

**I Tartufi n. 4**  
Maggio 2001

**OPPORTUNITÀ E DIS-PARITÀ.  
L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE GRANDI IMPRESE  
DEL VENETO**

**Considerazioni sul monitoraggio dell'art. 9  
della legge 125/91**

di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera



[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

Via Ca' Marcello, 67 - 30172 Venezia Mestre VE  
tel. 041.29.19.311, fax 041.29.19.312  
[mail.lavoro@venetolavoro.it](mailto:mail.lavoro@venetolavoro.it)



## Sommario

Presentazione .....	4
1. Introduzione .....	5
2. Il quadro di riferimento .....	6
3. Alcune evidenze empiriche .....	9
3.1. L'universo analizzato.....	9
3.2. Ulteriori approfondimenti.....	12
4. Questioni di metodo .....	17
4.1. Questioni di fondo .....	17
4.2. Chi deve inviare e a chi? .....	18
4.3. Problemi di valutazione.....	18
4.4. Alla prova dei fatti.....	19
4.5. Il data base .....	20
5. Conclusioni.....	21
Appendice .....	23

## **Presentazione**

*Questo rapporto trova origine in un incarico affidato dalla Commissione pari Opportunità del Veneto all'allora Agenzia per l'impiego al fine di costruire un sistema di monitoraggio basato sui questionari compilati dalle aziende con più di cento dipendenti in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 9 della l. 125/91, che verifica la condizione d'impiego della manodopera con particolare attenzione alla composizione di genere.*

*Il rapporto si riferisce al biennio di osservazione 1996-1997 ed è stato presentato il 25 febbraio del 2000.*

*Pur trattandosi di un materiale datato (che verrà aggiornato quando sarà disponibile l'analisi della successiva "ondata" di questionari), sia per il suo intrinseco significato di documentazione sia per le numerose sollecitazioni, si è pensato di renderlo disponibile pubblicandolo nella nuova collana di Veneto lavoro.*

## 1. Introduzione

Rispetto al mercato del lavoro le donne rappresentano una delle componenti maggiormente dinamiche sia nel più fosco panorama nazionale, sia in quello più sereno a livello regionale.

Sempre più disponibili per il mercato extradomestico, sempre più propense ad investire in percorsi formativi lunghi e professionalizzanti si rivelano essere una componente essenziale per la crescita economica del Paese. La loro condizione sul mercato del lavoro sta progressivamente migliorando, riducendo le differenze di genere soprattutto in riferimento alle generazioni più giovani. La loro capacità di occupare le nuove posizioni lavorative generate dal sistema produttivo sono particolarmente evidenti in quei territori (il Veneto è uno di questi) ove il mercato del lavoro risulta particolarmente “teso” soprattutto sul versante della domanda.

Non è che l'intera realtà sociale sia improvvisamente e radicalmente mutata, anzi, il cambiamento è solo agli inizi e molti sono i portati del passato che ancora condizionano il presente.

Non sempre il vantaggio nell'istruzione<sup>1</sup> si traduce in migliori risultati sul mercato del lavoro<sup>2</sup>, come pure la cresciuta partecipazione al lavoro non è ancora riuscita a ridurre significativamente il differenziale di genere nel tasso di occupazione<sup>3</sup>.

Così sulla qualità delle posizioni occupate nelle organizzazioni del sistema produttivo permangono “riserve” ed aree di esclusione<sup>4</sup>, mentre, per altro verso, la diffusione dei lavori atipici, la sempre maggiore articolazione degli orari, la continua richiesta di flessibilità<sup>5</sup> non fanno che replicare su tutto l'universo occupazionale quello che fino a poco tempo fa erano le prerogative esclusive (e discriminatorie) della componente femminile.

I nuovi percorsi formativi, i nuovi lavori, la nuova voglia di contare anche al di fuori delle mura domestiche stanno facendo declinare il modello esclusivo – di per sé già estremamente impegnativo – della casalinga, moglie, madre, e stanno portando le donne ad assumere differenti e ancor più impegnativi ruoli all'interno della società. E questo avviene senza che sia significativamente mutata la distribuzione dei compiti familiari tra i sessi<sup>6</sup>. La centralità assunta dal lavoro nella vita delle donne si accompagna al permanere di difficoltà nel conciliare ruoli esterni e interni alla famiglia. I cambiamenti culturali sono lenti, le politiche del lavoro e della famiglia sono ancora insufficienti, nonostante gli im-

---

1. Le ragazze iscritte alle scuole secondarie superiori salgono dal 7% del 1951 all'84% del 1998 – i maschi dal 12% all'81% –; di quelle che conseguono la licenza media se ne diplomano il 69% e se ne laureano il 19% – per i maschi i valori sono rispettivamente il 56% ed il 12% (Istat, 2000, *Il lavorare delle donne*, [www.istat.it/novita/presidnapoli/napoli.htm](http://www.istat.it/novita/presidnapoli/napoli.htm)).

2. Il tasso di disoccupazione femminile, tra i 25 e i 64 anni, nel 1999 era pari al 12,5% e quello maschile al 6,5%; tra i 25 e i 34 anni era per le donne del 19% e per gli uomini dell'11,3%, per le laureate della stessa classe d'età saliva fino al 20,8% per i laureati al 14,5% (Istat, 2000, ct.).

3. Il tasso di occupazione femminile nel 1999 era al 37,3% – media europea 51,1% – quello maschile al 66,2% – media europea al 71,2% (Istat, 2000, ct.).

4. Mentre le donne sono maggioranza in quelle aree professionali che replicano per il mercato i ruoli tradizionali femminili (insegnanti, impiegate, infermiere, ecc.), ancora risicato è il loro peso nei ruoli dirigenziali (16%) o tra imprenditori e liberi professionisti (21,4%) o comunque tra i lavoratori in proprio (24%) (Istat, 1993, *13° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni*, Roma).

5. La “flessibilità” delle donne era (ed è), nella grande maggioranza dei casi, una necessità e non una scelta. Una flessibilità imposta dalla necessità di farsi carico di buona parte del lavoro di riproduzione familiare e di tutti gli impegni che esso richiede. Con tanti vincoli a ridurre la disponibilità di tempo, per trovare spazio nel mercato, è necessario elevare il proprio grado di flessibilità nell'accettare condizioni di maggiore precarietà e marginalità.

6. Il 56% delle donne occupate in coppia con figli è impegnato per 60 ore o più a settimana, rispetto al 15% dei partner (Istat, 2000, ct.).

portanti recenti interventi. Il modello della “doppia presenza”<sup>7</sup>, con tutti gli oneri che comporta per le donne, sembra essere ancora di estrema attualità e forse non solo per l’oggi.

Guardare all’universo femminile “al lavoro” può sicuramente aiutare a comprendere le trasformazioni in atto all’interno dell’intera società e a capire quanta strada occorra ancora percorrere per giungere ad una effettiva parità tra uomo e donna.

Il lavoro qui presentato centrato sull’universo, abbastanza particolare e ristretto soprattutto in funzione ad una realtà produttiva come quella veneta<sup>8</sup>, delle imprese con più di 100 dipendenti – soggette all’obbligo della dichiarazione sulla condizione del personale occupato sancita nell’art., 9 della l. 125/91 –, offre sicuramente degli spunti di riflessione interessanti anche se difficilmente generalizzabili e rappresenta un esito secondario rispetto al primario compito di costruire un archivio informatizzato cui sistematicamente far affluire le informazioni raccolte tramite questa modalità.

Al fine di meglio collocare le informazioni desunte dalle comunicazioni delle aziende l’illustrazione dei risultati sarà preceduta da una panoramica sulla situazione occupazionale regionale e seguita da un capitolo dedicato ai problemi incontrati nel trattamento dei questionari e nella costruzione del data base. Alcune brevi conclusioni concluderanno il lavoro.

## 2. Il quadro di riferimento

Le informazioni desumibili dai rapporti delle aziende vanno sicuramente ad arricchire il panorama di conoscenze disponibili sull’universo occupazionale regionale. Prima di passare ad un’analisi dei dati raccolti è comunque utile richiamare sinteticamente le principali dimensioni del mercato del lavoro veneto.

