



Donne al lavoro

Relazione sulle aziende marchigiane
con più di 100 dipendenti dal 2004 al 2007

Paola Catalini

Consigliera di Parità della Regione Marche



CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ
Regione Marche

Ufficio Consiglieria di Parità Regione Marche
P.F. Pari Opportunità ed Informadonna
Via Tiziano, 44 – 60121 ANCONA
Tel. 071 8063416 Fax 071 8063026
funzione.pariopportunita@regione.marche.it

Paola Catalini

Consigliera di Parità effettiva della Regione Marche
p.catalini@univpm.it

Bianca Maria Orciani

Consigliera di Parità Supplente della della Regione Marche
b.m.orciani@univpm.it

Sommario

7 PREMESSA

Stefania Benatti

Assessore ai diritti e alle pari opportunità della Regione Marche

9 CONSIDERAZIONI GENERALI

PARTE PRIMA

17 PROFILI TECNICI

- 19 > Il lessico della discriminazione femminile
- 21 > Struttura del questionario e relative problematiche
- 26 > Guida alla lettura dei dati

PARTE SECONDA

33 INTERPRETAZIONE DEI DATI RELATIVI AI BIENNI 2004/2005 E 2006/2007

- 35 > *Introduzione*
- 37 > Discriminazione occupazionale (sex typing)
- 40 > Discriminazione verticale (glass ceiling)
- 51 > La situazione contrattuale, part time e cambiamenti contrattuali
- 63 > Il ricorso alle aspettative
- 65 > Una panoramica dei movimenti occupazionali
- 69 > Formazione

PARTE SECONDA

73 CONCLUSIONI

- 75 > Riflessioni critiche
- 89 > Percorribilità della «Terza via»

97 APPENDICE STATISTICA

167 RINGRAZIAMENTI

Premessa

In Italia, negli ultimi tempi sono state scritte molte pagine e sono state spese fin troppe parole per elencare tutto quello che andrebbe fatto per rimettere in moto il paese: liberalizzazioni, mercati più efficienti, fisco più leggero, investimenti in ricerca e innovazione e così via. Eppure esiste una risorsa più importante: il lavoro femminile, "fare largo alle donne" promuoverne l'occupazione è diventato urgente non solo per ragioni di pari opportunità e di giustizia sociale, ma soprattutto perché senza di loro l'Italia non cresce. Puntare sul lavoro delle donne è oggi una scommessa più "conveniente" per tutti.

Nel nostro paese ci sono troppe donne a casa. In realtà senza rendersene conto, sta rinunciando a quello che recentemente si è rivelato essere il vero motore dell'economia mondiale: il lavoro delle donne, è un fattore decisivo di crescita perché garantisce più ricchezza alle famiglie. Ma non solo: quante più donne lavorano, tanto più nuclei familiari si rivolgeranno al mercato per cercare soluzioni a quei problemi e a quei bisogni di cui oggi si occupano le madri e le mogli che stanno a casa, dando così un forte impulso allo sviluppo di una moderna economia di servizi. Il che significa nuovi posti di lavoro e una nuova ricchezza diffusa. E significa pure meno culle vuote e meno bambini poveri. Si tratta di tre fenomeni apparentemente indipendenti, ma in realtà non è affatto così. Una donna che lavora non fa meno figli. È necessario, tuttavia incoraggiare l'occupazione femminile, per promuovere la crescita di un Paese, una donna che lavora fa più figli, garantisce più ricchezza alle famiglie, fa aumentare la domanda di servizi: per creare un circolo virtuoso tra occupazione, natalità e prodotto interno lordo.

Uno dei maggiori ostacoli alla partecipazione all'attività lavorativa delle donne è rappresentato dall'impossibilità di conciliare impegni professionali e la vita familiare. Si avverte la necessità di mettere a punto misure e politiche di conciliazione indispensabili per lo sviluppo sociale ed economico del Paese . Nella Regione Marche il tema della conciliazione è un tema centrale non solo perché coinvolge tutti, indipendentemente dal genere e dall'età ed investe tutti i settori della vita: produttivo, sociale familiare e lavorativo, ma anche perché incide sulla qualità della vita e su intero sistema di produzione. La Regione Marche ha avviato una sperimentazione di azioni positive al fine di sostenere nel territorio interventi concreti che mirino attraverso il supporto a servizi di conciliazione a sostenere le donne nel lavoro. Misure destinate non all'universo femminile, ma a una nuova e complessiva mappa del welfare in grado di rispondere ai bisogni generati negli uomini e donne dalla trasformazione del mercato del lavoro e dell'organizzazione della società. Nelle Marche il processo di riconversione aziendale ha permesso all'industria di mantenere un peso economico significativo . Le donne difendono il posto di lavoro meglio degli uomini, i dati dell'ISTAT parlano chiaro : gli uomini perdono il posto più spesso delle donne. Il presente studio si inserisce nella importante tematica del lavoro delle donne nelle Marche

Stefania Benatti

*Assessore ai diritti e alle pari opportunità
della Regione Marche*

Considerazioni generali

La discrasia tra "paese reale" ed apparato legislativo, la lontananza tra sedi politiche-decisionali e partecipazione popolare, trovano nell'ambito del tema del lavoro femminile, puntuale conferma e riscontro laddove apprezzabili affermazioni di principio, quali il divieto di discriminazione sessuale, sembrano non aver, se non superficialmente, intaccato la realtà di fenomeni economico-sociali che alla stessa fattispecie regolamentata hanno dato origine. L'imponente apparato legislativo, volto nel trascorrere degli anni, dal dopoguerra ad oggi, ad una progressiva attuazione del diritto al lavoro, di estrazione costituzionale, sia in chiave protezionistica che paritaria, pur avendo costituito momento imprescindibile nella lotta della donna contro l'espulsione della manodopera femminile dal mercato del lavoro, appare ancora a tutt'oggi un timido tentativo, per molti versi malriuscito, di composizione di un conflitto acuto tra consapevolezza di sé e dei diritti acquisiti e le reali opportunità di un inserimento paritario nei più articolati e complessi ambiti di vita. Così le conquiste sociali raggiunte negli ultimi decenni, se da un lato appaiono un doveroso risultato volto alla ricerca di una nuova e più soddisfacente qualità della vita, dall'altra sembrano mortificare in senso riduttivo la ricchezza e complessità della condizione femminile, il più delle volte maldestramente impigliata nella rete di codici, articoli, dimostrando così la propria palese inadeguatezza di fronte a problemi, quale quello dell'emarginazione femminile, che come pochi altri, mal si presta ad essere affrontato e risolto con la sola "autorità" delle prescrizioni testuali.

In questo senso, pur risultando la questione femminile nodo non marginale all'interno del dibattito politico degli ultimi anni, i processi di mutamento sociale che stanno gradatamente

intervenendo in direzione di un generale progresso culturale, e che spingono ad una più pregnante consapevolezza della modestia dei risultati della partecipazione della donna alla realtà produttiva come condizione necessaria ma certamente non sufficiente in termini di acquisizione di una identità globale della stessa, apparendo pertanto esasperate le dissonanze tra realtà oggettive ed emergenze di superamento di norme introiettate quasi al di là dei dati realtà, sembrano costituire ormai terreno particolarmente favorevole per una rivisitazione del problema del lavoro della donna nel quadro più generale della questione storica politica ed economica della stessa.

Il rapporto donna-lavoro, pur nella consapevolezza che l'inserimento femminile nella realtà produttiva realizza fattori di cambiamento nell'ambito di modelli culturali e sistemi di valori, costituisce diretta espressione di situazioni generali di funzionamento sociale, all'interno delle quali le realtà strutturali ed i fattori sovrastrutturali dell'organizzazione sociale stessa costituiscono referenti privilegiati dei cambiamenti prodotti dall'occupazione femminile, ma nel contempo rappresentano causa efficiente di un corretto e stabile equilibrio nel rapporto precedentemente indicato. Le rilevanti trasformazioni avvenute nell'ambito del mercato del lavoro in questi ultimi anni, in termini di presenza femminile e di partecipazione anche a segmenti di mercato in passato tipicamente maschili, se da un lato hanno irreversibilmente innescato un processo di emancipazione della donna, quanto meno in termini economici, dall'altro sembrano avere in parte fallito sotto il profilo di un'auspicabile, quanto necessaria, modificazione sociale e culturale.

Sulla base dell'alibi economicistico alla selettività della domanda, la tradizionale preferenza accordata alla forza lavoro maschile, forza lavoro più flessibile e quindi sostanzialmente preferibile per la conseguente riduzione dei costi è un dato di fatto ancor oggi largamente diffuso.

Le grandi opzioni culturali e di principio quali l'eguaglianza, la parità, nodi centrali all'interno dell'ordinamento economico sociale, risultano ormai costituire al contempo causa ed oggetto di una reinterpretazione dei valori stessi che, nell'ambito del rispetto delle esigenze di una società profondamente trasformata, determini una giustapposizione, in un rapporto di tensione reciproca, tra il concetto di eguaglianza e differenza.

È indiscutibile, invero, che la strada percorsa fino a questo punto di arrivo è stata lunga: si è partiti da un sostanziale disconoscimento dell'eguaglianza e della parità, seppur con l'alibi di una volontà di tutela¹ e protezione della donna, si è passati, poi, a correggere questa impostazione eliminando progressivamente le discriminazioni più stridenti, le disparità di trattamento «irragionevoli» e solo più tardi, con la legge n. 903/77, si è giunti a postulare un diritto alla parità, a ricomprendere in sostanza uomini e donne in un'unica figura di lavoratore titolare nel rapporto di lavoro di identici diritti e doveri.

E affinché questa affermazione non restasse solo teorica, velleitaria, contraddetta dalla prassi e dal comportamento di fatto discriminatorio del datore di lavoro, si è passati all'ulteriore fase, segnata dalla legge n. 125/91, di strumentazione concreta di quell'affermazione di parità, attraverso accorgimenti e strumenti economico-sociali e giuridici.

In tal modo il nostro legislatore ha voluto o creduto di ben adempiere al suo compito fondamentale di creare le condizioni o precondizioni per la pratica reale della parità, per la pretesa di pari

1 Qualora si fosse aperto un conflitto tra uomo e donna, veniva attivata quella forma di intervento detta tutela, che mortificava egualmente la differenza femminile, considerando le donne come diverse dall'uomo e dunque bisognose di interventi speciali in quanto soggetti deboli. Ribadisce lo stesso concetto Barbera M., *Modelli di eguaglianza. La giurisprudenza sulla differenza tra i sessi*, in Reti, 1989, n. 5, p. 7 ss.

trattamenti non più rifiutabili alle donne lavoratrici: non soltanto perché il rifiuto sarebbe ingiusto ma, ora, anche ingiustificato dal momento in cui piani di azioni positive ricostituiscono condizioni di competitività del lavoro femminile con quello maschile.

Occorre peraltro chiedersi, a questo punto, se il legislatore abbia attuato in tutte le sue potenzialità la direttiva costituzionale di eguaglianza contenuta nell'articolo 3 della Costituzione e se null'altro resti da fare per la condizione della donna lavoratrice se non perfezionare quegli strumenti che nella legge n. 125/91 sono ancora parziali e certamente non immuni da difetti.

La risposta è, a nostro modo di vedere, negativa, tenuto conto, in ogni caso, che il legislatore è rimasto, pur con ogni buona intenzione, ancorato a una visuale difensivistica dei diritti dei soggetti diversi da quelli costituenti il gruppo centrale cui è riferito l'ordinamento a una concezione in realtà limitata del diritto di eguaglianza.

Questa limitazione è rappresentata proprio dalla «parità di trattamento», intesa come pretesa di ottenere un certo trattamento positivo, pensato e costituito per un dato soggetto, riconosciuto come centrale², ancorché di quel soggetto non si possedano in realtà le caratteristiche naturali o culturali, e ciò in grazia e della volontà di legge e/o di ausili che consentano di colmare la deficienza di quelle caratteristiche.

Vero è, invece, che il soggetto il quale non possiede quelle caratteristiche naturali e culturali ne ha, peraltro, altre sue proprie specifiche³ per le quali si può e si deve affermare (come la

2 È la cultura, in altre parole, che interviene a elaborare modelli di riferimento al solo scopo di costruire un tipo di società strettamente inerente alle esigenze del genere maschile.

3 Nell'uscire dagli schemi e modelli introiettati a partire dalla dominanza maschile si costruisce l'identità femminile, attuando una proficua separazione tra destino biologico e destino sociale, tra identità e ruolo. Questo lavoro

Costituzione afferma) un'eguaglianza di valore o, se si vuole, una pari dignità che è la premessa vera della parità di trattamento, ma non solo di questa, giacché può anche giustificare vicino o accanto a essa una differenza di trattamento quale coerente traduzione della differenza di genere.

Queste affermazioni possono certamente ingenerare dubbi e anche il sospetto che in questo modo gli appartenenti a gruppi una volta discriminati (l'eguaglianza non riguarda, infatti, solo la differenza di sesso, ma anche quella di razza, di religione ecc.) tendano a rivendicare tutti i trattamenti e i vantaggi già propri e tipici del gruppo dominante, senza peraltro rinunciare a invocare vantaggi specifici compensativi di una presunta condizione di inferiorità, ovvero le esenzioni da obblighi di prestazione che per il gruppo dominante costituivano il sacrificio richiesto per il trattamento assicurato.

Talché la replica immediata potrebbe essere quella che si impernia sulla cosiddetta *reverse discrimination* (discriminazione alla rovescia), da cui discenderebbe la pretesa, allora, degli stessi appartenenti al gruppo dominante di vedersi estesi i vantaggi compensativi, riservati ai soggetti già sfavoriti ecc. In realtà si tratterebbe di un malinteso, di una considerazione soprattutto antistorica della questione dell'eguaglianza, perché il gruppo centrale che ha visto tradotti nell'ordinamento positivo integralmente i suoi valori e la sua cultura non ha, ovviamente, alcun bisogno di appropriarsi delle eventuali garanzie concesse agli altri gruppi o per favorirne l'emancipazione o per conservarne l'identità nel corso del processo emancipatorio.

Due sono, infatti, le pretese che possono essere avanzate da un

comune, volto a fondare la soggettività femminile attraverso singole strade, che non cancellano ideologicamente le loro differenze socio-culturali individuali, può essere assunto come risorsa, come crescita umana

soggetto portatore di una differenza di genere: la prima, che gli siano accordati tutti gli strumenti compatibili con la salvaguardia della propria identità culturale e di genere, per competere su quel mercato dove la parità di trattamento⁴ deve in concreto realizzarsi; la seconda, che quell'identità venga comunque salvaguardata e non debba, cioè, esser negata, onde vedersi attribuire quel pari trattamento, allorquando la differenza di genere si rifletta sulle qualità e caratteristiche delle prestazioni che i soggetti del gruppo sentono come adeguate e da loro richiedibili.

Né l'una né l'altra pretesa, quindi, può razionalmente essere fatta propria da soggetti appartenenti al gruppo centrale: il primo tipo, infatti, è strumentale e diretto a colmare un divario che ha come punto di riferimento proprio le caratteristiche del gruppo centrale; il secondo è indisciungibile dal modo di essere dei soggetti dell'altro gruppo e, quindi, solo loro proprio.

Questo, d'altro canto, è evidentemente il nodo non solo giuridico ma anche politico della questione, e cioè se la parità di trattamento comporti, come «prezzo» da pagare, l'omologazione del soggetto⁵

4 Si è talvolta preferito teorizzare al posto del principio di eguaglianza un principio di equivalenza poiché, mentre il primo tenderebbe ad azzerare l'identità femminile, il secondo motiverebbe il diritto di cittadinanza alle donne intese non come individui neutri, ma quali soggetti portatori di valori morali e sociali. Per questo le categorie di cittadino e di eguaglianza «tradizionali», che stanno alla base dello Stato moderno, sono oggi rimesse in discussione: per la loro valenza uniformante, per la loro incapacità di dare valore alle diversità, per la loro impossibilità di coniugare coppie antinomiche che la società complessa impone e tra queste differenza/eguaglianza

5 Come giustamente evidenziato (cfr. Bergamaschi M., Omodei Zarini E., Scheizer K., *Pari ma diverse. Appunti su due di 150 ore per un progetto di azioni positive*, in Reti, 1989, n. 5, p. 75 ss.; Boccia M.L., *Equivoci e dissensi di merito*, *ivi*, p. 27) occorre svincolare il concetto di differenza da quello di diseguaglianza di fatto, poiché in tale contesto il principio di eguaglianza non solo è insufficiente a esprimere la multiformità che implica il concetto di differenza, ma soprattutto perpetua elementi del sistema di dominio maschile e annulla le individualità e diversità culturali delle attuali società

che la parità richiede al modo di essere e di prestare di coloro che di quel trattamento già godono.

Ciò, naturalmente, pur intendendo il processo di omologazione nel senso meno punitivo, non cioè come obbligo della donna lavoratrice di dimostrare identiche caratteristiche di disponibilità e capacità produttive del collega maschio, per sua sola forza di volontà e capacità di sacrificio, ma come processo comprendente tutti gli ausili e agevolazioni e «relativizzazioni» conseguenti a piani di azioni positive che incidano sull'organizzazione stessa del lavoro. Il punto è, allora, che il principio di eguaglianza accolto dalla nostra Costituzione, se inteso nel senso più vero e complessivo, in chiave positiva e non solo negativistico-difensiva, non impone affatto di pagare quel prezzo, e pur ammettendo i portatori di differenza di genere alle conquiste e benefici divenuti «normali» nell'ordinamento, non per questo chiede loro di negarsi ma addirittura li invita, piuttosto che consentirglielo soltanto, a restare se stessi, a coltivare i propri valori e la propria cultura come valori positivi per tutta la società.

Sotto questo aspetto la questione femminile, intesa quale profilo della discriminazione ed ineguaglianza sociale e politica, da banco di prova delle capacità espansive della democrazia si avvia a divenire problema di confine e limite della democrazia stessa, laddove una rilettura della Costituzione se da un lato evidenzia la validità ancora di principi fondamentali in essa contenuti, dall'altro, rapportata al dibattito in corso in questi ultimi anni, non può non registrare contraddizioni ed inadeguatezze rispetto alla concreta realizzazione dei principi stessi.





PARTE PRIMA

Profili tecnici



Il lessico della discriminazione femminile

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione...”

Art. 37 Costituzione della Repubblica Italiana

L’osservazione delle disparità di trattamento e delle discriminazioni subite dalle donne in ambito lavorativo e aziendale, ha portato, con il tempo, alla formulazione di un lessico specifico per l’identificazione di tali fenomeni. Sarebbe utile notare come dietro ad ogni tipo di discriminazione verso le donne, vi sia uno stereotipo legato alle distinzioni di genere. Mi riferisco ad esempio, allo stereotipo per cui i ruoli manageriali, o comunque direttivi, avrebbero bisogno esclusivamente di caratteristiche maschili e che quindi gli uomini, in certe posizioni, sarebbero maggiormente efficaci ed efficienti. Questo cliché è doppiamente errato, sia perché le donne possono acquisire certe caratteristiche di genere tipicamente maschili, sia perché non è necessariamente detto che alcune qualità femminili non siano spendibili con ottimi risultati anche in ruoli dirigenziali. Comunque sia se dietro la discriminazione lavorativa della donna troviamo uno stereotipo, possiamo affermare con una certa sicurezza che il problema di fondo è di carattere culturale. Andiamo pertanto ad osservare più da vicino tali fenomeni:

- Discriminazione occupazionale (*sex typing*): si determina quando, a parità di altre condizioni oggettive, la presenza

numerica delle donne nelle occupazioni disponibili in un certo contesto, è inferiore a quella maschile (in base a dati ISTAT in Italia, i settori industriali si dimostrano ancora chiusi all'entrata delle donne, al contrario delle attività come istruzione, servizi alle imprese, pubblica amministrazione).

- Discriminazione orizzontale: corrisponde ad una distribuzione degli uomini e delle donne disomogenea nei diversi comparti aziendali (per esempio gli uomini sono maggiormente presenti nella produzione e le donne nell'area risorse umane).
- Discriminazione verticale (*glass ceiling*): si riferisce alla difficoltà incontrata dalle donne nel salire i gradini della gerarchia aziendale e si manifesta nella presenza ridotta di esse nei ruoli dirigenziali (Federmanager stimava nel 2004 solo il 6,1% di donne tra i manager);
- Differenziale retributivo di genere (*gender pay gap*): si indica in questo modo la differenza retributiva esistente tra uomini e donne a parità di mansioni svolte e collocazione gerarchica (secondo una ricerca condotta da Banca d'Italia nel 2002, le donne percepiscono mediamente una retribuzione inferiore del 23,3% rispetto agli uomini, ossia ricevono $\frac{3}{4}$ dello stipendio medio di un uomo). Purtroppo la raccolta dati effettuata in ottemperanza all'ex articolo 9 della Legge 125/1991 non può aiutarci ad approfondire questa tipologia di discriminazione per motivi che analizzeremo nel prossimo paragrafo.

Sulla base di tali forme discriminatorie ormai classiche nella letteratura delle pari opportunità, andremo ad interpretare i dati che ci sono pervenuti dalle aziende marchigiane che hanno inviato il questionario sulla situazione occupazionale dei loro dipendenti. Questa, seppur breve, introduzione può risultare molto utile al fine di osservare con occhio attento ciò che le informazioni a nostra disposizione hanno da dirci e pertanto inizieremo ad entrare nel merito di quanto è emerso grazie all'indagine condotta sulle aziende marchigiane nei bienni 2004/2005 e 2006/2007.

Struttura del questionario e relative problematiche

Al comma 1 dell'articolo 9 della Legge 125/91¹ è previsto che " le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione categorica o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta" .

La Consigliera alle Pari Opportunità della Regione Marche ha provveduto, a partire dal 2004, a sensibilizzare le suddette alla compilazione del questionario attraverso il *software* elaborato da Italia Lavoro S.p.A., al fine di migliorare ed omologare le procedure di raccolta ed elaborazione statistica dei dati.

Il questionario compilato dalle aziende è strutturato nel modo seguente:

- Tabella 1: informazioni generali sull'Azienda.
- Tabella 2: informazioni generali sulle unità in ambito comunale.
- Tabella 3: occupati alle dipendenze al 31/12 di entrambi gli anni del biennio di riferimento, con relative entrate ed uscite di lavoratori, sia come totale azienda che come singole unità produttive.

¹ Ora incorporato nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", all'articolo 46, comma 1.

- Tabella 4: occupati alle dipendenze al 31/12 del secondo anno del biennio suddivisi per categoria professionale e livello di inquadramento; promozioni ed assunzioni ripartite per categoria professionale e livello di inquadramento contrattuale.
- Tabella 5: occupati alle dipendenze nel secondo anno del biennio distinti per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione Guadagni e aspettativa.
- Tabella 6: entrate ed uscite (con descrizione dettagliata delle motivazioni), trasformazioni dei contratti registrate durante il biennio, suddivise per categoria professionale.
- Tabella 7: formazione del personale svolta durante i due anni, ripartita per categoria professionale.
- Tabella 8: retribuzione annua lorda nel secondo anno del biennio per livello contrattuale e categoria professionale.

Le categorie professionali di cui sopra sono da intendersi così suddivise: *dirigenti, quadri, impiegati e operai*.

Nelle tabelle 2, 3, 5, 6, 7, le categorie speciali sono incluse nella parte degli impiegati, mentre gli apprendisti sono inseriti in quella degli operai, ciò ovviamente ha comportato alcune difficoltà nella compilazione dei questionari inducendo talvolta le aziende ad errori sul calcolo dei dipendenti.

Scendendo nel particolare delle singole tabelle, se si escludono le prime due che hanno un carattere essenzialmente anagrafico e descrittivo dell'occupazione allo scadere del biennio (per di più i dati in tab. 2 sono presenti anche nella 3), le successive tavole presentano in certi casi notevoli margini di interpretazione e quindi di errore.

La tabella numero 3 offre una istantanea dei movimenti occupazionali nei due anni presi in considerazione e risulta essere di chiara interpretazione (seppur non scevra di errori di compilazione), così come quella numero 5, che individua i tipi di contratto applicati ai dipendenti nelle varie categorie professionali.

In questa sezione, inoltre, sono di grande interesse i dati relativi ai contratti *part time* e quelli relativi alle aspettative, in particolare per maternità e paternità (opzione questa che comincia ad essere presa in considerazione dai lavoratori di sesso maschile, seppure in modo assai marginale).

La tabella 4 presenta il problema piuttosto rilevante dell'uniformità dei livelli contrattuali previsti dai diversi C.C.N.L. e pertanto ci si trova nella singolare situazione di gestire unitariamente dei dati di natura differente.

La tabella 6 richiede la suddivisione delle entrate ed uscite a seconda della motivazione dettagliata e questo ha portato ad un gran numero di errori di interpretazione o di calcolo da parte delle aziende compilanti il questionario (in quanto richiede coerenza con i totali presenti in tabella 3), con conseguente difficoltà nella gestione del dato risultante.

La tabella 7, relativa alla formazione, fornirebbe un dato molto interessante ai fini della comprensione di quanto un'azienda è disposta ad investire sulla crescita del proprio personale (in particolare quello femminile), tuttavia la struttura stessa di questa parte del questionario, rende necessaria una lettura prudente del dato. Si richiede infatti il numero di "partecipazioni" e non di "partecipanti" alla formazione, con la conseguenza che in molti casi tale dato è superiore al totale dei dipendenti in forze all'organizzazione; una ulteriore criticità è relativa all'impossibilità di operare con certezza una distinzione tra i casi di mancata partecipazione a corsi di formazione e quelli, invece, in cui il dato non risulta disponibile; abbiamo scelto tuttavia di utilizzare i dati riportati dalle aziende nella sezione numero 7, perché riteniamo che, se presi con la necessaria accortezza, possono comunque risultare utili al fine di comprendere la "metà femminile" del mondo del lavoro.

La tabella 8, infine, è fondamentalmente inservibile per due ordini di motivi: innanzi tutto come nella tabella 4 i dati sono incorporati

in livelli contrattuali che sono tuttavia differenti nei vari contratti esistenti, in secondo luogo perché il monte lordo annuo aggrega retribuzioni anche molto differenziate (come quelle dei dipendenti con contratti *part time*, oppure quelle relative a lavoratori assunti solo alcuni mesi), senza alcuna possibilità di discriminazione. Ne consegue, perciò una impossibilità di lettura del dato, a meno di non forzarlo operando medie statistiche che non porterebbero a dati reali e quindi utili.

Una volta analizzati i problemi relativi alle singole sezioni del questionario, occorre aprire una parentesi circa la significatività statistica dei dati pervenuti. Le aziende che hanno inviato il *report*, rappresentano un campione significativo dell'universo delle aziende con più di 100 dipendenti operanti nelle Marche? A questo proposito ci sembra che l'istituzione di un'anagrafe regionale delle imprese con più di 100 lavoratori alle dipendenze sarebbe un'ottima soluzione a questo problema.

Un'ulteriore questione investe le dimensioni delle imprese: esistono numerosissime piccole e micro imprese nelle Marche e tutti i lavoratori impegnati in esse non entrano nel computo di questo report; la domanda è, quindi: quanto i dati sono rappresentativi della realtà occupazionale marchigiana? Vi è poi un ulteriore problema legato alla definizione delle aziende che compongono l'universo di riferimento. In altre parole quali imprese devono inviare il rapporto alla Regione Marche? Solamente quelle con stabilimenti produttivi in regione, oppure anche quelle che hanno solamente sede legale nelle Marche? Esistono poi organizzazioni con un totale di dipendenti superiore alle 100 unità, ma che hanno tale forza lavoro dispersa in molte unità produttive, senza che nessuna di esse raggiunga i 100 lavoratori; queste aziende devono inviare il rapporto? E in che modo devono compilarlo? Dal testo della legge di riferimento e dalle diverse Circolari che

affrontano la questione², si evince che il rapporto biennale deve essere consegnato alla regione di pertinenza a prescindere dalla possibile differente localizzazione delle unità produttive, eventualmente, permane il problema della regione di pertinenza. Non è dunque ben chiaro se il rapporto vada inviato alla regione presso cui è sita la sede legale, oppure quella (o quelle) ove sono presenti le unità produttive, o ad entrambe. Nel nostro caso vi sono due esempi di aziende con sede legale in territorio regionale e stabilimenti produttivi esterni; chiaramente i relativi dati non sono entrati nel computo del nostro lavoro, che è rimasto ancorato esclusivamente alla realtà regionale delle Marche.

TABELLA 1. Quadro generale dei questionari inviati

BIENNIO DI RIFERIMENTO	TOT. QUEST. CONSEGNA TI	QUEST. INCOERENTI	QUEST. INUTILIZZABILI	% DI ERRORE	QUEST. ANALIZZATI	% DI UTILIZZO
2004/2005	110	22	16	35%	72	65%
2006/2007	177	57	24	46%	96	54%
TOTALE	287	79	40	42%	168	58%

Il presente rapporto si riferisce ai questionari relativi ai bienni 2004/2005 e 2006/2007, per il primo biennio sono pervenuti 110 moduli mentre per il successivo ne sono pervenuti 177, risulta quindi un significativo aumento del numero dei questionari giunti alla Regione Marche.

Dall'analisi del materiale a disposizione sono emerse in entrambi i bienni delle difficoltà di compilazione da parte delle imprese; nel primo biennio su 110 questionari ben 16 risultano inutilizzabili

² In particolare la Circolare n. 48 del 1992 e la 123 del 1997.

(pari circa al 14,5%), nel secondo biennio invece sono 24 su 177 totali (pari circa al 13%). Sono inoltre da considerare i questionari che presentano dati incoerenti in alcune sezioni e che pertanto rendono inservibili i dati presenti nelle suddette tabelle. Come si evince dalla tab. 1, se uniamo i questionari inutilizzabili con quelli che presentano numeri non coerenti al proprio interno, la quantità di dati a disposizione cala bruscamente: nel primo biennio a fronte di un 65% circa di questionari analizzabili, abbiamo un 35% di dati persi, mentre nel biennio 2006/2007 il dato peggiora ancora (la percentuale di errore è di circa il 46% dei questionari inviati). Sommando i due bienni, la percentuale dei rapporti totalmente o parzialmente inutilizzabili è del 42% un dato estremamente significativo, indice di criticità o nelle consegne fornite dal questionario, oppure nelle fonti di informazione a disposizione delle aziende.

