



REGIONE PUGLIA



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

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

2014-2015



COLLANA EDITORIALE
I QUADERNI REGIONALI DI PARITÀ

VOLUME X



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: consigliereparita@regione.puglia.it

www.consparitapuglia.it





REGIONE PUGLIA



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RAPPORTO SULLA SITUAZIONE
DEL PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE
NELLE AZIENDE CON PIÙ DI 100
DIPENDENTI DELLA PUGLIA
PER IL BIENNIO
2014-2015



COLLANA EDITORIALE
I QUADERNI REGIONALI DI PARITÀ

VOLUME X



PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2016 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

1. INTRODUZIONE	
Serenella Molendini – Consigliera Regionale di Parità	7
2. IL QUADRO DI RIFERIMENTO	
2.1 <i>I dati strutturali riferibili all'universo</i>	21
2.2 <i>I dati di riferimento delle imprese per il biennio 2014-2015</i>	23
3. LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE NEL BIENNIO 2014-2015	
3.1 <i>Struttura dell'occupazione: indicatori settoriali</i>	27
3.2 <i>Struttura dell'occupazione: le posizioni professionali</i>	32
4. QUALITÀ DEL LAVORO: PROMOZIONI, CONTRATTI, FORMAZIONE	
4.1 <i>Promozioni</i>	37
4.2 <i>Turn over e le motivazioni delle entrate e delle uscite</i>	39
4.3 <i>Tipologia contrattuale e regime di orario</i>	44
4.4 <i>Partecipazione alla formazione interna alle imprese</i>	49
5. UN CONFRONTO INTERTEMPOREALE	
5.1 <i>Aspetti metodologici</i>	55
5.2 <i>Il confronto degli ultimi tre bienni di rilevazione</i>	56
6. IL BENESSERE NELLE IMPRESE	
6.1 <i>Donne nei Consigli di Amministrazione</i>	63
6.2 <i>Diffusione della contrattazione decentrata</i>	64
6.3 <i>Organizzazione e politiche dei congedi</i>	66
6.4 <i>Welfare aziendale</i>	69
7. LE DONNE OCCUPATE NELLE IMPRESE CON OLTRE 100 DIPENDENTI NEL BIENNIO 2014-2015 ANALISI PROVINCIALE	
7.1 <i>La provincia di Bari</i>	77
7.2 <i>La provincia di Barletta-Andria-Trani</i>	81
7.3 <i>La provincia di Brindisi</i>	85
7.4 <i>La provincia di Foggia</i>	89
7.5 <i>La provincia di Lecce</i>	94
7.6 <i>La provincia di Taranto</i>	98
8. IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI E LE AZIONI DI WELFARE AZIENDALE NELLE PICCOLE IMPRESE	
8.1 <i>Obiettivi</i>	105
8.2 <i>Recenti iniziative regionali per il welfare aziendale: un breve excursus</i>	106
8.3 <i>Indicazioni emerse dagli incontri</i>	108
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	113
ALLEGATI STATISTICI	115



1. INTRODUZIONE

Come è noto, la Consigliera Regionale di Parità è destinataria dei Rapporti biennali sulla situazione del personale femminile e maschile che le Aziende con più di 100 dipendenti sono tenute a redigere ogni due anni sulla base dell'art.46 del D.lgs. 198/2006 e successive modifiche. Rapporti che la Consigliera ha l'obbligo di elaborare ed inviare al Ministro del Lavoro. Scopo della prescrizione consiste nel potenziamento del sistema d'informazione di cui può disporre la Consigliera, per consentirle il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali, secondo distinzioni di genere, in funzione di sostegno indiretto all'elaborazione di azioni positive.

Il quadro delle informazioni così ottenute ricostruisce una mappa delle dinamiche salienti nella gestione del personale, con particolare riferimento all'accesso ed alla costituzione del rapporto, ai fattori di crescita professionale e di sviluppo della carriera, nonché al trattamento retributivo ed infine ai fenomeni relativi alle procedure di mobilità e di risoluzione del rapporto di lavoro.

Una corretta redazione del rapporto da parte delle aziende può rendere chiaramente visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sotto inquadramento, evidenziare le ragioni di minori opportunità di carriera o di trattamento retributivo inferiore, oppure ancora della diversa condizione delle lavoratrici rispetto ai lavoratori nell'eventualità di processi di crisi che impongono la cessazione del rapporto di lavoro.

Per le sue finalità, per l'approccio analitico, per la sua completezza, e per il fatto che si tratta della prima rilevazione declinata per genere in ambito lavorativo che sia assistita dall'obbligatorietà, pur essendo datata (la norma risale al 1991 Legge 125 art.9), appare ancora oggi tra le migliori metodologie orientate ad un utilizzo operativo di cui il nostro ordinamento disponga ed, inoltre, risponde pienamente alle indicazioni della Direttiva Comunitaria 54/2006 che all'art. 20 invitava gli Stati membri a designare *“uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo ed il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso”*, i quali siano competenti ad erogare *“assistenza indipendente alle vittime di discriminazione”* ed a svolgere *“inchieste indipendenti in materia di discriminazione”* nonché *“la pubblicazione di relazioni indipendenti”*.

La forza di questa indagine sta nella non occasionalità, ma nella continuità, nel confronto con le valutazioni precedenti per comprendere se le misure di sviluppo e di politiche del lavoro messe in campo in questi anni a livello europeo, nazionale e regionale, esplicitamente mirate o meno all'occupazione femminile, abbiano prodotto un impatto positivo sul lavoro delle donne, sul piano quantitativo e qualitativo.

Per questo motivo, la Consigliera Regionale di Parità della Puglia ha ritenuto importante valorizzare questo strumento conoscitivo e, fin dal suo insediamento avvenuto nel 2008, ha posto in essere importanti iniziative per rendere fruibile il questionario ministeriale con l'adozione di una piattaforma informatica sul proprio sito www.consparitapuglia.it e la conseguente possibilità per le aziende di imputare i dati telematicamente.

L'aver tradotto il modello ministeriale espresso in otto tabelle cartacee in un moderno programma di imputazione ed elaborazione dati, ha reso indubbiamente i rapporti delle Imprese meno incongruenti, più attendibili e meglio confrontabili. Certo permane sempre una certa obsolescenza dello strumento di rilevazione che si auspica possa essere oggetto di prossimo aggiornamento a livello nazionale, come condiviso nell'ultimo incontro di luglio in sede di Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità.

Come già segnalato da tutte le Consigliere Regionali ai Ministri del Lavoro che si sono succeduti, ci sono, infatti, 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). 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 di-saggregando o comparando i dati.

E nello stesso tempo permane ancora un nucleo di Aziende che non invia il Rapporto. Infatti dall'archivio ASIA- ISTAT le imprese attive che ricadono nella classe con 100 e più addetti ammontano a 316 per un totale di circa 92.000 dipendenti, di cui circa 32.000 sono donne nel 2013, ultimo anno disponibile. Nel 2014-2015 le Imprese con oltre 100 dipendenti che hanno predisposto e consegnato alla Consigliera Regionale il rapporto per il biennio 2014-2015 sono 208 (sono state 188 nel biennio precedente), di cui ben 164 hanno utilizzato la piattaforma telematica (circa 40 imprese in più rispetto al biennio precedente)¹. Solo 44 imprese continuano ad inviare il Rapporto cartaceo, ma si tratta per lo più 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.

L'aumento delle imprese che hanno imputato i dati telematicamente sul sito della Consigliera è frutto del lavoro svolto in questi anni, restituzione nei territori provinciali delle nostre elaborazioni precedenti e sensibilizzazione a tutte le organizzazioni datoriali affinché fosse utilizzata la piattaforma telematica. In questo biennio è stato raggiunto il maggior numero in assoluto di imprese che lo hanno fatto: 164 su 208. Si tratta indubbiamente di un buon risultato che premia la costanza e la sistematicità dell'attività di sensibilizzazione, ma anche l'ottima collaborazione con i ricercatori dell'Istituto Pugliese di Ricerca Sociale che hanno fornito assistenza alle aziende ed elaborato i dati.

¹ Come già sottolineato in altri Rapporti avremmo avuto la necessità di un elenco nominativo di Imprese attive al 2015 per sollecitare quelle mancanti.

Voglio qui rilevare la totale assenza delle Aziende Sanitarie Pubbliche (al contrario quelle private sono presenti nel data base), pur essendo tenute a presentare il Rapporto. Aziende in cui spesso si annidano discriminazioni di genere rilevanti, come risulta da alcuni casi sottoposti alla mia attenzione.

Il 2016 è il mio ultimo anno di mandato in qualità di Consigliera Regionale e sono molto contenta di lasciare un ricco patrimonio di conoscenza, una vera miniera di dati che investono, in ottica di genere, tutti gli aspetti del mercato del lavoro: flussi in entrata ed uscita, mobilità orizzontale e verticale, collocazione di lavoratori e lavoratrici nella scala gerarchica dell'impresa, distribuzione della forza lavoro distinta per genere nei settori produttivi della nostra Puglia articolati per contratto, quantità di formazione somministrata, le ragioni che determinano l'espulsione di uomini e donne dal mercato del lavoro.

Ma questa è un'indagine anche che ci restituisce una fotografia abbastanza curata e fedele delle nostre imprese pubbliche e private medio grandi, la loro collocazione geografica, la nascita di nuove imprese, la crescita in determinati settori.

Sono stati elaborati e pubblicati ben cinque Rapporti biennali, a partire dal biennio 2006 - 2007 al biennio 2004-2015, sono, pertanto, 10 anni di rilevazioni e di dati messi a disposizione a livello regionale e nazionale. I Rapporti pugliesi, inoltre, si sono sempre arricchiti di altri dati quali-quantitativi che mi hanno consentito, in questi anni, di indirizzare politiche mirate in collaborazione con gli Assessorati Regionali – in particolare con l'Assessorato al Welfare – e con Italia Lavoro Nazionale.

L'intervento strategico della Consigliera, d'altra parte, consiste non solo nella registrazione degli squilibri di genere o nella denuncia dei casi di discriminazione, ma soprattutto nella promozione, in ambito concertativo tra tutti gli attori, istituzioni e parti sociali, presenti sul territorio regionale, di tutte quelle iniziative che contribuiscano a far superare con azioni concrete di politica del lavoro le discriminazioni di genere esistenti nel mercato e nell'organizzazione del lavoro, nella contrattazione, nel sistema scolastico e formativo.

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

Nel 2008/2009 sono state predisposte interviste di approfondimento per conoscere 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.

Nel 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 precedente 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.

Anche per il biennio **2014-2015** è stata prevista la Tabella 9 che contiene domande incentrate sui comportamenti delle imprese in materia di organizzazione del lavoro, del welfare

aziendale, delle azioni in materia di armonizzazione vita lavorativa-vita familiare. Si approfondiscono, insomma, aspetti riguardanti il benessere aziendale nelle imprese medie e grandi localizzate in Puglia. Rispetto agli anni precedenti, diverse domande della tabella nove sono state semplificate o eliminate del tutto per non appesantire il processo di compilazione. Hanno potuto rispondere alle domande poste dalla tabella nove solo le imprese che hanno proceduto all'utilizzo della piattaforma on line sul sito ufficiale della Consigliera di Parità della Puglia.²

Come ambito di approfondimento specifico, il rapporto 2014-2015 presenta alcune riflessioni raccolte nel corso di due *focus group* organizzati in due giornate del mese di luglio, che hanno visto il coinvolgimento delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, dei datori di lavoro (da Confcommercio alla Confartigianato) e di alcuni Organismi bilaterali.