**Tab. 2.1 – Principali indicatori sul mercato del lavoro: confronto Veneto e Italia (val. in migliaia, media 1999)**

	Veneto			Italia		
	m	f	Tot	m	f	Tot
Pop. in età lavorativa	1.859	1.979	3.839	23.461	25.298	48.759
Forze lavoro	1.205	771	1.976	14.424	8.937	23.361
Occupati	1.172	715	1.887	13.158	7.533	20.692
Disoccupati	33	56	90	1.266	1.404	2.669
Tasso di attività	64,8%	39,0%	51,5%	61,5%	35,3%	47,9%
Tasso occupazione	63,0%	36,1%	49,1%	56,1%	29,8%	42,4%
Tasso disoccupazione	2,8%	7,3%	4,5%	8,8%	15,7%	11,4%

Fonte: Istat, Indagine trimestrale delle forze di lavoro, 2000

Degli oltre 4,4 milioni di abitanti della regione, 1.887mila risultano occupati mentre il complesso delle forze di lavoro ammonta a quasi due milioni di persone. Gli indicatori di attività, occupazione e disoccupazione vedono la regione primeggiare nel panorama italiano – e per molti versi europeo – e testimoniano la vitalità e il dinamismo economico

7. A tale proposito sicuramente ancora attuale risulta il pur non più recente Bimbi F., Pristinger F. (a cura di), 1995, *Profili sovrapposti. La doppia presenza femminile in un’area ad economia diffusa*, Milano, FrancoAngeli.

8. Dove su 120.000 imprese con dipendenti solo un migliaio ne hanno più di 100 (Inps, *Aquarius*, 1996)

conosciuto negli ultimi decenni. Stando ai dati della rilevazione trimestrale di lavoro dell'Istat (serie revisionata) nella media del 1999 sia il tasso di attività (51,5%) che quello di occupazione (49,1%) si pongono su livelli sensibilmente superiori a quelli nazionali (rispettivamente di 3,6 e di 6,7 punti percentuali), mentre la disoccupazione si presenta sui livelli fisiologici condivisi dalle regioni europee più avanzate (4,5%), ben lontana dai valori medi italiani e comunitari (che rispettivamente superano e sfiorano l'11%).

Le positive performance dell'economia regionale sono imputabili alle caratteristiche della struttura produttiva, che si distingue per il peso considerevole del settore industriale (quasi il 43% degli occupati rispetto al 32,6% nazionale) e per la presenza di un fitto tessuto di piccole e medie imprese, settorialmente specializzate e territorialmente localizzate in quella che è la tipica forma del distretto produttivo. Se limitiamo l'attenzione all'universo del lavoro dipendente – che ricordiamo costituisce il 71% dell'occupazione totale – possiamo notare che il 77% delle circa 121.000 imprese ha un numero di addetti inferiore a 10; in questo aggregato risulta occupato il 27% di tutti i lavoratori alle dipendenze, una quota pari a quella utilizzata dalle imprese con più di 100 addetti, che in effetti rappresentano appena lo 0,8% delle unità produttive<sup>9</sup>.

Nel quadro di un mercato del lavoro teso e dinamico la partecipazione femminile si rivela una componente rilevante e influente sul trend generale. Ad essa sono in larga misura attribuibili gli incrementi quantitativi registrati negli ultimi anni tanto dal complesso delle forze di lavoro quanto dall'occupazione totale: basti pensare che tra il 1993 e il 1999 le forze di lavoro femminili sono cresciute in Veneto di 67mila unità (a fronte di una crescita complessiva di 72mila) e le occupate di 71mila unità (su un complesso di +84mila). D'altra parte, pur nel quadro di una riduzione (in termini assoluti e relativi) della disoccupazione regionale, sono le donne a costituire una fetta crescente sia tra le persone alla ricerca attiva di occupazione (il 63% rispetto al 60% del 1993), sia tra gli inattivi disponibili a lavorare a particolari condizioni (oltre il 70%). L'aumentata scolarizzazione, l'evoluzione culturale, la riduzione del numero di figli per donna, la generalizzazione del fenomeno della doppia presenza accompagnano/generano sicuramente questo incremento.

Le dinamiche appena richiamate contribuiscono a mantenere elevata, anche in riferimento alla sola componente femminile, la distanza tra il Veneto e il resto del paese: il tasso di attività sfiora ormai il 40% (in Italia è il 35%), quello di occupazione è pari al 36% (contro poco meno del 30%), quello di disoccupazione risulta inferiore alla metà di quello nazionale (7,3% contro 15,7%). Ma ciò non toglie che permangano, anche marcate, differenze di genere, che in parte riflettono le caratteristiche della struttura produttiva regionale, in parte le più generali specificità di comportamento rispetto al lavoro. La maggiore specializzazione industriale si riflette in una domanda di lavoro che privilegia figure operaie e condizioni di impiego che mal si prestano a incontrare le aspettative della crescente offerta femminile. Uno scollamento che può essere letto, ad esempio, in relazione ai percorsi di scolarizzazione e alle condizioni complessive delle prestazioni lavorative. Il progressivo innalzamento dei livelli di istruzione, che in generale ha visto recuperare il gap che separava la regione dalla media nazionale, ha interessato in misura cospicua le donne che oggi hanno raggiunto (in particolare tra le forze di lavoro) la componente maschile per incidenza del possesso di laurea o diploma, aumentando di conseguenza le aspettative dell'offerta femminile. Questa, inoltre, tende generalmente a porre maggiori vincoli (alla mobilità, di orario, ecc.) nella gestione del proprio rapporto con il lavoro, che finiscono per riverberare i loro effetti anche in termini di percorsi di carriera e di condizioni retributive. Se questi ultimi, come vedremo meglio oltre, risultano di difficile quantificazione, non mancano segnali generali che attribuiscono alle donne un rapporto più "debole" con il lavoro. Pensiamo al peso del part time, ancora notevolmente inferiore a quello raggiunto in altri paesi europei, ma comunque attribuibile quasi interamente alla componente femminile: se in complesso gli occupati part time costituiscono il 9% dell'oc-

---

9. Questi dati, invero ormai datati, sono desunti dall'ultimo aggiornamento delle statistiche Inps, fermo al 1996. Ricordiamo che si riferiscono al lavoro dipendente nel settore privato, esclusa l'agricoltura.

cupazione regionale, per la sola componente femminile tale quota attiva al 19%; alle donne è dunque attribuibile l'80 dei rapporti a tempo parziale esistenti; oppure pensiamo ai rapporti con contratti temporanei, pari al 7,4% sul totale ma a ben il 9,6% per le femmine.

In effetti, quando si parla di "femminilizzazione" del mercato del lavoro si fa certamente riferimento all'aumentata presenza delle donne sullo stesso, ma si dovrebbe anche intendere che quelle che una volta erano prevalentemente le condizioni a loro riservate – lavori precari, mal retribuiti, estremamente variabili nelle modalità di erogazione della prestazione, in una parola: marginali – oggi sono le caratteristiche della maggioranza degli impieghi offerti.

Se si sposta l'attenzione dai dati di stock a quelli di flusso si rileva che la probabilità di essere assunti con un contratto a tempo determinato è costantemente cresciuta nel corso degli anni '90 e risulta ormai pari ad oltre il 60% per una donna e al 50% circa per un maschio.

Come dimostrato dai più elevati tassi di disoccupazione femminili, non sempre la disponibilità al lavoro consente di trovare poi un'occupazione: il 61% degli iscritti al collocamento in cerca di prima occupazione è di sesso femminile. Una maggiore difficoltà è riscontrabile anche nel reinserimento nel sistema produttivo una volta che se ne viene espulsi: sono donne il 62% dei disoccupati veri e propri iscritti al collocamento ed anche il 51% dello stock dei presenti in lista di mobilità (mentre i maschi avviati a tempo indeterminato rappresentano il 54%).

