

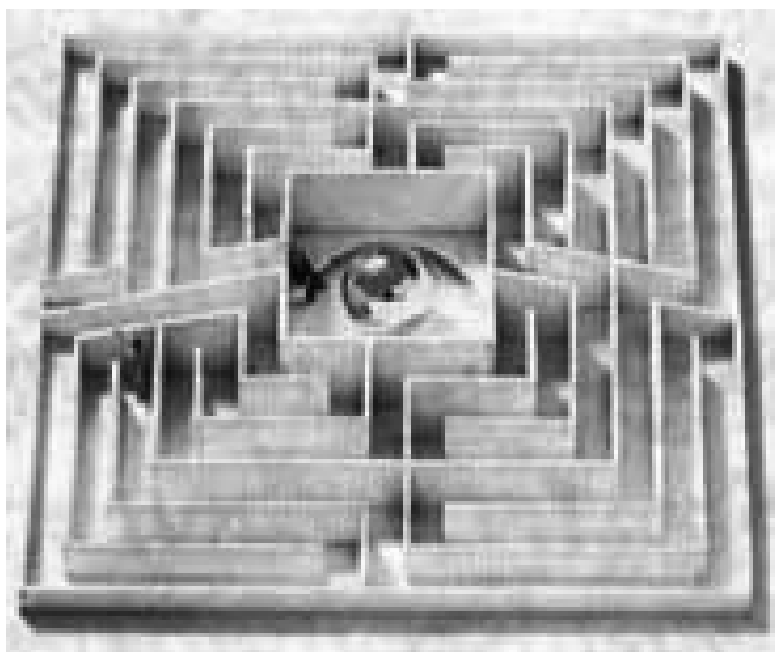


PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO - AGENZIA DEL LAVORO



# Osservatorio

## del mercato del lavoro



### **Donne e lavoro in provincia di Trento**

**Il quadro generale e i risultati dell'indagine attivata  
ai sensi della L. 125/91 per il biennio 2000/2001**

# Osservatorio

## del mercato del lavoro

bollettino di documentazione sulle politiche del lavoro. Provincia Autonoma di Trento.  
Autorizzazione del Tribunale di Trento n. 766 (L.p. 19/83) del 18.05.1992

Direttore responsabile: Alberto Faustini

---

*Comitato tecnico scientifico dell'Osservatorio presieduto da Pietro Antonio Varesi:*

*Antonio Maria Chiesi  
Gino Faustini  
Giovanni Geroldi  
Domenico Valcavi  
Paola Villa*

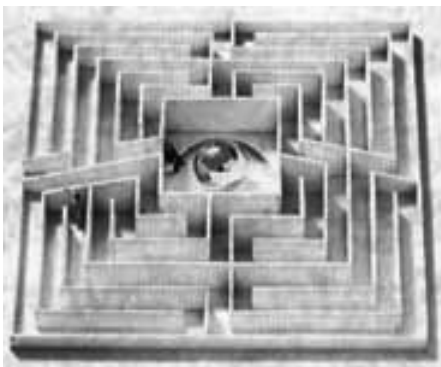
*Gruppo di lavoro dell'Osservatorio:*

*Giuliana Cabassi  
Stella Chini  
Claudia Covi  
Alessia Degasperi  
Graziella Fontanari  
Valentina Matarazzo  
Alessandra Mutinelli  
Corrado Rattin  
Isabella Speziali  
Stefano Zeppa*

---

Si autorizza la riproduzione, parziale o totale, del presente volume con il vincolo della corretta citazione della fonte

In copertina: John Willenbecher  
Disegno di un labirinto, 1989  
Foto: Joanne Coyne, New York



## **OSSERVATORIO**

### **del mercato del lavoro**

bollettino di documentazione sulle politiche  
del lavoro a cura dell'Agenzia del Lavoro.

Provincia Autonoma di Trento (L.p. 19/83)

# **Donne e lavoro in provincia di Trento**

## **Il quadro generale e i risultati dell'indagine attivata ai sensi della L. 125/91 per il biennio 2000/2001**

**Trento, settembre 2004**

Il Bollettino è stato redatto dal gruppo di lavoro dell'Osservatorio coordinato da Isabella Speciali

Il capitolo *Donne e lavoro in provincia di Trento* è stato curato da Valentina Matarazzo (paragrafo 1) e da Stefano Zeppa (paragrafo 2).

Il capitolo *L'occupazione femminile nei rapporti delle aziende con almeno 100 dipendenti in provincia di Trento* è stato curato da Valentina Matarazzo (paragrafi 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.1 e 2.2) e da Corrado Rattin (paragrafi 1.5 e 2.3).

Supporto informatico: Stella Chini, Claudia Covi, Graziella Fontanari  
Lavoro dattilografico ed impaginazione grafica: Alessandra Mutinelli

## INDICE

Introduzione	pag.	5
--------------	------	---

### DONNE E LAVORO IN PROVINCIA DI TRENTO

<b>1. Il profilo evolutivo della presenza femminile nel mercato del lavoro locale</b>	pag.	7
1.1 Le trasformazioni della partecipazione femminile negli ultimi vent'anni	pag.	7
1.2 I principali cambiamenti sul versante dell'occupazione	pag.	12
1.3 La condizione delle donne nel mercato del lavoro all'inizio degli anni 2000	pag.	19
<b>2. Segregazione occupazionale femminile in provincia di Trento</b>	pag.	20
2.1 Introduzione	pag.	20
2.2 Indicatori di contesto	pag.	23
2.3 Indicatori di discriminazione	pag.	26
2.4 Segregazione occupazionale per settori di attività	pag.	30
2.5 Segregazione occupazionale per ramo di attività economica	pag.	31
2.6 Segregazione occupazionale per qualifica professionale	pag.	33

### L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEI RAPPORTI DELLE AZIENDE CON ALMENO 100 DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO

<b>1. I risultati dell'indagine attivata dalla legge 125/91: l'occupazione nelle imprese provinciali con più di 100 dipendenti nel biennio 2000/2001</b>	pag.	37
1.1 Alcune annotazioni introduttive	pag.	37
1.2 La segregazione orizzontale	pag.	39
1.3 La segregazione verticale	pag.	41
1.4 Le dinamiche registrate all'interno delle aziende con più di cento dipendenti	pag.	44
1.5 L'analisi delle posizioni professionali per livello contrattuale	pag.	55
<b>2. L'occupazione nelle imprese provinciali con più di 100 dipendenti: un approfondimento di analisi longitudinale dal 1994/1995 al 2000/2001</b>	pag.	72
2.1 L'evoluzione sul versante della segregazione orizzontale	pag.	72
2.2 L'evoluzione sul versante della segregazione verticale	pag.	76
2.3 L'analisi per contratto	pag.	83

<b>Appendice statistica</b>	pag.	95
-----------------------------	------	----

<b>Bibliografia</b>	pag.	123
---------------------	------	-----



## Introduzione

L'importanza sempre maggiore dell'occupazione femminile induce ad un costante monitoraggio del fenomeno ed a specifici approfondimenti sulle questioni più rilevanti. Ed è proprio alla luce di queste considerazioni che negli ultimi anni l'Osservatorio del Mercato del Lavoro è ritornato più volte sul tema; ora l'occasione è data dall'appuntamento relativo all'indagine che coinvolge, ogni due anni, le aziende con più di cento dipendenti al fine di fare il punto sul rapporto tra occupazione maschile e femminile all'interno delle aziende stesse (art. 9 legge 10/04/1991, n. 125).

Nell'intento di dare il giusto inquadramento ai risultati dell'indagine che qui presenta l'aggiornamento al biennio 2000/2001, è stata predisposta una parte introduttiva di carattere generale che fornisce i dati occupazionali relativi al complesso della manodopera femminile nel periodo. Ne consegue che il contenuto del presente bollettino si articola in due parti.

Nella prima vengono presentati il profilo evolutivo della presenza femminile nel mercato del lavoro locale, con una particolare attenzione alle trasformazioni e ai cambiamenti avvenuti negli ultimi vent'anni, nonché un ragionamento sulle condizioni complessive della segregazione occupazionale a carico della componente femminile, colta in chiave comparativa e temporale.

In questo ampio arco di tempo vi sono stati rilevanti cambiamenti nel mercato del lavoro femminile: l'orientamento partecipativo delle donne si è notevolmente accresciuto, tanto che tra il 1981 e il 2001 le forze di lavoro femminili sono aumentate di oltre 25.000 unità; in maniera altrettanto significativa è aumentata l'occupazione femminile che sul totale pesa ormai per il 40%. Si è significativamente modificata altresì la disponibilità delle donne a mantenere lungo l'intero arco della vita l'occupazione conseguita: le donne tra i 30 e i 45 anni lavorano oggi molto di più delle donne che si trovavano in quella fascia d'età vent'anni prima e il loro tasso di occupazione, che non raggiungeva allora il 40%, alle verifiche più recenti si attesta attorno al 70%.

Il possesso di un bagaglio formativo medio-elevato - la laurea o almeno il diploma di scuola superiore - ha chiaramente favorito queste scelte rispetto al lavoro: tra le laureate ben tre donne su quattro lavorano mentre tra coloro che possiedono un livello di qualificazione basso la proporzione lavoro/non lavoro risulta di uno a tre.

L'esigenza espressa dalla gran parte delle donne di conciliare gli impegni familiari con la dimensione lavorativa, resta peraltro pressoché immutata e il carico familiare continua a schiacciare verso il basso i tassi di attività e di occupazione, tanto che per corrispondere all'obiettivo dell'innalzamento dei tassi di occupazione femminili, da più parti si richiama la necessità di potenziare ulteriormente l'offerta di servizi di cura come pure quella di forme di lavoro flessibili, con particolare attinenza alla creazione di ulteriori opportunità di lavoro con contratto part-time.

La concentrazione dell'occupazione femminile in determinati settori o rami di attività, e in alcune qualifiche professionali piuttosto che in altre, trova conferma anche in occasione di questo aggiornamento dei dati. Con un tasso di femminilizzazione superiore al 50% (il tasso è costruito rapportando il numero di donne occupate nel singolo ramo d'attività sul totale dell'occupazione dello

stesso), l'occupazione femminile rilevata nel 2002 prevale su quella maschile nel terziario, mentre in agricoltura e nell'industria si attesta rispettivamente al 22,5% e al 16,1%. A livello più disaggregato le donne rappresentano addirittura il 72,4% e il 71,1% dell'occupazione nell'istruzione e nella sanità. Va segnalato inoltre che la distribuzione per qualifica professionale dell'occupazione rileva ancora uno spaccato femminile lontano dalle posizioni di vertice e di maggior prestigio.

Nel medio periodo possono però essere registrati segnali confortanti: tra i direttivi e gli impiegati di concetto il tasso di femminilizzazione si attesta al 41,3% e risulta in crescita di oltre quattordici punti percentuali rispetto al 1993; tra le qualifiche dirigenziali il tasso di femminilizzazione è ancora molto basso, 17,5%, ma rispetto alla situazione di dieci anni fa i segnali di recupero sono più che evidenti essendo allora la percentuale di donne occupate con questa qualifica pari appena al 10% del totale.

Come si è detto, la seconda parte del presente bollettino è dedicata al contributo di informazioni che deriva dalla più recente indagine attivata ai sensi della L. 125/91 relativamente alle caratteristiche dell'occupazione femminile nelle sole grandi aziende del Trentino.

Degli esiti delle precedenti indagini attivate fin dall'inizio degli anni novanta, si è già dato conto negli anni passati. Seppur limitatamente all'esiguo numero di aziende che risultano presenti in tutte le rilevazioni fin qui realizzate - solo 31 - quest'anno però viene fornito per la prima volta un approfondimento di analisi longitudinale che permette riflessioni di medio periodo sull'evoluzione aziendale di organici e carriere.

Le indicazioni che in termini di segregazione orizzontale e verticale emergono dalla lettura dei 127 rapporti inviati dalle aziende per il biennio 2000/2001- e che rappresentano di più di un quinto degli occupati totali in provincia di Trento - risultano sostanzialmente in linea con quanto rilevato per il complesso delle posizioni occupazionali maschi/femmine in Trentino.

Nel settore industriale la componente femminile non ottiene una parità di rappresentazione a livello numerico rispetto ai maschi e, viceversa, le donne risultano prevalere nelle attività del terziario. Guardando alla segregazione verticale si ha poi conferma che questa componente sconta ancora un deficit di presenze a livello direttivo/dirigenziale e questo anche nelle aziende del terziario, con la sola parziale eccezione del comparto pubblico.

Per quanto emergano segnali di miglioramento resta pertanto evidente la necessità di continuare a prestare attenzione all'evoluzione del fenomeno e di predisporre interventi di politica attiva del lavoro volti a rimuovere gli ostacoli ad un'effettiva parità di condizioni.

E' questo un obiettivo richiamato con forza anche nell'atto di indirizzo recentemente approvato dalla Giunta Provinciale, che fissa le Linee guida per la riforma della politica provinciale del lavoro.

prof. Pietro Antonio Varesi  
Presidente dell'Agenzia del Lavoro

dott.ssa Marta Dalmaso  
Assessore alle politiche sociali



## **DONNE E LAVORO IN PROVINCIA DI TRENTO**

### **1. IL PROFILO EVOLUTIVO DELLA PRESENZA FEMMINILE NEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE<sup>1</sup>**

#### **1.1 Le trasformazioni della partecipazione femminile negli ultimi vent'anni**

All'inizio degli anni 2000 ci troviamo ancora a dover condividere l'affermazione secondo cui l'ingresso nel mercato del lavoro è un'esperienza che accomuna la quasi totalità degli uomini, ma solo una parte delle donne.

Nel biennio 2000-2001<sup>2</sup> poco più di cinque donne su dieci in Trentino lavorano o sono disponibili ad un lavoro retribuito. E ciò, nonostante la forte crescita dei livelli partecipativi delle donne avvenuta nell'arco di questi anni.

E in effetti la crescita della partecipazione in provincia di Trento tra il 1981 e il 2001 è evidente innanzitutto in termini assoluti se si pensa che in questo arco temporale si sono rese disponibili per un lavoro oltre 25.000 donne in più rispetto a quelle rilevate nel 1981 e che questa crescita non trova precisa corrispondenza in una pari espansione della popolazione di riferimento.

---

<sup>1</sup> Estratto dall'articolo *Le donne e il lavoro: un'analisi di lungo periodo riferita al Trentino*, curato da Valentina Matarazzo, XVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, Osservatorio del mercato del lavoro, maggio 2003

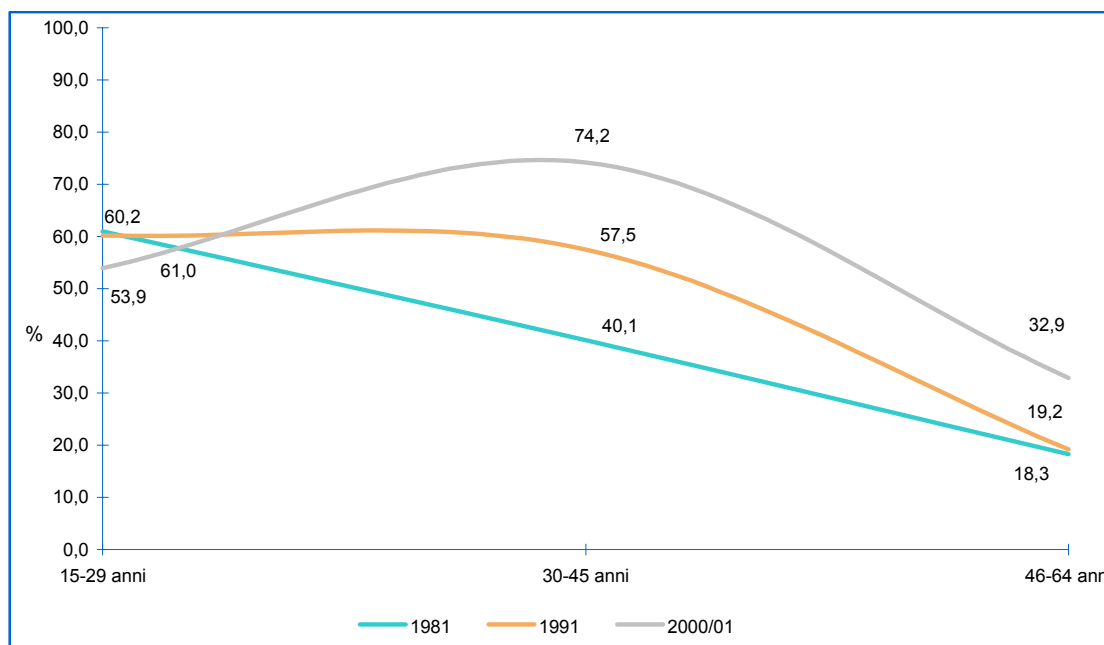
<sup>2</sup> I dati si riferiscono alla media delle rilevazioni trimestrali sulle forze di lavoro dell'ISTAT calcolata sul biennio 2000-2001, e, relativamente ai tassi di attività di occupazione, si avverte che essi sono costruiti rapportando forze di lavoro, occupati e popolazione con età compresa tra i 15 e 64 anni.

I tassi di partecipazione (calcolati con riferimento alla classe di età attiva fino a 64 anni di età sia per le forze di lavoro che per la popolazione) sintetizzano efficacemente questo nuovo atteggiamento femminile nei confronti dell'occupazione: se nel 1981 il tasso di attività delle donne sfiorava il 40%, nel biennio 2000-2001 arriva a superare il 50%. Rimangono peraltro delle differenze significative in termini di livello di partecipazione rispetto alla componente maschile, tenuto conto che quest'ultima si attesta su tassi di attività ben superiori (76%).

Ma le differenze nel livello complessivo dei tassi, dipendono in buona misura anche dagli atteggiamenti con cui i due gruppi si confrontano con il mercato. E' infatti assodato che le donne si sono sempre accostate al lavoro con priorità diverse rispetto ai maschi, esprimendo un desiderio di lavorare molto influenzato dalla propria fase del ciclo di vita e dai compiti riproduttivi e di accudimento che ne potevano conseguire.

Come si può vedere dal Graf. 1 a tutt'oggi permane la validità di questo modello ad L rovesciata, che riflette l'uscita prematura della forza lavoro femminile dal mercato del lavoro in concomitanza con l'arrivo del matrimonio e ormai soprattutto dei figli, e questo anche se negli anni più recenti è fortunatamente riconoscibile qualche cambiamento. Del resto, anche a livello generale numerose analisi hanno sottolineato che i fattori che influiscono maggiormente sulla probabilità della donna di partecipare alla forza lavoro retribuita sono essenzialmente due: lo stato civile e il livello di istruzione (I. Bioni, M. Pisati, A. Schizzerotto, 1996).

Graf. 1 EVOLUZIONE DEL TASSO DI ATTIVITÀ FEMMINILE PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1981, 1991, 2000-2001)



fonte: OML su dati Censimento popolazione 1981, 1991 e media indagini trimestrali sulle forze di lavoro biennio 2000-2001

Come scontato riflesso della prolungata scolarità sull'arco di questi vent'anni si è innanzitutto ridotta di alcuni punti la quota di donne interessate al lavoro in età giovanile (15-29 anni). Vale tra

l'altro osservare il fatto che proprio l'accrescimento del bagaglio formativo di queste giovani donne costituirà il presupposto per un migliore e più stabile accesso al mondo del lavoro.

In secondo luogo, in questo stesso arco temporale, è intervenuto un allargamento dell'area sottostante la campana, legato all'aumento della partecipazione nelle fasce centrali di età: nel 1981 solo il 40% delle donne tra i 30 e i 45 anni lavorava o si dichiarava disponibile a lavorare, e a distanza di vent'anni questa percentuale è quasi raddoppiata, attestata fin quasi alla soglia del 75%. Ciò sta a significare che oggi tre donne su quattro in questa fascia di età lavorano o sono seriamente interessate ad un'occupazione.

Rimane comunque ancora un significativo influsso del matrimonio sulla decisione di lavorare da parte delle donne: nella fascia centrale si rileva ancora una differenza di una quindicina di punti percentuali nel tasso di attività a seconda del loro stato civile.

Se non fosse per il matrimonio gli atteggiamenti nei confronti della partecipazione non sarebbero allo stato attuale molto differenti tra i due sessi: le donne non coniugate nella fascia centrale di età entrano nel mercato in quantità di poco inferiore rispetto ai coetanei maschi non coniugati. Peraltro, non è tanto l'evento matrimonio ad agire da deterrente rispetto alla decisione di lavorare. È piuttosto l'avvio della fase procreativa che spesso segue l'unione matrimoniale a contenere la propensione a lavorare delle donne.

La controversa relazione tra fecondità e lavoro della donna, che è stato uno dei legami più dibattuti e meno chiari nella storia dell'analisi sociale, viene attualmente confermata a livello europeo. L'avere figli, infatti, induce le donne ad un minore livello di partecipazione in tutti i paesi dell'Unione Europea (con esclusione di Belgio, Francia e Portogallo) tanto che il tasso di attività diminuisce all'aumentare del numero di figli anche in paesi dove la partecipazione delle donne è sensibilmente più alta di quanto non sia in Italia (Censis, 2002).

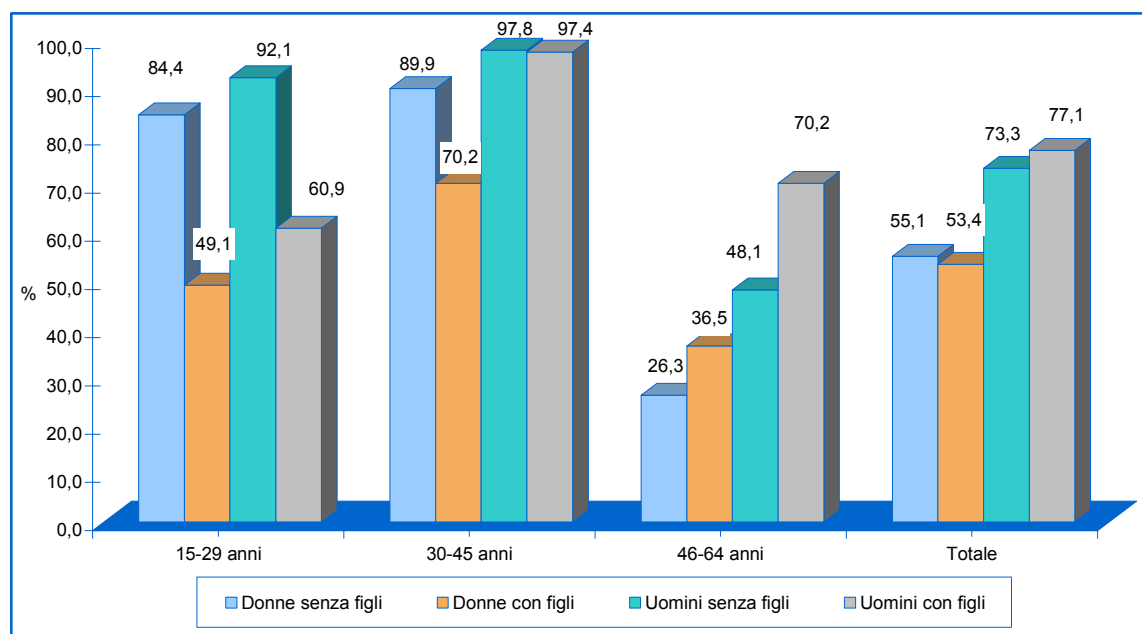
I dati a nostra disposizione confermano questa tendenza anche per la provincia di Trento.

È infatti l'impegno legato all'attività riproduttiva e alla cura dei figli ad incidere più significativamente sull'atteggiamento delle donne trentine rispetto al lavoro.

Nel biennio 2000-2001, prendendo a riferimento le donne fino a 64 anni, con e senza figli, lo scarto tra i tassi di attività si attesta sui 25 punti percentuali tra le più giovani, e risulta ancora maggiore per le 30-45enni. In sostanza solamente la metà delle donne al di sotto dei trent'anni se ha figli è disponibile ad un lavoro retribuito, a fronte di una partecipazione che sfiora l'85% delle coetanee che non hanno figli. Allo stesso modo anche le donne tra i 30 e i 45 anni riducono la loro presenza al sopraggiungere dei figli (dall'89,9% si passa ad un tasso di attività del 70,2%), evidenziando una certa tendenza ad uscire progressivamente dal mercato all'aumentare del numero e quindi del carico familiare.

Un comportamento questo che rimane ancora estraneo alla componente maschile, la quale piuttosto conferma e talvolta rafforza la propria propensione a lavorare in presenza di prole assecondando il tradizionale modello "*male breadwinner*", che attribuisce al capofamiglia l'onere del sostentamento economico. E' chiaro peraltro che queste decisioni non appartengono ai singoli, ma si esprimono in seno a strategie familiari volte a stabilire gli equilibri tra organizzazione lavorativa ed esigenze familiari e sono a loro volta profondamente radicate nella cultura sociale predominante.

Graf. 2 TASSO DI ATTIVITÀ PER FASCIA D'ETÀ E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)



fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

E' forse il caso di sottolineare, anche, che negli ultimi anni si è accentuata la precarietà dei legami familiari, situazione che ha stimolato la donna alla conquista e al mantenimento di un'autonomia economica e quindi di un lavoro. "Il lavoro delle donne risulta essere una cruciale fonte di protezione contro il rischio di caduta in povertà per le madri con figli in caso di dissoluzione della famiglia o di temporanea interruzione del lavoro del marito" (F. Bernardi, 1999).

Per inciso, vale ricordare che in provincia di Trento nell'arco del periodo esaminato a fronte di una sostanziale stabilità nel numero dei matrimoni contratti ogni anno (all'incirca 2.300), il numero delle separazioni e dei divorzi è praticamente raddoppiato, ed è passato dai circa 500 dell'inizio degli anni ottanta, al migliaio del 2000.

Nell'arco di vent'anni si sono prodotti comunque importanti mutamenti sul versante della partecipazione al mercato del lavoro.

Nel quadro del generale innalzamento della presenza femminile nel mercato del lavoro trentino si è significativamente accresciuta anche la presenza delle donne con figli. Il tasso di attività di queste ultime è infatti passato dal 27,8% al 53,4%.

Se poi si focalizza l'attenzione sulla fascia centrale di età (30-45 anni) i cambiamenti sono ancora più visibili tenuto conto che ad inizio periodo erano presenti sul mercato del lavoro all'incirca un terzo delle donne di questa fascia di età e che invece a fine periodo sono ancora sul mercato il 70% delle donne con prole.

Questa più diffusa presenza nel mercato del lavoro da parte delle donne si è accompagnata ad un andamento altalenante della fecondità in provincia di Trento.

Il tasso di attività per le donne al di sotto dei trent'anni risulta in netta flessione a causa dell'aumento del tasso di prosecuzione scolastica e quindi dello spostamento in avanti dell'età del concepimento del primo figlio; tra le ultratrentenni il tasso di fertilità evidenzia un recupero, con

conseguente ritorno del tasso a livello di poco inferiore di due figli per donna, per l'aumento dei primogeniti e anche dei secondogeniti (Servizio Statistica, 2001a). Questi andamenti rispecchiano tra l'altro una minor durata della fase di procreazione e allevamento dei figli. "In tutte le società, pur con delle differenze nei tempi e nei ritmi, si segnala in effetti un mutato posto nella filiazione sia nel ciclo di vita individuale che in quello coniugale" (C. Saraceno, M. Naldini, 2001).<sup>3</sup>

L'altro aspetto che, trattando delle mutate caratteristiche della partecipazione femminile nel mercato del lavoro, non può essere sottaciuto, è relativo alla dimensione dell'investimento formativo. All'inizio di questo decennio il legame esistente tra titolo di studio conseguito e grado di partecipazione delle donne risulta, infatti, nettissimo.

Il tasso di attività delle donne in possesso della laurea supera il 78%, è di poco inferiore al 70% per le diplomate e per quelle della formazione professionale, per discendere bruscamente al 36% tra coloro che hanno assolto solamente l'obbligo.

È evidente che un lungo percorso scolastico diventa per le donne un investimento da capitalizzare attraverso l'occupazione. Una conquista alla quale pur con le difficoltà quotidiane, molte non rinunciano nemmeno con l'arrivo dei figli. E lo testimonia la dinamica del tasso di attività delle donne per titolo di studio e presenza di figli, che come si può vedere nel Graf. 3, segna una generale flessione per le donne con figli, ma nell'insieme anche una tenuta della partecipazione tanto più netta quanto più elevato è il titolo di studio raggiunto.

Possiamo dire pertanto che il più alto livello di scolarità conseguito dalla popolazione femminile nell'arco di questi anni, ha sostenuto la crescita e soprattutto la tenuta dei livelli partecipativi delle donne.

E' ovvio peraltro che gli effetti sul mercato del lavoro della maggiore prosecuzione scolastica si avvertiranno con maggiore intensità negli anni futuri quando il ricambio generazionale si sarà compiuto definitivamente e le generazioni precedenti meno scolarizzate non risulteranno più in età attiva. Va detto, tanto per dare un'idea delle trasformazioni in atto, che se nel 1981 le donne in età lavorativa senza titolo o al più con l'obbligo, rappresentavano oltre l'85% della popolazione di riferimento, a distanza di dieci anni esse sfioravano già il 70%, e attualmente non superano la metà del totale.

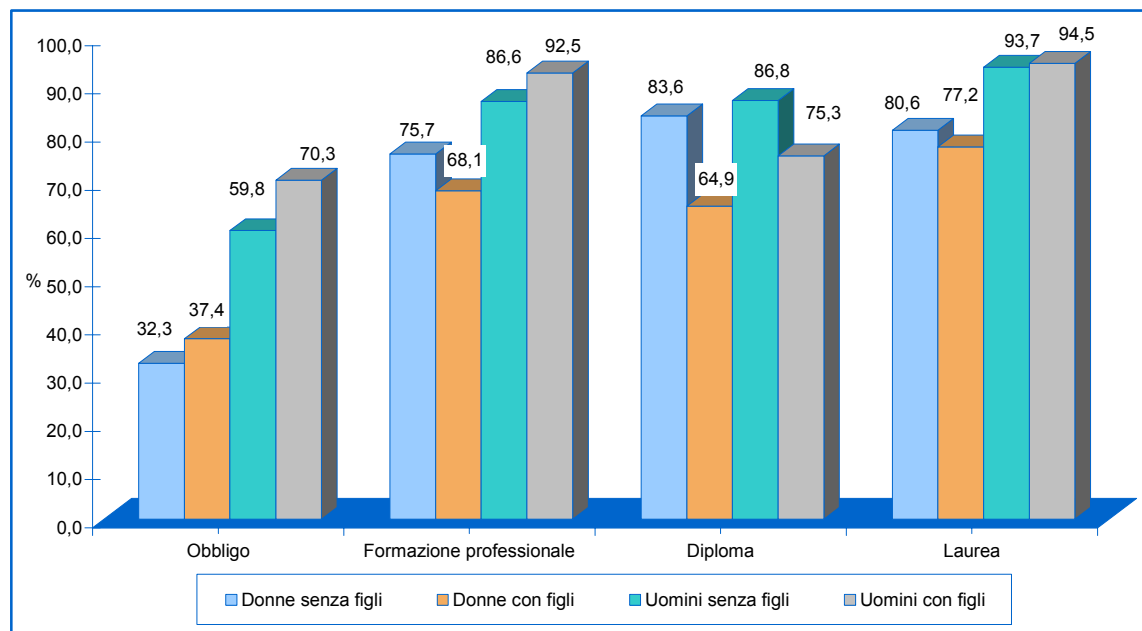
Interviene in questo modo una modifica culturale, che si traduce anche in un diverso modo di pensare.

Una ricerca condotta a metà anni ottanta su un campione di donne meridionali mette in luce proprio il mutamento di atteggiamento delle donne a seconda del titolo di studio raggiunto: soprattutto le più istruite sostengono il diritto delle donne a lavorare e il dovere dei mariti a partecipare al lavoro familiare (S. Piccone, C. Saraceno, 1996).

---

<sup>3</sup> Un ulteriore indicatore utile ad esprimere il peso sociale che grava sulle donne in età fertile (15-44 anni), che devono accudire figli piccoli è il Carico familiare delle donne in età fertile, ottenuto dividendo il numero di bambini in età prescolare per il numero di donne in età fertile (in questo caso 15-44 anni). Nel 1968 questo indicatore aveva raggiunto in Trentino il punto massimo di 50, mentre nel 1991 ha toccato il valore minimo, praticamente dimezzato 25, tornando poi a quota 30 nei giorni nostri (Servizio Statistica, 2001a).

Graf. 3 TASSO DI ATTIVITÀ PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)



fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

## 1.2 I principali cambiamenti sul versante dell'occupazione

Gli ultimi vent'anni sono stati anni di importanti risultati sotto il profilo occupazionale. Nell'insieme si sono creati oltre 40.000 posti di lavoro nuovi rispetto al dato di inizio periodo, e la gran parte di questi (oltre 31.000) sono stati occupati da donne. La forte crescita riscontrata nella partecipazione femminile è direttamente correlata con la spinta esercitata da una domanda di lavoro crescente che ha incoraggiato molte donne a porsi sul mercato, contribuendo a sua volta ad alimentare le aspettative occupazionali femminili.

I fattori trainanti del mutamento, in una relazione di causa ed effetto, sono stati il differente atteggiamento delle donne rispetto al lavoro pagato e la crescita della domanda di lavoro femminile nel settore dei servizi.

E' stato sottolineato in diversi studi come proprio il lavoro delle donne con carichi familiari costituisca un potente moltiplicatore della domanda di servizi, sia di quelli di cura, sia di quelli collaterali (ristorazione, pasti fast, lavanderie..); significa che la crescita del numero di donne presenti sul mercato del lavoro, a sua volta fa da stimolo all'espansione della domanda di servizi, che richiedono proprio il contributo della forza lavoro femminile.

E in effetti nella moderna società contemporanea si assiste all'accentuazione del bisogno di cura (M. Piazza, 2000) e al contestuale affievolirsi di quelle reti parentali che in passato intervenivano a coprire il bisogno di cura espresso dalle famiglie in cui le donne erano impegnate in un lavoro retribuito.

Un bisogno, che tra l'altro si amplifica non solo perché le donne possono dedicare meno tempo al lavoro domestico e familiare, ma anche perché le operazioni di cura tendono a diventare più complesse.

Si riduce il numero dei figli per donna, ma il figlio diventa portatore di un ventaglio di richieste più ampio. Contestualmente aumenta la speranza di vita degli anziani (al 2000 tra gli ultrasessantaquattrenni la speranza di vita calcolata per le donne è di 87 anni e per i maschi di 83) e quindi aumenta il fabbisogno di assistenza, che riesce ad essere sempre meno soddisfatto dalle istituzioni (Servizio Statistica, 2001a).

Sarebbe interessante quantificare il numero di donne che sono uscite in passato e quello di quante escono tuttora dal mercato del lavoro per sostenere le necessità dei propri familiari anziani. Assecondando una tendenza generalizzata, anche in provincia di Trento aumenta infatti l'incidenza degli ultrasessantacinquenni sul totale della popolazione, che passa da una quota del 14,3% nel 1981 ad una del 18,3%, nel 2000. E allo stesso modo anche gli ultraottantenni per i quali il bisogno di assistenza cresce in modo esponenziale passano dal 2,5% di inizio periodo al 4,2% di fine periodo.

Secondo un'indagine condotta per il Trentino Alto Adige nel 2000 dall'Istituto degli Innocenti, inoltre, l'incidenza dei posti negli asili nido disponibili sulla popolazione 0-2 anni è passata dal 5,1% del 1992 al 7,5% nel 2000. I dati segnalano però che nonostante questi miglioramenti il 2,5% delle domande di accesso rimane insoddisfatta: fra i bambini che chiedono l'ammissione solo 3 su 4 riescono ad essere inseriti (Istituto degli Innocenti, 2002).

Per quanto non si possa negare che sono stati compiuti significativi passi in avanti nella attuazione e soprattutto nella valutazione delle misure di conciliazione che si propongono di "armonizzare le diverse attività ed interessi, in modo che essi possano coesistere senza troppe frizioni, stress o svantaggi per tutti i componenti della famiglia", molto resta ancora da proporre ed implementare (M. Bianchi, 2000).

Tende ancora a prevalere, come è stato autorevolmente affermato, "una cultura del lavoro ed imprenditoriale, che continua ad immaginare il padre lavoratore come responsabile di procacciare il reddito, e quindi disposto semmai a fare più straordinari, e che vede la madre lavoratrice come un'anomalia disturbante" (C. Saraceno, 1999).

L'uomo ancora non condivide trasversalmente la globalità della responsabilità del carico di lavoro dei figli e della famiglia. E' forse utile a questo proposito richiamare un dato che deriva dall'Indagine multiscopo condotta dal Servizio Statistica della Provincia di Trento secondo cui il tempo dedicato ai lavori di cura nell'arco di una settimana dai maschi è di poco più di 5 ore e quello delle femmine supera le 31 ore.

Nonostante queste avversità, tra il 1981 e il 2001, l'occupazione femminile in provincia di Trento, si inserisce in un trend di costante crescita.

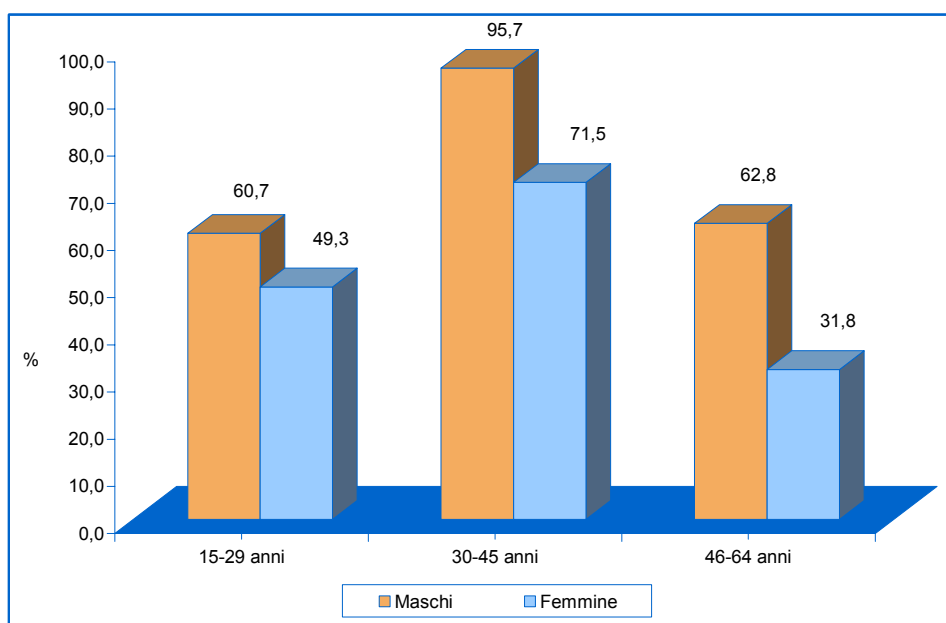
Ne è una testimonianza tangibile l'espansione del tasso di occupazione delle donne trentine in età lavorativa, che passa da un valore del 33,5% ad inizio periodo, ad uno del 51,2%. Ciò vuol dire che se nel 1981 lavorava una donna su tre, attualmente lavora una donna su due.

Si confermano anche rispetto al dato occupazionale quelle associazioni che sono state riscontrate rispetto al fenomeno partecipativo.

La fascia di età rimane un aspetto rilevante rispetto all'occupazione. I livelli occupazionali delle donne ad inizio decennio 2000 risultano decisamente sensibili all'età (Graf. 4): toccano il punto di massimo (71,5%) tra le 30-45enni, per poi discendere bruscamente nella fascia di età successiva (31,8%). Nel tempo la crescita che si è manifestata si è resa evidente in particolare proprio in questa fascia: in sostanza oggi le donne tra i 30 e i 45 anni lavorano molto di più delle donne di

quella stessa età vent'anni prima, e il corrispondente tasso spostandosi dal 38,7% si è incrementato di oltre trenta punti percentuali.

Graf. 4 TASSO DI OCCUPAZIONE PER SESSO E CLASSE D'ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)



fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

Come in passato, peraltro sono ancora il matrimonio e la filiazione ad incidere di più sulla decisione di stare dentro o fuori dall'occupazione.

Superata la soglia dei trent'anni, la percentuale di occupazione tra le femmine sposate è del 68,8%, mentre quella delle non coniugate si attesta all'81,2%, talché esse assumono rispetto al lavoro atteggiamenti non molto dissimili da quelli della componente maschile non coniugata (90,2%).

In età giovanile lavorano meno le non coniugate (44,6%) presumibilmente per portare a compimento i percorsi di studi iniziati, mentre le giovani donne già coniugate e probabilmente non più impegnate nello studio appaiono più coinvolte in attività retribuite (67,0%) anche per contribuire con il proprio reddito al sostentamento della famiglia.

L'aspetto che più rileva rispetto alla probabilità delle donne di conseguire un'occupazione è il livello formativo raggiunto.

Anche in Trentino attualmente si conferma l'importanza determinante del titolo di studio posseduto rispetto all'occupazione. Tra le donne con bassa qualificazione solo una donna su tre lavora, mentre tra le diplomate più di sei su dieci risultano occupate, e addirittura tre su quattro delle laureate.

Questi risultati tendono ad assecondare almeno per certi aspetti la controversa teoria del capitale umano, secondo cui "le scelte educative si configurerebbero come dei veri e propri investimenti, che una volta effettuati devono essere resi produttivi" (F. Bernardi, 1999).

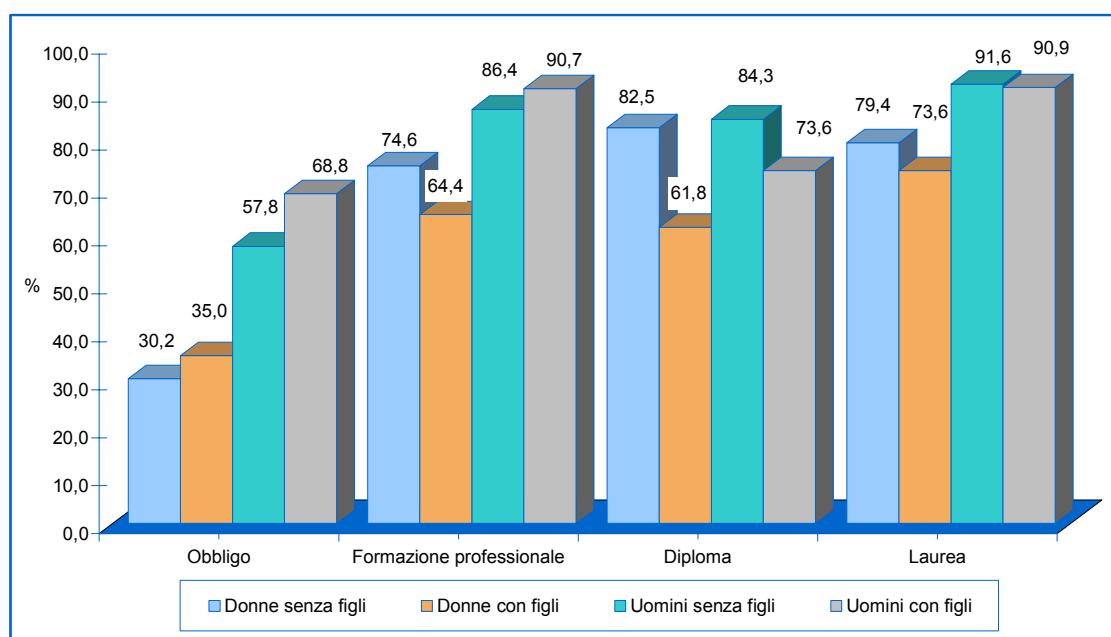
I limiti dell'applicazione di questo modello d'impostazione neoclassica vanno peraltro riferiti soprattutto all'impossibilità di confrontare i risultati occupazionali delle donne con quelli dei



maschi, poiché le valutazioni che entrano in gioco sono più complesse ed articolate del solo investimento formativo ed hanno a che fare con le diverse scelte scolastiche, con il differente senso del lavoro che appartiene a ciascuna componente sessuale, e nondimeno con le diverse *chances* concesse dalla domanda di lavoro.

