





A cura di:

**Serenella Molendini**, Consigliera Regionale di Parità effettiva

*In collaborazione con:*



**IPRES - Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali**

Rocco Vincenzo Santandrea (coordinamento tecnico)

Fausto Cirrillo

Questo rapporto è scaricabile dal sito  
della Consigliera di Parità – Regione Puglia

<http://www.consparitapuglia.it>

*Per contatti:*

Ufficio della Consigliera di Parità – Regione Puglia

Via P. Gobetti, 26 – 70125 BARI

Tel. 080 5406451 - 080 5406420

e-mail: [serenella.molendini@consparitapuglia.it](mailto:serenella.molendini@consparitapuglia.it)

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





RAPPORTO SULLA SITUAZIONE  
DEL PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE  
NELLE AZIENDE CON PIÙ DI 100  
DIPENDENTI DELLA PUGLIA  
PER IL BIENNIO  
2012-2013



COLLANA EDITORIALE  
I QUADERNI REGIONALI DI PARITÀ

VOLUME IX



**PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA**

© 2014 IPRES - Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali / Consigliera di Parità - Regione Puglia

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.



# INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	
<b>Serenella Molendini</b> – Consigliera Regionale di Parità	7
1.1 <i>Alcuni esiti del Rapporto in riferimento alle discriminazioni di genere delle dipendenti pugliesi</i>	10
1.2 <i>La Tabella n° 9</i>	12
1.3 <i>Le Agenzie di somministrazione</i>	16
1.4 <i>Conclusioni</i>	17
<b>2. INNOVAZIONI INTRODOTTE E QUADRO DI RIFERIMENTO</b>	
2.1 <i>Innovazioni introdotte</i>	19
2.2 <i>I principali risultati del censimento dell'industria e dei servizi 2011</i>	21
2.3 <i>Il quadro di riferimento delle imprese per il biennio 2012-2013</i>	24
<b>3. I RISULTATI DEL RAPPORTO PER IL BIENNIO 2012-2013</b>	
3.1 <i>Le donne nei Consigli di amministrazione delle imprese</i>	27
3.2 <i>La struttura dell'occupazione: aspetti generali</i>	28
3.3 <i>Struttura dell'occupazione: indicatori settoriali</i>	32
3.4 <i>Differenze nelle posizioni professionali</i>	36
3.5 <i>Un confronto temporale</i>	39
<b>4. QUALITÀ DEL LAVORO: PROMOZIONI, CONTRATTI, FORMAZIONE</b>	
4.1 <i>Promozioni</i>	47
4.2 <i>Il turn over e le motivazioni delle entrate e delle cessazioni</i>	49
4.3 <i>La struttura contrattuale</i>	54
4.4 <i>La formazione interna alle imprese</i>	58
<b>5. AZIONI DI WELFARE AZIENDALE</b>	
5.1 <i>Modalità di coinvolgimento delle strutture aziendali</i>	63
5.2 <i>Organizzazione e tempi di lavoro</i>	66
5.3 <i>Servizi di welfare aziendale</i>	69
5.4 <i>Contrattazione e welfare aziendale</i>	72
<b>6. LE DONNE OCCUPATE NELLE IMPRESE CON OLTRE 100 DIPENDENTI: ASPETTI PROVINCIALI</b>	
6.1 <i>La provincia di Bari</i>	79
6.2 <i>La provincia di Barletta-Andria-Trani</i>	80
6.3 <i>La provincia di Brindisi</i>	84
6.4 <i>La provincia di Foggia</i>	88
6.5 <i>La provincia di Lecce</i>	92
6.6 <i>La provincia di Taranto</i>	96
<b>7. IL LAVORO SOMMINISTRATO E LE AGENZIE PRIVATE PER IL LAVORO</b>	
7.1 <i>Aspetti generali del lavoro somministrato in Puglia</i>	101
7.2 <i>Un breve profilo delle Agenzie che hanno partecipato al FOCUS</i>	106
7.3 <i>Principali risultati del Focus con le Agenzie per il Lavoro</i>	107
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	113
<b>ALLEGATI STATISTICI</b>	115





## 1. INTRODUZIONE

Il superamento delle discriminazioni di genere nel lavoro è la condizione per costruire un sistema nel quale le risorse e le capacità di tutte/i concorrano pienamente ad un futuro armonico ed equilibrato di una comunità regionale fatta di donne e uomini.

È per questo motivo che ho ritenuto, dal mio insediamento in qualità di Consigliera Regionale di Parità (CdP) nel 2008 ad oggi, di dedicare attenzione, approfondimenti, energie e risorse alla **rilevazione degli squilibri di genere**, ambito specifico della funzione affidata, dal Dlgs. 198/2006 e successiva integrazione Dlgs. 5/2010, alla Consigliera di parità regionale.

La CdP ha come **ruolo esclusivo** - in qualità di pubblico ufficiale – rispetto ad altri organismi di parità, il **contrasto e la rimozione delle discriminazioni di genere in ambito lavorativo**, inoltre opera per promuovere e monitorare parità e pari opportunità in **ambito lavorativo** (formazione, accesso al lavoro, evoluzione delle carriere, aspetti previdenziali e pensionistici).

La rilevazione degli squilibri di genere nel mercato del lavoro in Puglia, oltre che dai consueti rapporti annuali di ISTAT, CENSIS, SVIMEZ, IPRES, viene sostenuta da fondamentali strumenti strategici messi in campo dall'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità:

1. il monitoraggio sulle dimissioni annuali delle lavoratrici a seguito di maternità, grazie al Protocollo d'Intesa con la Direzione Regionale del Lavoro di Puglia;<sup>1</sup>
2. l'ascolto, la ricerca di una conciliazione tra le parti in via stragiudiziale o l'eventuale difesa in giudizio delle lavoratrici/lavoratori innanzi al TAR o al Giudice del Lavoro, così come previsto dagli articoli 36-37 del Codice delle Pari Opportunità. Sono più di 100 le donne che nel biennio in esame si sono rivolte all'Ufficio della Consigliera e di queste 10 sono sostenute dalla Consigliera di parità in azioni in giudizio riguardanti in particolare l'accesso al lavoro e la progressione di carriera<sup>2</sup>;
3. il monitoraggio sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese medio-grandi della Puglia, che l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità ha l'obbligo di redigere ogni due anni, operazione che consente, oltre alla conoscenza del contesto, il richiamo di quelle unità produttive troppo squilibrate per genere.

Per quanto concerne il **Rapporto sul personale maschile e femminile nelle aziende** con più di 100 dipendenti, c'è sicuramente l'orgoglio di aver iniziato il lavoro di raccolta, elaborazione ed analisi nei primi giorni del 2008, anno del mio insediamento come Consigliera

<sup>1</sup> AA.VV., "La Valutazione delle dimissioni della lavoratrice madre" – Collana Editoriale "I Quaderni regionali di Parità Volume VII, 2013.

<sup>2</sup> Relazione Annuale delle Attività della Consigliera Regionale di parità - anni 2008-2013.

Regionale di parità, e di poter presentare oggi un volume che rappresenta il IV biennio di elaborazione dati: 2012-2013<sup>3</sup>

L'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006, nel quale è stato trasfuso il testo integrale dell'art. 9 commi 1,2,3,4 della legge 10 aprile 1991 n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro, prescrive:

1. Le Aziende Pubbliche e Private che occupano oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni 2 anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzione, della formazione, della promozione professionale dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa di Integrazione e guadagni, dei licenziamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il Rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle Rappresentanze sindacali e Aziendali ed alla Consigliera/Consigliere Regionale di parità che elabora i relativi risultati trasmettendoli alla Consigliera nazionale di Parità, al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Il Rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con proprio decreto.
4. Qualora nei termini prescritti le Aziende di cui al Comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione Regionale del Lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Lo scopo della rilevazione biennale dei dati delle imprese è quella di reperire dati statistici omogenei che contengano informazioni sufficientemente dettagliate sui flussi nel mercato del lavoro, per rilevare eventuali divari di genere all'interno del personale di impresa come risultato di dinamiche presenti e, soprattutto, passate. Essa, inoltre, rappresenta un contributo conoscitivo importante che coglie uno spaccato del sistema produttivo regionale, altrimenti non rilevabile dalle consuete indagini occupazionali.

Il rapporto biennale riveste una particolare importanza come strumento di sensibilizzazione per le imprese, le istituzioni, le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali affinché le dichiarazioni di principio di pari opportunità diventino prassi quotidiane.

Appare evidente, pertanto, come alla luce del fondamentale ruolo che la Consigliera di parità ha assunto in questi ultimi anni, l'esame e l'elaborazione statistica dei dati emergenti dai rapporti delle imprese con occupazione superiore alle 100 unità nella Regione Puglia risultino momenti indispensabili per l'individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette. Solo attraverso il monitoraggio declinato per genere di tutti gli aspetti del rapporto lavorativo, dalla fase genetica a quella estintiva, passando attraverso la crescita professionale dei lavoratori/trici, il trattamento economico e la formazione, si può verificare se esiste davvero uno squilibrio tra i sessi e porre le premesse per la sua rimozione.

<sup>3</sup> 1°, 2°, 3° Rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti della Puglia. Collana Editoriale I Quaderni di Parità – Volume II, IV, V.

Come già segnalato da tutte le Consigliere Regionali ai Ministri del Lavoro che si sono succeduti, ci sono tuttavia diversi ostacoli alla corretta compilazione e, dunque, conseguente elaborazione del Rapporto: da un lato le lacune nelle voci delle tabelle di rilevazione che, predisposte dal Ministero del Lavoro negli anni Novanta, non consentono oggi di cogliere appieno le evoluzioni nel mercato del lavoro (es. le nuove tipologie contrattuali, lavoro atipico ecc.). Questi elementi rendono difficoltosa la rilevazione di fenomeni, quali la segregazione orizzontale e verticale, la discriminazione indiretta, nonché l'approfondimento di quanto emerge dagli indicatori disaggregando o comparando i dati.

Dall'altro, l'uso ancora del cartaceo da parte delle aziende (nel 2014, sia pur in diminuzione – nel biennio precedente erano 96 – sono ancora 65 le aziende che hanno utilizzato la forma cartacea), nonostante la compilazione on line sia stata attivata sul sito della Consigliera Regionale di Parità fin dall'aprile 2010 e si sia provveduto ad informare le Associazioni datoriali e i Sindacati. E, tuttavia, anche in questo caso sarebbe sufficiente una circolare del Ministero del Lavoro.

Nonostante, dunque, alcune criticità dovute anche al turn over di una quota di imprese che hanno predisposto i rapporti in un biennio ma non in un altro<sup>4</sup>, la continuità dell'indagine attivata, nel confronto con le valutazioni precedenti, consente la verifica dell'impatto che le politiche per l'occupazione, succedutesi nel tempo, nazionali o locali, siano esse esplicitamente mirate o meno all'occupazione femminile, produce complessivamente sul lavoro delle donne, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

In quasi tutti i Rapporti pubblicati abbiamo introdotto approfondimenti di tipo quantitativo-qualitativo:

Nel 2008/2009 sono state predisposte interviste di approfondimento per conoscere più direttamente la realtà di quattro aziende, attraverso un questionario ad hoc sottoposto a responsabili e dipendenti con visite in azienda.

Nel 2010/2011 insieme al questionario ministeriale si è voluta affiancare una nuova Tabella, n° 9, per rilevare dati e informazioni sulle azioni che le imprese stanno realizzando in termini di welfare aziendale e conciliazione vita lavoro per i propri dipendenti.

Anche per il 2012/2013 è stata predisposta la tabella 9, aggiuntiva alle prime otto di natura ministeriale, con alcune modifiche rispetto a quella del precedente biennio. L'innovazione nel biennio che qui si presenta ha riguardato l'approfondimento di alcune questioni in materia di inserimento lavorativo delle donne nel mercato del lavoro regionale attraverso la realizzazione di un focus specifico con le Agenzie per il Lavoro (ApL) accreditate ed operative in Puglia.

Le questioni maggiormente approfondite sono state le seguenti:

1. principali criticità che si riscontrano nei percorsi di inserimento lavorativo delle donne, in relazione alle diverse condizioni di competenza, età, prima occupazione, rientro lavorativo situazioni familiari;

<sup>4</sup> Nel 2006/2007 sono state 161 le aziende che hanno trasmesso il Rapporto, ma solo 82 lo hanno compilato in modo congruo e coerente.

Nel 2008/2009 sono state 223 le aziende che hanno trasmesso il Rapporto, ma solo 189 avevano più di 100 unità. Nel 2010/2011 sono state 215 le aziende che hanno trasmesso il Rapporto, ma solo 207 avevano più di 100 dipendenti.

Nel 2012/2013 sono state 188 le aziende che hanno trasmesso il rapporto ma 193 unità con più di 100 dipendenti

2. azioni specifiche adottate dalle agenzie per accompagnare e facilitare l'inserimento lavorativo delle donne (es. formazione dedicata nei diversi periodi del ciclo di vita familiare e lavorativo, accompagnamento mirato, ecc.);
3. misure pubbliche che possono essere messe in campo di competenza regionale per ridurre tali aree di criticità.

### **1.1 Alcuni esiti del Rapporto in riferimento alle discriminazioni di genere delle dipendenti pugliesi**

#### *La struttura dell'occupazione*

Al 31 dicembre 2013 si rilevano 74.680 dipendenti, di cui 20.604 donne, il 27,6% del totale. Tale quota risente della forte presenza dell'ILVA di Taranto<sup>5</sup> che presenta una bassissima quota di dipendenti donne sul totale dei dipendenti (appena lo 0,5%). L'ILVA di Taranto infatti su circa 11.000 dipendenti, ha solo 50 dipendenti donne. Se si considerano i dati delle imprese comuni ai due bienni 2010-2011 e 2012-2013, che non registra la presenza dell'ILVA, la struttura dell'occupazione femminile avrebbe un aumento del 2% nell'ultimo biennio rispetto al biennio precedente.

#### *La segregazione orizzontale dell'occupazione femminile*

L'occupazione femminile nelle unità produttive con oltre 100 dipendenti risulta fortemente concentrata in pochi settori di attività. Infatti, oltre la metà delle donne occupate alle dipendenze, circa 12.300 (il 60% del totale) è concentrata in soli tre settori di attività: Servizi alle imprese (in particolare Servizi di pulizia specializzata e generale), Sanità e Servizi socio-assistenziali e Commercio.

Trova conferma in questi dati come la struttura di questi settori di attività sia caratterizzata da un significativa "femminilizzazione" dell'occupazione.

A rafforzare questa situazione è la circostanza che poco meno del 90% dell'occupazione alle dipendenze delle donne è concentrata in sette settori: uno ricade nell'industria (Produzione di energia, gas, acqua e smaltimento rifiuti), gli altri sei nella macro area dei servizi (Servizi alle imprese, Servizi Sanitari e socio-assistenziali, Commercio, Alberghi e ristorazione, Istruzione e Trasporti e comunicazioni).

L'industria ha un tasso di femminilizzazione medio intorno all'8,1%, di gran lunga inferiore a quello medio dei servizi che raggiunge un valore del 45,5%.

È risaputo che nel settore dei Servizi l'occupazione è sicuramente più frammentata e precaria.

La dinamica negativa dell'occupazione alle dipendenze delle donne è da attribuire alla forte contrazione dell'occupazione femminile nel settore della Sanità e dei Servizi socio-assistenziale, dove la loro presenza è intorno al 56% del totale (- 407 unità) e dell'industria manifatturiera (-180). Se si esclude il settore della Sanità e dei Servizi socio-assistenziali la base occupazionale aumenta del 2,5% rispetto al biennio precedente.

---

<sup>5</sup> L'ILVA ha presentato quest'anno per la prima volta il Rapporto sul personale femminile e maschile.

*La posizione professionale delle dipendenti*

Le lavoratrici pugliesi dipendenti nelle medio-grandi aziende sono soprattutto impiegate e operaie. Quadri e dirigenti sono sistematicamente inferiori agli uomini.

Il tasso di promozione da una posizione ad un'altra non risulta penalizzante nei confronti delle donne rispetto agli uomini, tranne che nei quadri.

Ma se analizziamo la situazione estrapolando Sanità e servizi allora emerge in tutta la sua evidenza l'effetto discriminazione con valori negativi elevatissimi<sup>6</sup>.

*Il turn over*

La flessibilità in entrata e in uscita è maggiore per le donne rispetto agli uomini.

Le donne uscite (cessate) per scadenza contrattuale rappresentano una quota pari al 72,7% del totale di quelle che hanno cessato il rapporto di lavoro con l'impresa, contro i 54,5% degli uomini. Il tasso di femminilizzazione delle persone cessate per scadenza contrattuale è nettamente superiore alla media (58,8% contro il 51,7%). Questo risultato mostra, ancora una volta, la maggiore "fragilità" dei rapporti contrattuali stipulati dalle donne rispetto a quanto accade per gli uomini, ma anche la segregazione dell'occupazione femminile nei settori dei servizi (alberghiero e ristorazione) ad elevata stagionalità e ciclicità dell'attività economica.

Molto alte anche le dimissioni volontarie femminili, circa il 13% che potrebbero nascondere la piaga delle dimissioni in bianco.

*La struttura contrattuale*

Anche in questo ambito si nota la discriminazione di genere: pur essendo i rapporti di lavoro nella forma di contratti a tempo indeterminato di gran lunga prevalenti nelle imprese (sono il 93% del totale), tuttavia tale valore è nove punti percentuali superiore per i maschi (93,0%) rispetto alle donne (84,6%).

Le donne rilevano una quota nettamente maggiore (13,6), rispetto agli uomini (3,5), di rapporti di lavoro nella forma di lavoro temporaneo: ci sono circa 10 punti percentuali di differenza tra donne e uomini.

Il lavoro part time è pari al 15,2% del totale dei rapporti di lavoro alle dipendenze e vi fanno prevalentemente ricorso le donne. Spesso si tratta di part time involontario, cioè subito dalle donne, rispetto a quello volontario richiesto per esigenze di flessibilità e di armonizzazione del ciclo della propria vita familiare con quella lavorativa.

La quota del lavoro part time delle donne è il 41,3% del totale dei rapporti di lavoro, con un tasso di femminilizzazione di circa il 63%.

Queste situazioni sono maggiormente frequenti nel macro-settore dei servizi, che conferma una struttura maggiormente frammentata dei rapporti contrattuali anche in presenza di imprese di medie e grandi dimensioni.

<sup>6</sup> Vedi in questa pubblicazione al capitolo 3

### *La Formazione*

Anche in questo caso è evidente la discriminazione di genere: la partecipazione delle donne alla formazione interna aziendale è molto modesta: appena il 12,4% del totale dei partecipanti e il 15,7% del totale delle ore di formazione. La formazione interna è rivolta prevalentemente alla componente maschile; le donne evidenziano maggiori difficoltà di accesso all'attività formativa interna aziendale.

### *Le Donne nei Consigli di Amministrazione*

Delle 123 imprese che hanno compilato i questionari per via telematica solo 55 hanno risposto alla domanda sulla composizione del CdA, il 45% del totale. Con riferimento a queste imprese i membri del CdA ammontano a 265 in totale di cui appena 51 donne, il 19,2% del totale.

Le imprese totalmente o parzialmente possedute da Enti Pubblici Territoriali hanno risposto alla domanda circa la presenza delle donne nei rispettivi CdA, principalmente nei settori dei trasporti: su dodici componenti non si riscontra alcuna donna.

### *Le Sintesi Provinciali*

Si vuole, infine, segnalare l'innovazione, introdotta nel IV Rapporto, di scorporo dei dati provinciali che hanno reso possibile l'elaborazione di un mini rapporto per ciascuna provincia pugliese. Ciò consentirà alle Consigliere Provinciali, ai decisori politici e alle Associazioni di Categoria e Sindacali di poter riflettere e approfondire i dati che qui si presentano.

## **1.2 La Tabella n° 9**

### *Occupazione femminile Welfare aziendale Work life balance e Produttività*

L'avanzamento ancora insufficiente verso gli obiettivi di partecipazione paritaria degli uomini e delle donne alla vita economica e sociale, in particolare quelli definiti dalla Strategia Europa 2020 e dalla Strategia Europea per la parità tra donne e uomini 2010–2015, richiede il persistere, soprattutto in periodi di crisi, dell'impegno per assicurare una chiara visibilità e un forte presidio delle priorità di intervento specificamente dirette al superamento delle discriminazioni e alla parità uomo donna, ma soprattutto all'uguaglianza tra uomini e donne, ambito in cui si gioca più decisamente sul piano economico e professionale.

Nelle imprese italiane vi è scarsa consapevolezza che le innovazioni di carattere organizzativo (flessibilità funzionale, schemi orari a preferenza, ecc.), l'uso innovativo del part-time e la diffusione del welfare aziendale possono contribuire ad aumentare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e nello stesso tempo aumentare la produttività.

Il welfare aziendale è diffuso solo in poche grandi imprese l'elemento di maggiore criticità è rappresentato dalla fortissima presenza in Italia di micro e piccole imprese (più di un terzo delle lavoratrici è occupata in imprese con al massimo 10 dipendenti e un altro terzo in quelle da 10 a 49 lavoratori) che rende più difficoltoso l'adozione di schemi di flessibilità e di conciliazione.

*Ma che cosa è il welfare aziendale?*

Il welfare aziendale è generalmente inteso come l'insieme di *benefits* e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, partendo dal sostegno al reddito familiare, allo studio, alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale. Si tratta però soprattutto del risultato dell'interazione di diversi attori – primi tra tutti imprenditori, parti sociali e istituzioni – all'interno di relazioni in cui non è sempre facile introdurre nuovi strumenti, specialmente se alternativi alla retribuzione monetaria dei lavoratori, oggi integra risorse, prestazioni e servizi che il welfare state pubblico non sempre riesce ad assicurare. Si tratta di un fenomeno socialmente rilevante? Qual è la sua importanza per il sistema paese?

*“Diverse grandi aziende italiane stanno sperimentando modelli organizzativi realmente flessibili che consentono, nonostante i picchi e le flessioni della domanda siano sempre meno prevedibili, la saturazione degli impianti, la puntualità delle consegne, la riduzione degli scarti e dell’assenteismo e, in definitiva l’aumento della produttività del lavoro. Questi risultati possono essere ottenuti attraverso uno scambio virtuoso tra interventi che migliorano la conciliazione tra professione e vita privata e il benessere del personale, anche con misure di welfare aziendale, e la collaborazione attiva dei lavoratori all’aumento della produttività del lavoro e alla riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto.”<sup>7</sup>*

Alle storie ormai conosciute delle grandi imprese come Nestlè, Luxottica, Tetra Pak, Ikea, Barilla e tante altre ancora, si affiancano sempre più spesso soluzioni nuove, anche in P.M.I.. Ma non solo, *“le parti sociali, i territori, gli attori locali e le istituzioni elaborano e diffondono strategie bottom-up – sviluppate sulla base dell’esperienza quotidiana e a partire dalla specificità dei bisogni locali – che si rivelano non solo efficaci ma anche altamente innovative. Un fenomeno nato come prettamente «aziendale» si arricchisce così di nuovi protagonisti, e acquisisce un ventaglio di competenze e strumenti in grado di ampliarne la portata originaria.”<sup>8</sup>*

Ed è ciò che sta accadendo in Puglia dove la Regione e la Consigliera Regionale di Parità negli ultimi anni si sono fatte promotrici di numerose iniziative per migliorare il benessere di cittadini e imprese. Tra queste si inseriscono, a pieno titolo, quelle relative al welfare. La qualità del sistema di welfare territoriale, negli ultimi anni, con il significativo ampliamento dei servizi per l'infanzia,<sup>9</sup> per i disabili e per gli anziani, è andata assumendo un significato più ampio per varcare i confini della qualità dei servizi della rete pubblica e privata arrivando a includere la qualità della vita delle famiglie, la capacità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la competitività degli stessi sistemi produttivi.

È dal 2012 che i due soggetti – Regione e Consigliera – stanno sperimentando interventi formativi e azioni dirette a sensibilizzare le aziende ad adottare un nuovo approccio che metta insieme produttività e benessere.

Dalla firma della Carta per le Pari Opportunità all'uguaglianza nel lavoro, al Progetto Impresa Conciliante, al Progetto LaFemMe con Italia Lavoro, a Welflex - formazione specialistica per Consulenti del cambiamento - l'obiettivo è stato quello di evidenziare non solo che il lavoro

<sup>7</sup> Progetto LaFemMe – Italia Lavoro

<sup>8</sup> Maino F. e Ferrera M. (2013), Primo rapporto sul secondo Welfare in Italia.

<sup>9</sup> Piano regionale per le Politiche Sociali 2013-2015. A cura dell'Assessorato al Welfare della Regione Puglia.

delle donne è il più importante motore di sviluppo mondiale, ma anche la stretta connessione tra lavoro femminile e crescita economica.

Abbiamo scelto in questi anni di considerare la conciliazione vita lavoro come il prezzo che le donne pagano in termini di non partecipazione al mercato del lavoro, ma anche il costo a carico delle aziende in termini di perdita di risorse, competenze e professionalità.

Se invece si riesce a trovare “l’incastro positivo” tra le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e le necessità produttive delle imprese, si possono ottenere vantaggi per tutti, duraturi nel tempo. Infatti, come testimoniano le esperienze di aziende in cui sono state adottate misure di riorganizzazione della produzione e soluzioni di flessibilità oraria, gli effetti positivi sono ampiamente documentati sia in termini economici (riduzione dei tassi di assenteismo, riduzione degli scarti di produzione, riduzione dei tempi di lavorazione, ecc.) sia in termini di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici (maggiore soddisfazione, maggiori opportunità di scelta nell’organizzazione del lavoro, maggiore autonomia). Senza dimenticare che in molti casi le misure di organizzazione interna si accompagnano a piani di welfare che sono generalmente ricchi di misure e servizi a favore delle famiglie (contributi per asili nido, organizzazione dei centri estivi durante la chiusura delle scuole, borse di studio, ecc.).<sup>10</sup>

“Per sostenere le aziende ed il territorio in questo processo di innovazione organizzativa collegando le innovazioni di carattere organizzativo a misure di welfare aziendale e territoriale è stata rilevata l’esigenza di dotare il territorio regionale di figure professionali con competenze specifiche in grado di fornire consulenza alle aziende e di costruire un maggiore raccordo con la rete formale dei servizi di cura per le persone e le famiglie. In partenariato con Italia Lavoro spa – Agenzia Tecnica del Ministero del Lavoro ed all’interno di un progetto denominato LaFemMe (Lavoro Femminile Mezzogiorno), la Regione Puglia e la Consigliera regionale di parità hanno organizzato e finanziato un percorso di formazione specialistica denominato “*Consulenti del cambiamento. Formazione specialistica su innovazione organizzativa e welfare aziendale*”, per 20 (più 4 uditori) persone di età compresa tra i 24 e i 49 anni di età. Il percorso formativo intende offrire una prima risposta a questa esigenza, offrendo a persone con esperienza professionale, anche nel campo della consulenza aziendale, la possibilità di acquisire ulteriori conoscenze specialistiche per supportare le aziende del territorio nell’introduzione di innovazioni organizzative sostenibili e per contribuire a costruire un maggiore raccordo con la rete formale dei servizi di cura per le persone e le famiglie.”<sup>11</sup> Il percorso formativo sarà completato il 31.12.2014.

L’esperienza ci insegna che coniugare produttività e benessere è possibile e soprattutto che proprio in un momento di crisi e di non crescita, puntare sul welfare e sulla conciliazione vita lavoro come strategia di motivazione del personale e di miglioramento del clima aziendale porta risultati in termini di ridotto assenteismo e maggiore produttività.

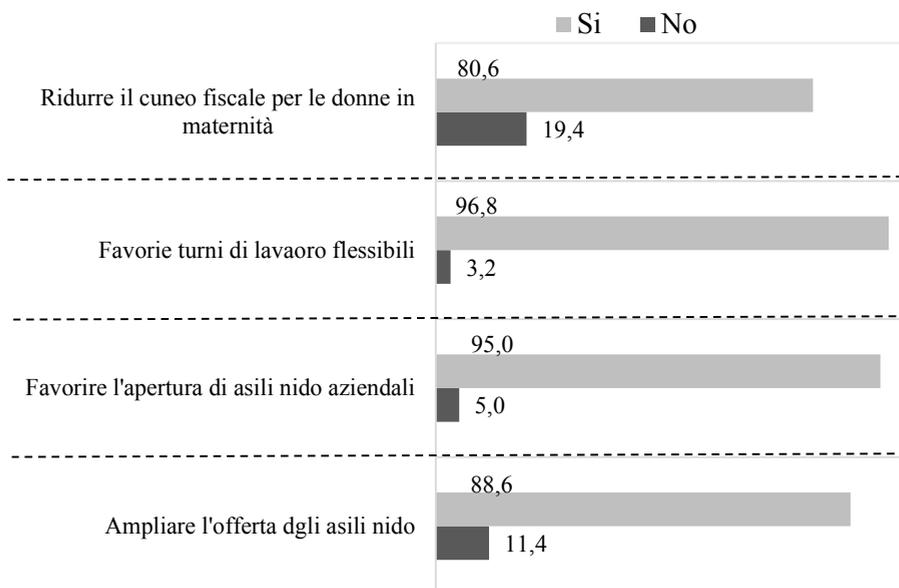
In una recente ricerca, pubblicata in “Welfare aziendale in un gioco dove nessuno perde e tutti guadagnano – Indagine Nazionale sullo stato del Welfare”, gli intervistati (dipendenti pubblici e privati) sono stati chiamati ad esprimersi su quali debbano essere le soluzioni per consentire

<sup>10</sup> Progetto LaFemMe – Italia Lavoro

<sup>11</sup> Percorso di Formazione *Consulenti del cambiamento. Formazione specialistica su innovazione organizzativa e welfare aziendale*.

soprattutto una maggiore tutela delle donne lavoratrici. Larghissimi consensi per tutte le proposte segnalate come si può constatare, ma il risultato che emerge con maggiore forza e che raggiunge la totalità dei consensi è quello relativo al 96,8% del campione che sostiene che la tutela della maternità passi dalla flessibilità dei turni di lavoro<sup>12</sup>.

**Fig. 1.1 Secondo te, per tutelare maggiormente la maternità delle donne lavoratrici si dovrebbe: - Anno 2013 – valori percentuali**



Fonte: Di Cola, Ferrigni, Pacetti, op. cit.

*Ma qual è la situazione in Puglia nelle aziende medio grandi in riferimento a Welfare aziendale e work life balance. Come hanno risposto le Imprese?*

Purtroppo il primo dato sconcertante che viene fuori anche da quest'ultimo Rapporto, è l'assenza o bassissima presenza della componente femminile in molte aziende.<sup>13</sup> E si badi bene, non parliamo di settori che "comunemente" si considerano maschili, ma anche nei settori più neutri in cui la componente femminile sarebbe senz'altro una risorsa, come per esempio nel settore agroalimentare.

Alla Tabella n° 9, che ha cercato di esplorare alcune questioni relative al Welfare aziendale, hanno risposto 110 imprese. Qui si dà solo una breve sintesi degli elementi più rilevanti, rinviando al Cap. 5 il necessario approfondimento.

<sup>12</sup> Di Cola, Ferrigni, Pacetti, "Welfare aziendale in un gioco dove nessuno perde e tutti guadagnano – Indagine Nazionale sullo stato del Welfare", Gangemi Editore, 2014.

<sup>13</sup> Dall'ascolto di alcune donne presso l'Ufficio della Consigliera regionale di parità emergono forti discriminazioni anche nel settore trasporti.

Per attuare azioni di Welfare aziendale è necessaria una strategia di informazione e formazione per dirigenti e manager in materia di politiche di conciliazione e benessere aziendale. In tal senso le aziende hanno dato disponibilità ad attuare tale strategia e ciò avviene soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni, nel settore dei servizi e lì dove la dirigenza è prevalentemente femminile.

Per ciò che concerne i dipendenti, gli strumenti di coinvolgimento più adeguati per conoscere i reali bisogni sono risultati essere le riunioni d'area e i colloqui personali. Non sono praticabili invece i questionari, gli sportelli informativi, i focus. Buon segnale viene dal sindacato e dalla sua azione di miglioramento soprattutto in fase di contrattazione.

Per ciò che concerne l'organizzazione del lavoro gli strumenti più utilizzati sono: la flessibilità in entrata ed uscita e la banca delle ore.

Interessante è la misura relativa ai turni di lavoro agevolati per il personale con figli piccoli o che hanno altri familiari come carico di cura. Circa un quarto delle imprese ha attivato tali misure, mentre circa il 22% intende attivarle.

Poco praticato è invece il telelavoro, mentre le punte più avanzate in Italia sperimentano lo smart working, in Puglia il telelavoro è una pratica solo per il 2,7% delle Imprese.

Significativa è la quota delle imprese (22,5%) che praticano condizioni aggiuntive a quelle previste dalla norma (minima) in materia di congedo di paternità. Rimane sempre quell'86,5% che non utilizzano i congedi di paternità.

Ma quali sono i servizi di welfare o di conciliazione presenti nelle aziende pugliesi?

In generale, si rileva una modesta attivazione di servizi sia per l'infanzia che per gli anziani. Per quanto riguarda i servizi per l'infanzia, i servizi maggiormente attivati sono quelli relativi ai centri estivi per i figli dei dipendenti.

Un confronto, infine, con il biennio precedente evidenzia, da una lato, un leggero aumento delle imprese che hanno realizzato la contrattazione integrativa aziendale, passando dal 22% del 2011 al 24,3% del 2013; dall'altro, lato la sostanziale stabilità della quota di imprese in cui è il solo datore di lavoro ad concedere direttamente benefici contrattuali aggiuntivi.

### **1.3 Le Agenzie di somministrazione**

L'ultima parte del rapporto attiene al focus con le Agenzie di somministrazione voluto fortemente dalla sottoscritta al fine di comprendere meglio come si gestiscono i reclutamenti e i rapporti di lavoro in termini di parità di trattamento uomo donna. Il focus coordinato insieme al dott. Santandrea dell'Ipres, ha approfondito tre questioni principali:

1. Principali criticità che si riscontrano nei percorsi di inserimento lavorativo delle donne, in relazione alle diverse condizioni di competenza, età, prima occupazione, rientro lavorativo situazioni familiari;
2. Azioni specifiche adottate dalle agenzie per accompagnare e facilitare l'inserimento lavorativo delle donne (es. formazione dedicata nei diversi periodi del ciclo di vita familiare e lavorativo, accompagnamento mirato, ecc.);
3. Misure pubbliche che possono essere messe in campo di competenza regionale per ridurre tali aree di criticità.

Sotto il profilo delle policy sono emersi i seguenti suggerimenti:

- sostenere i processi per un'effettiva parità d'accesso e di permanenza all'interno del mercato del lavoro, di crescita professionale e di miglioramento di carriera delle donne attraverso la valorizzazione delle competenze formali e informali che sono state acquisite e azioni che intervengono sulla conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita al fine di allontanare il rischio che gli impegni familiari comportino impedimento alla piena partecipazione al mercato del lavoro;
- delineare un'offerta sempre più strutturata di *politiche attive* in ottica di genere;
- sostenere anche le aziende, offrendo un set di informazioni basilari sulle tematiche relative allo sviluppo di piani di organizzativi aziendali, alla gestione della flessibilità interna, all'introduzione di programmi di gestione della maternità.
- favorire la sperimentazione del contratto di apprendistato in somministrazione;
- sostenere una maggiore integrazione tra strutture pubbliche e private, al fine di potenziare nel territorio una rete consolidata di servizi che risponda alle esigenze di conciliazione.
- strutturare una rete stabile con la consigliera regionale di parità, al fine di attivare un'informazione puntuale sulle iniziative regionali nell'ambito del Welfare aziendale e del work life balance.

#### 1.4 Conclusioni

Quindi se volessimo estrapolare un profilo della dipendente delle aziende medio grandi, potrebbe essere quello di una impiegata o operaia nel settore dei Servizi, con incarico a tempo determinato, spesso in part time e con difficoltà di accesso alla formazione che le garantirebbe una maggiore possibilità di carriera. Una lavoratrice che non ha possibilità di accedere a servizi di welfare aziendale e di conciliazione vita lavoro.

Il lavoro da fare è dunque ancora molto complesso, resistenze datoriali, crisi, approcci aziendali vecchi, stereotipi costituiscono seri ostacoli al processo di innovazione. Ci auguriamo che i 24 corsisti del percorso attivato "*Consulenti del cambiamento. Formazione specialistica su innovazione organizzativa e welfare aziendale*", possano rappresentare per le aziende un utile riferimento per innescare un nuovo modello di sviluppo e una nuova organizzazione del lavoro che tenga insieme i diversi mondi vitali di donne e uomini, valorizzandone il legame virtuoso e migliorando al contempo la produttività.

Pensiamo, infine, che gli esiti di questo IV Rapporto biennale siano molto interessanti al fine di programmare per gli anni 2014-2020 interventi che vadano nella direzione non solo della difesa dello statu quo occupazionale, come è stato fino ad oggi, ma di un suo sviluppo e di una sua crescita senza discriminazioni. Perché ciò avvenga è necessario che venga rafforzato il ruolo della Consigliera regionale di parità all'interno del partenariato economico sociale dei Fondi europei, essendo tale figura in possesso di informazioni, scandite per genere, essenziali per la proposizione e verifica di iniziative antidiscriminatorie ma anche di sviluppo delle donne e crescita del territorio e delle aziende.



## 2. INNOVAZIONI INTRODOTTE E QUADRO DI RIFERIMENTO

### 2.1 *Innovazioni introdotte*

Questo quarto rapporto<sup>14</sup> sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti che operano in Puglia nel biennio 2012-2013 presenta elementi di continuità e di innovazione rispetto ai precedenti.

Gli elementi di continuità hanno riguardato le modalità di presentazione dei singoli rapporti di impresa, sollecitando l'immissione dei dati su una specifica piattaforma *on line*; la predisposizione di una tabella aggiuntiva a quelle standard di natura ministeriale, la cosiddetta tabella 9, che approfondisce argomenti in materia di welfare aziendale e azioni di armonizzazione vita-lavoro.

Con riferimento al primo aspetto, anche per questo rapporto 2012-2013, è stata predisposta una piattaforma telematica sul sito ufficiale della Consigliera di Parità della Puglia attraverso la quale le imprese con oltre 100 dipendenti hanno immesso i dati del relativo rapporto, con scadenza al 30 aprile 2014.

#### BOX - 1

Il percorso per l'immissione on line dei dati del rapporto

1. entrare nel sito: [www.consparitapuglia.it](http://www.consparitapuglia.it);
2. selezionare nel banner in alto RAPPORTI BIENNALI;
3. selezionare Sottometti il rapporto sulla situazione del personale per il biennio 2012-2014;
4. registrazione con successiva assegnazione automatica di un codice unico e una password per l'impresa;
5. inserimento dati nelle tabelle on line predisposte;
6. inviare il rapporto completato telematicamente, con successiva trasmissione automatica della ricevuta di invio (sul modello dell'ultimo censimento ISTAT);
7. stampare il rapporto per l'archiviazione di una copia in formato cartaceo;
8. attivazione contestuale di un servizio di assistenza tecnica per la compilazione del questionario, in considerazione del fatto che si è introdotta una innovazione tecnica rispetto alle fasi precedenti, venendo così incontro alle imprese per la fase di accesso e compilazione.

<sup>14</sup> I primi tre hanno riguardato i bienni 2006-2007, 2008-2009 e 2010-2011.

L'utilizzo della piattaforma telematica consente di:

- completare in modo adeguato tutte le tabelle del rapporto;
- distinguere i dati riferiti all'azienda nel suo complesso e quelli relativi alle sole unità produttive localizzate nei comuni pugliesi,
- controllare in via automatica la coerenza interna dei dati immessi tra le diverse tabelle.

Purtroppo, come vedremo meglio in seguito, non tutte le imprese interessate hanno utilizzato questo strumento (solo 123 imprese), molte (65 imprese) hanno trasmesso i dati del rapporto aziendale su supporto cartaceo riproducendo errori e incongruenze ormai note (dalla non completa compilazione di tutte le tabelle indicate, alla indicazione dei dati relativi per la gran parte all'azienda nel suo complesso, e così via).

Lo sforzo di questo anno è stato quello di rilevare indirizzi e contatti di tutte le imprese che hanno trasmesso i dati al fine di poterle contattare e informare adeguatamente sulla necessità di utilizzare tale strumento per i prossimi rapporti.

