



Consigliera di Parità
Provincia di Novara



RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE
E MASCHILE NELLE AZIENDE CON OLTRE 100 DIPENDENTI IN
PROVINCIA DI NOVARA

cura di Mario Pasinetti

Aprile 2005

SOMMARIO

INTRODUZIONE	5
PARTE PRIMA:.....	6
PREMESSA METODOLOGICA.....	7
QUADRO GENERALE	8
ANALISI DETTAGLIATA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TRA I SETTORI MERCEOLOGICI, QUALIFICHE PROFESSIONALI E GENERE.....	10
INDUSTRIE ALIMENTARI	10
INDUSTRIE TESSILI E DELL'ABBIGLIAMENTO	12
INDUSTRIE CARTA, STAMPA ED EDITORIA	14
RAFFINERIE, CHIMICA, GOMMA-PLASTICA	15
INDUSTRIE METALMECCANICHE.....	17
ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	20
COMMERCIO ALL'INGROSSO ED AL MINUTO.....	21
ATTIVITÀ DI SERVIZIO	24
CONCLUSIONI INERENTI L'ANALISI QUANTITATIVA.....	25
PARTE SECONDA:	28
LE INTERVISTE AI QUADRI ED ALLE (AI) DIRIGENTI AZIENDALI	28
AZIENDA CHIMICA	29
AZIENDA GOMMA PLASTICA	30
AZIENDA METALMECCANICA	32
AZIENDA TESSILE.....	33
AZIENDA ELETTROMECCANICA.....	35
AZIENDA SANITARIA.....	36
AZIENDA SERVIZI ECOLOGICI.....	37
AZIENDA TRASPORTI	39
CONCLUSIONI RELATIVE ALLE INTERVISTE EFFETTUATE.....	41
QUALI AZIONI POSITIVE ?	44
BIBLIOGRAFIA	45

PREMESSA

Le norme di tutela e gestione del mercato del lavoro in base al genere sono state caratterizzate da una lenta ma importante evoluzione: da una visione iniziale incentrata sulla tutela e sull'incentivazione di una parità di trattamento formale e retributivo, si è passati, a partire dagli anni '90, alla promozione di una logica di *azioni positive*.

Una delle norme più importanti riconducibili alla prima impostazione è sicuramente la legge 903 del 9 dicembre 1977 per la "Parità di trattamento tra uomo e donne in materia di lavoro", mentre quelle caratterizzanti la nuova direzione sono la legge 125 del 10 aprile 1991 sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" e la legge 215 del 25 febbraio 1992 sulle "Azioni positive per l'imprenditoria femminile".

La prima norma, considerata al momento dell'emanazione una delle più avanzate a livello europeo, contiene alcuni principi estremamente importanti – come il divieto di discriminazione nell'assunzione, nella formazione, nella carriera e nel licenziamento, nonché particolari tutele – mentre attraverso le seconde si è cercato di trasporre nel nostro ordinamento il concetto, di derivazione anglosassone, di *positive action*.

Le azioni positive nascono infatti come rimedi agli effetti sfavorevoli delle discriminazioni giuridicamente rilevanti che caratterizzano la condizione delle donne nel mercato del lavoro: la legge 125/91 classifica le discriminazioni in dirette e indirette ma soprattutto persegue l'obiettivo di rompere la segregazione sessuale nell'orientamento, nella formazione e nella collocazione professionale.

Le azioni positive mirano alla valorizzazione della differenza per raggiungere una parificazione che passa attraverso il riconoscimento del lavoro femminile, fino ad ora non correttamente valorizzato in un'organizzazione che privilegia il modello maschile e l'omologazione del lavoro femminile a quello maschile.

Tramite questi strumenti sono state ideate e realizzate diverse attività e altrettanti modelli che hanno prodotto la messa in pratica di quelle che sono definite *buone prassi*, cioè elementi efficaci per incrementare e favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro.

Le buone prassi, grazie ad un'organizzazione aziendale più consapevole delle esigenze femminili (in termini per esempio di conciliazione dei tempi), tendono

infatti al potenziamento dell'efficienza operativa interna delle singole organizzazioni ed al miglioramento dell'erogazione e della fruizione dei servizi, favorendo così la cooperazione tra gli enti e promuovendo il dialogo tra cittadini e amministrazioni. Una buona prassi è quindi un esempio di innovazione riuscita, un servizio nuovo o riorganizzato che funziona e che è riutilizzabile in altre realtà poiché risponde a precise normative nazionali ed internazionali.

Risulta quindi evidente l'importanza della legge 125/91 riguardo il monitoraggio nelle aziende di grandi dimensioni, al fine di consentire l'osservazione ed il controllo delle situazioni aziendali più rilevanti da cui trarre spunto poi per l'elaborazione di azioni positive.

L'articolo 9 della legge suddetta prescrive infatti che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti siano tenute a redigere periodicamente (almeno ogni due anni) un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile «[...] in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta».

Scopo della ricerca qui presentata è stato innanzitutto quello di verificare il corretto utilizzo e la precisa compilazione del rapporto da parte delle aziende novaresi e, in secondo luogo, la creazione di una banca dati attraverso cui rilevare eventuali casi di segregazione orizzontale e verticale nei confronti delle lavoratrici; se da un lato è infatti testimoniato l'incremento delle donne nel mondo del lavoro, dall'altro non è garantita la parità di trattamento.

Secondo dati statistici elaborati su indagine ISTAT circa la Forza Lavoro, nell'anno 2003 la regione Piemonte attesta l'occupazione maschile pari al 59,4% e quella femminile di 39,7% (per le donne il dato è decisamente superiore rispetto al 1999, infatti l'occupazione femminile in quell'anno era pari al 35,3% mentre quella maschile era il 58,1%). Analizzando nello specifico la provincia di Novara nel 2003 la situazione appare più confortante rispetto a quella regionale: l'occupazione maschile corrisponde al 59,9% mentre quella femminile è pari al 44,6%.

In particolare il dato relativo alle lavoratrici ha conosciuto un trend estremamente positivo: nel 1999 il valore era pari a 36,5%, facendo decrescere quindi il tasso di disoccupazione da 9,6% a 4,3%. Si è registrata invece un'inversione di tendenza

per ciò che concerne l'occupazione maschile: da 63,9% nel 1999 a 59,9% nel 2003; il tasso di disoccupazione sale quindi da 2,2% a 3,1%.

Alla luce di questi dati si può valutare positivamente il tasso occupazionale del territorio di competenza che registra, in relazione ai dati dell'anno 2003, valori favorevoli rispetto alla media nazionale.

Se attraverso l'art. 9 è possibile effettuare una lettura dei dati secondo una prospettiva di pari opportunità (in termini di pari retribuzione e di medesime occasioni di formazione e di avanzamento di carriera per uomini e donne) dall'altra va però sottolineato come l'analisi sia confinata solamente ad una piccola parte dell'economia locale.

La realtà novarese è infatti caratterizzata più che da imprese di grandi dimensioni da moltissime piccole realtà che, non essendo però soggette alla compilazione del rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile, non concorrono a formare la posizione delle realtà aziendali locali in merito a comportamenti discriminatori o propulsori nei confronti della figura femminile.

Considerate tutte queste premesse e il ruolo istituzionale che la Consigliera di Parità riveste in materia di tutela del lavoro femminile, si è ritenuto che un'indagine come quella che segue, fosse un utile strumento di conoscenza, riflessione e quindi di comprensione sulla situazione sociale e produttiva del nostro territorio.

Le Consigliere di Parità

INTRODUZIONE

La ricerca condotta si compone innanzitutto di un'analisi quantitativa, basata sulle informazioni pervenute dalle aziende (con oltre cento dipendenti) in relazione alla distribuzione del personale suddiviso per settori merceologici e posizione professionale all'interno delle imprese. Queste ultime distinzioni fanno nascere delle considerazioni in merito alla situazione presente nel territorio novarese dove si registra la presenza di alcuni settori merceologici tradizionalmente maschili o femminili, come quello tessile con notevole componente femminile o il settore metalmeccanico a partecipazione prevalentemente maschile.

Il numero delle aziende con più di cento dipendenti che operano nella provincia è 62, un valore che non raggiunge 1% del totale, questo a ribadire il numero ridotto di imprese tenute a presentare il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile che quindi consente di avere un'immagine molto ristretta e frammentata della realtà territoriale. Nel corso della ricerca è riportata analisi dettagliata circa la distribuzione del personale tra i diversi settori per qualifiche professionali e genere.

La seconda parte ha invece carattere di approfondimento: con il metodo dell'intervista personale sono state infatti raccolte opinioni di dirigenti in merito alla filosofia aziendale in tema di pari opportunità e alla sua effettiva applicazione. A tale proposito sono state scelte quelle realtà giudicate più significative rispetto agli obiettivi e agli intenti della ricerca.

Nella conclusione si è poi tentato, sulla scia di riflessioni critiche derivanti dall'osservazione dei dati numerici e delle opinioni espresse nel corso delle interviste, di formulare alcune proposte che configurassero *"... l'adozione di azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità"*.

PARTE PRIMA

ANALISI GENERALE DEI DATI QUANTITATIVI

PREMESSA METODOLOGICA

L'Osservatorio Regionale sul Mercato del lavoro ha, tra i suoi scopi istituzionali, quello di raccogliere ed archiviare le informazioni che, in forza all'articolo 9 della legge 125 del 1991, le aziende con più di 100 dipendenti hanno l'obbligo di fornire, con cadenza biennale, in merito a numero di dipendenti, livelli di inquadramento e ammontare delle retribuzioni suddivise per genere.

In linea di principio tali dati consentono di conoscere, a seconda dei tipo di analisi che si vuole effettuare, gli eventuali fenomeni di segregazione sia di tipo orizzontale che di tipo verticale.

Nella letteratura di riferimento per segregazione orizzontale si intende il grado di concentrazione di donne o uomini in specifici settori di attività, comparti, aziende o mansioni, superiore a quanto ci si attenderebbe nell'ipotesi di una distribuzione "normale".

Si parla di segregazione verticale invece quando si riscontra una forte presenza di donne o uomini ai livelli più bassi della scala gerarchica-professionale ed una corrispondente loro scarsità ai livelli più elevati di responsabilità. Quest'ultimo fenomeno riguarda principalmente i percorsi di carriera ed è quantificabile osservando la distribuzione dei dipendenti per all'interno delle aziende per genere di appartenenza e livelli di qualifica.

Un altro elemento molto importante per rilevare eventuali comportamenti discriminatori è costituito dall'ammontare delle retribuzioni in relazione al genere; l'analisi può evidenziare delle realtà eque oppure, come spesso accade, può rilevare delle disparità. Un indicatore di sintesi che viene spesso utilizzato per analizzare questo aspetto è l'indice di svantaggio retributivo: esso viene calcolato confrontando la retribuzione media di uomini e donne nell'ambito di una determinata azienda o settore.

Le informazioni pervenute sono state però insufficienti alla costruzione compiuta di questo sistema di indicatori in quanto hanno riguardato solamente la distribuzione della forza lavoro per genere e grandi aggregati professionali (dirigenti, quadri, impiegati/e ed operai/e) nelle aziende con 100 dipendenti ed oltre e sede legale in provincia di Novara; inoltre, sotto il profilo temporale, le informazioni si limitano al solo anno 2001.

Al fine di utilizzare i dati disponibili, si è proceduto, nei paragrafi che seguono, ad un'analisi della distribuzione dell'occupazione per genere ed aggregazioni professionali (operai/e, impiegate/i, quadri, dirigenti) a livello generale e per settori di attività economica; successivamente, nell'ambito di ognuno di essi, si è esaminato il peso della componente femminile per aziende o gruppi di esse che presentano caratteristiche simili. Per evidenziare meglio le distribuzioni si sono utilizzati di alcuni indicatori empirici come il "tasso di impiegatizzazione" (quota percentuale di impiegati/e sul totale dei dipendenti) e quello di "femminizzazione" in generale (percentuale di donne sul totale dei dipendenti) o in ambito specifico (riferito alle maestranze operaie o impiegatizie).