La tabella 1.2 mostra in quale percentuale sono risultate impiegabili le varie sezioni del questionario che abbiamo analizzato. Le tabelle n. 1, 2 e 8, non sono state utilizzate nell'analisi statistica dei dati per i motivi sopra citati, mentre per

TABELLA 2. Percentuale di utilizzazione delle tabelle impiegate ai fini del report

TABELLA	TOT. QUEST. INSERITI	N. TABELLE ERRATE	N. TABELLE ANALIZZATE	% TABELLE ANALIZZATE
N. 3	247	23	224	90%
N. 4	247	19	228	92%
N. 5	247	34	213	86%
N. 6	247	43	204	82%
N. 7	247	0	247	100%

quanto riguarda la formazione (tabella n. 7) i dati vanno letti con molta cautela e comunque non si riferiscono al numero di dipendenti, ma al numero di partecipazioni e quindi saranno analizzati come tali. Appare evidente che le tabelle numero 5 e 6 abbiano presentato non poche difficoltà alla compilazione, verosimilmente riconducibili alla già citata problematica inerente la congruità tra i totali dei dipendenti nelle diverse sezioni del questionario.

Considerando il numero di questionari che sono totalmente errati, oppure solo in parte inutilizzabili, riteniamo che, ai fini di una raccolta dei dati più precisa, sia necessario rivolgere alle aziende un'opera di sensibilizzazione inerente la corretta compilazione dei rapporti biennali, affinché redigano tali documenti nella maniera più diligente possibile, così da realizzare una fotografia sufficientemente accurata della situazione del lavoro femminile, soprattutto allo scopo di pensare strategie di intervento indirizzate alla piena parità di diritti delle lavoratrici.

Guida alla lettura dei dati

Una prima considerazione da fare circa i dati che ci accingiamo a "leggere", riguarda la loro generalizzabilità, ovvero la possibilità di estendere all'universo di riferimento i dati ottenuti attraverso l'analisi dei questionari inviati (nel nostro caso ci riferiamo alle aziende con almeno 100 addetti operanti nelle Marche e, più in generale, all'occupazione femminile). Per quanto riguarda il biennio 2006/2007, non abbiamo avuto la possibilità di confrontare i dati in nostro possesso con una fonte che potesse indicare il numero di imprese con almeno 100 dipendenti presenti nel territorio regionale; per questo motivo non ci avventureremo in un'analisi comparata con dati antecedenti o posteriori (gli unici di cui siamo in possesso), ma sarebbe bene tenere comunque in considerazione il fatto che il campione di aziende esaminato, non rappresenta, né la totalità delle imprese che rispettano i parametri di nostro interesse, né un campione **statisticamente significativo** (ovvero sufficientemente esteso dal punto di vista numerico).

TABELLA 3 Numero delle unità locali delle Marche per provincia (anno 2005)

Provincia	Numero di Unità Locali	Numero di Unità Locali con più di 100 addetti
Pesaro - Urbino	35.813	61
Ancona	39.903	146
Macerata	30.111	49
Ascoli Piceno	35.931	57
Regione Marche	141.758	313

Fonte dei dati: ISTAT - Archivio Statistico delle Imprese Attive

Il biennio 2004/2005, al contrario, è confrontabile con dei dati attendibili, ma che purtroppo escludono alcune aree produttive³ (tab. 2.1).

Anche in questo caso un'analisi comparata non sarebbe metodologicamente corretta, tuttavia ci concederemo una piccola licenza solamente per evidenziare alcuni concetti che riteniamo indispensabile toccare.

Se confrontiamo i dati in tabella con il numero di imprese che hanno trasmesso il questionario in questo biennio (110 in totale, di cui solo 72 hanno compilato il modulo in maniera corretta), notiamo che poco più di un terzo delle aziende ha inviato il rapporto come da disposizioni legislative (ex Art. 9 L.125/91) e di questi moduli abbiamo potuto utilizzarne solamente il 23%; tale dato potrebbe subire un ulteriore peggioramento, se avessimo a disposizione anche il numero delle imprese operanti nei settori esclusi dalla ricerca ISTAT- ASIA. Possiamo, comunque, ragionevolmente sostenere che i dati in possesso della Regione Marche, rappresentano all'incirca il 20% della totalità delle aziende con almeno 100 addetti, pertanto le relative informazioni inferite dai questionari vanno prese con la dovuta cautela, in quanto rappresentano una fotografia molto parziale del tessuto imprenditoriale regionale.

Quanto detto ci porta a considerare la necessità dell'istituzione di un'anagrafe regionale delle aziende con 100 addetti al fine

3 Sono escluse dal campo di osservazione le attività economiche relative a: Agricoltura, caccia e silvicoltura (sezione A della classificazione NACE Rev.1.1); Pesca, piscicoltura e servizi annessi (sezione); Amministrazione pubblica (sezione L); attività di organizzazioni associative (divisione 91); attività svolte da famiglie e convivenze (sezione P); organizzazioni ed organismi extraterritoriali (sezione Q); le unità classificate come istituzioni pubbliche e istituzioni private non profit

di avere la possibilità di individuare precisamente i soggetti tenuti alla compilazione del questionario e, nel caso di mancato adempimento, poter ricorrere alle sanzioni previste dall'Art. 9, Comma 4, Legge 10 aprile 1991, n. 125.

Se guardiamo, poi, al dato più generale dell'occupazione femminile, occorre tenere in considerazione il fatto che le Marche sono per antonomasia la patria della piccola e media impresa; la tabella 2.1 evidenzia chiaramente anche questo fenomeno: ben 141.758 imprese non raggiungono i 100 dipendenti, pertanto la nostra ricerca ha a disposizione solo lo 0,22%⁴ di imprese operanti nelle Marche nell'anno 2005. Appare chiaro quindi che vi è tutto un mondo di lavoratori dipendenti che non viene minimamente toccato dalla ricerca e del quale non conosciamo le dinamiche occupazionali.

Allargando ancora di più il ventaglio del nostro ragionamento, non possiamo evitare di citare il fenomeno dell'immigrazione che, se analizzato nella prospettiva di genere, evidenzia un grave problema di discriminazione nei confronti delle donne immigrate, per le quali agli ostacoli generali legati alla condizione di migrante, si aggiungono le difficoltà connesse alla conciliazione del lavoro con la cura della prole e la gestione dei carichi familiari, oltre al fatto di doversi inserire in un contesto culturale molto spesso assai lontano da quello di provenienza. Possiamo dunque parlare dell'esistenza di una vera e propria doppia discriminazione di cui peraltro non disponiamo di alcun dato preciso, anche perché le donne straniere occupate in Italia, nella maggior parte dei casi, si trovano ad operare in settori di attività che molto spesso rimangono sommersi (*badanti, colf*, ecc.).

Per le ragioni fin qui esposte, procederemo ad una esposizione

⁴ Da notare che il dato si riferisce al numero delle imprese e non al numero degli occupati.

di carattere più qualitativo che quantitativo dei fenomeni emersi, cercando di evidenziare gli elementi più interessanti emersi dai dati in nostro possesso. In sostanza, se non possiamo operare un'estensione dei risultati a tutto l'universo dell'occupazione femminile marchigiana, possiamo comunque dedurre, incrociando i dati al loro interno (senza cioè confrontarli con la popolazione di riferimento), certe dinamiche molto interessanti ai fini del miglioramento della situazione occupazionale delle donne nella nostra regione e non solo.

Nella lettura dei dati, abbiamo operato una distinzione per "categorie di interesse" che non sempre ricalca quella presente nel questionario, ma che a nostro avviso permette di rilevare quelle dinamiche, quegli spunti, che è possibile dedurre dall'analisi dei "numeri" a nostra disposizione.



The page features a light gray background with several decorative green elements. A thick horizontal green line spans the width of the page, with a gap in the center where the text is located. Below this line, there are several thin, curved green lines that sweep across the page from left to right, creating a sense of movement and design. The text is centered and rendered in a green color that matches the decorative elements.

PARTE SECONDA

Interpretazione dei dati
relativi ai questionari
ex articolo 9 legge 125/91
bienni 2004/2005
e 2006/2007

Introduzione

In Italia esistono numerose misure legislative volte all'inserimento e alla valorizzazione dell'occupazione femminile, tuttavia sono ancora numerose le difficoltà che le donne incontrano, sia al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro, che durante la loro permanenza in azienda. La presenza femminile nei vertici aziendali è ancora molto bassa (intorno al 6% nel 2004) e, sebbene l'occupazione cresca numericamente soprattutto grazie al contributo delle donne, tale crescita si registra in gran parte per via dei cosiddetti contratti atipici (part-time e precari). Le donne, inoltre, fanno carriera (quando la fanno) più lentamente e con maggiori difficoltà rispetto ai loro colleghi maschi, probabilmente per via del fatto che i servizi di sostegno alle famiglie previsti nel nostro Paese sono insufficienti e risultano quindi inadeguati allo scopo di rendere la vita professionale e la carriera più agevoli per le donne.

I dati ISTAT ed in parte i rapporti inviati dalle aziende marchigiane, ci dicono che la categoria dei quadri è sempre più "rosa", fatto che di per sé potrebbe sembrare positivo, ma che se considerato unitariamente al numero delle donne dirigenti, appare nella sua natura, cioè il traguardo ultimo della carriera di molte donne, che potrebbero invece spendere la propria professionalità in ruoli manageriali.

Vi è poi il problema del *pay gap*, ovvero la differenza retributiva a parità di mansioni; come osservato in precedenza, le donne percepiscono una retribuzione inferiore di circa $\frac{3}{4}$ rispetto agli uomini, nonostante, ad esempio, sia un fatto abbastanza noto che le donne terminino il loro iter formativo con votazioni più elevate rispetto agli uomini.

Sulla base delle suddette problematiche, è possibile ora cercare di leggere i dati disponibili grazie alla stesura dei rapporti biennali sulla situazione occupazionale delle aziende con un numero di dipendenti di almeno 100 unità. Fatte salve tutte le considerazioni precedenti circa l'impossibilità di generalizzare quanto emerso a tutto il mercato del lavoro delle Marche, tenteremo di evidenziare le dinamiche che via via emergono nelle varie parti del questionario, delineando il nostro lavoro certamente in maniera più qualitativa che quantitativa. Dobbiamo inoltre considerare la natura erratica della nostra indagine, infatti i dati dei due bienni non possono essere confrontati, in quanto non osserviamo, nelle due rilevazioni, lo stesso gruppo di aziende.

In conclusione il presente rapporto intende, *in primis* tentare di osservare ciò che emerge nelle aziende che hanno inviato il rapporto biennale, in secondo luogo incrociare questi dati al loro interno per sottolineare le dinamiche emergenti.

Queste operazioni ci permettono sia di comprendere più approfonditamente i fenomeni di discriminazione femminile, che di fornire alcuni spunti finalizzati ad un superamento di tali discriminazioni, o per lo meno ad un miglioramento della situazione professionale e occupazionale delle donne.

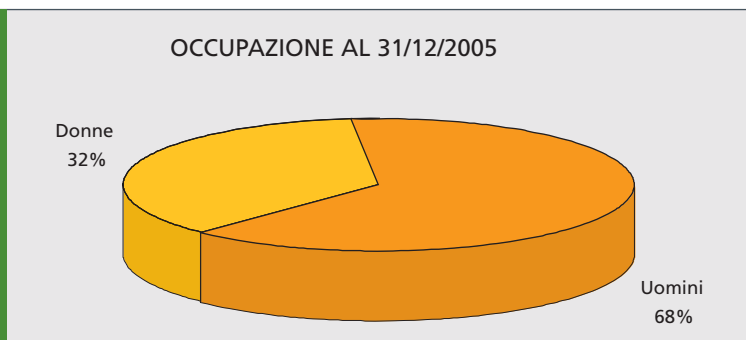
Andiamo dunque ad osservare ciò che di più interessante è emerso dai dati in nostro possesso, utilizzando come griglia di riferimento sia le sezioni del questionario ministeriale, che le principali modalità di discriminazione femminile.

Discriminazione occupazionale (*sex typing*)

Biennio 2004-2005

I rapporti inviati nel primo biennio mostrano una percentuale di occupazione femminile notevolmente inferiore rispetto a quella maschile, infatti risultano essere occupate solamente il 32% circa di donne (*Graf. 1*).

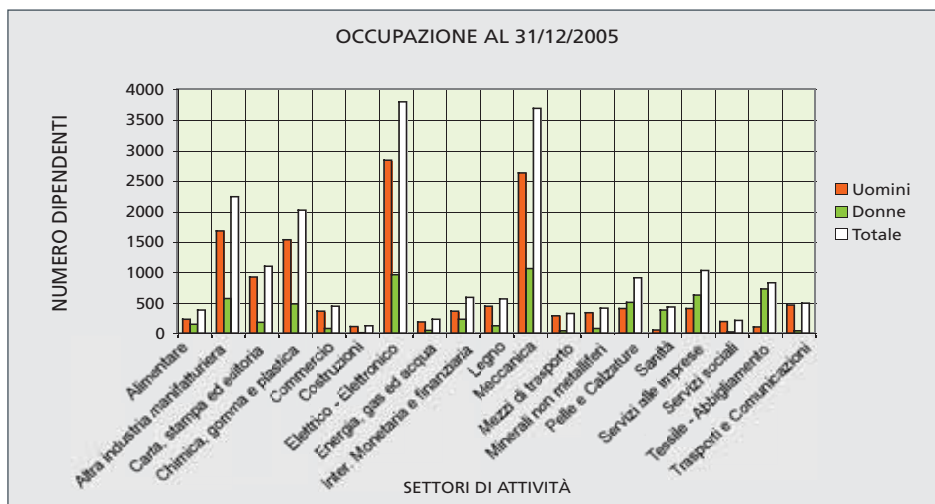
GRAFICO 1
Percentuale di occupazione per sesso di appartenenza (anno 2005)



Su un totale di 19.758 lavoratori, solo 6.266 sono le donne occupate contro 13.492 uomini (tab. 1 in appendice). Questo dato rende abbastanza evidente come le aziende di dimensioni medio grandi presenti nel territorio regionale, siano a carattere fortemente maschile, anche se questa valutazione non prende in considerazione una suddivisione per attività produttive. Esistono infatti differenze anche significative tra le varie aziende e tra i vari settori produttivi.

Osservando il grafico 2, possiamo evincere che certi settori risultano avere una presenza femminile maggioritaria rispetto

GRAFICO 2 Numero di occupati totali, maschi e femmine al 31/12/2005, per settore di attività



a quella maschile: il caso esemplare è costituito dal settore “ tessile e abbigliamento ” e “ pelle e calzature ”, due dei settori trainanti dell’economia marchigiana e tra i più rappresentativi di essa a livello nazionale ed internazionale. Le aziende del settore “ tessile e abbigliamento ” che hanno risposto al questionario, presentano un totale di 828 dipendenti di cui 727 impiegati di sesso femminile, pari a circa l’88% degli occupati. Le imprese del settore “ pelle e calzature ”, a loro volta, hanno una percentuale di donne occupate del 55% circa. Sebbene tali dati non sembrano essere rappresentativi di tutte le imprese marchigiane del settore “ tessile e abbigliamento ”, “ pelle e calzature ”, non possiamo ignorare il fatto che gran parte delle donne lavoratrici, sono in essi impiegate. Questo ci porta ad operare una considerazione legata al fenomeno della “ discriminazione orizzontale ”, infatti come all’interno delle singole aziende si tende a considerare certe mansioni come tipicamente femminili, così anche tra i vari

settori produttivi, c'è la tendenza ad assumere più facilmente lavoratori di un sesso piuttosto che dell'altro. Questa distribuzione "classica" dei due sessi è confermata anche dai dati inerenti gli altri settori di attività; "servizi alle imprese" e "sanità" (una branca delle pubbliche amministrazioni) fanno registrare una consistente presenza numerica delle donne, in linea peraltro con il dato nazionale.

I settori che registrano la percentuale minore di donne occupate, sono "costruzioni" e "trasporti e comunicazioni", dove solamente il 7% circa dei dipendenti sono donne. Come detto questi dati confermano una tendenza "storica" del mercato del lavoro in Italia, dove certe occupazioni sono più tipicamente maschili ed altre al contrario permettono un accesso più agevole alle donne.

Biennio 2006-2007

Il secondo biennio conferma solo in parte le osservazioni inerenti il precedente. Non notiamo infatti differenze significative di distribuzione dei due sessi e l'aumento della percentuale di donne occupate va preso "con le pinze", in quanto non si riferisce allo stesso numero di aziende (e quindi di occupati) del biennio precedente.

GRAFICO 3

Percentuale di occupazione per sesso di appartenenza (anno 2007)

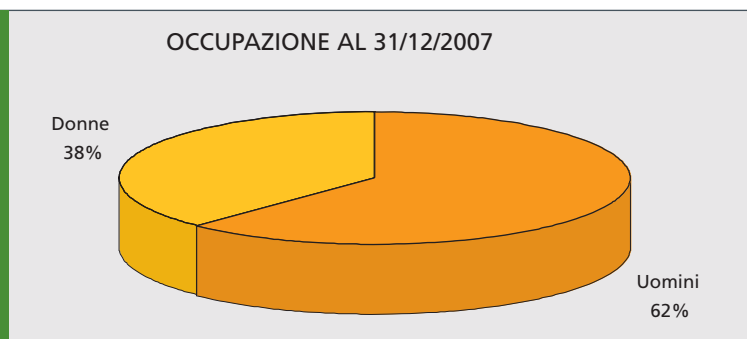
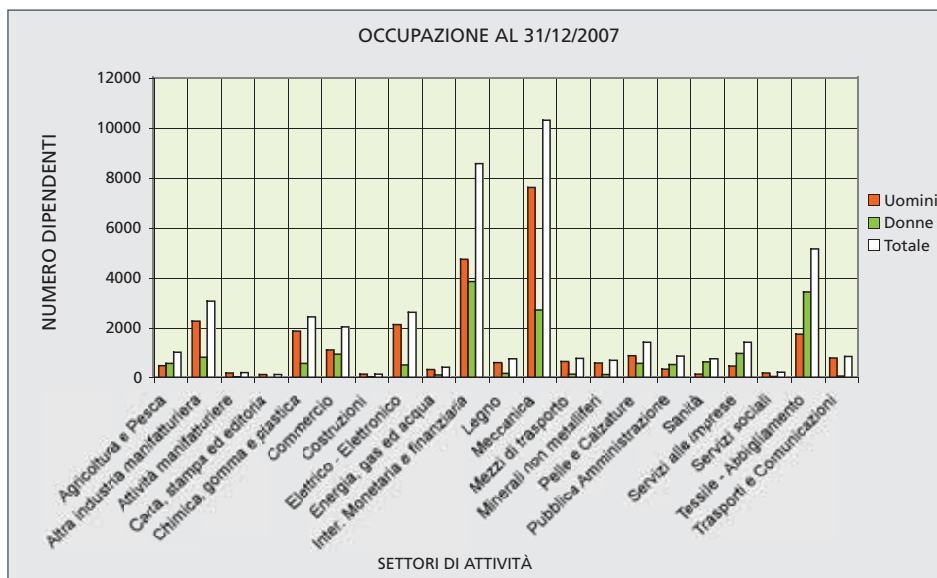


GRAFICO 4 Numero di occupati totali, maschi e femmine al 31/12/2007, per settore di attività



La tendenza nazionale degli ultimi anni va nella direzione di un aumento della popolazione lavorativa femminile, tuttavia manca in questa sede la possibilità di affermare con certezza che l'occupazione delle donne sia effettivamente aumentata nei due anni intercorsi tra le rilevazioni.

Sembra, inoltre, esserci stato un vero e proprio "terremoto occupazionale" nei settori "tessile e abbigliamento" e "pelle e calzature" (Graf. 4), ma anche in questo caso non sappiamo cosa sia successo in realtà; è possibile che vi sia stato un effettivo calo occupazionale dovuto al fattore congiunturale, ma è altresì possibile che alcune imprese che hanno inviato il rapporto nel biennio precedente non abbiano fatto altrettanto nel secondo, oppure che il rapporto fosse risultato inservibile.

Detto ciò, possiamo comunque sostenere con un certo grado di

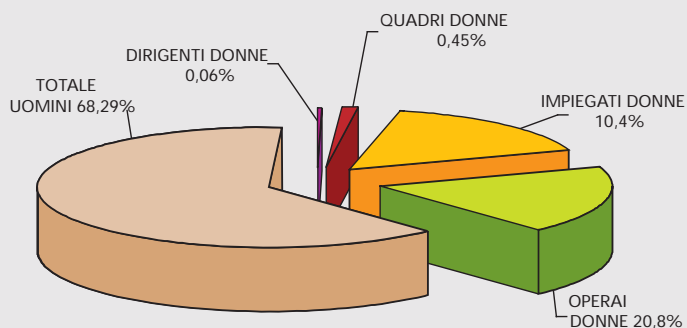
sicurezza che il fenomeno della discriminazione occupazionale femminile è confermato dai dati relativi a questo biennio e difatti anche in questo caso la percentuale di donne fra i dipendenti delle aziende rispondenti, è inferiore al 40% e si attesta su un valore simile a quello ricavato nel periodo 2004/2005 (*Graf. 3*). Andrebbe aperta una parentesi circa il settore "intermediazione monetaria e finanziaria" in quanto, essendo pervenuti molti più questionari rispetto al periodo precedente, ha registrato un notevole incremento di personale (8.558 unità contro 586 – tab. 1 e 2 in appendice) ed in questo numero troviamo una buona percentuale di lavoratrici (39% circa nel primo biennio e 44% circa nel secondo). Questo dato ci autorizza ad affermare che le donne sono rappresentate in modo significativo nel suddetto settore economico, settore peraltro che non presenta professionalità con bassa formazione.

Discriminazione verticale (*glass ceiling*)

Biennio 2004-2005

Per quanto riguarda il fenomeno del *glass ceiling* i dati sono chiari: le donne hanno scarso accesso ai livelli più alti delle gerarchie aziendali e come si può notare concretamente dal grafico ¹, non sono letteralmente “visibili” nei ruoli dirigenziali. Anche nella categoria professionale dei quadri le donne sono presenti in una percentuale inferiore all’uno per cento, un dato certamente sconcertante che è indice della presenza molto forte, nella nostra regione, del fenomeno della discriminazione verticale. Il grafico 2 mostra con evidenza che la maggior parte delle donne sono impiegate nella categoria professionale degli operai ed in misura minore come impiegate, confermando quanto detto fino ad ora.

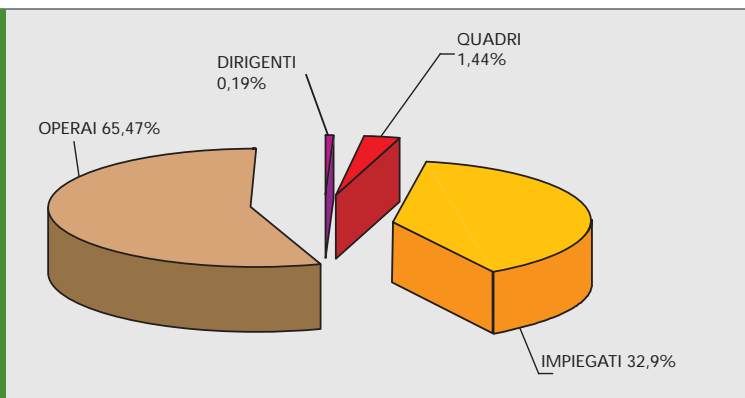
GRAFICO 1
Confronto
tra generi e
distribuzione
delle donne
nelle categorie
professionali al
31/12/2005



¹ Questo grafico compara il numero delle donne presenti in ciascuna categoria professionale con il numero totale dei dipendenti.

Osservando in profondità il fenomeno e distinguendo per settore di attività, possiamo notare che in certi casi le donne sembrano essere maggiormente presenti tra i quadri e i dirigenti, anche se è bene evidenziare il fatto che percentuali elevate di femminilizzazione corrispondono sempre ad un numero ridotto di dipendenti presenti in quel settore, mentre quando i numeri diventano più grandi, la percentuale di donne cala sensibilmente. Ad esempio nel settore "energia, gas e acqua" abbiamo un 33% di donne tra i dirigenti, ma su un totale di 3 unità (quindi parliamo di una sola donna dirigente); nel settore "legno" i quadri vedono un 100% di presenza femminile, tuttavia vi è una unica unità a rappresentare questa categoria professionale, mentre tra i sei dirigenti totali solo una è donna. Quando invece prendiamo in esame settori con un maggior numero di quadri e dirigenti lo spaccato cambia sensibilmente (tab. 3 in appendice): ad esempio per il settore "elettrico ed elettronico" abbiamo un totale di 68 dirigenti e di 98 quadri, con una percentuale femminile rispettivamente del 4,41% e del 6,12%.

GRAFICO 2
Distribuzione
delle donne
nelle categorie
professionali al
31/12/2005



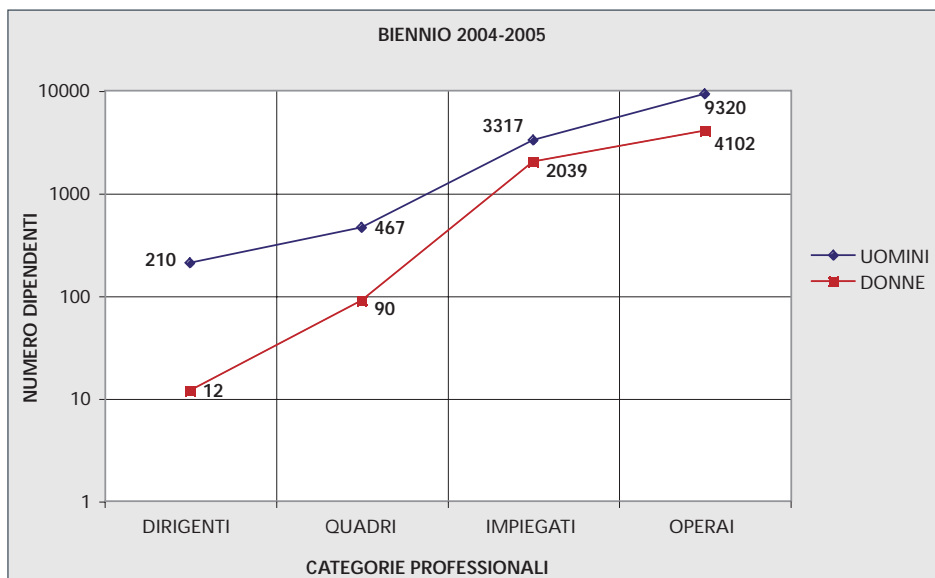
Andando ad analizzare le aree economiche con una maggiore partecipazione femminile al lavoro, troviamo un'ulteriore conferma di quanto detto fino ad ora. Il " tessile e abbigliamento"

che vede una schiacciante maggioranza di donne occupate (727 contro 101 uomini), non ha dirigenti di sesso femminile, il massimo livello gerarchico è quello dei quadri, con 2 donne su tre dipendenti occupati in quella categoria professionale. Il secondo settore più femminilizzato, "pelle e calzature", ha donne tra i dirigenti, ma in percentuale molto bassa (16,66%) e tra i quadri il dato peggiora ancora (13,33%). In entrambi i settori le donne sono soprattutto occupate tra gli impiegati e gli operai, con addirittura oltre il 90% di donne in questa ultima categoria professionale.

Questi esempi mostrano come la tendenza generale sia quella di escludere le donne dai gradini più alti delle gerarchie e i dati in nostro possesso non ci forniscono delucidazioni circa i casi che apparentemente smentiscono il fenomeno della discriminazione verticale. Ad esempio, tornando a citare il settore "legno" il fatto che l'unico quadro presente sia donna, può indurci a pensare che quello in realtà sia un potenziale dirigente "bloccato" ad un livello più basso, ma ovviamente non abbiamo la possibilità di affermarlo con certezza.

Il grafico 3 accosta i dati occupazionali maschili e femminili, rafforzando visivamente i concetti fino ad ora esposti. Appare in tutta la sua chiarezza la distanza tra generi nei ruoli manageriali, mentre le categorie professionali degli impiegati e degli operai vedono un maggiore equilibrio tra uomini e donne. La bontà di questo grafico risiede soprattutto nella sua capacità di offrire una visuale della distanza tra i due generi nelle diverse categorie professionali; infatti se guardassimo esclusivamente i dati numerici senza interpretarli, potremmo cadere nell'errore grossolano di ritenere lo squilibrio tra uomini e donne come abbastanza omogeneo in tutti i gradini gerarchici aziendali. In realtà le cose non stanno così, poiché è vero che la distanza tra gli uomini e le donne impiegati nella categoria operai è di circa 5.000 unità, mentre nei dirigenti la forbice si restringe fino ad

GRAFICO 3 Andamento dei generi nelle diverse categorie professionali al 31/12/2005

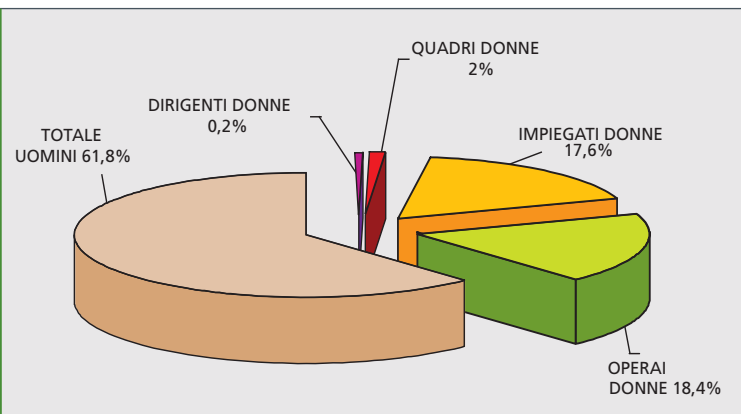


arrivare ad un dislivello di 198 unità, ma è altrettanto vero che se trasformiamo in percentuale tali dati, scopriamo la vera natura delle dinamiche che stiamo osservando le donne operaie sono circa il 30% del totale, mentre le dirigenti solamente il 5% (tab. 3 in appendice).

Biennio 2006-2007

I dati inerenti questo biennio confermano ulteriormente quanto osservato nei due anni precedenti. Gli squilibri permangono anche se in parte vanno migliorando, possiamo notare infatti che aumenta la presenza femminile in tutte le categorie professionali eccetto gli operai: nei dirigenti dallo 0,06% allo 0,2%, nei quadri

GRAFICO 4
Confronto
tra generi e
distribuzione
delle donne
nelle categorie
professionali al
31/12/2007



dallo 0,45% al 2%, negli impiegati dal 10,4% al 17,6%.

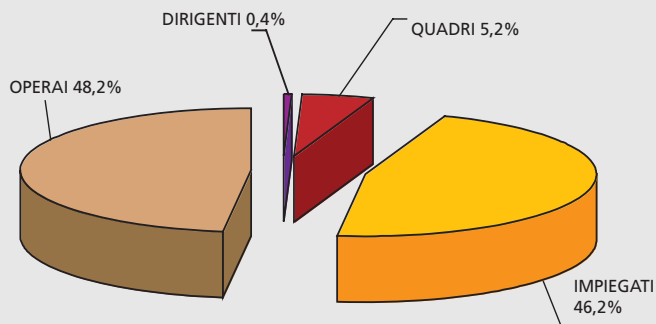
Con tutta la prudenza del caso possiamo affermare che la condizione professionale delle donne è migliorata, seppur leggermente, nel corso di questi ultimi due anni.

