

Differenze segnate dal passato
Politiche da declinare al futuro

I rapporti ex art. 9 legge 125/91 in Valle d'Aosta

Donne e uomini al lavoro nelle imprese
con oltre 100 addetti

Differenze segnate dal passato Politiche da declinare al futuro

I rapporti ex art. 9 legge 125/91 in Valle d'Aosta

Donne e uomini al lavoro nelle imprese
con oltre 100 addetti

A cura di Roberto Di Monaco

Questo lavoro è stato svolto per la Consigliera Regionale di Parità della Regione Valle d'Aosta. Esso fa parte di un'ipotesi di lavoro più ampia che prevede quaderni dedicati all'analisi e allo sviluppo delle politiche di genere, a partire da diverse fonti di osservazione istituzionale (dati ex.125/91, dati INPS, dati dei Servizi per il lavoro, ecc.).

*E' stato realizzato da un gruppo di lavoro della **S.R.F. Società Ricerca e Formazione** di Torino, composto da Silvia Pilutti, Cristina Sarasso e Roberto Di Monaco. La stesura del rapporto è stata curata da Roberto Di Monaco.*

Le tesi proposte nel rapporto hanno ampiamente beneficiato della discussione sviluppata in relazione ad altri lavori di analisi condotti in Piemonte sul tema, in collaborazione con il Laboratorio FRAME del COREP – Consorzio per la Ricerca e l'Educazione Permanente, diretto da Adriana Luciano, cui va il ringraziamento dell'autore.

La responsabilità di quanto scritto nella relazione è solo dell'autore.

Edizione: Viviana Rosi

Progetto grafico: Francesca Schiavon

Finito di stampare nel mese di marzo 2006
dalle Grafiche ITLA - Via Monte Solarolo Aosta per conto
di END Edizioni Non Deperibili, Gignod (Aosta) - Firenze

INTRODUZIONE

di Antonella Barillà

Consigliera Regionale di Parità della Valle d'Aosta

Nell'ambito delle molteplici ed impegnative funzioni di cui la Consigliera di parità è titolare secondo la previsione del d.lgs. n. 196/2000, campeggiano con particolare rilievo la "promozione del coordinamento tra politiche del lavoro e formazione locali con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, mediante il collegamento con le Regioni e le Province in cui le Consigliere si trovano ad operare e con gli Organismi di parità degli Enti locali" e la "promozione dell'attuazione delle pari opportunità da parte di tutti i soggetti attori nel mercato del lavoro".

Tali attività presuppongono necessariamente una conoscenza ed un monitoraggio costante della situazione occupazionale delle donne nel territorio di riferimento, al fine di denunciare le discriminazioni dirette ed indirette e mettere in rilievo le situazioni di squilibrio di genere, segnalandole a tutti i soggetti pubblici e privati competenti e creando con essi una relazione sinergica di progettazione e proposta.

Alla luce del ruolo che la Consigliera di parità viene ad assumere, l'esame e l'elaborazione statistica dei dati emergenti dai rapporti delle imprese con occupazione superiore alle 100 unità¹ risultano momenti importanti per l'individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette. Solo attraverso il monitoraggio declinato per genere di tutti gli aspetti del rapporto lavorativo, dalla fase genetica a quella estintiva, passando attraverso la crescita professionale dei/delle lavoratori/trici, il trattamento economico e la formazione, si può verificare se esiste davvero uno squilibrio tra i sessi e porre le premesse per la sua rimozione.

Uno degli ambiti in cui la Consigliera di parità esercita tale compito è, nella Regione Valle d'Aosta, il Consiglio delle Politiche del Lavoro, del quale è componente a tutti gli effetti.

L'intervento della Consigliera, nell'organismo di governo del mercato del lavoro regionale, consiste nella promozione, in questo ambito concertativo ove sono rappresentati tutti gli attori istituzionali e parti sociali presenti sul territorio regionale, di tutte quelle iniziative che contribuiscano a far superare con azioni concrete di politica del lavoro, le discriminazioni di genere esistenti nel mercato e nell'organizzazione del lavoro, nella contrattazione, nel sistema scolastico e formativo.

La Consigliera di parità gioca un ruolo di "cerniera" tra il mondo del lavoro ed il governo delle politiche del lavoro, per attuare il mainstreaming di genere sia nell'ambito delle politiche regionali che nel mondo dell'impresa.

Le più recenti ricerche mostrano come alla lunga convenga, anche in termini economici, alle aziende una nuova attenzione alle differenze di genere.

Infatti, dove questa viene applicata nelle imprese si potrà riscontrare:

- miglioramento dell'atmosfera di lavoro derivata dalla considerazione della persona, dei suoi desideri, della sua potenzialità;
- minore *turn-over* del personale, in quanto questo è motivato a restare in una azienda che tiene in considerazione le sue esigenze e quindi maggior disponibilità di persone con esperienza e riduzione di costi dovuti alla ricerca e formazione del personale;
- maggiore motivazione al lavoro e quindi miglior rendimento e minor assenteismo;

- maggior flessibilità nell'impiego del personale, che ricevendo flessibilità è meglio disposto a venire incontro alle esigenze dell'azienda;
- migliore possibilità di assunzioni, per l'attrazione che il luogo di lavoro *family friendly* ha nei confronti di chi cerca lavoro;
- migliore disponibilità/cultura dell'azienda nel capire i bisogni dei clienti;
- migliore immagine esterna, che può portare a maggiori vendite e a maggiori investimenti da parte di chi dà valore all'investimento etico.

Vi è ancora la necessità di chiarire lo stretto legame che esiste tra le pari opportunità, il *business* aziendale e la qualità del lavoro. Questi tre fattori sono strettamente legati e inscindibili gli uni dagli altri, mentre troppo spesso il tema delle pari opportunità viene messo in secondo piano, affrontato in maniera occasionale nelle imprese e questo perché, in genere, c'è scarsa consapevolezza e conoscenza del problema, dei costi e dei benefici che comporta².

Per il prossimo Rapporto biennale (da presentare entro il 30 aprile 2006) l'Ufficio della Consigliera di Parità sarà a disposizione delle aziende durante la fase di raccolta dei dati, mediante anche l'attivazione di meccanismi informativi adeguati, con la speranza di sensibilizzare i soggetti obbligati al fatto che la prescrizione prevista dalla legge 125/91 non comporta l'ennesima incombenza burocratica e vessatoria nei confronti delle imprese, bensì introduce un utile strumento di conoscenza e valorizzazione delle risorse umane aziendali.

NOTE

¹ L'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" prescrive che le Aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti siano tenute a redigere periodicamente un rapporto riguardante la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, d'altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. I destinatari del rapporto da redigersi obbligatoriamente con scansione biennale, sono individuati nella Consigliera regionale di parità e nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

² Roberta Bortolucci (consulente di organizzazione aziendale ed esperta di pari opportunità) – articolo pubblicato il 17 maggio 2005 su "Terza Repubblica - Quotidiano on line di Società aperta".

1.1 Le differenze persistenti e gli obiettivi dell'Unione Europea

Un recente ed importante documento della Commissione Europea fa il punto sulle differenze di genere in Europa e sulle politiche dell'Unione¹.

Si ripropongono con energia i 5 obiettivi che articolano la strategia complessiva dell'Unione sulle questioni di genere:

- parità nella vita economica;
- nel processo decisionale;
- nella vita civile;
- in ambito sociale;
- cambiamenti dei ruoli di genere e degli stereotipi.

Questi obiettivi verranno perseguiti lavorando sullo spettro di strumenti disponibili a livello di Unione Europea:

- interventi legislativi;
- promozione delle pari opportunità in tutte le politiche;
- sostegno ad azioni specifiche.

Dietro questi indirizzi c'è un'analisi caratterizzata da luci e ombre, che poggia sull'osservazione dei principali indicatori sulle differenze di genere².

Si apprezzano alcuni cambiamenti di grande portata, come la crescita dei livelli di istruzione delle donne, che hanno sorpassato ampiamente gli uomini (nel 2003 sono il 58% della popolazione con istruzione medio-alta).

Si notano progressi importanti nel tasso di occupazione femminile, cresciuto dal 50% dei primi anni '90 al 57% nel 2003. Ma, tolta la fascia giovanile, le differenze nei tassi di occupazione tra donne e uomini restano elevate.

Inoltre, le donne restano concentrate in pochi settori. Nel 2000 quasi la metà era concentrata in 5 ambiti specifici di lavoro: servizi sociali e salute, educazione, amministrazione pubblica, distribuzione.

Le donne fanno meno carriera, tra i *senior manager* le donne sono un terzo degli uomini (31% nel 2003).

Il differenziale retributivo persiste. Nel '98 il salario delle donne era il 17% più basso di quello degli uomini (18% nel privato e 13% nel pubblico).

I tassi di disoccupazione restano elevati, ma differenti – 10% per le donne contro 8,3% per gli uomini - , e non si notano miglioramenti tra il 2003 e il 2004.

Mentre le differenze persistono, nuovi fenomeni sociali complicano lo scenario.

Si impone all'attenzione degli osservatori la questione della conciliazione tra i tempi e le esigenze del lavoro e quelle della vita personale e familiare, che riguarda uomini e donne, ma che è un ambito dove hanno radice molte delle differenze osservate. I cambiamenti nelle organizzazioni, che chiedono sempre di più alle persone, e la persistenza di modelli culturali e organizzativi nella divisione dei ruoli in famiglia, che attribuiscono alla donna la gran parte del lavoro riproduttivo, unite all'insufficienza di servizi di supporto, creano nei fatti i presupposti per le differenze nel lavoro.

Gli effetti di importanti cambiamenti nei mercati del lavoro e nei sistemi di *welfare*, così come della portata strutturale dell'immigrazione extracomunitaria, fanno intravedere la formazione di nuove differenze, che rischiano

di aggiungersi a quelle tradizionali, data la lentezza con cui si procede sulla strada del superamento. Le stime prospettiche sui rischi di povertà fanno ritenere che il *gap* tra uomini e donne possa crescere, piuttosto che diminuire, data la crescente frammentazione delle carriere di lavoro e i nuovi dualismi nei mercati, che accrescono le differenze tra fasce tutelate e fasce che non riescono a superare la precarietà. Inoltre crescono i segnali delle difficoltà con cui le società europee riescono a ottimizzare l'apporto delle risorse umane e professionali portate dall'immigrazione extracomunitaria, e anche questa difficoltà prospetta crescenti problemi per il futuro.

1.2 L'Italia: un paese con molta strada da fare

Come si colloca l'Italia in questo scenario? Un recente lavoro di sintesi sul tema³, nel collocare l'Italia nello scenario europeo, esordisce sottolineando le specificità che rendono il mercato del lavoro italiano più difficile, rispetto a quello europeo, dal punto di vista del conseguimento degli obiettivi delle politiche di genere.

In particolare il lavoro elenca, quali specificità italiane:

- difficoltà di ingresso e ricollocazione delle donne;
- uscita precoce delle donne nelle età centrali;
- rilevante presenza delle donne nel mercato del lavoro sommerso;
- mancato decollo dell'occupazione femminile autonoma;
- limitata propensione femminile a presentarsi sul mercato, anche in contesti a forte potenzialità occupazionale;
- persistenza dei differenziali salariali tra uomini e donne;
- elevata differenza tra tassi di attività, occupazione e disoccupazione tra nord e sud.

Le donne rappresentano il 51,4% della popolazione italiana, il 38% degli occupati e il 53% delle persone in cerca di occupazione. Riepilogando in modo schematico la posizione delle donne nel mercato del lavoro italiano, il lavoro identifica 5 diversi mercati:

- occupazione standard, lavoro dipendente tutelato a tempo indeterminato (63% delle donne);
- occupazione temporanea regolare (tempo determinato, stagionale, interinale), tutelata, ma non stabile (10%);
- collaborazioni continuative e occasionali (6,3%);
- lavoro irregolare, più o meno sommerso (5,8%);
- lavoro indipendente, artigianato, commercio (14,9%).

Questa articolazione cambia sensibilmente al variare dell'area geografica e della tipologia sociale di donne cui ci si riferisce.

Lo sfondo della presenza femminile nel lavoro è dato, secondo questa analisi, che pure si sforza di recuperare tutti gli aspetti "positivi" dei progressi realizzati, dalla sostanziale staticità del retroterra culturale. Non è cambiata la distribuzione dei compiti familiari, né la cultura. Il matrimonio è lo spartiacque, tra le storie lavorative di ragazze e ragazzi che tendono sempre più ad assomigliarsi, e le più forti differenze nelle fasce di età più avanzate. Ad esempio, nel nord-ovest, nella classe 22-30 l'arrivo di un figlio diminuisce il tasso di attività delle donne del 18%.

La questione della distribuzione asimmetrica del lavoro di cura riguarda tutti, naturalmente, non solo le donne, e proprio per questo complica il disegno delle politiche di genere, coinvolgendo aspetti profondi e generali della società.

Da questo punto di vista la pur importante legge 53 del 2000 non mostra effetti massicci di ricomposizione dei compiti, soprattutto nel settore privato dell'impiego.

Anche la contrattazione collettiva, come vari lavori su cui torneremo

hanno mostrato, non pare avere assunto in modo sostanziale le politiche di genere, nel ventaglio di priorità che vanno affrontate, e molti contratti e accordi si limitano a richiami di principio.

Dato questo sfondo, vari aspetti della differente presenza di uomini e donne nel lavoro possono essere guardati in nuova luce.

E' molto diverso il modello di mobilità (ingressi e uscite) tra uomini e donne: si tratta di una risposta diversa ai cambiamenti del ciclo economico; le donne hanno conservato nel periodo 1994-2002 una propensione sistematicamente maggiore degli uomini all'uscita, all'abbandono del lavoro (3 punti percentuali in più). In momenti di crisi le donne escono di più mentre gli uomini entrano meno. Le donne quindi subiscono di più gli effetti della congiuntura. Anche negli ingressi la componente femminile è più sensibile al ciclo economico. In sostanza la partecipazione femminile al lavoro cresce, ma il modello di partecipazione è strutturalmente diverso da quello maschile. La mobilità è maggiore perché è condizionata dagli eventi famigliari. Dal punto di vista interno alla famiglia i modelli sono opposti: la nascita del figlio spinge l'uomo ad accrescere la partecipazione al lavoro e la donna a lasciare. Questo differenzia la partecipazione femminile in Italia rispetto agli altri paesi europei; fino ai 30 anni il percorso uomini-donne è parallelo, dopo quello femminile è sistematicamente più mobile e condizionato dai figli e dagli altri eventi famigliari. Dopo i 29 anni il tasso di mobilità femminile diviene il doppio di quello maschile. Anche la mobilità netta (cambio da un lavoro all'altro) femminile è più alta di quella maschile, suggerendo il fatto che il lavoro femminile è complessivamente più instabile. Riguardo agli ingressi, quelli maschili calano nettamente dopo i 30 anni, mentre quelli femminili si mantengono elevati nel tempo.

Riguardo agli orari di lavoro possiamo notare che sono stabili. L'unica riduzione che si registra può essere attribuita alla diffusione del *part-time*, ma gli uomini hanno sistematicamente orari più lunghi.

Riguardo ai differenziali retributivi, possiamo dire che si sono ridotti, ma restano intorno al 24%. Questo differenziale cresce nelle fasce a reddito più elevato. Il differenziale è solo in parte spiegato dal maggior numero di ore lavorate dagli uomini. Infatti, con il titolo di studio crescono i redditi di uomini e donne, ma cresce anche il *gap*. Con i titoli superiori alla laurea gli uomini guadagnano il doppio delle donne. Il differenziale è più alto al centro nord - dove raggiunge il valori di 1,40 - e le ore lavorate spiegano solo parte della differenza. La questione è che le retribuzioni delle donne hanno meno varianza, sono più appiattite: oltre i 40 anni il reddito femminile si stabilizza mentre quello maschile continua a crescere. In media l'uomo contribuisce al reddito familiare per il 70% (dove 2 sono occupati). La distanza massima è nella fascia tra 35 e 45 anni.

A questo occorre aggiungere che è stato probabilmente attribuito un significato eccessivamente ottimistico alle varie statistiche che segnalavano il miglioramento della posizione delle donne nel lavoro (Di Monaco, 1996). Ciò a causa di una sorta di "illusione ottica" generata dal fatto che i tassi di crescita sono superiori per l'occupazione femminile, ma i valori assoluti restano nettamente a favore degli uomini. Inoltre, i tassi sono in rallentamento.

Le donne sono molto sottorappresentate tra i dirigenti; è vero che in vent'anni il numero di donne dirigenti è raddoppiato o triplicato, ma i numeri restano esigui. Il raddoppio delle dirigenti donne tra le giovani non è stato dovuto ad un aumento delle probabilità di diventare dirigenti per le donne, ma all'aumento delle donne in organico.

In quest'analisi dello scenario italiano (Di Monaco, 1996), su 14 settori di attività economica, 8 sono a dominanza maschile, 1 femminile e 5 equilibrati. Dove c'è prevalenza femminile, i livelli retributivi si abbassano, mentre dove c'è prevalenza maschile, le donne faticano molto a occupare posizioni professionali di rilievo.

Le posizioni a dominanza maschile sono interi settori, l'area di comando del sistema delle imprese, soprattutto delle grandi imprese.

Questo scenario, molto connotato dalla persistenza delle differenze tradizionali, è messo in movimento dai cambiamenti più recenti. Il problema è decifrare l'impatto di questi cambiamenti, che certamente offrono potenzialità positive di evoluzione, ma che possono anche riservare sorprese controintuitive e aprire prospettive di peggioramento della partecipazione femminile al lavoro.

La forte crescita di flessibilità registrata nel mondo del lavoro, ad esempio, potrebbe aprire la strada a molteplici istituti e applicazioni organizzative *women friendly*, create e sviluppate per venire anche incontro ai problemi di conciliazione, e quindi con il coinvolgimento e la condivisione attiva delle persone:

- forme di lavoro flessibile;
- nuovi modelli di organizzazione dell'impresa e del territorio;
- flessibilità integrata interna ed esterna all'impresa;

ma potrebbe anche passare sopra la testa delle persone, e rendere ancora più acute le difficoltà di conciliazione, soprattutto delle fasce più deboli del mercato.

La crescita della flessibilità organizzativa delle imprese, dei mercati e dei servizi, quindi, è una tendenza altamente ambigua, perché l'effetto reale sulla vita delle persone, e delle donne in particolare, dipende innanzitutto dal modo con cui vengono congegnate e applicate e dallo spazio che lasciano per trovare risposta anche ai problemi di conciliazione delle persone, oltre che, ovviamente, alle esigenze delle imprese e dei mercati.

Se la crescita della flessibilità indebolisce le persone possiamo aspettarci innanzitutto un peggioramento della posizione relativa delle donne, che sono più esposte alle necessità di conciliazione, e una crescita della loro presenza nell'area dei lavori cattivi, del rifiuto e dello scoraggiamento.

Anche altri fenomeni sociali, molto marcati nel nostro paese, riservano effetti altamente ambigui e potenzialmente negativi: il basso tasso di natalità e la riduzione delle coorti giovanili potrebbe accrescere le opportunità per il lavoro delle donne, oggi più frequentemente disoccupate, ma questo si associa all'invecchiamento della popolazione e all'assottigliamento delle reti di solidarietà nella famiglia allargata, che creano una concentrazione del tutto nuova del carico di responsabilità e lavoro riproduttivo sulle donne, peraltro in una fase di restrizioni e tensioni acute sui sistemi di *welfare*.

Il lavoro della Battistoni si sofferma anche sui fenomeni attuali più rilevanti, sulle tendenze più recenti. Alcuni di questi cambiamenti sono potenzialmente positivi per il lavoro delle donne, in particolare:

- crescita del grado di terziarizzazione;
- crescita dei livelli di istruzione femminile (le donne istruite hanno tassi di attività molto più elevati);
- crescita della domanda di servizi delle famiglie (che ha agevolato la crescita dell'occupazione femminile).

A questi tuttavia vengono aggiunti vari altri segnali che possono essere interpretati come problemi, piuttosto che come sviluppi positivi:

- andamento altalenante della presenza femminile, riduzione dell'offerta, presenza di fenomeni di scoraggiamento;
- diminuzione del *part-time*;
- diminuzione dei contratti a tempo indeterminato;
- elevata mobilità femminile per l'intersezione tra esperienza professionale e corso di vita e per l'insoddisfazione professionale;
- forte tasso di caduta della partecipazione al lavoro della generazione 40-44 anni;
- persistenza del *gap* dei redditi (4/5 del differenziale non si spiega anche utilizzando ore lavorate, anzianità, età, istruzione, formazione, dimensione d'impresa e settore d'impiego);
- presenza maggiore delle donne nelle aree di lavoro atipico e discontinuo. Questo rischio aumenta nelle fasi basse del ciclo;
- crescita dell'occupazione delle donne adulte legata alla crescita del lavoro

a *part-time* (che favorisce la conciliazione), ma legata ad una fase congiunturale favorevole di crescita dell'occupazione;

- sovrarappresentazione delle donne nelle qualifiche intermedie e sottorappresentazione in quelle elevate. Concentrazione delle donne nella PA.

1.3 Problemi in movimento, ripensare le politiche

Se i dati ci consegnano segnali ambigui e tendenze difficili da decifrare, è utile riepilogare i motivi delle maggiori difficoltà che le donne incontrano nel lavoro⁴.

Negli studi si incontrano spiegazioni da domanda e da offerta; le prime fanno riferimento alle rappresentazioni delle imprese, secondo cui le donne:

- costano di più perché più assenteiste, impreparate, meno produttive (anche se una "soluzione" può consistere nel pagarle meno...);
- hanno attitudini diverse. C'è una consolidata tradizione sulle competenze maschili e femminili, basata anche su pregiudizi.

Le seconde (da offerta), fanno riferimento alle preferenze delle donne.

L'esperienza ha dimostrato che le differenze persistono anche quando i livelli di istruzione tra uomini e donne sono addirittura rovesciati. Perché?

Si tratta di meccanismi che operano all'interno delle organizzazioni, per l'accesso ai posti in carriera. Contro le donne si appuntano pregiudizi, timori di discontinuità, assetti di potere, che si sposano con una posizione più defilata di tante donne, che temono l'insuccesso, le richieste eccessive.

L'esperienza insegna anche che è molto difficile superare stereotipi costruiti, soprattutto nei contesti dove vi è prevalenza consolidata di un genere sull'altro⁵. Ma questi stereotipi non vengono formalmente riconosciuti: tutte le aziende dicono di non fare differenze tra uomini e donne rispetto al lavoro e alla carriera, per salvaguardare la propria natura meritocratica e preservare l'ambiente dai conflitti interni.

Riguardo a questo il movimento del *comparable worth*, del lavoro equivalente, sottolinea che le immagini dei lavori sono un prodotto sociale, si costruiscono. Quindi, le ricerche hanno messo in evidenza spirali che incidono da un lato sulle differenze tra uomini e donne, dall'altro sui significati attribuiti ai diversi aspetti del lavoro (Piva, 1994):

- chi è orientato all'economia del dono, della reciprocità, fatica a recidere legami, a competere per contare nella struttura formale;
- la carriera tradizionale richiede linearità. Chi tenta altre strade è fuori dalla cultura prevalente;
- il comando nelle organizzazioni si associa all'immagine maschile;
- gli uomini non accettano volentieri di farsi dirigere da donne e cercano di resistere e vendicarsi;
- i colleghi dirigenti non si fidano pienamente di una *partner* donna. Ricavano aree nascoste per soli uomini.

Alla base delle discriminazioni, quindi, ritroviamo un intreccio tra ciò che avviene nelle organizzazioni e ciò che avviene nella sfera sociale e riproduttiva, attraverso la convergenza di tre meccanismi (Luciano, 2002);

- le politiche di gestione del personale e delle carriere delle imprese;
- le scelte delle persone di costruzione del proprio iter professionale, in connessione con il corso di vita;
- le connessioni tra i ritmi organizzativi e personali.

Dato questo scenario, ci possiamo chiedere cosa avvenga con la progressiva crescita di instabilità e disarticolazione delle imprese, la segmentazione e i rapidi cambiamenti dei mercati, la crescita del lavoro atipico e flessibile. Negli ambienti organizzativi cresce il livello di *stress* per tutti, uomini e donne, crescono i rischi, le incertezze, i cambiamenti imprevedibili e non voluti, le traiettorie professionali rese incerte da trasformazioni esterne.

Per le donne il primo bivio diventa tra lavoro precario, flessibile e atipico,

che è instabile ma lascia tempo, e il lavoro a tempo indeterminato, che è più stabile, ma rigido.

Riepilogando, se è vero che esiste un nesso molto forte tra la persistenza e la crescita delle differenze di genere, le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e le politiche di valorizzazione delle risorse umane, la questione di genere assume un rilievo generale e deve essere collocata all'interno di un tema strategico, che riguarda la capacità di innovazione organizzativa delle imprese e di miglioramento delle politiche di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane. In quest'ottica le differenze segnalano la difficoltà che le pratiche attuali incontrano nel raggiungere livelli ottimali di valorizzazione delle risorse e possono indicare carenze di flessibilità e personalizzazione nelle politiche di gestione dell'organizzazione del lavoro e delle risorse umane.

Certo, anche la questione del rapporto tra politiche nell'impresa e politiche di contesto è rilevante: infatti, le politiche "di genere" dovrebbero muoversi in un orizzonte molto ampio e in modo coordinato, in tre direzioni (Luciano, 2004):

- politiche organizzative per valorizzare le competenze;
- politiche del corso di vita per tutti;
- politiche per rafforzare i servizi (orari, organizzazione, divisione dei compiti).

Riguardo a questi obiettivi, potremmo chiederci, quale ruolo svolgono, in azienda e sul territorio, le schede di analisi della situazione aziendali, previste dalla legge 125/91.

In questa luce, occorre certamente puntare su un ruolo più ampio riguardo all'applicazione dell'art.9 della legge 125/91, che vada oltre alla funzione di consentire il controllo sulla dimensione di genere in azienda. Infatti, l'inversione dell'onere della prova, che attribuisce all'azienda l'onere di dimostrare di non aver discriminato, quando i dati evidenziano il contrario, molto importante sotto il profilo del principio, nella pratica ha funzionato poco come strumento di tutela e promozione. I dati di carattere statistico circa le assunzioni, i regimi retributivi, l'assegnazione di mansioni e qualifiche, trasferimenti, progressione di carriera, licenziamenti, costituiscono, secondo la legge, elementi tali da poter fondare un giudizio di un comportamento discriminatorio dell'impresa. Però, come sempre, i dati possono anche costituire un terreno di lavoro e di cooperazione per raggiungere obiettivi comuni, quando questi sono identificati e definiti con chiarezza. Da questo punto di vista la valorizzazione delle risorse umane, in azienda e in uno specifico territorio, e la crescita delle capacità di innovazione organizzativa delle imprese potrebbero costituire un obiettivo condiviso.

1.4 La Valle d'Aosta

Dal 1981 al 2001 il profilo della partecipazione al lavoro delle donne si è molto avvicinato a quello degli uomini, pur rimanendo su livelli più bassi⁶. Nei vent'anni si è spostato in avanti l'ingresso nel lavoro, data la crescita dei livelli di scolarizzazione, come pure l'uscita, fatto che segnala una maggior capacità di restare nell'occupazione.

Nonostante questo, la curva della partecipazione femminile per età evidenzia la presenza di un culmine marcato intorno ai 35 anni, dopo il quale i tassi di attività e di occupazione diminuiscono sensibilmente. Si tratta dell'evidente effetto di sovrapposizione tra gli impegni riproduttivi e la presenza nel lavoro, che spinge una parte delle donne a ritirarsi più o meno temporaneamente dal mercato.

Anche in Valle D'Aosta ritroviamo i fenomeni di segregazione settoriale, professionale e gerarchica, su cui ci siamo soffermati, come pure osserviamo la maggior presenza di donne tra le persone disoccupate (57%), rispetto agli

occupati (42,3%).

Il 56% delle donne occupate si concentrava in 5 gruppi professionali: impiegati d'ufficio, professioni commerciali, professioni turistiche ed alberghiere, professioni concernenti i servizi alle famiglie e professioni intermedie di ufficio.

Anche le informazioni sulla segregazione verticale evidenziano la sistematica sottorappresentazione delle donne nei livelli alti degli inquadramenti, sia nel settore privato, dove le donne sono il 14,5% dei dirigenti e il 12,6% dei quadri, contro il 27,5% dell'occupazione, sia nel settore pubblico, dove sono oltre il 30% dei dirigenti, ma oltre il 50% degli occupati (dati 2003). Specularmente, le donne sono molto più presenti tra gli operai non qualificati (27,1% contro 17,1%).

Il citato rapporto sul mercato del lavoro nella Valle evidenzia anche i rapidi tassi di crescita nei primi anni del 2000 della presenza delle donne tra i dirigenti, che viene interpretato come un promettente segnale in direzione del riequilibrio delle differenze.

Un punto di osservazione interessante delle differenze di genere nell'occupazione in Valle è data dai risultati della ricerca condotta su un *panel* di imprese, che mostra la composizione della forza lavoro in 56 imprese⁷.

Nel 2004 troviamo in queste imprese 10 donne dirigenti e 27 con qualifica quadro (in riduzione rispetto al 2003), su quasi 1300 donne occupate, mentre i dirigenti uomini sono 59 e i quadri 188 (anch'essi in riduzioni), su circa 3400 occupati.

Questa indagine evidenzia anche i rapidi cambiamenti di volume e composizione dell'occupazione nelle imprese, dove, da un anno all'altro, possono uscire di scena o essere creati rami d'impresa, linee produttive, aree di attività, con riflessi molto forti in termini di discontinuità dei *trend* e dei tassi di rotazione dell'occupazione. La crescente instabilità dell'ambiente e la turbolenza delle traiettorie professionali sarà un punto su cui torneremo, perché è diventato un elemento chiave per la lettura della posizione di uomini e donne nel lavoro.

Per confrontare la posizione relativa del mercato del lavoro della Valle d'Aosta rispetto a quello italiano sarebbero necessarie fonti statistiche nazionali comparative aggiornate ed efficaci. Da questo punto di vista dobbiamo rilevare le note gravissime lacune nel sistema statistico nazionale, che priva la Valle d'Aosta di strumenti di osservazione adeguati.

La fonte censuaria, oltre che essere caratterizzata dagli incredibili ritardi di pubblicazione, non riporta, nella versione 2001 del censimento delle famiglie, l'analisi delle posizioni occupazionali di tutte le persone residenti, classificata in modo dettagliato. Questo impedisce di costruire un quadro aggiornato della segregazione orizzontale (in quali settori e in quali professioni lavorano le donne e gli uomini) e verticale (come si presenta la piramide occupazionale femminile e maschile nella valle), ed impedisce sia di osservare le specificità della Valle d'Aosta rispetto all'Italia, sia di studiare i cambiamenti nel tempo, la loro struttura e velocità. In particolare, non sono possibili i confronti con il censimento 1991, nel quale, come in tutti i precedenti, la classificazione analitica delle professioni era un elemento centrale. I dati censuari che presenteremo, in sostanza, sono largamente insufficienti allo scopo, ma sono purtroppo gli unici disponibili.

L'altra grande fonte ISTAT per l'analisi del mercato del lavoro è quella della rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, che tuttavia non prevede il trattamento della Regione Valle d'Aosta come unità di analisi separata. Acquistando i microdati di un'intera rilevazione, come abbiamo fatto, si scopre che è impossibile isolare le interviste condotte in valle, in quanto sono state accorpate, a livello di base statistica, al Piemonte.

Questo impedisce di realizzare analisi approfondite sulla struttura delle professioni e sui suoi cambiamenti, come pure impedisce di osservare lo sviluppo di dimensioni organizzative del lavoro, come forme contrattuali, orari e mobilità, che hanno un rilevante interesse sotto il profilo di genere.

**Composizione dell'occupazione femminile in Valle d'Aosta e Italia per
professione e attività economica**

Attività economica	Valle d'Aosta				Italia			
	% donne 1991		% donne 2001		% donne 1991		% donne 2001	
	Autono me	Dipend. me	Autono me	Dipend. me	Autono me	Dipend. me	Autono me	Dipend. me
A Agricoltura	15,8	8,3	20,5	46,9	15,9	18,3	18,2	23,6
B Pesca	0,0	0,0	100,0	-	7,8	3,3	18,6	11,3
C Estrazione di minerali	14,0	11,3	14,6	7,1	10,2	9,0	14,5	11,7
D Manifatturiera	19,3	23,2	20,9	32,1	26,8	30,9	24,7	31,8
E Energia, gas e acqua	4,5	6,7	3,3	10,7	8,8	11,1	14,2	13,8
F Costruzioni	6,1	4,9	6,8	8,7	6,2	7,3	6,9	10,5
G Commercio	45,5	43,5	41,7	49,8	34,6	39,2	32,3	45,3
H Alberghi e ristoranti	51,3	54,8	47,9	55,5	43,4	44,7	42,5	54,2
I Trasporti, Magaz. e Comun.	11,0	25,1	18,0	23,0	10,6	20,8	14,0	26,7
J Intermediazione monet. e finanz.	24,7	41,7	28,7	62,6	22,6	32,5	23,9	41,5
K Attività immob., noleggio, informat., ricerca	24,8	63,9	28,4	50,4	23,4	50,8	26,6	56,8
L Pubblica amministrazione e difesa	-	40,5	-	56,6	-	34,2	-	57,9
M Istruzione	35,7	77,8	51,0	70,5	42,2	67,7	44,7	57,9
N Sanità e altri servizi sociali	35,5	69,7	29,0	74,3	23,0	58,8	30,3	66,0
O Altri servizi pubblici, sociali e personali	50,1	29,7	49,8	35,8	49,0	40,8	50,2	49,0
Totale	34,5	36,8	31,3	42,8	29,1	37,2	27,7	42,7

In leggera crescita la presenza femminile nel commercio e nel settore alberghiero, che sono comunque caratterizzati da livelli di presenza dei generi vicini al 50%.

Tra i settori a presenza squilibrata femminile, l'istruzione procede verso l'equilibrio (dal 78% al 70%), mentre la sanità e servizi sociali accresce il livello di sovrarappresentazione femminile (dal 69,7% al 74,3%).

Come abbiamo sottolineato, una composizione di genere molto squilibrata si traduce in ulteriori conseguenze: da un lato è molto più difficile superare stereotipi di ruolo e creare percorsi di carriera equilibrati per genere, d'altro canto i settori a forte presenza femminile hanno retribuzioni medie tendenzialmente inferiori.

Se osserviamo la composizione per genere del lavoro nei diversi settori in Valle d'Aosta, rispetto all'Italia, possiamo notare come le differenze non siano molto marcate. Si differenzia il settore del credito, dove le donne dipendenti sono il 62%, contro la media italiana del 41%, ma questo settore è caratterizzato dalla presenza di imprese molto grandi e, nel caso della Valle d'Aosta, è stata sufficiente la presenza di un grande istituto con elevato livello di femminilizzazione a cambiare la media di settore.

E' più alta la presenza delle donne nell'istruzione (70% contro 58%) e nella sanità (74% contro 66%), mentre è più bassa negli altri servizi alla persona (36% contro 49%). Rispetto a questi settori, però, i movimenti nel decennio sono convergenti, e sembrano avvicinare la regione ai dati nazionali.

L'analisi dei cambiamenti nel decennio, attraverso il confronto dei dati 2001 con la base 1991=100 (tabella 1.3) mostra come si intreccino nella composizione del lavoro quattro fenomeni strutturali:

- è evidente la crescita del lavoro autonomo, a scapito del lavoro dipendente,

Tabella n. 1.3

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat
- Censimento generale dell'Industria e dei servizi - Imprese e Istituzioni

sia in Italia, sia in Valle;

- procede la terziarizzazione del sistema economico, con una riduzione delle occupazioni industriali e una crescita dei servizi;
- la pubblica amministrazione e i servizi alle imprese manifestano una dinamica di crescita del lavoro dipendente, anche se non possiamo qui osservare il recente fenomeno delle collaborazioni attivate dagli enti pubblici;
- il lavoro femminile ha una crescita più sostenuta di quello maschile, salvo alcuni settori, come i trasporti o l'istruzione, dove diminuisce di più di quello maschile.

La piramide del lavoro femminile risulta alla fine piuttosto diversa da quella maschile (tabella 1.4), mentre è abbastanza simile a quella che ritroviamo a livello nazionale. La differenza più importante è l'assenza di aree di occupazione industriale in cui siano impegnate le donne, come il tessile o l'assemblaggio meccanico: questo porta la quota di donne occupate nell'industria in Valle al 13%, contro il 22% a livello nazionale.

Andamento dell'occupazione in Valle d'Aosta e Italia per genere, posizione nella professione e attività economica 1991/2001. N. indice 1991 = 100

Attività economica		Valle d'Aosta				Italia			
		1991		2001		1991		2001	
		Autono mo	Dipend.	Autono mo	Dipend.	Autono mo	Dipend.	Autono mo	Dipend.
A Agricoltura 0,28%	M	100	100	181	77	100	100	96	98
	F	100	100	250	750	100	100	113	135
B Pesca 0%	M	100	100	-	-	100	100	73	242
	F	100	100	-	-	100	100	198	912
C Estrazione di minerali 0,36%	M	100	100	111	94	100	100	80	71
	F	100	100	117	56	100	100	119	95
D Manifatturiera 14,67%	M	100	100	89	86	100	100	90	94
	F	100	100	98	134	100	100	81	98
E Energia, gas e acqua 1,14%	M	100	100	138	54	100	100	109	74
	F	100	100	100	92	100	100	188	96
F Costruzioni 14,85%	M	100	100	143	82	100	100	137	98
	F	100	100	161	152	100	100	154	145
G Commercio 13,04%	M	100	100	88	77	100	100	88	99
	F	100	100	75	100	100	100	79	127
H Alberghi e ristoranti 9,93%	M	100	100	112	98	100	100	100	115
	F	100	100	98	101	100	100	96	168
I Trasporti, Magaz. e Comun. 4,47%	M	100	100	90	77	100	100	103	99
	F	100	100	159	69	100	100	142	138
J Intermediazione monet. e finanz. 1,22%	M	100	100	153	25	100	100	134	86
	F	100	100	187	58	100	100	145	126
K Attività immob., noleggio, informat., ricerca 13,36%	M	100	100	181	316	100	100	187	162
	F	100	100	217	181	100	100	222	206
L Pubblica amministrazione e difesa 12,92%	M	-	100	-	106	-	100	-	157
	F	-	100	-	203	-	100	-	415
M Istruzione 1,64%	M	100	100	89	35	100	100	83	24
	F	100	100	167	24	100	100	92	15
N Sanità e altri servizi sociali 6,93%	M	100	100	146	97	100	100	117	98
	F	100	100	109	122	100	100	170	134
O Altri servizi pubblici, sociali e personali 5,19%	M	100	100	106	83	100	100	105	89
	F	100	100	105	110	100	100	110	124
Totale	M	100	100	118	88	100	100	109	99
100%	F	100	100	102	113	100	100	102	124

Lo stesso fenomeno può essere osservato guardando alla composizione dell'occupazione articolata per qualifica, senza poter distinguere purtroppo dirigenti e impiegati, e per attività economica (tabella 1.5). In Valle d'Aosta le donne impegnate nel lavoro operaio nell'industria rappresentano circa la metà (10,9% degli operai contro 21%) dell'analogo percentuale a livello nazionale.