Quale peso hanno le donne sulla popolazione veneta in condizione professionale? Secondo i dati del censimento del '91:

totale popolazione	51,5
in condizione professionale	36,2
in cerca di prima occ.	54,3
Disoccupati	47,6
Imprenditori e liberi professionisti	21,4
Lavoratori in proprio	24,7
soci di cooperative	35,4
Coadiuvanti	58,8
Dirigenti	15,9
Direttivi, quadri, impiegati	51,7
altri lavoratori dipendenti	34,6
Studenti	49,4
Casalinghe	100,0
Ritirati dal lavoro	45,5
Altri	47,6
Totale popolazione non attiva	63,2

Interessante è anche valutare la presenza delle donne in singoli raggruppamenti professionali, misurando quindi la segregazione professionale. Utilizzando i dati censuari (riferiti però all'intero contesto nazionale) emerge come le donne fossero oltre il 60% tra addetti alle pulizie, parrucchieri e lavandai, ma anche tra infermieri e paramedici, insegnanti di scuole secondarie e superiori (ma solo il 30% tra i docenti universitari). Erano più del 50% anche tra gli impiegati esecutivi e i lavoratori agricoli (dove rappresentavano poco più del 20% nel 1951); attorno al 10% tra ingegneri ed architetti, impiegati tecnici, nonché tra i metalmeccanici; quote doppie (20% circa) si riscontravano tra medici, avvocati, magistrati, notai ed imprenditori.

### 3. Alcune evidenze empiriche

#### 3.1. L'universo analizzato

Se questo è l'universo di riferimento veniamo ad analizzare un po' il sottoinsieme che i rapporti della 1.125 ci consentiranno di sondare, non scordando che quella delle imprese sopra i 100 dipendenti è sicuramente una realtà particolare nell'universo del lavoro regionale: maggiormente tutelata, con maggior rispetto delle regole, dove maggiore è la presenza organizzata dei lavoratori, dove più elevati sono i controlli amministrativi.

Utilizzando i dati di fonte INPS sappiamo che nel 1996 in Veneto erano presenti 946 imprese private con più di 100 dipendenti (insieme non direttamente sovrapponibile a quello soggetto all'obbligo di legge, ma almeno indicativo) in cui erano occupati 273.000 lavoratori dipendenti.

I rapporti in nostro possesso sono 723 e descrivono una realtà occupazionale e un'articolazione provinciale riassunta dalla tab. 3.1.

Il quadro mostra una realtà composta da 627 aziende con sede legale nel territorio regionale (96 sono collocate al di fuori del Veneto, ma con unità produttive ivi localizzate), con un'articolazione in 780 unità produttive che occupano in complesso 163.526 dipendenti di cui il 32% (pari a 50.811) è rappresentato da donne. Rispetto alla localizzazione territoriale la componente femminile – vedi graf. 3.1 – vede variare il proprio peso da un massimo del 45% nella provincia di Belluno ad un minimo del 23% in quella di Venezia (ovviamente le caratterizzazioni settoriali, come si vedrà, condizionano in parte il risultato). La maggior concentrazione di aziende ed unità produttive – vedi graf. 3.2 – si ritrova a Vicenza (27% e 23%), la minore a Rovigo (2% e 4%). Il più elevato numero di dipendenti di grandi imprese è concentrato a Verona (37.000, pari al 23% sul totale regionale).

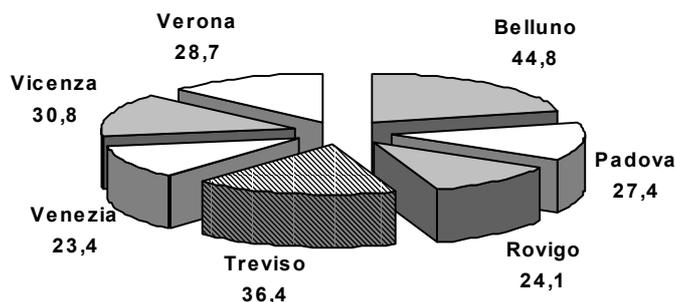
**Tab. 3.1 – Schede di rilevazioni biennio '96-'97. Distribuzione delle aziende, delle unità produttive e dei dipendenti per sesso e provincia**

PROVINCIA	n. aziende	n. unità pr.	Dipendenti unità pr.		
			m	f	tot. m+f
BELLUNO	32	48	7.930	6.442	14.372
PADOVA	95	121	14.234	5.360	19.594
ROVIGO	16	31	3.464	1.102	4.566
TREVISO	123	157	20.557	11.753	32.310
VENEZIA	62	92	16.465	5.041	21.506
VICENZA	174	183	23.436	10.413	33.849
VERONA	125	148	26.629	10.700	37.329
<b>Tot. VENETO</b>	<b>627</b>	<b>780</b>	<b>112.715</b>	<b>50.811</b>	<b>163.526</b>
Altra localizzazione	96	174	27.816	16.475	44.291
<b>TOTALE</b>	<b>723</b>	<b>954</b>	<b>140.531</b>	<b>67.286</b>	<b>207.817</b>

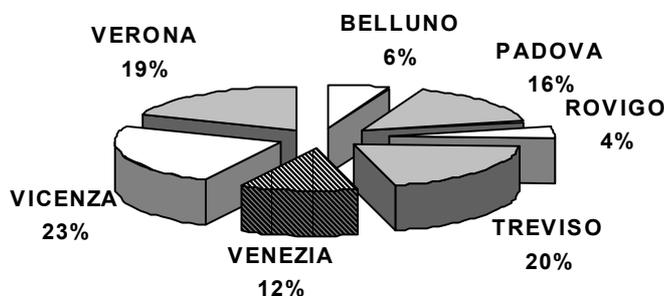
Situazione al 31/12/97

La distribuzione settoriale delle aziende è piuttosto ampia anche dopo una serie di prime riaggregazioni. La quota della presenza femminile rivela la persistenza di una segregazione di tipo settoriale molto radicata che vede le donne "addensarsi" in alcune aree e rarefarsi significativamente in altre.

**Graf. 3.1 - Quota di occupazione femminile nelle diverse province.**



**Graf. 3.2 - Distribuzione delle unità produttive. Valore %.**



**Tab. 3.2 – Distribuzione delle unità produttive per settore e quota di occupazione femminile. Riepilogo regionale**

SETTORE	Unità produttive	Totale dipendenti	Quota % femmine
COSTRUZIONI	14	2.471	6,6
ESTRAZ.MIN.LI METALL. E NON	2	251	10,8
PRODOTTI ENERGETICI	4	1.518	13,3
PROD.IN METALLO E SIDERURGIA	99	21.094	14,4
TRASF.MINERALI NON METALLIFERI	46	7.702	14,8
TRASPORTI	27	9.351	16,0
MEZZI DI TRASPORTO	16	4.186	16,4
MACCH.AGRICOLE E INDUSTRIALI	89	20.066	18,4
GOMMA E PLASTICA	44	5.813	21,0
ALIMENTARI	45	7.595	21,7
CARTA, STAMPA, EDITORIA	30	7.252	22,6
LEGNO E MOBILI	36	5.411	26,5
CHIMICI E FARMACEUTICI	23	7.874	28,3
CREDITO E ASSICURAZIONI	23	19.853	32,6
SERVIZI VARI	80	9.246	33,5
MATERIALE ELETTRICO	33	10.344	34,0
ALTRE INDUSTRIE	12	1.967	42,7
AGRICOLTURA	21	776	43,6
TESSILE ABBIGLIAMENTO	147	33.081	50,8
COMMERCIO	98	13.422	53,6
ALBERGHI E PUBBL.ESERCIZI	12	5.565	54,2
MACCH.PER UFFICIO E PRECISIONE	28	8.712	58,9
SERVIZI NON VENDIBILI	13	2.840	61,6
Non indicato	12	1.427	34,2
<b>Totale</b>	<b>954</b>	<b>207.817</b>	<b>32,4</b>

Situazione al 31/12/97

Le donne sono una risicata minoranza (6,6%) nel settore delle costruzioni – per la verità settore dove l’impiego esteso di manodopera extracomunitaria mostra una disaffezione anche da parte della componente autoctona maschile –, dove, per altro, rivestono esclusivamente ruoli impiegatizi, ma rappresentano ancora poco più del 10% anche nel settore dei trasporti, nella siderurgia, nelle produzioni e nelle trasformazioni dei metalli.