QUADRO GENERALE

Ammontano a poco meno di 17.000 (Tab.1), le persone di entrambi i generi occupate nelle aziende con 100 dipendenti ed oltre e aventi sede sociale in provincia di Novara; il settore produzione e lavorazione dei metalli, con 6.000 unità circa, appare quello di maggior peso.

Tab.1: Distribuzione dell'occupazione tra i generi, per posizione professionale e settore di attività economica (valori assoluti)

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
ALIMENTARI	14	0	4	0	99	42	425	131	542	173
TESSILI, ABBIGLIAMENTO E CALZATURE	127	4	22	5	352	286	531	434	930	729
CARTA, STAMPA, EDITORIA	113	21	152	58	790	502	165	34	1.220	615
CHIMICHE, GOMMA PLASTICA	61	3	186	17	968	226	1.928	311	3.143	557
PRODUZIONE LAVORAZIONE METALLI	100	4	95	6	1.584	506	4.270	1.387	6.049	1.903
ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	13	2	21	8	150	82	114	51	298	143
COMMERCIO	42	6	56	19	1.283	836	351	166	1.732	1.027
SERVIZI	390	134	1.053	796	447	307	1.060	414	2.950	1.651
TOTALE	860	174	1.589	909	5.673	2.787	8.844	2.928	16.864	6.798

Fonte: Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro

Esso è seguito da quello chimico e della gomma plastica, con poco più di 3.000 addetti, e dai servizi che contano un numero di addetti di poco inferiore; è necessario, in proposito, tenere conto che quest'ultimo settore è molto eterogeneo

comprendendo aziende anche molto differenti tra loro sotto il profilo strutturale come, ad esempio, quelle bancarie e quelle sanitarie.

Per posizionare aziende con 100 addetti ed oltre sul totale provinciale si è ricorsi all'elaborazione ISTAT dei dati del Censimento 2001; da questa fonte si apprende che ammontano a 30.348 le Unità locali operanti in provincia di Novara (un'azienda può consistere di più U.L.), con 133.922 addetti; la percentuale degli addetti delle aziende oggetto della nostra analisi costituisce quindi il 12,6% del totale provinciale. Sotto il profilo statistico tale quota appare modesta, tuttavia va ricordato che lo scopo dell'indagine non è quello di condurre un'analisi esaustiva sulla condizione lavorativa delle donne nel mercato del lavoro, quanto piuttosto, basandosi sui dati forniti dalle aziende individuate dalla Legge 125, individuare eventuali fenomeni di discriminazione a danno della componente femminile.

Come si può osservare (Tab.2) la quota riferita al totale dell'occupazione femminile è, nelle aziende considerate, pari a poco più del 40% circa, in linea cioè con le tendenze registrate dall'ISTAT a livello piemontese.¹

Tab.2: Distribuzione dell'occupazione tra i generi, per posizione professionale e settore di attività economica (valori percentuali)

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
ALIMENTARI	0,0%	0,0%	42,4%	30,8%	31,9%
TESSILI, ABBIGLIAMENTO E CALZATURE	3,1%	22,7%	81,3%	81,7%	78,4%
CARTA, STAMPA, EDITORIA	18,6%	38,2%	63,5%	20,6%	50,4%
CHIMICHE, GOMMA PLASTICA	4,9%	9,1%	23,3%	16,1%	17,7%
PRODUZIONE LAVORAZIONE METALLI	4,0%	6,3%	31,9%	32,5%	31,5%
ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	15,4%	38,1%	54,7%	44,7%	48,0%
COMMERCIO	14,3%	33,9%	65,2%	47,3%	59,3%
SERVIZI	34,4%	75,6%	68,7%	39,1%	56,0%
TOTALE	20,2%	57,2%	49,1%	33,1%	40,3%

Fonte: Nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro

Tuttavia all'interno di questo dato positivo si registrano profonde differenze nella distribuzione dell'occupazione per genere sia tra i settori merceologici sia tra le posizioni professionali. In particolare, considerando le grandi aggregazioni merceologiche, si conferma una prevalenza di occupazione femminile nel terziario tradizionale (poco meno del 60%) e nei servizi (56%); all'interno dei settori

¹ Prosegue in Piemonte, così come in Italia, la crescita dell'occupazione femminile nel mondo del lavoro; nell'ultimo decennio infatti, le donne aumentano la loro presenza occupazionale dal 36,9% al 40,6%, tre punti percentuali in più rispetto a quella riscontrata a livello nazionale. L'aumento è generalizzato in tutti i settori economici, ma i maggiori incrementi si sono verificati nella Sanità e assistenza sociale (7,3 punti percentuali in più rispetto al 1991), nella Intermediazione monetaria e finanziaria (7,3), nei Trasporti e comunicazione (5,6), negli Alberghi e ristoranti (5,3) e nelle Attività immobiliari, informatica, ricerca (4,5). **ISTAT 2004**

industriali si oscilla da una percentuale assai limitata di donne occupate nei settori chimici e della gomma plastica (17,7%) a quella tradizionalmente elevata delle industrie tessili e dell'abbigliamento (78,4%); infine va considerata di particolare rilevanza la presenza femminile (oltre il 30%) nel settore metalmeccanico, tradizionalmente considerato un serbatoio di manodopera maschile. Segnali di un'avanzata dell'occupazione femminile si hanno anche nell'ambito delle funzioni dirigenziali, anche se il fenomeno deve essere osservato con cautela come verrà evidenziato nelle pagine che seguono.

ANALISI DETTAGLIATA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TRA I SETTORI MERCEOLOGICI, QUALIFICHE PROFESSIONALI E GENERE

INDUSTRIE ALIMENTARI

Le quattro aziende con 100 addetti ed oltre, operanti nel settore alimentare in provincia di Novara, contano complessivamente 542 dipendenti, di essi 173 sono donne (Tab.3).

Tab.3: Industrie alimentari, distribuzione delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	15310	2	0	0	0	11	2	126	47	139	49
2	15512	3	0	1	0	18	8	104	7	126	15
3	15820	0	0	0	0	12	7	105	49	117	56
4	15893	9	0	3	0	58	25	90	28	160	53
	Totale	14	0	4	0	99	42	425	131	542	173

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

Per questa classe di attività economica l'incidenza percentuale media di personale femminile sul totale è del 32% (Tab.4). La quota di operaie (30,5%) è inferiore a quella delle impiegate (41%); il peso della manodopera impiegatizia (maschi e femmine) sul totale è di poco più del 17%. Analizzando più in dettaglio le distribuzioni a livello aziendale si può osservare come la "3" (fabbricazione di biscotti), con oltre il 46% di operaie ed il 58% circa di impiegate, si caratterizzi per essere l'azienda con la maggior presenza femminile; la "1" (lavorazione delle

patate) si allinea al tasso medio di femminizzazione del settore grazie all'apporto della componente femminile operaia (37,3%).

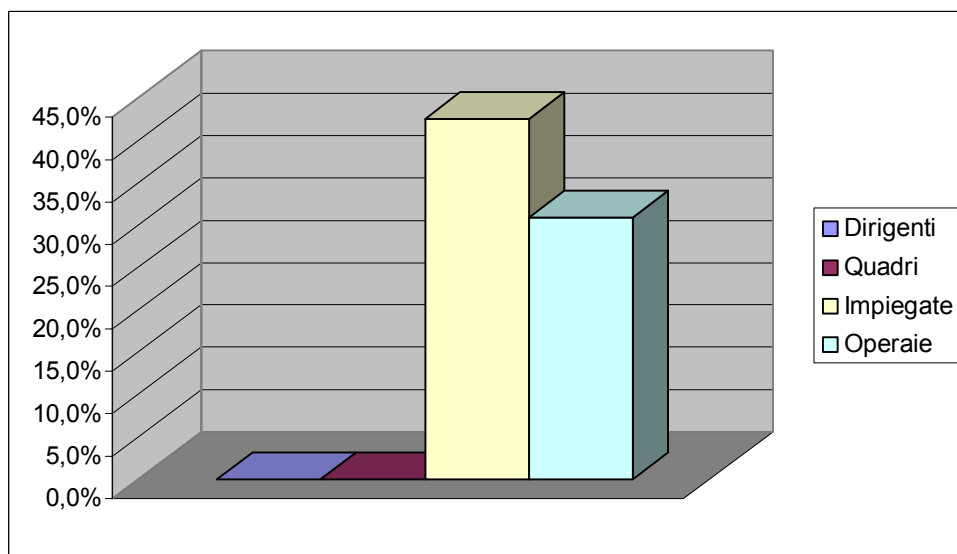
TAB.4: Industrie alimentari, percentuali di personale femminile

Azienda	Cod att	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operaio	Tasso impiegatizzazione
3	15820	47,9%	58,3%	46,7%	10,3%
1	15310	35,3%	18,2%	37,3%	7,9%
4	15893	33,1%	43,1%	31,1%	36,3%
2	15512	11,9%	44,4%	6,7%	14,3%
Media		32,0%	41,0%	30,5%	17,2%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

La "4" (fabbricazione di aceti) ha un'alta presenza impiegatizia femminile (oltre il 36%) che riporta il suo tasso aziendale di femminizzazione ai valori medi del settore, infine la "2" (lavorazione dei derivati del latte) pur con una quota di 44,4% di impiegate rimane al di sotto della media per la scarsità di personale femminile operaio. Nei livelli più elevati di responsabilità non si registra alcuna presenza femminile.

Graf. 1: Industrie alimentari, distribuzione delle occupate per posizione professionale



INDUSTRIE TESSILI E DELL'ABBIGLIAMENTO

Il settore, storicamente caratterizzato da un'alta incidenza di manodopera femminile, presenta, su di un totale di 804 dipendenti, 662 donne (Tab.5); esse costituiscono la maggioranza oltre che tra le maestranze operaie anche tra quelle impiegatizie (262 su 323) ma, ai livelli più elevati di responsabilità, le donne annoverano solamente 5 presenze tra i quadri e 4 tra i dirigenti.

Tab.5: Industrie tessili-abbigliamento, distribuzione per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	17131	0	0	0	0	16	2	90	27	106	29
2	17132	8	0	8	0	108	40	439	288	563	328
3	17150	2	1	0	0	27	10	74	42	103	53
4	17210	9	0	0	0	84	33	221	149	314	182
5	17210	6	1	6	1	56	13	141	65	209	80
6	17210	3	1	1	0	27	6	126	75	157	82
7	17210	1	0	0	0	39	14	91	71	131	85
8	17543	1	0	7	0	76	27	221	122	305	149
9	18200	0	0	1	0	18	12	245	238	264	250
10	18221	10	2	7	3	112	82	101	95	230	182
11	18221	0	0	0	0	37	30	100	95	137	125
12	18221	2	0	2	1	64	55	142	133	210	189
13	18243	3	0	3	0	42	36	117	114	165	150
14	18243	17	4	16	4	180	141	79	49	292	198
Totale		124	4	21	5	323	262	438	391	804	662

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

Esaminando più in dettaglio le similitudini e le differenze nella distribuzione dei valori indice (Tab.6) è possibile distinguere nettamente un gruppo del quale fanno parte la "12", la "13", la "11" ed, in parte, la "9"; tutte queste aziende appartengono al settore dell'abbigliamento (Cod ISTAT 18...) ed hanno una quota di presenza femminile superiore al 95% in ambito operaio ed all'80% in quello impiegatizio. Non è così però per tutte le realtà dell'abbigliamento, infatti la "14" e la "10" presentano un tasso di femminizzazione generale nettamente più basso con una corrispondente quota inferiore di donne impiegate.