Il carico familiare pesa infatti sulla probabilità delle donne di lavorare, e tende a schiacciare verso il basso tutti i tassi, confermando l'esistenza di differenze a seconda dei livelli formativi (Graf. 5). Sono soprattutto le diplomate a rivelare il maggior divario nella percentuale di occupazione a seconda della presenza o meno di figli (rispettivamente pari a 64,9% e 83,6%), mentre le laureate riducono di poco la loro presenza dentro l'occupazione. Sotto questo profilo in particolare per queste ultime si conferma il ruolo prioritario dell'investimento formativo nella decisione di rimanere dentro l'occupazione. E ciò oltre che per far fruttare questo investimento anche per la migliore collocazione professionale che questo titolo avrà garantito.

Graf. 5 TASSO DI OCCUPAZIONE PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)



fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

Alla luce di tutto questo rimane valida ancora oggi l'affermazione secondo cui per i maschi il lavoro è una scelta obbligata, e l'istruzione continua a rappresentare un "mezzo per sfuggire il lavoro manuale all'interno comunque di un contesto lavorativo" (A. Accornero, F. Carmignani, 1988). Per le femmine invece il lavoro è ancora eventuale ed è il conseguimento di un titolo di studio, a renderlo più probabile, e soprattutto più duraturo e più stabile.

È di conforto sotto questo profilo, verificare che da molti anni ormai le femmine tendono a confermarsi mediamente più scolarizzate rispetto ai maschi, scegliendo cicli scolastici più lunghi e giungendo più frequentemente alla conclusione del ciclo di studi intrapreso.

Nell'anno scolastico 2000-2001 le femmine evidenziano un tasso di prosecuzione del 96,7%, di molto superiore a quello dei coetanei maschi (88,2%).

Resta da verificare se l'investimento formativo fornisca a maschi e femmine pari possibilità di riuscita in termini di carriera, e quindi in buona sostanza di denaro e potere.

Su queste valutazioni pesano i differenti punti di partenza, dovuti al perpetuarsi di una segregazione formativa tra i sessi, che in una certa misura ancora oggi, ma soprattutto per il passato, ha indotto le femmine a scelte ritenute più consone alle attitudini femminili, scelte che però diventavano meno appaganti in termini di progressione di carriera.

Le preferenze formative effettuate dai ragazzi rimangono anche a distanza di vent'anni ancora sessualmente connotate, con delle marcate differenze tra maschi e femmine.

L'aspetto nuovo, e a dire il vero positivo, riguarda il maggior favore che le femmine accordano attualmente all'indirizzo liceale, dove tra l'altro prevalgono sui maschi. Si conferma invece la forte attrazione esercitata sulle ragazze dall'indirizzo artistico-magistrale (25,6%), e persiste pur inquadrandosi nel generale calo degli iscritti, la connotazione femminile degli iscritti all'istituto professionale commerciale, che ovviamente preordina ad un inserimento in profili occupazionali medio impiegatizi.

Da questi diversi orientamenti tra maschi e femmine originano numerose conseguenze.

Attualmente le donne risultano occupate per la stragrande maggioranza nel terziario (86,2%), e per converso poco rappresentate altrove (rispettivamente 11,9% nell'industria e 2,0% in agricoltura). E' interessante notare che accanto ad un prevalente impiego di manodopera dequalificata o comunque scarsamente qualificata, nel terziario risultano occupate la quasi totalità delle laureate (96,0%). Mentre la carriera nel comparto industriale rimane poco probabile (3,8%). A dire il vero anche per i maschi è ormai il terziario ad offrire il maggior numero di posti di lavoro e l'industria conserva un'importanza secondaria, ma per loro certamente non residuale.

Gli equilibri messi in luce sono il risultato dell'importante ondata di terziarizzazione che ha investito la struttura occupazionale trentina a partire dagli anni ottanta, e che si è connotata per un certo declino dell'attività di produzione a favore di quella con maggior contenuto di servizio<sup>4</sup>. Il lavoro delle donne invece, anche allora, si concentrava in particolare nel terziario (77,0%) e molto meno nell'industria (19,5%).

Le caratteristiche specifiche dell'economia trentina a spiccata vocazione turistica hanno accentuato questa tendenza più generale, agendo da volano dello sviluppo occupazionale nel terziario. Nondimeno anche le occasioni di lavoro legate dall'espansione del pubblico impiego hanno contribuito ad arricchire gli sbocchi di tipo terziario, che sono andati ad appannaggio soprattutto delle donne. Da un confronto per aree geografiche si rileva come la percentuale di donne occupate nei servizi in ambito locale risulti più alta rispetto alla media del Nord-Est e dell'Italia nel suo insieme.

La graduatoria delle attività dove risultano più occupate le donne trentine riflette queste indicazioni.

La maggior parte delle donne lavora nel comparto dell'istruzione (14,9%), ed è questo un ambito che esprime un fabbisogno di professionalità medio alto, dove ha trovato spazio più di una laureata su tre e quasi una diplomata su quattro.

Seguono, quanto ad importanza per gli sbocchi occupazionali offerti alle donne, due attività direttamente o indirettamente legate al fenomeno turistico, e sono il commercio e gli alberghi (che

---

<sup>4</sup> Nel 1981 infatti l'occupazione maschile si distribuiva in modo quasi equivalente tra industria (46,9%) e terziario (44,2%), con una lieve prevalenza della prima sul secondo.

raccogliono rispettivamente il 13,8% e il 12,9% delle occupate). Sono, come è noto, due aree di attività che hanno offerto delle occasioni di lavoro ad una fascia di popolazione femminile poco istruita e disposta ad impieghi in molti casi scarsamente qualificati, che in linea di massima non consentono di capitalizzare professionalità e di sviluppare percorsi lavorativi di livello elevato.

E in effetti le più rilevanti aree professionali in cui risultano occupate, si identificano proprio con le professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie (30,4%). Si tratta di commesse, cameriere e bariste, ambiti nei quali la domanda di lavoro si è rivolta alle donne puntando alla valorizzazione delle abilità relazionali tipiche della componente femminile oltre che alla sfera delle abilità e dell'esperienza di cura ed assistenza che le donne hanno maturato da sempre dentro i confini delle mura domestiche.

A seguire si collocano le cosiddette professioni intermedie, (dove si trovano il 30,3% delle donne occupate, un ammontare di fatto equivalente al primo), che significa in particolare personale di segretaria, contabili ed assimilati, ma anche una buona quota di personale infermieristico. Per inciso vale forse sottolineare che è inserito in questo gruppo oltre la metà delle diplomate occupate e una laureata su quattro.

Il confronto rispetto alla situazione d'inizio decennio ottanta, rispecchia a grandi linee quella appena evidenziata.

Nelle due prime posizioni della graduatoria, si ritrovavano le figure intermedie (33,0%) e l'insieme delle professioni addette alla vendite e ai servizi per le famiglie (30,5%).

Entrambi questi gruppi professionali nei vent'anni analizzati sono aumentati notevolmente (il primo per un totale di quasi 8.500 donne e il secondo di oltre 9.800 unità) sottolineando la grande espansione intervenuta nella domanda di servizi impiegatizi, ma anche in quelli alla persona.

Nonostante l'importante aumento del livello formativo e il persistere di un atteggiamento a volte discriminante della domanda di lavoro nei confronti delle donne, rimane limitata l'intraprendenza femminile rispetto alle opportunità che potrebbero concretizzarsi attraverso un lavoro autonomo. Tra l'altro è bene sottolineare come a distanza di vent'anni sia rimasta pressoché invariata la quota femminile che lavora in forma autonoma: solamente due donne su dieci si sono orientate verso una scelta occupazionale di questo tipo<sup>5</sup>.

E' stata evidentemente scarsa anche in Trentino la ricaduta operativa della legge 215/91 sull'imprenditoria femminile che si proponeva di valorizzare lo spirito di iniziativa femminile riducendo le sacche di disoccupazione attraverso questo canale di accesso al mercato del lavoro. E da questo punto vista risulterebbe opportuna un'operazione di valorizzazione di questo strumento legislativo, ancora poco attuato.

La limitata preferenza accordata al lavoro autonomo è a dire il vero un fenomeno riscontrabile anche in Europa, e con toni ancora più accesi.

Che le donne prediligano la sicurezza del lavoro dipendente, con il conseguente ombrello di tutele e anche con la possibilità di un coinvolgimento temporale più circoscritto, non deve certamente stupire, pensando al "doppio ruolo" con cui si confrontano quotidianamente.

---

<sup>5</sup> Per i maschi invece la propensione verso il lavoro autonomo risulta anche se di poco più elevata: nel 2001 un soggetto su tre svolge lavoro autonomo, ed ha evidenziato nel corso del tempo una accentuazione di questa modalità.

Il vincolo temporale rimane infatti molto stringente: basti dire che nel 2001 quasi un quinto dell'occupazione femminile ruota su contratti di lavoro part-time (23,1%), a fronte di una corrispondente presenza di part-time maschile del tutto marginale (2,0%).

Nella quasi totalità dei casi questa è una condizione voluta e non subita: meno del 3% delle intervistate che lavorano con questa modalità ha dichiarato, infatti, di averla dovuta accettare in mancanza di alternative a tempo pieno.

La riduzione del tempo di lavoro è una soluzione che ha incontrato il favore del mercato soprattutto negli anni più recenti accompagnando e favorendo la crescita delle occupate: dal 1993 ad oggi l'incidenza del part-time femminile sull'occupazione complessiva è praticamente raddoppiata (passando dal 13% al 23%), e come tale ha evitato a molte donne il rischio di fughe dall'occupazione a causa degli impegni familiari.

Una recente indagine condotta a livello europeo ha confermato che esiste una forte richiesta di part-time proprio tra le donne che si reinseriscono nel mercato del lavoro (65,0%) (G. Gasparini, A. Parent, Thirion, M. Latta e M. De Nanteuil, 1999). Solamente il 25% di esse nei cinque anni successivi all'intervista, sarebbero disponibili a lavorare a tempo pieno.

In quest'ottica si colgono le potenzialità del part-time quale strumento per elevare i livelli partecipativi ed occupazionali femminili e avvicinare gli attuali livelli agli standard fissati dall'Europa per il 2010. Tra l'altro l'indagine citata ha messo in luce come tra le persone con un'occupazione retribuita soltanto una persona su dieci esprime desiderio di lavorare più ore e circa una su dieci vorrebbe ridurre le ore di lavoro a 15 ore o più. Vale osservare peraltro che solo una su cinque potrebbe anche permettersi in termini economici la riduzione in termini di ore che desidera.

Per quasi la metà degli intervistati però il contratto part-time non risulterebbe compatibile con le caratteristiche dell'occupazione svolta. Da questo punto di vista la promozione del part-time potrebbe forse essere supportata da consulenze di tipo organizzativo che consentano di riprogettare la ripartizione dei compiti e delle mansioni.

Il part-time, come si è visto, rappresenta lo strumento di conciliazione più importante tra quelli suggeriti anche a livello europeo, ma finché rimane una prerogativa femminile porta con sé innegabili rischi di segregazione e marginalizzazione. Non a caso viene spesso richiamata la sua doppia valenza, che lo porta ad essere per le donne che lo scelgono contestualmente “un'opportunità e una trappola che limita le possibilità di carriera e di sviluppo professionale”.

Secondo una recente rassegna dell'Ocse infatti, “nella maggior parte dei paesi chi lavora part-time è più probabile che abbia lavori temporanei e le probabilità di passaggio dal lavoro part-time al lavoro a tempo pieno sono molto scarse, soprattutto per le donne meno istruite” (M. Bianchi, 2000). Per consentire a questo strumento legislativo di compiere un passo in avanti nella direzione delle pari opportunità sarebbe importante estenderne l'utilizzo in modo indifferenziato tra i generi, come è avvenuto in Svezia. Questa soluzione, potrebbe rappresentare per il nostro paese un obiettivo futuro, ma ancora lontano perché la sua realizzazione implica forti mutamenti nella divisione dei ruoli familiari. In quest'ottica risulterebbe determinante il diffondersi di una “cultura di contesto” che legittimi le scelte maschili, riducendo l'identità lavorativa totalizzante che ancora è propria di questa componente.

Il raggiungimento di più elevati livelli scolastici da parte delle donne e quindi i migliori risultati occupazionali che ne conseguiranno potranno contribuire a determinare il cambiamento e a rivedere le scelte familiari.

A differenza del part-time il lavoro temporaneo non sembra acquisire una netta declinazione di genere: i dati più recenti per la provincia di Trento mostrano solo una minima prevalenza delle donne nel ricorso a questo strumento contrattuale (14,8%) rispetto a quella dei maschi (8,2%). Sono differenze in linea con la situazione riscontrata nei principali paesi europei e anche in Italia.

In questo caso infatti il lavoro temporaneo può essere visto come un contratto di ingresso più che di flessibilità, e molto spesso viene scelto come una soluzione per completare un periodo di formazione e di studio (Censis, 1999).

### **1.3 La condizione delle donne nel mercato del lavoro all'inizio degli anni 2000**

Nell'arco dei vent'anni che ci separano dal 1981 sono cambiate molte cose nel mercato del lavoro femminile. Ma il più importante di questi cambiamenti va certamente riferito al diverso modo con cui le donne si avvicinano al mercato del lavoro, che si traduce in un maggior desiderio di partecipazione, e anche di mantenimento dell'occupazione una volta che questa è stata ottenuta.

Si è visto che i principali fattori esplicativi di queste dinamiche attengono alla conquista di un più elevato livello formativo da parte delle donne, che a sua volta prelude ad un migliore inserimento professionale. Se è vero che il rinnovato atteggiamento delle donne pervade diffusamente tutto il mercato femminile, nel senso che si assiste ad un generale innalzamento del tasso di attività, è anche vero che rimangono delle forti differenze di atteggiamento tra quante hanno compiuto un più qualificato percorso scolastico e quante invece si confrontano con la possibilità di lavorare senza possedere un titolo o con titoli di studio scarsamente qualificati. Basti dire che nel biennio 2000-2001 quasi 8 laureate trentine su 10 sono nel mercato del lavoro, e che questa propensione ad accostarsi al mercato del lavoro si riduce appena un po' tra le diplomate (delle quali 7 su 10 risultano in questa condizione), per crollare bruscamente nel caso delle donne senza titolo o con il solo obbligo scolastico (meno di 4 su 10 si avvicinano al mercato del lavoro).

Gli attuali alti tassi di scolarità delle ragazze trentine che si attestano su valori del 96,7%, addirittura superiori a quello dei coetanei maschi (88,2%), rappresentano un elemento rassicurante sotto questo aspetto, perché ci consentono di delineare per il futuro ingressi di forza lavoro femminile ben scolarizzata sul mercato del lavoro trentino. In questo quadro diventa determinante un'efficace azione di orientamento scolastico che le indirizzi verso titoli forti e riduca ulteriormente il grado di segregazione sessuale delle scelte, confermando la propensione verso cicli di studi lunghi dimostrata recentemente da queste ragazze.

Ma il titolo di studio, gioca un ruolo determinante non solo rispetto al modo di accostarsi al mercato del lavoro, ma anche sulle probabilità delle donne di stare dentro l'occupazione. Tra le donne con bassa o nulla qualificazione nell'ultimo biennio solo una su tre lavora e questo comportamento si accentua di molto nel caso delle laureate, delle quali tre su quattro risultano occupate.

Nonostante la nuova valenza attribuita da molte donne al lavoro, si conferma l'importanza e talvolta la centralità degli impegni familiari per le donne.

La presenza di figli influisce sia sulla loro componente partecipativa che su quella strettamente occupazionale.

I dati riflettono come il carico familiare tenda a schiacciare verso il basso i tassi di attività e di occupazione, mantenendo abbastanza simili le differenze tra i diversi gradi di istruzione. Tra tutti, il gruppo più sensibile agli oneri familiari è quello delle diplomate che riduce di venti punti percentuali il proprio tasso di occupazione al sopraggiungere dei figli.

È significativo il fatto che per i maschi la presenza dei figli stimoli semmai un maggiore coinvolgimento occupazionale, sottolineando l'adeguamento al classico modello familiare basato su una netta divisione sessuale di ruoli, in cui alla moglie compete la cura dei figli e al marito il sostentamento della famiglia. Le difficoltà delle donne a stare dentro l'occupazione durante la fase di crescita dei figli dipendono da un insieme di fattori legati alle reticenze mostrate dalla componente maschile a condividere la globalità della gestione degli impegni familiari. Come si è visto il tempo dedicato alla gestione delle attività di cura e domestiche è radicalmente differente tra maschi e femmine.

A tutto questo va aggiunta la limitata diffusione di una strumentazione di supporto che intervenga a soddisfare i bisogni di cura che la moderna organizzazione familiare richiederebbe, anche, e soprattutto, alla luce dell'affievolirsi dell'importanza dei tradizionali sostegni parentali.

L'obiettivo di innalzare ulteriormente i livelli occupazionali femminili fissati anche in sede comunitaria per il 2010, non può prescindere pertanto né da un'adeguata azione orientativa che sostenga ed indirizzi opportunamente le scelte delle ragazze, né da un efficace sistema di conciliazione tra le esigenze del lavoro, le esigenze della famiglia e quelle dei servizi.

Nell'ambito delle misure di flessibilità che sostengono la conciliazione, risulterà opportuno mixare i diversi strumenti, valorizzando le potenzialità di quelli che riducono od articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, job sharing, telelavoro ...), che liberano il tempo (sistema dei congedi parentali, nidi ...), e infine che generano una nuova cultura del tempo (formazione e mentoring sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura) (M. Piazza, 2000). Risulta quantomeno opportuno all'interno di questo quadro, un ripensamento dei tempi delle città che armonizzi i diversi tempi, rendendo più flessibili gli orari di apertura dei negozi, quelli dei servizi (nidi, scuole materne...), e creando anche degli ulteriori elementi di flessibilità nei servizi rivolti all'utenza scolastica (es. spazi cuscinetto tra il termine delle lezioni e i tempi di lavoro dei genitori).

## 2. SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE FEMMINILE IN PROVINCIA DI TRENTO

### 2.1 Introduzione

Come visto, sono state senz'altro le donne le principali protagoniste della crescita occupazionale avvenuta negli anni '90.

Dei circa 15.700 nuovi posti di lavoro creatisi dal 1993, più di sette su dieci sono stati appannaggio della forza lavoro femminile. Se ad inizio periodo si contavano 36 donne ogni cento occupati, nell'arco di dieci anni si è dunque arrivati alle 39 del 2002.

Sempre nel 1993 solo il 47,9% delle donne in età di lavoro (15-64 anni) erano in condizione attiva ed il 44,5% dichiarava una qualche occupazione; nel 2002 il tasso di partecipazione delle stesse raggiungeva la soglia del 53,0% e poco più della metà era occupata. Il buon andamento del quadro

occupazionale femminile è testimoniato anche dal relativo tasso di disoccupazione sceso da un valore del 7,1% al 5,3%.

Questo positiva e per certi versi impetuosa crescita dell'offerta di lavoro femminile, peraltro comune ai maggiori paesi industrializzati, è stata già diffusamente analizzata nel precedente capitolo. In particolare una prolungata scolarizzazione, e quindi una maggiore auto-consapevolezza, i cambiamenti ravvisati nella composizione del nucleo familiare (si legga a questo proposito il paragrafo relativo alla partecipazione e occupazione femminile in relazione allo stato civile e al numero di figli a carico), ma anche la forte domanda di lavoro proveniente dal settore dei servizi, sono state individuate tra le principali cause esplicative del progressivo consolidarsi del binomio donne e lavoro.

Permangono tuttavia ampi margini di miglioramento. Il tasso di occupazione femminile risulta in Trentino più basso che quello medio relativo alle regioni del Nord-Est (50,2% contro il 54,2%) avendo peraltro come ambizioso traguardo quello di raggiungere entro il 2010 il valore del 60% fissato a livello europeo.

I mutamenti nella composizione dell'offerta di lavoro precedentemente descritti, sembrano peraltro aver inciso relativamente poco nelle differenze di genere. Sebbene in alcuni campi la forbice tra le due componenti si sia ridotta, in altri si è assistito all'emersione di nuove oppure ad un consolidamento di vecchie specificità, cosicché a tutt'oggi non è improprio parlare di *tipicità* del mercato del lavoro femminile.

In questi anni, difatti, l'occupazione femminile in Trentino è cresciuta pressoché esclusivamente nel servizi: nel 2002 ben l'86% delle occupate lavora in questo settore (contro una percentuale del 56% per i maschi).

Sempre più di otto donne su dieci dichiarano di lavorare con un contratto alle dipendenze, mentre l'analogo valore per i maschi si ferma al 69%.

Manifeste differenze di genere, seppur in graduale riduzione rispetto ad alcuni anni orsono, si rilevano ove si guardi anche alle qualifiche di inserimento. Tra queste, come avremo modo di vedere meglio in seguito, le donne tendono a prevalere per numero solo tra gli impiegati, i coadiuvanti e, relativamente ai bassi numeri dichiarati, tra quanti dichiarano di svolgere un lavoro presso il proprio domicilio. Decisamente sottorappresentato, con una forbice massima a tutto favore della componente maschile, risulta invece il lavoro femminile nelle qualifiche a più elevato contenuto professionale: nell'ordine tra i dirigenti, i liberi professionisti e gli imprenditori (paradossalmente proprio in quelle posizioni dove più dovrebbe valere il maggior capitale umano in loro possesso).

Infine anche la crescente flessibilizzazione del lavoro ha avuto come principali protagoniste le donne. Flessibilità talora voluta e ricercata, come per il part-time al fine di una migliore conciliazione fra tempi di lavoro e quelli di cura e assistenza alla famiglia. Flessibilità, invece, perlopiù subita, come nel caso del lavoro temporaneo, laddove lo stesso - se si eccettuano i più giovani per i quali può rappresentare un mezzo per un più veloce ingresso nella vita attiva - appare sinonimo di precarietà e mancanza di certezze.



Tab. 1 INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)  
- valori percentuali -

	1993		2002	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
<b>Partecipazione</b>				
Partecipazione in valori assoluti	121.000	73.500	123.800	84.000
Tasso di attività specifico*	77,5	47,9	76,1	53,0
<b>Occupazione</b>				
Occupati in valori assoluti	116.800	68.300	121.300	79.500
Tasso di occupazione specifico*	74,8	44,5	74,6	50,2
Occupazione di tipo dipendente	71,1	78,5	69,4	82,3
Occupazione autonoma	28,9	21,5	30,6	17,7
Occupazione in agricoltura	5,2	2,1	4,8	2,1
Occupazione nell'industria	39,5	13,9	39,5	11,6
Occupazione nel terziario	55,2	84,1	55,7	86,3
<b>Tempo parziale</b>				
Valori assoluti	2.500	8.800	2.700	18.000
% su totale occupati	2,1	12,9	2,2	22,8
% su occupati a tempo parziale	22,1	77,9	12,9	87,1
% non è riuscita a trovare un lavoro a tempo pieno	19,0	15,0	11,1	8,3
<b>Occupazione temporanea</b>				
Valori assoluti	6.000	6.400	6.900	9.700
% su occupati alle dipendenze	7,3	12,0	8,2	14,8
% su occupati temporanei	48,8	51,2	41,6	58,4
% non ha potuto trovare lavoro permanente	21,0	38,0	25,1	32,9
<b>Disoccupazione</b>				
Disoccupati in valori assoluti	4.200	5.200	2.500	4.500
Tasso di disoccupazione	3,5	7,1	2,0	5,3
% disoccupazione lunga durata	9,4	17,8	16,7	17,5

\* I tassi di attività e di occupazione specifici sono calcolati sulla popolazione residente in età lavorativa (15-64 anni)  
fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Proprio le differenze nell'occupazione tra le due componenti, da un punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, saranno oggetto di breve analisi nelle seguenti pagine.

A questo scopo si utilizzerà una batteria di indicatori peraltro già individuati e proposti a livello europeo per l'analisi delle differenze di genere nei mercati dei diversi paesi.

Dapprima ci si avvarrà di indicatori cosiddetti di *contesto*, capaci di cogliere le differenze di genere nel mercato del lavoro locale, con relativo confronto con quelli medi del Nord-Est e Italia, soprattutto in termini quantitativi. Oggetto degli stessi saranno dunque i grandi aggregati dell'occupazione e della disoccupazione.

I secondi, che prendono il nome di indicatori di *segregazione*, ci aiuteranno invece a cogliere, sempre in maniera sintetica, le principali disuguaglianze tra maschi e femmine soprattutto in un'ottica qualitativa, analizzando la diversa ripartizione o concentrazione dell'occupazione per settori di attività, posizione nella professione, e per qualifica lavorativa.



## 2.2 Indicatori di contesto

Come più volte sottolineato nelle precedenti pagine, consolidando un trend di lunga durata, anche nell'ultimo decennio si è registrato un deciso aumento dell'occupazione femminile.

Questa crescita, è ben evidenziata dal primo indicatore utilizzato e riportato in tabella: *il gap assoluto nel tasso di occupazione*.

Questo indicatore, molto semplice nella sua costruzione essendo la risultante della differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile, evidenzia nel corso del periodo considerato una notevole riduzione della forbice occupazionale tra le due componenti. In valori si registra un recupero pari a quasi sei punti percentuali per la componente femminile; tuttavia, ancora nel 2002, come si può vedere, il divario risulta piuttosto ampio, e comunque di oltre tre punti superiore a quello rilevato in media per le regioni del Nord-Est. Questa differenza nasce tutta sul versante femminile, laddove ad un tasso di occupazione maschile sostanzialmente in linea, se non addirittura talvolta superiore, a quello registrato per il Nord-Est (peraltro per la componente di entrambe le aree si può parlare di piena occupazione), corrisponde un ritardo per così dire "storico" della percentuale di occupazione femminile a livello locale. Da notare come la minore occupazione femminile trentina si accompagni ad un maggior ricorso a livello locale di contratti di tipo flessibile, che almeno in via teorica dovrebbero promuovere una maggiore partecipazione ed occupazione.

*Il gap assoluto nel tasso di occupazione per classi di età*, è un indicatore del tutto simile a quello precedente, se non che in più approfondisce le differenze tra percentuali di occupazione maschile e femminile per classi di età.

Le minori differenze, pur rimanendo un vantaggio costante per la componente maschile, si ravvisano sia a livello locale, che in media nelle aree del Nord-Est e l'Italia, per il tasso di occupazione giovanile. E' chiaro qui, come già visto nel precedente capitolo, il ruolo giocato dall'istruzione, che tende a livellare verso il basso, sfumando le differenze di genere, la partecipazione e di conseguenza anche l'occupazione dei più giovani. Ciò detto, è interessante notare come sia proprio nella classe dei 15-24enni che si registra, in valore addirittura doppio per il Trentino, una crescita rispetto al 1993 della differenza tra tassi di occupazione maschili e femminili, e ciò può essere spiegato soprattutto in termini di un processo di maggiore scolarizzazione che investe in misura crescente proprio le giovani donne. In altre parole, il minor tasso di occupazione femminile in questa classe di età, non dipenderebbe, o solo in minima parte dipenderebbe, da una loro più elevata difficoltà nella ricerca di un'occupazione, bensì dal fatto che in misura maggiore dei maschi le stesse proseguono gli studi rendendosi di fatto indisponibili per il mercato del lavoro.

Le differenze maggiori tra maschi e femmine si ravvisano nella classe successiva dei 25-54enni, classe la cui ampiezza fa sì che dal lato femminile si sommino due tipi di processi. Il primo, legato ad un precoce ritiro dal mercato del lavoro in concomitanza con la costruzione di un proprio nucleo familiare e soprattutto con la nascita dei figli (è il caso delle 25-35enni); il secondo rimanda per alcune di loro, in particolare per quelle di età più avanzata, ad un definitivo ritiro dal mercato del lavoro (almeno da quello ufficiale).

Tuttavia l'aspetto che ci sembra più interessante rilevare, è quello legato alla dinamica temporale, con una forbice tra i tassi di occupazione dei 25-54enni maschi e femmine che scende dai circa

36,8 punti percentuali di differenza del 1993 ai 27,7 del 2002 (un recupero del tasso di occupazione femminile si registra anche nel Nord-Est e in Italia).

Pur rimanendo ancora in questa fascia di età il distacco massimo tra i tassi di occupazione maschili e femminili, questa flessione ben rispecchia il mutato atteggiamento femminile nei confronti del lavoro. Se è vero, come visto, che i giovani, ed in particolare le donne, tendono a procrastinare l'ingresso nella vita attiva, è indubbio come le stesse tendano poi a rimanervi più a lungo rispetto anche ad un recente passato. Tra i fattori principali, come accennato brevemente più sopra, e analizzati in modo più particolareggiato nel primo paragrafo, occorre ricordare quello del maggior grado di istruzione, di un più ritardato formarsi di un nucleo familiare e anche di conseguenza della nascita di un minor numero di figli, della necessità talora di essere in due a lavorare, di una diversa modulazione dei regimi di orario, e naturalmente dell'espansione di una domanda di lavoro in settori e comparti di attività economica che meglio si sposano con le caratteristiche e le peculiarità dell'offerta di lavoro femminile.

La riduzione del *gap* occupazionale tra le due componenti si rileva anche tra i 55-64enni, evidenziando, all'interno di una dinamica comunque di crescita, anche qui un recupero del tasso di occupazione delle donne che suona a ulteriore conferma in merito a quanto innanzi scritto relativamente ad una loro maggiore permanenza nella vita attiva (peraltro questo recupero appare ancor più significativo se si considera che avviene in una fascia di età dove gli stessi tassi occupazionali maschili hanno molto più "gioco", a differenza di quelli della classe centrale che presentano, come visto, livelli di piena occupazione).

Infine relativamente al confronto con le aree del Nord-Est, si rileva a livello locale una maggior forbice tra i tassi di occupazione delle due componenti per ogni classe di età, e relativamente ai più giovani anche in confronto con il dato italiano.

Sempre nell'area dell'occupazione, sono stati inseriti due indicatori, *il gap di genere nei contratti a tempo parziale* e *il gap di genere nei contratti a tempo determinato*, che a differenza dei precedenti possono fornire maggiori indicazioni sulla qualità dell'occupazione.

Il primo, il gap di genere nei contratti a tempo parziale, è calcolato rapportando le percentuali di femmine e maschi occupati a part-time sul totale della rispettiva occupazione. Un valore dell'indicatore maggiore di 1 sta ad indicare per ogni uomo occupato quante donne lavorano con questa tipologia contrattuale.

In provincia di Trento questo indicatore raggiunge nel 2002 un valore piuttosto alto, pari a 10,4 punti di differenza, contro un 6,6 di media nelle regioni del Nord-Est e solo un 4,8 in Italia.

Non solo, ma guardando i valori in tabella, si può vedere come nel periodo analizzato le differenze di genere relativamente al tempo parziale siano state decisamente più accentuate a livello locale. Ciò si deve non solo al fatto che mentre la percentuale di occupati maschi a tempo parziale nel Nord-Est ed in Italia è cresciuta di un punto percentuale, in Trentino la stessa sia rimasta ferma, ma anche al fatto che in provincia di Trento è aumentato invece in misura decisamente più veloce l'impiego del tempo parziale tra la forza lavoro femminile (si consideri che nel 1993 il contratto a tempo parziale era mediamente più diffuso nel mercato femminile del Nord-Est, 13,5%, che non in Trentino, 12,9%).

In conclusione, se questo indicatore assume valori più elevati nel mercato del lavoro provinciale non si deve solo alla maggiore percentuale di part-timer donne (23% dell'occupazione delle stesse nel 2002 contro il 20 e 17% nel Nord-Est ed in Italia), ma anche ad una più bassa percentuale

sempre a livello locale di uomini occupati con questa tipologia contrattuale (2% contro valori superiori al 3% nelle altre due aree). Come noto, il più alto ricorso al part-time delle donne in provincia di Trento, con valori che come visto raggiungono quasi un quarto dell'occupazione delle stesse, si deve alle caratteristiche della struttura produttiva locale con un elevato peso del settore terziario e all'interno dello stesso del comparto del turistico-alberghiero ed in particolare della Pubblica amministrazione.

Il gap di genere dei contratti a tempo determinato, è calcolato come il precedente indicatore, sostituendo tuttavia a quella dei contratti a tempo parziale la percentuale dell'occupazione cosiddetta a termine.

Il primo dato che salta all'occhio è come anche il divario di genere nell'occupazione a termine risulti in sede locale, seppur in misura decisamente minore rispetto al tempo parziale, più elevato rispetto a quanto rilevato per il Nord-Est e l'Italia.

Soprattutto è interessante notare come, a differenza di queste due aree, nel corso del tempo la forbice tra i sessi nell'occupazione a termine risulti in aumento nel mercato del lavoro provinciale. Se si prendono a riferimento i valori di inizio e fine periodo, si nota che l'occupazione a termine maschile in Trentino è cresciuta di un solo punto percentuale (dal 7,3% del 1993 all'8,2% del 2002, e comunque con una tendenza alla riduzione nel corso degli ultimi anni), mentre quella femminile è cresciuta di quasi tre punti (dall'11,9% al 14,8%). Sempre di tre punti percentuali è aumentata l'occupazione a termine anche nel Nord-Est e in Italia, ma in questo caso con differenze limitate a valori decimali tra le due componenti.

In conclusione dalla lettura di questi due indicatori si può rilevare per il Trentino un più diffuso ricorso al lavoro cosiddetto atipico, ricorso che vede percentualmente più coinvolte le donne trentine rispetto a quelle delle altre aree.

E' stato più volte sottolineato come il lavoro "flessibile" possa aprire le porte del lavoro a segmenti di popolazione in stato di disoccupazione o comunque ai margini della vita attiva (basti pensare all'elevata quota di donne che rientrano nella categoria delle forze di lavoro potenziali). Non si vuole entrare nel merito di ciò. Tuttavia ci sembra giusto sottolineare come fintanto che il lavoro atipico rimarrà una prerogativa pressoché esclusivamente di tipo femminile, tra gli effetti indesiderati dello stesso vi saranno probabilmente quelli di comprimere verso il basso, in termini di professionalità, qualità, possibilità di carriera, in una parola di pari opportunità, il lavoro femminile.

Spostandoci dal versante dell'occupazione a quello della disoccupazione, il primo indicatore preso in considerazione tra quelli di contesto è il *gap assoluto di genere nel tasso di disoccupazione per classi di età*, calcolato come differenza tra tasso di disoccupazione femminile e maschile.

Non è certo una novità scoprire che le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini anche nell'accesso al mercato del lavoro, e il valore di questo indicatore non fa altro che rendere evidente tutto ciò.

La forbice tra le due componenti risulta massima tra i più giovani e invece minima in quella più anziana della popolazione, laddove, relativamente al 2002, il rapporto addirittura si inverte a favore delle donne (che presentano un minor tasso di disoccupazione). Tuttavia occorre premettere come, relativamente alla disoccupazione locale, tanto la classe dei più giovani, che quella dei più anziani, risultino relativamente meno significative. Sono, infatti, pochi i giovani che sono alla ricerca di lavoro, e per questi si può perlopiù parlare di una disoccupazione da inserimento, nella

attesa di un lavoro più consono e coerente alle aspettative e al titolo di studio posseduto; ancor di meno sono le persone che, soprattutto se donne, superata la soglia dei 55 anni permangono nel mercato nello stato di ricerca di lavoro (in quella età generalmente o si è ancora occupati oppure si appartiene alle non forze di lavoro).

Tra i 25-54enni, dunque nella fase centrale della vita attiva, il gap di genere nel tasso di disoccupazione raggiunge in provincia di Trento valori più elevati che nel Nord-Est, quantunque, come logico, decisamente più bassi rispetto all'Italia nel complesso, dove la mancanza di lavoro per le donne (oltre che per i giovani), e il relativo disagio è molto più avvertito.

In una dinamica temporale, la forbice tra i tassi di disoccupazione complessivi (e quindi non più per specifiche classi di età) risulta in calo in tutte e tre le aree considerate, e tuttavia, come si può vedere dai dati esposti in tabella, a livello locale in misura decisamente inferiore rispetto al Nord-Est e all'Italia. In provincia di Trento si rileva, a differenza di quest'ultime, una crescita del divario a sfavore delle donne tra i più giovani e seppur in misura minore tra i 25-54enni, e invece una netta riduzione della percentuale di disoccupazione per genere tra la forza lavoro più anziana.

L'ultimo indicatore di contesto preso in considerazione in questo paragrafo è il *gap assoluto di genere nel tasso di disoccupazione di lunga durata*.

Questo indicatore si costruisce come il precedente (differenza tra tassi di disoccupazione femminili e maschili), tuttavia prendendo a riferimento non la disoccupazione complessiva, ma solo quella di lunga durata (cioè superiore ai dodici mesi).

Così come visto per il precedente indicatore calcolato sulla disoccupazione complessiva, anche il gap di genere nel tasso di disoccupazione di lunga durata tende a ridursi nel tempo.

Da una differenza tra tasso di disoccupazione di lunga durata femminile e maschile pari a quasi un punto percentuale nel 1993 si scende allo solo 0,6 del 2002 (laddove le donne disoccupate da oltre un anno rappresentano lo 0,9% della relativa forza lavoro, contro lo 0,3% dei maschi; peraltro anche in ambito nazionale si assiste ad una riduzione del gap di genere nella disoccupazione di lunga durata).

Questa tendenza alla riduzione della disoccupazione femminile, in particolare di quella di lunga durata, è ben evidenziata ove si guardi anche ai valori assoluti. Mentre per i maschi tra il 1993 ed il 2002 si rileva una riduzione della sola disoccupazione complessiva (-1.700 unità) essendo rimasta invariata quella di lunga durata (ferma sulle 400 unità, rappresentando quindi, seppur per numero contenuto, una specie di zoccolo duro), per le disoccupate trentine si rileva non solo una flessione di circa 700 unità, ma all'interno di questo aggregato anche un calo di 150 donne dichiaratesi da oltre un anno alla ricerca di lavoro (fermandosi alle attuali circa 800).

### **2.3 Indicatori di discriminazione**

Come detto in premessa, la crescita occupazionale femminile degli ultimi anni si è determinata concentrandosi in specifici settori di occupazione. Per questo, con riferimento alle modalità della loro occupazione, si parla correntemente di un fenomeno di segregazione occupazionale di tipo "orizzontale".

Di per sé questo concetto non deve assumere un'accezione negativa. Di fatto, la specificità femminile può essere intesa anche come libertà da parte delle donne di rivendicare la propria

diversità, scegliendo nell'ambito lavorativo percorsi differenziati idonei a conciliare esigenze diverse da quelle degli uomini.

Tab. 2 INDICATORI DI CONTESTO IN PROVINCIA DI TRENTO, NORD-EST E ITALIA (1993-2002)  
- valori percentuali -

	1993			2002		
	Trentino	Nord-Est	Italia	Trentino	Nord-Est	Italia
<b>Gap assoluto di genere nel tasso di occupazione per classi di età <sup>(1)</sup></b>						
15-24 anni	-6,4	-4,1	-8,8	-12,4	-7,4	-8,3
25-54 anni	-36,8	-34,1	-40,2	-27,7	-23,3	-31,9
55-64 anni	-29,9	-32,9	-34,2	-22,3	-19,6	-23,9
Totale	-30,3	-28,3	-32,4	-24,4	-21,0	-26,8
<b>Gap assoluto di genere nell'occupazione equivalente a full time <sup>(2)</sup></b>						
differenze punti percentuali full time	-35,2	-33,6	-35,5	-34,9	-30,9	-32,4
<b>Gap relativo di genere nell'occupazione a tempo determinato <sup>(3)</sup></b>						
rapporto tra quota donne e uomini	1,6	2,1	1,6	1,8	1,7	1,4
<b>Gap relativo di genere nell'occupazione a tempo parziale <sup>(4)</sup></b>						
rapporto tra quota donne e uomini	6,0	5,7	4,5	10,4	6,6	4,8
<b>Gap assoluto di genere nel tasso di disoccupazione per classi di età <sup>(5)</sup></b>						
15-24 anni	4,5	7,3	8,7	6,0	3,4	7,4
25-54 anni	2,9	4,1	5,6	3,3	2,6	4,9
55-64 anni	2,7	0,9	0,1	-0,3	1,5	0,4
Totale	3,6	5,2	7,0	3,3	2,7	5,2
<b>Gap assoluto di genere nel tasso di disoccupazione di lunga durata <sup>(6)</sup></b>						
differenze punti percentuali disoccupazione lunga durata	0,9	-	4,8	0,6	-	3,1

1) differenza tra tasso di occupazione femminile e maschile per classi di età (differenza punti percentuali)

2) differenza tra tasso di occupazione a full-time femminile e maschile (differenza punti percentuali)

3) rapporto tra quota donne e uomini occupati a tempo determinato (indic: = 1 equilibrio; >1 = indice di maggiore occupazione femminile a tempo determinato)

4) rapporto tra quota donne e uomini occupati a tempo parziale (indic: = 1 equilibrio; >1 = indice di maggiore occupazione femminile a tempo parziale)

5) differenza tra tasso di disoccupazione femminile e maschile per classi di età (differenza punti percentuali)

6) differenza tra tasso di disoccupazione di lunga durata femminile e maschile per classi di età (differenza punti percentuali)

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Perché si possa parlare di segregazione in termini negativi, e quindi di discriminazione, occorre dunque che si determinino fenomeni di concentrazione in settori o ambiti professionali che offrono peggiori condizioni economiche o trattamenti in genere discriminatori a danno di una specifica categoria di lavoratori.

La segregazione verticale, rimanda dunque ad una non equa distribuzione per genere dell'occupazione lungo la scala professionale, con differenze tra maschi e femmine per livello di inquadramento, responsabilità o posizioni.

Tuttavia è vero, che i due fenomeni, quello della segregazione orizzontale e della segregazione verticale presentano un elevato grado di interdipendenza. Difatti, come è stato osservato, una forte segregazione orizzontale tende a concentrare le donne nelle occupazioni e/o nei settori a più bassi livelli retributivi.