Un peso superiore al 50% è invece registrato nel tessile, nel commercio e nell’alberghiero, nella produzione metalmeccanica leggera e nell’elettronica, e nei servizi non vendibili (sanità, istruzione pubblica, ecc.) sono già oltre il 60%.

Complessivamente l’occupazione femminile ha beneficiato in misura superiore a quella maschile della crescita di posizioni lavorative non manuali, tanto ad alta che a bassa qualificazione, è entrata con sicurezza nelle nuove produzioni ove la prestazione è incentrata più sul controllo che sulla forza fisica, ma soprattutto, come già si diceva, ha occupato quelle aree professionali che replicano per il mercato gli usuali ruoli femminili. Alcune di esse più tradizionali (la produzione tessile, ad esempio), e poi quelle in grande espansione rappresentate dai servizi in senso lato. La concentrazione delle unità produttive è soprattutto nel metalmeccanico, nel tessile, nel commercio e nei servizi.

Un’altra informazione interessante appare quella riferita alla presenza femminile, analizzata in funzione della posizione professionale occupata in azienda – e questo in riferimento a ciascun settore.

**Tab. 3.3 – Posizione occupata nel lavoro e quota di presenza femminile per settore. Riepilogo regionale**

SETTORE	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	m+f	% f	m+f	% f	m+f	% f	m+f	% f
AGRICOLTURA	6	0,0	2	0,0	89	34,8	679	46,5
ALBERGHI E PUBBL.ESERCIZI	45	2,2	121	12,4	938	52,1	4.461	56,4
ALIMENTARI	191	6,3	287	9,1	2.110	34,2	5.007	17,8
ALTRE INDUSTRIE	24	0,0	27	18,5	533	41,7	1.383	44,3
CARTA, STAMPA, EDITORIA	113	4,4	168	8,3	2.346	45,1	4.625	12,2
CHIMICI E FARMACEUTICI	216	6,0	914	16,7	3.926	36,3	2.818	22,6
COMMERCIO	120	0,8	337	21,7	9.029	60,8	3.936	41,4
COSTRUZIONI	50	2,0	62	6,5	601	24,8	1.758	0,5
CREDITO E ASSICURAZIONI	2.858	5,4	2.889	18,0	13.859	41,8	247	4,9
ESTRAZ.MIN.LI METALL. E NON	5	0,0	2	0,0	145	18,6	99	0,0
GOMMA E PLASTICA	78	3,8	117	9,4	1.182	35,8	4.436	17,7
LEGNO E MOBILI	45	2,2	53	1,9	1.194	37,2	4.119	24,0
MACCH.AGRICOLE E INDUSTRIALI	334	1,8	329	4,6	5.524	24,7	13.879	16,7
MACCH.PER UFFICIO E PRECISIONE	75	2,7	80	11,3	1.322	44,6	7.235	62,7
MATERIALE ELETTRICO	179	4,5	212	5,7	2.261	31,0	7.692	36,3
MEZZI DI TRASPORTO	88	2,3	69	10,1	1.172	27,1	2.857	12,6
PROD.IN METALLO E SIDERURGIA	298	4,0	276	5,1	4.927	30,1	15.593	9,8
PRODOTTI ENERGETICI	32	0,0	49	4,1	787	25,3	650	0,2
SERVIZI NON VENDIBILI	20	10,0	103	31,1	1.358	57,3	1.359	69,0
SERVIZI VARI	193	5,7	289	15,6	3.296	36,3	5.468	33,8
TESSILE ABBIGLIAMENTO	563	7,1	543	13,3	8.405	48,6	23.426	53,6
TRASF.MINERALI NON METALLIFERI	117	2,6	164	10,4	1.643	30,2	5.778	10,8
TRASPORTI	96	4,2	146	16,4	3.062	42,0	6.047	3,0
non indicato	10	10,0	29	3,4	424	49,5	964	28,7
<b>Totale</b>	<b>5.756</b>	<b>4,9</b>	<b>7.268</b>	<b>14,8</b>	<b>70.133</b>	<b>41,3</b>	<b>124.516</b>	<b>29,6</b>

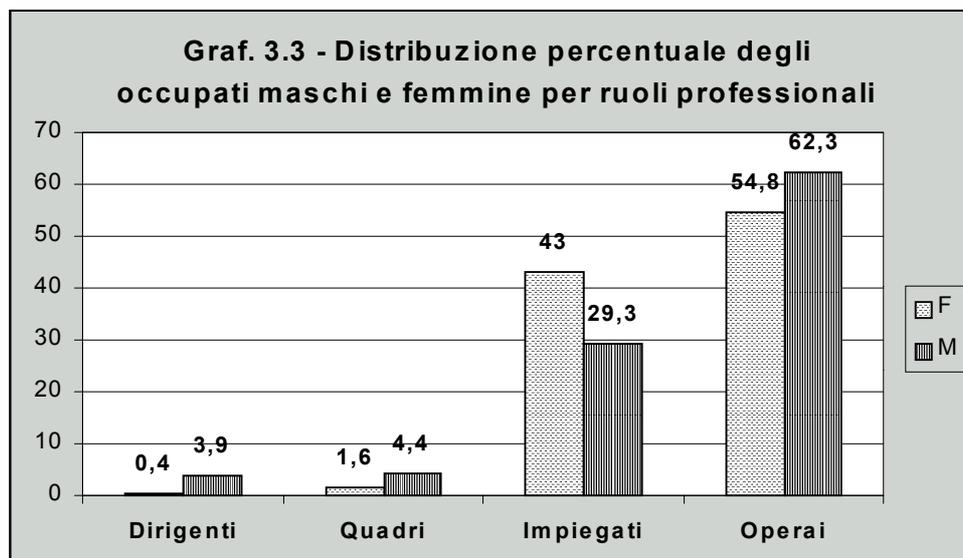
Situazione al 31/12/97

Nella media generale le donne sono soprattutto presenti nel ruolo di impiegate (41%), abbastanza intensamente in quello di operaie (30%), mentre mano a mano che si sale nella gerarchia aziendale vedono rarefarsi la loro presenza: sono il 15% tra i quadri e solo 5% tra i dirigenti. Rispetto alle figure apicali qualche differenziazione si nota a livello settoriale: il più importante scostamento dalla media, tra i dirigenti, avviene nel settore pubblico dove le donne raggiungono il 10%, più elevata anche la quota nel tessile (7%); maggiormente differenziata la situazione tra i quadri dove in molti settori si supera significa-

tivamente il valore medio, pubblico impiego (31%), commercio (22%), credito (18%), chimica (17%). Le donne salgono di livello nei settori dove sono numericamente più presenti, con un criterio quasi probabilistico, ma, si potrebbe ipotizzare più malignamente, sembrerebbe anche in funzione del fatto che sia più facile vederle raggiungere i livelli di comando quando i sottoposti sono anch'essi donne: la resistenza dei maschi nel cedere la gestione del potere e nella difesa del ruolo dominante è strenua.

Complessivamente sono inquadrati come dirigenti lo 0,4% delle donne occupate (contro il 3,9% dei maschi), come quadri l'1,6% (maschi 4,4%), come impiegate il 43% (maschi 29,3%), come operaie il 54,8% (maschi 62,3%). Anche qui è la presenza complessiva all'interno di ciascun settore a determinare l'inversione di peso tra maschi e femmine nei ruoli operai e impiegatizi, mentre si conferma la differente possibilità di accesso ai ruoli elevati della catena gerarchica.

Il saldo occupazionale registrato tra il 1996 ed il 1997 è positivo, con un incremento complessivo del 3,5%, più marcato per la componente femminile (+4,6%), un po' meno per quella maschile (+3%). Le donne hanno rappresentato il 34% delle nuove entrate ed il 32% delle uscite. L'incremento è risultato particolarmente rilevante tra i dirigenti e i quadri di sesso femminile (rispettivamente +14% e +15%), a dimostrazione di un'evoluzione la cui direzione (se non l'intensità) pare certa.