Tabella n. 1.4

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat
- Censimento generale dell'Industria e dei servizi - Imprese e Istituzioni

Occupazione in Valle d'Aosta e in Italia per genere, posizione nella professione e attività economica (1991-2001)										
Attività economica		Valle d'Aosta				Italia				
		1991		2001		1991		2001		
		Autono mo	Dipend. mo	Autono mo	Dipend. mo	Autono mo	Dipend. mo	Autono mo	Dipend. mo	
A Agricoltura	M	0,3	0,2	0,5	0,2	1,0	0,3	0,8	0,3	
	F	0,1	0,0	0,3	0,2	0,4	0,1	0,5	0,1	
B Pesca	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1	0,3	0,3	
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	
C Estrazione di minerali	M	0,4	0,6	0,4	0,6	0,2	0,5	0,1	0,3	
	F	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	
D Manifatturiera	M	12,8	21,7	9,6	21,0	19,0	36,6	15,6	34,8	
	F	5,8	11,3	5,6	13,3	16,9	27,7	13,4	21,8	
E Energia, gas e acqua	M	0,2	4,1	0,3	2,5	0,1	1,9	0,1	1,4	
	F	0,0	0,5	0,0	0,4	0,0	0,4	0,0	0,3	
F Costruzioni	M	19,9	23,2	24,1	21,4	12,5	9,7	15,7	9,7	
	F	2,5	2,0	3,9	2,7	2,0	1,3	3,0	1,5	
G Commercio	M	26,9	7,9	20,0	6,9	35,3	10,2	28,3	10,2	
	F	42,8	10,5	31,3	9,2	45,5	11,1	35,4	11,3	
H Alberghi e ristoranti	M	13,7	4,5	13,0	5,0	6,4	2,2	5,8	2,6	
	F	27,3	9,4	26,2	8,3	11,9	3,0	11,2	4,1	
I Trasporti, Magaz. e Comun.	M	4,2	8,2	3,2	7,2	4,8	9,1	4,5	9,1	
	F	1,0	4,7	1,6	2,9	1,4	4,0	1,9	4,5	
J Intermediazione monet. e finanz.	M	1,5	2,1	1,9	0,6	1,6	4,1	2,0	3,6	
	F	0,9	2,6	1,7	1,3	1,1	3,4	1,6	3,4	
K Attività immob., noleggio, informat.,	M	13,1	2,6	20,0	9,1	11,2	4,1	19,2	6,7	
	F	8,2	7,7	17,4	12,4	8,4	7,1	18,2	11,9	
L Pubblica amministrazione e difesa	M	0,0	12,2	0,0	14,6	0,0	7,4	0,0	11,8	
	F	-	14,2	-	25,4	-	6,5	-	21,8	
M Istruzione	M	0,3	3,0	0,2	1,2	0,4	5,5	0,3	1,3	
	F	0,3	18,0	0,5	3,8	0,7	19,4	0,6	2,4	
N Sanità e altri servizi sociali	M	2,3	3,7	2,8	4,0	3,5	5,1	3,7	5,1	
	F	2,4	14,6	2,5	15,7	2,5	12,2	4,2	13,2	
O Altri servizi pubblici, sociali e personali	M	4,5	6,0	4,0	5,7	3,8	3,0	3,6	2,7	
	F	8,6	4,3	8,8	4,2	8,9	3,5	9,6	3,5	
Totale	M	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	F	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

L'ultimo punto di osservazione che possiamo assumere, sulla base dei dati disponibili, riguarda l'articolazione delle professioni. Purtroppo la classificazione che offre il censimento del 2001 è così grezza da rasentare l'inutilità (tabella 1.6): non solo ha categorie estremamente generiche e aggregate, ma non è neanche confrontabile con il censimento del 1991.

Tabella n. 1.5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat
- Forze lavoro

**Composizione dell'organico in Valle d'Aosta e Italia per genere e professione e settore (1991-2003)
Dipendenti**

Attività economica	Occupati totali				Dirigenti e impiegati				Operai e assimilati			
	Valle d'Aosta		Italia		Valle d'Aosta		Italia		Valle d'Aosta		Italia	
	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F
Agricoltura	1	-	743	30,7	-	-	88	30,7	-	-	655	40,6
Industria	10	10,0	5.726	33,1	2	50,0	1416	33,1	8	12,5	4310	22,8
Altre attività	23	52,2	9.009	48,2	14	57,1	5690	48,2	10	50,0	3319	36,2
Totale	34	41,2	15.479	45,0	16	50,0	7194	45,0	19	31,6	8285	29,6

1993

Attività economica	Occupati totali				Dirigenti e impiegati				Operai e assimilati			
	Valle d'Aosta		Italia		Valle d'Aosta		Italia		Valle d'Aosta		Italia	
	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F
Agricoltura	1	-	634	38,6	-	-	72	31,9	1	-	563	39,4
Industria	10	10,0	5.519	25,1	2	50,0	1365	34,5	8	12,5	4154	22,1
Altre attività	24	54,2	8.478	44,7	14	57,1	5632	48,0	9	55,6	2846	38,1
Totale	34	41,2	14.631	37,0	16	56,3	7069	45,2	18	27,8	7562	29,4

1997

Attività economica	Occupati totali				Dirigenti e impiegati				Operai e assimilati			
	Valle d'Aosta		Italia		Valle d'Aosta		Italia		Valle d'Aosta		Italia	
	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F
Agricoltura	1	-	502	33,7	-	-	64	28,1	1	-	438	34,5
Industria	9	22,2	5.241	26,3	2	50,0	1377	35,4	7	14,3	3885	23,1
Altre attività	25	52,0	8.611	46,7	16	56,3	5855	49,8	9	55,6	2756	40,2
Totale	35	42,9	14.354	38,8	18	50,0	7296	46,9	17	35,3	7058	30,4

2003

Attività economica	Occupati totali				Dirigenti e impiegati				Operai e assimilati			
	Valle d'Aosta		Italia		Valle d'Aosta		Italia		Valle d'Aosta		Italia	
	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F	MF	%F
Agricoltura	1	15,0	452	32,5	0,2	6,9	49	29,3	1	17,0	403	32,9
Industria	10	18,8	5.465	25,7	2	45,5	1574	37,3	7	10,9	3891	21,0
Altre attività	30	54,7	10.129	49,9	19	57,4	6916	52,3	11	50,0	3213	44,5
Totale	40	45,5	16.046	41,1	21	55,8	8540	49,4	19	33,8	7506	31,7

Da questi dati si osserva che le donne sono quasi assenti dalle posizioni operaie qualificate e tecniche (4,3% su 100 donne contro 22,6% di uomini su 100 uomini), dalla conduzione di impianti e macchine (2,2% contro 8,2%) e dalla gestione d'impresa o di strutture organizzative (8,3% contro 13,1%), mentre sono molto più presenti nelle attività di vendita e servizio alle persone (21,7% contro 12,7%), nelle attività impiegate di tipo non tecnico (17% contro 4,6%) e nelle attività amministrative, tecniche sportive o artistiche a media qualificazione (22% contro 13,7%).

Non c'è invece differenza apprezzabile tra le posizioni di lavoro non qualificato (13%).

Come altre indagini hanno mostrato, la differenza nelle posizioni di responsabilità sarebbe molto più marcata se si tenesse conto che le donne lo esercitano spesso in imprese piccole e piccolissime, mentre gli uomini sono molto più presenti nei livelli dirigenziali delle grandi strutture e imprese.

Tabella n. 1.6
 Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat
 - Censimento della Popolazione 2001

Occupati per sesso, tipologia attività lavorativa ed attività lavorativa svolta (2001)

	2001															
	Valle d'Aosta						Italia									
	A tempo pieno			A tempo parziale			A tempo pieno			A tempo parziale						
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne					
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%					
Svolge un lavoro operaio o di servizio non specializzato	3.859	13,0	2.505	13,9	155	12,5	912	20,5	1.615.245	13,2	921.023	14,3	117.181	19,4	380.131	22,0
E' addetto a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio o conduce veicoli	2.436	8,2	399	2,2	60	4,9	50	1,1	1.198.159	9,8	181.880	2,8	39.991	6,6	33.432	1,9
Svolge un'attività operaia qualificata	6.701	22,6	775	4,3	175	14,2	172	3,9	2.533.980	20,7	454.976	7,2	86.446	14,3	94.096	5,4
Coltiva piante e/o alleva animali	680	2,3	393	2,2	48	3,9	47	1,1	294.125	2,4	115.113	1,8	37.785	6,3	41.190	2,4
Svolge un'attività di vendita al pubblico o di servizio alle persone	3.770	12,7	3.920	21,7	258	20,9	1.187	26,6	1.252.958	10,2	1.083.718	16,9	92.901	15,4	384.338	22,2
Svolge un'attività impiegatizia di tipo non tecnico	1.375	4,6	3.057	17,0	47	3,8	713	16,0	515.326	4,2	957.580	14,9	23.013	3,8	245.171	14,2
Svolge un'attività tecnica, amministrativa, sportiva o artistica a media qualificazione	4.066	13,7	3.970	22,0	221	17,9	840	18,8	1.769.691	14,5	1.460.138	22,7	87.671	14,5	322.452	18,6
Svolge un'attività organizzativa, tecnica, intellettuale, scientifica o artistica ad elevata specializzazione	2.252	7,6	1.511	8,4	135	10,9	233	5,2	1.115.234	9,1	748.021	11,6	63.294	10,5	123.700	7,2
Gestisce un'impresa o dirige il lavoro di strutture organizzative complesse	3.866	13,1	1.900	8,3	137	11,1	305	6,8	1.637.067	13,4	488.815	7,6	55.240	9,2	104.674	6,1
Lavora come ufficiale, sottufficiale, allievo o volontario nelle Forze Armate	615	2,1	3	0,0	0	0,0	0	0	306.664	2,5	1.313	0,0	0	0	0	0
Totale	29.620	100	18.034	100	1.236	100	4.458	100	12.238.458	100	6.422.577	100	603.512	100	1.729.184	100

Prima di entrare nel merito dei dati delle schede 125/91 della Valle d'Aosta è utile, data la ristrettezza del numero di aziende presenti in questa regione, far luce su tre punti cruciali nel nostro percorso di approfondimento, valendoci di ricerche condotte sul territorio del Piemonte.

Il primo riguarda la differenza tra le aziende, il secondo le politiche contrattuali messe in atto nell'ambito delle relazioni industriali di settore e del rapporto diretto impresa-organizzazioni sindacali, il terzo l'osservazione delle politiche aziendali dal punto di vista delle donne.

2.1 Tra le aziende, le maggiori differenze: le politiche aziendali contano

Un lavoro di analisi svolto in Piemonte nel 1996 sulle schede ex art.9 della legge 125⁸ ha evidenziato un aspetto molto rilevante delle differenze di genere nelle grandi imprese, ben coerente con l'importanza che gli studi attribuiscono alle scelte aziendali sulla gestione delle risorse umane.

In sostanza, l'osservazione dei principali indicatori di segregazione orizzontale, segregazione verticale e differenziali retributivi evidenziava, attraverso i valori medi, il persistere di consistenti differenze, ma evidenziava anche la dispersione dei valori aziendali intorno ai valori medi, la coesistenza di casi aziendali molto diversi: aziende che, a parità di settore e prodotto, assumevano donne, e aziende che non ne assumevano, aziende che facevano far carriera alle donne e aziende che non lasciavano ad esse alcuna possibilità, aziende con differenziali retributivi molto bassi o inesistenti e aziende che mantenevano differenze retributive fortissime. Questa rappresentazione, costruita su un ampio campione di 400 aziende piemontesi, era peraltro coerente con lo sforzo, fatto da molti soggetti nell'ambito di svariati progetti europei, finanziati dalla legge 125 medesima, promossi dalla misura E1 del POR regionale – di valorizzare proprio le esperienze aziendali di sviluppo di una cultura capace di riconoscere e valorizzare le competenze professionali femminili e maschili, di superare filtri e stereotipi, di introdurre nuovi strumenti e pratiche di lavoro.

Le tabelle seguenti riportano in modo sintetico i risultati di quella ricerca ed evidenziano, a parità di settore, il valore "modale", più frequente, e i valori dell'insieme delle aziende. Nel credito, ad esempio, il maggior numero di aziende (22) aveva un organico con una prevalenza maschile superiore al 60%, ed un numero importante (16) si collocava addirittura nella fascia caratterizzata da ostilità verso le donne (sotto il 25%); tuttavia, nello stesso contesto ben 7 aziende erano caratterizzate da politiche di reclutamento radicalmente diverse, e avevano un organico con una presenza di donne superiore al 75%. In questo contesto è evidente che parlare di dati medi della presenza di donne nel settore del credito ha il solo effetto di nascondere l'importanza cruciale delle politiche aziendali messe in atto dalle singole aziende, con cui qualsiasi politica tesa al riequilibrio dei fenomeni segregativi dovrebbe provare a misurarsi.

Come si può notare dalla tabella 2.1, casi di aziende con organici composti in modo equilibrato e casi di collocazioni estreme sono frequenti in tutti i settori, e interrogano fortemente le politiche.

Tabella n. 2.1 Segregazione orizzontale
– numero di casi aziendali per fasce di
segregazione⁹

Fonte: Roberto Di Monaco,
Disuguaglianze e politiche aziendali, in
A.Luciano, R.Di Monaco, M.Olagnero,
S.Pilutti, "Decifrare le differenze", Franco
Angeli, Milano, 1996

	Piemonte				
	Uomini oltre il 75%	Uomini tra il 60% e il 75%	Donne tra il 40% e il 60%	Donne tra il 60% e il 75%	Donne oltre il 75%
Servizi avanzati	1	4	7	2	0
Credito	16	22	1	1	7
Grande distribuzione	3	1	9	5	0
Pubbliche municipalizzate	5	1	1	0	0
Alimentare	4	7	3	0	1
Tessile	3	1	20	10	8
Metalmeccanico	68	16	12	0	0
Chimico	12	3	3	2	0
Editoria	5	2	8	0	0

Tabella n. 2.2 Segregazione verticale
– valori medi di settore

Fonte: Roberto Di Monaco, Disuguaglianze
e politiche aziendali, in A.Luciano, R.Di
Monaco, M.Olagnero, S.Pilutti, "Decifrare le
differenze", Franco Angeli, Milano, 1996

	Piemonte		
	% Operai	% Impiegati	% Dirigenti e quadri
Servizi avanzati	14	69	17
Credito	0	78	22
Grande distribuzione	33	63	4
Pubbliche municipalizzate	51	43	6
Alimentare	57	38	5
Tessile	79	19	2
Metalmeccanico	64	28	8
Chimico	56	33	9
Editoria	43	48	9
Altri	58	35	7

Anche l'analisi dei differenziali retributivi ci porta a sottolineare le differenze aziendali, che sono inspiegabili se non si accetta l'ipotesi che tutti i parametri in gioco – collocazione delle donne negli inquadramenti, orari, straordinari, altre voci retributive – vengano gestiti con un impatto di genere molto diverso da azienda ad azienda.

Anche in questo caso i differenziali generali, di settore o di sistema, hanno un significato puramente statistico e medio, mentre la realtà dei fatti mostra la presenza di aziende con politiche, strategie e attenzioni molto

diverse. Sono proprio queste diversità il punto di partenza per le politiche, sia dal punto di vista dei casi "positivi", che rappresentano situazioni più aperte, se non "buone pratiche", sia dal punto di vista dei casi "negativi", dove si tratterebbe di comprendere meglio quali leve potrebbero essere azionate per attivare cambiamenti, nell'interesse dell'azienda stessa, oltre che del suo personale.

Tabella n. 2.3 Segregazione verticale – valori medi di settore.

Fonte: Roberto Di Monaco, Disuguaglianze e politiche aziendali, in A.Luciano, R.Di Monaco, M.Olagnero, S.Pilutti, "Decifrare le differenze", Franco Angeli, Milano, 1996

	Piemonte		
	% Donne tra Operai	% Donne tra Impiegati	% Donne tra Dirigenti e quadri
Servizi avanzati	12	57	22
Credito	8	39	11
Grande distribuzione	34	53	8
Pubbliche municipalizzate	5	34	8
Alimentare	29	39	10
Tessile	62	48	6
Metalmeccanico	17	33	4
Chimico	21	34	5
Editoria	17	41	15
Altri	22	37	6

Tabella n.2.4 Segregazione verticale – numero di casi aziendali per fasce di segregazione

Fonte: Roberto Di Monaco, Disuguaglianze e politiche aziendali, in A.Luciano, R.Di Monaco, M.Olagnero, S.Pilutti, "Decifrare le differenze", Franco Angeli, Milano, 1996

	Piemonte				
	Nessuna donna dirigente	Donne dirigenti sotto il 5%	Donne dirigenti tra il 5% e il 10%	Donne dirigenti tra il 10% e il 20%	Donne dirigenti sopra il 20%
Servizi avanzati	1	0	1	5	7
Credito	2	12	22	11	6
Grande distribuzione	5	0	5	5	1
Pubbliche municipalizzate	3	2	0	0	2
Alimentare	5	1	3	4	2
Tessile	23	1	1	4	4
Metalmeccanico	49	21	13	13	2
Chimico	8	6	1	3	1
Editoria	5	0	2	3	4

Altre ricerche empiriche condotte di recente in Piemonte mettono in evidenza l'importanza delle politiche aziendali: il progetto "Qualità donne", realizzato nell'area del patto del Sangone dall'agenzia di sviluppo territoriale ASSOT, ha consentito un ampio lavoro di ricerca su piccole imprese (50-100 addetti), finalizzato a individuare aziende particolarmente attente alla valorizzazione professionale delle donne, cui riconoscere un marchio di qualità per le politiche aziendali di gestione delle risorse umane. Anche in questo caso, con tutta evidenza, è risultato che è il contesto culturale e organizzativo delle aziende

Tabella n.2.5 Differenziali retributivi
– numero di casi aziendali per fasce di differenziale.

Fonte: Roberto Di Monaco, *Disuguaglianze e politiche aziendali*, in A.Luciano, R.Di Monaco, M.Olagnero, S.Pilutti, *“Decifrare le differenze”*, Franco Angeli, Milano, 1996

che crea le differenze o che le attenua, che affronta i problemi di conciliazione o li ignora, che si pone il problema della valorizzazione delle proprie risorse a 360 gradi, o che parte dal presupposto che certe funzioni, compiti e responsabilità sono prerogativa maschile. E' nella vita concreta delle organizzazioni che è possibile misurare la distanza tra i pur presenti stereotipi generali della società e i valori guida promossi concretamente in azienda. Il contesto pesa, ma soprattutto sul versante dei servizi di supporto, che possono essere più o meno presenti, e quindi facilitare scelte e orientamenti di apertura.

	Piemonte					
	Sotto il 59%	Tra il 60% e il 69%	Tra il 70% e il 79%	Tra 80% e 89%	Tra 90% e 99%	100% e oltre
Servizi avanzati	4	4	5	1	0	0
Credito	4	19	20	10	0	0
Grande distribuzione	3	4	5	1	3	2
Pubbliche municipalizzate	0	0	0	5	2	0
Alimentare	2	1	8	2	2	0
Tessile	2	10	17	7	4	2
Metalmeccanico	2	4	19	38	23	12
Chimico	1	4	2	7	4	2
Editoria	0	0	4	5	3	3

2.2 Contrattazione: una pratica spesso formale sulle questioni di genere

Se sono importanti le politiche aziendali, potremmo aspettarci un ruolo consistente delle politiche contrattuali, sia a livello di settore che a livello di azienda, per la promozione delle pari opportunità.

Da questo punto di vista dobbiamo registrare una sorta di contraddizione, che è stata messa bene in evidenza da un lavoro condotto in Piemonte dalle Organizzazioni Sindacali Confederali su incarico della Commissione Regionale per le Pari Opportunità¹⁰. La contraddizione è tra l'attenzione verbale che viene riservata al tema delle pari opportunità, da un lato, e le pratiche contrattuali e negoziali a livello aziendale e territoriale, che sono molto deboli, tanto da registrare casi sporadici e isolati di azioni orientate alla promozione delle pari opportunità.

Intanto, esiste una scarsa consapevolezza nelle aziende e nelle organizzazioni sindacali delle differenze di genere. Tutte le aziende affermano di non operare discriminazioni, e anche le organizzazioni sindacali aziendali propendono per una visione "neutra", dove non vengono identificate e comprese le differenze. Questo atteggiamento, in sostanza, mette in primo piano l'adattamento ai vincoli che impone l'organizzazione dell'impresa come requisito per essere valorizzati, e assume che questi vincoli valgano allo stesso modo per tutti, uomini o donne che siano. In questo modo, ovviamente, la differente possibilità di adattamento, disponibilità, flessibilità, che ha radice nella sfera riproduttiva sparisce dal campo di osservazione, e diventa una questione personale. Non è un caso che la medesima ricerca evidenzi, sia da parte delle imprese, sia da parte delle organizzazioni sindacali, la tendenza a vedere molte questioni di conciliazioni come problemi personali del lavoratore o, molto più frequentemente, della lavoratrice.

Le implicazioni di questa scarsa attenzione agli effetti "sistemici" delle differenze sulle possibilità di adattamento delle persone dei due generi ai vincoli posti dall'organizzazione, sono numerose.

Innanzitutto, possono segnalare uno scarso allenamento delle imprese a cogliere la diversificazione dei bisogni delle persone, e a utilizzarli in chiave di motivazione per accrescere, senza particolari costi, il loro coinvolgimento nel lavoro. La capacità di valorizzazione delle risorse umane passa necessariamente attraverso l'attenzione alle differenze.

In secondo luogo mostrano la diffusione di rappresentazioni monolitiche e rigide di organizzazione, dove molti aspetti centrali della flessibilità organizzativa e professionale, come gli orari, la composizione delle mansioni e dei ruoli, la crescita professionale delle persone, non sono viste come campi di possibile movimento e innovazione, ma come tratti rigidi del funzionamento organizzativo.

In terzo luogo, evidenziano una scarsa capacità di costruzione di azioni positive. Queste sono fondate sulla comprensione di scenari e meccanismi che producono le differenze in azienda, senza la quale alcune azioni possono essere perfino controproducenti. La stessa ricerca, ad esempio, mette in evidenza come le RSU lamentino la scarsa applicazione della legge 53, ma come loro stesse siano poco propositive, non studino le differenze di genere in azienda (quasi nessuno legge i dati, ad es. della 125) e percepiscano come problematiche individuali, ad esempio, l'ottenimento del *part-time*, l'anticipo del TFR o le aspettative, senza mettere in connessione questi istituti con il funzionamento organizzativo dell'impresa, che può agevolare o ostacolare la loro implementazione.

Le ricercatrici osservano che la diffusione massiccia tra le donne di forme di lavoro brevi e flessibili, motivata con finalità di conciliazione, in assenza di alcuni requisiti (scelta della lavoratrice, reversibilità, ecc.) può ottenere l'effetto paradossale di accrescere la segregazione e la fragilità professionale, come pure la rigidità del lavoro, osservato proprio dal punto di vista della affermazione professionale e dell'autonomia economica delle donne, che dovrebbe essere l'obiettivo fondamentale della conciliazione.

Che esistano spazi per la contrattazione in questo campo è ben evidenziato dalle esperienze "virtuose": ad esempio, nel corso di un progetto finanziato dalla misura E1 del POR del Piemonte, sono stati introdotti nuovi modelli di orario (il 3x2, tre giorni di lavoro seguiti da due di riposo) in un'azienda tessile del Biellese, che rispondevano bene all'esigenza aziendale di accrescere l'utilizzo degli impianti e che rispondevano altrettanto bene alle esigenze delle lavoratrici di avere riduzioni di orario e giorni liberi infrasettimanali per la gestione delle attività in famiglia. Una successiva indagine tra le lavoratrici mostrava una forte preferenza per questo modello di orario, tanto da annoverarlo tra i punti di forza di quella occupazione.

Quale ruolo svolge, rispetto a questi problemi, la base di conoscenza prodotta dalla raccolta dei dati aziendali, ai sensi della legge 125/91?

La ricerca citata sulle aziende piemontesi ha evidenziato che le RSU, interrogate sulla legge 125, per un terzo non la conoscono, in maggioranza ne ricordano i contenuti, ma la ritengono di scarso effetto sulla contrattazione aziendale, e solo in alcuni casi hanno fatto tentativi di utilizzo. In sostanza, la legge viene ritenuta poco utile, e non viene collegata alla problematica dell'organizzazione e della gestione delle risorse umane. Questa visione formale (enunciazione dei principi di non discriminazione) e burocratica è ampiamente condivisa dalle aziende.

2.3 Esperienze di donne: mille sentieri, ostacoli ricorrenti

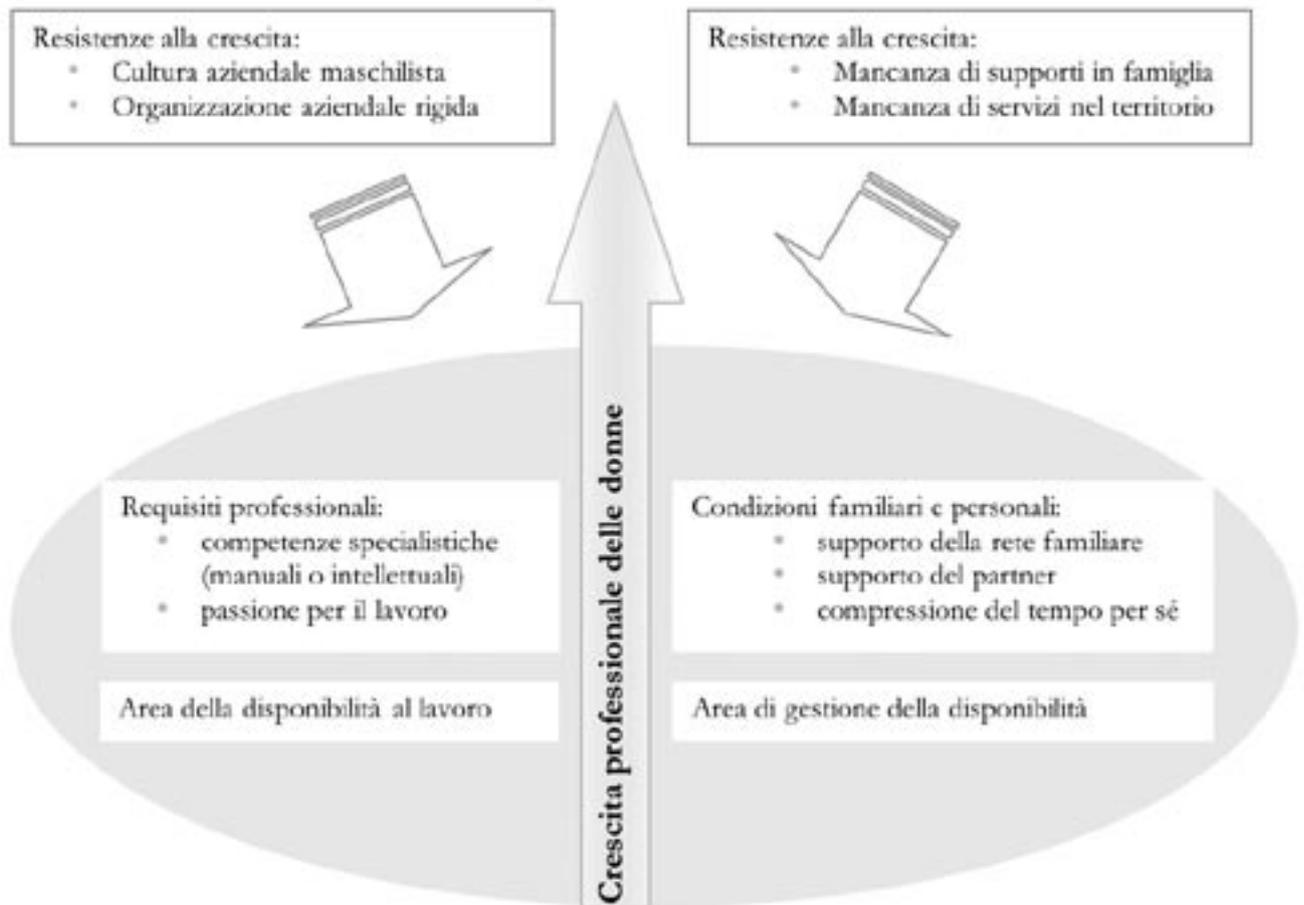
Il terzo aspetto che vogliamo sottolineare, a conclusione di questa carrellata di risultati empirici di ricerche condotte in un contesto geograficamente vicino a quello della valle d'Aosta, riguarda la ricostruzione del punto di vista delle donne circa le problematiche del lavoro e della carriera.

Ci riferiamo ad un progetto finanziato con la misura E1 del POR del Pie-

Figura 2.6 - Lo spazio d'azione delle politiche conciliative, per facilitare la crescita professionale delle lavoratrici

monte, realizzato nell'area di Carmagnola, in Provincia di Torino, finalizzato a sostenere percorsi di inserimento lavorativo e di sviluppo professionale delle donne. Nell'ambito del progetto si era ritenuto di studiare, attraverso interviste a donne occupate, i contesti organizzativi in cui determinate figure professionali diffuse nell'area dovevano lavorare.

Il prospetto riassuntivo prodotto nell'ambito del progetto (figura 2.6) rimette ancora una volta al centro le politiche aziendali, spesso condotte da uomini con un'ottica "maschilista", all'interno di organizzazioni concepite come rigidi contenitori del lavoro. Certamente la ricerca ha anche messo in evidenza l'importanza centrale del contesto esterno al lavoro, sia dal punto di vista dei servizi, sia dal punto di vista delle caratteristiche del contesto familiare, nel quale è spesso presente una concezione maschilista della divisione dei compiti e delle responsabilità familiari, speculari a quella che la donna incontra in azienda.



3.1 Le aziende che hanno risposto e i problemi di compilazione

Nel corso degli ultimi due bienni (2000-2001 e 2002-2003), sono state raccolte le schede da 29 aziende, appartenenti ad un ampio ventaglio di settori (tabella 3.1): prevalgono metalmeccanico (8), trasporti (4) e distribuzione (4), cui bisogna aggiungere alberghiero (2), comunicazioni (2), costruzioni (2), energia (2), gomma-plastica (2), alimentare (1), credito, e altri servizi.

Settore	Numero medio dipendenti 2001	Numero medio dipendenti 2003	Numero aziende
A Alberghiero	95	80	2
AL Alimentare	96	94	1
C Credito	4670	0	1
CM Comunicazioni	29923	26177	2
CO Costruzioni	98	0	2
D Distribuzione	5144	3295	4
E Energia	394	248	2
GP Gomma-plastica	156	216	2
M Metalmeccanico	263	272	5
ME Macchine-elettronica	297	256	3
S Altri Servizi	855	849	1
T Trasporti	136	144	4
Totale			29

La compilazione corretta delle schede è stata sempre un problema nell'applicazione di questa legge¹¹, con tre ordini di difficoltà legate alle seguenti scelte:

1. a quali regioni (consigliere) inviare il rapporto;
2. a quali unità produttive fare riferimento per la compilazione;
3. quali criteri usare per le singole schede.

Rispetto al primo punto, occorrerebbe inviare il rapporto alle Consigliere Regionali dove l'azienda ha la sede legale e a quelle dove ha unità produttive superiori ai 100 addetti (al 31.12 del secondo anno del biennio).

Rispetto al secondo, le schede andrebbero compilate per l'intera azienda e per le unità produttive superiori ai 100 addetti.

Rispetto al terzo punto, occorrerebbe valersi di indicazioni metodologiche, disponibili in diversi vademecum, o appoggiarsi alla Consigliera medesima.

Dal punto di vista di chi riceve le schede, occorre dire che il controllo della corretta applicazione di queste regole non è facile, perchè bisognerebbe conoscere l'articolazione dettagliata dell'azienda che risponde, o verificarla presso l'INPS e la CCIAA.

Alla luce di queste difficoltà ricorrenti, possiamo osservare che le schede effettivamente consegnate sono caratterizzate da varie incompletezze, che vogliamo interpretare alla luce di 3 chiavi di lettura.

Innanzitutto le rilevazioni sono discontinue, nel senso che varie aziende trasmettono i dati solo di uno dei due bienni, o, all'interno del biennio, riportano i dati solo di un anno e non dell'altro (riga n.2, tabella 3.2). Questa difficoltà a ricostruire le storie aziendali è un problema generale, su cui ritorneremo leggendo i dati: nell'attuale contesto i cambiamenti che interessano le aziende - chiusure, accorpamenti, cessioni di rami, cambiamenti di missione, ecc. - sono frequenti, e generano interruzioni delle osservazioni longitudinali che seguono l'impresa nel tempo. In questo caso ciò avviene per diverse imprese, anche se l'intervallo di tempo è molto limitato.

Il secondo problema riguarda l'omissione di alcune informazioni o addirittura di alcune schede (riga n. 1, tabella 3.2). Riguardo a questo si può dire che si tratta di omissioni di natura diversa: alcune non hanno spiegazione, come l'assenza in una delle due rilevazioni della scheda sulla formazione, altre possono avere motivi legati all'interpretazione aziendale circa le regole di compilazione, che tuttavia non giustificano il vuoto informativo. In questa categoria possiamo classificare sia l'omissione dei dati retributivi quando si riferiscono ad una sola o a due persone, sia l'omissione delle informazioni sulla retribuzione dei quadri e dei dirigenti. Stante l'obbligo di legge, non ci risulta che la trasmissione dei dati a un'autorità pubblica (Consigliera di Parità)¹² richieda all'azienda di omettere tali informazioni per tutelare la persona in questione o le proprie informazioni riservate circa la retribuzione di quadri e dirigenti, anche perché questa non è un'informazione collaterale, ma esattamente quella per cui la legge prevede l'obbligo di trasmissione dei dati (verificare livelli e differenziali retributivi tra uomini e donne, soprattutto ovviamente considerando i livelli alti di inquadramento). Non pare neanche fondato omettere i dati retributivi se i dirigenti o i quadri sono solo uomini, perché l'analisi dei differenziali deve essere svolta sull'insieme del personale dell'azienda, soprattutto se le donne sono presenti solo nell'area medio-bassa degli inquadramenti.

La terza questione ricorrente è relativa all'invio di dati sull'intera azienda, e non sulle unità produttive della regione sopra i 100 addetti (che presumiamo non esistano).

L'impatto di questo problema è molto diverso, a seconda della dimensione dell'azienda e del suo insediamento regionale. È chiaro che un'azienda che supera i 100 addetti, non ha unità produttive superiori a 100 addetti e ha tutti o quasi tutti gli addetti in Valle, se presenta la scheda sull'intera azienda, fornisce gli elementi di analisi sostanzialmente sulla propria organizzazione regionale.

Il caso speculare è rappresentato da un'azienda di rilievo nazionale, che ha decine di migliaia di dipendenti, e che ha in Valle un'unità produttiva di poco superiore ai 100 addetti, o addirittura inferiore. In questo caso la sola scheda nazionale rappresenta una realtà organizzativa molto lontana dal contesto regionale e poco utilizzabile e confrontabile.

Quindi la scheda sull'intera azienda, sempre dovuta, in qualche caso può coincidere con la scheda sull'unità produttiva in regione, in qualche caso essere radicalmente distante.

Se l'azienda ha unità produttive molto piccole (ad esempio nella grande distribuzione, o nel credito), possiamo trovarci davanti a due casi diversi; o si tratta di un'azienda di rilievo regionale, e quindi la scheda sull'intera azienda, l'unica dovuta, rappresenta una buona soluzione perché sintetizza i dati aziendali in regione; oppure si tratta di un'azienda di rilievo nazionale, e quindi i dati sull'intera azienda possono avere poca attinenza con la realtà produttiva regionale. Tuttavia, se nessuna unità supera i 100 addetti, anche la scheda per unità locale non è dovuta.

Ciò evidenzia un limite di questo approccio di osservazione, che lascia fuori le piccole aziende, o le piccole unità produttive territoriali di grandi aziende. Bisogna dire che per ampliare a queste tipologie di aziende il sistema di osservazione bisognerebbe cambiarne la struttura, in modo da rendere trattabili i dati, attingendo direttamente dalle informazioni già contenute nei grandi archivi istituzionali sull'occupazione (INPS).

Tabella n. 3.2

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

Scheda presentata

completa	6	10	4
(1) con tabelle assenti o incomplete	12	9	-3
tabella 1 (Dati anagrafici sull'impresa)	0	0	0
tabella 2 (Unità produttive dell'impresa)	0	0	0
tabella 3 (Occupati inizio e fine periodo, entrate e uscite)	0	0	0
tabella 4 (Occupati per inquadramento, promozioni, assunzioni)	2	1	-1
tabella 5 (Occupati per tipo di contratto e qualifica, con aspettative, CIG e maternità)	3	1	-2
tabella 6 (Entrate e uscite, passaggi tra condizioni professionali per qualifica)	4	2	-2
tabella 7 (Formazione, partecipanti e ore, per qualifica)	4	5	1
tabella 8 (Monte retributivo per inquadramento)	7	7	0
(2) assente	5	6	1
(3) riferita a dati nazionali completa	3	2	-1
(4) riferita a dati nazionali e con tabelle assenti o incomplete	3	2	-1
tabella 8 (Monte retributivo per inquadramento)	3	2	-1
Totale aziende	29	29	

Nel complesso, come indica la tabella 3.2, la combinazione di queste lacune di compilazione genera una situazione piuttosto frammentata, che deve essere affrontata con un approccio in grado di non arrestarsi di fronte alle incompletezze dei dati.

3.2 Il sistema di indicatori e le schede aziendali: strategie per l'utilizzo dei dati

Come altre fonti statistiche per la rilevazione di informazioni su aspetti di funzionamento del mercato del lavoro e delle imprese, le schede aziendali costruite sulla base dell'articolo 9 della legge 125/91 possono essere utilizzate in due direzioni.

Da un lato esse rappresentano uno strumento di lavoro per la direzione aziendale, le organizzazioni sindacali aziendali e altri soggetti pubblici e privati che interagiscono con l'azienda per sviluppare azioni di servizio, consulenza e formazione. Tali possono essere agenzie formative, sportelli e consulenti che si occupano di progetti relativi a quella specifica azienda, della cui situazione organizzativa i dati costituiscono una rappresentazione sintetica. Anche la Consigliera di parità può assumere un ruolo di soggetto che interagisce con l'azienda per sostenere strategie e pratiche innovative nella gestione delle risorse umane, capaci di migliorarne la valorizzazione, con attenzione, ovviamente, al genere.

Questo tipo di utilizzo rende la scheda un'occasione di osservazione di alcuni macroindicatori della posizione delle donne in azienda, e è agevolato dal fatto che gli attori in gioco dispongono delle conoscenze e delle informazioni per interpretare in modo corretto i dati. L'aspetto fecondo di questo percorso, qualora fosse effettivamente realizzato, è che faciliterebbe il confronto su chiavi interpretative delle politiche aziendali e aiuterebbe a discutere sull'impatto delle politiche aziendali e contrattuali sulla condizione degli uomini e delle donne all'interno delle imprese, ponendo le premesse per individuare aspetti migliorabili e strade di evoluzione positiva delle relazioni di lavoro in azienda. Considerata l'exasperazione della pressione competitiva e il bisogno di costruire innovazione organizzativa, come pure di elaborare strategie di motivazione del personale che facciano leva non soltanto su risorse monetarie sempre più scarse, questo terreno di lavoro apparirebbe sulla carta molto promettente, anche se si presta a itinerari diversi: di coinvolgimento e negoziazione sindacale, come pure a iniziative unilaterali dell'azienda.