Le ragioni di questa scelta sono le seguenti:

- la promozione del welfare aziendale, nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, della contrattazione e del rilancio della produttività delle imprese che ha caratterizzato gli ultimi anni, che si sono concretizzati nella legge di stabilità 2016 e nella recente regolamentazione di attuazione con il decreto del Ministro del Lavoro del 25 marzo 2016 e con la Circolare 28E dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016;
- il percorso che ha portato all'accordo tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria sulla detassazione del salario di produttività del 14 luglio 2016. L'intesa individua delle modalità di applicazione delle misure sulla detassazione per quelle aziende in cui non vi sono rappresentanze sindacali (RSU o RSA). Inoltre, per quanto riguarda il welfare aziendale sono importanti i punti 6 e 7 dell'intesa dove si afferma che: le imprese dovranno predisporre un'offerta di servizi tenendo conto delle esigenze del lavoratore e di quanto è presente sul territorio; che le parti dovranno promuovere sul territorio la conoscenza di questi strumenti;
- l'individuazione di un insieme di azioni per far conoscere e consentirne l'applicazione alle piccole imprese, che costituisce il tessuto produttivo portante della Puglia e che paradossalmente rischia di non poter utilizzare questi benefit per i propri dipendenti, alimentando ulteriori forme di segmentazione nel mercato del lavoro. Infatti, il welfare aziendale, le azioni di conciliazione vita familiare vita lavorativa, l'accesso ad una occupazione stabile sono questioni particolarmente poco disponibili per le imprese di piccola dimensione (circa 9.000 Unità Locali tra 10 e 49 addetti per un totale di circa 154.000 dipendenti in Puglia). Tali imprese hanno, in genere, anche una bassa presenza di organismi di rappresentanza dei lavoratori; molte sono imprese artigiane;
- le misure di sostegno alle azioni di welfare aziendale e di armonizzazione vita familiare e vita lavorative programmate dalla Regione Puglia nell'ambito del nuovo ciclo di programmazione dei Fondi Strutturali 2014-2020 (obiettivo tematico 8).

Nella redazione di questo Rapporto, infine, si è dato spazio ad un confronto intertemporale degli ultimi tre bienni.

Per comprendere la dinamica occupazione intertemporale delle imprese con oltre 100 dipendenti i ricercatori IPRES hanno costruito un insieme di dati omogenei e comparabili. Un passaggio necessario poiché nei diversi bienni hanno partecipato un numero di imprese differenti, alcune hanno partecipato alla rilevazione in un biennio ma non in quello successivo

² Cfr. il Capitolo 6 - Benessere nelle imprese.

o precedente, altre hanno partecipato in un solo biennio. Tali diversità sono da attribuire a diverse ragioni:

- un'impresa può avere unità produttive con dipendenti superiori a 100 solo in un biennio, ma non in altri bienni per mancanza del requisito dimensionale minimo;
- diverse imprese pur avendo sempre i requisiti dimensionali minimi hanno partecipato in qualche biennio ma non per tutti i bienni analizzati.

Per rendere confrontabili i dati è stato costruito uno specifico set di dati relativo agli ultimi per tre bienni, selezionando le imprese comuni ai tre bienni con unità produttive con almeno 100 dipendenti. Sotto il profilo metodologico si è proceduto nel modo seguente:

1. individuazione delle imprese comuni che hanno partecipato, attraverso la compilazione del questionario ministeriale, in ciascuno degli ultimi tre bienni
2. selezione delle unità produttive con almeno 100 dipendenti delle imprese comuni individuate nella fase precedente e localizzate sul territorio regionale;
3. predisposizione dei dati relativi alla condizione lavorativa dei dipendenti per le unità produttive selezionate nella fase 2 per ciascun biennio 2010-2011, 2012-2013 e 2014-2015.

“Dall’analisi dei diversi bienni emerge una realtà molto articolata dell’occupazione alle dipendenze delle donne nelle imprese di media e grande dimensione. Il confronto intertemporale con dati omogenei evidenzia cambiamenti ed effetti molto differenziati in termini di posizioni professionali e di macro settori: si riduce in modo consistente la già modesta quota di occupazione femminile nell’industria; si osserva una sorta di “schiacciamento” dell’occupazione femminile sulla posizione professionale intermedia di “impiegate”; aumenta la prevalenza dell’occupazione femminile nei servizi; emerge con sempre maggiore evidenza la femminilizzazione dei servizi di cura.”³

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

La struttura dell’Occupazione

Nel Rapporto al 31 dicembre 2015 si rilevano 74.445 dipendenti, di cui 17.141 donne, **il 23% del totale**. 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%). **L’ILVA di Taranto infatti su circa 11.000 dipendenti, ha meno di 50 dipendenti donne.**

Certo già questi dati ci fanno comprendere quanto il nostro tessuto industriale sia povero confrontato con le altre realtà del nord Italia dove l’occupazione femminile è vicina alla media europea.

La segregazione orizzontale dell’occupazione femminile

L’occupazione nelle unità produttive con oltre 100 dipendenti risulta fortemente concentrata in pochi settori di attività, in particolare il 47,3% per i servizi, e un 42,3% per il manifatturiero, il resto negli altri due settori che compongono il macro settore dell’industria. Disaggregando i dati per sesso la distribuzione cambia molto. Le donne sono concentrate soprattutto nei

³ Cfr. Capitolo 5 – Un confronto intertemporale.

servizi, con circa l'83% del totale, rispetto agli uomini, con circa il 36,3% del totale. Questi ultimi sono maggiormente concentrati nell'industria. All'interno dei Servizi la presenza delle donne è concentrata nei servizi alla persona e nei servizi alle imprese (in particolare servizi di pulizia e call center). Per quanto riguarda il settore con il maggior tasso di femminilizzazione dell'occupazione troviamo Servizi Alberghieri e Ristorazione.

La posizione professionale delle dipendenti

Le lavoratrici pugliesi dipendenti nelle medio-grandi aziende sono soprattutto impiegate (51, 5%). Gli uomini sono soprattutto operai (con il 64%). Quadri e dirigenti sono sistematicamente inferiori agli uomini.

Nei servizi le donne nella posizione di dirigenti si collocano soprattutto nei Servizi.

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.

Il turn over

Il biennio analizzato è il quarto 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. Sotto il profilo occupazionale il biennio in esame ha visto una riduzione dell'occupazione complessiva nel 2014 e una leggera ripresa a livello nazionale e regionale nel 2015, come dimostrano i dati ISTAT sulla base della Rilevazione continua delle Forze di lavoro⁴.

Le medie e grandi imprese hanno contribuito a "mantenere" l'occupazione complessiva, con qualche modesto incremento. È probabile che questa situazione in Puglia sia stata facilitata dalle importanti politiche di incentivazione, di promozione e sostegno dei contratti di programma. Infatti, le imprese con oltre 100 dipendenti evidenziano un saldo positivo tra entrate ed uscite di circa 1.070 unità complessive, nel biennio 2014-2015, con il contributo dei servizi superiore al 50% del saldo positivo.

Le donne hanno fatto rilevare un saldo positivo di 509 dipendenti, da attribuire prevalentemente ai servizi. In questo macro-settore il contributo maggiore è da attribuire ai servizi nel Commercio al dettaglio, nell'Assistenza sanitaria, nei Servizi finanziari e anche nei Servizi di Ricerca e sviluppo.

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 96% del totale), tuttavia tale valore è superiore per i maschi (96,03%) rispetto alle donne (94,8%).

Il tasso di femminilizzazione è intorno al 20%, cioè ogni 5 dipendenti maschi con contratti a tempo indeterminato c'è un contratto della stessa tipologia per le donne: tale dato è indica-

⁴ Cfr. i dati ISTAT sulla rilevazione continua delle forze di lavoro a livello nazionale e regionale.

tivo della preferenza nettamente maggiore per questa tipologia contrattuale per gli uomini rispetto alle 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: la quota percentuale di donne con questa tipologia contrattuale è circa due volte quella degli uomini.

Il lavoro part time è pari all'11,6% del totale dei rapporti di lavoro alle dipendenze, ma con notevoli differenze tra maschi e femmine: per i primi si raggiunge una quota percentuale del 6,6%, per le seconde si raggiunge un valore del 33% del totale delle donne che lavorano alle dipendenze. E spesso, come sappiamo, 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 Formazione

La partecipazione delle donne alla formazione interna aziendale è molto modesta: appena il 12,9% del totale dei partecipanti. La formazione interna è rivolta prevalentemente alla componente maschile. Dunque le donne evidenziano maggiori difficoltà di accesso all'attività formativa interna aziendale.

Le Sintesi Provinciali

Anche in questo Rapporto, così come nel precedente, si sono voluti scorporare i 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.

La distribuzione territoriale delle Unità Produttive con 100 e più dipendenti, della caratteristiche e della dimensione del personale maschile e femminile occupato è molto differenziato tra le sei province pugliesi.

Nella provincia di Bari, con 32.220 dipendenti c'è il 43,3% del totale regionale. Ma anche Taranto ha un elevato numero di dipendenti con 20.331. Bari e Taranto rappresentano il 70% del totale dei dipendenti rilevati. Taranto (con la presenza dell'ILVA che ha però pochissime donne occupate) ha una quota simile a quella di Lecce e Foggia. Con 9.666 dipendenti donne nella provincia di Bari si concentra, invece, il 56,4% del totale delle donne.

La Tabella 9 aggiuntiva

La Tabella 9⁵ - maggiormente semplificata quest'anno per non appesantire il processo di compilazione - contiene domande incentrate sui comportamenti delle imprese in materia di organizzazione del lavoro, del welfare aziendale, delle azioni in materia di armonizzazione vita lavorativa-vita familiare.

Hanno potuto rispondere alle domande poste dalla tabella nove solo le imprese che hanno proceduto all'utilizzo della piattaforma on line sul sito ufficiale della Consigliera di Parità della Puglia. Non tutte le 164 imprese che hanno utilizzato la procedura on line hanno ri-

⁵ Cfr. Capitolo 6 - Il Benessere nelle Imprese.

sposto alle domande poste dalla tabella nove, in genere si va da circa 100 a 150 imprese: si tratta comunque di un buon numero rispetto al totale che ha partecipato alla rilevazione per il biennio 2014-2015.

La presenza delle Donne nei Consigli di Amministrazione

Le domande aggiuntive inserite nel questionario ministeriale (tabella 9) contenevano anche alcune riguardanti il numero di donne presenti nei Consigli di Amministrazione delle imprese. La netta maggioranza delle imprese non ha alcuna donna nel CdA, tuttavia è da porre l'accento che un buon 5,6% ha almeno tre donne. Rispetto alla composizione tra maschi e femmine del CdA, le imprese in cui le donne rappresentano oltre 50% sono appena il 10% del totale.

Contrattazione decentrata

Negli ultimi anni vi è stato un rinnovato impulso allo sviluppo della contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale con l'obiettivo di meglio ancorare gli incrementi salariali alla produttività aziendali.⁶

Tra le imprese che hanno partecipato alla rilevazione *on line* circa il 70% ha applicato il solo contratto nazionale nel biennio precedente, circa un terzo è soggetto al processo di rinnovo. Le imprese che, oltre al contratto collettivo nazionale, applicano anche un contratto integrativo aziendale o territoriale sono circa il 28% del totale. Tale valore non si discosta di molto da quello rilevato nel precedente rapporto e quindi può rappresentare una sorta di "soglia minima" per le imprese di medie e grandi dimensioni.