Un secondo raggruppamento è costituito dalla "7", "8", "3", "4" e "2". Sono tutte tessili (Cod ISTAT 17...) con un tasso di femminizzazione generale compreso tra il 50 ed il 64%, con una quota di operaie che si aggira intorno al 60% e una di impiegate superiore al 30%. Anche in questo ambito si possono osservare alcune eccezioni: infatti la "1" ha una quota di impiegati (maschi e femmine) nettamente

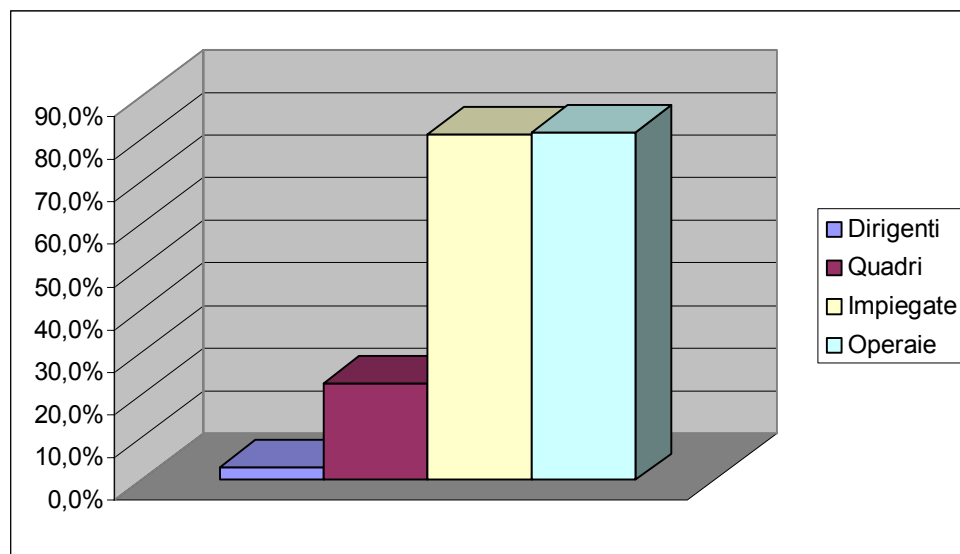
inferiore alla media del comparto (poco più del 27%) ed una bassa percentuale di operaie ed impiegate; la “6” pur possedendo un peso percentuale della componente impiegatizia in linea con le altre realtà tessili ha però una quota di impiegate inferiore (22% circa).

Tab.6: Industrie tessili e dell'abbigliamento, percentuali di personale femminile

Azienda	Cod att	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operario	Tasso impiegatizzazione
14	18243	67,8%	78,3%	62,0%	61,6%
12	18221	90,0%	85,9%	93,7%	30,5%
13	18243	90,9%	85,7%	97,4%	25,5%
11	18221	91,2%	81,1%	95,0%	27,0%
10	18221	79,1%	73,2%	94,1%	48,7%
9	18200	94,7%	66,7%	97,1%	6,8%
7	17210	64,9%	35,9%	78,0%	29,8%
6	17210	52,2%	22,2%	59,5%	17,2%
8	17543	48,9%	35,5%	55,2%	24,9%
3	17150	51,5%	37,0%	56,8%	26,2%
4	17210	58,0%	39,3%	67,4%	26,8%
2	17132	58,3%	37,0%	65,6%	19,2%
5	17210	38,3%	23,2%	46,1%	26,8%
1	17131	27,4%	12,5%	30,0%	15,1%
Media		65,2%	51,0%	71,3%	27,6%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

Graf.2 Industrie tessili-abbigliamento, distribuzione occupate per posizione professionale



Il comparto delle industrie conciarie, cuoio, pelle e similari è presente con una sola unità produttiva (Tab.7); essa è caratterizzata dalla presenza di una quota di donne pari a poco più del 53% del totale, con una forte caratterizzazione femminile a livello impiegatizio (oltre 82%) ed una minore presenza di donne a livello operaio (46% circa); tra i quadri ed i dirigenti non si osserva la presenza di alcuna donna.

Tab.7: Calzature, distribuzione delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
3	0	1	0	29	24	93	43	126	67

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

In relazione agli indici di riferimento (Tab.8) si può osservare in questa azienda calzaturiera una presenza femminile pari al 53,2% di tutte le maestranze: le impiegate costituiscono l'82,8% del loro raggruppamento professionale, mentre la quota di operaie è del 46,2%; infine il peso degli impiegati di entrambi i generi sul totale degli occupati è del 23,0%.

Tab.8: Calzature, percentuali di personale femminile

Azienda	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operaio	Tasso impiegatizzazioni e
19303	53,2%	82,8%	46,2%	23,0%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

INDUSTRIE CARTA, STAMPA ED EDITORIA

Le tre aziende di questo settore hanno alle proprie dipendenze 992 persone, 359 delle quali di genere femminile (Tab.9).

Tab.9: Industrie carta, stampa editoria, distribuzione delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	21220	3	0	5	1	57	10	258	10	323	21
2	22110	9	1	6	0	94	60	9	0	118	61
3	22110	52	10	73	29	348	221	78	17	551	277
Totale		64	11	84	30	499	291	345	27	992	359

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

L'azienda "1" (fabbricazione della carta) si caratterizza per un tasso di femminizzazione estremamente contenuto; essa infatti occupa 21 tra operaie e impiegate pari al 6,5% del totale della forza lavoro (Tab.10). Una tale scarsità di donne potrebbe essere spiegata tenendo presente che in questo tipo di attività si impiegano solitamente orari di lavoro a "ciclo continuo" considerati tradizionalmente un ostacolo agli impegni familiari delle donne. Tuttavia va rilevato che anche la quota di impiegate, per le quali non vale la stessa argomentazione, è estremamente contenuta; unica eccezione, in questo scenario, è costituita da un quadro donna.

L'unità "2" (editoria) e la "3" (stampa ed editoria) appartengono allo stesso gruppo industriale, la percentuale di impiegate è elevata (63% circa) in entrambe le unità; infine la "3" si caratterizza per un consistente numero di dirigenti e di quadri donne (rispettivamente il 29 e 10 tra i quadri ed i dirigenti).

Tab.10: Industrie carta, stampa ed editoria, percentuali di personale femminile

Azienda	Cod att	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operario	Tasso impiegatizzazione
1	21220	6,5%	17,5%	3,9%	17,6%
2	22110	50,3%	63,5%	21,8%	63,2%
3	22110	51,7%	63,8%	0,0%	79,7%
Media		36,2%	48,3%	8,6%	53,5%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

RAFFINERIE, CHIMICA, GOMMA-PLASTICA

Le aziende con più di 100 dipendenti operanti in questi comparti in provincia di Novara sono 9 ed occupano complessivamente 3.143 dipendenti, di essi 557 sono donne.

Globalmente il tasso di presenza femminile è di poco superiore al 21%, ma esso è la risultante di situazioni estremamente diversificate (Tab.11).

Tab.11: Raffinerie, chimica, gomma-plastica, distribuzione delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	23201	0	0	58	2	221	18	169	0	448	20
2	24410	10	0	17	3	104	33	124	8	255	44
3	24520	9	0	12	2	59	29	100	64	180	95
4	24664	15	1	4	0	82	38	35	0	136	39
5	24664	16	2	67	6	216	49	602	92	901	149
6	24664	0	0	18	2	83	10	223	2	324	14
7	24700	5	0	6	2	157	21	527	121	695	144
8	25240	4	0	2	0	17	12	80	1	103	13
9	25240	2	0	2	0	29	16	68	23	101	39
Totale		61	3	186	17	968	226	1.928	311	3.143	557

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

La “1” (raffineria di petrolio) e la “6” (fabbricazione di prodotti chimici per uso industriale) appaiono le aziende con la minore percentuale di donne (rispettivamente 4,5% e 4,3); in particolare si registra l’assenza di donne in ambito operaio ed una loro percentuale assai modesta in ambito impiegatizio (rispettivamente 8 e 12% circa).

Anche la “4” può essere accomunata a questo gruppo poiché, pur avendo un 28% circa di donne (tutte concentrata nella componente impiegatizia) è priva di operaie.

La “2” (prodotti farmaceutici intermedi) e la “8” (nastri adesivi) presentano modeste percentuali di presenza femminile pari al 12-17% circa del totale e, di nuovo, tutta concentrata in ambito impiegatizio.

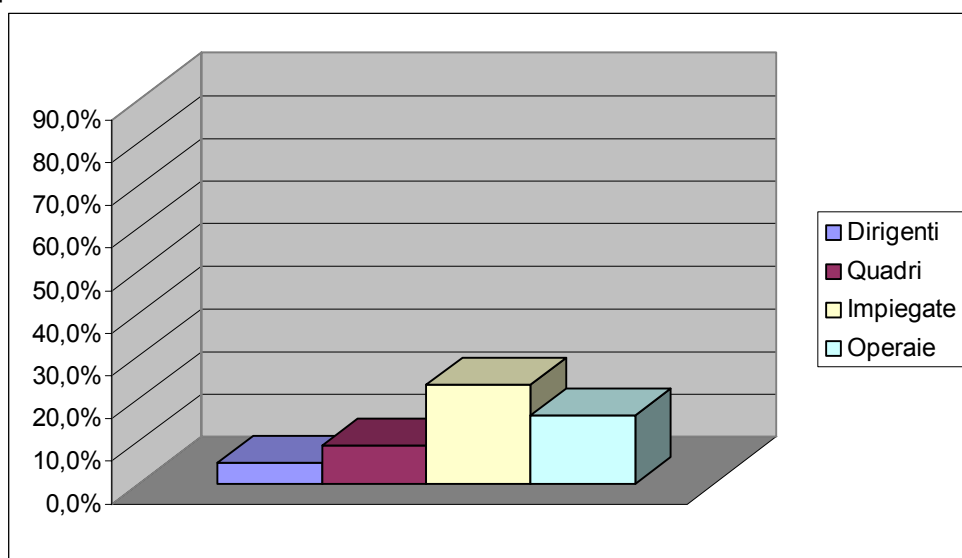
Distribuzioni più diluite si riscontrano nelle aziende “3” (fabbricazione di profumi e prodotti per toletta) e “9” (fabbricazione di articoli in materie plastiche), in esse il valore dell’indicatore di presenza femminile oscilla dal 40 al 50% sia tra le maestranze operaie che tra quelle impiegatizie. Infine la “7” e la “5” (rispettivamente produzione di semiconduttori e fabbricazione di fibre sintetiche) hanno un indice di presenza femminile modesto (22-24%) sia a livello generale che in ambito operaio ed impiegatizio.

Tab.12: Raffinerie, chimica, gomma-plastica, percentuali di personale femminile

Azienda	Cod att	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operario	Tasso impiegatizzazione
1	23201	4,5%	8,1%	0,0%	49,3%
6	24664	4,3%	12,0%	0,9%	25,6%
4	24664	28,7%	46,3%	0,0%	60,3%
2	24410	17,3%	31,7%	6,5%	40,8%
8	25240	12,6%	70,6%	1,3%	16,5%
7	24700	20,7%	13,4%	23,0%	22,6%
3	24520	52,8%	49,2%	64,0%	32,8%
9	25240	38,6%	55,2%	33,8%	28,7%
5	24664	16,5%	22,7%	15,3%	24,0%
Media		21,8%	34,4%	16,1%	33,4%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

Graf.3: Industrie chimiche e della gomma plastica, distribuzione delle occupate per posizione professionale



INDUSTRIE METALMECCANICHE

Quello metalmeccanico (Tab.13) è l'aggregato economico più consistente per numero di imprese (30) e di addetti (6.347), le donne occupate in questo settore, nelle aziende con 100 dipendenti ed oltre, ammontano a 1.903.

