92,9%) e 29 maschi.

In edilizia vi sono stati 51 casi di cassa integrazione, tra cui 48 maschi e 3 femmine (la cui incidenza è pari al 5,9%). Nella logistica e spedizioni su 16 casi di CIG i maschi sono stati 15 e una sola donna. Nel comparto sociosanitario i 16 casi di CIG sono tutti femminili, così come nel commercio, i 2 casi di cassa integrazione riguardano due donne.

Le organizzazioni operanti negli altri rami di attività non hanno indicato casi di CIG.

Tab. 21: CIG, per settore economico e genere v.a. e incidenza F (v.%)

	M	F	TOT	%F
A Agricoltura, silvic. pesca	0	0	0	0
C Attività manifatturiere	1.596	1.613	3.209	50,3
D Forn. en el. gas, altro	0	0	0	0
E Forn. Acq., fogn., rifiuti,	0	0	0	0
F Costruzioni	48	3	51	5,9
G Comm. ingr/ dett; riparaz	0	2	2	100,0
H Trasp e magazzinaggio	15	1	16	6,3
I Servizi di alloggio e rist.	0	0	0	0
J Serv. Informaz., comunicaz.	0	0	0	0
K Attività finanz. Assic.	0	0	0	0
N Nol., ammin. serv. alle impr	29	380	409	92,9
O PA, difesa; assic. soc. obbl.	0	0	0	0
P Istruz. e formaz.	0	0	0	0
Q Sanità e assist.	0	16	16	100,0
S Altri servizi	0	0	0	0
Totale	1.688	2.015	3.703	54,4

Fonte: ns. elaborazione su dati Consigliera regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

6.4 LE RICHIESTE DI ASPETTATIVA: È ANCORA LA MAMMA CHE RIMANE A CASA

Particolarmente interessanti sono le informazioni che si possono ricavare dalla sezione del form ministeriale dedicata alla rilevazione delle aspettative e dei congedi parentali. Complessivamente, le aspettative concesse sono state 1.082, di cui 421 per maternità, la cui incidenza sul totale delle motivazioni è pari al 38,9%: ma con una forte differenza tra maschi e femmine. Tra gli uomini solo il 3,3% delle assenze è per motivi genitoriali, incidenza che sale al 56,8% tra le donne.

Considerate per livello di inquadramento, la richiesta di aspettative da parte dei dirigenti avviene solo nel 42,9% da parte di donne, mentre il tasso di femminilizzazione delle richieste sale al 76,9% tra i quadri, al 78,9% tra i profili impiegatizi e al 61,1% tra gli operai.

Considerando in particolare le aspettative richieste per motivi genitoriali, si rileva come la richiesta presenti un tasso di femminilizzazione pari al 97,1%, ed in particolare è chiesto nel 100% dei casi dalle madri tra dirigenti e quadri, mentre tra i profili impiegatizi l'incidenza femminile è del 98,9% e tra gli operai è pari al 95,7%.

Il quadro complessivo che si ricava da questi dati tende a confermare ancora, a oltre un decennio dalla legge 53/00, il permanere di una scarsa diffusione dell'utilizzo di congedi parentali da parte dei padri. Molteplici sono le cause: in parte di tipo culturale, legate al sistema valoriale dei genitori, ma soprattutto per il timore di possibili ripercussioni nell'ambito lavorativo di riferimento e per la riduzione del reddito che deriva dalla fruizione di permessi e congedi connessi all'esercizio della funzione genitoriale (Calafà, 2007).

Tra i progetti condotti in questi anni con l'obiettivo di diffondere maggiormente la condivisione dei ruoli tra genitori e dunque la richiesta di congedi parentali, appare utile segnalare un'azione positiva "Congedo anch'io", promossa dalla Provincia di Gorizia¹², in collaborazione con la Consigliera provinciale di Gorizia e cofinanziata dalla Regione Friuli Venezia Giulia in cui si è cercato di fare luce sulle principali problematiche percepite da genitori e imprese e di affrontare in modo pratico, attraverso l'utilizzo di semplici strumenti di budgeting familiare, l'impatto economico che può avere su una famiglia l'utilizzo del congedo parentale da parte del padre.