Tuttavia, si può ritenere che grazie alle recenti normative (Legge di Stabilità per il 2016 e il decreto attuativo del Ministero del lavoro del 25 marzo 2016) che hanno incentivato l'utilizzo di misure di welfare aziendale in sostituzione di incrementi salariali di natura monetaria, ma anche grazie al Progetto Welflex (finanziato e promosso da Consigliera Regionale di Parità, Assessorato Regionale al Welfare e Italia Lavoro) che ha formato 24 professionisti/e esperti in innovazione organizzativa, ci siano spazi importanti per intervenire.

È da rilevare, infatti, che il 26%-28% delle aziende partecipanti alla rilevazione *on line* ha mostrato una disponibilità a partecipare a programmi regionali di accompagnamento sia per le azioni di armonizzazione vita familiare-vita lavorativa, sia per lo sviluppo del welfare aziendale. Si tratta di un risultato certamente non elevato, ma interessante, tenuto conto delle caratteristiche delle imprese (spesso multi localizzate e diverse hanno sedi legali extraregione).

Altri ambiti di indagine sono stati: l'organizzazione del lavoro, la politica dei congedi, il welfare aziendale.

In tutti e tre gli ambiti troviamo azioni poco diffuse e realtà applicative molto modeste tra le imprese di media e grande dimensione. D'altra parte la legge di stabilità 2016 con le modifiche al TUIR vedrà i suoi effetti certamente nel prossimo biennio, soprattutto riguardo veri e propri piani strategici di welfare.

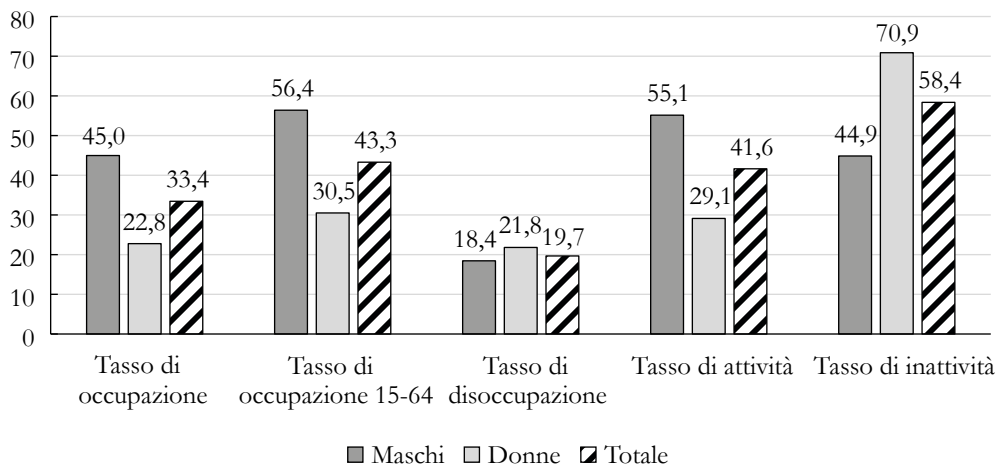
⁶ Il decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016 contiene ben 19 indicatori potenzialmente utilizzabili per misurare le variazioni della produttività aziendale.

DONNE E LAVORO in Puglia – alcune riflessioni

Donne e lavoro continua ad essere, in Puglia, come nel resto del Mezzogiorno, il punto debole dello sviluppo economico e sociale della regione.

Infatti, pur tra oscillazioni nei diversi trimestri, il tasso di occupazione femminile si ferma al 30,5%, quello della disoccupazione si attesta a due cifre (21,8%) e scende rispetto al 2014 (ma questo non possiamo considerarlo un dato positivo perché spesso le donne diventano inattive), quasi il 71% il tasso di inattività che cresce rispetto al 2014, indice dello scoraggiamento delle donne in ogni fascia di età, ma anche un dato da approfondire. Ricordiamo, infatti, che nel 2014 il lavoro irregolare si attestava intorno al 18% (e purtroppo mancano i dati per genere). Aumentano i dati del lavoro accessorio (utilizzo di voucher: 71.00 uomini – 31.000 donne soprattutto nel commercio, lavori domestici, turismo e agricoltura) che potrebbero nascondere forme mascherate di lavoro dipendente.

Figura 1.1 – Tasso occupazione, disoccupazione, attività e inattività – Valori percentuali 2015



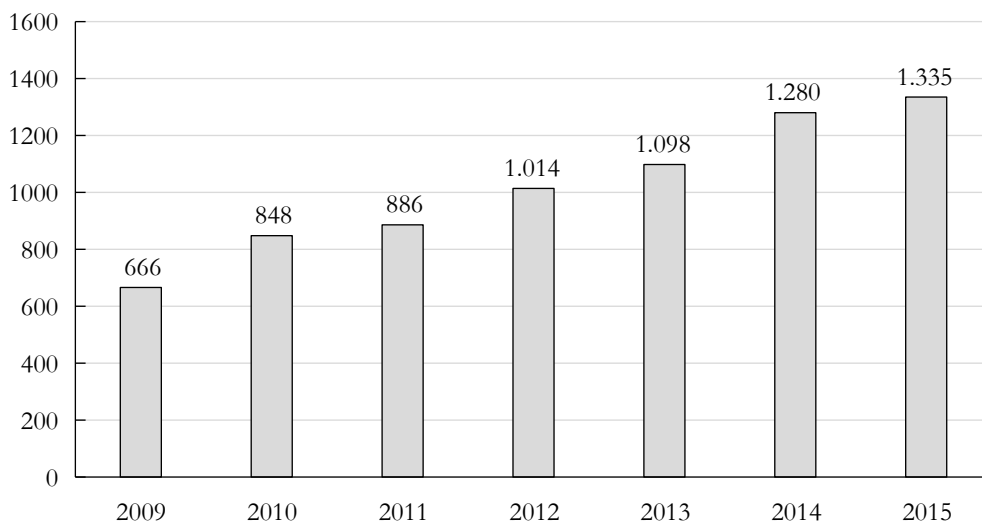
Fonte: Elaborazione Ufficio Consigliera di parità su dati IPRES.

La crescita di occupazione femminile nel periodo di crisi è avvenuta al prezzo di un peggioramento della qualità del lavoro delle donne: è aumentato il part-time involontario, la sovraistruzione, e sono aumentate le professioni non qualificate e diminuite quelle tecniche.

I problemi di conciliazione dei tempi di vita sono cresciuti. Continua ad essere alto il numero di lavoratrici che interrompe il lavoro dopo la nascita del figlio, anzi si incrementa nella crisi. Inoltre, a fronte di una elevata maggioranza a favore di una più equa divisione dei ruoli all'interno della coppia quando ambedue i partner lavorano a tempo pieno, emerge una sostanziale non piena coscienza da parte della maggioranza di uomini e donne del grado di asimmetria dei ruoli nelle coppie.

L'obbligo di convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice madre e dal lavoratore padre durante il primo anno di vita del bambino e disciplinato dall'art.55, comma 4° del dlgs.151/2001, è stato modificato ed esteso dalla Legge di riforma del mercato del lavoro (Legge n°92/2012) ai primi tre anni di vita del bambino. Dal monitoraggio effettuato dalla Direzione Territoriale di Bari e inviato alla Consigliera Regionale grazie al Protocollo in vigore fin dal 2008, con riferimento all'anno 2015, risulta che il numero delle dimissioni femminili nella Regione Puglia è pari a 1.355 con un aumento di 55 dimissionarie rispetto al 2014. In particolare, le dimissioni delle lavoratrici madri presentano un aumento anche rispetto agli anni precedenti al 2014 e sono addirittura raddoppiate dal 2009 anno in cui le dimissionarie erano 666.

Figura 1.2 – Dimissioni a seguito di Maternità anni 2009-2015



Fonte: Elaborazione Ufficio Consigliera di parità su dati Direzione Regionale del Lavoro.

IDENTIKIT della donna dimissionaria:

Donna italiana giovane di età compresa tra 26 e 35 anni, un figlio inferiore ad 1 anno (59%). Lavoratrice (operaia o impiegata) in una piccola azienda fino a 15 dipendenti, nel settore del commercio (45%), dei servizi (40%) e industria (12%). La motivazione principale: incompatibilità tra lavoro e assistenza al neonato.

L'altro tema di forte attualità è quello del rapporto tra natalità e occupazione.

In Italia nel 2013 avevamo già toccato il record negativo di nascite, scendendo sotto il punto più basso dall'Unità. Nel 2014 però siamo riusciti a far peggio. Nel 2015 siamo scesi poi ancora più in basso, scivolando sotto la soglia del mezzo milione di nati in Italia e che corrisponde a meno della metà di quanti nascevano negli anni Sessanta.

Il divario tra nati e decessi da quasi dieci anni non solo è sistematicamente negativo ma in continuo allargamento. Nel 2015 il deficit è stato di 165 mila unità mentre secondo le previsioni il saldo negativo doveva essere pari a 77 mila.

Produciamo ogni anno più pensionati che nuovi nati (542 mila nuovi pensionati nel 2014).

Le donne arrivate alla fine della loro vita riproduttiva, ovvero attorno ai 50 anni, sono oltre mezzo milione in Italia, mentre le donne che stanno entrando nella fase di formazione della famiglia, ovvero attorno ai 25 anni, sono poco più di 300 mila.

Se non invertiamo con urgenza la rotta restituendo vitalità al paese rischiamo di entrare in una trappola demografica. Naturalmente rispettando sempre la libera scelta di chi non vuole essere madre.

Tra occupazione e fecondità si istaura un circolo vizioso che comprime verso il basso natalità e occupazione femminile.

Questo però non significa che i giovani italiani non siano portatori di desideri, valori, motivazioni. È però vero che alcune loro fragilità interagiscono negativamente con le maggiori difficoltà oggettive che incontrano nel loro percorso di vita.

In tutte le ricerche svolte, la richiesta principale da parte delle giovani donne e uomini è quella di un lavoro stabile per far maturare la scelta del futuro delle persone.⁷

“Le parole maggiormente usate per descrivere il proprio rapporto con maternità e paternità sono state: lavoro, certezze, futuro, solitudine, servizi. Soprattutto è emersa la certezza che la maternità nelle condizioni attuali sia un evento negativo e ostativo per la ricerca del lavoro e per il suo svolgimento” (On. Titti De Salvo).

Secondo i dati del “3°Rapporto giovani 2016⁸” oltre l’80% degli intervistati tra i 18 e i 32 anni vorrebbe una famiglia composta da due o più bambini, ma solo il 60% pensa che, considerate i limiti e le difficoltà che incontrerà, riuscirà a realizzare tale obiettivo.

E allora qual è il problema più urgente? È la nascita di figli che, essendo poco supportata a livello di welfare, abbassa ulteriormente le possibilità di essere occupate e avere una carriera, oppure è la bassa occupazione delle donne che provoca come conseguenza una minore natalità? Anche ammettendo doverosamente la complessità e la circolarità della questione, appare ora prevalere il secondo meccanismo.

Anzi la correlazione tra figli e lavoro è anzi sempre più positiva, vi sono più figli laddove le donne lavorano di più. Il problema, dunque, è non tanto e non solo la paura di perdere il lavoro dopo il parto, di dover interrompere la carriera, ma proprio che le donne giovani un lavoro non ce l’hanno e di conseguenza non programmano figli.

Il primo e principale sostegno alla maternità di cui ci sarebbe bisogno allora, più che singoli provvedimenti o bonus, sarebbe da una parte la crescita e l’aumento dei posti di lavoro per le giovani donne e dall’altra politiche che aumentino benessere e produttività nei luoghi di lavoro, affinché non ci siano dimissioni dal lavoro.