Con riferimento al secondo aspetto, anche per questo rapporto è stata predisposta la tabella 9, aggiuntiva alle prime otto di natura ministeriale. Tuttavia gli argomenti trattati sono stati un po' diversi da quella predisposta per il precedente rapporto.

**Tab. 2.1 – Confronto della tabella 9 precedente con quella del presente rapporto**

<b>Precedente rapporto</b>	<b>Attuale rapporto</b>
presenza di un <i>diversity manager</i>	formazione dedicata a dirigenti e manager sulle azioni di conciliazione
azioni di ricerca e sensibilizzazione del personale nelle materie del welfare aziendale	strumenti utilizzati per coinvolgere il personale nelle materie del welfare aziendale e delle azioni di conciliazione
conciliazione vita familiare e vita lavorativa, pari opportunità	tipologia di congedo l'azienda prevede un periodo prolungato, oltre gli obblighi di legge
misure di pari opportunità adottate	servizi che nascono dalla/o hanno portato a una partnership tra più soggetti
misure di conciliazione tra tempi di lavoro e di vita adottate	comunicazione sui congedi parentali in azienda e se i neo-padri sono incentivati ad utilizzarla
misure di flessibilità oraria adottate	forme di flessibilità lavorativa utilizzate
misure per il benessere adottate	promozione o realizzazione dei servizi di cura all'infanzia e per i genitori anziani
servizi e agevolazioni per i dipendenti	periodico controllo circa la soddisfazione di quanti utilizzano le misure attivate
servizi di supporto percorso di carriera	Strumenti di contrattazione adottati
strumenti contrattuali / negoziali utilizzati	
modalità di finanziamento delle misure attivate	ammontare dell'investimento complessivo dell'azienda sui progetti /iniziative/ misure di conciliazione
conoscenza della normativa nazionale e regionale in materia di pari opportunità	disponibilità a partecipazione al programma regionale di sperimentazione assistita

Naturalmente, questa tabella 9 è stata compilata solo dalle imprese che hanno aderito alla procedura di immissione on line del rapporto, mentre non ha riguardato le imprese che hanno continuato a trasmettere il rapporto nella forma cartacea. Inoltre, delle imprese che hanno utilizzato la piattaforma telematica non tutte hanno risposto alla tabella 9 (13 imprese non hanno risposto), ma comunque nel complesso il tasso di risposta è stato elevato.

L'innovazione ha riguardato l'approfondimento di alcune questioni in materia di inserimento lavorativo delle donne nel mercato del lavoro regionale attraverso la realizzazione di un focus specifico con le Agenzie per il Lavoro (ApL) accreditate ed operative in Puglia.

Le questioni maggiormente approfondite sono state le seguenti:

- principali criticità che si riscontrano nei percorsi di inserimento lavorativo delle donne, in relazione alle diverse condizioni di competenza, età, prima occupazione, rientro lavorativo situazioni familiari;
- azioni specifiche adottate dalle agenzie per accompagnare e facilitare l'inserimento lavorativo delle donne (es. formazione dedicata nei diversi periodi del ciclo di vita familiare e lavorativo, accompagnamento mirato, ecc.);
- misure pubbliche che possono essere messe in campo di competenza regionale per ridurre tali aree di criticità.

Il presente rapporto analizza anzitutto alcuni dati strutturali derivanti dal recente censimento dell'industria e dei servizi del 2011 e solo da poco messi a disposizioni dall'ISTAT. Anche se i dati si riferiscono ad un'annualità precedente a quella del presente rapporto, è utile avere un confronto con dati ufficiali di natura strutturale sulle imprese con oltre 100 dipendenti, almeno nella sua struttura occupazionale.

Successivamente vengono analizzati in profondità i dati delle imprese che hanno trasmesso il rapporto via on line o su supporto cartaceo.

In terzo luogo viene realizzata un'analisi dei dati della tabella 9 con alcuni dati caratteristici delle imprese che hanno partecipato alla rilevazione.

Infine, vengono presentati i risultati del focus con le Agenzie per il Lavoro accreditate che operano in Puglia.

## **2.2 I principali risultati del censimento dell'industria e dei servizi 2011**

Il recente censimento dell'industria e dei servizi consente di offrire diversi elementi di confronto sia con riferimento alla consistenza delle imprese, degli addetti, delle unità locali e dei dipendenti con 100 e più dipendenti in rapporto all'universo, sia con riferimento alla struttura media nazionale, assunta come dimensione di riferimento (*benchmark*).

Le imprese attive con 100 e più dipendenti ammontano in Puglia a 309 unità (0,1% del totale), una quota molto modesta rispetto al totale; mentre gli addetti sono poco più di 88.000 (12,6%) del totale degli addetti. I lavoratori alle dipendenze sono poco meno di 88.000, circa il 20% del totale dei dipendenti.

I rispettivi valori a livello nazionale sono: 0,2% per le imprese attive, 27,2% per gli addetti e 39,4% per i dipendenti.

Questo risultato è da attribuire sostanzialmente a due fattori:

- maggiore presenza a livello medio nazionale di imprese di medio-grande e grande dimensione;
- minore presenza a livello medio nazionale di imprese senza dipendenti.

**Tab. 2.2 – Imprese, unità locali, addetti e dipendenti per classe di addetti – 2011**

	Classe di addetti			Totale
	fino a 49	50-99	100 e più	
Imprese attive n.	251.437	457	309	252.203
Addetti	581.637	30.754	88.041	700.432
Dipendenti*	313.539	30.316	87.509	431.364
<i>di cui: maschi</i>	203.855	22.159	60.662	286.676
<i>femmine</i>	109.684	8.157	26.847	144.688
Unità locali n.	268.887	580	367	269.254
Addetti	634.813	39.271	97.341	771.425
Dipendenti*	366.511	38.935	96.917	502.363
<i>di cui: maschi</i>	237.688	28.771	71.001	337.460
<i>femmine</i>	128.823	10.164	25.916	164.903

Elaborazioni IPRES su dati: Censimento industria e servizi – 2011; \* al netto dei dipendenti non indicati per genere

Le unità locali con 100 e più addetti sono, invece, 367 unità, poiché le imprese possono avere più di una unità locale con 100 e più dipendenti localizzate in Puglia; gli addetti nelle unità locali sono poco più di 97.000 (13% del totale), mentre i dipendenti sono poco meno di 97.000 (19,3% del totale dei dipendenti).

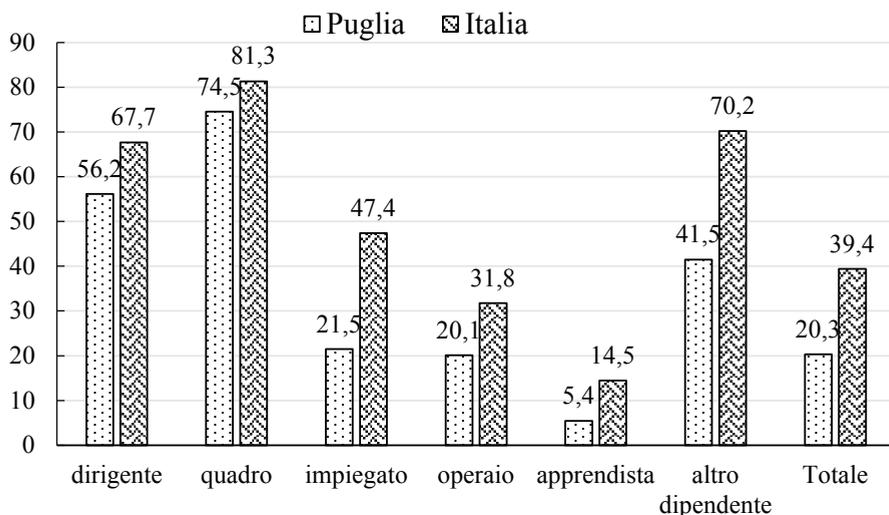
In base a questi dati di struttura del sistema produttivo regionale, l'analisi condotta in questo rapporto di ricerca per il biennio 2012-2013 riguarda circa un quinto dei lavoratori alle dipendenze.

Il "peso" dei dipendenti per tipologia professionale nelle imprese attive con 100 e più dipendenti sul totale dei dipendenti evidenzia in Puglia una minore quota rispetto al dato medio nazionale in tutte le tipologie.

Tuttavia, è da osservare come le maggiori differenze si riscontrano con riferimento alle seguenti tipologie: altro rapporto di lavoro dipendente, impiegati e dirigenti (in questo caso la quota di dirigenti nelle imprese con 100 e più addetti sul totale è del 56,2% contro il 67,7% del dato medio nazionale).

Valori più omogenei si riscontrano per la tipologia di quadro.

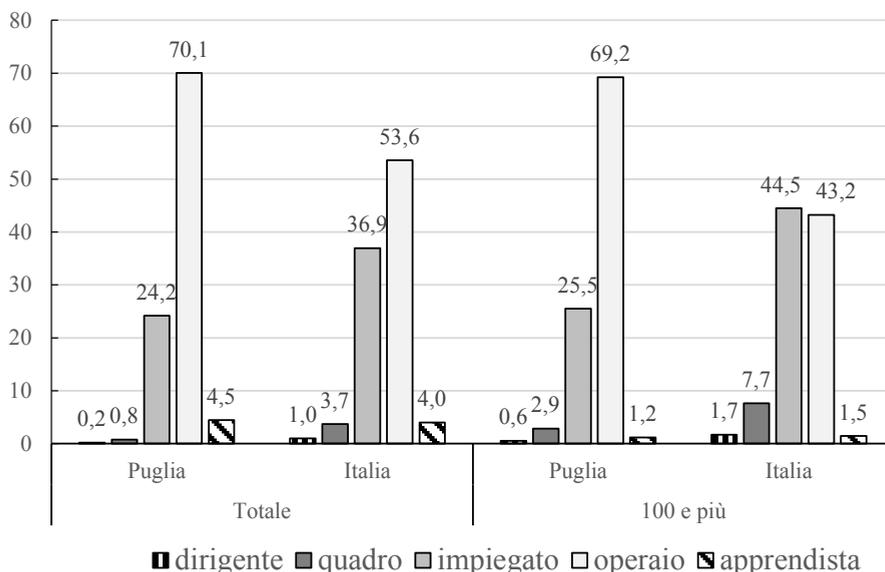
**Fig. 2.1 – Quota % dei dipendenti nelle imprese con 100 e più dipendenti sul totale dei dipendenti, per tipologia professionale – 2011**



Elaborazioni IPRES su dati: Censimento industria e servizi – 2011

Confrontando sempre il totale dei dipendenti con quelli delle imprese con 100 e più dipendenti si può osservare come la distribuzione per tipologia professionale è molto diversa sia all'interno della Puglia che tra questa e il dato medio nazionale di riferimento.

**Fig. 2.2 – Quota % dei dipendenti nelle imprese con 100 e più dipendenti e totale, per tipologia professionale – 2011**



Elaborazioni IPRES su dati: Censimento industria e servizi – 2011

Si può osservare, anzitutto, come nelle imprese con 100 e più dipendenti in Puglia la quota di dirigenti e quadri è circa tre volte quella dei dipendenti nelle totale delle imprese (rispettivamente 0,6% contro 0,2% per i dirigenti e 2,9% contro 0,8% per i quadri). Sostanzialmente simile è invece la quota di impiegati e operai, mentre è nettamente poco utilizzato l'apprendistato.

Una distribuzione nettamente differente si riscontra a livello medio nazionale, con una quota sostanzialmente minore di operai e impiegati in favore dei dirigenti e dei quadri.

Confrontando i due aggregati tra la situazione pugliese e quella media nazionale si riscontra:

- un maggior peso nelle imprese con 100 e più dipendenti dei dirigenti e dei quadri in favore dell'Italia;
- viceversa, in Puglia di gran lunga più evidente è il "peso" degli operai.

Questo è un altro indicatore particolarmente efficace nell'individuare la divisione territoriale del lavoro delle imprese medio-grandi e grandi a livello nazionale.

### 2.3 Il quadro di riferimento delle imprese per il biennio 2012-2013

Le imprese con oltre 100 dipendenti che hanno predisposto il rapporto per il biennio 2012-2013 sono 188 (sono state 215 nel bienni precedente), di cui ben 123 hanno utilizzato la piattaforma telematica (in aumento rispetto al bienni precedente) mentre 65 hanno utilizzato la forma cartacea: si tratta prevalentemente di imprese con sede legale ed amministrativa fuori della Puglia: imprese multi-impianto localizzati in più regioni che, in genere, predispongono un rapporto unico aziendale con le informazioni relative ai singoli impianti con oltre 100 dipendenti; il rapporto viene spedito successivamente in tutte le regioni dove è localizzato l'impianto, così come prevede la normativa in essere.

**Tab. 2.2 – Imprese che hanno trasmesso il questionario**

Tipologia	2010-2011	2012-2013
	N.	N.
Totale imprese	215	188
<i>di cui procedura on line</i>	118	123
<i>pervenuto cartaceo</i>	97	65
Unità produttive >100 dipendenti	207	193
Imprese che hanno trasmesso il questionario sia nel biennio precedente che nell'ultimo	145	129
Imprese che hanno trasmesso il questionario per il biennio attuale ma non per quello precedente	68	59

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Il minor numero di imprese che hanno predisposto il rapporto per il biennio 2012-2013 è da attribuire sostanzialmente ai seguenti motivi:

- la riduzione dei dipendenti a livello di impianto tra i due bienni considerati: anche moderate dinamiche in contrazione per gli impianti intorno a 100 dipendenti può causare una significativa variazione del loro numero sopra i 100 dipendenti;
- la chiusura di impianti anche di piccole dimensioni di imprese multilocalizzate che non hanno ritenuto di trasmettere comunque il rapporto relativo all'intero gruppo;
- la non trasmissione del rapporto.





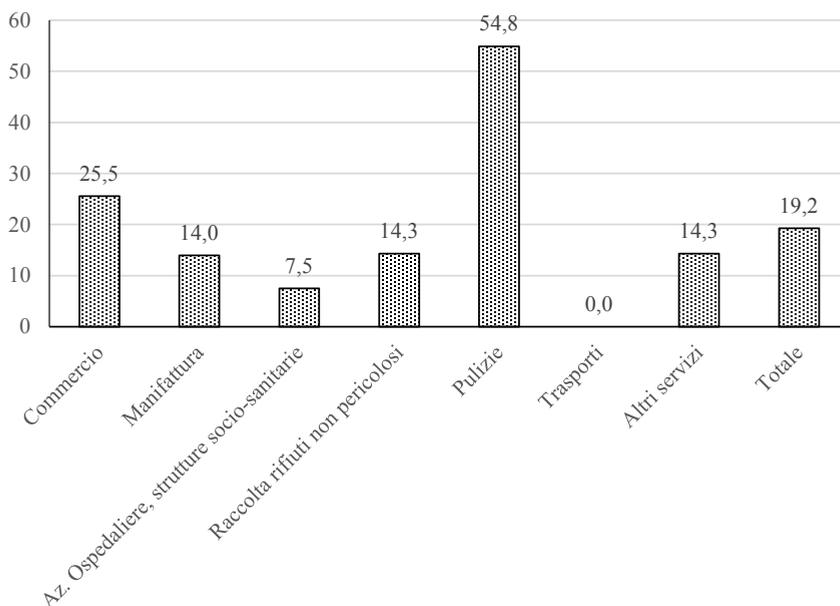
### 3. I RISULTATI DEL RAPPORTO PER IL BIENNIO 2012-2013

#### 3.1 *Le donne nei Consigli di amministrazione delle imprese*

Il questionario on line conteneva alcune domande circa la composizione dei Consigli di Amministrazione delle imprese. Pertanto, hanno potuto rispondere a questa domanda solo le imprese che hanno utilizzato la piattaforma telematica.

Delle 123 imprese che hanno compilato i questionari per via telematica solo 55 hanno risposto alla domanda sulla composizione del CdA, il 45% del totale. Con riferimento a queste imprese i membri del CdA ammontano a 265 in totale di cui appena 51 donne, il 19,2% del totale.

**Fig. 3.1 – Quota percentuale di donne nei CdA per settori di attività**

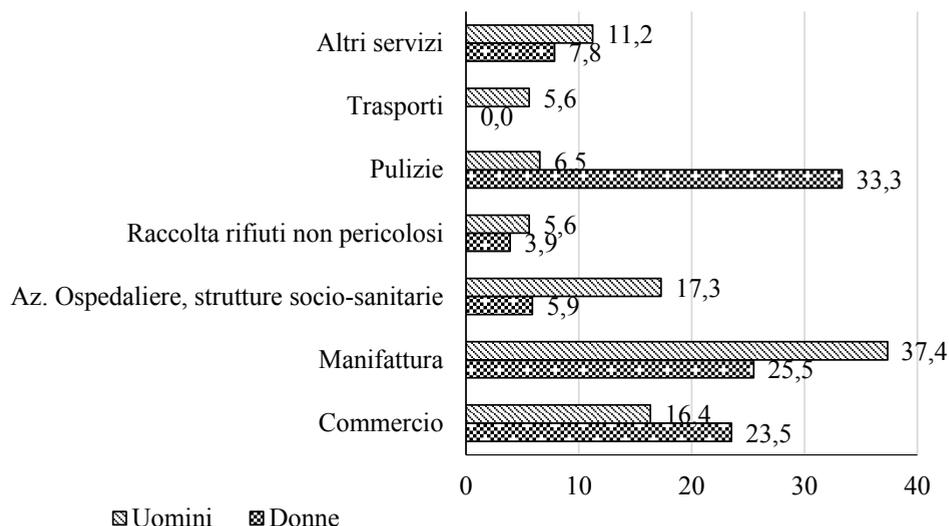


Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Tuttavia la distribuzione tra i settori è molto differenziata, si va da un picco massimo di presenze di donne nei CdA nelle imprese che operano nei diversi ambiti delle pulizie (specializzata e generale) con oltre il 54% del totale dei componenti del CdA, alle diverse attività del commercio (25,5%), a nessuna donna nel settore dei trasporti.

La distribuzione delle donne nei CdA è anche molto diversa da quelle degli uomini. Infatti, le donne sono maggiormente concentrate nei settori delle pulizie (specializzata e generale), nelle imprese manifatturiere e nel commercio. Gli uomini si concentrano prevalentemente nei settori dell'industria manifatturiera, delle aziende ospedaliere e di assistenza socio-sanitaria, nel commercio.

**Fig. 3.2 – Distribuzione percentuale dei componenti nei CdA per settori di attività e genere**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Infine, è da sottolineare che appena 3 imprese totalmente o parzialmente possedute da Enti Pubblici Territoriali hanno risposto alla domanda circa la presenza delle donne nei rispettivi CdA, principalmente nei settori dei trasporti: su dodici componenti non si riscontra alcuna donna.

### 3.2 La struttura dell'occupazione: aspetti generali

Al 31 dicembre 2013 si rilevano 74.680 dipendenti, di cui 20.604 donne, il 27,6% del totale.

**Tab. 3.1 – Dipendenti nelle imprese che hanno inviato il rapporto – al 31.12.2013**

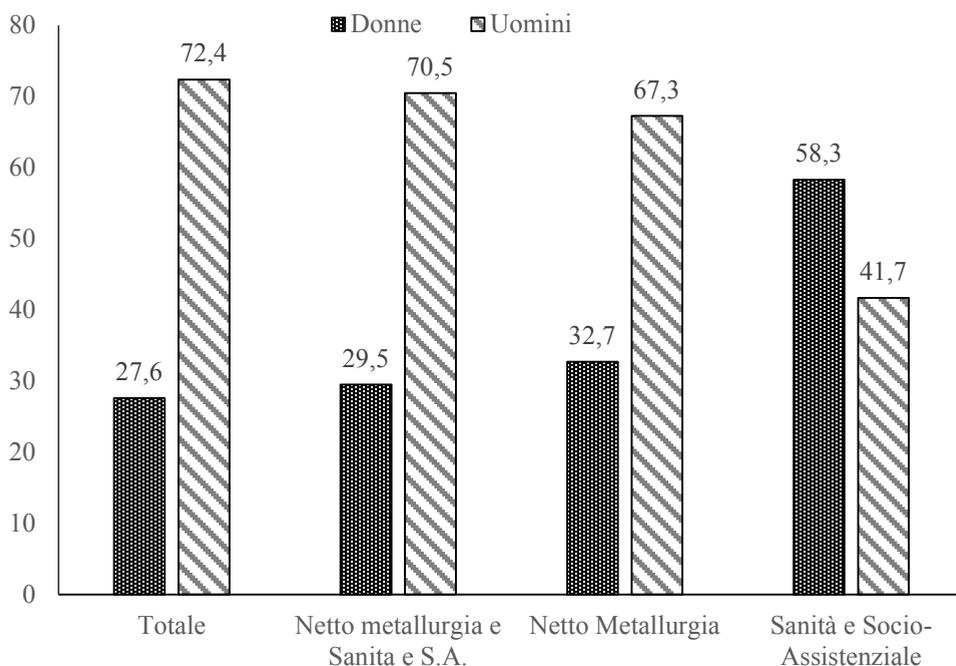
Province	Unità produttive >100 dip.	Dipendenti		
		Totale	Donne	Uomini
BARI	95	36.017	11.976	24.041
BAT	8	2.495	781	1.714
BRINDISI	16	4.165	1.481	2.684
FOGGIA	14	5.960	1.891	4.069
LECCE	28	6.783	2.706	4.077
TARANTO	32	19.260	1.769	17.491
<b>Totale</b>	<b>193</b>	<b>74.680</b>	<b>20.604</b>	<b>54.076</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Tale quota risente della forte presenza dell'ILVA di Taranto che presenta una bassissima quota di dipendenti donne sul totale dei dipendenti (appena lo 0,5%).

Per tener conto di questa situazione, nonché del fatto che nei settori della sanità e dell'assistenza sociale vi è una più forte concentrazione di donne, la quota di dipendenti è stata calcolata facendo riferimento a diversi aggregati.

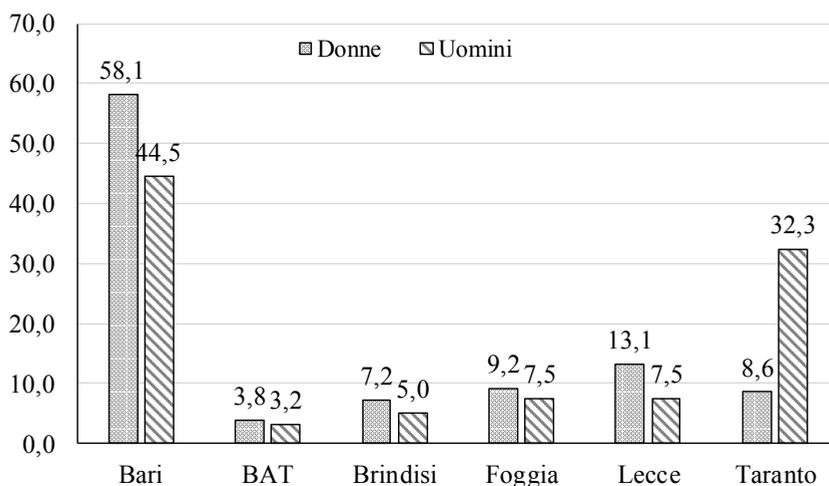
**Fig. 3.3 – Distribuzione percentuale dei dipendenti per genere – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Si può osservare come la quota delle donne sul totale dei dipendenti aumenti man mano che si passa verso settori produttivi "femminili": al netto del settore metallurgico la quota delle dipendenti sul totale raggiunge circa i due terzi del totale (32,7%), mentre nel settore della sanità e dell'assistenza sociale la quota assume valori di poco inferiori al 60% (58,3%).

**Fig. 3.4 – Distribuzione percentuale dei dipendenti per genere e provincia – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Le donne occupate alle dipendenze sono concentrate nella provincia di Bari che rappresenta il 58,1% del totale, la seconda provincia in ordine di rilevanza è quella di Lecce con il 13,1%: complessivamente queste due province hanno oltre il 71% delle donne dipendenti.

Diversa è la concentrazione dei dipendenti maschi con una quota del 44,5% nella provincia di Bari e il 32,3% nella provincia di Taranto (per effetto soprattutto dell'Ilva e della Industria del Coke: ambedue le province rappresentano circa il 77% del totale dei dipendenti maschi).

Le donne in posizioni di dirigente delle imprese rappresentano poco meno di un quarto del totale e tale valore è inferiore di circa 3 punti percentuali a quello medio complessivo (27,6%). Il valore medio viene superato solo dalle donne impiegate (36,9%); pertanto la figura professionale prevalente per le donne è quella di impiegata.

Il ruolo rilevante delle strutture sanitarie e socio assistenziali, che ammonta a circa 7.000 dipendenti (il 9,4% del totale) viene evidenziato dal fatto che al netto di questi due settori, la quota delle dipendenti donne (tasso di femminilizzazione) si riduce di circa 3 punti percentuali e modifica in modo significativo i rispettivi valori per posizione professionale. In termini di occupazione femminile, infatti, i due settori ammontano a circa 4.100 dipendenti, il 19,9% del totale dell'occupazione femminile.

**Tab. 3.2 – Struttura dell'occupazione femminile per posizione professionale – 2013**

Posizione professionale	Donne dipendenti		Quota % donne su totale	
	Totale	Al netto di sanità e assistenza sociale	Totale	Al netto di sanità e assistenza sociale
Dirigenti	371	179	24,4	18,7
Quadri	578	537	20,7	19,7
Impiegati	8.749	6.183	36,9	31,7
Operai	10.906	9.614	23,4	21,6
<b>Totale</b>	<b>20.604</b>	<b>16.513</b>	<b>27,6</b>	<b>24,4</b>

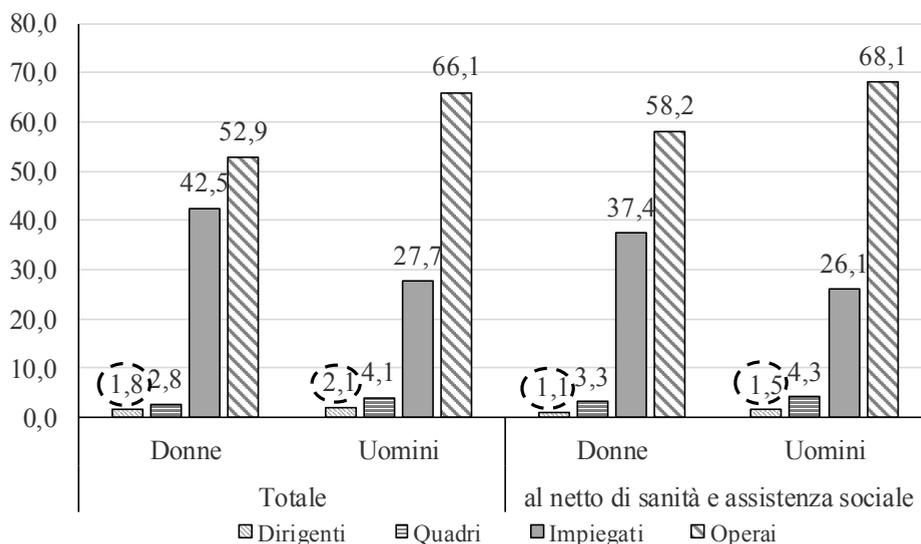
Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

La quota di donne dipendenti tra i dirigenti riflette la presenza del settore relativa all'assistenza sanitaria (ospedali) che da solo rappresenta il 72% del totale delle donne dirigenti<sup>15</sup>. Se si scorpora il settore dell'Assistenza Sanitaria si può osservare un effetto significativo (in riduzione) soprattutto della quota di donne nella posizione professionale dei dirigenti.

Analizzando la distribuzione delle posizioni professionali si possono osservare alcuni aspetti interessanti:

- la quota di donne nella posizione della dirigenza è appena l'1,8% contro il 2,1% degli uomini, questa differenza aumenta se si considera l'occupazione al netto della sanità e dell'assistenza sociale;
- oltre il 50% dell'occupazione femminile è nella posizione di operaia, mentre per i maschi il valore raggiunge il 66,1% del totale: ci sono donne con la qualifica di operaia ed è significativa sotto il profilo quantitativo;
- le donne superano di gran lunga gli uomini nella posizione impiegatizia.

**Fig. 3.5 – Distribuzione percentuale dei dipendenti per genere e posizione professionale – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Pertanto, la dimensione prevalente nell'occupazione femminile è quella di operaia; tale situazione diviene ancora più significativa se stimata al netto del settore sanitario e socio-assistenziale.

<sup>15</sup> Nel settore Sanità e Assistenza sociale sono comprese, tra le altre, le seguenti strutture ospedaliere: Casa Sollievo della Sofferenza, Ospedale Miulli, Fondazione San Raffaele, Case di Cura, Strutture socio assistenziali residenziali e non residenziali.

### 3.3 *Struttura dell'occupazione: indicatori settoriali*

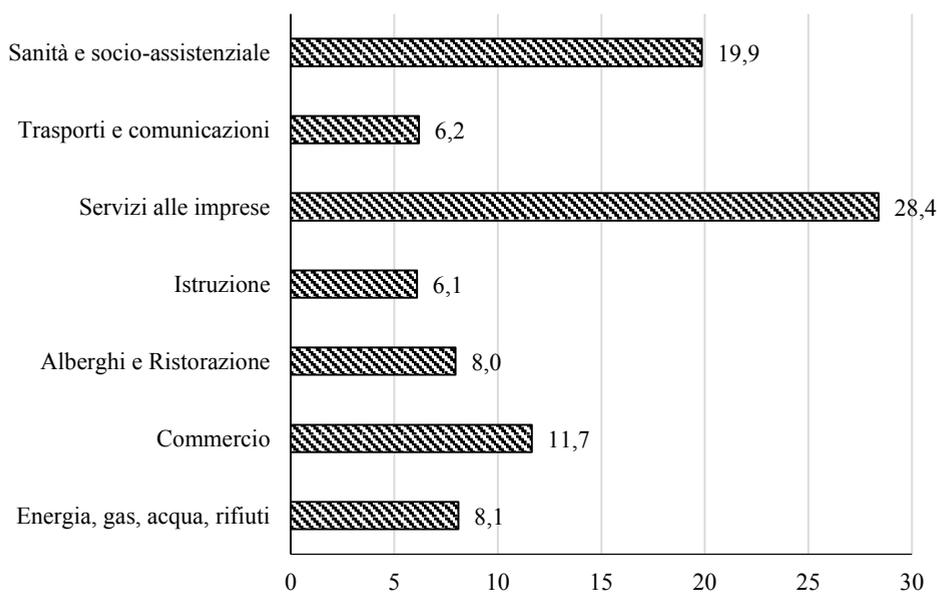
L'occupazione femminile nelle unità produttive con oltre 100 dipendenti risulta fortemente concentrata in pochi settori di attività. Infatti, oltre la metà delle donne occupate alle dipendenze, circa 12.300 (il 60% del totale) è concentrata in soli tre settori di attività: Servizi alle imprese (in particolare Servizi di pulizia specializzata e generale), Sanità e Servizi socio-assistenziali e Commercio.

Negli stessi settori di attività, viceversa, è concentrato solo il 19,5% dell'occupazione alle dipendenze maschile.

Trova conferma in questi dati come la struttura di questi settori di attività sia caratterizzata da un significativa "femminilizzazione" dell'occupazione.

A rafforzare questa situazione è la circostanza che poco meno del 90% dell'occupazione alle dipendenze delle donne è concentrata in sette settori: uno ricade nell'industria (Produzione di energia, gas, acqua e smaltimento rifiuti), gli altri sei nella macro area dei servizi (Servizi alle imprese, Servizi Sanitari e socio-assistenziali, Commercio, Alberghi e ristorazione, Istruzione e Trasporti e comunicazioni).

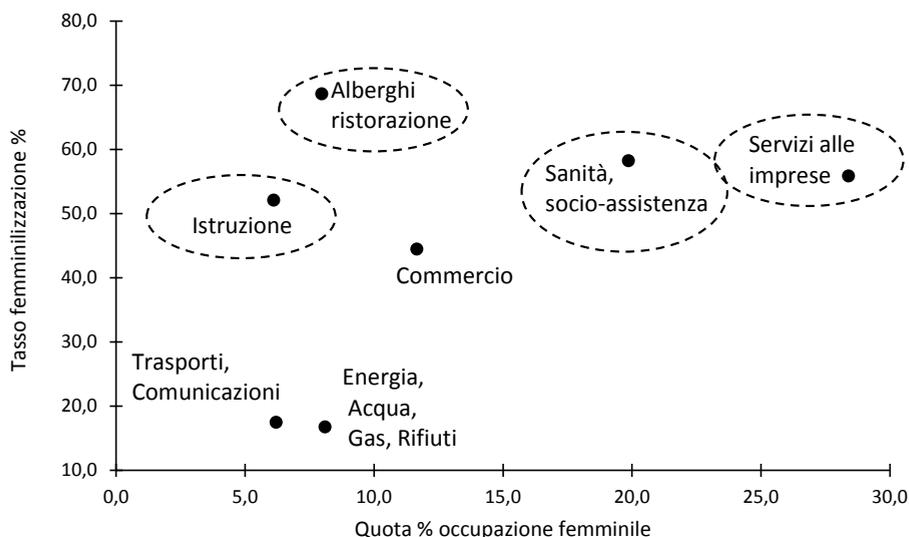
**Fig. 3.6 – Distribuzione percentuale occupazione femminile per settori di attività – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Confrontando i settori con una maggiore quota di occupazione femminile con il tasso di femminilizzazione<sup>16</sup> degli stessi si possono avanzare alcune osservazioni.

<sup>16</sup> Il tasso di femminilizzazione è dato dal rapporto tra occupazione femminile e occupazione totale nel settore di attività di riferimento.

**Fig. 3.7 – Occupazione femminile sul totale degli occupati per settore di attività – 2013**

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

In primo luogo, due settori (Sanità – servizi socio assistenziali e Servizi alle imprese) evidenziano un tasso di femminilizzazione superiore al 50% e una quota di occupazione femminile sul totale tra il 20 ed il 30%: pertanto ad una elevata quota settoriale si associa una forte presenza di occupazione femminile.

Altri due settori, Alberghi e Ristorazione e Istruzione, pur presentando un tasso di femminilizzazione superiore al 50%, rilevano una quota di occupazione femminile inferiore al 10%: in questo caso ad una elevata quota settoriale non si associa un forte “peso” dell’occupazione femminile.

Nella situazione intermedia si trova il settore del Commercio con un tasso di femminilizzazione intorno al 45% e con una “peso” di occupazione femminile intorno al 12%, superiore ai settori precedenti.

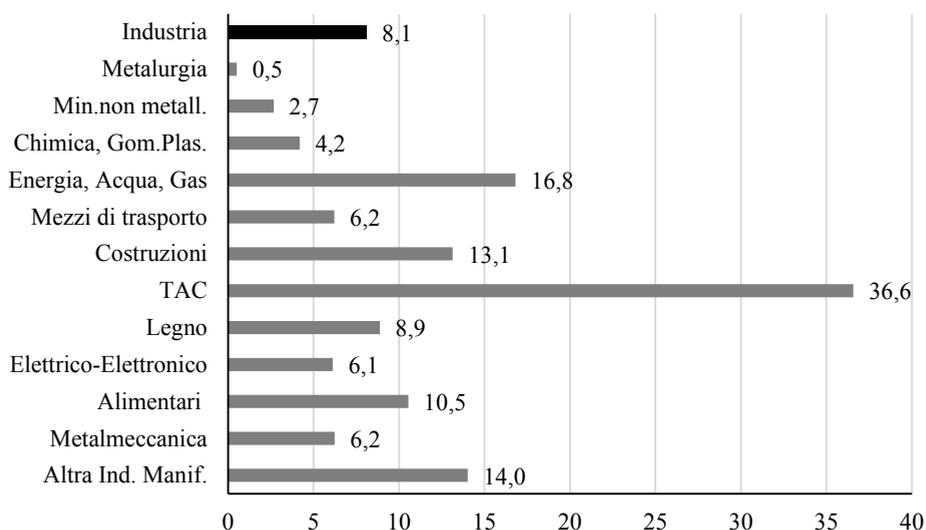
Interessante è il settore industriale della produzione di Energia, Gas, Acqua e Smaltimento rifiuti, che ha un tasso di femminilizzazione di circa il 17%, ma con un “peso” dell’occupazione femminile dell’8,1%, leggermente superiore al settore Alberghi e Ristorazione, ritenuto comunemente a forte presenza femminile. Nel manifatturiero, l’altro settore con un tasso di femminilizzazione elevato, intorno al 37%, è quello del Tessile, Abbigliamento, Calzature (TAC), ma con un “peso” in termini di occupazione femminile di appena 1,3% sul totale dell’occupazione complessiva delle donne.

Infine, il settore dei Servizi di Trasporto e Comunicazione rappresenta lo stesso “peso” del settore Istruzione, ma un tasso di femminilizzazione nettamente inferiore pari al 17,5%.

Un'analisi più articolata per settori di attività consente di meglio evidenziare sia le differenze tra i due macro-settori principali dell'economia, industria e servizi, sia all'interno di ciascun macro-settore.

L'industria ha un tasso di femminilizzazione medio intorno all'8,1%, di gran lunga inferiore a quello medio dei servizi che raggiunge un valore del 45,5%.

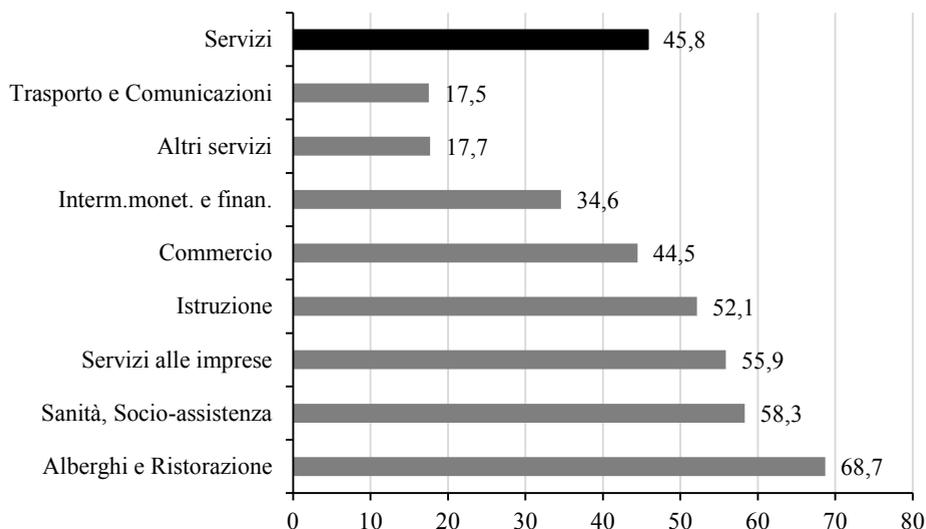
**Fig. 3.8 – Tasso di femminilizzazione nel settore industriale – 2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

I settori industriali con un tasso di femminilizzazione superiore alla media del macro-settore sono sei, in ordine decrescente: TAC, Energia, Gas Acqua e Rifiuti, Altra industria manifatturiera, l'Industria delle costruzioni specializzate.

Tutti i settori dei servizi, ad eccezione dei Servizi di Trasporto e Comunicazioni e Altri servizi, hanno tassi di femminilizzazione superiori al 30%.

**Fig. 3.9 – Tasso di femminilizzazione nei servizi – 2013 – valori percentuali**

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Cinque settori hanno un tasso di femminilizzazione superiore alla media del macro-settore e sono, in ordine decrescente: Alberghi e Ristorazione, Sanità e Servizi Socio-assistenziali, Servizi alle imprese, Istruzione e Commercio; quest'ultimo settore ha un valore inferiore al 50%.