Nel quadro di questo miglioramento complessivo, occorre sottolineare che la categoria professionale che ha registrato l'aumento più significativo della presenza femminile è quella degli impiegati, restano dunque tutte le difficoltà di accesso delle donne nei ruoli manageriali o dirigenziali delle aziende marchigiane.

La categoria degli operai, al contrario delle altre, ha registrato un decremento di 2,2 punti percentuali, passando dal 20,8% del 2005 al 18,4% del 2007. Questo dato potrebbe essere molto interessante da analizzare soprattutto incrociandolo con i movimenti interni all'azienda e con quelli inerenti le entrate e le uscite. In sostanza occorre capire se si sono verificati avanzamenti di categoria professionale (ad esempio passaggio da operai ad impiegati), oppure se più semplicemente il saldo di entrata ed uscita dall'azienda risulta positivo per gli impiegati e negativo per gli operai.

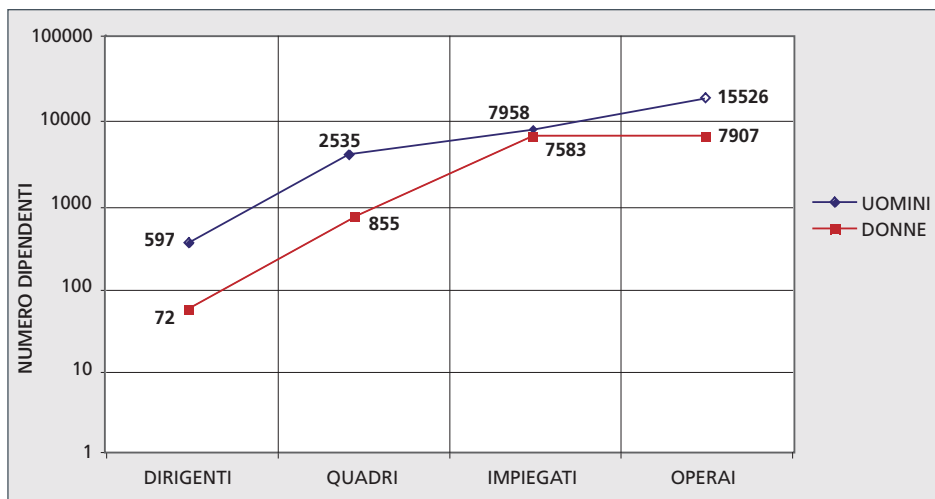
Purtroppo tale comparazione è impossibile da effettuare,

GRAFICO 5
Distribuzione delle donne nelle categorie professionali al 31/12/2007



in quanto i dati dei due bienni non si riferiscono alle stesse aziende e dobbiamo limitarci, pertanto, alla constatazione che le lavoratrici si distribuiscono, in modo pressoché omogeneo e quasi per la loro totalità, tra operai ed impiegati (grafico 5).

GRAFICO 6 Andamento dei generi nelle diverse categorie professionali al 31/12/2007



Il grafico logaritmico mostra come vi sia un evidente avvicinamento tra i dipendenti dei due sessi nella categoria professionale degli impiegati: 7958 impiegati uomini e 7583 donne, una distribuzione praticamente egualitaria auspicabile per tutte le altre categorie professionali.

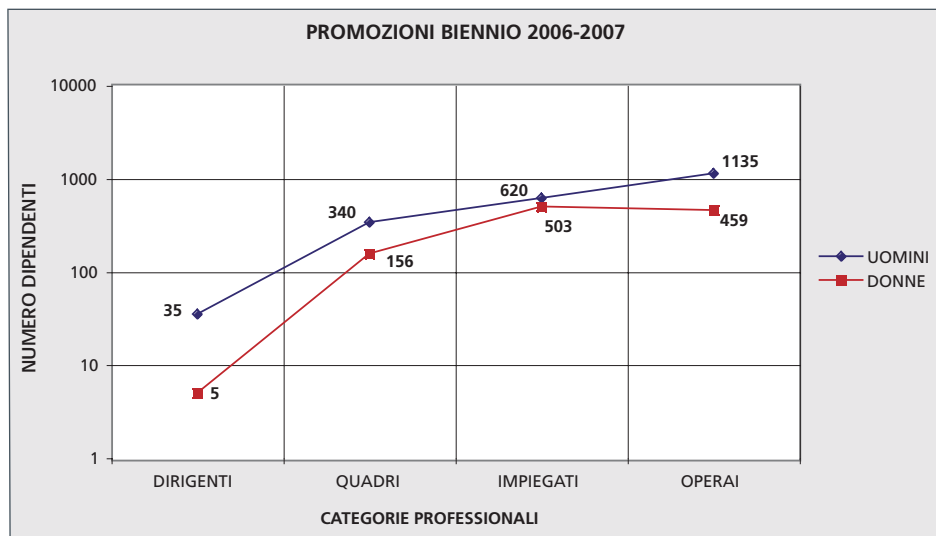
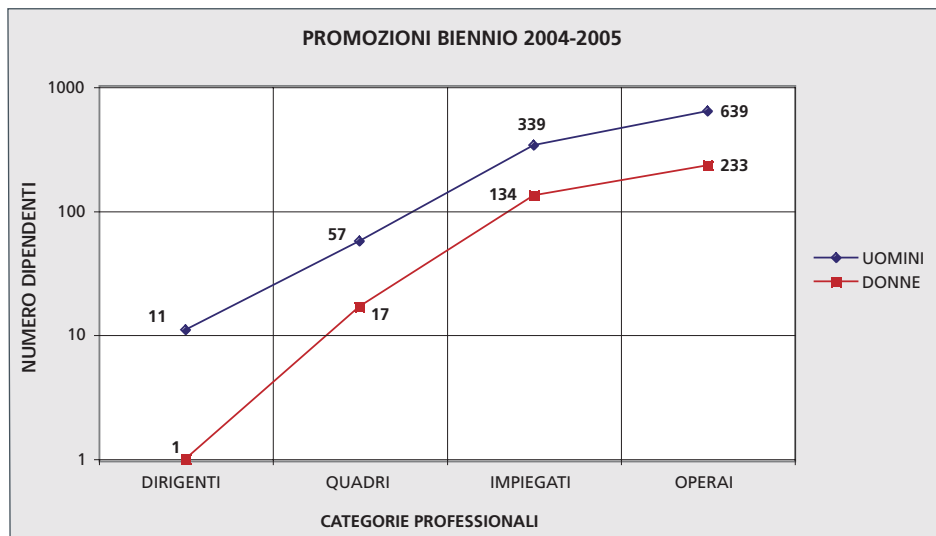
Per quanto concerne l'analisi dei vari settori di attività, gli anni 2006 e 2007 mostrano le dinamiche già osservate nel biennio precedente: anche i settori maggiormente femminilizzati non riproducono tale proporzione tra i sessi nei più alti gradini della scala gerarchica. Per citare un esempio, il settore "servizi alle imprese" che conta un 67,9% di donne al proprio attivo, non ha dirigenti donne e registra solamente il 20% di quadri di sesso femminile. Il settore "intermediazione monetaria e finanziaria" segna in totale una buona presenza femminile, ma pur avendo numerosi dirigenti e quadri, le donne sono presenti in queste categorie in maniera fortemente minoritaria (rispettivamente il 7,1% e il 27,9%).

Promozioni

Accanto alla riflessione circa la discriminazione verticale, non è possibile non citare la questione legata alle promozioni. I dati emersi dai questionari mostrano un forte squilibrio tra il numero di promozioni per gli uomini e quello per le donne, squilibrio tutto a favore dei primi. La tabella 7 in appendice indica come nel biennio 2004/2005 gli uomini hanno ricevuto 73 promozioni su 100, mentre il dato si stempera nel secondo biennio, restando tuttavia sempre a favore dei lavoratori di sesso maschile (il 65% dei promossi sono uomini).

Nella seconda tornata di rilevazioni, è possibile notare come nella tipologia professionale degli impiegati le promozioni, dal punto di vista del sesso, siano maggiormente equilibrate rispetto ai due

GRAFICO 7 Andamento delle promozioni per sesso e categoria professionale due bienni di riferimento.



anni precedenti, pur permanendo un vantaggio per i lavoratori uomini (620 soggetti maschi promossi contro 503 donne). Per quanto riguarda le altre categorie professionali, il riequilibrio è presente, seppur in misura minore, tuttavia non possiamo evitare di notare che, anche all'interno di questo quadro di armonizzazione, nei dirigenti la distanza tra le promozioni rimane molto consistente e tutta a favore dei dipendenti maschi.

I due grafici mostrano come le categorie più interessate ai movimenti di carriera siano soprattutto quelle degli impiegati e degli operai, un dato certamente non sorprendente e che è in linea con una tendenza più generale esistente anche a livello nazionale.

Le considerazioni su questo fenomeno debbono fermarsi alle suddette osservazioni, in quanto la struttura del questionario non permette di stabilire quali promozioni innescano un passaggio da una categoria professionale ad un'altra e quali invece riguardano movimenti interni alla stessa categoria.

La situazione contrattuale

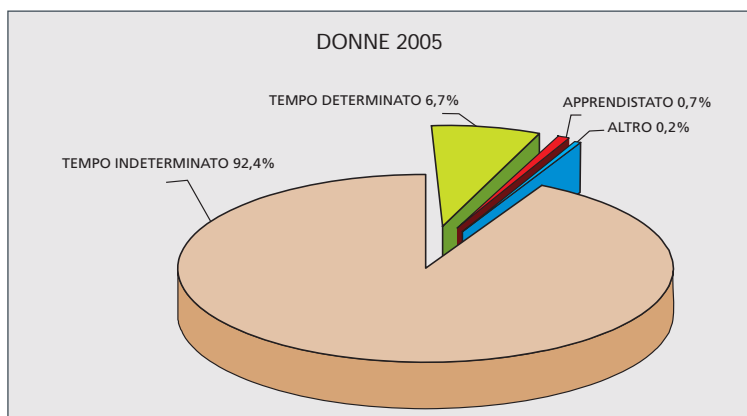
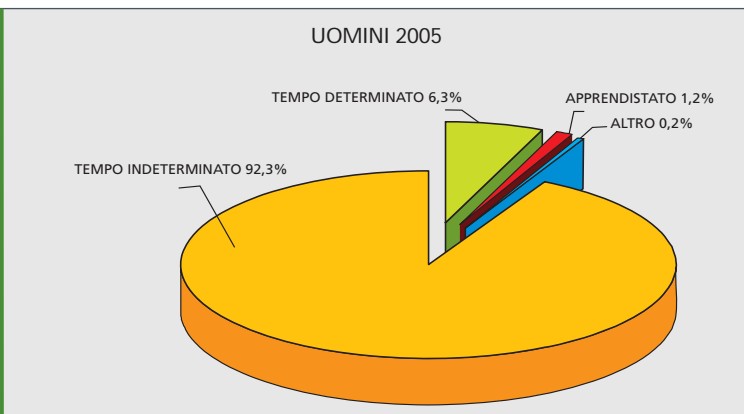
Biennio 2004-2005

Osservando i dati relativi alla situazione contrattuale è possibile notare a colpo d'occhio la preponderanza dei contratti a tempo indeterminato rispetto a tutte le altre tipologie contrattuali: troviamo ben 19.809 CTI², contro 1.392 CTD e le altre tipologie contrattuali risultano essere utilizzate in minima parte (tabella 15 in appendice). Nella distinzione tra i due diversi sessi troviamo lo stesso fenomeno, ovvero sia per gli uomini che per le donne la tipologia contrattuale maggiormente utilizzata risulta essere il CTI seguito dal CTD che si attesta comunque su una percentuale di utilizzo molto inferiore. Dall'analisi dei grafici 2.3.1 si evidenzia un dato singolare: sia tra gli uomini che tra le donne troviamo percentuali di impiego dei contratti molto simili, in particolare il CTI si attesta per ambo i sessi attorno al 92% (uomini 92,3%, donne 92,4%), il CTD viene impiegato per circa il 6,5% dei lavoratori e delle lavoratrici (uomini 6,3%, donne 6,7%), le altre tipologie contrattuali registrano una percentuale di utilizzo sostanzialmente irrisoria dello 0,2% sia per gli uomini che per le donne. Una parentesi a parte merita il contratto di apprendistato, che sebbene scarsamente adottato, fa registrare un maggiore impiego tra gli uomini (1,2%, contro lo 0,7% delle donne), dato spiegabile in parte con il fatto che le aziende rispondenti sono soprattutto manifatturiere e che utilizzano pertanto una manodopera prevalentemente maschile.

2 Per comodità utilizzeremo la sigla CTI per indicare i Contratti a Tempo Indeterminato e CTD per i Contratti a Tempo Determinato.

GRAFICO1

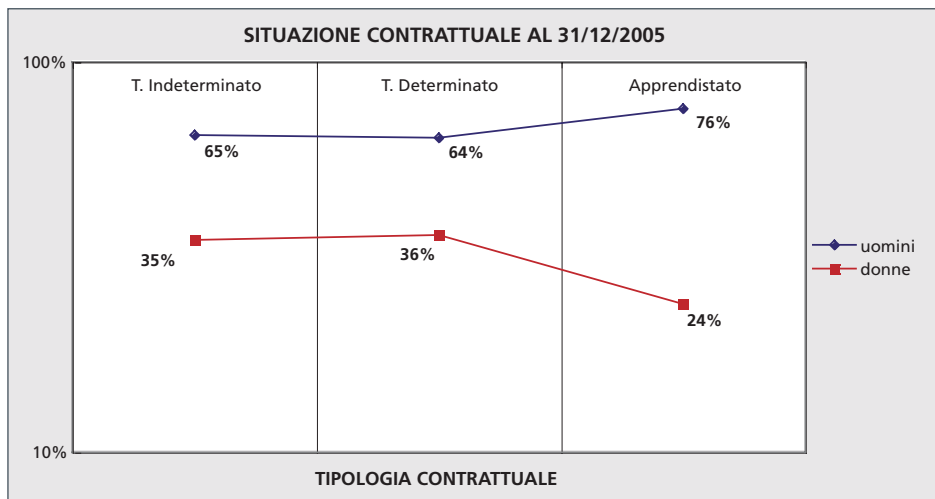
Distribuzione dei contratti per sesso di appartenenza al 31/12/2005



Anche il grafico logaritmico evidenzia come esista un equilibrio sostanziale nell'utilizzo dei contratti a tempo indeterminato e determinato per entrambi i sessi, mentre l'apprendistato viene usato soprattutto per gli uomini.

Scendendo nei particolari, è possibile notare che il contratto di apprendistato viene utilizzato soprattutto nei settori "Altra industria manifatturiera", "Chimica, gomma e plastica", "Commercio", "Meccanica", "Mezzi di trasporto", "Tessile

GRAFICO 2 Diagramma logaritmico della tipizzazione sessuale nei contratti di lavoro



– Abbigliamento”. Le donne impiegate con contratti di apprendistato sono presenti soprattutto nel settore “ Tessile, abbigliamento”, dove 14 donne hanno questo contratto su un totale di 54 donne apprendiste in tutti i settori economici (tabella 15 in appendice).

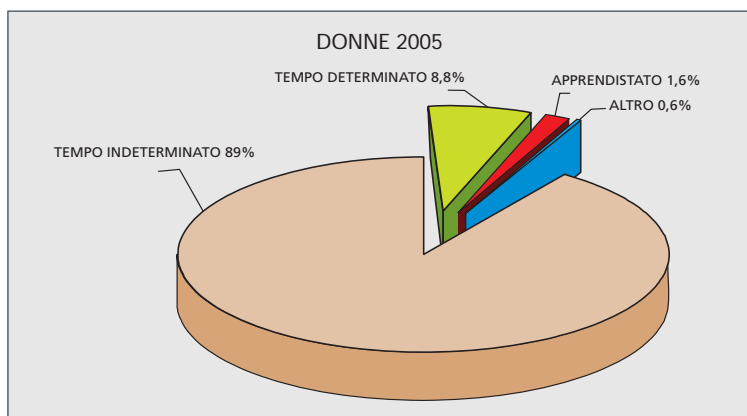
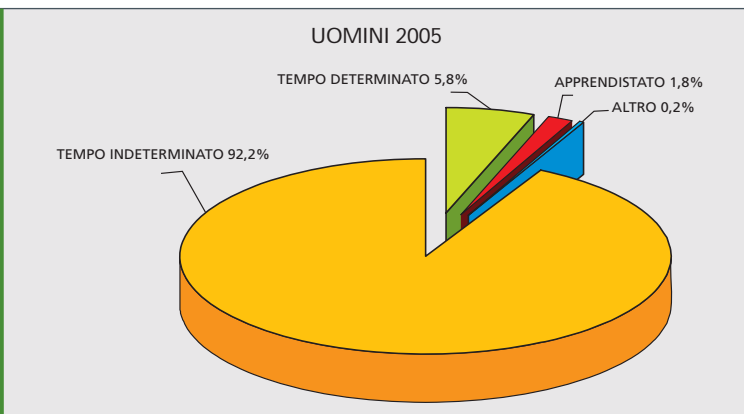
Biennio 2006-2007

Il secondo biennio della tornata di rilevazione mostra come i contratti applicati agli uomini e alle donne presentino delle divergenze: il CTI viene utilizzato per il 92,2% degli uomini, mentre per le donne la percentuale si attesta all’89%, il CTD è adottato nel 5,8% dei casi tra gli uomini e nell’8,8% tra le donne.

L’apprendistato non mostra grandi differenze tra i due sessi

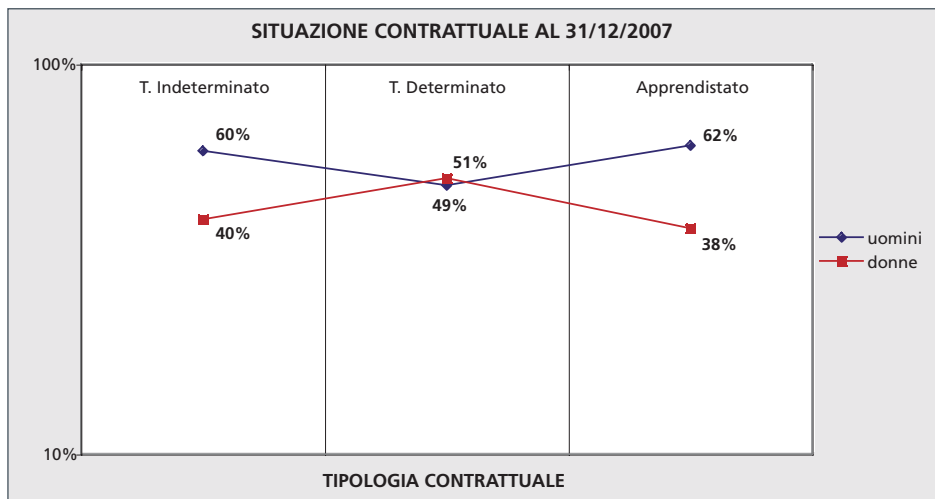
GRAFICO3

Distribuzione dei contratti per sesso di appartenenza al 31/12/2007



(1,8% uomini, 1,6% donne), mentre le altre tipologie contrattuali fanno registrare una leggera divergenza, appena lo 0,4%, infatti gli uomini hanno questi tipi di contratto nello 0,2% dei casi, mentre per le donne la percentuale sale allo 0,6%. Sebbene la differenza possa sembrare irrisoria, occorre considerare il dato degli inquadramenti contrattuali in maniera organica e quindi notare come le donne sono inserite in azienda con contratti atipici in misura maggiore rispetto agli uomini.

GRAFICO 4 Diagramma logaritmico della tipizzazione sessuale nei contratti di lavoro



Osservando il grafico logaritmico, appare distintamente come la percentuale femminile di CTD sia addirittura superiore a quella maschile, mentre si registra una certa distanza tra le altre tipologie contrattuali. Questo dato può suggerire come, essendo il contratto a tempo determinato caratterizzato da una maggiore flessibilità rispetto al CTI, permetta alle donne un accesso al lavoro più semplice, in quanto si tratta di una forma contrattuale meno vincolante per l'impresa. Possiamo notare, inoltre, che le altre forme contrattuali risultano essere applicate per le donne nella maggior parte dei casi: troviamo infatti su 100 dipendenti, circa 58 donne inquadrate con tali forme di contratto. Questi dati confermano ulteriormente quanto già detto, cioè le aziende tendono ad assumere donne inquadrando soprattutto con forme contrattuali atipiche o flessibili.

"Intermediazione monetaria e finanziaria" e "meccanica", sono i settori che fanno un più ampio uso dei contratti di

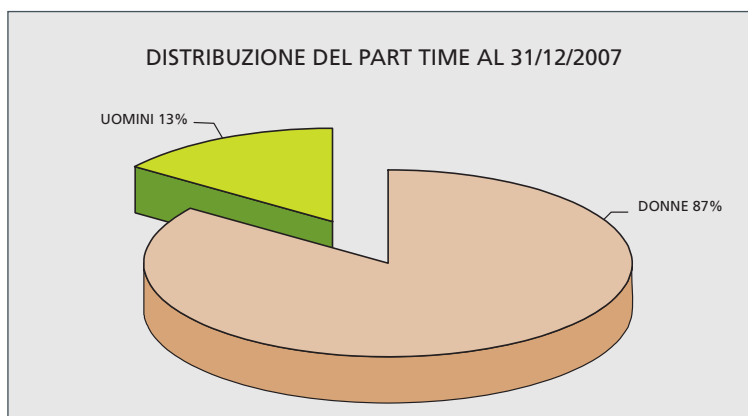
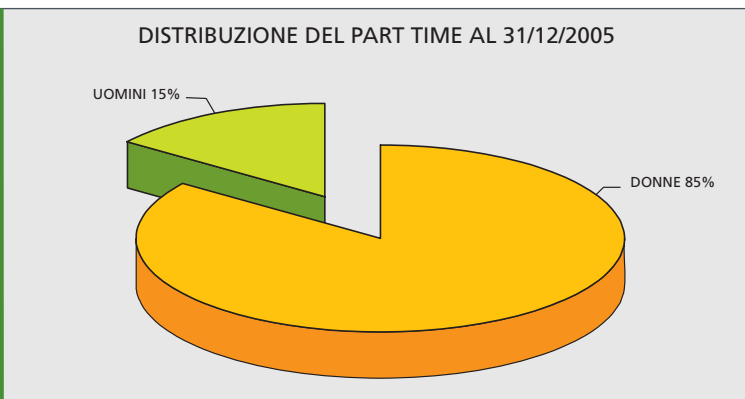
apprendistato e di altre forme contrattuali flessibili. Per quanto concerne l'apprendistato abbiamo 323 operatori così inquadrati nell'intermediazione monetaria e finanziaria, mentre nella meccanica sono 198 gli addetti che risultano avere un contratto di apprendistato; se consideriamo che il numero totale di queste forme contrattuali è di 747 unità, emerge chiaramente come questi due settori economici facciano la parte del leone nell'applicazione del contratto suddetto (tabella 17 in appendice). Parlando delle altre forme contrattuali, l'osservazione della tabella 17 in appendice, ci permette di notare come al 31/12/2007 su 166 contratti di questo tipo, 76 sono presenti nei settori economici già citati, confermando in tal modo il loro ruolo prevalente nell'applicazione di queste forme contrattuali. Il settore del "commercio" segue a ruota con 124 contratti di apprendistato o atipici e guardando ai tassi di presenza femminile, osserviamo come le donne siano presenti in gran numero nel commercio e nelle attività finanziarie (con percentuali di occupazione rispettivamente del 45,5% e del 44,7%), restando una percentuale esigua sul totale degli addetti nella meccanica (26,2%). Incrociando quindi il dato sull'occupazione totale femminile, con quello sulle applicazioni dei vari tipi di contratto, ci accorgiamo come siano i settori economici citati ad elevare la percentuale di donne sul totale (escludendo ovviamente quello della meccanica).

Il Part Time e l'occupazione femminile

I grafici a torta (grafico 5) descrivono l'andamento dell'applicazione dei contratti part time in riferimento al sesso dei lavoratori. Appare lampante come il part time sia utilizzato nella stragrande maggioranza dei casi da e per le donne, vista la capacità di questa forma contrattuale di rispettare l'esigenza, soprattutto femminile,

GRAFICO 5

Incidenza del part time nell'occupazione maschile e femminile.



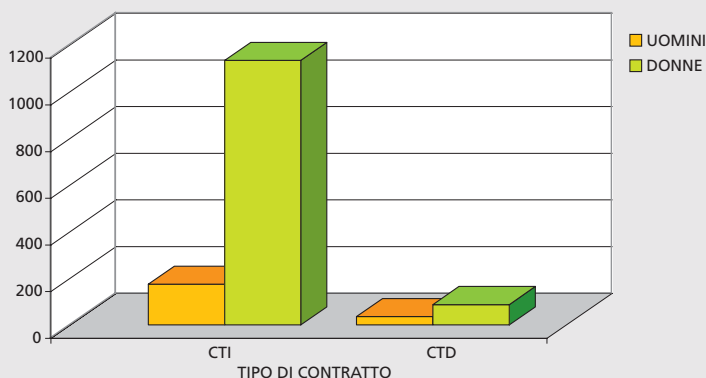
di conciliare il lavoro con la cura della famiglia e della casa. Gli istogrammi in figura 6 permettono di osservare l'applicazione del part time nelle forme contrattuali a tempo indeterminato e determinato. Possiamo notare come il part time sia maggiormente utilizzato nella forma contrattuale a tempo indeterminato e interessa soprattutto le donne.

Non si riscontrano delle sostanziali differenze tra i due bienni interessati dalla nostra indagine; questo evidenzia il fatto che le donne esprimono l'esigenza di armonizzare la loro vita

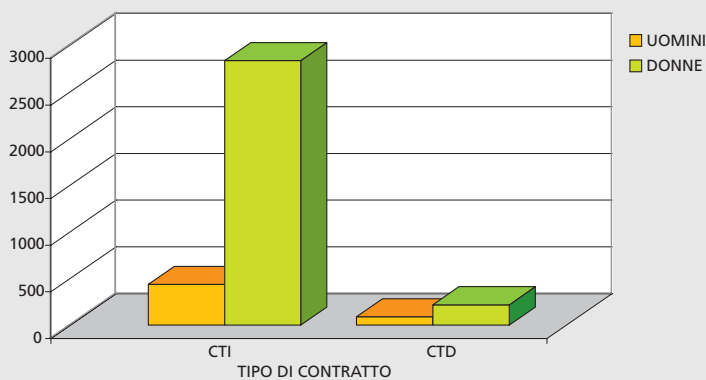
GRAFICO 6

Incidenza del tempo parziale nei contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato (uomini e donne).

DISTRIBUZIONE PART TIME PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE AL 31/12/2005



DISTRIBUZIONE PART TIME PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE AL 31/12/2007

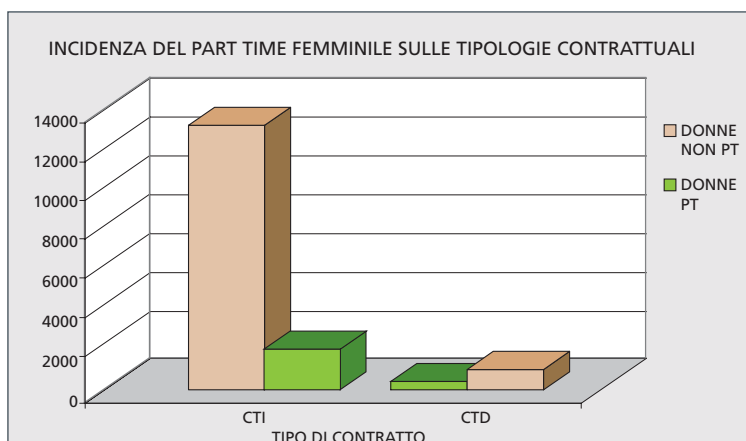
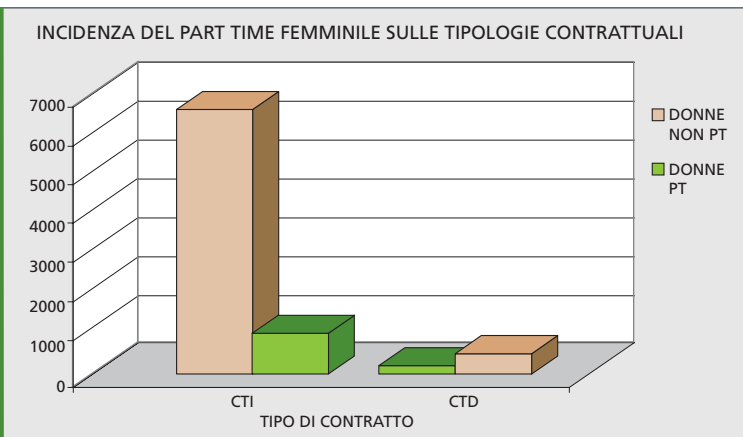


professionale con una sfera personale che richiede loro molte risorse anche in termini di tempo.

Se andiamo ad osservare l'incidenza del part time femminile sulle tipologie contrattuali a tempo determinato e indeterminato, notiamo come la gran parte delle lavoratrici sia impiegata con contratti non a tempo parziale (*grafico 7*). Nel secondo biennio è possibile rilevare una maggiore incidenza del part time su

GRAFICO 7

Incidenza del tempo parziale nelle donne con contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato



entrambi i tipi di contratto, ma non possiamo stabilire se questo indichi un impiego maggiore di tale forma di lavoro, in quanto la nostra non può delinarsi come un'indagine longitudinale e comparativa. Detto questo, possiamo operare alcune considerazioni:

- Anche per le donne il part time è minoritario in entrambe le forme contrattuali.

- L'incidenza del part time è maggiore nei CTI.
- Questo dato può essere letto positivamente se si considera che il full time è la forma di lavoro prevalentemente utilizzata anche per le donne, ma negativamente se il tempo pieno diventa un ostacolo all'occupazione femminile.

Nel biennio 2004/2005, se osserviamo la distribuzione delle forme contrattuali a tempo parziale nei vari settori di attività (tabelle 19 e 20 in appendice), troviamo che è il terziario ad impiegare maggiormente questa modalità di rapporto professionale.