In questi anni l’azione della Consigliera Regionale si è indirizzata a:

- implementare una rete antidiscriminatoria tra istituzioni e parti sociali finalizzata alla prevenzione e al contrasto alle discriminazioni di genere e alla promozione di risorse e talenti femminili;

⁷ Video inchiesta “Maternità libera scelta – Un Paese per donne e uomini” promossa dal gruppo parlamentare PD alla Camera. 2016

⁸ “La condizione giovanile in Italia-Rapporto Giovani 2016.” Istituto Giuseppe Toniolo. Ed. Il Mulino 2016

- inquadrare il tema dell'occupazione femminile in quello più ampio dello sviluppo economico, dando forza ad una problematica che spesso è stata affrontata solo come un problema di pari opportunità;
- valorizzare le relazioni industriali e la contrattazione decentrata;
- promuovere approcci innovativi nell'organizzazione aziendale, che tengano conto del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori da una parte e della produttività aziendale dall'altra;
- promuovere azioni, a supporto di politiche regionali, per la tutela delle genitorialità nell'ambito del benessere organizzativo e della prevenzione delle discriminazioni;
- formare gli operatori forensi (magistrati, avvocati) e coloro che operano nel mercato del lavoro e nelle pubbliche amministrazioni sulla tematica delle discriminazioni;
- diffondere dati, studi, ricerche, non solo agli addetti ai lavori, ma anche ad un pubblico più ampio, al fine di provocare un cambiamento culturale.

A tal fine è stato istituito, a partire dal luglio 2015, l'**Osservatorio Regionale sulle discriminazioni di Genere**, uno spazio di riflessione condiviso avente l'obiettivo primario di accelerare il processo di trasformazione culturale nella prevenzione e nel contrasto alle discriminazioni. La finalità è quella di "leggere" il mercato del lavoro locale con la lente di osservazione prettamente giuridica del fenomeno, senza tralasciare l'analisi dei contesti socio-economici e fornendo gli strumenti che consentono di riconoscere le discriminazioni, gli atti e/o i comportamenti, silenti o omissivi.

L'Osservatorio si è posto l'ulteriore e più articolato compito di: favorire e incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici (e anche dei lavoratori); prevenire i conflitti sui luoghi di lavoro e promuovere approcci innovativi nell'organizzazione aziendale, che tengano conto del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori da una parte e della produttività aziendale dall'altra.

Ormai **possediamo la "cassetta degli attrezzi"** e le evidenze che organizzare in modo virtuoso la maternità e la paternità e promuovere il work-life conviene. Molte aziende grandi e medie soprattutto lo stanno sperimentando o lo hanno messo a sistema, in particolare nel centro nord.

Le esperienze virtuose devono essere diffuse e devono moltiplicarsi attraverso efficaci **politiche di sistema** capaci di combinare volontarietà e obbligatorietà, tutela e convenienza.

Con Italia Lavoro in questi anni, partendo proprio dai dati dei rapporti ed in particolare dalla tabella 9 aggiuntiva, abbiamo **sperimentato percorsi fortemente innovativi con aziende pugliesi e abbiamo anche attivato una formazione sperimentale**: Consulenti per l'innovazione organizzativa, 24 giovani donne e uomini che si sono rimessi in gioco per due anni per formarsi e approfondire le tematiche innovative riconducibili alla contrattazione, alla produttività, alla flessibilità, alla defiscalizzazione, alla misure di conciliazione vita lavoro. Formazione che per loro è diventata anche occasione di costituire società di consulenza o di approdare come manager nelle aziende.

Purtroppo, come abbiamo constatato da questo Rapporto 2014-2015, le imprese pugliesi sono ancora abbastanza lontane dai modelli innovativi, ma anche le politiche pubbliche, penso al Piano per il Commercio per esempio, non ha affrontato adeguatamente il tema della grande e piccola distribuzione che impegna donne e uomini a turni massacranti (comprese le domeniche e le festività) e che non ha tenuto conto dell'assenza di welfare pubblico sostitu-

ivo dei genitori. I racconti delle donne che arrivano al nostro Ufficio, impegnate nella grande distribuzione, sono davvero allucinanti.

Per questo motivo il 2016 è stato un anno intenso di formazione e sensibilizzazione capillare in tutti i territori sui temi della maternità, paternità e conciliazione vita lavoro nei provvedimenti della Legge di Stabilità 2016 e nei decreti attuativi del Jobs Act.

Sono stati promossi incontri con le Organizzazioni datoriali e organizzati 8 Seminari di formazione. Tutti i territori della Puglia sono stati coinvolti, così come gli Ordini dei Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati, Sindacati, Organizzazioni datoriali, Associazioni.

Dal gennaio al luglio 2016 hanno partecipato agli incontri organizzati dalla Consigliera Regionale di parità e dalla sua vasta rete territoriale che comprende: Italia Lavoro, tutte le Università Pugliesi, i Sindacati, gli assessorati di riferimento – lavoro e welfare – rappresentanti della Commissione europea per l'occupazione, le Consigliere provinciali e gli Ordini professionali (che hanno sempre concesso i crediti formativi ai propri iscritti), oltre 1000 i partecipanti. E complessivamente l'organizzazione, compresi relatori e relatrici, è avvenuta, per la maggior parte, in forma gratuita, vista la situazione di difficoltà in cui si trovano gli Uffici delle Consigliere di parità.

I segnali del Governo verso benessere e produttività, però, ci sono sembrati importanti, perché toccano alcuni aspetti nevralgici, in particolare la modifica del TUIR.

La conciliazione vita-lavoro, che racchiude le politiche a sostegno della genitorialità e degli oneri di cura a beneficio tutti i cittadini ma che - nel nostro Paese – riguardano ancora quasi esclusivamente le donne, è stata più volte richiamata come possibile "antidoto" al grande problema dell'occupazione femminile. Un insieme di interventi - dall'offerta dei servizi sui territori alle agevolazioni fiscali per le donne lavoratrici, fino agli strumenti di flessibilità per i genitori che lavorano e alle ferie solidali – finalizzati proprio sia "a evitare che le donne debbano essere costrette a scegliere fra avere dei figli oppure lavorare", sia per garantire un maggior benessere per tutti sono stati messi in atto dal Governo per favorire una migliore gestione della maternità, della paternità, della conciliazione e del welfare sussidiario nei luoghi di lavoro.

Ci siamo rese conto in questi anni che non sempre la politica degli sgravi fiscali nell'assunzione di donne a tempo indeterminato sia stata risolutiva. Se il luogo di lavoro permane rigido e non flessibile, se la maternità e paternità non vengono considerate un valore, non solo dalle Imprese, ma anche dallo Stato che non può fare ricadere sui datori di lavoro anticipazioni e costi è chiaro che la strada rimarrà in salita per tante donne.

Solo, perciò, un disegno generale chiaro, la programmazione e pianificazione di un processo organizzativo fatto di una successione coerente di mezzi e obiettivi messi in campo da soggetti che ai vari livelli - nazionale, regionale, locale - riconoscono un interesse a partecipare e una soddisfazione ad agire, potrà fare ordine e farci sperare che da domani le cose possano andare un po' meglio. E forse "si può arrivare ad avere per convenienza (delle Imprese) ciò che non si fa per salto culturale", su cui tutte/i noi dovremo impegnarci un po' di più.

IO ME LO AUGURO PER TUTTE LE DONNE E GLI UOMINI DI PUGLIA.

**La Consigliera Regionale di Parità
Dott. Serenella Molendini**



2. IL QUADRO DI RIFERIMENTO

2.1 I dati strutturali riferibili all'universo

Prima di analizzare i risultati del biennio 2014-2015 delle imprese con 100 e più dipendenti e delle relative unità produttive con 100 e più dipendenti, si è ritenuto opportuno presentare un quadro di riferimento generale relativo all'universo delle imprese così come risulta dall'archivio ASIA- ISTAT⁹. In questo modo si potrà maggiormente apprezzare il grado di copertura derivante dalla rilevazione effettuata attraverso i report delle imprese che hanno inviato i propri dati richiesti in base alla normativa nazionale per il biennio 2014-2015 in Puglia. I dati si riferiscono alle imprese e alle unità locali delle attività industriali, commerciali e dei servizi alle imprese e alle famiglie, con e senza dipendenti. Sono escluse le imprese e le attività che ricadono nel "perimetro" della Pubblica Amministrazione⁹.

Le imprese attive che ricadono nella classe con 100 e più addetti ammontano a 316 per un totale di circa 92.000 dipendenti, di cui circa 32.000 sono donne nel 2013, ultimo anno disponibile. La quota percentuale di donne sul totale dei dipendenti è minore per le imprese in questa classe di addetti rispetto a quelle tra zero e 99 addetti: 34,7 le prime, 37,2% le seconde.

Tabella 2.1 – Puglia: Imprese, unità locali, addetti e dipendenti per classe di addetti e sesso – 2013. Valori assoluti e percentuali

Classe di addetti	N. Imprese	Dipendenti		
		Totali	Donne	% su totale
0-99	252.378	343.728	127.781	37,2
100 e +	316	91.946	31.862	34,7
Totale	252.694	435.674	159.642	36,6
		Unità Locali		
0-99	271.341	409.021	151.694	37,1
100 e +	395	103.487	29.953	28,9
Totale	271.736	512.508	181.647	35,4

Elaborazioni IPRES su dati ASIA-ISTAT.

⁹ Si tratta del registro statistico delle imprese attive (ASIA). Il registro è costituito dalle unità economiche che esercitano arti e professioni nelle attività industriali, commerciali e dei servizi alle imprese e alle famiglie e fornisce diversi dati sulle loro caratteristiche. Il Registro statistico rappresenta l'universo di riferimento unico per tutte le statistiche economiche. Il Registro è utilizzato direttamente per la produzione di statistiche sulla struttura della popolazione delle imprese per settore di attività economica, dimensione delle imprese e territorio.

Le Unità Locali attive che ricadono nella classe con 100 e più addetti ammontano a 395 per un totale di circa 103.000 dipendenti, di cui circa 30.000 sono donne nel 2013. Le Unità Locali sono in numero maggiore delle imprese poiché queste ultime possono averne più di una localizzata in Puglia. La quota percentuale di donne sul totale dei dipendenti è minore per le imprese in questa classe di addetti rispetto a quelle tra zero e 99 addetti: 28,9% le prime, 37,1% le seconde. Pertanto, la presenza delle donne con un'occupazione alle dipendenze risulta con una quota percentuale sul totale dei dipendenti inferiore per le Unità Locali e rispetto alle imprese con 100 e più dipendenti.

La maggior quota di donne dipendenti nell'aggregato "impresa" rispetto alle Unità Locali è da attribuire, probabilmente, al fatto che nelle seconde vi sono minori ruoli amministrativi (maggiormente coperti dall'occupazione femminile) e una maggiore componente di operai rispetto alle prime.

Il dato che va confrontato con la rilevazione dei report delle imprese per il biennio 2014-2015 è quello delle Unità Locali, sostanzialmente simile come definizione a quella delle Unità Produttive utilizzata nel report.