Molteplici sono stati gli approfondimenti teorici maturati per cercare di fornire una spiegazione al verificarsi, e, soprattutto al permanere delle condizioni di segregazione, che ancor oggi si traducono in discriminazione.

*a) Differenze nell'investimento in capitale umano e nella produttività*

La segregazione occupazionale e i differenziali salariali di genere sono il risultato delle diverse preferenze di uomini e donne nella divisione del lavoro all'interno della famiglia. Le donne sapendo che saranno presenti in modo meno continuativo nel mercato del lavoro, si concentrano in quei settori e in quelle posizioni professionali che richiedono meno investimento in capitale umano e meno attaccamento al lavoro e che prevedono una minore produttività e quindi salari più bassi.

*b) Discriminazione dei datori di lavoro e/o dei lavoratori*

Gli uomini e le donne hanno la stessa produttività, ma sono i datori di lavoro e talora gli stessi lavoratori a discriminare in base al genere perché preferiscono non lavorare con le donne. In altre parole il datore di lavoro preferisce avere meno profitti piuttosto che assumere donne. Tuttavia, nel lungo periodo i datori che discriminano verranno spiazzati da quelli che non discriminano perché avranno meno guadagni.

*c) Discriminazione statistica*

La discriminazione è dovuta alla presenza di asimmetria informativa e al costo delle informazioni. I datori di lavoro non conoscono la produttività di ciascun individuo e usano il genere o la razza come indicatore delle caratteristiche medie degli individui di un certo genere o razza. Gli stereotipi negativi sulla produttività delle donne condizionano le decisioni di assunzione e retribuzione, anche se individualmente le donne possono avere la stessa o una maggiore produttività sul lavoro rispetto agli uomini. I pregiudizi da parte datoriale possono influenzare a priori le scelte femminili che sapendo di essere discriminate in base al sesso potrebbero investire meno in capitale umano e scegliere percorsi professionali tipicamente femminili confermando così il pregiudizio nei loro confronti.

*d) Modelli dei mercati del lavoro segmentati (Piore-Sabel)*

Esistono due mercati non comunicanti del lavoro, quello primario e quello secondario caratterizzati da diverse condizioni di lavoro, stabilità lavorativa e tipo di salari. La discriminazione è una barriera che impedisce a questi mercati di integrarsi e ai lavoratori di passare dall'uno all'altro. Lo stare nel mercato primario (buono) o nel secondario (cattivo) dipende dalle norme sociali, dai pregiudizi, dalle condizioni di partenza degli individui, e non dalla produttività del lavoro.

*e) Modelli femministi*

E' la divisione del lavoro all'interno delle famiglie tra attività produttive e non produttive a ingenerare segregazione occupazionale. Le donne lavorano nel mercato del lavoro secondario (cattivo) perché hanno caratteristiche più adatte a questo tipo di mercato. Questo mercato paga salari più bassi proprio perché caratterizzato dalla presenza femminile. Anche in questo caso non è la produttività del lavoro a essere diversa tra uomini e donne.

*f) Ruolo dei privilegi handicappanti*

In questo modello sarebbero alcune politiche volte a tutelare il ruolo sociale di madri e mogli delle donne a tradursi in un danno nel mercato del lavoro. Questo è vero se queste politiche sono rivolte alle sole donne (un esempio tipico è quello dei congedi di maternità, soprattutto prima della legge sui congedi parentali).

Poiché il dibattito è sempre attuale, giacché da un lato si assiste ad una crescita costante della presenza femminile sul mercato del lavoro e dall'altro si verifica che essa tende a rimanere concentrata in determinati ambiti professionali, nel prosieguo si cercherà di misurare la segregazione, orizzontale e verticale, attraverso l'utilizzo di alcuni indicatori presentati nelle relative tabelle.

Come per gli indicatori di contesto, i valori rilevati per il mercato del lavoro locale verranno, ove possibile, confrontati con quelli medi del Nord-Est e dell'Italia.

Per individuare la presenza delle donne sul totale degli occupati, o per settore o per ambito professionale, oltre ai tassi di femminilizzazione (rapporti di composizione non depurati da effetti di distorsione dovuti alla differente popolazione attiva o occupata), conformemente a quanto viene fatto anche a livello europeo, si utilizzeranno tre indicatori sintetici.

- *il coefficiente di rappresentazione femminile* (CRF), dato dal rapporto tra la proporzione di donne presenti in un settore di attività economica o in un gruppo professionale e la proporzione di donne occupate o presenti nella popolazione attiva. Questo indicatore permette di operare delle valutazioni sulla scarsità ovvero sull'abbondanza, della presenza femminile in un dato settore o ambito professionale rispetto ad un dato teorico di perfetto equilibrio rappresentato da un valore pari a 1. Valori del CRF inferiori a 1 denunciano una bassa presenza femminile, viceversa superiori all'unità di elevata concentrazione femminile;
- *l'indice di dissimilarità* (ID), ottenuto come sommatoria delle differenze tra percentuale di femmine e percentuale di maschi nei settori di attività economica o in un gruppo di professioni;
- *l'indice femmes et emploi* (FE), si basa sulla sommatoria delle differenze tra percentuale di femmine e percentuale di maschi e femmine nei settori di attività economica ovvero nei gruppi professionali analizzati

Questi due ultimi indicatori, utilizzati correntemente dall'OCDE, permettono di evidenziare la discrepanza tra maschi e femmine in ciascun settore o ambito professionale, ovvero la percentuale minima di donne che dovrebbero teoricamente cambiare occupazione con un uomo per eliminare il fenomeno della segregazione.



## 2.4 Segregazione occupazionale per settori di attività

Abbiamo già visto come tra inizio e fine periodo l'occupazione femminile a livello locale sia cresciuta complessivamente di 11.200 unità, contro le circa 4.500 maschili. Tutta la crescita femminile si è concentrata nel settore del terziario, con spostamenti limitati a poche centinaia in più e in meno rispettivamente nel settore dell'agricoltura e in quello dell'industria.

Anche l'aumento dell'occupazione maschile è avvenuto soprattutto nel terziario (+3.000), ma è cresciuta pure l'occupazione nell'industria ed è invece rimasta sostanzialmente ferma quella in agricoltura. Schema non dissimile da quest'ultimo si rileva anche per l'aumento, nel caso per entrambe le componenti, dell'occupazione nel Nord-Est ed in Italia, talché si può sostenere che solo in Trentino e, relativamente al genere per le donne, la crescita dell'occupazione è stata esclusivamente terziaria.

Utilizzando il semplice tasso di femminilizzazione, si rileva che da una percentuale di occupazione del 47,1% sul totale degli occupati nel 1993 nel terziario, le donne salgono fino al 50,4% del 2002, così superando, anche in valori assoluti, la componente maschile.

Anche il coefficiente di rappresentazione femminile (CRF) evidenzia una diversa distribuzione dell'occupazione per settore. I valori del coefficiente inferiori a 1 sia in agricoltura che soprattutto nell'industria evidenziano la bassa presenza dell'occupazione femminile in questi settori, al contrario di quanto avviene nel terziario dove il CRF raggiunge un valore decisamente superiore all'analogo indicatore maschile (1,3 contro 0,8). Sempre in questo settore, come si può vedere dai dati esposti in tabella, il coefficiente di rappresentazione femminile trentino presenta un valore analogo a quello del Nord-Est, sebbene superiore a quello nazionale. Più basso, soprattutto per quanto riguarda l'industria, risulta invece il CRF trentino negli altri due settori di attività.

L'elevata concentrazione femminile nel terziario, e per converso la bassa presenza occupazionale delle stesse negli altri due comparti di attività, è palesata, forse in misura ancor più evidente, dagli altri due indicatori utilizzati, l'*indice di dissimilarità* (ID) e l'*indice femmes et emploi* (FE).

Questi due indicatori presentano in ambito locale valori di "concentrazione" decisamente superiori a quanto è dato rilevare in media per le regioni del Nord-Est ed in Italia.

In Trentino, tra il 1993 ed il 2002, l'indice di dissimilarità cresce dal 28,9% al 30,7%; ciò sta a indicare che per ottenere un perfetto equilibrio della presenza per genere nei tre settori di attività, circa tre donne su dieci dovrebbero in linea teorica cambiare settore per mettere fine al fenomeno della segregazione.

Anche l'indice *femmes et emploi* sale nel periodo considerato dal 36,4% al 37,0%. Il fatto che anche quest'indicatore, che a parità di altre condizioni è soggetto a ridimensionarsi all'aumentare della presenza femminile sul mercato del lavoro, risulti in crescita è un'ulteriore conferma (ove ve ne fosse ancora bisogno) dell'elevata concentrazione femminile per settore di attività (e nello specifico nel terziario).

Seppur come detto superiori in valori rispetto alle aree del Nord-Est e all'Italia, è interessante rilevare come in Trentino la crescita dell'indice di dissimilarità nonché di quello di *femmes et emploi* sia stata nel decennio ben più bassa, segno di una più accentuata tendenza alla polarizzazione dell'occupazione femminile nelle altre due aree considerate (si può dunque in un certo senso parlare per i mercati lavorativi delle stesse di un "recupero" della segregazione occupazionale rispetto a quello trentino).



Tab. 3 INDICATORI DI SEGREGAZIONE PER SETTORI DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO, NORD-EST E ITALIA (1993-2002)  
- valori percentuali -

	1993				2002			
	Tasso di <sup>(1)</sup> femminilizzazione	Indice <sup>(2)</sup> di CRF	ID <sup>(3)</sup>	Fe <sup>(4)</sup>	Tasso di <sup>(1)</sup> femminilizzazione	Indice <sup>(2)</sup> di CRF	ID <sup>(3)</sup>	Fe <sup>(4)</sup>
<b>Provincia di Trento</b>								
Agricoltura	18,7	0,5			22,5	0,6		
Industria	17,0	0,5			16,1	0,4		
Terziario	47,1	1,3			50,4	1,3		
Totale occupazione	36,9	1,0	28,9	36,4	39,6	1,0	30,7	37,0
<b>Nord-Est</b>								
Agricoltura	31,9	0,9			30,7	0,8		
Industria	27,6	0,7			28,2	0,7		
Terziario	45,5	1,2			50,0	1,3		
Totale occupazione	37,7	1,0	18,2	22,7	41,1	1,0	21,6	25,5
<b>Italia</b>								
Agricoltura	36,3	1,0			31,9	0,8		
Industria	23,0	0,6			23,9	0,6		
Terziario	41,0	1,1			45,2	1,1		
Totale occupazione	34,5	1,0	17,4	22,8	37,7	1,0	20,0	24,8

1) rapporto tra donne occupate in un settore, ramo qualifica ed il totale occupati nel medesimo

2) rapporto tra donne occupate in un settore o qualifica e donne occupate nella popolazione attiva

3) sommatoria delle differenze tra percentuale femmine e percentuale maschi nei settori attività o qualifiche

4) sommatoria delle differenze tra percentuale femmine e percentuale maschi e femmine nei settori attività o qualifiche  
fonte: OML su dati ISTAT, media annua

## 2.5 Segregazione occupazionale per ramo di attività economica

In questo paragrafo, i medesimi indici di cui sopra sono utilizzati per un livello di disaggregazione settoriale maggiore. Ciò ci consente di vedere, in particolare per il settore del terziario (l'industria è stata suddivisa solo tra manifatturiero, costruzioni ed estrazione/energia) in quali comparti si "annidano" i maggiori fenomeni di segregazione occupazionale.

Nell'anno 2002, solo in quattro comparti di attività economica su dodici il tasso di femminilizzazione supera la metà.

Appartengono tutti, come ragionevole attendersi, al settore del terziario e sono nell'ordine l'Istruzione (72%), la Sanità (71%), gli Alberghi e ristoranti (57%) e gli Altri servizi (55%). Questi comparti sono, naturalmente, anche quelli che presentano il più elevato valore del CRF, che per i primi due arriva addirittura all'1,8 (si ricorda che un valore del coefficiente di rappresentazione uguale ad 1 è indice di equilibrio tra l'occupazione dei sessi).

Tuttavia, un aspetto che ci pare interessante rilevare è come utilizzando il coefficiente di rappresentazione, valori del CRF superiori all'unità, si riscontrino anche nei Servizi alle imprese e nella Pubblica Amministrazione, mentre un sostanziale equilibrio nell'occupazione per genere si rileverebbe anche nel comparto del Credito e Assicurazioni e del Commercio. Ciò si deve al fatto che il coefficiente di rappresentazione è depurato da distorsioni dovute alla differente popolazione

attiva e/o occupata, a differenza del tasso di femminilizzazione che rappresenta invece una composizione percentuale e quindi in un certo modo è un indicatore “viziato” dall’effettiva consistenza numerica sul mercato del lavoro (è chiaro, forzando l’esempio, che se su dieci occupati complessivi otto sono maschi, gli stessi tenderanno a prevalere in tutti i comparti di attività considerati). All’interno del settore del terziario, l’unico comparto con un valore del CRF inferiore all’unità rimarrebbe dunque solo quello dei *Trasporti e Comunicazioni*, con un valore del tasso di femminilizzazione peraltro pari solo al 19%.

In termini di andamento temporale, nel corso del decennio, la presenza femminile è aumentata in percentuale in tutti i comparti del terziario.

L’aumento è stato particolarmente sostenuto nella *Sanità*, sfiorando quasi i dieci punti percentuali, ma anche nella *Pubblica Amministrazione* e nel *Credito e Assicurazioni*, che a differenza del primo sono rami che ancora nel 2002 presentano un numero di lavoratrici più basso degli uomini. Questi tre comparti, peraltro, sono gli unici in cui la crescita della presenza femminile tra il 1993 ed il 2002 è stata tale da spostare di uno 0,1 anche il valore dell’indice di rappresentazione femminile (CRF).

Abbiamo già visto nell’analisi dell’occupazione per settore di attività come notevolmente bassa, inferiore anche all’analoga quota rilevata per il Nord-Est e l’Italia, sia la presenza femminile locale nell’industria.

Tab. 4 INDICATORI DI SEGREGAZIONE PER COMPARTI DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)  
- valori percentuali -

	1993				2002			
	Tasso di <sup>(1)</sup> femminilizzazione	Indice <sup>(2)</sup> di CRF	ID <sup>(3)</sup>	Fe <sup>(4)</sup>	Tasso di <sup>(1)</sup> femminilizzazione	Indice <sup>(2)</sup> di CRF	ID <sup>(3)</sup>	Fe <sup>(4)</sup>
Agricoltura	18,7	0,5			22,5	0,6		
Estrazioni e Energia	6,6	0,2			6,7	0,2		
Manifatturiero	23,9	0,6			23,0	0,6		
Costruzioni	6,2	0,2			5,8	0,1		
Commercio	40,5	1,1			40,8	1,0		
Alberghi e ristoranti	54,6	1,5			56,6	1,4		
Trasporti e comunicazioni	17,9	0,5			18,9	0,5		
Credito ed assicurazioni	35,0	0,9			41,4	1,0		
Servizi alle imprese	44,4	1,2			44,5	1,1		
Pubblica amministrazione	34,5	0,9			42,5	1,1		
Istruzione	70,0	1,9			72,4	1,8		
Sanità	61,3	1,7			71,1	1,8		
Altri Servizi	54,2	1,5			55,0	1,4		
Totale occupazione	36,9	1,0	34,2	43,1	39,6	1,0	34,9	42,1

1) rapporto tra donne occupate in un settore, ramo qualifica ed il totale occupati nel medesimo

2) rapporto tra donne occupate in un settore o qualifica e donne occupate nella popolazione attiva

3) sommatoria delle differenze tra percentuale femmine e percentuale maschi nei settori attività o qualifiche

4) sommatoria delle differenze tra percentuale femmine e percentuale maschi e femmine nei settori attività o qualifiche

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Nei comparti del secondario, il lavoro femminile rappresenta un valore inferiore al 7% della relativa occupazione nelle costruzioni e in quello dell'estrazione ed energia, salendo tuttavia a poco meno di un quarto all'interno del manifatturiero. I valori del coefficiente di rappresentazione femminile ben riflettono i relativi rapporti di composizione: si va da un 0,6 del comparto manifatturiero ad un 0,2 e 0,1 nell'estrazione e nelle costruzioni. Nel lungo periodo l'indice di CRF è rimasto invariato nel comparto del manifatturiero e dell'estrazione ed energia, mentre è calato, indice di un'ulteriore contrazione della presenza femmine in quello delle costruzioni.

Come si può rilevare dai dati riportati in tabella, il maggiore livello di disaggregazione, rispetto all'analisi condotta per settori di attività, ha comportato una crescita del valore degli indici di segregazione occupazionale.

Nel 2002 il valore dell'indice di dissimilarità, che misura la discrepanza esistente tra maschi e femmine, calcolato per specifici comparti di attività è pari al 34,9%, in crescita rispetto al valore del 34,2% misurato nel 1993. Ciò significa che per ottenere un'equa distribuzione per genere dell'occupazione in provincia di Trento circa un terzo delle occupate dovrebbe cambiare ramo di attività. L'indice *femmes emplois*, che rapporta le differenze tra le percentuali di femmine e quelle di maschi e femmine totali, raggiunge invece a fine periodo il valore del 42,1%, in regresso di circa un punto percentuale rispetto al dato del 1993.

## **2.6 Segregazione occupazionale per qualifica professionale**

L'analisi della distribuzione dell'occupazione per qualifica professionale, permette di acquisire utili informazioni in merito ad un altro aspetto della segregazione occupazionale, la cosiddetta segregazione "verticale" che si manifesta laddove s'individuano tipologie lavorative cui corrispondono gerarchie e responsabilità inferiori, minori redditi e più contenute prospettive di carriera e di crescita professionale.

Nel corso del 2002, circa l'82,3% delle donne in provincia di Trento lavora con un contratto alle dipendenze. L'analogo valore per i maschi scende al 69,4%, mentre il lavoro subordinato rappresenta in media il 73,9% delle donne occupate nel Nord-Est e il 78,8% in Italia. Rispetto al 1993, la crescita dell'occupazione femminile in provincia di Trento ha interessato esclusivamente il lavoro alle dipendenze, a differenza dei maschi ma anche del Nord-Est, e seppur in minore misura dell'Italia, dove si è registrato un discreto aumento femminile nel lavoro autonomo.

Anche utilizzando il semplice tasso di femminilizzazione, è immediatamente evidente come le donne siano sottorappresentate rispetto alla parte maschile nelle qualifiche più elevate.

Ancora nel 2002 le stesse rappresentano poco più del 16% del totale degli occupati come imprenditori o liberi professionisti e meno del 18% dei dirigenti. La presenza femminile tra i lavoratori in proprio raggiunge il valore del 25% per alzarsi, pur rimanendo inferiore a quella maschile, al 41% tra i quadri e i direttivi. Infine, nelle qualifiche operaie intese, soprattutto per quanto concerne il lavoro femminile, anche come attività di tipo manuale in senso lato non necessariamente industriale (vedi lavoro di pulizie nel terziario), la presenza femminile si ferma al 33%. Le uniche qualifiche in cui il numero di donne supera quello dei maschi, oltre che naturalmente tra i lavoratori a domicilio (dove non si conta nessun maschio), sono dunque quelle degli impiegati, 56%, e dei coadiuvanti, 57%.

Il confronto con il Nord-Est e l'Italia è possibile utilizzando un livello di aggregazione più elevato. Il dato che più sorprende è l'ampiezza della forbice tra le donne occupate come *imprenditori e liberi professionisti* nel mercato del lavoro locale, 16%, e i valori rispettivamente del 22% e 24% del totale degli occupati con questa qualifica nel Nord-Est ed in Italia. Poca differenza si ravvisa invece tra le tre aree per le quote d'occupate come lavoratori in proprio, e relativamente al confronto con il Nord-Est anche per i dirigenti e impiegati (superiore in entrambi i casi al 53% dell'occupazione, mentre in Italia le donne occupate con questa qualifica sono ancora inferiori ai maschi fermandosi al 49%). Infine il dato del 33% visto innanzi per il lavoro operaio, è inferiore di circa cinque punti percentuali a quello registrato come media nelle aree limitrofe del Nord-Est, e sostanzialmente in linea con quello italiano.

L'analisi dei coefficienti di rappresentazione maschili e femminili, riflette piuttosto fedelmente quanto visto relativamente ai tassi di femminilizzazione. Valori notevolmente più ampi rispetto a quello d'equilibrio ( $CRF=1$ ) si rilevano quindi, nell'ordine, per i lavoratori a domicilio, i coadiuvanti, gli impiegati di tipo esecutivo. Eguale ad uno e quindi indice di un potenziale equilibrio, seppur in termini numerici ancora inferiori ai maschi, risulta il coefficiente di rappresentazione femminile tra i direttivi e gli impiegati di concetto. Gli imprenditori, i dirigenti ed i liberi professionisti, vale a dire il "top" delle qualifiche sia del lavoro autonomo che dipendente, con lo 0,4 presentano invece il valore minimo del CRF.

Lo spaccato che ne viene fuori, è quindi quello di un lavoro femminile a tutt'oggi ben lontano dalle posizioni di vertice e di maggior prestigio che appaiono ancor ben salde in mani maschili.

Tuttavia, se da una fotografia quale quella appena delineata, si sposta l'attenzione ad un'analisi in termini d'andamento temporale, si possono intravedere alcuni segnali incoraggianti che fanno ben sperare.

Se non certo in termini numerici, le maggiori variazioni percentuali dell'occupazione si rilevano proprio per le qualifiche dove abbiamo visto essere minore la presenza femminile. Si va da un +141% tra gli imprenditori (+400 unità), ad un +61,4% per i dirigenti (+150 unità), ad un +42,4% tra i liberi professionisti (360 unità) e ad un significativo +149%, corrispondente in questo caso a circa 2.200 unità aggiuntive, tra i direttivi. Da segnalare come proprio questa qualifica, senz'altro ad elevato contenuto professionale, registri rispetto al 1993 un significativo aumento tanto del coefficiente di rappresentazione che del tasso di femminilizzazione.

Detto ciò è anche vero che i principali sbocchi lavorativi femminili si confermano di gran lunga quelli di tipo impiegatizio esecutivo, determinatisi per l'elevato processo di terziarizzazione dell'apparato produttivo locale ed in parte anche per il crescere delle attività impiegatizie all'interno del settore industriale. Abbiamo già visto, in sede di commento dei tassi di femminilizzazione, come ben oltre la metà degli occupati con qualifica impiegatizia appartengano al genere femminile; rispetto al 1993 le donne occupate come impiegate in provincia di Trento sono aumentate di ben 10.000 unità (+37%), fino a rappresentare nel 2002 all'incirca il 47% dell'intera occupazione femminile.

Tra le qualifiche femminili invece in calo, oltre a quella degli operai, si segnalano, e anche questo appare un dato piuttosto indicativo, proprio quelle dei coadiuvanti e dei lavoratori a domicilio.

Questi spostamenti, per quanto significativi, appaiono tuttavia piuttosto lenti e comunque d'entità tale da non incidere in maniera significativa sugli indicatori di discriminazione, tanto più se gli stessi sono analizzati lungo un arco di tempo relativamente breve.

Quanto evidenziato per i coefficienti di rappresentazione, maschili e femminili, vale per l'indice di dissimilarità che, registrando un fenomeno addirittura di maggiore concentrazione femminile, passa da un valore del 25,3% del 1993 all'attuale 26,1% (da notare tuttavia come questo valore sia inferiore tanto a quello misurato per settori che per comparti d'attività).

In leggero calo si situa invece l'indice femmes emplois, che nello stesso periodo scende dal 31,9% al 31,5%.

Tab. 5 INDICATORI DI SEGREGAZIONE PER QUALIFICA LAVORATIVA IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)  
- valori percentuali -

	1993				2002			
	Tasso di <sup>(1)</sup> femminilizzazione	Indice <sup>(2)</sup> di CRF	ID <sup>(3)</sup>	Fe <sup>(4)</sup>	Tasso di <sup>(1)</sup> femminilizzazione	Indice <sup>(2)</sup> di CRF	ID <sup>(3)</sup>	Fe <sup>(4)</sup>
Imprenditori	14,5	0,4			16,2	0,4		
Liberi professionisti	19,0	0,5			16,1	0,4		
Lavoratore in proprio	23,9	0,6			25,3	0,6		
Socio di cooperativa	33,7	0,9			29,1	0,7		
Coadiuvante	69,5	1,9			56,9	1,4		
Dirigente	10,3	0,3			17,5	0,4		
Direttivi e impiegati	27,2	0,7			41,3	1,0		
Impiegati	53,4	1,4			56,3	1,4		
Operai e assimilati	31,4	0,9			33,0	0,8		
Apprendista	18,9	0,5			36,6	0,9		
Lavorante a domicilio	78,8	2,1			100,0	2,5		
Totale	36,9	1,0	25,3	31,9	39,6	1,0	26,1	31,5

1) rapporto tra donne occupate in un settore, ramo qualifica ed il totale occupati nel medesimo

2) rapporto tra donne occupate in un settore o qualifica e donne occupate nella popolazione attiva

3) sommatoria delle differenze tra percentuale femmine e percentuale maschi nei settori attività o qualifiche

4) sommatoria delle differenze tra percentuale femmine e percentuale maschi e femmine nei settori attività o qualifiche

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Da quanto sopra si è potuto dar conto dei fenomeni segregativi presenti nei diversi settori/comparti di attività e nelle diverse qualifiche a livello locale.

Tuttavia guardando ai soli dati sulle forze di lavoro non è stato possibile associare la qualifica posseduta al comparto d'attività in cui le donne svolgono la propria prestazione, né seguire nello specifico i percorsi di carriera delle singole unità di lavoro femminili e maschili.

Ne vengono meno tutta una serie d'informazioni particolarmente utili per monitorare il fenomeno della segregazione: ad esempio in quale comparto o in che tipologia d'impresa è relativamente più facile per le donne fare carriera e accedere ai livelli professionali più elevati?

A questa domanda si cercherà di rispondere nel successivo capitolo, nel quale il fenomeno della segregazione, grazie agli archivi della L. 125/91, e seppur limitatamente alle imprese con più di 100 dipendenti, sarà studiato in maniera approfondita.



## **L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEI RAPPORTI DELLE AZIENDE CON ALMENO 100 DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO**

1. I RISULTATI DELL'INDAGINE ATTIVATA DALLA L. 125/91: L'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE PROVINCIALI CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI NEL BIENNIO 2000/2001

### **1.1 Alcune annotazioni introduttive**

Nel biennio 1999/2001 è aumentato significativamente il numero delle aziende che hanno aderito all'imperativo previsto dalla L. 125/91. I moduli pervenuti e validi, cioè compilati almeno nelle loro parti essenziali, sono stati in tutto 127. Un risultato molto positivo e certamente legato anche all'effettuazione del sollecito per ricordare la scadenza del disposto legislativo in oggetto.

Le aziende a cui è stato rivolto questo invito sono state in tutto 167, anche se è bene ricordare che questo dato non riflette l'universo di riferimento, poiché in mancanza di fonti statistiche idonee a quantificare il dato certo delle aziende con più di cento dipendenti, si è ricorso per forza di cose ad una individuazione approssimata ottenuta incrociando l'archivio delle aziende che avevano risposto gli anni precedenti, con quelle che, dalla rilevazione della Camera di Commercio di Trento sull'industria con più di dieci dipendenti, superavano la soglia delle 100 unità, cui si sono aggiunte quelle relative agli enti pubblici.

Sul gruppo di imprese che hanno fornito i moduli debitamente compilati si è concentrato il lavoro di elaborazione delle informazioni utili a fornire il quadro d'insieme che doveva consentire di sviluppare i successivi ragionamenti intorno alla condizione professionale della componente

femminile rispetto alla controparte maschile, anche al fine di porre a confronto i risultati emergenti dal campione con quelli riguardanti la totalità degli occupati in provincia.

I 127 questionari ritenuti validi perché compilati nelle loro parti essenziali hanno fornito informazioni relative ad un totale di 43.406 occupati, per il 44,6% donne (Tab. 1).

Tab. 1 RISPOSTE VALIDE AI QUESTIONARI L.125/91  
- valori assoluti e percentuali -

	Totale occupati	Femmine occupate	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura e pesca	404	233	57,7
Industria	11.778	2.123	18,0
di cui Tessile	565	260	46,0
Terziario	31.224	16.984	54,4
di cui Commercio e p.e.	3.042	1.668	54,8
Trasporti	2.438	140	5,7
Servizi alle imprese e credito	5.257	2.511	47,8
Pubblica amministrazione	20.487	12.665	61,8
<b>Totale</b>	<b>43.406</b>	<b>19.340</b>	<b>44,6</b>

Aziende: 127

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

La rilevazione rappresenta più di un quinto degli occupati totali presenti in provincia di Trento al 2001 (esattamente il 22%), e quasi un terzo degli occupati alle dipendenze.

In termini di composizione per genere, il campione riflette abbastanza fedelmente la situazione dell'occupazione dipendente complessiva: le femmine rappresentano il 44,6% degli occupati contro il 43,1% rilevato a livello provinciale, mentre in rapporto alle concentrazioni messe in luce dalla rilevazione sulle forze di lavoro del Trentino relativa al 2001, la distribuzione settoriale degli occupati risultante dall'indagine della L. 125/91 evidenzia una sottorappresentazione del comparto agricolo di un paio di punti percentuali, e per converso una maggior presenza del terziario (il 71,9% della forza lavoro risulta occupata nel terziario contro il 68,4% registrato a livello provinciale).

Per quanto attiene alla componente femminile, si deve notare una decisa sovrarappresentazione delle donne occupate nel comparto agricolo (il tasso di femminilizzazione rilevato è del 57,7% contro il 17,8% di donne presenti in agricoltura a livello complessivo) anche se va richiamato il modesto peso che il settore primario riveste in termini numerici (Tab. 2).

Più allineati appaiono il secondario (18,0% nel campione, contro il 20,3%) ed il terziario (54,4% contro 53,7%).

Preme sottolineare come non tutte le aziende che hanno inviato il modulo, siano riuscite a compilarlo in tutti i riquadri previsti dal disposto legislativo. Questo si è determinato in parte per l'insorgere di alcune difficoltà legate ad una non corretta interpretazione delle istruzioni allegate, e in parte anche a seguito di un impedimento materiale dell'azienda a reperire i dati relativi ad alcune fattispecie contemplate dall'indagine.



Tab. 2    DIPENDENTI PER SESSO E SETTORE AL 31.12.2001  
- valori assoluti e percentuali -

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura	404		171	42,3%	233	57,7%
Industria	11.778		9.655	82,0%	2.123	18,0%
Terziario	31.224		14.240	45,6%	16.984	54,4%
<b>Totale</b>	<b>43.406</b>		<b>24.066</b>	<b>55,4%</b>	<b>19.340</b>	<b>44,6%</b>
Aziende:	127					

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Ciò ha determinato la scelta di mantenere, per ogni sezione del questionario, il maggior numero di informazioni utili ricavabili dai singoli quadri. Ne deriva che per ogni quadro di cui si compone il questionario, il numero di aziende (e di conseguenza il numero di occupati) che risultano aver risposto correttamente è variabile.

Si richiama perciò l'opportunità di focalizzare l'attenzione sui valori percentuali più che sui valori assoluti.

Da un punto di vista quantitativo rispetto alla precedente indagine il dato occupazionale è decisamente più importante, basti dire che se in passato le informazioni fornite interessavano 26.502 occupati, nell'attuale rilevazione riguardano un totale di 43.406 occupati, con un evidente maggiore apertura dell'ottica di osservazione.

La presenza femminile all'interno degli organici aziendali, espressa dal tasso di femminilizzazione, fa registrare un aumento di qualche punto percentuale (4,5 punti) rispetto alla precedente rilevazione in cui le donne sfioravano il 40% degli occupati totali. L'incremento femminile è un dato che investe in particolare il comparto agricolo dove le donne hanno quasi raddoppiato la loro presenza, anche se in termini concreti, il fenomeno riguarda in totale qualche decina di donne in più. Decisamente più importante sotto il profilo quantitativo il rafforzamento della presenza femminile del terziario che ha conquistato alcuni punti percentuali sottraendoli alla componente maschile. Come è noto proprio a questo contesto vanno ascritte la maggior parte delle posizioni occupazionali femminili. Per converso invece rispetto alla precedente indagine la presenza femminile risulta meno incisiva nel comparto industriale, dove si riscontra una perdita di un paio di punti percentuali.

## 1.2 La segregazione orizzontale

Il termine segregazione professionale richiama l'idea che gli uomini e le donne possano essere concentrati in diverse occupazioni (segregazione orizzontale), e nei casi in cui esercitino la medesima professione, in livelli diversi di responsabilità e di gerarchia (segregazione verticale).

Rispetto al tema della segregazione femminile, in riferimento al 2001 e al Trentino, i dati messi a disposizione dall'indagine prevista dall'art. 9 della L.125/91 rimandano un'immagine di consolidamento di situazioni pregresse.

Prendendo a riferimento, come è ormai regola comune, il criterio della soglia del 60% della presenza dell'altro sesso per individuare la segregazione, e del 75% per indicare l'ostilità, si

potrebbe dire che riferendoci alla provincia di Trento i fenomeni di forte segregazione riguardano in maniera pressoché esclusiva il comparto industriale.

Nel tempo infatti, paradossalmente, questa tendenza mostra dei segni di rafforzamento piuttosto che di erosione, basti pensare che l'incidenza femminile nell'industria è passata dal 21% della precedente rilevazione all'attuale 18%. La minor presenza femminile registrata nel comparto industriale dipende presumibilmente dalle difficoltà incontrate in questa fase dall'industria tessile, che nel mercato globale, per reggere la concorrenza, ha dovuto decentrare le lavorazioni verso Est compromettendo i posti di lavoro locali, che in questo comparto erano tradizionalmente occupati dalle donne.

Nell'occupazione del terziario invece, si registra un sostanziale equilibrio tra i sessi, semmai con tendenza alla femminilizzazione degli occupati. Le donne si attestano mediamente su una quota del 54% mettendo in luce il felice connubio che si è determinato in questi anni tra le caratteristiche e le disponibilità della forza lavoro femminile e le esigenze di alcune componenti della domanda di lavoro. Per un verso ciò è dipeso dalla valorizzazione e dalla mercificazione di competenze femminili che un tempo si esprimevano solo all'interno della famiglia e che recentemente diventano oggetto di mercato. Questi servizi a loro volta hanno trovato spazio in una relazione di causa effetto proprio per la domanda generata dal lavoro fuori casa delle donne. La crescita della domanda di servizi di cura ai bambini e di assistenza agli anziani, ma anche di quella connessa alle maggiori disponibilità economiche su cui hanno potuto contare le famiglie, come i servizi di ristorazione e alberghieri, oltreché quelli di estetica, vanno inquadrati proprio nell'ottica della maggior partecipazione femminile alla vita attiva.

In particolare merita sottolineare come nel caso della Pubblica amministrazione gli equilibri risultino addirittura rovesciati, dal momento che nella rilevazione del 2001 è la componente femminile a superare la soglia del 60%. I dati relativi alla L. 125/91 peraltro danno forza alla centralità della Pubblica amministrazione quale sbocco prioritario nel mercato del lavoro femminile; basti dire che su oltre 19.000 donne occupate nelle aziende con più di cento dipendenti analizzate, più di 12.500 sono inserite nel settore pubblico. A spiegazione di questa elevata concentrazione femminile nel settore pubblico vanno ascritte le motivazioni di sempre. Tra queste non si può tralasciare il tipo di competenze richieste a carattere impiegatizio, ma anche le maggiori tutele e gli orari più adeguati alle esigenze di conciliazione implicite nella partecipazione femminile.

La presenza femminile ha compiuto un ulteriore passo in avanti verso la parità anche nel settore dei servizi alle imprese e del credito, ambito in cui le donne si sono attestate sulla soglia del 47,8%. Ma accanto alla presenza risulterà peraltro interessante valutare anche la collocazione nella gerarchia aziendale raggiunta dalle donne rispetto ai colleghi maschi, in modo da portare alla luce eventuali pratiche discriminatorie messe in atto per ostacolare i percorsi di carriera delle donne.

Infine, solo un accenno al comparto dei trasporti, connotato da una marcata segregazione orizzontale: le donne raggiungono appena il 3% dell'occupazione totale. Una situazione peraltro facilmente spiegabile e difficilmente modificabile, alla luce dei particolari requisiti connaturati all'attività lavorativa che la rendono più adeguata alle attitudini della forza lavoro maschile che non a quella femminile.

### 1.3 La segregazione verticale

La segregazione verticale, ovvero la prevalenza nei livelli gerarchici più elevati di occupati di sesso maschile è un fenomeno persistente nel tempo, che si è accompagnato all'ingresso delle donne nel mondo lavorativo. E in effetti sono risapute le difficoltà incontrate dalle donne a progredire nella scala gerarchica delle organizzazioni, tanto che in letteratura molto diffusamente viene richiamata l'idea del "soffitto di cristallo", per tradurre con un'immagine le resistenze incontrate dalle donne nell'affermarsi nei livelli più elevati delle realtà aziendali.

In riferimento alla rilevazione connessa alla L. 125/91 i dati raccolti per le aziende trentine confermano il perpetuarsi di fenomeni segregativi anche nel 2001.

Uno degli esempi più eclatanti riguarda proprio le posizioni apicali.

Ragionando in termini di qualifica<sup>1</sup>, infatti, si nota come per ogni dirigente donna ci siano ben tre dirigenti maschi.

Le cose migliorano, ma non di molto in relazione ai quadri. Anche in questo caso l'equilibrio tra i sessi rimane svantaggioso per la componente femminile: basti dire che per ogni donna quadro, si registrano due maschi con questa stessa qualifica.

Le determinanti di questa situazione si riconducono ad una molteplicità di fattori che non è semplice inquadrare in un processo di tipo lineare: da un lato alla difficile conciliazione tra famiglia e lavoro, che limita la disponibilità stessa dell'offerta ad incarichi onerosi sotto il profilo della durata temporale; restano innegabili, peraltro, anche pregiudizi e fattori di ordine culturale che orientano al maschile le scelte per le posizioni di comando.

Scendendo nella scala gerarchica, e passando a considerare gli impiegati, si nota come la rappresentanza femminile diventi quantitativamente più importante e tenda a superare quella maschile: su dieci impiegati quasi sei appartengono al genere femminile.

Alla luce di queste concentrazioni si possono certamente desumere ancora delle resistenze alla progressione verticale delle donne, confermando per alcuni aspetti la tesi di quanti riconoscono una maggiore vischiosità nei meccanismi di carriera delle donne, piuttosto che in quelli di inserimento nel mondo del lavoro.

Infine si deve confermare una situazione ben nota, che si riferisce al fatto che la componente femminile tende ad essere meno occupata di quella maschile nelle qualifiche operaie.

Questa divisione sessuale dei ruoli può essere spiegata, in parte da condizioni di lavoro troppo onerose e forse più adeguate ad un segmento maschile, in parte a specifiche scelte della domanda, o ad atteggiamenti selettivi messi in campo dalla stessa offerta e non ultimo, certo, dalla già richiamata diversa distribuzione dell'occupazione femminile tra i settori di attività, laddove nel terziario prevalgono le mansioni impiegate.

E' scontato poi che questi equilibri subiscano delle declinazioni diverse a seconda dei settori e dei comparti presi in esame. Nel comparto agricolo infatti, ma anche in quello industriale, la presenza femminile ai vertici delle strutture organizzative, è nulla o comunque irrisoria (rispettivamente

---

<sup>1</sup> Il riferimento alla qualifica per ragionare di segregazione verticale è solo parzialmente adeguato: ha valore specifico per la categoria dei dirigenti e dei quadri rimandando, quando si passa a ragionare degli impiegati e, soprattutto, degli operai, a riflessioni che attengono più al tipo di mansione svolta che al livello di tipo gerarchico.

0,0% e 2,2%). Parimenti anche tra i quadri nel comparto industriale le donne compaiono in misura sporadica (Tabb. 3 e 4).

Tab. 3 DIPENDENTI PER CATEGORIA E SESSO AL 31.12.2001 - AGRICOLTURA  
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	2	2	100,0	0	0,0
Quadri	10	8	80,0	2	20,0
Impiegati	53	21	39,6	32	60,4
Operai	339	140	41,3	199	58,7
<b>Totale</b>	<b>404</b>	<b>171</b>	<b>42,3</b>	<b>233</b>	<b>57,7</b>

Aziende: 3

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tab. 4 DIPENDENTI PER CATEGORIA E SESSO AL 31.12.2001 - INDUSTRIA  
- valori assoluti e percentuali -

Industria

	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	137	134	97,8	3	2,2
Quadri	244	228	93,4	16	6,6
Impiegati	2.833	2.138	75,5	695	24,5
Operai	8.564	7.155	83,5	1.409	16,5
<b>Totale</b>	<b>11.778</b>	<b>9.655</b>	<b>82,0</b>	<b>2.123</b>	<b>18,0</b>

Aziende: 53

di cui: Industria in senso stretto

	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	136	133	97,8	3	2,2
Quadri	243	227	93,4	16	6,6
Impiegati	2.749	2.088	76,0	661	24,0
Operai	8.085	6.902	85,4	1.183	14,6
<b>Totale</b>	<b>11.213</b>	<b>9.350</b>	<b>83,4</b>	<b>1.863</b>	<b>16,6</b>

Aziende: 49

di cui: Tessile

	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1	1	100,0	0	0,0
Quadri	1	1	100,0	0	0,0
Impiegati	84	50	59,5	34	40,5
Operai	479	253	52,8	226	47,2
<b>Totale</b>	<b>565</b>	<b>305</b>	<b>54,0</b>	<b>260</b>	<b>46,0</b>

Aziende: 4

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tab. 5 DIPENDENTI PER CATEGORIA E SESSO AL 31.12.2001 - TERZIARIO  
- valori assoluti e percentuali -

Terziario					
	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1.344	982	73,1	362	26,9
Quadri	3.196	2.063	64,5	1.133	35,5
Impiegati	15.834	5.808	36,7	10.026	63,3
Operai	10.850	5.387	49,6	5.463	50,4
<b>Totale</b>	<b>31.224</b>	<b>14.240</b>	<b>45,6</b>	<b>16.984</b>	<b>54,4</b>
Aziende: 71					
di cui: Commercio e p.e.					
	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	7	6	85,7	1	14,3
Quadri	48	44	91,7	4	8,3
Impiegati	1.293	575	44,5	718	55,5
Operai	1.694	749	44,2	945	55,8
<b>Totale</b>	<b>3.042</b>	<b>1.374</b>	<b>45,2</b>	<b>1.668</b>	<b>54,8</b>
Aziende: 12					
di cui: PA e altri servizi					
	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1.223	867	70,9	356	29,1
Quadri	2.132	1.175	55,1	957	44,9
Impiegati	11.225	3.417	30,4	7.808	69,6
Operai	5.907	2.363	40,0	3.544	60,0
<b>Totale</b>	<b>20.487</b>	<b>7.822</b>	<b>38,2</b>	<b>12.665</b>	<b>61,8</b>
Aziende: 31					
di cui: Servizi alle imprese e credito					
	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	93	88	94,6	5	5,4
Quadri	987	820	83,1	167	16,9
Impiegati	2.998	1.625	54,2	1.373	45,8
Operai	1.179	213	18,1	966	81,9
<b>Totale</b>	<b>5.257</b>	<b>2.746</b>	<b>52,2</b>	<b>2.511</b>	<b>47,8</b>
Aziende: 21					
di cui: Trasporti					
	Totale	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	21	21	100,0	0	0,0
Quadri	29	24	82,8	5	17,2
Impiegati	318	191	60,1	127	39,9
Operai	2.070	2.062	99,6	8	0,4
<b>Totale</b>	<b>2.438</b>	<b>2.298</b>	<b>94,3</b>	<b>140</b>	<b>5,7</b>
Aziende: 7					

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Nel terziario, ma di fatto nella Pubblica amministrazione, si riconoscono le maggiori chances di progressione verticale per le donne, non solo come abbiamo visto in termini di probabilità di ingressi, ma anche in termini di carriera (Tab. 5).