¹² <http://www.wel-fare.it/w/index.php/congedo-anch-io2>

Tab. 22: Aspettativa, per tipologia, genere e inquadramento professionale. V.a. e incidenza femminile

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
	<i>Aspettativa</i>				
M	8	3	70	281	362
F	6	10	262	442	720
TOT	14	13	332	723	1.082
	<i>di cui maternità</i>				
M	0	0	2	10	12
F	2	3	179	225	409
TOT	2	3	181	235	421
	<i>% maternità su tot aspettativa</i>				
M	0,0	0,0	2,9	3,6	3,3
F	33,3	30,0	68,3	50,9	56,8
TOT	14,3	23,1	54,5	32,5	38,9
<i>Aspettativa %F</i>	<i>42,9</i>	<i>76,9</i>	<i>78,9</i>	<i>61,1</i>	<i>66,5</i>
<i>Maternità % F</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>98,9</i>	<i>95,7</i>	<i>97,1</i>

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

7. LE OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PROFESSIONALE

Tra i dati di particolare interesse rilevabili dalla compilazione dei rapporti biennali da parte delle aziende vi sono quelli relativi alle opportunità di crescita professionale, intesi sia come progressione di carriera, sia come partecipazione ad attività formative.

Con riferimento alle progressioni professionali, il form fornisce una fotografia delle persone interessate da una "promozione", mentre per quanto riguarda la formazione vengono indicate le ore per categoria professionale, consentendo in entrambi i casi di osservare le differenze di genere ed individuare eventuali squilibri tra opportunità esistenti per la componente maschile e femminile.

7.1 LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

I rapporti biennali consentono di rilevare la mobilità verticale dei dipendenti, dato particolarmente interessante soprattutto per quanto riguarda le progressioni di carriera, evidenziando eventuali differenze tra maschi e femmine.

Considerando le progressioni verso il livello dirigenziale, che può essere considerato il momento di passaggio e superamento del "soffitto di cristallo", esse interessano in realtà un'unica donna sui 24 movimenti complessivi. Un dato questo che tenderebbe a confermare la maggiore difficoltà da parte della componente femminile a raggiungere posizione di vertice nelle organizzazioni. Le promozioni verso il ruolo di quadro sono state complessivamente 119, di cui il 4,9% ha interessato la componente femminile. Sono stati promossi a livello impiegatizio 590 soggetti e tra questi l'incidenza femmi-

nile è risultata pari al 37,8%. Infine sono diventati operai 925 soggetti, e tra questi la quota femminile è stata pari al 21,1%.

Tab. 23: Progressioni per settore e livello di inquadramento e tasso di femminilizzazione, v.a.

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	CS	Operai	Totale
M	23	84	367	3	730	1.207
F	1	35	223	0	195	454
TOT	24	119	590	3	925	1.661
<i>Incidenza % F</i>	<i>4,2</i>	<i>29,4</i>	<i>37,8</i>	<i>0,0</i>	<i>21,1</i>	<i>27,3</i>

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

7.2 I PERCORSI FORMATIVI

La possibilità di frequentare percorsi di formazione e aggiornamento rappresenta non solo un'opportunità di crescita professionale, ma costituisce anche un indicatore della capacità di un'organizzazione ad investire nel capitale umano. Anche in questo caso, pertanto, il dato disaggregato per genere costituisce un utile informazione. Com'è noto infatti, tra le azioni positive che possono essere proposte dalla consigliere di parità vi sono anche interventi volti al riequilibrio di genere della partecipazione alle opportunità formative organizzate *dalle aziende per i propri dipendenti*, per rilevare se vi siano eventuali disequilibri nell'investimento.

L'analisi della sezione prevista nel form ministeriale, consente nello specifico di rilevare numero di allievi e ore di formazione realizzate. Il limite di tale fotografia è tuttavia rappresentato dal fatto che ricorre un elevato numero di risposte incomplete o non analizzabili¹³, riducendo in tal modo la possibilità di analisi sui dati relativi solamente a 115 aziende¹⁴.

Con riferimento alle imprese che hanno fornito i dati, si può rilevare in generale un maggiore ricorso ad attività formative per le figure dirigenziali, mentre il monte-ore diminuisce progressivamente per i livelli inferiori.

La presenza di un gap formativo di genere, ma di lieve entità in particolare per quanto riguarda i quadri e gli impiegati, mentre si dimostra più marcata tra i dirigenti e

¹³ Rispetto a tale sezione, alcune aziende hanno inserito solamente il numero di allievi oppure solo il numero di ore, mentre per quanto riguarda le realtà con sede legale fuori regione e aventi una o più unità produttive sul territorio regionale, nella maggior parte dei casi i dati sono stati riferiti al totale nazionale dei dipendenti.

¹⁴ Per "formazione" si intende l'attività svolta attraverso corsi teorici e/o pratici per il personale dipendente. Non sono inclusi l'affiancamento né le ore di lavoro degli assunti con CFL.

gli operai. Complessivamente, sono stati messi in formazione 46.990 lavoratori, di cui il 42,9% donne (rispondente alla proporzione tra generi rilevata nel numero di addetti), per un totale di monte formativo pari a 298.633 ore (di cui il 34,6% fruito da donne), pari a una media di 7,3 ore/allievo per i maschi e 5,1 ore/allievo per le femmine.