Il secondo utilizzo di questa fonte di informazioni può essere in direzione della costruzione di un sistema di osservazione locale sulle grandi imprese del territorio. Da questo punto di vista sarebbe richiesto alla fonte di rispondere ad alcuni requisiti metodologici che ne renderebbero praticabile ed efficace l'utilizzo. In particolare, riguardo a questo, sarebbe necessario disporre di 1) una buona copertura dell'universo (tutte le aziende interessate forniscono i dati), 2) una ragionevole comparabilità (tutte le imprese compilano le schede con criteri omogenei tra loro e nel tempo), 3) una completa e tempestiva informatizzazione dei dati raccolti, 4) strategie di trattamento e analisi efficaci e 5) contesti di comparazione tra settori, territori e periodi, che consentano di contestualizzare i dati e di intravedere tendenze e scostamenti.

Come sanno bene coloro che in questi anni hanno lavorato sulle schede, tutti questi presupposti sono stati messi a dura prova dall'esperienza concreta.

La copertura territoriale (1) è difficile da verificare, perché l'unica fonte che potrebbe indicare con sicurezza le imprese che per numero di addetti sul territorio regionale sono tenute alla compilazione del rapporto è l'INPS, i cui dati non sono aggiornati tempestivamente e non sono facilmente accessibili in termini nominativi, neanche alle pubbliche amministrazioni nell'espletamento dei loro compiti di legge.

La comparabilità (2) è in realtà piuttosto difficile, per alcuni motivi generali, di tipo "politico", e molti motivi particolari, di tipo "tecnico". I motivi generali più importanti riguardano la conformità delle schede, che può intaccare la comparabilità. Gli scostamenti più frequenti si verificano quando aziende grandi forniscono i dati con un'eccessiva aggregazione (i dati nazionali), o con un'eccessiva disaggregazione (frammentati in centinaia di unità produttive). Un altro caso tipico è la presenza in alcune tabelle (retribuzioni) di caselle "omesse", perché occupate solo da uno o due lavoratori. In questo caso, appellandosi presumibilmente alla tutela del dato individuale, si rende impossibile la comparazione del dato collettivo aziendale. Il terzo caso è l'omissione di informazioni dettagliate sui dirigenti, argomento pure importante rispetto al focus di osservazione.

A questi problemi si aggiungono rilevanti questioni di tipo tecnico, che rendono difficili operazioni di comparazione, tra aziende diverse e tra periodi diversi, relativamente alla stessa azienda. Un caso tipico è l'effetto delle cesure temporali sui dati di *stock* (legati quindi al momento di osservazione) e sull'uso di questi per calcolare le medie di periodo (dati calcolati dividendo i flussi - numero di persone assunte, o uscite, o monte retributivo del periodo - per gli *stock*): se il calcolo è effettuato sull'organico al 31 dicembre, i cambiamenti importanti avvenuti in azienda poco prima o poco dopo possono condizionare pesantemente il calcolo. Da questo punto di vista sarebbe meglio disporre di informazioni più vicine all'oggetto di osser-

vazione, come la retribuzione media mensile per livello di inquadramento e genere, piuttosto che calcolare i differenziali salariali a partire dai monti retributivi del periodo divisi per il dato di stock di fine periodo.

L'informatizzazione dei dati (3) è un lavoro complesso, perché richiede di trattare i dati non come informazioni di tipo amministrativo, ma come una base dati per operazioni di ricerca e di interpretazione sociale. Una mediazione spesso raggiunta tra utilizzo e difficoltà di informatizzazione è stato il caricamento parziale dei dati, che ha implicato la selezione di alcune informazioni essenziali dell'azienda. Questa scelta ovviamente impoverisce il contenuto informativo dei dati. La tempestività è un altro problema cruciale, perché si rischia, nella migliore delle ipotesi, di osservare cambiamenti cruciali con 2 o 3 anni di ritardo.

Le strategie di analisi e di utilizzo dei dati (4) come base per un osservatorio sulle grandi imprese si misurano con un problema fondamentale, che mi pare al momento irrisolto. Come abbiamo visto (cap.2, il caso del Piemonte), e come vedremo sui pur pochi casi della Valle D'Aosta, il contenuto più rilevante dei dati della legge 125 consiste nel mettere in evidenza le forti differenze tra le aziende. Queste differenze non sono affatto scontate, ma, quando compaiono a parità di settore e tipologia di attività, indicano proprio differenze, a volta radicali, nella gestione delle risorse umane dal punto di vista di genere, che a loro volta possono anche indicare l'effetto di orientamenti culturali e organizzativi e di politiche contrattuali che incidono sul tema.

E' quindi l'analisi dei casi aziendali, dei loro scostamenti dalla media di settore e delle loro tendenze, che può fornire indicazioni rilevanti sia per capire quali fenomeni stiano avvenendo, sia per ipotizzare politiche e azioni attente alla dimensione di genere (5).

Peraltro, l'osservazione delle medie di settore è tendenzialmente più agevole e rappresentativa utilizzando altre fonti, come la rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, anche se non sempre i dati sono disponibili, come nel caso della Valle d'Aosta.

Coerentemente con questa impostazione, abbiamo trattato i dati della 125 in Valle d'Aosta in modo esemplare, con l'idea di mettere a punto un percorso che ottimizzi i diversi usi di questa fonte, anche se l'uso effettivo è poi affidato agli attori sociali coinvolti, alle imprese, alle organizzazioni sindacali e agli enti pubblici, che con il supporto della Consigliera di Parità possono muoversi in diverse direzioni.

Riguardo al primo filone di utilizzo - i dati come scheda di monitoraggio per lavorare sul caso aziendale -, legato al contesto aziendale, abbiamo predisposto un supporto per l'informatizzazione, realizzato in Excel (vedi allegato), che consente di ottenere tre risultati: 1) agevole imputazione dei dati, perché le tabelle sono riportate a video nella medesima forma dei modelli ministeriali, 2) buona possibilità di analisi del caso aziendale, perché il foglio elettronico elabora una scheda aziendale, con gli indici più importanti, e fornisce un'ampia gamma di calcoli percentuali e indici per ogni tabella, che agevolano il lavoro di analisi e interpretazione dei dati. Infine 3) il programma consente buone possibilità di comparazione, perché gli indici sintetici possono essere esportati e trattati con programmi di elaborazione (spss) utili a sviluppare confronti tra le aziende e tra indicatori diverse, per esplorarne le relazioni.

Quali sono gli indicatori da prendere in considerazione?

A nostro avviso è utile osservare i dati avendo presente da un lato gli ambiti di interesse e dall'altro la natura degli indici che possono essere elaborati (tabella n. 3.3).

Gli ambiti rilevanti sono le informazioni sul contesto aziendale (numero di dipendenti, settore, grado di terziarizzazione, ecc.), il livello di segregazione orizzontale, il livello di segregazione verticale, i differenziali retributivi e le informazioni che possono essere collegati alla problematica della conciliazione.

Tabella n. 3.3

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9, legge 125/91 della Valle d'Aosta

Dimensioni rilevanti	Tipi di indicatori		
	Livello <i>(Valori assoluti di dati e rapporti)</i>	Composizione <i>(% del gruppo-fascia sul totale)</i>	Tendenza <i>(Differenza di valore o percentuale in tempi diversi)</i>
Il contesto <i>(caratteristiche dell'azienda)</i>	Es. numero dipendenti	Es. % impiegati sul totale	Es. variazione numero dipendenti tra 2001 e 2003
La segregazione orizzontale	Es. numero donne in azienda	Es. % donne in azienda	Es. Differenza punti percentuali donne in azienda tra 2001 e 2003
La segregazione verticale	Es. numero donne dirigenti	Es. % donne tra i dirigenti	Es. Differenza punti percentuali donne dirigenti tra 2001 e 2003
I differenziali retributivi	Es. numero donne sopra soglia x	Es. % retribuzione donne in rapporto agli uomini	Es. Differenza punti percentuali % retrib. donne tra 2001 e 2003
L'ambito della conciliazione	Es. numero donne in part-time	Es. % donne tra i part-time	Es. Differenza punti percentuali donne in part-time tra 2001 e 2003

Riguardo al secondo filone di utilizzo – i dati aziendali come strumento di osservazione territoriale o settoriale – si tratta di osservare e studiare il posizionamento degli indicatori aziendali, assumendo di volta in volta quattro diversi punti di osservazione.

- 1) Il primo punto di osservazione è focalizzato sul livello degli indicatori nell'azienda, nel settore e nel sistema territoriale. Questo deve essere interpretato e valutato, e può diventare la base per impostare azioni di miglioramento. In questo capitolo potrebbero rientrare progetti tesi ad accrescere la presenza di donne in azienda, che magari per tradizione non sono mai state impiegate in posizioni operaie o tecniche, o azioni finalizzate ad equilibrare l'impatto di una crisi (donne e uomini in CIG), o gli investimenti formativi, o ancora le collocazioni in aspettativa, magari esclusivamente fruite da donne.
- 2) Il secondo punto di osservazione si riferisce alla connessione tra indicatori diversi. Quale impatto hanno le strategie di riduzione della piramide aziendale, per rendere più snella la struttura, oppure azioni di riorganizzazione, chiusura di unità locali, o ancora azioni di promozione di orari e istituti diversi in azienda, sulle differenze di genere? Da questo punto di vista potrebbero essere guardate le relazioni tra le crisi, o i progetti espansivi, o le trasformazioni organizzative, che cambiano la struttura dell'azienda, e la posizione delle donne.
- 3) Il terzo punto di osservazione è centrato sul confronto tra aziende diverse, per identificare il retroterra culturale e organizzativo delle dif-

ferenze. Questa sistematica attività di confronto, sviluppata “in positivo”, coinvolgendo le aziende medesime e le parti sociali, può rendere evidente l’efficacia di determinate politiche tese a favorire la migliore integrazione e valorizzazione delle risorse umane femminili, può favorire l’allargamento di pratiche e istituti innovativi, con ricadute generali sulle performance aziendali. Da quest’area di analisi potrebbero prendere lo spunto trasferimenti di modelli di orario, di formulazioni contrattuali nella gestione della flessibilità che riconosca spazio alla determinazione delle persone, di esperimenti positivi di inserimento di donne in posizioni o fasce professionali o settori tradizionalmente maschili, di modalità di gestione degli incentivi retributivi attenti alla dubbia “neutralità” di genere di molti parametri tradizionalmente utilizzati.

4) Il quarto punto di osservazione è centrato sullo sviluppo temporale degli indicatori, e mira a seguire nel tempo il loro andamento, costruendo conoscenza e capacità interpretative degli effetti generati sugli indicatori di genere dai molteplici cambiamenti, a volte radicali, che interessano l’azienda. In questo caso si potrebbe tentare di capire l’effetto di fenomeni generali che interessano il mercato del lavoro, come la crescita della presenza di persone immigrate o la introduzione di nuovi istituti e forme contrattuali, su alcuni specifici aspetti della composizione di genere del personale in azienda. Anche i cambiamenti che interessano alcune filiere, con fenomeni di delocalizzazione, crisi generalizzata, o cambiamento nei mix produttivi, potrebbero essere seguiti nei loro effetti di genere. A quest’ambito potrebbe appartenere l’osservazione, ad esempio, della comparsa di forza lavoro femminile operaia in coincidenza con la diffusione della presenza di immigrati in organico, o la crescita della quota femminile di organico, determinata dalla forte riduzione della parte produttiva di attività, a scapito di quella amministrativa e commerciale.

Per dare pieno profilo a questa strategia di osservazione è necessario muoversi su due piani, da un lato il lavoro accurato sui dati, dall’altra l’interazione con gli attori e con il contesto, per costruire interpretazioni e proposte adeguate.

Il lavoro che faremo sui dati, quindi, sconta l’assenza di questo contesto, la cui costruzione può divenire un obiettivo per sviluppare e rafforzare l’attenzione alle politiche di genere in valle.

Nel lavoro le aziende vengono identificate da un numero progressivo, in modo da salvaguardarne la riservatezza, anche se i dati, dovendo essere obbligatoriamente inviati anche alle R.S.U., sono noti, e socializzabili tra gli attori pubblici e privati che si occupano di relazioni industriali.

3.3 La segregazione orizzontale

Per la lettura degli indicatori di segregazione orizzontale è utile far riferimento ad una interpretazione, che reputa equilibrata la presenza dei generi quando si colloca tra il 40% e il 60%, mentre assume che la presenza di un genere sopra il 60% indichi segregazione e sopra il 75% indichi ostilità verso l’altro genere¹³.

La semplice osservazione della posizione delle aziende sull’indicatore fondamentale di segregazione orizzontale – la presenza delle donne in organico (tabella n.3.4 e n. 3.5) – evidenzia l’eredità di genere che si trascinano i contesti organizzativi e gli spazi di manovra che potenzialmente si aprono in chiave di valorizzazione più equilibrata delle risorse umane disponibili sul territorio.

Osserviamo che le aziende di uno stesso settore hanno situazioni di segregazione più simili, ma che il settore non spiega affatto tutte le differenze.

Tabella n.3.4

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

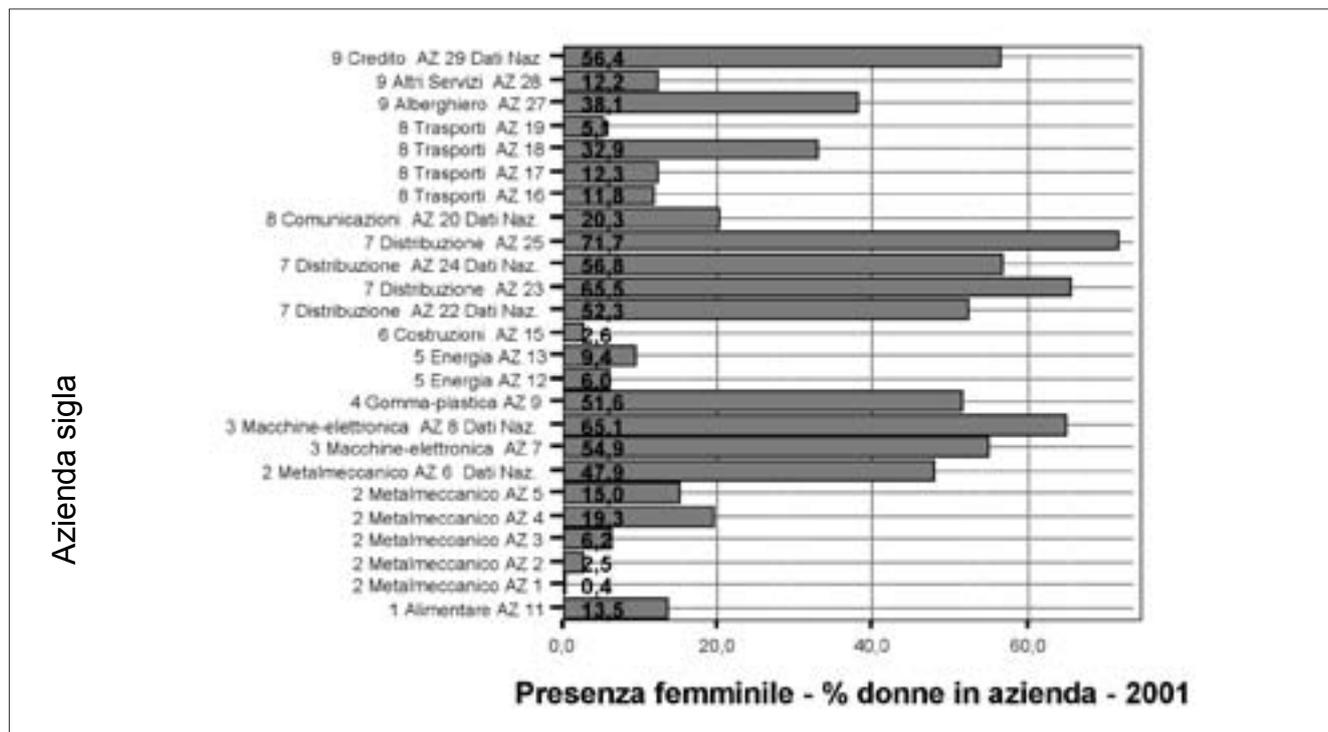
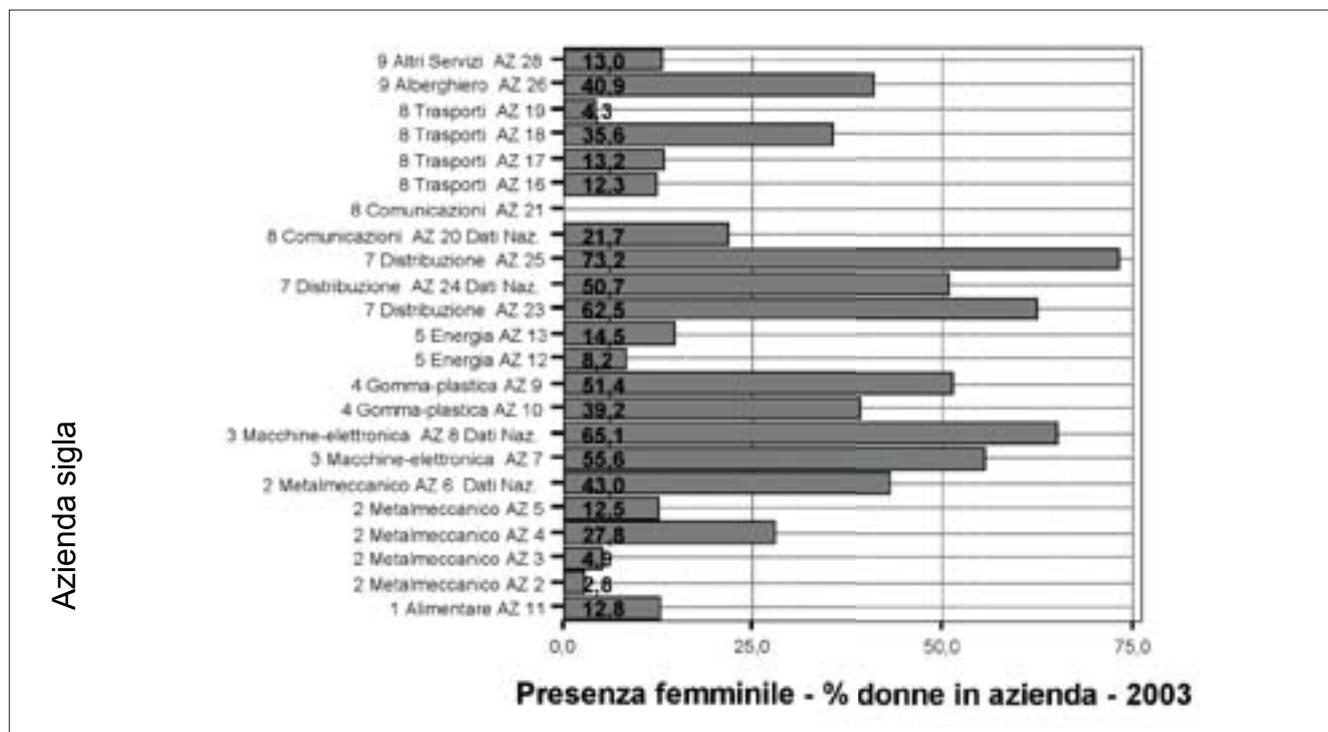
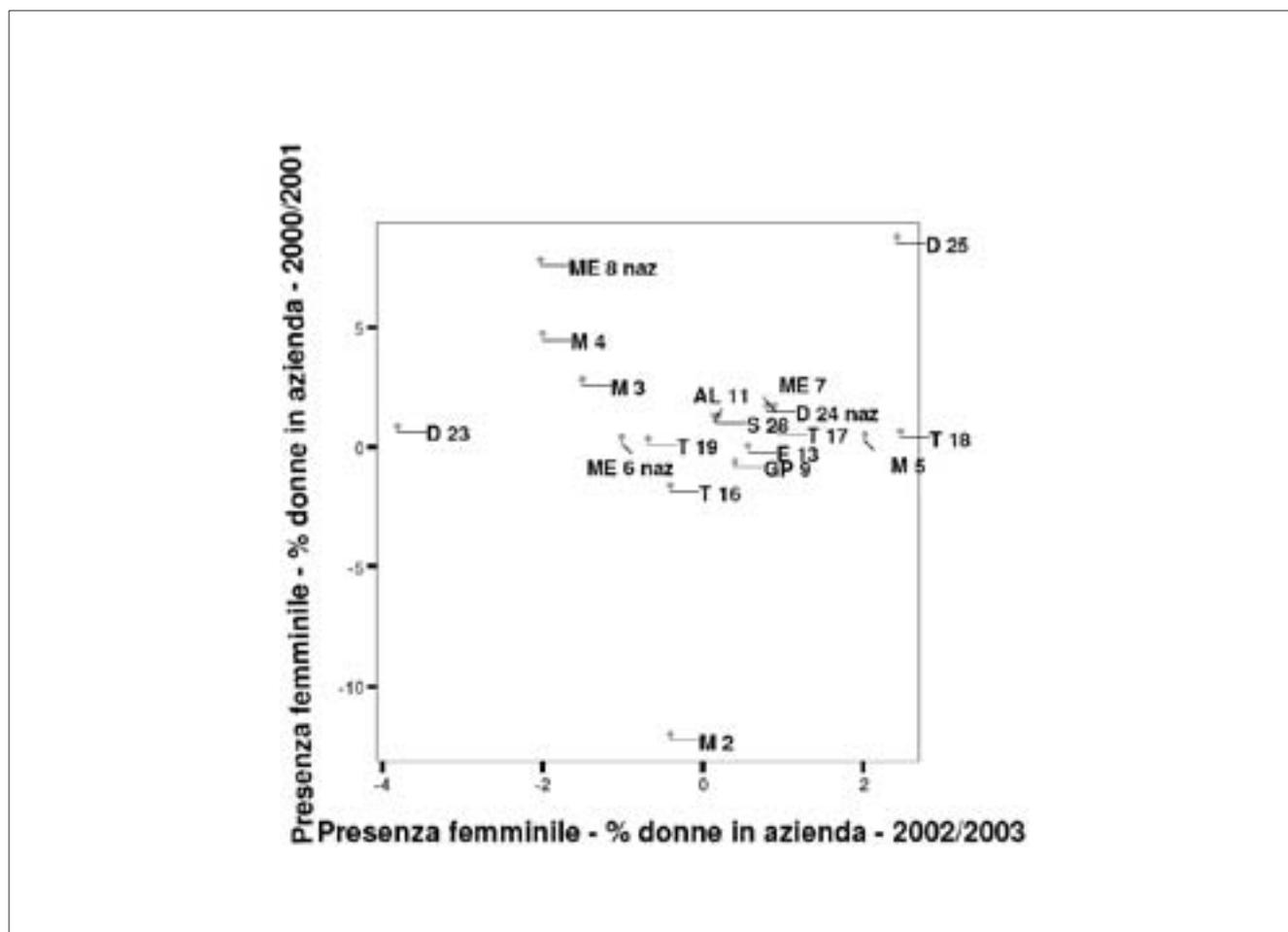


Tabella n.3.5

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta





Il gruppo di aziende, dalla n.2 alla n.5 – metalmeccaniche – nei dati del 2001 è caratterizzato da una bassa presenza di donne, che comunque passa dallo 0,4% dell'azienda 1 al 19,3% dell'azienda 4, che peraltro accresce nel 2003 la presenza di donne fino al 27,8%. Sempre nel settore metalmeccanico, il comparto macchine ed elettronica vede presenze femminili molto più marcate, dal 47% dell'azienda 6, fino al 65% dell'azienda 8.

In questo settore sarebbe molto interessante spingere più a fondo l'analisi per esplorare la possibilità di accrescere la presenza di donne sia in posizioni di produzione, sia in posizioni tecniche, ad esempio nell'area del disegno meccanico e della progettazione cam-cad, o del controllo qualità, che si presterebbero particolarmente, anche allineandosi con i più tradizionali stereotipi sulle attitudini femminili.

Da questo punto di vista le differenze indicate aprirebbero spazi molto fruttuosi di confronto, perchè è evidente che alcune di queste aziende utilizzano figure femminili in posizioni che altre riservano solo a forza lavoro maschile. Queste stesse differenze, e opportunità di evoluzione, sono anche visibili nella tabella 3.7, che mostra le aziende della Valle d'Aosta in confronto con quelle del Piemonte, che costituiscono un utile sfondo.

Tabella n.3.7 Segregazione orizzontale
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta;
 dati piemontesi tratti da A.A.V.V., "Decifrare
 le differenze", Milano, Franco Angeli, 1996

Segregazione orizzontale					
	Uomini oltre il 75%	Uomini tra il 60% e il 75%	Donne tra il 40% e il 60%	Donne tra il 60% e il 75%	Donne oltre il 75%
Servizi avanzati					
Numero casi in Piemonte	1	4	7	2	0
Credito					
Numero casi in Piemonte	16	22	1	1	7
Casirivale d'Aosta			Azienda 29 Cnaz 56,4%		
Grande distribuzione					
Numero casi in Piemonte	3	1	5	5	0
Casirivale d'Aosta			Azienda 22 Dnaz 52,3%	Azienda 23 D 85,9%	
			Azienda 24 Dnaz 50,7%	Azienda 25 D 73%	
Municipalizzate					
Numero casi in Piemonte	5	1	1	0	0
Casirivale d'Aosta	Azienda 16 T 88%				
	Azienda 17 T 87,7%				
	Azienda 12 E 94%				
	Azienda 13 E 90,6%				
		Azienda 18 T 64%			
	Azienda 19 T 95,7%				
Alimentari					
Numero casi in Piemonte	4	7	3	0	1
Casirivale d'Aosta	Azienda 11 AL 87%				
Tessile					
Numero casi in Piemonte	3	1	20	10	8
Metalmeccanico					
Numero casi in Piemonte	66	16	12	0	0
Casirivale d'Aosta	Azienda 1 M 99,6%				
	Azienda 2 M 97,5%				
	Azienda 3 M 5,93,6%				
		Azienda 4 M 72%			
			Azienda 6 ME naz 43%		
			Azienda 7 ME naz 55%		
	Azienda 5 M 87,5%				
				Azienda 8 ME naz 65%	
Chimico					
Numero casi in Piemonte	12	3	3	2	0
Casirivale d'Aosta			Azienda 9 GP 52%		
		Azienda 10 GP 61%			
Edilizia					
Numero casi in Piemonte	5	2	8	0	0
Altri					
Casirivale d'Aosta	Azienda 28 S 88%		Azienda 25 A 41%		
		Azienda 27 A 62%			
	Azienda 15 CO 96%				
non inserite					
Azienda 14 CO					
Azienda 20 CM naz					
Azienda 21 CM					

La percentuale di donne tra le operaie aveva un valore medio in Piemonte del 17%, ma oscillava nelle aziende su valori molto diversi, da zero al 50-60%. Ciò avveniva anche tra gli impiegati, dove a fronte di un valore medio del 33%, le donne erano il 1,7% nell'azienda n.1, il 22% nell'azienda 3 e il 38% nell'azienda 5.

Un altro caso da osservare con attenzione è quello delle aziende di trasporto (cui appartengono autolinee, autostrade, impianti a fune): in queste aziende le donne hanno una presenza ampiamente minoritaria, dal 5,1% dell'azienda 19, al 11-12% delle aziende 16 e 17, fino al 32,9% dell'azienda 18. Due anni dopo i valori sono molto simili.

Riportandole sullo sfondo piemontese, dove il gruppo comprende le aziende municipalizzate e dell'energia, possiamo vedere che è consuetudine di queste aziende utilizzare una forza lavoro quasi totalmente maschile. In Piemonte su 7 aziende di questo gruppo ben 5 avevano un organico con oltre il 75% di uomini e un'altra si collocava tra il 60% e il 75%. In sostanza, solo una su 7 aveva un organico equilibrato, con una presenza di donne tra il 40% e il 60%. Sarebbe interessante esplorare la natura delle posizioni di lavoro operaio, perché 3 di queste aziende hanno tra l'80% e il 90% di dipendenti con qualifica operaia, e tra loro le donne sono quasi completamente assenti.

Bisogna notare che l'apertura alle donne è molto diversa da azienda ad azienda, come abbiamo visto, per le posizioni operaie, ma lo è anche per le posizioni impiegatizie. Infatti, il grafico n.3.12 mostra la relazione tra il grado di presenza delle donne tra gli impiegati e il grado di presenza femminile in organico: si possono notare aziende che hanno meno del 20% di impiegati di genere femminile (in basso, aziende M1, M2, E12, S28, CO15, E13, M4, Me 6), e aziende che hanno oltre il 60% di impiegati di genere femminile (in alto, C 29, D 23, D 25). Anche in questo caso, sarebbe utile esplorare la fisionomia delle figure professionali – così rigidamente interpretate per genere dalle aziende – per comprendere spazi di evoluzione e di apertura.

Il caso del settore dell'energia è analogo: abbiamo due aziende (n.12 e n.13) dove le donne hanno una presenza marginale, sono assenti tra gli operai e sono una stretta minoranza tra gli impiegati (tra il 13% e il 18%). Anche in questo caso sarebbe importante esplorare i profili presumibilmente tecnici che vedono escluse le donne e studiare itinerari praticabili di apertura.

Nel settore della distribuzione commerciale (aziende n.22, 23, 24, 25) la presenza di donne si colloca nella fascia di equilibrio, o di leggera prevalenza rispetto agli uomini: i valori vanno dal 52,3% al 71,7%. Sappiamo dall'analisi piemontese che ciò non è scontato, perché vi sono aziende con pochissime donne, ma non in Valle d'Aosta.

Tabella n.3.8

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

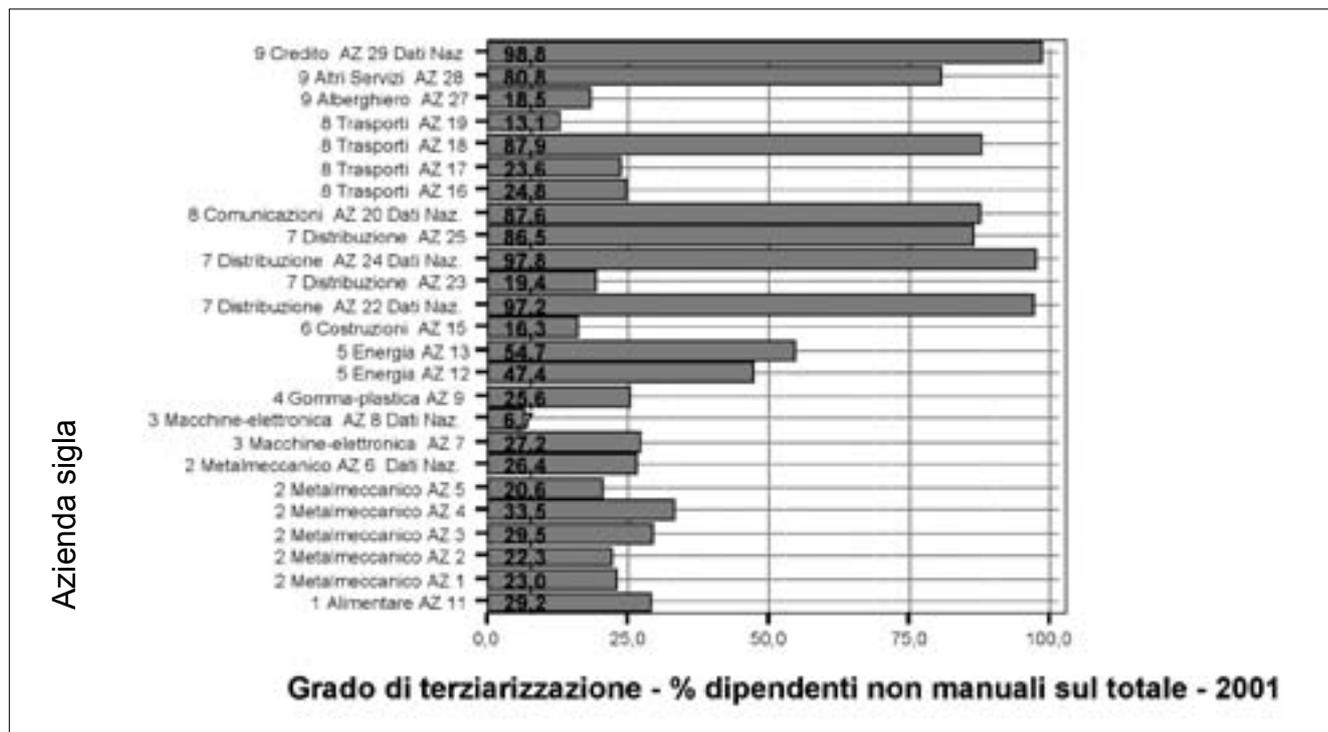


Tabella n. 3.9

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

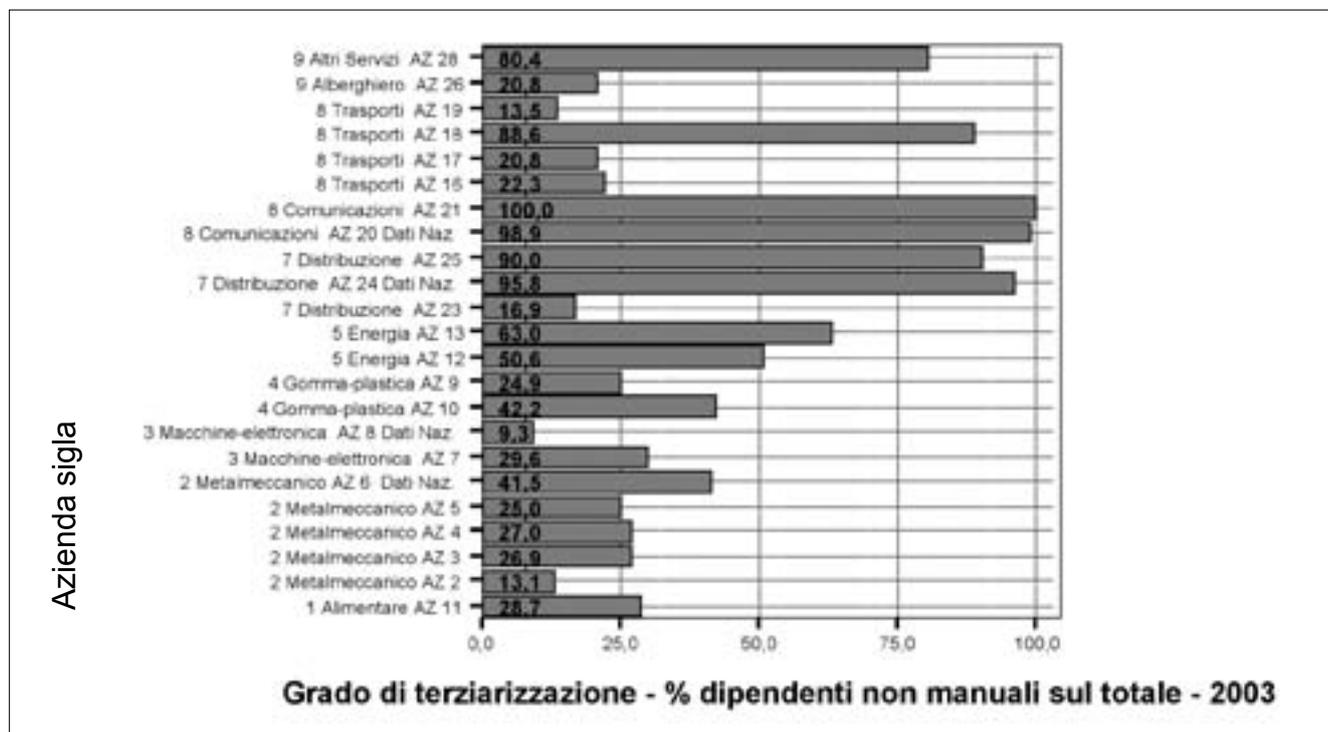


Tabella n. 3.10

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9, legge 125/91 della Valle d'Aosta

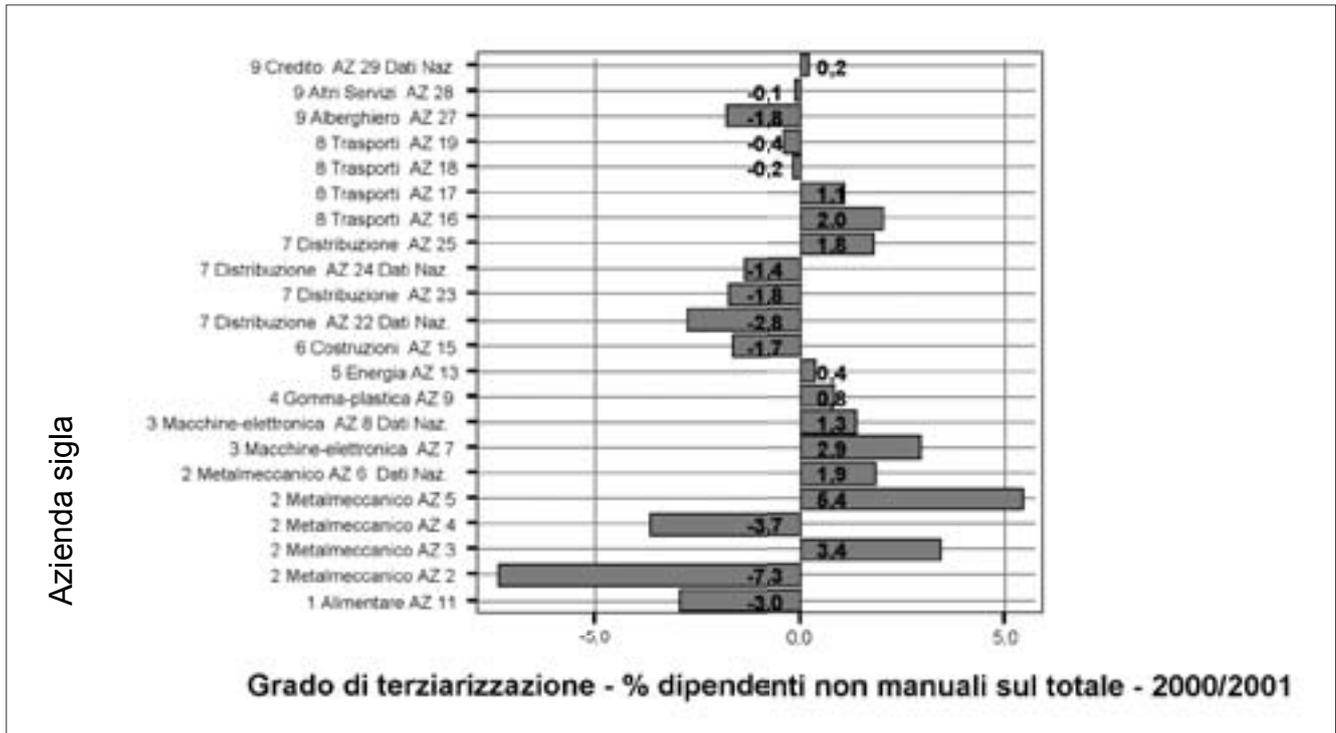


Tabella n.3.11

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9, legge 125/91 della Valle d'Aosta

