

Donne e lavoro in Toscana: ancora troppe le disparità

Benché più istruite degli uomini, le donne toscane incontrano maggiori difficoltà a trovare un impiego. Più esposte al precariato, ripiegano sul part time, spesso involontario. Sono impiegate soprattutto nel terziario, ma solo l'1% viene promosso a ruoli dirigenziali. Le donne guadagnano in media il 31% in meno degli uomini ed hanno un turn over più elevato: meno di un terzo esce dalle aziende per pensionamento

Firenze – Sono stati presentati oggi, nell'ambito del seminario “E' tempo di cambiare... Il coraggio di cambiare”, i rapporti Irpet “La condizione economica e lavorativa delle donne” e “Donne e pari opportunità nel lavoro. La realtà delle aziende medio grandi. Biennio 2008-2009”, due ricerche che fanno il punto sulla situazione delle donne nel mercato del lavoro regionale, gettando luce tanto sulle reali condizioni economiche femminili quanto sull'applicazione delle pari opportunità in un significativo settore delle aziende toscane.

LA CONDIZIONE ECONOMICA E LAVORATIVA DELLE DONNE. RAPPORTO 2011

Il primo è uno studio voluto da Regione Toscana nel quadro della Legge sulla cittadinanza di genere, che compara la realtà della nostra regione non solo con le circoscrizioni italiane (Nord Est, Nord Ovest, Centro, Sud e isole), ma anche con tre grandi macroaree europee (Nord, Centro e Sud Europa), senza tralasciare un confronto temporale che metta in evidenza i cambiamenti avvenuti dagli anni Novanta ad oggi. Il rapporto, curato dalla dirigente Irpet Alessandra Pescarolo, è un'indagine che tocca i punti salienti del percorso che le cittadine toscane affrontano per entrare ed affermarsi nel mondo del lavoro, a partire dalla formazione. Un versante, quest'ultimo, sul quale si conferma tanto il **crescente livello di istruzione delle donne toscane** quanto l'ampliarsi della differenza tra generi. Perché nel confronto con i dati europei emerge innanzitutto che il gap sui livelli educativi si è spostato a carico degli uomini, infatti solo il 22% delle giovani fra i 20 e i 34 anni è rimasto fermo al titolo dell'obbligo, mentre nella stessa fascia di età il 25% delle giovani toscane è in possesso di un diploma di istruzione terziaria, superando anche il dato medio europeo (23%). Le giovani della nostra regione sono sì protagoniste di quel fenomeno di “liceizzazione”, che conferma un trend femminile alla scelta di studi generalisti come ponte verso l'università, tuttavia quest'aspetto si accompagna ad una **difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro spalmato su tutti i livelli di istruzione**. E questo nonostante le donne abbiano superato gli uomini oltre che nei livelli medi di istruzione, anche nella conoscenza e nell'uso di internet. Sul fronte occupazionale emerge paradossalmente una minore fluidità dell'accesso al lavoro delle ragazze toscane rispetto alle coetanee europee, questo proprio perché le toscane, sempre più spesso in possesso di livelli di istruzione elevati, fanno fatica ad accedere ad un **mercato del lavoro regionale che continua ad esprimere una domanda di lavoro qualificato assai contenuta**. Ma anche le donne più mature hanno non poche difficoltà, con un tasso di occupazione delle 55-64enni che nella nostra regione si ferma al 27%. Nonostante queste difficoltà delle donne giovani e mature, l'occupazione femminile è cresciuta fino al 2008, quando invece la tempesta della crisi ha colpito, in modo particolarmente duro, la componente femminile della forza lavoro. Se nel 2008 il **tasso di occupazione femminile** era al 56,2%, in linea con la media della UE 15, **nel 2009 era sceso al 55,4%**, con una diminuzione dello 0,8%. A tal proposito dobbiamo ricordare come una percentuale non trascurabile di donne toscane (dal 33% del 1993 al 29,6% del 2010) sia impiegata nel settore manifatturiero, il comparto industriale più duramente colpito dalla recessione. Quest'ultima ha fatto sì che il **tasso di disoccupazione femminile** sia tornato ad aumentare: dopo il minimo storico del 2007 (6,3%), ha sfiorato l'8% nel 2009 per poi attestarsi al **7,5% nel 2010**. Ed è cresciuta del 2% anche la percentuale delle “scoraggiate” che non cercano lavoro. Anche per le donne si è dimostrato particolarmente utile l'apporto degli ammortizzatori sociali, in particolare della cassa integrazione in deroga che ha interessato una percentuale femminile pari al 45% sul totale degli addetti coinvolti (quasi 18mila lavoratrici). Dal rapporto Irpet emerge poi come la crisi abbia colpito soprattutto le lavoratrici diplomate: il loro tasso di occupazione è sceso di 1,5 punti percentuali fra il 2008 e il 2009, rispetto al -0,4% delle laureate e al -0,4% delle lavoratrici con basso livello di istruzione. Andando infine ad esaminare gli effetti della crisi per fasce di età si registra che le ripercussioni più significative si sono registrate in Toscana fra le giovani e le donne in età centrale: per le 20-24enni il tasso di occupazione si è contratto di quasi 4 punti fra il 2008 e il 2009, fra le 30-34enni è arretrato del 4,3%, mentre per le 35-39enni è calato del 2,5%.