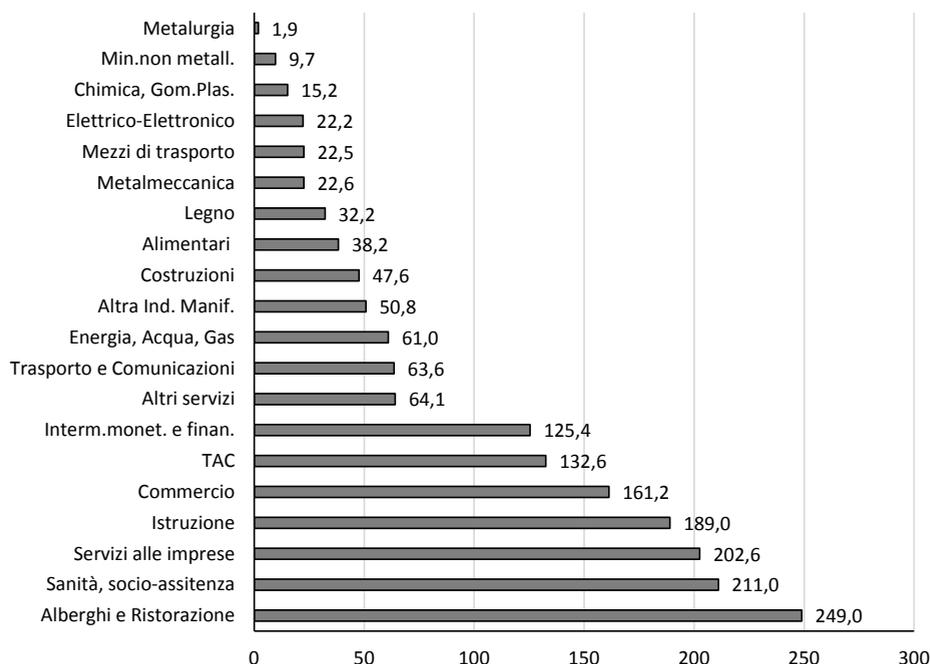
Infine, come sintesi di quanto analizzato fino ad ora, si è calcolato l'indice di concentrazione settoriale dell'occupazione femminile<sup>17</sup> che consente di individuare i settori di attività economica maggiormente rappresentativi.

Anzitutto, si osserva con maggiore chiarezza il grande salto che esiste tra i settori dell'industria e quelli dei servizi in termini di rappresentatività dell'occupazione femminile: tutti i settori industriali, ad eccezione del TAC, sono nettamente inferiori al valore di equilibrio dell'indice.

Tre settori nell'ambito dei servizi sono maggiormente rappresentativi, superando il valore di 200 punti: ciò significa che questi settori rilevano più del doppio del dato medio totale in termini di tasso di occupazione femminile (tasso di femminilizzazione).

<sup>17</sup> Indice di concentrazione= quota percentuale dell'occupazione femminile nel settore in rapporto alla quota percentuale dell'occupazione femminile in totale, moltiplicato per 100. Il valore di equilibrio è 100; valori superiori a 100 indicano concentrazione, inferiori a 100 non concentrazione.

**Fig. 3.10 – Indice di concentrazione dell'occupazione femminile – 2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

### 3.4 Differenze nelle posizioni professionali

Le caratteristiche strutturali di natura settoriale evidenziate si riflettono anche nell'analisi per posizione professionale prevalente delle donne. Infatti, si può osservare una netta prevalenza, in termini di incidenza delle impiegate, ma interessante è anche il valore assunto dalla posizione di dirigente.

**Tab. 3.3 – Struttura dell'occupazione per posizione professionale – 2013 – valori percentuali**

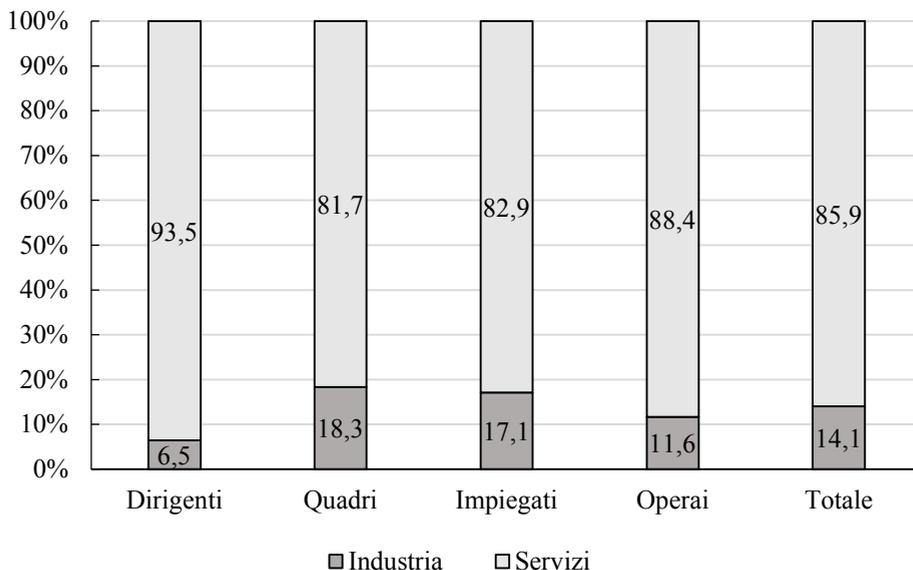
	Totale		Sanità e socio assistenza	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	24,4	75,6	34,0	66,0
Quadri	20,6	79,4	53,9	46,1
Impiegati	36,9	63,1	61,0	39,0
Operai	23,4	76,6	59,5	40,5
<b>Totale</b>	<b>27,6</b>	<b>72,4</b>	<b>58,3</b>	<b>41,7</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Questi valori risentono, in modo rilevante del contributo del settore Sanità e Servizi socio-assistenziali. Infatti, in questo settore l'incidenza dell'occupazione femminile è mediamente superiore al 50%, tranne che per la posizione di dirigenza: supera di 10 punti percentuale quella totale, ma è inferiore di 14 punti percentuali alla media complessiva per la componente femminile.

La composizione dell'occupazione femminile per macro settori (industria e servizi) e per posizione professionale consente di evidenziare la variabilità delle presenze femminili. Infatti, si può osservare da un lato la modesta quota delle donne nei ruoli dirigenziali dell'industria (appena 6,5% del totale delle dirigenti) e dall'altro la quota del 18,3% nelle posizioni di "quadro" sempre nell'industria. Tuttavia, oltre i quattro quinti sono occupate nei servizi per tutte le posizioni professionali considerate.

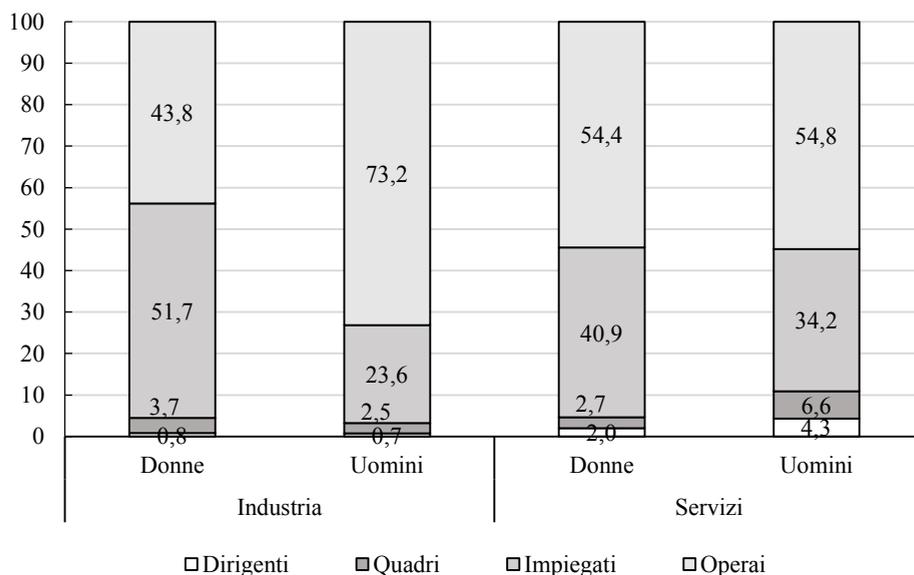
**Fig. 3.11 – Occupazione femminile per posizione professionale e macro settore – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Un aspetto interessante e con qualche sorpresa emerge se si analizza la distribuzione dell'occupazione per posizione professione tra donne e uomini. Infatti, la quota di dirigenti donne nell'*industria* sul totale dell'occupazione femminile nel medesimo macro-settore è pari allo 0,8%, contro lo 0,7% degli uomini, così come nei ruoli di quadri e di impiegati.

**Fig. 3.12 – Distribuzione % dell'occupazione per posizione professionale e macro settore – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Questa situazione è dovuta alla notevole differenza in termini di quota occupata nel ruolo di "operai" in cui vi è una differenza di circa 30 punti percentuali tra uomini e donne.

Una situazione più articolata emerge nella distribuzione dell'occupazione nei servizi. In questo ambito la quota delle donne è superiore a quelle degli uomini solo nella posizione "impiegati", mentre è inferiore in tutte le altre posizioni.

Aspetti interessanti e qualche sorpresa emerge analizzando il tasso femminilizzazione per i diversi settori disaggregati per i due macro settori dell'industria e dei servizi.

**Tab. 3.4 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – Industria – valori percentuali**

Settori di attività	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Alimentari	0,0	6,8	20,6	7,0	10,5
TAC	25,0	5,6	37,2	37,7	36,6
Legno	0,0	14,3	30,4	2,5	8,9
Metalurgia	0,0	4,5	1,7	0,1	0,5
Chimica, Gom.Plas.	0,0	17,9	12,3	0,1	4,2
Min.non metall.	0,0	0,0	7,5	0,7	2,7
Metalmeccanica	3,8	8,3	18,4	2,0	6,2
Elettrico-Elettronico	0,0	11,1	16,4	2,4	6,1
Mezzi di trasporto	4,3	8,6	17,0	2,7	6,2
Energia, Acqua, Gas, rifiuti	12,1	14,0	24,5	12,8	16,8
Altra Ind. Manif.	41,7	32,3	17,8	7,6	14,0
Costruzioni	0,0	0,0	83,3	11,1	13,1
INDUSTRIA	9,1	11,2	16,1	4,9	8,1
INDUSTRIA escluso Metallurgia	10,3	12,5	21,3	7,7	11,8

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Per quanto riguarda l'*industria*, infatti, si possono osservare, per le posizioni dirigenziali, valori significativi nelle Altre industrie manifatturiere (Carta, Mobili e Altre industrie manifatturiere). Nella posizione dei quadri, invece, valori importanti si rilevano sempre nelle Altre industrie manifatturiere, nella Chimica, plastica e gomma, nella produzione del Legno e dell'Energia, gas, acqua e smaltimento dei rifiuti.

**Tab. 3.5 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – Servizi – valori percentuali**

Settori di attività	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Commercio	20,0	21,1	49,5	40,8	44,5
Trasporto e Comunicazioni	0,0	20,0	39,1	3,1	17,5
Alberghi e Ristorazione	60,0	20,0	63,9	69,2	68,7
Interm.monet. e finan.	3,1	22,6	44,4	22,2	34,6
Servizi alle imprese	13,3	21,4	51,3	58,5	55,9
Istruzione	26,8	60,0	31,6	61,2	52,1
Sanità e socio assistenza	34,0	53,9	61,0	59,5	58,3
Altri servizi	8,3	10,0	34,9	3,5	17,7
SERVIZI	27,6	25,5	50,2	45,6	45,8

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Per quanto riguarda i *servizi*, il tasso di femminilizzazione nelle posizioni apicali è nettamente maggiore che nei settori dell'industria. Infatti, per la posizione dirigenziale si rilevano valori che vanno dal picco del 60% nel settore Alberghi e Ristorazione, al 34% nel settore della Sanità e Servizi socio-assistenziali, al 26,8% nel settore dell'Istruzione; ma anche all'assenza totale nel settore dei Trasporti e Comunicazioni e a trascurabili presenze nel settore finanziario e bancario.

### 3.5 Un confronto temporale

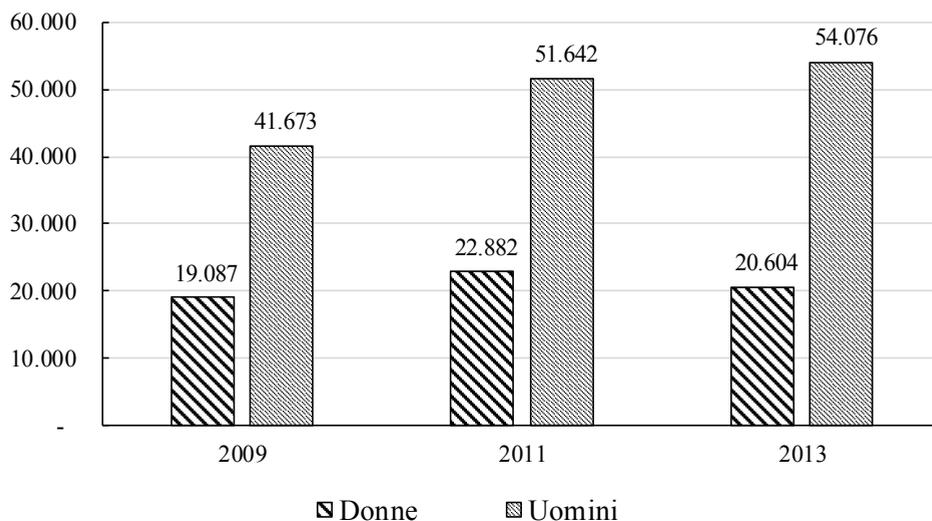
In questo paragrafo si opera un confronto intertemporale delle imprese con oltre 100 dipendenti. Tale confronto prende in considerazione in primo luogo i dati principali degli ultimi tre bienni: 2008-2009, 2010-2011 e 2012-2013. In questo caso, il confronto riguarda le rilevazioni effettuate senza tenere conto della non omogeneità delle imprese che hanno predisposto il rapporto aziendale. Infatti, nei diversi bienni c'è stato un turn over di una quota di imprese che hanno predisposto il questionario in un biennio, ma non in un altro o in tutti e tre i periodi considerati.

In secondo luogo, si è operato un confronto con dati omogenei, restringendo il campo di analisi alle sole unità produttive comuni ai due ultimi bienni: 2010-2011 e 2012-2013, che corrispondono a 145 imprese.

#### 3.5.1 Il confronto degli ultimi tre bienni di rilevazione

L'occupazione alle dipendenze rilevata è passata circa 60.800 dipendenti nel biennio 2008-2009 a circa 74.600 dell'ultimo bienni 2012-2013. Questo non vuol dire che vi è stato un incremento di occupazione, ma di partecipazione delle imprese alla trasmissione del rapporto e quindi alla rappresentatività dei dati rilevati che è aumentata notevolmente negli anni, fino ad avvicinarsi di molto all'universo censito.

**Fig. 3.13 – Occupazione alla dipendenze per genere – ultimi tre bienni – valori assoluti**



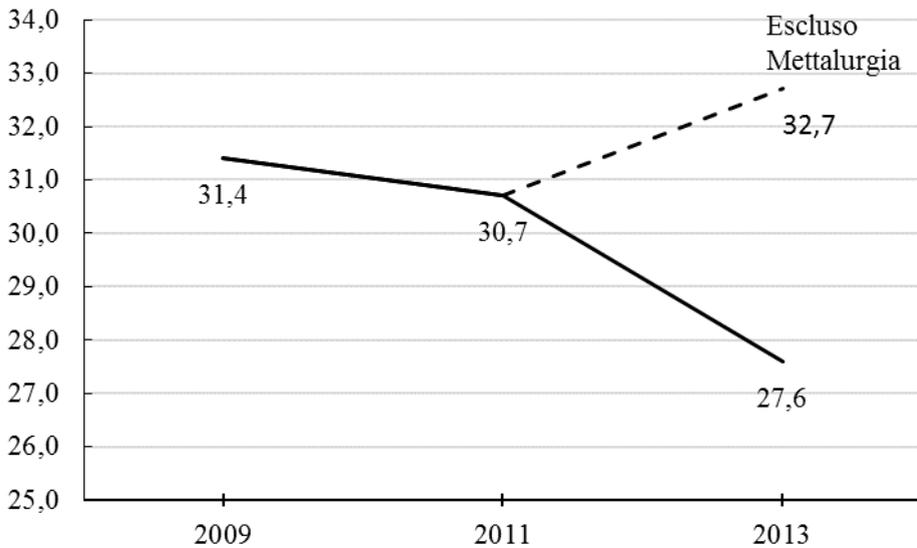
Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei tre bienni analizzati: 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013

Questo dato complessivo è il risultato di una diversa situazione in termini di donne e uomini alle dipendenze. Infatti, aumenta il numero di occupati maschi rispetto ad una sostanziale stazionarietà delle donne.

Ciò è dovuto soprattutto alla presenza progressiva nei bienni più recenti di imprese con oltre 100 dipendenti nel settore manifatturiero: è il caso dell'ILVA nel biennio 2012-2013, non presente nei due bienni precedenti, che su circa 11.000 dipendenti vi sono meno di 50 dipendenti donne.

Rispetto ai valori assoluti, maggiormente significativo, sotto il profilo della comparabilità è l'incidenza dell'occupazione femminile totale (tasso di femminilizzazione). Questo è stato corretto nel 2013 per tener conto del settore metallurgico che vede la presenza dell'ILVA. Infatti, il tasso di femminilizzazione oscilla intorno al 31% nei precedenti due bienni, mentre nell'ultimo scende al 27,6%; ma correggendo l'effetto ILVA, si arriva ad una incidenza dell'occupazione femminile del 32,7%. Tale quota è superiore a quella complessiva ISTAT nel 2013 pari al 29,5% nello stesso anno<sup>18</sup>, mentre considerando il settore metallurgico è di due punti % inferiore.

<sup>18</sup> Tale dato si riferisce sia alle occupate alle dipendenze che all'occupazione autonoma; inoltre riguarda tutte le tipologie di imprese così come le imprese individuali.

**Fig. 3.14 – Incidenza % dell'occupazione femminile– ultimi tre bienni**

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei tre bienni analizzati: 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013

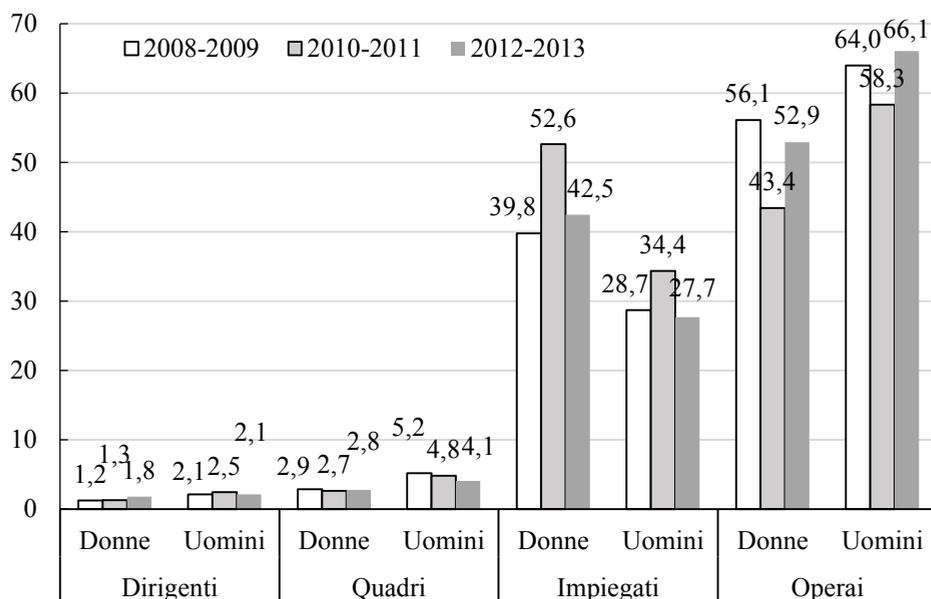
Il confronto in termini di posizione professionale, pur tenendo conto dei diversi elementi di criticità evidenziati in precedenza, mostra alcuni elementi di sostanziale regolarità.

Infatti, la quota delle donne dirigenti è sempre sistematicamente inferiore a quella degli uomini nei tre bienni considerati.

La quota di donne nella posizione di quadro risulta sempre sistematicamente inferiore a quella degli uomini e con una differenza che oscilla tra un valore massimo di 2,3 ad un minimo di 1,3 punti percentuali.

Le donne "impiegate" mostrano una quota sistematicamente superiore a quella degli uomini e con una differenza che oscilla tra un valore massimo di 18 ad un valore minimo di 11 punti percentuali.

**Fig. 3.15 – Distribuzione % dell'occupazione per posizione professionale – ultimi tre bienni**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei tre bienni analizzati: 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013

Infine, rimane consistente la quota di donne utilizzate come operaie con valori che superano il 40% del totale dell'occupazione femminile. Tali valori risultano sistematicamente inferiori a quelli degli uomini nella medesima posizione professionale con differenze che oscillano tra un valore massimo di 18 punti e un valore minimo di 15 punti percentuali.

### 3.5.2 Il confronto con dati omogenei degli ultimi due bienni di rilevazione

Il confronto della struttura dell'occupazione in termini di maggiore omogeneità ha preso in considerazione le unità produttive in comune delle imprese che hanno presentato il rapporto negli ultimi due bienni 2010-2011 e 2012-2013 che ammontano a 129 unità.

Come primo effetto di questo criterio di omogeneità, la base occupazionale del 2013 risulta pari a 44.791 occupati alle dipendenze, di cui 33.204 uomini e 11.587 donne. Tale ammontare rappresenta il 60% del totale complessivo nel medesimo anno.

Rispetto al biennio precedente si osserva un aumento della base occupazionale di circa 850 dipendenti, pari al 2% rispetto, ma come risultato di dinamiche contrastanti tra uomini e donne: i primi aumentano del 3,2%, le donne diminuiscono dell'1,5% (180 dipendenti donne).

**Tab. 3.6 – Occupazione nelle imprese e unità produttive comuni – ultimi due bienni valori assoluti e variazione percentuale**

	2013			Variazione % rispetto al biennio precedente		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Industria	17.949	2.182	20.131	3,3	-6,6	2,2
Servizi	15.255	9.405	24.660	3,1	-0,3	1,8
<i>di cui :Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	1.916	2.399	4.315	-11,4	-14,5	-13,1
Totale	33.204	11.587	44.791	3,2	-1,5	2,0
Totale escluso Sanità e servizi socio assistenziali	31.288	9.188	40.476	4,3	2,5	3,9

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei tre bienni analizzati: 2010-2011, 2012-2013

La dinamica negativa dell'occupazione alle dipendenze delle donne è da attribuire alla forte contrazione dell'occupazione femminile nel settore della Sanità e dei Servizi socio-assistenziale, dove la loro presenza è intorno al 56% del totale (- 407 unità) e dell'industria manifatturiera (-180). Se si esclude il settore della Sanità e dei Servizi socio-assistenziali la base occupazionale aumenta del 2,5% rispetto al biennio precedente.

**Tab. 3.7 – Occupazione nelle imprese e unità produttive comuni per posizione professionale – ultimi due bienni – valori assoluti e variazione percentuale**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
	2012-2013				
Industria	19	84	1282	797	2182
Servizi	263	317	4.596	4.229	9.405
<i>di cui :Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	111	41	1.707	540	2.399
Totale	282	401	5.878	5.026	11.587
Totale escluso Sanità e servizi socio assistenziali	171	360	4.171	4.486	9.188
	Variazione % rispetto al biennio precedente				
Industria	-13,6	13,5	-11,2	-0,1	-6,6
Servizi	2,7	37,8	-2,0	-0,5	-0,3
<i>di cui :Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	-1,8	241,7	-6,7	-36,5	-14,5
Totale	1,4	31,9	-4,2	-0,5	-1,5
Totale escluso Sanità e servizi socio assistenziali	3,6	23,3	-3,1	6,8	2,5

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei tre bienni analizzati: 2010-2011, 2012-2013

Il dato complessivo è il risultato di andamenti molto differenziati a livello di posizioni professionali delle donne occupate. Infatti, considerando il totale dei settori si può osservare che aumenta complessivamente l'occupazione nelle posizioni apicali (dirigenza e quadro) mentre diminuisce nelle altre posizioni professionali.

Il tasso di femminilizzazione totale diminuisce di un punto percentuale nel biennio 2012-2013 rispetto al biennio precedente, passando dal 26,8% al 25,9. Questo dato complessivo riflette una diminuzione in tutti i macro-settori produttivi e nel settore della Sanità e dei Servizi socio-assistenziali.

**Tab. 3.8 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – valori percentuali**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
2010-2011					
Industria	8,1	10,7	23,3	6,4	11,9
Servizi	24,6	23,2	47,9	6,1	38,9
<i>di cui :Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	28,5	40,0	62,6	52,6	56,5
Totale	21,2	18,1	38,4	20,2	26,8
Totale escluso Sanità e servizi socio assistenziali	18,1	17,7	32,9	18,0	23,0
2012-2013					
Industria	8,7	11,4	20,9	6,1	10,8
Servizi	26,5	27,2	45,2	34,3	38,1
<i>di cui :Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	31,5	57,7	61,9	47,5	55,6
Totale	23,3	21,1	36,1	19,8	25,9
Totale escluso Sanità e servizi socio assistenziali	19,9	19,7	30,8	18,5	22,7

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei tre bienni analizzati: 2010-2011, 2012-2013

Rispetto alle posizioni professionali, invece, le situazioni sono differenziate. Aumenta il tasso di femminilizzazione per le posizioni apicali (dirigenti e quadri), mentre diminuisce per le posizioni di impiegata e operaia.

Tali situazioni si presentano in modo sistematico per tutte le diverse aggregazioni utilizzate.

La distribuzione dell'occupazione femminile tra le quattro posizioni professionali analizzate evidenzia modificazioni differenziate tra i due bienni considerati.

Considerando il totale dei settori, mentre la quota di donne dirigenti rimane uguale (2,4%) si modificano i valori nelle altre posizioni professionali nei due bienni: aumenta la quota delle donne occupate nelle posizioni di quadro e operaie, diminuisce quella di impiegata.

Situazioni differenziate si manifestano anche negli altri aggregati utilizzati.

**Tab. 3.9 – Distribuzione dell'occupazione femminile per posizione professionale – valori percentuali –**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
2010-2011					
Industria	0,9	3,2	61,7	34,1	100,0
Servizi	2,7	2,4	49,8	45,1	100,0
<i>di cui :Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	4,0	0,4	65,2	30,3	100,0
Totale	2,4	2,6	52,1	42,9	100,0
Totale escluso Sanità e servizi socio assistenziali	1,8	3,3	48,0	46,9	100,0
2012-2013					
Industria	0,9	3,8	58,8	36,5	100,0
Servizi	2,8	3,4	48,9	45,0	100,0
<i>di cui :Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	4,6	1,7	71,2	22,5	100,0
Totale	2,4	3,5	50,7	43,4	100,0
Totale escluso Sanità e servizi socio assistenziali	1,9	3,9	45,4	48,8	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei tre bienni analizzati: 2010-2011, 2012-2013

Dall'analisi dei diversi bienni emerge una realtà molto articolata dell'occupazione alle dipendenze delle donne nelle imprese con oltre 100 dipendenti. Anche con riferimento a "perimetri" di maggiore omogeneità della base occupazione la situazioni strutturali complessive e le dinamiche tra i due bienni considerati evidenziano cambiamenti ed effetti molto differenziati in termini di posizioni professionali e di aggregati produttivi.

Il dato totale complessivo spesso "nasconde" situazioni e dinamiche molto diverse che richiedono analisi più circostanziate: è quello che si è cercato di fare in questo paragrafo.





## 4. QUALITÀ DEL LAVORO: PROMOZIONI, CONTRATTI, TURN OVER E FORMAZIONE

La parità di trattamenti fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego è stata sancita nella Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 54 del 5 luglio 2006, recepita nel D.Lsvo n.5 del 25 gennaio 2010.

Tale orientamento si trova codificato nell'art.23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza, 2000), in particolare all'art.23 *"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione"*.

Alla luce di questi principi è opportuno analizzare come si comportano concretamente le imprese.

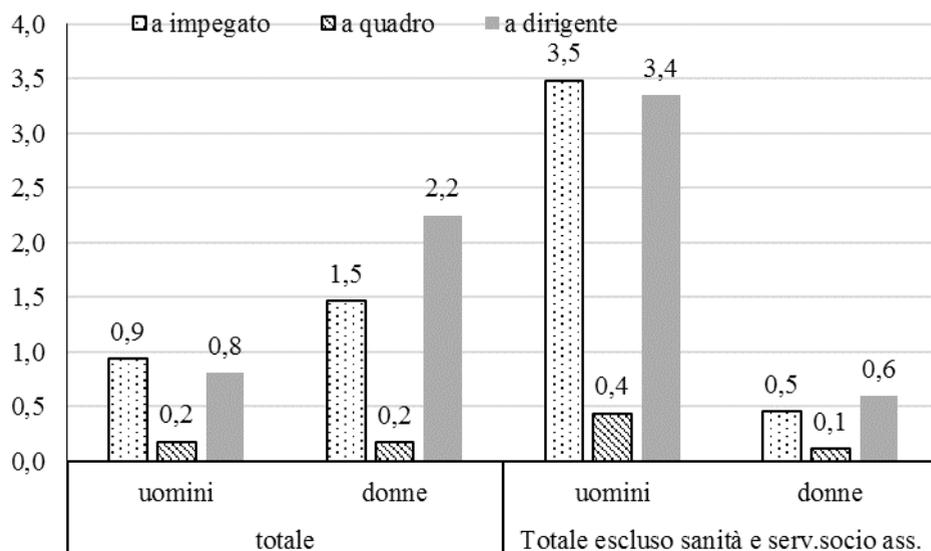
### 4.1 Promozioni

I passaggi di categoria e di posizioni professionali costituiscono uno degli elementi importanti da analizzare per verificare le progressione di carriera. Un indicatore è il tasso di promozione<sup>19</sup> da una posizione professionale inferiore ad un'altra superiore.

Considerando il totale dei settori delle attività produttive si può osservare che il tasso di passaggio tra posizioni professionali non risulta penalizzante nei confronti delle donne rispetto agli uomini.

<sup>19</sup> Il tasso di promozione è calcolato per ogni categoria professionale da operaio a impiegato, da impiegato a quadro, da quadro a dirigente in rapporto al totale della categoria professionale inferiore. Pertanto il tasso di passaggio da operaio a impiegato è dato dal rapporto il numero delle promozioni a impiegato sul totale degli operai.

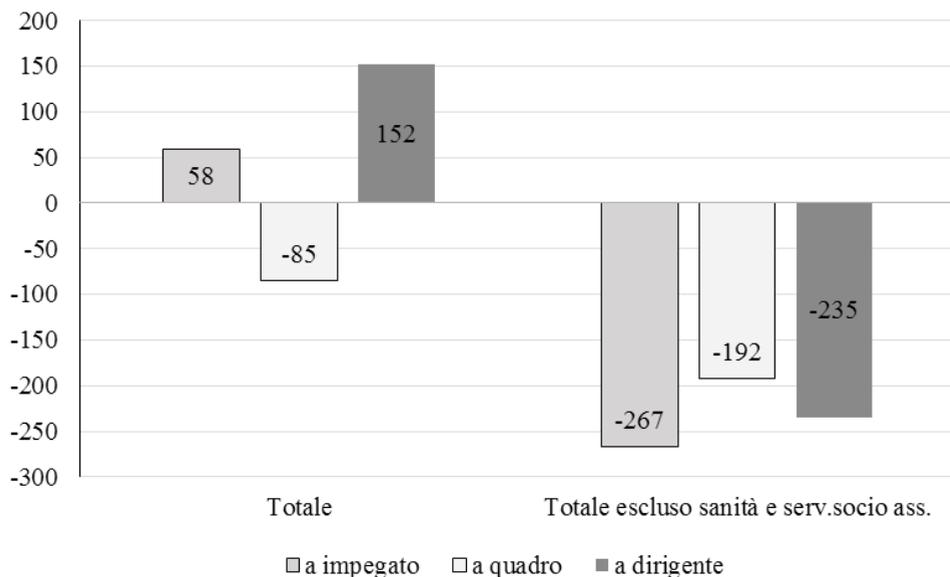
**Fig. 4.1 – Tassi di passaggio tra posizioni professionali – valori percentuali – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Tranne che per il passaggio a quadro (che mostra lo stesso valore tra uomini e donne), tutti gli altri passaggi di posizione professionale vedono le donne in posizioni di vantaggio rispetto agli uomini.

Tuttavia, tenuto conto del ruolo della Sanità e dei servizi socio assistenziali nella dimensione e nelle caratteristiche dell'occupazione femminile, si può osservare come i valori precedenti si modificano in modo sostanziale: gli uomini mostrano valori di gran lunga più elevati rispetto a quello delle donne in tutti i tassi di passaggio.

**Fig. 4.2 – Indice di discriminazione**

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Questi risultati trovano conferma calcolando l'indice di discriminazione<sup>20</sup>. Infatti, mentre per il totale dei settori produttivi si osserva un indice di discriminazione per le donne solo per il passaggio a quadro, se si considera il totale delle attività ad esclusione della Sanità e dei Servizi socio-assistenziali le donne mostrano indici di discriminazione nettamente elevati rispetto agli uomini.

#### **4.2 Il turn over e le motivazioni delle entrate e delle cessazioni**

I dipendenti che sono entrati nelle imprese nel 2013 per circa il 90% è da attribuire alle nuove assunzioni, il 5,6% proviene da altra unità produttiva della stessa impresa, il rimanente 4,9% è da attribuire al passaggio da altre categorie e posizioni professionali.

Il dato complessivo delle entrate è il frutto di una diversa situazione tra uomini e donne. Infatti, mentre per gli uomini le nuove entrate per assunzione sono circa l'80% del totale, per le donne tale valore raggiunge il 97,2% del totale delle entrate.

Il tasso di femminilizzazione è di circa il 60% per le nuove assunzioni, mentre nel complesso supera la metà delle entrate. Questo risultato evidenzia come le donne hanno rilevato un interesse delle imprese maggiore rispetto agli uomini e questo si è verificato in particolar modo con le nuove assunzioni.

<sup>20</sup> L'indice di discriminazione è dato dal tasso di passaggio delle donne meno il tasso di passaggio degli uomini per le medesime posizioni professionali in rapporto al tasso di passaggio totale. Valori negativi indicano un effetto di discriminazione.

**Tab. 4.1 – Dipendenti entranti per motivi di entrata – valori percentuali – 2013**

Motivo di entrata	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Da altra Unità produttiva	5,6	9,5	2,3	22,7
passaggio da altra Categoria	4,9	10,1	0,5	5,7
nuova assunzione	89,6	80,4	97,2	59,3
Totale	100,0	100,0	100,0	54,7

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Il tasso di uscita dei dipendenti nel medesimo periodo è per il 90% dovuto alla cessazione del rapporto di lavoro, mentre un 6,2% è da attribuire al passaggio di categoria professionale, il rimanente 3,8% è stato trasferito ad altra unità produttiva della stessa impresa.

Anche per le uscite, le donne rilevano circa il 90% del totale per cessazione del rapporto di lavoro, contro l'83,4% degli uomini.

La quota delle uscite degli uomini per cessazione di rapporto di lavoro è maggiore della quota di entrata per assunzioni, mentre per le donne il primo è inferiore al secondo.

Questa differente dinamica si riflette in un tasso di femminilizzazione inferiore delle uscite totali così come delle uscite per cessazione del rapporto di lavoro.

**Tab. 4.2 – Dipendenti usciti per motivi di uscita – valori percentuali – 2013**

Motivo di uscita	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Ad altra Unità Produttiva	3,8	5,2	2,3	29,1
Passaggio ad altra categoria	6,2	11,4	0,7	5,3
Cessazione rapporto	89,9	83,4	97,0	51,7
Totale	100,0	100,0	100,0	48,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Dal confronto tra le entrate e le uscite emerge da un lato una significativa flessibilità dei rapporti contrattuali (nuove assunzioni contrattuali e cessazioni contrattuali); dall'altro lato la flessibilità in entrata ed uscita è maggiore per le donne rispetto agli uomini. Inoltre, la differenza tra la quota delle entrate e quella della uscite implica un aumento della quota di donne dipendenti nelle imprese, ma non una maggiore permanenza delle donne nell'impresa rispetto agli uomini.

L'analisi delle motivazioni delle cessazioni del rapporto di lavoro evidenzia come circa il 64% del totale è da attribuire a scadenze contrattuali, mentre il 15,1% concerne le dimissioni volontarie. Pertanto, circa l'80% delle cessazioni del rapporto di lavoro è dovuto alle prime due componenti indicate.

Una quota significativa, pari al 9,2% riguarda licenziamenti individuali, mentre nettamente più contenuta è la quota dei licenziamenti collettivi (questo dato conferma il ruolo dei sindacati dei lavoratori nella *governance* dei processi di crisi del mercato de lavoro).

**Tab. 4.3 – Dipendenti usciti (cessati) per motivo di cessazione e genere – valori percentuali – 2013**

Motivi di cessazione	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Pensionamenti	3,3	5,2	1,5	24,1
Dimissioni volontarie	15,1	17,5	12,9	44,1
Licenziamenti individuali	9,2	10,0	8,5	47,7
Licenziamenti collettivi	4,1	4,7	3,6	45,1
Prepensionamenti	1,1	1,9	0,4	19,3
Mobilità	2,7	5,5	0,2	2,8
Scadenza di contratto	63,9	54,5	72,7	58,8
Morte, invalidità	0,5	0,8	0,2	24,0
Totale	100,0	100,0	100,0	51,7

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Le donne uscite (cessate) per scadenza contrattuale rappresentano una quota pari al 72,7% del totale di quelle che hanno cessato il rapporto di lavoro con l'impresa, contro i 54,5% degli uomini. Il tasso di femminilizzazione delle persone cessate per scadenza contrattuale è nettamente superiore alla media (58,8% contro il 51,7%). Questo risultato mostra, ancora una volta, la maggiore "fragilità" dei rapporti contrattuali stipulati dalle donne rispetto a quanto accade per gli uomini.

La seconda motivazione per ordine di importanza riguarda le dimissioni volontarie, che per le donne sono pari a circa il 13% contro il 17,5% degli uomini. Il tasso di femminilizzazione di questa motivazione è comunque elevato e pari a circa il 44%. In questa motivazione si nasconde, di frequente, la "piaga" delle dimissioni in bianco delle donne, sempre più contrastate dalla normativa recente, ma che ancora risulta significativa.

Per quanto riguarda le dimissioni volontarie, a seguito di maternità, delle donne queste sono aumentate progressivamente tra il 2009 ed il 2012 (ultimo dato disponibile) passando da 666 nel 2009 a 1.024 nel 2012 con un incremento di oltre il 50%<sup>21</sup>.

La terza motivazione delle cessazioni del rapporto di lavoro delle donne riguarda i licenziamenti individuali, che pur rappresentando l'8,5% del totale delle cessazioni delle donne mostrano un tasso di femminilizzazione di circa il 48%.

Più equilibrati sono i valori con riferimento ai licenziamenti collettivi: il ruolo delle organizzazioni dei lavoratori nei processi di crisi dell'impresa ha effetti meno discriminatori.

Utilizzando i dati delle entrate e delle uscite si può stimare la dimensione e la dinamica del turnover aziendale. Il biennio analizzato è il terzo di una lunga crisi, inizialmente di natura finanziaria poi con un forte coinvolgimento delle imprese manifatturiere e di servizi con effetti molto negativi sull'occupazione.

<sup>21</sup> Consigliera di Parità (2013) Valutazione delle dimissioni della lavoratrici madri, *Collana Editoriale I Quaderni Regionali di Parità*, Volume VII, Bari.

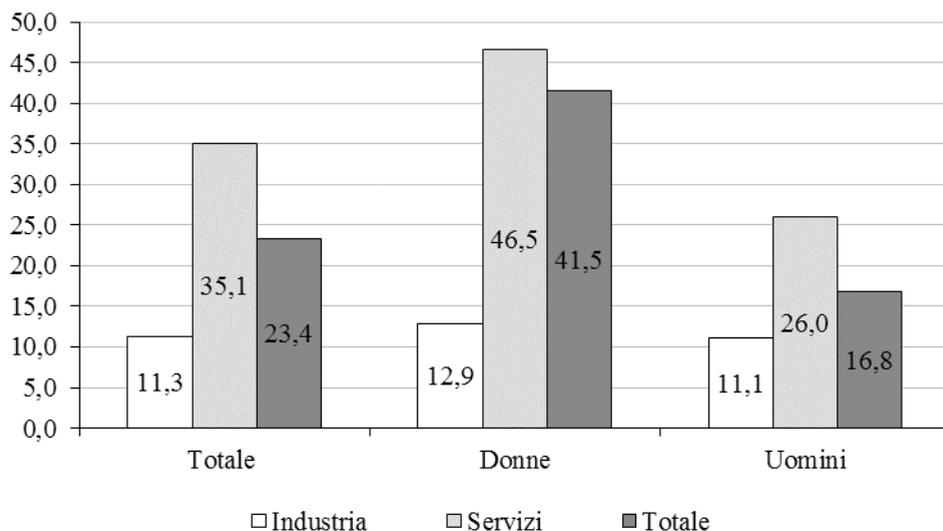
Se nell'analisi del turn over nel biennio 2008-2009 si doveva tener conto dello scenario caratterizzato dalla avvio della crisi economica internazionale che aveva colpito il sistema produttivo nazionale, nel biennio 2010-2011 una modesta forma di ripresa economica ha consentito di realizzare un contenimento del calo dell'occupazione, nel biennio 2012-2013 la crisi dell'occupazione si è aggravata in modo significativo nel Mezzogiorno e in Puglia soprattutto nel 2013<sup>22</sup>.