Tab.13: Industrie metalmeccaniche distribuzione delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	27222	0	0	1	0	23	9	78	1	102	10
2	28610	0	0	0	0	34	18	90	16	124	34
3	29130	0	0	0	0	32	14	158	96	190	110
4	29130	8	0	0	0	106	22	313	41	427	63
5	29130	4	0	6	2	67	26	215	106	292	134
6	29130	7	1	1	0	27	14	99	41	134	56
7	29130	3	1	0	0	44	17	257	149	304	167
8	29130	0	0	0	0	24	11	133	62	157	73
9	29130	4	0	3	0	30	19	87	60	124	79
10	29130	0	0	0	0	28	10	106	45	134	55
11	29130	4	0	1	0	31	11	136	65	172	76
12	29130	5	1	7	1	101	37	437	172	550	211
13	29130	3	0	0	0	27	13	153	54	183	67
14	29130	0	0	0	0	38	25	153	70	191	95
15	29142	3	0	4	1	51	18	369	106	427	125
16	29221	1	0	1	0	42	11	107	0	151	11
17	29231	1	0	0	0	32	8	115	3	148	11
18	29243	8	0	8	0	62	15	72	1	150	16
19	29243	14	0	17	1	169	46	45	0	245	47
20	29541	5	0	8	0	103	27	196	0	312	27
21	29562	3	0	5	0	55	17	61	0	124	17
22	29562	5	1	4	0	102	19	69	1	180	21
23	29563	4	0	0	0	61	12	39	1	104	13
24	29563	7	0	3	0	60	18	78	2	148	20
25	31621	3	0	9	1	36	11	188	80	236	92
26	33202	1	0	5	0	46	15	164	67	216	82
27	33204	6	0	8	0	89	29	203	139	306	168
28	35422	1	0	4	0	64	14	149	9	218	23
Totale		100	4	95	6	1.584	506	4.270	1.387	6.049	1.903

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

Il tasso medio di presenza femminile è del 30% circa, a determinare questa percentuale concorre il 35% circa delle impiegate ed il 27% delle operaie.

Volendo aggregare le aziende per gruppi in relazione alle modalità con le quali il personale è distribuito tra genere maschile e femminile si evidenzia un primo nucleo di 10 imprese comprese tra la "24" e la "28" (Tab.14), che risulta composto prevalentemente da aziende per la fabbricazione di macchine. In questo ambito la percentuale di occupazione femminile è elevata e varia da poco più del 40 ad oltre il 50% del totale; la maestranza operaia ha un peso maggiore di quella impiegatizia, che ammonta dal 15 al 20% del totale degli occupati.

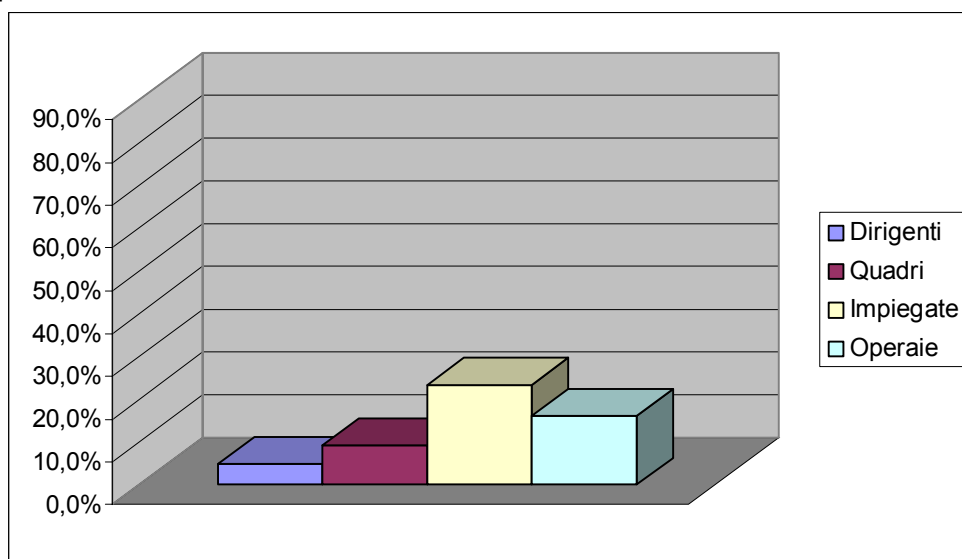
Tab.14: Industrie metalmeccaniche, percentuali di personale femminile

Azienda	Cod att	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operario	Tasso impiegatizzazione
24	29563	46,5%	45,8%	46,6%	15,3%
21	29562	44,2%	35,5%	47,8%	18,0%
19	29243	41,0%	35,7%	42,5%	20,9%
16	29221	38,0%	32,6%	40,9%	21,3%
23	29563	45,9%	38,8%	49,3%	22,9%
22	29562	44,2%	46,5%	47,5%	27,6%
18	29243	39,0%	30,6%	42,6%	15,3%
17	29231	38,4%	36,6%	39,4%	18,4%
28	35422	54,9%	38,6%	58,0%	14,5%
27	33204	54,9%	32,6%	68,5%	29,1%
13	29130	27,4%	52,9%	17,8%	27,4%
11	29130	14,8%	20,8%	13,1%	24,8%
2	28610	7,4%	25,0%	2,6%	21,6%
6	29130	10,7%	24,2%	1,4%	41,3%
7	29130	11,7%	18,6%	1,4%	56,7%
12	29130	19,2%	27,2%	0,0%	69,0%
3	29130	8,7%	26,2%	0,0%	33,0%
1	27222	7,3%	26,2%	0,0%	27,8%
4	29130	9,8%	39,1%	1,3%	22,5%
5	29130	10,6%	21,9%	6,0%	29,4%
9	29130	13,5%	30,0%	2,6%	40,5%
10	29130	13,7%	30,9%	0,0%	44,4%
8	29130	12,5%	19,7%	2,6%	58,7%
20	29541	41,8%	51,9%	41,4%	20,1%
14	29130	29,3%	35,3%	28,7%	11,9%
26	33202	52,1%	57,9%	23,1%	75,4%
25	31621	49,7%	65,8%	45,8%	19,9%
15	29142	36,6%	48,1%	35,3%	14,8%
Media		30,3%	35,6%	27,3%	27,9%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

Un secondo gruppo dalla “6” alla “8” prevalentemente composto da aziende per la fabbricazione di rubinetti e valvole (codice ISTAT 29130) ha una quantità nulla o estremamente limitata di operaie ma conta su di una percentuale di impiegate compresa tra il 20 ed il 30%; la quota di donne sul totale dei dipendenti è logicamente correlata al peso della componente impiegatizia.

Graf.4: Industrie produzione e lavorazione metalli, distribuzione delle occupate per posizione professionale



ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE

Sono comprese in questo raggruppamento un'azienda che fabbrica sedili ("1") ed una addetta alla produzione di giocattoli ("2"); insieme esse occupano 298 dipendenti, 143 dei quali sono donne.

Tab.15: Altre industrie manifatturiere distribuzione delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	36111	7	0	5	1	43	20	101	48	156	69
2	36502	6	2	16	7	107	62	13	3	142	74
	Totale	13	2	21	8	150	82	114	51	298	143

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

L'azienda "1" presenta una quota totale di addette (44% circa) inferiore a quella della "2" (52%); ma la differenza più consistente tra le due realtà sta nella distribuzione dei due generi tra le maestranze operaie ed impiegate. Nella prima è pari al 46-47% dei rispettivi ambiti mentre nella seconda si segnala per una forte concentrazione di impiegate (quasi 58%); in quest'ultima si osserva anche la presenza di 2 dirigenti e di 7 quadri donne.

Tab.16: Altre industrie manifatturiere percentuali di personale femminile

Aziende	Cod att	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operai	Tasso impiegatizzazione
1	36111	44,2%	46,5%	47,5%	27,6%
2	36502	52,1%	57,9%	23,1%	75,4%
	Media	48,2%	52,2%	35,3%	51,5%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

COMMERCIO ALL'INGROSSO ED AL MINUTO

Le informazioni riguardano due aziende commerciali ("1" e "2") e due supermercati. Il primo è rappresentato in forma disaggregata con le sue sedi decentrate (dalla "3" alla "5" e dalla "7" alla "12") e quella amministrativa centrale ("6"), il secondo ("13") è presente in forma già aggregata.

Tab.17: Commercio all'ingrosso ed al minuto distribuzione disaggregata delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	51160	0	0	1	1	212	200	0	0	213	201
2	51461	5	0	1	0	103	57	44	18	153	75
3	52112	0	0	0	0	24	21	6	4	30	25
4	52112	0	0	0	0	13	8	2	2	15	10
5	52112	0	0	0	0	40	24	14	14	54	38
6	52112	10	2	9	1	65	45	3	3	87	51
7	52112	0	0	1	0	59	5	0	0	60	5
8	52112	0	0	0	0	7	4	2	2	9	6
9	52112	0	0	0	0	13	10	4	2	17	12
10	52112	0	0	0	0	23	17	4	2	27	19
11	52112	0	0	0	0	33	24	11	10	44	34
12	52112	0	0	2	1	44	35	10	7	56	43
13	52112	1	0	0	0	347	222	23	0	371	222
	Totale	16	2	14	3	983	672	123	64	1.136	741

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

Le informazioni relative al primo dei due supermercati sono state successivamente aggregate (Tab.18) per consentire un confronto settoriale più sintetico.

Tab.18: Commercio all'ingrosso ed al minuto distribuzione aggregata delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	51160	0	0	1	1	212	200	0	0	213	201
2	51461	5	0	1	0	103	57	44	18	153	75
3	52112	10	2	12	2	321	193	56	46	399	243
4	52112	1	0	0	0	347	222	23	0	371	222
	Totale	16	2	14	3	983	672	123	64	1.136	741

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

Il commercio, nel suo insieme, si conferma come un tradizionale bacino per l'impiego femminile, le aziende con 100 addetti ed oltre hanno alle proprie dipendenze 1.136 persone delle quali 741 donne (Tab.18).

Una gran parte di esse (672) sono impiegate e le rimanenti 64 operaie, infine i quadri e le dirigenti di genere femminile ammontano rispettivamente a 2 ed 3.

Il tasso di femminizzazione si attesta al 66%, valore assai elevato, se confrontato a livello globale con quello degli altri settori merceologici, anche se con variazioni sensibili tra le aziende (Tab.19).

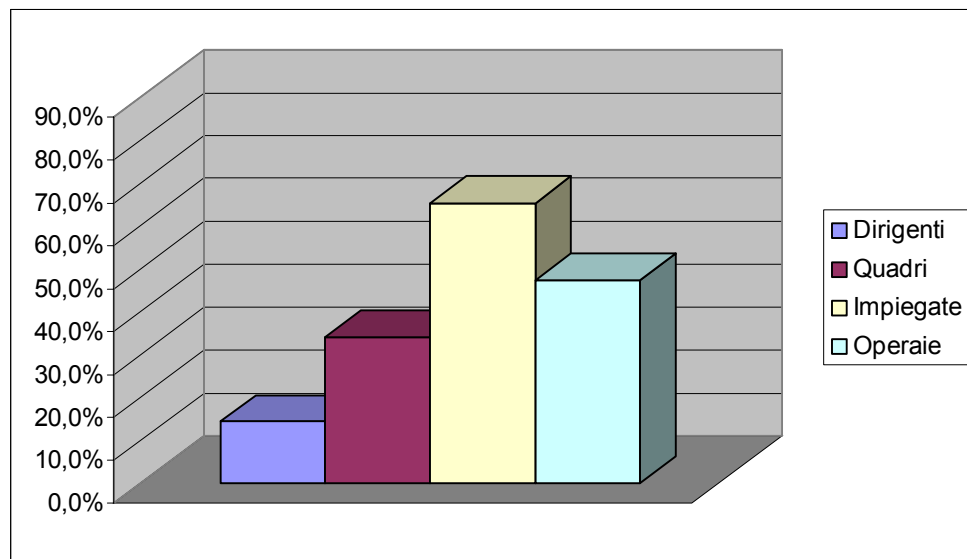
Tab.19: Commercio all'ingrosso ed al minuto percentuali di personale femminile

Aziende	Cod att	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operario	Tasso impiegatizzazione
1	51160	94,4%	94,3%		99,5%
2	51461	49,0%	55,3%	40,9%	67,3%
3	52112	60,9%	60,1%	82,1%	80,5%
4	52112	59,8%	64,0%	0,0%	93,5%
	Media	66,0%	68,4%	41,0%	85,2%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

La quota più alta di personale femminile è raggiunta dalla "1" (oltre 94%) essa è seguita dalla "3" e "4" (supermercati) che presentano valori dell'indice in linea con la media generale (60% circa).