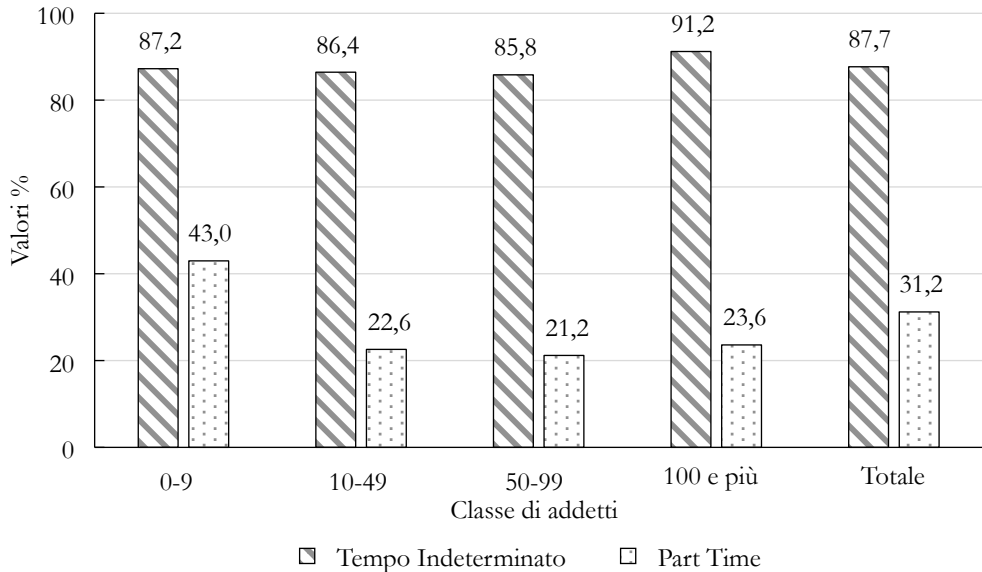
Sotto il profilo della tipologia contrattuale, le Unità Locali con 100 e più addetti evidenziano una quota percentuale maggiore rispetto a quella nelle classi di addetti inferiori per le figure apicali (dirigenti, quadri e impiegati); nelle classi di addetti inferiori si osserva una quota maggiore di operai e apprendisti.

Tabella 2.2 – Puglia: Dipendenti per tipologia contrattuale e classe di addetti nelle Unità Locali – 2013 – Valori percentuali

Tipologia contrattuale	Classe di addetti				Totale
	0-9	10-49	50-99	100 e più	
Dirigente	0,1	0,2	0,3	0,4	0,2
Quadro	1,1	2,0	2,0	3,0	1,8
Impiegato	28,0	28,2	29,5	32,5	29,1
Operaio	65,2	66,6	66,3	62,9	65,2
Apprendista e altro	5,7	2,9	1,9	1,2	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Elaborazioni IPRES su dati ASIA-ISTAT.

Sotto il profilo del carattere dell'occupazione alle dipendenze, si può osservare come le Unità Locali nella classe con 100 e più addetti evidenziano una quota percentuale di dipendenti a tempo indeterminato (91,2%) nettamente maggiore rispetto a quella media totale (87,7%) e a quelle delle altre classi di addetti. La quota percentuale più bassa si riscontra tra le Unità Locali nella classe tra 50 e 99 addetti.

Figura 2.1 – Quota % dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo parziale sul totale per classe di addetti – 2013 – Valori percentuali

Elaborazioni IPRES su dati ASIA-ISTAT.

L'occupazione alle dipendenze in regime di orario part time è pari al 31,2% a livello complessivo, mentre le Unità Locali nella classe con 100 e più addetti è pari a 23,6% (circa 8 punti percentuali in meno). Nelle micro imprese si osserva circa il 43% dell'occupazione alle dipendenze con orario part time.

2.2 I dati di riferimento delle imprese per il biennio 2014-2015

Le imprese con oltre 100 dipendenti che hanno predisposto il rapporto per il biennio 2014-2015 sono 208¹⁰ (sono state 188 nel biennio precedente), di cui ben 164 hanno utilizzato la piattaforma telematica (circa 40 imprese in più rispetto al biennio precedente) mentre 44 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.

¹⁰ La raccolta dei report aziendali ai fini delle elaborazioni per il presente rapporto è stata chiusa al 30 giugno 2016.

Tabella 2.3 – Imprese che hanno trasmesso il questionario

Tipologia	2014-2015	2012-2013
	N.	N.
Totale imprese	208	188
<i>di cui procedura on line</i>	164	123
<i>pervenuto in forma cartacea</i>	44	65
Unità produttive localizzate in Puglia >100 dipendenti	196	193
Imprese che hanno trasmesso il questionario sia nel biennio precedente che nell'ultimo	142	129
Imprese che hanno trasmesso il questionario per il biennio attuale ma non per quello precedente	66	59

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Nell'ultimo biennio è stato raggiunto il maggior numero in assoluto di imprese che hanno trasmesso i dati e che hanno utilizzato la piattaforma telematica. Si tratta indubbiamente di un buon risultato e premia la costanza e la sistematicità dell'attività di sensibilizzazione delle imprese da parte dell'Ufficio della Consigliera di Parità regionale.

È da osservare, inoltre, che questo risultato è da inserire in un contesto ancora difficile per le imprese di medie e grandi dimensioni in termini di riorganizzazione delle Unità Produttive, di rallentamento del *turn over* dei dipendenti con conseguente riduzione complessiva del personale dipendente. Infatti, per diverse imprese nel corso dell'ultimo biennio si è verificata un riduzione del personale dipendente che ha portato diverse Unità Produttive sotto la soglia dei 100 dipendenti. Questa situazione si è verificata soprattutto per le imprese multi localizzate con sede centrale esterna alla Puglia.

Al 31 dicembre 2015 nelle 196 Unità Produttive con 100 e più dipendenti localizzate in Puglia si rilevano 74.445 dipendenti.

Rispetto ai 103.487 dipendenti nelle Unità Locali del 2013 rilevati dall'ISTAT in base all'archivio ASIA, i dati dell'ultimo biennio rappresentano il 71,8%: si tratta di un buon risultato complessivo.

Le donne dipendenti nelle 196 Unità Produttive con 100 e più dipendenti localizzate in Puglia ammontano a 17.141.

Rispetto alle 29.953 donne dipendenti nelle Unità Locali del 2013 rilevate dall'ISTAT in base all'archivio ASIA, i dati dell'ultimo biennio rappresentano il 57%, una quota inferiore a quella totale, ma si tratta comunque di un buon risultato complessivo.

Tabella 2.4 – Occupati nelle imprese con oltre 100 dipendenti che hanno inviato il rapporto per dimensione di unità produttiva localizzata in Puglia – 31.12.2015 –

Dipendenti	Unità produttive		Totale
	>=100 dipendenti	<100 dipendenti	
Uomini	57.304	4.221	61.525
Donne	17.141	2.778	19.919
Totale	74.445	6.999	81.444

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Le imprese che hanno trasmesso il questionario hanno anche unità produttive localizzate in Puglia inferiori a 100 dipendenti. Nell'analisi non si è tenuto conto di questi altri dipendenti poiché occupati in unità produttive sotto la soglia di analisi.

Le donne occupate nelle Unità Produttive con almeno 100 dipendenti rappresentano il 23,0% del totale (5,9 punti percentuali in meno rispetto al dato ISTAT-ASIA).

3. LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE NEL BIENNIO 2014-2015

3.1 *Struttura dell'occupazione: indicatori settoriali*

Al 31 dicembre del 2015 si rilevano 74.445 dipendenti nelle Unità Produttive con almeno 100 dipendenti localizzate in Puglia, di cui 17.141 donne, il 23% del totale.

Tabella 3.1 – Occupati nelle unità produttive con almeno 100 dipendenti – 2015 – Valori Assoluti

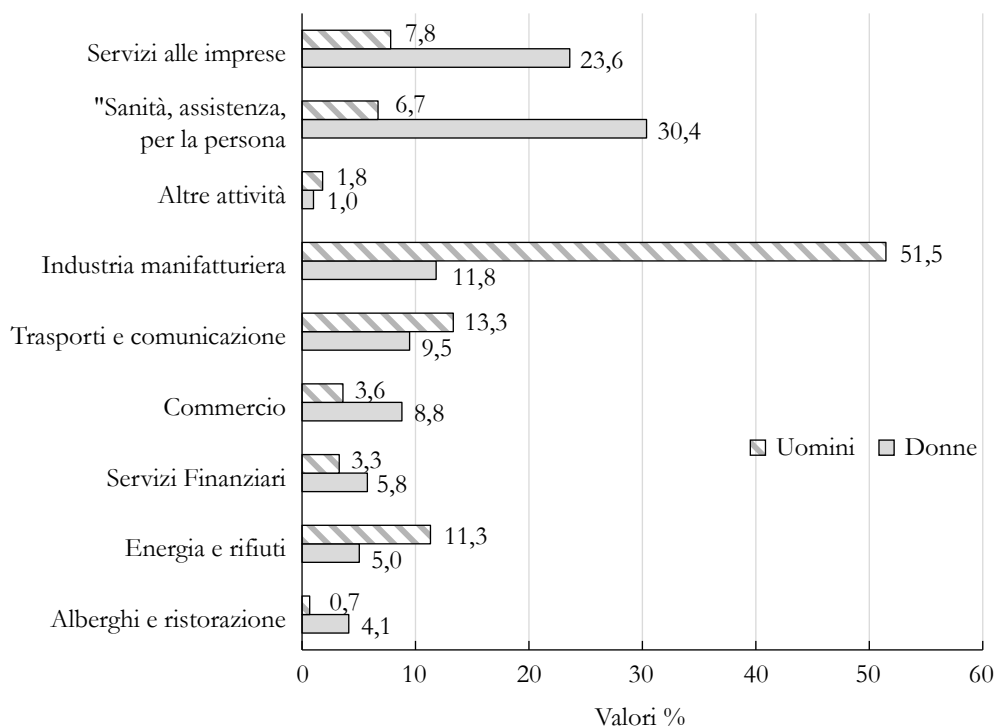
Macro settori	Uomini	Donne	Totale
Manifatturiero	29.492	2.026	31.518
Acqua, energia e rifiuti	6.487	865	7.352
Costruzioni	492	10	502
Servizi	20.833	14.240	35.073
<i>di cui: sanitari, assistenziali, per la persona</i>	4.386	5.368	9.754
Totale	57.304	17.141	74.445

Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

La distribuzione macro settoriale dell'occupazione alle dipendenze evidenzia una quota percentuale intorno al 47,3% per i servizi e al 42,3% per il manifatturiero, il resto negli altri due settori che compongono il macro settore dell'industria (energia, acqua, rifiuti e costruzioni).

Questa distribuzione cambia di molto se si opera una disaggregazione per sesso. Infatti, le donne risultano maggiormente concentrate nei servizi, con circa l'83% del totale, rispetto agli uomini, che rappresentano circa il 36,3% del totale. Questi ultimi sono maggiormente concentrati nell'industria.

Figura 3.1 – Distribuzione dell'occupazione per attività e per sesso – 2015



Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

Una disaggregazione per attività produttive evidenzia come oltre la metà dell'occupazione alle dipendenze delle donne è concentrata in due attività dei servizi: Sanità, assistenza e servizi alle persone (30,4% del totale) e Servizi alle imprese (23,6% del totale). In questo settore di attività di particolare rilevanza sono i Servizi di pulizia e i Servizi di Call Center. Se si aggiungono altri due comparti dei servizi: Trasporti e comunicazioni e Commercio, la quota percentuale dell'occupazione alle dipendenze delle donne supera il 70% del totale.