Quelli sull'incremento occupazionale sono dati che, se apparentemente in contraddizione con la percezione di una grande impresa in contrazione (a tutto vantaggio delle piccole e piccolissime), confermano invece un Veneto nel quale la fascia delle imprese di dimensione intermedia vanno tendenzialmente rafforzandosi: il limite dei 100 dipendenti non demarca canonicamente la grande azienda e la dimensione media registrata (287 rispetto alle imprese e 217 in funzione delle unità produttive) propende a far così intendere le realtà analizzate.

### 3.2. Ulteriori approfondimenti

Su un insieme di unità produttive più ristretto (pari a 327) per le quali non esistono incongruenze all'interno dei questionari, sono state condotte ulteriori analisi in riferimento ad aspetti particolarmente interessanti che possono essere desunti dalle comunicazioni. La distribuzione degli occupati/e in funzione del contratto che regola il rapporto di lavoro conferma alcune certezze: la predominanza femminile del part time (13,2% delle occupate

rispetto allo 0,7% dei maschi), la quota abbastanza stabile dello stock degli occupati con contratto a tempo indeterminato (complessivamente il 92%), lo scarso utilizzo dell'apprendistato nella grande impresa (meno dell'1%).

**Tab. 3.4 – Occupazione al 31.12.97 per tipo di contratto e sesso (327 unità produttive)**

Contratto	Totale		Maschi		Femmine	
	val. ass.	%	val. ass.	%	val. ass.	%
Contratto a tempo indeterminato	80.016	92,0	54.008	92,5	26.008	90,9
Contratto a tempo determinato	3.475	4,0	2.126	3,6	1.349	4,7
Cfl	3.057	3,5	2.044	3,5	1.013	3,5
Apprendistato	384	0,4	167	0,3	217	0,8
Contratto di solidarietà	32	0,0	8	0,0	24	0,1
Altro	20	0,0	14	0,0	6	0,0
<b>Totale</b>	<b>86.984</b>	<b>100,0</b>	<b>58.367</b>	<b>100,0</b>	<b>28.617</b>	<b>100,0</b>
- di cui part time	4.199	4,8	409	0,7	3.790	13,2

I dati raccolti dipingono una situazione sufficientemente coerente con le rilevazioni dell'Istat, mentre forse non evidenziano con altrettanta chiarezza i mutamenti in atto sul mercato del lavoro. La robusta espansione in atto dei contratti a tempo determinato (ampiamente documentata da diverse fonti<sup>10</sup>) e che interessa non in piccola misura la componente femminile, non viene colta da una lettura puntuale dell'occupazione, che non può intercettare la manodopera in "transito" nelle aziende nel corso dell'anno. Sulla base delle motivazioni prevalenti – e "ufficiali" – le ragioni del ricorso al tempo determinato da parte delle imprese sono così ricostruibili:

- la stagionalità "classica": vi è un'effettiva domanda di lavoro di breve durata (anche se magari ricorrente di anno in anno o di stagione in stagione) nei settori con produzioni stagionali vincolate: agricoltura, comparti del sistema moda, settori afferenti al turismo (in primis alberghi e ristoranti con al seguito attività commerciali e di servizi alle imprese e alle persone), e costruzioni. È questo il contratto a tempo determinato ben conosciuto e praticato anche in epoca fordista. Questa quota è in espansione soprattutto per effetto di emersione e di abbandono del "nero" (e non certo, quindi, di "precarizzazione"). In genere per i lavoratori l'impiego stagionale costituisce un'opportunità occasionale, congiunturale, la via per un ingresso purchessia, anche provvisorio, nel mercato del lavoro; per alcuni di essi, però, l'impiego stagionale assume carattere certo, ricorrente e quindi diventa non una ma la modalità abituale di presenza sul mercato del lavoro, che consente anche uno specifico bilanciamento con impegni familiari o più generalmente con ritmi di vita prescelti;
- la stagionalità "post-fordista": è questo il caso dell'effettiva domanda di lavoro di breve durata, emersa soprattutto nei settori che si vanno riorganizzando, minimizzando o riducendo la produzione per magazzino: in questi casi il lavoro a tempo determinato appare trascinato dal just-in-time. Il fenomeno è riconoscibile soprattutto per le industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto<sup>11</sup>;
- la sostituzione di lavoratori (soprattutto per maternità): un calcolo approssimativo porta a indicare in circa 10.000 le assunzioni a tempo determinato in originate dalle

10. Isfol, 1999, *Inoisfol n° 1*, Isfolonline, [www.isfol.it](http://www.isfol.it); Istat, 1999, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 1998*, Roma; Agenzia per l'impiego del Veneto, 2000, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Milano, FrancoAngeli..

11. Il riferimento "canonico" è al caso Aprilia, su cui cfr. Giaccone M., 1998, *Lavorare in Aprilia nel Veneto del mercato globale*, Roma, Ediesse.

sostituzioni per maternità:<sup>12</sup> è evidente che l'incremento dell'occupazione femminile dipendente trascina l'incremento di sostituzioni, e quindi di lavoro a tempo determinato;

- d. l'utilizzo da parte della Pubblica amministrazione: una quota modesta ma non infima dei contratti a tempo determinato – poco meno del 10% – è attribuibile alle politiche specifiche di segmenti della Pubblica amministrazione (Enti locali e Ministero della Pubblica istruzione in primis);
- e. l'introduzione di flessibilità come effetto di scambi contrattuali tra le parti sociali per ragioni locali di politica aziendale e sindacale: è noto che la legge prevede la possibilità di deroga al limite, per i contrattisti a tempo determinato, del 10% sullo stock di dipendenti, possibilità legata all'accordo in sede di contrattazione aziendale decentrata. In diversi casi questa facoltà di deroga viene utilizzata come ragione di scambio nel contesto più ampio della contrattazione aziendale.

La possibilità di cogliere anche questo dato di flusso intra-anno consentirebbe di valutare con più precisione l'interessamento della componente femminile che sicuramente, in settori come l'alimentare ed il turistico, è primariamente coinvolta (e non sempre con vantaggio) dal fenomeno.

Sul tema della formazione in azienda si può rilevare come il 40% delle unità produttive (132) abbia dato vita a percorsi di formazione per il proprio personale dipendente con un coinvolgimento complessivo che ha raggiunto il 31,5% dei soggetti: più i maschi (36,5%) che le femmine (21,6%) in verità. Le stesse lavoratrici, pur rappresentando il 33,4% degli occupati sono state il 23% dei partecipanti ai corsi di formazione.

**Tab. 3.5 – Partecipazione a percorsi di formazione del personale durante il 1997  
(132 unità produttive su 327)**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOT	
	tot.	f	tot.	f	tot.	f	tot.	f	tot.	f
n. partecipanti	1.088	59	2.312	258	10.489	3.254	15.254	3.111	29.143	6.682
n. ore di formazione	16.627	842	38.557	3.434	240.683	77.937	214.424	37.923	510.291	120.136
% partecipanti f/tot.		5,4		11,2		31,0		20,4		22,9
% ore f/tot.		5,1		8,9		32,4		17,7		23,5

Un utilizzo complessivo delle ore distribuito largamente sia sugli impiegati (47% del totale) che sugli operai (42%) con interventi formativi e di aggiornamento che non hanno quindi riguardato esclusivamente il personale collocato nelle posizioni apicali. La quota di aziende coinvolte, soprattutto in funzione della dimensione media, sembra poter essere ragionevolmente accettata – mancando del resto dei termini di confronto in materia – e rivela comunque un universo in movimento, anche se con un coinvolgimento della forza lavoro ancora non maggioritario. La necessità di riqualificare continuamente il personale occupato – unita a quella di qualificare coloro che si presentano sul mercato del lavoro – diventa una priorità soprattutto in funzione dell'innovazione tecnologica che pervade ormai gli uffici come i reparti di produzione. Le donne non sembrano escluse a priori da

12. I nati in Veneto sono circa 40.000 all'anno. Il tasso di occupazione femminile nell'intorno dell'età media al parto (trent'anni) è pari al 70%. Ipotizzando che il tasso di fertilità delle donne lavoratrici sia analogo a quello delle casalinghe, delle disoccupate o comunque delle donne appartenenti alle non forze di lavoro, si ricava che circa 28.000 sono ogni anno i nati da donna lavoratrice. L'80% circa delle donne lavoratrici della fascia d'età 25-39 anni è dipendente, quindi i nati da lavoratrice dipendente potrebbero essere circa 22-23.000. Escludendo il settore pubblico e considerando che non tutte le donne in maternità vengono sostituite (o vengono sostituite senza ricorrere al tempo determinato ma ad altro tipo di prestazioni: coordinate e continuative oppure *outsourcing*) si può arrivare a una stima indicativa (probabilmente per difetto) di circa 10.000 contratti di lavoro annui motivati dalla sostituzione di maternità.

tali processi, anche se forse sono ancora una volta costrette a scontare una forzata minore disponibilità ad impiegare tempo libero in funzione del lavoro, quando poi grava su di loro anche un forte carico di impegni familiari.