Graf.5: Commercio al dettaglio, distribuzione delle occupate per posizione professionale



I dati disaggregati relativi supermercato “3” sono stati successivamente elaborati in quanto ritenuti in grado di illustrare più nel dettaglio la distribuzione del personale per genere all’interno di una stessa azienda e per aree funzionali (Tab.20).

Tab.20: Supermercato 1: distribuzioni per genere, categorie professionali e sede(v.a.)

Unità n°	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
4	8	2	8	1	20	45	0	3	36	51
10	0	0	1	1	9	35	3	7	13	43
5	0	0	1	0	54	5	0	0	55	5
1	0	0	0	0	3	21	2	4	5	25
2	0	0	0	0	5	8	0	2	5	10
6	0	0	0	0	3	4	0	2	3	6
7	0	0	0	0	3	10	2	2	5	12
8	0	0	0	0	6	17	2	2	8	19
9	0	0	0	0	9	24	1	10	10	34
3	0	0	0	0	16	24	0	14	16	38

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

I dirigenti sono concentrati nell’unità “4” (8 uomini e 2 donne) e nello stesso luogo si trovano 9 quadri (8 uomini, 1 donna); è evidente la correlazione tra concentrazione di presenza maschile e funzioni direzionali. Anche l’unità 5 si caratterizza per una larga presenza maschile ma le funzioni direzionali si limitano ad 1 quadro (maschio); nelle restanti unità (probabilmente si tratta di punti vendita) le funzioni direzionali sono assenti e la maggioranza dei dipendenti è costituita da donne (probabilmente commesse alla vendita).

ATTIVITÀ DI SERVIZIO

In questo settore sono state inquadrare aziende che operano in settori merceologici assai differenti ma che sono accomunate dall'essere fornitrici di servizi al pubblico (Tab.21). All'interno del settore si può notare una situazione inconsueta in corrispondenza alla "4" (servizi sanitari) a causa di una consistente quantità di dirigenti donne; ad un successivo approfondimento è risultato che il personale medico alle dipendenze è classificato "dirigente d'area" mentre il personale assistente è equiparato a "quadro". Tra le altre aziende fornitrici di servizi è interessante notare la presenza di un consistente numero di quadri di genere femminile nella "4" (credito) e nella "7" (bonifica e miglioramento fondiario)

Tab.21: Attività di servizio distribuzione delle addette/i per genere e categorie professionali (v.a.)

Azienda	Cod att	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	60210	1	0	4	2	20	10	150	3	175	15
2	65121	4	0	43	10	59	39	0	0	106	49
3	74601	0	0	0	0	3	1	91	0	94	1
4	75121	378	133	984	780	160	133	525	364	2.047	1.410
5	85111	0	0	6	0	91	71	48	35	145	106
6	90001	2	0	2	1	26	18	114	11	144	30
7	93050	5	1	14	3	88	35	132	1	239	40
	Totale	390	134	1.053	796	447	307	1.060	414	2.950	1.651

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

La presenza femminile nel terziario di servizio è invece scarsa nella "1" (trasporti terrestri di passeggeri) e quasi assente nella "3" (servizi di vigilanza privata).

Al contrario essa è largamente maggioritaria, come si è già osservato, nella "5" (ospedali e case di cura) e nella "4" con quote rispettivamente del 73% e del 69% circa. La "2" (credito) presenta un indice di femminizzazione del 46,2% mentre la "6" (raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi) concentra la presenza femminile in ambito impiegatizio (70%); infine la "7" (bonifica e miglioramento fondiario) annovera nello stesso ambito poco meno del 40% di donne (Tab.22).

Tab.22: Attività di servizio percentuali di personale femminile

Aziende	Cod att	Tasso femminizzazione generale	Tasso femminizzazione impiegatizio	Tasso femminizzazione operai	Tasso impiegatizzazione
1	60210	8,6%	50,0%	2,0%	11,4%
2	65121	46,2%	66,1%		55,7%
3	74601	1,1%	33,3%	0,0%	3,2%
4	75121	68,9%	83,1%	69,3%	7,8%
5	85111	73,1%	78,0%	72,9%	62,8%
6	90001	20,8%	69,2%	9,6%	18,1%
7	93050	16,7%	39,8%	0,8%	36,8%
	Media	33,6%	59,9%	25,8%	28,0%

Fonte: nostra elaborazione su dati Osservatorio Regionale MdL

CONCLUSIONI INERENTI L'ANALISI QUANTITATIVA

Storicamente la distribuzione diversificata dei dipendenti tra i due generi nei vari settori di attività economica è stata motivata dalle condizioni nelle quali si svolgono concretamente le attività produttive. Così la destrezza digitale, la struttura muscolare, la resistenza ai turni di lavoro o la “propensione” alle attività di cura hanno contribuito, a far sì che l’assunzione di uomini piuttosto che di donne (o viceversa) fosse da preferirsi in molti ambiti; il fenomeno della segregazione orizzontale trova in queste pratiche o “credenze” le sue radici originarie. A tutt’oggi la distribuzione della popolazione lavoratrice per genere risente fortemente di tali impostazioni; tuttavia, in molti casi, lo sviluppo della tecnologie, l’adozione di particolari strategie organizzative e/o le evoluzioni economiche intervenute hanno contribuito a modificare o addirittura superare queste situazioni tradizionali.

Ciò può spiegare come la distribuzione tra maschi e femmine in un’azienda può essere differente, come si è visto in molti casi, da quella che caratterizza il settore di attività economica nel quale essa è inserita.

Ad esempio la presenza di una consistente massa impiegatizia (ambito nel quale la percentuale di donne tende ad essere maggioritaria) può essere correlata ad una trasformazione strutturale dell’azienda nella quale molte funzioni secondarie e terziarie si sono “mescolate” tra loro.

A livello settoriale i valori relativi alla distribuzione dell'occupazione tra maschi e femmine nell'ambito delle aggregazioni professionali individuate (operaie, impiegate, quadri, dirigenti), sono, come si è visto, fortemente differenziati.

Nel settore tessile e dell'abbigliamento, accanto ad un'alta percentuale di operaie, si ha anche un'alta percentuale di impiegate (80% circa); mentre in quello metalmeccanico, ad una percentuale di donne operaie del 32% circa, corrisponde un'analoga quota di impiegate. In quello chimico e della gomma plastica la percentuale di donne in produzione è assai limitata, ma anche la quota di impiegate raggiunge appena il 23%, ovvero è la più bassa tra tutti i settori dell'industria.

Queste differenziazioni possono in parte essere spiegate dalla composizione per genere delle funzioni amministrative e tecniche. La componente femminile tende ad essere maggioritaria tra le prime mentre quella maschile lo è tra le seconde; purtroppo, in mancanza di ulteriori informazioni, non sono possibili approfondimenti analitici. Va tuttavia rilevato che, anche sotto questo profilo la situazione appare in evoluzione: è in corso ormai da molti anni infatti un incremento di iscrizioni femminili negli istituti tecnici industriali e ciò può far presumere che il "monopolio" maschile relativo alle funzioni nel mercato del lavoro sia destinato ad incrinarsi.

Anche per ciò che concerne la presenza femminile tra i quadri le situazioni settoriali appaiono fortemente differenziate; si passa da quello delle industrie alimentari, nel quale nessuna donna è presente, a quello dei servizi dove i "quadri al femminile" costituiscono il 75% circa del totale.

Tra questi due "estremi" si hanno quote che arrivano a poco meno del 34% nel commercio ed al 23% nelle industrie tessili e dell'abbigliamento; percentuali del 9 e 6% si hanno, rispettivamente, nei settori chimico e metalmeccanico.

Nel successivo passaggio, alla condizione professionale di dirigente, si ha, generalmente, un dimezzamento delle quote percentuali di presenza femminile. Il settore tessile e dell'abbigliamento, che mantiene una percentuale femminile di quadri relativamente elevata in ambito industriale (22,7%), annovera solamente un 3% di donne dirigenti.

Questa analisi statistica di tipo descrittivo ha messo evidenza sia i fattori evolutivi sia il persistere di abitudini e pregiudizi che concorrono a generare di fatto una rilevante segregazione verticale.

Per ovviare agli inconvenienti generati da tali situazioni vanno probabilmente mobilitate politiche del personale più attente ad un pieno utilizzo delle risorse umane sulle quali focalizzare l'attenzione dei *partner* sociali: le organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle imprenditoriali, in primo luogo. Come si potrà osservare nella parte concernente le interviste effettuate ad un certo numero di responsabili aziendali, un numero crescente di donne ambisce a ricoprire ruoli di responsabilità in questo ambito o già oggi svolge in azienda questo incarico.

L'istituzione di confronti periodici o in funzione del trattamento di specifici temi tra le parti sociali, rappresentate al femminile, può costituire nello stesso tempo un esempio di "buone prassi" e uno strumento di socializzazione delle esperienze compiute.

Temi quali la flessibilità organizzativa, l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione in proposito dai contratti e/o dalla legislazione vigente, l'applicazione della Legge 53/2000 costituiscono solo alcuni degli esempi di temi suscettibili di essere sviluppati nell'ambito di appositi approfondimenti.

Da questi ambiti possono inoltre emergere utili informazioni circa le evoluzioni organizzative che hanno luogo nelle aziende ed i conseguenti problemi ed ostacoli che si possono presentare.

PARTE SECONDA

INTERVISTE AI QUADRI ED AI/ALLE DIRIGENTI AZIENDALI

AZIENDA CHIMICA

L'intervistato, di genere maschile, ricopre un ruolo di tipo dirigenziale in un'azienda chimica e constata che, al pari di altre aziende, anche per quella in cui opera, esiste, per la carriera delle donne, un "collo di bottiglia" tra la condizione professionale di impiegata e quella di quadro e dirigente; fa eccezione, in questa realtà, una presenza femminile a livello di massima responsabilità (amministratrice delegata).

Si osserva tuttavia che la presenza di una donna a questo livello non ha particolarmente favorito né la mobilità verticale di altre donne né la quota di personale femminile sul totale.

Una particolare attenzione meritano le osservazioni concernenti lo "stile della leadership"; a parere dell'intervistato essa si caratterizza per una prassi tesa ad evitare con gli interlocutori lo "scontro frontale" e per praticare piuttosto, in caso di dissenso, una sorta di "linea di aggiramento".

Questa modalità può comportare uno sdoppiamento parziale o totale tra le affermazioni ed i comportamenti di fatto, nel senso di "far credere all'interlocutore una cosa..." ma di "praticarne un'altra...".

Queste affermazioni non vanno intese necessariamente in senso negativo ovvero come se la *leadership* femminile fosse improntata a comportamenti di tipo "bizantino" ispirati da una "naturale tendenza alla slealtà".