Disaggregando per livello di inquadramento, i dirigenti in formazione sono stati 416, di cui il 17,1% di donne, proporzionale all'effettiva incidenza della componente femminile presente a questo livello. Considerando il monte ore formativo, si osserva che le dirigenti hanno beneficiato di 9,3 ore ciascuna, a fronte di 14 ore/allievo tra i maschi.

Tra i 3.576 quadri in formazione le donne rappresentano poco meno di un quarto (il 24,0%) cui è stato destinato il 24,6% del monte ore formativo. In media, gli uomini hanno fruito di 8,3 ore/allievo mentre le donne di 8,6 ore cadauna allieva.

In riferimento ai 26.095 impiegati coinvolti da interventi formativi, le donne rappresentano il 45,2% e in particolare, su 142.522 ore le donne hanno fruito del 42,0%. Ciascun allievo ha fruito di 8,9 ore/annue di formazione, mentre le donne registrano un valore lievemente inferiore, pari a una media di 7,8 ore ciascuna.

Infine, con riferimento ai profili operai, su 26.095 allievi, le donne rappresentano il 44,5%, ma considerando il monte ore (di 120.768 ore), le donne hanno fruito del 29,3%. Considerando il valore medio di ore/allievo, se gli uomini hanno seguito 5,9 ore di formazione, le colleghe hanno beneficiato di sole 3,1 ore.

Tab. 3: Allievi, ore di formazione, rapporto tra ore/allievo, con riferimento al biennio 2012/13 (N aziende rispondenti=115)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
	<i>N. allievi</i>				
Maschi	345	2.719	9.265	14.490	26.819
Femmine	71	857	7.638	11.605	20.171
Totale	416	3.576	16.903	26.095	46.990
% Femminile	17,1	24,0	45,2	44,5	42,9
	<i>N.ore</i>				
Maschi	4.833	22.515	82.731	85.358	195.437
Femmine	659	7.336	59.791	35.410	103.196
Totale	5.492	29.851	142.522	120.768	298.633
% Femminile	12,0	24,6	42,0	29,3	34,6

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

Tab. 25: Numero di ore formative per allievo e livello di inquadramento, con riferimento al biennio 2012/13 (N aziende rispondenti=115)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
Maschi	14,0	8,3	8,9	5,9	7,3
Femmine	9,3	8,6	7,8	3,1	5,1
Totale	13,2	8,3	8,4	4,6	6,4

Fonte: ns. elaborazione su dati Consiglieria regionale di parità del Friuli Venezia Giulia

8. CONCLUSIONI

Il quadro d'insieme che ogni due anni viene fornito dall'analisi sui rapporti biennali che le imprese devono compilare rappresenta ancora oggi un importante strumento. La fotografia che si ricava, aggiornata al 31.12.2013, consente, infatti, di osservare un panel di 200 imprese, per un totale di 61.762 addetti, dei quali il 40,2% (pari a 24.803 unità), sono femmine. Rapportato allo stock di occupati a fonte Istat-Rcfl, il monitoraggio ha dunque coinvolto il 12,4% dell'occupazione, e in particolare il 13,0% con riferimento ai maschi e l'11,5% per le femmine.

Dunque, al di là di quelli che sono i punti deboli dello strumento, ben noti agli addetti ai lavori, va certamente posto in evidenza il punto di forza del monitoraggio biennale, rappresentato dalla possibilità di scattare periodicamente delle fotografie di dettaglio che consentono di "guardare dentro" le imprese di maggiori dimensioni, secondo una lente di ingrandimento particolare, che è quella di genere. È, infatti, anche attraverso questi monitoraggi che diviene possibile osservare e misurare il processo di evoluzione in atto per quanto riguarda la differente presenza maschile e femminile all'interno delle imprese con oltre 100 dipendenti e permettono così di misurare la velocità e l'intensità seguita dai processi di riduzione (o ampliamento) di quei gender gap che caratterizzano il mercato del lavoro regionale e italiano. Informazioni importanti per l'attività delle consigliere di parità per quanto attiene la sua funzione di contrasto e rimozione delle discriminazioni, ma soprattutto in un'ottica di promozione di interventi e progetti di azioni positive volte a rimuovere quegli ostacoli che ancora esistono nel cammino verso la parità.