"Sanità" e "servizi alle imprese" fanno registrare un notevole utilizzo del part time; la sanità, ad esempio presenta 357 contratti di questo tipo su un totale di 776 tra CTI e CTD, una percentuale di circa il 46% contro una media dei vari settori sommati tra loro del 6,7%. Un dato rilevante è inerente il settore " Tessile-Abbigliamento" che è anche quello che fa registrare la più alta presenza femminile; sebbene si riscontri in questo caso l'impiego quasi esclusivo della formula a tempo pieno (su 845 CTI e CTI, solamente 44 sono a part time), il tempo parziale è prerogativa esclusiva delle donne; in altre parole su un 5% circa di contratti part time, il 100% di essi è applicato a lavoratrici donne.

Gli altri settori utilizzano il tempo parziale in misura minore e lo fanno quasi esclusivamente per lavoratori di sesso femminile.

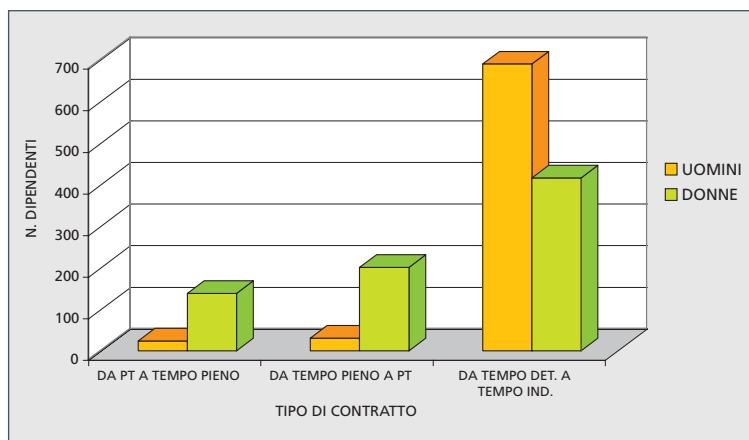
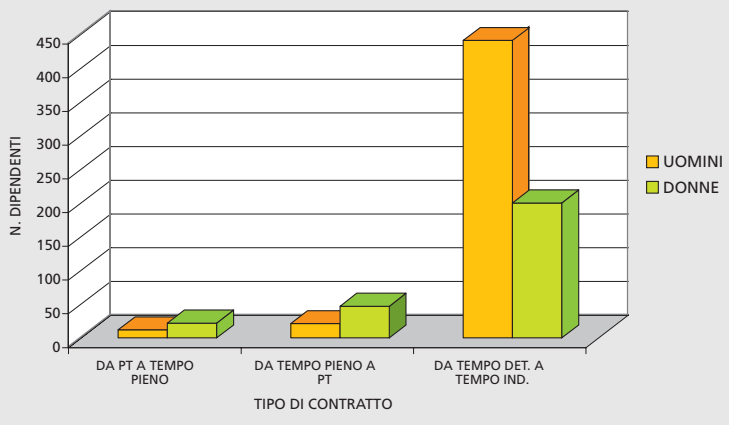
Emblematico è il caso della "chimica, gomma e plastica", che su un totale di 77 contratti a tempo parziale ne applica 68 a donne, per una percentuale che supera l'88%.

Nel biennio 2006/2007 la fotografia è pressoché identica a quella per il biennio antecedente (tabelle 21 e 22 in appendice): il settore terziario è ancora quello che utilizza maggiormente la formula a tempo parziale ed ancora una volta tale tipologia contrattuale è quasi appannaggio esclusivo delle donne; nell'industria e nel primario il ricorso al part time è scarso, ma anche in questi casi è quasi un'esclusiva femminile.

I cambiamenti contrattuali

Il grafico 8 illustra l'andamento delle trasformazioni da CTD a CTI, i passaggi da tempo parziale a tempo pieno e viceversa. Vediamo chiaramente come in entrambi i bienni la situazione sia piuttosto simile, il passaggio da CTD a CTI riguarda in misura maggiore la popolazione maschile, mentre il part time resta un fenomeno fortemente caratterizzato dalla presenza femminile.

GRAFICO 8
Cambiamenti
contrattuali al
31/12/2005



Tutte le tipologie di trasformazioni contrattuali riguardano in modo praticamente esclusivo le categorie professionali degli impiegati e degli operai: il contributo dei dirigenti e dei quadri a queste dinamiche si ferma ad 1 dirigente e 16 quadri nell'arco di tutti e quattro gli anni ai quali si riferisce la nostra indagine (tabelle 31, 32, 33 e 34 in appendice).

Credo sia necessario, infine, aprire una piccola parentesi riguardante il biennio 2006/2007, dove la presenza femminile comincia ad avere un peso anche nella trasformazione dei contratti da determinati ad indeterminati ed è ancora più preponderante nelle trasformazioni legate al part time. Non è possibile sapere se vi sia un effettivo incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, oppure se questa dinamica è frutto del campionamento praticamente inesistente delle aziende che hanno risposto al questionario, tuttavia i dati sono in accordo con le dinamiche emerse a livello nazionale, che mostrano una presenza femminile nel lavoro sempre maggiore.

Il ricorso alle aspettative

Affrontare il tema delle aspettative serve a chiarire in maniera più incisiva ciò che già era emerso nel paragrafo riguardante il part time, cioè la forte esigenza delle donne di conciliare tempi lavorativi e tempi di vita. La distanza esistente tra i generi circa la cura della famiglia e il carico del lavoro domestico è ancora una volta testimoniata dai dati emersi dalle rilevazioni biennali effettuate grazie all'ex art. 9 L. 125/91.

Il grafico 9 mostra con grande evidenza come il ricorso alle aspettative per motivi personali o familiari, ancor prima che per maternità/paternità, sia una prerogativa quasi esclusivamente femminile. Osservando il grafico riguardante le rilevazioni effettuate nel biennio 2006/2007 si può notare come le aspettative per maternità siano state prese esclusivamente dalle donne. Le motivazioni per cui è possibile ricorrere alle aspettative sono molteplici, ma le più comuni riguardano motivi familiari, studio, ricongiungimento con coniugi all'estero, ecc.

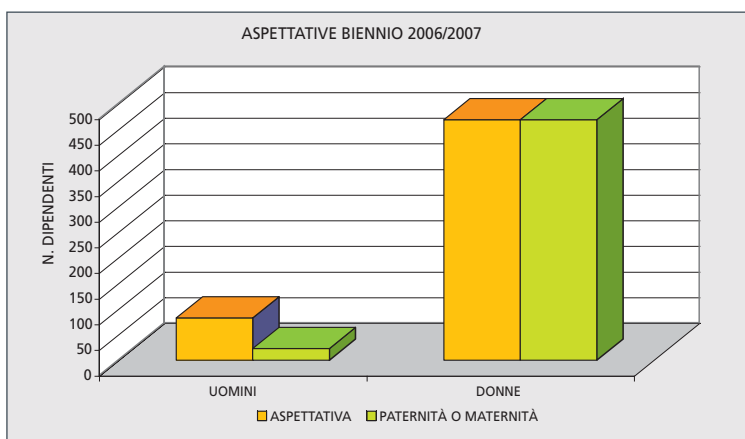
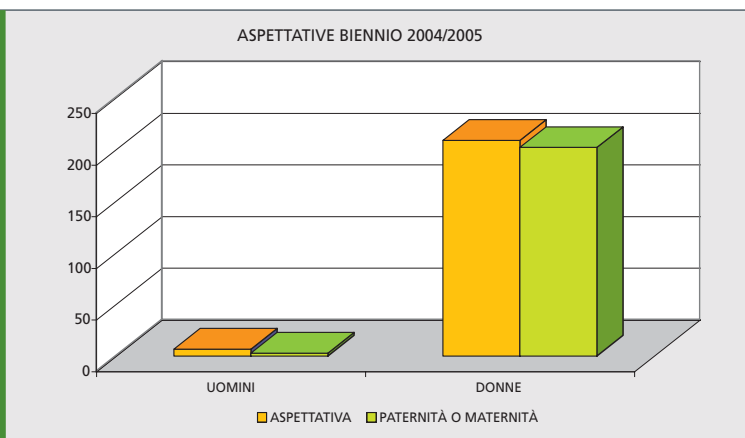
Come detto questo dato implica che il carico delle responsabilità familiari e domestiche grava quasi esclusivamente sulle donne, in barba a quel presunto accordo generale per cui la coppia dovrebbe condividere paritariamente i suddetti compiti. A tutto questo occorre aggiungere che il periodo di aspettativa³ non è computato ai fini della progressione di carriera ed inoltre non permette la maturazione della tredicesima mensilità. La necessità di ricorrere alle aspettative rappresenta un freno all'avanzamento di carriera e a quello retributivo, in primis per le lavoratrici.

3 In questo caso ci riferiamo alle aspettative che prevedono la sospensione della retribuzione, che sono poi la grande maggioranza.

Le considerazioni sopra esposte rafforzano l'idea che le donne debbano necessariamente rinunciare ad un qualche aspetto della loro vita (o professionale o personale), poiché la conciliazione dei ruoli diventa estremamente difficile, quando non impossibile.

GRAFICO 1

L'uso delle aspettative e delle maternità/paternità nei due generi



Una panoramica dei movimenti occupazionali

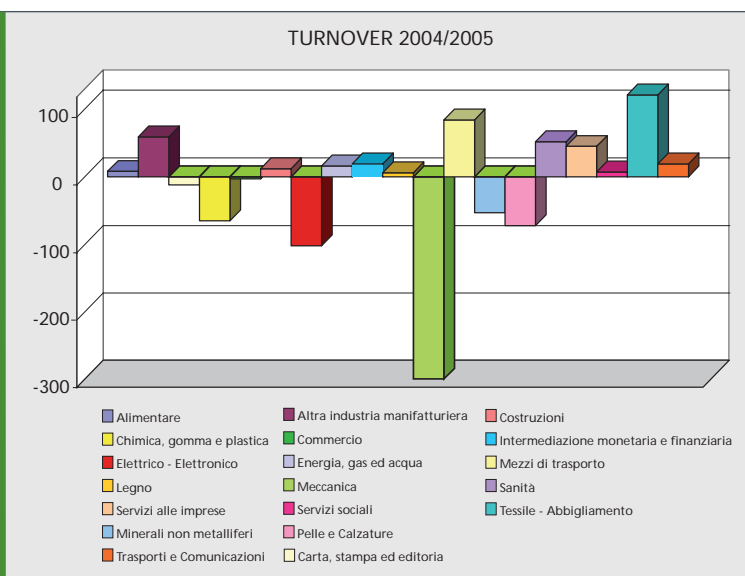
Biennio 2004/2005

L'osservazione dei dati relativi a questo primo biennio mostra dei tassi di turnover altalenanti, con turbolenze occupazionali piuttosto marcate soprattutto nel settore manifatturiero (elettrico- elettronico, meccanica, tessile - abbigliamento, ecc.) e nei trasporti.

Il settore dei servizi ("sanità" e "intermediazione monetaria e finanziaria" su tutti) registra un incremento occupazionale, così come alcuni settori manifatturieri, in particolare il "tessile-abbigliamento".

Per quanto concerne il turnover femminile, il tasso totale

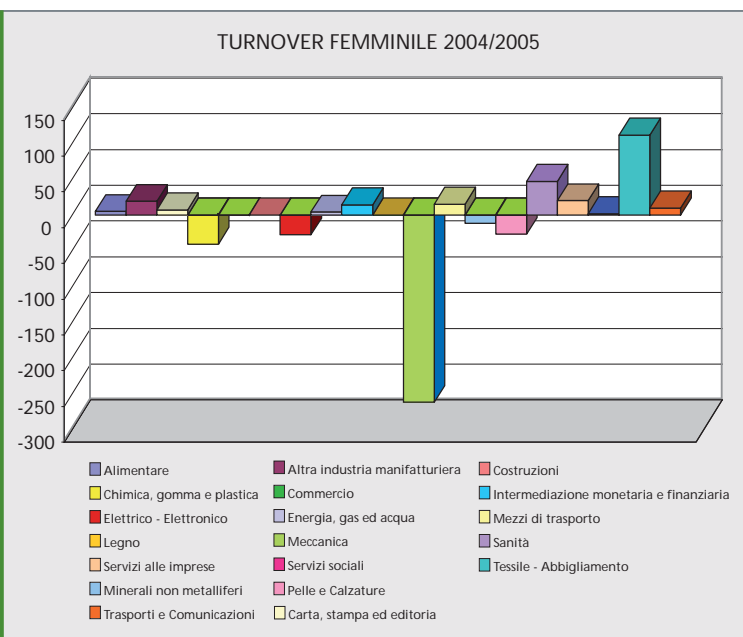
GRAFICO 1
Variazioni occupazionali nel biennio 2004/2005



negativo (-177 donne occupate allo scadere del biennio) è frutto soprattutto dei movimenti di alcuni settori produttivi, in particolare “meccanica” e “chimica, gomma e plastica”. Il “tessile- abbigliamento” è il settore che, al contrario, fa registrare l’incremento maggiore di lavoratrici occupate durante il biennio, con un saldo attivo di 112 unità (tabelle 27 e 28 in appendice).

Lasciando da parte i settori già citati, notiamo come l’occupazione femminile sia piuttosto stabile, senza grandi picchi negativi, né positivi; possiamo quindi affermare che durante gli anni 2004 e 2005 le donne hanno partecipato ai movimenti occupazionali in maniera piuttosto marginale con l’esclusione di pochi settori produttivi che al contrario hanno subito indici di turnover rimarchevoli.

GRAFICO 2
Variazioni occupazionali delle donne nel biennio 2004/2005

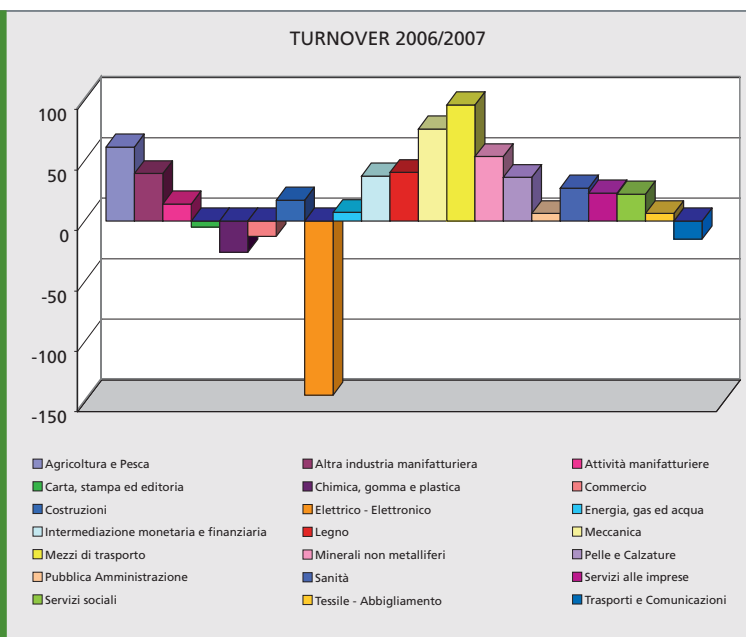


Biennio 2006/2007

Il biennio 2006/2007 mostra una situazione maggiormente vivace. Gli unici settori che evidenziano un saldo negativo sono: "carta, stampa ed editoria", "chimica, gomma e plastica", "commercio", "elettrico ed elettronico" e "trasporti e comunicazioni".

Al contrario gli altri comparti hanno registrato un incremento occupazionale che in certi casi è stato anche notevole, come nel settore "mezzi di trasporto", o in quello della "meccanica". Come possiamo notare dal grafico 2.4.4, in questo biennio le donne partecipano attivamente ai movimenti occupazionali. I dati evidenziano come siano soprattutto le donne ad animare il saldo del turnover (tabelle 29 e 30 in appendice), in quanto presentano un saldo tra entrate ed uscite di + 273 unità, contro il saldo maschile che si ferma a + 36 unità.

GRAFICO 3
Variazioni occupazionali nel biennio 2006/2007

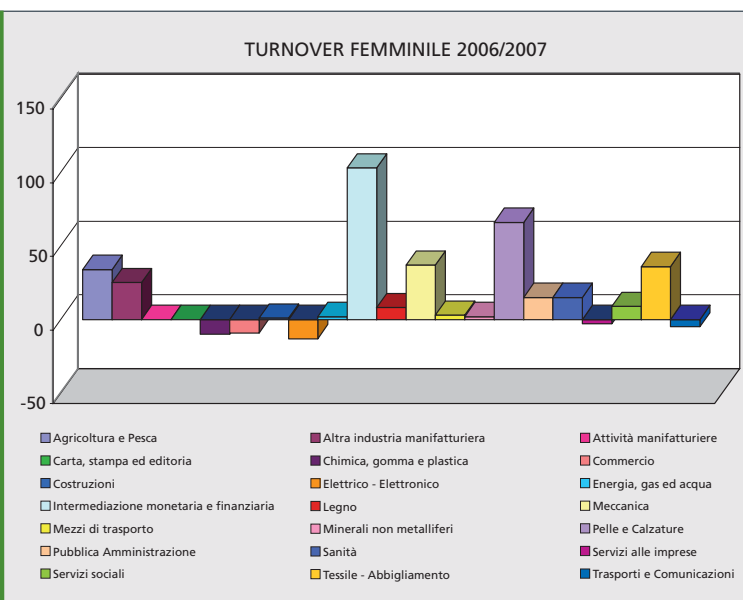


Detto questo, bisogna comunque sottolineare che la maggior parte delle turbolenze occupazionali investe ancora gli uomini: le entrate maschili sono pari a 2798 lavoratori, mentre le donne hanno un'entrata di 1948 unità; le uscite sono di 2762 uomini, contro 1675 donne.

Ricapitolando il biennio 2006/2007 presenta delle dinamiche che meritano una riflessione approfondita. I dati ci dicono che il mercato del lavoro vede ancora una volta gli uomini come protagonisti, in quanto il turnover maschile è maggiore rispetto a quello femminile.

Tuttavia il saldo del biennio è frutto soprattutto dei movimenti in entrata delle donne: l'occupazione totale nella regione Marche aumenta di 273 unità di cui 237 sono donne.

GRAFICO 4
Variazioni occupazionali delle donne nel biennio 2006/2007

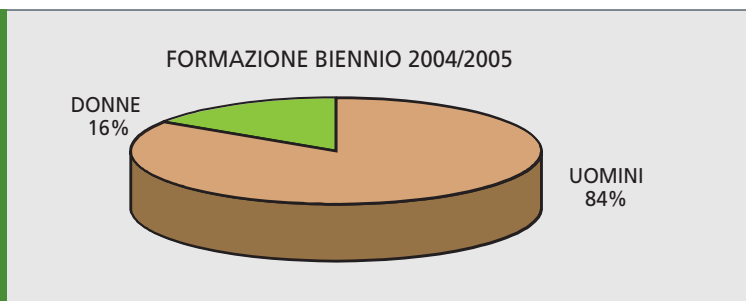


Formazione

Le osservazioni connesse alla formazione vanno prese con la dovuta cautela, in quanto i dati che abbiamo raccolto grazie al questionario inviato alle aziende, riguardano il numero di partecipazioni alla formazione e di conseguenza le ore di formazione potrebbero risultare sbilanciate. Ad esempio alcuni lavoratori, per qualsiasi motivo, potrebbero aver partecipato a numerosi corsi di formazione, influenzando in tal modo il dato sul numero di ore di partecipazione ai suddetti corsi. Detto questo ci accingiamo ad analizzare i dati in nostro possesso, che risultano comunque interessanti, poiché evidenziano in entrambi i bienni una sperequazione tra le ore di formazione dedicate ai due sessi.

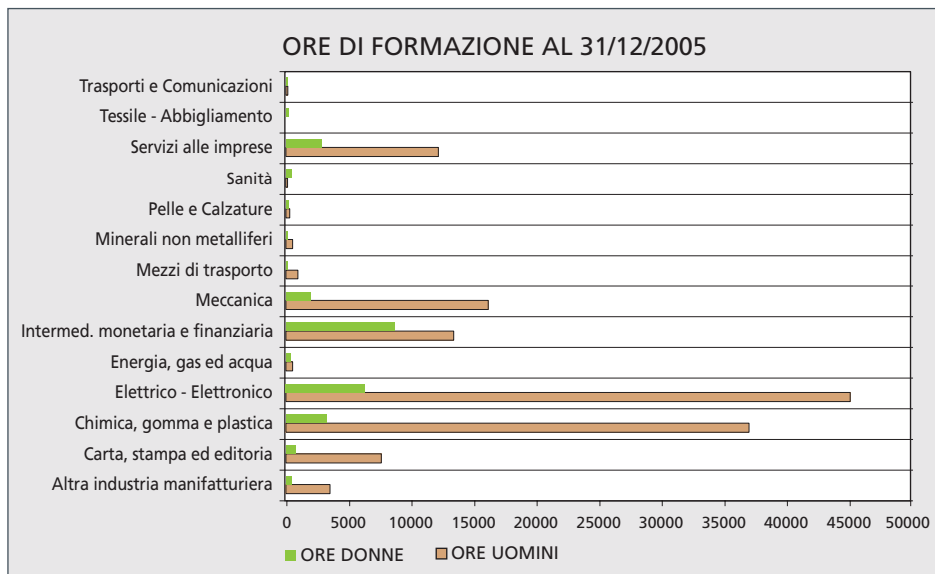
Biennio 2004/2005

GRAFICO 1
Percentuale
di ore di
formazione al
31/12/2005



Il grafico a torta mostra con evidenza come nel periodo 2004/2005 la formazione abbia interessato soprattutto gli uomini, con una distanza tra i due sessi di ben 68 punti percentuali. Come già affermato questo dato va preso con prudenza, tuttavia, vista l'entità del divario tra i generi, possiamo ragionevolmente sostenere che

GRAFICO 2 Numero di ore di formazione per settore di attività.



sono soprattutto gli uomini ad essere interessati dalla formazione. Il grafico 2 rende visibile come i settori che maggiormente formano i propri lavoratori sono quelli manifatturieri, che hanno anche la maggiore presenza di dipendenti uomini, questo dato potrebbe spiegare in parte quanto detto in precedenza. I settori "intermediazione monetaria e finanziaria" e "servizi alle imprese" presentano una partecipazione femminile più elevata, migliorando in tal modo il dato generale sulle ore di formazione rivolta alle donne (vedi anche tabelle 35, 36 e 39 in appendice).

Biennio 2006/2007

Il biennio 2006/2007 evidenzia ancora una volta l'esistenza di uno squilibrio tra le ore di formazione degli uomini e quelle delle donne. Il divario non è marcato come in precedenza, tuttavia la distanza è

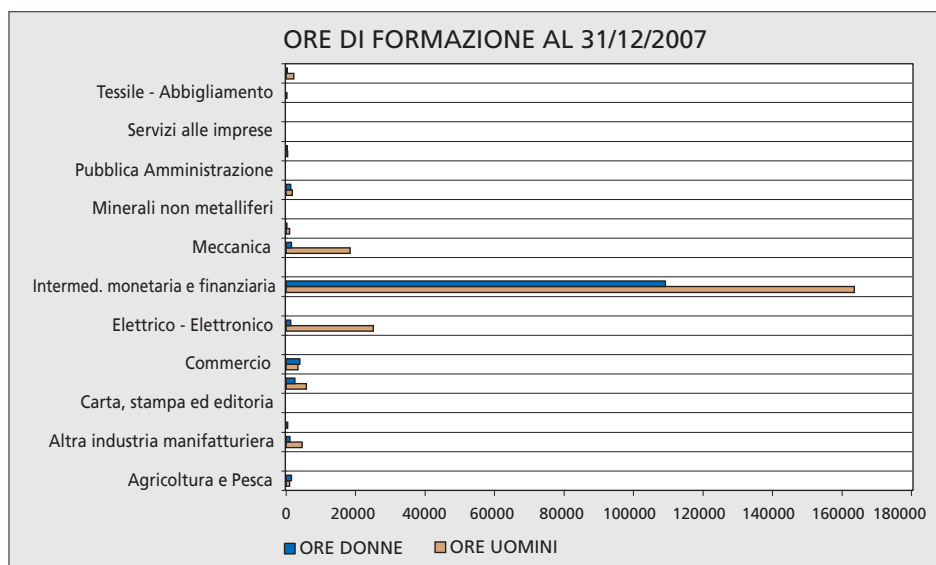
ancora molto forte: il 65% delle ore totali di formazione è rivolto agli uomini, mentre solamente il 35% alle donne.

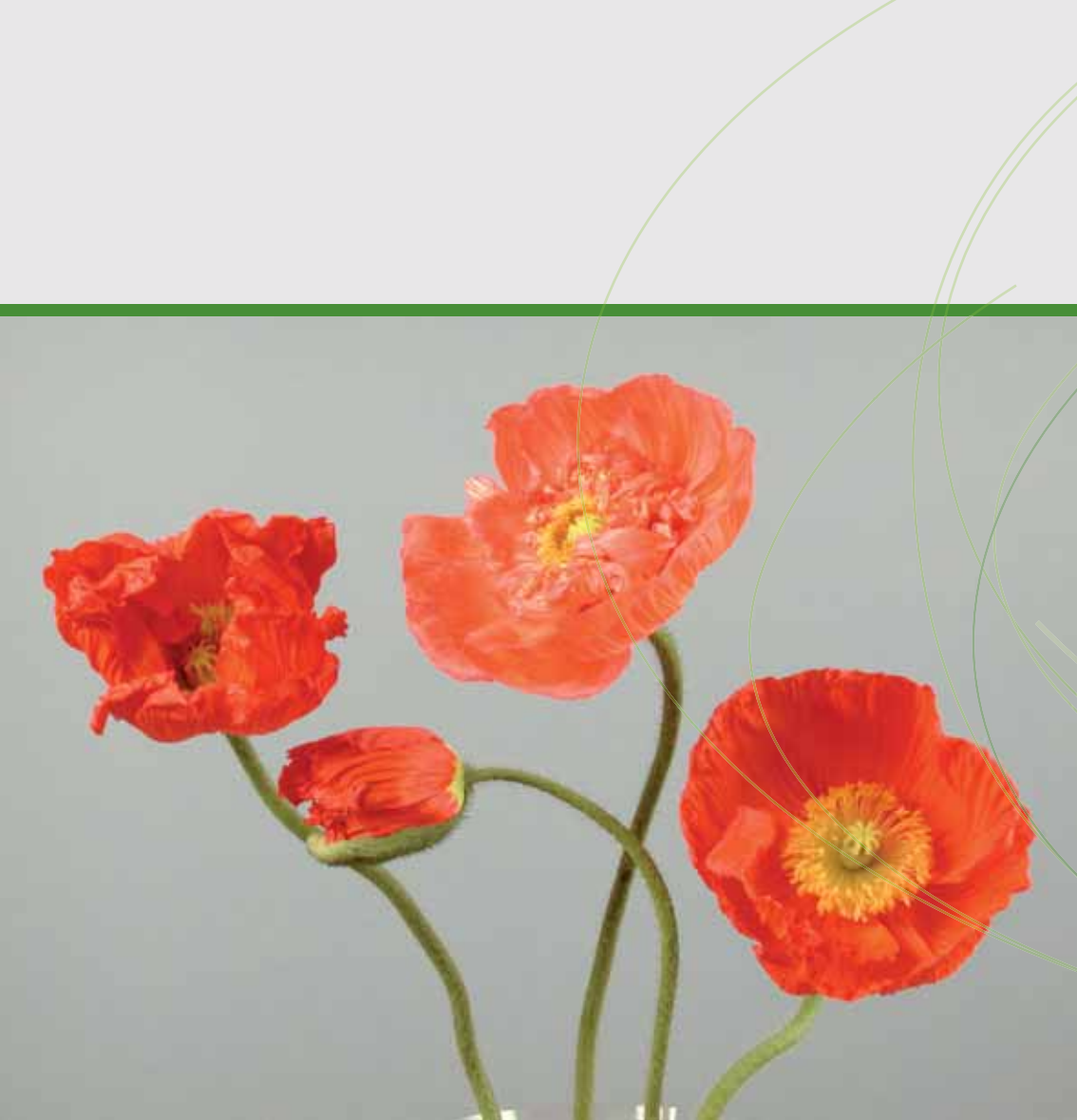
Il grafico 4 indica poca attenzione verso la formazione in generale, con l'unica eccezione del settore "intermediazione monetaria e finanziaria", che presenta ben 272685 ore totali di formazione con 109182 ore rivolte alle donne (grafico 40 in appendice).

GRAFICO 3
Percentuale di ore di formazione al 31/12/2007



GRAFICO 4 Numero di ore di formazione per settore di attività.





The page features several decorative green elements: a thick horizontal line at the top, several thin curved lines in the upper left and lower half, and a thick horizontal line on the right side.

PARTE TERZA

Conclusioni

Riflessioni critiche

Il quadro che si è delineato nell'analisi dei dati pervenuti, dovrebbe farci prendere coscienza del fatto che nelle Marche la donna paga ancora un pesante scotto nel mondo del lavoro. Nel tentativo di comprendere le motivazioni di tale gap occupazionale, vorrei citare un interessante articolo scritto da Luisa Rosti ne "Il Sole 24 Ore" del 05\09\2004. L'autrice prende spunto dalla discrepanza tra uomini e donne nel successo professionale in relazione ai risultati scolastici ottenuti.

Come è noto, le donne terminano il loro iter formativo con dei voti mediamente migliori rispetto agli uomini, tuttavia nel mondo del lavoro la situazione si rovescia e gli uomini ottengono risultati migliori sotto tutti i punti di vista. Partendo dal presupposto che non è possibile affermare che vi sia una differenza significativa di intelligenza tra uomini e donne, "la teoria dei tornei ci insegna che la competizione per la carriera funziona bene come meccanismo allocativo del talento personale, solo se i tornei sono simmetrici, cioè se tutti gli agenti devono sostenere lo stesso costo-opportunità per l'impegno erogato nella competizione (altrimenti il torneo è impari) e se tutti gli agenti sono trattati equamente dalle regole della competizione (altrimenti il torneo è ingiusto).

In realtà i tornei che governano le carriere professionali non sono simmetrici; la competizione tra i sessi è una lotta impari: nel mondo del lavoro sono avvantaggiati i maschi, perché le responsabilità del lavoro domestico e di cura che gravano prevalentemente sulle femmine rendono il costo-opportunità del loro impegno maggiore di quello dei maschi. Ne consegue che, a parità di intelligenza, nei tornei per la carriera sono i maschi che possono impegnarsi di più e ottengono maggiori promozioni e maggiori salari. È importante

sottolineare che i tornei asimmetrici, falliscono nel loro compito allocativo (cioè non riescono ad abbinare la persona giusta al posto giusto).”