Il calo dell'occupazione ha riguardato in modo particolare le piccole e le micro imprese e le imprese individuali, mentre per le grandi sembra aver funzionato il sistema di incentivi, i contratti di programma in Puglia che hanno contribuito a "mantenere" l'occupazione e in particolare l'occupazione femminile. Le imprese con oltre 100 dipendenti indicano un saldo positivo tra entrate ed uscite di circa 1.900 unità nel biennio 2012-2013, con il contributo dei servizi pari a circa l'86% del saldo positivo.

Le donne hanno fatto rilevare un saldo positivo di 1.293 dipendenti (circa il 68% del totale), per circa il 96% da attribuire ai servizi. In questo macro-settore il contributo maggiore è da attribuire ai servizi di pulizia generale e specializzata, ai servizi di ristorazione e al commercio al dettaglio. Si tratta di settori ad alto tasso di turn over connesso con la stagionalità e a ciclicità dell'attività.

Infatti, il tasso di turn over complessivo<sup>23</sup> è significativo, con un valore superiore di circa 2 volte e mezza rispetto a quello totale degli uomini. Il tasso di turn over è evidente soprattutto per il settore dei servizi, mentre molto modesto è quello dell'industria.

**Fig. 4.3 – Tasso Turn over complessivo – valori percentuali – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

<sup>22</sup> Cfr. Svimez (2014) *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno - 2013*, Il Mulino, Bologna; Santandrea R.V. (2014) *L'occupazione in Puglia nell'ultimo ventennio*, in IPRES - *Puglia in cifre 2013*, Cacucci, Bari.

<sup>23</sup> Il tasso di turn over complessivo (o lordo) è dato dalla somma delle entrate e delle uscite in rapporto con l'organico medio del periodo moltiplicato per 100.

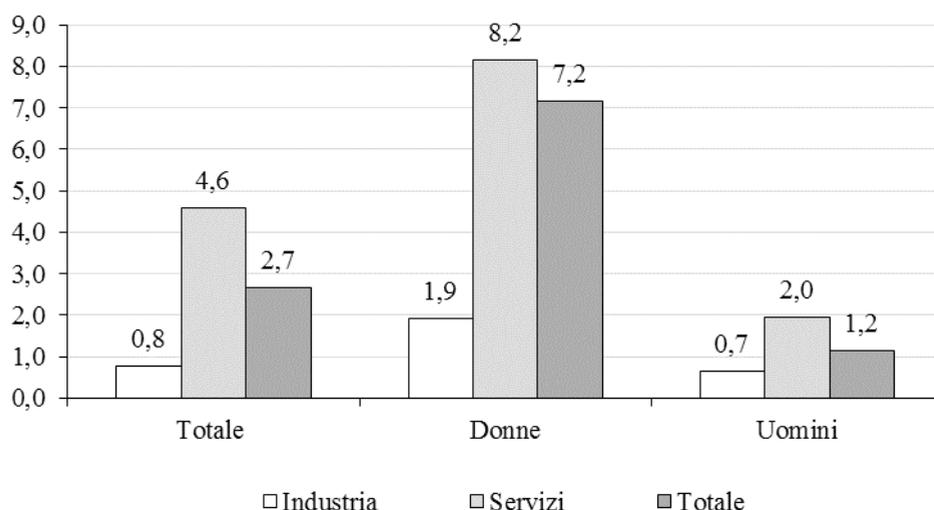
Il tasso di turn over netto<sup>24</sup>, che è dato dal rapporto tra il saldo delle entrate ed uscite in rapporto al totale dei dipendenti all'inizio del periodo consente di comprendere meglio le situazioni evidenziate.

Il tasso di turn over netto delle donne è nettamente superiore a quello totale e circa 6 volte quello fatto registrare dagli uomini. Tassi così elevati costituiscono indicatori importanti della "flessibilità" in entrata ed uscita come dipendenti.

Il valore assunto dal turn over netto delle donne è da attribuire per la maggior parte al macro-settore dei servizi. Abbiamo notato che i maggiori contributi al saldo netto tra entrate ed uscita provengono da settori di attività nei servizi ad elevato stagionalità e ciclicità dell'attività economica.

Il macro-settore dell'industria mostra un basso tasso di turn over con valori nettamente più equilibrati tra donne e uomini.

**Fig. 4.4 – Tasso turn over netto – valori percentuali – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Il più alto tasso di turn over netto concerne naturalmente la posizione professionale di operai con circa 13 punti percentuali in più per le donne rispetto al totale. La disaggregazione per macro-settore economico evidenzia come siano i servizi a contribuire alla dimensione di tali differenze.

<sup>24</sup> Il tasso di turn over netto è dato dalla differenza tra il tasso di entrata ed il tasso di uscita in rapporto all'organico all'inizio del periodo.

**Tab. 4.4 – Tasso di turn over netto per posizione professionale e macro-settore – valori percentuali –2013**

	Dirigenti			Quadri		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Industria	5,4	14,3	4,6	4,1	8,8	3,6
Servizi	-0,1	2,4	-1,0	3,2	2,1	3,6
Totale	0,8	3,1	0,2	3,5	3,3	3,6
	Impiegati			Operai		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Industria	2,4	1,5	2,6	0,0	1,7	-0,1
Servizi	1,2	0,2	2,2	7,5	15,9	1,9
Totale	1,7	0,4	2,4	3,2	13,9	0,5

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Come era da attendersi, più basso è il valore per le altre posizioni professionali. È interessante osservare come le donne rilevano tassi di turn over nettamente più elevati degli uomini nelle posizioni professionali apicali da dirigente o da quadro nel macro-settore dell'industria. I settori maggiormente interessati sono quelli dell'industria dello smaltimento dei rifiuti generali e speciali e dell'industria del tessile-abbigliamento.

### 4.3 La struttura contrattuale

I rapporti di lavoro nella forma di contratti a tempo indeterminato risultano di gran lunga prevalenti nelle imprese: sono il 93% del totale. Tuttavia tale valore è nove punti percentuali superiore per i maschi rispetto alle donne. Il tasso di femminilizzazione è molto basso in questa tipologia contrattuale, indicativo della preferenza nettamente maggiore per questa tipologia contrattuale per gli uomini rispetto alla donne da parte delle imprese.

Viceversa, le donne rilevano una quota nettamente maggiore, rispetto agli uomini, di rapporti di lavoro nella forma di lavoro temporaneo: ci sono circa 10 punti percentuali di differenza tra donne e uomini. Inoltre, il tasso di femminilizzazione supera il 50%, evidenziando la prevalenza delle donne per questa tipologia contrattuale nelle imprese.

Il lavoro part time è pari al 15,2% del totale dei rapporti di lavoro alle dipendenze e vi fanno prevalentemente ricorso le donne. Spesso si tratta di part time involontario, cioè subito dalle donne, rispetto a quello volontario richiesto per esigenze di flessibilità e di armonizzazione del ciclo della propria vita familiare con quella lavorativa.

La quota del lavoro part time delle donne è il 41,3% del totale dei rapporti di lavoro, con un tasso di femminilizzazione di circa il 63%.

**Tab. 4.5 – Struttura contrattuale dei dipendenti – valori percentuali – 2013**

Tipo di contratto	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Tempo indeterminato	93,0	95,5	84,6	21,1
Tempo determinato	5,9	3,5	13,6	54,0
Apprendistato	0,9	0,8	1,2	33,3
Altro	0,3	0,2	0,6	42,6
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>23,2</b>
<i>di cui PART-TIME</i>	<i>15,2</i>	<i>7,3</i>	<i>41,5</i>	<i>63,2</i>
<i>Tempo indeterminato</i>	<i>14,0</i>	<i>6,7</i>	<i>41,3</i>	<i>62,3</i>
<i>Tempo determinato</i>	<i>37,5</i>	<i>25,1</i>	<i>48,0</i>	<i>69,1</i>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Il part time è applicato sia ai contratti a tempo indeterminato che a quelli temporanei. La quota del lavoro part-time è maggiore per il lavoro temporaneo (lavoro a tempo determinato) che per quello a tempo indeterminato. In ambedue i casi si supera la soglia del 40% del lavoro part-time, mentre il tasso di femminilizzazione supera il 60%: indicativo della prevalenza delle donne per questa tipologia contrattuale.

Questi valori sono nettamente inferiori per gli uomini rispetto alle donne. Tuttavia è da sottolineare anche per gli uomini una quota di part time elevato nell'ambito dei lavori di natura temporanea.

Queste situazioni sono maggiormente frequenti nel macro-settore dei servizi, che conferma una struttura maggiormente frammentata dei rapporti contrattuali anche in presenza di imprese di medie e grandi dimensioni

Una disaggregazione della struttura occupazionale per posizione professionale consente di evidenziare situazioni ulteriormente segmentate nell'occupazione alle dipendenze.

In generale, la differenza sostanziale tra uomini e donne è da attribuire alla posizione di operaio. Si rilevano circa 15 punti percentuali di differenza per il tempo indeterminato e 14 punti percentuali per il tempo determinato, mentre il contratto part time è prevalentemente applicato per questa posizione professionale.

Tuttavia sono necessarie alcune qualificazioni per il contratto part time. Infatti questo trova un'applicazione preferenziale per le donne oltre che per la posizione di operaio anche per quella di impiegato, ma significativo è l'applicazione per la posizione di quadro per le donne.

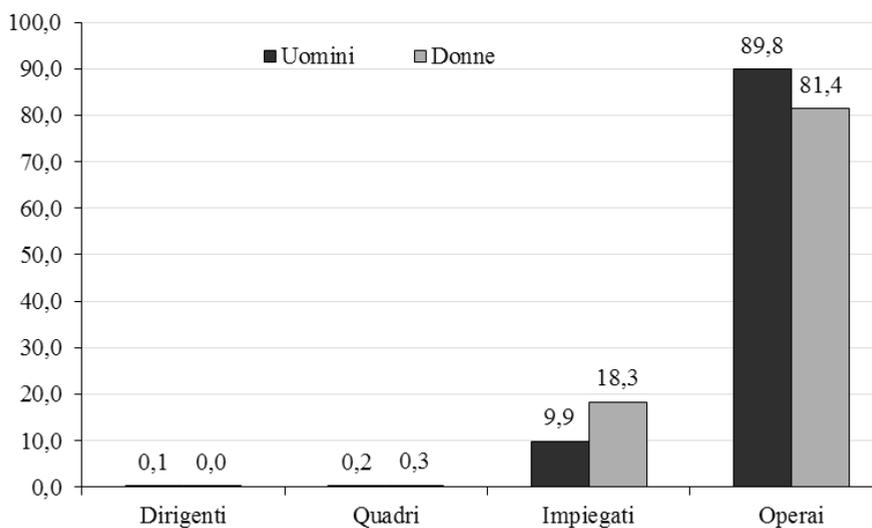
**Tab. 4.6 – Struttura contrattuale dei dipendenti per posizione professionale – 2013 – valori percentuali**

Tipo di contratto	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	96,0	92,5	98,4	99,5	97,4	95,8	94,7	79,5
Tempo determinato	4,0	7,5	1,5	0,5	2,2	3,7	4,1	18,1
Apprendistato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,3	0,9	1,7
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>di cui PART-TIME</i>	<i>0,4</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>6,9</i>	<i>3,2</i>	<i>27,5</i>	<i>9,3</i>	<i>48,8</i>
<i>Tempo indeterminato</i>	<i>0,4</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>6,9</i>	<i>2,9</i>	<i>27,2</i>	<i>8,6</i>	<i>50,2</i>
<i>Tempo determinato</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>15,5</i>	<i>38,7</i>	<i>28,1</i>	<i>49,2</i>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

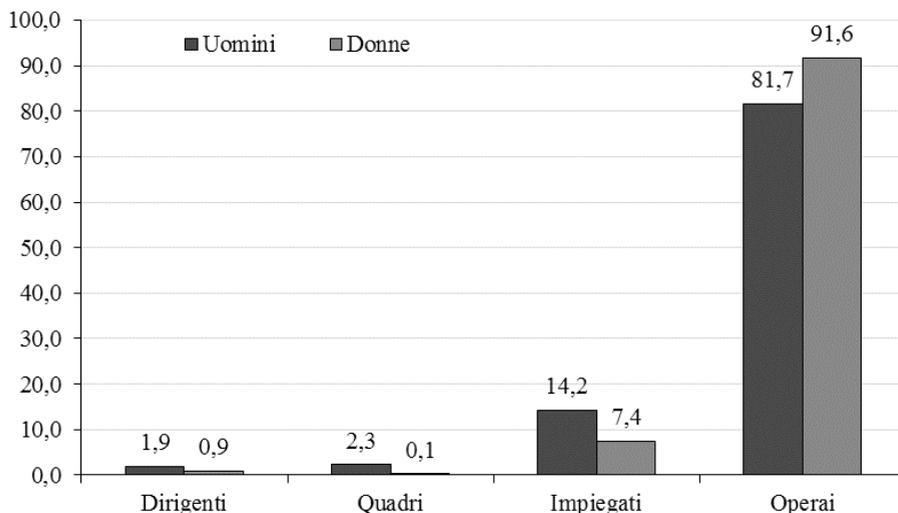
Sempre sotto il profilo delle posizioni professionali, fatto 100 il lavoro part time delle donne, circa l'80% concerne la posizione professionale di operaia e il 18,3% quello di impiegate: complessivamente queste due componenti rappresentano il 98,4% del totale delle dipendenti donne e in queste due componenti si concentra il lavoro part time e il tempo determinato.

**Fig. 4.5 – Quota del part time per tipologia professionale – valori percentuali – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Il lavoro temporaneo si concentra per le donne per la professione di operaio (circa il 92%) con 10 punti percentuali di differenza rispetto agli uomini. Gli uomini evidenziano valori maggiori delle donne per le altre tre posizioni professionali considerate.

**Fig. 4.6 – Il tempo determinato per tipologia professionale – valori percentuali – 2013**

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Differenze significative emergono anche nei processi di trasformazione dei contratti di lavoro con il passaggio tra le diverse tipologie contrattuali: da contratti a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato e da part-time verso i contratti a tempo pieno e viceversa.

In base ai dati comunicati dalle imprese oltre la metà delle trasformazioni contrattuali nel biennio 2012-2013 ha riguardato il passaggio dal tempo determinato al tempo indeterminato. Non vi sono significative differenze tra uomini e donne. Questo è un indicatore importante e significativo dei processi di stabilizzazioni lavorative dei lavoratori nell'impresa.

**Tab. 4.7 – Trasformazioni contrattuali – valori percentuali – 2013**

	Totale	Uomini	Donne	Tassi di femminilizzazione
da tempo determinato a tempo indeterminato	56,8	57,5	55,5	33,8
da part time a full time	24,7	24,9	24,3	34,0
da full time a part time	18,6	17,7	20,2	37,7
Totale	100,0	100,0	100,0	34,6

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Il passaggio di part-time a full time è di poco inferiore al 25% ed è sostanzialmente simile tra uomini e donne.

Differenze significative si rilevano invece nei passaggi da full time a part time dove la quota delle donne è pari al 20,2% mentre quello degli uomini è del 17,7%. In questo ambito si riscontra anche il maggior tasso di femminilizzazione.

Infine, le assenze contrattuali riscontrate nel biennio sono prevalentemente da attribuire al fenomeno della cassa integrazione nelle due forme a zero e non a zero ore. Ben il 62,4 delle assenze dal lavoro è dovuto alla CIG non a zero ore, il 27,8% alla CIG a zero ore e solo il 9,8% è dovuto alla messa in "aspettativa".

**Tab. 4.8 – Assenze contrattuali per motivi di assenza – 2013 – valori percentuali**

	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Aspettativa	9,8	4,6	26,7	63,8
<i>di cui maternità</i>	4,7	1,2	16,4	81,0
CIG non a zero ore	62,4	66,9	47,4	17,7
<i>di cui a rotazione</i>	53,5	58,1	38,4	16,7
CIG a zero ore	27,8	28,4	25,9	21,7
Totale	100	100	100	23,3

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

L'elevata quota di assenze di in CIG è indicativa della crisi in atto che ha colpito le imprese nel biennio considerato.

Tuttavia, si riscontrano differenze significative tra uomini e donne. Infatti, per queste ultime si rileva una quota significativa di messa in "aspettativa" (26,7%,) soprattutto a causa della maternità. I tassi di femminilizzazione sono, inoltre, molto elevati in questo ambito.

#### **4.4 La formazione interna alle imprese**

La formazione interna alle imprese costituisce un fattore importante sotto il profilo delle pari opportunità sia nel delineare le progressioni interne di carriera, sia per le progressioni retributive, riducendo i significativi gap retributivi tra uomini e donne a parità di qualifica e competenze, sia nell'aggiornamento continuo delle competenze in relazione alle innovazioni tecnologiche che si introducono nelle imprese.

Per quanto riguarda la formazione, si sottolinea che il questionario è fatto in modo tale che un partecipante ai corsi di formazione viene conteggiato tutte le volte che partecipa alle attività formative: pertanto un lavoratore può partecipare diverse volte a più corsi di formazione e viene conteggiato ogni volta che partecipa ad un corso. Tutto ciò non consente di distinguere il numero dei corsisti dal numero dei corsi e dalle ore di formazione per corso. Inoltre, tali dati si riferiscono spesso all'insieme delle Unità produttive dell'impresa, anche quelle localizzate fuori della Puglia.

Tenendo conto di queste criticità sulla partecipazione alle attività formative degli uomini e delle donne, i dati elaborati consentono di dare alcune indicazioni di massima sulle differenze tra uomini e donne nei percorsi formativi all'interno delle imprese.

In base ai dati comunicati si può stimare che i partecipanti ai corsi di formazione ammontano a circa 33.500 per un monte ore complessivo di circa 355.000 ore (10,6 ore di formazione media per unità partecipante).

**Tab. 4.9 – Tassi di femminilizzazione nella formazione per tipologia professionale – 2013 – valori percentuali**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Partecipanti	10,9	10,8	18,4	10,6	12,4
Ore di formazione	15,7	13,7	17,2	14,7	15,7

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

La partecipazione delle donne alla formazione interna aziendale è molto modesta: appena il 12,4% del totale dei partecipanti e il 15,7% del totale delle ore di formazione.

Con riferimento alle posizioni professionali, le donne che partecipano alle attività di formazione raggiungono appena la quota percentuale intorno a 11% per ogni tipologia professionale, ad esclusione degli "impiegati" dove raggiunge la quota percentuale maggiore pari al 18,4% del totale degli impiegati in formazione.

Se si considerano le ore di formazione erogate per posizione professionale, le donne usufruiscono di una quota inferiore alla media nelle posizioni di "quadro" e "operaio", mentre la quota percentuale maggiore si riscontra nella posizione di "impiegato"; la quota di ore formative nella posizione "dirigente" è in linea con la media complessiva (15,7%).

Si tratta comunque di valori molto modesti sia per la partecipazione che per le ore formative usufruite. La formazione interna è rivolta prevalentemente alla componente maschile; le donne evidenziano maggiori difficoltà di accesso all'attività formativa interna aziendale. Tuttavia, se si calcola il numero medio per partecipante di ore formative si può osservare come le donne usufruiscano più ore rispetto agli uomini in totale e per tutte le posizioni professionali.

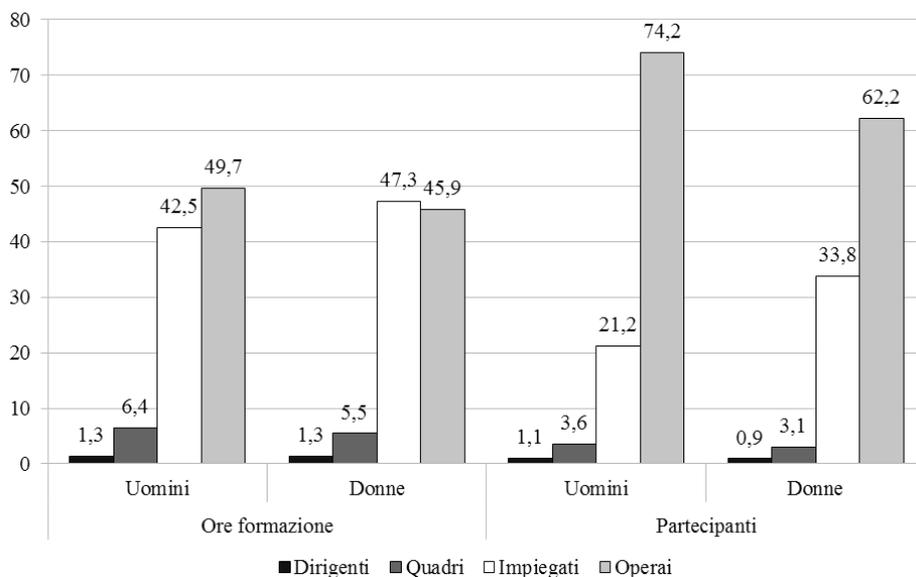
**Tab. 4.10 – Ore medie per partecipante per genere e tipologia professionale – valori percentuali**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Uomini	12,5	18,4	20,5	6,8	10,2
Donne	19,1	24,1	18,9	9,9	13,5

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Infatti, le donne usufruiscono in media circa 3 ore in più per partecipante rispetto agli uomini a livello totale. Questa quota viene superata in tutte le posizioni professionali ad esclusione della posizione di "operaio", con il valore più elevato raggiunto per la posizione di "quadro". La differenza maggiore tra uomini e donne in termini di ore medie formative per partecipante si rileva per la posizione di "dirigente".

**Fig. 4.7 – Quota % di partecipanti e di ore formative per genere e tipologia professionale – 2013**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

In termini di distribuzione dei partecipanti e delle ore formative tra le quattro posizioni professionali si può osservare una minore partecipazione delle donne nelle posizioni apicali rispetto agli uomini (0,9 % e 1,1% per “dirigenti” e “quadro”, rispetto a 1,1% e 3,6% degli uomini). Le donne superano la quota degli uomini per la posizione di “impiegato”. La medesima situazione accade per le ore di formazione.

Se si confrontano i dati sulla distribuzione dei partecipanti e delle ore formative rispetto alla distribuzione delle strutture dell’occupazione femminile, si può osservare come la quota dei partecipanti e delle ore formative sono inferiori per la posizione apicale di “dirigente”, mentre è superiore per la componente di “operaio”.

**Tab. 4.11 – Tassi di femminilizzazione per macro-settori e posizione professionale – valori percentuali – 2013**

Posizioni professionali	Industria		Servizi	
	Partecipanti	Ore formative	Partecipanti	Ore formative
Dirigenti	5,7	9,6	16,9	22,7
Quadri	13,8	15,0	6,4	10,2
Impiegati	25,6	31,3	16,0	11,2
Operai	8,8	23,3	10,8	11,5
Totale	15,1	25,1	11,8	11,4

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Il tasso di femminilizzazione per macro settori dei partecipanti evidenzia un maggior valore nell'industria rispetto ai servizi. Il dato è molto interessante in considerazione del fatto che nell'industria il tasso di femminilizzazione dell'occupazione è appena dell'8,1% rispetto al 45,8% dei servizi. Questo significa che nell'industria l'accesso alle attività formative delle donne è nettamente più elevato che nei servizi.

Se si considerano le ore di formazione usufruite, il tasso di femminilizzazione nell'industria rappresenta il 25,1% rispetto all'11,4% nei servizi. Il divario, pertanto, è ancora più marcato rispetto ai partecipanti in favore dell'industria.

Scomponendo il dato complessivo dei partecipanti alle attività formative e delle ore di formazione usufruite tra i principali settori produttivi si possono avanzare diverse considerazioni:

- una differente distribuzione settoriale della partecipazione e delle ore usufruite tra uomini e donne: i primi sono maggiormente presenti nei servizi le seconde nell'industria; pur essendo nettamente di meno le donne accedono in misura nettamente maggiore degli uomini ai corsi di formazione interni alle imprese industriali;
- nell'ambito dell'industria i settori con una quota significativa di donne partecipanti ai corsi di formazione interna e di ore formative usufruite sono: l'industria del legno e mobili in legno, l'industria metalmeccanica e industria dell'energia, acqua, gas e smaltimento rifiuti;
- nell'ambito dei servizi i settori con una quota significativa di donne partecipanti ai corsi di formazione interna e di ore formative usufruite sono: i servizi di intermediazione finanziaria e immobiliare, trasporti e comunicazione, i servizi socio-assistenziali e i servizi alle imprese; questi servizi rappresentano circa il 69% del totale dei partecipanti e il 38% delle ore formative.

**Tab. 4.12 – Distribuzione dei partecipanti alle attività formative per settori e genere – 2013 – valori percentuali**

	Uomini	Donne	Totale
INDUSTRIA	16,0	20,1	16,5
Alimentare	1,1	1,9	1,2
Tessile - Abbigliamento	0,1	1,1	0,2
Legno	1,9	7,1	2,6
Metalmeccanica	7,8	5,7	7,5
Energia, Acqua, gas, rifiuti	4,6	2,0	4,3
SERVIZI	84,0	79,9	83,5
Commercio	50,8	6,5	45,3
Trasporti - Comunicazione	11,4	19,3	12,4
Servizi alle imprese	2,1	13,9	3,5
Intermediazione monetaria e finanziaria	1,3	19,5	3,5
Sanità	8,1	3,8	7,6
Servizi socio-assistenziali	10,3	16,2	11,0
TOTALE	100	100	100

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

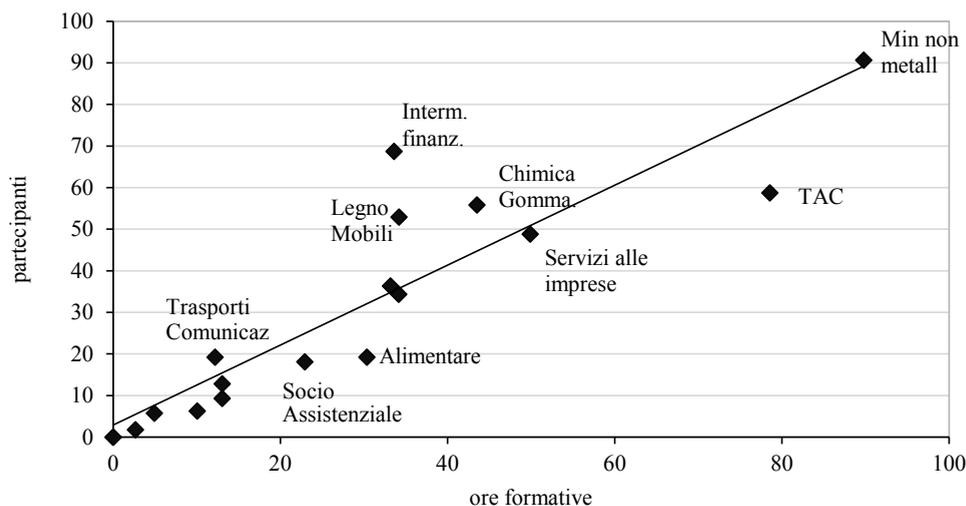
**Tab. 4.13 – Distribuzione delle ore formative per settori e genere – 2013  
valori percentuali**

	Uomini	Donne	Totale
INDUSTRIA	28,0	50,2	31,5
Alimentare	1,1	2,7	1,4
Tessile - Abbigliamento	0,3	6,7	1,4
Legno	8,4	23,5	10,8
Metalmeccanica	6,8	5,5	6,6
Energia, Acqua, gas, rifiuti	10,0	2,8	8,8
SERVIZI	72,0	49,8	68,5
Commercio	37,8	5,5	32,7
Trasporti - Comunicazione	12,8	9,5	12,3
Servizi alle imprese	1,6	8,3	2,6
Intermediazione monetaria e finanziaria	2,4	6,6	3,1
Sanità	8,3	5,0	7,8
Servizi socio-assistenziali	8,7	13,9	9,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Si sono calcolati i tassi di femminilizzazione dei diversi settori produttivi dell'industria e dei servizi per i partecipanti ai corsi di formazione interna alle imprese e per le ore formative usufruite e sono stati rappresentati sul grafico seguente.

**Fig. 4.8 – Tassi di femminilizzazione: partecipanti e ore formative usufruite per settore – 2013**



Elaborazioni IPRES su dati dei questionari

Innanzitutto, si osserva una elevata correlazione positiva tra le due variabili (un indice di correlazione di 0,90). Se da un lato era da attendersi un risultato come quello stimato, dall'altro ciò significa che la quota di partecipazione delle donne nei diversi settori corrisponde sostanzialmente al numero di ore formative usufruite. Infatti, ci possono essere situazioni in cui alla numerosità di partecipazione ai corsi corrispondono un numero di ore formative per corso molto brevi. I risultati rilevati vanno nella direzione, invece, che la durata dei corsi è sostanzialmente proporzionale alla partecipazione delle donne dipendenti.

## 5. AZIONI DI WELFARE AZIENDALE

Anche per il biennio 2012-2013 è stata predisposta una tabella addizionale, la n. 9, che ha cercato di approfondire alcune questioni inerenti le eventuali azioni di welfare aziendale promosse dalle imprese a seguito di azioni volontarie da parte delle imprese, oppure a seguito dei contratti collettivi nazionali oppure a seguito dei contratti decentrati a livello aziendale o territoriale. Quando tali azioni sono la conseguenza di contratti nazionali o aziendali si estendono a tutte le unità produttive, indipendentemente dalla localizzazione territoriale. Invece, la contrattazione territoriale consente di applicare azioni a livello di unità produttiva del territorio di riferimento.

Gli argomenti analizzati, come già evidenziato nel capitolo iniziale, sono stati in parte diversi da quelli del precedente rapporto; per le parti in comune è possibile fare alcuni confronti in termini di risultati a distanza di due bienni.

Naturalmente, la tabella 9 è stata compilata solo dalle imprese che hanno aderito alla procedura di immissione on line del rapporto, mentre non ha riguardato le imprese che hanno continuato a trasmettere il rapporto nella forma cartacea. Complessivamente hanno risposto 110 imprese (13 imprese pur utilizzando la piattaforma telematica non hanno risposto. Tuttavia il numero di imprese che ha risposto è significativo per avanzare alcune riflessioni in merito alla diffusione nelle imprese localizzate in Puglia di azioni di welfare aziendale.

Ovviamente, i risultati riguardano le medie e grandi imprese, che rappresentano una quota contenuta dei lavoratori alle dipendenze (circa il 20% del totale). Quindi la stragrande maggioranza dei lavoratori alle dipendenze fa parte del mondo della piccola e micro-impresa che ha maggiori difficoltà nell'introduzione di azioni di welfare aziendale, come evidenziato nel precedente rapporto<sup>25</sup>.

### 5.1 *Modalità di coinvolgimento delle strutture aziendali*

Un aspetto importante per lo sviluppo delle azioni di welfare aziendale riguarda la strategia di coinvolgimento del management aziendale e il personale nella conoscenza dei problemi organizzativi e di benessere dei dipendenti e nella possibilità di realizzare azioni positive.

Poche sono le imprese che prevedono e realizzano attività di formazione specificamente dedicate ai manager e all'alta dirigenza per le problematiche inerenti le azioni di armonizzazione tra vita familiare e vita aziendale e di benessere dei dipendenti, garantendo la pari

<sup>25</sup> Cfr – Rapporto precedente: Consigliera di Parità, IPRES, 2012.

opportunità. Circa il 3% delle imprese adotta questa strategia: si tratta di un risultato molto modesto, considerando che si è in presenza di medie e grandi imprese.

Tuttavia ben il 17% è disponibile ad avviare azioni strategiche di informazione e formazione per dirigenti e manager in materia di politica di conciliazione e di benessere aziendale.

Questa disponibilità costituisce un buon punto di partenza per azioni di monitoraggio ed eventualmente di sostegno per l'effettiva realizzazione di azioni formative.

La formazione dei manager e dei dirigenti, in particolare i responsabili dell'organizzazione del personale e della gestione dei tempi di lavoro, è un fattore importante per poter almeno affrontare con un linguaggio e con contenuti definiti una strategia di azione di welfare aziendale e di armonizzazione tra i diversi tempi di vita e di lavoro dei lavoratori dipendenti. Infatti, diverse esperienze realizzate nelle medie e grandi imprese dimostrano che paga una strategia di azione e non interventi *una tantum* in questi ambiti.

**Tab. 5.1 – Attività di formazione dedicate a dirigenti e manager sulle azioni di armonizzazione per dimensione aziendale – valori percentuali – 2013**

	Da 100 a 169	da 170 a 340	da 341 e oltre	Totale
Si	66,7	33,3	0,0	100,0
No, ma disponibile ad operare	21,1	31,6	47,4	100,0
No	36,4	31,8	31,8	100,0

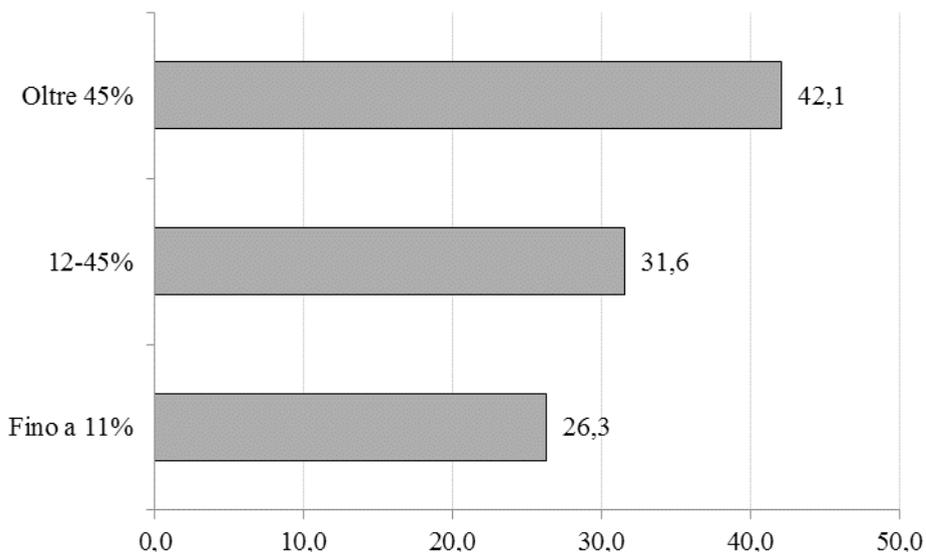
Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Una disaggregazione per dimensione aziendale dei dipendenti<sup>26</sup> evidenzia che la disponibilità ad operare nello sviluppo di attività formative dedicate a dirigenti e manager sulle azioni di benessere e di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente aumenta al crescere della dimensione aziendale: la dimensione conta ancora molto nell'applicazione di una strategia per l'alta dirigenza poiché sono più fattibili processi riorganizzativi, di gestione del tempo di lavoro e di risorse finanziarie da dedicare.

In termini settoriali, il 63% delle imprese che operano nei servizi sono disponibili ad avviare attività formative per l'alta dirigenza, contro il 37% delle imprese industriale.

<sup>26</sup> Le tre classi dimensionali utilizzate rappresentano circa un terzo del totale. È stato utilizzato il criterio di una distribuzione sostanzialmente equilibrata delle imprese in base alle dimensioni.

**Fig. 5.1 – Disponibilità ad operare per attività di formazione dedicate a dirigenti e manager sulle azioni di armonizzazione per quota di donne dirigenti nelle imprese – 2013**



Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Se si prende in considerazione la quota di donne dirigenti nelle imprese si osserva come la disponibilità ad operare per la realizzazione di attività formative per l'alta dirigenza aumenta al crescere della presenza delle donne dirigenti.

L'altra forma di coinvolgimento riguarda il personale dipendente. Le modalità di gran lunga prevalenti di coinvolgimento del personale dipendente riguarda l'organizzazione periodica di riunioni d'area o di reparto o di uffici (82% delle imprese hanno risposto positivamente); molto vicino come frequenza di applicazione è il colloquio diretto e individuale con il personale.

**Tab. 5.2 – Strumenti adottati per il coinvolgimento del personale dipendente – 2013**

Strumenti	Valori percentuali
Riunioni d'area/reparto/ufficio	82,0
Colloquio personale	79,3
Assemblee sindacali	53,2
Focus group	26,1
Sondaggio interno	25,2
Forum nella intranet aziendale	10,8
Sportelli informativi	9,9

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta. Il totale è diverso da 100 poiché era consentito una risposta multipla.

Sopra il 50% è la modalità che vede il sindacato protagonista nell'organizzazione e nella formulazione di proposte di welfare e di armonizzazione. Si tratta di un soggetto intermedio che opera sia a seguito dei contenuti e delle procedure previste dalla contrattazione collettiva nazionale e settoriale, ma soprattutto in applicazione dei processi sempre più frequenti di contrattazione aziendale e/o territoriale.

Trovano una scarsa applicazione le forme di sondaggio generale, forum intranet aziendale e sportelli informativi specificamente dedicati: forse poco praticabili sotto il profilo dell'organizzazione interna, dei costi e dell'accessibilità, nei tempi di lavoro, del personale dipendente.

## 5.2 Organizzazione e tempi di lavoro

Uno degli strumenti importanti per il benessere dei dipendenti è, indubbiamente, l'organizzazione del lavoro e dei tempi di lavoro, in particolare la possibilità di poter usufruire di forme di flessibilità dell'organizzazione del lavoro (part time su diverse basi temporali e all'interno della stessa settimana lavorativa, telelavoro) e flessibilità nei tempi di lavoro (banca ore accumulate in un periodo ed utilizzabili con diversi meccanismi flessibili armonizzando il tempo del lavoro con il tempo delle cure e dei bisogni dei dipendenti, flessibilità in entrata/uscita in alcune fasce orarie prestabilite a livello giornaliero o settimanale).

La flessibilità in entrata ed uscita è la misura maggiormente praticata dalle imprese ed è applicata da poco più di un terzo delle imprese, mentre circa il 20% è disponibile ad introdurla. Questa si integra con quella che prevede modalità di flessibilità dell'orario su base giornaliera, non necessariamente riferita alle sole entrate/uscite, ma anche nel corso della giornata lavorativa.

Un'altra misura molto diffusa tra le imprese è la realizzazione della banca delle ore, in genere prevista nella contrattazione collettiva nazionale e regolata, spesso, a livello aziendale o territoriale. Le modalità di accumulo delle ore, la loro quantità massima e le modalità di utilizzo sono definite in genere attraverso la contrattazione decentrata (aziendale o territoriale).

**Tab. 5.3 – Flessibilità dei tempi di lavoro – 2013 – valori percentuali**

Tipologia di flessibilità dei tempi di lavoro	Presente	Disponibilità ad operare
Flessibilità in entrata/uscita in alcune fasce orarie prestabilite	34,2	19,8
Banca ore	29,7	4,5
Orario flessibile su base giornaliera	27,0	15,3
Turni agevolati per il personale con figli piccoli e familiari a carico	24,3	22,5
Orario flessibile su base settimanale	23,4	14,4
Orario flessibile su base mensile	18,0	12,6
Orario flessibile su base annuale	14,4	10,8
Telelavoro	2,7	5,4
Contratto di lavoro condiviso o ripartito (Job sharing)	0,0	3,6

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta. Il totale è diverso da 100 poiché era consentito una risposta multipla.

Particolarmente significativo, in termini di organizzazione del lavoro e flessibilità di orari, è la misura relativa ai turni di lavoro agevolati per il personale con figli piccoli o che hanno altri familiari come carico di cura. Circa un quarto delle imprese ha attivato tali misure, mentre circa il 22% intende attivarle.

Poco praticato è, invece, il telelavoro, mentre sembra del tutto assente la forma del lavoro condiviso o ripartito (job sharing).