La tab. 3.6 riporta la quota di personale che nel biennio è stata interessata da un passaggio di livello, articolandola per settore economico. La prima osservazione può essere riferita al fatto che le donne sono state percentualmente interessate da un maggior numero di "promozioni": il 12,6% rispetto all'11,1% dei maschi. Un'altra osservazione, generale, concerne l'elevata variabilità del dato rispetto ai settori: si passa dal 26% di passaggi di livello registrati nel settore dei prodotti energetici al 2,3% delle altre industrie.

**Tab. 3.6 – Passaggi di livello operati tra il 1996 ed il 1997 per il personale occupato**

SETTORE	% promozioni		
	m	f	tot
ALTRE INDUSTRIE	0,5	6,6	2,3
SERVIZI NON VENDIBILI	7,5	2,1	4,2
ALBERGHI E PUBBL.ESERCIZI	2,9	9,1	4,8
CONSTRUZIONI	5,4	9,8	5,7
LEGNO E MOBILI	7,8	5,1	7,1
CARTA, STAMPA, EDITORIA	7,9	7,8	7,9
GOMMA E PLASTICA	8,6	6,7	8,2
SERVIZI VARI	7,5	9,8	8,2
ALIMENTARI	8,7	7,2	8,5
CHIMICI E FARMACEUTICI	10,5	5,5	8,6
TESSILE ABBIGLIAMENTO	10,1	7,2	8,6
TRASPORTI	8,3	11,0	8,7
COMMERCIO	12,0	8,4	10,1
PROD.IN METALLO E SIDERURGIA	10,1	11,8	10,4
MEZZI DI TRASPORTO	12,3	4,2	10,8
TRASF.MINERALI NON METALLIFERI	12,0	9,6	11,8
MACCH.AGRICOLE E INDUSTRIALI	12,9	22,9	15,4
MACCH.PER UFFICIO E PRECISIONE	14,1	16,8	15,7
AGRICOLTURA	7,0	26,9	16,0
MATERIALE ELETTRICO	16,0	20,1	17,7
CREDITO E ASSICURAZIONI	22,4	20,4	21,8
PRODOTTI ENERGETICI	25,3	28,3	25,7
<b>Totale</b>	<b>11,1</b>	<b>12,6</b>	<b>11,6</b>

Più in specifico, rispetto ad una lettura di genere, incuriosisce il fatto che in tre settori ove la presenza delle donne è maggioritaria rispetto all'occupazione totale (tessile abbigliamento, commercio, servizi non vendibili) la percentuale di passaggi di livello abbia riguardato in maniera maggiore la componente maschile. Il numero in questo caso non agevola la carriera.

**Tab. 3.7 – Italia, anno 1993, retribuzioni lorde in milioni di lire per maschi e femmine**

Età	Uomini	Donne	Diff.
20-24 anni	26,7	25,2	-5,9%
25-29 anni	30,9	27,8	-11,1%
30-39 anni	36,9	31,1	-18,6%
40-49 anni	42,2	32,6	-29,4%
50-59 anni	42,4	32,0	-32,5%
oltre 60 anni	41,3	30,9	-34,9%

Fonte: Inps

Sul versante delle retribuzioni appare difficile, vista la modalità di raccolta dell'informazione, azzardare delle valutazioni precise.

Le informazioni desumibili da fonte Inps, anch'esse da valutare con molta accortezza, mostrano una situazione articolata. In tab. 3.7 sono rappresentati i differenziali salariali tra maschi e femmine in funzione dell'età (retribuzioni lorde in milioni di lire, anno di riferimento 1993, base nazionale).

Appaiono evidenti gli effetti di sommatoria provocati da vari fenomeni: dequalificazione, percorsi spezzati di carriera, part time, maggiore/minore disponibilità agli straordinari, segregazione settoriale. Il tutto porta ad un ampliarsi delle differenze con il crescere dell'età. Per le classi più giovani sembrano agire anche altri fattori meno facilmente spiegabili se non in funzione del maggioritario ingresso delle ragazze in settori a minore livello di retribuzione (tessile versus metalmeccanico, ad es.).

Un dato più recente (anno '95), e su base regionale, rende conto delle differenze esistenti in funzione dell'inquadramento oltreché del sesso (retribuzioni lorde in milioni di lire). Le considerazioni sopra esposte trovano una puntuale conferma anche in questi dati di tab. 3.8. Qui risalta la differenza a livello dirigenziale e soprattutto impiegatizio (-25,5% e -44,8%) dove dare una qualche spiegazione possono valere le categorie dell'anzianità e della più recente ascesa ai livelli apicali da parte delle donne.

**Tab. 3.8 – Veneto, anno 1995, retribuzioni lorde in milioni di lire per posizione professionale**

	<b>Apprendisti</b>	<b>Operai</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Media</b>
Donne	17,0	25,3	32,5	122,4	27,5
Uomini	18,0	30,6	47,0	148,0	34,6
<b>Differenza</b>	<b>5,8%</b>	<b>20,7%</b>	<b>44,8%</b>	<b>20,9%</b>	<b>25,5%</b>

Fonte: Inps

E veniamo ai dati in nostro possesso, per la verità non particolarmente esaurienti, ma almeno aggiornati al 1997. La difficoltà di raccolta riferita alla posizione dei dirigenti rende impossibile una valutazione anche solo approssimativa del dato (poche schede riempite con forti differenze di modalità espositiva).

Anche queste informazioni, che mostrano differenziali estremamente rilevanti (mediamente oltre il 30% e massima tra gli operai, 35%) restano difficilmente credibili nella loro reale capacità descrittiva della realtà retributiva a fronte di una lettura di genere. Senza dover nuovamente ripetere tutta la serie di affermazioni sopra enunciate basti ricordare che la quota di part time femminile in queste imprese è pari al 13,2% e quella maschile allo 0,7%: senza la possibilità di discriminare le retribuzioni tra i diversi tipi di impiego diventa difficile azzardare qualsiasi commento.

**Tab. 3.9 – Veneto, anno 1997, retribuzioni lorde in aziende con più di 100 dipendenti per posizione professionale occupata**

	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>diff.</b>
QUADRI	87.650.568	73.305.674	16,4%
IMPIEGATI	51.053.127	35.890.088	29,7%
OPERAI	37.261.639	24.288.088	34,8%
<b>TOTALE</b>	<b>42.449.195</b>	<b>29.425.929</b>	<b>30,7%</b>

## 4. Questioni di metodo

Alla vigilia della quarta rilevazione (la legge stabiliva dal biennio 92-93 l'obbligo per la compilazione del questionario) viene per la prima volta realizzato, anche in Veneto, un monitoraggio relativo alla situazione occupazionale nelle aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti utilizzando le informazioni rese disponibili dai rapporti redatti dalle aziende stesse, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.9 della legge 125 del '91 sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Detti rapporti – strutturazione e contenuto dei quali sono stati resi omogenei, con decreto del Ministero del lavoro, solo nel luglio del 1996 – sono articolati in modo da fornire informazioni, per maschi e femmine occupate, in relazione a: livelli di inquadramento, assunzioni, cessazioni, tipologia contrattuale, intervento degli ammortizzatori sociali, carriera professionale, formazione, retribuzione. I destinatari delle informative sono le Rappresentanze sindacali e la Consiglieria regionale di parità.