In Italia (e nelle Marche), dunque, esiste un problema culturale, in quanto si tende a vedere l'educazione dei figli e la casa come “regno esclusivo” della donna, anche se comincia a farsi largo l'idea che la questione riguardi la coppia. Su questo punto, almeno in maniera astratta, vi è un accordo generalizzato, tuttavia le difficoltà si presentano quando si scende sul piano della pratica quotidiana.

È importante sottolineare che la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna non è una questione puramente etica, ma investe anche la sfera della competitività delle imprese; il nocciolo della questione risiede essenzialmente nel fatto che la discriminazione a priori di una parte del potenziale umano (quella femminile), rende impossibile l'accesso da parte delle aziende a tutti i talenti presenti nel mercato del lavoro, con la conseguenza di perdere la possibilità di incrementare efficienza ed efficacia.

I dati emersi grazie ai questionari relativi l'ex Art. 9 L. 125/91, confermano il fenomeno discriminatorio verso le donne: il maggior utilizzo del part time, dei contratti a tempo determinato, la scarsa presenza delle donne tra i quadri e i dirigenti, sono tutti sintomi della persistenza della disparità di trattamento adottata verso le donne.

Vorremmo aggiungere, però, che le criticità che emergono dal presente rapporto, contengono anche il germe delle possibili soluzioni. Ad esempio l'elevato utilizzo del tempo parziale, dimostra che qualora si applichino forme contrattuali flessibili (che permettono cioè una conciliazione tra vita privata e professionale), le donne riescono ad inserirsi con maggior successo nel mercato del lavoro; il problema in questo caso risiede nel fatto che tali modalità di lavoro molto spesso si accompagnano a salari meno elevati e ad una presenza meno stabile nelle aziende: sarebbe

bene quindi che sia il lavoro a divenire flessibile, cioè si dovrebbero trovare forme di occupazione che, compatibilmente alle esigenze produttive delle imprese, possano permettere alle donne di avere tempo a disposizione per se stesse (ad esempio il telelavoro potrebbe rappresentare un'ottima soluzione).

Per quanto concerne l'analisi del fenomeno della discriminazione verticale non possiamo prescindere dalla distinzione tra sesso e genere per avere una comprensione completa delle dinamiche sottostanti tale fenomeno.

Il sesso rimanda ad una differenza basata sulla biologia, mentre il genere si riferisce a delle classificazioni e distinzioni costruite socialmente, che si aggiungono a quelle biologiche. Il genere quindi è una costruzione sociale e culturale e secondo una prospettiva psicologica, possiamo ritenere che lo svantaggio delle donne nel mondo del lavoro, derivi anche dalle caratteristiche di genere (psico-attitudinali e comportamentali), che se femminili vengono sanzionate da un mercato del lavoro che tende a premiare gli atteggiamenti e le condotte prettamente maschili. Studi recenti hanno cercato di indagare il modo in cui effettivamente si comportano uomini e donne, soprattutto nei posti di responsabilità. In particolare la ricerca sul rapporto tra differenze di sesso e abilità manageriali si è concentrata prevalentemente su tre presunte aree di diversità:

> **Tratti motivazionali e di personalità:** molti lavori hanno indagato sul modo in cui uomini e donne tendono a esprimere, nei contesti di azione manageriale, tratti personali sostanzialmente differenti. La struttura psicologica tipicamente sviluppata dalla donna comporta una gerarchia di bisogni in cui l'esigenza di affiliazione (ovvero il desiderio di essere accettate e di creare relazioni) è superiore o quantomeno uguale alle esigenze di

achievement¹ e di potere, ossia il bisogno di controllare il lavoro proprio e degli altri. Le donne si caratterizzano rispetto agli uomini, anche per la maggiore facilità con cui riescono a riconoscere le proprie lacune o i propri errori o a esprimere le proprie emozioni o la propria insicurezza di fronte a determinati compiti, eventi o prospettive.

- > *Stile di leadership*: uomini e donne non differiscono in maniera significativa nella loro efficacia complessiva come leader, pur adottando diversi stili di leadership. In particolare, gli uomini tendono ad esercitare il potere come forma di dominio e controllo sugli altri (transactional leadership). Le donne, al contrario, proprio per via delle loro capacità di relazione, esercitano il potere non sul gruppo, ma per il gruppo, mettendosi al servizio di esso (transformational leadership). In sostanza chiedono ai membri del gruppo di trasformare i loro interessi in funzione dell'obiettivo comune.
- > *Valori e commitment²* sul posto di lavoro: lo stereotipo secondo cui i manager donne non sono attaccati al lavoro come i colleghi maschi, non appare empiricamente fondato. Il grado di impegno sul lavoro (generalmente valutato sulla base della disponibilità a prolungare l'orario di lavoro, a trasferirsi, a far prevalere gli interessi dell'organizzazione sui propri) appare invece direttamente correlato a fattori di tipo personale (età, tipo e livello di formazione) o di contingenza (essere sposati, avere figli)

1 Secondo McClelland "è il bisogno di dimostrare competenza ed eccellenza professionale, che spinge l'individuo a porsi obiettivi sfidanti e a lavorare con un maggior impegno quando si aspetta di ottenere dei riconoscimenti".

2 La parola "commitment" può essere tradotta utilizzando una metafora sportiva. Questo concetto esprime la volontà di "giocare per la squadra", ovvero è sinonimo di una modalità di presenza in organizzazione che non prende nemmeno in considerazione la possibilità di giocare in un'altra squadra. (Quaglino G.P., "Voglia di fare", Guerini e Associati, Milano, 1999)

e non è affatto detto che una donna sia più vincolata rispetto ad un uomo a tali esigenze.

Parallelamente a questa visione prettamente psicologica, ne troviamo una che prende maggiormente in considerazione gli aspetti organizzativi del rapporto tra donna e lavoro. In primo luogo dobbiamo considerare il fatto che le donne nelle organizzazioni (o per lo meno nei posti di responsabilità) sono una minoranza e spesso vanno incontro ai comportamenti tipici delle minoranze, cioè o tendono all'omologazione su standard comportamentali tipicamente maschili, oppure mettono in atto dei comportamenti difensivi dovuti alle pressioni esercitate del gruppo maggioritario.

Una seconda problematica riguarda il processo di reclutamento e di selezione, o meglio chi si occupa di reclutamento e selezione. Infatti coloro che svolgono una funzione di gatekeeping (proprietari, manager, responsabili del personale), molto spesso vanno incontro a fenomeni di discriminazione non sempre consapevoli. Infatti sia per carenza di informazioni, che per via di luoghi comuni molto diffusi, chi si occupa di selezione tende a considerare le donne poco adatte a ruoli di responsabilità, in quanto dubitano del tempo e delle risorse che esse possono fornire all'organizzazione. Un altro punto importante riguarda la convinzione più o meno palese che se un genere è maggiormente rappresentato in azienda, allora quel genere sarà più adatto a coprire certi ruoli; i dati esposti precedentemente confermano ampiamente tale fenomeno, basti pensare a settori come il " tessile-abbigliamento " o " meccanica ", che sono fortemente caratterizzati dal punto di vista sessuale. Questo dimostra come gli stereotipi tendano ad auto riprodursi, soprattutto laddove le informazioni sono scarse e ovviamente quanto detto non vale solo per le donne. Inoltre le imprese tendono sempre di più verso modelli di leadership che superano lo stereotipo manageriale mascolino, per

valorizzare competenze finora associate alla personalità femminile, quali: la relazione, l'attenzione agli altri, la capacità di comunicare e ascoltare.

La creatività, la capacità di vivere contemporaneamente più ruoli, lo scarso legame con la cultura industriale, la capacità di convivenza con l'economia informale, sono solo alcune delle molte caratteristiche femminili che inducono a ritenere tale componente non solo una risorsa dell'attuale e futura società ma addirittura una delle sue più probabili protagoniste.

Nello stesso tempo, però, il problema della differenza femminile e la concreta possibilità che l'espressione di tale cultura, calata in un contesto di società post-industriale, possa divenire elemento di innovazione e mutamento sociale sembra già dall'oggi, scontrarsi con una sorta di equivoco metodologico che ha portato in diversi contesti all'adozione di modelli di analisi tradizionali, rispetto ai quali la differenza di genere non è ancora riuscita ad imporsi come elemento discriminante nell'adozione dei modelli stessi.

Ciò, ad una attenta lettura dei fenomeni, può apparire relativamente chiaro sul versante dell'organizzazione del lavoro e sulla necessità della adozione di nuovi modelli sociologici. I molti tentativi di «azioni positive» pur compiuti in questi ultimi anni, sono stati infatti condotti, quanto meno da parte aziendale, in una ottica di ricomposizione del conflitto, che comunque atteggiamenti e situazioni discriminatorie generano, quindi, in sostanza, in una ottica di recupero o potenziamento di efficienza dell'apparato produttivo, rispetto al quale la componente lavoro femminile raggiunge il proprio equilibrio solo attraverso semplici modalità di adattamento.

Gli stessi modelli di analisi adottati nello studio di tali dinamiche, riportano all'equivoco di fondo precedentemente denunciato, laddove una pretesa e presupposta eguaglianza di razionalità tra i sessi, e dunque una concezione di parità al maschile, sembra sostanzialmente informare i principali studi organizzativi, sia

quando tale variabile non è considerata (teoria dello «Scientific management» di Taylor), sia quando tale variabile non è decodificata (teoria delle «Human relations» di Mayo), sia infine quando la variabile sesso entra nella comparazione dei gruppi, ma non diviene la variabile privilegiata ed esplicativa dei comportamenti (teoria di Christensen)³.

Se dunque tali difficoltà appaiono relativamente chiare sul versante della sociologia del lavoro e della sociologia dell'organizzazione, a conclusioni non più confortanti sembra potersi pervenire qualora la riflessione venga calata in una dimensione giuridica, avendo riguardo sia alla ricerca di strumenti normativi già esistenti, che in un superamento di una ottica rneramente protettiva risultino invece abilitanti rispetto alla diversità femminile, sia alla prefigurazione di scenari normativi innovativi che assumono la differenza di genere come punto di partenza per una sostanziale modificazione anche dei contesti sociali, all'interno dei quali il riconoscimento della differenza sia causa efficiente di sostanziali situazioni di eguaglianza, o queste ultime presuppongano già in sé il riconoscimento della differenza (teoria dell'«eguaglianza complessa» di Walzer, all'interno della quale il concetto di eguaglianza contiene già in sé quello di differenza, giudicato ininfluente per l'accesso a taluni diritti: si è ritenuti eguali in quanto riconosciuti come diversi)⁴.

3 Nella sua radicalità critica il pensiero della, differenza, formulando nuovi interrogativi, pone in crisi le stesse metodologie di ricerca: esso costringe così a ripensare al femminile la storia, la filosofia, le scienze; comincia a formulare strategie nel sociale diverse, nuove, come possono essere le strategie di un soggetto (quello femminile) fino ad oggi inedito.

4 In Italia negli ultimi anni, nell'ambito della scienza e della politica, sono emersi degli sviluppi interessanti e delle discussioni feconde sull'idea di eguaglianza a partire dalla nozione di giustizia sociale. Tali elaborazioni, che peraltro costituiscono dei tentativi originali rispetto alle impostazioni tradizionali della teoria della giustizia, partono dalla constatazione dell'emergere,

Quest'ultima affermazione merita ulteriori ed importanti precisazioni, che diano conto degli esatti poli concettuali, sui quali una riflessione anche giuridica sul tema della differenza, possa essere correttamente impostata e sviluppata.

Le perplessità, infatti, le diversità e ricchezze di posizioni registratesi

in questi ultimi anni sempre più frequente, di nuovi attori ai confini tra il sociale e il politico che rendono sempre più complessa e differenziata la società. In questo senso la tradizionale eguaglianza semplice, intesa alla lettera, si rivelerebbe un'utopia; creerebbe, in altre parole, delle false apparenze in virtù del fatto che gli individui che compongono la società, i quali nella realtà non sono eguali per la diversa varietà di beni sociali di cui dispongono, sarebbero costretti ad apparire come se lo fossero. Per cui si osserva (cfr. A. SEN, *Benessere, equità*, Bologna, 1986), che alla base dell'allargamento del concetto di cittadinanza, che implica necessariamente una valorizzazione delle differenze e delle particolarità individuali, non vi sia più il criterio universalistico in ottemperanza ad una concezione della eguaglianza, ma vi sia il riconoscimento che i casi, le situazioni, i soggetti, che richiedono condizioni particolari, non siano più etichettati come residuali o eccezionali, ma al contrario costitutivi dell'essenza stessa della società. Così all'idea di eguaglianza semplice si sostituisce l'idea di «eguaglianza complessa» o di «eguaglianza delle risorse», o anche di «eguaglianza delle capacità fondamentali», espressioni con le quali si vuole evidenziare la necessità di ridefinire la eguaglianza, a partire dal riconoscimento istituzionale della diversità fondamentale degli esseri umani. In sostanza, sembra farsi strada la creazione di un nuovo ideale di eguaglianza capace di contenere e valorizzare le diversità; un ideale, cioè, volto al riconoscimento sia della specificità degli individui, ma anche della loro manifesta similarità. Somiglianza che risiederebbe nel perseguire lo scopo comune della costruzione di una società, in cui l'esperienza della subordinazione, soprattutto personale, sia cancellata. Ebbene, una società permeata da un ideale di giustizia è una società ad eguaglianza complessa; all'interno della quale nessun bene sociale può servire come strumento di dominio. In questo senso, l'idea di eguaglianza complessa si connette ad un'idea di libertà come assenza di dominio, delineando la prospettiva di una futura vita per uomini e donne, vivibile in un comune destino emancipatorio. Circa i concetti di «eguaglianza complessa» nonché di «eguaglianza delle risorse», si veda rispettivamente M. WALZER, *Sfere di giustizia*, Milano, Feltrinelli, 1987; nonché R. DWORKIN, *Diritti e eguaglianza in una società moderna*, in V conferenza internazionale del progetto Milano, Milano, 1988; infine «eguaglianza delle capacità fondamentali» viene utilizzato da A. SEN, *Benessere, equità*, op, cit.

all'interno del dibattito femminista⁵, sia in relazione al concetto di differenza ed alla sua essenza, nonché al rapporto di quest'ultimo con il principio di eguaglianza⁶, possono fornire utili punti di

5 Nel corso degli anni '70, ma in modo compiuto essenzialmente negli anni '80, alcune filosofe, storiche, sociologhe femministe, hanno avviato una serie di riflessioni sulla differenza sessuale a partire dalla differenza di genere. Pur nella consapevolezza della originaria esistenza e, quindi, del valore transtorico, della differenza sessuale, l'espressione ha così assunto un significato storicamente datato che permette di evitare possibili fraintendimenti con concetti, emersi nel tempo, quali inferiorità delle donne rispetto agli uomini, tutela, eguaglianza. In questi ultimi anni, molti gruppi di donne hanno posto come referente della loro aggregazione un progetto che radica il pensare e l'agire femminile nell'esperienza della differenza sessuale. Un notevole contributo alla elaborazione di tale tema è dato, tra le tante donne intervenute nel dibattito, da L. IRIGARAY, Tra i suoi numerosi scritti, meritano in particolare di essere ricordati: *Speculum*, Milano 1980; *Questo sesso non è un sesso*, Milano 1980; *Il tempo della differenza sessuale, Diritti e doveri civili per i due sessi, Per una rivoluzione pacifica*, Roma, Ed. Riuniti, 1989.

6 Nell'ampio spettro di riflessioni sulla condizione della donna, si può rinvenire una impostazione che si differenzia, ponendosi all'altra estremità, da quella che arriva a delineare un concetto di uguaglianza dopo aver definito la differenza sessuale. Infatti, precisato all'interno del dibattito femminista che tale diverso modo di procedere deve essere visto come una tensione delle donne verso la loro autenticità e, quindi, come ricchezza e non come «indifferenza» o «pluralismo», chi, al contrario, dissente radi calmente riguardo l'assunzione della differenza come «principio costitutivo della donna come soggetto». Tale dissenso nasce dalla constatazione che assumere come principio ontologico la differenza sessuale, significa correre il rischio di ricreare dei modelli di identità rigidi con tutti i limiti ad essi legati. Significa; in altre parole, assumere come dato implicito che esistono necessariamente sia le «ragioni di parte» separate delle donne, in quanto diverse rispetto agli uomini, (e viceversa), sia una prospettiva delle donne in quanto tali: in ordine alla realtà sociale, alle relazioni, alla politica ecc. Di qui il rapporto fra i due sessi si rivelerebbe come una interazione fra modelli maschili e modelli femminili dati, cioè fra due modi eterogenei di concepire il mondo quasi statici e assoluti. È proprio questa rigidità, che deriva, appunto, dall'assumere la differenza sessuale come petizione di principio, che si contesta; in quanto si rischia, in tale maniera, sia di creare un divario fra modello ideale del riferimento ai bisogni delle donne e pratica concreta, sia di perpetuare nuovamente, la passata coincidenza fra differenza sessuale e subalternità delle donne; infatti il problema che si rinviene, e su cui occorre quindi lavorare al fine di rimuoverlo, è il perdurare

riferimento al fine di non cadere, seppur inconsapevolmente, in quell'equivoco metodologico cui all'inizio si accennava, equivoco certamente fuorviante ai fini di una corretta comprensione dei termini della questione.

Rispetto al primo punto, la considerazione che può essere utilmente formulata, deve necessariamente partire dalla presa

di una cultura per cui i bisogni maschili, differenti da quelli femminili, sono riconosciuti come prioritari. Si tratta, quindi, di un problema non già di «ragioni di parte» diverse, ma di poteri diversi, socialmente costruiti sulla base di un richiamo a presunte diverse biologiche e naturali. Proprio per questo, parte dottrina femminista opera per la decostruzione, a livello simbolico e pratico, del modo in cui è costituita la differenza sessuale nei diversi e specifici contesti, piuttosto che ricostruire il mondo avendo come punto di partenza tale concetto. In sostanza, si tratta di analizzare e percepire i percorsi di valorizzazione delle varie donne, sia come singole, nei momenti di azione collettiva, inserite in un complesso rapporto socio-culturale in termini non di differenza e separatezza, ma in relazione agli altri, uomini e donne che siano. Si può sottolineare, quindi, come i due percorsi che si enucleano nel dibattito femminile, e precisamente quello che definisce l'uguaglianza dopo aver evidenziato il concetto di differenza sessuale, e quello inverso che parte dall'uguaglianza per arrivare alla differenza, dipendano dalla coincidenza o meno tra l'essere femminile e l'inferiorizzazione subita in ragione del sesso. Chi legge il primo dato, della storica subordinazione femminile, distinto dall'essere donna, pone la differenza sessuale come punto su cui far leva per superare l'orizzonte di pensare la differenza come svantaggio; chi, invece, legge il primo dato del tutto coincidente con il secondo opera per una decostruzione della differenza fra i sessi nei diversi e specifici ambiti. In tale ultima prospettiva si precisa anche la necessità di sottrarsi dalla logica dicotomica e degli schieramenti, altamente riduttiva, per affermare la costruzione di esperienze più flessibili, in quanto frutto di personali percorsi, esposti a tensioni contraddittorie ma anche quanto mai interessanti. Infatti, in tale ordine di idee, fare emergere la differenza di sesso, significa avere interesse per i diversi processi di modificazione, cui vanno incontro le varie donne in una prospettiva dinamica che, come tale, si rivela non solo parziale, con riferimento ad un determinato contesto storico, sociale, culturale, ma anche nel senso che ciascun percorso non esaurisce la dicibilità del reale. Circa le diverse impostazioni sul tema si vedano comunque C. SARACENO, *Differenza sessuale: una gabbia troppo stretta o una scorciatoia troppo facile*, in *Reti*, 1989, 20, 25, M. L. BOCCIA, *Equivoci e dissensi di merito*, in *Reti*, cit., 25, 28.

d'atto della multiformità delle posizioni assunte dalla elaborazione teorica delle donne in questi ultimi anni, rispetto alla individuazione di un «principio costitutivo della donna come soggetto»⁷.

Il punto appare particolarmente importante, perché al di là degli esiti degli sviluppi teorici, in esso sembra risiedere la possibilità di una concreta presa di distanza tra destino biologico e destino sociale della donna, una proficua separazione tra ruolo ed identità. La possibilità cioè, al di là di semplici esercitazioni teoriche, di dare un nome a sé, alle cose e al proprio rapporto con esse, in luogo di limitarsi ad agire più liberamente entro i confini già definiti dai «nomi» che altri hanno attribuito.

In sostanza, crediamo che sia auspicabile individuare una sorta di " terza via ", una commistione dello stile direzionale maschile e

7 Il momento centrale della discussione all'interno della multiforme discussione teorica delle donne, il punto da cui partire per la determinazione del «soggetto femminile», Schematizzando si possono individuare tre ipotesi. Una prima concezione parte dal dato di fatto per ciascuna donna di essere donna, e su tale si autofonderebbe il soggetto femminile come intero. La donna, cioè, si porrebbe come soggetto «forte», al pari dell'uomo ontologicamente fondata. Si tratterebbe di un vero e proprio cogito femminile, che si rifà al «cogito» della filosofia di Cartesio. Una seconda ipotesi affermerebbe, invece, l'esatto contrario: l'identità femminile dovrebbe emergere dopo la «rottura» interna del soggetto stesso, rottura che rende più forti le donne in quanto consente loro di riscoprire il proprio sé femminile, ma che necessariamente richiede una relazione fra donne, per instaurare rapporto fra identità individuale e soggettività collettiva. Infine, un'ultima ipotesi si situa in una posizione intermedia rispetto alle due precedenti: il pensiero della differenza sessuale si attiverebbe su un incrocio di ricerca psicoanalitica, necessaria per la costruzione dell'identità soggettiva, e elaborazione filosofica, che rappresenta il soggetto femminile come *prius* ontologico: il fatto dell'essere donna, punto di partenza della prima impostazione, verrebbe ad essere un punto di arrivo di un percorso complesso attraverso il quale si costituisce l'identità sessuale. Cfr. C. MANCINA, *La passione della differenza*, in *Reti*, 1987, 2, 13, 16; C. FISCHER, in AA.Vv., *La differenza sessuale: da scoprire e da produrre*, in *Diotima*, 9, 39; BRAIDOTTI ROSI, *Commento alla relazione di Cavarero*, in *La ricerca delle donne. Studi femministi in Italia* (a cura di M.C. MARCUZZO e A. ROSSI), Rosenberg & Sellier, 1987, 188, 202.

femminile (che prende il nome di stile androgino⁸), una modalità di comportamento manageriale adottata soprattutto da donne che pur non rinunciando alla propria femminilità, presentano anche tratti maschili. Questa commistione tra diversi modi di essere e di agire, dimostra ancora una volta quante possibilità risiedano nell'incontro e nel confronto tra le diversità.

Molti interventi legislativi sono stati attuati, altri sono in fase di dibattito ed altri ancora sono solamente auspicati, ma la condizione femminile nel mondo del lavoro non vede sostanziali miglioramenti (è di quest'anno la notizia che tra i paesi europei l'occupazione femminile in Italia è superiore solo a Malta). I provvedimenti legislativi in questa materia sono sempre pericolosi, in quanto rischiano di produrre due tipologie di risultati controproducenti:

- > Generare il cosiddetto fenomeno della "discriminazione al contrario" (che si sostanzia nella percezione da parte degli uomini di essere discriminati dalle azioni positive messe in atto per tutelare l'occupazione femminile).
- > Generare "tornei" ingiusti.

Per chiarire questi concetti faremo ricorso ad un esempio pratico: le quote rosa. Pensiamo al caso in cui un'azienda debba assumere obbligatoriamente 50 donne e 50 uomini su 100 dipendenti; un uomo potrebbe piazzarsi cinquantunesimo in graduatoria, con risultati migliori di una donna che per effetto delle quote rosa verrebbe assunta. In questo caso l'uomo si sentirebbe giustamente discriminato, la competizione (che dovrebbe essere esclusivamente meritocratica) risulterebbe falsata e la selezione fallirebbe nel suo compito allocativo, quello cioè di trovare il candidato migliore per il posto disponibile.

La questione è fondamentalmente culturale e come tale va trattata,

⁸ Comportamenti tipici dell'orientamento androgino sono, ad esempio: comunicazione, partecipazione, coinvolgimento nel lavoro, condivisione del potere.

ma qualsiasi intervento che voglia modificare un atteggiamento stereotipato richiede tempo. Le donne inoltre non possono essere considerate come un blocco monolitico, ma piuttosto come una galassia fatta di diverse necessità: ad esempio una giovane donna con figli piccoli a carico avrà bisogni e disponibilità diversi rispetto ad una con figli maturi ed indipendenti. Per tutti questi motivi non possiamo stabilire un prontuario di "azioni positive", ma pensiamo piuttosto che le pari opportunità vadano sostenute con azioni che prestino attenzione al singolo individuo ed alle sue esigenze. Se, infatti, si ipotizzassero due situazioni limite, l'una della lavoratrice «in carriera», di medio-alta qualifica di una grande impresa, che vede opporsi al completo dispiegarsi delle proprie aspettative professionali, ostacoli, di fondo sessualmente discriminanti, e l'altra di una operaia di fabbrica, che svolge lavoro logorante e deprofessionalizzato, non ricevendo che il minimo salariale di contratto nazionale, alla pari, però di altre compagne di lavoro, nell'assenza, addirittura, di colleghi di sesso maschile, ebbene di fronte a tale ipotesi, appare difficile sfuggire alla suggestione di chiedersi se tali situazioni, pur formalmente diverse, non siano entrambe degne della medesima e più effettiva tutela. Non crediamo che la seconda situazione lavorativa-esistenziale, sia degna di minor tutela della prima, che anche qui non vi siano azioni positive da svolgere per migliorare la condizione di sottoprotezione e, diremo, di sottosviluppo civile e professionale di queste lavoratrici. Condizione che è pur sempre tale, giova ribadirlo, perché femminile, pur mancando trattamenti privilegiati, antagonisti, riservati ad uomini, cui far polemico riferimento nello stesso posto di lavoro. Certamente anche in questa ipotesi si dovranno attuare piani di azioni positive, (oggi purtroppo solo volontarie), intesi a migliorare la capacità professionale, e quindi il potere contrattuale sul mercato del lavoro, di queste lavoratrici, e migliorare i loro moduli di equilibrio tra responsabilità professionali e familiari etc., anche se ovviamente diverso sarà il ruolo giuridico

giocato dalle azioni positive, rispetto all'ipotesi in cui la sua adozione è per il datore di lavoro giuridicamente doverosa, in relazione ai trattamenti riservati ai lavoratori di diverso sesso. Quanto, poi, all'apparentemente paradossale penalizzazione dei datori di lavoro, per così dire più evoluti, deve valere la considerazione che in realtà una maggior complicazione nella gestione della risorsa umana, ed anche un maggior onere economico assoluto, costituiscono per lo più l'altra faccia di una maggiore produttività.

Ovviamente è nel quadro di un efficace sistema di relazioni sindacali che quell'apparente svantaggio si trasforma in un dato altamente positivo: prevedere in contratto collettivo aziendale sia i criteri di differenziazione di trattamento sia i piani di azione positiva che li legittimano, significa non soltanto mettersi à-riparo dalle contestazioni ai sensi della legge, ma anche ammodernare l'attività di impresa e renderla, in definitiva, più incisiva perché sostenuta dal consenso dei lavoratori.

Percorribilità della «Terza via»

Per concludere, cercando di delineare un quadro il più possibile esaustivo, delle riflessioni debbano essere formulate circa la percorribilità di quella «terza via», a cui prima si è fatto riferimento.

Una volta così precisati i rapporti tra parità di trattamento e principio di eguaglianza¹ alla luce della valutazione costituzionalmente positiva e incentivante delle differenze di genere, ci si può interrogare sulle conseguenze concrete di diritto positivo dei concetti sopraesposti. Si tratta, come è chiaro, di superare, o piuttosto di collocare nella sua giusta dimensione, il dogma della parità dei soggetti intesa come non differenziazione concreta tra gli stessi in relazione alla fruizione di diritti o all'adempimento di doveri. Posizione che, come visto, può anche apparire molto pericolosa, atteso che il primo più antiquato e repressivo atteggiamento dell'ordinamento giuridico nei confronti della donna lavoratrice

¹ Prioritario in questo senso il riferimento agli articoli 2 e 3 della Costituzione, la cui congiunta lettura risulta indispensabile per una corretta impostazione della «questione femminile» all'interno dell'ordinamento giuridico. L'articolo 2 sollecita, infatti, l'introduzione accanto ai diritti fondamentali, già individuati da dottrina e giurisprudenza, del diritto alla propria identità, attraverso cui si potrà operare quella «integrazione» dinamica tra Costituzione formale, nella quale la donna è assimilata alla categoria «individuo-neutro-universale-maschile», e Costituzione materiale, in cui le donne di fatto sembrano non essere entrate; cfr. Gaiotti De Biase P., *La cittadinanza dimezzata. Il percorso donne nelle istituzioni* in Peretti G. (a cura di), *Il genere della rappresentanza*, in *Materiali e Atti*, n.10, suppl. al n.1 di *Democrazia e Diritto* 1988, p. 43 ss.

è stato, appunto, quello di negare l'unificazione del soggetto «prestatore di lavoro» per segnalare la diversità intesa in senso negativo e peggiorativo del soggetto femminile, titolare, quindi, di diritti e doveri speciali di cui si componeva la vecchia normativa di tutela-discriminazione.

Non può però sfuggire che allora la differenza di genere era affermata e valutata non già dal punto di vista dei soggetti appartenenti allo stesso genere, ma da quello del gruppo dominante, ovvero dell'ordinamento maschile che pretendeva di stabilire esso stesso quali fossero le «differenze» e debolezze del lavoro femminile, i suoi bisogni, le sue aspirazioni e possibili ambizioni, e, dunque, le speciali garanzie di cui doveva essere destinatario, ma anche i limiti della sua esplicazione e affermazione. Rispetto a questo l'affermazione più o meno astratta della parità e dell'eguaglianza, intesa in senso negativo come mera assenza di discriminazione, fu certamente un grosso progresso, ma il superare questo stadio (che in gran parte, come detto, è ancora quello della legge n. 125/91) per accedere all'eguaglianza considerata in positivo come valorizzazione della differenza, non è in alcun modo, e neppure per paradosso, un ritorno al passato, poiché da un lato resta assicurato l'ancoraggio alla parità di trattamento con i soggetti del gruppo dominante, e, dall'altro, l'individuazione delle regole diversificate, connesse alla differenza di genere, non può che essere opera dello stesso gruppo portatore della differenza².

2 In generale sulle tematiche della rilevanza giuridica della differenza sessuale cfr. il nostro *Riflessioni sulla dimensione normativa della differenza sessuale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1990, I, p. 531 55., dove viene tracciata anche una sintetica schematizzazione dei modelli di eguaglianza/differenza delineati in questi ultimi anni dal pensiero femminista.