Con riferimento alle prime tre misure praticate, oltre il 60% si concentra nei servizi (in particolare nel settore del commercio e della distribuzione).

Una disaggregazione per classi dimensionali delle imprese, consente di rilevare una prevalenza di quelle fino a 169 dipendenti in tutte le principali misure attivate. È da osservare come le imprese più grandi praticano di meno le forme di flessibilità in entrata ed uscita, la banca delle ore e l'orario flessibile su base giornaliera; ciò evidenzia una maggiore rigidità dei modelli di organizzazione e di flessibilità del lavoro.

**Tab. 5.4 – Flessibilità dei tempi di lavoro per dimensione di impresa – 2013 – valori percentuali**

Tipologia di flessibilità	Fino a 169		170-340		341 e oltre	
	Si	No, ma disp.	Si	No, ma disp.	Si	No, ma disp.
Orario flessibile su base giornaliera	43,3	23,5	36,7	47,1	20,0	29,4
Orario flessibile su base settimanale	38,5	31,3	30,8	43,8	30,8	25,0
Banca ore	39,4	20,0	36,4	60,0	24,2	20,0
Turni agevolati per il personale con figli piccoli e familiari a carico	29,6	32,0	40,7	36,0	29,6	0,0
Flessibilità in entrata/uscita in alcune fasce orarie prestabilite e part-time	44,7	27,3	31,6	31,8	23,7	40,9

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta. Il totale è diverso da 100 poiché era consentito una risposta multipla.

I congedi agevolati dalle imprese nelle forme e nelle modalità addizionali rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente, costituisce un altro aspetto importante dell'organizzazione dei tempi di lavoro in favore del benessere dei dipendenti. In genere le condizioni addizionali vengono previste nei contratti aziendali o territoriali.

Tenendo conto che si tratta di condizioni addizionali, è significativo che circa il 30% delle imprese applica forme di congedo addizionale per motivi di natura familiare quali: malattia, cura, ecc.) che va integrato con le forme di congedo parentale.

Significativa è la quota delle imprese (22,5%) che praticano condizioni addizionali a quelle previste dalla norma (minime) in materia di congedo di paternità.

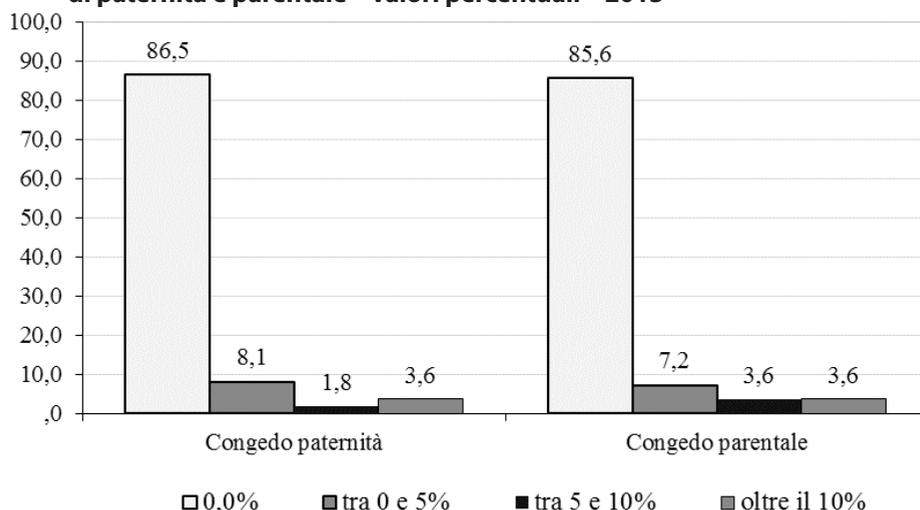
**Tab. 5.5 – Congedi usufruiti oltre i termini contrattuali – 2013 – valori percentuali**

Tipologia di congedo	Presente	Disponibilità ad operare
Congedo per motivi familiari (lutto, malattia, cura)	29,7	17,1
Congedo di maternità	28,8	9,0
Congedo parentale	26,1	12,6
Congedo di paternità	22,5	9,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta. Il totale è diverso da 100 poiché era consentito una risposta multipla.

Sotto quest'ultimo profilo, si può osservare che comunque la stragrande maggioranza degli uomini non usufruiscono/non utilizzano i congedi di paternità (86,5%), ci sono però imprese in cui la percentuale di utilizzo supera il 10% del totale dei dipendenti; ciò accade per il 3,6% delle imprese.

**Fig. 5.2 – Percentuale di dipendenti uomini nelle imprese che usufruiscono dei congedi di paternità e parentale – valori percentuali – 2013**

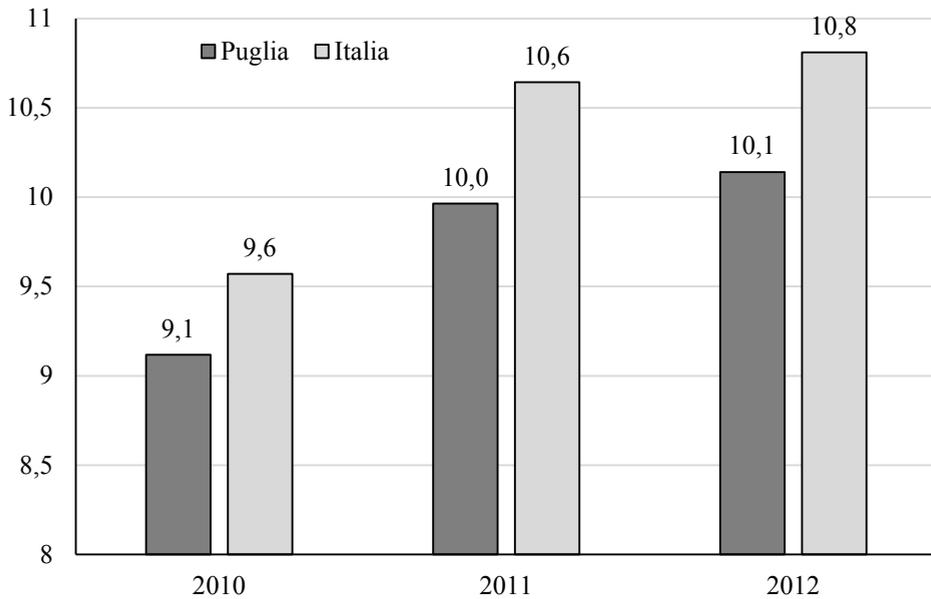


Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Circa il 22% delle imprese effettua una comunicazione specifica sulle diverse forme di congedo disponibili per uomini, mentre circa il 38% non lo realizza ancora ma è disponibile ad intervenire in materia a livello aziendale.

È interessante sottolineare che alcune imprese adottano anche misure di incentivazione per l'utilizzo da parte degli uomini delle diverse forme di congedo: il 18% prevede forme di flessibilità orarie specifiche, altre forme (comunicazione dedicata, clausole contrattuale dedicate).

Nel recente rapporto sulla coesione sociale nel 2013 (INPS 2013), l'INPS mostra come i dati relativi ai beneficiari maschi che usufruiscono del congedo parentale sono sostanzialmente simili a quelli rilevati direttamente per le imprese oltre 100 dipendenti nel biennio 2012-2013.

**Fig. 5.3 – Quota % di lavoratori dipendenti uomini beneficiari di congedo parentale**

Fonte: elaborazione IPRES su dati INPS

Tuttavia, è da osservare da un lato come in Puglia la quota di beneficiari sia inferiore nell'ultimo triennio a quella media nazionale; dall'altro (aspetto positivo) come la quota dei beneficiari in Puglia cresca negli ultimi tre anni passando dal 9,1% del 2010 al 10,1% del 2012 (ultimo dato disponibile).

### 5.3 Servizi di welfare aziendale

La promozione e realizzazione di servizi di welfare aziendale costituiscono un altro fattore di particolare rilevanza nei percorsi di armonizzazione tra ciclo di vita lavorativa e ciclo di vita familiare.

La realizzazione di servizi interni o, spesso, esterni alle imprese coinvolgono soggetti e strutture del territorio con potenziali benefici effetti sull'economia locale (imprese e lavoro).

Per questo rapporto abbiamo indagato sui servizi promossi e che si intendono promuovere in due campi che coinvolgono due momenti importanti del ciclo di vita dei dipendenti: i servizi per l'infanzia (per le coppie giovani) e i servizi per gli anziani (per le coppie di dipendenti avanti in età che non hanno più da affrontare i compiti di cura e sviluppo del capitale sociale primario, ma si assumono sempre più compiti di cura dei genitori anziani).

**Tab. 5.6 – Servizi di welfare aziendale presenti o da attivare – valori percentuali – 2013**

Tipologia di servizi	Presente	Disponibilità ad operare
	<i>Servizi per infanzia</i>	
Asilo nido	2,7	7,2
<i>esterno</i>	1,8	0,0
Centro educativo pomeridiano	0	6,3
Ludoteca	1,8	5,4
Centro estivo	4,5	5,4
<i>Servizi per anziani</i>		
Centro diurno per anziani	0,0	4,5
Assistenza infermieristica	0,9	4,5
Assistenza notturna straordinaria	0,9	4,5
Centri di cura e/o assistenza	0,0	4,5
Flessibilità d'orario straordinario per i dipendenti	5,4	9,0
Assistenza ai dipendenti per la ricerca di servizi di cura	1,8	4,5

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta. Il totale è diverso da 100 poiché era consentito una risposta multipla.

In base alle risposte date dalle imprese, in generale, si rileva una modesta attivazione di servizi sia per l'infanzia che per gli anziani. Per quanto riguarda i servizi per l'infanzia, i servizi maggiormente attivati sono quelli relativi ai centri estivi per i figli dei dipendenti, mentre appena il 2,7% delle imprese sembra abbiano attivato servizi di asilo nido aziendale interno od esterno all'impresa; con riferimento a quest'ultimo aspetto, è da sottolineare comunque che circa il 7% delle imprese sarebbe disponibile a promuoverne uno.

Per quanto riguarda i servizi agli anziani, le imprese non sembra aver attivato interventi significativi, si distingue l'applicazione della flessibilità di orario straordinario per i dipendenti per la cura dei familiari anziani, operando non tanto nella promozione di servizi strutturati all'interno o all'esterno dell'impresa, ma con modalità più semplici connesse con le condizioni di flessibilità di orario nel lavoro.

L'organizzazione dei servizi di welfare aziendale non sempre dipende dalla dimensione delle imprese. Anche se poche imprese sembrano aver attivato servizi di welfare aziendale, tra quelli più diffusi (asilo nido, centri estivi – per l'infanzia, flessibilità di orario straordinario per i dipendenti – per i servizi agli anziani) l'organizzazione degli asili nido risulta concentrata nelle medie imprese (fino a 170 dipendenti secondo la nostra classificazione). La medesima situazione risulta per l'altro servizio per l'infanzia maggiormente attivato: centro estivo. Anche in questo caso si osserva una concentrazione nelle imprese fino a 170 dipendenti, con una prevalenza nei servizi.

Per quanto riguarda il servizio più diffuso per le persone anziane curate dai dipendenti, si osserva una più equilibrata distribuzione tra le tre classi dimensionali con una prevalenza per le prime due.

Pur considerando la modesta attivazione di servizi di welfare da parte delle imprese, ai fini di un impatto positivo maggiore sul territorio in termini di sviluppo complessivo delle relazioni di servizio, di occupazione e di reddito addizionale, è interessante comprendere se vengono attivate forme di partnership con diversi soggetti a livello territoriale.

Purtroppo, la realizzazione e lo sviluppo dei servizi di welfare aziendale vedono una scarsa attivazione di partnership con soggetti territoriali, quali: Amministrazioni locali, Asl e aziende ospedaliere pubbliche e private, scuola, università, enti formativi, associazioni familiari e di volontariato, Fondazioni, cooperative sociali e altre tipologie di imprese private.

L'aspetto delle partnership territoriali nella realizzazione e nello sviluppo dei servizi di welfare aziendale è da tenere in forte considerazione per i potenziali benefici economici ed occupazionali a livello locale.

La scarsa attivazione rilevata potrebbe essere oggetto di azioni di policy regionale specifiche.

La stragrande maggioranza delle imprese non ha fornito alcuna risposta in merito alla quantità di risorse finanziarie che sono destinate annualmente ai servizi di welfare aziendale né in termini assoluti né in termini percentuali. Su 110 imprese solo sei hanno fornito qualche informazione. Di queste ultime 2 destinano circa l'1% del bilancio annuale, mentre le altre 4 destinano più dell'1% del bilancio annuale per un range di risorse in termini assoluti tra 30.000 e 330.000 euro di budget annuale.

Il questionario aggiuntivo somministrato consente di fare un confronto in materia di welfare aziendale tra le imprese con oltre 100 dipendenti e quelle tra 50 e 99 dipendenti analizzate nel rapporto precedente.

**Tab. 5.7 – Misure di welfare aziendale un confronto – valori percentuali**

Misure	Imprese con più di 100 dipendenti 2013	Imprese tra 50 e 99 dipendenti
Part time	56,8	33,8
Banca delle ore	19,5	9,5
Permesso per motivi familiari e per emergenze oltre i limiti di legge	9,3	9,5
Counseling alla genitorialità, Asilo nido aziendale o in convenzione,	tra 2,5 e 3,4	0 e 1,4
Piano aziendale di prevenzione e sicurezza	40,7	21,6
Assistenza medica agevolata per i dipendenti	11,0	1,4
Assicurazione sanitaria agevolata	12,7	6,8
Prestiti per i dipendenti	27,1	33,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

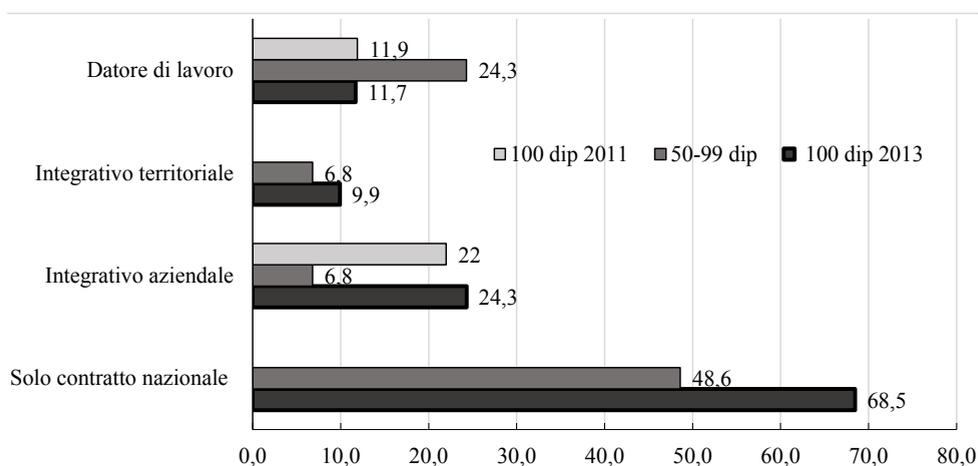
Dal confronto emerge con molta chiarezza la maggiore diffusione nelle imprese medio-grandi e grandi delle misure di welfare aziendale. Tenendo conto che le imprese tra 50 e 99 dipendenti rappresentano circa il 7%-8% del totale dei dipendenti nelle imprese in Puglia, si tratta di una "fetta" di lavoratori dipendenti significativa che non è nelle condizioni di usufruire benefici aziendali in termini di azioni di welfare aziendale. A lungo andare questa condizione può portare a forti disuguaglianze tra lavoratori dipendenti e non solo tra chi lavora e non lavora o ha perduto il lavoro. A maggior ragione tale situazione di disuguaglianza interessa le piccole e le micro imprese.

#### 5.4 Contrattazione e welfare aziendale

Abbiamo visto come le diverse forme di flessibilità organizzativa e dei tempi di lavoro, di promozione e realizzazione di servizi e di benessere dei dipendenti siano connesse con le opportunità che offre la contrattazione decentrata di natura aziendale o territoriale, all'interno di criteri e indirizzi di natura più generale a livello di normativa e/o di contratto collettivo nazionale.

A livello regionale, le imprese che applicano la contrattazione decentrata rappresentano circa il 34% del totale, tra contrattazione aziendale e contrattazione territoriale. Una percentuale dell'11% applica strumenti agevolativi aggiuntivi in via informale, non passando cioè attraverso forme specifiche di negoziazione con le rappresentanze dei lavoratori all'interno delle imprese, e per concessione diretta del datore di lavoro.

**Fig. 5.4 – Applicazione degli strumenti di negoziazione – un confronto – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Un confronto con il biennio precedente evidenzia da una lato un leggero aumento delle imprese che hanno realizzato la contrattazione integrativa aziendale, passando dal 22% del 2011 al 24,3% del 2013; dall'altro lato la sostanziale stabilità della quota di imprese in cui è il solo datore di lavoro a concedere direttamente benefici contrattuali aggiuntivi. Le altre due voci non erano state inserite nel questionario precedente e quindi non è possibile fare un confronto per i due bienni.

Invece, è possibile un confronto con le imprese tra 50 e 99 dipendenti analizzate nel precedente citato rapporto. Si può osservare come le medio-piccole imprese impiegano meno gli strumenti della contrattazione decentrata (territoriale 6,8%) e aziendale (6,8%) contro, rispettivamente, il 9,9% (territoriale) e il 24,3% (integrativo aziendale) delle imprese con oltre 100 dipendenti nel 2013.

È evidente da questi dati come l'introduzione della contrattazione decentrata, sia territoriale che aziendale, costituisca un "problema" per le imprese di medio-piccole dimensioni. Probabilmente è in questo ambito che devono essere realizzati i maggiori sforzi nelle azioni di informazione, comunicazione e di altri strumenti di policy regionale per favorirne una maggiore diffusione.





## 6. LE DONNE OCCUPATE NELLE IMPRESE CON OLTRE 100 DIPENDENTI: ASPETTI PROVINCIALI

In questo capitolo si analizzano gli aspetti principali delle donne occupate nelle imprese con oltre 100 dipendenti (imprese di medie e grandi dimensioni) a livello delle si province pugliesi.

Sotto il profilo generale il 58,1% delle donne dipendenti rilevate lavora nella provincia di Bari, mentre il 13,1% lavora nella provincia di Lecce; pertanto queste due provincie assorbono il 71,3% del totale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese localizzate in Puglia.

**Tab. 6.1 – Le donne occupate nelle imprese medio-grandi – 2013 – valori assoluti**

Province	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Bari	98	370	4.869	6.639	11.976
BAT	17	27	393	344	781
Brindisi	6	13	468	994	1.481
Foggia	165	81	235	1.410	1.891
Lecce	85	51	1.828	742	2.706
Taranto	-	36	956	777	1.769
Totale	371	578	8.749	10.906	20.604

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

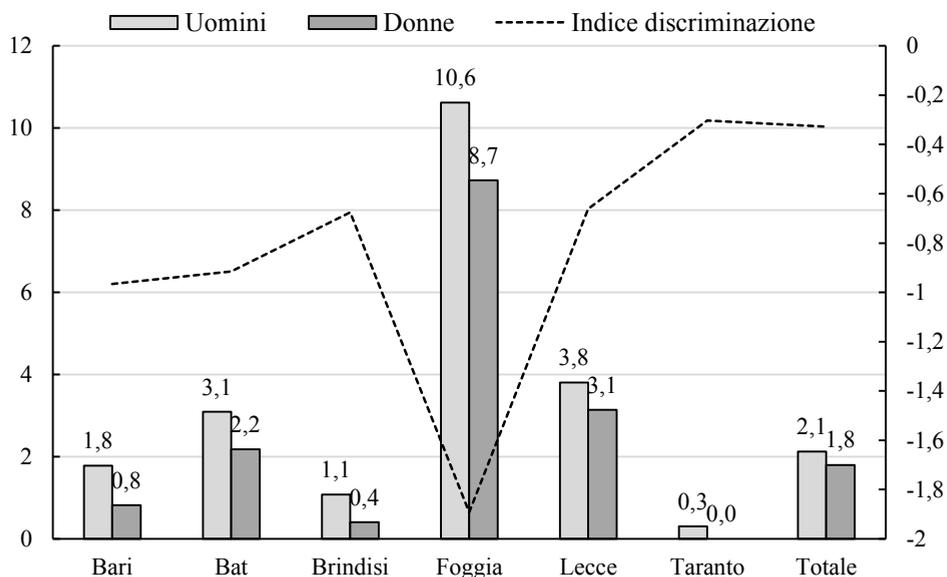
La distribuzione delle donne dipendenti per posizione professionale consente di evidenziare i seguenti elementi:

- le donne dirigenti sono concentrate nella provincia di Foggia (circa il 44,5% delle totale delle donne dirigenti), per effetto soprattutto dei servizi sanitari e socio-assistenziali; se si considera la provincia di Bari si raggiunge una quota pari a circa il 71% del totale;
- le donne nelle posizioni di quadro e operaie sono concentrate nella provincia di Bari con una quota percentuale che oscilla tra il 64% del totale dei quadri e il 60,9% delle totale delle operaie; se si considera anche la provincia di Foggia si raggiunge una quota rispettivamente del 78% e del 74% del totale;
- le donne nella posizione di impiegata sono concentrate nella provincia di Bari con il 55,7% e nella provincia di Lecce con 20,9%, raggiungendo complessivamente una quota del 76,5% del totale delle donne nella medesima posizione professionale.

La distribuzione dell'occupazione femminile nelle medie e grandi imprese in Puglia mostra, pertanto, una situazione articolata a livello provinciale e fortemente concentrata in due-tre

province. È evidente che questo è il risultato della presenza di tali imprese solo in alcune aree del territorio regionale. Inoltre, è da considerare che ci possono essere delle piccole distorsioni in considerazione del fatto che non tutte le imprese presenti hanno fornito le informazioni richieste dal questionario ministeriali.

**Fig. 6.1 – Quota di dirigenti sul totale degli addetti per provincia – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta. A destra del grafico sono evidenziati i valori assunti dall'indice di discriminazione

Se si analizza con maggior dettagli la quota percentuale delle posizioni dirigenziali delle donne e degli uomini emerge una differenziazione significativa tra le diverse province. Infatti, per quanto riguarda le donne dirigenti si va da posizioni assolutamente trascurabili (la provincia di Taranto) a situazioni di presenze significative (nella provincia di Foggia). Inoltre, l'indice di discriminazione nella posizione di dirigente delle donne (rispetto agli uomini) è sempre negativo con un valore ma con una forte variabilità tra le province (valore negativo massimo nella provincia di Foggia, valore negativo minimo nella provincia di Taranto).

### 6.1 La provincia di Bari

Le unità produttive di medie e grandi dimensioni che hanno risposto al questionario ministeriale per il biennio 2012-2013 ammontano a 95 su un totale rilevato in base all'ultimo censimento di 163 (il 58,3%). Tuttavia, i dipendenti rilevati attraverso l'indagine ammontano a circa 36.000 unità, l'85,5% del totale: si tratta di una buona percentuale nel complesso.

**Tab. 6.2 – Bari: Confronto tra censimento sulle imprese 2011 e indagine biennio 2012–2013 – valori assoluti e percentuali**

Indicatori	Indagine	Censimento	%
Unità Locali > 100 dipendenti	95	163	58,3
Dipendenti	36.017	42.145	85,5
<i>Donne</i>	11.976	13.101	91,4
<i>Uomini</i>	24.041	29.044	82,8
Tasso di femminilizzazione (%)	33,3	31,1	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e Istat- Censimento dell'industria e dei servizi – 2011

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze in base all'indagine diretta è pari al 33,3%, circa due punti in meno rispetto all'ultimo dato censuario.

**Tab. 6.3 – Bari: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – Biennio 2012-2013**

Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Bari	Puglia
Dirigenti	98	26,4	0,8	1,8
Quadri	370	64,0	3,1	2,8
Impiegate	4.869	55,7	40,7	42,5
Operaie	6.639	60,9	55,4	52,9
Totale	11.976	58,1	100,0	100,0

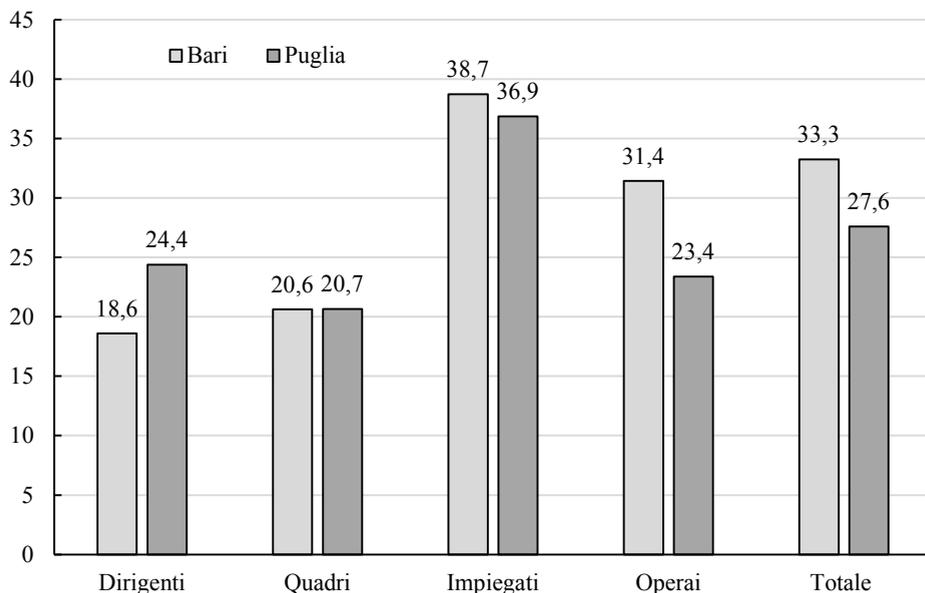
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "operaia", due punti e mezzo in più del valore medio regionale.

La provincia di Bari ha, inoltre, una quota maggiore di quella regionale di donne nella posizione di "quadro".

Viceversa quote inferiori alla media regionale si rilevano per la posizione apicale relativa alle dirigenti e per le impiegate.

**Fig. 6.2 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

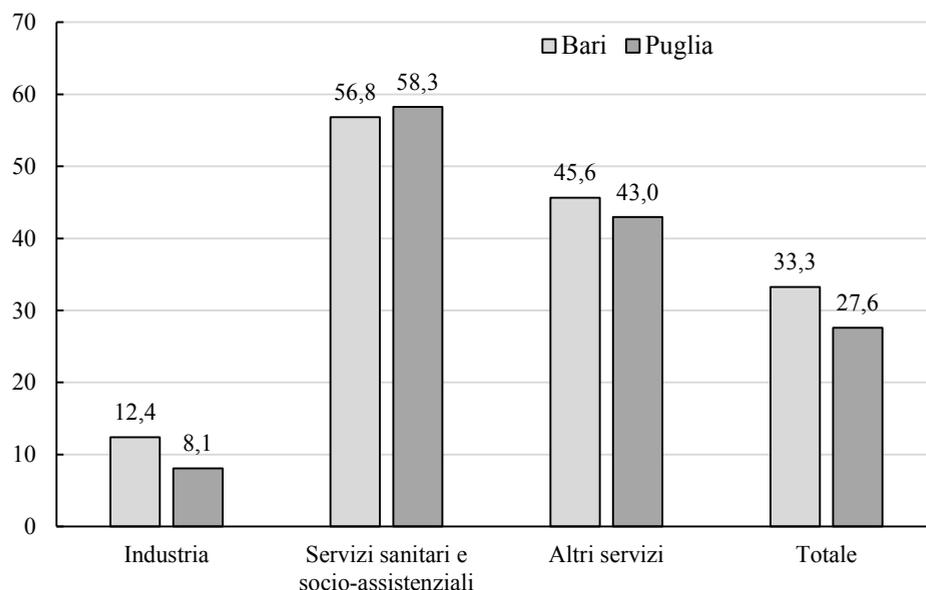
Anche in termini di tassi di femminilizzazione si osservano differenze significative tra la provincia di Bari e i rispettivi valori medi a livello regionale. In particolare la provincia di Bari evidenzia un valore dell'indicatore inferiore di circa sei punti percentuali rispetto al dato regionale nella posizione professionale apicale (dirigente), mentre assume un valore nettamente più elevato per la posizione professionale di "operaia".

**Tab. 6.4 – Bari: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro-settore Biennio 2012-2013 – valori assoluti**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Industria	18	74	1.037	648	1.777
Servizi sanitari e socio-assistenziali	72	25	1.120	334	1.551
Altri servizi	8	271	2.712	5.657	8.648
Totale	98	370	4.869	6.639	11.976

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

La stragrande maggioranza delle donne alle dipendenze lavora nel settore dei servizi, appena il 15% lavora nell'industria. Le donne occupate nei servizi sanitari e socio-assistenziali ammontano a 1.551 (13% del totale, circa due punti percentuali in meno rispetto all'industria). Invece in questo settore si concentrano le donne nella posizione di dirigenti.

**Fig. 6.3 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali (56,8%), sono inferiori di un punto e mezzo in termini percentuali rispetto al dato medio regionale.

Nell'industria e negli altri servizi, invece, il tasso di femminilizzazione è superiore nella provincia di Bari rispetto al dato medio regionale.

La differenza maggiore nel valore assunto dal tasso di femminilizzazione tra la provincia di Bari e il valore medio regionale è nell'industria dove si rileva una differenza di circa quattro punti percentuali in favore della provincia di Bari.

**Tab. 6.5 – Bari: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese Biennio 2012-2013 – valori percentuali**

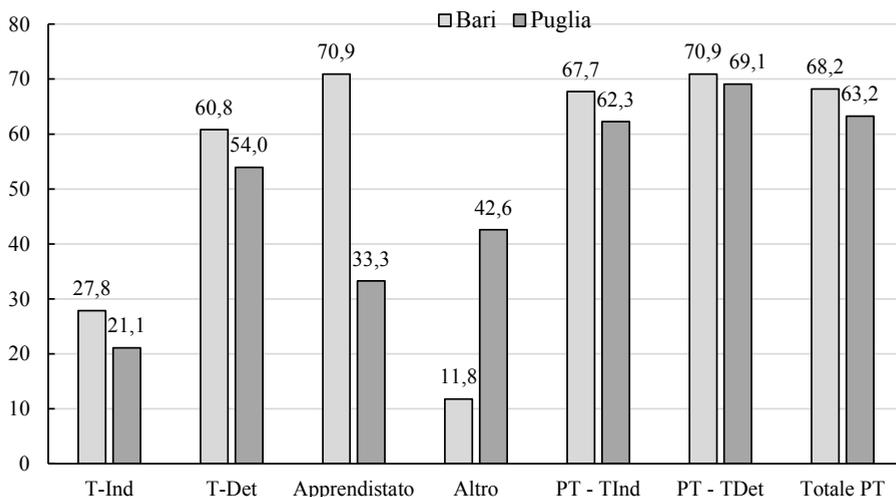
Tipo di contratto	Bari	Puglia
Tempo indeterminato	77,8	84,6
Tempo determinato	15,8	13,6
Apprendistato	6,4	1,2
Altro	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	40,5	41,5
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Ind)</i>	43,9	41,3
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Det)</i>	40,4	48,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Il contratto a tempo indeterminato è predominante, ma rispetto al dato medio regionale è inferiore di circa sette punti percentuali. Nettamente maggiore è, invece, la quota di dipendenti con contratto a tempo determinato e di apprendistato.

Le donne con il contratto part time ammontano al 40,5% del totale delle dipendenti, leggermente inferiore al dato medio regionale. È interessante osservare la maggiore quota di contratto part time a tempo indeterminato sul totale di questa tipologia contrattuale.

**Fig. 6.4 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

In termini di tasso di femminilizzazione la provincia di Bari evidenzia valori nettamente superiori in tutte le diverse tipologie contrattuali ad eccezione di "altre" tipologie contrattuali (che comunque riguarda quantità molto contenute nel complesso). È degno di nota il valore elevato di tale indicatore per l'apprendistato: 70,9%, circa 27 punti percentuali in più rispetto al valore medio regionale.

## 6.2 La provincia Barletta-Andria Trani

Le unità produttive di medie e grandi dimensioni che hanno risposto al questionario ministeriale per il biennio 2012-2013 ammontano a 8 su un totale rilevato in base all'ultimo censimento di 13 (il 58,3%). Tuttavia, i dipendenti rilevati attraverso l'indagine ammontano a circa 2.500 unità, un valore superiore a quello censuario<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Si deve tener conto che i dati rilevati direttamente si riferiscono allo stock di dipendenti nelle unità produttive al 31.12.2013, mentre i dati censuari delle imprese fanno riferimento allo stock dei dipendenti nel mese di ottobre del 2011. In genere negli ultimi mesi dell'anno ci possono essere situazioni particolari di produzione che possono portare ad un temporaneo aumento di dipendenti rispetto ad altri mesi dell'anno.

**Tab. 6.6 BAT – Confronto tra censimento sulle imprese 2011 e indagine biennio 2012-2013 - valori assoluti e percentuali**

Indicatori	Indagine	Censimento	%
Unità Locali > 100 dipendenti	8	13	61,5
Dipendenti	2.495	1.975	126,3
<i>Donne</i>	781	488	160,0
<i>Uomini</i>	1.714	1.487	115,3
Tasso di femminilizzazione (%)	31,3	24,7	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e Istat- Censimento dell'industria e dei servizi – 2011

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze in base all'indagine diretta è pari al 31,3%, circa 6,5 punti in più rispetto all'ultimo dato censuario.

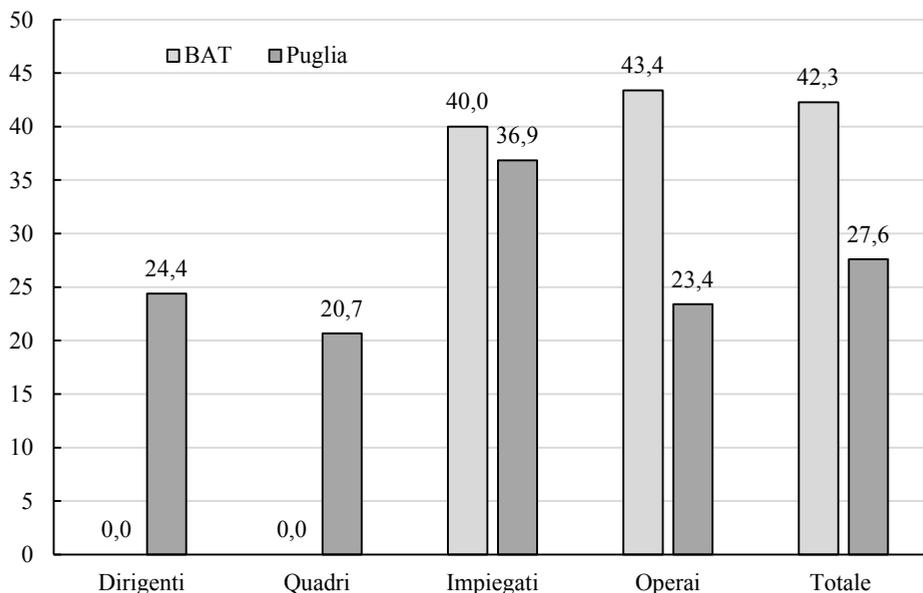
**Tab. 6.7 – BAT: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – Biennio 2012-2013**

Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			BAT	Puglia
Dirigenti	-	0,0	0,0	1,8
Quadri	-	0,0	0,0	2,8
Impiegate	80	0,9	30,8	42,5
Operaie	180	1,7	69,2	52,9
Totale	260	1,3	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Non si sono rilevate donne dipendenti nella posizione di dirigente e quadro. Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "operaia": 69,2% del totale contro il 52,9% del dato medio regionale circa 18,5 punti percentuali in più.

**Fig. 6.5 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

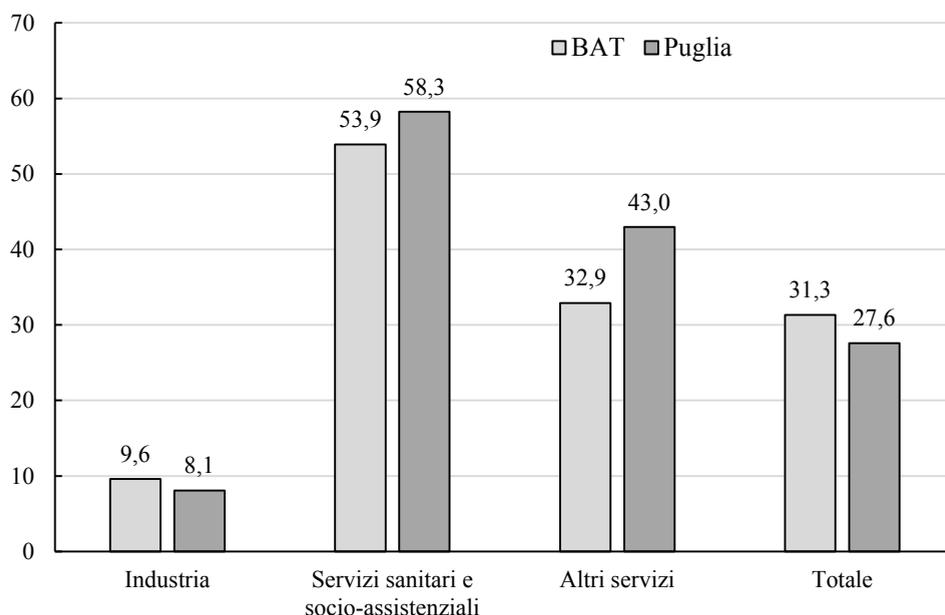
Anche in termini di tassi di femminilizzazione si osservano differenze significative tra la provincia BAT e i rispettivi valori medi a livello regionale. In particolare la provincia BAT evidenzia un valore pari a zero per le posizioni professionali di dirigente e quadro, come abbiamo già notato in precedenza). Come conseguenza di questa situazione il valore dell'indicatore per la provincia BAT è superiore a quello regionale sia per la posizione di impiegata che di "operaia"; per quest'ultima posizione si rileva una differenza, rispetto al dato medio regionale, di circa 20 punti percentuali.

**Tab. 6.8 – BAT: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro-settore  
Biennio 2012-2013 – valori assoluti**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Industria	1	0	47	36	84
Servizi sanitari e socio-assistenziali	16	8	248	150	422
Altri servizi	0	19	98	158	275
Totale	17	27	393	344	781

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

La stragrande maggioranza delle donne alle dipendenze lavora nel settore dei servizi, appena il 10,8% lavora nell'industria. Le donne occupate nei servizi sanitari e socio-assistenziali ammontano a 422, rappresentando oltre la metà dell'occupazione femminile nelle medie e grandi imprese. Inoltre, in questo settore si concentrano le donne nella posizione di dirigenti.

**Fig. 6.6 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali (53,9%), sono inferiori di circa quattro punti e mezzo in termini percentuali rispetto al dato medio regionale.

Nell'industria il tasso di femminilizzazione è superiore nella provincia BAT rispetto al dato medio regionale, con un differenza di circa un punto e mezzo.

La differenza maggiore nel valore assunto dal tasso di femminilizzazione tra la provincia BAT e il valore medio regionale è negli altri servizi dove si rileva una differenza di circa 10 punti percentuali in meno.

**Tab. 6.9 – BAT: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese - Biennio 2012-2013 – valori percentuali**

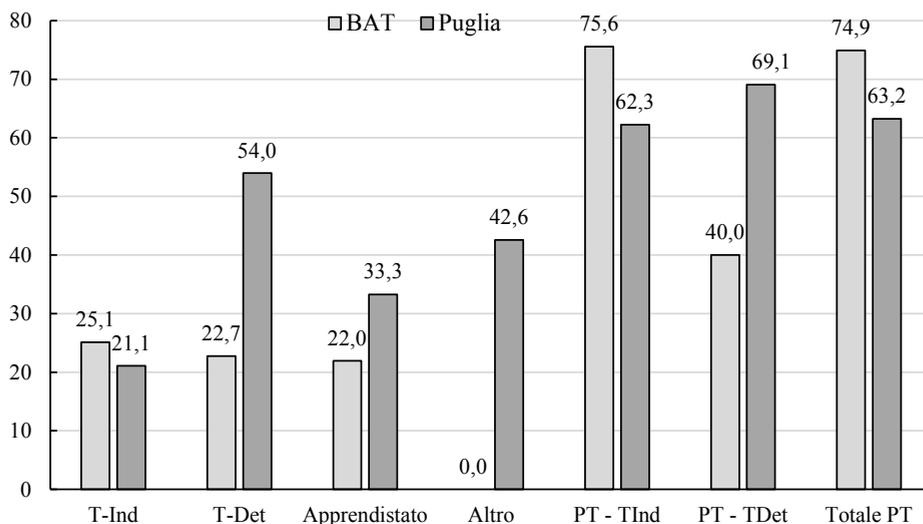
Tipo di contratto	BAT	Puglia
Tempo indeterminato	96,4	84,6
Tempo determinato	1,3	13,6
Apprendistato	2,3	1,2
Altro	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	<i>52,1</i>	<i>41,5</i>
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Ind)</i>	<i>53,5</i>	<i>41,3</i>
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Det)</i>	<i>40,0</i>	<i>48,0</i>

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Il contratto a tempo indeterminato è predominante ed è nettamente superiore al dato medio regionale: circa otto punti percentuali in più. Nettamente inferiore è, invece, la quota di dipendenti con contratto a tempo determinato; mentre una quota percentuale superiore si rileva per l'apprendistato.