Al contrario, si tratterebbe probabilmente della capacità di utilizzare una sorta di "potere seduttivo" riscontrabile anche nell'ambito di alcune professioni, come gli addetti al settore vendite e/o una parte consistente degli operatori della politica.

Questa capacità si sostanzierebbe nell'essere in grado di distogliere parzialmente o totalmente l'interlocutore da un obiettivo prefissato e prospettarne l'utilizzo in un altro ambito secondo una diversa prospettiva; riuscire a "far vedere" all'interlocutore le cose in una diversa prospettiva per catturare il consenso.

In merito alla dimensione quantitativa dell'occupazione femminile in azienda, l'intervistato rileva come sia stato assunto nel corso degli anni un numero significativo di donne, alcune delle quali hanno successivamente coperto anche

Su che cosa si basa il "potere seduttivo" di molti addetti alle vendite e di certe donne dirigenti ?
--

ruoli di responsabilità a livello impiegatizio; tuttavia si osserva come in molti casi ciò sia avvenuto a scapito di un alto livello di conflittualità tra le donne stesse.

Gli atteggiamenti, tuttavia, tendono a modificarsi con il trascorrere degli anni; inizialmente, infatti, alcune di queste donne erano probabilmente innervosite da una situazione inconsueta in quanto chiamate a ricoprire ruoli che storicamente apparivano “destinati” agli uomini; l’adozione da parte loro di atteggiamenti “tipicamente maschili” erano probabilmente dovuti – a giudizio dell’intervistato – a tale situazione.

...non solo le donne ma forse chiunque, fuori dal proprio contesto abituale, si comporta nervosamente...

Con il passare del tempo «...la possibilità di mettere in atto interventi per i quali il fatto di essere donna non è più vissuto con problematicità» ha consolidato nuove situazioni per le quali attualmente le nuove assunte più giovani non manifestano più alcun sintomo di disagio.

Da queste considerazioni si potrebbe dedurre un’ipotesi di carattere generale per cui, se una donna è chiamata fuori dal proprio ruolo, inizialmente tenderebbe a comportarsi “da uomo” salvo modificare successivamente i propri comportamenti “rilassandosi e rientrando in sé”.

AZIENDA GOMMA PLASTICA

L’intervistata è americana ed ha ricoperto un ruolo di responsabilità a livello dirigenziale in una multinazionale operante nella gomma plastica, che è stata successivamente incorporata da un’altra società (anche questa operante a livello mondiale). In seguito al mutamento degli equilibri determinatosi a causa di queste operazioni e una situazione aziendale divenuta insostenibile, si è dimessa.

In merito alle caratteristiche delle donne con ruoli di primo piano in azienda, si possono distinguere, in linea di massima, due gruppi: le nubili o senza figli che dedicano la loro vita esclusivamente al lavoro ed alla carriera e le

Ci sono uomini travestiti e donne dirigenti ? Le prime hanno meno capacità di osservazione e sono più assertive mentre le seconde sanno mettersi nei panni altrui prima decentrando il pensiero e poi mettendo in ordine le idee per decidere

donne sposate con figli che debbono dividere il proprio tempo tra la gestione delle attività domestiche ed il lavoro.

Secondo l'intervistata le donne dirigenti migliori sono quelle del secondo tipo in quanto generalmente meno "aggressive" delle prime e maggiormente predisposte alla gestione delle risorse umane.

Certamente la gestione delle attività domestiche costituisce un sovraccarico di lavoro per queste donne ma è - secondo l'intervistata - anche una buona occasione per imparare a mediare tra diverse od opposte esigenze e ad assegnare priorità nelle iniziative.

Viceversa la donne che scelgono esclusivamente la carriera e decidono di non aver figli avrebbero minore capacità di mediare e di pianificare; ciò nonostante sono queste ultime ad incontrare maggiormente il favore del mercato.

Secondo l'intervistata nel rapporto tra uomini e donne a livello dirigenziale "conta molto la politica", nel senso che i primi coltivano fuori dal luogo di lavoro rapporti con altri colleghi al fine di dar vita ad appositi gruppi di potere (si tratterebbe in sostanza degli stessi meccanismi in atto nella politica ndr); ciò è testimoniato nell'esperienza dell'intervistata dalle riunioni tenute a livello internazionale nell'ambito degli specifici ambiti di responsabilità «...*dopo la riunione formale sembra che si sia deciso qualcosa, ma nel dopo cena si capovolge tutto e la mattina dopo non è più così...*»

In altri termini spesso le decisioni vengono prese in sedi informali nelle quali le donne o non partecipano per scelta o non sono in condizioni di farlo; in molti casi in queste circostanze vigono perciò usanze "di tipo quasi militaresco".

Secondo l'intervistata una parte consistente di uomini con funzioni di responsabilità è dedicata a "giochi d'officina" (cfr. A. Touraine) consistenti nel «*farsi reciprocamente dei dispetti*» utilizzando in proposito argomenti tratti dall'attività lavorativa; queste prassi comportano per le aziende danni anche molto elevati, che però sono difficilmente quantificabili dal momento che questo tipo di attività è facilmente occultabili.

Spesso questi comportamenti si estendono dal vertice aziendale alla base, vi sono gruppi di lavoratori di genere maschile nei quali sarebbe quasi impossibile, per una donna, ottenere cittadinanza e ciò non tanto a causa delle caratteristiche del lavoro stesso (attualmente con l'utilizzo diffuso dell'elettronica e dei servocomandi una gran parte dei lavori sono accessibili anche alle donne) quanto piuttosto per

«l'atmosfera che si respira in certi gruppi...». Infine si rileva come ad una donna sia quasi impossibile essere ascoltata se presenta il proprio punto di vista rispetto a problemi di natura tecnica che vengono ritenuti di strettissima pertinenza maschile. L'intervistata infine conferma, anche in forza alla propria esperienza, l'alto livello di conflittualità che può manifestarsi tra donne che ambiscono a più alti livelli di responsabilità in presenza di ruoli che sono stati sempre ritenuti di pertinenza maschile. Tale conflittualità presenta forme ancora più esasperate se essa ha luogo con un "arbitraggio" maschile; resterebbe da valutare l'ammontare delle perdite, in termini economici, prodotti da tali atteggiamenti.

AZIENDA METALMECCANICA

L'intervistata, di genere femminile, è responsabile delle risorse umane (quadro) in un'azienda metalmeccanica appartenente ad un gruppo multinazionale giapponese. Essa ha assunto questo ruolo a seguito della riorganizzazione attuata dal management generale del gruppo dopo l'acquisizione dello stabilimento da una precedente proprietà.

In precedenza l'ufficio del personale non esisteva e la distribuzione delle responsabilità era – secondo l'opinione dell'intervistata – particolarmente confusa. Infatti tra quadri, dirigenti ed impiegati esistevano numerosi livelli retributivi con significative differenziazioni interne tali per cui persone con qualifiche inferiori potevano percepire retribuzioni superiori a quelle di dipendenti con qualifiche formalmente superiori.

Nelle multinazionali si pone il problema della "rappresentazione del genere" a livello globale?

L'intervistata ha collaborato con la nuova proprietà nel processo di razionalizzazione delle qualifiche e dei livelli, consistente nell'attribuzione ai singoli individui di qualifiche professionali proporzionate alle mansioni svolte ed al livello di responsabilità nell'ambito di una gerarchia aziendale predefinita (servizio, reparto, divisione).

In sostanza l'intervistata ha partecipato ad un processo d'innovazione organizzativa nell'ambito del quale è stato assegnato un "peso" differente e maggiore agli elementi che determinano il rapporto di lavoro in senso più astratto e formale

(gerarchia decisionale, procedure operative); inoltre essa ha partecipato e gestito attività formative aventi l'obiettivo di far sviluppare nei dipendenti il senso dell'osservazione e dell'autodisciplina.

Più problematico è stato invece il rapporto tra il nuovo management ed i capi operai a causa della differente importanza assegnata dai primi al rispetto delle regole ed alla precisione nel seguire le procedure e, dai secondi, al contenuto immediato del lavoro d'officina nel senso della mansione concretamente svolta.

In merito alla distribuzione del personale tra i due generi si segnala una netta preponderanza di maschi in produzione con un'eccezione segnalata dall'intervistata in quanto potenzialmente suscettibile di sviluppi positivi. Un'operaia che ha richiesto una turnazione in sincronia con quella del marito è stata adibita all'utilizzo di alcune piccole macchine utensili semiautomatiche acquisite da poco; la prova fornita dall'operaia in questo ambito è stata definita "eccellente". Infine va segnalato il caso del recente utilizzo in qualità di programmatore della produzione di un ingegnere donna.

AZIENDA TESSILE

L'intervistato, di genere maschile, è dirigente in uno stabilimento tessile a ciclo integrato; già da tempo nella zona in cui sorge lo stabilimento si è manifestato, nel mercato del lavoro locale, un fenomeno di esubero di personale femminile e, contemporaneamente, di scarsità di personale maschile. L'azienda si trova a competere a livello mondiale in un mercato nel quale la concorrenza dei Paesi in via di sviluppo si fa ogni anno più agguerrita e, nel tentativo di farvi fronte ha spinto l'utilizzo dei propri impianti in direzione del ciclo continuo. Ciò ha consentito di riassorbire parzialmente gli esuberanti di personale femminile che si sono creati con la disponibilità di una parte di quest'ultimo alla rotazione su tre turni. In questo stabilimento, come in tutti quelli tessili, permanevano significative differenze di distribuzione del personale tra i due generi in relazione a molte delle qualifiche tradizionali. È questo il caso delle figure dei carica telai, degli aiuto assistenti e degli assistenti, tutte figure tradizionalmente di

Una vera esperienza sul campo di trasformazione di ruoli maschili.

genere maschile; circa tre anni or sono l'intervistato ha iniziato un esperimento tendente a "riconvertire" alcune operaie tessili tradizionali in operatrici ai carrelli elevatori (muletti).

L'utilizzo di tali attrezzature non comporta sforzi fisici particolari, dal momento che essi sono dotati di servomeccanismi che ne facilitano molto l'uso; dopo alcune perplessità iniziali (soprattutto di ordine psicologico), l'esperimento si ritiene andato a buon fine.

L'obbiettivo che l'intervistato attualmente si pone è quello di proseguire sulla stessa strada, dal momento che si rendono necessarie altre persone da adibire sia ai trasporti interni che per la guida di automezzi all'esterno (camion).

La prospettiva di sostituzione di personale maschile con manodopera femminile potrà riguardare nel prossimo futuro gli operatori nei reparti tintoria e finissaggio e le figure del carica telaio e dell'aiuto assistente; in quest'ottica l'intervistato intrattiene rapporti stretti con un'azienda specializzata nella creazione di "carrelli personalizzati" che potrebbero nel prossimo futuro essere utilizzati a questi scopi.

L'intervistato ritiene che l'impiego di manodopera femminile comporti dei costi significativi a causa di una maggior frequenza delle assenze ed auspica una intensificazione delle iniziative (quali la Legge 53/2000) per il superamento dei ruoli in ambito familiare.

Infine, per ciò che concerne lo sviluppo di particolari prospettive di carriera per il personale femminile, viene citato il caso del ruolo di coordinamento nell'ambito della produzione di coordinati casalinghi che viene attualmente ricoperto da una donna.

Si tratta di una posizione particolarmente significativa dal momento che interfaccia direttamente la produzione con la vendita del prodotto finito.

La responsabile di queste operazioni (attualmente impiegata di livello superiore ma in prospettiva probabilmente quadro) deve procedere in tempo reale al riassetto di un repertorio che include complessivamente circa 8-9.000 capi. Si tratta - a modo di vedere dell'intervistato - «...di una persona normalissima e felicemente sposata con prole...dotata di una grande capacità di programmazione».