La convalidazione dei valori e regole che dalla differenza di genere discendono con effetti «flessibilizzanti» sull'ordinamento costituisce ovviamente un problema non lieve, allorché essi non siano stati resi immediatamente riconoscibili da esplicite prese di posizione e rivendicazioni di enti esponenziali e movimenti del gruppo portatore della differenza. Non è, peraltro, accadimento nuovo che l'ordinamento sia chiamato, attraverso gli organi giurisdizionali, a cogliere l'affermarsi di valori allo stato nascente o diffuso per usarli come contenuto di «clausole generali » (per esempio che cosa oggi, a differenza di ieri, possa essere considerato contrario al buon costume: le raccomandazioni o i rapporti prematrimoniali); seppur non facile, esso costituisce comunque un obbligo al quale l'ordinamento o il giudice non potranno sottrarsi qualora si tratti di valutare la liceità di un comportamento o di un negozio.

Parimenti che cosa debba intendersi per attività sindacale, che legittima per esempio l'assemblea retribuita, non è agevole, avendo sicuramente questa nozione registrato mutamenti piuttosto rapidi, coerenti con l'evoluzione degli obiettivi e degli statuti delle organizzazioni sindacali.

Ne consegue che occorre guardare da un lato alla prassi ma, dall'altro, anche a ciò che è stato enunciato dallo stesso soggetto collettivo interessato, come dotato di quella specifica caratteristica: in altri termini, difficilmente si potrà negare che sia sindacale una materia che le organizzazioni sindacali stesse espressamente annoverano tra i propri scopi statutari. Analogamente, dunque, l'identificazione di valori culturali e di regole comportamentali afferenti alla differenza di genere dovrà essere convenientemente espressa da soggetti politici del

movimento delle donne, onde facilitare un compito cui però, comunque, l'ordinamento non può sottrarsi e che è quello di dar seguito nel rapporto giuridico di lavoro, apparentemente ispirato al carattere asessuato del prestatore, alla valorizzazione costituzionale della differenza, che è nel nostro caso quella sessuale. Si tratta, in sostanza, di una parziale correzione di quel processo di astrazione che ha consentito di trattare il soggetto contrattuale come «lavoratore in genere», come lavoratore anonimo e asessuato, dal quale si pretende una prestazione *standard* in cambio di un rendimento *standard* e che ha diritto a vedere riconosciuti in occasione della prestazione lavorativa alcuni bisogni (per esempio di sicurezza, di igiene, di diversificazione nella prestazione, di gratificazione morale e materiale, di non invasività dell'obbligo lavorativo sul suo restante tempo di vita), anch'essi, però, standardizzati secondo previsioni o contrattuali o comunque di prassi applicative.

È facile intuire, invero, che una volta riconosciuta la pari dignità del diverso non potrà razionalmente esistere un unico *standard* di determinazione e valutazione di diritti, obblighi, facoltà e comportamenti, ma un doppio *standard*, diverso per uomini e per donne, o anche uno *standard* plurimo nella prospettiva della società multietnica, nella quale si avrà inevitabilmente il doppio processo di valorizzazione di più tipi di differenze di genere e di perseguimento della parità di trattamento rispetto al gruppo originario favorito.

In questo tipo di impostazione appare consequenziale ciò che un tempo, in verità neppure troppo remoto, sarebbe sembrato assurdo e paradossale, e cioè che la prestazione lavorativa dovuta dal lavoratore, genericamente inteso, possa essere

adempita in realtà in due modi diversi³, ma ambedue esatti, a seconda che questo sia uomo o donna, e che gli obblighi complementari di sicurezza ecc., riassunti nell'articolo 2087 del codice civile, si atteggiino diversamente rispetto all'uno o all'altro e che, addirittura, la donna lavoratrice, soggetto appartenente al gruppo portatore di una differenza di genere, possa avanzare la pretesa al carattere differenziale non solo del suo adempimento, ma anche di quello della prestazione dovutale dalla controparte datoriale.

Ciò, a parer nostro, è vero già oggi in applicazione delle previsioni costituzionali, anche se, evidentemente, non può sottaciuto il rischio cui si potrebbe andare incontro nei casi concreti in assenza di convalidazioni collettive ed espresse che consentano all'organo giurisdizionale di identificare con sufficiente sicurezza il valore e, dunque, le regole differenziali. Rischio che potrà invece essere agevolmente eliminato dall'autoprodamazione di quei valori e delle relative conseguenze sul regime del rapporto a opera di soggetti collettivi femminili che possano, sulla base del principio di effettività, ritenersi esponenziali della differenza di genere e che, dunque, potranno costituirsi, anzitutto, in agente negoziale autonomo della contrattazione collettiva al [me di negoziare non soltanto piani di azioni positive abilitanti della

³ Su questo aspetto, di indubbia centralità, ci sembra possa porsi, sotto il profilo giuridico, la netta difformità tra dimensione giuridica delle pari opportunità intesa come ricomposizione tra i sessi attraverso un adattamento della parte femminile ai modelli maschili - cfr. al riguardo Cavarero A., *L'ordine dell'uno non è l'ordine dei due*, in Peretti G. (a cura di), *Il genere della rappresentanza*, cit., p. 79 -e la dimensione giuridica della differenza in cui si impone un'applicazione non neutra delle norme alle fattispecie concrete, che si diversificano a seconda che i soggetti protagonisti delle stesse siano uomini o donne.

differenza (oltre che quelli di promozione della parità), ma anche nuove e diversificate regole *standard* per i reciproci diritti e doveri contrattuali.

Quel che ci sembra importante sottolineare è che questa parte o «strato» della contrattazione collettiva, negoziato dalle donne per le donne, potrebbe, se coerentemente portatore di valori della differenza, essere o apparire in deroga a norme di legge ritenute imperative e inderogabili, ma solo sulla premessa di una identità generica e asessuata del lavoratore; stante, infatti, il superiore gerarchico della legge costituzionale⁴, che valorizza e abilita con la differenza di genere l'esistenza di regole differenziali adeguate, si darebbe solo questa alternativa: o la norma ordinaria imperativa che non distingue è incostituzionale, in quanto, per l'appunto, proibisce la distinzione, ovvero deve essere intesa come unica e unificante solo in relativo, dispositivamente, fin quando, appunto, norme differenziali emergano, nella contrattazione collettiva, da quegli specifici soggetti negoziali.

A corollario di queste deduzioni bisogna chiarire il rapporto che si instaura con quel «principio generale di parità di trattamento tra i lavoratori» che, come visto, interferisce, almeno parzialmente, con la nostra tematica.

Dovrebbe invero risultare chiaro, dopo quanto detto, che tutte le previsioni di contratto collettivo nazionale, aziendale

4 Sotto il profilo costituzionale, come in precedenza accennato, gli articoli 2 e 3, 2° comma, che, attraverso una interpretazione a carattere evolutivo, possono intendersi come fondanti un diritto all'identità umana e al libero sviluppo della personalità, in collegamento con l'articolo 4 della Costituzione esplicitano un diritto al lavoro delle donne come cittadine di pari dignità professionale, rispetto alle quali il diritto al lavoro si pone come diritto della personalità umana, indipendente dal sesso e incompressibile attraverso discriminatori.

o di regolamento o prassi aziendale che corrispondano alle pretese di soggetti del gruppo portatore della differenza di genere di concorrere senza svantaggi con gli altri lavoratori, ovvero di salvaguardare la propria identità e i propri valori, non costituiscono materia di disparità illegittima né abilitano gli altri lavoratori del gruppo centrale a chiedere l'estensione, costituendo essi espressione di criteri predeterminati e costituzionalmente legittimi, di diversificazione dei trattamenti.



The page features a light gray background with several decorative green elements. A thick horizontal green bar spans the width of the page, with the text 'APPENDICE STATISTICA' centered within it. Below this bar, there are several thin, curved green lines of varying shades and thicknesses, some overlapping each other, creating a dynamic, abstract design. The lines curve upwards and then downwards, resembling a stylized wave or a series of overlapping arcs.

APPENDICE STATISTICA

Livelli di occupazione

TABELLA 1 – Dati sull'occupazione al 31/12/2005

Regione Marche		OCCUPAZIONE AL 31/12/2005		
Settore Attività	Uomini	Donne	% Donne	Totale
Alimentare	227	148	39,46%	375
Altra industria manifatturiera	1673	564	25,21%	2237
Carta, stampa ed editoria	919	179	16,30%	1098
Chimica, gomma e plastica	1533	481	23,88%	2014
Commercio	362	78	17,72%	440
Costruzioni	109	9	7,62%	118
Elettrico - Elettronico	2837	958	25,24%	3795
Energia, gas ed acqua	182	45	19,82%	227
Inter. monetaria e finanziaria	358	228	38,90%	586
Legno	440	122	21,70%	562
Meccanica	2627	1059	28,73%	3686
Mezzi di trasporto	286	35	10,90%	321
Minerali non metalliferi	334	77	18,73%	411
Pelle e Calzature	405	501	55,29%	906
Sanità	53	376	87,64%	429
Servizi alle imprese	403	622	60,68%	1025
Servizi sociali	186	22	10,57%	208
Tessile - Abbigliamento	101	727	87,80%	828
Trasporti e Comunicazioni	457	35	7,11%	492
Totale complessivo	13492	6266	31,71%	19758

TABELLA 2 – Dati sull'occupazione al 31/12/2007

Regione Marche	OCCUPAZIONE AL 31/12/2007			
Settore Attività	Uomini	Donne	% Donne	Totale
Agricoltura e Pesca	454	547	54,64	1001
Altra industria manifatturiera	2249	797	26,16	3046
Attività manifatturiere	164	18	9,89	182
Carta, stampa ed editoria	112	0	0,00	112
Chimica, gomma e plastica	1852	560	23,21	2412
Commercio	1098	919	45,56	2017
Costruzioni	118	8	6,35	126
Elettrico - Elettronico	2113	493	18,92	2606
Energia, gas ed acqua	311	91	22,64	402
Inter. monetaria e finanziaria	4725	3833	44,79	8558
Legno	590	148	20,05	738
Meccanica	7596	2700	26,22	10296
Mezzi di trasporto	631	130	17,08	761
Minerali non metalliferi	565	105	15,67	670
Pelle e Calzature	855	552	39,23	1407
Pubblica Amministrazione	330	513	60,85	843
Sanità	126	617	83,04	743
Servizi alle imprese	449	951	67,93	1400
Servizi sociali	167	38	18,54	205
Tessile - Abbigliamento	1722	3414	66,47	5136
Trasporti e Comunicazioni	776	53	6,39	829
Totale complessivo	27003	16487	37,91	43490

Distribuzione dell'occupazione femminile per categoria professionale

TABELLA 3

Distribuzione dell'occupazione femminile per categorie professionali al 31/12/2005

CATEGORIE PROFESSIONALI							
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI			
Settore Attività	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini
Alimentare	5	0	5	6	0	6	60
Altra industria manifatturiera	26	2	28	23	1	24	368
Carta, stampa ed editoria	12	1	13	22	5	27	179
Chimica, gomma e plastica	17	0	17	85	13	98	358
Commercio	1	0	1	3	0	3	117
Costruzioni	0	0	0	0	0	0	90
Elettrico - Elettronico	65	3	68	92	6	98	750
Energia, gas ed acqua	2	1	3	5	3	8	56
Inter. monetaria e finanziaria	9	0	9	98	36	134	241
Legno	5	1	6	0	1	1	80
Meccanica	40	3	43	58	8	66	501
Mezzi di trasporto	4	0	4	7	0	7	27
Minerali non metalliferi	2	0	2	0	0	0	46
Pelle e Calzature	5	1	6	13	2	15	77
Sanità	0	0	0	1	3	4	43
Servizi alle imprese	12	0	12	44	9	53	264
Servizi sociali	2	0	2	2	0	2	31
Tessile - Abbigliamento	2	0	2	1	2	3	18
Trasporti e Comunicazioni	1	0	1	7	1	8	11
Totale complessivo	210	12	222	467	90	557	3317

CATEGORIE PROFESSIONALI										
IMPIEGATI		CAT. SPECIALI			OPERAI			TOT. COMPLESSIVO		
Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
25	85	0	0	0	156	123	279	227	148	375
245	613	97	2	99	1159	314	1473	1673	564	2237
45	224	0	0	0	706	128	834	919	179	1098
209	567	46	3	49	1027	256	1283	1533	481	2014
66	183	0	0	0	241	12	253	362	78	440
9	99	0	0	0	19	0	19	109	9	118
317	1067	8	2	10	1922	630	2552	2837	958	3795
39	95	0	0	0	119	2	121	182	45	227
192	433	0	0	0	10	0	10	358	228	586
48	128	14	0	14	341	72	413	440	122	562
210	711	2	0	2	2026	838	2864	2627	1059	3686
25	52	0	0	0	248	10	258	286	35	321
27	73	1	0	1	285	50	335	334	77	411
100	177	0	0	0	310	398	708	405	501	906
290	333	0	0	0	9	83	92	53	376	429
133	397	0	0	0	83	480	563	403	622	1025
16	47	0	0	0	151	6	157	186	22	208
34	52	10	16	26	70	675	745	101	727	828
9	20	0	0	0	438	25	463	457	35	492
2039	5356	178	23	201	9320	4102	13422	13492	6266	19758

TABELLA 4

Distribuzione percentuale dell'occupazione femminile per categorie professionale al 31/12/2005

CATEGORIE PROFESSIONALI				
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI	
Settore Attività	Totale	% Donne	Totale	% Donne
Alimentare	5	0	6	0
Altra industria manifatturiera	28	7,14	24	4,16
Carta, stampa ed editoria	13	7,69	27	18,51
Chimica, gomma e plastica	17	0	98	13,26
Commercio	1	0	3	0
Costruzioni	0	0	0	0
Elettrico - Elettronico	68	4,41	98	6,12
Energia, gas ed acqua	3	33,33	8	37,5
Inter. monetaria e finanziaria	9	0	134	26,86
Legno	6	16,66	1	100
Meccanica	43	6,97	66	12,12
Mezzi di trasporto	4	0	7	0
Minerali non metalliferi	2	0	0	0
Pelle e Calzature	6	16,66	15	13,33
Sanità	0	0	4	75
Servizi alle imprese	12	0	53	16,98
Servizi sociali	2	0	2	0
Tessile - Abbigliamento	2	0	3	66,66
Trasporti e Comunicazioni	1	0	8	12,5
Totale complessivo	222	5,4	557	16,15

CATEGORIE PROFESSIONALI							
IMPIEGATI		CAT. SPECIALI		OPERAI		TOT. COMPLESSIVO	
Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne
85	29,41	0	0	279	44,08	375	39,47
613	39,96	99	2,02	1473	21,32	2237	25,21
224	20,08	0	0	834	15,35	1098	16,3
567	36,86	49	6,12	1283	19,95	2014	23,88
183	36,06	0	0	253	4,74	440	17,73
99	9,09	0	0	19	0	118	7,63
1067	29,7	10	20	2552	24,69	3795	25,24
95	41,05	0	0	121	1,65	227	19,82
433	44,34	0	0	10	0	586	38,91
128	37,5	14	0	413	17,43	562	21,71
711	29,53	2	0	2864	29,26	3686	28,73
52	48,07	0	0	258	3,88	321	10,9
73	36,98	1	0	335	14,93	411	18,73
177	56,49	0	0	708	56,21	906	55,3
333	87,08	0	0	92	90,22	429	87,65
397	33,5	0	0	563	85,26	1025	60,68
47	34,04	0	0	157	3,82	208	10,58
52	65,38	26	61,53	745	90,6	828	87,8
20	45	0	0	463	5,4	492	7,11
5356	38,06	201	11,44	13422	30,56	19758	31,71

TABELLA 5

 Distribuzione dell'occupazione femminile per categorie professionale
 al 31/12/2007

CATEGORIE PROFESSIONALI							
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI			
Settore Attività	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini
Agricoltura e Pesca	5	1	6	13	0	13	53
Altra industria manifatturiera	32	2	34	29	4	33	505
Attività manifatturiere	5	0	5	12	0	12	49
Carta, stampa ed editoria	0	0	0	0	0	0	4
Chimica, gomma e plastica	23	0	23	60	11	71	289
Commercio	6	0	6	33	0	33	758
Costruzioni	0	0	0	1	0	1	109
Elettrico - Elettronico	62	3	65	112	12	124	533
Energia, gas ed acqua	8	0	8	5	2	7	118
Inter. monetaria e finanziaria	144	11	155	1869	724	2593	2558
Legno	7	1	8	1	2	3	98
Meccanica	155	12	167	290	42	332	1811
Mezzi di trasporto	8	1	9	16	5	21	88
Minerali non metalliferi	4	0	4	9	0	9	104
Pelle e Calzature	8	2	10	27	3	30	161
Pubblica Amministrazione	100	38	138	9	29	38	137
Sanità	0	0	0	6	1	7	110
Servizi alle imprese	8	0	8	12	3	15	282
Servizi sociali	3	0	3	4	0	4	31
Tessile - Abbigliamento	16	1	17	18	13	31	131
Trasporti e Comunicazioni	3	0	3	9	4	13	29
Totale complessivo	597	72	669	2535	855	3390	7958

IMPIEGATI		CAT. SPECIALI			OPERAI			TOT. COMPLESSIVO			
Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
32	85	0	0	0	383	514	897	454	547	1001	
327	832	108	2	110	1575	462	2037	2249	797	3046	
16	65	0	0	0	98	2	100	164	18	182	
0	4	0	0	0	108	0	108	112	0	112	
256	545	31	4	35	1449	289	1738	1852	560	2412	
874	1632	0	0	0	301	45	346	1098	919	2017	
8	117	0	0	0	8	0	8	118	8	126	
245	778	8	2	10	1398	231	1629	2113	493	2606	
89	207	0	0	0	180	0	180	311	91	402	
2912	5470	13	2	15	141	184	325	4725	3833	8558	
61	159	14	0	14	470	84	554	590	148	738	
842	2653	104	1	105	5236	1803	7039	7596	2700	10296	
59	147	2	0	2	517	65	582	631	130	761	
52	156	67	35	102	381	18	399	565	105	670	
143	304	26	1	27	633	403	1036	855	552	1407	
374	511	0	0	0	84	72	156	330	513	843	
551	661	0	0	0	10	65	75	126	617	743	
201	483	0	0	0	147	747	894	449	951	1400	
26	57	0	0	0	129	12	141	167	38	205	
498	629	14	23	37	1543	2879	4422	1722	3414	5136	
17	46	0	0	0	735	32	767	776	53	829	
7583	15541	387	70	457	15526	7907	23433	27003	16487	43490	

TABELLA 6

Distribuzione percentuale dell'occupazione femminile per categorie professionale al 31/12/2007

CATEGORIE PROFESSIONALI				
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI	
Settore Attività	Totale	% Donne	Totale	% Donne
Agricoltura e Pesca	6	16,67	13	0
Altra industria manifatturiera	34	5,88	33	12,12
Attività manifatturiere	5	0	12	0
Carta, stampa ed editoria	0	0	0	0
Chimica, gomma e plastica	23	0	71	15,49
Commercio	6	0	33	0
Costruzioni	0	0	1	0
Elettrico - Elettronico	65	4,62	124	9,68
Energia, gas ed acqua	8	0	7	28,57
Inter. monetaria e finanziaria	155	7,10	2593	27,92
Legno	8	12,50	3	66,67
Meccanica	167	7,19	332	12,65
Mezzi di trasporto	9	11,11	21	23,81
Minerali non metalliferi	4	0,00	9	0
Pelle e Calzature	10	20,00	30	10
Pubblica Amministrazione	138	27,54	38	76,32
Sanità	0	0	7	14,29
Servizi alle imprese	8	0	15	20
Servizi sociali	3	0	4	0
Tessile - Abbigliamento	17	5,88	31	41,94
Trasporti e Comunicazioni	3	0	13	30,77
Totale complessivo	669	10,76	3390	25,22

CATEGORIE PROFESSIONALI							
IMPIEGATI		CAT. SPECIALI		OPERAI		TOT. COMPLESSIVO	
Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne
85	37,65	0	0	897	57,30	1001	54,65
832	39,30	110	1,82	2037	22,68	3046	26,17
65	24,62	0	0	100	2	182	9,89
4	0,00	0	0	108	0	112	0,00
545	46,97	35	11,43	1738	16,63	2412	23,22
1632	53,55	0	0	346	13,01	2017	45,56
117	6,84	0	0	8	0	126	6,35
778	31,49	10	20	1629	14,18	2606	18,92
207	43,00	0	0	180	0	402	22,64
5470	53,24	15	13,33	325	56,62	8558	44,79
159	38,36	14	0	554	15,16	738	20,05
2653	31,74	105	0,95	7039	25,61	10296	26,22
147	40,14	2	0	582	11,17	761	17,08
156	33,33	102	34,31	399	4,51	670	15,67
304	47,04	27	3,70	1036	38,90	1407	39,23
511	73,19	0	0	156	46,15	843	60,85
661	83,36	0	0	75	86,67	743	83,04
483	41,61	0	0	894	83,56	1400	67,93
57	45,61	0	0	141	8,51	205	18,54
629	79,17	37	62,16	4422	65,11	5136	66,47
46	36,96	0	0	767	4,17	829	6,39
15541	48,79	457	15,32	23433	33,74	43490	37,91

Promozioni per categoria professionale

TABELLA 7

Promozioni per categoria professionale al 31/12/2005

CATEGORIE PROFESSIONALI										
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		SOMMA CAT. PROF.	
Settore Attività	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Alimentare	0	0	1	0	0	4	11	9	12	13
Altra industria manifatturiera	2	0	2	1	46	35	80	23	130	59
Carta, stampa ed editoria	0	0	1	0	10	4	90	6	101	10
Chimica, gomma e plastica	0	0	7	2	30	13	33	11	70	26
Commercio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Costruzioni	0	0	0	0	21	1	0	0	21	1
Elettrico - Elettronico	6	1	6	0	67	16	144	39	223	56
Energia, gas ed acqua	0	0	0	0	5	3	14	0	19	3
Inter. monetaria e finanziaria	1	0	32	12	67	29	2	0	102	41
Legno	0	0	0	0	7	2	25	5	32	7
Meccanica	1	0	2	0	36	10	158	109	197	119
Mezzi di trasporto	0	0	1	0	4	5	37	0	42	5
Minerali non metalliferi	0	0	0	0	14	3	27	4	41	7
Pelle e Calzature	0	0	1	0	4	1	5	4	10	5
Sanità	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servizi alle imprese	1	0	2	1	23	5	0	0	26	6
Servizi sociali	0	0	0	0	4	1	6	0	10	1
Tessile - Abbigliamento	0	0	0	1	1	2	7	23	8	26
Trasporti e Comunicazioni	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
Totale complessivo	11	1	57	17	339	134	639	233	1046	385

TABELLA 8

Promozioni in percentuale per categoria professionale al 31/12/2005

CATEGORIE PROFESSIONALI										
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		SOMMA CAT. PROF.	
Settore Attività	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne
Alimentare	0	0,00	1	0,00	4	100,00	20	45,00	25	52,00
Altra industria manifatturiera	2	0,00	3	33,33	81	43,21	103	22,33	189	31,22
Carta, stampa ed editoria	0	0,00	1	0,00	14	28,57	96	6,25	111	9,01
Chimica, gomma e plastica	0	0,00	9	22,22	43	30,23	44	25,00	96	27,08
Commercio	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Costruzioni	0	0,00	0	0,00	22	4,55	0	0,00	22	4,55
Elettrico - Elettronico	7	14,29	6	0,00	83	19,28	183	21,31	279	20,07
Energia, gas ed acqua	0	0,00	0	0,00	8	37,5	14	0,00	22	13,64
Inter. monetaria e finanziaria	1	0,00	44	27,27	96	30,21	2	0,00	143	28,67
Legno	0	0,00	0	0,00	9	22,22	30	16,67	39	17,95
Meccanica	1	0,00	2	0,00	46	21,74	267	40,82	316	37,66
Mezzi di trasporto	0	0,00	1	0,00	9	55,56	37	0,00	47	10,64
Minerali non metalliferi	0	0,00	0	0,00	17	17,65	31	12,90	48	14,58
Pelle e Calzature	0	0,00	1	0,00	5	20,00	9	44,44	15	33,33
Sanità	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Servizi alle imprese	1	0,00	3	33,33	28	17,86	0	0,00	32	18,75
Servizi sociali	0	0,00	0	0,00	5	20,00	6	0,00	11	9,09
Tessile - Abbigliamento	0	0,00	1	100	3	66,67	30	76,67	34	76,47
Trasporti e Comunicazioni	0	0,00	2	0,00	0	0,00	0	0,00	2	0,00
Totale complessivo	12	8,33	74	22,97	473	28,33	872	26,72	1431	26,90

TABELLA 9

Promozioni per categoria professionale al 31/12/2007

CATEGORIE PROFESSIONALI										
Settore Attività	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		SOMMA CAT. PROF.	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Anno 2007										
Agricoltura e Pesca	0	0	0	0	0	0	45	80	45	80
Alberghi e Ristoranti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altra industria manifatturiera	0	0	4	0	61	28	164	51	229	79
Attività manifatturiere	1	0	1	0	17	4	3	0	22	4
Carta, stampa ed editoria	0	0	0	0	0	0	83	0	83	0
Chimica, gomma e plastica	1	0	1	0	17	6	49	7	68	13
Commercio	1	0	1	0	2	2	0	0	4	2
Costruzioni	0	0	1	0	11	0	0	0	12	0
Elettrico - Elettronico	3	0	6	0	10	6	48	12	67	18
Energia, gas ed acqua	2	0	1	0	3	6	12	0	18	6
Inter. monetaria e finanziaria	16	4	284	144	267	272	4	11	571	431
Legno	0	0	0	1	7	2	38	5	45	8
Meccanica	9	1	31	6	174	97	379	110	593	214
Mezzi di trasporto	0	0	0	0	3	2	78	6	81	8
Minerali non metalliferi	1	0	0	0	5	4	14	0	20	4
Pelle e Calzature	0	0	4	0	2	6	31	44	37	50
Pubblica Amministrazione	0	0	0	0	2	0	1	0	3	0
Sanità	0	0	0	0	1	11	0	0	1	11
Servizi alle imprese	0	0	1	0	15	8	6	40	22	48
Servizi sociali	0	0	1	0	11	12	25	5	37	17
Tessile - Abbigliamento	1	0	3	5	10	36	113	86	127	127
Trasporti e Comunicazioni	0	0	1	0	2	1	42	2	45	3
Totale complessivo	35	5	340	156	620	503	1135	459	2130	1123

TABELLA 10

Promozioni in percentuale per categoria professionale al 31/12/2007

CATEGORIE PROFESSIONALI										
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		SOMMA CAT. PROF.	
Settore Attività	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne
Agricoltura e Pesca	0	0	0	0	0	0	125	64	125	64
Alberghi e Ristoranti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altra industria manifatturiera	0	0	4	0	89	31,46	215	23,72	308	25,65
Attività manifatturiere	1	0	1	0	21	19,05	3	0	26	15,38
Carta, stampa ed editoria	0	0	0	0	0	0	83	0	83	0
Chimica, gomma e plastica	1	0	1	0	23	26,09	56	12,5	81	16,05
Commercio	1	0	1	0	4	50	0	0	6	33,33
Costruzioni	0	0	1	0	11	0	0	0	12	0
Elettrico - Elettronico	3	0	6	0	16	37,5	60	20	85	21,18
Energia, gas ed acqua	2	0	1	0	9	66,67	12	0	24	25
Inter. monetaria e finanziaria	20	20	428	33,64	539	50,46	15	73,33	1002	43,01
Legno	0	0	1	100	9	22,22	43	11,63	53	15,09
Meccanica	10	10	37	16,22	271	35,79	489	22,49	807	26,52
Mezzi di trasporto	0	0	0	0	5	40	84	7,14	89	8,99
Minerali non metalliferi	1	0	0	0	9	44,44	14	0	24	16,67
Pelle e Calzature	0	0	4	0	8	75	75	58,67	87	57,47
Pubblica Amministrazione	0	0	0	0	2	0	1	0	3	0
Sanità	0	0	0	0	12	91,67	0	0	12	91,67
Servizi alle imprese	0	0	1	0	23	34,78	46	86,96	70	68,57
Servizi sociali	0	0	1	0	23	52,17	30	16,67	54	31,48
Tessile - Abbigliamento	1	0	8	62,5	46	78,26	199	43,22	254	50
Trasporti e Comunicazioni	0	0	1	0	3	33,33	44	4,55	48	6,25
Totale complessivo	40	12,5	496	31,45	1123	44,79	1594	28,8	3253	34,52

Assunzioni per categoria professionale

TABELLA 11

Assunzioni per categoria professionale al 31/12/2005

CATEGORIE PROFESSIONALI										
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE COMPLESSIVO	
Settore Attività	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Alimentare	1	0	0	0	7	2	19	16	27	18
Altra industria manifatturiera	0	0	1	0	46	27	139	28	186	55
Carta, stampa ed editoria	1	0	2	0	5	1	22	20	30	21
Chimica, gomma e plastica	1	0	3	0	28	27	135	35	167	62
Commercio	0	0	0	0	2	2	7	0	9	2
Costruzioni	0	0	0	0	12	0	0	0	12	0
Elettrico - Elettronico	5	0	8	0	65	38	132	143	210	181
Energia, gas ed acqua	0	0	0	0	3	5	15	0	18	5
Inter. monetaria e finanziaria	1	0	15	3	58	35	1	0	75	38
Legno	0	0	0	0	9	7	47	5	56	12
Meccanica	8	0	12	1	84	37	383	220	487	258
Mezzi di trasporto	1	0	3	0	11	12	143	8	158	20
Minerali non metalliferi	0	0	0	0	2	0	25	6	27	6
Pelle e Calzature	0	0	1	0	11	12	33	7	45	19
Sanità	0	0	0	0	3	12	4	23	7	35
Servizi alle imprese	0	0	3	1	41	16	1	1	45	18
Servizi sociali	0	0	0	0	4	0	13	2	17	2
Tessile - Abbigliamento	0	0	0	0	3	3	19	190	22	193
Trasporti e Comunicazioni	0	0	0	0	2	2	13	2	15	4
Totale complessivo	18	0	48	5	396	238	1151	706	1613	949