La potenziale ricchezza informativa in essi contenuta necessita, per trasformarsi in conoscenza, di rigore, di controllo, di serialità storica. Se in relazione all'ultimo punto si sono gettate le basi, con un orientamento principalmente rivolto al futuro, per la strutturazione dell'osservazione attraverso la realizzazione di un data base nel quale sistematizzare le informazioni pervenute, per quanto riguarda i primi due – che condizionano strutturalmente, e si è visto quanto, l'ultimo – molti sono i problemi da affrontare per ottenere un qualche risultato. Proviamo ad elencarne alcuni.

### 4.1. Questioni di fondo

Preliminarmente è necessario affrontare due questioni:

- ▶ la compilazione dei questionari, data in carico alle aziende, diventa, per esse, *uno* tra i diversi adempimenti burocratici cui sono sottoposte e rispetto al quale percepiscono, per di più, l'assenza di una qualsiasi forma di controllo che in qualche modo le vincoli ad una meticolosa osservanza. Il questionario di per sé presenta anche qualche difficoltà di comprensione o, comunque, si presta ad interpretazioni diversificate, con relativi problemi di risposta e di successiva lettura. Se tutto funzionasse come dovrebbe, dalle fonti INPS e Ministero del Lavoro dovrebbero essere ricavabili buona parte delle informazioni relative alla situazione del personale occupato, con l'opportunità di leggerle in funzione della differenza di genere e senza la limitazione della variabile dimensionale: ma si sa che al momento attuale ciò non è dato – né rispetto a tempi accettabili di ritorno dell'informazione, né rispetto alla copertura territoriale, né in funzione della "pulizia" del dato – e che agire per la riorganizzazione di strutture così "pesanti" non risulta certo agevole<sup>13</sup>.

Per il breve è quindi necessario contare ancora sullo strumento che è dato, dovendo però agire concretamente per renderlo efficace. Se da un lato serve operare sulla scheda di raccolta informazioni – rispetto a diversi aspetti che più avanti verranno illustrati –, dall'altro bisogna attivare un meccanismo che renda disponibile una fattiva collaborazione per la compilazione, uniformando le interpretazioni e chiarendo i dubbi, e che garantisca la possibilità del controllo della congruenza delle informazioni fornite. In altre parole: serve individuare un punto preciso di riferimento a livello regionale per le imprese, cui esse possano rivolgersi per trovare risposta ai dubbi di compilazione (può essere una sorta di *call center* come pure, meno onerosamente, una guida informatizzata consultabile via Internet); è necessa-

---

13. L'avvenuto decentramento delle strutture del Ministero del lavoro forse apporterà qualche apprezzabile miglioramento, ma anch'esso non è da attendersi entro tempi brevissimi e con una totale uniformità sul territorio nazionale.

rio controllare le informazioni nella fase di imputazione dei dati, ricontattando le aziende quando si riscontrino significative incongruenze tra le varie parti del questionario inviato o un elevato tasso di mancate risposte. Solo in questo modo può avere un senso produrre poi un ulteriore sforzo nell'analizzare le informazioni raccolte.

Per chi compila inadeguatamente le schede sono previste anche delle sanzioni – si arriva fino alla sospensione delle agevolazioni contributive – che potrebbero fungere da deterrente, ma per agire bisogna che qualcuno effettui i controlli e prima bisogna che le aziende siano messe nella condizione di agire correttamente. E poi, non è forse vero che le pari opportunità si costruiscono più attraverso il consenso che non tramite interventi repressivi?

- ▶ la mancanza di un'anagrafe delle aziende soggette all'obbligo pone un problema banale, ma essenziale: come verificare gli inadempimenti? Chi invia il questionario, anche se incompleto o parzialmente incongruente, è comunque contattabile, ma chi evade l'obbligo, se non conosciuto, come può essere individuato? I tentativi effettuati tramite l'Inps, alla luce della normativa sulla *privacy*, sono risultati infruttuosi e a tutt'oggi non si dispone di un elenco nominativo delle aziende soggette obbligatoriamente all'adempimento. Un aiuto potrebbe venire, nell'immediato futuro, dalla nuova normativa sul collocamento obbligatorio che impone a tutte le imprese con più di 15 dipendenti di comunicare annualmente ai Centri per l'Impiego la consistenza del proprio organico. Una corretta gestione dell'informazione potrebbe risolvere in parte il problema offrendo un universo di riferimento – anche se non perfettamente sovrapponibile con quello specificatamente indagato per problemi di collocazione territoriale delle sedi legali – “in chiaro” sul quale impostare le analisi e le verifiche.

#### 4.2. Chi deve inviare e a chi?

Esistono una serie non trascurabile di problemi inerenti l'obbligo di compilazione, che possono essere riassunti nei tre quesiti seguenti:

- ▶ le aziende con unità produttive in più Regioni sono tenute ad inviare il rapporto solo in quella dove hanno la sede legale o in ciascuna di quelle ove sono presenti? In questa seconda evenienza dovrebbero comunicare l'avvenuto molteplici invio in maniera che sia chiaro che il dato nazionale deve essere ricavabile solo per somma delle unità produttive e non delle aziende;
- ▶ per le aziende con sede legale fuori dalla Regione – che hanno inviato il rapporto seguendo la seconda modalità sopra elencata – le schede devono essere compilate con riferimento a tutte le unità o solo a quelle superiori a 100 addetti?
- ▶ il limite “100” deve fare riferimento alla società o alle singole aziende?

#### 4.3. Problemi di valutazione

Vi sono dei problemi che concernono la possibilità di una corretta valutazione delle informazioni in merito a fenomeni monitorati:

- ▶ come misurare correttamente il fenomeno occupazionale in quei settori ove forte è la stagionalità, visto che gli addetti sono contati al 31/12 di ogni anno? In una regione come la nostra sono di estrema rilevanza, a livello produttivo ed occupazionale, settori quali l'agro-alimentare ed il turistico soggetti strutturalmente ad una ovvia stagionalità e nei quali trova largo utilizzo la manodopera femminile. Ma con la nuova organizzazione del lavoro, sempre meno centrata sulla gestione del magazzino e sempre più orientata alla produzione in funzione del soddisfacimento tempe-

stivo delle richieste provenienti dal consumatore finale, anche settori una volta assolutamente estranei a fenomeni di addensamento stagionale dei volumi produttivi (si pensi al metalmeccanico) oggi fanno largo ricorso ad una gestione estremamente flessibile della manodopera, utilizzando un largo ventaglio di forme contrattuali (contratti a tempo determinato, contratti formazione e lavoro, apprendistato, part time verticale, ecc.)<sup>14</sup>. In questi casi gli organici variano corposamente nel corso dell'anno e diventa fondamentale poterli monitorare per riuscire a comprendere quali politiche di gestione della manodopera vengono attuate e se esiste un qualche discrimine rispetto a qualche componente specifica – siano le donne piuttosto che i giovani;

- ▶ come risolvere il problema delle cooperative data l'ambiguità dei ruoli che le contraddistingue (soci lavoratori, dipendenti, soci non lavoratori, ecc.)? Occorre ricordare che in queste realtà produttive – soprattutto quelle orientate ai servizi – la componente femminile è largamente maggioritaria e le dimensioni d'azienda sono spesso ragguardevoli;
- ▶ la modalità di raccolta rispetto alle ore di formazione fruite dal personale utilizza il sistema del cumulo, con il risultato di non consentire di valutare quanto ciascuno dei soggetti coinvolti ne abbia effettivamente usufruito;
- ▶ serve un previo lavoro di omogeneizzazione per inquadramenti e livelli contrattuali in rapporto ai vari settori, data la enorme diversificazione che finisce per non consentire un raffronto efficace. È un lavoro difficile che richiede conoscenze e competenze non facilmente reperibili, ma essenziale per non vanificare un'importante variabile informativa;
- ▶ i dati sulla retribuzione sono rilevati in maniera scarsamente idonea a consentire valutazioni: non possono essere collegati ai contratti in essere per il personale di un determinato livello (chi è a part time percepisce ovviamente meno); non vi sono informazioni sull'anzianità di servizio; nessun riferimento a periodi di maternità. Se utilizzati in maniera grezza, così come possono essere rilevati dalla scheda di rilevazione rivelerebbero sicuramente l'esistenza di differenziali salariali imputabili alla variabile di genere – come del resto confermato da studi effettuati su altre fonti più complete –, ma non sarebbero obiettivamente accettabili per trarre alcuna conclusione in proposito.