AZIENDA ELETTROMECCANICA

L'intervistata, di genere femminile, è responsabile del personale di un'azienda metalmeccanica appartenente ad un gruppo multinazionale tedesco; nel corso degli ultimi dieci anni la quota di personale femminile, che precedentemente era assai elevata (interno al 50% circa) si è progressivamente ridotta. Questo processo, che si è ulteriormente accentuato nel corso degli ultimi 2-3 anni, con il ritiro incentivato e consensuale di molte donne dal lavoro, è principalmente dovuto alle trasformazioni tecnologiche del prodotto e del processo ed al crescente peso dei componenti elettronici nel prodotto ed un crescente utilizzo di apparecchiature automatiche per produrre.

La destrezza digitale caratteristica del personale femminile impiegato sulle linee tradizionali di montaggio è stata una caratteristica sempre meno richiesta; al contrario si sono rese necessarie (ma in numero inferiore rispetto a chi lasciava il lavoro) figure professionali con un consistente bagaglio tecnico (e relativo livello di scolarità) per la gestione delle nuove attrezzature.

Secondo l'intervistata il fenomeno non è tuttavia inevitabile e dipende dalla propensione/disponibilità delle donne ad intraprendere corsi di studio superiore a carattere tecnico; si cita in proposito l'ottima prova di sé fornita da una rumena laureata in ingegneria, che ha dovuto, per ragioni personali, abbandonare l'azienda.

Non è detto che la minorità femminile tra gli impiegati tecnici debba essere eterna

Essendo il mercato del lavoro dell'impiego tecnico, in Italia, prevalentemente caratterizzato da una domanda a forte presenza maschile, è avvenuto che, di fatto, un certo numero di uomini abbia sostituito le donne in produzione.

L'intervistata, che si occupa di gestione delle risorse umane da molti anni, avendo ricoperto questo ruolo già presso altre aziende, ha osservato come «...*facendo questo lavoro si perda molto tempo con i dipendenti... stai facendo qualcosa e sei sempre interrotta...*» al punto che «*ai dirigenti più giovani può apparire che non stai facendo niente*».

I giovani manager sono carenti in cultura delle risorse umane

La riduzione della conflittualità, l'ottimizzazione delle risorse umane, l'assemblaggio dei gruppi di lavoro sono attività che vengono generalmente ritenute importanti dai dirigenti più anziani ma che incontrano scarso apprezzamento da parte di quelli più

giovani, conseguentemente si osserva, anche da parte di molte impiegate di genere femminile, atteggiamenti che tendono ad imitare quelli maschili.

AZIENDA SANITARIA

L'intervistata ricopre un ruolo dirigente nell'ambito di un'azienda sanitaria locale (ASL) da molti anni; a suo modo di vedere, in ambito sanitario, non è predominante, sotto il profilo quantitativo, la componente maschile.

La presenza femminile sarebbe predominante a livello di quadri funzionari amministrativi e di caposala in ambito sanitario mentre in ambito medico entrambi i generi sono inquadrati come dirigenti ma gli uomini costituiscono la maggioranza.

...la forbice della presenza femminile tra pubblico e privato si è allargata anche perché in ambito privato si sono privilegiati i **bread winner** (i maschi portatori di pane) ...

Secondo l'intervistata nel settore della sanità la tendenza all'aumento di personale femminile è stata continua, a differenza del settore privato dove, quando si è trattato di scegliere tra uomo e donna per ridimensionare il personale, gli uomini capofamiglia sono stati costantemente privilegiati.

Nei concorsi la maggioranza dei partecipanti è sempre stata costituita da donne e nei percorsi di carriera le donne hanno avuto le stesse opportunità degli uomini; l'impiego pubblico è sempre stato visto per molto tempo da una gran parte della popolazione come un'opportunità per le donne.

Sul posto di lavoro infatti il personale femminile si caratterizzerebbe per maggiori capacità relazionali, tuttavia tale giudizio non può considerarsi fondato e definitivo in quanto essendo il numero delle donne preponderante non è possibile effettuare un confronto oggettivo. Le donne sarebbero più perspicaci, attente, intuitive ed abili nei rapporti interpersonali, caratteristiche indispensabili per creare un rapporto empatico con l'utente: *«...a volte nella donna si trova la persona che si immedesima e dà un aiuto anche sotto l'aspetto umano».*

A livello di dirigenza *«...negli Enti Pubblici la donna deve combattere anche con molti uomini, essa è in grado di fornire meno garanzie, meno presenza, meno disponibilità».*

La donna deve imporre le sue capacità, in parte le donne devono pagare un prezzo in termini di tempo e di affetti; quello che ci si aspetta dal dirigente è una quantità illimitata di tempo indipendentemente dal genere; così ad esempio non si possono frequentare corsi a Roma ma solo a Torino ed a Milano».

Nonostante questi limiti l'intervistata sottolinea tuttavia che nell'azienda le donne hanno conquistato delle posizioni dirigenti a livello sanitario (4) ed 1 a quello amministrativo; di queste 3 hanno figli ormai grandi e solo 1 ne ha piccoli.

È stata espressa perplessità in merito alla tesi per cui la donna sarebbe dotata di un predisposizione alla gestione della logistica derivante dai ruoli ricoperti in ambito familiare, è vero invece che «...la donna ha generalmente maggiori doti per la mediazione anche se è più portata allo scontro viceversa gli uomini sarebbero meno portati al bisticcio ed avrebbero maggiori capacità tattiche».

Il ruolo delle donne nella dirigenza comincia ad emergere se si tiene sempre più conto delle capacità più che della disponibilità, se si privilegiano le prestazioni rispetto al presidio delle posizioni. Nonostante le prestazioni scolastiche e l'impegno professionale la vita lavorativa delle donne viene spezzata dall'evento maternità che incide negativamente nella prima parte della carriera; spesso esse vengono "sorpassate" dagli uomini che hanno una maggiore disponibilità di tempo per accumulare risorse e competenza.

Quella delle donne è una carriera a singhiozzo...

Eventuali misure dovrebbero essere prese per rimediare a questo fenomeno, occorrerebbe nella prima parte della vita professionale delle donne ridurre la contrapposizione tra lavoro e figli.

AZIENDA SERVIZI ECOLOGICI

Le intervistate sono due donne che ricoprono rispettivamente i ruoli di quadro (responsabile amministrativa) e di responsabile della gestione del personale presso un'azienda ex municipalizzata per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani. L'attuale quadro è stata la prima donna ad essere assunta dall'azienda (1976) come impiegata di 5° livello nell'ufficio contabilità; all'epoca l'azienda contava 3

impiegati tecnici ed altrettanti amministrativi su di un organico complessivo di 90 addetti.

Secondo la prima intervistata si è trattato di un impatto emotivo forte l'inserimento in un'azienda a composizione prettamente maschile nella quale la sua presenza era vissuta con le modalità del "rapporto filiale". Negli anni successivi l'azienda si è dotata di un numero crescente di impiegate ed a partire dal 1986 - 1990 anche di operatrici ecologiche di genere femminile.

«Nei concorsi erano solite presentarsi prevalentemente donne ed a partire da quegli anni vi è stato anche il boom delle operatrici ecologiche».

Il livello di automazione degli autoveicoli destinati al ritiro dei rifiuti solidi urbani è cresciuto continuamente alleviando il carico di lavoro degli addetti e, in un caso, una donna è divenuta autista.

A questo proposito entrambe le intervistate hanno specificato che le persone non vengono assunte in relazione alla richiesta di ricoprire tale ruolo ma che esso può rendersi disponibile a seguito dell'attivazione di operazioni di mobilità interna.

I vantaggi derivanti dall'aver manodopera femminile consistono per entrambe nella pazienza e nella precisione in ambito contabile e nella capacità di intrattenere rapporti con il pubblico, tipica delle donne; in ambito operativo vi sono ancora punti critici in relazione alle problematiche della raccolta differenziata (versamento sacchetti e cassonetti).

Nei lavori esterni le donne, più degli uomini sono soggette ad acciacchi derivanti dall'esposizione agli elementi atmosferici, sono stati inoltre segnalati problemi che talvolta insorgono nel rapporto con la cittadinanza e qualche caso di "mobbing" con i colleghi.

In azienda sono di genere femminile le responsabili del personale, della qualità/sicurezza, quelle degli acquisti e della segreteria; l'unico dirigente è un uomo ed è nominato direttamente dall'Amministrazione Comunale.

Si rammenta che il problema per le donne, quando assumono ruoli di responsabilità è la disponibilità di tempo, in particolare per ciò che concerne la gestione dei figli; l'adozione degli orari flessibili costituisce, secondo l'opinione di ambedue, un grande vantaggio.

L'opinione secondo la quale le donne possiederebbero una maggiore capacità logistico organizzativa derivante dal

...rimangono solo da convincere i "politici"?

...c'è sempre una complicità tra i boia e la vittima?

dover gestire le situazioni familiari non è condivisa da entrambi le intervistate; mentre la prima concorda con essa, la seconda ne nega la validità. Non solo, ma ritiene che il ruolo svolto dalle donne in ambito familiare eserciterebbe un'influenza negativa in ambito lavorativo in quanto le farebbe *«sentire eccessivamente coinvolte»* dalle situazioni.

D'altra parte secondo l'opinione delle due intervistate se la donna si dedica totalmente al lavoro *«...si comporta come una monaca... ha più possibilità di carriera, ma non avendo sacrifici alle spalle, è più acida...»*.

Infine si ritiene che le donne siano favorite se esse vengono inserite in gruppi di lavoro misti per evitare *«l'effetto pollaio...»*.

Nel contesto lavorativo l'uomo tende ad essere accomodante nel caso in cui *«...una donna responsabile non svolge bene il suo lavoro oppure è sempre a casa»*, differentemente una donna è generalmente più diretta e *«...portata ad esprimere direttamente le proprie opinioni»*.

Va infine rilevato che a livello di ufficio del personale (seconda intervistata) per *«ripararsi»* dai problemi derivanti dalla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura per la famiglia privilegiano le assunzioni di giovanissime o di donne con 40 anni ed oltre.

AZIENDA TRASPORTI

Gli intervistati sono due uomini che ricoprono rispettivamente il ruolo di direttore generale e di responsabile del personale presso un'azienda municipalizzata dei trasporti; agli inizi (anni 50-60) l'azienda si caratterizzava per una assoluta prevalenza di manodopera maschile; gradualmente un numero crescente di donne è stato assunto con funzioni impiegatizie e, a partire dal 1996, anche con funzioni di autista.

Certamente i servomeccanismi adottati sugli autoveicoli hanno alleviato la fatica fisica degli operatori tuttavia non esiste un rapporto "causa-effetto" tra questa evoluzione tecnologica e l'assunzione di personale femminile; viene rilevato infine che la Legge 626 in tema di sicurezza

...ritorna il concetto per cui, nel ricoprire ruoli generalmente maschili, all'inizio le donne si comportano da uomini...

aziendale pone dei “paletti” che ostacolano l’assunzione di personale femminile.

Delle 5 donne assunte come autiste negli ultimi anni, tre sono tuttora in organico, di esse una è straniera; i problemi derivanti da questi inserimenti si sono avuti più tra il personale maschile ed in qualche caso tra il pubblico (tentativi di molestia).

Tuttavia si osserva che le donne che esercitano la professione di autista sono dotate generalmente di un carattere piuttosto “fermo” e si cita in proposito l’esperienza delle donne vigili.

Si conferma, generalmente parlando, una tendenza della componente femminile alle attività di relazione; gli intervistati sono consapevoli della necessità per l’azienda di evolvere in direzione dell’istituzione di procedure per la verifica della qualità dei servizi offerti, per soddisfazione dei clienti, ecc. Tuttavia non ritengono che in via di principio la responsabilità di questo ruolo debba essere ricoperta da una donna piuttosto che da un uomo.