TABELLA 12

Assunzioni in percentuale per categoria professionale al 31/12/2005

CATEGORIE PROFESSIONALI										
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE COMPLESSIVO	
Settore Attività	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne
Alimentare	1	0	0	0	9	22,22	35	45,71	45	40,00
Altra industria manifatturiera	0	0	1	0	73	36,99	167	16,77	241	22,82
Carta, stampa ed editoria	1	0	2	0	6	16,67	42	47,62	51	41,18
Chimica, gomma e plastica	1	0	3	0	55	49,09	170	20,59	229	27,07
Commercio	0	0	0	0	4	50,00	7	0,00	11	18,18
Costruzioni	0	0	0	0	12	0,00	0	#DIV/0!	12	0,00
Elettrico - Elettronico	5	0	8	0	103	36,89	275	52,00	391	46,29
Energia, gas ed acqua	0	0	0	0	8	62,50	15	0	23	21,74
Inter. monetaria e finanziaria	1	0	15	16,67	93	37,63	1	0	113	33,63
Legno	0	0	0	0	16	43,75	52	9,62	68	17,65
Meccanica	8	0	12	7,69	121	30,58	603	36,48	745	34,63
Mezzi di trasporto	1	0	3	0	23	52,17	151	5,30	178	11,24
Minerali non metalliferi	0	0	0	0	2	0,00	31	19,35	33	18,18
Pelle e Calzature	0	0	1	0	23	52,17	40	17,50	64	29,69
Sanità	0	0	0	0	15	80,00	27	85,19	42	83,33
Servizi alle imprese	0	0	3	25,00	57	28,07	2	50	63	28,57
Servizi sociali	0	0	0	0	4	0,00	15	13,33	19	10,53
Tessile - Abbigliamento	0	0	0	0	6	50,00	209	90,91	215	89,77
Trasporti e Comunicazioni	0	0	0	0	4	50,00	15	13,33	19	21,05
Totale complessivo	18	0	48	9,43	634	37,54	1857	38,02	2562	37,04

TABELLA 13

Assunzioni per categoria professionale al 31/12/2007

CATEGORIE PROFESSIONALI										
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		SOMMA CAT. PROF.	
Settore attività	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Agricoltura e Pesca	0	0	2	0	6	1	71	68	79	69
Alberghi e Ristoranti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altra industria manifatturiera	5	0	4	2	76	37	243	40	328	79
Attività manifatturiere	1	0	4	0	12	1	14	3	31	4
Carta, stampa ed editoria	0	0	0	0	0	0	91	0	91	0
Chimica, gomma e plastica	0	0	2	0	23	18	232	24	257	42
Commercio	2	0	7	0	95	67	45	15	149	82
Costruzioni	0	0	0	0	16	1	0	0	16	1
Elettrico - Elettronico	4	1	17	4	41	9	117	28	179	42
Energia, gas ed acqua	0	0	1	0	18	7	3	0	22	7
Inter. monetaria e finanziaria	2	0	33	8	182	227	89	100	306	335
Legno	1	0	1	0	16	6	87	9	105	15
Meccanica	14	4	35	3	272	124	965	418	1286	549
Mezzi di trasporto	0	0	0	0	1	1	139	17	140	18
Minerali non metalliferi	0	0	1	0	7	4	55	4	63	8
Pelle e Calzature	0	0	5	0	5	7	41	21	51	28
Pubblica Amministrazione	5	2	0	0	6	25	4	24	15	51
Sanità	0	0	0	0	49	285	0	0	49	285
Servizi alle imprese	1	0	3	0	32	31	53	204	89	235
Servizi sociali	0	0	0	0	2	2	13	7	15	9
Tessile - Abbigliamento	0	1	0	0	22	44	134	305	156	350
Trasporti e Comunicazioni	0	0	0	0	0	1	30	2	30	3
Totale complessivo	35	8	115	17	881	898	2426	1289	3457	2212

TABELLA 14

Assunzioni in percentuale per categoria professionale al 31/12/2007

CATEGORIE PROFESSIONALI										
Regione Marche	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		SOMMA CAT. PROF.	
Settore Attività	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne	Totale	% Donne
Agricoltura e Pesca	0	0	2	0	7	14,29	139	48,92	148	46,62
Alberghi e Ristoranti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altra industria manifatturiera	5	0	6	33,33	113	32,74	283	14,13	407	19,41
Attività manifatturiere	1	0	4	0	13	7,69	17	17,65	35	11,43
Carta, stampa ed editoria	0	0	0	0	0	0,00	91	0	91	0
Chimica, gomma e plastica	0	0	2	0	41	43,90	256	9,38	299	14,05
Commercio	2	0	7	0	162	41,36	60	25,00	231	35,50
Costruzioni	0	0	0	0	17	5,88	0	0	17	5,88
Elettrico - Elettronico	5	20,00	21	19,05	50	18,00	145	19,31	221	19,00
Energia, gas ed acqua	0	0	1	0	25	28,00	3	0	29	24,14
Inter. monetaria e finanziaria	2	0	41	19,51	409	55,50	189	52,91	641	52,26
Legno	1	0	1	0	22	27,27	96	9,38	120	12,50
Meccanica	18	22,22	38	7,89	396	31,31	1383	30,22	1835	29,92
Mezzi di trasporto	0	0	0	0	2	50,00	156	10,90	158	11,39
Minerali non metalliferi	0	0	1	0	11	36,36	59	6,78	71	11,27
Pelle e Calzature	0	0	5	0	12	58,33	62	33,87	79	35,44
Pubblica Amministrazione	7	28,57	0	0	31	80,65	28	85,71	66	77,27
Sanità	0	0	0	0	334	85,33	0	0	334	85,33
Servizi alle imprese	1	0	3	0	63	49,21	257	79,38	324	72,53
Servizi sociali	0	0	0	0	4	50,00	20	35	24	37,50
Tessile - Abbigliamento	1	100,00	0	0	66	66,67	439	69,48	506	69,17
Trasporti e Comunicazioni	0	0	0	0	1	100,00	32	6,25	33	9,09
Totale complessivo	43	18,60	132	12,88	1779	50,48	3715	34,70	5669	39,02

Situazione contrattuale dell'occupazione femminile

TABELLA 15

Situazione contrattuale dell'occupazione femminile al 31/12/2005

TIPOLOGIE CONTRATTUALI							
Regione Marche	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO			
Settore Attività	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini
Alimentare	241	167	408	11	12	23	2
Altra industria manifatturiera	1576	554	2130	104	39	143	16
Carta, stampa ed editoria	891	188	1079	22	0	22	0
Chimica, gomma e plastica	1408	509	1917	95	33	128	28
Commercio	336	89	425	17	2	19	33
Costruzioni	103	10	113	7	0	7	0
Elettrico - Elettronico	2756	1006	3762	83	43	126	14
Energia, gas ed acqua	150	39	189	36	20	56	0
Inter. monetaria e finanziaria	340	235	575	19	18	37	0
Legno	410	125	535	37	5	42	3
Meccanica	2417	1034	3451	202	66	268	15
Mezzi di trasporto	215	29	244	54	7	61	17
Minerali non metalliferi	300	77	377	24	4	28	14
Pelle e Calzature	522	555	1077	58	18	76	5
Sanità	69	697	766	2	8	10	2
Servizi alle imprese	437	971	1408	26	103	129	6
Servizi sociali	167	20	187	19	4	23	0
Tessile - Abbigliamento	85	642	727	12	106	118	4
Trasporti e Comunicazioni	412	27	439	59	17	76	5
Totale complessivo	12835	6974	19809	887	505	1392	164

TIPOLOGIE CONTRATTUALI										
APPRENDISTATO		FORMAZIONE LAVORO			SOLIDARIETA'			ALTRO		
Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
9	25	0	0	0	0	0	0	4	3	7
0	0	10	0	10	0	0	0	0	0	0
3	31	0	1	1	11	0	11	0	3	3
1	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	18	0	0	0	0	0	0	0	1	1
3	20	2	0	2	0	0	0	0	0	0
3	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	18	0	9	9	0	0	0	0	0	0
0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	215	12	11	23	11	0	11	4	7	11

TABELLA 16

Situazione contrattuale dell'occupazione femminile in percentuale
al 31/12/2005

TIPOLOGIE CONTRATTUALI							
Regione Marche	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO			APPR
Settore Attività	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini
Alimentare	241	167	40,93	11	12	52,17	2
Altra industria manifatturiera	1576	554	26,01	104	39	27,27	16
Carta, stampa ed editoria	891	188	17,42	22	0	0,00	0
Chimica, gomma e plastica	1408	509	26,55	95	33	25,78	28
Commercio	336	89	20,94	17	2	10,53	33
Costruzioni	103	10	8,85	7	0	0,00	0
Elettrico - Elettronico	2756	1006	26,74	83	43	34,13	14
Energia, gas ed acqua	150	39	20,63	36	20	35,71	0
Inter. monetaria e finanziaria	340	235	40,87	19	18	48,65	0
Legno	410	125	23,36	37	5	11,90	3
Meccanica	2417	1034	29,96	202	66	24,63	15
Mezzi di trasporto	215	29	11,89	54	7	11,48	17
Minerali non metalliferi	300	77	20,42	24	4	14,29	14
Pelle e Calzature	522	555	51,53	58	18	23,68	5
Sanità	69	697	90,99	2	8	80,00	2
Servizi alle imprese	437	971	68,96	26	103	79,84	6
Servizi sociali	167	20	10,70	19	4	17,39	0
Tessile - Abbigliamento	85	642	88,31	12	106	89,83	4
Trasporti e Comunicazioni	412	27	6,15	59	17	22,37	5
Totale complessivo	12835	6974	35,21	887	505	36,28	164

TIPOLOGIE CONTRATTUALI										
ENDISTATO		FORMAZIONE LAVORO			SOLIDARIETA'			ALTRO		
Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne
0	0,00	0	1	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00
9	36,00	0	0	0,00	0	0	0,00	4	3	42,86
0	0,00	10	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
3	9,68	0	1	100,00	11	0	0,00	0	3	100,00
1	2,94	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
2	12,50	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
3	16,67	0	0	0,00	0	0	0,00	0	1	100,00
3	15,00	2	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
3	17,65	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
4	44,44	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
8	80,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
1	14,29	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
14	77,78	0	9	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
51	23,72	12	11	47,83	11	0	0,00	4	7	63,64

TABELLA 17

Situazione contrattuale dell'occupazione femminile al 31/12/2007

TIPOLOGIE CONTRATTUALI							
Regione Marche	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO			AP
Settore Attività	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini
Agricoltura e Pesca	297	370	667	163	193	356	0
Alberghi e Ristoranti	48	270	318	2	13	15	3
Altra industria manifatturiera	1979	820	2799	120	80	200	32
Attività manifatturiere	157	18	175	7	1	8	0
Carta, stampa ed editoria	104	0	104	9	0	9	0
Chimica, gomma e plastica	1721	603	2324	100	35	135	33
Commercio	994	1293	2287	82	107	189	46
Costruzioni	107	8	115	14	1	15	0
Elettrico - Elettronico	1933	506	2439	14	6	20	14
Energia, gas ed acqua	296	99	395	18	3	21	0
Inter. monetaria e finanziaria	4535	4124	8659	71	83	154	149
Legno	539	153	692	62	5	67	0
Meccanica	7094	2770	9864	368	205	573	146
Mezzi di trasporto	523	133	656	106	14	120	6
Minerali non metalliferi	497	107	604	64	11	75	10
Pelle e Calzature	770	552	1322	71	31	102	19
Pubblica Amministrazione	329	520	849	8	45	53	0
Sanità	123	604	727	55	394	449	0
Servizi alle imprese	511	1562	2073	56	155	211	2
Servizi sociali	169	39	208	0	0	0	0
Tessile - Abbigliamento	653	1338	1991	71	187	258	0
Trasporti e Comunicazioni	748	46	794	59	11	70	0
Totale complessivo	24127	15935	40062	1520	1580	3100	460

TIPOLOGIE CONTRATTUALI											
PRENDISTATO		FORMAZIONE LAVORO			SOLIDARIETA			ALTRO			
Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
15	47	0	0	0	0	0	0	4	6	10	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	35	0	1	1	0	0	0	5	3	8	
12	58	28	38	66	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
174	323	0	0	0	0	0	0	7	27	34	
1	1	1	2	3	0	0	0	0	0	0	
51	197	22	14	36	0	0	0	3	3	6	
2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
10	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
10	10	0	0	0	0	0	0	0	2	2	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
287	747	51	55	106	0	0	0	19	41	60	

TABELLA 18

Situazione contrattuale dell'occupazione femminile al 31/12/2007

TIPOLOGIE CONTRATTUALI							
Regione Marche	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO			APP
Settore Attività	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini
Agricoltura e Pesca	297	370	55,47	163	193	54,21	0
Alberghi e Ristoranti	48	270	84,91	2	13	86,67	3
Altra industria manifatturiera	1979	820	29,30	120	80	40,00	32
Attività manifatturiere	157	18	10,29	7	1	12,50	0
Carta, stampa ed editoria	104	0	0,00	9	0	0,00	0
Chimica, gomma e plastica	1721	603	25,95	100	35	25,93	33
Commercio	994	1293	56,54	82	107	56,61	46
Costruzioni	107	8	6,96	14	1	6,67	0
Elettrico - Elettronico	1933	506	20,75	14	6	30,00	14
Energia, gas ed acqua	296	99	25,06	18	3	14,29	0
Inter. monetaria e finanziaria	4535	4124	47,63	71	83	53,90	149
Legno	539	153	22,11	62	5	7,46	0
Meccanica	7094	2770	28,08	368	205	35,78	146
Mezzi di trasporto	523	133	20,27	106	14	11,67	6
Minerali non metalliferi	497	107	17,72	64	11	14,67	10
Pelle e Calzature	770	552	41,75	71	31	30,39	19
Pubblica Amministrazione	329	520	61,25	8	45	84,91	0
Sanità	123	604	83,08	55	394	87,75	0
Servizi alle imprese	511	1562	75,35	56	155	73,46	2
Servizi sociali	169	39	18,75	0	0	0,00	0
Tessile - Abbigliamento	653	1338	67,20	71	187	72,48	0
Trasporti e Comunicazioni	748	46	5,79	59	11	15,71	0
Totale complessivo	24127	15935	39,78	1520	1580	50,97	460

TIPOLOGIE CONTRATTUALI											
PRENDISTATO		FORMAZIONE LAVORO			SOLIDARIETÀ			ALTRO			
Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
3	50,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
15	31,91	0	0	0,00	0	0	0,00	4	6	60,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
2	5,71	0	1	100,00	0	0	0,00	5	3	37,50	
12	20,69	28	38	57,58	0	0	0,00	0	0	0,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
174	53,87	0	0	0,00	0	0	0,00	7	27	79,41	
1	100,00	1	2	66,67	0	0	0,00	0	0	0,00	
51	25,89	22	14	38,89	0	0	0,00	3	3	50,00	
2	25,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
5	33,33	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
10	34,48	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
2	50,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
10	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	2	100,00	
0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	
287	38,42	51	55	51,89	0	0	0,00	19	41	68,33	

Contratti part-time

TABELLA 19

Situazione contratti part time dell'occupazione femminile al 31/12/2005

TIPOLOGIE CONTRATTUALI						
Regione Marche	PART TIME A TEMPO INDETERMINATO			PART TIME A TEMPO DETERMINATO		
Settore Attività	Totale	Part Time	Part Time Donne	Totale	Part Time	Part Time Donne
Alimentare	408	6	6	23	2	1
Altra industria manifatturiera	2130	65	39	143	3	2
Carta, stampa ed editoria	1079	13	9	22	0	0
Chimica, gomma e plastica	1917	72	66	128	5	2
Commercio	425	25	14	19	1	0
Costruzioni	113	2	1	7	0	0
Elettrico - Elettronico	3762	108	92	126	1	1
Energia, gas ed acqua	189	6	6	56	12	8
Inter. monetaria e finanziaria	575	26	25	37	0	0
Legno	535	14	8	42	4	0
Meccanica	3451	52	45	268	1	1
Mezzi di trasporto	244	4	2	61	2	2
Minerali non metalliferi	377	11	7	28	0	0
Pelle e Calzature	1077	44	37	76	1	1
Sanità	766	352	333	10	5	4
Servizi alle imprese	1408	467	407	129	52	46
Servizi sociali	187	1	1	23	1	1
Tessile - Abbigliamento	727	33	33	118	11	11
Trasporti e Comunicazioni	439	6	2	76	22	7
Totale complessivo	19809	1307	1133	1392	123	87

TABELLA 20

Situazione contratti part time in percentuale dell'occupazione femminile al 31/12/2005

TIPOLOGIE CONTRATTUALI						
Regione Marche	PART TIME A TEMPO INDETERMINATO			PART TIME A TEMPO DETERMINATO		
Settore Attività	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne
Alimentare	0	6	100,00	1	1	50,00
Altra industria manifatturiera	26	39	60,00	1	2	66,67
Carta, stampa ed editoria	4	9	69,23	0	0	0,00
Chimica, gomma e plastica	6	66	91,67	3	2	40,00
Commercio	11	14	56,00	1	0	0,00
Costruzioni	1	1	50,00	0	0	0,00
Elettrico - Elettronico	16	92	85,19	0	1	100,00
Energia, gas ed acqua	0	6	100,00	4	8	66,67
Inter. monetaria e finanziaria	1	25	96,15	0	0	0,00
Legno	6	8	57,14	4	0	0,00
Meccanica	7	45	86,54	0	1	100,00
Mezzi di trasporto	2	2	50,00	0	2	100,00
Minerali non metalliferi	4	7	63,64	0	0	0,00
Pelle e Calzature	7	37	84,09	0	1	100,00
Sanità	19	333	94,60	1	4	80,00
Servizi alle imprese	60	407	87,15	6	46	88,46
Servizi sociali	0	1	100,00	0	1	100,00
Tessile - Abbigliamento	0	33	100,00	0	11	100,00
Trasporti e Comunicazioni	4	2	33,33	15	7	31,82
Totale complessivo	174	1133	86,69	36	87	70,73

TABELLA 21

Situazione contratti part time dell'occupazione femminile al 31/12/2007

TIPOLOGIE CONTRATTUALI						
Regione Marche	PART TIME A TEMPO INDETERMINATO			PART TIME A TEMPO DETERMINATO		
Settore Attività	Totale	Part Time	Part Time Donne	Totale	Part Time	Part Time Donne
Agricoltura e Pesca	667	20	16	356	2	0
Alberghi e Ristoranti	318	135	123	15	6	5
Altra industria manifatturiera	2799	134	106	200	7	5
Attività manifatturiere	175	1	1	8	0	0
Carta, stampa ed editoria	104	1	0	9	0	0
Chimica, gomma e plastica	2324	85	79	135	6	5
Commercio	2287	538	491	189	45	40
Costruzioni	115	3	1	15	1	0
Elettrico - Elettronico	2439	82	66	20	1	0
Energia, gas ed acqua	395	13	11	21	1	0
Inter. monetaria e finanziaria	8659	611	575	154	1	0
Legno	692	20	13	67	5	0
Meccanica	9864	323	272	573	25	17
Mezzi di trasporto	656	19	17	120	4	2
Minerali non metalliferi	604	16	14	75	4	2
Pelle e Calzature	1322	45	40	102	1	1
Pubblica Amministrazione	849	53	46	53	6	6
Sanità	727	235	203	449	198	178
Servizi alle imprese	2073	795	698	211	93	70
Servizi sociali	208	3	1	0	0	0
Tessile - Abbigliamento	1991	94	90	258	13	12
Trasporti e Comunicazioni	794	17	1	70	18	3
Totale complessivo	40062	3243	2864	3100	437	346

TABELLA 22

Situazione contratti part time in percentuale dell'occupazione femminile al 31/12/2007

TIPOLOGIE CONTRATTUALI						
Regione Marche	PART TIME A TEMPO INDETERMINATO			PART TIME A TEMPO DETERMINATO		
Settore Attività	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne
Agricoltura e Pesca	4	16	80	2	0	0
Alberghi e Ristoranti	12	123	91,11	1	5	83,33
Altra industria manifatturiera	28	106	79,1	2	5	71,43
Attività manifatturiere	0	1	100	0	0	0
Carta, stampa ed editoria	1	0	0	0	0	0
Chimica, gomma e plastica	6	79	92,94	1	5	83,33
Commercio	47	491	91,26	5	40	88,89
Costruzioni	2	1	33,33	1	0	0
Elettrico - Elettronico	16	66	80,49	1	0	0
Energia, gas ed acqua	2	11	84,62	1	0	0
Inter. monetaria e finanziaria	36	575	94,11	1	0	0
Legno	7	13	65	5	0	0
Meccanica	51	272	84,21	8	17	68
Mezzi di trasporto	2	17	89,47	2	2	50
Minerali non metalliferi	2	14	87,5	2	2	50
Pelle e Calzature	5	40	88,89	0	1	100
Pubblica Amministrazione	7	46	86,79	0	6	100
Sanità	32	203	86,38	20	178	89,9
Servizi alle imprese	97	698	87,8	23	70	75,27
Servizi sociali	2	1	33,33	0	0	0
Tessile - Abbigliamento	4	90	95,74	1	12	92,31
Trasporti e Comunicazioni	16	1	5,88	15	3	16,67
Totale complessivo	379	2864	88,31	91	346	79,18

Movimenti entrate uscite

TABELLA 23

Movimenti entrate uscite al 31/12/2005

Regione Marche Settore Attività	Totale 2004	Totale entrate	Totale uscite
Alimentare	367	53	45
Altra industria manifatturiera	2178	278	219
Carta, stampa ed editoria	1110	107	119
Chimica, gomma e plastica	2079	223	288
Commercio	443	104	107
Costruzioni	106	12	0
Elettrico - Elettronico	3897	402	504
Energia, gas ed acqua	211	21	5
Inter. monetaria e finanziaria	567	43	24
Legno	556	70	64
Meccanica	3985	435	734
Mezzi di trasporto	237	177	93
Minerali non metalliferi	464	40	93
Pelle e Calzature	978	135	207
Sanità	377	78	26
Servizi alle imprese	980	181	136
Servizi sociali	201	24	17
Tessile - Abbigliamento	707	215	94
Trasporti e Comunicazioni	473	89	70
Totale complessivo	19916	2687	2845

MOVIMENTI ENTRATE USCITE

	Totale 2005	Saldo	Percentuale entrate	Percentuale uscite	Variazione occupazione
	375	8	14,44	12,26	2,18
	2237	59	12,76	10,06	2,7
	1098	-12	9,64	10,72	-1,08
	2014	-65	10,73	13,85	-3,12
	440	-3	23,48	24,15	-0,67
	118	12	11,32	0,00	11,32
	3795	-102	10,32	12,93	-2,61
	227	16	9,95	2,37	7,58
	586	19	7,58	4,23	3,35
	562	6	12,59	11,51	1,08
	3686	-299	10,92	18,42	-7,50
	321	84	74,68	39,24	35,44
	411	-53	8,62	20,04	-11,42
	906	-72	13,80	21,17	-7,37
	429	52	20,69	6,90	13,79
	1025	45	18,47	13,88	4,59
	208	7	11,94	8,46	3,48
	828	121	30,41	13,30	17,11
	492	19	18,82	14,80	4,02
	19758	-158	13,49	14,28	-0,79

TABELLA 24

Movimenti entrate uscite delle donne al 31/12/2005

Regione Marche Settore Attività	Donne 2004	TEntrate donne	Uscite donne
Alimentare	143	23	18
Altra industria manifatturiera	545	63	44
Carta, stampa ed editoria	172	48	41
Chimica, gomma e plastica	522	64	105
Commercio	79	3	4
Costruzioni	9	0	0
Elettrico - Elettronico	986	183	211
Energia, gas ed acqua	41	5	1
Inter. monetaria e finanziaria	214	22	8
Legno	123	12	13
Meccanica	1321	95	357
Mezzi di trasporto	20	21	6
Minerali non metalliferi	89	8	20
Pelle e Calzature	528	41	68
Sanità	329	71	24
Servizi alle imprese	602	121	101
Servizi sociali	20	3	1
Tessile - Abbigliamento	615	193	81
Trasporti e Comunicazioni	25	10	0
Totale complessivo	6383	986	1103

MOVIMENTI ENTRATE USCITE DELLE DONNE

Donne 2005	Saldo	Percentuale entrate	Percentuale uscite	Variazione occupazione
148	5	16,08	12,59	3,49
564	19	11,56	8,07	3,48
179	7	27,91	23,84	4,06
481	-41	12,26	20,11	-7,85
78	-1	3,8	5,06	1,26
9	0	0	0	0
958	-28	18,56	21,4	-2,83
45	4	12,2	2,44	9,75
228	14	10,28	3,74	6,54
122	-1	9,76	10,57	-0,81
1059	-262	7,19	27,02	-19,83
35	15	105	30	75
77	-12	8,99	22,47	-13,48
501	-27	7,77	12,88	-5,11
376	47	21,58	7,29	14,28
622	20	20,1	16,78	3,32
22	2	15	5	10
727	112	31,38	13,17	18,21
35	10	40	0	40
6266	-117	15,45	17,28	-1,83

TABELLA 25

Movimenti entrate uscite al 31/12/2007

Regione Marche Settore Attività	Totale 2006	Totale entrate	Totale uscite
Agricoltura e Pesca	940	147	86
Altra industria manifatturiera	3007	411	372
Attività manifatturiere	168	35	21
Carta, stampa ed editoria	117	10	15
Chimica, gomma e plastica	2438	186	212
Commercio	2030	256	269
Costruzioni	109	17	0
Elettrico - Elettronico	2750	165	309
Energia, gas ed acqua	395	35	28
Inter. monetaria e finanziaria	8521	640	603
Legno	698	122	82
Meccanica	10220	1003	927
Mezzi di trasporto	665	225	129
Minerali non metalliferi	617	109	56
Pelle e Calzature	1371	304	268
Pubblica Amministrazione	837	70	64
Sanità	716	388	361
Servizi alle imprese	1377	188	165
Servizi sociali	183	24	2
Tessile - Abbigliamento	5130	319	313
Trasporti e Comunicazioni	844	92	107
Totale complessivo	43181	4746	4437

MOVIMENTI ENTRATE USCITE

	Totale 2007	Saldo	Percentuale entrate	Percentuale uscite	Variazione occupazione
	1001	61	15,64	9,15	6,49
	3046	39	13,67	12,37	1,30
	182	14	20,83	12,50	8,33
	112	-5	8,55	12,82	-4,27
	2412	-26	7,63	8,70	-1,07
	2017	-13	12,61	13,25	-0,64
	126	17	15,60	0,00	15,60
	2606	-144	6,00	11,24	-5,24
	402	7	8,86	7,09	1,77
	8558	37	7,51	7,08	0,43
	738	40	17,48	11,75	5,73
	10296	76	9,81	9,07	0,74
	761	96	33,83	19,40	14,43
	670	53	17,67	9,08	8,59
	1407	36	22,17	19,55	2,63
	843	6	8,36	7,65	0,71
	743	27	54,19	50,42	3,77
	1400	23	13,65	11,98	1,67
	205	22	13,11	1,09	12,02
	5136	6	6,22	6,10	0,12
	829	-15	10,90	12,68	-1,78
	43490	309	10,99	10,28	0,72

TABELLA 26

Movimenti entrate uscite delle donne al 31/12/2007

Regione Marche Settore Attività	Donne 2006	Entrate donne	Uscite donne
Agricoltura e Pesca	513	78	44
Altra industria manifatturiera	772	115	90
Attività manifatturiere	18	4	4
Carta, stampa ed editoria	0	0	0
Chimica, gomma e plastica	570	27	37
Commercio	928	76	85
Costruzioni	7	1	0
Elettrico - Elettronico	506	30	43
Energia, gas ed acqua	89	11	9
Inter. monetaria e finanziaria	3730	329	226
Legno	140	15	7
Meccanica	2663	325	288
Mezzi di trasporto	127	23	20
Minerali non metalliferi	103	14	12
Pelle e Calzature	486	145	79
Pubblica Amministrazione	498	55	40
Sanità	602	330	315
Servizi alle imprese	954	122	125
Servizi sociali	29	9	0
Tessile - Abbigliamento	3378	229	193
Trasporti e Comunicazioni	58	10	15
Totale complessivo	16214	1948	1675

MOVIMENTI ENTRATE USCITE

Donne 2007	Saldo	Percentuale entrate	Percentuale uscite	Variazione occupazione
547	34	15,20	8,58	6,62
797	25	14,90	11,66	3,24
18	0	22,22	22,22	0,00
0	0	0,00	0,00	0,00
560	-10	4,74	6,49	-1,75
919	-9	8,19	9,16	-0,97
8	1	14,29	0,00	14,29
493	-13	5,93	8,50	-2,57
91	2	12,36	10,11	2,25
3833	103	8,82	6,06	2,76
148	8	10,71	5,00	5,71
2700	37	12,20	10,81	1,39
130	3	18,11	15,75	2,36
105	2	13,59	11,65	1,94
552	66	29,84	16,26	13,58
513	15	11,04	8,03	3,01
617	15	54,82	52,33	2,49
951	-3	12,79	13,10	-0,31
38	9	31,03	0,00	31,03
3414	36	6,78	5,71	1,07
53	-5	17,24	25,86	-8,62
16487	273	12,01	10,33	1,68

Entrate, uscite e trasformazioni contratti

TABELLA 27

Entrate, uscite e trasformazioni contratti al 31/12/2005

CATEGORIE					
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI	
Entrate	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
da altra Unità Produttiva o Dipendenza	2	0	2	13	1
nuova assunzione	18	0	18	42	3
passaggio da altra Categoria	6	1	7	37	10
Totali entrate	26	1	27	92	14
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI	
Uscite	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
ad altra Unità Produttiva o Dipendenza	0	0	0	8	1
passaggio ad altra Categoria	0	0	0	5	1
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI	
Cessazione rapporto di lavoro	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
dimissioni volontarie	17	0	17	22	2
licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0
licenziamenti individuali	1	0	1	2	0
mobilità	0	0	0	1	0
morte, invalidità	0	0	0	0	0
pensionamenti	4	1	5	8	0
prepensionamenti	2	0	2	2	1
scadenza contratto	1	0	1	1	0
Totali uscite (uscite + cessazioni)	75	3	78	121	11
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI	
Trasformazioni	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	0
da tempo pieno a Part Time	0	0	0	1	0
da tempo determinato a tempo indeterminato	1	0	1	1	0
Totali Trasformazioni	1	0	1	2	0

PROFESSIONALI									
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
14	74	21	95	138	166	304	227	188	415
45	343	267	610	1298	716	2014	1701	986	2687
47	26	7	33	0	0	0	69	18	87
106	443	295	738	1436	882	2318	1997	1192	3189
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
9	50	14	64	7	2	9	65	17	82
6	36	9	45	25	7	32	66	17	83
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
24	157	100	257	665	223	888	861	325	1186
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	5	5	10	23	7	30	31	12	43
1	12	7	19	44	18	62	57	25	82
0	2	1	3	4	0	4	6	1	7
8	28	10	38	119	30	149	159	41	200
3	3	2	5	9	1	10	16	4	20
1	31	47	78	579	648	1227	612	695	1307
132	800	539	1339	4361	2790	7151	5357	3343	8700
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
0	3	11	14	9	11	20	12	22	34
1	5	25	30	15	22	37	21	47	68
1	80	72	152	359	128	487	441	200	641
2	88	108	196	383	161	544	474	269	743