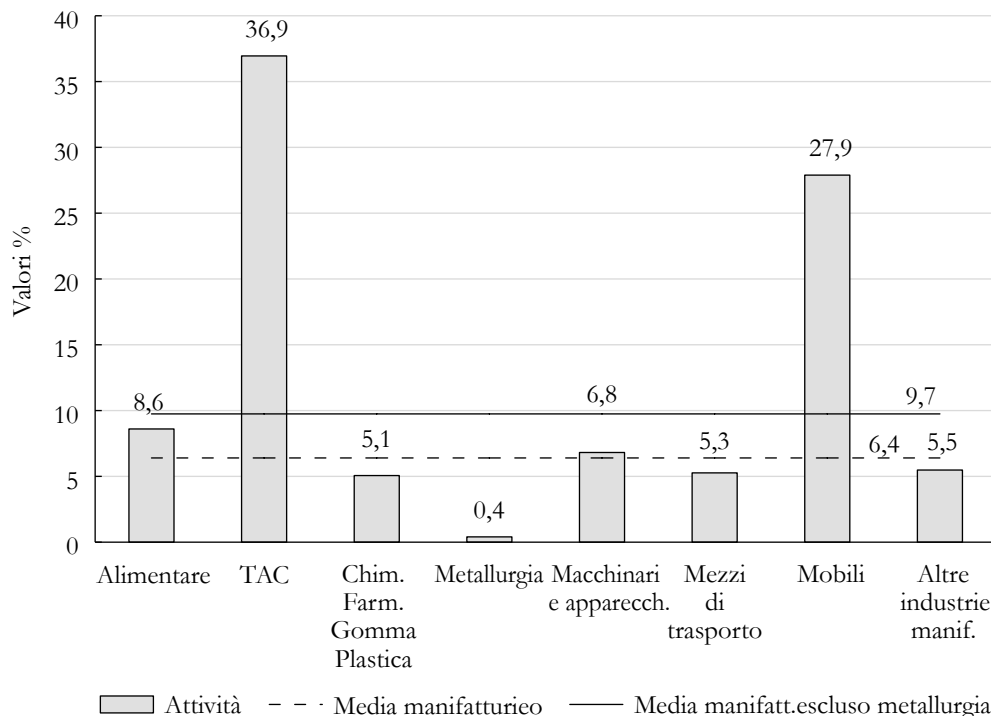
Nettamente diversa è la distribuzione dell'occupazione alle dipendenza degli uomini che risulta concentrata nelle diverse attività che compongono l'industria manifatturiera (circa il 51,5% del totale dell'occupazione maschile).

La diversa distribuzione settoriale dei dipendenti tra uomini e donne si riflette nel tasso di femminilizzazione¹¹ dell'occupazione. Anzitutto, è da osservare la notevole differenza assunta da questo valore nell'industria manifatturiera (6,4% dell'occupazione totale nel macro settore) rispetto a quella rilevabile per il complesso dei servizi (40,6% del totale dell'occupazione nel macro settore).

¹¹ Il tasso di femminilizzazione è dato dal rapporto tra occupazione femminile e occupazione totale nel settore di attività di riferimento, moltiplicato per 100.

Per quanto riguarda il macro settore manifatturiero, una disaggregazione per le diverse attività produttive consente di evidenziare una significativa differenza del tasso di femminilizzazione.

Figura 3.2 – Tasso di femminilizzazione nelle attività dell'industria manifatturiera – 2015



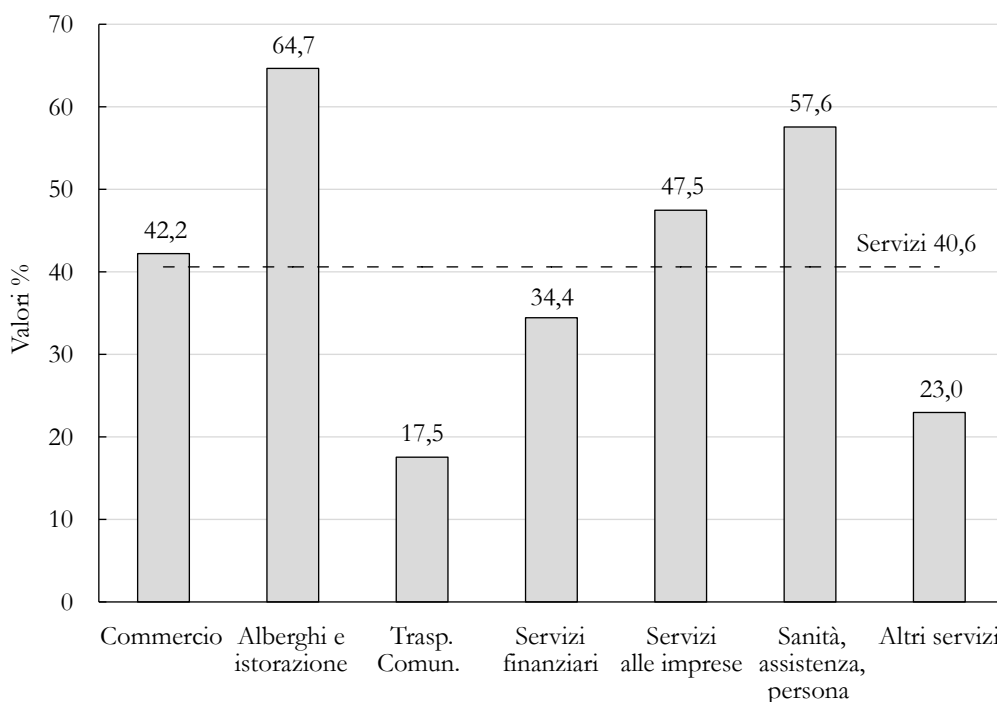
Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

Anzitutto, è da osservare che il valore nettamente inferiore alla media del macro settore è rilevabile nell'industria metallurgica (che comprende l'ILVA di Taranto), con appena lo 0,4% del tasso di femminilizzazione (in pratica sono occupati quasi esclusivamente uomini). Se si scorpora questa attività, il tasso di femminilizzazione medio dell'industria manifatturiera aumenta del 50%, passando dal 6,4% al 9,7%.

Al netto del settore metallurgico, due sono quelli che superano il valore medio del macro settore e raggiungono tassi di femminilizzazione dell'occupazione di particolare rilievo: il settore Tessile-Abbigliamento-Calzature-Pelli, con un valore dell'indicatore pari al 36,9% e il settore della Fabbricazioni di Mobili (con il 27,9%).

Per quanto riguarda il macro settore dei servizi, il settore con il maggior tasso di femminilizzazione dell'occupazione è quello dei Servizi Alberghiero e della Ristorazione (con un valore dell'indicatore pari al 64,7%, circa 24 punti percentuali in più rispetto al dato medio del macro settore).

Figura 3.3 – Tasso di femminilizzazione nei settori dei servizi – 2015



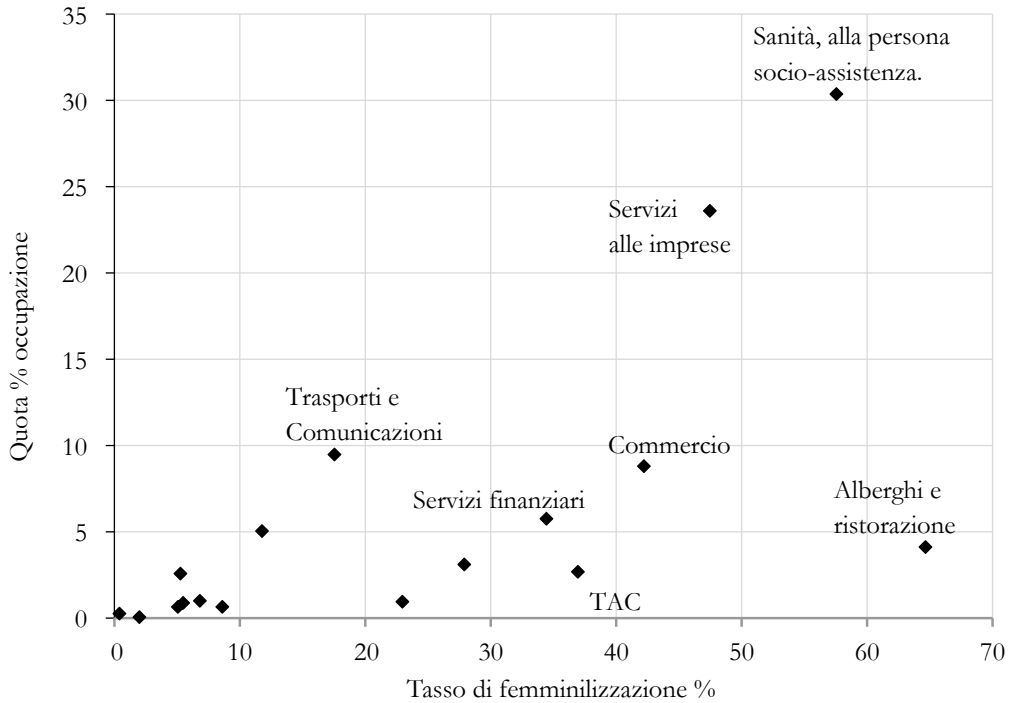
Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

Altri tre settori superano il valore medio dell'indicatore e sono, in ordine decrescente: Sanità, Socio-assistenza e Servizi alla persona (con il 57,6%); Servizi alle imprese (con il 47,5%), in cui sono rilevanti due comparti: servizi di pulizie e servizi di call center; Commercio (con il 42,2%).

Il settore dei servizi con il minor valore è quello dei trasporti e delle comunicazioni (con il 17,5%).

Mettendo a confronto la distribuzione settoriale dell'occupazione femminile con il tasso di femminilizzazione si possono avanzare diverse considerazioni.

Anzitutto, trova conferma per il solo settore dei Servizi Sanitari, Socio-assistenziali e alla persona, una corrispondenza tra elevata quota percentuale di occupazione sul totale ed alto tasso di femminilizzazione: il primo supera il valore del 30%, il secondo, come si è già notato, si avvicina al 60%.

Figura 3.4 – Quota % di occupazione e tasso di femminilizzazione per settore – 2015

Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

L'altro settore che evidenzia una certa proporzionalità nei due indicatori è quello dei Servizi alle imprese con una quota percentuale dell'occupazione intorno al 25% e un tasso di femminilizzazione prossimo al 50%.

Il settore del Commercio evidenzia una quota percentuale di occupazione inferiore al 10% ma un tasso di femminilizzazione superiore al 40%.

Nell'industria manifatturiera si distingue il settore del Tessile – Abbigliamento-Calzature e Pelli, con una quota percentuale di occupazione sul totale complessivo modesta ma con un tasso di femminilizzazione elevato.

3.2 *Struttura dell'occupazione: le posizioni professionali*

La struttura dell'occupazione per posizione professionale consente di evidenziare una diversa distribuzione tra uomini e donne.