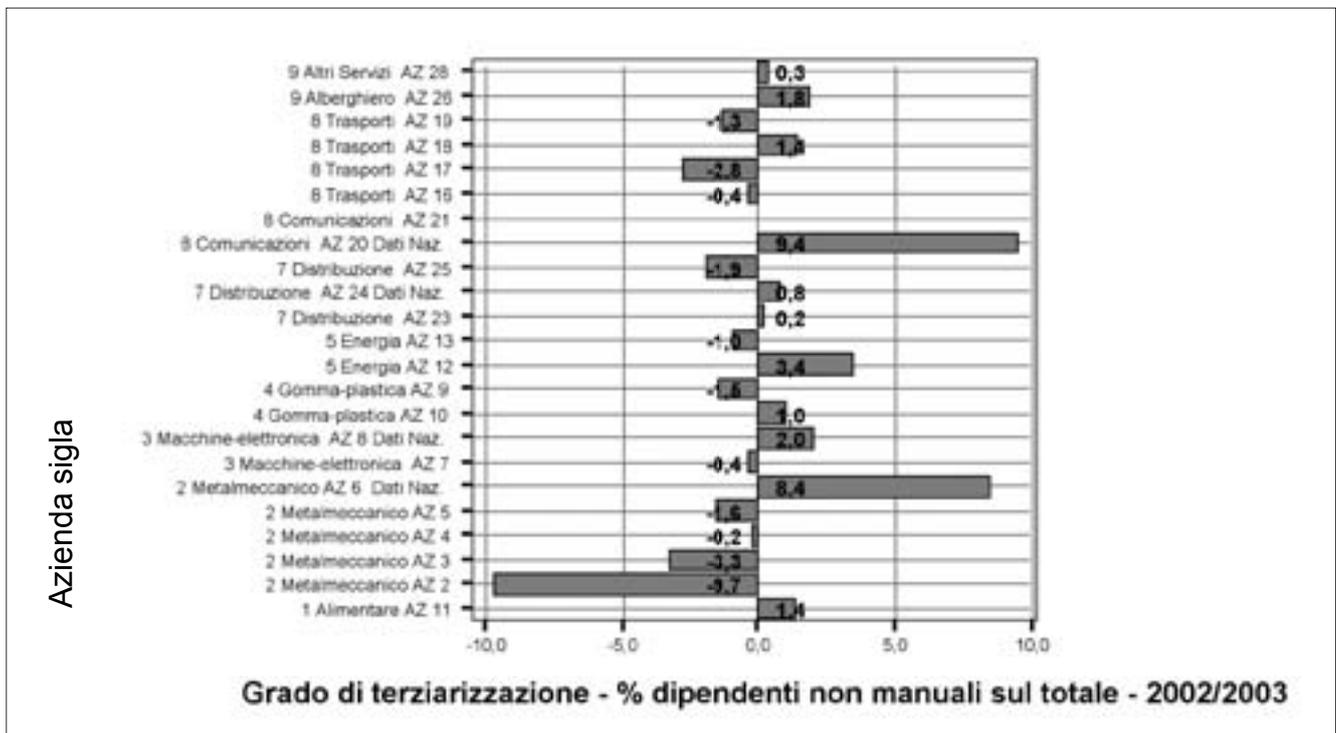


Grafico n.3.12

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

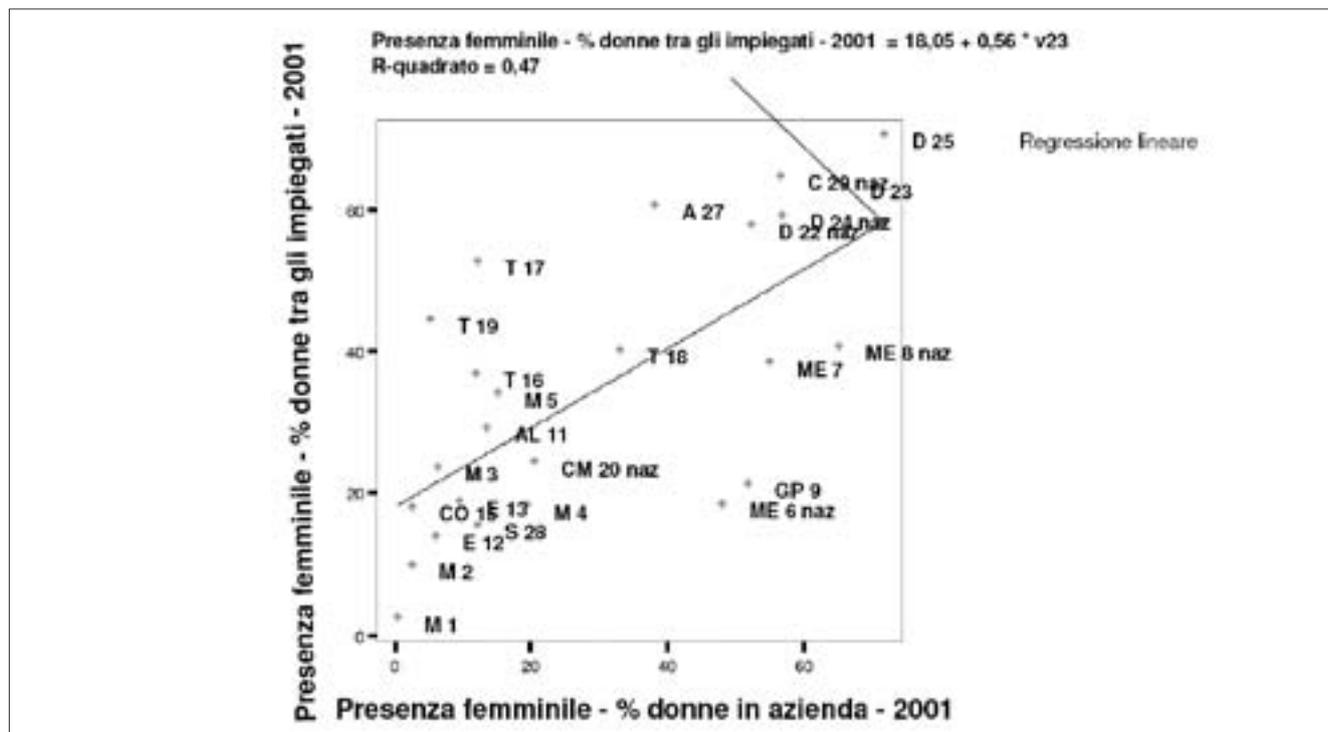


Grafico n.3.13

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

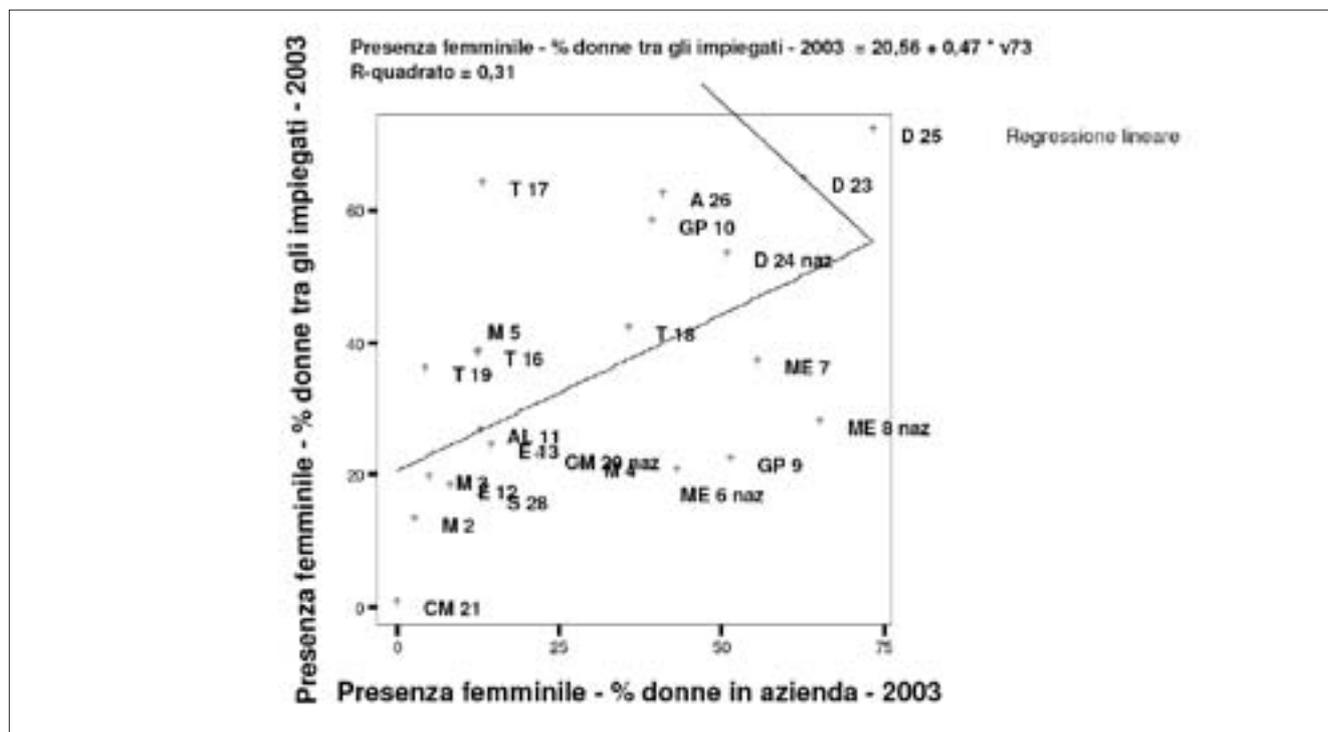


Tabella n. 3.14 segregazione orizzontale
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta; dati
 piemontesi tratti da A.A.V.V., "Decifrare le
 differenze", Milano, Franco Angeli, 1996

Segregazione orizzontale			
	% Donne tra operai	% Donne tra impiegati	% Donne Dirig./Quadri
Servizi avanzati			
% media nei casi in Piemonte	12	57	22
Credito			
% media nei casi in Piemonte	8	39	11
Casi in Valle D'Aosta	Azienda 29 C naz 7,4%	Azienda 29 C naz 64%	Azienda 29 C naz 35,9%
Grande distribuzione			
% media nei casi in Piemonte	34	53	8
Casi in Valle D'Aosta	Azienda 22 D naz 33,2%	Azienda 22 D naz 57,1%	Azienda 22 D naz 0%
	Azienda 23 D 66,8%	Azienda 23 D 62,8%	Azienda 23 D 0% (no D.)
	Azienda 24 D naz 48%	Azienda 24 D naz 53%	Azienda 24 D naz 12,1%
	Azienda 25 D 86,4%	Azienda 25 D 77,7%	
Municipalizzato			
% media nei casi in Piemonte	5	34	8
Casi in Valle D'Aosta	Azienda 16 T 4,3%	Azienda 16 T 36,1%	Azienda 16 T 0% (no D.)
	Azienda 17 T 0%	Azienda 17 T 52%	
	Azienda 12 E 0%	Azienda 12 E 13%	Azienda 12 E 10%
	Azienda 13 E 0%	Azienda 13 E 18,1%	Azienda 13 E 10%
	Azienda 18 T 0%	Azienda 18 T 41,6%	Azienda 18 T 14,3%
	Azienda 19 T 0%	Azienda 19 T 35,3%	Azienda 19 T 0%
Alimentare			
% media nei casi in Piemonte	29	39	10
Casi in Valle D'Aosta	Azienda 11 AL 7,4%	Azienda 11 AL 28,6%	
Tessile			
% media nei casi in Piemonte	62	48	6
Metalmecanico			
% media nei casi in Piemonte	17	33	4
Casi in Valle D'Aosta	Azienda 1 M 0%	Azienda 1 M 1,7%	Azienda 1 M 0%
	Azienda 2 M 0,8%	Azienda 2 M 9,1%	Azienda 2 M 0 (no D)/%
	Azienda 3 M S. 0,3%	Azienda 3 M S. 22,8%	Azienda 3 M 7,7%
	Azienda 4 M 31,5%	Azienda 4 M 20,8%	Azienda 4 M 6,7%
	Azienda 6 ME naz 60%	Azienda 6 ME naz 20%	Azienda 6 ME naz 13,6%
	Azienda 7 ME 65,4%	Azienda 7 ME 36,5%	Azienda 7 ME 0%
	Azienda 5 M 6%	Azienda 5 M 38,1%	Azienda 5 M 14,3%
	Azienda 8 ME naz 68%	Azienda 8 ME naz 27%	
Chimico			
% media nei casi in Piemonte	21	34	5
Casi in Valle D'Aosta	Azienda 9 GP 62,9%	Azienda 9 GP 20,5%	Azienda 9 GP 0%
	Azienda 10 GP 30,5%	Azienda 10 GP 57,6%	Azienda 10 GP 30%
Editoria			
% media nei casi in Piemonte	17	41	15
Altri			
% media nei casi in Piemonte	22	37	6
Casi in Valle D'Aosta	Azienda 28 S 1,8%	Azienda 28 S 14,8%	Azienda 28 S 0%
	Azienda 26 A 37,3%	Azienda 26 A 62,1%	
	Azienda 27 A 35%	Azienda 27 A 60%	Azienda 27 A 0%
	Azienda 15 CO 0%	Azienda 15 CO 17,2%	Azienda 15 CO 0%
non inserite			
Azienda 14 CO			
Azienda 17 T	Azienda 25 D	Azienda 8 ME naz	
Azienda 11 AL	Azienda 20 CM naz	Azienda 21 CM	

E' anche interessante osservare che un'azienda ha molto personale inquadrato come operaio, mentre le altre hanno una prevalenza di impiegati, ma sia la prima che le seconde occupano una percentuale rilevante di donne sia tra gli operai, sia tra gli impiegati.

Un'azienda alimentare (n.11) occupa una quota molto ridotta di donne (13%), peraltro in leggera riduzione tra il 2001 e il 2003. All'interno del settore alimentare la presenza femminile è molto variabile, con una minoranza di aziende in prevalenza femminili e una maggioranza di aziende chiuse alle donne. Guardando il caso sullo sfondo piemontese osserviamo che su 15 aziende, 4 si collocavano come questa nell'area dove le donne sono meno del 25% dell'organico e altre 7 nella fascia dove le donne sono sotto il 40%. Peraltro si tratta di un'azienda dove la maggior parte della forza lavoro è operaia, e dove le donne sono il 7% tra gli operai e il 28% tra gli impiegati. Quindi, anche nell'area impiegatizia la presenza di donne è inferiore a quella che potremmo attenderci in caso di distribuzione equilibrata sotto il profilo di genere. Occorre anche dire, in questo come in altri casi, che non si tratta di un retaggio storico: l'azienda nel corso dei due bienni ha avuto flussi in ingresso che ha gestito in modo tale da mantenere grossomodo le proporzioni di genere su cui è attestata (assunzione di una donna ogni 7 uomini). Evidentemente si tratta di un'azienda che utilizza le donne nel proprio ciclo di produzione e sulle posizioni tecniche impiegate per alcune circoscritte e selezionate posizioni, mentre per tutte le altre assume uomini. Sarebbe quindi un caso in cui la discussione con l'azienda e l'esplorazione di esperienze diverse potrebbe portare ad approfondire i fondamenti di queste scelte e a sperimentare allargamenti di mansioni e inserimenti di donne su posizioni ritenute finora di competenza maschile.

Un settore ad alta segregazione è l'edilizia (azienda 15), dove le donne sono rigorosamente confinate nell'area impiegatizia, e in quest'ambito, sui solo compiti amministrativi. Per questo, alla fine, la percentuale di donne in organico è irrilevante (2.6%). Anche in questo caso occorrerebbe studiare più da vicino i compiti tecnici o qualificati nell'area operaia su cui una presenza femminile potrebbe essere utilmente promossa.

Come abbiamo visto, quindi, la presenza delle donne in organico, nelle diverse fasce operaie e impiegatizie, risponde a scelte aziendali, all'interno di tradizioni di settore che lasciano spazio a impostazioni culturali e organizzative piuttosto diverse.

E' chiaro che i motivi che hanno portato un'azienda a sviluppare e mantenere una determinata impostazione affondano le loro radici in specifiche rappresentazioni della forza lavoro femminile: qualcuno può far riferimento ai maggiori costi veri o presunti del personale femminile, qualcun altro può avere convinzioni più o meno sperimentate circa le attitudini e le competenze delle donne, inadatte a certi ruoli, altri ancora possono ritenere che le donne non siano disponibili per quei ruoli, che non siano interessate o che non siano qualificate.

Riguardo a questo ventaglio di motivi, la verifica empirica e lo scambio di esperienze sono decisivi, perchè possono consentire di smitizzare gli ostacoli e di evidenziare i vantaggi - sullo stesso o su altri terreni, costo, competenze, flessibilità, motivazione, innovazione, ecc.-, che le rappresentazioni stereotipate non riescono spesso a prendere in esame.

Un altro punto di osservazione sulla segregazione orizzontale è dato dall'analisi delle uscite: le donne potrebbero risultare sovrarappresentate nei flussi di uscita legati alle crisi, all'istituto della mobilità e ai licenziamenti collettivi.

I grafici seguenti (15, 16, 17, 18) evidenziano il rapporto tra presenza delle donne in organico e presenza delle donne in uscita, nei casi aziendali in cui si sono verificate queste circostanze (aziende 6, 8, 11, 13, 20, 24). In tutti questi casi, la presenza delle donne nei flussi di uscita è stata inferiore a quella in organico, salvo il caso dell'azienda 24 dove è stata grossomodo la stessa percentuale. Di solito questa maggior penalizzazione degli uomini nelle uscite ha una spiegazione tecnica, che è legata al raggiungimento dei requisiti pensionistici, che consente un'applicazione meno traumatica della mobilità. Ciò significa che in questo caso possiamo far riferimento più alla demografia aziendale, che vede gli uomini generalmente più presenti nelle fasce vicine alla pensione, che alla scelta dell'azienda di privilegiare le donne.

Grafico n.3.15
Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

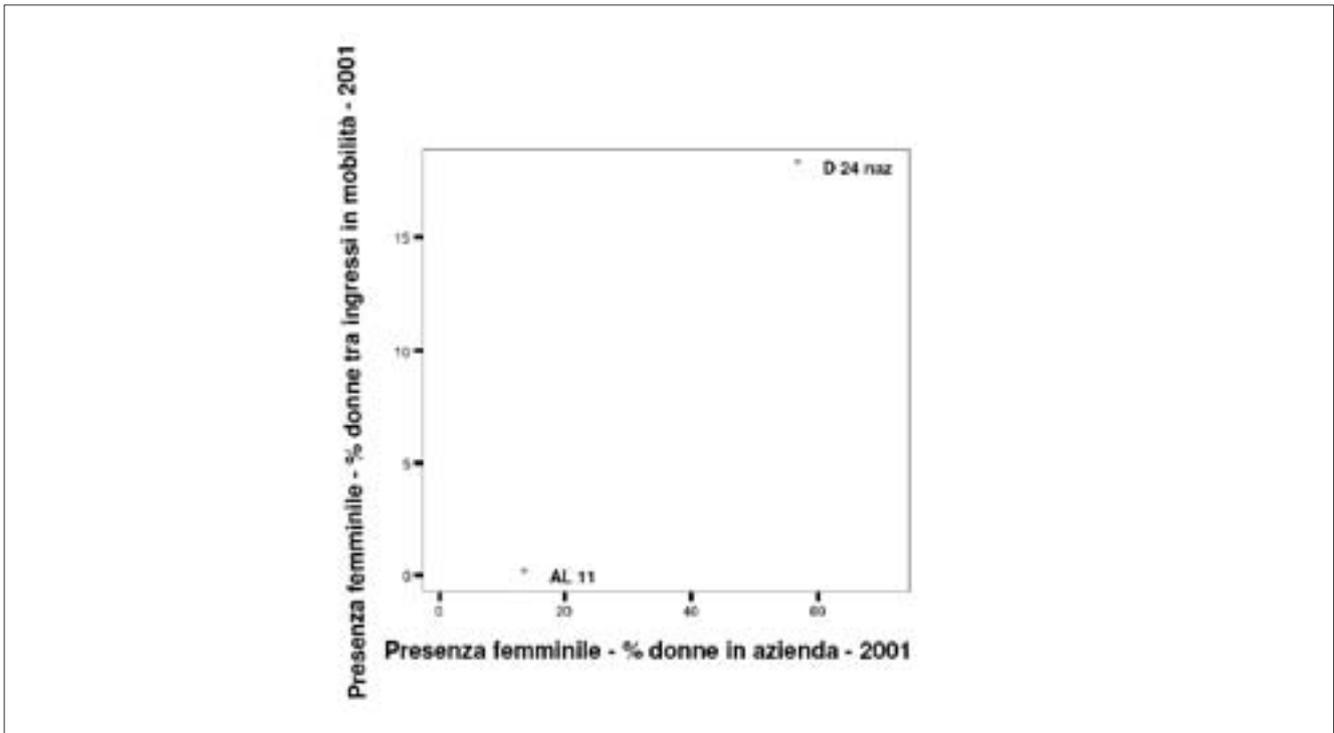


Grafico n.3.16
Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

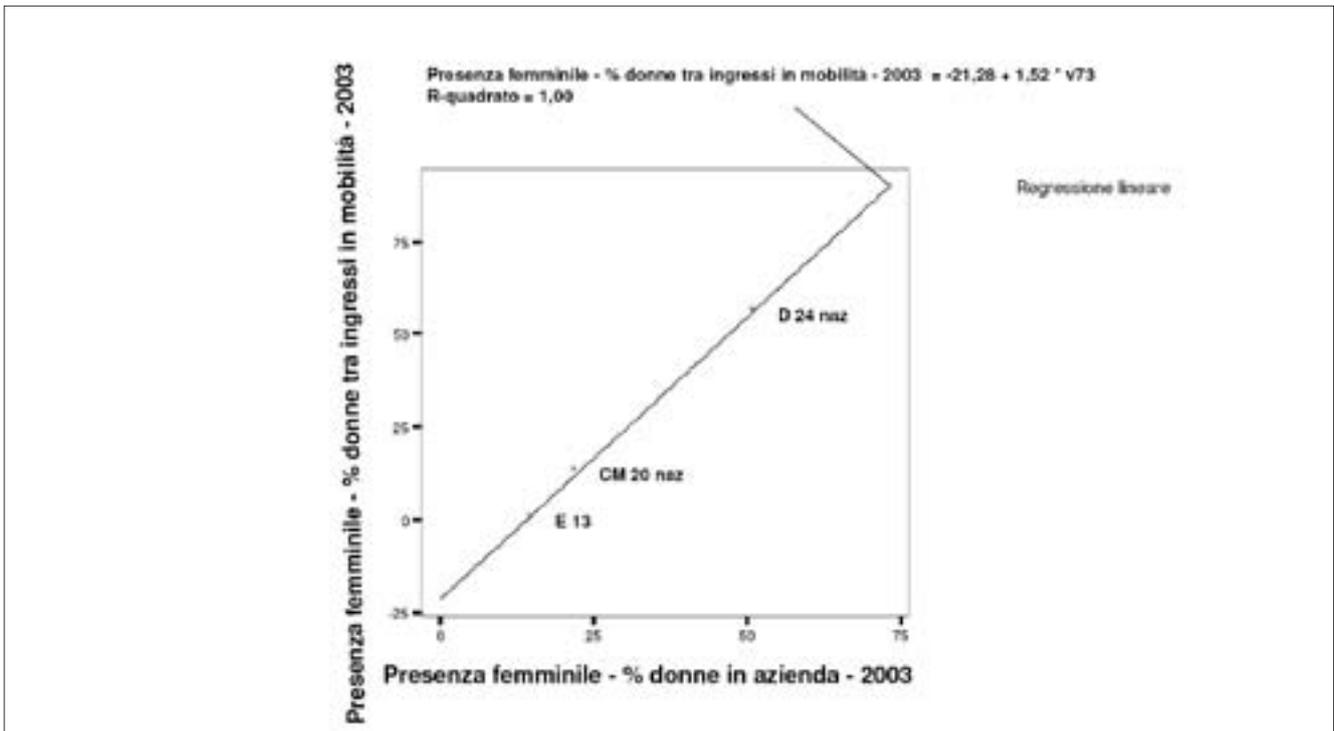


Grafico n.3.17

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

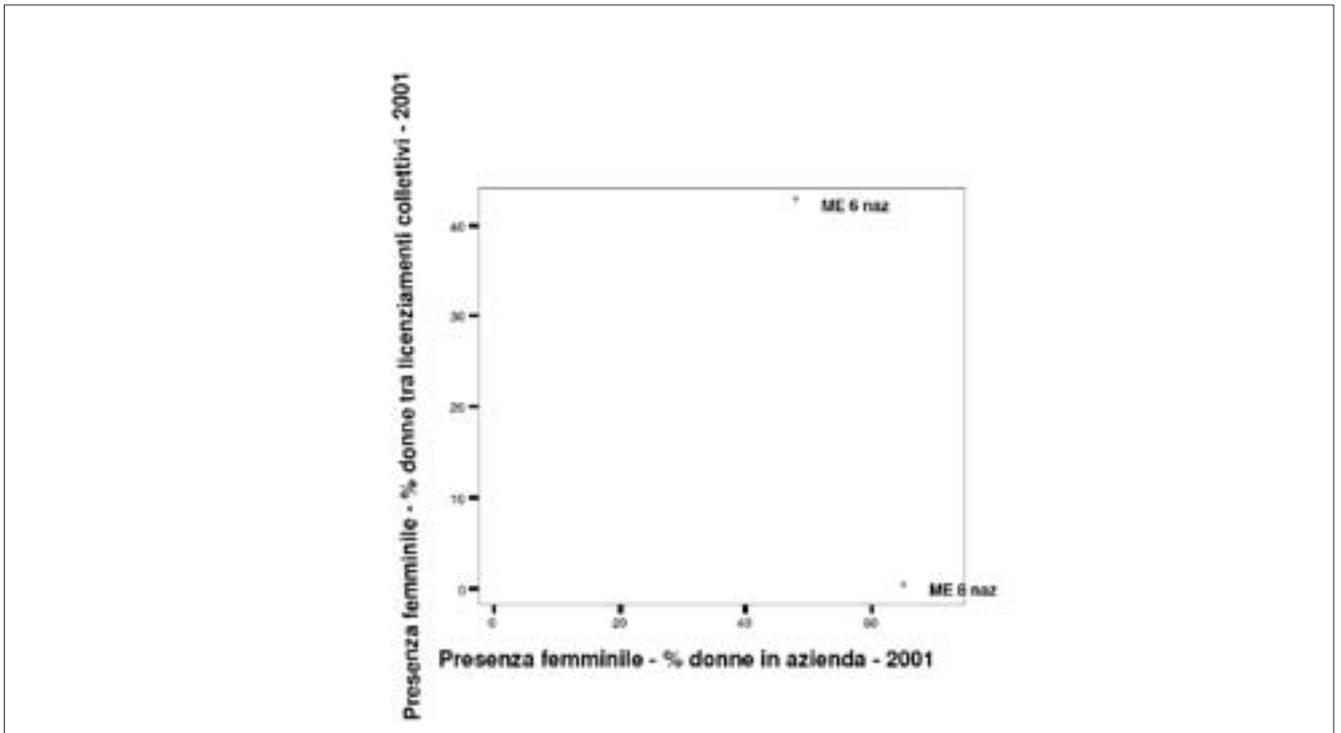
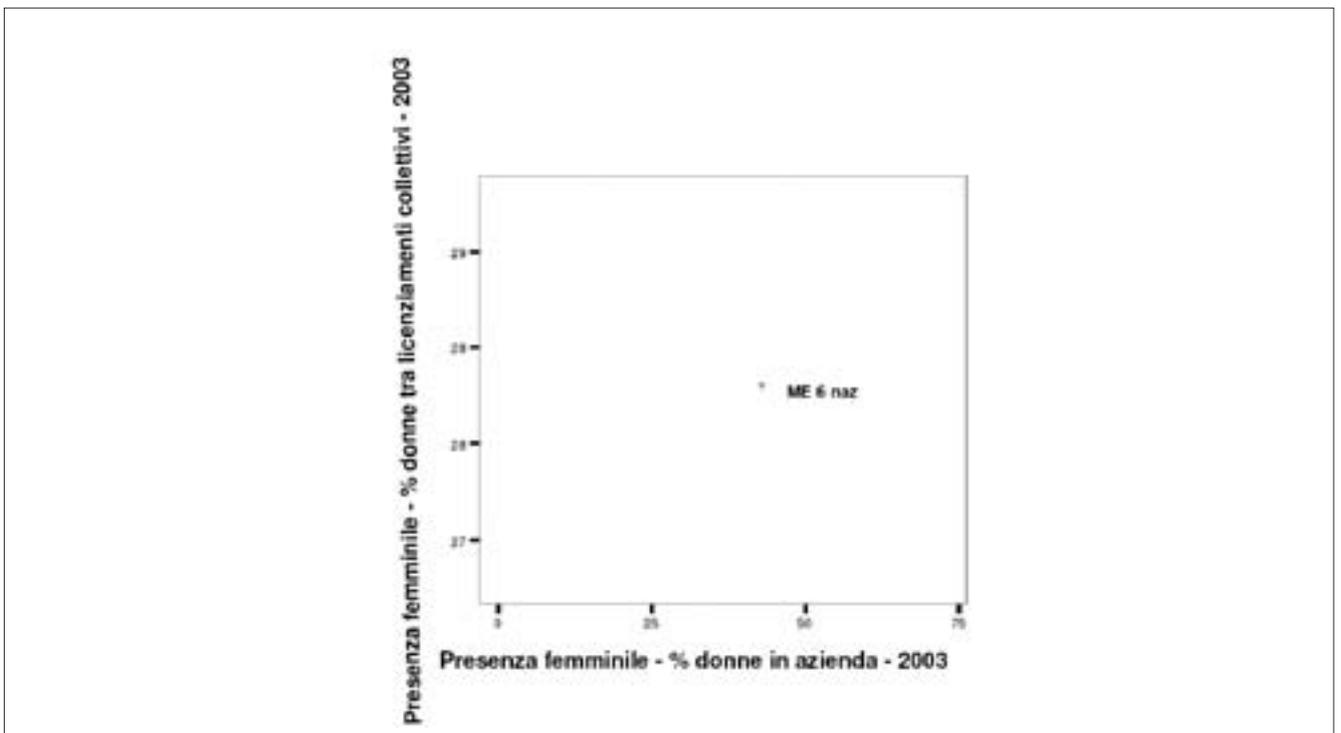


Grafico n.3.18

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta



3.4 La segregazione verticale

Tabella n.3.19

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9, legge 125/91 della Valle d'Aosta

Prendiamo ora in esame un altro aspetto importante delle differenze di genere in azienda: la collocazione degli uomini e delle donne sulla scala delle qualifiche e degli inquadramenti contrattuali. Questa collocazione può essere guardata dal punto di vista gerarchico, osservando come sono distribuite le posizioni di responsabilità, comando e coordinamento, o dal punto di vista professionale, notando la collocazione delle persone per genere all'interno delle fasce professionali. In parte questi criteri coincidono, ma in parte no, e possiamo avere inquadramenti contigui, non molto diversi dal punto di vista gerarchico, ma molto caratterizzati dal punto di vista professionale, nettamente distinti sotto il profilo di genere.

L'analisi delle tabelle (3.19 e 3.20), che mostrano la presenza di donne tra i dirigenti, sollecita due considerazioni. La prima riguarda l'assenza di dirigenti donne in 12 aziende, e la bassa presenza (tra il 5 e il 9 %) in altre 4. Solo in due aziende – relativamente piccole - la presenza è percentualmente forte - 100% e 50% -, nel primo caso l'impresa ha un solo dirigente, che è una donna, e nell'altro ha due dirigenti, un uomo e una donna. Sarebbero casi da approfondire, proprio per la loro particolarità di avere investito su risorse femminili nell'ambito della dirigenza.

Nel 2003, significativamente, le aziende che hanno donne tra i dirigenti non sono più 6 ma 4, e uno dei due casi "virtuosi" del 2001, l'azienda che aveva 2 dirigenti, una donna e un uomo, ha ora 5 dirigenti, tutti uomini. Vi è stata quindi una riorganizzazione della dirigenza, con un impatto di genere piuttosto marcato.

Il quadro complessivo sembra peggiorare. Ma bisogna dire che il gruppo di aziende osservate non è identico, perché, come abbiamo detto, alcune aziende sono presenti nella prima osservazione e altre nella seconda.

Tra quelle presenti nelle due osservazioni, che avevano donne tra i dirigenti, le aziende n.20 (Comunicazione) e n.24 (Distribuzione) migliorano la presenza di donne tra i dirigenti, mentre la n.3 (Metalmeccanica) non cambia.

Se ampliamo lo sguardo alla composizione della fascia dei quadri, osserviamo che le percentuali crescono, in alcune aziende più aperte alla carriera delle donne, ma restano numerose le aziende dove tra i quadri non vi sono donne.