TABELLA 28

Entrate, uscite e trasformazioni contratti in percentuale al 31/12/2005

CATEGORIE						
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Entrate	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	%
da altra Unità Produttiva o Dipendenza	2	0	0,00	14	1	
nuova assunzione	18	0	0,00	45	3	
passaggio da altra Categoria	7	1	14,29	47	10	
Totali entrate	27	1	3,70	106	10	
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Uscite	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	%
ad altra Unità Produttiva o Dipendenza	0	0	0,00	9	1	
passaggio ad altra Categoria	0	0	0,00	6	1	
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Cessazione rapporto di lavoro	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	%
dimissioni volontarie	17	0	0,00	24	2	
licenziamenti collettivi	0	0	0,00	0	0	
licenziamenti individuali	1	0	0,00	2	0	
mobilità	0	0	0,00	1	0	
morte, invalidità	0	0	0,00	0	0	
pensionamenti	5	1	20,00	8	0	
prepensionamenti	2	0	0,00	3	1	
scadenza contratto	1	0	0,00	1	0	
Totali uscite (uscite + cessazioni)	26	1	3,85	54	5	
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Trasformazioni	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	%
da Part Time a tempo pieno	0	0	0,00	0	0	
da tempo pieno a Part Time	0	0	0,00	1	0	
da tempo determinato a tempo indeterminato	1	0	0,00	1	0	
Totali Trasformazioni	1	0	0,00	2	0	

PROFESSIONALI									
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
7,14	95	21	22,11	304	166	54,61	415	188	45,30
6,67	610	267	43,77	2014	716	35,55	2687	986	36,70
21,28	33	7	21,21	0	0	0,00	87	18	20,69
9,43	738	295	39,97	2318	882	38,05	3189	1192	37,38
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
11,11	64	14	21,88	9	2	22,22	82	17	20,73
16,67	45	9	20,00	32	7	21,88	83	17	20,48
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
8,33	257	100	38,91	888	223	25,11	1186	325	27,40
0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0,00	10	5	50,00	30	7	23,33	43	12	27,91
0,00	19	7	36,84	62	18	29,03	82	25	30,49
0,00	3	1	33,33	4	0	0,00	7	1	14,29
0,00	38	10	26,32	149	30	20,13	200	41	20,50
33,33	5	2	40,00	10	1	10,00	20	4	20,00
0,00	78	47	60,26	1227	648	52,81	1307	695	53,18
9,26	519	195	37,57	2411	936	38,82	3010	1137	37,77
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
0,00	14	11	78,57	20	11	55,00	34	22	64,71
0,00	30	25	83,33	37	22	59,46	68	47	69,12
0,00	152	72	47,37	487	128	26,28	641	200	31,20
0,00	196	108	55,10	544	161	29,60	743	269	36,20

TABELLA 29

Entrate, uscite e trasformazioni contratti al 31/12/2007

CATEGORIE					
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI	
Entrate	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
da altra Unità Produttiva o Dipendenza	8	0	8	174	25
nuova assunzione	28	5	33	102	17
passaggio da altra Categoria	25	2	27	130	79
Totali entrate	61	7	68	406	121
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI	
Uscite	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
ad altra Unità Produttiva o Dipendenza	8	0	8	166	24
passaggio ad altra Categoria	0	0	0	12	0
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI	
Cessazione rapporto di lavoro	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
dimissioni volontarie	23	2	25	49	7
licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0
licenziamenti individuali	4	0	4	8	0
mobilità	0	0	0	28	6
morte, invalidità	0	0	0	2	0
pensionamenti	10	2	12	84	14
prepensionamenti	1	0	1	10	3
scadenza contratto	1	0	1	3	0
Totali uscite (uscite + cessazioni)	47	4	51	362	54
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI	
Trasformazioni	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	9
da tempo pieno a Part Time	0	0	0	1	4
da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0
Totali Trasformazioni	0	0	0	1	13

PROFESSIONALI									
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
199	263	212	475	117	2	119	562	239	801
119	778	852	1630	1890	1074	2964	2798	1948	4746
209	84	20	104	83	63	146	322	164	486
527	1125	1084	2209	2090	1139	3229	3682	2351	6033
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
190	254	203	457	4	0	4	432	227	659
12	110	71	181	45	39	84	167	110	277
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
56	354	251	605	968	351	1319	1394	611	2005
0	16	17	33	2	10	12	18	27	45
8	24	19	43	74	43	117	110	62	172
34	52	43	95	45	15	60	125	64	189
2	3	2	5	8	2	10	13	4	17
98	124	47	171	110	36	146	328	99	427
13	9	3	12	14	2	16	34	8	42
3	138	384	522	598	416	1014	740	800	1540
416	1084	1040	2124	1868	914	2782	3361	2012	5373
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
9	9	89	98	15	40	55	24	138	162
5	19	126	145	11	71	82	31	201	232
0	160	171	331	530	245	775	690	416	1106
14	188	386	574	556	356	912	745	755	1500

TABELLA 30

Entrate, uscite e trasformazioni contratti in percentuale al 31/12/2007

			CATEGORIE			
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Entrate	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	%
da altra Unità Produttiva o Dipendenza	8	0	0,00	199	25	
nuova assunzione	33	5	15,15	119	17	
passaggio da altra Categoria	27	2	7,41	209	79	
Totali entrate	68	7	10,29	527	121	
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Uscite	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	%
ad altra Unità Produttiva o Dipendenza	8	0	0,00	190	24	
passaggio ad altra Categoria	0	0	0,00	12	0	
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Cessazione rapporto di lavoro	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	%
dimissioni volontarie	25	2	8,00	56	7	
licenziamenti collettivi	0	0	0,00	0	0	
licenziamenti individuali	4	0	0,00	8	0	
mobilità	0	0	0,00	34	6	
morte, invalidità	0	0	0,00	2	0	
pensionamenti	12	2	16,67	98	14	
prepensionamenti	1	0	0,00	13	3	
scadenza contratto	1	0	0,00	3	0	
Totali uscite (uscite + cessazioni)	51	4	7,84	416	54	
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Trasformazioni	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	%
da Part Time a tempo pieno	0	0	0,00	9	9	
da tempo pieno a Part Time	0	0	0,00	5	4	
da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0,00	0	0	
Totali Trasformazioni	0	0	0,00	14	13	

PROFESSIONALI									
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
12,56	475	212	44,63	119	2	1,68	801	239	29,84
14,29	1630	852	52,27	2964	1074	36,23	4746	1948	41,05
37,80	104	20	19,23	146	63	43,15	486	164	33,74
22,96	2209	1084	49,07	3229	1139	35,27	6033	2351	38,97
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
12,63	457	203	44,42	4	0	0,00	659	227	34,45
0,00	181	71	39,23	84	39	46,43	277	110	39,71
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
12,50	605	251	41,49	1319	351	26,61	2005	611	30,47
0,00	33	17	51,52	12	10	83,33	45	27	60,00
0,00	43	19	44,19	117	43	36,75	172	62	36,05
17,65	95	43	45,26	60	15	25,00	189	64	33,86
0,00	5	2	40,00	10	2	20,00	17	4	23,53
14,29	171	47	27,49	146	36	24,66	427	99	23,19
23,08	12	3	25,00	16	2	12,50	42	8	19,05
0,00	522	384	73,56	1014	416	41,03	1540	800	51,95
12,98	2124	1040	48,96	2782	914	32,85	5373	2012	37,45
	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
100,00	98	89	90,82	55	40	72,73	162	138	85,19
80,00	145	126	86,90	82	71	86,59	232	201	86,64
0,00	331	171	51,66	775	245	31,61	1106	416	37,61
92,86	574	386	67,25	912	356	39,04	1500	755	50,33

Trasformazione contratti

TABELLA 31 Trasformazione contratti al 31/12/2005

Regione Marche	DIRIGENTI			CATEGORIE QUADRI	
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Trasformazione contratti					
da Part Time a tempo pieno	2	0	2	13	1
da tempo pieno a Part Time	18	0	18	42	3
da tempo determinato a tempo indeterminato	6	1	7	37	10
Totale complessivo	26	1	27	92	14

TABELLA 32 Trasformazione contratti in percentuale al 31/12/2005

Regione Marche	DIRIGENTI			CATEGORIE QUADRI	
	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne
Trasformazione contratti					
da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	0
da tempo pieno a Part Time	0	0	0	1	0
da tempo determinato a tempo indeterminato	1	0	0	1	0
Totale complessivo	1	0	0	2	0

TABELLA 33 Trasformazione contratti al 31/12/2007

Regione Marche	DIRIGENTI			CATEGORIE QUADRI	
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Trasformazione contratti					
da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	9
da tempo pieno a Part Time	0	0	0	1	4
da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0
Totale complessivo	0	0	0	1	13

TABELLA 34 Trasformazione contratti in percentuale al 31/12/2007

Regione Marche	DIRIGENTI			CATEGORIE QUADRI	
	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne
Trasformazione contratti					
da Part Time a tempo pieno	0	0	0,00	9	9
da tempo pieno a Part Time	0	0	0,00	5	4
da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0,00	0	0
Totale complessivo	0	0	0,00	14	13

PROFESSIONALI									
Totale	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
14	74	21	95	138	166	304	227	188	415
45	343	267	610	1298	716	2014	1701	986	2687
47	26	7	33	0	0	0	69	18	87
106	443	295	738	1436	882	2318	1997	1192	3189

PROFESSIONALI									
% Donne	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
0	14	11	78,57	20	11	55	34	22	64,71
0	30	25	83,33	37	22	59,46	68	47	69,12
0	152	72	47,37	487	128	26,28	641	200	31,20
0	196	108	55,10	544	161	29,60	743	269	36,20

PROFESSIONALI									
Totale	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
9	9	89	98	15	40	55	24	138	162
5	19	126	145	11	71	82	31	201	232
0	160	171	331	530	245	775	690	416	1106
14	188	386	574	556	356	912	745	755	1500

PROFESSIONALI									
% Donne	IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA DELLE CATEGORIE		
	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne	Totali	Donne	% Donne
100,00	98	89	90,82	55	40	72,73	162	138	85,19
80,00	145	126	86,90	82	71	86,59	232	201	86,64
0,00	331	171	51,66	775	245	31,61	1106	416	37,61
92,86	574	386	67,25	912	356	39,04	1500	755	50,33

Partecipazioni a corsi di formazione

TABELLA 35

Partecipazioni a corsi di formazione al 31/12/2005

Regione Marche	DIRIGENTI				QUADRI			
Settore Attività	Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne	Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne
Alimentare	0	0	0	0	0	0	0	0
Altra industria manifatturiera	17	151	0	0	4	38	0	0
Carta, stampa ed editoria	8	239	0	0	17	513	2	58
Chimica, gomma e plastica	10	637	0	0	29	3710	16	518
Commercio	0	0	0	0	0	0	0	0
Costruzioni	0	0	0	0	0	0	0	0
Elettrico - Elettronico	14	732	0	0	40	3620	4	296
Energia, gas ed acqua	2	80	1	32	3	43	3	50
Inter. monetaria e finanziaria	30	420	0	0	461	3571	141	777
Legno	0	0	0	0	0	0	0	0
Meccanica	24	500	1	16	69	1123	15	184
Mezzi di trasporto	4	8	0	0	7	14	0	0
Minerali non metalliferi	0	0	0	0	0	0	0	0
Pelle e Calzature	3	120	0	0	3	93	1	16
Sanità	0	0	0	0	0	0	2	5
Servizi alle imprese	15	200	6	53	111	1569	6	237
Servizi sociali	0	0	0	0	0	0	0	0
Tessile - Abbigliamento	0	0	0	0	0	0	0	0
Trasporti e Comunicazioni	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale complessivo	127	3087	8	101	744	14294	190	2141

CATEGORIE PROFESSIONALI

IMPIEGATI				OPERAI				TOTALE			
Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne	Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne	Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
245	2479	34	381	309	847	40	91	575	3515	74	472
193	3115	30	610	618	3739	11	92	836	7606	43	760
216	13155	103	2676	173	19497	7	54	428	36999	126	3248
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
427	20506	105	5608	653	20223	26	428	1134	45081	135	6332
26	321	22	252	26	106	1	2	57	550	27	336
678	9413	472	7867	0	0	0	0	1169	13404	613	8644
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
432	12853	109	1654	114	1679	2	153	639	16155	127	2007
26	603	23	170	100	325	0	0	137	950	23	170
3	16	0	0	6	518	1	102	9	534	1	102
2	100	4	96	0	0	0	0	8	313	5	112
12	48	43	270	43	19	7	159	55	67	52	434
399	10422	104	2579	0	0	0	0	525	12191	116	2869
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	17	11	183	1	17	11	183
0	0	0	0	3	140	1	60	3	140	1	60
2659	73031	1049	22163	2046	47110	107	1324	5576	137522	1354	25729

TABELLA 36

Partecipazioni a corsi di formazione in percentuale al 31/12/2005

Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
Settore Attività						
Alimentare	0	0	0,00	0	0	0,00
Altra industria manifatturiera	17	0	0,00	4	0	0,00
Carta, stampa ed editoria	8	0	0,00	19	2	10,53
Chimica, gomma e plastica	10	0	0,00	45	16	35,56
Commercio	0	0	0,00	0	0	0,00
Costruzioni	0	0	0,00	0	0	0,00
Elettrico - Elettronico	14	0	0,00	44	4	9,09
Energia, gas ed acqua	3	1	33,33	6	3	50,00
Inter. monetaria e finanziaria	30	0	0,00	602	141	23,42
Legno	0	0	0,00	0	0	0,00
Meccanica	25	1	4,00	84	15	17,86
Mezzi di trasporto	4	0	0,00	7	0	0,00
Minerali non metalliferi	0	0	0,00	0	0	0,00
Pelle e Calzature	3	0	0,00	4	1	25,00
Sanità	0	0	0,00	2	2	100,00
Servizi alle imprese	21	6	28,57	117	6	5,13
Servizi sociali	0	0	0,00	0	0	0,00
Tessile - Abbigliamento	0	0	0,00	0	0	0,00
Trasporti e Comunicazioni	0	0	0,00	0	0	0,00
Totale complessivo	135	8	5,93	934	190	20,34

CATEGORIE PROFESSIONALI

IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA CATEGORIE		
Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
279	34	12,19	349	40	11,46	649	74	11,40
223	30	13,45	629	11	1,75	879	43	4,89
319	103	32,29	180	7	3,89	554	126	22,74
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
532	105	19,74	679	26	3,83	1269	135	10,64
48	22	45,83	27	1	3,70	84	27	32,14
1150	472	41,04	0	0	0,00	1782	613	34,40
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
541	109	20,15	116	2	1,72	766	127	16,58
49	23	46,94	100	0	0,00	160	23	14,38
3	0	0,00	7	1	14,29	10	1	10,00
6	4	66,67	0	0	0,00	13	5	38,46
55	43	78,18	50	7	14,00	107	52	48,60
503	104	20,68	0	0	0,00	641	116	18,10
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0	0,00	12	11	91,67	12	11	91,67
0	0	0,00	4	1	25,00	4	1	25,00
3708	1049	28,29	2153	107	4,97	6930	1354	19,54

TABELLA 37

Partecipazioni a corsi di formazione al 31/12/2007

CATEGORIE									
Regione Marche	DIRIGENTI				QUADRI				
Settore Attività	Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne	Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne	Uomini
Agricoltura e Pesca	1	30	1	30	6	25	0	0	39
Alberghi e Ristoranti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altra industria manifatturiera	13	34	0	0	7	52	1	1	160
Attività manifatturiere	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Carta, stampa ed editoria	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Chimica, gomma e plastica	12	248	0	0	43	655	12	628	148
Commercio	0	0	0	0	0	0	0	0	352
Costruzioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elettrico - Elettronico	0	0	0	0	31	1856	2	100	175
Energia, gas ed acqua	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inter. monetaria e finanziaria	670	5655	336	2146	6120	85188	2994	25189	5460
Legno	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Meccanica	23	406	0	0	29	421	0	0	521
Mezzi di trasporto	0	0	0	0	3	76	0	0	61
Minerali non metalliferi	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Pelle e Calzature	1	24	1	24	8	104	1	24	57
Pubblica Amministrazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sanità	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Servizi alle imprese	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servizi sociali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tessile - Abbigliamento	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Trasporti e Comunicazioni	1	0	0	0	2	0	1	116	10
Totale complessivo	721	6397	338	2200	6249	88377	3011	26058	6991

PROFESSIONALI										
IMPIEGATI			OPERAI				TOTALE			
Ore uomini	Donne	Ore donne	Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne	Uomini	Ore uomini	Donne	Ore donne
109	27	111	183	780	281	1430	229	944	309	1571
0	0	0	10	0	40	20	10	0	40	20
750	17	228	415	3767	35	833	595	4603	53	1062
0	0	0	24	493	0	0	24	493	0	0
4	0	0	3	40	0	0	4	44	0	0
3808	85	1693	149	1085	17	254	352	5796	114	2575
3402	412	3990	3	0	0	0	355	3402	412	3990
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7463	25	816	455	15775	28	349	661	25094	55	1265
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70392	7988	79315	1026	2268	1239	2532	13276	163503	12557	109182
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11224	81	799	674	6328	127	770	1247	18379	208	1569
932	9	252	0	0	0	0	64	1008	9	252
0	4	36	2	40	0	0	5	40	4	36
1226	51	698	66	396	92	558	132	1750	145	1304
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
435	36	241	0	0	7	49	3	435	43	290
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	7	103	221	0	0	104	226	1	7
101	9	190	239	2066	7	61	252	2167	17	367
99851	8745	88376	3352	33259	1873	6856	17313	227884	13967	123490

TABELLA 38

Partecipazioni a corsi di formazione in percentuale al 31/12/2007

Regione Marche	CATEGORIE					
	DIRIGENTI			QUADRI		
Settore Attività	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
Agricoltura e Pesca	2	1	50,00	6	0	0,00
Alberghi e Ristoranti	0	0	0,00	0	0	0,00
Altra industria manifatturiera	13	0	0,00	8	1	12,50
Attività manifatturiere	0	0	0,00	0	0	0,00
Carta, stampa ed editoria	0	0	0,00	0	0	0,00
Chimica, gomma e plastica	12	0	0,00	55	12	21,82
Commercio	0	0	0,00	0	0	0,00
Costruzioni	0	0	0,00	0	0	0,00
Elettrico - Elettronico	0	0	0,00	33	2	6,06
Energia, gas ed acqua	0	0	0,00	0	0	0,00
Inter. monetaria e finanziaria	1006	336	33,40	9114	2994	32,85
Legno	0	0	0,00	0	0	0,00
Meccanica	23	0	0,00	29	0	0,00
Mezzi di trasporto	0	0	0,00	3	0	0,00
Minerali non metalliferi	0	0	0,00	0	0	0,00
Pelle e Calzature	2	1	50,00	9	1	11,11
Pubblica Amministrazione	0	0	0,00	0	0	0,00
Sanità	0	0	0,00	0	0	0,00
Servizi alle imprese	0	0	0,00	0	0	0,00
Servizi sociali	0	0	0,00	0	0	0,00
Tessile - Abbigliamento	0	0	0,00	0	0	0,00
Trasporti e Comunicazioni	1	0	0,00	3	1	33,33
Totale complessivo	1059	338	31,92	9260	3011	32,52

PROFESSIONALI								
IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA CATEGORIE		
Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
66	27	40,91	464	281	60,56	538	309	57,43
0	0	0,00	50	40	80,00	50	40	80,00
177	17	9,60	450	35	7,78	648	53	8,18
0	0	0,00	24	0	0,00	24	0	0,00
1	0	0,00	3	0	0,00	4	0	0,00
233	85	36,48	166	17	10,24	466	114	24,46
764	412	53,93	3	0	0,00	767	412	53,72
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
200	25	12,50	483	28	5,80	716	55	7,68
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
13448	7988	59,40	2265	1239	54,70	25833	12557	48,61
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
602	81	13,46	801	127	15,86	1455	208	14,30
70	9	12,86	0	0	0,00	73	9	12,33
7	4	57,14	2	0	0,00	9	4	44,44
108	51	47,22	158	92	58,23	277	145	52,35
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
39	36	92,31	7	7	100,00	46	43	93,48
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
2	1	50,00	103	0	0,00	105	1	0,95
19	9	47,37	246	7	2,85	269	17	6,32
15736	8745	55,57	5225	1873	35,85	31280	13967	44,65

Numero di ore di formazione

TABELLA 39

Numero di ore di formazione al 31/12/2005

CATEGORIE						
Regione Marche	DIRIGENTI			QUADRI		
Settore Attività	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
Alimentare	0	0	0	0	0	0
Altra industria manifatturiera	151	0	0	38	0	0
Carta, stampa ed editoria	239	0	0	571	58	10,16
Chimica, gomma e plastica	637	0	0	4228	518	12,25
Commercio	0	0	0	0	0	0
Costruzioni	0	0	0	0	0	0
Elettrico - Elettronico	732	0	0	3916	296	7,56
Energia, gas ed acqua	112	32	28,57	93	50	53,76
Inter. monetaria e finanziaria	420	0	0	4348	777	17,87
Legno	0	0	0	0	0	0
Meccanica	516	16	3,1	1307	184	14,08
Mezzi di trasporto	8	0	0	14	0	0
Minerali non metalliferi	0	0	0	0	0	0
Pelle e Calzature	120	0	0	109	16	14,68
Sanità	0	0	0	5	5	100
Servizi alle imprese	253	53	20,95	1806	237	13,12
Servizi sociali	0	0	0	0	0	0
Tessile - Abbigliamento	0	0	0	0	0	0
Trasporti e Comunicazioni	0	0	0	0	0	0
Totale complessivo	3188	101	3,17	16435	2141	13,03

PROFESSIONALI								
IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA CATEGORIE		
Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
0	0	0	0	0	0	0	0	0
2860	381	13,32	938	91	9,7	3987	472	11,84
3725	610	16,38	3831	92	2,4	8366	760	9,08
15831	2676	16,9	19551	54	0,28	40247	3248	8,07
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0
26114	5608	21,48	20651	428	2,07	51413	6332	12,32
573	252	43,98	108	2	1,85	886	336	37,92
17280	7867	45,53	0	0	0	22048	8644	39,21
0	0	0	0	0	0	0	0	0
14507	1654	11,4	1832	153	8,35	18162	2007	11,05
773	170	21,99	325	0	0	1120	170	15,18
16	0	0	620	102	16,45	636	102	16,04
196	96	48,98	0	0	0	425	112	26,35
318	270	84,91	178	159	89,33	501	434	86,63
13001	2579	19,84	0	0	0	15060	2869	19,05
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	200	183	91,5	200	183	91,5
0	0	0	200	60	30	200	60	30
95194	22163	23,28	48434	1324	2,73	163251	25729	15,76

TABELLA 40

Numero di ore di formazione al 31/12/2007

Regione Marche	CATEGORIE					
	DIRIGENTI			QUADRI		
Settore Attività biennio 2006-2007	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
Agricoltura e Pesca	60	30	50	25	0	0
Alberghi e Ristoranti	0	0	0	0	0	0
Altra industria manifatturiera	34	0	0	53	1	1,89
Attività manifatturiere	0	0	0	0	0	0
Carta, stampa ed editoria	0	0	0	0	0	0
Chimica, gomma e plastica	248	0	0	1283	628	48,95
Commercio	0	0	0	0	0	0
Costruzioni	0	0	0	0	0	0
Elettrico - Elettronico	0	0	0	1956	100	5,11
Energia, gas ed acqua	0	0	0	0	0	0
Inter. monetaria e finanziaria	7801	2146	27,51	110377	25189	22,82
Legno	0	0	0	0	0	0
Meccanica	406	0	0	421	0	0
Mezzi di trasporto	0	0	0	76	0	0
Minerali non metalliferi	0	0	0	0	0	0
Pelle e Calzature	48	24	50	128	24	18,75
Pubblica Amministrazione	0	0	0	0	0	0
Sanità	0	0	0	0	0	0
Servizi alle imprese	0	0	0	0	0	0
Servizi sociali	0	0	0	0	0	0
Tessile - Abbigliamento	0	0	0	0	0	0
Trasporti e Comunicazioni	0	0	0	116	116	100
Totale complessivo	8597	2200	25,59	114435	26058	22,77

PROFESSIONALI								
IMPIEGATI			OPERAI			SOMMA CATEGORIE		
Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
220	111	50,45	2210	1430	64,71	2515	1571	62,47
0	0	0	20	20	100	20	20	100
978	228	23,31	4600	833	18,11	5665	1062	18,75
0	0	0	493	0	0	493	0	0
4	0	0	40	0	0	44	0	0
5501	1693	30,78	1339	254	18,97	8371	2575	30,76
7392	3990	53,98	0	0	0	7392	3990	53,98
0	0	0	0	0	0	0	0	0
8279	816	9,86	16124	349	2,16	26359	1265	4,8
0	0	0	0	0	0	0	0	0
149707	79315	52,98	4800	2532	52,75	272685	109182	40,04
0	0	0	0	0	0	0	0	0
12023	799	6,65	7098	770	10,85	19948	1569	7,87
1184	252	21,28	0	0	0	1260	252	20
36	36	100	40	0	0	76	36	47,37
1924	698	36,28	954	558	58,49	3054	1304	42,7
0	0	0	0	0	0	0	0	0
676	241	35,65	49	49	100	725	290	40
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	7	58,33	221	0	0	233	7	3
291	190	65,29	2127	61	2,87	2534	367	14,48
188227	88376	46,95	40115	6856	17,09	351374	123490	35,14

Per saperne di più

Consigliera di parità Una figura di tutela dell'uguaglianza

Le Consigliere di Parità sono figure istituzionali incaricate di rilevare e rimuovere discriminazioni di genere in ambito lavorativo e di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione, nell'avanzamento di carriera e nella retribuzione. In ogni regione e provincia esiste una Consigliera di Parità effettiva e una Consigliera di Parità supplente, entrambe nominate dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero per le Pari Opportunità, che restano in carica per quattro anni.

Nell'esercizio delle loro funzioni, sono pubblici ufficiali con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria, per i reati di cui vengono a conoscenza.

CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

Le Consigliere di Parità:

- > effettuano rilevazioni sugli squilibri di genere per promuovere e garantire il rispetto delle norme di parità;
- > su richiesta delle lavoratrici e/o delle organizzazioni sindacali, intervengono nei casi di discriminazioni individuali e collettive presso il soggetto che attua la discriminazione e, qualora si renda necessario, promuove azioni in giudizio presso il tribunale per tutelare la parte lesa.

A FAVORE DELLA PARITÀ

La promozione di azioni positive è parte altrettanto rilevante dei compiti delle Consigliere che collaborano con le aziende, le istituzioni e i sindacati per l'attuazione di politiche e progetti per le pari opportunità sul lavoro e per la conciliazione lavoro famiglia.

LE CONSIGLIERE DI PARITÀ:

- > sostengono le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, a favore delle pari opportunità fra uomo e donna;
- > promuovono l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro attraverso la realizzazione di Piani di Azioni Positive;
- > promuovono l'attività d'informazione e formazione sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
- > collaborano con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti locali al fine di realizzare progetti e iniziative in materia di pari opportunità.

L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ SI RIVOLGE:

1. ai cittadini che:

- > chiedono informazioni;
- > chiedono tutela fino all'assistenza in giudizio in caso di discriminazione di genere sul lavoro e violazione delle pari opportunità;

2. ai soggetti sindacali che intendono:

- > segnalare casi di discriminazione di genere;
- > collaborare alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- > collaborare a progetti di promozione delle pari opportunità;

3. alle aziende, pubbliche e private per:

- > essere coadiuvate a realizzare Piani di Azioni Positive;
- > presentare progetti sulla flessibilità;
- > istituire organismi di parità;

4. alle istituzioni locali per:

- > istituire organismi di parità;
- > promozione del Piano di Azioni Positive, in base all'art. 43 del D.lgs 198/06.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

PRINCIPI COSTITUZIONALI

Art. 3

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”. Proclamato il principio, la norma prosegue assegnando alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e

l'uguaglianza dei cittadini. Emerge così nella normativa la consapevolezza che l'uguaglianza formale resta sulla carta, se non si costruisce l'uguaglianza sostanziale.

Art. 37

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO

- > **D.lgs 11 aprile 2006 n. 198**
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 (G.U. n. 125 del 31/5/2006 Suppl. Ordinario n. 133)
- > **D.lgs 26 marzo 2001, n. 151**
Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 (G.U. 26 aprile 2001, Suppl. Ordinario n. 96)
- > **Legge 8 marzo 2000, n. 53**
Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (G.U. 13 marzo 2000, n. 60)
- > **D.lgs 25 novembre 1996, n. 645**
Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (G.U. 21 dicembre 1996, n. 299)
- > **Legge 25 febbraio 1992, n. 215**
Azioni positive per l'imprenditoria femminile (G.U. 7 marzo 1992, n. 56)
- > **Legge 10 aprile 1991, n. 125**
Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro (G.U. 15 aprile 1991, n. 88)



Consigliera regionale di Parità

Consigliera di Parità effettiva

Paola Catalini

p.catalini@univpm.it

Consigliera di Parità supplente

Bianca Maria Orciani

b.m.orciani@univpm.it

c/o Sportello Informadonna

C.so Garibaldi, 111 - 60121 Ancona

c/o P.F. Pari Opportunità

via Tiziano, 44 - 60125 Ancona

tel. 071 8063428 fax 071 8063026

www.pariopportunita.regione.marche.it



RINGRAZIAMENTI

L'idea di scrivere questo libro e le riflessioni in esso contenute derivano dalla proficua collaborazione con la Dott.ssa Maria Luisa Baroni Dirigente della Posizione di Funzione di Pari Opportunità della Regione Marche. Molti sono stati gli spunti che non solo mi hanno incoraggiato e stimolato ad approfondire il tema delle donne nel lavoro, nelle aziende marchigiane, con la quale ci siamo scambiati preziosissime idee, ed utili suggerimenti e commenti. Le considerazioni sono state spesso una fonte di stimolo a riflettere sulle questioni di genere, che hanno fornito a noi stesse anche utili indicazioni di crescita.

Finito di stampare
nel mese di novembre 2009
presso la TECNOSTAMPA Edizioni
di Ostra Vetere (AN)

Progetto grafico e stampa
Tecnostampa Ostra Vetere (AN)
info@tecnostampasrl.com
www.tecnostampasrl.com