Ciò che emerge dai dati dei rapporti compilati in riferimento al biennio 2012-13, e dunque in una fase avanzata del cambiamento economico in corso, è per certi aspetti una conferma di alcuni elementi delineati (sia pure con minore dettaglio) dall'Istat-Rcfl e dai dati di flusso a fonte amministrativa Ergonet. In particolare:

- si confermano fenomeni di elevata sovrarappresentazione femminile in alcuni settori, nei quali gli organici presentano oltre il 75% di donne, come nel caso delle organizzazioni della sanità e servizi socio assistenziali (ove l'incidenza femminile raggiunge l'83,5%), nella pubblica amministrazione (in cui il 75,2% del personale è costituito da donne). Per contro, alcuni rami economici sono caratterizzati da una marcata sottorappresentazione femminile, in cui la quota di donne sul totale dell'organico non raggiunge il 25%, come nel caso delle organizzazioni presenti nel campione e afferenti all'erogazione acqua e trattamento rifiuti (21,2%), alla ricezione e ristorazione (15,4%), all'erogazione di energia (12,6%), all'edilizia (6,1%);
- con riferimento alle tipologie di contratto, si evidenzia la netta prevalenza dei tempi indeterminati: sono infatti 39.797 le risorse umane con questo contratto, pari al 91,8% del totale (tale quota era pari al 93,0% nelle rilevazione riferita al biennio

- 2008/09). Inoltre, appare interessante evidenziare come tale incidenza sia più alta tra le femmine (94,3%) che tra i maschi (90,3%). Un dato che differisce dalle rilevazioni Istat-Rcfl, e dunque risulta di particolare interesse per chi osserva il mercato del lavoro dal punto di vista di genere;
- risulta ancora evidente la presenza di “soffitti di cristallo”: considerando infatti l’incidenza femminile nei livelli di inquadramento, è del 35,8% tra gli operai (poco più di un operaio su tre è una donna), tra gli impiegati è pari al 48,2%. Tra i quadri le donne rappresentano poco più di un quarto (25,2%), mentre la presenza femminile tra i dirigenti si ferma al 15,6%, un valore che si pone in linea con i dati che si ricavano da altre fonti statistiche riguardanti le cariche ai vertici delle imprese (Stock-View-Infocamere). Soffermandosi in particolare sulla presenza femminile tra le posizioni apicali, se l’incidenza media riscontrata è del 15,6%, si pongono al di sopra le organizzazioni osservate operanti nel trasporto, in cui l’unica dirigente è una donna, in un ramo che comunque registra oltre la metà di donne tra gli addetti. Il comparto dell’assistenza sociosanitaria, i cui organici hanno un elevato livello di femminilizzazione tra gli addetti (83,5%) presenta 4 dirigenti su 6, pari dunque a due terzi (66,6%). Nella pubblica amministrazione, in cui il tasso complessivo di femminilizzazione è del 75,2%, le dirigenti rappresentano “solo” il 48,4%. Nelle organizzazioni della formazione, in cui la quota di femminilizzazione degli organici è pari al 47,4%, si trova una significativa presenza di donne dirigenti: 4 su 11, pari al 36,4%. Superiori al valore medio, per quanto l’incidenza si piuttosto minoritaria rispetto ai maschi, si osservano nel comparto dei servizi e comunicazioni (18,2%) e in agricoltura (16,7%). L’incidenza femminile tra i dirigenti non sembra dunque essere direttamente connessa al tasso di femminilizzazione del settore o dell’organizzazione, ma piuttosto dalla cultura dell’impresa, dal sistema di regole e di meccanismi che sottendono le progressioni di carriera;
 - Il part time è ancora un orario declinato al femminile: se fra i maschi l’incidenza di chi ha un orario ridotto è dell’8,9%, per le femmine il dato è pari al 39,7%. Altresì, considerando i settori in cui le quote di part time sono particolarmente elevate (anche tra i maschi, rispetto al valore medio) si è portati a ritenere che si tratti prevalentemente di riduzioni di orario rispondenti a esigenze organizzative aziendali più che a soluzioni “family friendly”;
 - I congedi parentali sono fruiti quasi esclusivamente dalle madri: Considerando in particolare le aspettative richieste per motivi genitoriali, si rileva come la richiesta presenti un tasso di femminilizzazione pari al 97,1%, ed in particolare è chiesto nel 100% dei casi dalle madri tra dirigenti e quadri, mentre tra i profili impiegatizi l’incidenza femminile è del 98,9% e tra gli operai è pari al 95,7%. Il quadro tende a confermare ancora, a quasi quindici anni dall’introduzione della legge 53/00, il permanere di una scarsa diffusione dell’utilizzo di congedi parentali da parte dei padri. Molteplici sono le cause: in parte di tipo culturale, legate al sistema valoriale dei genitori, ma soprattutto il timore di possibili ripercussioni nell’ambito lavorativo

di riferimento e per la riduzione del reddito che deriva dalla fruizione di permessi e congedi connessi all'esercizio della funzione genitoriale (Calafà, 2007);