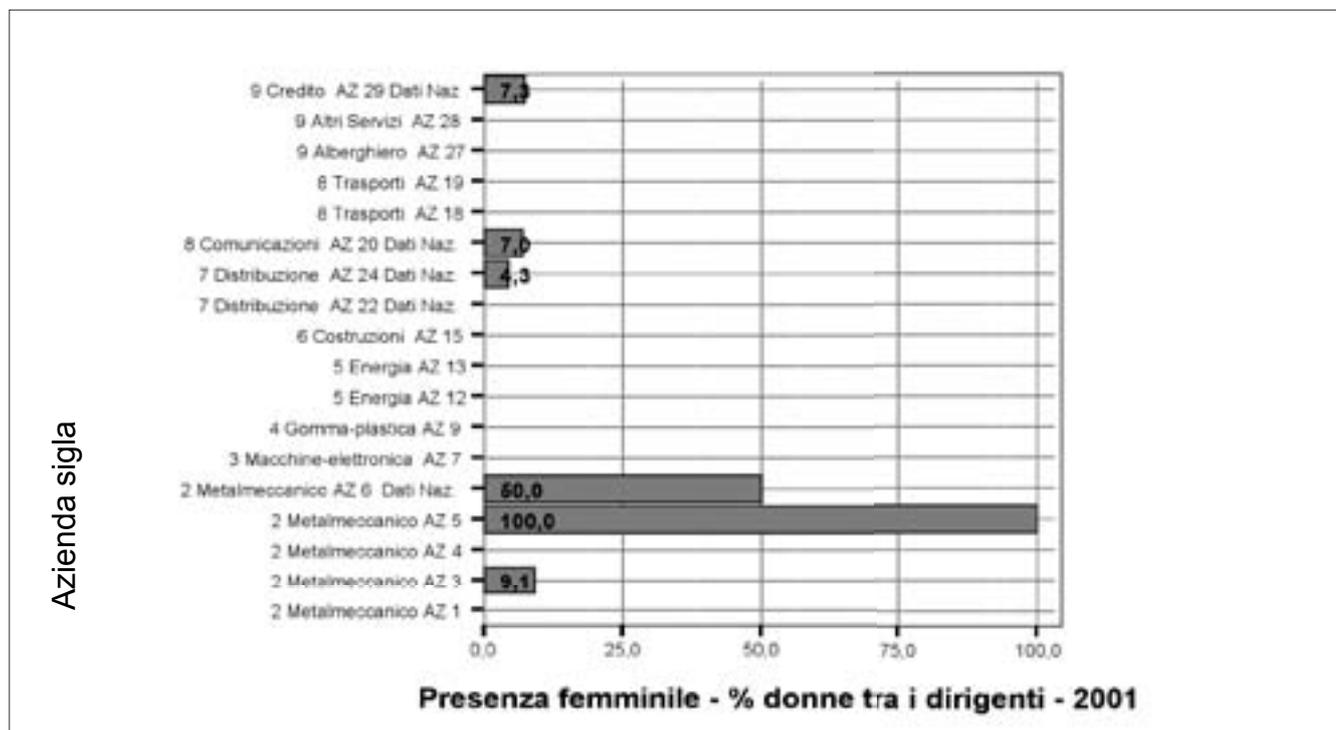


Tabella n.3.20

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

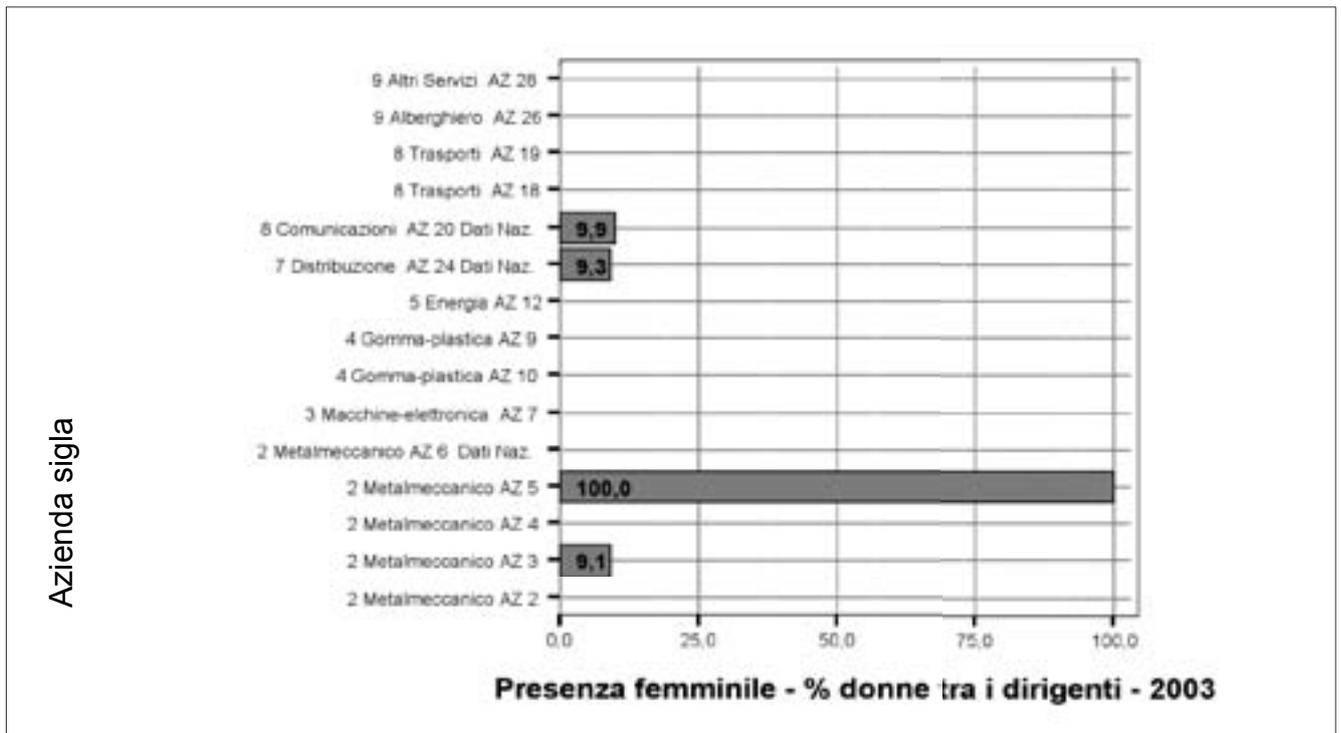


Tabella n.3.21

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

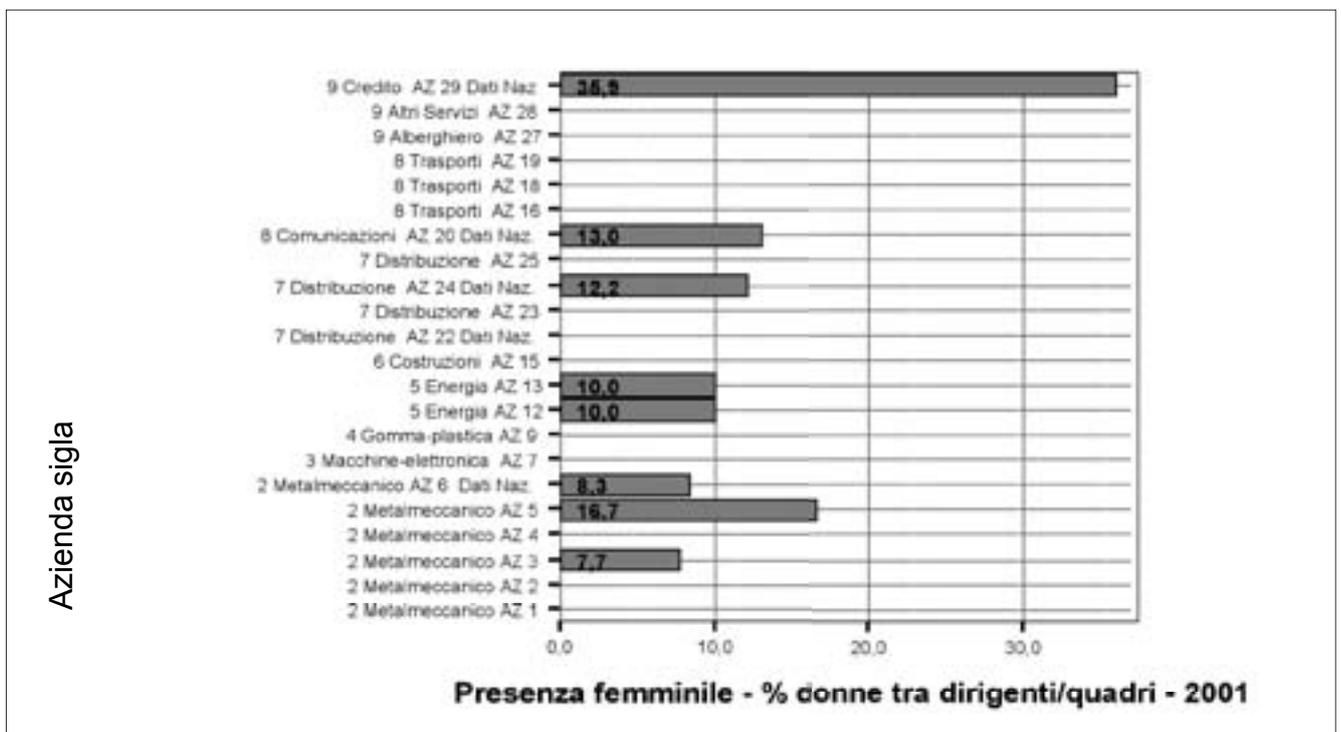


Tabella n.3.22

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

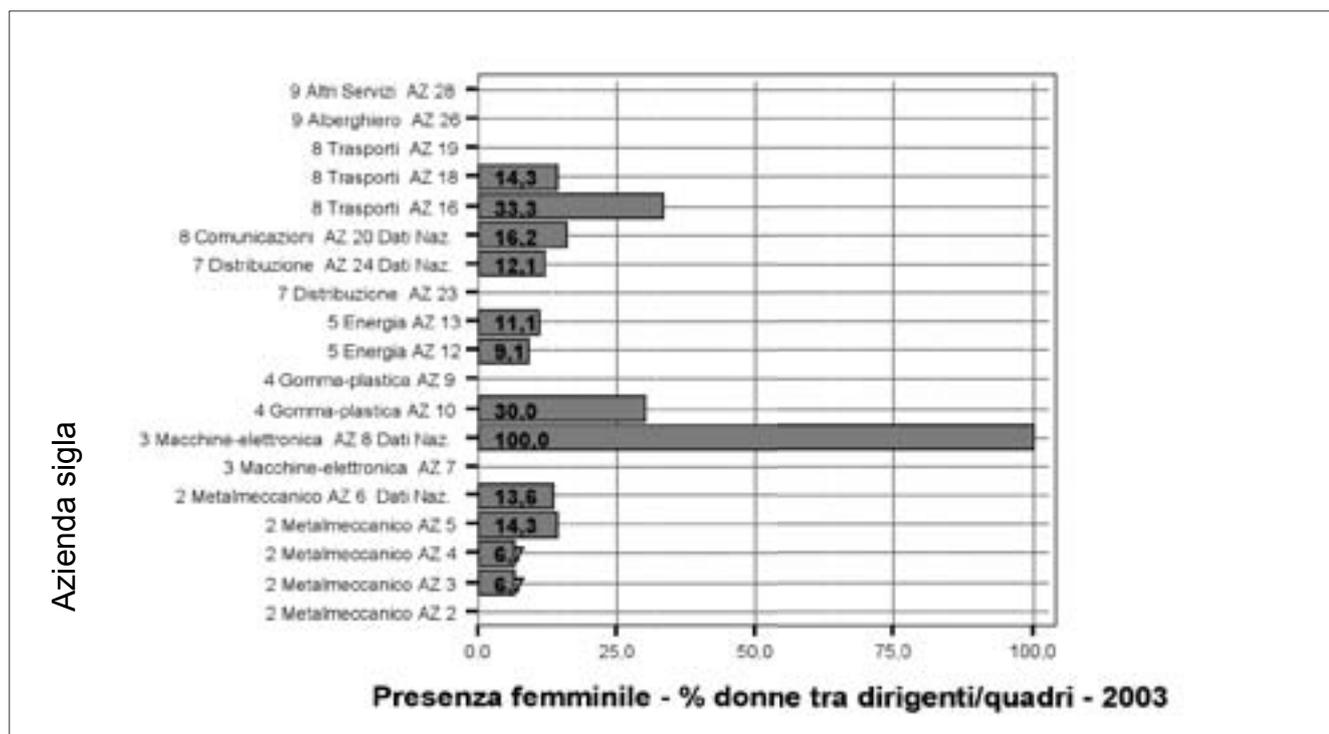


Tabella n.3.23

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

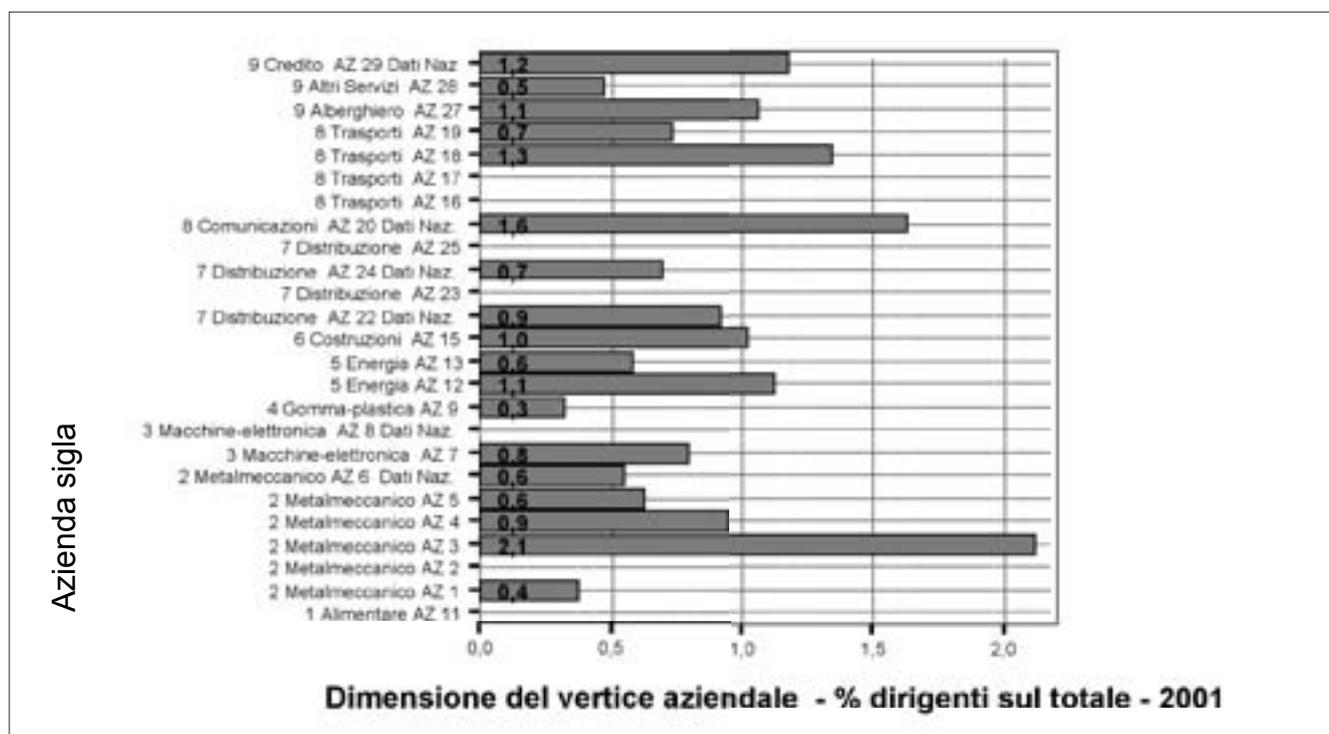


Tabella n.3.24

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

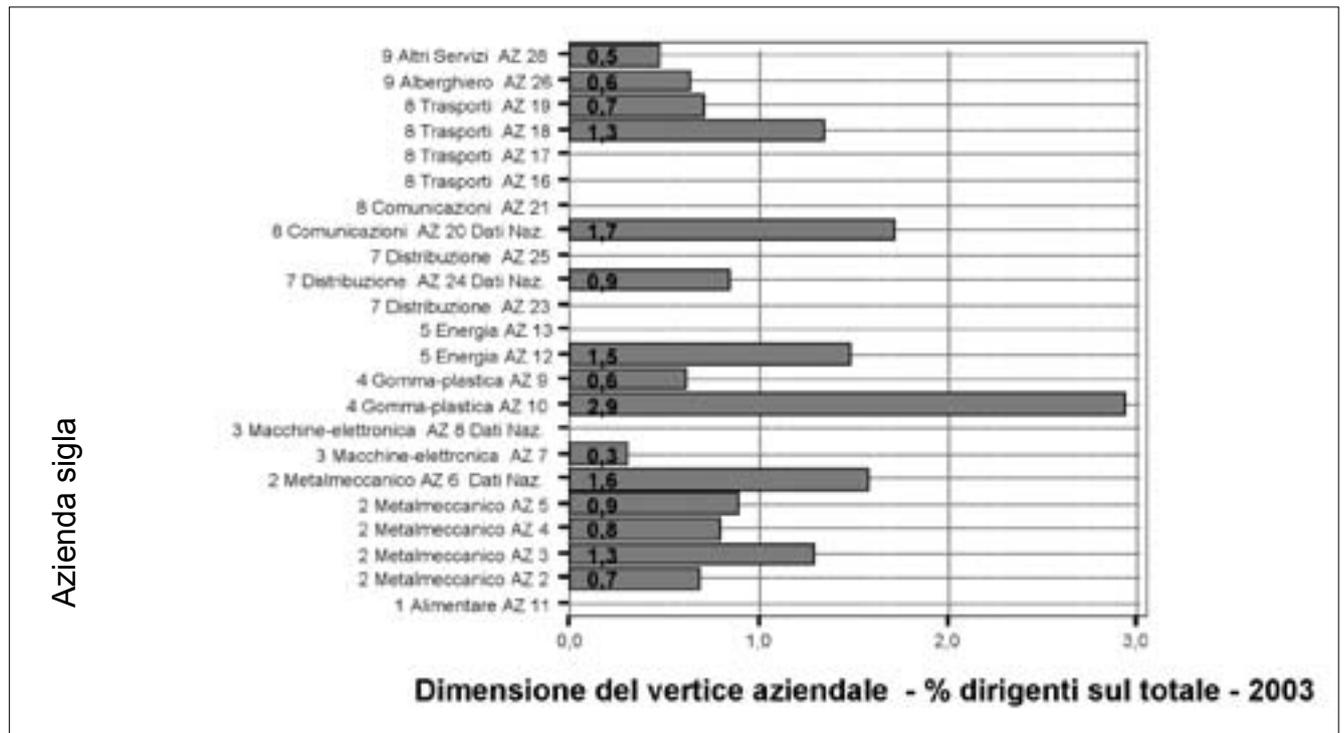


Tabella n.3.25

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

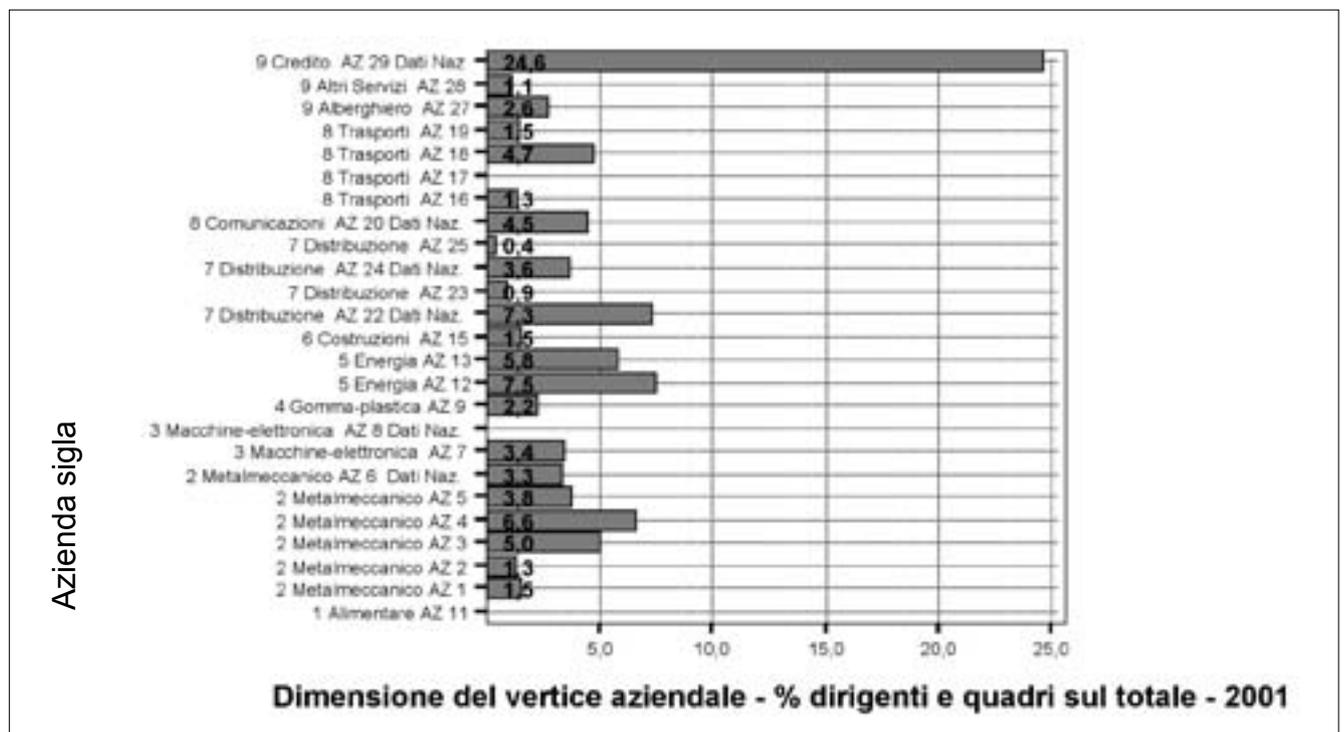


Tabella n.3.26
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta

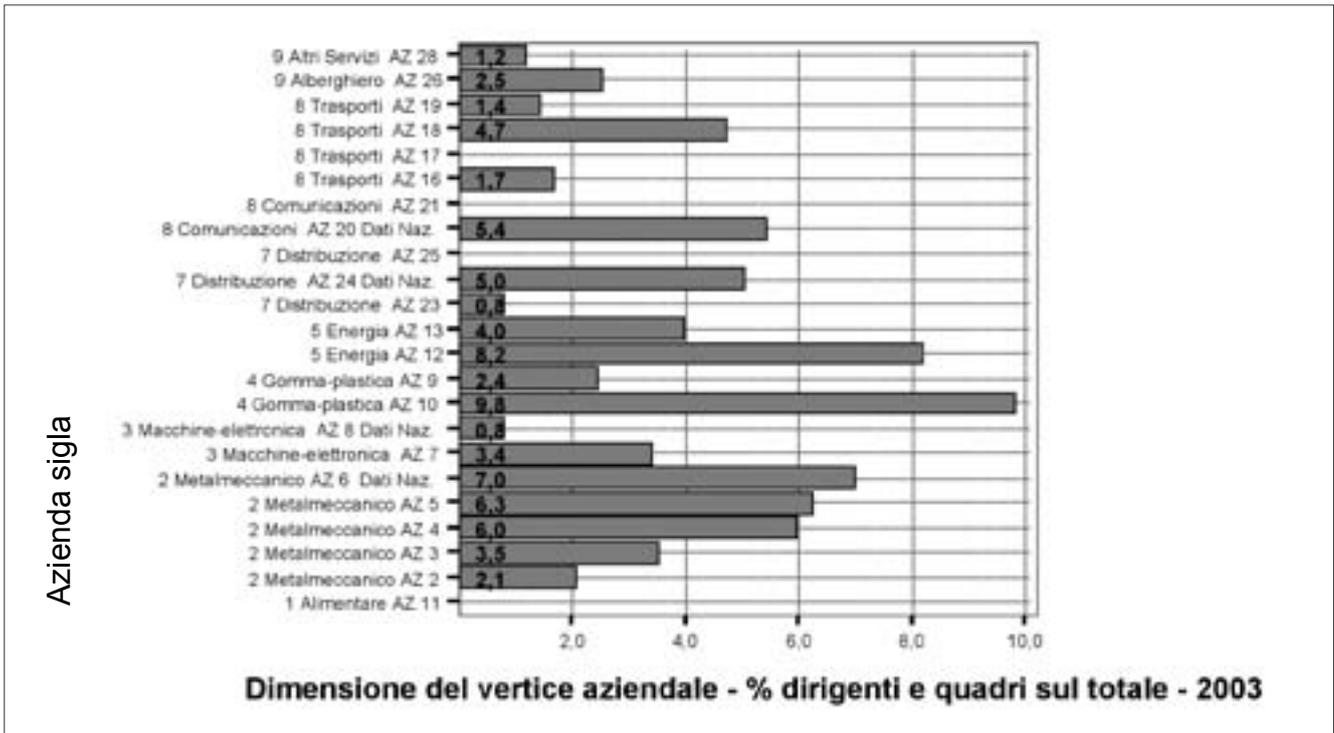
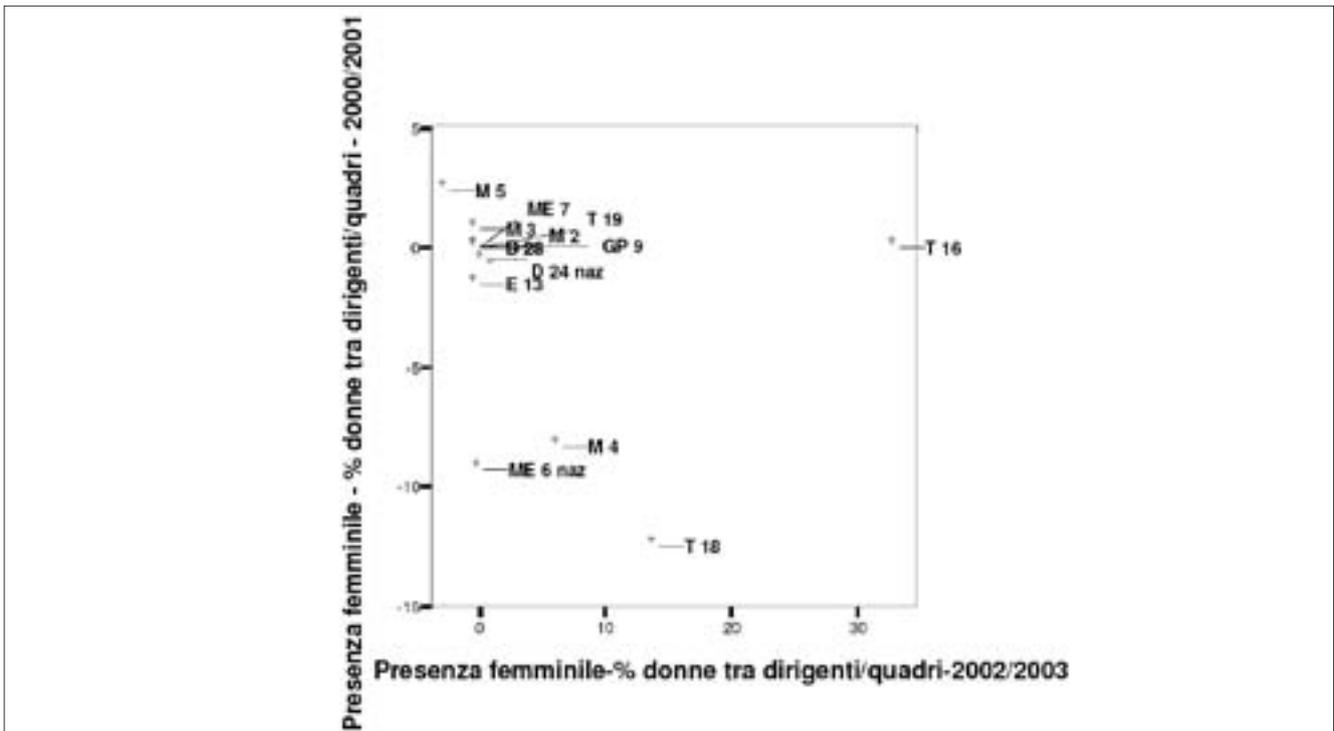


Grafico n.3.27
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta



Troviamo 14 aziende senza donne tra i dirigenti e i quadri nel 2001, contro 7 che hanno effettuato qualche promozione di figure femminili. Nel 2003 le aziende senza donne negli inquadramenti più alti sono 7, mentre sono 12 quelle che hanno una qualche rappresentanza femminile.

Se seguiamo i casi aziendali presenti nelle due osservazioni, vediamo che sono tre le aziende che hanno effettivamente introdotto delle figure femminili tra i quadri: l'azienda n.16 e n. 18 (trasporti), e l'azienda n.4 (metalmecanico). Altre aziende hanno avuto modesti regressi nella percentuale di posizioni superiori assegnate alle donne.

Dal punto di vista della promozione di un miglior utilizzo delle risorse femminili in aziende, la promozione di donne tra i quadri, in aziende dove precedentemente non erano presenti, è un fatto importante, certamente il primo passo per successivi allargamenti e rafforzamenti in direzione delle posizioni dirigenziali. Solo la relazione con i casi concreti, però, ci potrebbe informare meglio sul quadro in cui tali promozioni sono inserite e sul fatto se rappresentino davvero segnali di innovazione per l'azienda, uniti magari a più ampie rivisitazioni di aspetti importanti dell'organizzazione e della cultura aziendali.

Il grafico 3.27 fornisce una rappresentazione sintetica dei cambiamenti avvenuti nel quadriennio: come si vede, osservando la posizione delle aziende rispetto all'asse verticale, il biennio 2000-2001 è stato un periodo di arretramenti per la posizione delle donne negli inquadramenti più alti. Infatti, i casi aziendali sono collocati in maggioranza sotto lo zero (5), che rappresenta la stazionarietà della situazione, mentre 2 sono in crescita. Ciò ha coinciso con un periodo in cui i vertici aziendali hanno avuto in vari casi degli alleggerimenti (tabella 3.28).

Il biennio successivo – 2002-2003 – è stato caratterizzato da una maggiore crescita del peso delle fasce dirigenziali e dei quadri (tabella 3.29), ciò ha anche coinciso con una crescita della rappresentanza femminile più marcata, come si può vedere osservando di nuovo la posizione dei casi aziendali nel grafico 3.27, questa volta in relazione all'asse orizzontale (tre casi sopra lo zero e uno sotto).

Nonostante alcuni segnali di rafforzamento, risulta chiaro che qualsiasi politica per essere efficace deve porsi l'obiettivo di avere orizzonti di medio lungo periodo nello sviluppo di risorse femminili e deve riuscire ad incidere in modo continuo sui flussi in entrata e in uscita, sugli alleggerimenti e sugli allargamenti della dirigenza. Infatti, i movimenti sono continui e significativi, ed è quindi all'interno delle strategie di gestione di questi flussi, più o meno pianificati con attenzione al genere, che si riesce a creare le condizioni per accrescere la presenza femminile e a difenderla quando è presente.

E' utile anche precisare che non esiste una relazione marcata tra la presenza di donne in organico e la presenza di donne nelle fasce dirigenziali e dei quadri. Come si può notare, osservando i grafici 3.32 e 3.33, vi sono aziende con poche donne in organico, nell'area sinistra del grafico, che hanno comunque promosso delle donne, mentre vi sono imprese, indicate dai puntini rossi sulla linea orizzontale in basso, che hanno molte donne in organico (quelle più a destra), ma che non hanno donne dirigenti o quadri.

Tabella n.3.28
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta

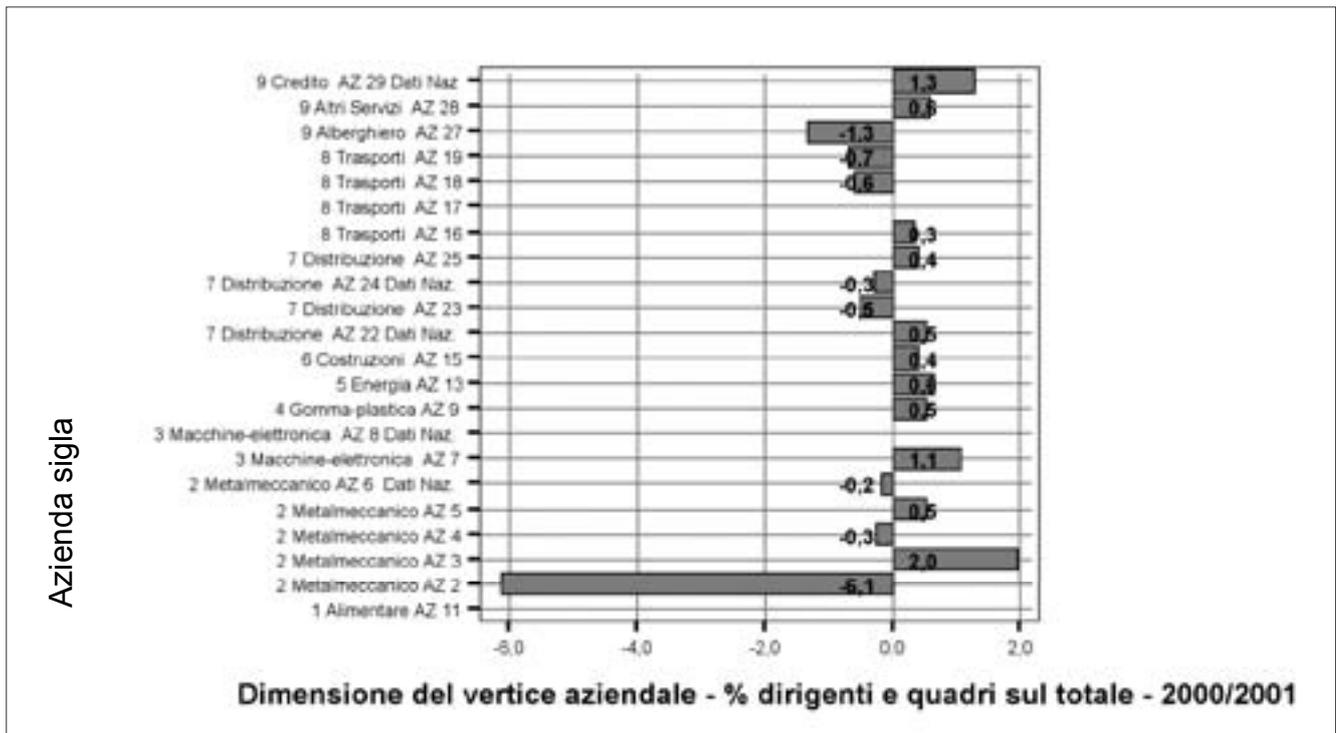


Tabella n.3.29
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta

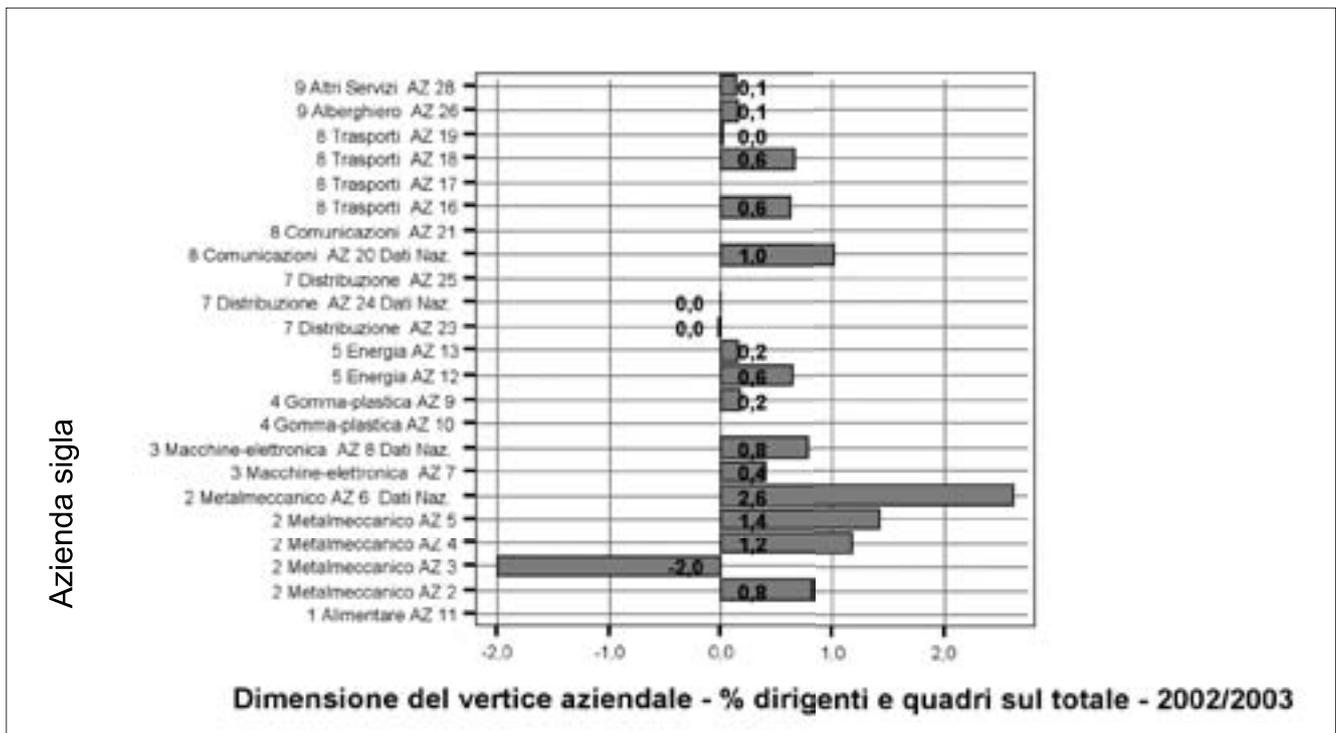


Tabella n.3.30

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

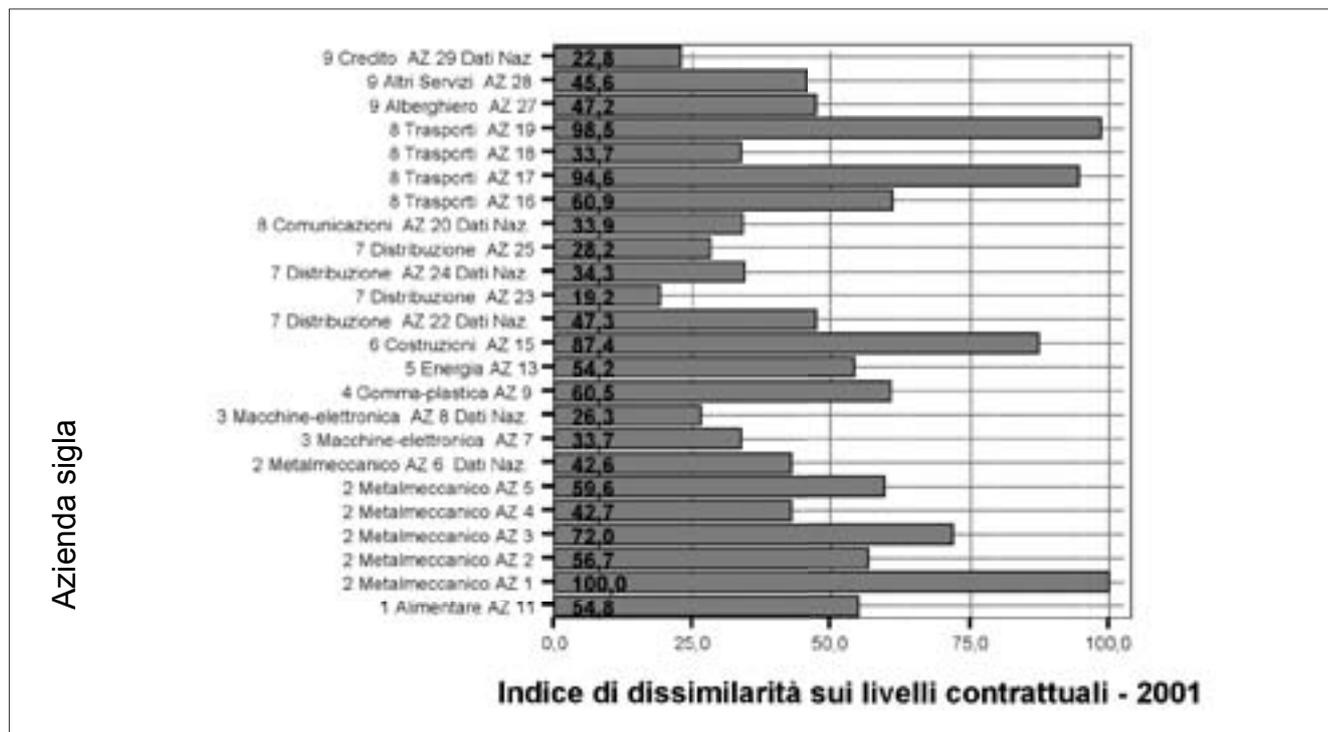


Tabella n.3.31

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

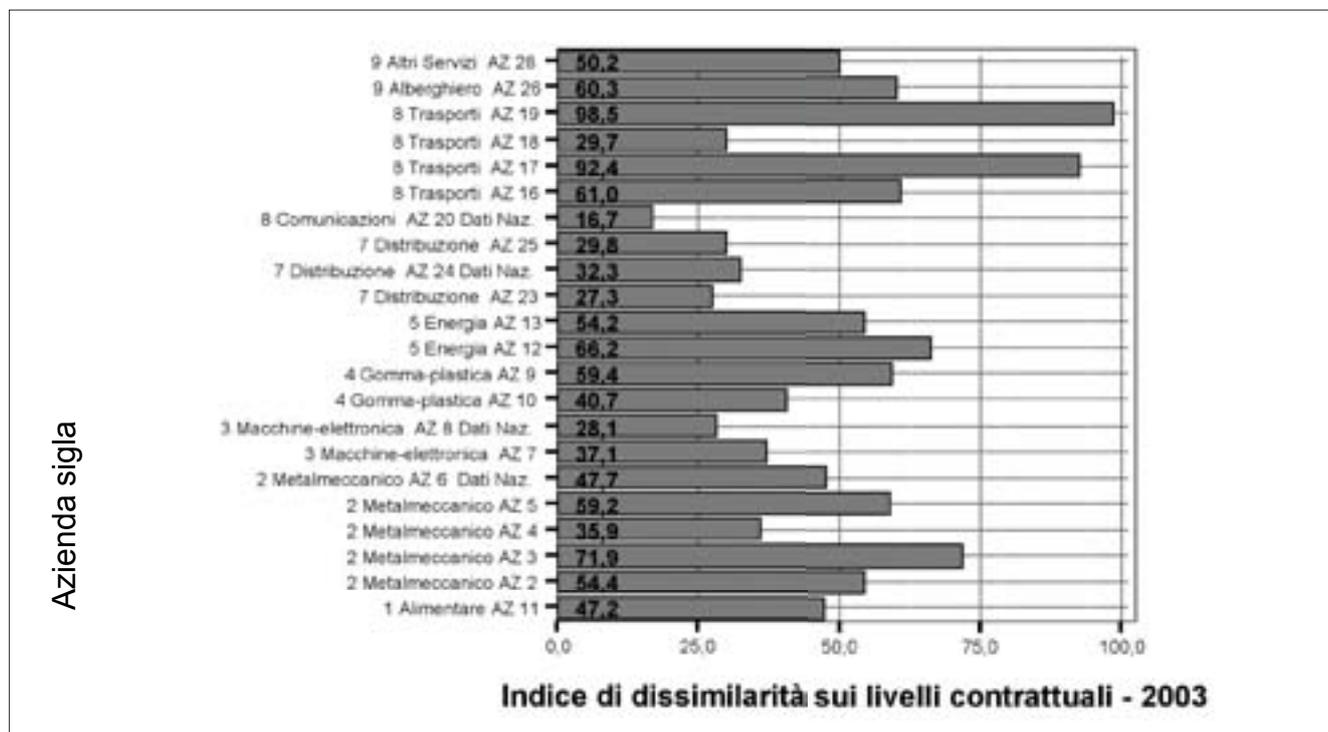


Tabella n. 3.34 segregazione verticale
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta; dati
 piemontesi tratti da A.A.V.V., "Decifrare le
 differenze", Milano, Franco Angeli, 1996

Segregazione verticale					
	Nessuna donna dirigente	Donne dir. sotto il 5%	Donne dir. tra 5% e 10%	Donne dir. tra 10% e 20%	Donne dir. sopra 20%
Servizi avanzati					
Numero casi in Piemonte	1	0	1	5	7
Credito					
Numero casi in Piemonte	2	12	22	11	6
Casini Valle d'Aosta			Azienda 29 C naz 7,3%		
Grande distribuzione					
Numero casi in Piemonte	5	0	5	5	1
Casini Valle d'Aosta	Azienda 22 D naz 0%		Azienda 24 D naz 9,3%		
Municipalizzate					
Numero casi in Piemonte	3	2	0	0	2
Casini Valle d'Aosta	Azienda 12 E 0%				
	Azienda 13 E 0%				
	Azienda 18 T 0%				
	Azienda 19 T 84%				
Alimentare					
Numero casi in Piemonte	5	1	3	4	2
Tessile					
Numero casi in Piemonte	23	1	1	4	4
Meccanico					
Numero casi in Piemonte	49	21	13	13	2
Casini Valle d'Aosta	Azienda 1 M 0%				
			Azienda 3 M 9,1%		
	Azienda 4 M 0%				
	Azienda 6 ME naz 0%				
	Azienda 7 ME 0%				
				Azienda 5 M 100% (n.1 D)	
Chimico					
Numero casi in Piemonte	8	6	1	3	1
Casini Valle d'Aosta	Azienda 9 GP 0%				
	Azienda 10 GP 0%				
Elettronica					
Numero casi in Piemonte	5	0	2	3	4
Altri					
Casini Valle d'Aosta	Azienda 26 S 0%				
	Azienda 26 A 0%				
	Azienda 27 A 0%				
	Azienda 15 CD 0%				
non inserite					
Azienda 14 CD	Azienda 2 M	Azienda 23 D	Azienda 25 D	Azienda 8 ME naz	
Azienda 16 T	Azienda 17 T	Azienda 11 AL	Azienda 20 CM naz	Azienda 21 CM	

Anche l'analisi tecnica di regressione, che misura il rapporto tra le due dimensioni, indica che esiste un rapporto, ma che è debole. In sostanza, si tratta di due aspetti diversi delle differenze, che evidentemente possono anche avere andamenti separati in parecchie imprese, disposte ad assumere donne, ma non disposte a promuoverle.