E' questo, stando ai dati raccolti con la L. 125/91, il contesto dove le donne possono più facilmente attestarsi nelle posizioni di comando: circa il 30% dei dirigenti del settore pubblico, e poco meno della metà dei quadri appartengono al genere femminile. I meccanismi di carriera asettici basati sullo strumento concorsuale aprono evidentemente anche alle donne delle concrete possibilità di salire al vertice della piramide organizzativa, lasciando meno spazio che altrove a pregiudizi e atteggiamenti discriminatori di ordine sessuale. A questo proposito pare interessante notare come su 361 dirigenti donne, la quasi totalità, cioè 354, siano inserite nel settore pubblico.

#### 1.4 Le dinamiche registrate all'interno delle aziende con più di cento dipendenti

Uno degli affondi consentiti dalla rilevazione stabilita dalla L. 125/91 attiene alle dinamiche che nell'arco dell'anno si sono verificate all'interno degli organici aziendali, distinguendo tra entrate e uscite con il relativo dettaglio delle diverse cause.

Nell'insieme, le aziende monitorate in riferimento all'anno 2001 forniscono un bilancio positivo rispetto al dato occupazionale evidenziando una leggera prevalenza delle entrate rispetto alle uscite: in termini numerici possiamo dire che si sono registrate in totale 7.756 entrate a fronte di 7.182 persone in uscita dagli organici aziendali.

Le entrate arrivano a rappresentare il 18% dell'occupazione complessiva, e poco meno le uscite. La lettura congiunta di questi due elementi, lascia pensare che, tenuto conto di una ovvia parte di occupazione che non viene affatto coinvolta da questi processi dinamici, esista una rilevante fetta di occupati contestualmente interessata da entrambi questi fenomeni, con rapporti di breve durata, o coinvolti da processi di mobilità interna.

Rispetto alle dinamiche di genere le entrate si distribuiscono equamente tra i due sessi, anche se l'incidenza rispetto all'occupazione totale risulta maggiore con riguardo all'occupazione femminile (circa un quinto dell'occupazione totale e solo il 16% per i maschi).

Il numero di uscite risulta invece in assoluto più elevato per i maschi, ma in relazione agli occupati distinti per genere, l'incidenza delle uscite arriva a configurarsi analoga per i due sessi.

Tab. 6 DIPENDENTI ENTRATE E USCITE BIENNIO 2000/2001  
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	Maschi	Femmine	% Femmine
Occupati al 31.12.2000	42.852	24.181	18.671	43,6
Entrate	7.756	3.813	3.943	50,8
Uscite	7.182	3.910	3.272	45,6
Occupati al 31.12.2001	43.406	24.066	19.340	44,6
Aziende:	127			

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Dopo aver fornito il quadro d'insieme sulla dinamica delle entrate e delle uscite registrate nel biennio 2000/2001 dalle aziende che hanno aderito al disposto della L. 125/91, pare interessante proporre un ulteriore approfondimento sulle determinanti che stanno alla base di questi processi dinamici. In verità, a causa di lacune o errori commessi nella compilazione del questionario da parte delle aziende, non per tutte le entrate e le uscite è stato possibile risalire alla causa che le ha determinate e, pertanto, dobbiamo sottolineare come il totale riportato nelle tabelle che seguiranno non corrisponda in termini numerici a quello della tabella precedente.

Le entrate per le quali risulta un'indicazione della causa sono 7.402, delle quali la stragrande maggioranza dipende da nuove assunzioni, e solo il 10% da passaggi da altra categoria. Non si rilevano importanti differenze su questo aspetto negli equilibri di genere.

Sono 6.871 le uscite delle quali si è potuto conoscere la causa, e tra queste la spiegazione decisamente dominante è la cessazione del rapporto di lavoro, seguito a notevole distanza dal passaggio ad altra categoria (12% circa sul totale). Vale forse la pena di sottolineare come il fenomeno della cessazione del rapporto di lavoro incida leggermente di più sulle uscite femminili che non su quelle maschili (Tabb. 7 e 8).

Tab. 7 ENTRATE PER TIPOLOGIA AL 31.12.2001  
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	Maschi	Femmine	% Femmine
Da altra unità o dipendenza	333	188	145	43,5
Nuova assunzione	6.302	3.090	3.212	51,0
Passaggio da altra categoria	767	409	358	46,7
<b>Totale</b>	<b>7.402</b>	<b>3.687</b>	<b>3.715</b>	<b>50,2</b>
Aziende:	112			

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tab. 8 USCITE PER TIPOLOGIA AL 31.12.2001  
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	Maschi	Femmine	% Femmine
Cessazione rapporto di lavoro	5.688	3.100	2.588	45,5
Da altra unità produttiva o dipendenza	363	236	127	35,0
Passaggio ad altra categoria	820	464	356	43,4
<b>Totale</b>	<b>6.871</b>	<b>3.800</b>	<b>3.071</b>	<b>44,7</b>
Aziende:	114			

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Le avvenute cessazioni del rapporto di lavoro dipendono in particolare dalle dimissioni volontarie, con una maggior incisività per i maschi che non per le femmine (Tab. 9).

Di seguito verranno presentati alcuni approfondimenti a livello di settore e talvolta di classe di attività economica, per poter meglio evidenziare eventuali peculiarità per ciascuno di essi.

Tab. 9 CESSAZIONI RAPPORTO DI LAVORO PER TIPOLOGIA AL 31.12.2001  
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	Maschi	Femmine	% Femmine
Licenziamenti	76	51	25	32,9
Scadenza contratto	684	442	242	35,4
Dimissioni volontarie	1.121	791	330	29,4
Altro	3.807	1.816	1.991	52,3
<b>Totale</b>	<b>5.688</b>	<b>3.100</b>	<b>2.588</b>	<b>45,5</b>
Aziende:	114			

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Per quanto concerne il comparto agricolo, al di là del fatto che le aziende che hanno compilato correttamente questa parte del questionario sono solamente due e che quindi lo spaccato risulta poco significativo, pare interessante sottolineare il ruolo prioritario delle nuove assunzioni come causa di entrata (Tab. 10).

Tab. 10 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI ENTRATA\* AL 31.12.2001 - AGRICOLTURA  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	0	-	2	66,7	1	50,0	17	94,4	20	87,0
	F	0	-	0	0,0	1	50,0	12	92,3	13	81,3
Passaggio da altra cat.	MF	0	-	1	33,3	1	50,0	1	5,6	3	13,0
	F	0	-	1	100,0	1	50,0	1	7,7	3	18,8
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>13</b>	<b>72,2</b>	<b>16</b>	<b>69,6</b>
Aziende:		2									

\* Il totale delle entrate di questa tabella non corrisponde a quello riportato in altre parti del presente rapporto perché deriva da differenti "quadri" del modulo

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tab. 11 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI USCITA\* AL 31.12.2001 - AGRICOLTURA  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessazione rapporto di lavoro	MF	1	100,0	2	100,0	3	75,0	32	100,0	38	97,4
	F	0	-	0	-	3	75,0	27	100,0	30	96,8
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	1	2,6
	F	0	-	0	-	1	25,0	0	0,0	1	3,2
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>27</b>	<b>84,4</b>	<b>31</b>	<b>79,5</b>
Aziende:		2									

\* Il totale delle uscite riportate in questa tabella non corrisponde a quello di altre parti del presente rapporto perché deriva da differenti "quadri" del modulo

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

La movimentazione nel settore agricolo coinvolge in generale le donne ben più dei maschi (sia in entrata, con il 69,6% delle entrate totali, che in uscita, con il 79,5%) e come si vede nelle rispettive tabelle in misura decisamente prioritaria gli operai rispetto agli impiegati: rispettivamente 78,3% e 8,7% soggetti coinvolti in entrata e 82,0% e 10,3% in uscita (Tabb. 10 e 11).



Queste dinamiche risentono evidentemente dei carichi stagionali tipici dell'attività agricola.

Il quadro riferito al settore industriale (Tab. 12) è invece più attendibile, perché il numero delle aziende industriali che hanno risposto a questa parte del questionario è più cospicuo. Nell'insieme le aziende che hanno fornito delle indicazioni dettagliate rispetto alle cause che hanno determinato i movimenti di entrata o uscita sono 47.

Tab. 12 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI ENTRATA\* AL 31.12.2001 - INDUSTRIA  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	11	78,6	17	60,7	219	69,1	1.232	95,5	1.479	89,7
	F	0	-	2	50,0	81	84,4	244	100,0	327	95,1
Passaggio da altra cat.	MF	2	14,3	9	32,1	77	24,3	25	1,9	113	6,9
	F	0	-	1	25,0	13	13,5	0	0,0	14	4,1
Da altra UP	MF	1	7,1	2	7,1	21	6,6	33	2,6	57	3,5
	F	0	-	1	25,0	2	2,1	0	0,0	3	0,9
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>317</b>	<b>100,0</b>	<b>1.290</b>	<b>100,0</b>	<b>1.649</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>14,3</b>	<b>96</b>	<b>30,3</b>	<b>244</b>	<b>18,9</b>	<b>344</b>	<b>20,9</b>
Aziende:		47									

di cui:		Industria in senso stretto									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	11	78,6	17	60,7	215	68,9	1.168	95,3	1.411	89,3
	F	0	-	2	50,0	79	84,0	214	100,0	295	94,6
Passaggio da altra cat.	MF	2	14,3	9	32,1	76	24,4	25	2,0	112	7,1
	F	0	-	1	25,0	13	13,8	0	0,0	14	4,5
Da altra UP	MF	1	7,1	2	7,1	21	6,7	33	2,7	57	3,6
	F	0	-	1	25,0	2	2,1	0	0,0	3	1,0
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>312</b>	<b>100,0</b>	<b>1.226</b>	<b>100,0</b>	<b>1.580</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>14,3</b>	<b>94</b>	<b>30,1</b>	<b>214</b>	<b>17,5</b>	<b>312</b>	<b>19,7</b>
Aziende:		44									

di cui:		Tessile									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	0	-	0	-	4	80,0	64	100,0	68	98,6
	F	0	-	0	-	2	100,0	30	100,0	32	100,0
Passaggio da altra cat.	MF	0	-	0	-	1	20,0	0	0,0	1	1,4
	F	0	-	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>	<b>30</b>	<b>46,9</b>	<b>32</b>	<b>46,4</b>
Aziende:		3									

\* Il totale delle entrate di questa tabella non corrisponde a quello riportato in altre parti del presente rapporto perché deriva da differenti "quadri" del modulo  
fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Disponiamo di informazioni per un totale di 1.649 entrate avvenute nel settore industriale. Di queste, solamente un quinto è costituito da entrate femminili. Ad essere protagonista di questi processi di entrata è nella stragrande maggioranza dei casi la categoria operaia e in misura nettamente inferiore quella impiegatizia. Nel 2001 si registrano 344 entrate femminili nel comparto industriale a fronte di una quota ben più cospicua di maschi (1.305) e le nuove assunzioni hanno consentito l'ingresso di 327 donne a fronte di 1.479 assunzioni complessive.

Tab. 13 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI ENTRATA\* AL 31.12.2001 - TERZIARIO  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	101	93,5	175	40,1	1.576	73,2	2.951	97,3	4.803	83,8
	F	42	100,0	74	40,4	1.035	74,9	1.721	98,4	2.872	85,6
Passaggio da altra cat.	MF	7	6,5	199	45,6	410	19,0	35	1,2	651	11,4
	F	0	0,0	91	49,7	249	18,0	1	0,1	341	10,2
Da altra UP	MF	0	0,0	62	14,2	168	7,8	46	1,5	276	4,8
	F	0	0,0	18	9,8	97	7,0	27	1,5	142	4,2
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>	<b>436</b>	<b>100,0</b>	<b>2.154</b>	<b>100,0</b>	<b>3.032</b>	<b>100,0</b>	<b>5.730</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>42</b>	<b>38,9</b>	<b>183</b>	<b>42,0</b>	<b>1.381</b>	<b>64,1</b>	<b>1.749</b>	<b>57,7</b>	<b>3.355</b>	<b>58,6</b>
Aziende:		63									
di cui:		Commercio e p.e.									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	1	100,0	3	75,0	161	67,4	888	95,9	1.053	90,0
	F	0	-	0	-	92	68,7	507	98,6	599	92,4
Passaggio da altra cat.	MF	0	0,0	1	25,0	38	15,9	28	3,0	67	5,7
	F	0	-	0	-	19	14,2	0	0,0	19	2,9
Da altra UP	MF	0	0,0	0	0,0	40	16,7	10	1,1	50	4,3
	F	0	-	0	-	23	17,2	7	1,4	30	4,6
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>239</b>	<b>100,0</b>	<b>926</b>	<b>100,0</b>	<b>1.170</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>134</b>	<b>56,1</b>	<b>514</b>	<b>55,5</b>	<b>648</b>	<b>55,4</b>
Aziende:		12									
di cui:		PA e altri servizi									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	89	97,8	149	49,7	901	68,9	776	95,8	1.915	76,4
	F	42	100,0	71	47,0	671	72,8	619	96,7	1.403	79,9
Passaggio da altra cat.	MF	2	2,2	140	46,7	370	28,3	7	0,9	519	20,7
	F	0	0,0	75	49,7	230	24,9	1	0,2	306	17,4
Da altra UP	MF	0	0,0	11	3,7	36	2,8	27	3,3	74	3,0
	F	0	0,0	5	3,3	21	2,3	20	3,1	46	2,6
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>	<b>1.307</b>	<b>100,0</b>	<b>810</b>	<b>100,0</b>	<b>2.508</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>42</b>	<b>46,2</b>	<b>151</b>	<b>50,3</b>	<b>922</b>	<b>70,5</b>	<b>640</b>	<b>79,0</b>	<b>1.755</b>	<b>70,0</b>
Aziende:		27									
di cui:		Servizi alle imprese e credito									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	6	6,6	20	6,7	411	31,4	678	83,7	1.115	44,5
	F	0	0,0	3	2,0	210	22,8	590	92,2	803	45,8
Passaggio da altra cat.	MF	4	4,4	57	19,0	2	0,2	0	0,0	63	2,5
	F	0	0,0	16	10,6	0	0,0	0	0,0	16	0,9
Da altra UP	MF	0	0,0	51	17,0	91	7,0	0	0,0	142	5,7
	F	0	0,0	13	8,6	52	5,6	0	0,0	65	3,7
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>10</b>	<b>11,0</b>	<b>128</b>	<b>42,7</b>	<b>504</b>	<b>38,6</b>	<b>678</b>	<b>83,7</b>	<b>1.320</b>	<b>52,6</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>32</b>	<b>10,7</b>	<b>262</b>	<b>20,0</b>	<b>590</b>	<b>72,8</b>	<b>884</b>	<b>35,2</b>
Aziende:		17									
di cui:		Trasporti									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Nuova assunzione	MF	5	5,5	3	1,0	103	7,9	609	75,2	720	28,7
	F	0	0,0	0	0,0	62	6,7	5	0,8	67	3,8
Passaggio da altra cat.	MF	1	1,1	1	0,3	0	0,0	0	0,0	2	0,1
	F	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Da altra UP	MF	0	0,0	0	0,0	1	0,1	9	1,1	10	0,4
	F	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0	0,0	1	0,1
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>6</b>	<b>6,6</b>	<b>4</b>	<b>1,3</b>	<b>104</b>	<b>8,0</b>	<b>618</b>	<b>76,3</b>	<b>732</b>	<b>29,2</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>63</b>	<b>4,8</b>	<b>5</b>	<b>0,6</b>	<b>68</b>	<b>2,7</b>
Aziende:		7									

\* Il totale delle entrate di questa tabella non corrisponde a quello riportato in altre parti del presente rapporto perché deriva da differenti quadri del modulo  
 fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

I passaggi da altra categoria poi hanno coinvolto poco più di un centinaio di persone e tra queste solo una decina di donne.

Si discosta un po' dalle indicazioni riferite al comparto industriale nel suo insieme, il tessile, che riflette la consueta connotazione femminile anche nella composizione delle entrate, che sono per il 46% costituite da donne. Vale ricordare peraltro che anche in questo ambito le nuove assunzioni dell'industria tessile si sono orientate ancor più che altrove verso figure operaie.

I dati relativi al terziario si riferiscono ad un insieme di 63 aziende.

Per un totale di 5.730 entrate disponiamo delle indicazioni circa le cause che le hanno originate. I dati esprimono una forte componente di entrate femminili, corrispondenti a 3.355 entrate, il 58,6% del totale. Ben 2.872 di queste donne hanno beneficiato di una nuova assunzione.

Anche sotto questo profilo il terziario conferma la sua importanza rispetto alle occasioni di lavoro offerte alle donne. La graduatoria dei settori più rilevanti quanto a capacità di assunzione femminile si riconduce alla Pubblica amministrazione con 1.400 entrate, ai servizi alle imprese e al credito con oltre 800 nuovi ingressi, e infine al commercio e pubblici esercizi dove sono entrate circa 450 donne.

Ragionando in termini di parità non stupisce certo questo ruolo centrale assunto dalla componente femminile nel terziario, anche se anche se forse merita mettere in luce come anche all'interno del terziario gli equilibri siano più sbilanciati a favore delle donne in alcune attività come la Pubblica amministrazione e il credito e i servizi alle imprese. In questi ambiti le nuove assunzioni femminili arrivano a rappresentare rispettivamente il 73,7% e il 72,0% dei nuovi ingressi, mentre per converso i rapporti risultano più paritari nel caso del commercio e dei pubblici esercizi (Tab. 13).

L'analisi dei passaggi registrati presso le aziende del terziario rivela un contesto decisamente più "friendly woman", non solo in termini di probabilità di ingresso, ma anche di possibilità di passaggio a nuova categoria: su 651 passaggi, più della metà sono andati ad appannaggio di figure femminili.

Tab. 14 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI CESSAZIONE\* AL 31.12.2001 - AGRICOLTURA  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	1	100,0	1	50,0	3	100,0	2	6,3	7	18,4
	F	0	-	0	-	3	100,0	0	0,0	3	10,0
Licenziamenti individuali	MF	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	1	2,6
	F	0	-	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Pensionamenti	MF	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,1	1	2,6
	F	0	-	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Scadenza contratto	MF	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	90,6	29	76,3
	F	0	-	0	-	0	0,0	27	100,0	27	90,0
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>27</b>	<b>84,4</b>	<b>30</b>	<b>78,9</b>
Aziende:		2									

\* La tabella riporta solo le cessazioni del rapporto di lavoro per le quali le aziende hanno indicato nel dettaglio le relative cause; pertanto non coincide con il totale delle cessazioni riportato in altre parti della presente pubblicazione

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Nel dettaglio delle singole attività, spicca ancora una volta il caso della Pubblica amministrazione e servizi, in cui sono soprattutto le donne a beneficiare della maggioranza dei passaggi di categoria

(58,9%). Non mancano peraltro anche realtà del terziario connotate da evidenti rigidità rispetto alle possibilità di progressione della componente femminile: il commercio e pubblici esercizi o i servizi alle imprese sono caratterizzati nel contempo da una preponderanza femminile negli ingressi, ma anche da un basso numero di donne coinvolte in passaggi a nuova categoria rispetto ai maschi.

Ragionando in termini di uscite e tralasciando per le ragioni già richiamate di approfondire le realtà del settore agricolo (della cui situazione relativamente alla dinamica delle uscite dà conto sia la precedente Tab. 11 che la tabella a seguire), vale ribadire come la cessazione del rapporto di lavoro spieghi la gran parte delle motivazioni di uscita dalle categorie prese in esame.

Per quanto attiene il comparto industriale nel suo insieme, ad esempio, il 90% delle uscite dipende dalla cessazione del rapporto di lavoro, e questa concentrazione tende ad accentuarsi ancora di più per le donne (94,3%), anche come riflesso della più scarsa possibilità per la componente femminile di sviluppare all'interno delle aziende dei percorsi di carriera attraverso i passaggi di categoria (Tab. 15).

Tab. 15 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI USCITA\* AL 31.12.2001 - INDUSTRIA  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessazione rapporto di lavoro	MF	17	81,0	28	82,4	271	79,7	1.263	91,9	1.579	89,2
	F	0	-	2	100,0	78	83,9	217	98,6	297	94,3
Ad altra UP	MF	4	19,0	4	11,8	21	6,2	47	3,4	76	4,3
	F	0	-	0	0,0	4	4,3	0	0,0	4	1,3
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	2	5,9	48	14,1	65	4,7	115	6,5
	F	0	-	0	0,0	11	11,8	3	1,4	14	4,4
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>	<b>340</b>	<b>100,0</b>	<b>1.375</b>	<b>100,0</b>	<b>1.770</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>2</b>	<b>5,9</b>	<b>93</b>	<b>27,4</b>	<b>220</b>	<b>16,0</b>	<b>315</b>	<b>17,8</b>
Aziende:	50										
di cui:	Industria in senso stretto										
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessazione rapporto di lavoro	MF	17	85,0	28	82,4	264	79,3	1.175	91,4	1.484	88,7
	F	0	-	2	100,0	72	82,8	168	98,2	242	93,1
Ad altra UP	MF	3	15,0	4	11,8	21	6,3	47	3,7	75	4,5
	F	0	-	0	0,0	4	4,6	0	0,0	4	1,5
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	2	5,9	48	14,4	64	5,0	114	6,8
	F	0	-	0	0,0	11	12,6	3	1,8	14	5,4
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>	<b>1.286</b>	<b>100,0</b>	<b>1.673</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>2</b>	<b>5,9</b>	<b>87</b>	<b>26,1</b>	<b>171</b>	<b>13,3</b>	<b>260</b>	<b>15,5</b>
Aziende:	46										
di cui:	Tessile										
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessazione rapporto di lavoro	MF	0	0,0	0	-	7	100,0	88	98,9	95	97,9
	F	0	-	0	-	6	100,0	49	100,0	55	100,0
Ad altra UP	MF	1	100,0	0	-	0	0,0	0	0,0	1	1,0
	F	0	-	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	0	-	0	0,0	1	1,1	1	1,0
	F	0	-	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>85,7</b>	<b>49</b>	<b>55,1</b>	<b>55</b>	<b>56,7</b>
Aziende:	4										

\* Il totale delle uscite di questa tabella non corrisponde a quello riportato in altre parti del presente rapporto perché deriva da differenti quadri del modulo

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Analizzando più nel dettaglio le cessazioni che si sono verificate nel settore industriale emerge una polarizzazione attorno a due cause principali, che si riconducono in particolare alle dimissioni volontarie (54,9%) e in minor misura alla scadenza del contratto (28,0%) (Tab. 16).

Tab. 16 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI CESSAZIONE AL 31.12.2001 - INDUSTRIA  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	13	76,5	20	71,4	178	67,2	631	51,6	842	54,9
	F	0	-	1	50,0	53	69,7	104	49,5	158	54,9
Licenziamenti individuali	MF	0	0,0	0	0,0	4	1,5	41	3,4	45	2,9
	F	0	-	0	0,0	1	1,3	10	4,8	11	3,8
Mobilità	MF	0	0,0	3	10,7	11	4,2	1	0,1	15	1,0
	F	0	-	0	0,0	2	2,6	0	0,0	2	0,7
Morte, invalidità	MF	0	0,0	0	0,0	2	0,8	5	0,4	7	0,5
	F	0	-	0	0,0	1	1,3	0	0,0	1	0,3
Pensionamenti	MF	4	23,5	5	17,9	51	19,2	134	11,0	194	12,7
	F	0	-	1	50,0	7	9,2	21	10,0	29	10,1
Scadenza contratto	MF	0	0,0	0	0,0	19	7,2	411	33,6	430	28,0
	F	0	-	0	0,0	12	15,8	75	35,7	87	30,2
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>265</b>	<b>100,0</b>	<b>1.223</b>	<b>100,0</b>	<b>1.533</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>2</b>	<b>7,1</b>	<b>76</b>	<b>28,7</b>	<b>210</b>	<b>17,2</b>	<b>288</b>	<b>18,8</b>

Aziende: 50

di cui: Industria in senso stretto

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	13	76,5	20	71,4	174	67,4	574	50,6	781	54,3
	F	0	-	1	50,0	50	71,4	75	46,6	126	54,1
Licenziamenti individuali	MF	0	0,0	0	0,0	4	1,6	25	2,2	29	2,0
	F	0	-	0	0,0	1	1,4	1	0,6	2	0,9
Mobilità	MF	0	0,0	3	10,7	11	4,3	1	0,1	15	1,0
	F	0	-	0	0,0	2	2,9	0	0,0	2	0,9
Morte, invalidità	MF	0	0,0	0	0,0	2	0,8	5	0,4	7	0,5
	F	0	-	0	0,0	1	1,4	0	0,0	1	0,4
Pensionamenti	MF	4	23,5	5	17,9	48	18,6	130	11,5	187	13,0
	F	0	-	1	50,0	4	5,7	19	11,8	24	10,3
Scadenza contratto	MF	0	0,0	0	0,0	19	7,4	400	35,2	419	29,1
	F	0	-	0	0,0	12	17,1	66	41,0	78	33,5
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>258</b>	<b>100,0</b>	<b>1.135</b>	<b>100,0</b>	<b>1.438</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>2</b>	<b>7,1</b>	<b>70</b>	<b>27,1</b>	<b>161</b>	<b>14,2</b>	<b>233</b>	<b>16,2</b>

Aziende: 46

di cui: Tessile

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	0	-	0	-	4	57,1	57	64,8	61	64,2
	F	0	-	0	-	3	50,0	29	59,2	32	58,2
Licenziamenti individuali	MF	0	-	0	-	0	0,0	16	18,2	16	16,8
	F	0	-	0	-	0	0,0	9	18,4	9	16,4
Pensionamenti	MF	0	-	0	-	3	42,9	4	4,5	7	7,4
	F	0	-	0	-	3	50,0	2	4,1	5	9,1
Scadenza contratto	MF	0	-	0	-	0	0,0	11	12,5	11	11,6
	F	0	-	0	-	0	0,0	9	18,4	9	16,4
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>95</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>85,7</b>	<b>49</b>	<b>55,7</b>	<b>55</b>	<b>57,9</b>

Aziende: 4

\* La tabella riporta solo le cessazioni del rapporto di lavoro per le quali le aziende hanno indicato nel dettaglio le relative cause; pertanto non coincide con il totale delle cessazioni riportato in altre parti della presente pubblicazione

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

I comportamenti delle due componenti sessuali sotto questo profilo risultano abbastanza allineati, con l'unica lieve accentuazione della causa della scadenza del contratto a scapito della componente femminile (30,2%); una causa che seppur modestamente tradisce una maggior precarietà dei rapporti di lavoro per le donne rispetto ai maschi, fenomeno che andrà opportunamente verificato nel proseguo della trattazione.

L'importanza delle dimissioni volontarie in termini percentuali tende anche ad aumentare al crescere della categoria e ad assumere un rilievo prioritario soprattutto tra i dirigenti, che è abbastanza risaputo ricorrono a questa modalità per sviluppare la propria carriera andando ad occupare posizioni di prestigio in aziende diverse.

Per portare alle luce possibili pratiche discriminatorie pare certamente molto interessante la valutazione dei passaggi di categoria rispetto agli equilibri maschi femmine e a questo proposito fa riflettere il fatto che nel settore industriale le probabilità di passaggio ad altra categoria per la componente femminile risultino alquanto modeste: su un totale di 115 passaggi rilevati, solamente 14 hanno coinvolto donne.

Anche nel terziario (Tab. 17) la principale causa di uscita dagli organici aziendali si lega alla cessazione del rapporto di lavoro (80,4%), con un ruolo di secondo piano delle altre motivazioni. Per le donne inoltre la cessazione del rapporto di lavoro incide in modo più evidente rispetto a quanto riscontrato per i maschi.

Nello specifico le cause di cessazione del rapporto di lavoro dipendono soprattutto dalle dimissioni volontarie (per il 53,6% dei casi) e solo in seconda battuta dalla scadenza del contratto (che rispecchia il 28,6% delle cessazioni) (Tab. 18).

Rispetto agli equilibri di genere le dimissioni volontarie rilevano diversamente per maschi e femmine (a sfavore di quest'ultima componente) e anche la scadenza del contratto colpisce quale causa di uscita più la componente femminile di quella maschile.

Le singole attività che compongono il terziario rimandano rispetto al tema delle cause di cessazione un quadro piuttosto differenziato che richiede dei distinguo.

Il commercio e pubblici esercizi innanzitutto esprime una più forte incidenza rispetto al dato medio della scadenza del contratto (41,9%), mettendo in luce il ricorso a rapporti di lavoro meno stabili. In questo non si registrano peraltro grosse differenze tra maschi e femmine. Il fenomeno delle dimissioni volontarie quale causa di uscita interessa invece più le femmine dei maschi aprendo degli spazi di riflessione sulle cause e sulle esigenze di conciliazione che presumibilmente le hanno dettate.

Nella Pubblica amministrazione e altri servizi si riscontra una situazione speculare rispetto al dato complessivo riferito al terziario, tenuto conto che la scadenza del contratto assurge a causa più incisiva quale determinante delle cessazioni (41,6%) e solo in secondo piano si collocano le dimissioni volontarie (36,6%). Da questi dati traspare la recente pratica attuata dalla Pubblica amministrazione al ricorso a strumenti contrattuali diversi dal tempo indeterminato, che a distanza di qualche tempo si traducono in altrettante scadenze. Per altro verso le condizioni di lavoro e soprattutto gli orari più favorevoli alle donne, che prevalgono negli organici, spiegano la minor incidenza del fenomeno delle dimissioni volontarie rispetto ad altre attività, poiché aumentano le possibilità di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Tab. 17 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI USCITA\* AL 31.12.2001 - TERZIARIO  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessaz. rapporto di lav.	MF	83	100,0	175	64,1	1.323	74,2	2.490	85,2	4.071	80,4
	F	15	100,0	53	67,1	783	77,3	1.410	87,1	2.261	83,0
Ad altra unità prod. o dip.	MF	0	0,0	59	21,6	158	8,9	70	2,4	287	5,7
	F	0	0,0	16	20,3	98	9,7	9	0,6	123	4,5
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	39	14,3	301	16,9	364	12,4	704	13,9
	F	0	0,0	10	12,7	132	13,0	199	12,3	341	12,5
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>83</b>	<b>100,0</b>	<b>273</b>	<b>100,0</b>	<b>1.782</b>	<b>100,0</b>	<b>2.924</b>	<b>100,0</b>	<b>5.062</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>15</b>	<b>18,1</b>	<b>79</b>	<b>28,9</b>	<b>1.013</b>	<b>56,8</b>	<b>1.618</b>	<b>55,3</b>	<b>2.725</b>	<b>53,8</b>
Aziende:		62									
di cui:		Commercio e p.e.									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessaz. rapporto di lav.	MF	2	100,0	1	100,0	168	70,3	608	81,8	779	79,1
	F	0	-	1	100,0	97	72,4	368	95,3	466	89,4
Ad altra unità prod. o dip.	MF	0	0,0	0	0,0	47	19,7	46	6,2	93	9,4
	F	0	-	0	0,0	29	21,6	8	2,1	37	7,1
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	0	0,0	24	10,0	89	12,0	113	11,5
	F	0	-	0	0,0	8	6,0	10	2,6	18	3,5
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>239</b>	<b>100,0</b>	<b>743</b>	<b>100,0</b>	<b>985</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>	<b>56,1</b>	<b>386</b>	<b>52,0</b>	<b>521</b>	<b>52,9</b>
Aziende:		11									
di cui:		PA e altri servizi									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessaz. rapporto di lav.	MF	70	100,0	116	73,0	659	73,6	655	70,3	1.500	73,0
	F	15	100,0	46	78,0	450	78,5	506	72,7	1.017	75,7
Ad altra unità prod. o dip.	MF	0	0,0	8	5,0	20	2,2	4	0,4	32	1,6
	F	0	0,0	3	5,1	15	2,6	1	0,1	19	1,4
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	35	22,0	216	24,1	273	29,3	524	25,5
	F	0	0,0	10	16,9	108	18,8	189	27,2	307	22,9
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>159</b>	<b>100,0</b>	<b>895</b>	<b>100,0</b>	<b>932</b>	<b>100,0</b>	<b>2.056</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>15</b>	<b>21,4</b>	<b>59</b>	<b>37,1</b>	<b>573</b>	<b>64,0</b>	<b>696</b>	<b>74,7</b>	<b>1.343</b>	<b>65,3</b>
Aziende:		27									
di cui:		Servizi alle imprese e credito									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessaz. rapporto di lav.	MF	9	12,9	53	33,3	410	45,8	617	66,2	1.089	53,0
	F	0	0,0	5	8,5	185	32,3	533	76,6	723	53,8
Ad altra unità prod. o dip.	MF	0	0,0	51	32,1	91	10,2	1	0,1	143	7,0
	F	0	0,0	13	22,0	54	9,4	0	0,0	67	5,0
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	4	2,5	58	6,5	2	0,2	64	3,1
	F	0	0,0	0	0,0	16	2,8	0	0,0	16	1,2
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>9</b>	<b>12,9</b>	<b>108</b>	<b>67,9</b>	<b>559</b>	<b>62,5</b>	<b>620</b>	<b>66,5</b>	<b>1.296</b>	<b>63,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>18</b>	<b>11,3</b>	<b>255</b>	<b>28,5</b>	<b>533</b>	<b>57,2</b>	<b>806</b>	<b>39,2</b>
Aziende:		17									
di cui:		Trasporti									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Cessaz. rapporto di lav.	MF	2	2,9	5	3,1	86	9,6	610	65,5	703	34,2
	F	0	0,0	1	1,7	51	8,9	3	0,4	55	4,1
Ad altra unità prod. o dip.	MF	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	2,0	19	0,9
	F	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Passaggio ad altra cat.	MF	0	0,0	0	0,0	3	0,3	0	0,0	3	0,1
	F	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>2</b>	<b>2,9</b>	<b>5</b>	<b>3,1</b>	<b>89</b>	<b>9,9</b>	<b>629</b>	<b>67,5</b>	<b>725</b>	<b>35,3</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>	<b>51</b>	<b>5,7</b>	<b>3</b>	<b>0,3</b>	<b>55</b>	<b>2,7</b>
Aziende:		7									

\* Il totale delle uscite di questa tabella non corrisponde a quello riportato in altre parti del presente rapporto perché deriva da differenti quadri del modulo

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tab. 18 DIPENDENTI PER CATEGORIA E TIPO DI CESSAZIONE\* AL 31.12.2001 - TERZIARIO  
- valori assoluti e percentuali -

		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	24	28,9	78	61,9	594	47,1	1.300	57,6	1.996	53,6
	F	6	40,0	27	64,3	320	42,3	741	59,0	1.094	52,9
Licenziamenti individuali	MF	4	4,8	0	0,0	96	7,6	228	10,1	328	8,8
	F	1	6,7	0	0,0	77	10,2	51	4,1	129	6,2
Mobilità	MF	20	24,1	2	1,6	51	4,0	4	0,2	77	2,1
	F	5	33,3	1	2,4	30	4,0	3	0,2	39	1,9
Morte, invalidità	MF	3	3,6	2	1,6	12	1,0	16	0,7	33	0,9
	F	0	0,0	0	0,0	7	0,9	5	0,4	12	0,6
Pensionamenti	MF	10	12,0	31	24,6	42	3,3	83	3,7	166	4,5
	F	0	0,0	3	7,1	12	1,6	32	2,5	47	2,3
Prepensionamenti	MF	15	18,1	0	0,0	20	1,6	24	1,1	59	1,6
	F	0	0,0	0	0,0	12	1,6	3	0,2	15	0,7
Scadenza contratto	MF	7	8,4	13	10,3	445	35,3	600	26,6	1.065	28,6
	F	3	20,0	11	26,2	298	39,4	421	33,5	733	35,4
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>83</b>	<b>100,0</b>	<b>126</b>	<b>100,0</b>	<b>1.260</b>	<b>100,0</b>	<b>2.255</b>	<b>100,0</b>	<b>3.724</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>15</b>	<b>18,1</b>	<b>42</b>	<b>33,3</b>	<b>756</b>	<b>60,0</b>	<b>1.256</b>	<b>55,7</b>	<b>2.069</b>	<b>55,6</b>
Aziende:		62									
di cui:	Commercio e p.e.										
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	1	50,0	1	100,0	85	59,4	185	47,3	272	50,7
	F	0	-	1	100,0	50	58,1	118	52,2	169	54,0
Licenziamenti individuali	MF	0	0,0	0	0,0	16	11,2	14	3,6	30	5,6
	F	0	-	0	0,0	8	9,3	6	2,7	14	4,5
Pensionamenti	MF	1	50,0	0	0,0	3	2,1	6	1,5	10	1,9
	F	0	-	0	0,0	1	1,2	1	0,4	2	0,6
Scadenza contratto	MF	0	0,0	0	0,0	39	27,3	186	47,6	225	41,9
	F	0	-	0	0,0	27	31,4	101	44,7	128	40,9
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>	<b>391</b>	<b>100,0</b>	<b>537</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>86</b>	<b>60,1</b>	<b>226</b>	<b>57,8</b>	<b>313</b>	<b>58,3</b>
Aziende:		11									
di cui:	PA e altri servizi										
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	19	27,1	43	64,2	234	37,7	215	33,8	511	36,6
	F	6	40,0	20	57,1	150	34,6	163	33,0	339	34,7
Licenziamenti individuali	MF	4	5,7	0	0,0	49	7,9	21	3,3	74	5,3
	F	1	6,7	0	0,0	44	10,1	17	3,4	62	6,3
Mobilità	MF	20	28,6	2	3,0	51	8,2	4	0,6	77	5,5
	F	5	33,3	1	2,9	30	6,9	3	0,6	39	4,0
Morte, invalidità	MF	3	4,3	1	1,5	11	1,8	10	1,6	25	1,8
	F	0	0,0	0	0,0	7	1,6	4	0,8	11	1,1
Pensionamenti	MF	2	2,9	8	11,9	11	1,8	47	7,4	68	4,9
	F	0	0,0	3	8,6	6	1,4	29	5,9	38	3,9
Prepensionamenti	MF	15	100,0	0	0,0	20	4,6	24	4,9	59	6,0
	F	0	0,0	0	0,0	12	2,8	3	0,6	15	1,5
Scadenza contratto	MF	7	10,0	13	19,4	245	39,5	316	49,6	581	41,6
	F	3	20,0	11	31,4	185	42,6	275	55,7	474	48,5
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>	<b>621</b>	<b>100,0</b>	<b>637</b>	<b>100,0</b>	<b>1.395</b>	<b>100,0</b>
	<b>F</b>	<b>15</b>	<b>21,4</b>	<b>35</b>	<b>52,2</b>	<b>434</b>	<b>69,9</b>	<b>494</b>	<b>77,6</b>	<b>978</b>	<b>70,1</b>
Aziende:		27									

*segue*



*continua*

di cui:		Servizi alle imprese e credito									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	2	2,9	29	43,3	226	36,4	511	80,2	768	55,1
	F	0	0,0	5	14,3	97	22,4	457	92,5	559	57,2
Licenziamenti individuali	MF	0	0,0	0	0,0	1	0,2	30	4,7	31	2,2
	F	0	0,0	0	0,0	1	0,2	28	5,7	29	3,0
Morte, invalidità	MF	0	0,0	1	1,5	1	0,2	1	0,2	3	0,2
	F	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,2	1	0,1
Pensionamenti	MF	7	10,0	23	34,3	25	4,0	4	0,6	59	4,2
	F	0	0,0	0	0,0	4	0,9	2	0,4	6	0,6
Scadenza contratto	MF	0	0,0	0	0,0	157	25,3	71	11,1	228	16,3
	F	0	0,0	0	0,0	83	19,1	45	9,1	128	13,1
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>9</b>	<b>12,9</b>	<b>53</b>	<b>79,1</b>	<b>410</b>	<b>66,0</b>	<b>617</b>	<b>96,9</b>	<b>1.089</b>	<b>78,1</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>5</b>	<b>7,5</b>	<b>185</b>	<b>29,8</b>	<b>533</b>	<b>83,7</b>	<b>723</b>	<b>51,8</b>
Aziende:		17									
di cui:		Trasporti									
		Dirigenti	%	Quadri	%	Impiegati	%	Operai	%	Totale	%
Dimissioni volontarie	MF	2	2,9	5	7,5	49	7,9	389	61,1	445	31,9
	F	0	0,0	1	2,9	23	5,3	3	0,6	27	2,8
Licenziamenti individuali	MF	0	0,0	0	0,0	30	4,8	163	25,6	193	13,8
	F	0	0,0	0	0,0	24	5,5	0	0,0	24	2,5
Morte, invalidità	MF	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,8	5	0,4
	F	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Pensionamenti	MF	0	0,0	0	0,0	3	0,5	26	4,1	29	2,1
	F	0	0,0	0	0,0	1	0,2	0	0,0	1	0,1
Scadenza contratto	MF	0	0,0	0	0,0	4	0,6	27	4,2	31	2,2
	F	0	0,0	0	0,0	3	0,7	0	0,0	3	0,3
<b>Totale</b>	<b>MF</b>	<b>2</b>	<b>2,9</b>	<b>5</b>	<b>7,5</b>	<b>86</b>	<b>13,8</b>	<b>610</b>	<b>95,8</b>	<b>703</b>	<b>50,4</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>51</b>	<b>8,2</b>	<b>3</b>	<b>0,5</b>	<b>55</b>	<b>3,9</b>
Aziende:		7									

\* La tabella riporta solo le cessazioni del rapporto di lavoro per le quali le aziende hanno indicato nel dettaglio le relative cause; pertanto non coincide con il totale delle cessazioni riportato in altre parti della presente pubblicazione

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## 1.5 L'analisi delle posizioni professionali per livello contrattuale

Le aziende che hanno compilato correttamente il quadro delle informazioni per livello contrattuale sono 119. Rispetto ad esse è possibile operare alcune ulteriori riflessioni sul diverso posizionamento dei dipendenti maschi e femmine lungo la scala gerarchica delle posizioni contrattuali e integrare, per quanto da un punto di vista leggermente diverso – i livelli di inquadramento piuttosto che le qualifiche – le considerazioni esposte al paragrafo precedente in tema di segregazione verticale.

Pur consapevoli che i contratti collettivi di lavoro possono differire anche significativamente tra loro, in questa fase si prescinde dalla verifica di eventuali differenze tra una struttura contrattuale e l'altra, così come da un'analisi di ciascun contratto finalizzata all'obiettivo di verificare la presenza o meno di particolari istituti che possono generare o favorire la discriminazioni di uno dei due sessi.