Le donne con il contratto part time ammontano al 52,1% del totale delle dipendenti, nettamente superiore al dato medio regionale di poco più di 10 punti percentuali. È interessante osservare la maggiore quota di contratto part time a tempo indeterminato sul totale di questa tipologia contrattuale.

**Fig. 6.7 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

In termini di tasso di femminilizzazione la provincia BAT evidenzia una situazione abbastanza articolata tra le diverse tipologie contrattuali. Valori superiori al rispettivo dato medio regionale si rilevano per: tempo indeterminato e part time a tempo indeterminato. Nella altre tipologie contrattuali i valori assunti dall'indicatore sono inferiori a quelli medi regionali.

### 6.3 La provincia di Brindisi

Le unità produttive di medie e grandi dimensioni che hanno risposto al questionario ministeriale per il biennio 2012-2013 ammontano a 16 unità nella provincia di Brindisi su un totale rilevato in base all'ultimo censimento di 33 (il 48,5%). Tuttavia, i dipendenti rilevati attraverso l'indagine ammontano a circa 4.165 unità, il 55,9% del totale; le donne dipendenti ammontano a 1.481 e corrispondono all'84% del totale rilevato con il censimento industriale: si tratta di una buona percentuale nel complesso.

**Tab. 6.10 – Brindisi: Confronto tra censimento sulle imprese 2011 e indagine biennio 2012-2013 - Valori Assoluti e percentuali**

Indicatori	Indagine	Censimento	%
Unità Locali > 100 dipendenti	16	33	48,5
Dipendenti	4.165	7.450	55,9
<i>Donne</i>	1.481	1.760	84,1
<i>Uomini</i>	2.684	5.690	47,2
Tasso di femminilizzazione (%)	35,6	23,6	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e Istat- Censimento dell'industria e dei servizi – 2011

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze in base all'indagine diretta è pari al 35,3%, circa 12 punti percentuali in più rispetto all'ultimo dato censuario.

**Tab. 6.11 – Brindisi: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – Biennio 2012-2013 -**

Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Brindisi	Puglia
Dirigenti	6	1,6	0,4	1,8
Quadri	13	2,2	0,9	2,8
Impiegate	468	5,3	31,6	42,5
Operaie	994	9,1	67,1	52,9
Totale	1.481	7,2	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

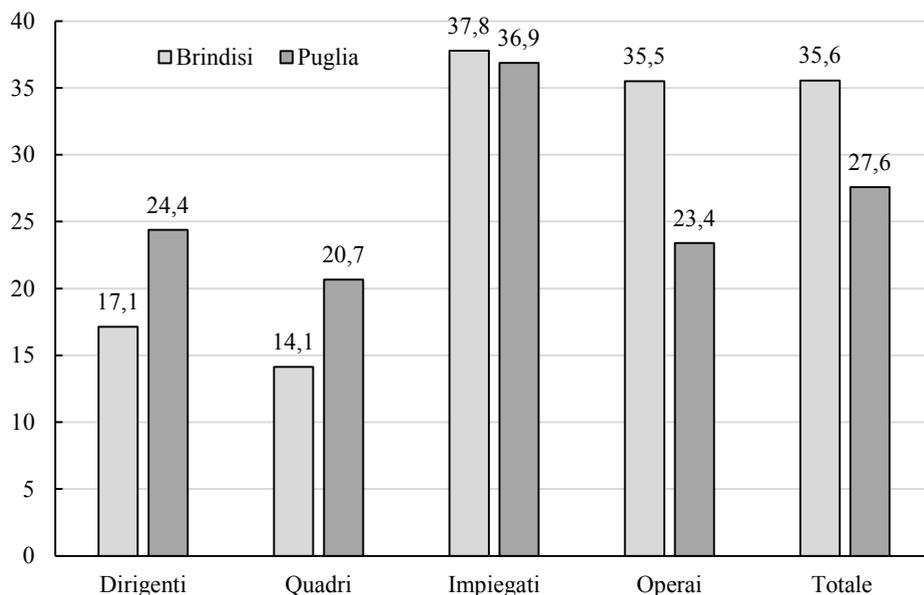
Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "operaia" (67,1%), circa 15 punti percentuali in più del valore medio regionale: una base operaia dell'occupazione nella provincia brindisina.

A livello provinciale si rileva, inoltre, una quota nettamente inferiore a quella regionale di donne nella posizione di "impiegato".

Nelle posizioni apicali (dirigenti e quadri) è trascurabile la presenza delle donne occupate alle dipendenze, con valori inferiori di circa quattro volte quelli rilevati a livello medio regionale per le medesime posizioni professionali.

In base a questi dati si può indicare la provincia di Brindisi caratterizzata da una significativa componente base occupazionale di tipo operaia delle donne, pur se inferiore a quella delle province di Foggia (come si vedrà) e della BAT.

**Fig. 6.8 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

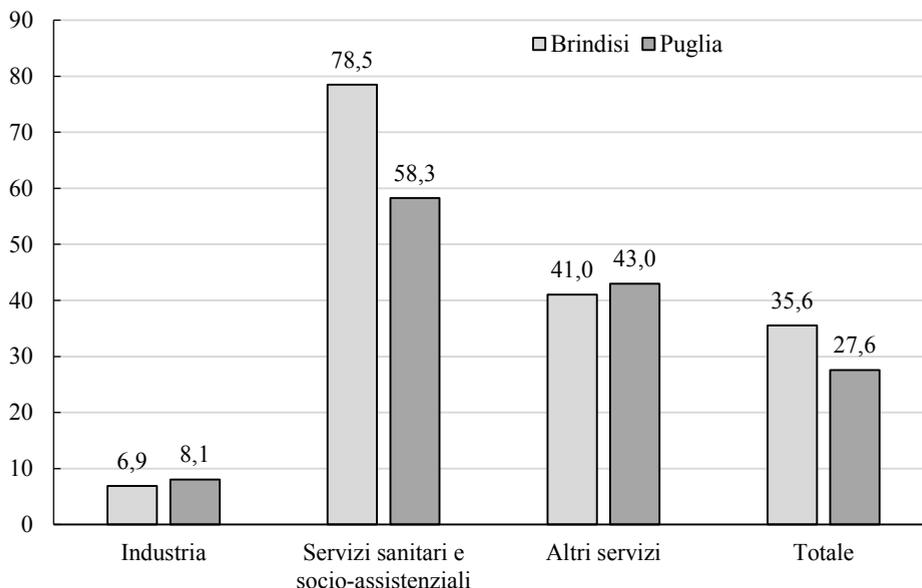
Anche in termini di tassi di femminilizzazione si osservano differenze significative tra la provincia di Brindisi e i rispettivi valori medi a livello regionale. In particolare la provincia di Brindisi evidenzia un valore dell'indicatore superiore di circa dodici punti percentuali rispetto al dato regionale nella posizione professionale di "operaia"; mentre leggermente superiore al dato medio regionale è il valore dell'indicatore per la posizione di "impiegata". Come era da attendersi, il valore del tasso di femminilizzazione nelle posizioni apicali (dirigenti e quadri) è nettamente inferiore a quelli rispettivi medi regionali.

**Tab. 6.12 – Brindisi: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro-settore Biennio 2012-2013 – valori assoluti**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Industria	0	11	81	6	98
Servizi sanitari e socio-assistenziali	6	0	138	396	540
Altri servizi	0	2	249	592	843
Totale	6	13	468	994	1.481

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

La stragrande maggioranza delle donne alle dipendenze lavora nel settore dei servizi, appena il 6,6% lavora nell'industria. Le donne occupate nei servizi sanitari e socio-assistenziali ammontano a 540 unità (il 36,4% del totale). In questo settore si concentrano le donne nella posizione di dirigenti. La maggioranza delle donne è occupata nelle medie e grandi imprese di servizi diversi da quelle sanitarie e socio-assistenziali: sono 843, pari a circa il 57% del totale.

**Fig. 6.9 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali con un picco del 78,5%, valore superiore di ben 20 punti percentuali a quello medio regionale. Nell'industria e negli altri servizi, invece, il tasso di femminilizzazione è inferiore nella provincia di Brindisi rispetto al dato medio regionale.

**Tab. 6.12 – Brindisi: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese - Biennio 2012-2013 – Valori %**

Tipo di contratto	Brindisi	Puglia
Tempo indeterminato	69,0	84,6
Tempo determinato	28,8	13,6
Apprendistato	2,2	1,2
Altro	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	<i>74,6</i>	<i>41,5</i>
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Ind)</i>	<i>68,9</i>	<i>41,3</i>
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Det)</i>	<i>93,8</i>	<i>48,0</i>

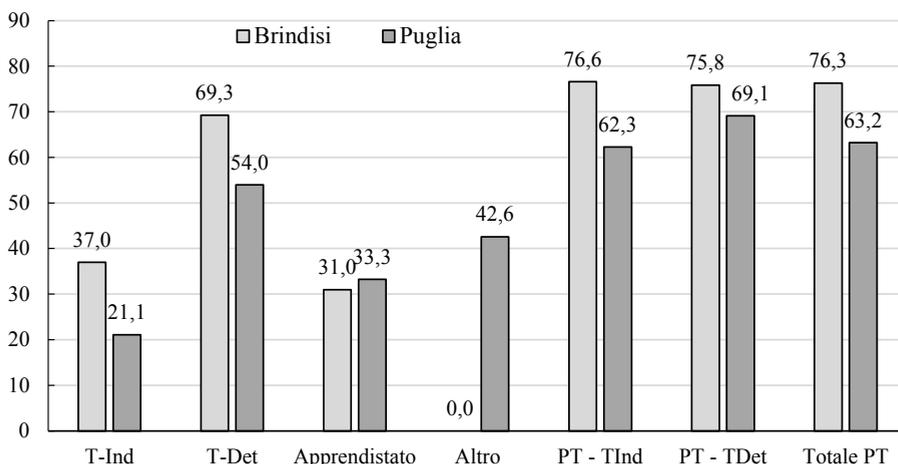
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

La provincia di Brindisi è caratterizzata per la presenza di una significativa quota di contratti a tempo determinato e di contratti part time per le donne occupate alle dipendenze nelle medie e grandi imprese. Infatti, la prima tipologia contrattuale (a tempo determinato) è pari circa il 29% delle totale, circa 15 punti percentuali in più rispetto al dato medio regionale. Circa i tre quarti (74,6%) delle donne occupate alla dipendenze nelle medie e grandi imprese

hanno un contratto part time. I contratti di natura temporanei (a tempo determinato) sono quasi esclusivamente ad orario inferiore a quello normale standard.

Una buona percentuale di contratti (2,2% del totale) riguarda l'apprendistato, un valore superiore a quello medio regionale.

**Fig. 6.10 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

In termini di tasso di femminilizzazione la provincia di Brindisi evidenzia valori nettamente superiori in tutte le diverse tipologie contrattuali ad eccezione di "altre" tipologie contrattuali (che non vede alcuna presenza femminile). È degno di nota il valore elevato di tale indicatore per il contratto a tempo indeterminato e per il part time a tempo indeterminato.

#### 6.4 La provincia di Foggia

Le unità produttive di medie e grandi dimensioni che hanno partecipato alla rilevazione per il biennio 2012-2013 ammontano a 14 unità nella provincia di Foggia su un totale rilevato in base all'ultimo censimento di 39 (circa il 36%). Tuttavia, i dipendenti rilevati attraverso l'indagine ammontano a circa 6.000 unità, il 78,5% del totale; le donne dipendenti ammontano a 1.891 e corrispondono ad una quota superiore di circa il 30% rispetto a quella rilevata su base censuaria<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> Si veda nota precedente su questo aspetto.

**Tab. 6.13 – Foggia: Confronto tra censimento sulle imprese 2011 e indagine biennio 2012-2013 - Valori Assoluti e percentuali**

Indicatori	Indagine	Censimento	%
Unità Locali > 100 dipendenti	14	39	35,9
Dipendenti	5.960	7.591	78,5
<i>Donne</i>	1.891	1.454	130,1
<i>Uomini</i>	4.069	6.137	66,3
Tasso di femminilizzazione (%)	31,7	19,2	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e Istat- Censimento dell'industria e dei servizi – 2011

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze in base all'indagine diretta è pari al 31,7%, circa 12 punti percentuali in più rispetto all'ultimo dato censuario.

**Tab. 6.14 – Foggia: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – Biennio 2012-2013 -**

Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Foggia	Puglia
Dirigenti	165	44,5	8,7	1,8
Quadri	81	14,0	4,3	2,8
Impiegate	235	2,7	12,4	42,5
Operaie	1.410	12,9	74,6	52,9
Totale	1.891	9,2	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

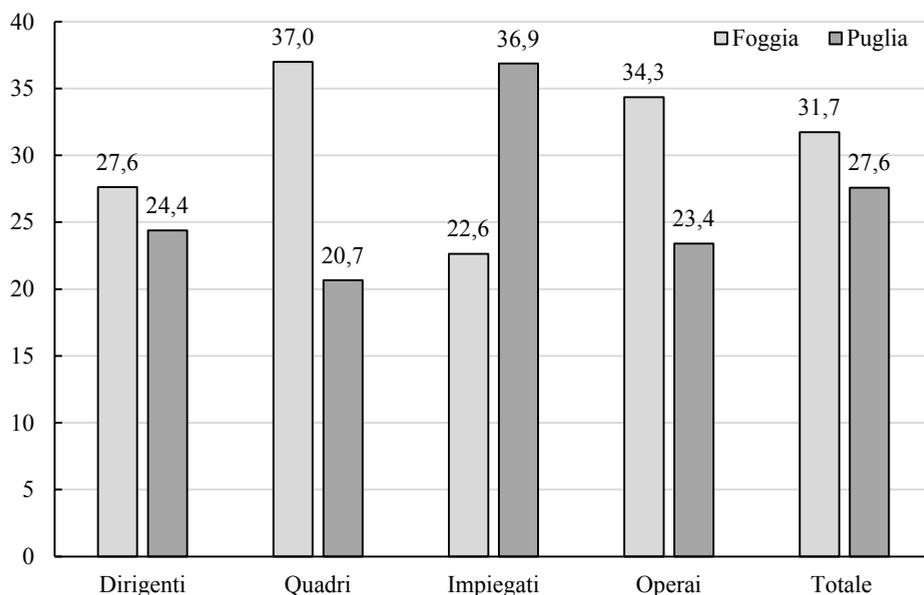
Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "operaia" (il 74,6%), circa 22 punti percentuali in più del valore medio regionale: la più elevata quota di occupazione femminile su base provinciale.

Sempre a livello provinciale si rileva, inoltre, una quota nettamente inferiore a quella regionale di donne nella posizione di "impiegato".

Nelle posizioni apicali (dirigenti e quadri) si osserva, invece, una quota significativa di presenza femminile, tra le più elevate a livello provinciale: i valori assunti sono tra due e cinque volte la quota assunta a livello regionale per le medesime posizioni professionali.

In base a questi dati si può indicare la provincia di Foggia come quella maggiormente caratterizzata dalla presenza delle donne nelle posizioni apicali nelle imprese di medie e grandi dimensioni, concentrate nei servizi, come si vedrà.

**Fig. 6.11 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – Biennio 2012-2013  
– valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Anche in termini di tassi di femminilizzazione si osservano differenze significative tra la provincia di Foggia e i rispettivi valori medi a livello regionale. In particolare la provincia di Foggia mostra valori dell'indicatore superiori in tutte le posizioni professionali, ad eccezione della posizione di "impiegata". Sono da sottolineare le differenze significative rispetto al dato medio regionale per le posizioni professionali di "quadro" (circa 16 punti percentuali di differenza) e di "operaia" (circa 11 punti percentuali di differenza).

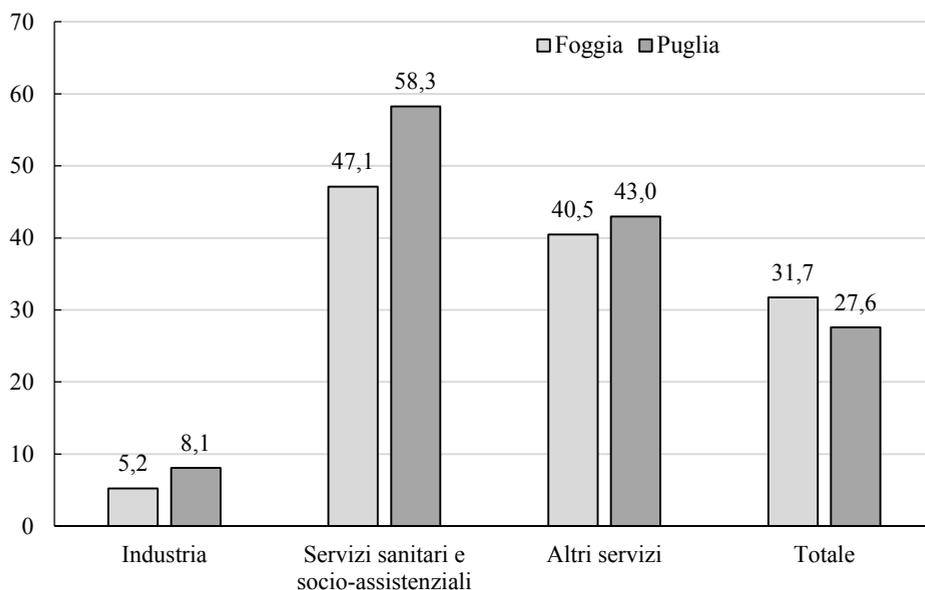
**Tab. 6.15 – Foggia: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro-settore  
Biennio 2012-2013 – valori assoluti**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Industria	0	1	44	36	81
Servizi sanitari e socio-assistenziali	18	7	89	82	196
Altri servizi	147	73	102	1.292	1.614
Totale	165	81	235	1.410	1.891

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

La stragrande maggioranza delle donne alle dipendenze lavora nel settore dei servizi, appena il 4,3% lavora nell'industria. Le donne occupate nei servizi sanitari e socio-assistenziali ammontano a 196 unità (il 10,4% del totale).

La maggioranza delle donne è occupata nelle medie e grandi imprese di servizi diversi da quelle sanitarie e socio-assistenziali: sono 1.614, pari a circa il 85,3% del totale. In questo settore si concentrano le donne nella posizione di dirigenti (89% del totale).

**Fig. 6.12 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali con un valore del 47,1%, inferiore di circa 11 punti percentuali rispetto a quello medio regionale.

Anche nell'industria e negli altri servizi il tasso di femminilizzazione è inferiore nella provincia di Foggia rispetto al dato medio regionale, ma con differenze molto più contenute.

**Tab. 6.16 – Foggia: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese - Biennio 2012-2013 – Valori %**

Tipo di contratto	Foggia	Puglia
Tempo indeterminato	93,0	84,6
Tempo determinato	6,3	13,6
Apprendistato	0,6	1,2
Altro	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	8,1	41,5
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Ind)</i>	8,4	41,3
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Det)</i>	5,5	48,0

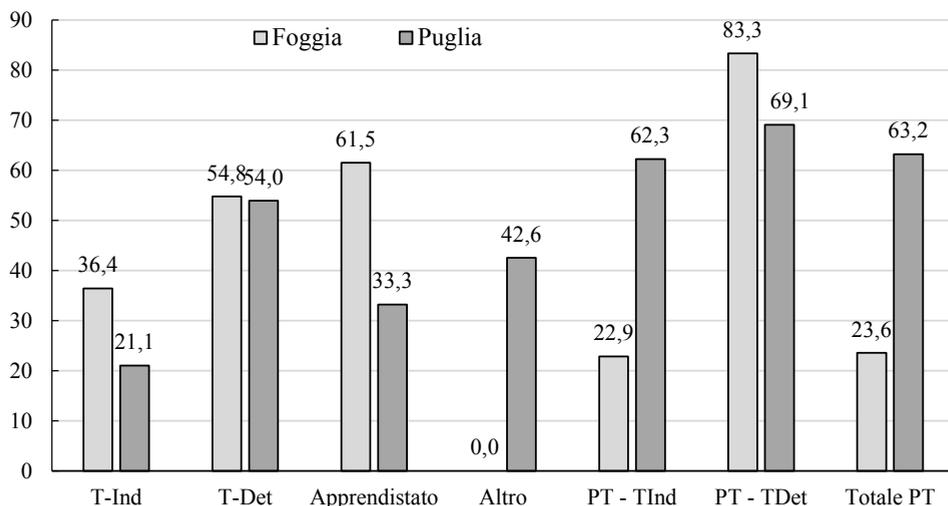
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

La provincia di Foggia a differenza di quella di Brindisi è caratterizzata per la presenza quasi esclusiva di forme contrattuali standard e stabili nelle medie e grandi imprese: contratti a tempo indeterminato e un quota sostanzialmente contenuta di contratti part time per le donne occupate alle dipendenze. Infatti, la prima tipologia contrattuale (a tempo indeter-

minato) è pari circa il 93% delle totale, circa 8 punti percentuali in più rispetto al dato medio regionale. Poco più dell'8% sono, invece, i contratti part time con differenze trascurabili tra quota di part time a tempo indeterminato e tempo determinato.

Si osserva uno scarso ricorso al contratto di apprendistato (appeno lo 0,6% del totale).

**Fig. 6.13 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

In termini di tasso di femminilizzazione la provincia di Foggia mostra valori nettamente superiori rispetto al dato medio regionale in tre diverse tipologie contrattuali: tempo indeterminato (con una differenza positiva di circa 15 punti percentuali), apprendistato (con una differenza positiva di circa 18 punti percentuali) e part time a tempo determinato (con una differenza positiva di circa 14 punti percentuali). Degno di nota è il fatto che il tasso di femminilizzazione del part time totale è di circa 40 punti percentuali inferiore al dato medio regionale.

## 6.5 La provincia di Lecce

Le unità produttive di medie e grandi dimensioni che hanno partecipato alla rilevazione per il biennio 2012-2013 ammontano a 28 unità nella provincia di Lecce su un totale rilevato in base all'ultimo censimento di 63 (circa il 44,4%). L'occupazione alle dipendenze rilevata attraverso l'indagine ammonta a circa 6.800 unità, il 54,4% del totale; le donne dipendenti ammontano a 2.706 e corrispondono ad una quota pari al 56,2% di quella rilevata su base censuaria.

**Tab. 6.17 – Lecce: Confronto tra censimento sulle imprese 2011 e indagine biennio 2012-2013 - Valori Assoluti e percentuali**

Indicatori	Indagine	Censimento	%
Unità Locali > 100 dipendenti	28	63	44,4
Dipendenti	6.783	12.471	54,4
<i>Donne</i>	2.706	4.819	56,2
<i>Uomini</i>	4.077	7.652	53,3
Tasso di femminilizzazione (%)	39,9	38,6	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e Istat- Censimento dell'industria e dei servizi – 2011

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze in base all'indagine diretta è pari a circa il 40%, leggermente superiore al valore assunto in base al dato censuario del 2011.

**Tab. 6.18 – Lecce: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – Biennio 2012-2013**

Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Lecce	Puglia
Dirigenti	85	22,9	3,1	1,8
Quadri	51	8,8	1,9	2,8
Impiegate	1.828	20,9	67,6	42,5
Operaie	742	6,8	27,4	52,9
Totale	2.706	13,1	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "impiegata" (il 57,6%), circa 25 punti percentuali in più del valore medio regionale: la più elevata quota di occupazione femminile su base provinciale.

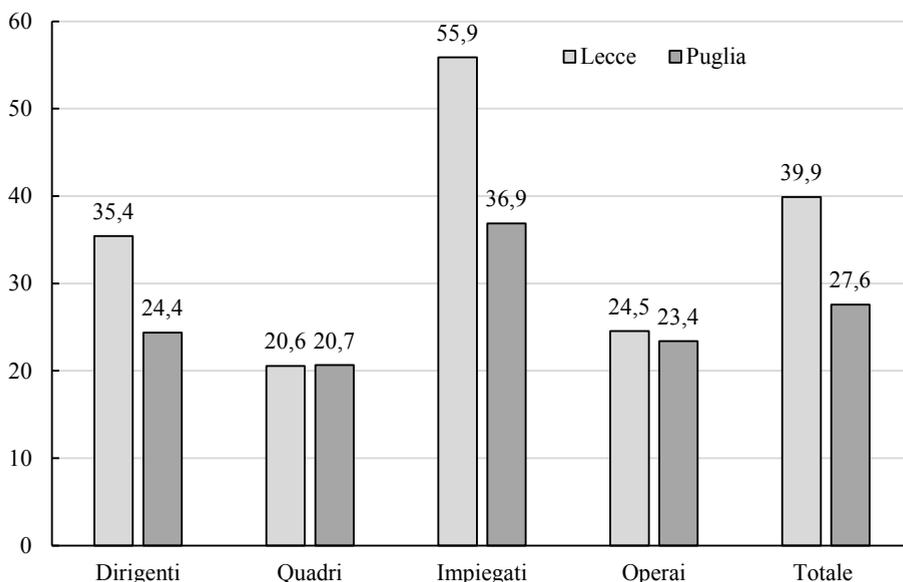
Sempre a livello provinciale si rileva, inoltre, una quota nettamente inferiore a quella regionale di donne nella posizione di "operaia".

Nelle posizioni apicali (dirigenti) si osserva, invece, una quota significativa di presenza femminile, con un valore quasi doppio rispetto a quello medio regionale.

Inferiore al dato medio regionale è, invece, la quota di donne dipendenti nella posizione di "quadro".

In base a questi dati si può indicare la provincia di Lecce come quella maggiormente caratterizzata dalla presenza delle donne nelle posizioni professionali medio-basse nelle imprese di medie e grandi dimensioni.

**Fig. 6.14 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

In termini di tassi di femminilizzazione si osservano differenze significative tra la provincia di Lecce e i rispettivi valori medi a livello regionale. In particolare la provincia di Lecce mostra valori dell'indicatore superiori in due posizioni professionali: quella apicale (dirigenti) e medio bassa (impiegata). Per quest'ultima si osserva una differenza dell'indicatore rispetto al dato medio regionale di circa 19 punti percentuali. Significativa è anche la differenza del valore dell'indicatore per la posizione apicale (circa 11 punti percentuali).

Per quanto riguarda le altre due posizioni professionali (quadro e operaia), si osserva un sostanziale allineamento tra i valori assunti dall'indicatore relativo e il dato medio regionale.

**Tab. 6.19 – Lecce: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro-settore Biennio 2012-2013 – valori assoluti**

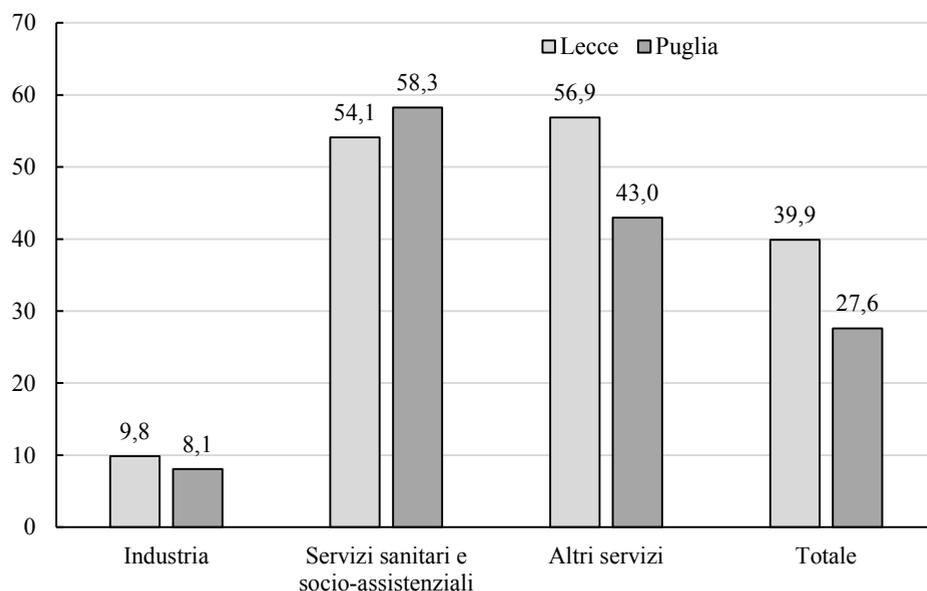
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Industria	5	10	110	108	233
Servizi sanitari e socio-assistenziali	80	0	555	104	739
Altri servizi	0	41	1.163	530	1.734
<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>51</b>	<b>1.828</b>	<b>742</b>	<b>2.706</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Appena 233 donne alle dipendenze lavora nell'industria (8,6% del totale) il resto lavora nei servizi. Nei servizi sanitari e socio-assistenziali lavorano 739 donne (il 27,3% del totale), ma con una forte concentrazione di donne occupate nei ruoli apicali; infatti in questo settore si colloca la totalità delle donne dirigenti rilevate nei servizi e la quasi totalità delle donne rilevate complessivamente.

La maggioranza delle donne è occupata nelle medie e grandi imprese di servizi diversi da quelle sanitarie e socio-assistenziali: sono 1.734, pari a circa il 64.1% del totale. In questo settore si concentrano le donne nella posizione di "impiegato" (circa il 64% del totale).

**Fig. 6.15 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel settore dei servizi diversi da quelli sanitari e socio-assistenziali con un valore del 56,9%, superiore di circa 14 punti percentuali rispetto a quello medio regionale.

Anche nell'industria il tasso di femminilizzazione è superiore a quello medio regionale.

Nei servizi sanitari e socio-assistenziali il tasso di femminilizzazione è, invece, inferiore nella provincia di Lecce rispetto al dato medio regionale, ma con differenze contenute.

**Tab. 6.20 – Lecce: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese - Biennio 2012-2013 – Valori %**

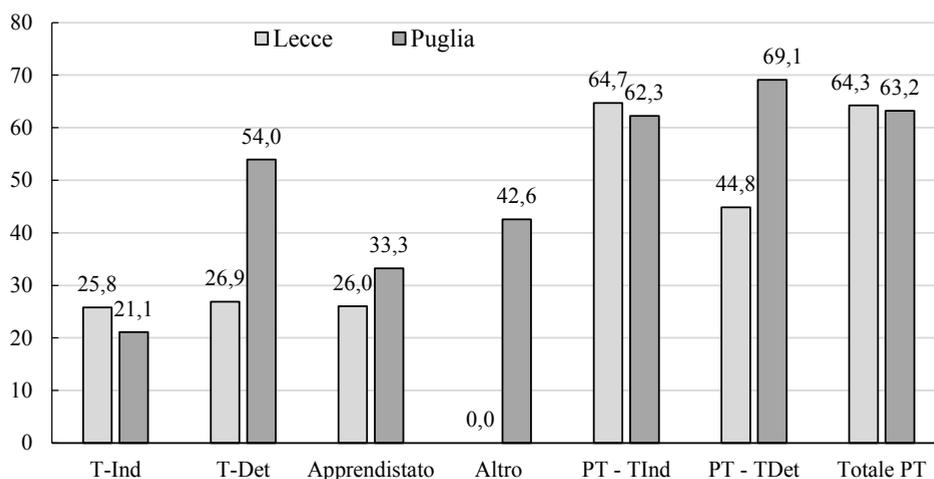
Tipo di contratto	Lecce	Puglia
Tempo indeterminato	93,3	84,6
Tempo determinato	5,9	13,6
Apprendistato	0,8	1,2
Altro	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	50,5	41,5
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Ind)</i>	53,2	41,3
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Det)</i>	14,1	48,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

La provincia di Lecce è caratterizzata per la presenza quasi esclusiva della forma contrattuali standard e stabile: il contratto a tempo indeterminato con una quota pari al 93,3% del totale (poco meno di 9 punti percentuali di differenza rispetto al dato medio regionale).

Trascurabili, nel complesso, sono altre forme contrattuali (a tempo determinato e apprendistato). Il part time è pari a circa la metà del totale dei rapporti contrattuali rilevati (50,5%), con una netta prevalenza del part time nell'ambito dell'occupazione a tempo indeterminato. Molto contenuto è l'applicazione del part time al contratto a tempo determinato, pari ad appena al 14,1% del totale di questa tipologia.

**Fig. 6.16 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

In termini di tasso di femminilizzazione la provincia di Lecce mostra valori superiori rispetto al dato medio regionale solo in relazione al part time nell'ambito del tempo indeterminato; nella altre tipologie contrattuali e di orario i valori assunti dall'indicatore nella provincia di Lecce sono inferiori a quelli medi regionali. Significativa è la differenza del valore dell'indicatore nell'applicazione del contratto a tempo determinato con la provincia di Lecce che rileva circa 17 punti percentuali in meno rispetto al dato regionale.

## 6.6 La provincia di Taranto

Le unità produttive di medie e grandi dimensioni che hanno partecipato alla rilevazione per il biennio 2012-2013 ammontano a 32 unità nella provincia di Taranto su un totale rilevato in base all'ultimo censimento di 56 (circa il 57,1%). L'occupazione alle dipendenze rilevata attraverso l'indagine ammonta a circa 19.260 unità, il 77,1% del totale; le donne dipendenti ammontano a 1.769 e corrispondono ad una quota pari al 41,2% di quella rilevata su base censuaria. Questo dato risente, come è stato spiegato nei precedenti capitoli, della presenza dell'ILVA tra le imprese rilevate che ha una presenza femminile molto contenuta e che quindi distorce parzialmente il dato complessivo.

**Tab. 6.21 – Taranto: Confronto tra censimento sulle imprese 2011 e indagine biennio 2012-2013 - Valori Assoluti e percentuali**

Indicatori	Indagine	Censimento	%
Unità Locali > 100 dipendenti	32	56	57,1
Dipendenti	19.260	24.970	77,1
<i>Donne</i>	1.769	4.294	41,2
<i>Uomini</i>	17.491	20.676	84,6
Tasso di femminilizzazione (%)	9,2	17,2	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e Istat- Censimento dell'industria e dei servizi – 2011

Come era da attendersi in base alla precedente considerazione, il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze in base all'indagine diretta è pari a circa il 9,2% nettamente inferiore al dato medio regionale (27,6%) e anche al rispettivo valore assunto dall'indicatore in base all'ultimo censimento dell'industria e dei servizi del 2011.

**Tab. 6.22 – Taranto: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – Biennio 2012-2013**

Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Taranto	Puglia
Dirigenti	-	0,0	0,0	1,8
Quadri	36	6,2	2,0	2,8
Impiegate	956	10,9	54,0	42,5
Operaie	777	7,1	43,9	52,9
Totale	1.769	8,6	100,0	100,0

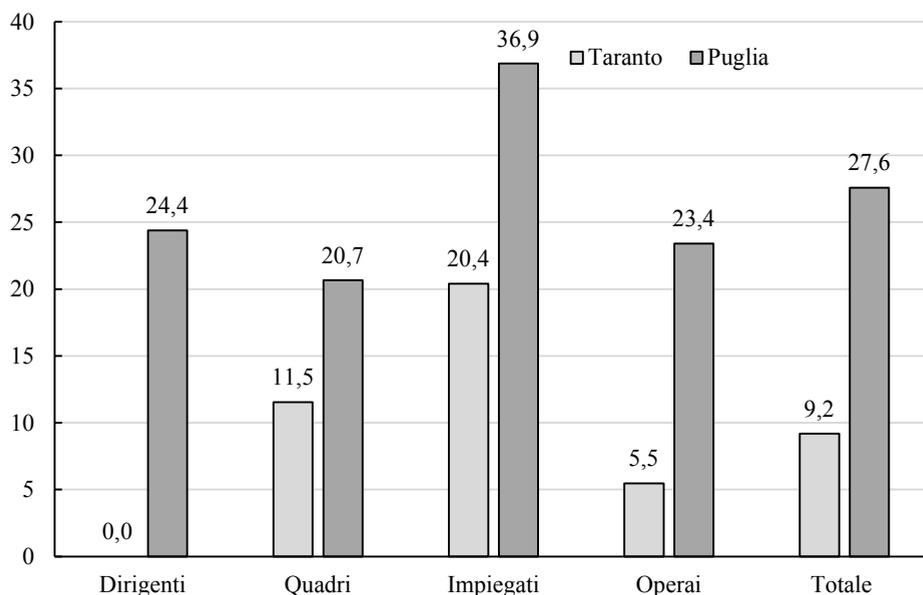
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "impiegata" (il 54%), circa 11,5 punti percentuali in più del valore medio regionale.

Sempre a livello provinciale si rileva, inoltre, una quota nettamente inferiore a quella regionale di donne nella posizione di "operaia".

Nelle posizioni apicali (dirigenti) si osserva, invece, una assenza di donne occupate e una quota del 2% di donne nella posizione di "quadro", inferiore al valore medio regionale.

**Fig. 6.17 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

In termini di tassi di femminilizzazione si osservano differenze significative tra la provincia di Taranto e i rispettivi valori medi a livello regionale. In particolare la provincia di Taranto mostra valori dell'indicatore inferiore per tutte le posizioni professionali, con l'assenza significativa delle donne tra i dirigenti.

Le maggiori differenze sono riscontrabili per la posizione professionale di "operaia" con circa 18 punti percentuali in meno; ma anche per la posizione di "impiegata" con circa 16,5 punti percentuali in meno rispetto al dato medio regionale,

**Tab. 6.23 – Taranto: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro-settore Biennio 2012-2013 – valori assoluti**

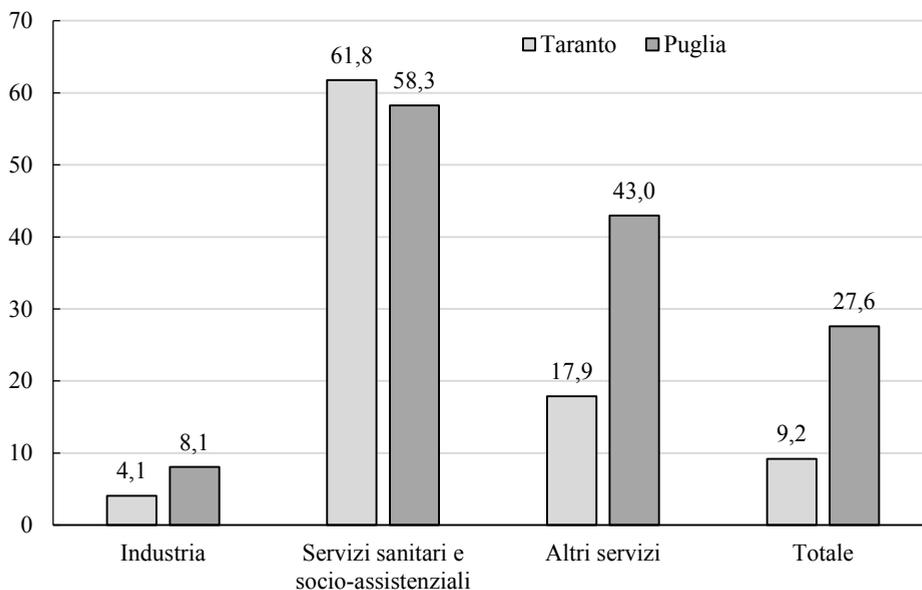
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Industria	0	10	180	436	626
Servizi sanitari e socio-assistenziali	0	1	416	226	643
Altri servizi	0	25	360	115	500
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>956</b>	<b>777</b>	<b>1.769</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

Rispetto alle altre province, per Taranto si osserva una distribuzione più equilibrata tra i macro settori di attività delle donne occupate alle dipendenze nelle unità produttive con più di 100 dipendenti. Infatti, nell'industria è occupato il 35,4% del totale, nei servizi sanitari e socio-assistenziali il 36,3%, negli altri servizi il 28,3% del totale.