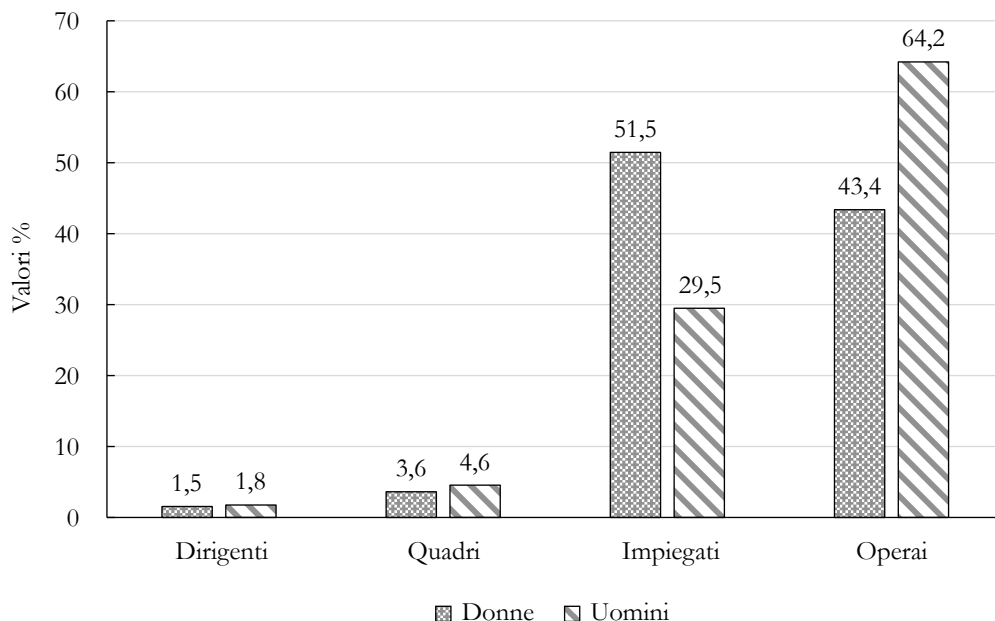
Tabella 3.2 – Occupazione per posizione professionale e sesso – 2015 – Valori assoluti e percentuali

Posizione professionale	Uomini	Donne	Totale	Quota % donne su totale dipendenti
Dirigenti	1.005	265	1.270	20,9
Quadri	2.609	621	3.230	19,2
Impiegati	16.897	8.820	25.717	34,3
Operai	36.793	7.435	44.228	16,8
Totale	57.304	17.141	74.445	23,0

Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

Anzitutto, si può osservare una diversa concentrazione dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile: le donne per oltre la metà dell'occupazione totale sono presenti nella posizione di "impiegata" (circa 51,5%); gli uomini per circa il 64% sono presenti nella posizione di "operaio". È da rilevare, tuttavia, una importante quota di donne "operaie" (43,4%).

Figura 3.5 – Distribuzione dei dipendenti per sesso e posizione professionale – 2015

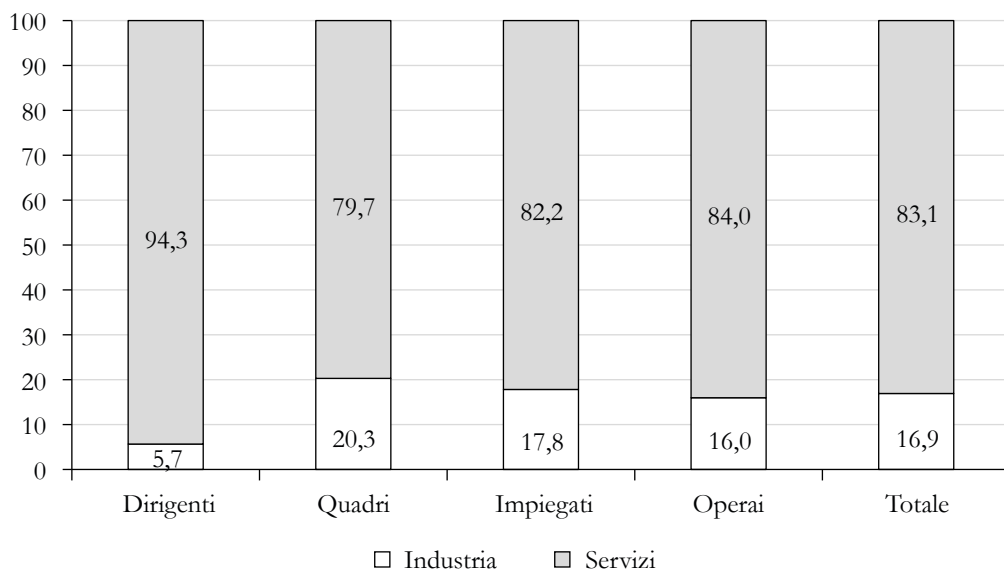


Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

Gli uomini evidenziano una maggior quota di occupazione nelle posizioni apicali di “dirigente” e “quadro” rispetto alle donne.

In generale la collocazione dell’occupazione femminile è nei servizi (circa l’83% del totale). Fatto 100 l’occupazione per singola posizione professionale, una disaggregazione per macro settore mostra come le donne dirigenti per poco meno del 95% si collocano nei servizi. Nell’industria trova occupazione circa un quinto delle donne in posizione di “quadro”.

Figura 3.6 – Occupazione femminile per posizione professionale e macro settore – 2015 – Valori percentuali



Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

Una maggiore disaggregazione settoriale consente di avanzare diverse considerazioni. Anzi-tutto, sono assenti o marginali le donne nell’industria delle Costruzioni e nell’industria Metal-lurgica.

Nell’industria manifatturiera, le donne nella posizione di “operaie” sono presenti con una quota maggiore rispetto alla quota nella posizione di “impiegate”. Questa situazione si inverte nel settore delle “utilities” (acqua, energia e rifiuti).

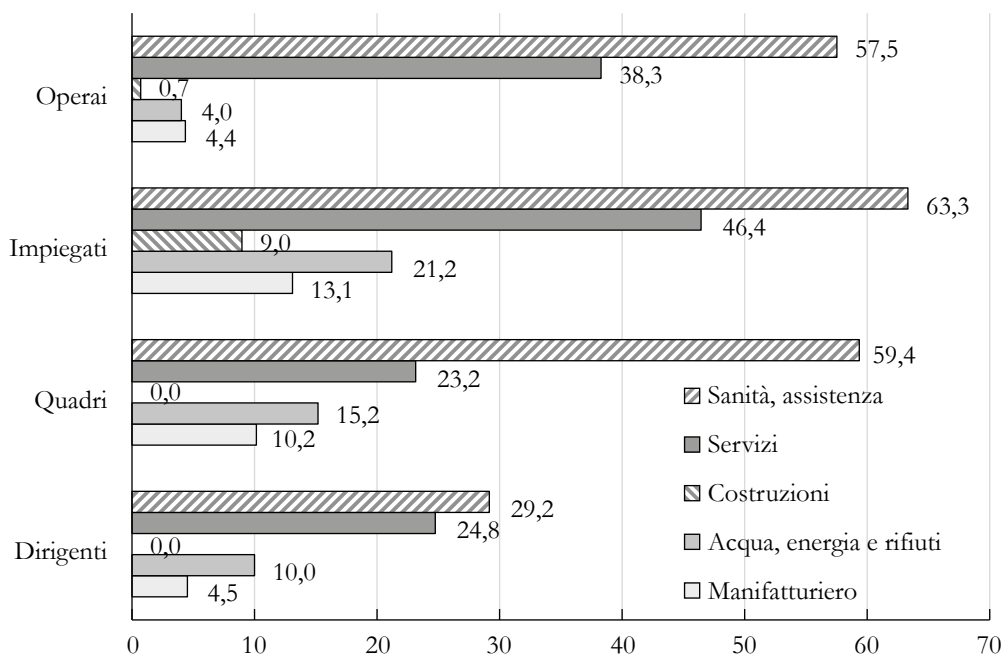
Tabella 3.3 – Occupazione femminile per posizione professionale e macro settori – 2015 – Valori assoluti e percentuali

Macro settori	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
	Valori assoluti - donne				
Manifatturiero	9	80	909	1.028	2.026
<i>di cui metallurgia</i>	0	3	31	11	45
Acqua, energia e rifiuti	6	46	656	157	865
Costruzioni	0	0	7	3	10
Servizi	250	495	7.248	6.247	14.240
<i>di cui: sanitari, assistenziali, per la persona</i>	233	92	2.469	2.411	5.205
Totale	265	621	8.820	7.435	17.141

Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

Nei servizi, le donne nella posizione di “dirigenti” si collocano quasi esclusivamente nel settore dei Servizi Sanitari, Socio-Assistenziali e alla persona. In questo settore assumono sostanzialmente lo stesso “peso” occupazionale le donne nella posizione di “impiegate” e quelle nella posizione di “operaie”.

Figura 3.7 – Tasso di femminilizzazione per posizione professionale e macro settore – 2015 – Valori percentuali



Elaborazioni IPRES su dati dei report di impresa.

Si sono calcolati i tassi di femminilizzazione per posizione professionale all'interno di ciascuno settore analizzato. Il maggior valore del tasso di femminilizzazione si rileva per la posizione di "impiegato" nel settore dei Servizi sanitari, assistenziali e alla persona, con il 63,3%. In generale, questo settore presenta tassi di femminilizzazione superiori agli altri settori considerati per tutte le posizioni professionali.

Il settore dell'Industria delle Costruzioni presenta tassi di femminilizzazione inferiori per tutte le posizioni professionali.

Complessivamente da questi dati emerge una presenza molto limitata delle donne nelle posizioni apicali dell'industria manifatturiera e la netta prevalenza delle donne occupate nei servizi, in particolare in quelli sanitari socio-assistenziali e nei servizi alla persona per le posizioni non di carattere apicale. In questo settore circa un terzo dei dirigenti è donna, mentre al livello complessivo dei servizi assume il ruolo di dirigente circa un quarto delle donne.

Nell'industria, la presenza delle donne nella posizione apicale di "dirigente" è sostanzialmente trascurabile.

4. QUALITÀ DEL LAVORO: PROMOZIONI, CONTRATTI, FORMAZIONE

Elementi importanti del percorso per realizzare le pari opportunità tra uomini e donne nell'impresa riguardano alcuni aspetti inerenti la qualità del lavoro. Questa variabile è stata misurata attraverso alcuni indicatori ricavabili dai rapporti trasmessi dalle imprese. Si tratta di indicatori quantitativi e non qualitativi: ciò costituisce un indubbio interesse. La qualità del lavoro è stata misurata attraverso: promozioni, motivazioni in entrata e in uscita (cessazioni) in termini di rapporto di lavoro, la struttura contrattuale e le trasformazioni contrattuali, la partecipazione ai percorsi formativi interni alle imprese.

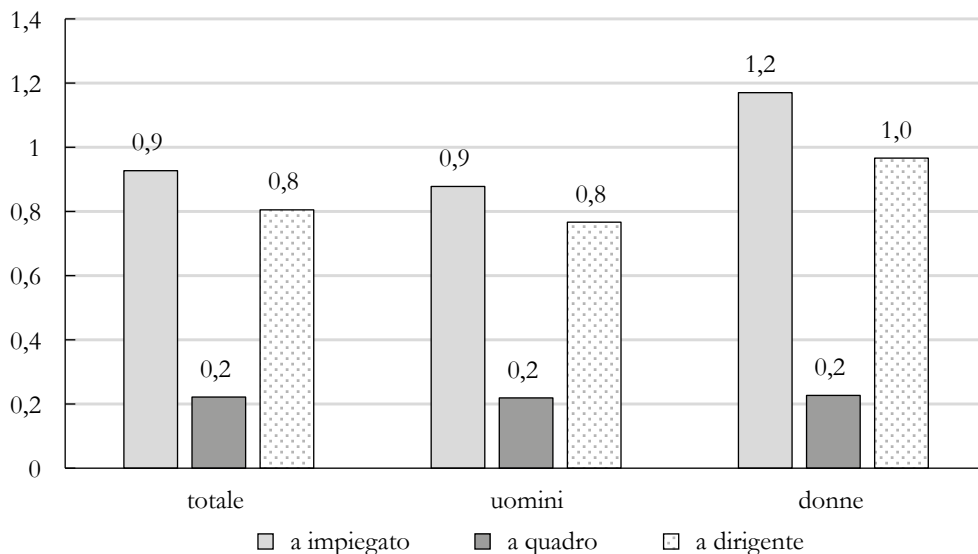
4.1 *Promozioni*

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 promozione¹² da una posizione professionale inferiore ad un'altra superiore.