L'obiettivo di questo approfondimento è quello di analizzare i termini del diverso posizionamento maschi/femmine lungo la scala gerarchica dei livelli contrattuali nel tentativo di dar conto delle

diverse opportunità di carriera che coinvolgono i dipendenti in relazione alla variabile del genere di appartenenza.

Per fare ciò si utilizzano due indicatori statistici cosiddetti “indicatori di posizione”: la moda e la mediana.

Il primo indica in corrispondenza di quale livello contrattuale (più precisamente, posizione) si pone la massima frequenza di presenze dichiarate dalle aziende, quindi qual è il livello con la maggiore concentrazione di lavoratori (distinti per sesso).

Il secondo evidenzia la posizione nella quale si colloca il 50% delle frequenze complessive, mettendo in evidenza perciò una generale maggior concentrazione o “diluizione” delle presenze sull’intera scala gerarchica dei livelli contrattuali.

Per le sue caratteristiche, la mediana riesce, tra l’altro, a “correggere” eventuali scostamenti anomali che talvolta influenzano la moda, in presenza di un picco eccessivamente elevato di presenze all’interno di un unico livello. I due indicatori devono quindi essere valutati unitariamente per poter trarre una valida indicazione di confronto. Ciò è particolarmente importante in presenza di una numerosità complessiva modesta e ben distribuita, dove la curva delle frequenze può presentare più di un valore modale.

Ai fini della presentazione, allo scopo di rendere più facile al lettore orientarsi nell’analisi, si è ritenuto di continuare a privilegiare una esposizione dei dati a partire dai raggruppamenti delle realtà aziendali per settore e ramo di attività economica, definendo all’interno di ciascun settore un’ulteriore suddivisione delle aziende secondo la tipologia contrattuale applicata. Le 119 aziende applicano, infatti, 40 diversi contratti collettivi, il che tende in certi casi a rendere piuttosto bassa la numerosità degli occupati per singola tipologia contrattuale. Tuttavia la natura stessa dell’indagine (che è rivolta ad aziende con più di 100 dipendenti) ed il fatto che i dati devono comunque essere analizzati per ambiti omogenei di contrattazione più che per singolo contratto, rendono la significatività delle informazioni sempre accettabile.

Il settore con il più ampio ventaglio contrattuale risulta essere il terziario (66 aziende con 23 tipologie differenti di accordo) anche se, in rapporto alle aziende rappresentate e al numero di occupati – decisamente più modesto – è l’industria a risultare più diversificata in termini di contratti applicati (50 imprese con 18 diversi contratti). Delle tre aziende rientranti nel settore primario solo due sono riconducibili a fattispecie specifiche (consorzi agricoli) mentre la terza, pur effettuando lavorazioni legate alla trasformazione dei prodotti agricoli, applica alla maggioranza dei propri dipendenti il contratto del commercio.

Nel seguito si propone una rappresentazione sintetica della situazione maschi/femmine per singolo contratto applicato, che evidenzia in quale livello contrattuale si registra la massima concentrazione di occupati (valore modale, contraddistinto dal simbolo ■) e in quale viene raggiunta la quota del 50% di occupati (valore mediano, contraddistinto dal simbolo ○), tenendo presente che vengono considerati tutti i livelli contrattuali, in ordine crescente, nei quali sia presente del personale dipendente. In bianco sono evidenziati i livelli (o meglio, le posizioni) che prevedono mansioni operaie; in azzurro chiaro i livelli relativi alle figure impiegatizie; in azzurro intermedio e più scuro – rispettivamente – i livelli direttivi (quadri) e dirigenziali.

### 1.5.1 L'analisi per contratto

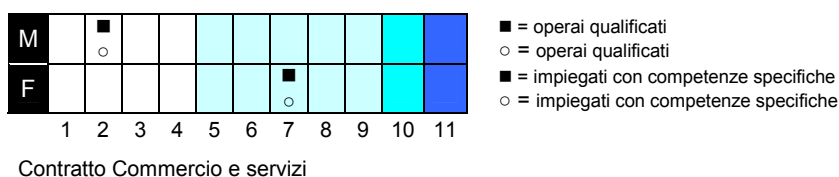
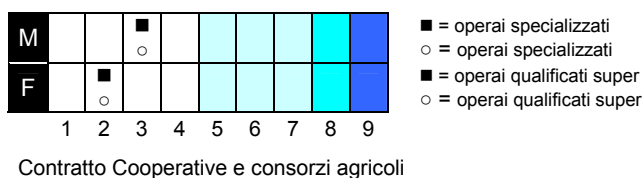
#### Settore agricoltura

Come si è visto, il settore primario raccoglie, anche nel campione, un numero decisamente modesto di aziende rispetto al totale (3 sole aziende) e i dipendenti non raggiungono l'1% di tutti quelli interessati dall'indagine.

In merito alla distribuzione tra livelli si notano profonde differenze legate al contratto collettivo utilizzato: nelle aziende che applicano il contratto dei consorzi agricoli la forza lavoro femminile è concentrata quasi esclusivamente tra le figure operaie, come mette in evidenza il valore mediano. La posizione contrattuale con la massima frequenza di presenze è la seconda, quella degli operai specializzati (valore modale). Anche per la componente maschile si registra una maggior presenza di operai, ma con la massima concentrazione in corrispondenza di una posizione leggermente superiore (operai qualificati super).

Nel secondo caso invece, laddove il riferimento è al contratto del commercio e servizi, tra le donne prevalgono le mansioni impiegatizie, in particolare quelle che richiedono una certa specializzazione, mentre gli uomini mantengono una presenza prioritaria tra gli operai (qualificati e specializzati).

In ambedue i casi, tra le figure di profilo superiore, si sottolinea l'assenza di personale femminile a livello dirigenziale e una minoranza di donne quadri (20%). A parte questo sbilanciamento al vertice, la situazione del settore primario, in relazione al fenomeno della segregazione verticale femminile, non può dirsi particolarmente negativa, anche per il fatto che complessivamente gli occupati con mansioni di alta responsabilità sono presenti in numero molto contenuto.



#### Settore Industria

Il settore secondario comprende una grande quantità di lavorazioni differenti e ciò si ripercuote sul numero di contratti applicati. Per motivi di omogeneità di analisi, il settore industriale viene suddiviso in due comparti distinti: le aziende che, secondo i criteri espressi dal Ministero, rientrano nell'industria in senso stretto e quelle del tessile (come noto, da sempre caratterizzate da una concentrazione di forza lavoro femminile superiore alla media). Complessivamente considerate, le 50 aziende industriali applicano 18 accordi diversi, dei quali 2 riconducibili al comparto del tessile (presente con 4 aziende) e 16 alla rimanente industria (le altre 46 aziende del settore).

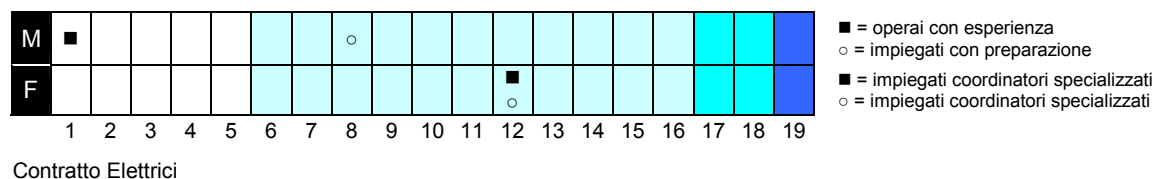
Ad un primo sguardo generale il settore mostra una spiccata propensione all'impiego di personale maschile, che tende a concentrarsi nei livelli superiori, anche se in misura differente in relazione al ramo di attività e al contratto applicato. La principale differenza rispetto al settore agricolo sembrerebbe comunque consistere nel fatto che l'utilizzo di manodopera maschile si estende su una scala di mansioni generalmente più articolata rispetto a quanto avviene in agricoltura, dove il fenomeno della concentrazione in corrispondenza di specifiche posizioni è più accentuato. Una tendenza peraltro giustificata dalla tipologia di attività che non di rado richiede una pluralità di specializzazioni all'interno del ciclo produttivo.

A livello di singolo contratto applicato, comunque, le differenze emergono e si possono evidenziare gli ambiti lavorativi che determinano una più spiccata segregazione, se non addirittura esclusione, della presenza femminile in relazione a specifici livelli di inquadramento, soprattutto di carattere direttivo. Peraltro non si può affermare che la presenza femminile sia rinvenibile solo nelle posizioni più basse, in quanto l'analisi mette in luce che nella maggior parte dei casi la massima concentrazione femminile si esprime a livelli più elevati rispetto al posizionamento maschile. In altre parole, la componente femminile nell'area industriale non ottiene una parità di rappresentazione a livello numerico e sicuramente sconta un deficit di presenze a livello direttivo/dirigenziale, ma spesso si posiziona meglio della controparte maschile nei livelli impiegatizi e/o operai.

A questo proposito si possono distinguere le tre situazioni in cui la più alta concentrazione femminile si registra ad un livello più alto, pari o più basso rispetto a quella maschile.

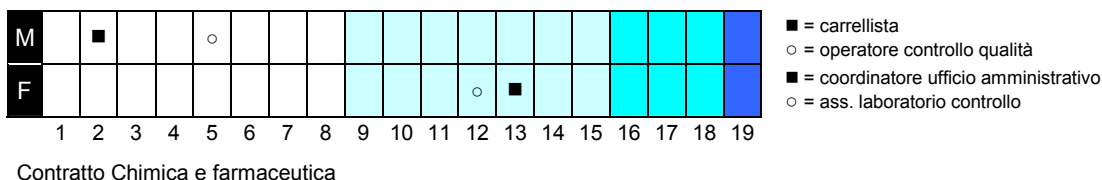
Un vantaggio femminile nel posizionamento verticale è rinvenibile in 10 dei 16 contratti che rientrano nell'area dell'industria in senso stretto, quella che raccoglie tutte le attività produttive non collegate all'abbigliamento e alle lavorazioni dei tessuti. Tuttavia si sottolinea che sono solo 20 (su 46) le aziende che applicano questi accordi e sono meno di un terzo (465 su 1.601) le donne coinvolte.

Le differenze di posizionamento sono a volte notevoli, come nel caso delle aziende dell'industria elettrica, dove la massima concentrazione per singolo livello si individua soltanto in corrispondenza del primo, il più basso (quello degli operai con esperienza) per i maschi, e del 12° per le femmine (impiegati coordinatori specializzati). I valori mediani, più vicini tra loro, sottolineano una maggior "diluizione" verticale della forza lavoro femminile rispetto a quella della controparte, confermando comunque il posizionamento in un'area più bassa per la prima. Per inciso, tra gli 800 dipendenti cui si applica questo accordo nessuna donna è presente con mansioni operaie, ma nemmeno dirigenziali. La presenza femminile nei livelli direttivi (quadri) si attesta invece sul 20% circa.



Anche il "contratto dei chimici", che regola il rapporto di lavoro di 847 lavoratori, si sviluppa su 19 livelli ed anche in questo caso, pur in misura leggermente differente, la presenza femminile tende a concentrarsi nei livelli impiegatizi (con mansioni sia amministrative che tecniche) e quella

maschile in quelli operai. Qui però le donne sono rappresentate, ma in percentuale assolutamente modesta, anche nei livelli estremi. Allo stesso tempo spicca ancor più nettamente la sottorappresentazione femminile nei ruoli di alta responsabilità, con una percentuale di quadri e dirigenti che non arriva, in entrambi i casi, al 5% delle figure in questione.

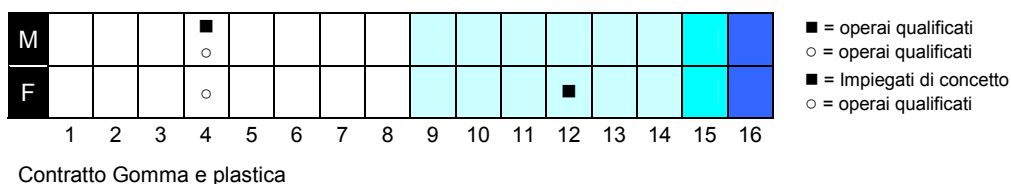
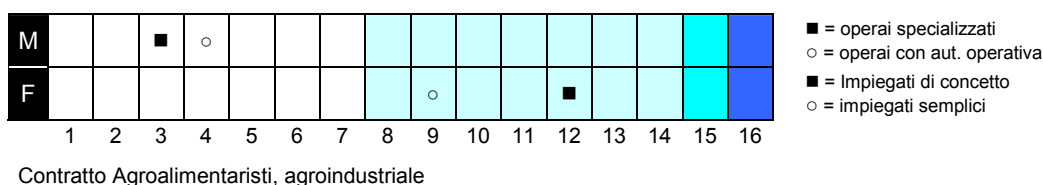


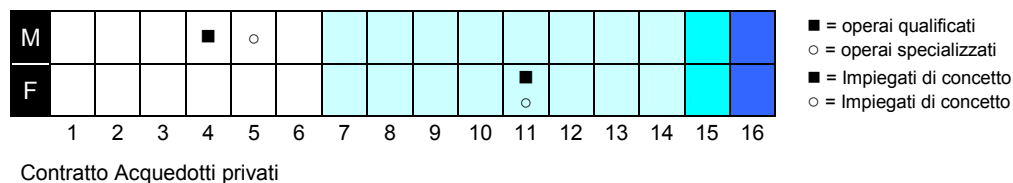
Altri tre contratti che evidenziano una discreta differenza tra i valori modali di maschi e femmine, a favore di queste ultime, sono quelli dell'industria agroalimentare, della "gomma/plastica" e degli "acquedotti". Complessivamente sono 9 le aziende che applicano questi accordi collettivi, per un totale di lavoratori coinvolti pari a 1.444, di cui 217 donne.

Pur trattandosi di aree di attività evidentemente non omologhe, si ravvisa una linea comune che caratterizza la distribuzione delle presenze per tipo di mansione svolta. Si tratta di tre contratti che si sviluppano su 16 livelli, con un discreto ventaglio di figure impiegatizie, all'interno delle quali si colloca la massima concentrazione di personale femminile. In tutti i tre casi la classe femminile che presenta la frequenza maggiore è quella degli impiegati di concetto, mentre gli uomini rivestono soprattutto mansioni operaie qualificate o specializzate.

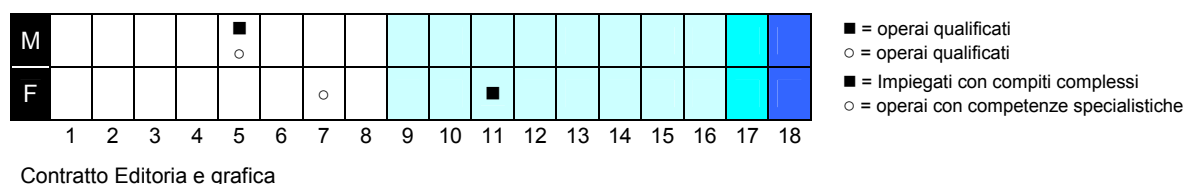
In genere si registra comunque una discreta presenza femminile anche tra le figure operaie (tranne nel caso degli acquedotti, dove solo gli uomini ricoprono queste mansioni), mentre si conferma una scarsissima presenza di personale con mansioni di livello superiore. Tra le 217 donne in questione sono solo due quelle che ricoprono funzioni direttive: una con mansioni di dirigente ed una con compiti di quadro. Invece tra gli uomini, che rappresentano una forza lavoro cinque volte superiore a quella femminile, troviamo ben 37 quadri e 21 dirigenti.

Ancora una volta, quindi, il miglior posizionamento della componente femminile deve essere valutato con attenzione: il vero baricentro, come la mediana evidenzia nei primi due casi, tende ad essere ridimensionato – rispetto al valore modale – non solo dalla scarsissima o nulla presenza nei livelli superiori, ma anche da una presenza piuttosto importante nelle mansioni più elementari.



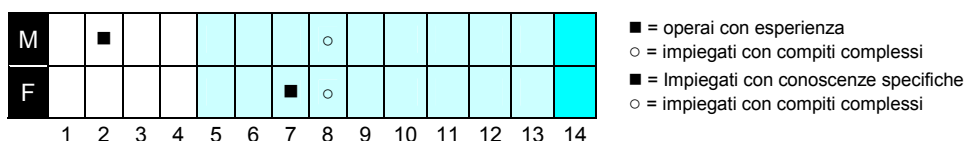


Un altro accordo assai articolato in termini di posizioni contrattuali è quello dell'editoria e della grafica, che prevede 18 livelli ed è applicato da due aziende a 323 lavoratori, dei quali 40 sono donne. In questo caso la distanza che separa i due livelli con la massima concentrazione maschile e femminile tende ulteriormente a ridursi, come si può notare dalla griglia indicata di seguito. Al di là del picco di presenze femminili nella figura dell'impiegato con compiti complessi (tra l'altro poco significativo in termini numerici), ciò che rileva è ancora una volta il peso non indifferente che riveste l'insieme delle figure operaie non solo tra gli uomini ma anche nell'ambito della componente femminile (più della metà delle occupate, il che posiziona la mediana ad un livello decisamente più basso rispetto alla moda). Per quanto riguarda la forza lavoro maschile, l'occupazione si concentra attorno alla figura dell'operaio qualificato con una distribuzione decrescente in capo alle figure contigue (sia di livello inferiore che superiore). Scarsa comunque si mantiene la presenza maschile tra le figure impiegatizie, che invece monopolizza le mansioni di alto profilo, aggiudicandosi tutti i posti di natura direttiva e dirigenziale.

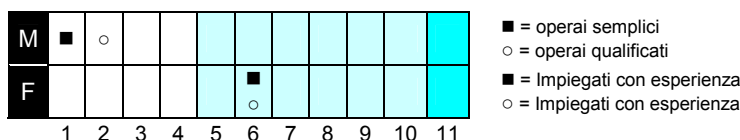


Tra le aziende che hanno compilato correttamente il questionario, due appartengono al settore del gas, ma in ambiti distinti: la prima applica il contratto del "gas privato" e la seconda quello delle "aziende municipalizzate del gas". Assieme occupano 243 dipendenti, tra i quali 22 donne. Ambedue i contratti prevedono quattro livelli di figure operaie, mentre la gamma delle mansioni impiegatizie risulta più articolata nel primo caso. Per quanto riguarda la distribuzione per genere nella scala dei livelli, le due situazioni sono paragonabili per la totale concentrazione dell'occupazione femminile nelle sole figure impiegatizie, soprattutto quelle caratterizzate da mansioni di più basso livello (impiegati semplici e impiegati con esperienza). La componente maschile si distribuisce più uniformemente tra i vari profili contemplati dal contratto, se si eccettua il picco modale, per quanto attiene al settore privato, mentre mostra un significativo sbilanciamento verso le figure operaie nel contratto delle aziende municipalizzate. Preme sottolineare anche la completa assenza di ruoli dirigenziali - siano essi maschili o femminili - mentre le limitate posizioni direttive risultano a totale appannaggio degli uomini.

Ancora una volta si avverte la sensazione che nel campo delle attività prevalentemente "tecniche", le aziende tendano ad assegnare alle risorse femminili un range di competenze assai ristretto, che si sviluppa attorno alle mansioni amministrative, senza però una significativa estensione ai ruoli di più alta responsabilità, i quali - dove presenti - continuano ad essere ricoperti da personale maschile.



Contratto Gas privato

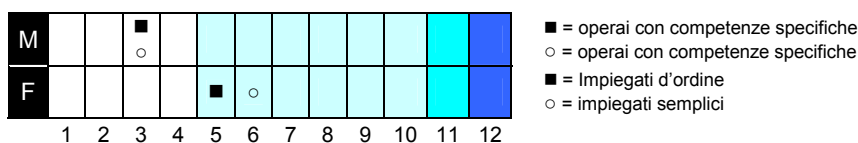


Contratto Acquedotti e gas municipalizzati

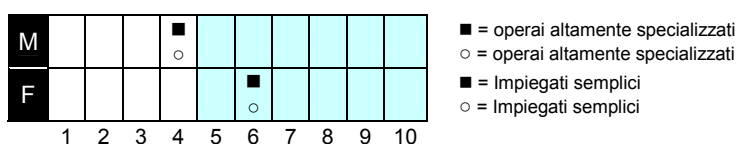
Gli ultimi due contratti attinenti all'industria in senso stretto che, guardando alla distribuzione modale, mostrano un posizionamento più favorevole alla componente femminile, riguardano attività ad altissima partecipazione maschile: il settore dei "laterizi" e quello delle imprese "edili". Anche in questo caso sono solamente due le imprese rappresentate nel campione, le quali complessivamente occupano 285 dipendenti, di cui solo 13 donne.

Come si può notare agevolmente dalle griglie seguenti, le posizioni che separano i valori modali e mediani di uomini e donne si riducono ulteriormente rispetto alle situazioni fin qui analizzate. La differenza può considerarsi minima in relazione al trattamento economico; più evidente in merito all'attività svolta, che ancora vede prevalere il personale femminile nelle mansioni impiegatizie (di basso profilo). Nonostante la tipologia di attività svolta dalle aziende in questione, ritroviamo comunque una modesta presenza femminile anche nelle posizioni operaie, con la più bassa qualifica: operaio manuale semplice. Per quanto riguarda il contratto dei laterizi, inoltre, si rileva che uno dei tre dirigenti dichiarati nel prospetto è donna. Nessuna presenza femminile, invece, tra i cinque posti di carattere direttivo.

In definitiva si può affermare che la segregazione femminile - per quanto i numeri possano permettere un'analisi di questo tipo - risulta forse meno radicale del previsto, considerato il contesto, nonostante si confermi una visione già nota nella spartizione dei ruoli all'interno dell'organigramma.



Contratto Laterizi, calcestruzzo, cemento



Contratto Imprese edili e affini

Per 3 delle 46 aziende dell'industria in senso stretto, l'analisi delle posizioni per livello contrattuale conferma una situazione di sostanziale equilibrio.

Questo sempre in relazione al posizionamento della classe di frequenza più significativa, cioè il valore modale. I contratti applicati in questo caso sono: “lavorazione del vetro”, “legno/arredamento”, “occhialeria”.

I tre accordi regolano il rapporto di lavoro, complessivamente, di 856 lavoratori, dei quali 388 sono donne.

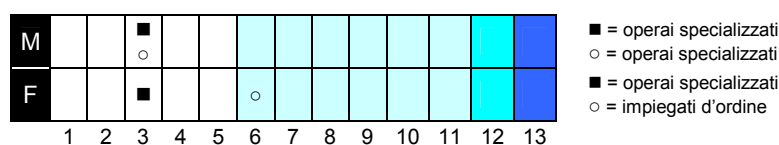
Il denominatore comune risiede, come detto, nel fatto che il livello con il picco di presenze coincide per maschi e femmine e, in tutti i casi, rientra nelle figure operaie.

Le diverse tipologie di attività coinvolte determinano comunque una certa differenziazione di struttura che si esprime principalmente nella gamma di figure previste e nella distribuzione degli occupati fra di esse.

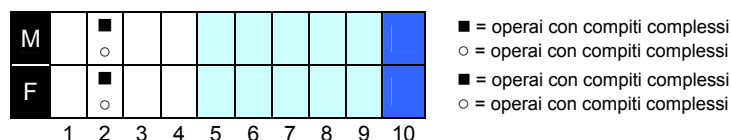
Ai fini dell'analisi importa rilevare che i primi due contratti (“lavorazione del vetro” e “legno”) appaiono più simili tra loro, con una sostanziale equiripartizione della forza lavoro femminile tra mansioni impiegate ed operaie a fronte di una preponderante presenza maschile tra le lavorazioni manuali. Le donne inoltre sono escluse dai ruoli direttivi e di coordinamento di livello intermedio (capo squadra, responsabile di reparto, ecc.) e decisamente sottorappresentate in quelli di livello superiore (solo il 16,7% delle donne ricopre la figura di quadro). Sono poi totalmente escluse da responsabilità di natura dirigenziale.

Il “contratto dell'occhialeria” presenta caratteristiche proprie. In particolare si evidenzia una importante presenza femminile nelle figure operaie, che costituiscono più del 96% delle mansioni affidate alle lavoratrici e superano addirittura la stessa occupazione maschile. Allo stesso tempo questo rappresenta il maggior limite, in quanto le mansioni direttive intermedie e superiori sono quasi monopolizzate dalla presenza maschile, che ricopre ben il 100% delle figure di “operatore con conoscenze tecnologiche”, l'83% di quelle di capo squadra e ancora il 100% di quadri e dirigenti.

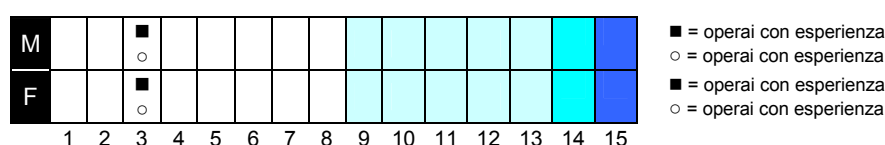
Ancora una volta, quindi, il valore modale e il valore mediano mostrano solo l'aspetto più “quantitativo” del posizionamento in cui si trovano le due componenti lavorative mentre solo l'analisi dettagliata riesce a mettere in luce le reali situazioni di segregazione o esclusione.



Contratto Legno, mobili e arredamento



Contratto Prime lavorazioni del vetro

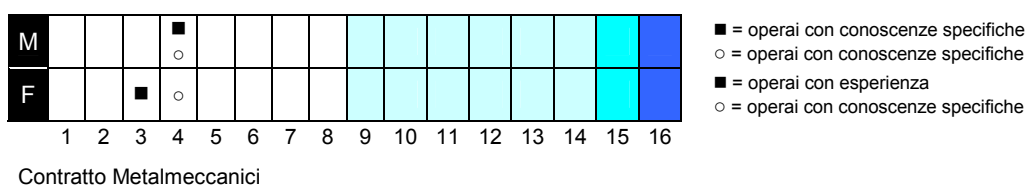


Contratto Articoli inerenti l'occhialeria



Le fattispecie che configurano una situazione di oggettivo svantaggio per la componente femminile in termini di posizionamento verticale riguardano le restanti 23 aziende dell'industria in senso stretto, che applicano il "contratto dei metalmeccanici", quello della "carta, cartone e cellulosa" e quello delle "piastrelle e refrattari". Con specifico riferimento all'industria metalmeccanica, il comparto più importante, sono 18 le aziende che applicano il relativo contratto, per un totale di 4.359 lavoratori coinvolti (595 donne), cioè il 40% di tutti quelli facenti capo al settore industria.

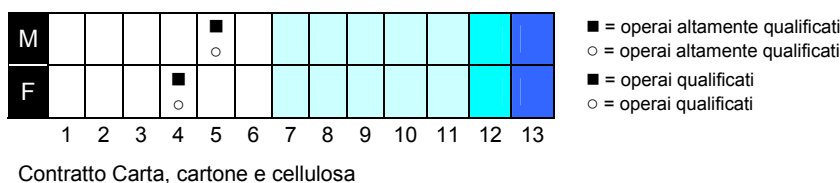
Ciò che emerge con evidenza dalla disamina dell'articolazione gerarchica è la generalizzata sottorappresentazione femminile ad ogni ordine di livello. Non si tratta solamente della classe a maggior concentrazione, che per le donne corrisponde al terzo livello e per gli uomini al quarto, ma di una situazione generalizzata: se si eccettua il livello degli impiegati semplici, nel quale le femmine raggiungono il 52,9% degli occupati, in nessun altro caso queste arrivano ad avvicinarsi alle quote di presenza maschile. Complessivamente non si registra nemmeno la "tipica" prevalenza femminile nei livelli impiegatizi, bensì un'equivalenza in termini di valori mediani. Il grado di maggior sbilanciamento comunque si registra in coincidenza con le mansioni di carattere direttivo: tra i capisquadra/capireparto troviamo una donna su 86 posti ricoperti; tra i quadri 3 su 51; a livello dirigenziale nessuna rappresentante femminile sui 45 posti dichiarati dalle aziende in questione.

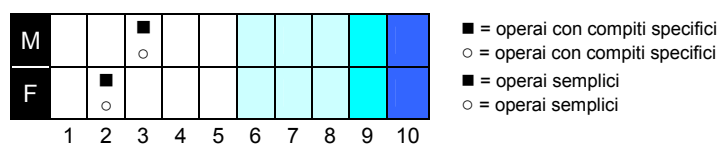


Altri due comparti presentano una situazione paragonabile a quella appena descritta, pur con numeri diversi. Si tratta delle aziende operanti nella produzione di piastrelle/refrattari e nella lavorazione della carta. Complessivamente queste attività coinvolgono 5 imprese, con 1.191 dipendenti, dei quali 153 donne.

Anche in queste due situazioni il livello a maggior concentrazione di personale femminile risulta posizionato leggermente più in basso rispetto alla controparte maschile: per le donne cui si applica il contratto delle piastrelle si tratta del secondo livello (operai semplici) contro il terzo degli uomini (operai con compiti specifici); per la lavorazione della carta, le donne sono assunte prevalentemente come operaie qualificate (4° livello) mentre gli uomini come operai altamente qualificati (5° livello). Tolate le classi di massima frequenza, l'unico altro livello nel quale le donne prevalgono è il primo livello impiegatizio (in ambedue i contratti).

I ruoli superiori sono caratterizzati dall'assoluta assenza di femmine, sia per quanto riguarda quelli intermedi (capo turno), sia per quelli di vertice (quadri e dirigenti).



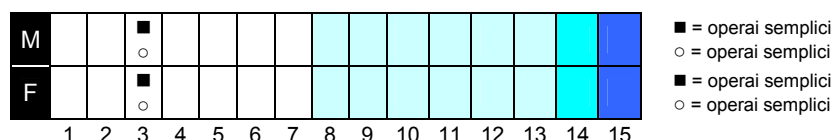


Contratto Piastrelle e refrattari

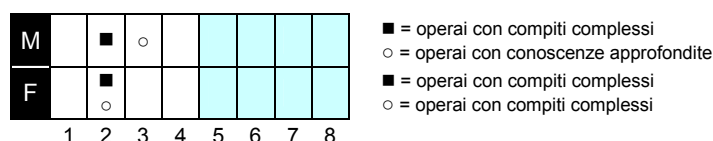
Di nuovo, quindi, si può affermare che la condizione di segregazione femminile deve essere considerata in termini più ampi di quelli evidenziati semplicemente dai valori modali e mediani di seguito riportati.

### Comparto tessile

Nel campione considerato sono quattro le aziende che effettuano lavorazioni rientranti nel comparto del tessile: tre applicano il “contratto dell’abbigliamento” ed una quello delle “passamanerie”. Si tratta di accordi piuttosto diversi per gamma di figure previste, accomunati dal fatto di presentare classi modali parificate per uomini e donne. Nel caso dell’abbigliamento la presenza più significativa si ritrova nella terza posizione (operai semplici), mentre per le passamanerie i lavoratori più utilizzati sono gli operai con compiti complessi (seconda posizione). Una più accentuata condizione di bilanciamento tra i due sessi, quantomeno rispetto alle situazioni fin qui analizzate, è la sensazione che emerge valutando la distribuzione degli occupati per livelli. Ciò non toglie che la componente femminile, anche in questo caso, rimanga esclusa dalle mansioni di responsabilità, sia a livello intermedio che superiore: nessuna donna risulta ricoprire ruoli rientranti nelle categorie speciali o in quelle di quadro e dirigente.



Contratto Abbigliamento e maglieria



Contratto Passamanerie

### Settore Terziario

Differentemente dal settore industriale, il terziario non si presenta così improntato all’occupazione maschile, mostrando anzi in alcuni comparti una notevole (spesso maggioritaria) partecipazione della componente femminile. Il livello di equilibrio tra i due sessi appare più concreto anche in relazione alla distribuzione degli occupati sull’intera scala gerarchica dei ruoli previsti nei singoli contratti, nonostante non si possa nascondere il permanere di una tendenza alla sottorappresentazione femminile nelle posizioni di massima responsabilità.

Si tratta comunque di un settore molto articolato sotto il profilo delle attività che vi fanno capo e che comprende, tra l’altro, l’importante comparto della Pubblica amministrazione. In merito alla problematica della segregazione verticale della componente lavorativa femminile, l’analisi impone

quindi una suddivisione sistematica delle aziende sulla base dell'attività e subordinatamente delle caratteristiche che accomunano la struttura contrattuale. Per questo il settore viene suddiviso in quattro comparti: commercio e pubblici esercizi, Pubblica amministrazione, servizi alle imprese e trasporti.

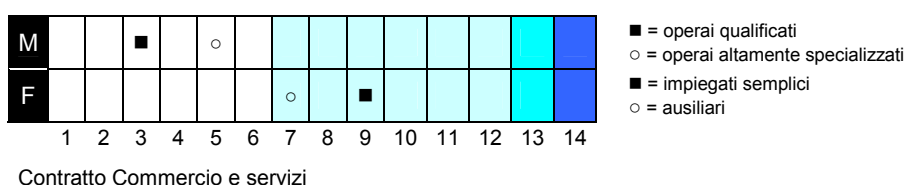
### *Comparto commercio e pubblici esercizi*

Al comparto fanno capo 12 delle 63 aziende terziarie, che occupano 3.042 dipendenti, di cui 1.668 donne.

Il maggior numero di aziende del campione che possono essere ricondotte a questo comparto applica il "contratto del commercio e servizi". Si tratta di sette imprese che occupano complessivamente 2.338 dipendenti, di cui la metà (49,2%) sono donne.

La presenza femminile appare consistente in quasi tutti i livelli impiegatizi, tra i quali si trova infatti anche il livello a maggior concentrazione femminile (9° posizione: impiegati semplici); meno accentuata invece tra le figure operaie specializzate. Per gli uomini il livello dove si riscontra la frequenza più alta si trova invece in terza posizione (operai qualificati).

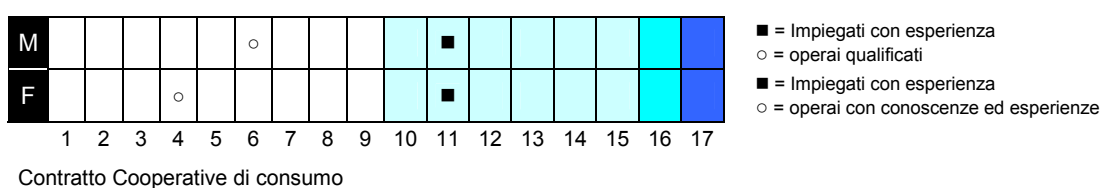
Non trattandosi di un settore in cui la manualità delle lavorazioni effettuate può rappresentare un reale ostacolo all'occupazione femminile, si può verificare come anche tra le mansioni di tipo operaio la prevalenza maschile, pur presente, assuma un carattere assai meno incidente rispetto a quanto visto nei casi delle lavorazioni industriali. Ciò che invece continua a persistere è una decisa sottorappresentazione a livello direttivo: le donne coprono solo l'8,7% delle figure di quadro ed il 20% di quelle di dirigente.



Ancor più equilibrata appare – almeno a prima vista – la distribuzione degli occupati che fanno capo al "contratto collettivo delle cooperative di consumo". Sono due le cooperative che lo utilizzano, applicandolo a 246 dipendenti, dei quali la metà (122) è di sesso femminile.

La classe più rappresentata risulta, per entrambi i sessi, quella corrispondente all'undicesima posizione, che equivale al livello degli impiegati con esperienza, dove – per inciso – la presenza femminile è superiore a quella maschile. La componente femminile, comunque, prevale anche in buona parte delle figure operaie, al contrario di quanto accade di consuetudine.

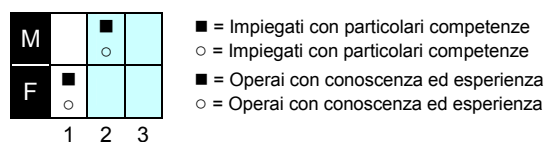
I ruoli superiori sono affidati a pochi lavoratori (troviamo due quadri e due dirigenti) e comunque tutti di sesso maschile.



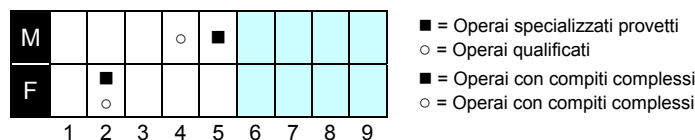
Meno favorevole appare la situazione che si prospetta per le restanti lavoratrici operanti nelle aziende del comparto. Si tratta di tre aziende che applicano due distinti accordi: il primo è quello della distribuzione ortofrutticola, il secondo – assai significativo – è quello del turismo. I lavoratori coinvolti sono 458 di cui la maggioranza (396) sono donne.

La preponderanza numerica non si traduce tuttavia in un vantaggio qualitativo, nel senso che – per ambedue i contratti – si registra un posizionamento femminile in mansioni lavorative meno “attraenti” rispetto a quelle della controparte. Le donne si concentrano maggiormente tra le figure operaie e, tra queste, rivestono ruoli di più basso profilo. Nel “contratto dell’ortofrutta”, che presenta un’articolazione contrattuale ridottissima, gli operai sono esclusivamente donne, mentre gli uomini prevalgono nei ruoli impiegatizi.

Nel “contratto del turismo” le classi modali e mediane rientrano ambedue nel campo delle figure operaie, ma mentre le donne si concentrano prevalentemente nella seconda posizione (operai con compiti complessi), gli uomini occupano soprattutto la quinta (operai specializzati provetti). Nessun lavoratore ricopre mansioni a carattere direttivo.



Contratto Ortofrutta import export



Contratto Turismo Confcommercio - Confesercenti

### *Comparto Pubblica amministrazione e altri servizi*

A causa del peso che riveste nel sistema economico locale e quindi del numero di soggetti che coinvolge, questo comparto riveste una significatività particolare.

Le aziende di riferimento rientranti nel campione sono 29<sup>2</sup> ed occupano complessivamente 19.583 dipendenti, quasi il 48% del totale. La maggior parte (12.095) è di sesso femminile.

Si conferma quindi, a livello aggregato, una delle peculiarità dell’impiego pubblico, cioè l’alta intensità di partecipazione delle donne.

Va però verificato per singolo contratto il reale posizionamento delle stesse per comprendere se all’alto tasso di presenza corrisponda anche una adeguata distribuzione di responsabilità.

Va detto che un primo confronto dei valori modali eseguito sui 10 diversi contratti applicati dalle 29 aziende, non evidenzia mai una situazione di favore a carico della componente femminile: per la precisione, in otto casi i due sessi condividono la stessa posizione in “graduatoria”, in due le donne tendono a concentrare la propria presenza in ruoli più modesti di quelli maschili.

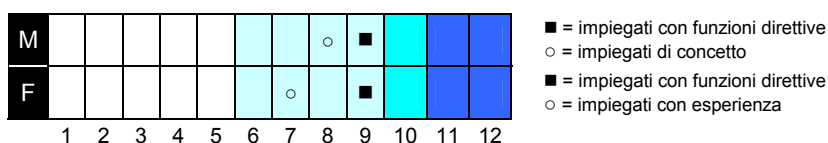
<sup>2</sup> Non viene preso in considerazione il contratto “Aziende autonome” applicato da un’unica azienda, per totale mancanza di personale femminile.

I due contratti più rappresentativi sono sicuramente quello degli “Enti pubblici locali”, che regola il rapporto di lavoro della maggior parte dei dipendenti pubblici presenti sul territorio e quello applicato dall’Ente Regione Trentino Alto-Adige e dalla Camera di Commercio”.

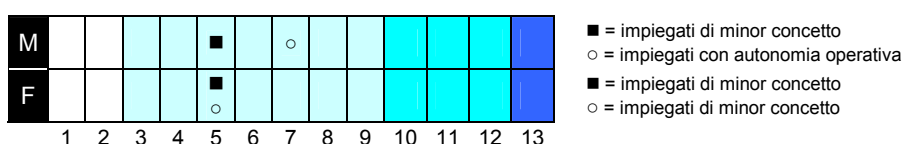
Gli Enti rientranti nell’area di contrattazione più ampia (Enti pubblici locali) sono 16 e raccolgono 16.659 lavoratori (10.227 donne).

La posizione con la massima concentrazione di frequenza corrisponde al livello degli impiegati con funzioni direttive, nel quale la componente femminile raggiunge il 71,8% di presenze. Per nulla trascurabile, comunque, anche il grado di rappresentatività tra le figure operaie, soprattutto di basso profilo (meno tra gli operai specializzati), che tende a riposizionare verso il basso i valori mediani. Un elemento di novità rispetto alle fattispecie fin qui analizzate risiede nell’equilibrata distribuzione di mansioni a carattere direttivo (quadri), mentre a livello dirigenziale, pur non potendosi parlare di esclusione, si conferma la tendenza ad una sovrarappresentazione maschile, con il 69,2% di dirigenti e l’87,0% di dirigenti superiori.

Pari classe modale anche per i dipendenti regionali e della CCIAA (660, di cui 343 donne), ma con una distribuzione più favorevole per la componente maschile. In questo caso la massima concentrazione si trova al livello degli impiegati di minor concetto (5° posizione). La presenza femminile, anche se maggioritaria, non assume il carattere predominante visto appena sopra e appare ben distribuita nei livelli centrali, anche in quelli direttivi. Scarsa invece agli estremi: sia nelle figure operaie che in quelle dirigenziali (16,7%).



Contratto Enti pubblici locali



Contratto Regione TAA e Camera di Commercio

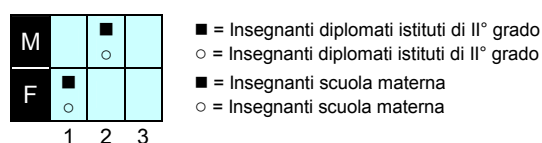
Gli enti scolastici rappresentati nel campione sono quattro e raggruppano 1.211 dipendenti, di cui 891 donne, che si distribuiscono in tre distinti contratti collettivi: Enti pubblici (scuola), Centri di formazione professionale, scuole private (Agidae).

Il primo contratto, “enti pubblici – scuola”, in quanto regola il rapporto di lavoro del solo corpo insegnante, presenta un’articolazione minima, con la presenza della sola categoria impiegatizia. La massima concentrazione femminile è espressa al primo dei tre livelli presenti, mentre gli uomini occupano prevalentemente la seconda posizione.

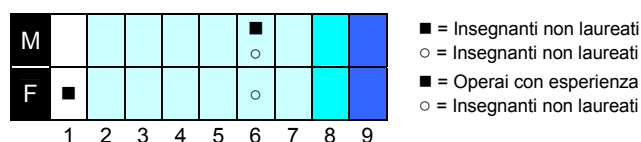
Un accentuato dislivello di posizionamento per genere caratterizza invece il “contratto dei Centri di formazione professionale”, ma solo per il valore modale. In questo caso le donne prevalgono nella prima posizione, che risulta l’unica appartenente alla categoria degli operai (operai con esperienza), mentre la componente maschile esprime la massima concentrazione tra gli impiegati

(insegnanti). Nei ruoli superiori si registra una presenza femminile non indifferente tra i quadri (75%, anche se i numeri sono molto contenuti), ma molto più modesta tra i dirigenti (7,7%).