Rilevata l'assenza di donne nell'occupazione in ruoli apicali, si osserva una concentrazione di donne nella posizione di "quadro" nell'industria (circa 28% del totale) e soprattutto nei servizi diversi da quelli sanitari e socio-assistenziali (72% del totale). Le donne nella posizione di "impiegata" sono concentrate nei servizi sanitari e socio-assistenziali (circa il 44% del totale).

**Fig. 6.18 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali con un valore del 61,8%, leggermente superiore a quello medio regionale (circa 3,5 punti percentuali in più).

Negli altri due settori il valore dell'indicatore è inferiore a quello medio regionale, con una differenza significativa di circa 15 punti percentuali in quello degli altri servizi.

**Tab. 6.24 – Taranto: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese - Biennio 2012-2013 – Valori %**

Tipo di contratto	Taranto	Puglia
Tempo indeterminato	91,0	84,6
Tempo determinato	3,2	13,6
Apprendistato	5,8	1,2
Altro	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	23,0	41,5
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Ind)</i>	24,2	41,3
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Det)</i>	28,6	48,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

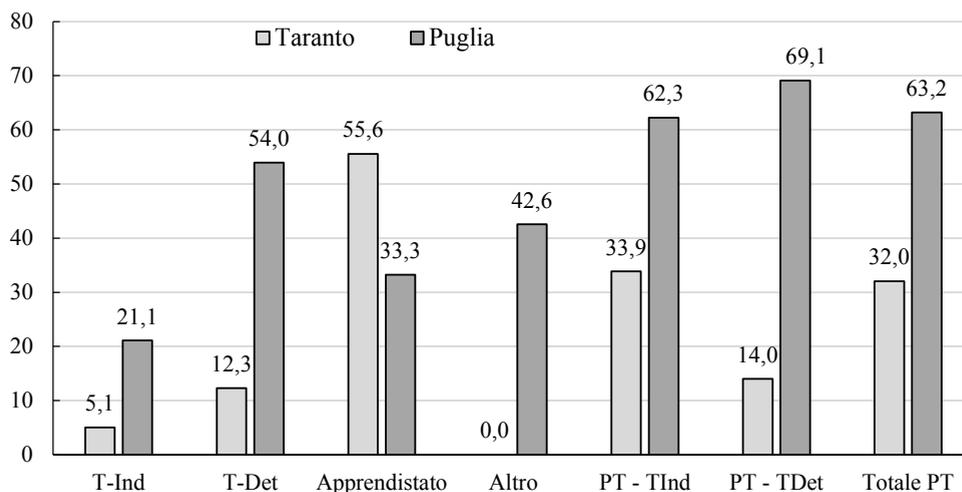
La provincia di Taranto è caratterizzata per una presenza molto elevata di occupazione femminile alle dipendenze a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato; quest'ultimo è circa 4,6 punti percentuali in più del rispettivo valore medio regionale.

Scarso è il ricorso a contratti di natura temporanea.

Il part time assorbe circa il 23% del totale delle donne occupate alle dipendenze, circa 18 punti percentuali in meno rispetto al dato medio regionale.

Tra il part time a tempo indeterminato e il part time a tempo determinato non ci sono differenze sostanziali in termini di diffusione sul totale delle due tipologie contrattuali.

**Fig. 6.19 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – Biennio 2012-2013 – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta

In termini di tasso di femminilizzazione la provincia di Taranto mostra valori superiori rispetto al dato medio regionale solo in relazione al contratto di apprendistato, con una differenza di circa 22 punti percentuali rispetto al dato medio regionale dell'indicatore.

Valori inferiori dell'indicatore sono rilevabili per tutte le altre forme contrattuali e di tipologia di orario di lavoro.

Significative sono le differenze del valore dell'indicatore:

- nell'applicazione del contratto part time a tempo determinato, con la provincia di Taranto che rileva circa 55 punti percentuali in meno rispetto al dato medio regionale;
- nell'applicazione del contratto a tempo determinato per il quale si rilevano circa 42 punti percentuali in meno rispetto al dato medio regionale.

## 7. IL LAVORO SOMMINISTRATO E LE AGENZIE PRIVATE PER IL LAVORO

Come negli ultimi due rapporti biennali, anche per quello relativo al biennio 2012-2013, si è cercato di approfondire come le Agenzie private per il Lavoro (APL) gestiscono i reclutamenti e i rapporti di lavoro in termini di parità di trattamento uomo-donna.

I punti sui quali si è concentrata l'attenzione sono i seguenti:

- principali criticità che si riscontrano nei percorsi di inserimento lavorativo delle donne, in relazione alle diverse condizioni di competenza, età, prima occupazione, rientro lavorativo situazioni familiari;
- azioni specifiche adottate dalle agenzie per accompagnare e facilitare l'inserimento lavorativo delle donne (es. formazione dedicata nei diversi periodi del ciclo di vita familiare e lavorativo, accompagnamento mirato, ecc.);
- misure pubbliche che possono essere messe in campo di competenza regionale per ridurre tali aree di criticità.

Su questi punti l'esperienza e le modalità di lavoro delle APL sono molto importanti.

È stato organizzato un specifico Focus con le APL nell'ultima settimana di luglio di questo anno, con l'invito a partecipare rivolto a tutte le Agenzie censite e presenti sul territorio regionale.

Purtroppo, non è stato possibile averle tutte presenti per diversi motivi.

Il Focus è stato comunque realizzato con la partecipazione di tre Agenzie: Obiettivo Lavoro, Manpower S.r.l e Rete Mestieri cui aderisce, per la Puglia il Consorzio di Cooperative MERIDIA, con sede a Bari.

Il Focus è stato animato dalla Consigliera Regionale di Parità della Puglia e dal Responsabile della Ricerca da parte dell'IPRES.

### 7.1 *Aspetti generali del lavoro somministrato in Puglia*

In Puglia le assunzioni totali ammontano a circa 20.426 nel 1° semestre del 2014, con un incremento del 17,2% rispetto allo stesso periodo del 2013. Considerando l'occupazione equivalente<sup>29</sup> in somministrazione si può stimare che essa rappresenti circa l'1% del totale delle

<sup>29</sup> L'occupazione equivalente è ottenuta dalla somma delle posizioni lavorative a tempo pieno e dalle posizioni lavorative a tempo parziale (principali e secondarie) trasformate in unità equivalenti a tempo pieno, trasformate in unità di lavoro tramite coefficienti ottenuti dal rapporto tra le ore effettivamente lavorate in una posizione lavorativa non a tempo pieno e le ore lavorate nella stessa branca in una posizione a tempo pieno.

unità di lavoro equivalenti dipendenti. Le nuove assunzioni ammontano a 478, con un incremento del 28% rispetto al 1° semestre 2013.

Le cessazioni totali ammontano a 20.274 con un incremento del 18,7% rispetto al 1° semestre 2013, con un saldo netto semestrale di 152 unità.

I dati trimestrali sul lavoro somministrato dell'Osservatorio Ebitemp<sup>30</sup> non riportano la disaggregazione per genere. Per stimare la distribuzione del lavoro somministrato tra donne e uomini si è fatto ricorso ad una stima basata sulla quota rilevata tra il 2008 ed il 2011, che riportava, invece, la ripartizione del lavoro somministrato per uomini e donne.

**Tab. 7.1 - Puglia: Assunzioni e cessazioni - lavoro in somministrazione – 1° semestre 2014**

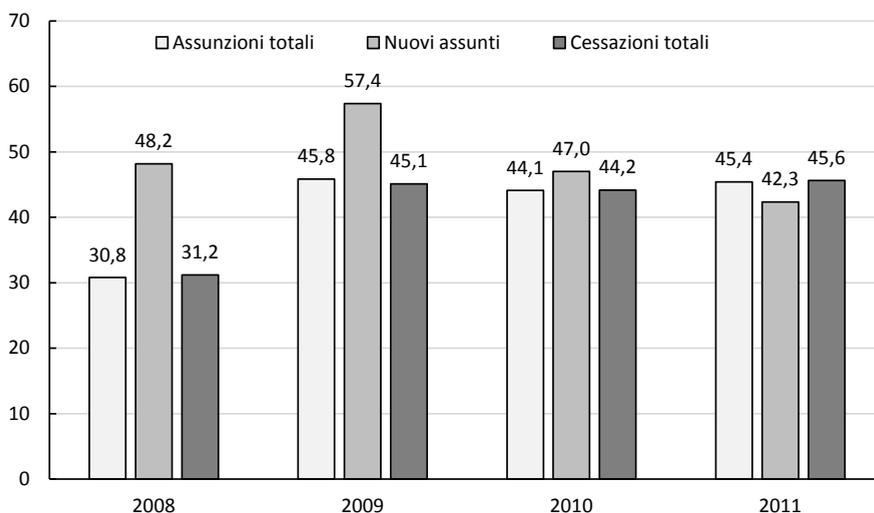
	Valori Assoluti	Variazione % 2014-2013	Donne*
Assunzioni totali	20.426	17,2	8.485
<i>Di cui nuovi assunti</i>	478	28,0	233
Cessazioni totali	20.274	18,7	8.418
Saldo	152		66

Fonte: elaborazioni IPRES su dati EBITEMP; \* stime Ipres

La stima è stata effettuata per le tre voci principali: assunzioni totali, nuove assunzioni e cessazioni totali: la prima oscilla tra il 30,8% del 2008 e il 45,4% del 2011 (con un valore massimo nel 2009 del 45,8%); la seconda tra un valore minimo del 42,3% ed il 57,4%; la terza oscilla tra il 31,2% ed il 45,6% nel 2011.

Si è calcolata il valore medio di tali quote, considerando i quattro anni dal 2008 e 2011, ed è stato applicato ai valori del 1° semestre del 2014.

**Fig. 7.1 – Puglia: Assunzioni, nuove assunzioni e cessazioni tra il 2008 ed il 2011 – valori percentuali**



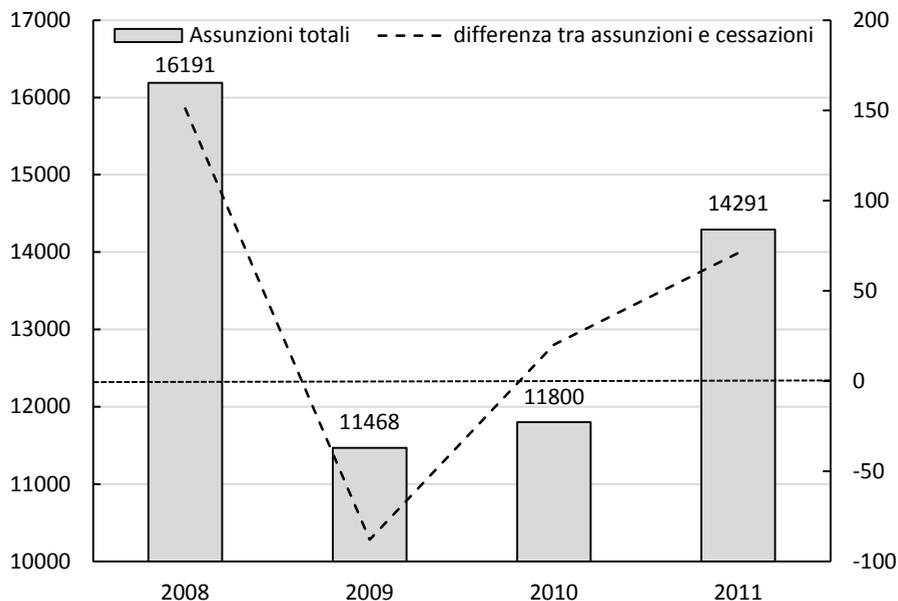
Fonte: elaborazioni IPRES su dati EBITEMP

<sup>30</sup> Ebitemp è l'Ente bilaterale per il lavoro temporaneo nasce nel 1998 con la stipula del primo contratto collettivo del settore. I dati trimestrali dell'Osservatorio Ebitemp si basano su dati di fonte INAIL e INPS.

È da osservare che il valore medio stimato non si discosta in modo sostanziale da quello ricavabile dai dati delle Agenzie che hanno partecipato al focus. Infatti, considerando quelle con maggior esperienza (Manpower e Obiettivo Lavoro) le quote di lavoro somministrato nel 2012 e 2013 oscillano tra un minimo del 43% ad un massimo del 49-50%. Inoltre, una maggiore quota di donne sul totale si rileva in relazione alle nuove assunzioni.

Con riferimento al periodo per il quale si dispongono i dati per genere e che coincidono con quello di avvio e di approfondimento della crisi finanziaria prima e poi dei debiti sovrani, con impatti molto negativi sul mercato del lavoro, si possono avanzare alcune considerazioni. In primo luogo si osserva un forte calo delle assunzioni totali delle donne tra il 2008 ed il 2009 (un vero e proprio crollo) per poi registrare una lieve ripresa che è diventata più robusta nel 2011. È probabile che questo trend si sia mantenuto per il 2012 ma con una significativa contrazione nel 2013. Mentre, come abbiamo visto una qualche leggera ripresa c'è stata nel 2014, almeno con riferimento ai dati del primo semestre.

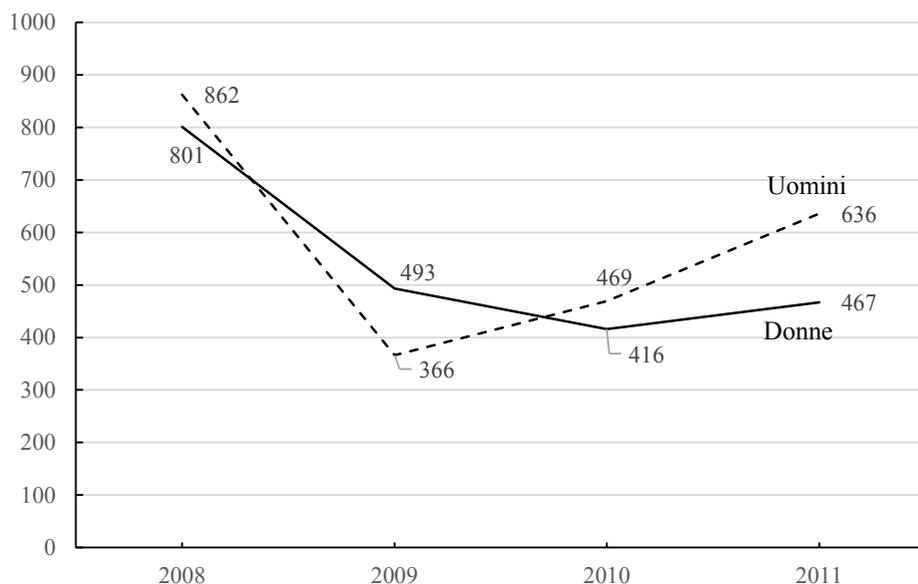
**Fig. 7.2 - Puglia: Assunzioni e differenze assolute tra assunzioni e cessazioni delle donne - lavoro in somministrazione – valori assoluti**



Fonte: elaborazioni IPRES su dati EBITEMP

In secondo luogo le assunzioni totali sono state più che compensate dalle cessazioni totali con un saldo negativo nel 2009 e nel 2010, mentre un saldo leggermente positivo si rileva nel 2011.

**Fig. 7.3 - Puglia: Nuove assunzioni – Lavoro in somministrazione – valori assoluti**

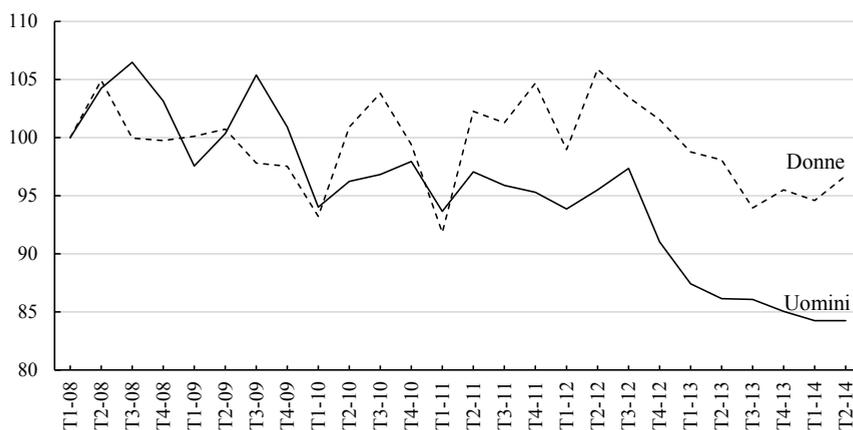


Fonte: elaborazioni IPRES su dati EBITEMP

Le nuove assunzioni diminuiscono in modo consistente nel 2009 e nel 2010, mentre nel 2011 si osserva una leggera ripresa, dovuta sostanzialmente alla componente maschile.

Pertanto, in merito alle nuove assunzioni, il lavoro somministrato segue parzialmente le dinamiche del mercato del lavoro più in generale. Infatti, l'analisi dell'andamento trimestrale dell'occupazione dipendente evidenzia che nel corso del periodo della lunga crisi 2008-2013, vi sono diverse fasi della dinamica occupazionale per gli uomini e per le donne.

**Fig. 7.4 - Puglia: Occupazione dipendente per genere - N. Indice 1° trimestre 2008=100**



Fonte: Elaborazione IPRES su dati ISTAT RCFL.

Si osserva una prima fase di crescita modesta dell'occupazione dipendente femminile in Puglia in confronto a quella maschile fino al primo trimestre del 2010. Successivamente si verifica una fase di significativa crescita fino alla prima metà del 2012 a fronte di un andamento stazionario dei maschi. Una terza fase rileva una forte contrazione dell'occupazione femminile dalla seconda metà del 2012 e per tutto il 2013, con una leggera ripresa nei primi due semestri del 2014, a fronte di una caduta dell'occupazione alle dipendenze degli uomini.

**Tab. 7.2 – Lavoro somministrato delle donne per età – anni 2012-2013 – APL Obiettivo lavoro e Manpower srl. – valori percentuali**

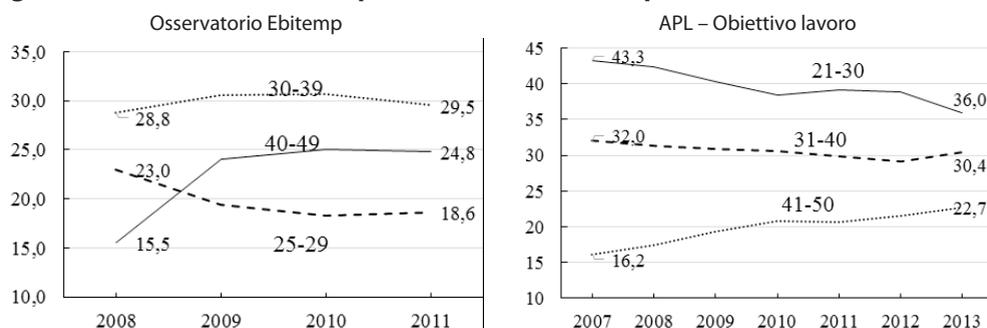
Obiettivo lavoro		Manpower	
Classe età	Quota %	Classe età	Quota %
21-30	36,0	25-30	18,1
31-40	30,4	31-40	30,8
41-50	22,7	41-50	21,2

Fonte: Elaborazione IPRES su dati bilancio sociale

Utilizzando gli ultimi dati del bilancio sociale delle due APL che hanno partecipato al FOCUS: Manpower e Obiettivo Lavoro, emerge come la quota del lavoro somministrato delle classi più anziane (41-50 anni) rappresenti ormai oltre un quinto del totale.

In termini di classi di età, il lavoro somministrato tende a riguardare sempre più le classi più anziane. Infatti, sotto il profilo temporale, i dati attualmente disponibili dell'Osservatorio Ebitemp consentono un'analisi per classi di età fino al 2011. Per dati più recenti abbiamo utilizzato i dati rilevati dal bilancio Sociali di Obiettivo lavoro.

**Fig. 7.5 – Lavoro somministrato per classe di età. – valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati: Osservatorio Ebitemp e Bilancio Sociale APL Obiettivo Lavoro

Pur tenendo conto di una diversa classificazione per la fascia di età più giovane, i trend evidenziati dalle due fonti di dati sono sostanzialmente simili: aumenta in modo significativo la quote dei lavoratori somministrati nella fascia di età più anziana, diminuisce la quota della fascia di età più giovane.

Inoltre, è interessante sottolineare un sostanziale allineamento negli ultimi anni delle quote di lavoro somministrato per fasce di età.

## **7.2 Un breve profilo delle Agenzie che hanno partecipato al FOCUS**

### Consorzio Mestieri

Il Consorzio Mestieri svolge servizi all'impiego nel quadro sia di processi di inclusione per lavoratori più deboli, che di servizi alle imprese e cooperative del territorio.

All'interno del Consorzio, Mestieri sviluppa anche una attività di Agenzia per il lavoro nei seguenti ambiti:

- Agenzia per il lavoro del Terzo Settore (Sociale): servizi per le famiglie, accordo per ausiliari socio – assistenziali, accordi con Associazione Sviluppo No Profit per l'orientamento al lavoro, reti consortili;
- Agenzia per il lavoro per l'inclusione sociale: servizi ad Enti Pubblici per l'inserimento lavorativo di fasce deboli (immigrati, donne, attività di outplacement, piano Regionale Disabili), mercato finanziato dall'Ente Pubblico;
- Agenzia per il lavoro servizi all'impresa: il mercato è costituito da Cooperative non sociali e mercato for profit, Agenzia per il lavoro Gruppo Cooperativo CGM: attività e progetti da sviluppare con le società di prodotto (Comunità solidali, Luoghi per crescere, Accordi) del Gruppo cooperativo CGM.

Attualmente il Consorzio conta 29 sportelli territoriali, di cui uno è presente nella provincia di Bari. I dipendenti diretti ammontano a circa 114 unità.

Il gruppo applica le seguenti certificazione: Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2008.

### Gruppo Obiettivo Lavoro

Il Gruppo ha una dimensione internazionale con 107 filiali in Italia e una filiale in ogni provincia della Puglia.

Ha circa 600 dipendenti con una netta prevalenza femminile (70,9% del totale). In termini di capacità e competenze dei lavoratori dipendenti il 57,3% è laureato, il 40,6% ha un diploma di scuola media superiore.

Oltre il 50% è nella fascia di età 31-40 anni.

A partire dal 2005 la Direzione Aziendale ha deciso l'erogazione a titolo di liberalità dell'importo di 500 Euro ai dipendenti che, nel corso dell'anno, siano diventati madri o padri. Quale condizione di miglior favore e segno concreto di supporto alla maternità e paternità.

Il bonus è stato confermato anche nel 2013.

In Obiettivo Lavoro l'attività di ricerca e Selezione ha connotati di genere in larghissima maggioranza femminile: l'87,6% del Personale dedicato a questa attività è data dalla componente femminile

I lavoratori avviati in Italia nel 2013 ammontano a circa 67.000 unità, nel complesso ne sono stati assunti circa 245.

Il gruppo applica le seguenti certificazione: Certificazione Etica SA8000, Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2000, Certificazione Ambientale ISO 14001.

Manpower

Il gruppo ha una dimensione internazionale, a livello nazionale è organizzato in diverse società tra le quali: Manpower Srl – Agenzia per il Lavoro e Manpower srl formazione. I dipendenti nelle due strutture ammontano a poco più di 1.000 unità (per la maggior parte impiegati nella prima). In ambedue la quota delle donne dipendenti diretti oscilla intorno a 81-82% del totale.

La maggior parte dei dipendenti ha una età compresa tra 31 e 40 anni (intorno al 90%).

Manpower - Agenzia per il lavoro ha 250 filiali in Italia ed è presente nelle cinque province pugliesi.

I Lavoratori somministrati nel 2013 ammontano a circa 44.000 unità, di cui il 3% sono stati somministrati in Puglia; mentre nel complesso ne sono stati stabilizzati 482.

È attivo da luglio 2012 lo strumento della Banca ore per il recupero di ore di straordinario come da accordo sottoscritto con le rappresentanze dei lavoratori.

Il gruppo applica le seguenti certificazioni: Certificazione Etica SA8000, Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2008.

### **7.3 Principali risultati del Focus con le Agenzie per il Lavoro**

Il Focus con le Agenzie per il Lavoro si è tenuto il 23 luglio 2014. L'incontro è stato coordinato dalla Consigliera Regionale di Parità della Puglia e dal responsabile della ricerca per l'IPRES.

Pur avendo invitato e sollecitato l'adesione delle diverse filiali di agenzie presenti sul territorio regionale, hanno partecipato al focus tre Agenzie: Obiettivo Lavoro, Manpower Srl – Agenzia per il Lavoro, Consorzio Mestieri – Agenzia per il lavoro.

Il Focus ha approfondito tre principali questioni:

1. Principali criticità che si riscontrano nei percorsi di inserimento lavorativo delle donne, in relazione alle diverse condizioni di competenza, età, prima occupazione, rientro lavorativo situazioni familiari;
2. Azioni specifiche adottate dalle agenzie per accompagnare e facilitare l'inserimento lavorativo delle donne (es. formazione dedicata nei diversi periodi del ciclo di vita familiare e lavorativo, accompagnamento mirato, ecc.);
3. Misure pubbliche che possono essere messe in campo di competenza regionale per ridurre tali aree di criticità.

#### *7.3.1 Criticità nei percorsi di inserimento*

Anzitutto è stato osservato che il sistema produttivo regionale si regge sulla prevalente presenza di piccole imprese. Questo comporta in genere l'assenza di un responsabile delle risorse umane dedicato.

Inoltre, dove è riscontrabile un minimo di organizzazione delle risorse umane aziendali, questa è dominata dalla presenza maschile "La loro dimensione organizzativa è generalmente pen-

*sata "al maschile": gli orari, le riunioni, l'impostazione e l'organizzazione del lavoro sono pensati per un uomo che lavora e sul quale, quasi mai, grava l'organizzazione dei ritmi famigliari".*

Nella selezione quando il team è composto prevalentemente da uomini le imprese selezionano preferibilmente un uomo a capo del team, pur in presenza di donne di pari capacità e competenza.

Nell'assunzione c'è il timore di non poter conciliare con la maternità, ma come forma di *pre-giudizio* e non perché il lavoratore non sarebbe stato in grado di espletare al meglio la sua competenza sul lavoro e sul tempo di lavoro. *"Accade spesso che a candidate donna non vengano fatte proposte di crescita per timore che non riescano a farsi carico della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata"*. Le ricerche di personale vengono indirizzate sulla discriminante uomo / donna prima che sulla competenza. Gli imprenditori o i responsabili delle risorse umane hanno come un pre-giudizio sulle donne in relazione alla mansione da svolgere (l'impresa non dice esplicitamente la preferenza di genere, ma lo fa capire). Invece, le APL riscontrano che i soft skill, le competenze trasversali, sono molto presenti nelle donne rispetto ai maschi.

È diffuso per le donne il part-time involontario anche se in alcuni settori e per alcune funzioni lavorative il part time è una condizione necessaria, come nella CDO per il lavoro alle casse, per esempio. Quindi influisce la turnazione ed il carico di lavoro nelle scelte della dimensione dell'orario di lavoro delle donne.

Il mercato del lavoro femminile risulta molto più frammentato rispetto a quello maschile, confermando una situazione strutturale che si è aggravata a partire dal 2009: meno della metà delle persone realizza circa il 60% delle missioni. Questo dipende in buona misura da comparti produttivi in cui è più elevata la stagionalità e la saltuarietà dei rapporti di lavoro quali ad esempio il settore alberghiero e della ristorazione, l'assistenza alle persone e alle famiglie, nelle quali la presenza femminile è nettamente prevalente.

Le APL sono nate per gestire la flessibilità e il *recruitment* di profili difficili da reperire sul mercato per conto delle imprese. Per questo rilevano una frequenza elevata di avviamenti, ma per periodi brevi.

In questo periodo le principali aree di inserimenti lavorativo sono Call center, GDO (settori con una forte ciclicità della domanda – lavoro su commessa) e metalmeccanico, il resto è molto frammentato.

Più di ogni altro rischio, quello che deve essere evitato ad una donna è lo scoraggiamento nella ricerca di un lavoro stabile, regolare, tutelato e possibilmente di buona soddisfazione. Lo scoraggiamento spesso sfocia nel lavoro nero.

Cosa dicono le donne che cercano lavoro in sede di colloquio di selezione? *"Io non so perché non trovo lavoro; dopo i 35 – 40 anni non mi accetta più nessuno; in azienda preferiscono il maschio, per l'assunzione e per la carriera; l'impresa non mi affida incarichi di responsabilità, il maschio è più cinico e la donna più materna; ho figli piccoli che mi penalizzano in qualunque prospettiva"*.

I 40 anni si confermano, dall'inizio della crisi, come lo spartiacque che divide le prospettive di occupazione in due fasce di segno opposto. Al di sotto di "quota 40" le occasioni e la durata delle missioni sono migliori, al di sopra si entra in un'area di crescente difficoltà.

In questo contesto è da considerare la specificità del target preso in carico dalla Rete Mestieri, soggetti svantaggiati ai sensi della legge 381/1991. In questo caso le principali criticità sono state riscontrate in relazione a:

- sviluppo dell'autonomia personale e professionale;
- maturazione di competenze specifiche;
- capacità di organizzare il proprio lavoro;
- conciliazione lavoro/famiglia;
- coerenza e costanza dell'impegno lavorativo;
- sviluppo di relazioni positive sul luogo di lavoro;
- rispetto di regole, ruoli e tempi.

In relazione ad alcuni destinatari sarebbe stata più coerente la progettazione di interventi in grado di accompagnare nel lungo periodo i destinatari verso percorsi di vita soddisfacenti, rispondendo con maggiore efficacia alla natura multidimensionale dei bisogni espressi.

Le grandi agenzie di lavoro privato hanno una propria policy in termini di pari opportunità e di non discriminazione sia nelle selezioni che negli inserimenti lavorativi. Molte di queste hanno la certificazione SA8000.

### 7.3.2 *Il processo di selezione e inserimento lavorativo*

Anzitutto è da sottolineare che le APL sono soggetti di mediazione e di incontro fra domanda ed offerta di lavoro e quindi non hanno la possibilità di influenzare molto la dimensione e le caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro.

Tuttavia, nel corso dell'attività di *matching* indubbiamente si realizza anche un percorso capace di meglio orientare la domanda e valorizzare l'offerta, al fine di migliorare le dinamiche di fondo del mercato del lavoro.

La fase di avvio della selezione avviene attraverso una duplice analisi:

- verifica della banca dati per chi si iscrive volontariamente (si fa un periodo di orientamento);
- annuncio pubblico e relativa risposta.

In genere la selezione avviene attraverso diverse fasi quali ad esempio:

- test – metacapacità;
- colloquio per approfondire alcuni aspetti di criticità emersi (spesso c'è un'azione di supporto psicologico per contrastare lo scoraggiamento per donne (e uomini) over 40 anni).

In un colloquio si cerca di enucleare ciò che la persona ha realizzato fino ad ora, ciò che vorrebbe fare attualmente (le sue aspirazioni più generali), ciò che il mercato concretamente, ciò che la selezionatrice riesce a rilevare in termini di competenze e capacità (ciò che può fare).

Spesso il bisogno che emerge è quello di lavorare e non per realizzare le proprie aspirazioni *“Una donna si rivolge ad una Agenzia generalmente per il bisogno concreto ed immediato di lavorare, non per soddisfare un semplice e pur legittimo desiderio. Scindere fra necessità ed aspirazioni, conciliarle per quanto possibile, ma comunque rispettarne la gerarchia, è il cuore del risultato di un buon colloquio”*.

Ci sono poi le fase di orientamento e di formazione *“Etico, spesso, è anche scoraggiare, indirizzare altrove la richiesta immediata: e questo è appunto l'orientamento”*.

Servizi di Orientamento, Bilancio Competenze, Accompagnamento al lavoro e Placement, fanno parte di un sistema di azioni messe in campo dalle APL.

Successivamente viene è la presentazione di una rosa di candidati ritenuti idonei per il profilo professionale richiesto dall'azienda.

L'azienda fa un colloquio con le persone selezionate accompagnate dal selezionatore/trice dell'APL. Questo colloquio viene fatto o dal responsabile risorse umane se c'è, o dal capo del reparto di produzione in cui si dovrà inserire il lavoratore/ la lavoratrice selezionato/a, spesso è lo stesso titolare dell'impresa a fare questo colloquio.

In genere l'impresa avanza la richiesta di un profilo, ma spesso vi è anche una fase di consulenza delle APL per individuare il profilo di cui l'impresa ha veramente bisogno. Questo succede soprattutto con le piccole imprese dove non sono presenti responsabili risorse umane specificamente dedicati e non si hanno idee chiare sui profili professionali necessari in relazione alle diverse fasi di sviluppo in cui si trova l'impresa: si avverte il bisogno ma non si conosce il profilo professionale adeguato e necessario (per la fase di consolidamento dell'impresa o per lo sviluppo di una nuova area oppure per specializzare qualche fase del processo produttivo, ecc.).

Le APL fanno molta attenzione al linguaggio di genere negli annunci di *recruitment*.

Le APL sono impegnate non solo ad individuare il profilo giusto ma anche ad individuarlo nel modo giusto e quindi sono presenti ai colloqui con le aziende anche perché la rosa che viene presentata è frutto del loro lavoro della capacità di selezione e quindi è un *“prodotto”* del lavoro che deve risultare efficace con un inserimento finale e il gradimento dell'azienda. Infatti i ricavi delle APL sono proporzionali alle ore di lavoro che fanno i soggetti che avviano al lavoro.

Non vi è una criticità di età, ma la principale criticità è data soprattutto della persona che si sente scoraggiata nella ricerca del lavoro.

Un aspetto particolare, che negli ultimi anni si è ampliato sempre di più, riguarda l'inserimento di donne migranti. Dall'Est Europa e dal Sud America arrivano in Italia cameriere, colf, badanti, ma anche infermiere in numero significativo.

Il percorso di ricerca viene fatta esclusivamente in collaborazione con Enti e Istituzioni pubbliche, fino dalla prima selezione, che avviene nel Paese di origine fino all'arrivo in Italia. *“Ad ognuna delle lavoratrici che provengono dall'Estero si assicura vitto ed alloggio, in un contesto dignitoso”*.

Un altro aspetto importante sottolineato nel corso del Focus riguarda due importanti novità: la trasformazioni contrattuali e l'apprendistato in somministrazione.

Le trasformazioni contrattuali sono regolate dall'art.43 del CCNL delle APL che definisce l'istituto della "stabilizzazione" contrattuale. In base a questo articolo la stabilizzazione contrattuale può avvenire dopo 42 mesi di somministrazione con l'Agenzia e dopo 36 mesi se il periodo di lavoro è presso lo stesso datore di lavoro.

Nel nuovo contratto questa clausola è stata eliminata, per quanto riguarda i rapporti con l'Agenzia) anche perché stava creando molte difficoltà applicative. Infatti, le APL gestiscono la flessibilità per *mission* e quindi hanno lavoratori che fanno lo stesso lavoro per più imprese per tempi più o meno brevi e con frequenti avviamenti. Questo costituiva ostacolo a poterlo utilizzare ancora perché scattava l'assunzione. Mentre quel lavoratore non aveva bisogno di questo, in quanto proprio per la sua specializzazione lavorava sempre, non aveva bisogno di un contratto a tempo indeterminato. Le APL hanno interesse a promuovere candidature eccellenti (come azione di marketing della loro attività).

Diverso è per l'impresa che utilizza lo stesso lavoratore a più riprese nel tempo e per molti anni.

L'apprendistato in somministrazione è frutto delle recenti riforme del mercato del lavoro. L'assunzione di apprendisti in staff leasing è però consentita solo nei casi di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

L'aspetto di novità risiede, inoltre, nel piano formativo individuale che deve essere definito dall'APL e dall'impresa richiedente. Il piano di formazione prevede in maniera specifica un programma di formazione trasversale, a carico dell'Agenzia, e una formazione professionalizzante a carico dell'azienda.

Il contratto di apprendistato in somministrazione è di tipo professionalizzante ovvero quello che, attraverso un preciso piano formativo, consente al giovane al primo lavoro di acquisire le competenze di base, trasversali e tecniche del mestiere diventando in questo modo un lavoratore qualificato. Tale tipologia contrattuale si rivolge a giovani in età compresa tra 18 e 29 anni.

Da un po' di tempo le APL promuovono l'apprendistato: le APL beneficiano delle agevolazioni e quindi offrono all'azienda il lavoratore ad un costo inferiore (incorporando parte delle agevolazioni).

In Puglia questa tipologia contrattuale è poco applicata perché la regolamentazione attuativa, di competenza regionale, non è stata mai emanata.

### 7.3.3 *Le policy: qualche suggerimento*

Sotto il profilo delle policy sono emersi i seguenti suggerimenti:

- sostenere i processi per un'effettiva parità d'accesso e di permanenza all'interno del mercato del lavoro, di crescita professionale e di miglioramento di carriera delle donne attraverso azioni che intervengono sulla conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita al fine di allontanare il rischio che gli impegni familiari comportino impedimento alla piena partecipazione al mercato del lavoro;
- delineare un'offerta sempre più strutturata di *politiche attive* in ottica di genere;

- sostenere interventi orientati miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle donne ed una articolazione oraria basata su elementi di flessibilità che tengano conto delle esigenze di conciliazione dei tempi di “vita-formazione- lavoro” (previsione di servizi collaterali quali baby parking / servizi ricreativi ecc.);
- favorire la sperimentazione del contratto di apprendistato in somministrazione;
- sostenere una maggiore integrazione tra strutture pubbliche e private, al fine di potenziare nel territorio una rete consolidata di servizi che risponda alle esigenze di conciliazione;
- strutturare una rete stabile con la Consigliera Regionale di Parità, al fine di attivare un’informazione puntuale sulle iniziative regionali nell’ambito del *Welfare aziendale* e del *Work life balance*.

Infine, per quanto riguarda i soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro, è emerso che *“il sistema di interventi fin ora realizzato con risorse pubbliche ha rappresentato un importante generatore di opportunità. Tuttavia, sarebbe utile, secondo il nostro osservatorio, incentivare ulteriormente il finanziamento di percorsi individualizzati in grado di agire in una logica di risposta multidimensionale ai bisogni delle persone e di integrazione reale con il sistema degli interventi e dei servizi sociali esistente”*.