Non si ritiene il problema dell’assenteismo di pertinenza “prettamente femminile”: in generale prevale la *filosofia* per cui «*se si hanno delle cose da fare me le faccio e poi viene il lavoro*». La legge 104 non viene generalmente utilizzata e si ricorre spesso alla certificazione medica per giustificare le assenze; queste circostanze recano danni all’azienda ed al suo sistema di turnazioni basate sul ciclo “quasi continuo”.

CONCLUSIONI RELATIVE ALLE INTERVISTE EFFETTUATE

Nel tentativo di sintetizzare i temi più significativi emersi dalle interviste effettuate ai quadri ed ai dirigenti d'azienda va subito chiarito che questo gruppo di referenti è stato scelto non in quanto campione statistico rappresentativo della popolazione costituita dall'insieme delle aziende (o delle imprese industriali) ma a causa del fatto che, in precedenti ricerche empiriche relative all'applicazione delle Legge 53/2000 ("Congedi parentali"), si era dimostrato particolarmente interessato al tema della distribuzione dei carichi di lavoro familiari tra uomini e donne.

D'altra parte l'indagine aveva come suo obiettivo quello di conoscere più a fondo la condizione delle donne operanti presso le aziende che rientrano nel raggio d'azione della Legge 125 ovvero con 100 dipendenti ed oltre; sono escluse da questa fascia dimensionale tutte le piccole e le micro imprese che caratterizzano il tessuto economico italiano e delle provincia di Novara.

Tra le imprese che sono state scelte si segnalano ben tre unità produttive facenti parte di aziende multinazionali. Questa scelta non è stata compiuta a caso, infatti questo tipo di imprese, presenti in quantità significativa nei principali settori di attività economica nella provincia di Novara, possono essere considerate degli osservatori privilegiati in relazione alle tendenze che si manifestano a livello mondiale in tema di evoluzione delle tecnologie e dell'organizzazione del lavoro. Si ritiene che uno studio approfondito delle tendenze che si manifestano a livello di questo tipo di imprese sia particolarmente utile in quanto può mettere in luce fenomeni che potranno coinvolgere tutto il resto delle imprese operanti sui vari mercati nazionali e su quello italiano in particolare.

In merito agli argomenti trattati una prima constatazione emerge dalle interviste: le donne intervistate sono state tutte direttamente o indirettamente coinvolte nella funzione "coordinamento e gestione delle risorse umane". Ciò non significa necessariamente né che questo tema abbia strategicamente la priorità nell'ambito delle imprese né che il genere femminile abbia una "naturale" inclinazione ad esercitare funzioni in questo ambito.

Quando si osserva che i dirigenti maschi più giovani sottovalutano sistematicamente l'importanza dell'attività di relazione con il personale, si mette contemporaneamente in evidenza uno dei nodi cruciali nel sistema delle relazioni industriali. Infatti, se le evoluzioni tecnologiche hanno condotto alla costruzione di

impianti ed attrezzature sempre più complesse, in grado di produrre con percentuali di scarti sempre minori, d'altro lato il ruolo del personale si è fatto cruciale in quanto errori, disattenzioni o negligenza possono condurre ad esiti "disastrosi".

Tutti i processi messi in atto con il fine di conseguire la "qualità totale" o la "difettosità zero" necessitano del maggior coinvolgimento possibile del personale; sottovalutare questo aspetto significa compiere un errore delegando i processi di miglioramento "alle macchine".

È nell'ambito della gestione e della ottimizzazione delle risorse umane che si aprono delle opportunità per il genere femminile di assumere livelli crescenti di responsabilità nell'ambito delle aziende, rompendo quello che è stato definito un "tetto di cristallo" esistente tra la condizione professionale di impiegata e quella di quadro dirigente?

Secondo alcuni esisterebbe una "naturale tendenza" del genere femminile per questo tipo di funzioni, ancorata all'esercizio del doppio ruolo e derivante dal continuo esercizio della mediazione in ambito familiare. Questa tesi, non molto condivisa, punterebbe a dare un "fondamento sostanziale" ad una superiorità del genere femminile per questo tipo di funzioni. Ma, all'atto pratico, che incidenza può avere questa argomentazione nell'aprire al genere femminile una prospettiva di mobilità verticale?

L'argomentazione presentata in merito al concetto di "seduzione" dell'interlocutore può probabilmente aprire spazi più consistenti; il verbo, sfrondata dai significati quali "traviare" o "trascinare con l'inganno" (Zanichelli, 1967) significa letteralmente "condurre a sé" ovvero, in un confronto tra due soggetti assecondare le opinioni di un'altra persona nell'ambito di un proprio progetto. Ora, in un sistema di relazioni industriali nelle quali si perseguono obiettivi condivisi quali l'innalzamento degli *standards* qualitativi o l'eliminazione delle difettosità, l'importanza di fare propri differenti modi d'agire e punti di vista è essenziale; il dato di fatto per cui molte donne ai livelli di responsabilità elevati svolgano tali funzioni è di per sé già un fenomeno significativo, al di là della "naturale propensione", è una prospettiva da sviluppare.

Naturalmente quest'attività di coinvolgimento degli interlocutori nella strategia non può avvenire su basi empiriche fondate su complicità ed ammiccamenti che si riscontrano nei "giochi d'officina" e che caratterizzano i comportamenti di certi gruppi maschili spesso impenetrabili.

L'attività di "condurre a sé" l'interlocutore si può espletare nella chiarezza delle procedure operative cogliendo le osservazioni e "facendo immaginare" conseguenze (positive o negative) degli interventi; non semplicisticamente – quindi - l'utilizzo di un non meglio identificato "intuito femminile" al servizio di un processo di razionalizzazione, quanto piuttosto una capacità di pianificazione delle risorse in funzione di un certo obiettivo sapendo come coinvolgere gli interessati.

Il concetto di pianificazione e di priorità compare più di una volta nel corso delle interviste; secondo una certa interpretazione questa capacità si fonderebbe sul terreno obiettivo della gestione delle risorse familiari. Anche in questo caso, al di là dei "fondamenti oggettivi" che tale capacità può avere, va osservato lo spazio che si apre nella prospettiva di uno sviluppo della logistica; infatti lo spostamento del baricentro delle attività produttive dal mestiere e dalla mansione al processo implica uno sviluppo di queste capacità. Se la precedente cultura del lavoro basata per l'appunto sul "job" era largamente egemonizzata dalla componente maschile, in quella attuale, in cui la procedura e la logistica hanno la supremazia, si aprono di nuovo degli spazi per l'intervento femminile.

Sul versante degli aspetti negativi emersi dalle interviste emerge con evidenza il fenomeno della concorrenza tra donne sul posto di lavoro, aggravata in qualche caso da un "arbitraggio" maschile.

Il problema del sovraccarico psicologico derivante dall'espletare per la prima volta una funzione che è sempre stata ricoperta da un uomo è reale e può essere risolto ricorrendo alla socializzazione di queste esperienze per sdrammatizzare gli avvenimenti tramite comunicazioni di gruppo; modalità di questo tipo possono essere inseriti all'interno di interventi di formazione continua.

Decisamente più grave, al punto da poter essere classificato nell'ambito delle attività discriminatorie, è la prassi seguita da alcuni dirigenti: assumere decisioni al di fuori dei contesti istituzionali.

Questi comportamenti sono tanto più gravi in quanto ripropongono le modalità che stanno alla base dell'esclusione delle donne dalla politica; infatti osserva Giovanna Zingone in un suo saggio ("Da sudditi a cittadini", il Mulino 1992) «è noto, ad esempio che le donne non solo hanno meno tempo, ma per il fatto di vedersi assegnate le funzioni di cura familiare difficilmente possono usare i fine settimana o i dopo cena per fare politica; quindi le risorse delle donne sono non soltanto poche, ma anche ritagliate in modo specifico».

QUALI AZIONI POSITIVE ?

Questa rassegna di opinioni circa le modalità con le quali si realizza la distribuzione nell'ambito delle posizioni professionali tra il genere maschile e femminile, insieme con l'analisi statistica descrittiva fatta in precedenza sull'universo delle aziende con cento dipendenti ed oltre, apre in realtà più problemi di quanti non ne chiuda.

Infatti se si assume che le stratificazioni sono la conseguenza di comportamenti dettati da abitudini, da sedimenti culturali o semplicemente da preconcetti, più che da esplicite e conclamate volontà discriminatorie, allora sorge il problema delle pratiche da adottare in modo da promuovere secondo criteri il più possibile obbiettivi la mobilità verticale femminile.

Per fare ciò è però opportuno valutare i termini del dilemma, che possono essere sintetizzabili in questo modo:

- il mercato del lavoro, a livello delle qualifiche alte, è distorto da una presenza maschile che tende ad autoperpetuarsi producendo meccanismi di esclusione per il genere femminile;
- qualsiasi meccanismo pensato per favorire l'introduzione delle donne nella fascia delle categorie professionali superiori, per poter dimostrarsi efficace, deve superare la "prova del mercato".

Allora;

- È opportuno che le parti sociali pervengano ad elaborare criteri che consentano di formulare schede di valutazione e/o di autovalutazione per il personale femminile che intenda intraprendere una carriera professionale.
- Queste schede potranno essere, gradualmente, sempre più standardizzate, per renderle espandibili attraverso il sistema delle imprese.
- Si configurerebbe così la coesistenza di due scale di valutazione, una delle quali è costituita dal reddito monetario percepito e l'altra dalle aspirazioni, potenzialità, esperienze non necessariamente collegate in modo stretto al contenuto dell'attività lavorativa effettiva.
- Infine lo scarto (positivo o negativo) tra i due livelli di valutazione potrebbe essere utilizzato come una misura di integrazione o, al contrario, di discriminazione.

BIBLIOGRAFIA

Aburrà L., *L'occupazione femminile dal declino alla crescita: problemi risolti e soluzioni problematiche*, IRES, Torino, 1989

Battistoni L., Gilardi G., *La parità tra consenso e conflitto. Il lavoro delle donne dalla tutela alle pari opportunità, alle azioni positive*, Ediesse, Roma, 1992

Bianco M.L. (a cura di), *L'Italia delle diseguaglianze*, Carocci, Roma, 2001

Commissione Regionale per la Realizzazione delle Pari opportunità Uomo-Donna, Regione Piemonte, *L'esperienza del Gruppo di Lavoro L. 125 in Piemonte dal 1993 al 1997*, Torino, 1998

Commissione Regionale per la Realizzazione delle Pari opportunità Uomo-Donna, Regione Piemonte, *Le differenze di genere un problema aperto*, Torino, 2003

Grilli A., Bellavista A. (a cura di), *La flessibilità nel mercato del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2000

Fornengo, G., Guadagnini, M., *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*, Fondazione Adriano Olivetti, 1999

Franzinetti V., *Misurare la differenza*, in "Quaderni di ricerca IRES L. Morosini", marzo 1994.

Frey L., Livraghi R., Sullerot E., Freeman R.B., *Le azioni positive. Aspetti e dilemmi*, in "Quaderni dell'economia del lavoro" n.24

Luciano A., Di Monaco R., Olagnero M., Pilutti S., *Decifrare le differenze: strumenti di analisi per nuove politiche di parità tra donne e uomini*, Franco Angeli, Milano, 1996

Regione Piemonte, Osservatorio sul Mercato del Lavoro, *Donne e Lavoro in Piemonte*, Torino, 2001

Progetto "Gestire e valorizzare le relazioni di cura con le risorse del territorio" a cura della Camera del Lavoro di Novara, Asse E1 Obiettivo 3 FSE anno 2002-2003, Novara, 2003

G. Zincone, *Da sudditi e cittadini*, Donizzelli, Bologna, 1992