Se guardiamo la presenza delle donne nelle fasce elevate di inquadramento, tenendo sullo sfondo le aziende piemontesi (tabella 3.34), notiamo come si riproponga lo stesso fenomeno, in modo semplificato, dato il basso numero di casi. Infatti, la gran parte delle aziende si colloca sullo zero, come in Piemonte, e i casi sporadici che hanno fatto esperienze diverse segnalano bene la possibilità, in tutti i settori e i comparti, di procedere in questa direzione di valorizzazione del personale femminile. In Valle d'Aosta i casi dei trasporti e dei servizi sembrano rappresentare situazioni di particolare chiusura.

Un altro modo di misurare le differenze, che se potesse essere approfondito nel rapporto con le concrete realtà aziendali o con le organizzazioni sindacali aziendali risulterebbe fecondo, è l'analisi della collocazione di uomini e donne negli inquadramenti. Infatti, spesso la segregazione non ha la forma più evidente della presenza o assenza di donne dall'azienda, o dalle fasce dirigenziali, ma assume i connotati di un confinamento rigoroso dentro alcune circoscritte fasce e compiti professionali. Tale è il caso, ad esempio, dei compiti amministrativi, dove figure femminili sono concentrate in amministrazione e sono "circondate" da figure maschili che presidiano varie funzioni importanti: ad esempio logistica, magazzino, *marketing*, vendita, programmazione della produzione, assistenza clienti, progettazione, finanza. Potrebbe risultare utile, in questo caso ideale, per accrescere la capacità di valorizzazione delle risorse e la flessibilità aziendale, far evolvere le competenze delle donne impegnate in amministrazione in direzione di funzioni contigue e accrescere la presenza femminile in altre aree di attività aziendale.

Un effetto del confinamento delle donne in funzioni molto specifiche è la loro concentrazione in determinati livelli contrattuali. Quindi, osservando gli inquadramenti in azienda, possiamo rilevare la posizione delle donne e degli uomini, e notare il grado di dispersione degli stessi nei livelli, anche indipendentemente dalla posizione gerarchica. Peraltro, sotto il profilo della gestione della flessibilità funzionale in azienda, la distribuzione del personale su fasce di inquadramento rigidamente segmentate per genere dovrebbe suscitare qualche preoccupazione, perché è indubbiamente una forma di rigidità, che in fasi di cambiamento, per crescita o crisi, potrebbe generare problemi di adattamento.

Per schematizzare, possiamo rappresentare la situazione di uomini e donne in azienda esemplificando il caso in cui esistano solo quattro livelli contrattuali e vi sia un organico di 75 uomini e 25 donne.

La situazione di massima segregazione orizzontale è data dal caso esemplificato in grigio scuro, mentre la situazione di massima indifferenza al genere è data dal caso esemplificato in grigio chiaro.

Livelli contrattuali	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Livello 1		25	5	15
Livello 2		25	5	15
Livello 3	25		10	30
Livello 4		25	5	15
Totale organico	25	75	25	75

Tabella n. 3.35

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9, legge 125/91 della Valle d'Aosta

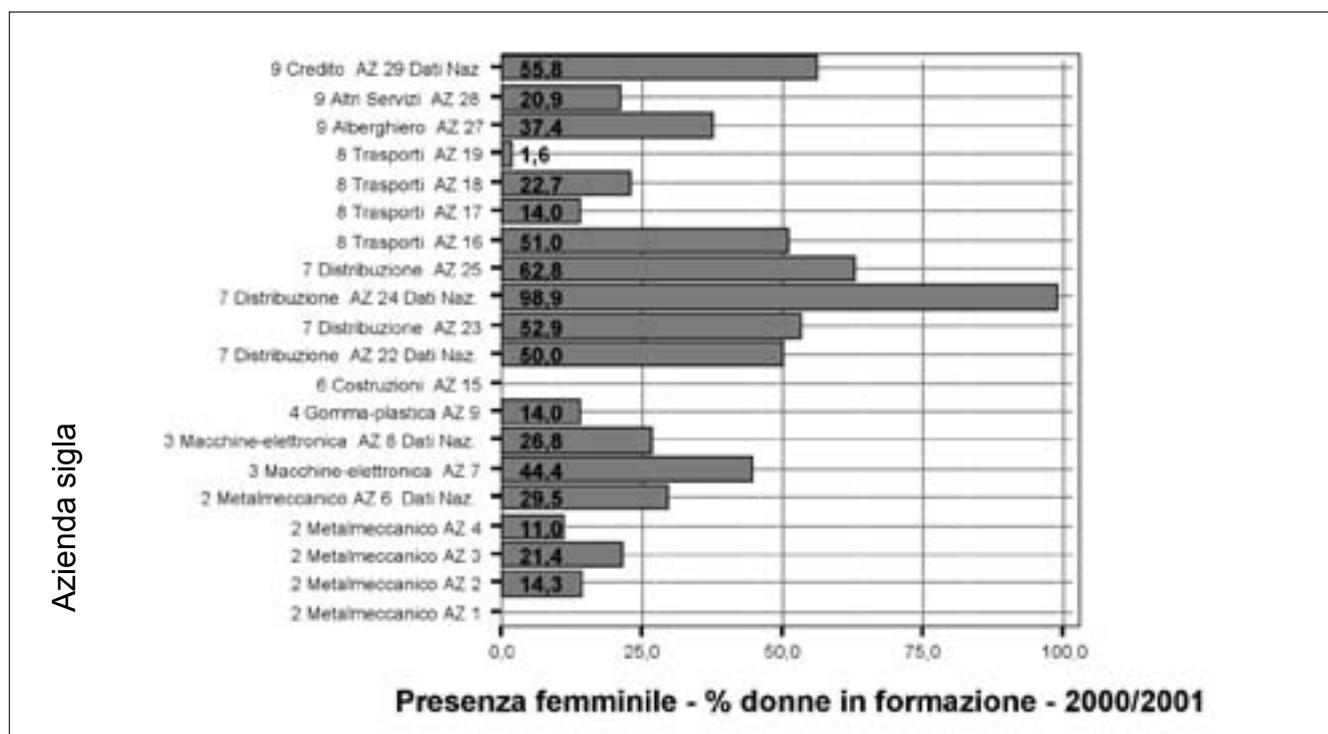
Per usare una rappresentazione sintetica di questi assetti, abbiamo scelto il coefficiente di dissimilarità, che attraverso un procedimento matematico traduce la posizione di uomini e donne in un indice che va da zero – nel caso di massimo equilibrio di genere, come l'esempio grigio chiaro – a 100 – nel caso di massima segregazione per genere, come l'esempio grigio scuro. Le tabelle 3.30 e 3.31 evidenziano i valori dell'indice di dissimilarità nelle aziende della Valle d'Aosta. Come si può osservare sono frequenti i casi di valori molto alti, se non estremi, dell'indice, che in qualche caso segnala la perfetta separazione tra l'inquadramento delle donne e quello degli uomini (aziende 17 e 19 dei trasporti e 1 della metalmeccanica).

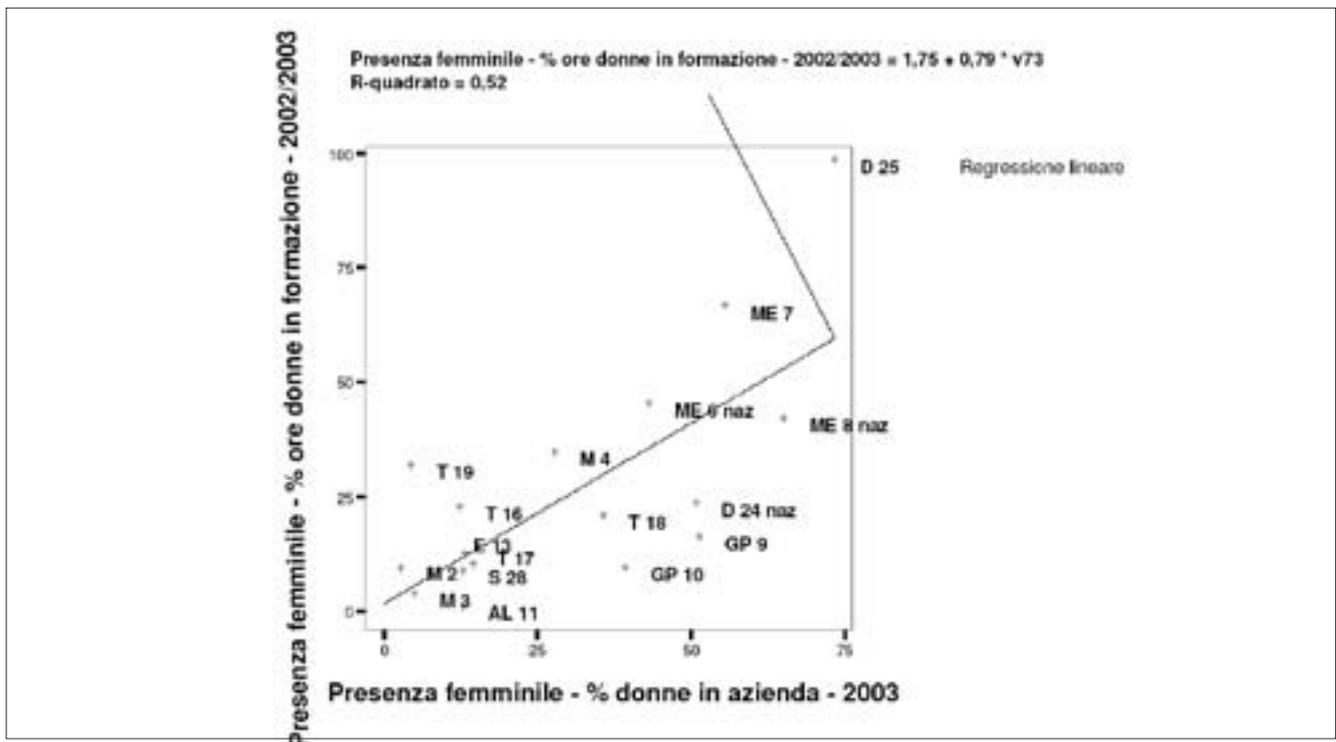
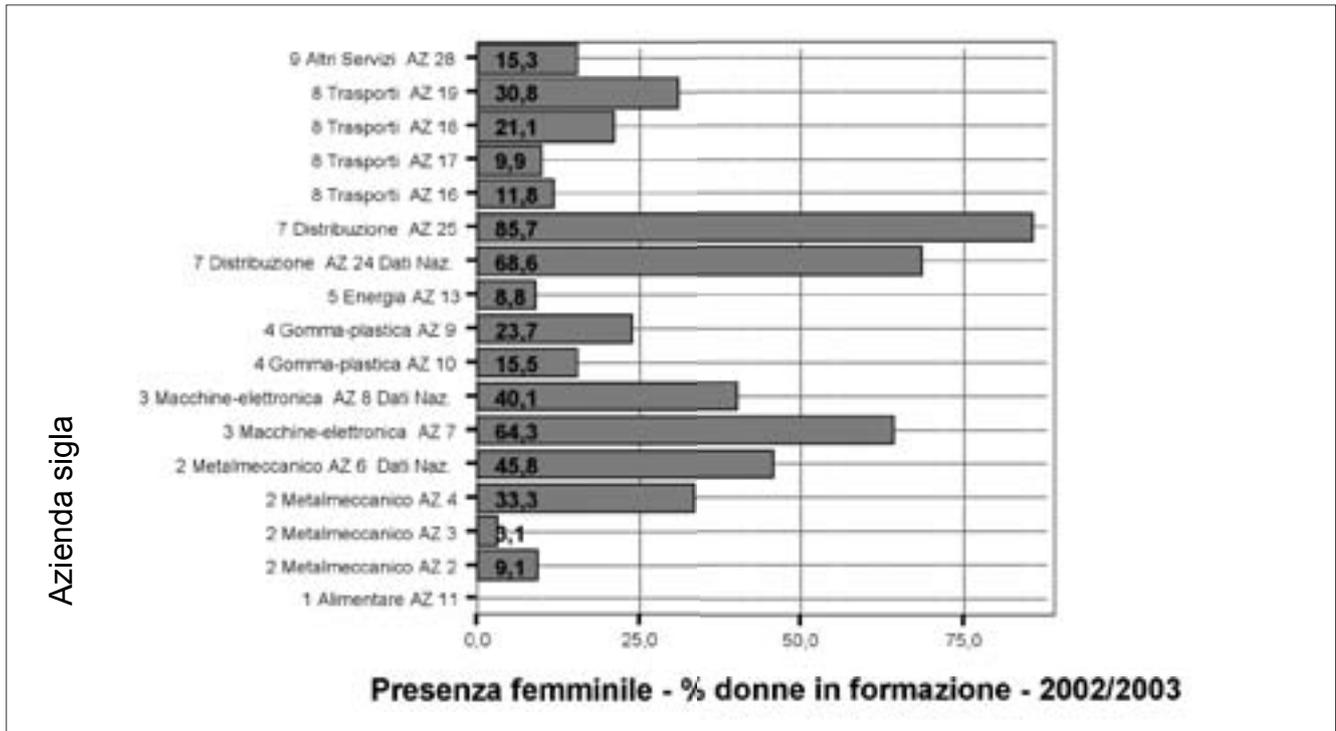
Possiamo asserire che è un uso corrente delle aziende collocare uomini e donne su funzioni specifiche - le donne fanno una cosa e gli uomini un'altra - e che questo si traduce in un separatezza sistematica nell'ambito dei livelli di inquadramento.

Prima di spostare l'attenzione su un'ulteriore ambito di analisi, è utile osservare la presenza delle donne nella formazione, che rappresenta certamente un investimento dell'azienda utile a sostenere la valorizzazione professionale delle risorse femminili.

Possiamo notare (tabelle 3.35, 3.36) che la formazione è piuttosto frequentata dalle donne, anche se probabilmente risente dell'articolazione a compartimenti stagni dell'organico per genere, piuttosto che contribuire a superarla.

Se esploriamo la relazione tra la presenza di donne in organico e la presenza di donne in formazione (tabella 3.37), notiamo che, come pare ovvio, la presenza delle donne in formazione cresce con il crescere della presenza di donne in organico, ma che questa relazione in realtà spiega solo la metà del fenomeno (tecnicamente della varianza della variabile dipendente $R_{quadro} = 0,52$).





L'altra metà deve essere spiegata facendo riferimento agli orientamenti dell'azienda, che può decidere, pur avendo molte donne in organico, di destinare loro poca formazione. Se guardiamo attentamente il grafico 3.37, possiamo notare che questo è il caso delle aziende che si collocano sotto la diagonale, e lo squilibrio è tanto più forte quanto queste aziende sono lontane dalla diagonale. In particolare, si distinguono le aziende della gomma plastica (aziende n.9 e 10), ma anche metalmeccaniche (n.8), della distribuzione (n.24), dei trasporti (n.18) e dell'alimentare (n.11).

Per contro, le aziende sopra la retta diagonale, stanno facendo un investimento più che proporzionale sulle donne, in particolare la n.19 (trasporti) e la n. 7 (macchine-elettronica).

Utilizzando le schede come strumento di lavoro sulle aziende, sarebbe interessante entrare nel merito di questi investimenti, per vedere se possono accrescere le capacità dell'azienda di valorizzare la professionalità, la polivalenza e la polifunzionalità delle risorse femminili. Inoltre, sarebbe utile guardare avanti ed esplorare le connessioni tra questi investimenti e i cambiamenti strategici e organizzativi su cui l'azienda è impegnata.

3.5 I differenziali retributivi

L'analisi dei differenziali retributivi costituisce un'area sostanziale per osservare le differenze tra uomini e donne nel lavoro. Infatti, da un lato la retribuzione del lavoro rappresenta una parte essenziale del lavoro stesso, dato che il reddito è la base dell'autonomia delle persone ed è anche un elemento importante dell'identità sociale e del prestigio delle professioni; d'altro canto, proprio il livello della retribuzione, in quanto prodotto di un processo di costruzione sociale, può essere considerato un risultato del modo in cui una specifica occupazione, in un certo posto e in un certo periodo, è socialmente considerata.

Questa connessione segnala una reciproca influenza, molte volte studiata, tra il basso reddito che certi settori o lavori garantiscono e il fatto che siano svolti soprattutto da donne.

In realtà, in questo lavoro ci muoveremo in un contesto più circoscritto, che riguarda l'analisi delle differenze retributive tra uomini e donne all'interno dello stesso ambito sociale e organizzativo, nella stessa azienda. Le misureremo attraverso l'esplicitazione della differenza percentuale tra il reddito medio pro capite delle donne e degli uomini.

Nelle schede compilate, le aziende riportano l'articolazione del personale per livelli contrattuali, e l'articolazione, per gli stessi livelli, del monte retributivo complessivamente erogato a personale appartenente a quel livello. Quindi, pur se con una certa approssimazione, che deriva dal paragonare un dato di flusso (monte retributivo erogato), con un dato di *stock* (dipendenti al 31.12, che quindi potrebbero essere cambiati varie volte nell'anno), le informazioni ci consentono di confrontare la retribuzione media pro capite maschile e femminile.

Da questo calcolo sono sempre fuori i dirigenti, la cui retribuzione non viene indicata dalle aziende, e spesso anche i quadri. Possiamo quindi ritenere che se i dati considerassero anche dirigenti e quadri, quasi tutti maschi, le differenze crescerebbero in modo significativo.

Come si può vedere dalle tavole 3.40 e 3.41, le differenze sono molto forti: nel 2001 abbiamo 9 aziende dove la retribuzione pro capite delle donne non raggiunge il 75% di quella degli uomini (con una punta del 53% nell'azienda n.16). Inoltre, altre 8 si collocano poco sopra il 75%, mentre abbiamo due soli casi in cui è la retribuzione delle donne ad essere più elevata (aziende n.20 e 28).

A cosa sono dovute queste differenze?

In parte sono legate alle differenze di inquadramento, che si portano dietro differenze tabellari di retribuzione. Quest'aspetto ha dei risvolti controintuitivi,

perché essendo le donne più frequentemente impiegate e gli uomini operai, ci potremmo aspettare una differenza al contrario, che, quando c'è, evidentemente viene compensata da differenze contrarie.

In parte le differenze derivano dai differenti orari di lavoro. Le posizioni a *part-time*, come vedremo quasi sempre femminili, vengono contate come teste, ma sono retribuite in proporzione all'orario, e quindi abbassano la media retributiva. Tuttavia il *part-time* non è molto diffuso, non abbastanza da incidere molto sulle medie (solo le aziende della distribuzione hanno quote tra il 30 e il 40% del personale in *part-time*, ma non sappiamo con quale orario). Pesano anche le differenze nell'erogazione di ore straordinarie, che tradizionalmente sono fatte molto di più dagli uomini. Anche in questo caso vi sono aspetti controintuitivi da segnalare, infatti quest'analisi mette in evidenza come una possibile azione positiva rivolta alle donne in azienda - incremento della diffusione del *part-time*, per facilitare la conciliazione con gli impegni familiari - possa generare un indebolimento della posizione rispetto all'autonomia economica e alla posizione nel lavoro, anch'essi possibili obiettivi di azioni positive.

Infine, le differenze possono scaturire da altri emolumenti, superminimi, incentivi, indennità, che sono legate ad attività nei fatti svolte dai maschi, o che vengono acquisite dai maschi, magari per un impatto non neutro dei criteri di assegnazione. Questa è un'area molto delicata della contrattazione aziendale, dove possono essere rinvenuti meccanismi di calcolo e distribuzione che nei fatti penalizzano le donne, arrivando a volte a vere e proprie discriminazioni di genere, come i premi di produzione legati alla presenza, dove tra le assenze rientra la maternità o l'assenza legata alla cura di bambini piccoli. Un altro modo implicito per dirottare nei fatti la retribuzione sui maschi è premiare turni e straordinari, architettati in modo da lasciare pochi margini di manovra alle persone. In questo caso, aderiranno soprattutto i maschi (gli unici disponibili, a certe condizioni), e questo farà lievitare le loro retribuzioni. Riguardo a questo, si tratterebbe quindi di promuovere forme e modalità di straordinario che rispondano alle esigenze produttive, ma che contemporaneamente siano più facilmente praticabili dalle donne.

Potrebbero anche pesare fattori ulteriori, come la demografia aziendale, che vede i maschi mediamente più anziani, e quindi con scatti di anzianità contrattuali più corposi. Tuttavia, studi svolti da noi sulla base di archivi dell'INPS in parallelo con i dati della 125, che consentono di conteggiare l'anzianità, hanno dimostrato che questa non basta assolutamente a spiegare le differenze retributive, che emergono in tutti i settori e in molte aziende a parità di anzianità.

Fatti questi rapidi esempi, si può affermare che i forti differenziali retributivi tra donne e uomini, da un lato aprono ampi spazi di lavoro nei contesti aziendali, dall'altro segnalano ancora una volta marcate differenze tra le aziende, tra politiche messe in atto da aziende diverse.

Nei periodi storici in cui le retribuzioni di fatto tendono ad essere più lontane da quelle minime contrattuali, in particolare per figure e inquadramenti con rilievo tecnico e professionale, la divergenza di genere si accresce ulteriormente ed andrebbe contrastata con politiche "sostanziali", tese a cambiare la posizione delle donne, favorendo il loro sviluppo professionale e il loro ingresso più esteso nelle posizioni tecniche, e i criteri su cui poggiano i meccanismi che creano le differenze.

Le differenze che abbiamo esaminato, proiettate sullo scenario piemontese (tabella 3.42), mostrano la loro assoluta "fisiologicità", se così si può dire, con una posizione leggermente peggiore di quella rilevata in Piemonte, nonostante gli anni trascorsi.

Tabella n.3.38

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

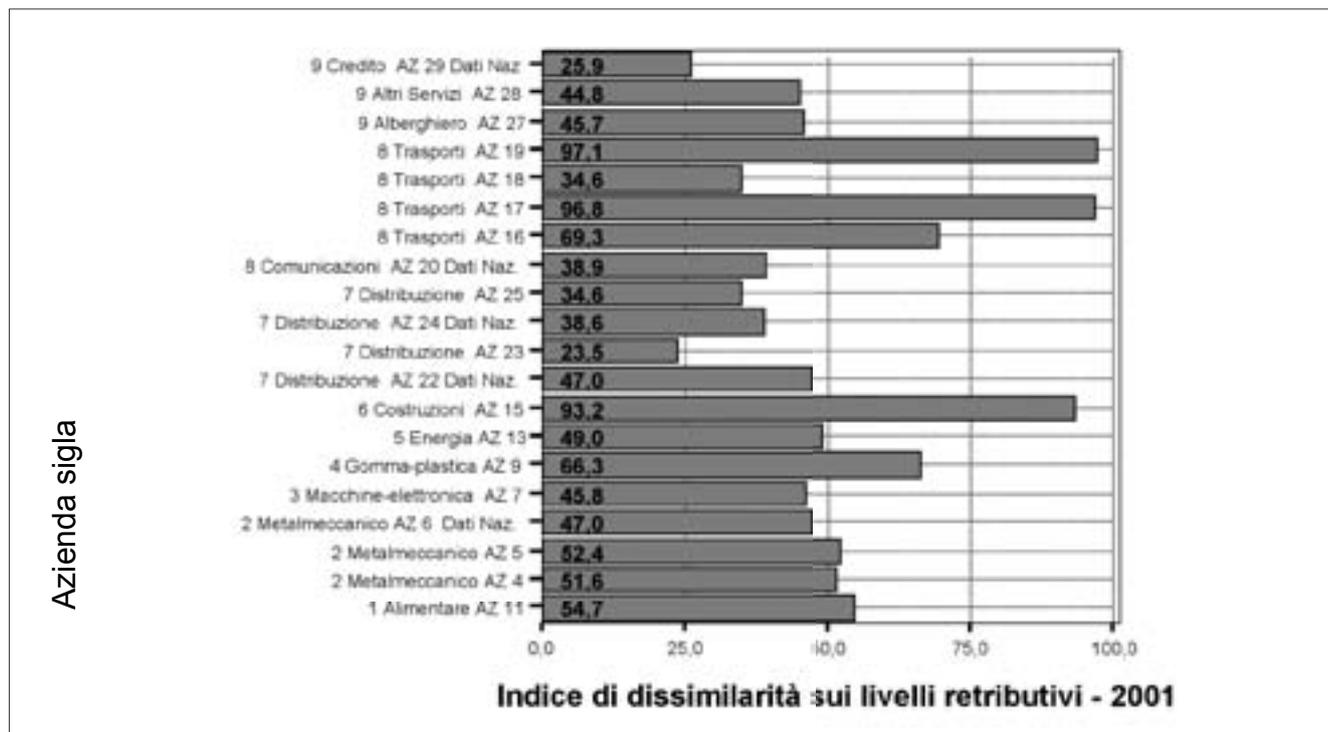


Tabella n.3.39

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

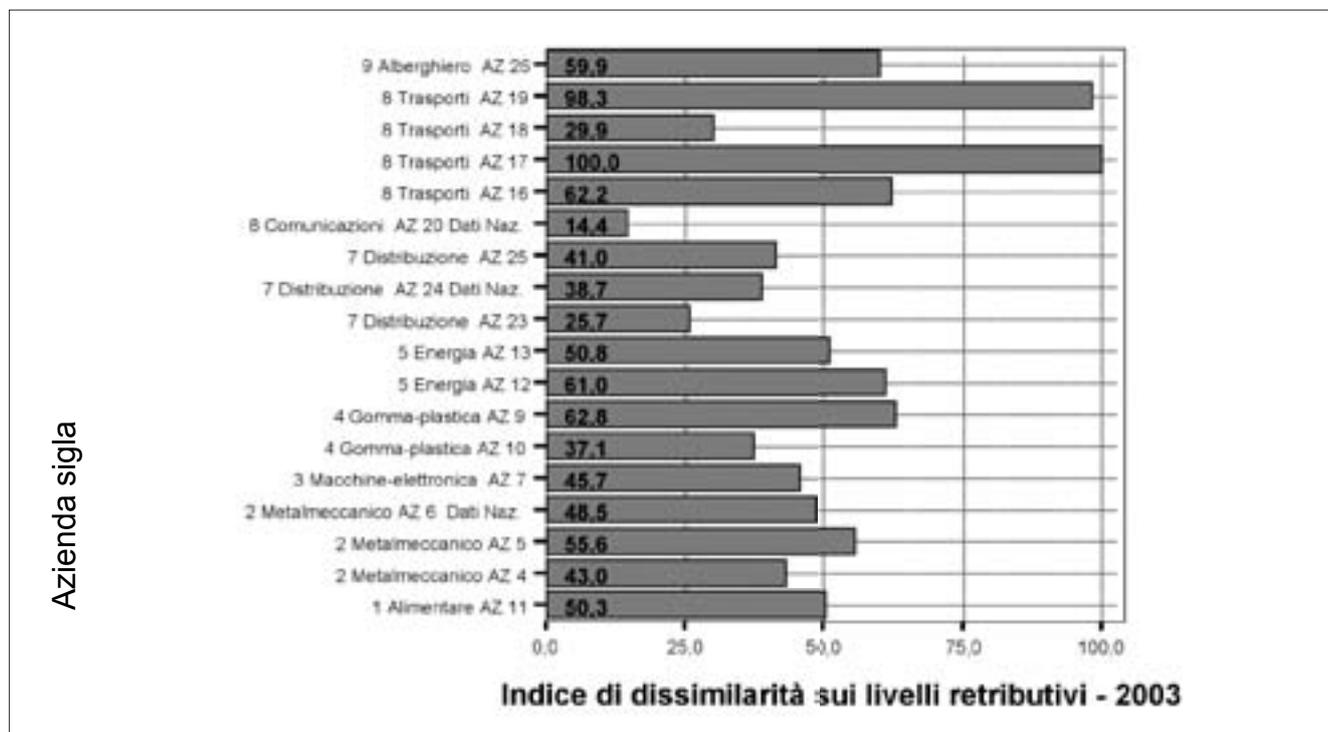


Tabella n.3.40

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

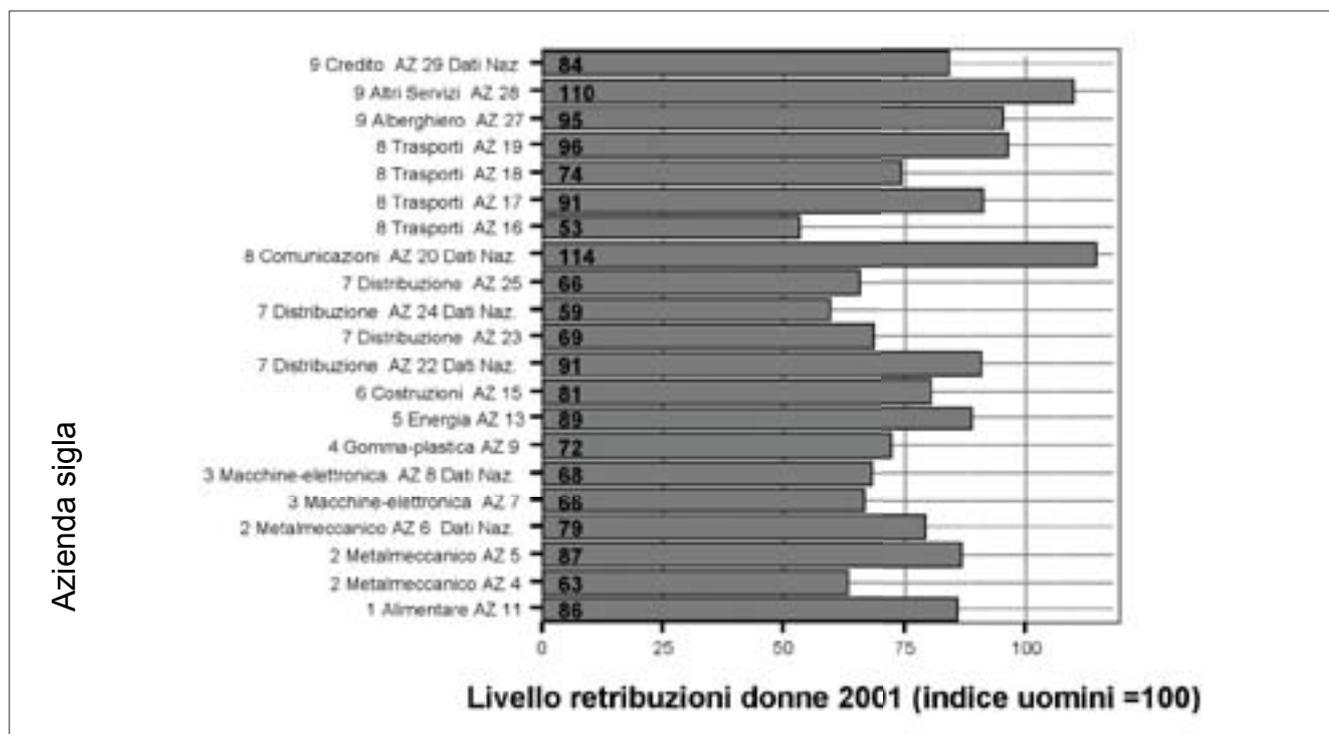


Tabella n.3.41

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

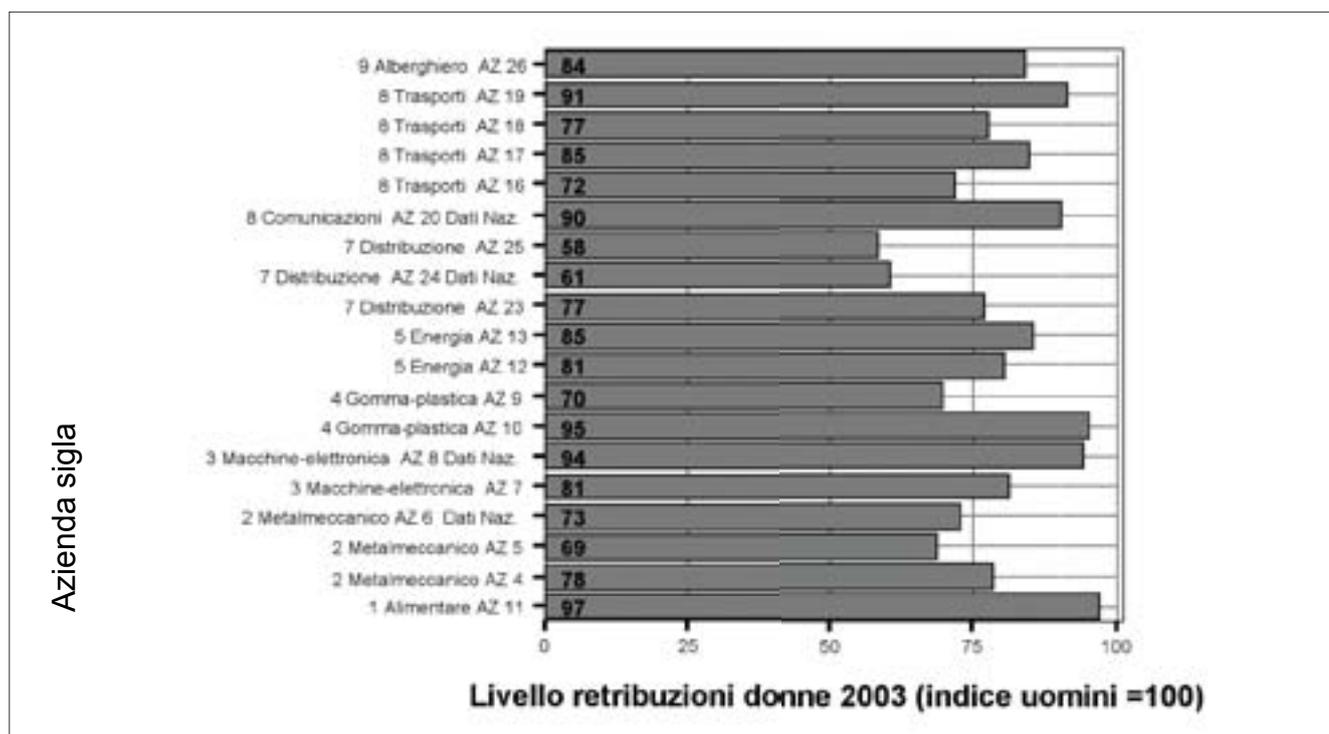


Tabella n. 3.42 differenziali retributivi
Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta; dati piemontesi tratti da AAVV, Decifrare le differenze, Milano, Franco Angeli, 1996

Nel settore della distribuzione le quattro aziende della valle si posizionano esattamente come i valori modali (più frequenti) del Piemonte, il più basso dei quali colloca la retribuzione delle donne nella fascia sotto il 59%, quasi la metà di quella degli uomini. Tra le aziende "municipalizzate" – energia e trasporti – alcune aziende sono allineate sui valori piemontesi (la maggioranza tra 80% e 89%), mentre due aziende hanno una situazione più sfavorevole per le donne (fascia dal 70% al 79%). L'alimentare è in Piemonte un settore con poche aziende, ma estremamente diverse sotto il profilo delle differenze retributive; quella valdostana si colloca in una fascia dove le differenze sono ridotte (tra 80 e 89%). Nel settore metalmeccanico le aziende si collocano nella fascia bassa, perchè emulano quelle tra le piemontesi che hanno differenze maggiori (una azienda è collocata tra 60 e 69% e nessuna sopra il 90%). Nella Gomma plastica le due aziende sono collocate in posizioni intermedie rispetto a quelle piemontesi. Le aziende Alberghiere e di servizi hanno differenze che si collocano nelle fasce sopra al 80%, leggermente migliori della media.

3.6 La questione della conciliazione

I dati della 125 non raccolgono dati sistematici sulle politiche di conciliazione realizzate in azienda, anche perchè la legge 53, che introduce istituti e possibilità, è recente e successiva.

Gli aspetti più importanti che possiamo osservare sono la diffusione del *part-time* e le aspettative: su entrambi questi punti, tuttavia, occorre cautela, perchè si tratta di istituti la cui capacità di rispondere alle esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare delle persone dipende in larga misura dal modo in cui sono applicate e dargli spazi di autodeterminazione che lasciano alle persone. In sostanza, se una lavoratrice dipendente ha la possibilità di entrare e uscire da una posizione ad orario ridotto o aspettativa, in modo sincrono con le fasi della propria vita personale, questi istituti rappresentano una risorsa essenziale. Ma se, per ipotesi, la lavoratrice si vedesse costretta ad accettare un lavoro *part time* come unica possibilità di lavoro, proprio quando avrebbe bisogno di un tempo pieno, e successivamente dovesse passare a tempo pieno per rispondere a delle esigenze dell'azienda, proprio quando avrebbe bisogno di un *part-time*, l'istituto sarebbe stato per lei il maggior ostacolo alla conciliazione.

I due scenari, tuttavia, sono identici dal punto di vista statistico, perchè rappresentano la presenza di posizioni di *part-time* e flussi in ingresso e in uscita. Ma non consentono di capire chi decide.

E' chiaro quindi che osservando i dati valdostani non siamo in grado di formulare giudizi conclusivi circa il rapporto tra l'assetto degli orari aziendali e le esigenze delle persone in azienda, e quindi non riusciamo a definire quante potenzialità sono sviluppate e quante sono sciupate. Vi sono, ad esempio, tre aziende del settore della distribuzione che utilizzano in modo massiccio il *part-time* (tra il 30% e il 40%), mentre un'altra lo utilizza molto meno (intorno al 10%). Di fronte a queste differenze, gli interrogativi sono due: il primo riguarda l'effettiva domanda di *part-time* delle persone, uomini e donne, nell'impresa. In un'ottica di conciliazione l'estensione del *part-time*, come forma di erogazione del lavoro, dovrebbe allinearsi alla domanda effettiva espressa dalle persone. Per raggiungere questo risultato sarebbe richiesto all'azienda di lavorare sull'architettura dell'organizzazione, trovando modalità di organizzazione congruenti con i livelli richiesti. Se l'estensione è molto superiore alla domanda delle persone, ciò significa che l'azienda sta sovradimensionando il *part-time* perchè lo ha assunto come modalità standard di utilizzo di prestazioni di lavoro, e presumibilmente questa rigidità costringe molte persone a lavorare meno di quel che vorrebbero, con retribuzioni inferiori a quel che gradirebbero ottenere.

Il secondo interrogativo riguarda le regole di accesso al *part-time*, che dovrebbero assorbire i cambiamenti fisiologici dei bisogni delle persone nel corso del tempo attraverso la flessibilità dell'organizzazione, consentendo loro di adattare i tempi di lavoro alle possibilità. Da questo punto di vista un'organizzazione rigida potrebbe addirittura creare il paradosso di avere un numero congruo di posizioni a *part-time*, ma assegnate alle persone sbagliate, o con tempi di spostamento da una condizione all'altra lunghi e costosi.

Infine, il *part-time* è solo un aspetto degli orari di lavoro. La struttura degli orari (giornaliera, settimanale, annuale), le modalità di rotazione delle persone sui medesimi e le flessibilità interne al sistema che possono essere usate per venire incontro ad esigenze personali sono un terreno molto importante per favorire la conciliazione tra esigenze personali e richieste dell'organizzazione.

Come possiamo vedere dai due grafici 3.45 e 3.46, il *part time* è un orario dedicato in ampia parte alle donne, e non c'è relazione tra la presenza di donne in organico e la percentuale di posizioni *part-time* rivolte alle donne, in quanto anche le aziende che hanno pochissime donne in organico riservano la maggioranza di queste posizioni alle donne (aziende in alto a sinistra nel grafico). Vi sono alcune eccezioni – le aziende che vediamo in centro al grafico (7, 8, 27, 28), o addirittura in basso (16 e 17 – trasporti), dove sembra essere

praticato un *part-time* al maschile, che dal punto di vista dell'analisi di genere potrebbe essere interessante, se creasse in famiglie dove le donne lavorano a tempo pieno un'inversione dei ruoli gradita alle persone e capace di riequilibrare il tempo di cura, con un maggior investimento degli uomini.