- complessivamente, sono stati messi in formazione 46.990 lavoratori, di cui il 42,9% donne (quota rispondente alla proporzione tra generi rilevata nel numero di addetti), per un totale di monte formativo pari a 298.633 ore (di cui il 34,6% fruito da donne), pari a una media di 7,3 ore/allievo per i maschi e 5,1 ore/allievo per le femmine;

Infine, è indicativo il fatto che sia stato impossibile rilevare la presenza e misurare l'eventuale *gender pay gap*, in alcuni casi perché i dati non sono stati forniti in forma disaggregata per livello o per genere o per territorio, ma nella maggior parte dei casi, le aziende non hanno fornito tale informazione.

8.1 IL FORM PUÒ DIVENTARE UN'IMPORTANTE OPPORTUNITÀ DI MONITORAGGIO

Rispetto al quadro complessivo emerso, e considerando i punti di criticità esposti sia nel paragrafo dedicato alla metodologia, sia nel corso dell'analisi, si ritiene importante provvedere a un aggiornamento delle schede, integrando il modello in modo tale da tenere in considerazione di tutte le modifiche intervenute nel mercato del lavoro.

Parallelamente, si rende ormai necessaria un'informatizzazione delle modalità di inserimento, prevedendo un software che da un lato favorisca la compilazione da parte delle imprese, e dall'altro registri automaticamente gli inserimenti.

Al di là degli aspetti tecnici (che tuttavia devono tenere conto del percorso intrapreso dalla pubblica amministrazione verso una diffusione della digitalizzazione dei processi e dei rapporti con i cittadini e le imprese) sarebbe importante *estendere il monitoraggio anche alle imprese di classe dimensionale inferiore*. Sono infatti le piccole e medie imprese a costituire la maggior parte del tessuto produttivo regionale, e sono anche quelle che richiederebbero un rinnovamento nelle pratiche di gestione delle risorse umane in ottica di genere. Coinvolgerle nel monitoraggio potrebbe essere utile non solo alle Consigliere di parità, ma anche al decisore politico e alla parti sociali.

Altresì, dovrebbe diventare obbligatorio l'inserimento delle informazioni riguardanti le retribuzioni, altrimenti il dato continuerà a costituire una mancata risposta di fondamentale importanza. Tale criticità si è puntualmente ripetuta in tutti i monitoraggi realizzati nella seconda metà degli Anni Duemila, portando così alla perdita di uno dei principali indicatori relativi al differenziale di genere. Quel *gender pay gap*, su cui invece le politiche comunitarie stanno ponendo crescente attenzione.

Manca infine – fatto salvo per il dato relativo al part time – qualsiasi indicazione sulle (eventuali) *politiche di genere attivate dalle aziende*, nemmeno una variabile *dummy* sulla partecipazione o meno a progetti di azione positiva quali l'art. 9 della l.53/00 o della l.125/91. Ipotizzando una revisione dello strumento, da parte della Consigliera

regionale, sarebbe sicuramente importante prevedere la possibilità di rilevare se le aziende conoscono e attuano azioni positive, anche in quadro di responsabilità sociale di impresa.

BIBLIOGRAFIA

- Calafà L. (a cura di) (2007), *Paternalità e lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Cristini C. (2013), "Il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia in una prospettiva di genere", in: Regione Friuli Venezia Giulia, Servizio osservatorio mercato del lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2013*, Franco Angeli, Milano
- Cuomo A., Mapelli S. (2007), *Diversity management. Gestire e valorizzare le differenze individuali nell'organizzazione che cambia*, Guerini e Associati, Milano
- Cuomo A., Mapelli S. (2013), "Il diversity management, cenerentola e la scarpina di cristallo", in *Economia e Management* n.4
- D'Ascenzo M. (2011), *Fatti più in là. Donne al vertice delle aziende: le quote rosa nei CDA*, Il Sole 24 ore, Milano
- Gherardi S., Poggio B. (1998), *Il genere e le organizzazioni*, Raffaello Cortina, Milano
- Ibarra H., Ely R., Kolb D. (2013), "Le barriere invisibili all'ascesa delle donne", in: *Harvard Business Review*, settembre
- Isfol (2012), *Per un differente equilibrio tra lavoro e vita privata*, Occasional paper, novembre, Isfol, Roma