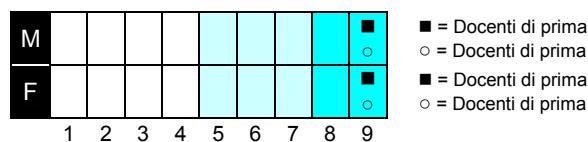
Anche il “contratto delle scuole private” mostra un’alta intensità di presenze femminili, in particolare nella posizione più alta (docenti di prima), che coincide anche con il livello a più alta concentrazione di personale maschile. Si tratta dell’unico caso, tra quelli visti finora, che vede prevalere la componente femminile nelle figure di più alto livello, anche se non si può dire che tra queste rientrino ruoli di coordinamento o di controllo di altri lavoratori. Molto alta risulta pure la presenza delle donne al livello più basso, quello dei lavoratori manuali semplici (94,7%).



Contratto Enti pubblici - Scuola



Contratto Centri di formazione professionale

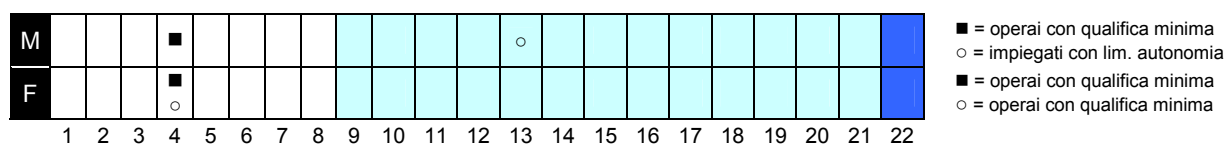


Contratto Scuole private (Agidae)

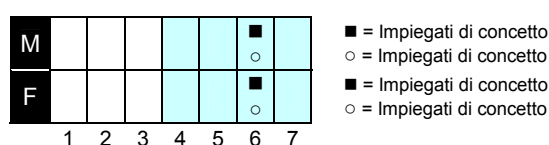
Una distribuzione piuttosto equilibrata sembra caratterizzare i tre contratti della sanità: “Sanità - personale non medico”, “Sanità Anffas”, “Servizi socio-assistenziali (Uneba)”, che complessivamente raggruppano 5 soggetti pubblici, per un totale di 778 dipendenti, di cui 613 donne. In tutti i casi le classi modali coincidono, nonostante gli ambiti non siano pienamente confrontabili, quantomeno per le tipologie di mansioni coinvolte.

L’“accordo del personale non medico” risulta molto articolato in relazione alle figure previste (22 livelli) e caratterizzato da una importante presenza femminile in quasi tutti i ruoli. La massima concentrazione di frequenza si registra in coincidenza con la quarta posizione operaia, ma anche alcuni dei livelli impiegatizi mostrano una partecipazione non secondaria. Ancora una volta però le mansioni dirigenziali (solo 2 posti ricoperti, per la verità) sono affidate esclusivamente a uomini.

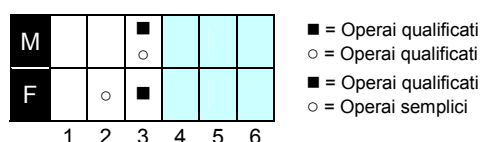
Il “contratto Anffas” e quello dei “servizi socio assistenziali” indicano presenza di personale solo ai livelli operai e impiegatizi. Nel primo caso il picco di presenze (per uomini e donne) corrisponde al ruolo di impiegato di concetto, mentre nel secondo a quello di operaio qualificato. la partecipazione femminile risulta preminente in ambedue i casi, ma con un peso determinante nella categoria degli impiegati nel primo caso e degli operai nel secondo.



Contratto Sanità - personale non medico



Contratto Sanità (Anffas)



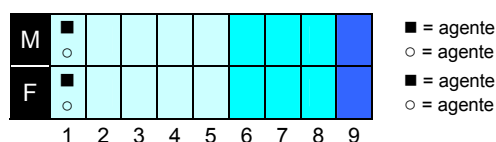
Contratto Servizi socio assistenziali (Uneba)

Altri due contratti completano il quadro della Pubblica Amministrazione: “Enti locali - Polizia” e “Comparto sicurezza”.

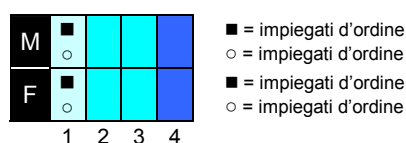
Si tratta di sole due realtà che raggruppano complessivamente 275 dipendenti, tra cui sono presenti solo 21 donne.

Particolarmente sbilanciato appare il primo contratto che vede la presenza di due sole donne, ambedue posizionate al livello più basso (agente), come del resto la maggior parte del personale maschile. Quest'ultimo tuttavia può vantare una discreta presenza anche tra le figure direttive (quadri) ed un rappresentante a livello dirigenziale.

L'accordo del “comparto sicurezza” mostra un'articolazione verticale assai ridotta, ma un equilibrio maschi/femmine più accentuato. La classe modale, per ambedue i sessi, è nuovamente posizionata al primo livello, ma la presenza femminile si estende anche alle figure direttive con una rappresentante in veste di “quadro inferiore” e a quelle dirigenziali, ancora con una sola presenza (l'unica dichiarata, del resto).



Contratto Enti locali - Polizia



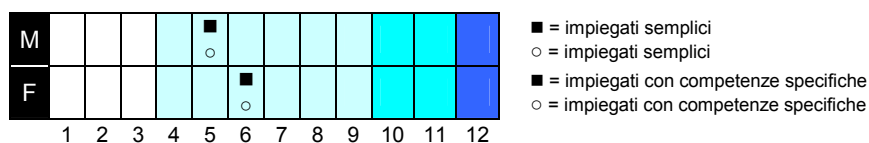
Contratto Comparto sicurezza

### Comparto servizi alle imprese

L'unica azienda di questo comparto che presenta un posizionamento, per classe modale, più favorevole alla componente femminile applica il "contratto delle autostrade".

Ambedue i sessi esprimono il massimo grado di partecipazione a livello impiegatizio, ma le donne sono presenti soprattutto in qualità di "impiegate con competenze specifiche" (6° posizione), mentre gli uomini svolgono in particolare mansioni di impiegati semplici. Nei ruoli operai la presenza femminile è limitata ad un 14,5%, ma assai inferiore risulta quella nelle figure direttive (4,2%) e del tutto inesistente a livello dirigenziale.

Ancora una volta si conferma quindi la necessità di approfondire il confronto su tutta la gamma di ruoli previsti nella scala gerarchica per non attribuire ad un unico parametro un significato che spesso non riflette il reale peso della rappresentatività assunta dalla componente femminile.



Contratto Autostrade e trafori

Nel campione considerato troviamo poi altre 15 aziende accomunate da una condizione di equilibrio tra personale femminile e maschile, misurata sempre in relazione al livello di massima concentrazione degli occupati. Si tratta di imprese che, svolgendo attività differenti, applicano diversi accordi, tre per la precisione: "Pulizie", "Bancari" e "Commercio e turismo".

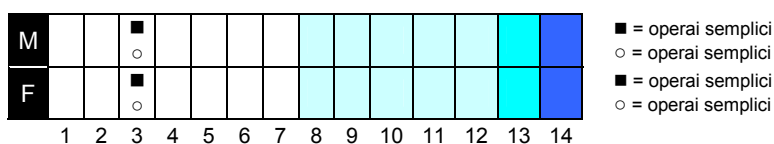
Complessivamente i lavoratori interessati sono 3.760, dei quali più della metà (1.980) donne.

L'attività a più alta partecipazione femminile è indubbiamente quella delle pulizie, nella quale le donne rappresentano la quasi totalità degli occupati. Questa presenza si concentra in corrispondenza degli "operai semplici" (come per la controparte maschile), ma - a differenza dei casi precedenti - si mantiene superiore a quella maschile anche nell'ambito delle categorie superiori. Nei ruoli direttivi le uniche due figure di quadro sono ricoperte da personale femminile, mentre a livello dirigenziale i posti sono equiripartiti (un uomo ed una donna).

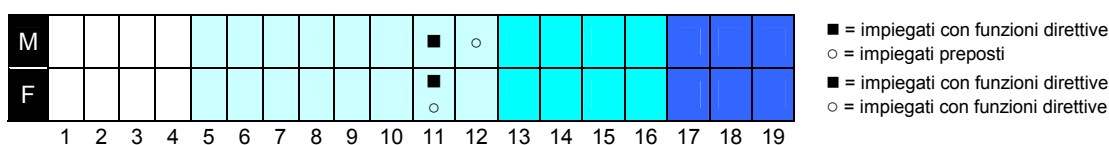
Il settore bancario è il più importante per numero di occupati (2.328 soggetti), ma non per il peso che la componente femminile vi ricopre (38,0%). Completamente assenti tra le figure operaie, le donne esprimono la massima rappresentanza nei ruoli impiegatizi, in particolare tra gli "impiegati con funzioni direttive", che rappresentano la classe modale e mediana. Salendo nella gerarchia troviamo una situazione non nuova: una sottorappresentazione a livello direttivo, con il 18,5% di quadri donne; una totale assenza in ciascuno dei tre livelli dirigenziali.

Una situazione non dissimile - se non sotto l'aspetto quantitativo - qualifica la distribuzione di presenze nelle tre aziende che applicano il "contratto del commercio". Le 252 lavoratrici dichiarate (il 48,4% del totale) si concentrano nelle mansioni intellettuali/impiegatizie, toccando l'apice in corrispondenza del livello degli "impiegati con competenze specifiche", anche se una quota di esse risulta occupata nei ruoli operai. La situazione nei livelli superiori, come si diceva, si ripete con una bassa percentuale di rappresentanti a livello direttivo (12,8%) e una presenza inesistente a livello dirigenziale.

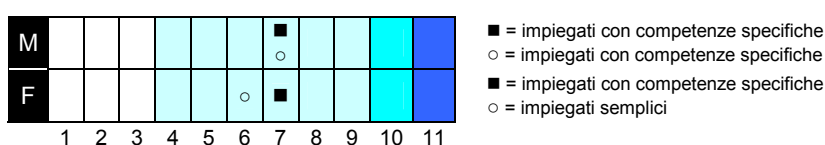




Contratto Pulizie



Contratto Bancari

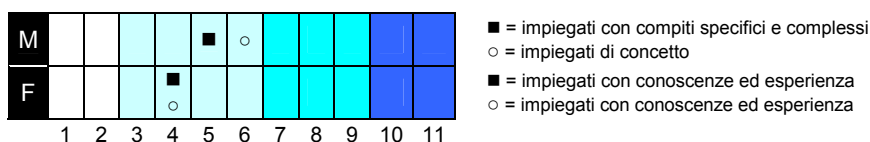


Contratto Commercio e servizi

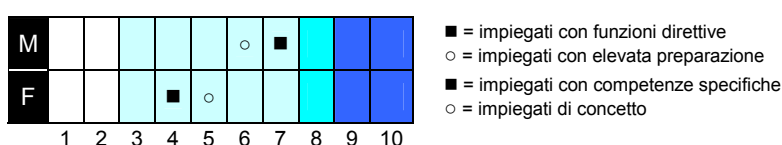
Una condizione di indubbio sfavore è invece quella che caratterizza il personale femminile delle ultime due aziende del comparto, che applicano il “contratto delle assicurazioni”, la prima, e delle “telecomunicazioni”, la seconda. Gli addetti coinvolti sono nel complesso 522, di cui 178 sono donne.

Nel caso delle assicurazioni le donne presentano un picco di presenze alla quarta posizione nella graduatoria crescente (impiegati con conoscenze ed esperienze), mentre gli uomini si concentrano essenzialmente in corrispondenza della quinta (impiegati con compiti specifici e complessi). Ma l'aspetto più significativo risiede nel fatto che mentre questi ultimi rivestono ruoli anche nei livelli superiori (addirittura il numero di quadri di primo livello eguaglia quello degli impiegati appena citati), le dipendenti sono completamente escluse (quantomeno non presenti) sia dai ruoli direttivi che da quelli dirigenziali.

Ancora più ampio appare il divario nel posizionamento delle due componenti che caratterizza il contratto delle telecomunicazioni, dove le due classi modali distano tra loro di tre posizioni: le donne si concentrano nella quarta (impiegati con competenze specifiche) e gli uomini nella settima (impiegati con funzioni direttive). Il quadro di complessivo sbilanciamento è completato da un'esigua rappresentanza sia nei ruoli direttivi (9,8%) che in quelli dirigenziali (11,1%).



Contratto Assicurazioni (ANIA)



Contratto Telecomunicazioni

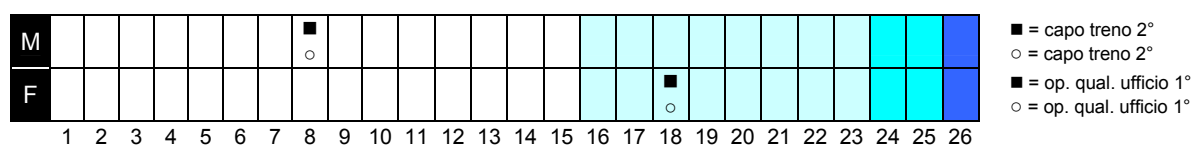
### Comparto trasporti

Sono sei le aziende che facciamo rientrare nell'area dei trasporti, l'ultima grande suddivisione che definisce la distribuzione di attività nell'ambito del terziario, ed occupano complessivamente 2.286 dipendenti.

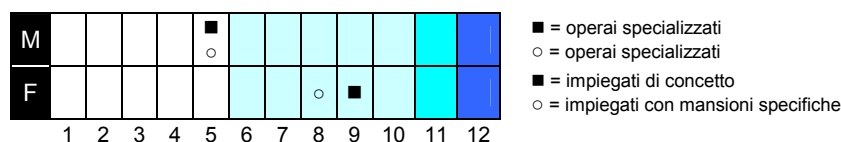
Si tratta di un comparto (facendo sempre cenno al nostro aggregato di aziende) caratterizzato da una ripartizione per sesso veramente insolita. I due contratti di riferimento che troviamo applicati - "Autoferrotranviari" e "Spedizioni in conto terzi" - presentano una composizione fortemente improntata all'occupazione maschile: le donne rappresentano, rispettivamente, appena il 2,8% ed il 7,7% del personale complessivo.

Allo stesso tempo la componente maschile risulta fortemente concentrata tra le figure operaie e molto distanziata rispetto alla prevalente presenza femminile che - pur con numeri esigui - trova la massima espressione nei ruoli impiegatizi. Nel caso degli autoferrotranviari sono addirittura dieci le posizioni di differenza (sia per la moda che per la mediana), mentre per il contratto delle spedizioni in conto terzi la stessa si riduce a quattro.

In ambedue i casi l'apporto femminile nell'ambito dei lavori di natura operaia è poco più che simbolico. Per quanto riguarda invece i livelli superiori, si può pacificamente confermare una condizione usuale: la quota di donne a livello direttivo non supera mai il 20% del totale, mentre le posizioni dirigenziali sono ancora una volta a totale appannaggio della rappresentanza maschile.



Contratto Autoferrotranviari



Contratto Spedizioni in conto terzi

## 2. L'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE PROVINCIALI CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI: UN APPROFONDIMENTO DI ANALISI LONGITUDINALE DAL 1994/1995 AL 2000/2001

### 2.1 L'evoluzione sul versante della segregazione orizzontale

Le riflessioni sulla condizione femminile nelle aziende con più di 100 dipendenti, sviluppate fino a questo momento erano riferite al biennio 2000/2001, e quindi incentrate sulla rilevazione più recente. L'esigenza di monitorare i cambiamenti nella situazione femminile rispetto ad eventuali fenomeni segregativi o discriminatori, ha stimolato, peraltro l'idea di effettuare un approfondimento di tipo longitudinale.

L'analisi longitudinale dei dati relativi all'applicazione dell'art 9 della L. 125/91 che qui proponiamo prende in rassegna tutte le indagini disponibili per la provincia di Trento partendo dal biennio 1994/1995, per terminare con quella più recente riferita al 2000/2001. Si tratta in totale di quattro rilevazioni, avendo per correttezza metodologica, escluso dall'analisi la prima che utilizzava un modulo diverso, e che per di più aveva raccolto un limitato numero di risposte.

Per quest'analisi, tra tutte sono state considerate solo le aziende che nelle diverse rilevazioni avevano restituito il questionario correttamente compilato nelle sue parti essenziali (quadro tre e quattro), arrivando così a definire un "campione costante di 31 aziende". Tra queste si trova solo un'azienda agricola e relativamente agli altri settori d'attività, 15 aziende dell'industria e 15 del terziario.

A più riprese e in numerosi contributi è stata sottolineata la progressiva crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro e il suo stretto legame con l'espansione delle attività di tipo terziario.

Prendendo a riferimento i dati dell'indagine longitudinale nelle aziende con più di 100 dipendenti ci proponiamo di verificare l'evoluzione della condizione femminile per settore e classe di attività, in modo da cogliere per la provincia di Trento possibili segnali di cambiamento nelle realtà aziendali di grandi dimensioni.

Risulta a nostro avviso interessante monitorare il fenomeno della segregazione femminile ovvero della limitatissima presenza di occupate donne in alcune attività economiche, cui fa da contrappunto una sovra-rappresentazione femminile in altri contesti settoriali. E ciò non solo per cogliere questi fenomeni, ma anche per creare le premesse per successivi approfondimenti volti a far luce sulle eventuali cause in modo da potere rimuovere eventuali atteggiamenti discriminatori. L'analisi dei dati per i bienni disponibili a partire dal 1994/1995 fino al 2000/2001 si snoderà prendendo a riferimento i tre principali settori di attività e alcune classi di attività ritenute più significative.

Nel caso dell'agricoltura i dati a nostra disposizione si basano solamente su un'azienda, e quindi offrono per forza di cose uno spaccato estremamente limitato. Vale comunque confermare la modesta rappresentanza femminile in tutti i bienni analizzati, con una tendenza ad una erosione di questa presenza piuttosto che al suo rafforzamento. Nel corso del tempo si conferma nettamente questa indicazione: come si vede l'incidenza dell'occupazione femminile in agricoltura nel biennio 1994/1995 e in quello immediatamente successivo rappresentava poco meno di un terzo dell'occupazione totale per arrivare nell'ultimo biennio preso in esame, il 2000/2001, a costituirne un quinto.

#### Tasso di femminilizzazione - Agricoltura

94/95			■							
96/97			■							
98/99		■								
00/01		■								
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Peraltro anche l'industria mette in luce i segni di fenomeni segregativi piuttosto evidenti che nel corso del tempo si acquiscono o comunque tendono a sclerotizzarsi su posizioni ostili alla

componente femminile che continua ad essere poco presente in contesti di tipo industriale. Anche in questo settore infatti il tasso di rappresentazione esprime un segnale di innegabile squilibrio a svantaggio delle donne, riconducibile a numerosi fattori, quali pregiudizi di ordine culturale, ma anche probabilmente a condizioni di lavoro ritenute troppo onerose. Nell'industria la rappresentanza femminile si attesta su una quota molto modesta, sistematicamente inferiore ad un quinto dell'occupazione totale.

#### Tasso di femminilizzazione - Industria

94/95		■								
96/97		■								
98/99		■								
00/01		■								
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Questi dati che per di più rimangono stabili nel corso dei quattro bienni analizzati evidenziano e confermano come l'industria offra maggiori sbocchi professionali alla componente maschile che non a quella femminile. Da un punto di vista strettamente numerico le donne sono aumentate di alcune decine di unità passando da una presenza di 529 persone a un valore che nell'ultima indagine arriva a superare, anche se di poco, le 600 unità. All'interno del settore industriale il comparto metalmeccanico, che per il campione analizzato raccoglie grossomodo la metà dell'occupazione, esprime un grado di presenza femminile perfettamente allineato con il dato medio dell'industria.

#### Tasso di femminilizzazione - Metalmeccanico

94/95		■								
96/97		■								
98/99		■								
00/01		■								
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

E' pertanto scontato che tenda ad emergere la scarsa connotazione femminile nella composizione dell'occupazione industriale.

Per quanto attiene il terziario è risaputo che la presenza delle donne nelle aziende del terzo settore sia un fenomeno diffuso ed estremamente rilevante. Le aziende che concorrono a costituire il campione costante, che così viene a definirsi, non si sottraggono a questa regola generale. La percentuale di rappresentazione riferita all'insieme di questo settore esprime in effetti con chiarezza questa presenza, come si può agevolmente osservare nelle relative tabelle. Esso si colloca abbastanza vicino alla soglia di parità, sebbene nel corso del tempo si osservi un lieve contenimento di questa rappresentazione. Da un punto quantitativo va detto che la presenza femminile è progressivamente aumentata di alcune centinaia di unità nelle aziende del campione costante riuscendo a conquistare in termini relativi qualche decimo rispetto alla quota maschile occupata in questo settore.

**Tasso di femminilizzazione - Terziario**

94/95					■					
96/97					■					
98/99					■					
00/01					■					
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

L'analisi di dettaglio per le singole classi di attività mette in luce come all'interno del terziario convivano situazioni nettamente diverse rispetto alla presenza delle donne. Tra tutte la Pubblica amministrazione si identifica come il contesto più femminilizzato con una percentuale di donne sugli occupati totali che nel biennio 1994/1995 si attesta sul 58,6%, e che nelle successive rilevazioni supera ampiamente la soglia di parità.

**Tasso di femminilizzazione - Pubblica amministrazione**

94/95						■				
96/97						■				
98/99							■			
00/01							■			
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Un ulteriore ambito a forte rappresentazione femminile è quello dei servizi alle imprese. Una rappresentatività che tende a rafforzarsi nel corso del tempo dal momento che il relativo coefficiente si è stabilizzato attorno alla soglia di parità (nel biennio 2000/2001 si attesta sul 49,4%). Vale tra l'altro osservare come quello dei servizi alle imprese sia un ambito di attività molto eterogeneo dove la classificazione proposta dall'Istat fa accostare i servizi degli studi professionali a quelli di pulizia.

**Tasso di femminilizzazione - Servizi alle imprese**

94/95					■					
96/97					■					
98/99					■					
00/01					■					
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Sempre su elevati livelli di presenza femminile anche le imprese del commercio, che esprimono un equilibrio maschi/femmine favorevole alla componente femminile e tra l'altro fanno ribadire l'importanza occupazionale di questo ambito per le potenzialità lavorative delle donne. E' risaputo infatti che il commercio e pubblici esercizi costituiscono un'attività dove il connubio donne/lavoro nel corso degli anni più recenti è riuscito a svilupparsi felicemente. I dati dell'indagine longitudinale non rispecchiano a dire il vero questo fenomeno, poiché le difficoltà occupazionali di un'azienda della grande distribuzione trentina si sono riflesse negativamente sulla dinamica complessiva degli occupati del campione costante e quindi anche sulla presenza femminile del settore.

**Tasso di femminilizzazione - Commercio e pubblici esercizi**

94/95						■				
96/97					■					
98/99						■				
00/01					■					
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Da ultimo vale sottolineare come nelle diverse rilevazioni si confermi la scarsa incidenza delle donne nelle imprese di trasporto, fenomeno che peraltro risulta abbastanza scontato tenuto conto delle difficili condizioni di lavoro che connotano questo tipo di attività, e che tendono a risultare scarsamente appetibili se non addirittura improponibili ad un'offerta di lavoro femminile.

**Tasso di femminilizzazione - Trasporti**

94/95	■									
96/97	■									
98/99	■									
00/01	■									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

**2.2 L'evoluzione sul versante della segregazione verticale**

Uno degli spazi di riflessione concessi dal modello previsto dall'art. 9 della L. 125/91 riguarda il modo in cui la componente femminile si inserisce nel contesto occupazionale delle aziende con più di 100 dipendenti, fenomeno che richiama inevitabilmente le differenti possibilità di progressione verticale accordate alla componente femminile piuttosto che a quella maschile.

In sostanza, attraverso le indagini a nostra disposizione, è possibile verificare l'esistenza, ma soprattutto l'eventuale cambiamento, di disparità tra maschi e femmine nella collocazione occupazionale.

Nel commentare le singole rilevazioni dei diversi bienni sono già state ampiamente messe in luce le maggiori difficoltà incontrate dalle donne nel fare carriera rispetto ai colleghi maschi. Accostando le quattro indagini secondo la logica longitudinale si trae un'ulteriore conferma a questa constatazione, dal momento che i vertici delle aziende esaminate continuano ad essere occupati quasi esclusivamente da maschi: basti dire che confrontando l'indagine relativa al biennio 1994/1995 con l'ultima a nostra disposizione si nota come la percentuale di donne che conquistano posizioni dirigenziali continua a permanere irrisoria (passa da 0,42 a 0,49, mentre per i maschi oscilla in un intorno del 2%). Ragionando solo sul numero dei dirigenti in termini di rapporti di composizione maschi femmine si nota in verità un lievissimo rafforzamento della componente femminile, che si è spostata da una presenza del 7,1% ad una che, nella più recente rilevazione, arriva a sfiorare il 10%; anche se vale ribadire che alla fine dell'ultimo biennio in termini strettamente numerici, i dirigenti donna sono in tutto 12, rispetto ai 109 maschi con la medesima qualifica.

Alcuni segnali di cambiamento si colgono scendendo ad un livello inferiore della scala gerarchica della piramide aziendale e spostando l'attenzione sui "quadri". Le donne inserite in azienda con

questa qualifica sono a dire il vero sempre molto meno numerose rispetto ai colleghi maschi tenuto conto che anche a fine 2001 la componente femminile rappresenta poco più di un quarto del complesso dei “quadri” nelle aziende con più di cento dipendenti.

E’ forse interessante sottolineare come questa crescita di importanza si evidenzi anche rispetto alla quota complessiva di occupate nelle aziende con più di 100 dipendenti che rientrano nel campione, dal momento che la relativa incidenza è raddoppiata passando dal precedente 1,7% alla attuale quota di 3,4%. Questa presenza ha riguardato all’incirca una sessantina di donne in più rispetto al primo biennio di rilevazione.

Non è certamente cosa nuova che gli equilibri tra le due componenti sessuali tendano ad assumere un rilievo più paritario quando si scende nella scala gerarchica e si passa a ragionare in termini di impiegati. L’aspetto nuovo invece può essere riferito ai rapporti di composizione tra maschi e femmine. Come si può osservare in tabella, questi rapporti già abbastanza simili in partenza, arrivano a fine 2001 ad essere quasi sovrapponibili (1.523 femmine contro 1.627 maschi lavorano in queste aziende come operai). Nel tempo l’importanza del lavoro impiegatizio rispetto all’occupazione femminile ha subito una lieve erosione rispetto al primo biennio di valutazione: se nel 1994/1995 le donne occupate come impiegate erano il 50% delle occupate complessive, nell’ultima rilevazione a nostra disposizione l’incidenza è passata ad una quota del 48,6%.

Un processo speculare rispetto a quello avvenuto nella categoria impiegatizia si è riscontrato relativamente a quella operaia che nell’arco di tempo preso in considerazione è aumentata sia in valori assoluti (di oltre 250 persone), che in termini relativi rispetto all’occupazione femminile: con un accrescimento di circa 3 punti percentuali.

Un ulteriore momento di riflessione consentito dall’indagine che stiamo commentando potrebbe riferirsi agli eventuali cambiamenti e al modo con cui i fenomeni di segregazione verticale si manifestano nei diversi settori e nelle singole classi di attività.

L’utilizzo dei dati nel settore agricolo, considerata la loro esiguità, che vale forse ricordarlo in quest’analisi longitudinale, si riferiscono ad una sola azienda, deve avvenire con una certa cautela. Permangono anche al passare del tempo alcuni fenomeni già sottolineati in più occasioni. In primo luogo l’occupazione femminile continua a raccogliersi principalmente nella categoria impiegatizia: i tre quarti circa delle donne inserite nel settore agricolo sono inquadrare con questa qualifica. Peraltro il confronto intertemporale mette in luce, pur in un contesto di aumento del numero delle impiegate in questo settore, una lieve erosione di questo fenomeno in termini percentuali.

#### Tasso di femminilizzazione per qualifica - Agricoltura

94/95	■									
96/97	■									
98/99	■									
00/01	■									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

■ = Dirigenti

94/95	●									
96/97	●									
98/99	●									
00/01		●								
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

● = Quadri

94/95							◆			
96/97							◆			
98/99							◆			
00/01							◆			
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

◆ = Impiegati

94/95		▲								
96/97		▲								
98/99	▲									
00/01	▲									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

▲ = Operai

Aziende 1

Per quanto attiene le aziende del comparto industriale non si registrano cambiamenti importanti. Va comunque segnalato tra i quadri l'ulteriore sbilanciamento a favore dei maschi: il rapporto tra i sessi si sposta da un 90% di maschi nel biennio 1994/95, ad un 97% nell'ultimo biennio. Per converso le donne conquistano qualche posizione nella dinamica competitiva tra i sessi, soprattutto nella categoria operaia dove sono passate da una rappresentazione del 12,8% ad una del 15,0%. L'esiguità dei valori assoluti con i quali ci si confronta deve indurre peraltro un'estrema cautela in queste affermazioni.

#### Tasso di femminilizzazione per qualifica - Industria

94/95	■									
96/97	■									
98/99	■									
00/01	■									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

■ = Dirigenti

94/95	●									
96/97	●									
98/99	●									
00/01	●									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

● = Quadri



94/95			◆							
96/97			◆							
98/99			◆							
00/01			◆							
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

◆ = Impiegati

94/95		▲								
96/97		▲								
98/99		▲								
00/01		▲								
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

▲ = Operai

Aziende 15

Il settore più interessante da un punto di vista evolutivo dei rapporti di parità è indubbiamente il terziario. E' qui che si verificano i più notevoli progressi delle donne rispetto al confronto con la componente maschile. In questo ambito le donne che partono già da una posizione migliore rispetto a quella svolta in altri contesti acquisiscono ulteriori spazi nelle strutture aziendali prese a riferimento.

#### Tasso di femminilizzazione per qualifica - Terziario

94/95	■									
96/97	■									
98/99		■								
00/01		■								
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

■ = Dirigenti

94/95		●								
96/97			●							
98/99			●							
00/01				●						
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

● = Quadri

94/95						◆				
96/97						◆				
98/99						◆				
00/01						◆				
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

◆ = Impiegati

94/95				▲						
96/97				▲						
98/99				▲						
00/01				▲						
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

▲ = Operai

Aziende 15

Un importante passo in avanti nella direzione della parità viene compiuto in primo luogo tra i quadri occupati nel terziario, dove da una quota rappresentativa rispetto alla componente maschile che nel primo biennio di rilevazione sfiorava il 20% del totale, le donne sono arrivate a rappresentare un quarto degli occupati. Parimenti qualche punto percentuale in più è stato acquisito anche tra i dirigenti, ma rimane comunque un netto divario negli equilibri di parità.

E' importante a nostro avviso sottolineare anche come le donne tra gli impiegati del terziario siano riuscite a conquistare e a superare la parità attestandosi nell'ultimo biennio di rilevazione su una soglia del 54% oltrepassando nettamente la quota maschile.

La Pubblica amministrazione ha fornito un contributo essenziale alla definizione di tutti questi nuovi e più favorevoli equilibri per le donne, confermando il ruolo centrale assunto in Trentino dal pubblico impiego nelle possibilità di carriera consentite alla rappresentanza femminile.

#### Tasso di femminilizzazione per qualifica - Pubblica amministrazione

94/95		■								
96/97		■								
98/99			■							
00/01			■							
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

■ = Dirigenti

94/95				●						
96/97				●						
98/99				●						
00/01						●				
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

● = Quadri

94/95							◆			
96/97							◆			
98/99							◆			
00/01							◆			
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

◆ = Impiegati

94/95						▲				
96/97						▲				
98/99							▲			
00/01							▲			
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

▲ = Operai

Aziende 6

Pur in un contesto di miglioramento rimangono peraltro delle evidenti disparità ai vertici delle strutture organizzative, poiché le donne hanno aumentato di qualche punto percentuale nell'arco di tempo analizzato la loro rappresentatività tra i dirigenti rispetto ai maschi, ma rimangono decisamente segregate nei livelli intermedi e in quelli più bassi.

Nell'indagine del 2000/2001 solamente il 22% dei dirigenti della Pubblica amministrazione sono donne contro un dato del 18,6% in quella del 1994/1995. Tra l'altro vale ribadire come di fatto si registri la presenza di solo una dirigente donna in più rispetto al dato di inizio periodo.

La componente femminile ha compiuto più significativi progressi nella categoria dei quadri. Le donne sono passate da un'incidenza corrispondente ad un terzo del totale, ad una presenza che supera la soglia di parità nell'ultima rilevazione relativa al biennio 2000/2001.

Ragionando sugli impiegati inseriti nella Pubblica amministrazione, pur nel quadro di un significativo accrescimento della presenza femminile, che è passata in questa categoria da 712 a 821 unità, gli equilibri tra le due componenti sessuali tendono a palesare un lieve accenno all'erosione della presenza femminile che rimane comunque nettamente prioritaria su quella maschile. Sempre con riferimento al settore pubblico, nell'arco temporale preso in esame risulta in ascesa anche il numero delle donne inquadrare come operaie, senza peraltro che ciò trascini una ridefinizione dei rapporti maschi femmine in questa categoria.

Per quanto riguarda il commercio, risultano irrilevanti le modificazioni registrate nella collocazione della componente femminile, che continua ad essere occupata esclusivamente come impiegata, e in questo ambito a superare la soglia di parità rispetto ai maschi.

#### Tasso di femminilizzazione per qualifica - Commercio e pubblici esercizi

94/95	■									
96/97	■									
98/99	■									
00/01	■									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

■ = Dirigenti

94/95	●									
96/97	●									
98/99	●									
00/01	●									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

● = Quadri

94/95						◆				
96/97					◆					
98/99					◆					
00/01						◆				
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

◆ = Impiegati

94/95	▲									
96/97	▲									
98/99									▲	
00/01	▲									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

▲ = Operai

Aziende 1

Poc'anzi sono stati evidenziati i progressi compiuti nei servizi alle imprese dalla presenza femminile, che alla fine del periodo analizzato, risulta quantitativamente simile rispetto a quella maschile. L'estrema eterogeneità delle attività che ricadono tra i servizi alle imprese, determina anche particolari concentrazioni. Una di queste è l'elevatissima presenza femminile tra gli operai (oltre il 90%), legata alle mansioni di pulizia; una presenza che si conferma nel corso delle rilevazioni. Aumenta in questa attività anche la quota impiegatizia femminile, anche se le probabilità per il sesso debole di progredire ulteriormente nella scala gerarchica rimangono limitate.

#### Tasso di femminilizzazione per qualifica - Servizi alle imprese

94/95	■									
96/97	■									
98/99	■									
00/01	■									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

■ = Dirigenti

94/95	●									
96/97	●									
98/99	●									
00/01	●									
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

● = Quadri

94/95				◆						
96/97				◆						
98/99				◆						
00/01				◆						
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

◆ = Impiegati

94/95										▲
96/97										▲
98/99										▲
00/01										▲
	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

▲ = Operai

Aziende 5

### 2.3 L'analisi per contratto

Le 31 realtà aziendali su cui si è potuto effettuare l'approfondimento longitudinale, in parte pubbliche e in parte del settore privato, applicano 18 contratti collettivi differenti e raggruppano in totale 9.176 dipendenti, di cui 3.132 femmine (al 31 dicembre 2001).

Stiamo parlando quindi di un numero di lavoratori che non raggiunge un quarto di quello del campione utilizzato. Lavorare con numeri esigui (soprattutto per la componente femminile) all'interno di un singolo contratto comporta il rischio di un'alta variabilità, da un biennio all'altro, degli indicatori utilizzati, cioè moda e mediana. A volte può bastare l'incremento o la diminuzione di una sola unità in una posizione per spostare in maniera significativa tali indici (soprattutto la moda).

Dal lato metodologico va sottolineata inoltre la difficoltà di effettuare una comparazione a livello di posizioni contrattuali su un arco temporale così lungo, in quanto il subentrare di un rinnovo ad un accordo già esistente introduce spesso nuovi livelli retributivi, modifica la definizione di posizioni già presenti o addirittura ridefinisce in toto la precedente scala gerarchica. Dovendo inoltre tener conto di tutte le posizioni previste da più contratti che si susseguono nel tempo, il numero di posizioni considerate nelle seguenti griglie risulta dilatato in quanto sono rappresentate sia le figure previste dall'accordo vigente nel primo biennio (1994/1995) sia quelle eventualmente introdotte dai successivi accordi di rinnovo. Per poter effettuare un valido confronto si è fatto sempre riferimento ai livelli così come stabiliti dai contratti e non alle descrizioni di mansione, che nel tempo possono associarsi a livelli diversi<sup>3</sup>.

Obiettivo di quest'ultimo approfondimento è sempre quello di verificare, per la forza lavoro femminile, i cambiamenti in termini di posizionamento verticale nel tempo, nell'ambito di un

<sup>3</sup> Per fare un esempio si pensi ad un contratto che al quinto livello preveda la figura dell'"impiegato di concetto". Se l'accordo di rinnovo introduce una nuova figura al secondo livello, tutte quelle superiori saranno associate ad un livello più alto, quindi alla fine si troveranno due figure "impiegati di concetto", una al quinto livello (nel primo biennio, ad esempio) ed una al sesto (nei bienni successivi). Per questo il confronto viene effettuato sul livello e allo stesso viene associata la descrizione corrispondente nel contratto più recente.

contesto coerente: nel nostro caso l'azienda o il ristretto numero di aziende, appartenente al campione, che applica il medesimo contratto collettivo di lavoro. Per uniformità d'analisi, quindi, l'unità di riferimento all'interno della quale viene sviluppato il confronto rimane il contratto collettivo applicato ai dipendenti.

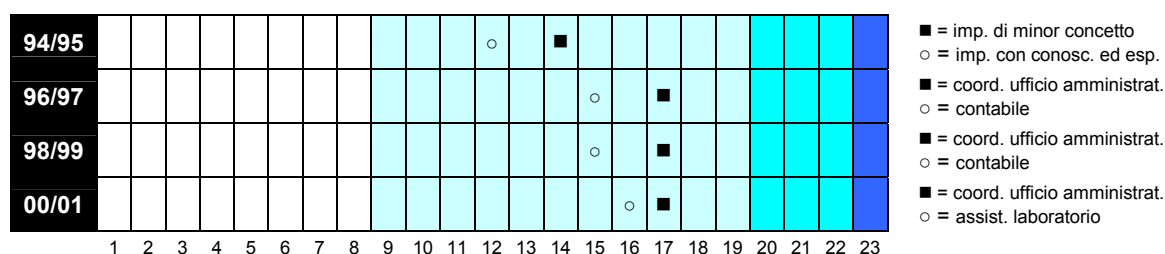
In questa cornice vengono indicati i valori corrispondenti agli indicatori scelti (moda e mediana, contrassegnati rispettivamente con il simbolo ■ e ○) solamente per la componente femminile, che è quella oggetto dell'indagine.

Note sul posizionamento maschile, quando rilevanti, sono riportate solo nel commento.

Tra le aziende del campione sulle quali è stato possibile effettuare un confronto longitudinale, una sola risultava applicare il contratto "chimica e farmaceutica". Alla data dell'ultima rilevazione (31 dicembre 2001) occupava 413 dipendenti, di cui 52 donne.

Il contratto risulta piuttosto articolato per numero di figure previste e la forza lavoro femminile tende a mantenere concentrata la propria presenza nella fascia delle mansioni impiegatizie, al contrario dei maschi che occupano prevalentemente e con continuità le prime posizioni operaie. Questo non significa che la situazione risulti immutata nel corso dei quattro bienni considerati, infatti – come mostra la griglia seguente – sia il picco di massima concentrazione che il valore mediano, femminili, tendono a collocarsi su posizioni più elevate con il passare del tempo.

Si sottolinea tuttavia che questo avanzamento appare più il frutto dell'applicazione di un rinnovo contrattuale piuttosto che di un avanzamento di carriera effettivo. Tra i livelli più elevati, la presenza femminile risulta costantemente scarsa: tre donne quadro nel primo biennio considerato; una donna quadro ed una dirigente nell'ultimo.



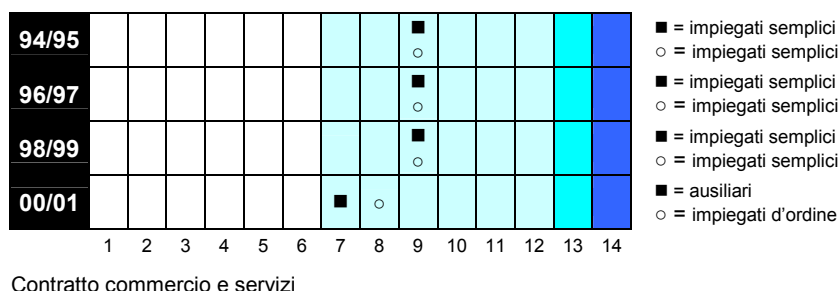
Contratto chimica, farmaceutica

Decisamente più rappresentata, e in crescita, la componente maschile in tali posizioni: nel primo biennio si registrano 19 quadri e 11 dirigenti, per arrivare a 24 quadri e 16 dirigenti nel biennio 2000/2001.

Le aziende che applicano il contratto "commercio e servizi" sono tre: una appartiene più precisamente al terziario avanzato, una alla grande distribuzione al dettaglio e la terza effettua trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli. Complessivamente sono rappresentati (al 31.12.2001) 681 lavoratori dipendenti, dei quali 252 sono donne.

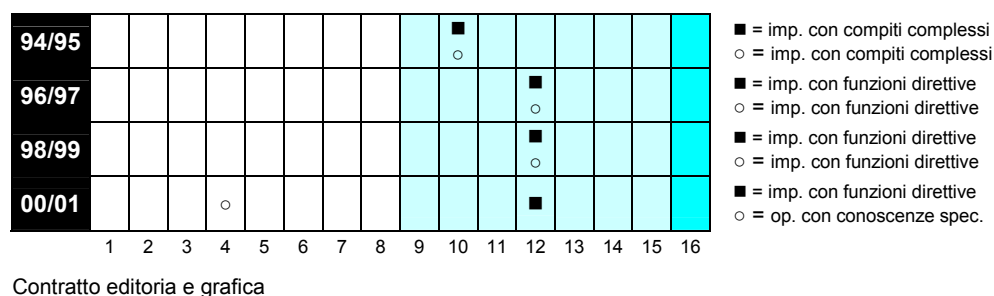
Anche in questo caso appare chiaro come la fascia che interessa maggiormente la presenza femminile sia quella impiegatizia, mentre quella operaia è appannaggio quasi esclusivo del personale maschile in tutti gli anni considerati. Anche gli uomini, comunque, presentano valori mediani e modali stabilmente inseriti tra la nona e la decima posizione. I livelli di massima concentrazione femminile risultano stabili nel tempo, anche se può apparire che nell'ultimo biennio vi sia stata una "retrocessione", dovuta in realtà ad una riclassificazione di parte del

personale ad opera dell'impresa che svolge la propria attività nella grande distribuzione. Oltre all'assenza di particolari segnali di progressione, si sottolinea la mancanza di personale femminile a livello dirigenziale in tutti gli anni considerati, mentre a livello direttivo le donne passano da due, nel primo biennio, a sei nell'ultimo. La presenza maschile nelle posizioni di vertice risulta più importante, ma anche più variabile: nell'arco dell'intero periodo si passa da 30 a 35 quadri, ma i dirigenti calano da 11 a 6.