## BIBLIOGRAFIA

- AA.VV (2013) Valutazione delle dimissioni della lavoratrici madri, *Collana Editoriale I Quaderni Regionali di Parità*, Volume VII, Bari;
- Consigliera di Parità, IPRES, 2012, Rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti della Puglia per il biennio 2010-2011, *Collana Editoriale I Quaderni Regionali di Parità*, Volume V, Cacucci, Bari;
- Consorzio Mestieri (2014) Bilancio sociale 2013;
- Di Cola B., Ferrigni N., Pacetti M. (a cura di) (2014) *Welfare aziendale in un gioco dove nessuno perde e tutti ci guadagnano. Indagine nazionale sullo stato del Welfare*, Gangemi Editore.
- INPS (2013) *Rapporto sulla coesione sociale 2013*, Roma;
- Manpower (2014) Bilancio sociale 2013;
- Maino F. e Ferrera M (a cura di) (2013) Primo Rapporto sul secondo Welfare in Italia, su [www.secondowelfare.it](http://www.secondowelfare.it);
- Obiettivo Lavoro (2014) Bilancio sociale 2013;
- Regione Puglia (2013) *Piano Regionale per le Politiche Sociali 2013-2015*. A cura dell'Assessorato al Welfare della Regione Puglia, Bari;
- Santandrea R.V. (2014) L'occupazione in Puglia nell'ultimo ventennio, in IPRES - *Puglia in cifre 2013*, Cacucci, Bari;
- Svimez (2014) *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno - 2013*, Il Mulino, Bologna;





ALLEGATI STATISTICI

**Tabella 1 - Imprese con unità produttive > 100 e occupazione nelle province della Puglia 2013**

Province	Unità produttive >100 dip.	Dipendenti			donne / Totale (%)
		totale	donne	maschi	
BARI	95	36.017	11.976	24.041	33,25
BAT	8	2.495	781	1.714	31,30
BRINDISI	16	4.165	1.481	2.684	35,56
FOGGIA	14	5.960	1.891	4.069	31,73
LECCE	28	6.783	2.706	4.077	39,89
TARANTO	32	19.260	1.769	17.491	9,18
<b>Totale</b>	<b>193</b>	<b>74.680</b>	<b>20.604</b>	<b>54.076</b>	<b>27,59</b>

Tabella 2 - Unità produttive per provincia e settore di attività - Puglia 2013

Settori di attività	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	TOTALE
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	4	1	0	1	1	0	7
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	1	0	0	0	0	1	2
13-INDUSTRIE TESSILI	0	0	0	0	0	1	1
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	1	0	0	0	0	1	2
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	0	1	0	0	0	0	1
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	0	0	0	0	0	1	1
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	1	0	0	0	0	0	1
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	0	0	0	0	0	1	1
20- PRODOTTI CHIMICI	0	0	1	0	0	0	1
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	0	0	1	0	0	0	1
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	1	0	1	0	0	0	2
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	1	1	0	0	1	0	3
24-METALLURGIA	0	0	0	0	0	1	1
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	3	0	0	0	2	1	6
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	1	0	0	0	0	0	1
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	1	0	0	0	0	1	2
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	5	0	0	0	0	1	6
29-AUTOVEICOLI	3	0	0	0	0	0	3
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	0	0	2	1	0	1	4
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	1	0	0	0	0	0	1
32-ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	0	0	0	0	1	0	1
35-ENERGIA ELETTRICA	3	0	2	0	0	1	6
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	3	0	0	1	1	2	7
37-GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	1	0	0	0	0	0	1
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	3	1	0	1	4	1	10
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	0	1	1
							>>>

segue: Tabella 2 - Unità produttive per provincia e settore di attività - Puglia 2013

Settori di attività	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	TOTALE
45-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO E DI MOTOCICLI)	1	0	0	0	0	0	1
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	6	1	0	0	0	2	9
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	7	0	2	1	1	1	12
49-TRASPORTO TERRESTRE	4	0	1	2	0	2	9
50-TRASPORTO MARITTIMO	1	0	0	0	0	0	1
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	3	0	0	0	0	1	4
55-ALLOGGIO	1	0	0	0	0	0	1
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	2	0	1	1	1	0	5
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	0	0	0	0	0	1	1
61-TELECOMUNICAZIONI	3	0	0	0	1	0	4
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	1	0	0	0	3	1	5
63-ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	0	0	0	0	0	1	1
64-SERVIZI FINANZIARI	8	1	0	1	2	1	13
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	1	0	0	0	0	0	1
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	1	0	0	0	0	0	1
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	2	0	0	0	0	0	2
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	1	0	0	0	0	0	1
74-ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2	0	0	1	3	0	6
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	8	0	1	1	3	2	15
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1	0	0	0	0	0	1
85-ISTRUZIONE	0	0	0	1	0	0	1
86-ASSISTENZA SANITARIA	5	2	2	1	4	4	18
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	2	0	0	0	0	0	2
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	1	0	1	0	0	1	3
90-ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	1	0	0	0	0	0	1
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	0	0	1	1	0	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>95</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>193</b>

**Tabella 3 - Dipendenti per settore di attività nelle Unità Produttive - Puglia 2013**

Settori di attività	TOTALE	F	M
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	1.022	117	905
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	334	26	308
13-INDUSTRIE TESSILI	119	33	86
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	246	196	50
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	365	38	327
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	214	19	195
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	162	9	153
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	462	17	445
20-PRODOTTI CHIMICI	146	8	138
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	211	39	172
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	1.001	10	991
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	413	11	402
24-METALLURGIA	11.418	44	11.374
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	1.278	101	1.177
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	108	20	88
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	479	16	463
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	1.542	75	1.467
29-AUTOVEICOLI	3.768	216	3.552
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	2.340	164	2.176
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	130	23	107
32-ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	150	30	120
35-ENERGIA ELETTRICA	2.899	384	2.515
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	3.346	997	2.349
37-GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	394	5	389
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	3.221	273	2.948
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	213	28	185
45-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	129	1	128
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	2.120	725	1.395

&gt;&gt;&gt;

segue: Tabella 3 - Dipendenti per settore di attività nelle Unità Produttive - Puglia 2013

Settori di attività	TOTALE		M
	F	M	
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	3.148	1.675	1.473
49-TRASPORTO TERRESTRE	3.651	243	3.408
50-TRASPORTO MARITTIMO	186	3	183
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	1.199	116	1.083
55-ALLOGGIO	104	46	58
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	2.285	1.595	690
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	264	9	255
61-TELECOMUNICAZIONI	1.932	898	1.034
62- SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	1634	921	713
63-ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	129	78	51
64-SERVIZI FINANZIARI	3.141	1.087	2.054
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	167	75	92
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	144	44	100
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	543	180	363
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	310	207	103
74-LTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	920	351	569
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	5.705	3.327	2.378
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	918	668	250
85-ISTRUZIONE	2.397	1.250	1.147
86-ASSISTENZA SANITARIA	5.815	3.129	2.686
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	<b>406</b>	<b>263</b>	143
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	802	699	103
90-ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	115	4	111
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	535	111	424
<b>TOTALE</b>	<b>74.680</b>	<b>20.604</b>	<b>54.076</b>

Tabella 4 - Dipendenti per provincia e per posizione nella professione - Puglia 2013

Province	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
BARI	527	98	1.793	370	12.571	4.869	21.126	6.639	36.017	11.976
BAT	70	17	133	27	929	393	1.363	344	2.495	781
BRINDISI	35	6	92	13	1.239	468	2.799	994	4.165	1.481
FOGGIA	597	165	219	81	1.038	235	4.106	1.410	5.960	1.891
LECCE	240	85	248	51	3.271	1.828	3.024	742	6.783	2.706
TARANTO	53	0	312	36	4.688	956	14.207	777	19.260	1.769
<b>Totale</b>	<b>1.522</b>	<b>371</b>	<b>2.797</b>	<b>578</b>	<b>23.736</b>	<b>8.749</b>	<b>46.625</b>	<b>10.906</b>	<b>74.680</b>	<b>20.604</b>

**Tabella 5 - Dipendenti per settore di attività nelle Unità Produttive e provincia - TOTALE - Puglia 2013**

Settori di attività / Province	Maschi e Femmine						Totale
	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	565	127	.	225	105	.	1.022
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	169	.	.	.	.	165	334
13-INDUSTRIE TESSILI	.	.	.	.	.	119	119
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	143	.	.	.	.	103	246
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	.	365	.	.	.	.	365
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	.	.	.	.	.	214	214
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	162	.	.	.	.	.	162
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	.	.	.	.	.	462	462
20-PRODOTTI CHIMICI	.	.	146	.	.	.	146
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	.	.	211	.	.	.	211
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	866	.	135	.	.	.	1.001
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	205	101	.	.	107	.	413
24-METALLURGIA	.	.	.	.	.	11.418	11.418
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	597	.	.	.	504	177	1.278
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	108	.	.	.	.	.	108
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	218	.	.	.	.	261	479
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	1.268	.	.	.	.	274	1.542
29-AUTOVEICOLI	3.768	.	.	.	.	.	3.768
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	.	.	702	876	.	762	2.340
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	130	.	.	.	.	.	130
32-ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	.	.	.	.	150	.	150
35-ENERGIA ELETTRICA	2.558	.	229	.	.	112	2.899
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	2.095	.	.	110	139	1.002	3.346
37-GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	394	.	.	.	.	.	394
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	1.092	283	.	343	1.362	141	3.221
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	.	.	.	.	.	213	213

segue: Tabella 5 - Dipendenti per settore di attività nelle Unità Produttive e provincia - TOTALE - Puglia 2013

	Settori di attività / Province				Maschi e Femmine				Totale
	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	TARANTO	TARANTO	
45-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	129	.	.	.	.	.	.	.	129
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.209	669	.	.	.	.	242	.	2.120
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	1.259	.	1.376	134	122	257	601	.	3.148
49-TRASPORTO TERRESTRE	2.334	.	297	419	.	.	.	.	3.651
50-TRASPORTO MARITTIMO	186	.	.	.	.	.	.	.	186
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	658	.	.	.	.	.	541	.	1.199
55-ALLOGGIO	104	.	.	.	.	.	.	.	104
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	1.813	.	111	219	142	.	.	.	2.285
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	.	.	.	.	.	264	.	.	264
61-TELECOMUNICAZIONI	1.620	.	.	.	312	.	.	.	1.932
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	111	.	.	.	1.410	113	.	.	1.634
63-ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	.	.	.	.	.	129	.	.	129
64-SERVIZI FINANZIARI	2.392	167	.	138	315	129	.	.	3.141
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	167	.	.	.	.	.	.	.	167
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	144	.	.	.	.	.	.	.	144
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	543	.	.	.	.	.	.	.	543
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	310	.	.	.	.	.	.	.	310
74-LTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	376	.	.	140	404	.	.	.	920
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	4.562	.	168	110	345	520	.	.	5.705
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	918	.	.	.	.	.	.	.	918
85-ISTRUZIONE	.	.	.	2.397	.	.	.	.	2.397
86-ASSISTENZA SANITARIA	2.157	783	268	416	1.366	825	.	.	5.815
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	406	.	.	.	.	.	.	.	406
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	166	.	420	.	.	216	.	.	802
90-ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	115	.	.	.	.	.	.	.	115
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	.	.	102	433	.	.	.	.	535
<b>TOTALE</b>	<b>36.017</b>	<b>2.495</b>	<b>4.165</b>	<b>5.960</b>	<b>6.783</b>	<b>19.260</b>	<b>6.783</b>	<b>19.260</b>	<b>74.680</b>

**Tabella 6 - Dipendenti per settore di attività nelle Unità Produttive e provincia - FEMMINE - Puglia 2013**

Settori di attività / Province	Femmine							Totale
	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	Totale	
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	50	13	.	10	44	.	.	117
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	13	.	.	.	.	13	.	26
13-INDUSTRIE TESSILI	.	.	.	.	.	33	.	33
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	104	.	.	.	.	92	.	196
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	.	38	.	.	.	.	.	38
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	.	.	.	.	.	19	.	19
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	9	.	.	.	.	.	.	9
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	.	.	.	.	.	17	.	17
20-PRODOTTI CHIMICI	.	.	8	.	.	.	.	8
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	.	.	39	.	.	.	.	39
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	10	.	0	.	.	.	.	10
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	6	4	.	.	1	.	.	11
24-METALLURGIA	.	.	.	.	.	44	.	44
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	82	.	.	.	18	1	.	101
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	20	.	.	.	.	.	.	20
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	10	.	.	.	.	6	.	16
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	62	.	.	.	.	13	.	75
29-AUTOVEICOLI	216	.	.	.	.	.	.	216
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	.	.	46	23	.	95	.	164
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	23	.	.	.	.	.	.	23
32-ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	.	.	.	.	30	.	.	30
35-ENERGIA ELETTRICA	375	.	5	.	.	4	.	384
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	709	.	.	11	23	254	.	997
37-GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	5	.	.	.	.	.	.	5
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	83	29	.	37	117	7	.	273
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	.	.	.	.	.	28	.	28

>>>

segue: Tabella 6 - Dipendenti per settore di attività nelle Unità Produttive e provincia - FEMMINE - Puglia 2013

Settori di attività / Province	Femmine							Totale
	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	Totale	
45-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	1	.	.	.	.	.	.	1
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	441	225	.	.	.	.	59	725
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	806	.	632	44	52	141	141	1.675
49-TRASPORTO TERRESTRE	153	.	28	7	.	55	55	243
50-TRASPORTO MARITTIMO	3	.	.	.	.	.	.	3
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	97	.	.	.	.	19	19	116
55-ALLOGGIO	46	.	.	.	.	.	.	46
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	1.299	.	75	147	74	.	.	1.595
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	.	.	.	.	.	9	9	9
61-TELECOMUNICAZIONI	642	.	.	.	256	.	.	898
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	40	.	.	.	852	29	29	921
63-ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	.	.	.	.	.	78	78	78
64-SERVIZI FINANZIARI	817	50	.	54	110	56	56	1.087
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	75	.	.	.	.	.	.	75
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	44	.	.	.	.	.	.	44
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	180	.	.	.	.	.	.	180
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	207	.	.	.	.	.	.	207
74-LTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	199	.	.	1	151	.	.	351
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	2.926	.	17	91	239	54	54	3.327
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	668	.	.	.	.	.	.	668
85-ISTRUZIONE	.	.	.	1.250	.	.	.	1.250
86-ASSISTENZA SANITARIA	1.154	422	163	196	739	455	455	3.129
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	263	.	.	.	.	.	.	263
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	134	.	377	.	.	188	188	699
90-ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	4	.	.	.	.	.	.	4
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	.	.	91	20	.	.	.	111
<b>TOTALE</b>	<b>11.976</b>	<b>781</b>	<b>1.481</b>	<b>1.891</b>	<b>2.706</b>	<b>1.769</b>	<b>1.769</b>	<b>20.604</b>

**Tabella 7 - Dipendenti per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2013**

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	1	0	25	3	203	47	793	67	1.022	117
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	19	0	151	26	164	0	334	26
13-INDUSTRIE TESSILI	1	0	0	0	5	2	113	31	119	33
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	7	3	2	1	67	48	170	144	246	196
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	4	0	16	0	119	21	226	17	365	38
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	0	0	7	1	46	14	161	4	214	19
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	1	0	33	6	128	3	162	9
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	8	0	50	5	237	11	167	1	462	17
20-PRODOTTI CHIMICI	9	0	26	5	50	3	61	0	146	8
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	4	0	32	6	142	32	33	1	211	39
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	8	0	26	4	140	6	827	0	1.001	10
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	3	0	11	0	120	9	279	2	413	11
24-METALLURGIA	24	0	104	2	2.233	31	9.057	11	11.418	44
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARIE ATTREZZATURE)	13	0	47	7	289	63	929	31	1.278	101
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	1	0	8	2	73	14	26	4	108	20
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	4	0	10	0	73	10	392	6	479	16
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	13	1	74	3	390	62	1.065	9	1.542	75
29-AUTOVEICOLI	35	2	79	10	577	126	3.077	78	3.768	216
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	11	0	49	1	865	119	1.415	44	2.340	164
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	2	0	0	0	30	13	98	10	130	23
32-ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	10	5	30	10	100	10	10	5	150	30
										>>>

segue: Tabella 7 - Dipendenti per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2013

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
35-ENERGIA ELETTRICA	14	2	174	18	1.717	364	994	0	2.899	384
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	85	10	142	26	1.223	349	1.896	612	3.346	997
37-GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	1	0	0	0	48	5	345	0	394	5
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	7	1	12	2	360	103	2.842	167	3.221	273
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	6	5	207	23	213	28
45-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	0	0	0	0	29	1	100	0	129	1
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	5	1	40	8	974	386	1.101	330	2.120	725
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	31	7	1.465	834	1.652	834	3.148	1.675
49-TRASPORTO TERRESTRE	28	0	26	8	620	110	2.977	125	3.651	243
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	3	0	75	3	108	0	186	3
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	9	0	20	4	267	112	903	0	1.199	116
55-ALLOGGIO	1	0	2	1	39	22	62	23	104	46
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	4	3	3	0	127	84	2.151	1.508	2.285	1.595
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	4	0	3	0	23	5	234	4	264	9
61-TELECOMUNICAZIONI	5	0	43	7	1.884	891	0	0	1.932	898
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	3	0	109	28	1.407	819	115	74	1.634	921
63-ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	0	0	3	0	104	73	22	5	129	78
64-SERVIZI FINANZIARI	64	2	1.281	289	1.787	794	9	2	3.141	1.087
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0	0	0	0	30	15	137	60	167	75
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	0	0	2	0	141	43	1	1	144	44
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	6	1	57	11	442	167	38	1	543	180
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	0	0	0	0	54	22	256	185	310	207
										>>>

segue: Tabella 7 - Dipendenti per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2013

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
74-LTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2	0	15	2	128	46	775	303	920	351
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	4	1	29	5	229	116	5.443	3.205	5.705	3.327
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	0	0	0	0	20	10	898	658	918	668
85-ISTRUZIONE	545	146	100	60	95	30	1.657	1.014	2.397	1.250
86-ASSISTENZA SANITARIA	561	191	59	31	3.824	2.262	1.371	645	5.815	3.129
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	3	1	6	2	212	149	185	111	406	263
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	1	0	11	8	174	155	616	536	802	699
90-ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	0	0	0	0	11	4	104	0	115	4
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	12	1	10	1	278	97	235	12	535	111
<b>TOTALE</b>	1.522	371	2.797	578	23.736	8.749	46.625	10.906	74.680	20.604

**Tabella 8 - Occupati in entrata per settore di attività delle Unità Produttive per posizione professionale - Puglia 2013**

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	3	0	16	7	79	22	98	29
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13-INDUSTRIE TESSILI	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	4	4	41	39	45	43
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	0	0	0	0	9	1	28	0	37	1
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17- CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	0	0	7	3	111	8	118	11
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	3	0	8	0	32	2	19	0	62	2
20- PRODOTTI CHIMICI	0	0	4	2	0	0	1	0	5	2
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	1	0	3	1	10	4	3	0	17	5
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	1	0	1	0	2	0	7	0	11	0
24-METALLURGIA	15	0	25	0	246	1	7	0	293	1
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	1	0	9	1	21	9	96	2	127	12
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	0	0	2	0	14	5	3	1	19	6
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	2	0	5	2	25	3	3	0	35	5
29-AUTOVEICOLI	4	1	6	2	27	10	70	2	107	15
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	3	0	11	0	114	9	87	6	215	15
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	2	0	0	0	1	0	0	0	3	0
35-ENERGIA ELETTRICA	1	0	15	1	71	8	5	1	92	10
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	11	2	4	1	3	1	0	0	18	4
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	0	0	0	0	76	20	693	31	769	51
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	6	0	81	2	87	2
45-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
										>>>

segue: Tabella 8 - Occupati in entrata per settore di attività delle Unità Produttive per posizione professionale - Puglia 2013

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
	46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1	0	2	1	57	30	125	36	185
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	0	1	108	24	885	499	993	524
49-TRASPORTO TERRESTRE	0	0	1	1	26	13	206	4	233	18
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	2	0	79	66	72	0	153	66
55-ALLOGGIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	2	0	33	10	889	590	924	600
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	6	0	144	83	0	0	150	83
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	0	0	2	0	75	38	0	0	77	38
64-SERVIZI FINANZIARI	11	1	174	43	213	109	1	1	399	154
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	0	0	1	0	3	2	1	1	5	3
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	1	1	2	0	5	1	2	0	10	2
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	0	0	0	0	36	14	941	777	977	791
74-ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	1	0	0	0	25	3	259	135	285	138
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	0	0	0	0	31	17	752	346	783	363
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	0	0	0	0	19	6	1.509	1.185	1.528	1.191
85-ISTRUZIONE	6	5	5	2	1	0	35	24	47	31
86-ASSISTENZA SANITARIA	23	9	1	1	276	166	146	92	446	268
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	0	0	0	0	6	5	10	8	16	13
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	9	8	22	19	43	36	74	63
90-ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	0	0	0	0	33	24	6	2	39	26
<b>TOTALE</b>	<b>88</b>	<b>19</b>	<b>304</b>	<b>67</b>	<b>1.880</b>	<b>718</b>	<b>7.217</b>	<b>3.850</b>	<b>9.489</b>	<b>4.654</b>

**Tabella 9 - Occupati in uscita per settore di attività delle Unità Produttive per posizione professionale - Puglia 2013**

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	1	0	15	7	106	30	122	37
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
13-INDUSTRIE TESSILI	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	3	3	21	19	24	22
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	0	0	0	0	5	1	4	0	9	1
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	0	0	2	0	0	0	11	0	13	0
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	0	0	3	3	112	8	115	11
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	2	0	4	0	12	0	17	0	35	0
20-PRODOTTI CHIMICI	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	3	0	3	0	3	1	3	0	12	1
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	0	0	3	0	11	1	65	0	79	1
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	0	0	0	0	6	0	9	0	15	0
24-METALLURGIA	3	0	12	0	166	2	168	0	349	2
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	2	0	1	0	29	5	71	3	103	8
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	1	0	0	0	4	2	4	0	9	2
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	1	0	1	0	0	0	1	0	3	0
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	1	0	4	0	13	1	16	0	34	1
29-AUTOVEICOLI	5	0	4	0	10	3	81	1	100	4
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	1	0	5	0	13	2	99	8	118	10
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
35-ENERGIA ELETTRICA	1	0	17	2	101	18	77	1	196	21
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	11	0	3	0	24	4	24	5	62	9

&gt;&gt;&gt;

segue: Tabella 9 - Occupati in uscita per settore di attività delle Unità Produttive per posizione professionale - Puglia 2013

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
37-GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	0	0	0	0	30	8	396	16	426	24
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	6	3	51	1	57	4
45-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	0	0	0	0	0	0	24	0	24	0
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI/MOTOCICLI)	1	0	1	0	64	33	174	51	240	84
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	1	0	66	30	587	289	654	319
49-TRASPORTO TERRESTRE	0	0	0	0	32	6	318	2	350	8
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	0	0	13	0	28	0	41	0
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	1	1	72	61	86	0	159	62
55-ALLOGGIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	1	0	6	3	246	137	253	140
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	3	0	68	41	0	0	71	41
62- SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	0	0	1	1	21	12	12	5	34	18
63- ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
64-SERVIZI FINANZIARI	8	0	129	30	171	90	0	0	308	120
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	0	0	3	0	3	0	2	1	8	1
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	0	0	0	0	12	1	803	681	815	682
74-ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	0	0	0	0	29	3	178	109	207	112
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	0	0	0	0	15	8	602	193	617	201
										>>>

segue: Tabella 9 - Occupati in uscita per settore di attività delle Unità Produttive per posizione professionale - Puglia 2013

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	0	0	0	0	16	6	918	756	934	762
85-ISTRUZIONE	6	0	4	1	5	1	29	17	44	19
86-ASSISTENZA SANITARIA	27	8	10	15	381	273	404	262	822	558
87-ASSISTENZA SANITARIA	0	0	0	0	1	1	5	2	6	3
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	0	0	32	30	23	18	55	48
90-ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	1	0	0	0	22	17	21	6	44	23
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>214</b>	<b>50</b>	<b>1.491</b>	<b>682</b>	<b>5.799</b>	<b>2.621</b>	<b>7.579</b>	<b>3.361</b>

**Tabella 10a - Occupati per tipologia contrattuale, posizione nella professione e sesso nelle Unità Produttive - Puglia 2013**

	Dirigenti			Quadri						Impiegati (E Cs)						Operai						Totale			
	M		F	MF		M	F	MF		M	F	MF		M	F	MF		M	F	MF		M	F	MF	
	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	
Contratto a tempo	797	624	173	2.213	2.025	188	11.635	8.519	3.116	32.531	26.063	6.468	47.176	37.231	9.945										
Indeterminato	3	2	1	18	5	13	1.098	251	847	5.480	2.233	3.247	6.599	2.491	4.108										
Contratto a tempo	40	26	14	32	31	1	313	194	119	2.586	1.117	1.469	2.971	1.368	1.603										
Determinato	0	0	0	0	0	0	76	30	46	1.037	314	723	1.113	344	769										
- di cui PT																									
Contratto di Formazione-																									
Lavoro	0	0	0	1	1	0	1	1	0	43	40	3	45	42	3										
Contratto di																									
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	46	35	11	393	258	135	439	293	146										
Contratto di Solidarietà	0	0	0	0	0	0	4	0	4	105	47	58	109	47	62										
Altro (specific.)	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1										
<b>Totale dipendenti</b>	837	650	187	2.245	2.056	189	11.948	8.713	3.235	35.117	27.180	7.937	50.147	38.599	11.548										
- di cui a PT	3	2	1	18	5	13	1.174	281	893	6.517	2.547	3.970	7.712	2.835	4.877										

**Tabella 10b - Occupati in CIG e aspettativa, posizione nella professione e sesso nelle Unità Produttive - Puglia 2013**

	Dirigenti			Quadri						Impiegati (E Cs)						Operai						Totale			
	M		F	MF		M	F	MF		M	F	MF		M	F	MF		M	F	MF		M	F	MF	
	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F	
DIPENDENTI IN CIG a 0	0	0	0	2	1	1	83	64	19	1.626	1.275	351	1.711	1.340	371										
<b>ore</b>																									
DIPENDENTI IN CIG non	0	0	0	28	23	5	553	431	122	3.253	2.700	553	3.834	3.154	680										
<b>a 0 ore</b>																									
- di cui a rotazione	0	0	0	28	23	5	402	298	104	2.860	2.418	442	3.290	2.739	551										
DIPENDENTI IN																									
ASPETTATIVA	0	-8	8	83	81	2	104	17	87	405	119	286	592	209	383										
- di cui in maternità	4	0	4	55	53	2	82	1	81	149	1	148	290	55	235										

**Tabella 11 - Partecipanti alle attività formative per settore di attività delle Unità Produttive e per posizione professionale - Puglia 2013**

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	5	3	6	1	118	54	280	21	409	79
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
13-INDUSTRIE TESSILI	0	0	0	0	2	1	74	44	76	45
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	0	0	4	2	4	2
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	14	1	236	40	609	254	0	0	859	295
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-PRODOTTI CHIMICI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	0	0	0	0	12	5	65	38	77	43
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	0	0	0	0	0	0	43	39	43	39
24-METALLURGIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	0	0	0	0	14	11	52	32	66	43
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	144	7	290	36	661	111	1.365	38	2.460	192
29-AUTOVEICOLI	0	0	4	0	74	10	0	0	78	10
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-ENERGIA ELETTRICA	1	0	8	0	65	1	35	0	109	1
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	4	0	2	0	10	0	130	0	146	0
37-GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	0	0	0	0	28	5	110	1	138	6
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	25	0	158	20	291	30	568	26	1.042	76
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	11	4	0	0	11	4
										>>>

segue: Tabella 11 - Partecipanti alle attività formative per settore di attività delle Unità Produttive e per posizione professionale - Puglia 2013

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI/MOTOCICLI)	12	1	39	4	457	61	706	30	1.214	96
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	22	1	88	2	2.350	80	11.520	90	13.980	173
49-TRASPORTO TERRESTRE	21	1	49	11	401	96	1.843	78	2.314	186
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	4	2	28	2	190	34	1.542	524	1.764	562
55-ALLOGGIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	0	0	0	0	51	27	51	27
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61-TELECOMUNICAZIONI	3	1	2	0	9	6	73	46	87	53
62- SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
63- ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	0	0	0	0	0	0	30	14	30	14
64-SERVIZI FINANZIARI	2	1	9	0	133	18	57	0	201	19
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0	0	0	0	36	14	941	777	977	791
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74-ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	17	2	40	6	587	271	506	283	1.150	562
85-ISTRUZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
86-ASSISTENZA SANITARIA	14	10	156	4	657	89	1.710	56	2.537	159
87-ASSISTENZA SANITARIA	71	9	58	1	915	246	2.654	412	3.698	668
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	0	0	0	0	4	2	4	2
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>359</b>	<b>39</b>	<b>1.173</b>	<b>127</b>	<b>7.630</b>	<b>1.401</b>	<b>24.371</b>	<b>2.581</b>	<b>33.533</b>	<b>4.148</b>

Tabella 12 - Ore di formazione per settore di attività delle Unità Produttive e per posizione professionale - Puglia 2013

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	105	63	52	8	1.637	981	3.119	441	4.913	1.493
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	0	0	0	0	8	0	8	0
13-INDUSTRIE TESSILI	0	0	0	0	183	42	4.200	3.550	4.383	3.592
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	0	0	420	180	420	180
16-INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI)	450	44	10.693	1.778	27.236	11.289	0	0	38.379	13.111
17- CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19-COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20- PRODOTTI CHIMICI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	0	0	0	0	144	60	1.750	764	1.894	824
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	0	0	0	0	0	0	4.311	3.870	4.311	3.870
24-METALLURGIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	0	0	0	0	230	193	1.546	920	1.776	1.113
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	0	0	0	0	0	0	240	0	240	0
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	1.657	140	3.728	455	8.201	1.172	8.153	191	21.739	1.958
29-AUTOVEICOLI	0	0	160	0	2.293	320	0	0	2.453	320
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-ENERGIA ELETTRICA	76	0	306	0	2.482	38	1.337	0	4.201	38
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	160	0	80	0	400	0	548	0	1.188	0
37-GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	0	0	0	0	560	100	19.360	176	19.920	276
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	119	0	1.393	224	2.418	130	2.115	880	6.045	1.234
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	220	73	0	0	220	73
										>>>

segue: Tabella 12 - Ore di formazione per settore di attività delle Unità Produttive e per posizione professionale - Puglia 2013

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI/MOTOCICLI)	47	8	89	18	1.575	335	7.843	608	9.554	969
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	348	8	2.086	4	71.633	1.271	32.654	850	106.721	2.133
49-TRASPORTO TERRESTRE	423	8	1.719	424	9.112	2.333	27.983	1.500	39.237	4.265
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	32	32	55	55	407	76	3.224	473	3.718	636
55-ALLOGGIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	0	0	0	0	1.576	539	1.576	539
60-ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61-TELECOMUNICAZIONI	24	8	32	0	146	101	585	319	787	428
62- SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	0	0	0	0	0	0	120	120	120	120
63- ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	0	0	0	0	0	0	1.165	693	1.165	693
64-SERVIZI FINANZIARI	128	66	527	0	4.522	432	1.809	0	6.986	498
68-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0	0	0	0	144	56	3.764	3.108	3.908	3.164
69-ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74-ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	364	22	348	23	4.905	2.253	2.405	1.533	8.022	3.831
85-ISTRUZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
86-ASSISTENZA SANITARIA	0	0	525	56	5.568	988	21.660	1.748	27.753	2.792
87-ASSISTENZA SANITARIA	820	345	490	16	9.841	4.210	22.229	3.058	33.380	7.629
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	0	0	0	0	420	120	420	120
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>4.753</b>	<b>744</b>	<b>22.283</b>	<b>3.061</b>	<b>153.857</b>	<b>26.453</b>	<b>174.544</b>	<b>25.641</b>	<b>355.437</b>	<b>55.899</b>

**Tabella 13 - Partecipanti alle attività formative delle Unità Produttive, per posizione nella professione e provincia - Puglia  
2013**

Province	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
BARI	266	20	661	63	3.862	916	10.624	2.108	15.413	3.107
BAT	4	0	16	0	135	23	214	22	369	45
BRINDISI	11	6	14	1	218	79	503	150	746	236
FOGGIA	4	0	2	0	57	11	456	41	519	52
LECCE	34	13	245	40	658	273	402	129	1.339	455
TARANTO	40	0	235	23	2.700	99	12.172	131	15.147	253
<b>Totale</b>	<b>359</b>	<b>39</b>	<b>1.173</b>	<b>127</b>	<b>7.630</b>	<b>1.401</b>	<b>24.371</b>	<b>2.581</b>	<b>33.533</b>	<b>4.148</b>

**Tabella 14 - Ore formazione alle attività formative delle Unità Produttive, per posizione nella professione e provincia - Puglia  
2013**

Province	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
BARI	3.126	414	7.318	1.039	40.149	10.281	88.183	14.855	138.776	26.589
BAT	0	0	0	0	200	80	415	180	615	260
BRINDISI	526	270	354	8	6.700	2.886	7.380	1.254	14.960	4.418
FOGGIA	160	0	80	0	1.152	176	5.675	588	7.067	764
LECCE	498	60	10.881	1.778	28.558	11.671	7.957	2.628	47.894	16.137
TARANTO	443	0	3.650	236	77.098	1.359	64.934	6.136	146.125	7.731
<b>Totale</b>	<b>4.753</b>	<b>744</b>	<b>22.283</b>	<b>3.061</b>	<b>153.857</b>	<b>26.453</b>	<b>174.544</b>	<b>25.641</b>	<b>355.437</b>	<b>55.899</b>

**IMPRESE CHE HANNO PREDISPOSTO IL QUESTIONARIO BIENNIO 2012-2013**
**— A —**

A.M.A.T. SPA  
 A.M.I.U. S.P.A.  
 ABRUZZESE TRASPORTI SRL  
 ACCADUEO SRL  
 ACMEI SUD SPA  
 ACQUEDOTTO PUGLIESE SPA  
 ADELFA SOCIETÀ  
 COOPERATIVA SOCIALE  
 AEROPORTI DI PUGLIA SPA  
 ALCAR SRL  
 ALENIA AERMACCHI SPA  
 ANTHEA HOSPITAL SRL  
 APRILE SOC. SERVIZI SRL  
 ARIETE SOC. COOP.  
 ATISALE S.P.A.  
 AUCHAN SPA  
 AUGUSTAWESTLAND  
 AUREA SALUS SRL  
 AUXILIUM SOCIETÀ  
 COOPERATIVA SOCIALE  
 AXA SRL  
 AZIENDA SERVIZI VARI SPA

**— B —**

BANCA APULIA SPA  
 BANCA CARIME SPA  
 BANCA NAZIONALE DEL  
 LAVORO SPA  
 BANCA POPOLARE PUGLIESE  
 SCA  
 BANCO DI NAPOLI SPA  
 BAR.S.A. SPA

BARILLA  
 BASELL POLIOLEFINE ITALIA SRL  
 BIANCO IGIENE AMBIENTALE  
 SRL  
 BIRRA PERONI SRL  
 BMV PROVINCIA DELLA  
 NATITIVITÀ  
 BRIDGESTONE ITALIA  
 MANUFACTURING S.P.A.  
 BRINDISI MULTISERVIZI S.R.L.  
 (U.S.)  
 BUZZI UNICEM SPA

**— C —**

C.S.A. - CONSORZIO SERVIZI  
 AVANZATI - SCPA  
 CANNILLO SRL  
 CARTON PACK SRL  
 CASA DI CURA BERNARDINI SRL  
 CASA DI CURA SALUS SRL  
 CASA DI CURA SAN CAMILLO  
 S.R.L.  
 CASA DI CURA VILLA VERDE  
 CASEIFICIO PALAZZO S.P.A.  
 CASSA RURALE ED ARTIGIANA  
 DI CASTELLANA GROTTA -  
 CREDITO COOPERATIVO S.C.  
 CENTRO STUDI COMPONENTI  
 PER VEICOLI S.P.A.  
 CIARRACÒ S.R.L.  
 CNH INDUSTRIAL ITALIA SPA  
 COFRA SRL  
 COLACEM SPA UNIPERSONALE  
 COMDATA SPA

CONGREGAZIONE ANCELLE  
 DIVINA PROVVIDENZA IN AS  
 CONSORZIO PER LA BONIFICA  
 DELLA CAPITANATA  
 COOP. RINNOVAMENTO SPA  
 CREDITO EMILIANO SPA  
 CTP SPA

**— D —**

DALCAS SPA  
 DE CARLO INFISSI SPA  
 DESIGN MANUFACTURING SPA  
 DISCOVERDE SRL  
 DOMUS SOCIETÀ COOPERATIVA  
 SOCIALE  
 DPS GROUP SRL

**— E —**

ECOTECNICA SRL  
 ELIADOMUS S.R.L.  
 ELLEVU S.R.L.  
 ENEL SPA  
 ENI SPA  
 ENIPOWER SPA  
 EUROCISETTE SRL  
 EUROSERVIZI SRL  
 EUROSPIN PUGLIA SPA

**— F —**

F. DIVELLA S.P.A.  
 F.LLI SCARLINO S.R.L.  
 F.LLI TOTARO MAGLIFICIO  
 MAFRAT S.P.A.  
 FER PLAST SRL



FERROTRAMVIARIA SPA	IKEA ITALIA RETAIL SRL	MICCOLIS S.P.A
FERROVIE APPULO LUCANE SRL	ILVA S.P.A.	MIORELLI SERVICE SPA
FERROVIE DEL GARGANO S.R.L.	IMPRESA VERDE PUGLIA SRL	MIULLI ENTE ECCLES. OSPEDALE
FERROVIE DEL GARGANO SRL	INCENTIVE PROMOMEDIA S.R.L.	MODOMECC SRL
FERROVIE DEL SUD EST	INGROSS LEVANTE S.P.A.	MONTECO SRL
FONDAZIONE CASA SOLLIEVO DELLA SOFFRENZA	INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES	MORFINI SPA
FONDAZIONE EPASSS	ISOTTA FRASCHINI MOTORI SPA	MV LINE SPA
FONDAZIONE SAN RAFFAELE	ITALA SPA	— N —
FONDAZIONE SAN RAFFAELE CITTADELLA DELLA CARITÀ	— L —	NARDÒ TECHNICAL CENTER SRL
FPT INDUSTRIAL SPA	LA CASCINA GLOBAL SERVICE SRL	NATUZZI SPA
FUTURA ENTERPRISE SRL	LA LUCENTE SPA	NAVITASRL
— G —	LA LUCENTEZZA S.R.L.	NICOLAUS MALPENSA GESTIONI SRL
GAS NATURAL DISTRIBUZIONE ITALIA S.P.A.	LA NOSTRA FAMIGLIA - ASSOCIAZIONE	NUBILE SRL
GAS NATURAL VENDITA ITALIA S.P.A.	LA PRIMA S.R.L.	NUOVO PIGNONE S.R.L.
GCF	LADISA SPA	— O —
GDS S.R.L.	L'ANCORA SERVICE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	OERLIKON GRAZIANO SPA
GEA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	LASIM SPA	OSRAM SPA
GEDI SRL	LEROY MERLIN ITALIA	— P —
GEMEAZ ELIOR SPA	LINKEM SPA	P.W.S. PROJECT WORK SERVICE SOC. COOP. A.R.L.
GENERAL TRADE SPA	— M —	PASTIFICIO ATTILIO MASTROMAURO GRANORO SRL
GETRAG SPA	MAGNETI MARELLI SPA	PASTORE S.R.L.
GSE INDUSTRIA AERONAUTICA S.R.L.	MAIORA SRL	PELLEGRINI SPA
GVM CITTÀ DI LECCE HOSPITAL	MARKAS SRL	PIA FONDAZIONE DI CULTO E RELIGIONE "CARD. G. PANICO"
— H —	MASMEC SPA	PROVA SRL
HAPPY CASA STORE SRL	MASTER SRL	PURA DEPURAZIONE SRL
HEINEKEN ITALIASPA	MAX DIVANI SPA	— R —
— I —	MEDIAMARKET	RISTOSÌ S.R.L.
I.CO.MAN 2000 SRL	MEIT MULTISERVICESRL	ROBINSON CLUB ITALIA SPA
IBM ITALIA SPA	MERMEC SPA	
	METRO ITALIA CASH AND CARRY SPA	

## — S —

SALUMIFICIO SCARLINO S.R.L.  
 SAN BERNARDO COOP. SOCIALE  
 SANOFI AVENTIS SPA  
 SANTA MARIA S.P.A.  
 SDA EXPRESS COURIER SPA  
 SEA SRL SERVIZI ECOLOGICI  
 SEGESTA MEDITERRANEA SRL  
 SERVECO SRL  
 SERVICES FACILITY LOGISTICS  
 SOC COOP  
 SFL  
 SICILIANI SPA IND.LAVORAZ.  
 CARNE  
 SIMONETTO ELETTROIMPIANTI  
 IND.LI SPA  
 SISTEMI SOFTWARE INTEGRATI  
 S.P.A.

SITAE SPA  
 SKF INDUSTRIE SPA  
 SOCIETÀ COOPERATIVA PER  
 AZIONI  
 SOCIETÀ TRASPORTI PUBBLICI  
 DI BRINDISI SPA  
 SOLIDERIATÀ E LAVORO SOC.  
 COOP.  
 STEEL SERVICE SRL  
 STRADA DEI PARCHI SPA

## — T —

TARANTO CONTAINER  
 TERMINAL S.P.A.  
 TARANTO ENERGIA SRL  
 TATA ITALIA S.P.A.  
 TATÒ PARIDE S.P.A.  
 TECNECO SERVIZI GENERALI  
 SRL

TECNOLOGIE DIESEL E SISTEMI  
 FRENANTI SPA  
 TEKNOSERVICE SRL  
 TELCOM SPA  
 TELECOM ITALIA SPA  
 TESSITURA DI MOTTOLA S.R.L.  
 TI INFORMATION TECHNOLOGY  
 TRA.DE.CO. SRL  
 TRANSCOM WORDLWIDE SPA

## — U —

UNIONEFFE SOC.COOP

## — V —

VESTAS BLADE ITALIA SRL  
 VESTAS ITALIA SRL  
 VETRERIE MERIDIONALI S.P.A  
 VIS SPA