Tabella n. 3.43

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9, legge 125/91 della Valle d'Aosta

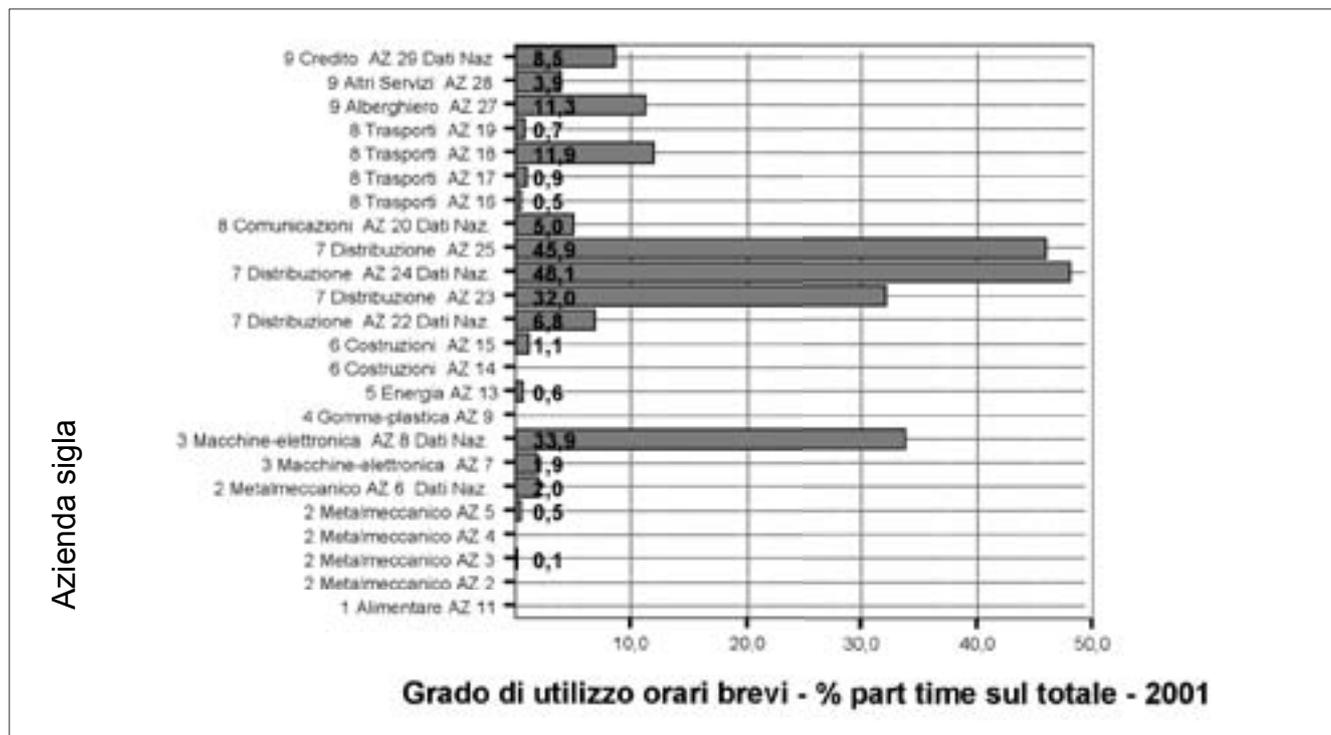


Tabella n. 3.44

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9, legge 125/91 della Valle d'Aosta

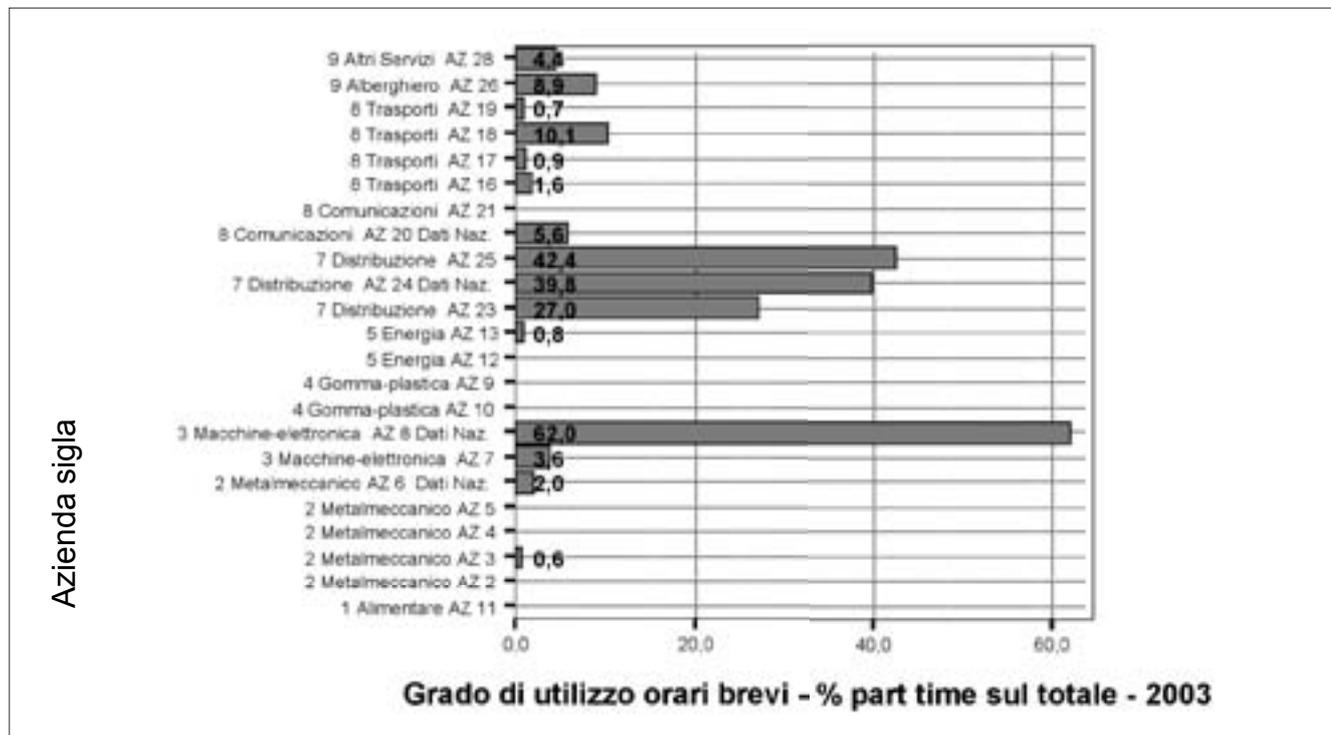


Grafico n. 3.45

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

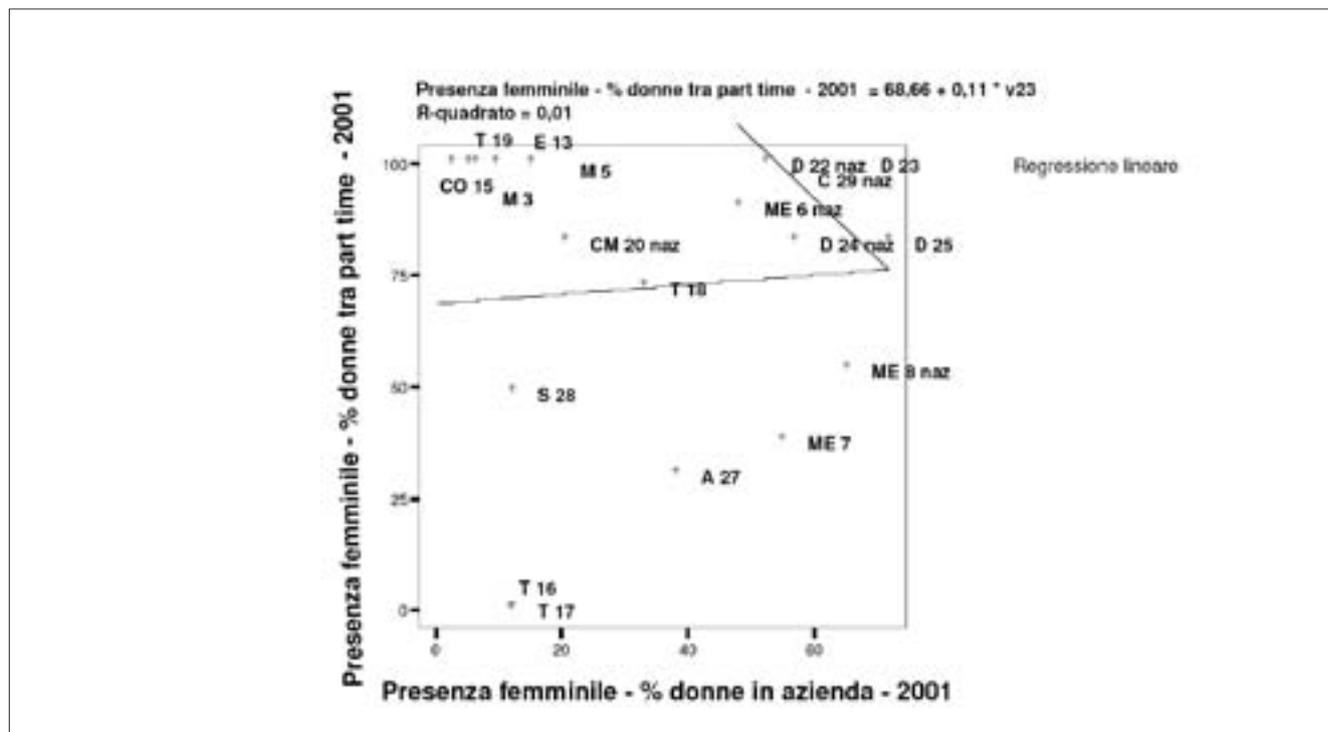


Grafico n. 3.46

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

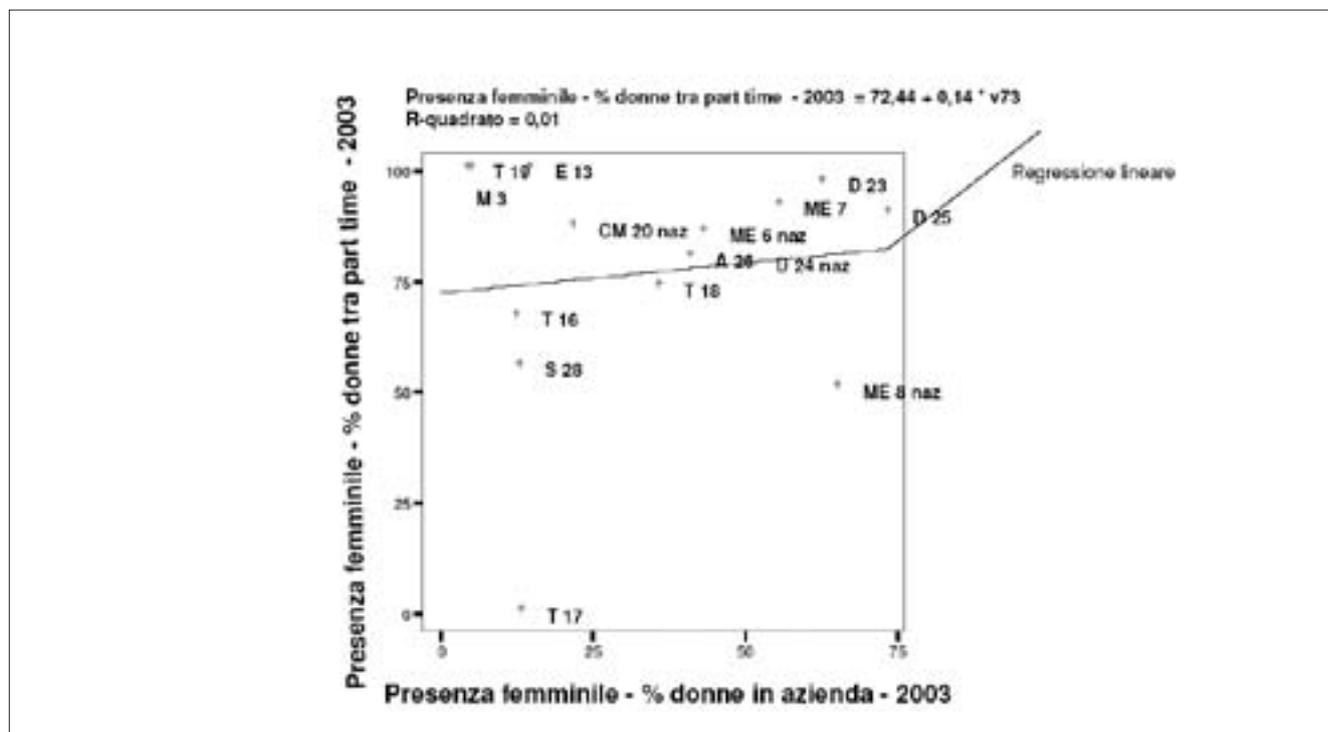


Tabella n. 3.47
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta

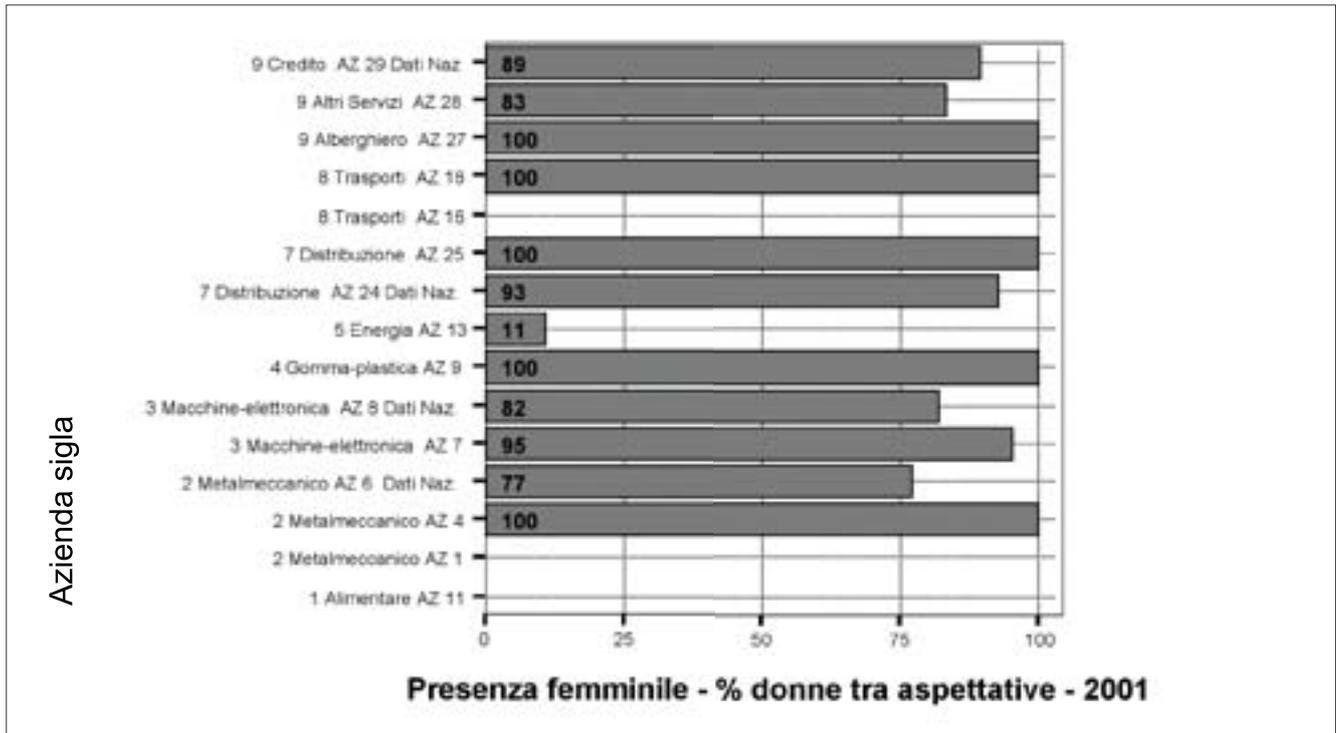
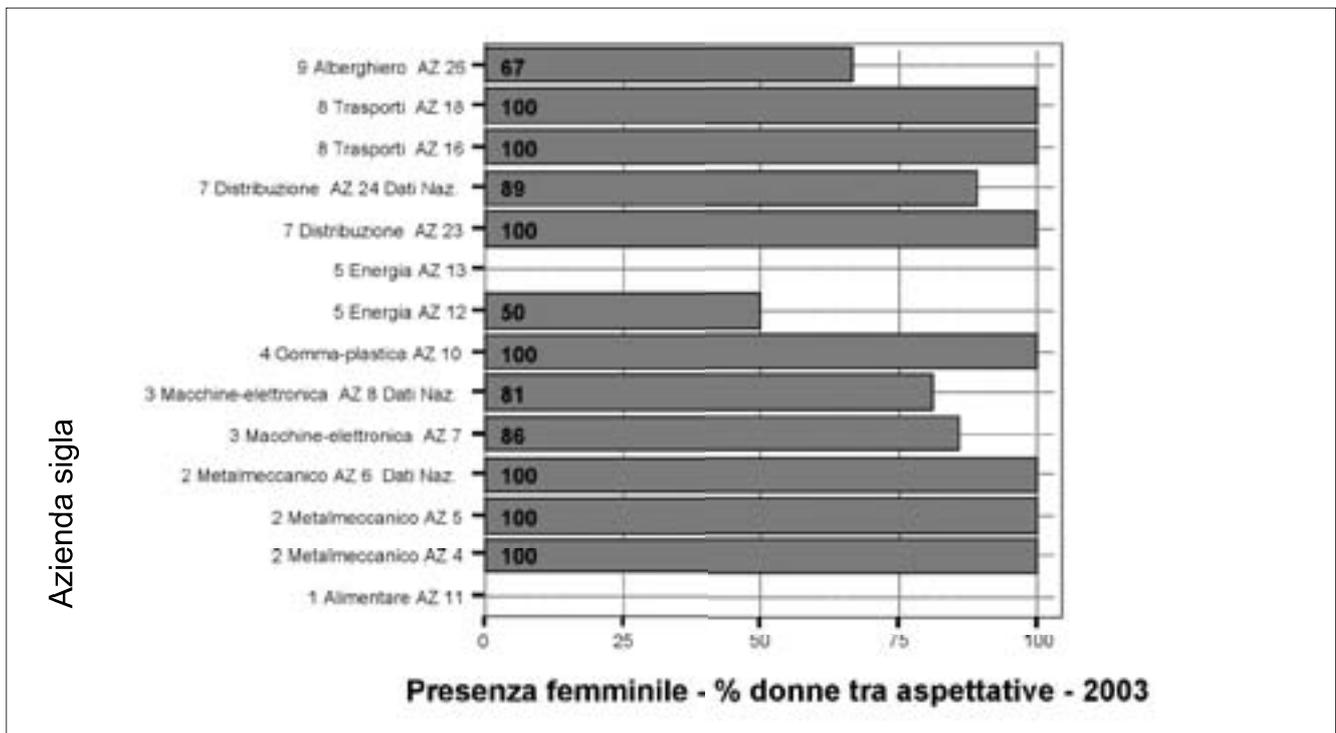
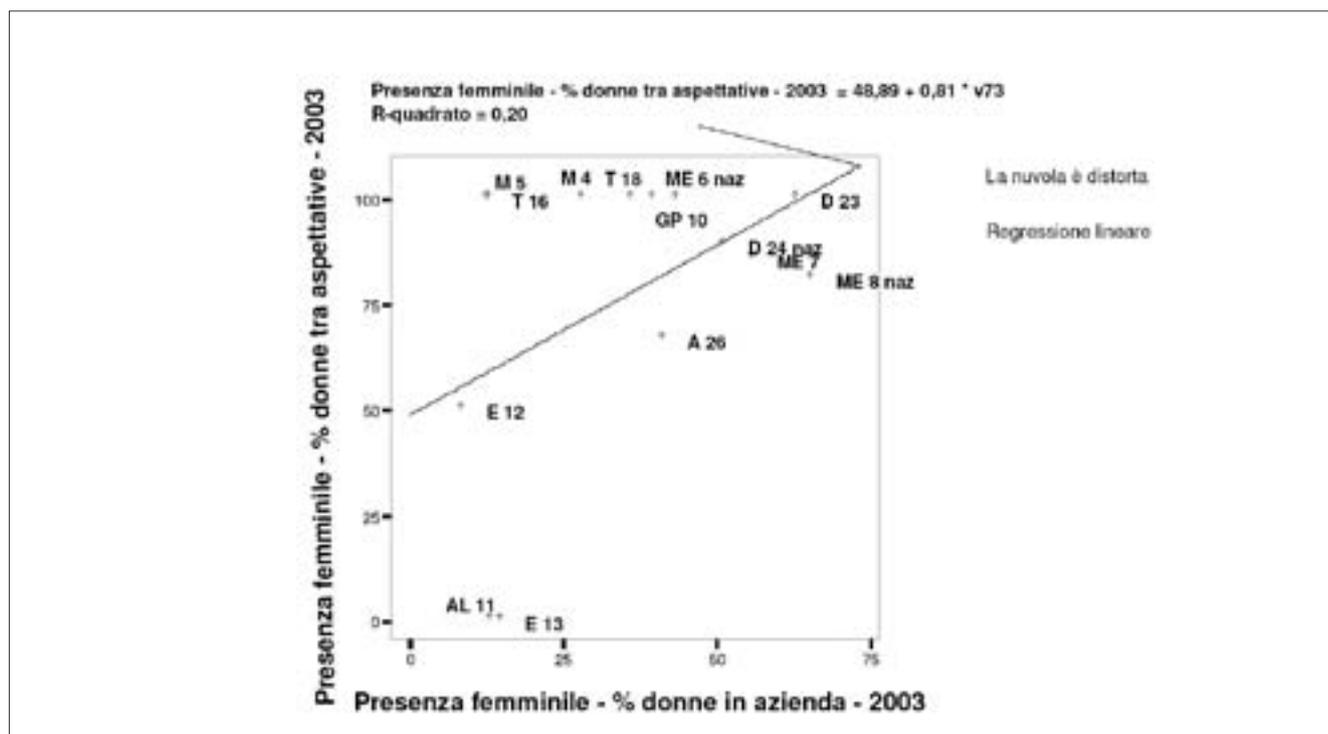


Tabella n. 3.48
 Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
 legge 125/91 della Valle d'Aosta





3.7 Le differenze aziendali nelle fasi di cambiamento

Come abbiamo avuto occasione di sottolineare, la connessione tra politiche di genere e cambiamento è molto rilevante, perchè le rapide trasformazioni delle aziende rendono sempre più difficile seguire in modo lineare interventi sulle persone e sulle organizzazioni. In particolare, le decisioni di trasformazione societaria, fusione, cessione di ramo d'impresa, modificazione del perimetro dei gruppi, delocalizzazione produttiva, ecc. creano discontinuità nelle linee di sviluppo delle imprese e impediscono di seguire al loro interno l'evoluzione lineare, a parità di condizioni, delle relazioni di lavoro, con attenzione alla posizione delle donne e degli uomini.

Tuttavia, le fasi di cambiamento sono anche quelle in cui cambiano più radicalmente le posizioni relative dei soggetti, e sono quelle in cui eventuali differenze lasciano le tracce più profonde.

Lo strumento delle schede della 125 non è adatto a seguire le discontinuità aziendali, mentre consente di verificare nel periodo di osservazione – i bienni 2000-2001 e 2002-2003 – per le aziende che hanno avuto continuità societaria e operativa, di esaminare la relazione tra i cambiamenti di organico e i cambiamenti di composizione del medesimo per genere.

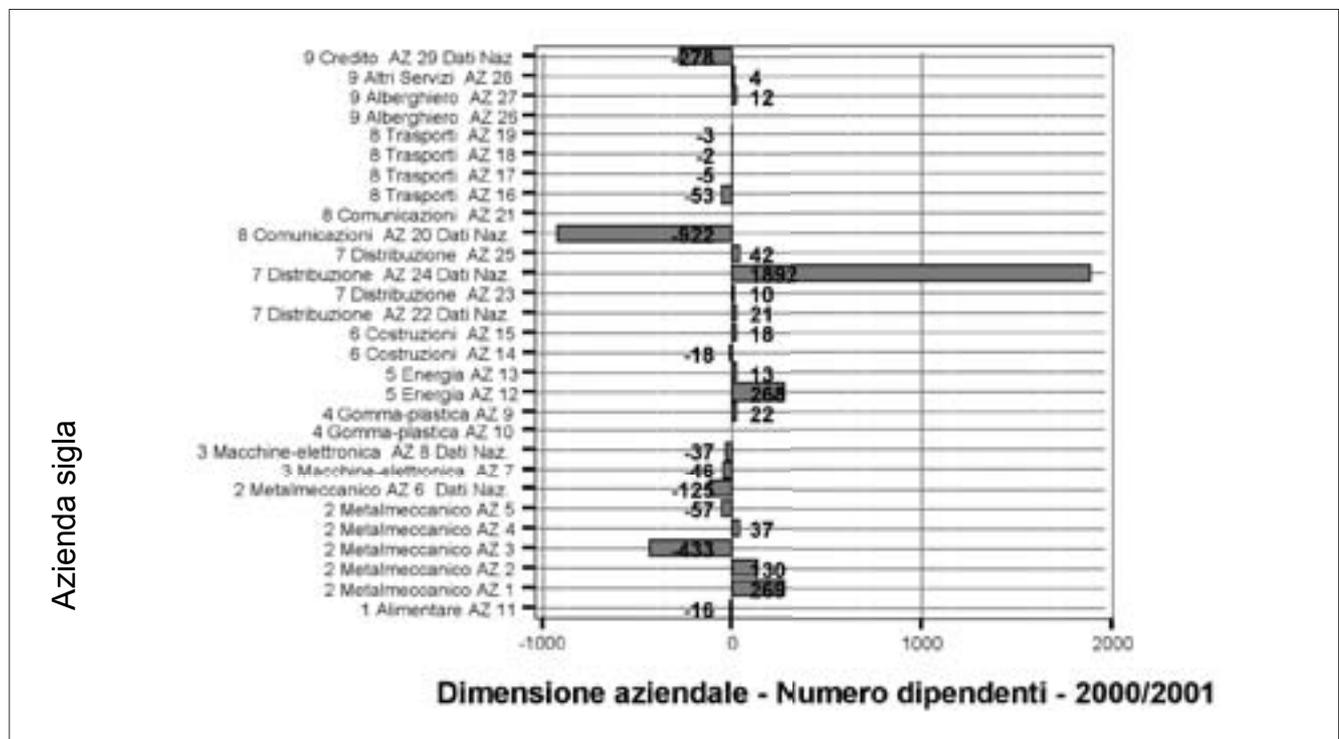
Il nostro campione è troppo ridotto per tentare di allargare l'analisi ad un numero maggiore di fattori, come si potrebbe fare in regioni dove le aziende sono centinaia, per identificare delle tipologie di aziende sulla base delle strategie di gestione del cambiamento in relazione all'impatto di genere. Ci limitiamo quindi a mettere in relazione i cambiamenti di organico con i cambiamenti di presenza delle donne, per vedere se sono state penalizzate o favorite nei momenti di riduzione o di ampliamento dell'organico.

Come si può notare dai grafici 3.50 e 3.51, i cambiamenti nell'organico sono piuttosto frequenti e rilevanti. Considerate le grandi differenze nella di-

mensione aziendale, per qualche azienda sono aumenti o riduzioni di migliaia di persone, mentre per altre sono decine o centinaia; tuttavia varie aziende del campione hanno poco più che 100 addetti, e alcune decine di persone in più o in meno costituiscono cambiamenti percentuali di organico di grande rilievo.

Tuttavia, l'analisi quantitativa (condotta con il metodo della regressione multipla), illustrata nei grafici 3.15 e 3.52, evidenzia l'assenza di relazioni univoche ($R_{quado}=zero$) tra le variazioni di organico e le variazioni di composizione riguardo al genere: i cambiamenti nei due bienni non sono stati sistematicamente punitivi per le donne, ma neanche hanno rappresentato un'occasione di crescita della presenza femminile.

Anche in questo caso, quindi, come in molti altri approfondimenti presentati in questo lavoro, le "medie" costruite su aziende diverse risultano scarsamente significative, perchè rendono invisibile l'aspetto più rilevante dei fenomeni, che sono le differenze di cultura, percorsi, strategie e strumenti delle aziende. L'unità di analisi delle relazioni di lavoro è l'azienda, e i dati aziendali devono essere trattati per evidenziare profili e tipologie di aziende, su cui lavorare.



TTabella n.3.51

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta

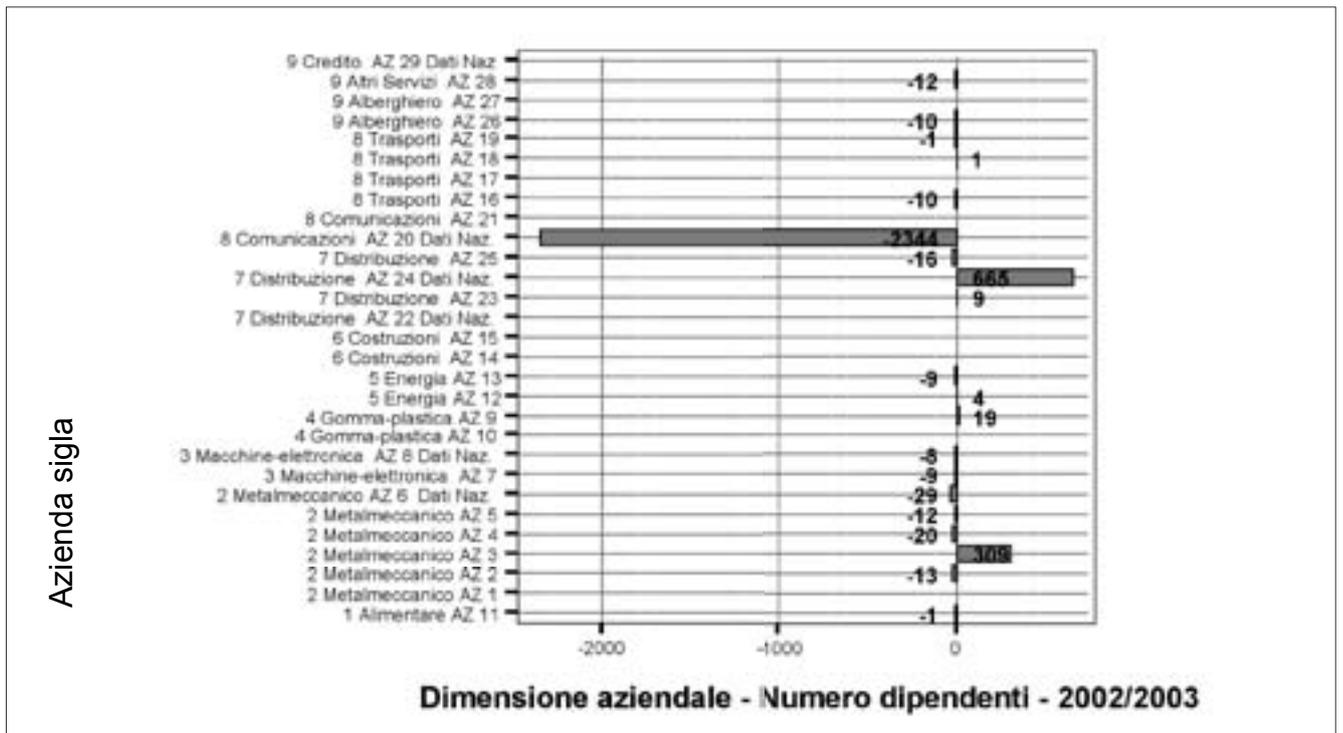
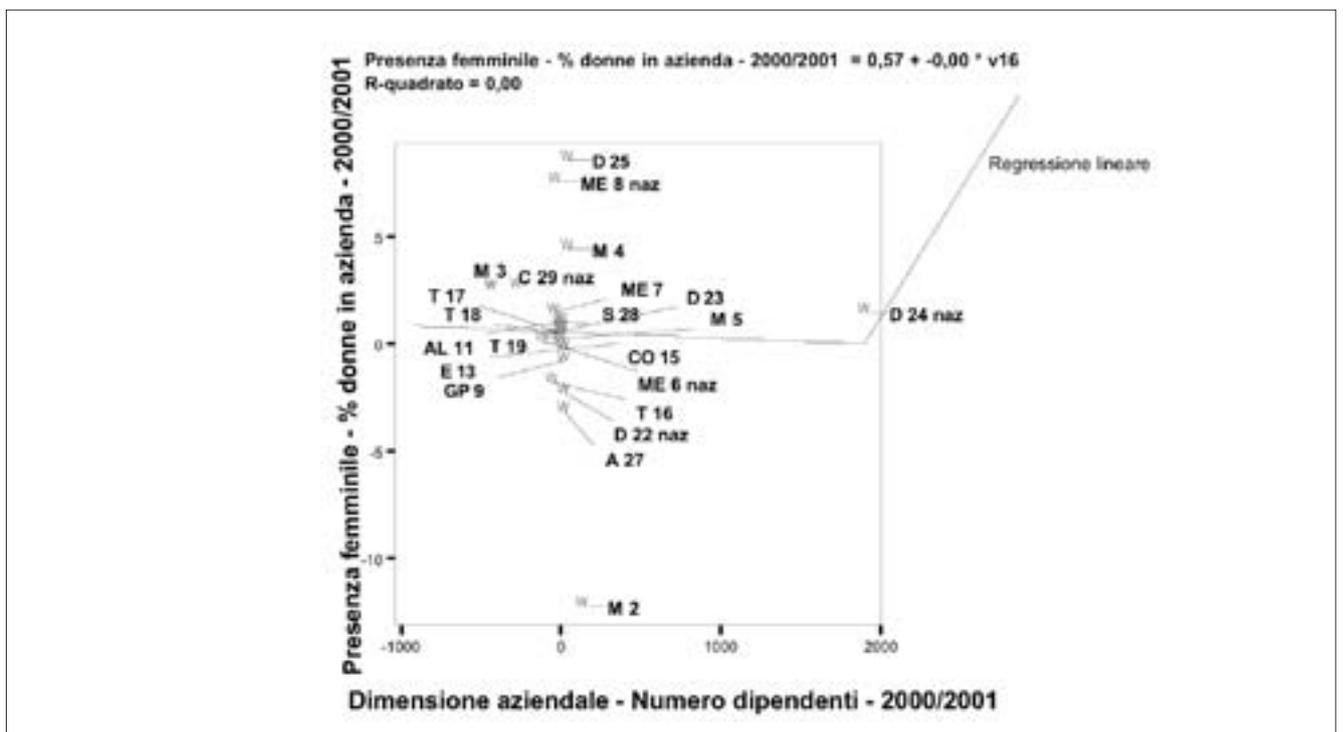
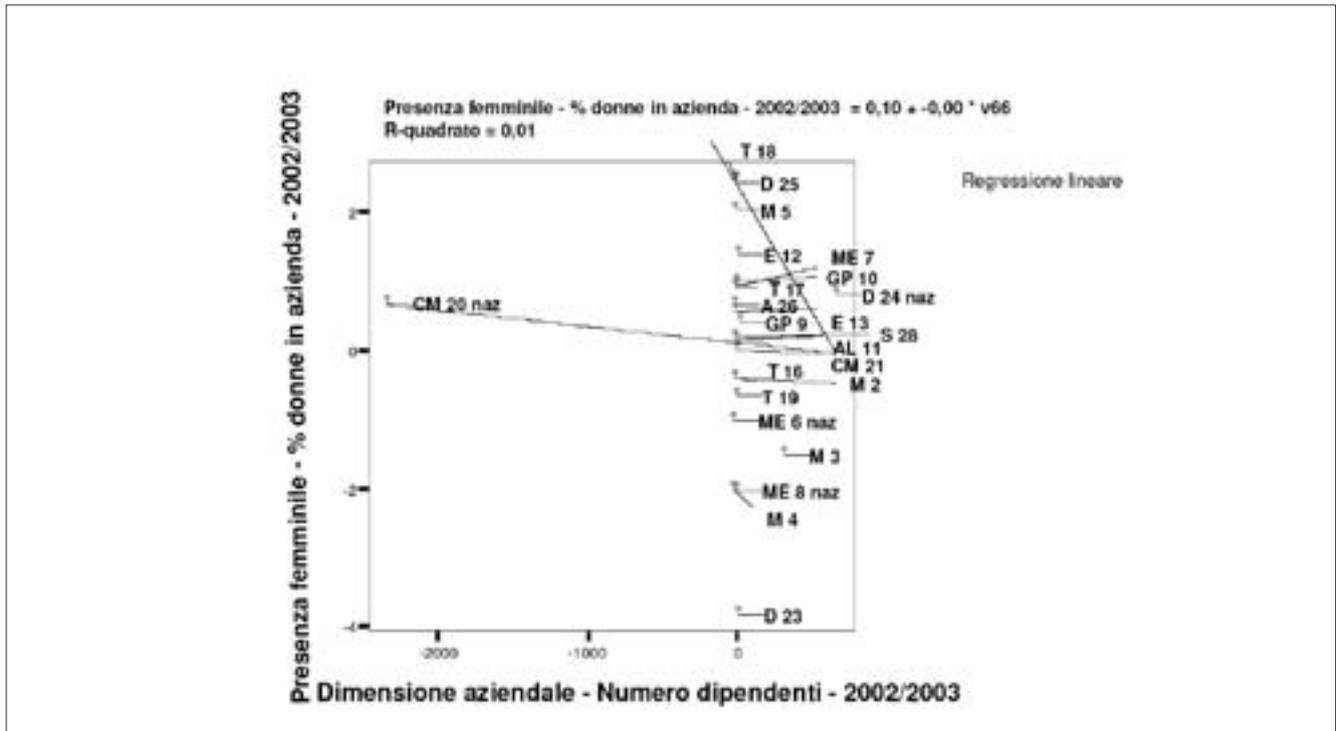


Grafico n.3.52

Fonte: nostra elaborazione dati ex.art.9,
legge 125/91 della Valle d'Aosta





Molti dati che abbiamo utilizzato in questa relazione segnalano la persistenza delle differenze di genere, che affondano le loro radici nella cultura e nelle tradizioni, in azienda, in famiglia e nella società. Emergono anche nuove differenze, legate ai cambiamenti sociali, alle trasformazioni dello scenario competitivo delle imprese e ai sistemi di regolazione delle relazioni di lavoro, che generano nuovi dualismi, incertezze, fragilità.

I sistemi di osservazione di questi cambiamenti sono largamente inadeguati, e si è assistito, a fianco del cronico sottoutilizzo delle fonti istituzionali sul lavoro (dati provinciali dei CPI), di rado utilizzate per analisi approfondite condotte con strumenti appropriati sulle differenze di genere, ad un peggioramento di qualità (ISTAT) o di accessibilità (INPS) delle fonti informative che per l'analisi di genere sono irrinunciabili. Anche i dati ricavati da leggi specifiche, come quelli derivati dalla legge 125/91, oggetto di questo lavoro, risentono di questo contesto, perchè sono chiamati a rispondere a domande più generali sulla struttura e sull'andamento dell'occupazione, delle professionalità e delle retribuzioni, che dovrebbero trovare risposta dal trattamento sistematico degli archivi dell'INPS¹⁴ e degli archivi dei Centri per l'Impiego¹⁵, o della Formazione professionale¹⁶

Se questo sfondo robusto di analisi delle differenze di genere esistesse, e fosse patrimonio di coloro che lavorano sulle politiche nelle istituzioni, nelle associazioni imprenditoriali e sindacali e nelle aziende, i dati aziendali della 125/91 potrebbero costituire una buona occasione di *check-up* sull'azienda, per verificare e programmare iniziative tali da migliorare la posizione relativa delle donne, nell'ambito delle più generali strategie aziendali.