Il contratto dell'editoria e grafica" è applicato da una sola delle imprese considerate ai fini dell'analisi longitudinale. La presenza femminile risulta del tutto marginale rispetto alla forza lavoro impiegata: solo 4 donne su 143 dipendenti dichiarati al 31 dicembre 2001. Proprio la scarsa presenza in termini quantitativi rende gli indicatori utilizzati molto variabili. Come si può notare l'assunzione nell'ultimo biennio di una sola dipendente aggiuntiva in corrispondenza di una posizione molto bassa (la terza), ha determinato la retrocessione della mediana di parecchi livelli. La posizione della moda invece, dopo un primo progresso, rimane invariata. Nessuna rappresentante femminile era ed è presente nei livelli più alti.

La componente maschile durante l'intero periodo presenta un leggero incremento occupazionale, ma il suo posizionamento si mantiene assolutamente stabile nei valori di massima concentrazione: la mediana risulta sempre associata alla quinta posizione (operai qualificati), mentre la moda oscilla tra la quinta e la sesta. Scarsa la presenza a livello direttivo: 2 quadri maschi in ogni biennio considerato.

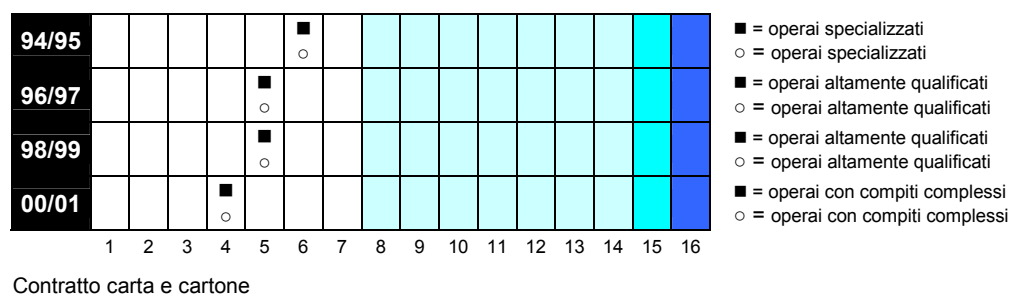


Le aziende che operano nel campo della produzione di "carta e cartone" e appartengono al campione che stiamo analizzando sono due. Il numero complessivo di lavoratori coinvolti è pari a 339, dei quali solo 42 sono donne. Trattandosi di attività di natura industriale, la maggior parte della forza lavoro si concentra tra le figure operaie, il che vale anche per la componente femminile. Nonostante la situazione si evolva nel tempo in senso apparentemente negativo, nel senso che gli indici di riferimento fanno segnare una flessione delle posizioni ricoperte dalle donne, va

specificato che ciò è dovuto alla ridefinizione dei livelli contrattuali ed alla introduzione di figure prima non contemplate nel contratto. Si deve considerare piuttosto una situazione di sostanziale stabilità nel tempo, almeno per il maggior numero delle donne presenti nei due contesti aziendali.

In tutto l'arco temporale considerato nessuna donna ha ricoperto ruoli di alto profilo che comportassero compiti di coordinamento o di specifica responsabilità, riconducibili alle categorie direttive e dirigenziali.

Per la componente maschile si può fare un discorso analogo che si basa su una leggera perdita di posizione in termini qualitativi (i valori mediani e modali si spostano da “operai specializzati” ad “operai qualificati”), ma in questo caso si inserisce anche un decremento quantitativo, passando la forza lavoro maschile dai 317 soggetti di inizio periodo ai 297 dell'ultimo biennio. Chiaramente tutti i livelli di massima responsabilità sono al maschile.



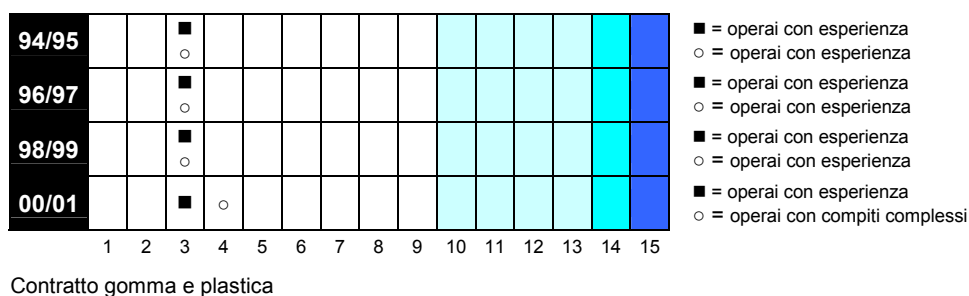
Anche il comparto della “gomma e della plastica” evidenzia i connotati tipici dell'attività industriale nella struttura occupazionale delle due imprese che, nel campione in esame, adottano il relativo contratto collettivo. Innanzitutto sotto l'aspetto quantitativo, con una presenza femminile che non raggiunge, in nessuno degli otto anni di osservazione, il 17% dell'intera forza lavoro alle dipendenze. In secondo luogo per la evidente concentrazione delle risorse umane nei ruoli produttivi piuttosto che in quelli di natura amministrativa.

Come evidenzia la griglia, il posizionamento femminile, almeno per quanto possono mostrare gli indicatori di concentrazione, si mantiene assolutamente lineare in tutto il periodo. Anche le unità aggiuntive assunte nel corso del tempo (10 donne) tendono a ricalcare sempre lo stesso modello distributivo, tranne forse nell'ultimo biennio, nel quale risulta un lieve incremento all'interno delle figure impiegate che riesce comunque a modificare solamente il valore mediano e di una sola posizione. Ancora una volta si verifica che la totale assenza di personale femminile nelle categorie direttive e dirigenziali non riveste un carattere temporaneo, ma assume i connotati di una tendenza costante nel tempo.

La rappresentanza maschile tende ad assumere gli stessi connotati, con solo un più marcato incremento negli ultimi due bienni, dove moda e mediana si collocano alla quarta posizione e non più alla terza.

Anche per la gomma e plastica si registra un decremento occupazionale maschile nel corso del periodo considerato: da 480 a 446 componenti.





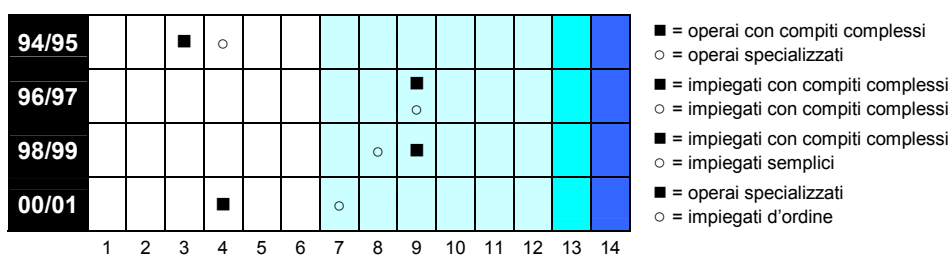
Sempre in ambito industriale troviamo il contratto del “legno, mobili e arredamento”, che viene applicato da una sola delle aziende del campione ad un numero di lavoratori che al dicembre 2001 era pari a 146; di questi circa un quinto (30) era di sesso femminile.

Ciò che distingue questo caso dai precedenti (quelli relativi alle attività industriali) riguarda la distribuzione verticale della forza lavoro femminile, che risulta molto più articolata anche sulle posizioni impiegatizie.

La componente maschile invece mostra un posizionamento assolutamente stabile, per quanto riguarda gli indicatori che stiamo utilizzando, alla quarta posizione in tutti i bienni considerati.

La maggiore “diluizione” verticale e i bassi numeri che qualificano l’apporto femminile nel corso del tempo determinano un’alta variabilità degli indicatori che, come accennato in precedenza, in queste condizioni possono spostarsi notevolmente anche in presenza di minime variazioni quantitative (ciò accade sia tra il primo ed il secondo biennio che tra il terzo ed il quarto).

Un segnale positivo può essere considerato il fatto che l’incremento occupazionale registrato negli anni (modesto peraltro) tende a concentrarsi nell’ambito delle mansioni impiegatizie. Inoltre, al 31 dicembre 2001 si registra - per la prima volta - la presenza di una donna con responsabilità di quadro.



Continua a rimanere nullo invece l’apporto femminile a livello dirigenziale.

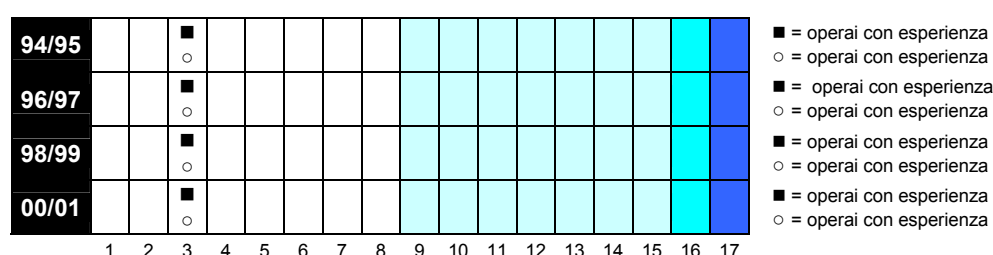
Nell’ambito delle aziende metalmeccaniche la presenza femminile è notoriamente modesta. Si tratta, come immaginabile, di una situazione precisamente definita e non soggetta a variazioni nel tempo.

Le aziende in questione sono sei e raggruppano (sempre al 31.12.2001) 1.602 lavoratori, di cui 293 donne. In tutti gli anni considerati una quota molto vicina alla metà del personale femminile ha rivestito le mansioni di “operaio con esperienza”, mentre una discreta percentuale della rimanente forza lavoro ha trovato occupazione nelle prime posizioni impiegatizie.

E' interessante il fatto che quasi l'intero incremento occupazionale registrato nel corso del periodo sia rappresentato da risorse femminili, le quali si sono distribuite non solo in corrispondenza della posizione modale (cioè la terza), ma anche nell'ambito delle accennate figure impiegatizie.

Per quanto riguarda la capacità di accedere ai livelli più alti, le donne appaiono decisamente svantaggiate rispetto alla controparte maschile: la loro assenza è costante, se si eccettua un posto di quadro ricoperto da una rappresentante femminile nel biennio 1996/97.

Non si registrano variazioni di posizionamento nemmeno in relazione alla componente maschile che risulta molto concentrata nelle posizioni terza, quarta e quinta, con i valori modali e mediani stabili nella terza. Anche l'apporto quantitativo si può considerare omogeneo durante l'intero periodo.

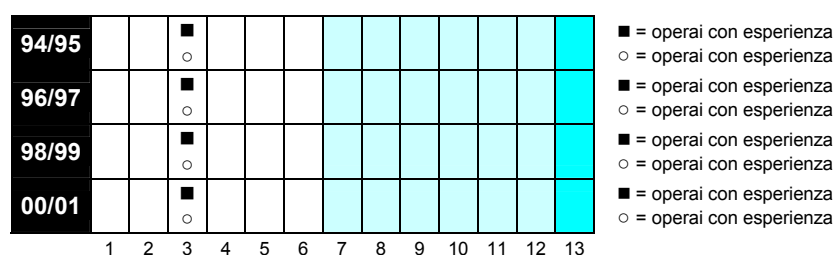


Contratto metalmeccanici

Seppure con numeri decisamente più contenuti, le caratteristiche appena evidenziate per il contratto dei lavoratori metalmeccanici, ben si adattano a rappresentare anche la distribuzione occupazionale delle lavoratrici dell'abbigliamento. In questo caso stiamo considerando una sola azienda, la cui forza lavoro complessiva all'ultima rilevazione ammontava a 179 lavoratori (55 donne). Anche in questo caso si evidenzia una forte concentrazione (tra il 50% ed il 60%) in corrispondenza di una specifica figura operaia - ancora una volta "operaio con esperienza" - ed una buona distribuzione delle restanti lavoratrici nel campo delle figure impiegatizie. Lo stesso andamento, o meglio la stessa uniformità, si registra per la componente maschile, stabilmente posizionata in corrispondenza del terzo livello (sia per il valore modale che mediano).

Al contrario del caso precedente, la forza lavoro complessiva rimane stabile nel tempo, mentre quella femminile diminuisce. Segno evidente che i costi maggiori derivanti dalla crisi del settore sono pagati proprio dalle lavoratrici.

Dai livelli superiori, che comportano la copertura di un numero sempre limitatissimo di posti (mai più di due quadri e nessun dirigente), le donne sono ancora una volta escluse.



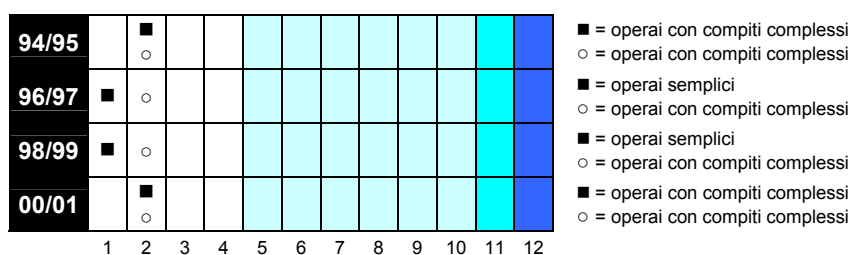
Contratto abbigliamento, maglieria

Un'altra azienda del settore tessile risulta presente in tutte quattro le rilevazioni biennali effettuate ai sensi della legge 125/91. In questo caso il contratto applicato è quello delle "passamanerie" e coinvolge complessivamente 114 lavoratori dei quali meno del 40% (41 soggetti) è rappresentato da personale femminile.

La presenza femminile (ma anche quella maschile) appare estremamente concentrata e polarizzata in corrispondenza dei livelli più bassi. Il valore mediano mette bene in evidenza la situazione in cui, su dodici posizioni potenziali, almeno la metà delle lavoratrici ricopre mansioni corrispondenti alle prime due. La copertura delle ulteriori posizioni può considerarsi residuale. Per quanto riguarda l'apporto maschile, l'unica differenza può considerarsi il fatto che le posizioni a maggior concentrazione sono le prime quattro, con valori modali in corrispondenza della seconda e della terza.

Nonostante la "scontata" mancanza di personale femminile nei ruoli dirigenziali, si sottolinea che nel biennio 1994/1995 tre donne ricoprivano mansioni direttive.

Nel tempo, però, questa presenza si è prima assottigliata (una sola rappresentante nel biennio successivo) e quindi annullata (negli altri due bienni).



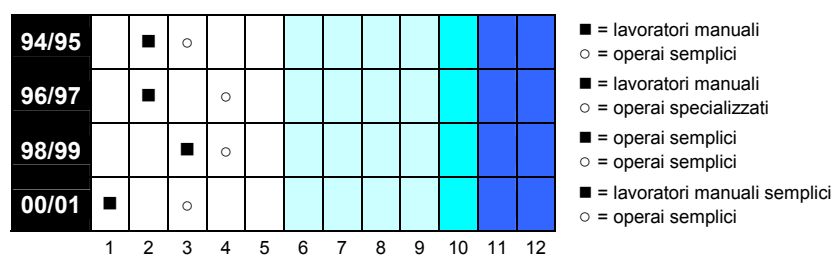
Contratto passamanerie

Nel paragrafo precedente si è sottolineato come il "contratto degli enti pubblici locali" assuma in Trentino una rilevanza primaria, soprattutto per la vastissima platea di lavoratori che coinvolge. Nel confronto longitudinale questa rappresentatività, pur significativa, risulta attenuata dall'assenza del principale soggetto pubblico di riferimento, cioè la Provincia autonoma di Trento. L'analisi temporale è stata possibile invece sui dati comunicati dal comune di Trento e da tre case di riposo pubbliche. I lavoratori rappresentati sono in tutto 2.229 dei quali più del 60% di sesso femminile.

Questa specificazione era necessaria per giustificare la scarsa presenza di personale con mansioni di carattere amministrativo che comporta una concentrazione della forza lavoro nelle posizioni più basse dell'organigramma, sia per la componente femminile che per quella maschile. Come si può notare, infatti, il valore mediano tende a mantenersi abbastanza stabile attorno al terzo/quarto livello, mentre la posizione modale risulta anche più arretrata (ciò vale anche per i maschi, che qui non sono rappresentati graficamente).

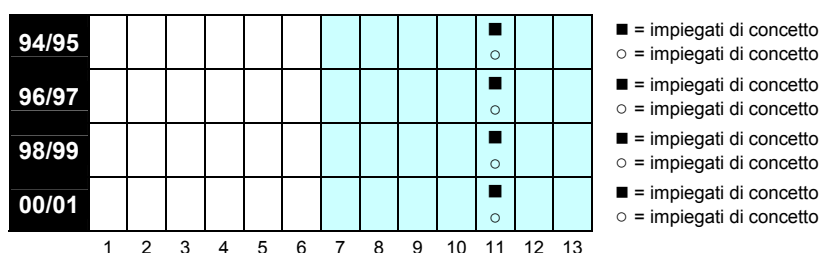
Tra le figure impiegate, quelle che riscontrano la maggior presenza femminile sono sempre le meno specializzate: "impiegati semplici" e "impiegati con esperienza". Più estesa appare invece la distribuzione impiegatizia maschile, con una discreta presenza anche nelle mansioni più elevate.

In merito ai ruoli di vertice, si osserva che le donne risultano presenti sia con compiti direttivi (nel corso del tempo con un peso crescente) che dirigenziali, nonostante appaiano sempre sottorappresentate.



Contratto Enti pubblici locali

Anche agli addetti del comparto Sanità viene applicato il contratto collettivo dei lavoratori degli enti locali, che qui non è oggetto di confronto longitudinale. Tuttavia è possibile analizzare due situazioni inerenti quest'ambito: il contratto applicato dall'ANFFAS, cioè l'associazione nazionale delle famiglie di fanciulli e adulti subnormali e quello applicato in generale al personale sanitario non medico.



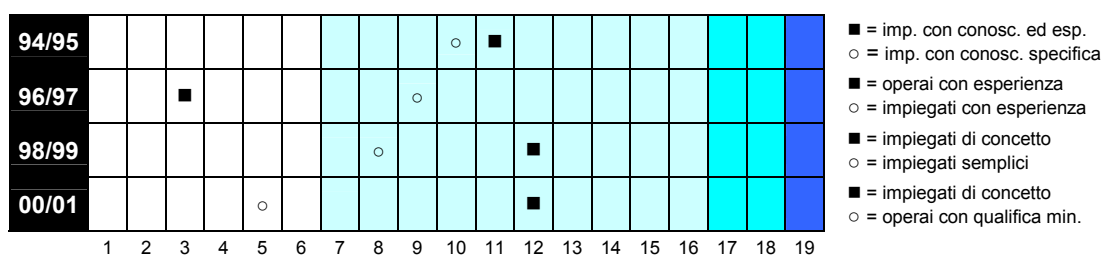
Contratto Sanità - Anffas

Nel primo caso, il contratto prevede solo figure operaie e impiegatizie, comprendendo in queste ultime le funzioni direttive. La situazione della componente lavorativa femminile (221 soggetti su 300) risulta stabile nel tempo, con una decisa concentrazione di presenze nei ruoli impiegatizi, dove occupano il 73% dei posti disponibili (in termini assoluti il picco si registra tra gli impiegati di concetto, come mostrano il valore modale e quello mediano). Anche tra le mansioni che richiedono maggiore responsabilità, la presenza appare soddisfacente e, soprattutto, in aumento nel corso del periodo. I maschi, minoritari in valore assoluto, risultano anch'essi molto concentrati nel ruolo di impiegati di concetto, senza particolari variazioni nel corso del tempo. Scarsa invece la presenza di personale maschile con funzioni direttive.

Nel secondo caso, il confronto temporale sulle posizioni contrattuali coperte dal personale femminile mette in luce una situazione più dinamica che comunque conferma la propensione alla copertura di ruoli a carattere impiegatizio. L'importante regresso che si registra nel secondo biennio considerato, a livello di moda, è imputabile esclusivamente ad una minima differenza numerica che sposta notevolmente l'indicatore in questione (di questa eventualità si era già parlato nelle avvertenze iniziali). Ignorando tale "anomalia" si può tranquillamente affermare che la componente femminile occupa prevalentemente le posizioni centrali tra le figure impiegatizie, con una discreta presenza però anche nei ruoli operai. L'incremento occupazionale che si è registrato nel corso del periodo ha pesato maggiormente su queste ultime posizioni, spostando la mediana verso il basso, come si può evincere dalla griglia seguente.

L'apporto maschile, veramente modesto, appare costante per tutto il periodo e stabilmente posizionato nell'area degli impiegati di concetto, mentre i rimanenti ruoli risultano spesso del tutto scoperti. L'unica posizione dirigenziale dichiarata è, tuttavia, affidata a personale maschile.

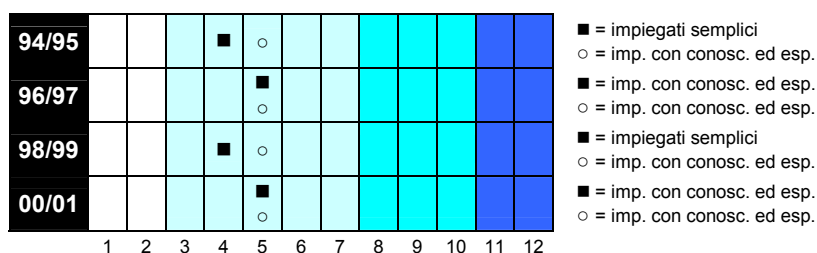
I ruoli direttivi (posizioni 17 e 18) sono coperti da personale femminile solo nella seconda metà del periodo ed in una percentuale compresa tra il 30% ed il 40% dei posti disponibili.



Contratto Sanità personale non medico

Nel comparto assicurativo una sola azienda risulta presente in tutti i quattro bienni oggetto dell'indagine. Complessivamente i lavoratori coinvolti dal contratto alla data dell'ultima rilevazione (dipendenti ANIA) sono 220, dei quali 84 sono donne. Queste ultime ricoprono in modo pressoché esclusivo ruoli di carattere amministrativo, caratterizzati da mansioni impiegate semplici, con un modesto progresso nel corso del tempo verso compiti più complessi (ma non tale da modificare il valore mediano). L'assenza dalle posizioni di vertice risulta costante in tutto il periodo, se si eccettua un unico posto di quadro ricoperto durante i primi due bienni. Ciò può essere valutato come un elemento particolarmente negativo se si considera che tali figure sono presenti in numero non insignificante (nell'ultimo biennio: 40 quadri e 10 dirigenti, tutti uomini).

La componente maschile risulta ben posizionata, in tutto il periodo, nei ruoli impiegatizi di alto livello, ma in generale anche in quelli di più basso profilo, pur con numeri leggermente inferiori. Un certo miglioramento di posizione (al livello modale) si registra nell'ultimo biennio, nel quale però contemporaneamente cala il numero di quadri maschi.

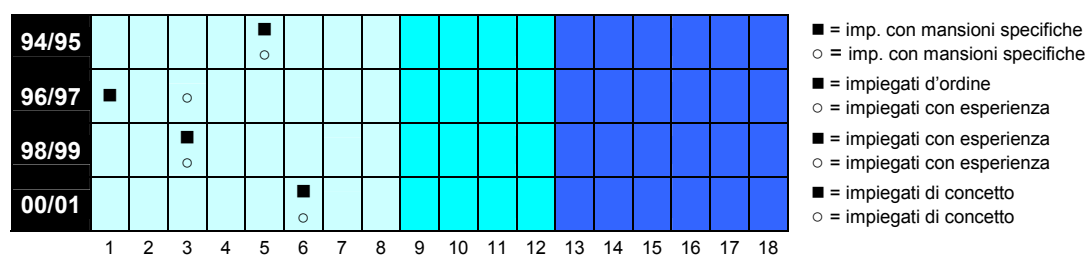


Contratto assicurazioni - Ania

Anche il "contratto collettivo dei bancari" è rappresentato nel campione da un'unica azienda, che occupa complessivamente 146 dipendenti, tra i quali si contano 45 donne. La distribuzione di queste ultime lungo la scala gerarchica mostra una situazione non dissimile dalla precedente, con un prevalente posizionamento attorno alle figure impiegate con più o meno esperienza. Anche in questo caso la presenza nei ruoli direttivi appare assolutamente sporadica e comunque inadeguata a rappresentare l'intera forza lavoro femminile. A livello dirigenziale l'assenza delle donne è pressoché costante, tolta un'unica presenza femminile nel terzo biennio, nonostante - ancora una

volta - il numero complessivo di posti da dirigenti dichiarati dall'azienda non sia propriamente esiguo.

Anche la distribuzione maschile mostra un andamento non propriamente uniforme, con valori modali che passano dalla prima alla quinta posizione (ma non in ordine crescente). I ruoli dirigenziali, come detto, sono di quasi esclusiva competenza maschile.



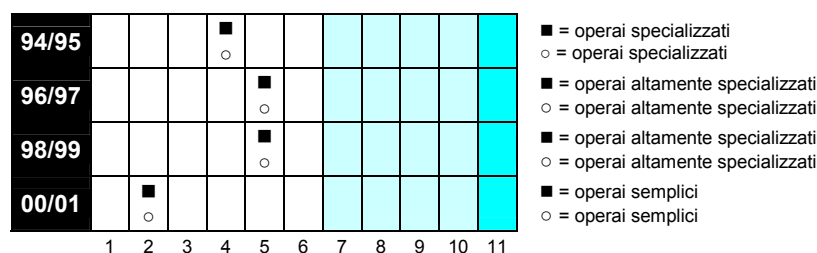
Contratto bancari ordinari

Un tipo di attività completamente diversa dalle ultime analizzate, evidenzia caratteri propri, sia sotto l'aspetto quantitativo che della tipologia di lavoro svolto dalla forza lavoro femminile. Stiamo parlando del "contratto delle pulizie industriali", applicato a 330 lavoratori del campione, dei quali ben 305 sono donne. Si tratta quindi di un'attività che attinge in maniera importante nel bacino dell'offerta femminile e che nel corso degli anni ha visto espandere il proprio raggio d'azione, con importanti incrementi occupazionali.

Evidentemente il fuoco dell'attività si concentra nelle mansioni di tipo operaio, come evidenziano gli indicatori riportati, che mostrano un'importante presenza a livello di operai specializzati o addirittura altamente specializzati (la situazione dell'ultimo biennio risente della ridefinizione dei livelli operata dal rinnovo del contratto).

Le figure dirigenziali risultano sempre scarsissime ma, per una volta, ricoperte da personale femminile.

La esigua componente maschile riveste mansioni di carattere operaio, spesso anche di basso profilo. Nell'ultimo biennio comunque su due dirigenti dichiarati, uno era di sesso maschile.



Contratto pulizie

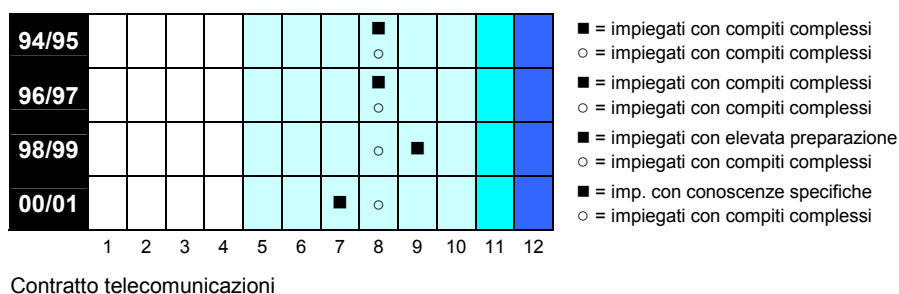
L'impresa che applica il "contratto collettivo delle telecomunicazioni" potrebbe essere più correttamente inquadrata, per il tipo di attività svolta, nel settore dell'informatica. Si tratta comunque sempre di un'attività tipica del terziario avanzato ed in questo devono essere ravvisati gli elementi qualificanti.

Innanzitutto la componente femminile nel corso degli anni ha acquisito un peso via via più significativo, rappresentando ora circa un terzo dell'intera forza lavoro. Le mansioni

prevalentemente svolte coprono compiti impiegatizi di alta complessità ed elevata preparazione. La distribuzione del personale non appare comunque concentrata su un'unica posizione, ma abbastanza diluita anche verso i livelli superiori, nonostante ciò non riguardi i ruoli direttivi e dirigenziali (non più del 10% ricoperti da lavoratrici).

Non si assiste ad un particolare progresso nel posizionamento verticale rispetto alla variabile temporale, anzi il valore modale nell'ultima rilevazione mostra un decremento, nonostante la mediana - meno soggetta a piccole variazioni numeriche - confermi una situazione di generale stabilità.

Il posizionamento maschile appare più favorevole, con un'alta concentrazione tra la nona e la decima posizione. Inoltre si registra un miglioramento nel corso del periodo a livello modale, anche se la presenza risulta in generale ben distribuita su tutte le posizioni impiegatizie.



Contratto telecomunicazioni

Per ultimo viene analizzato il comparto dei trasporti che contempla due distinti accordi, come visto anche nel paragrafo precedente. Il primo contratto collettivo è quello degli "autoferrotranvieri" che si caratterizza per l'estrema articolazione verticale, contemplando ben 29 distinte posizioni contrattuali, e per la scarsa presenza femminile (32 donne su un totale di 1.138 lavoratori, dipendenti da due aziende distinte).

La rappresentanza femminile risulta praticamente assente tra le figure operaie mentre si concentra nella fascia più bassa dei ruoli impiegatizi, quelli caratterizzati da mansioni di impiegato semplice. Non mancano comunque presenze anche tra le figure investite di maggiore responsabilità. Quasi inesistente invece la dotazione organica di sesso femminile in corrispondenza dei livelli direttivi e dirigenziali.

Il progresso registrato nell'ultimo biennio nelle posizioni di massima frequenza appare imputabile sia ad una distribuzione occupazionale più favorevole, sia ad una modifica nei livelli contrattualmente pattuiti.

La forza-lavoro maschile, assolutamente preponderante e in crescita, come detto, è decisamente concentrata nelle figure operaie. L'ultimo biennio, contrassegnato da un rinnovo contrattuale, vede la presenza maschile particolarmente presente in corrispondenza della decima posizione (operatore di esercizio di seconda classe) ma con una buona copertura anche delle ulteriori mansioni operaie. Sicuramente meno importante invece la rappresentatività a livello impiegatizio, mentre le posizioni di vertice risultano stabilmente in mano ai maschi.





# **APPENDICE STATISTICA**



Tab. 1 DIPENDENTI PER SESSO, RAMO DI ATTIVITÀ E CONTRATTO AL 31.12.2001  
- valori assoluti e percentuali -

## Agricoltura - Cooperative e consorzi agricoli

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0	0	-	0	-
Quadri	1	0	0,0	1	100,0
Impiegati	7	4	57,1	3	42,9
impiegati d'ordine	1	1	100,0	0	0,0
impiegati semplici	2	0	0,0	2	100,0
contabili, addetti all'amm.	4	3	75,0	1	25,0
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	231	41	17,7	190	82,3
operai qualificati	23	1	4,3	22	95,7
operai qualificati super	166	2	1,2	164	98,8
operai specializzati	35	32	91,4	3	8,6
operai specializzati super	7	6	85,7	1	14,3
<b>Totale</b>	<b>239</b>	<b>45</b>	<b>18,8</b>	<b>194</b>	<b>81,2</b>

Aziende: 2

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Agricoltura - Commercio e servizi

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	2	2	100,0	0	0,0
Quadri	9	8	88,9	1	11,1
Impiegati	46	17	37,0	29	63,0
impiegati d'ordine	1	0	0,0	1	100,0
impiegati semplici	6	1	16,7	5	83,3
imp. con comp. specifiche	20	4	20,0	16	80,0
impiegati di concetto	7	2	28,6	5	71,4
impiegati con funz. direttive	12	10	83,3	2	16,7
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	108	99	91,7	9	8,3
operai semplici	13	5	38,5	8	61,5
operai qualificati	65	64	98,5	1	1,5
operai specializzati	22	22	100,0	0	0,0
operai altamente specializzati	8	8	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>165</b>	<b>126</b>	<b>76,4</b>	<b>39</b>	<b>23,6</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

Industria - Agroalimentaristi, agroindustriale

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	8		7	87,5	1	12,5
Quadri	3		3	100,0	0	0,0
Impiegati	117		64	54,7	53	45,3
impiegati d'ordine	3		1	33,3	2	66,7
impiegati semplici	6		1	16,7	5	83,3
imp. con conosc. specifiche	21		9	42,9	12	57,1
imp. con compiti complessi	9		4	44,4	5	55,6
impiegati di concetto	49		24	49,0	25	51,0
imp. con facoltà d'iniziativa	16		15	93,8	1	6,3
imp. con funzioni direttive	13		10	76,9	3	23,1
Categorie speciali	15		13	86,7	2	13,3
capo squadra	13		11	84,6	2	15,4
viaggiatore o piazzista	2		2	100,0	0	0,0
Operai	352		310	88,1	42	11,9
lavoratori manuali semplici	32		23	71,9	9	28,1
operai semplici	45		36	80,0	9	20,0
operai specializzati	152		135	88,8	17	11,2
operai con aut. operativa	52		46	88,5	6	11,5
o. ad elevato gr. di difficoltà	71		70	98,6	1	1,4
<b>Totale</b>	<b>495</b>		<b>397</b>	<b>80,2</b>	<b>98</b>	<b>19,8</b>

Aziende: 4

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Industria - Articoli inerenti l'occhialeria

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1		1	100,0	0	0,0
Quadri	1		1	100,0	0	0,0
Impiegati	27		17	63,0	10	37,0
impiegati d'ordine	1		0	0,0	1	100,0
impiegati semplici	3		0	0,0	3	100,0
impieg. con autonomia operativa	5		2	40,0	3	60,0
impiegati di concetto	12		9	75,0	3	25,0
impiegati con funzioni direttive	6		6	100,0	0	0,0
Categorie speciali	14		12	85,7	2	14,3
operatori con con. tecnologiche	2		2	100,0	0	0,0
capo squadra con comp. pratiche	12		10	83,3	2	0,2
Operai	553		215	38,9	338	61,1
addetti alla pulizia e neoassunti	22		7	31,8	15	68,2
operai semplici	145		20	13,8	125	86,2
operai con esperienza	322		150	46,6	172	53,4
operai specializzati	58		32	55,2	26	44,8
operai con appr. conoscenze	5		5	100,0	0	0,0
operai super specializzati	1		1	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>596</b>		<b>246</b>	<b>41,3</b>	<b>350</b>	<b>58,7</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## Industria - Legno, mobili e arredamento

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	3		3	100,0	0	0,0
Quadri	6		5	83,3	1	16,7
Impiegati	41		24	58,5	17	41,5
impiegati d'ordine	5		0	0,0	5	100,0
impiegati semplici	2		1	50,0	1	50,0
imp. con conoscenza adeguata	10		5	50,0	5	50,0
impiegati di concetto	15		12	80,0	3	20,0
imp. con funzioni direttive	7		4	57,1	3	42,9
impiegati preposti	2		2	100,0	0	0,0
Categorie speciali	10		10	100,0	0	0,0
lav. aut. con specifiche conosc.	2		2	100,0	0	0,0
responsabili di reparto	8		8	100,0	0	0,0
Operai	86		74	86,0	12	14,0
operai semplici	8		5	62,5	3	37,5
operai con compiti complessi	25		22	88,0	3	12,0
operai specializzati	53		47	88,7	6	11,3
<b>Totale</b>	<b>146</b>		<b>116</b>	<b>79,5</b>	<b>30</b>	<b>20,5</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Industria - Carta, cartone e cellulosa

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	10		10	100,0	0	0,0
Quadri	29		29	100,0	0	0,0
Impiegati	188		153	81,4	35	18,6
impiegati semplici	13		5	38,5	8	61,5
imp. con compiti specifici	31		23	74,2	8	25,8
impiegati di concetto	112		97	86,6	15	13,4
imp. con funzioni direttive	26		23	88,5	3	11,5
imp. compiti fondam. import.	6		5	83,3	1	16,7
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	813		743	91,4	70	8,6
lavoratori manuali semplici	3		2	66,7	1	33,3
operai semplici	51		42	82,4	9	17,6
op. con conosc. specifiche	72		64	88,9	8	11,1
operai qualificati	243		202	83,1	41	16,9
operai altamente qualificati	277		269	97,1	8	2,9
operai specializzati	167		164	98,2	3	1,8
<b>Totale</b>	<b>1.040</b>		<b>935</b>	<b>89,9</b>	<b>105</b>	<b>10,1</b>

Aziende: 4

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## Industria - Editoria e grafica

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	4	4	100,0	0	0,0
Quadri	2	2	100,0	0	0,0
Impiegati	45	27	60,0	18	40,0
impiegati d'ordine	1	1	100,0	0	0,0
impiegati semplici	2	0	0,0	2	100,0
imp. con compiti complessi	9	2	22,2	7	77,8
imp. con aut. operativa	2	1	50,0	1	50,0
impiegati di concetto	14	8	57,1	6	42,9
impiegati con responsabilità	13	11	84,6	2	15,4
imp. con f. di coordinam.	2	2	100,0	0	0,0
imp. con funzioni direttive	2	2	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	272	250	91,9	22	8,1
lavoratori manuali semplici	15	15	100,0	0	0,0
operai semplici	29	23	79,3	6	20,7
op. con conosc. specifiche	49	43	87,8	6	12,2
op. con spec. cap. tecniche	33	29	87,9	4	12,1
operai qualificati	65	64	98,5	1	1,5
operai altamente specializzati	44	42	95,5	2	4,5
operai con comp. specialistiche	28	25	89,3	3	10,7
operai super specializzati	9	9	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>323</b>	<b>283</b>	<b>87,6</b>	<b>40</b>	<b>12,4</b>

Aziende: 2

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Industria - Chimica e farmaceutica

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	23	22	95,7	1	4,3
Quadri	45	43	95,6	2	4,4
responsabile secondo	28	27	96,4	1	3,6
responsabile primo	4	4	100,0	0	0,0
linee strategiche	13	12	92,3	1	7,7
Impiegati	253	187	73,9	66	26,1
addetto contabilità	11	5	45,5	6	54,5
addetto collaudo	13	7	53,8	6	46,2
contabile	32	22	68,8	10	31,3
ass. laboratorio controllo	49	33	67,3	16	32,7
coord. uff. amministrativo	84	66	78,6	18	21,4
analista programmatore	48	40	83,3	8	16,7
analista contr. gestione	16	14	87,5	2	12,5
Categorie speciali	33	33	100,0	0	0,0
capo squadra	33	33	100,0	0	0,0
Operai	493	473	95,9	20	4,1
campionatore	57	56	98,2	1	1,8
carrellista	198	188	94,9	10	5,1
manutentore	67	65	97,0	2	3,0
pompiere	31	31	100,0	0	0,0
operatore contr. qualità	84	80	95,2	4	4,8
operatore specializzato	10	10	100,0	0	0,0
operatore tecn. polivalente	46	43	93,5	3	6,5
<b>Totale</b>	<b>847</b>	<b>758</b>	<b>89,5</b>	<b>89</b>	<b>10,5</b>

Aziende: 3

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## Industria - Gomma e plastica

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	12		12	100,0	0	0,0
Quadri	31		30	1,0	1	3,2
Impiegati	153		99	64,7	54	35,3
impiegati d'ordine	21		4	19,0	17	81,0
impiegati semplici	28		21	75,0	7	25,0
impiegati con f. specifiche	1		1	100,0	0	0,0
impiegati di concetto	53		29	54,7	24	45,3
imp. funzioni direttive ridotte	1		0	0,0	1	100,0
imp. con funz. alta direzione	49		44	89,8	5	10,2
Categorie speciali	17		17	100,0	0	0,0
capo reparto	17		17	100,0	0	0,0
Operai	664		606	91,3	58	8,7
lavoratori manuali semplici	1		1	100,0	0	0,0
operai semplici	87		79	90,8	8	9,2
operai con esperienza	229		198	86,5	31	13,5
operai qualificati	278		259	93,2	19	6,8
operai alt. qualificati	57		57	100,0	0	0,0
operai specializzati	3		3	100,0	0	0,0
operai alt. specializzati	9		9	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>877</b>		<b>764</b>	<b>87,1</b>	<b>113</b>	<b>12,9</b>

Aziende: 4

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Industria - Prime lavorazioni del vetro

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1		1	100,0	0	0,0
Quadri	0		0	-	0	-
Impiegati	31		27	87,1	4	12,9
impiegati d'ordine	1		0	0,0	1	100,0
imp. con auton. decisionale	3		3	100,0	0	0,0
impiegati di concetto	19		17	89,5	2	10,5
imp. con svariate compet.	1		1	100,0	0	0,0
imp. con funzioni direttive	7		6	85,7	1	14,3
Categorie speciali	7		7	100,0	0	0,0
capo squadra	7		7	100,0	0	0,0
Operai	75		71	94,7	4	5,3
operai semplici	10		10	100,0	0	0,0
operai con compiti complessi	63		59	93,7	4	6,3
operai con con. specifiche	2		2	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>114</b>		<b>106</b>	<b>93,0</b>	<b>8</b>	<b>7,0</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

Industria - Piastrelle e refrattari

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	7	7	100,0	0	0,0
Quadri	3	3	100,0	0	0,0
Impiegati	31	18	58,1	13	41,9
impiegati d'ordine	11	5	45,5	6	54,5
imp. con autonomia operativa	12	7	58,3	5	41,7
capo ufficio	8	6	75,0	2	25,0
Categorie speciali	3	3	100,0	0	0,0
capo turno	3	3	100,0	0	0,0
Operai	107	72	67,3	35	32,7
addetti alle pulizie	5	4	80,0	1	20,0
operai semplici	38	14	36,8	24	63,2
operai con compiti specifici	46	44	95,7	2	4,3
op. con autonomia esecutiva	18	10	55,6	8	44,4
<b>Totale</b>	<b>151</b>	<b>103</b>	<b>68,2</b>	<b>48</b>	<b>31,8</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Industria - Laterizi, calcestruzzo, cemento

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	3	2	66,7	1	33,3
Quadri	5	5	100,0	0	0,0
Impiegati	27	20	74,1	7	25,9
impiegati d'ordine	5	3	60,0	2	40,0
impiegati semplici	3	1	33,3	2	66,7
imp. con compiti complessi	3	2	66,7	1	33,3
impiegati di concetto	7	6	85,7	1	14,3
imp. con funzioni direttive	4	3	75,0	1	25,0
imp. preposti con f. direttive	5	5	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	72	71	98,6	1	1,4
lavoratori manuali semplici	6	5	83,3	1	16,7
operai semplici	13	13	100,0	0	0,0
operai con comp. specifiche	32	32	100,0	0	0,0
operai specializzati	21	21	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>107</b>	<b>98</b>	<b>91,6</b>	<b>9</b>	<b>8,4</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*