Forte è pure l'incremento dell'occupazione precaria: la quota di occupate con contratti temporanei è passata dal 9,4% del 1998 (34mila lavoratrici) al 16,1% del 2008 (83mila, +140%). Nel dettaglio, sono aumentate del 183,7% le impiegate con contratti a tempo parziale (mentre quelle full time sono aumentate solo dell'11,6%), rappresentando il 29,9% delle occupate in Toscana. Quello che più preoccupa è che il **35,2%** delle lavoratrici **part-time** lo è in modo **involontario**: un'area di disagio che sale al 55% fra le giovani donne (20-24enni e 25-29enni).

DONNE E PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO. LA REALTÀ DELLE AZIENDE MEDIO GRANDI. BIENNIO 2008-2009

Il rapporto, giunto alla settima edizione, prosegue l'attività di monitoraggio biennale della presenza femminile nelle aziende toscane medio grandi e giunge in un momento tanto importante quanto delicato. Infatti, dopo un quinquennio di crescita (dal 2004 al 2009 le lavoratrici sono aumentate di oltre 50mila unità, passando da 613mila a oltre 660) nel 2009, a causa della crisi internazionale, l'occupazione femminile è diminuita dello 0,8%, con un contemporaneo aumento della disoccupazione (+0,5%). I settori dove più forte resta la componente femminile sono i **servizi di mercato** (49,6%), ma si conferma numerosa anche nei servizi non di mercato (istruzione, sanità, servizi sociali alla persona), giungendo a rappresentare il 33,4% del comparto.

Tra coloro che lavorano alle dipendenze di un'azienda, sia essa pubblica o privata, il 45,7% è donna, con il 42,4% occupato nelle piccole imprese. In merito alla tipologia di contratto applicato è da notare come la percentuale di occupate con contratti standard cresca con il numero di addetti e con le dimensioni dell'azienda: nelle imprese con oltre 50 dipendenti il 90% delle lavoratrici è inserito a tempo indeterminato, percentuale che si riduce all'82% in aziende da 11-49 addetti e al 70% nelle imprese fino a 10 addetti. Permangono le discriminazioni di genere poiché i **contratti standard sono con maggiore frequenza appannaggio dei maschi**.

Nelle aziende private con almeno 100 occupati, le donne risultano il 43,9%, ma è il **pubblico impiego** a confermarsi un importante catalizzatore dell'occupazione femminile (si supera il 70%, giungendo al 73,9% nella sanità). In linea generale, la percentuale di donne varia molto a seconda dell'attività economica in cui opera l'impresa: si va da un quarto di occupazione femminile nell'industria ad oltre la metà nei servizi. **Nelle imprese medio-grandi toscane il terziario assorbe infatti l'80% delle occupate**.