Da questo punto di vista, l'aspetto più preoccupante non è la persistenza delle differenze di genere nel lavoro, ma la debolezza delle strategie di approccio al problema, poco capaci di collegare le questioni di genere ai grandi bisogni che caratterizzano i soggetti in gioco – le persone e le imprese.

Le persone hanno crescenti bisogni di conciliazione, di lavorare in organizzazioni capaci di creare ambienti sostenibili, dove è possibile coniugare l'impegno per il lavoro e gli obblighi che si impongono nella sfera familiare e riproduttiva, e di sicurezza, che deriva dal rafforzamento delle componenti professionali del proprio profilo e dal supporto dell'azienda e del sistema di servizi nella gestione di eventuali discontinuità lavorative e professionali.

La crescente vulnerabilità sociale delle persone, che passano da situazioni di "normalità", a situazioni di crisi, povertà, esclusione sociale, per via di qualche evento "normale", come una separazione, una crisi aziendale, la nascita di un figlio, la presenza di un genitore non autosufficiente, una malattia, ecc., evidenzia il bisogno di strategie di protezione, che non riducano questi eventi a "fatti personali" di migliaia di persone sfortunate.

Più in generale, se le imprese, per la pressione competitiva e l'accrescimento della flessibilità aziendale, si muovono senza percepire e considerare gli effetti sul lavoro, rischiano di segare il ramo su cui poggiano, creando crescente fragilità e instabilità professionale proprio al loro interno e nei loro contesti di insediamento e di sviluppo.

La crescita del tono competitivo di mercati, o dei vincoli finanziari per le imprese che lavorano nei servizi protetti dalla concorrenza, costringono le imprese a migliorare la propria posizione e a costruire innovazione, per potenzia-

re l'utilizzo delle proprie risorse umane e professionali. Come abbiamo visto, nel ventaglio di strategie aziendali, la questione di genere è pesantemente coinvolta, anche se spesso in modo implicito, derivato. Certi approcci aziendali generano forte esclusione delle donne, altri sembrano scommettere sul loro coinvolgimento e sulla loro crescita.

Quel che è evidente, è che questo può essere un buon punto di partenza: le esigenze di sostenibilità e sicurezza delle persone e i bisogni di innovazione e di investimento sulle risorse umane delle imprese. Trovare strade per sviluppare in questa direzione gli approcci culturali e i meccanismi operativi aziendali, tuttavia, richiede orientamenti condivisi e un lavoro sul campo, a partire dagli attori in gioco.

Il contributo dei sistemi di osservazione può essere importante: dimostra che soluzioni alternative esistono e che su tutto il ventaglio degli aspetti di gestione dell'organizzazione e delle risorse umane esistono alternative praticabili, più o meno capaci di coniugare le esigenze delle persone e delle imprese. Sono le visioni stereotipate che riducono la visuale, che attraverso risposte preconfezionate escludono sperimentazioni, ricerca di nuovi spazi e nuovi equilibri. Ma, in questa chiave, diventano anche un grave fardello per le imprese, una zavorra che impedisce di cogliere spazi nuovi per costruire competitività, innovazione, flessibilità funzionale, motivazione, fidelizzazione di lungo periodo. E' un modo per investire e tentare di trovare forme nuove per gestire l'instabilità e la contingenza, che facciano leva sul suo contrario, sulle visioni di lungo periodo. Gli investimenti, in tutti i campi, costano, ma, se azzeccati, rendono.

In questa prospettiva le soluzioni tecniche sono molteplici e vanno studiate come un abito su misura.

I servizi territoriali e trasversali, di supporto alle persone rispetto agli impegni familiari, o di supporto alle imprese, rispetto all'innovazione organizzativa o alla formazione professionale, potrebbero cercare di approfondire questa connessione con la parte più aperta e innovativa della cultura d'impresa, per sostenere le risposte capaci di sviluppare davvero nuove politiche di genere.

NOTE

¹ Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European economic and social Committee and the Committee of the Regions, on equality between women and man, 2005 (14.2.2005 – COM 2005 44 final)

² Indicators for the monitoring the Employment Guidelines. 2004-2005 compendium. (last update 15.4.2005). European Commission. Employment and Social Affairs DG.

³ Lea Battistoni (a cura di), I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari. In "Quaderni Spinn", n.4, 2004

⁴ Faremo riferimento ad alcuni lavori di Adriana Luciano:

Decifrare le differenze. Strumenti di analisi per nuove politiche di parità tra donne e uomini, Milano, Franco Angeli, 1996; Le differenti disuguaglianze, in "Speciale occupazione femminile", Spinn, n.4, 2002; Tornei.Uomini e donne in carriera, Milano, Franco Angeli, 1994

⁵ Paola Piva, Il lavoro sessuato. Donne e uomini nelle organizzazioni, Anabasi, Milano, 1994

⁶ Dario Ceccarelli (a cura di), Rapporto sul mercato del lavoro in Valle D'Aosta, 2002-2003, in Obiettivo Lavoro Trend, anno XII, anno 3, 2004

⁷ Dario Ceccarelli, La situazione del settore industriale in Valle d'Aosta: un aggiornamento al 2004.

⁸ Roberto Di Monaco, Disuguaglianze e politiche aziendali, in A.Luciano, R.Di Monaco, M.Olagnero, S.Pilutti, "Decifrare le differenze", Franco Angeli, Milano, 1996

⁹ Nella descrizione della segregazione orizzontale la ricerca assumeva i parametri proposti a livello internazionale, dove quando un genere supera il 60% di presenze si può parlare di segregazione e quando supera il 75% di ostilità per l'altro.

¹⁰ I.Dessanay, M.Filippa, S.Giordanino, F.Negro, E.Ribichini, C.Seia, G.Spoliti, Le differenze di genere nelle aziende: un problema aperto, 2003.

¹¹ Rapporto sull'attività svolta dai gruppi di lavoro della rete nazionale delle Consigliere di Parità, Roma, anno 2003

¹² Il problema si potrebbe porre, semmai, rispetto all'invio previsto per le R.S.U. aziendali, limitatamente al rischio eventuale di rendere nota la retribuzione individuale.

¹³ L'indice di segregazione è espresso nella forma FFM (Female Rappresentatio Rate, tasso di rappresentazione femminile), ovvero percentuale di donne nella categoria o nell'azienda, rispetto agli occupati totali. E' un indice molto utilizzato per formulare queste classificazioni, ad esempio in Instraw, Methods of measuring disparity between men and women, 1989.

¹⁴ Analisi realizzabile per lavoratori, per singole aziende, per territori e per settori economici; costruzione per genere di: mappa degli inquadramenti e delle retribuzioni contrattuali e di fatto, tipi di contratti e di orari, carriere ascendenti e discendenti, intermittenza sul lavoro, utilizzo degli istituti di sospensione del lavoro, protezione previdenziale. Analisi storica di evoluzione nel tempo. Costruzione di indici di discriminazione su tutte le dimensioni.

¹⁵ Analisi realizzabile per lavoratori, per singole aziende, per territori e per settori economici; costruzione per genere di flussi in ingresso e uscita nel lavoro per tipologie sociali, per figure professionali, per caratteristiche contrattuali. Analisi storica di evoluzione nel tempo. Costruzione di indici di discriminazione su tutte le dimensioni.

¹⁶ Analisi realizzabile per lavoratori, corsi, territori e aree di competenze; formazione realizzata e finanziata, figure professionali, competenze, connessione con l'innovazione organizzativa e la crescita professionale. Analisi storica di evoluzione nel tempo. Costruzione di indici di discriminazione su tutte le dimensioni.

ALLEGATI

TABELLA 4

2000 - 2001

OCCUPATI PER CAT. PROF. E LIVELLO DI INQUADRAMENTO - PROMOZIONI - ASSUNZIONI 2001										
CATEG. PROF.	LIVELLO	OCCUPATI al 31.12.01			PROMOZIONI			ASSUNZIONI		
		MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M
Dirigenti				0			0			0
				0			0			0
Quadri				0			0			0
				0			0			0
Impiegati				0			0			0
				0			0			0
				0			0			0
				0			0			0
				0			0			0
				0			0			0
Ca				0			0			0
				0			0			0
				0			0			0
Operai				0			0			0
				0			0			0
				0			0			0
				0			0			0
Totale		0	0	0			0			0
	Contratto	0	0	0			0			0

Tabella 5 Tabella 3 2002

TABELLA 5

2000 - 2001

OCCUPATI ALLE DIPENDENZE PER CATEGORIA PROFESSIONALE - TIPO DI CONTRATTO - CASSA INTEGRAZIONE al 31.12.2001															
	DIRIGENTI			QUADRI			IMPIEGATI			OPERAI			TOTALE		
	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M
Tempo indeterminato			0			0			0			0			0
- di cui PT			0			0			0			0			0
Tempo determinato			0			0			0			0			0
- di cui PT			0			0			0			0			0
Formazione lavoro			0			0			0			0			0
Apprendistato			0			0			0			0			0
Solidarietà			0			0			0			0			0
Altro (specificare)			0			0			0			0			0
Totale dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- di cui PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cig 0 ore			0			0			0			0			0
Cig non 0 ore			0			0			0			0			0
- di cui a rotazione			0			0			0			0			0
Dip. in aspettativa			0			0			0			0			0
- di cui in maternità			0			0			0			0			0

Tabella 6 Tabella 4 2002

TABELLA 6

2000 - 2001

ENTRATE ED USCITE, TRASFORMAZIONI DI CONTRATTI DI CATEGORIA 2001																
	DIRIGENTI			QUADRI			IMPIEGATI			OPERAI			TOTALE			Cont
	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M	
ENTRATE																
- da altra unità produttiva																
o dipendenza			0			0			0			0			0	0
- pass. da altra categ.			0			0			0			0			0	0
- nuova assunzione			0			0			0			0			0	0
USCITE																
- ad altra unità produttiva																
o dipend.			0			0			0			0			0	0
- pass. ad altra cat.			0			0			0			0			0	0
- cessazione rapp. lavoro			0			0			0			0			0	0
Esig. (invernal)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- pensionamenti			0			0			0			0			0	0
- dimissioni volontarie			0			0			0			0			0	0
- licenz. individuali			0			0			0			0			0	0
- licenz. collettivi			0			0			0			0			0	0
- prepensionamenti			0			0			0			0			0	0
- mobilità			0			0			0			0			0	0
- scadenza contratto			0			0			0			0			0	0
- morte, invalidità			0			0			0			0			0	0
TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI																
- da det. a indet.			0			0			0			0			0	0
- da FT a tempo pieno			0			0			0			0			0	0
- da tempo pieno a PT			0			0			0			0			0	0

Tabella 7 Tabella 5 2002

FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

FORMAZIONE	DIRIGENTI			QUADRI			IMPIEGATI			OPERAI			TOTALE			Controllo
	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M	
N. Partecipanti			0			0			0			0			0	0
N. Tot. Ore di formazione			0			0			0			0			0	0

Tabella 6 Tabella 6 2002

OCC. PER CAT. PROF., LIVELLO DI INQUADRAMENTO E MONTE RETRIBUTIVO

CAT. PROF.	LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO		
		F	M	MF
Quadri			0,00	
			0,00	
Impiegati			0,00	
			0,00	
Ca			0,00	
			0,00	
Operai			0,00	
			0,00	
Totale		0,00	0,00	0,00
Controllo		0,00		0,00
Dirigenti		MF	F	M
4° scaglione retributivo				
3° scaglione retributivo				
2° scaglione retributivo				
1° scaglione retributivo				

Tabella 7 2002

Quadro sintetico di valutazione dell'azienda

	2000	2001	Variazione 2000/2001
Indici di struttura			
Dimensione aziendale - Numero dipendenti	0	0	0
Dimensione del vertice aziendale - % dirigenti sul totale	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Dimensione del vertice aziendale - % dirigenti e quadri sul totale	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Grado di terziarizzazione - % dipendenti non manuali sul totale	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Grado di utilizzo orari brevi - % part time sul totale		#DIV/0!	
Indici di segregazione orizzontale			
Presenza femminile - % donne in azienda	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Presenza femminile - % donne tra gli impiegati	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Presenza femminile - % donne tra gli operai	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Presenza femminile - % donne tra part time		#DIV/0!	
Presenza femminile - % donne tra CIG		#DIV/0!	
Presenza femminile - % donne tra aspettative		#DIV/0!	
Presenza femminile - % donne tra ingressi in mobilità		#DIV/0!	
Presenza femminile - % donne tra licenziamenti collettivi		#DIV/0!	
Indici di segregazione verticale			
Presenza femminile - % donne tra i dirigenti	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Presenza femminile - % donne tra dirigenti/quadri	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Presenza femminile - % donne in formazione		#DIV/0!	
Presenza femminile - % ore donne in formazione		#DIV/0!	
Indice di dissimilarità sui livelli contrattuali		#DIV/0!	
Indici di equilibrio retributivo			
Indice di differenza retributiva		#DIV/0!	

Legge 10 aprile 1991, n. 125

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

G.U. 15 APRILE 1991, N. 88

Art. 1 - Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
 - a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2 - Attuazione di azioni positive, finanziamenti

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.
3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite

le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.
5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.
6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3 - Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4 - Azioni in giudizio

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.
2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro

sesto", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.
5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.
6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito al livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.
7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.
8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.
10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 5 - Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito,

presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

- a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
- f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
- b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
- c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6 - Compiti del Comitato

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché

da parte dei soggetti di cui all'art. 2;

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;

h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

Art. 7 - Collegio istruttorio e segreteria tecnica

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;

c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;

d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);

e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.

4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine la stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

Art. 8 - Consiglieri di parità

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative

a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9 - Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.
3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10 - Relazione al Parlamento

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

Art. 11 - Copertura finanziaria

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 e del Collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7.
2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".
3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

D.M. 17 luglio 1996 (1).

Indicazione alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile (2).

(1) *Publicato nella Gazz. Uff. 26 luglio 1996, n. 174.*

(2) *Il presente provvedimento è anche riportato, per coordinamento, in nota all'art. 2, D.M. 8 luglio 1991.*

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, concernente azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;
Visto l'art. 9 della legge medesima che prevede per le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti la redazione periodica di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile;
Visto, in particolare, il terzo comma del predetto articolo che demanda al Ministro del lavoro e della previdenza sociale di definire le indicazioni per la redazione del rapporto;
Visti i propri D.M. 8 luglio 1991 e D.M. 19 aprile 1994 con i quali sono stati fissati modalità e tempi di redazione, rispettivamente, del rapporto annuale relativo all'anno 1991 e del successivo rapporto biennale relativo agli anni 1992-1993;
Visto il proprio D.M. 28 novembre 1994 con il quale è stato differito il termine per la presentazione del rapporto relativo al biennio 1992-1993 al fine di modificare modalità e termini per la presentazione del suddetto rapporto e dei successivi rapporti biennali;
Ravvisata l'esigenza di provvedere all'emanazione del decreto recante modifiche alle modalità ed ai termini attualmente in vigore;

Decreta:

Articolo 1

1. Le aziende pubbliche e private, che occupano oltre cento dipendenti, sono tenute a redigere il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125, per il biennio 1992-1993 e per i bienni successivi, in conformità alle indicazioni definite nelle tabelle allegate, numerate da 1 a 8.
2. Il rapporto deve essere riferito al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

Articolo 2

1. Il rapporto relativo al biennio 1992-1993 deve essere trasmesso entro il 30 novembre 1996.
2. Il rapporto relativo al biennio 1994-1995 deve essere trasmesso entro il 30 aprile 1997.
3. Per i bienni successivi, i rapporti devono essere trasmessi entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Articolo 3

1. Restano validi i rapporti relativi al biennio 1992-1993 redatti secondo le modalità di cui al decreto ministeriale 8 luglio 1991 e trasmessi entro il 30 novembre 1994.

Tabella 1

Informazioni generali sull'azienda

1. Ragione Sociale dell'azienda _____

2. Sede legale dell'azienda _____

3. Codice fiscale _____

Occupazione Totale al 31/12/99: a

MF _____

di cui _____

F _____

Legenda: MF = maschi e femmine
F = femmine

5. Attività economica esercitata b = _____
(denominazione)

6. Contratti collettivi nazionali di lavoro c
- contratto applicato al maggior numero di lavoratori _____
- eventuali altri contratti applicati: _____
_____ (denominazione)

- a. L'anno da considerare è il secondo del biennio (ad esempio per il biennio 1994-95, il dato fa riferimento al 31 dicembre 1995, per il biennio 1996-1997 il dato fa riferimento al 31 dicembre 1997, etc.).
- b. Riportare l'attività prevalente dell'impresa utilizzando il nuovo codice di attività economica già indicato nella dichiarazione IVA e dei Redditi.
- c. Riportare i codici tratti dalla tabella allegata. In caso di CCNL non compreso, riportare la denominazione per esteso.

Tabella 2

Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale *

1. Localizzazione _____
(Comune) _____
(Provincia) _____

_____ (Regione) b

2. Numero totale delle unità produttive presenti nel comune _____

3. Occupati alle dipendenze per ciascuna unità produttiva al 31 dicembre 19... _____
(secondo anno del biennio) b

DIRIGENTI	QUADRI		IMPIEGATI c		OPERAI d		TOTALE
	MF	F	MF	F	MF	F	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F

U.P. 1 _____

U.P. 2 _____

U.P. 3 _____

U.P. 4 _____

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile.

- a. I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.
- b. Occupati alle dipendenze: vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi quindi i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa, le lavoratrici in maternità).
- Se l'impresa ha fatto ricorso al lavoro a domicilio, i lavoratori subordinati a domicilio non vanno inclusi nei dati della tavola.
- c. Includere tra gli impiegati le categorie speciali (o intermedi, o equiparati).
- d. Includere tra gli operai gli apprendisti.

Tabella 3

Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 19... (primo anno del biennio) e al 31 dicembre 19... (secondo anno del biennio)

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI b		OPERAI c		TOTALE	
(e APPR)		(e APPR)		(e CS)		(e APPR)			
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F

1. Occupati alle dipendenze a al 31 dicembre 19... (primo anno del biennio)
2. Entrate d
3. Uscite e
4. Occupati alle dipendenze f al 31 dicembre 19... (secondo anno del biennio)

Nota 1: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile.

a. I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

b. Occupati alle dipendenze: vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi quindi i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa, le lavoratrici in maternità).

Se l'impresa ha fatto ricorso al lavoro a domicilio, i lavoratori subordinati a domicilio non vanno inclusi nei dati della tavola.

Indicare qui il totale dei lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31 dicembre 19... (secondo anno del biennio):

F (no.) _____
MF (no.) _____

c. Includere tra gli impiegati le categorie speciali (o intermedi, o equiparati)

d. Includere tra gli operai gli apprendisti.

e. Entrate: includono le assunzioni; i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni; i passaggi da una categoria professionale all'altra (ad esempio, da «impiegati» a «quadri», da «operai» a «impiegati», etc.).

f. Uscite: includono le cessazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti ad altre unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni; i passaggi da una categoria professionale all'altra (v. sopra).

g. I dati riportati nell'ultima riga devono essere pari alla somma algebrica dei dati riportati nelle tre righe precedenti.

Tabella 4

Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 19... (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento; promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno per categoria professionale e livello di inquadramento.

CATEG. PROF.	LIVELLO a	OCCUPAZIONE b		PROMOZIONI d		ASSUNZ. e	
		MF	F	MF	F	MF	F
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]
Dirigenti	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Quadri	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Impieg.	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
C.S.	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Operai (incl. Apprend.)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
TOTALE c	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile.

a. Specificare nella colonna [2], per le categorie considerate dal proprio CCNL, i codici di livello previsti dal CCNL applicato. Per ciascuna categoria professionale considerare i livelli partendo da quello più elevato.

(continua pagina successiva)

- b. Specificare nelle colonne [3] e [4] il numero di lavoratori (MF) e lavoratrici (F) appartenenti ai corrispondenti livelli, così come risulta al 31 dicembre 19... (secondo anno del biennio). Sono esclusi i lavoratori dipendenti a domicilio.
- c. Il totale degli occupati alle dipendenze deve coincidere con quanto riportato nella tabella 3 (riga 4).
- d. Con «promozioni» si intendono i passaggi di livello. Indicare il numero totale dei passaggi di livello verso l'alto registrati nel corso dell'anno, qualsiasi sia la motivazione della promozione (anzianità, merito, etc.). Ad esempio, se 10 lavoratori sono passati dal livello A al livello B, 15 dal livello B al livello C, e 2 dal livello A al livello C, in corrispondenza della riga di livello «B» scrivere 10, e in corrispondenza della riga di livello «C» scrivere 17.
- e. Indicare il numero totale di assunzioni per livello, includendo anche i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

Tabella 5

Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 19... (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (e CS)		OPERAI (e App.)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Contratto a tempo indeterminato - di cui a PT										
Contratto a tempo determinato a - di cui a PT										
Contratto di Formazione-Lavoro										
Contratto di Apprendistato										
Contratto di Scolarietà										
Altro (specificare)										
TOTALE dipendenti b e - di cui a PT										
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore										
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore - di cui a rotazione										
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA d - di cui in maternità										

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile.

Legenda: PT = tempo parziale

- a. Includervi i contratti stagionali
- b. Le modalità di occupazione sono esclusive; ovvero, la somma di ciascuna colonna deve coincidere con il dato riportato nella riga «TOTALE dipendenti».
- c. Il totale riportato in questa riga deve coincidere con il totale riportato nella Tabella 2 (riga 4).
- d. Vanno inclusi tutti i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, servizio di leva, maternità, altro).

Tabella 6

Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno 19... (secondo anno del biennio) per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (r. CS)		OPERAI (r. App.)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
ENTRATE:										
- da altra unità produttiva o dipendenza a										
- passaggio da altra categoria b										
- nuova assunzione										
USCITE:										
- ad altra unità produttiva o dipendenza a										
- passaggio ad altra categoria b										
- cessazione rapporto di lavoro c										
di cui:										
- pensionamenti										
- dimissioni volontarie										
- licenziamenti individuali										
- licenziamenti collettivi										
- prepensionamenti										
- mobilità										
- scadenza contratto d										
- morte, invalidità										
TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI										
- da tempo determinato a tempo indeterminato e										
- da PT a tempo pieno										
- da tempo pieno a PT										

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile

a. Includere i trasferimenti da unità produttiva o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

b. Si deve intendere nel senso di mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio, da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati).

c. Includere i trasferimenti ad unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

d. Il dato riportato per le cessazioni deve essere uguale alla somma delle voci specificare in «di cui».

e. Includere tutti i casi di cessazione del rapporto lavorativo per scadenza dei termini previsti (contratto a tempo determinato, di Formazione-Lavoro, di apprendistato).

f. Indicare il numero totale dei casi in cui il contratto è stato trasformato da tempo determinato (c. a termine, CFL, di apprendistato) a tempo indeterminato.

Tabella 7

Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 19... (secondo del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (r. CS)		OPERAI (r. App.)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
FORMAZIONE a										
- no. partecipanti b										
- no. totale ore di formazione c										

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile.

a. Con la formazione si intende l'attività di formazione svolta attraverso corsi teorici e/o pratici istituiti per il personale dipendente. L'affiancamento non deve quindi essere conteggiato come attività di formazione, così come le ore di lavoro dei giovani assunti con CFL.

b. Indicare il numero complessivo di dipendenti, per ciascuna categoria, coinvolti in attività di formazione nel corso dell'anno considerato. Se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato a più corsi di formazione, considerare come più partecipanti. Ad esempio per la partecipazione della stessa persona, nel corso dell'anno, a due corsi conteggiare 2.

c. Indicare il numero complessivo di ore di formazione effettuate, per ciascuna categoria, nel corso dell'anno considerato.

7) Si procede analogamente per calcolare i successivi scaglioni.

ESEMPIO

Line 40.000.000 - * * * * * * * * * *
 Line 20.000.000 - * * * * * * * * * *

Line 20.000.000 * * * * * * * * * *

Line 20.000.000 : 4 = Line 5.000.000 * * * * * * * * * *

Quarto scaglione: 35.000.000 - 40.000.000

Terzo scaglione: 30.000.000 - 35.000.000

Secondo scaglione: 25.000.000 - 30.000.000

Primo scaglione: 20.000.000 - 25.000.000

Le cifre utilizzate per il calcolo degli scaglioni, per ragioni di tutela della riservatezza, possono anche non essere indicate nella presentazione finale della tabella

Codici dei principali contratti

INDUSTRIA

01	Esplorazione Minerale: Idrocarburi
02	Esplorazione Minerale: Solidi
03	Alimentari escluso industria Ortofrutta
04	Ortofrutta e margarina
05	Tabacco
06	Tessili
07	Confezioni in serie
08	Pelli e cuoi
09	Conciarie
10	Calzature
11	Legno
12	Carta e Cartoleria
13	Giornalisti
14	Editoria Generali
15	Grafiche
16	Perigrafie
17	Chimiche
18	Gomme e Plastiche
19	Vetro
20	Ceramica
21	Lavori e manufatti in cemento
22	Cemento, Calce e Gesso
23	Lapidei
24	Metalmeccanica
25	Energia Elettrica
26	Gas
27	Acqua (A.C. Municipalizzate)

(continua a fianco)

ATTIVITÀ TERZIARIE

28	Commercio
29	Alberghi
30	Publici Servizi
TRANSPORTI E COMUNICAZIONI	
31	Ferrovie dello Stato
32	Ferrovie in Concessione
33	Autofinanziamento
34	Trasporti Municipalizzati
35	Trasporti aerei su strada
36	Trasporti Marittimi
37	Trasporti Aerei
38	Azienda di Stato servizi telefonici
39	Poste e Telegrammi di Stato
40	Telefoni in concessione
CREDITI E ASSICURAZIONI	
41	Credito
42	Assicurazioni
ALTRI CONTRATTI	
43	Altro tipo di contratto

**INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE
DEL RAPPORTO
SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE
NELLE AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE
CON OLTRE 100 DIPENDENTI**



**Ministero del Lavoro
Collegio Istruttorio
del Comitato nazionale di parità e pari opportunità
Roma, 30 aprile 2000**

Si ringrazia per la preziosa collaborazione l'avv. Marina Capponi, Consigliera Regionale di Parità per la Toscana e la dott.ssa Valeria Bellomia, della Segreteria Tecnica del Comitato Nazionale Parità

L'articolo 9 della legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" prescrive che le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti siano tenute a redigere periodicamente un rapporto riguardante la situazione del personale maschile e femminile " in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di "altri fenomeni di mobilità", dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Lo scopo della disposizione consiste nel potenziamento del sistema di informazione secondo distinzioni di genere dei rapporti di lavoro al fine di consentire il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali in funzione di sostegno alla elaborazione di azioni positive.

Una corretta redazione del rapporto è essenziale per rendere visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sottoinquadramento del lavoro femminile oppure evidenziare le ragioni di minori opportunità di carriera, di trattamento retributivo inferiore o ancora di diversa condizione nei processi di crisi.

Le presenti indicazioni vogliono essere sia di aiuto alle aziende nella compilazione del rapporto sia di incentivo alla diffusione dei dati raccolti ed alla loro comprensione, perché le finalità della legge 125/91 siano pienamente conseguite.

CHI SONO I SOGGETTI OBBLIGATI ALLA COMPILAZIONE DEL RAPPORTO ?

- Le aziende private con oltre 100 dipendenti
- Le aziende pubbliche:
 - imprese a partecipazione statale
 - aziende autonome dello Stato
 - aziende regionali e degli enti locali
 - Aziende Sanitarie Locali
 - enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali
 - enti pubblici economici



per la determinazione della dimensione numerica dell'azienda, l'anno da considerare è il secondo del biennio (ad esempio, per il biennio 1998/99, il dato fa riferimento al 31.12.1999e così via).

N.B.: Le società di fornitura di lavoro temporaneo devono compilare il Rapporto alle condizioni previste.

A CHI DEVE ESSERE INVIATO IL RAPPORTO ?

- alla Consigliera regionale di parità presso la Direzione Regionale del Lavoro
 -  - sia della regione ove è ubicata la sede legale
 - sia della regione ove insistono le unità produttive con oltre 100 dipendenti
- alle rappresentanze sindacali aziendali (o unitarie)



La circolare ministeriale n.48 del 6.4.92 prevede che l'obbligo sia assolto solo con l'invio del rapporto alle O.D.S.S. presso le rappresentanze aziendali e non presso le loro sedi centrali.

Non sono obbligati a compilare il rapporto, ma lo possono redigere spontaneamente, in collaborazione con i Comitati Pari Opportunità di Ente:

- gli enti pubblici non economici
- gli enti locali (Regioni, Province, Comuni e le Comunità montane).

Un monitoraggio della situazione del personale secondo criteri di genere facilita la progettazione di Azioni positive nella Pubblica amministrazione, previste dall'art. 2 ult. Comma della legge 125/91.

IL MODULO ED I TERMINI DI TRASMISSIONE

Il facsimile di rapporto è allegato al Decreto del Ministero del Lavoro del 17.7.1996 (pubblicato sulla Gazz.Uff. n. 174 del 26.7.1996) ed è composto da 8 tabelle.

Dove trovarlo?

- presso le Consigliere Regionali di Parità;
- su Internet: nei siti delle Direzioni regionali del lavoro e del Ministero del Lavoro
- in allegato alla presente guida.

Il rapporto deve essere trasmesso entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Può essere compilato su modulo cartaceo e/o su supporto magnetico (floppy disk) e trasmesso ai soggetti destinatari presso la loro sede legale mediante consegna all'ufficio protocollo o attraverso il servizio postale (racc. a.r.).

Le tabelle del modulo

Secondo quanto previsto dall'art. 1, co. 2 del Decreto, i dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

E', pertanto, opportuno che ciascuna tabella venga compilata attenendosi a tali modalità.

Tabella 1

Informazioni generali sull'azienda

L'azienda deve essere identificata mediante ragione sociale, sede legale e numero di codice fiscale.

Per "attività economica esercitata" si intende l'attività prevalente, che va indicata utilizzando il codice di attività economica utilizzato nelle dichiarazioni IVA e dei redditi.

I contratti collettivi nazionali di lavoro: deve essere indicato il contratto applicato al maggior numero dei lavoratori e gli eventuali altri contratti applicati, indicandone il codice tratto dalla tabella allegata al modello (pag. 18). Se il contratto non appare compreso nella tabella, occorre riportare la denominazione per esteso.

Tabella 2

Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

Per "occupati alle dipendenze" vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi i lavoratori sospesi per Cassa Integrazione, in aspettativa, in congedo parentale o formativo. Sono esclusi da tale tabella i lavoratori a domicilio il cui numero, distinto per genere deve essere indicato nel punto b della successiva tabella n. 3 nel totale che risulta dal registro dell'impresa al 31.12 del secondo biennio).

Le categorie "speciali" (intermedi o equiparati) vanno incluse nel novero degli impiegati, mentre gli apprendisti vanno computati tra gli operai.

E' opportuno che anche i soci lavoratori vengano considerati come "occupati alle dipendenze" ai fini dell'art.9, L.125/91, qualsiasi sia la tipologia di rapporto di lavoro intrattenuto con la cooperativa



Tabella 3

Numero degli occupati per ogni singola unità produttiva superiore a 100 dipendenti distinti per qualifiche e genere e calcolati al 31.12. di ciascun biennio.

Indicazione delle entrate e delle uscite:

Per "Entrate" si intendono assunzioni, trasferimenti da una unità produttiva o dipendenza della stessa impresa localizzate in altri comuni, i passai da una categoria professionale all'altra (ad esempio, da impiegati a quadri, da operai ad impiegati ecc.). Per "Uscite" si intendono le cessazioni del rapporto di lavoro trasferimenti a altra unità o dipendenza della medesima impresa localizzate in altri comuni, i passaggi da una categoria professionale ad un'altra. Il dato n. 4 (occupati alle dipendenze alla fine del secondo biennio) deve essere pari alla somma algebrica dei dati relativi agli occupati alla fine del primo anno del biennio, al dato "entrate" ed a quello "uscite".

Tabella 4

Livelli di inquadramento

Questa tabella richiede l'indicazione dei dati relativi agli occupati ed alle occupate alle dipendenze alla fine del secondo biennio, distinti per categoria professionale e per livelli contrattuali (partendo dal più elevato): di questi lavoratori e lavoratrici devono essere indicate le promozioni e le assunzioni.

Con "promozioni" si intendono i passaggi di livello verso l'alto, a prescindere dalla motivazione della promozione (anzianità, merito o altro). Ad esempio, se 10 lavoratori o lavoratrici sono passati dal livello A al livello B, 15 dal livello B al livello C e 2 dal livello A al C, in corrispondenza alla riga di livello B scrivere 10, indicando quanti di questi sono donne, e in corrispondenza della riga di livello C scrivere 17.

Per assunzioni si intendono anche i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

Sono esclusi da questo monitoraggio i lavoratori a domicilio.

Il totale degli occupati alle dipendenze deve coincidere con quanto riportato nella tabella 3 precedente (riga4).

Tabella 5

Occupati alle dipendenze alla fine del secondo anno del biennio per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione e aspettativa.

Tra i dipendenti in aspettativa vanno inclusi tutti i lavoratori e le lavoratrici con diritto alla conservazione del posto di lavoro (maternità, malattia, infortunio, servizio di leva, congedo parentale o per motivi familiari, congedo formativo, etc.).

Sotto la voce "altro (specificare)" sarebbe opportuno inserire (anche) i soci lavoratori delle cooperative.

Tabella 6

Entrate e uscite, trasformazione dei contratti registrate nel secondo anno del biennio distinti per categoria.

Si devono considerare "entrate" le nuove assunzioni, i passaggi da altra categoria, i trasferimenti da altra unità produttiva o dipendenza localizzata in altri comuni e con "Uscite" i trasferimenti ad altra unità produttiva, le cessazioni del rapporto di lavoro (pensionamenti, dimissioni volontarie, licenziamenti individuali e collettivi, prepensionamenti, mobilità, scadenza contratto a termine, di FL, di apprendistato, morte o invalidità).

La trasformazione dei contratti ricomprende la conversione da tempo determinato (a termine, CFL, di apprendistato) a tempo indeterminato nonché da tempo parziale al tempo pieno e viceversa.

Tabella 7

La formazione del personale svolta nel secondo anno del biennio suddivisa per categoria professionale.

Con formazione si indica l'attività formativa svolta attraverso corsi teorici e pratici istituiti per il personale dipendente.

Il numero dei partecipanti coinvolti in attività di formazione va indicato complessivamente per ciascuna categoria nel corso dell'anno considerato.

Se un lavoratore nel corso di tale periodo ha partecipato a più corsi di formazione, deve essere considerato come più partecipanti, ad esempio, se la stessa persona partecipa a due corsi, conteggiare 2.

Il numero complessivo di ore di formazione effettuato va indicato per ogni categoria nel corso dell'anno considerato.

Tabella 8

Retribuzione annua (secondo anno del biennio) per livello e categoria professionale, corrispondente ai dati del libro paga

In questa tabella deve essere indicata la retribuzione annua (secondo anno del biennio) per livelli e categorie professionali, corrispondente ai dati del libro paga. Il dato da indicare è il "monte retributivo lordo annuo" di lavoratori e lavoratrici, comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente): minimo tabellare, ex contingenza maturata, eventuali indennità di funzione, aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi), superminimi collettivi, superminimi individuali, incentivi individuali, premi di produzione e produttività straordinari, altre voci retributive ad esempio 3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda, in caso di malattia, maternità e paternità, indennità di mensa, indennità di turnazione, premio di presenza, altre indennità ed indennità ad personam).

Non devono invece essere conteggiati gli importi anticipati dal datore di lavoro per conto degli enti di previdenza e assistenza a titolo di indennità di malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG.

Gli importi devono essere specificati come somma totale delle voci erogate nell'anno (in migliaia di lire) per l'insieme dei dipendenti dello stesso livello, e non come "importi medi".

I dirigenti vengono raggruppati secondo quattro scaglioni retributivi, secondo le istruzioni illustrate analiticamente al punto c della nota alla tabella 8. Le cifre utilizzate per il calcolo degli scaglioni per ragioni di tutela della riservatezza possono essere omesse nella presentazione finale della tabella.

Lo stesso criterio può essere utilizzato anche nella indicazione del monte retributivo di categorie di lavoratori diverse dai dirigenti, qualora il numero dei soggetti appartenenti ad esse sia inferiore a tre. Questo accorgimento consente di rispettare la "privacy" dei dipendenti, che vedrebbero altrimenti reso pubblico un dato personale.



In caso di mancata trasmissione del rapporto nei termini di legge, la Consigliera di parità competente per territorio e/o le RSA segnalano l'inadempimento al Servizio Ispettivo presso le Direzioni Regionali del Lavoro, il quale invia all'azienda una diffida ad adempiere entro 60 giorni dalla ricezione.

In caso di inottemperanza alla diffida, detto Servizio applica una sanzione amministrativa di natura pecuniaria di importo da € 200.000 a € 1.000.000 (art. 11 del D.P.R. n. 520/55, modificato da D.L. n. 758/94).

Nei casi più gravi (quando ad esempio l'azienda è recidiva, cioè non ottempera per più anni consecutivi nonostante le diffide o trasmette informazioni non veritiere), il Servizio Ispettivo può disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti.

INDICE

INTRODUZIONE.....	3
Capitolo 1	
LA QUESTIONE DI GENERE E LE TENDENZE IN ITALIA E IN EUROPA.....	5
1.1 Le differenze persistenti e gli obiettivi dell'Unione Europea.....	5
1.2 L'Italia: un paese con molta strada da fare.....	6
1.3 Problemi in movimento, ripensare le politiche	9
1.4 La Valle d'Aosta	10
Capitolo 2	
L'IMPATTO DELLE POLITICHE AZIENDALI E CONTRATTUALI: IL CASO DEL PIEMONTE	19
2.1 Tra le aziende, le maggiori differenze: le politiche aziendali contano.....	19
2.2 Contrattazione: una pratica spesso formale sulle questioni di genere	22
2.3 Esperienze di donne: mille sentieri, ostacoli ricorrenti	23
Capitolo 3	
L'ARTICOLO 9 DELLA LEGGE 125/91: I DATI DELLE AZIENDE IN VALLE D'AOSTA.....	25
3.1 le aziende che hanno risposto e i problemi di compilazione.....	25
3.2 Il sistema di indicatori e le schede aziendali: strategie per l'utilizzo dei dati	27
3.3 la segregazione orizzontale .	31
3.4 la segregazione verticale	43
3.5 i differenziali retributivi.....	56
3.6 la questione della conciliazione	62
3.7 le differenze aziendali nelle fasi di cambiamento	66
Capitolo 4	
LAVORARE SUL FUTURO: I SISTEMI DI OSSERVAZIONE E LE POLITICHE PER L'INNOVAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	71
ALLEGATI.....	75



Regione Autonoma Valle d'Aosta
Région Autonome Vallée d'Aoste

Assessorato Attività produttive
e Politiche del Lavoro
Dipartimento delle Politiche per l'Impiego
Ufficio della Consigliera di Parità
Via Garin, 1 – 11100 Aosta

Assessorat des Activités Productives
et des Politiques du Travail
Département des Politiques pour l'Emploi
Bureau de la Conseillère Chargée
de l'égalité des chances
1, rue Garin – 11100 Aoste