*continua*

## Industria - Imprese edili e affini

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0		0	-	0	-
Quadri	0		0	-	0	-
Impiegati	28		25	89,3	3	10,7
impiegati d'ordine	1		1	100,0	0	0,0
impiegati semplici	2		0	0,0	2	100,0
imp. con preparazione prof.	1		1	100,0	0	0,0
imp. con spec. competenze	5		5	100,0	0	0,0
impiegati di concetto	4		3	75,0	1	25,0
imp. con funzioni direttive	15		15	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	144		143	99,3	1	0,7
lavoratori manuali semplici	24		23	95,8	1	4,2
operai semplici	30		30	100,0	0	0,0
operai con comp. complessi	30		30	100,0	0	0,0
operai alt. specializzati	60		60	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>172</b>		<b>168</b>	<b>97,7</b>	<b>4</b>	<b>2,3</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Industria - Metalmeccanica

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	45		45	100,0	0	0,0
Quadri	51		48	94,1	3	5,9
Impiegati	895		685	76,5	210	23,5
impiegati semplici	34		16	47,1	18	52,9
impiegati intermedi	121		76	62,8	45	37,2
imp. con autonomia operativa	291		203	69,8	88	30,2
imp. che controllano e coord.	127		104	81,9	23	18,1
imp. con funzioni direttive	230		199	86,5	31	13,5
imp. prep. con funzioni direttive	92		87	94,6	5	5,4
Categorie speciali	86		85	98,8	1	1,2
capo squadra	6		6	100,0	0	0,0
capo reparto	80		79	98,8	1	1,3
Operai	3.282		2.901	88,4	381	11,6
lavoratori manuali semplici	15		13	86,7	2	13,3
operai semplici	98		84	85,7	14	14,3
operai con esperienza	1.054		848	80,5	206	19,5
operai con conos. specifiche	1.214		1.060	87,3	154	12,7
operai qualificati	817		812	99,4	5	0,6
operai altamente specializzati	84		84	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>4.359</b>		<b>3.764</b>	<b>86,4</b>	<b>595</b>	<b>13,6</b>

Aziende: 18

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

Industria - Elettrici

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	7	7	100,0	0	0,0
Quadri	31	25	80,6	6	19,4
quadri di terza	12	8	66,7	4	33,3
quadri di seconda	19	17	89,5	2	10,5
Impiegati	424	346	81,6	78	18,4
impiegati semplici	1	1	100,0	0	0,0
impiegati con esperienza	17	15	88,2	2	11,8
imp. con preparazione	11	10	90,9	1	9,1
impiegati di concetto	33	25	75,8	8	24,2
imp. con f. di sovrintendenza	37	31	83,8	6	16,2
imp. con compiti importanti	58	42	72,4	16	27,6
imp. coord. specializzati	97	75	77,3	22	22,7
lav. con funz. direttive	78	66	84,6	12	15,4
lav. con mansioni di rilievo	32	25	78,1	7	21,9
lavoratori direttivi	48	44	91,7	4	8,3
lavoratori direttivi super	12	12	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	338	338	100,0	0	0,0
operai con esperienza	143	143	100,0	0	0,0
operai qualificati	12	12	100,0	0	0,0
operai specializzati	92	92	100,0	0	0,0
operai altamente specializzati	45	45	100,0	0	0,0
operai sp. con esperienza	46	46	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>800</b>	<b>716</b>	<b>0,9</b>	<b>84</b>	<b>10,5</b>

Aziende: 2

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Industria - Fise acquedotti e gas municipalizzati

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0	0	-	0	-
Quadri	1	1	100,0	0	0,0
Impiegati	14	7	50,0	7	50,0
impiegati semplici	1	1	100,0	0	0,0
impiegati con esperienza	6	1	16,7	5	83,3
imp. con compiti semplici	1	1	100,0	0	0,0
impiegati di concetto	1	1	100,0	0	0,0
imp. con autonomia e discr.	4	2	50,0	2	50,0
imp. con funz. direttive	1	1	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	143	143	100,0	0	0,0
operai semplici	72	72	100,0	0	0,0
operai qualificati	31	31	100,0	0	0,0
operai specializzati	35	35	100,0	0	0,0
operai super specializzati	5	5	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>158</b>	<b>151</b>	<b>95,6</b>	<b>7</b>	<b>4,4</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## Industria - Gas privato

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0	0	-	0	-
Quadri	5	5	100,0	0	0,0
quadri di seconda	3	3	100,0	0	0,0
quadri di prima	2	2	100,0	0	0,0
Impiegati	54	39	72,2	15	28
impiegati d'ordine	1	1	100,0	0	0,0
impiegati semplici	1	0	0,0	1	100,0
impiegati con conosc. spec.	6	1	16,7	5	83,3
imp. con compiti complessi	16	12	75,0	4	25,0
impiegati di minor concetto	7	5	71,4	2	28,6
impiegati di concetto	9	7	77,8	2	22,2
imp. con funz. direttive ridotte	8	7	87,5	1	12,5
imp. con funzioni di coord.	5	5	100,0	0	0,0
imp. con funz. di alta direzione	1	1	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	26	26	100,0	0	0
operai semplici	1	1	100,0	0	0,0
operai con esperienza	14	14	100,0	0	0,0
operai specializzati	10	10	100,0	0	0,0
operai con conosc. spec.	1	1	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>70</b>	<b>82,4</b>	<b>15</b>	<b>17,6</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Industria - Acquedotti privati

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	2	2	100,0	0	0,0
Quadri	4	4	100,0	0	0,0
Impiegati	28	22	78,6	6	21,4
impiegati semplici	1	1	100,0	0	0,0
impiegati con esperienza	1	0	0,0	1	100,0
impiegati con conosc. spec.	3	3	100,0	0	0,0
impiegati di minor concetto	6	5	83,3	1	16,7
impiegati di concetto	6	3	50,0	3	50,0
impiegati con responsabilità	3	2	66,7	1	33,3
imp. con funz. direttive ridotte	6	6	100,0	0	0,0
imp. con funz. di alta direzione	2	2	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	38	38	100,0	0	0,0
lavoratori manuali semplici	1	1	100,0	0	0,0
operai semplici	2	2	100,0	0	0,0
operai con esperienza	11	11	100,0	0	0,0
operai qualificati	16	16	100,0	0	0,0
operai specializzati	5	5	100,0	0	0,0
operai super specializzati	3	3	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>66</b>	<b>91,7</b>	<b>6</b>	<b>8,3</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

Industria - Abbigliamento e maglieria

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1		1	100,0	0	0,0
Quadri	1		1	100,0	0	0,0
quadri	1		1	100,0	0	0,0
Impiegati	43		15	34,9	28	65,1
impiegati d'ordine	2		0	0,0	2	100,0
impiegati semplici	2		0	0,0	2	100,0
imp. con compiti complessi	16		5	31,3	11	68,8
impiegati con esperienza	12		4	33,3	8	66,7
impiegati di concetto	6		3	50,0	3	50,0
imp. con funzioni direttive	5		3	60,0	2	40,0
Categorie speciali	25		25	100,0	0	0,0
intermedio con comp. complessi	24		24	100,0	0	0,0
intermedio con esperienza	1		1	100,0	0	0,0
Operai	381		190	49,9	191	50,1
operai pulizie	11		7	63,6	4	36,4
operai ausiliari	95		31	32,6	64	67,4
operai semplici	191		87	45,5	104	54,5
operai con compiti complessi	52		35	67,3	17	32,7
operai con esperienza	32		30	93,8	2	6,3
<b>Totale</b>	<b>451</b>		<b>232</b>	<b>51,4</b>	<b>219</b>	<b>48,6</b>

Aziende: 3

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Industria - Passamanerie

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0		0	-	0	-
Quadri	0		0	-	0	-
Impiegati	16		10	62,5	6	37,5
impiegati con conosc. spec.	4		2	50,0	2	50,0
impiegati di concetto	7		4	57,1	3	42,9
imp. con autonomia decisionale	3		2	66,7	1	33,3
imp. con funzioni direttive	2		2	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	98		63	64,3	35	35,7
operai semplici	13		8	61,5	5	38,5
operai con compiti complessi	50		21	42,0	29	58,0
operai con conosc. appr.	21		20	95,2	1	4,8
operai specializzati	14		14	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>114</b>		<b>73</b>	<b>64,0</b>	<b>41</b>	<b>36,0</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## Commercio e p.e. - Commercio e servizi

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	5		4	80,0	1	20,0
Quadri	46		42	91,3	4	8,7
Impiegati	1.186		517	43,6	669	56,4
ausiliari	150		39	26,0	111	74,0
impiegati d'ordine	93		23	24,7	70	75,3
impiegati semplici	443		95	21,4	348	78,6
impiegati con conosc. spec.	267		153	57,3	114	42,7
impiegati di concetto	113		92	81,4	21	18,6
imp. con funzioni direttive	120		115	95,8	5	4,2
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	1.101		625	56,8	476	43,2
lavoratori manuali semplici	12		6	50,0	6	50,0
operai semplici	239		100	41,8	139	58,2
operai qualificati	634		332	52,4	302	47,6
operai specializzati	163		137	84,0	26	16,0
operai altamente specializzati	49		46	93,9	3	6,1
operai sp. con esperienza	4		4	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>2.338</b>		<b>1.188</b>	<b>50,8</b>	<b>1.150</b>	<b>49,2</b>

Aziende: 7

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Commercio e p.e. - Cooperative di consumo

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	2		2	100,0	0	0,0
Quadri	2		2	100,0	0	0,0
Impiegati	83		44	53,0	39	47,0
impiegati semplici	7		3	42,9	4	57,1
impiegati con esperienza	58		27	46,6	31	53,4
imp. con compiti specifici	4		4	100,0	0	0,0
imp. con autonomia operativa	1		1	100,0	0	0,0
impiegati con responsabilità	8		5	62,5	3	37,5
imp. con funzioni direttive	5		4	80,0	1	20,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	159		76	47,8	83	52,2
lavoratori manuali semplici	1		1	100,0	0	0,0
apprendisti	29		10	34,5	19	65,5
operai con esperienza	31		11	35,5	20	64,5
op. con conosc. ed esperienze	39		14	35,9	25	64,1
op. con comp. specialistiche	24		10	41,7	14	58,3
operai qualificati	19		16	84,2	3	15,8
operai super qualificati	10		8	80,0	2	20,0
operai specializzati	5		5	100,0	0	0,0
operai altamente specializzati	1		1	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>246</b>		<b>124</b>	<b>50,4</b>	<b>122</b>	<b>49,6</b>

Aziende: 2

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## Commercio e p.e. - Ortofrutta import export

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0		0	-	0	-
Quadri	0		0	-	0	-
Impiegati	8		6	75,0	2	25,0
imp. con particolari comp.	5		4	80,0	1	20,0
impiegati di concetto	3		2	66,7	1	33,3
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	9		0	0,0	9	100,0
op. con conosc. ed esperienze	9		0	0,0	9	100,0
<b>Totale</b>	<b>17</b>		<b>6</b>	<b>35,3</b>	<b>11</b>	<b>64,7</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Commercio e p.e. - Turismo confcommercio confesercenti

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0		0	-	0	-
Quadri	0		0	-	0	-
Impiegati	16		8	50,0	8	50,0
impiegati con conosc. spec.	2		0	0,0	2	100,0
imp. con mansioni specifiche	1		0	0,0	1	100,0
impiegati di concetto	6		2	33,3	4	66,7
lav. con f. ad alto cont. prof.	7		6	85,7	1	14,3
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	425		48	11,3	377	88,7
operai semplici	122		9	7,4	113	92,6
operai con compiti complessi	153		5	3,3	148	96,7
op. con conosc. specialistiche	48		7	14,6	41	85,4
operai qualificati	46		8	17,4	38	82,6
operai specializzati provetti	56		19	33,9	37	66,1
<b>Totale</b>	<b>441</b>		<b>56</b>	<b>12,7</b>	<b>385</b>	<b>87,3</b>

Aziende: 2

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## PA e altri servizi - Comparto sicurezza

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1		0	0,0	1	100,0
Quadri	2		1	50,0	1	50,0
quadri inferiori	1		0	0,0	1	100,0
quadri di prima	1		1	100,0	0	0,0
Impiegati	118		101	85,6	17	14,4
impiegati d'ordine	118		101	85,6	17	14,4
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	0		0	-	0	-
<b>Totale</b>	<b>121</b>		<b>102</b>	<b>84,3</b>	<b>19</b>	<b>15,7</b>
Aziende:	1					

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## PA e altri servizi - Enti pubblici locali

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1.183		832	70,3	351	29,7
dirigenti	1.106		765	69,2	341	30,8
dirigenti superiori	77		67	87,0	10	13,0
Quadri	1.547		775	50,1	772	49,9
Impiegati	8.760		2.600	29,7	6.160	70,3
impiegati semplici	812		168	20,7	644	79,3
impiegati con esperienza	2.526		806	31,9	1.720	68,1
impiegati di concetto	1.221		441	36,1	780	63,9
imp. con funzioni direttive	4.201		1.185	28,2	3.016	71,8
Categorie speciali	73		50	68,5	23	31,5
capo squadra inferiore	3		3	100,0	0	0,0
capo squadra	70		47	67,1	23	32,9
Operai	5.096		2.175	42,7	2.921	57,3
lavoratori manuali semplici	2.202		693	31,5	1.509	68,5
operai semplici	2.233		961	43,0	1.272	57,0
operai specializzati	661		521	78,8	140	21,2
<b>Totale</b>	<b>16.659</b>		<b>6.432</b>	<b>38,6</b>	<b>10.227</b>	<b>61,4</b>
Aziende:	16					

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## PA e altri servizi - Regione TAA e Camera di Commercio

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	6		5	83,3	1	16,7
Quadri	182		105	57,7	77	42,3
quadri inferiori	115		66	57,4	49	42,6
quadri di seconda	46		21	45,7	25	54,3
quadri di prima	21		18	85,7	3	14,3
Impiegati	434		176	40,6	258	59,4
impiegati d'ordine	4		3	75,0	1	25,0
impiegati con esperienza	2		2	100,0	0	0,0
impiegati di minor concetto	270		97	35,9	173	64,1
impiegati di concetto	1		0	0,0	1	100,0
imp. con autonomia operativa	139		67	48,2	72	51,8
imp. con funzioni direttive	13		3	23,1	10	76,9
imp. con funz. di alta direzione	5		4	80,0	1	20,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	38		31	81,6	7	18,4
lavoratori manuali semplici	23		18	78,3	5	21,7
operai con esperienza	15		13	86,7	2	13,3
<b>Totale</b>	<b>660</b>		<b>317</b>	<b>48,0</b>	<b>343</b>	<b>52,0</b>

Aziende: 2

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## PA e altri servizi - Enti pubblici - scuola

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0		0	-	0	-
Quadri	0		0	-	0	-
Impiegati	623		39	6,3	584	93,7
insegnanti scuola materna	552		3	0,5	549	99,5
ins. diplomati istit. II° grado	40		27	67,5	13	32,5
docenti laureati ist. sec. II° grado	31		9	29,0	22	71,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	0		0	-	0	-
<b>Totale</b>	<b>623</b>		<b>39</b>	<b>6,3</b>	<b>584</b>	<b>93,7</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*



*continua*

## PA e altri servizi - Enti locali - polizia

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	1		1	100,0	0	0,0
ispettore sup. / perito sup.	1		1	100,0	0	0,0
Quadri	45		45	100,0	0	0,0
sovrintendente	15		15	100,0	0	0,0
ispettore/perito	27		27	100,0	0	0,0
ispettore capo/perito capo	3		3	100,0	0	0,0
Impiegati	108		106	98,1	2	1,9
guardia/agente/operatore	83		81	97,6	2	2,4
guardia scelta/agente scelto	2		2	100,0	0	0,0
assistente/collaboratore	6		6	100,0	0	0,0
assistente capo	6		6	100,0	0	0,0
vice ispettore/vice perito	11		11	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	0		0	-	0	-
<b>Totale</b>	<b>154</b>		<b>152</b>	<b>98,7</b>	<b>2</b>	<b>1,3</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## PA e altri servizi - Servizi socio-assistenziali (Uneba)

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0		0	-	0	-
Quadri	0		0	-	0	-
Impiegati	7		1	14,3	6	85,7
impiegati con conosc. spec.	4		0	0,0	4	100,0
impiegati di concetto	1		0	0,0	1	100,0
imp. con funzioni direttive	2		1	50,0	1	50,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	109		22	20,2	87	79,8
lavoratori manuali semplici	40		10	25,0	30	75,0
operai semplici	21		0	0,0	21	100,0
operai qualificati	48		12	25,0	36	75,0
<b>Totale</b>	<b>116</b>		<b>23</b>	<b>19,8</b>	<b>93</b>	<b>80,2</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## PA e altri servizi - Scuole private (Agidae)

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0		0	-	0	-
Quadri	71		22	31,0	49	69,0
docenti di seconda	9		2	22,2	7	77,8
docenti di prima	62		20	32,3	42	67,7
Impiegati	17		6	35,3	11	64,7
impiegati semplici	2		0	0,0	2	100,0
impiegati di concetto	13		5	38,5	8	61,5
imp. con funzioni direttive	2		1	50,0	1	50,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	24		4	16,7	20	83,3
lavoratori manuali semplici	19		1	5,3	18	94,7
operai semplici	3		3	100,0	0	0,0
operai qualificati	1		0	0,0	1	100,0
operai specializzati	1		0	0,0	1	100,0
<b>Totale</b>	<b>112</b>		<b>32</b>	<b>28,6</b>	<b>80</b>	<b>71,4</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## PA e altri servizi - Centri di formazione professionale

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	13		12	92,3	1	7,7
Quadri	4		1	25,0	3	75,0
Impiegati	378		223	59,0	155	41,0
impiegati d'ordine	60		14	23,3	46	76,7
impiegati semplici	4		0	0,0	4	100,0
impiegati di concetto	7		4	57,1	3	42,9
imp. con funzioni direttive	3		3	100,0	0	0,0
insegnanti non laureati	223		165	74,0	58	26,0
insegnanti laureati	81		37	45,7	44	54,3
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	81		13	16,0	68	84,0
operai con esperienza	81		13	16,0	68	84,0
<b>Totale</b>	<b>476</b>		<b>249</b>	<b>52,3</b>	<b>227</b>	<b>47,7</b>

Aziende: 2

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

PA e altri servizi - Sanità personale non medico

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	2	2	100,0	0	0,0
Impiegati	168	35	20,8	133	79,2
impiegati d'ordine	3	0	0,0	3	100,0
impiegati semplici	7	1	14,3	6	85,7
impiegati con esperienza	5	0	0,0	5	100,0
imp. con conoscenza specifica	2	2	100,0	0	0,0
impiegati con limitata autonomia	63	7	11,1	56	88,9
impiegati con autonomia inferiore	34	6	17,6	28	82,4
impiegati con autonomia operativa	8	1	12,5	7	87,5
impiegati responsabili	16	4	25,0	12	75,0
imp. coordinatori inferiori	2	0	0,0	2	100,0
impiegati coordinatori	2	1	50,0	1	50,0
lav. con funz. di alta direzione	5	0	0,0	5	100,0
medici di seconda	12	8	66,7	4	33,3
medici	9	5	55,6	4	44,4
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	192	26	13,5	166	86,5
lavoratori manuali semplici	10	2	20,0	8	80,0
operai semplici	10	3	30,0	7	70,0
operai con esperienza	49	3	6,1	46	93,9
operai con qualifica minima	106	15	14,2	91	85,8
operai qualificati inferiori	12	1	8,3	11	91,7
operai qualificati	3	0	0,0	3	100,0
operai altamente qualificati	1	1	100,0	0	0,0
operai specializzati semplici	1	1	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>362</b>	<b>63</b>	<b>17,4</b>	<b>299</b>	<b>82,6</b>

Aziende: 3

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

PA e altri servizi - Sanità Anffas

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	0	0	-	0	-
Quadri	0	0	-	0	-
Impiegati	281	77	27,4	204	72,6
impiegati d'ordine	8	3	37,5	5	62,5
impiegati semplici	20	3	15,0	17	85,0
impiegati di concetto	220	65	29,5	155	70,5
impiegati con funzioni direttive	33	6	18,2	27	81,8
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	19	2	10,5	17	89,5
operai con esperienza	9	0	0,0	9	100,0
operai qualificati	8	0	0,0	8	100,0
operai altamente specializzati	2	2	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>79</b>	<b>26,3</b>	<b>221</b>	<b>73,7</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

Servizi alle imprese - Commercio e servizi

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	10		10	100,0	0	0,0
Quadri	47		41	87,2	6	12,8
Impiegati	410		188	45,9	222	54,1
ausiliari	8		5	62,5	3	37,5
impiegati d'ordine	55		13	23,6	42	76,4
impiegati semplici	110		45	40,9	65	59,1
impiegati con competenze spec.	149		59	39,6	90	60,4
impiegati di concetto	63		47	74,6	16	25,4
imp. con funzioni direttive	25		19	76,0	6	24,0
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	54		30	55,6	24	44,4
lavoratori manuali semplici	26		13	50,0	13	50,0
operai semplici	25		15	60,0	10	40,0
operai qualificati	3		2	66,7	1	33,3
<b>Totale</b>	<b>521</b>		<b>269</b>	<b>51,6</b>	<b>252</b>	<b>48,4</b>

Aziende: 3

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Servizi alle imprese - Autostrade e trafori

	Totale		Maschi		Femmine	
	v.a.		v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	7		7	100,0	0	0,0
Quadri	24		23	95,8	1	4,2
quadri di seconda	8		8	100,0	0	0,0
quadri di prima	16		15	93,8	1	6,3
Impiegati	272		198	72,8	74	27,2
impiegati d'ordine	7		4	57,1	3	42,9
impiegati semplici	131		114	87,0	17	13,0
impiegati con competenze spec.	75		42	56,0	33	44,0
impiegati di concetto	39		24	61,5	15	38,5
impiegati con compiti importanti	14		9	64,3	5	35,7
imp. con funzioni direttive	6		5	83,3	1	16,7
Categorie speciali	0		0	-	0	-
Operai	83		71	85,5	12	14,5
operai semplici	33		21	63,6	12	36,4
operai con comp. ed esperienza	41		41	100,0	0	0,0
operai qualificati	9		9	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>386</b>		<b>299</b>	<b>77,5</b>	<b>87</b>	<b>22,5</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

## Servizi alle imprese - Telecomunicazioni

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	9	8	88,9	1	11,1
dirigenti	9	8	88,9	1	11,1
dirigenti superiori	0	-	-	-	-
Quadri	41	37	90,2	4	9,8
Impiegati	249	161	64,7	88	35,3
impiegati semplici	18	15	83,3	3	16,7
impiegati con competenze spec.	62	28	45,2	34	54,8
impiegati di concetto	56	36	64,3	20	35,7
impiegati con elevata preparazione	50	34	68,0	16	32,0
imp. con funzioni direttive	63	48	76,2	15	23,8
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	3	2	66,7	1	33,3
operai con comp. specifiche	2	1	50,0	1	50,0
operai qualificati	1	1	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>302</b>	<b>208</b>	<b>68,9</b>	<b>94</b>	<b>31,1</b>
Aziende:	1				

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

## Servizi alle imprese - Bancari

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	45	45	100,0	0	0,0
dirigenti 6	31	31	100,0	0	0,0
dirigenti 5	6	6	100,0	0	0,0
dirigenti 4	8	8	100,0	0	0,0
Quadri	691	563	81,5	128	18,5
quadri di quarta	176	119	67,6	57	32,4
quadri di terza	194	150	77,3	44	22,7
quadri di seconda	101	91	90,1	10	9,9
quadri di prima	220	203	92,3	17	7,7
Impiegati	1.566	810	51,7	756	48,3
impiegati d'ordine	6	6	100,0	0	0,0
impiegati semplici	21	15	71,4	6	28,6
impiegati con esperienza	8	7	87,5	1	12,5
impiegati con conoscenze ed esp.	8	6	75,0	2	25,0
imp. con mansioni specifiche	375	209	55,7	166	44,3
impiegati di concetto	236	126	53,4	110	46,6
imp. con funzioni direttive	528	237	44,9	291	55,1
impiegati preposti	384	204	53,1	180	46,9
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	26	26	100,0	0	0,0
lavoratori manuali semplici	14	14	100,0	0	0,0
operai semplici	6	6	100,0	0	0,0
operai con esperienza	1	1	100,0	0	0,0
operai qualificati	5	5	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>2.328</b>	<b>1.444</b>	<b>62,0</b>	<b>884</b>	<b>38,0</b>
Aziende:	9				

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

Servizi alle imprese - Assicurazioni (ANIA)

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	10	10	100,0	0	0,0
dirigenti di primo grado	7	7	100,0	0	0,0
dirigenti di secondo grado	3	3	100,0	0	0,0
Quadri	45	45	100,0	0	0,0
quadri di primo grado	27	27	100,0	0	0,0
quadri di secondo grado	6	6	100,0	0	0,0
quadri di terzo grado	12	12	100,0	0	0,0
Impiegati	161	79	49,1	82	50,9
impiegati semplici	43	13	30,2	30	69,8
impiegati con conoscenze ed esp.	47	15	31,9	32	68,1
imp. con compiti specifici e compl.	40	27	67,5	13	32,5
impiegati di concetto	31	24	77,4	7	22,6
Categorie speciali	4	2	50,0	2	50,0
capo squadra inferiori	3	1	33,3	2	66,7
capo squadra	1	1	100,0	0	0,0
Operai	0	0	-	0	-
<b>Totale</b>	<b>220</b>	<b>136</b>	<b>61,8</b>	<b>84</b>	<b>38,2</b>

Aziende: 1

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Servizi alle imprese - Pulizie

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	2	1	50,0	1	50,0
Quadri	2	0	0,0	2	100,0
Impiegati	17	7	41,2	10	58,8
impiegati d'ordine	2	0	0,0	2	100,0
impiegati semplici	1	0	0,0	1	100,0
impiegati con discr. e autonomia	3	1	33,3	2	66,7
impiegati di concetto	9	4	44,4	5	55,6
imp. con funzioni direttive	2	2	100,0	0	0,0
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	890	58	6,5	832	93,5
apprendisti	2	0	0,0	2	100,0
lavoratori manuali semplici	102	11	10,8	91	89,2
operai semplici	712	28	3,9	684	96,1
operai qualificati	54	6	11,1	48	88,9
operai specializzati	14	12	85,7	2	14,3
operai altamente specializzati	5	1	20,0	4	80,0
operai lavoratori provetti	1	0	0,0	1	100,0
<b>Totale</b>	<b>911</b>	<b>66</b>	<b>7,2</b>	<b>845</b>	<b>92,8</b>

Aziende: 3

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*segue*

*continua*

#### Trasporti - Autoferrotranvieri

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	6	6	100,0	0	0,0
Quadri	5	4	80,0	1	20,0
quadri di seconda	2	2	100,0	0	0,0
quadri di prima	3	2	66,7	1	33,3
Impiegati	123	94	76,4	29	23,6
operatore ufficio	4	3	75,0	1	25,0
operatore di stazione	21	18	85,7	3	14,3
operatore qual. ufficio di prima	19	8	42,1	11	57,9
operatore qual. ufficio di seconda	14	10	71,4	4	28,6
collaboratore di ufficio	8	5	62,5	3	37,5
specilista tecnico/amministrativo	26	23	88,5	3	11,5
coordinatore di ufficio	17	15	88,2	2	11,8
capo unità org. amm. tecnica	14	12	85,7	2	14,3
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	1.004	1.002	99,8	2	0,2
ausiliario generico	5	5	100,0	0	0,0
ausiliario	4	4	100,0	0	0,0
operatore generico	16	16	100,0	0	0,0
collaboratore d'esercizio	2	2	100,0	0	0,0
operatore di manutenzione	20	20	100,0	0	0,0
op. eserc. 1a/op. qual./capo treno	101	99	98,0	2	2,0
macchinista 1a	1	1	100,0	0	0,0
op. esercizio 2a/capo treno 2a	536	536	100,0	0	0,0
operatore qual. 2a	20	20	100,0	0	0,0
macchinista 2a	3	3	100,0	0	0,0
operatore tecnico	62	62	100,0	0	0,0
operat. eserc. 3a	131	131	100,0	0	0,0
operatore certificatore	3	3	100,0	0	0,0
op. esercizio 4a/macchinista 3a	77	77	100,0	0	0,0
macchinista 4a/tecn di bordo	23	23	100,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>1.138</b>	<b>1.106</b>	<b>97,2</b>	<b>32</b>	<b>2,8</b>

Aziende: 2

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

#### Trasporti - Spedizioni in conto terzi

	Totale	Maschi		Femmine	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	12	12	100,0	0	0,0
Quadri	24	20	83,3	4	16,7
Impiegati	165	87	52,7	78	47,3
impiegati d'ordine	24	10	41,7	14	58,3
impiegati semplici	44	21	47,7	23	52,3
imp. con mansioni specifiche	16	9	56,3	7	43,8
impiegati di concetto	48	24	50,0	24	50,0
imp. con funzioni direttive	33	23	69,7	10	30,3
Categorie speciali	0	0	-	0	-
Operai	947	941	99,4	6	0,6
lavoratori manuali semplici	2	2	100,0	0	0,0
operai semplici	143	140	97,9	3	2,1
operai con esperienza o form.	17	17	100,0	0	0,0
operai qualificati	81	80	98,8	1	1,2
operai specializzati	704	702	99,7	2	0,3
<b>Totale</b>	<b>1.148</b>	<b>1.060</b>	<b>92,3</b>	<b>88</b>	<b>7,7</b>

Aziende: 4

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tab. 2 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE PER SETTORE E QUALIFICA PROFESSIONALE NEL 1994/95 (tot. 31 Aziende)  
- valori assoluti e percentuali -

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
<b>AGRICOLTURA (1 azienda)</b>					
Donne occ. Agricoltura	0	0	24	8	32
Totale occ. Agricoltura	3	7	36	64	110
<b>% Donne occ. Agricoltura</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>66,7</b>	<b>12,5</b>	<b>29,1</b>
<b>INDUSTRIA (15 aziende)</b>					
Donne occ. Industria	0	6	179	344	529
Totale occ. Industria	34	59	657	2.677	3.427
<b>% Donne occ. Industria</b>	<b>0,0</b>	<b>10,2</b>	<b>27,2</b>	<b>12,9</b>	<b>15,4</b>
<b>di cui Metalmeccanico (6 aziende)</b>					
Donne occ. Metalmeccanico	0	0	69	127	196
Totale occ. Metalmeccanico	13	9	309	1.163	1.494
<b>% Donne occ. Metalmeccanico</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>22,3</b>	<b>10,9</b>	<b>13,1</b>
<b>TERZIARIO (15 aziende)</b>					
Donne occ. Terziario	9	39	1.241	863	2.152
Totale occ. Terziario	89	198	2.320	2.537	5.144
<b>Donne occ. Terziario /Totale occ. Terziario</b>	<b>10,1</b>	<b>19,7</b>	<b>53,5</b>	<b>34,0</b>	<b>41,8</b>
<b>di cui Commercio e p.e. (1 azienda)</b>					
Donne occ. Commercio e p.e.	0	0	266	0	266
Totale occ. Commercio e p.e.	2	1	491	0	494
<b>% Donne occ. Comm. e p.e.</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>54,2</b>	<b>0,0</b>	<b>53,8</b>
<b>di cui Trasporti (3 aziende)</b>					
Donne occ. Trasporti	0	0	30	2	32
Totale occ. Trasporti	6	4	142	1.090	1.242
<b>% Donne occ. Trasporti</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>21,1</b>	<b>0,2</b>	<b>2,6</b>
<b>di cui Servizi alle imprese (5 aziende)</b>					
Donne occ. Servizi alle imprese	1	6	233	156	396
Totale occ. Servizi alle imprese	38	91	619	171	919
<b>% Donne occ. Servizi alle imprese</b>	<b>2,6</b>	<b>6,6</b>	<b>37,6</b>	<b>91,2</b>	<b>43,1</b>
<b>di cui Pubblica Amministrazione (6 aziende)</b>					
Donne occ. Pubblica Amministrazione	8	33	712	705	1.458
Totale occ. Pubblica Amministrazione	43	102	1.068	1.276	2.489
<b>% Donne occ. P.A.</b>	<b>18,6</b>	<b>32,4</b>	<b>66,7</b>	<b>55,3</b>	<b>58,6</b>

fonte: L. 125/91 su rilevazione 1994/95



Tab. 3 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE PER SETTORE E QUALIFICA PROFESSIONALE NEL 1996/97 (tot. 31 Aziende)  
- valori assoluti e percentuali -

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
<b>AGRICOLTURA (1 azienda)</b>					
Donne occ. Agricoltura	0	0	29	8	37
Totale occ. Agricoltura	2	7	47	73	129
<b>% Donne occ. Agricoltura</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>61,7</b>	<b>11,0</b>	<b>28,7</b>
<b>INDUSTRIA (15 aziende)</b>					
Donne occ. Industria	0	6	220	385	611
Totale occ. Industria	48	75	827	3.123	4.073
<b>% Donne occ. Industria</b>	<b>0,0</b>	<b>8,0</b>	<b>26,6</b>	<b>12,3</b>	<b>15,0</b>
<b>di cui Metalmeccanico (6 aziende)</b>					
Donne occ. Metalmeccanico	0	1	107	174	282
Totale occ. Metalmeccanico	29	29	474	1.651	2.183
<b>% Donne occ. Metalmeccanico</b>	<b>0,0</b>	<b>3,4</b>	<b>22,6</b>	<b>10,5</b>	<b>12,9</b>
<b>TERZIARIO (15 aziende)</b>					
Donne occ. Terziario	9	52	1.225	925	2.211
Totale occ. Terziario	87	219	2.359	2.516	5.181
<b>% Donne occ. Terziario</b>	<b>10,3</b>	<b>23,7</b>	<b>51,9</b>	<b>36,8</b>	<b>42,7</b>
<b>di cui Commercio e p.e. (1 azienda)</b>					
Donne occ. Commercio e p.e.	0	0	137	0	137
Totale occ. Commercio e p.e.	2	0	309	0	311
<b>% Donne occ. Comm. e p.e.</b>	<b>0,0</b>	<b>3,4</b>	<b>44,3</b>	<b>10,5</b>	<b>44,1</b>
<b>di cui Trasporti (3 aziende)</b>					
Donne occ. Trasporti	0	0	32	3	35
Totale occ. Trasporti	6	5	139	1.078	1.228
<b>% Donne occ. Trasporti</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>23,0</b>	<b>0,3</b>	<b>2,9</b>
<b>di cui Servizi alle imprese (5 aziende)</b>					
Donne occ. Servizi alle imprese	2	8	253	228	491
Totale occ. Servizi alle imprese	41	102	704	243	1.090
<b>% Donne occ. Servizi alle imprese</b>	<b>4,9</b>	<b>7,8</b>	<b>35,9</b>	<b>93,8</b>	<b>45,0</b>
<b>di cui Pubblica Amministrazione (6 aziende)</b>					
Donne occ. Pubblica Amministrazione	7	44	803	694	1.548
Totale occ. Pubblica Amministrazione	38	112	1.207	1.195	2.552
<b>% Donne occ. P.A.</b>	<b>18,4</b>	<b>39,3</b>	<b>66,5</b>	<b>58,1</b>	<b>60,7</b>

fonte: L. 125/91 su rilevazione 1996/97

Tab. 4 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE PER SETTORE E QUALIFICA PROFESSIONALE NEL 1998/99 (tot. 31 Aziende)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
<b>AGRICOLTURA (1 azienda)</b>					
Donne occ. Agricoltura	0	1	31	9	41
Totale occ. Agricoltura	3	8	50	105	166
<b>% Donne occ. Agricoltura</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>24,7</b>
<b>INDUSTRIA (15 aziende)</b>					
Donne occ. Industria	1	3	201	393	598
Totale occ. Industria	37	73	724	2.719	3.553
<b>% Donne occ. Industria</b>	<b>2,7</b>	<b>4,1</b>	<b>27,8</b>	<b>14,5</b>	<b>16,8</b>
<b>di cui Metalmeccanico (6 aziende)</b>					
Donne occ. Metalmeccanico	0	0	82	199	281
Totale occ. Metalmeccanico	16	24	328	1.221	1.589
<b>% Donne occ. Metalmeccanico</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>25,0</b>	<b>16,3</b>	<b>17,7</b>
<b>TERZIARIO (15 aziende)</b>					
Donne occ. Terziario	12	58	1.274	989	2.333
Totale occ. Terziario	90	242	2.358	2.605	5.295
<b>% Donne occ. Terziario</b>	<b>13,3</b>	<b>24,0</b>	<b>54,0</b>	<b>38,0</b>	<b>44,1</b>
<b>di cui Commercio e p.e. (1 azienda)</b>					
Donne occ. Commercio e p.e.	0	0	142	8	150
Totale occ. Commercio e p.e.	2	1	281	9	293
<b>% Donne occ. Comm. e p.e.</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>50,5</b>	<b>88,9</b>	<b>51,2</b>
<b>di cui Trasporti (3 aziende)</b>					
Donne occ. Trasporti	0	1	37	2	40
Totale occ. Trasporti	6	6	142	1.161	1.315
<b>% Donne occ. Trasporti</b>	<b>0,0</b>	<b>16,7</b>	<b>26,1</b>	<b>0,2</b>	<b>3,0</b>
<b>di cui Servizi alle imprese (5 aziende)</b>					
Donne occ. Servizi alle imprese	3	10	262	224	499
Totale occ. Servizi alle imprese	44	116	700	243	1.103
<b>% Donne occ. Servizi alle imprese</b>	<b>6,8</b>	<b>8,6</b>	<b>37,4</b>	<b>92,2</b>	<b>45,2</b>
<b>di cui Pubblica Amministrazione (6 aziende)</b>					
Donne occ. Pubblica Amministrazione	9	47	833	755	1.644
Totale occ. Pubblica Amministrazione	38	119	1.235	1.192	2.584
<b>% Donne occ. P.A.</b>	<b>23,7</b>	<b>39,5</b>	<b>67,4</b>	<b>63,3</b>	<b>63,6</b>

fonte: L. 125/91 su rilevazione 1998/99

Tab. 5 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE PER SETTORE E QUALIFICA PROFESSIONALE NEL 2000/01 (tot. Aziende 31)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
<b>AGRICOLTURA (1 azienda)</b>					
Donne occ. Agricoltura	0	1	29	9	39
Totale occ. Agricoltura	2	9	46	108	165
<b>% Donne occ. Agricoltura</b>	<b>0,0</b>	<b>11,1</b>	<b>63,0</b>	<b>8,3</b>	<b>23,6</b>
<b>INDUSTRIA (15 aziende)</b>					
Donne occ. Industria	1	2	206	396	605
Totale occ. Industria	45	60	719	2.646	3.470
<b>% Donne occ. Industria</b>	<b>2,2</b>	<b>3,3</b>	<b>28,7</b>	<b>15,0</b>	<b>17,4</b>
<b>di cui Metalmeccanico (6 aziende)</b>					
Donne occ. Metalmeccanico	0	0	87	206	293
Totale occ. Metalmeccanico	19	12	330	1.241	1.602
<b>% Donne occ. Metalmeccanico</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>26,4</b>	<b>16,6</b>	<b>18,3</b>
<b>TERZIARIO (15 aziende)</b>					
Donne occ. Terziario	11	106	1.288	1.083	2.488
Totale occ. Terziario	74	327	2.385	2.755	5.541
<b>% Donne occ. Terziario</b>	<b>14,9</b>	<b>32,4</b>	<b>54,0</b>	<b>39,3</b>	<b>44,9</b>
<b>di cui Commercio e p.e. (1 azienda)</b>					
Donne occ. Commercio e p.e.	0	0	150	0	150
Totale occ. Commercio e p.e.	1	1	283	34	319
<b>% Donne occ. Commercio e p.e.</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>53,0</b>	<b>0,0</b>	<b>47,0</b>
<b>di cui Trasporti (3 aziende)</b>					
Donne occ. Trasporti	0	1	42	3	46
Totale occ. Trasporti	6	7	150	1.201	1.364
<b>% Donne occ. Trasporti</b>	<b>0,0</b>	<b>14,3</b>	<b>28,0</b>	<b>0,2</b>	<b>3,4</b>
<b>di cui Servizi alle imprese (5 aziende)</b>					
Donne occ. Servizi alle imprese	2	11	275	303	591
Totale occ. Servizi alle imprese	27	148	691	329	1.195
<b>% Donne occ. Servizi alle imprese</b>	<b>7,4</b>	<b>7,4</b>	<b>39,8</b>	<b>92,1</b>	<b>49,5</b>
<b>di cui Pubblica Amministrazione (6 aziende)</b>					
Donne occ. Pubblica Amministrazione	9	94	821	777	1.701
Totale occ. Pubblica Amministrazione	40	171	1.261	1.191	2.663
<b>% Donne occ. P.A.</b>	<b>22,5</b>	<b>55,0</b>	<b>65,1</b>	<b>65,2</b>	<b>63,9</b>

fonte: L. 125/91 su rilevazione 2000/01



## Bibliografia

Accornero A., Carmignani F., *“La disoccupazione: segmenti, disomogeneità, territorializzazione”* in Rapporto 1988. Lavoro e Politiche dell’Occupazione in Italia, Ministero della Previdenza Sociale, Roma, 1988

Bernardi F., *“Donne tra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali”*, Franco Angeli, Milano, 1999

Bianchi M., *“Conciliabilità tra famiglia, lavoro di cura e lavoro retribuito in particolare per le donne”*, Rapporto di ricerca, Bolzano, dicembre 2000

Bisoni I., Pisati M., Schizzerotto A., *“Disuguaglianze di genere e storie lavorative”*, in Piccone S., Saraceno C., *“Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile”*, Il Mulino, Bologna, 1996

Censis, *“L’impatto della flessibilità sul lavoro delle donne”*, Atti del Convegno, Roma, luglio 1999

Censis, *“XXXVI Rapporto annuale 2002”*, Franco Angeli, 2002

Gasparini G., Parent A., Thirion, Latta M. e De Nanteuil M., *“Lavoro a tempo pieno o lavoro part-time: realtà e opzioni”*, Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro, 1999

Istituto degli Innocenti, *“I servizi educativi per la prima infanzia”*, Quaderni del centro nazionale di documentazione e analisi per l’infanzia n. 21, Firenze, 2002

Piazza M., *“I sistemi di conciliazione tra i tempi di lavoro, i tempi del lavoro familiare, i tempi dei servizi”* in Osservatorio sulla condizione femminile. Nuove forme di lavoro, sistemi di conciliazione dei tempi, strategie per la carriera. Quaderni Regionali di ricerca n. 16, IRER, Regione Lombardia, Milano, 2000

Saraceno C., Naldini M., *“Sociologia della famiglia”*, Il Mulino, Bologna, 2001

Servizio Statistica, PAT (2001a), - *“Evoluzione della struttura demografica in provincia di Trento dal 1972 al 2032”*, in Comunicazioni, Trento, giugno 2001