Quello della **segregazione professionale** poi rimane un aspetto duro da sradicare. Nelle grandi aziende della regione si conferma la forte presenza femminile nel terziario, con le professioni impiegate ricoperte dal 50,9% delle donne. Nelle categorie professionali di livello più alto si riscontra rispettivamente il 17,5% e il 15,5% di uomini e donne. Nel dettaglio, tra i quadri prevale la componente femminile (14,6% a fronte di un 10,1% di uomini), mentre tra i dirigenti quella maschile (5,4% contro il 2,9% di femmine): mentre una buona percentuale di donne riesce ad arrivare alla qualifica di quadro, **sono ancora poche quelle che riescono a raggiungere posizioni dirigenziali**.

La tipologia contrattuale più diffusa è quella a tempo indeterminato (93,8%, interessa il 92,4% delle donne rispetto al 94,8% degli uomini), mentre le varie forme di lavoro a termine incidono al femminile per il 7,6%. Il part-time incide invece per il 14,3%. Nella forma a tempo pieno il contratto a tempo indeterminato occupa però il 92,1% degli uomini e solo il 66% delle donne. Inoltre, tanto nel terziario che nell'industria, i contratti a termine e i part-time sono più diffusi per la componente femminile.

Dal rapporto emerge inoltre come la maggioranza delle trasformazioni contrattuali coinvolga le donne. Ciò avviene sia nei passaggi da tempo parziale a tempo pieno (75,8%) che viceversa (84,3%).

Sul piano della mobilità e dei trasferimenti le donne entrano ed escono di più rispetto agli uomini, avendo un tasso di turn over più elevato (47,1% contro il 34,7% dei maschi). Rispetto agli uomini, le donne sono anche meno mobili, sono cioè meno numerose nel passaggio tra aziende. Se in generale nelle nuove assunzioni il tasso di femminilizzazione è del 54% (57,1% nel terziario, 39,3% nell'industria), andando ad esaminare i singoli settori si scopre che **il tasso di entrata femminile continua a superare quello maschile solo per le categorie professionali di livello medio-basso** (27,9% contro il 15,8% per gli operai e 32,55 contro il 20,6% maschile per gli impiegati).

Volgendo lo sguardo ai motivi di cessazione del rapporto di lavoro si nota che **la quota di donne coinvolte nei pensionamenti si ferma al 31% del totale**: un dato che potrebbe essere spiegato con il fatto che le donne sono entrate più recentemente, ma anche dalla loro maggiore difficoltà nel maturare i requisiti a causa di percorsi lavorativi più discontinui. Infine le donne non solo sono più numerose tra gli occupati a tempo determinato, ma più spesso rispetto agli uomini vedono scadere il proprio contratto senza un rinnovo (58,4% contro il 32,7% maschile).

Per le lavoratrici **si confermano anche le difficoltà nell'accesso alle posizioni più alte**, unite ad una maggiore probabilità di rimanere nei ruoli impiegatizi. Se la probabilità di essere promossi a impiegato è maggiore per le donne (3,1% contro il 2,1%), quella di essere promossi a quadro e a dirigente è invece maggiore per gli uomini (2,8% vs 2,1% e 2,9% vs 1%).

Le disparità si manifestano con maggiore evidenza soprattutto nelle retribuzioni: le donne guadagnano meno degli uomini, 16.200 euro contro i 23.000 euro circa degli uomini, ben il **31,1% in meno**. Il gap salariale è più ampio nel settore terziario (-39,9%), rispetto all'industria (-19,2%), quindi proprio nel settore in cui le donne sono maggiormente presenti. All'interno del settore dei servizi il differenziale a svantaggio delle donne raggiunge il suo massimo nei servizi alle imprese (-84,1%), seguiti dai trasporti e comunicazioni (-75,2%) e dai servizi sociali (-43,9%).