#### 4.4. *Alla prova dei fatti*

Serve poi dare conto delle effettive difficoltà incontrate una volta che ci sia concretamente posti al lavoro per imputare i questionari pervenuti – che, come prevedibile, evidenziano una serie di altre debolezze:

- ▶ il 50% delle aziende non utilizza il modello pubblicato nella G.U., costringendo ad un lavoro difficile di riclassificazione delle informazioni secondo uno schema omogeneo;
- ▶ i questionari non sono riprodotti fedelmente anche quando “simulano” il modello della G.U., adattando il proprio sistema interno di classificazione alle necessità informative e non viceversa. Comportamento logico per le imprese, meno per chi deve “interpretare” le dichiarazioni;
- ▶ le tabelle riprodotte non riportano sempre tutti i dati richiesti dal modello originale, ponendo di fronte al dilemma se l'informazione è da considerarsi mancante o se non correttamente rilevata;
- ▶ molti questionari risultano “personalizzati” in base probabilmente alle informazioni che sono già disponibili (è come se l'azienda non intendesse “perdere tempo” per ri-

---

14. Si veda in proposito, relativamente proprio alla situazione regionale, il recente Agenzia per l'Impiego del Veneto, 2000, ct.

cavare tutti i dati richiesti) o in base ad un criterio che tende ad escludere la divulgazione di un certo tipo di informazioni (ad es.: vengono in larga parte saltati i dati relativi ai motivi di cessazione dei rapporti di lavoro, alla cassa integrazione guadagni, ai passaggi di livello, ecc.);

- ▶ diversi rapporti non forniscono il dato in forma tabellare, ma distribuito in un testo più o meno in forma di “relazione”, con le conseguenti difficoltà di trattamento;
- ▶ correggendo l'intestazione di riga o di colonna delle tabelle viene alterato il dato (ad es.: invece del dato MF e F viene fornito M e F, invece del dato relativo al comune viene fornito quello della regione, ecc.);
- ▶ non vengono seguite le indicazioni in nota che dovrebbero guidare nella compilazione. Il problema potrebbe risiedere nella mancanza di chiarezza delle specificazioni fornite, come pure in una assoluta mancanza di attenzione verso le stesse. Il risultato è spesso un'assoluta illogicità di ciò che viene dichiarato;
- ▶ i dati spesso risultano discordanti. Non viene effettuato il controllo tra i totali delle varie tabelle, le dichiarazioni di una pagina sono smentite da quella seguente. In casi come questi – troppo frequenti – diventerebbe necessaria una verifica alla fonte per cogliere la dichiarazione “veridica” e il conseguente errore, pena – come nel nostro caso – l'impossibilità di tenere conto dell'intera dichiarazione;
- ▶ molte delle tabelle sono lasciate in bianco, senza che sia allegata una specificazione riguardo alla motivazione di tale evenienza: mancanza del fenomeno o indisponibilità del dato;
- ▶ si rileva una certa difficoltà da parte di chi compila i questionari nel far confluire figure professionali – quali ad esempio medici, cassieri, autisti, rappresentanti di commercio – nelle qualifiche richieste. Lo stesso problema vale per gli apprendisti e per i soci di cooperative che spesso vengono scorporati e indicati separatamente (ponendo il problema di come includerli a posteriori).

Tutto ciò comporta una notevole difficoltà di lettura dell'informazione e una grande quantità di “scarti” tra i modelli pervenuti. L'operazione di inserimento dei dati risulta pertanto gravosa perché richiede continuamente di effettuare controlli e calcoli per ricavare i dati richiesti, costringendo spesso a forzature.

Per ovviare a questa ultima serie di problemi si potrebbe ipotizzare l'adozione di uno strumento standardizzato di compilazione, magari in formato elettronico che assicurerebbe minore variabilità.

Servirebbe un modello di rilevazione con uno schema più rigido e vincolante che offra cioè meno possibilità di errata interpretazione dell'informazione richiesta da parte di chi compila il questionario. Si dovrebbe escludere la possibilità di dare definizioni non previste in elenco (soprattutto per quanto riguarda inquadramenti e livelli) e, a livello grafico, soprattutto se utilizzando un modello informatizzato, prevedendo griglie e spazi fissi che fungano da guida, con l'aggiunta di funzioni automatiche di controllo che aiutino a rilevare immediatamente le incongruenze (totali e sub-totali, verifiche incrociate tra tabelle, ecc.). Il tutto supportato da spiegazioni più esaurienti e comprensibili, come già precedentemente specificato.

In ogni tabella sarebbe inoltre necessario aggiungere il riferimento all'unità produttiva considerata.

#### 4.5. *Il data base*

È evidente che questa serie di problemi ha condizionato non poco anche questa prima fase dell'indagine come pure la qualità dei risultati di analisi alla fine ottenuti. L'altissima percentuale di questionari mal compilati è da imputare sicuramente a problemi di comprensione dei quesiti, come pure ad una forte trascuratezza (cui non è indifferente la già menzionata percezione di un'assoluta mancanza di controllo).

Nelle Regioni in cui più si è lavorato attorno a questo tema – ed utilizzando questi stessi materiali (Toscana, Emilia) – sono state adottate politiche di intervento mirate a seguire e sollecitare individualmente le aziende, dando risposte ai loro dubbi, fornendo assistenza nella compilazione. I risultati non sono mancati. È un percorso obbligato se si intende investire, se si crede nell'utilità di sfruttare, questa fonte di informazioni.

La costruzione del database è stato uno degli snodi attorno al quale si è incentrato il lavoro riferito a questa prima rilevazione trattata. Partendo dall'esperienza fatta in altre Regioni, si è cercato di costruire uno strumento abbastanza flessibile, ma che non poteva non scontare la presenza di forti aree di difficile discriminazione, connaturate alla forma stessa del questionario. Il data base (un archivio in Microsoft Access dotato di tabelle di supporto e di maschere di interrogazione) consente ampliamenti e diversificazioni anche in funzione di future variazioni. L'acquisizione dei questionari su supporto elettronico, se opportunamente guidata, sarebbe assolutamente compatibile.

Pur dovendo scontare la numerosità dei “vuoti informativi”, conseguenza della carente cura nella compilazione, si è almeno raggiunto l'obiettivo di dare vita ad un primo punto di partenza e di riferimento, un archivio contenente l'anagrafica di tutte le imprese che hanno presentato il rapporto nell'annata 96-97, base di raffronto attorno alla quale sarà possibile costruire un monitoraggio più efficace con le rilevazioni successive (a patto che siano condotte con i criteri più volte affermati in precedenza). Allora si potrà puntare, con maggiori possibilità di successo, a raggiungere risultati sul versante sull'analisi delle informazioni e sulla costruzione di modelli interpretativi.

## **5. Conclusioni**

La conclusione di questo lavoro non può che essere di carattere propositivo. Solo con la prosecuzione del monitoraggio si potranno cogliere dei significativi risultati sul versante della ricerca e dell'approfondimento. Ma la futura osservazione, per avere una consistenza che a questa ondata è sicuramente mancata, dovrà essere condotta con criteri diversi, puntando sulla qualità dell'informazione raccolta e sulla modalità di sensibilizzazione di chi l'informazione la deve fornire, le imprese.

Visti i tempi risulta difficile pensare che potranno essere adottate significative modifiche alle schede su cui è strutturato il rapporto (per altro necessarie), ma almeno deve essere fatto uno sforzo per coprire l'universo di analisi in maniera esaustiva e cercare di rendere comprensibili e condivisi i criteri di compilazione.

Una conoscenza più approfondita della condizione occupazionale femminile forse non potrà direttamente tramutarsi in un'azione positiva per la parità uomo donna, ma almeno aiuterà a sollevare il velo di opacità che celando la realtà consente a molti di fingere che non esistano differenze e discriminazioni.



## **Appendice**