Considerando il totale dei settori delle Unità Produttive di medie e grandi dimensioni si può osservare che il tasso di passaggio tra posizioni professionali non risulta penalizzante nei confronti delle donne rispetto agli uomini.

¹² 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 tra il numero delle promozioni a impiegato sul totale degli operai e così via per le posizioni professionali superiori.

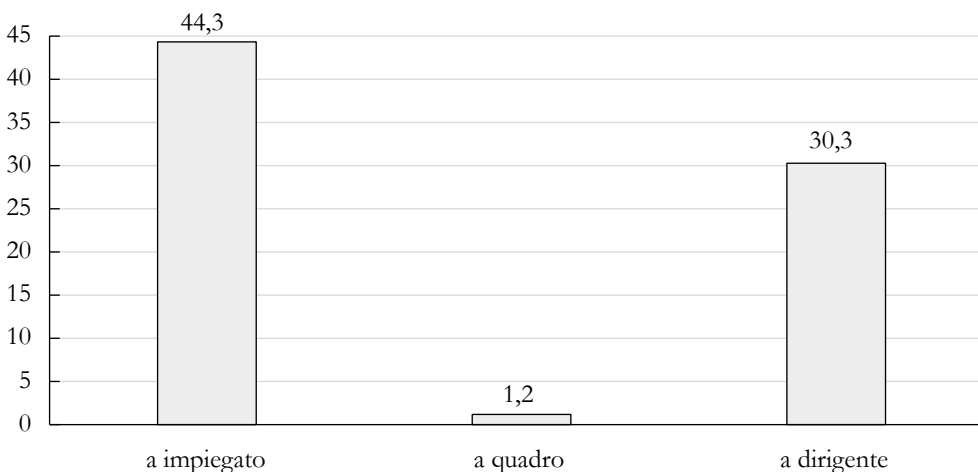
Figura 4.1 – Tassi di promozione per posizione professionale e sesso – 2015 – Valori percentuali



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, in particolare per il passaggio dalla posizione di operaia a quella di impiegata.

Figura 4.2 – Indice di discriminazione femminile nelle promozioni – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Questi risultati trovano conferma calcolando l'indice di discriminazione¹³ per il totale dei settori produttivi. Il valore dell'indice risulta sempre positivo, ciò significa che non si riscontrano elementi di discriminazione nelle promozioni.

Mentre il valore positivo dell'indice di discriminazione è sostanzialmente trascurabile per la promozione da impiegata a quadro, significativo è il valore positivo dell'indice di discriminazione per il passaggio da operaia a impiegata.

4.2 Turn over e le motivazioni delle entrate e delle uscite

Utilizzando i dati delle entrate e delle uscite si può stimare la dimensione e la dinamica del turn over aziendale. Il biennio analizzato è il quarto 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. Sotto il profilo occupazionale questo quarto biennio ha visto una riduzione dell'occupazione complessiva nel 2014 e una leggera ripresa a livello nazionale e regionale nel 2015, come dimostrano i dati ISTAT sulla base della Rilevazione continua delle Forze di lavoro¹⁴. Si stima un incremento occupazionale di circa 28.000 persone, di cui circa 23.000 hanno un'occupazione alle dipendenze in Puglia.¹⁵

Le medie e grandi imprese hanno contribuito a "mantenere" l'occupazione complessiva, con qualche modesto incremento. È probabile che questa situazione in Puglia sia stata facilitata dalle importanti politiche di incentivazione, di promozione e sostegno dei contratti di programma. Infatti, le imprese con oltre 100 dipendenti evidenziano un saldo positivo tra entrate ed uscite di circa 1.070 unità complessive, nel biennio 2014-2015, con il contributo dei servizi superiore al 50% del saldo positivo.

Le donne hanno fatto rilevare un saldo positivo di 509 dipendenti, da attribuire prevalentemente ai servizi. In questo macro-settore il contributo maggiore è da attribuire ai servizi nel Commercio al dettaglio, nell'Assistenza sanitaria, nei Servizi finanziari e anche nei Servizi di Ricerca e sviluppo.

Utilizzando come indicatore il tasso di turn over complessivo (o lordo)¹⁶ è da osservare come quello relativo alle donne assume un valore superiore di circa 2 volte rispetto a quello totale degli uomini.

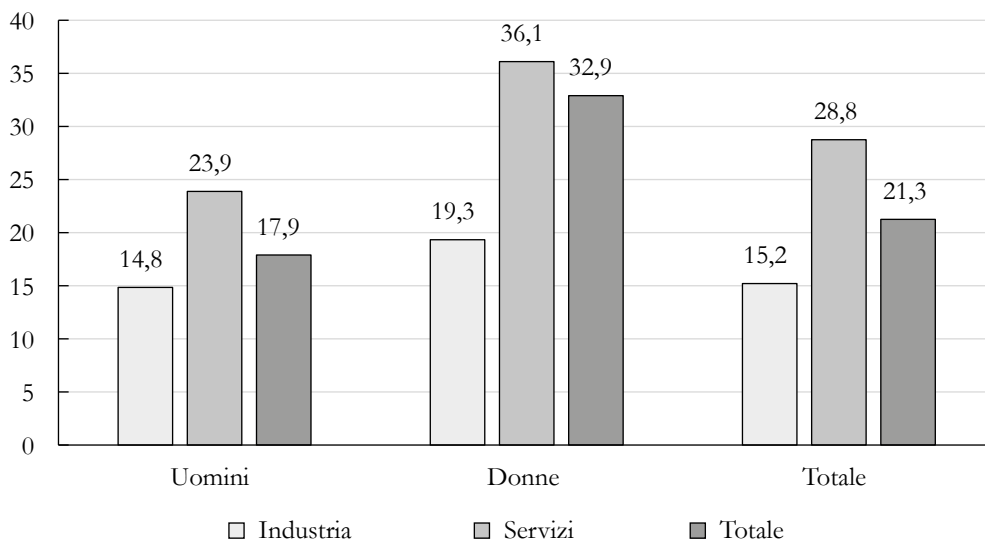
¹³ L'indice di discriminazione è dato dal tasso di passaggio delle donne meno il tasso di passaggio degli uomini per le medesime posizioni professionali in rapporto al tasso di passaggio totale moltiplicati per 100. Valori negativi indicano un effetto di discriminazione.

¹⁴ Cfr. i dati ISTAT sulla rilevazione continua delle forze di lavoro a livello nazionale e regionale.

¹⁵ Cfr. IPRES "L'occupazione in Puglia tra decontribuzione e Jobs Act nel 2015", nota tecnica n. 24-2016.

¹⁶ 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 *100. Dall'analisi del turn over è stato escluso il settore della produzione di articoli in pelle e simili per alcune anomalie nei dati di alcune imprese di riferimento.

Figura 4.3 – Tasso Turn over complessivo per sesso e macro settore – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Il tasso di turn over complessivo è nettamente più accentuato nel settore dei servizi rispetto a quello dell'industria. Questo risultato era da attendersi atteso che nel settore dei servizi sono concentrate le attività con maggiori fattori di stagionalità e di ciclicità (si pensi ad esempio al Commercio al dettaglio, ai Servizi di ristorazione ed alberghieri).

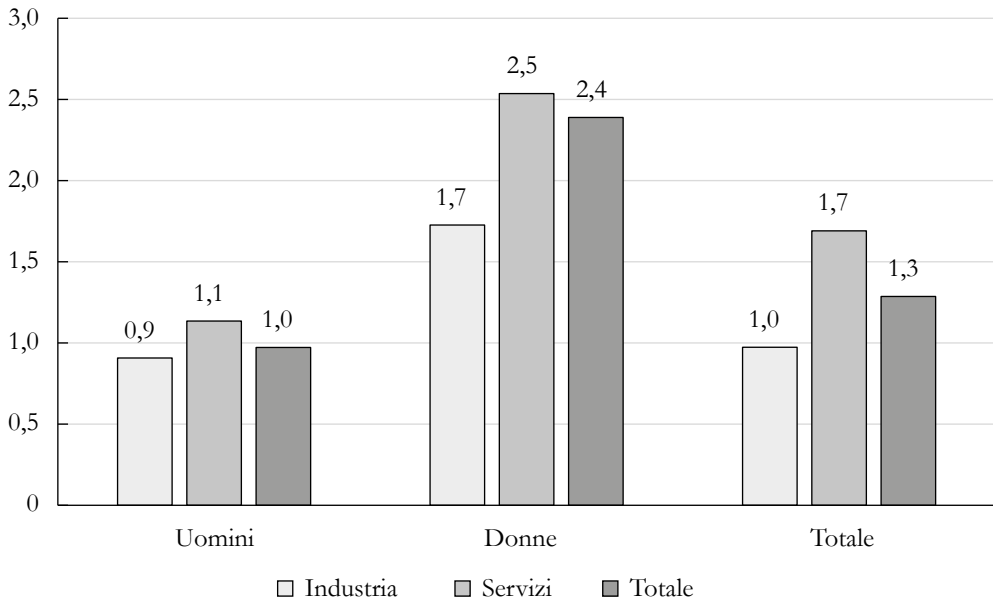
Il tasso di turn over netto¹⁷, che è dato dal rapporto tra il saldo delle entrate ed uscite in rapporto al totale dei dipendenti all'inizio del periodo, consente di comprendere meglio le situazioni evidenziate.

Il tasso di turn over netto delle donne è nettamente superiore a quello totale ed è circa 2 volte e mezza il valore 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.

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

¹⁷ 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.

Figura 4.4 – Tasso turn over netto per sesso e macro settore – 2015 – Valori percentuali

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Un'analisi per posizione professionale, consente di evidenziare una situazione abbastanza articolata tra uomini e donne. Anzitutto, si può osservare un tasso di turn over netto elevato per le donne nella posizione professionale di "quadro", seguito da quello di "impiegate". Per la prima si rileva un tasso di turn over netto più elevato nell'industria, mentre per la seconda nel settore dei servizi.

Tabella 4.1 – Tasso di turn over netto per posizione professionale e macro-settore – 2015 – Valori percentuali

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

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Un tasso di turn over netto negativo (sono più le uscite che le entrate) si rileva per la posizione di "dirigenti" sia per le donne che per i maschi nel macro settore dell'industria, mentre è positivo nei servizi (con una netta prevalenza delle donne).

Modesto è il tasso di turn over netto per la posizione di "operai", con un valore negativo per le donne (le donne operaie in uscita sono di più di quelle in entrata per la medesima posizione professionale).

I dati acquisiti attraverso il questionario delle imprese consentono di approfondire le caratteristiche dei percorsi in entrata nell'organico dell'impresa e le motivazioni delle uscite.

Fatto 100 il totale delle entrate dei dipendenti nell'Unità Produttiva tra il 2014 e il 2015, per circa il 78% è da attribuire alle nuove assunzioni, per il 15% al trasferimento da altra Unità Produttiva dell'impresa, la rimanente quota del 6,7% è da attribuire al passaggio da altre categorie e posizioni professionali.

Il dato complessivo delle entrate è il risultato di una diversa condizione tra uomini e donne. Infatti, mentre per gli uomini le nuove entrate per assunzione sono circa il 71% delle totale delle entrate dei maschi, per le donne si raggiunge la quota di circa l'87% del totale delle entrate.

Viceversa, gli uomini evidenziano una maggiore quota, rispetto alle donne, nelle altre due motivazioni: passaggio da altra Unità Produttiva e da altra categoria.

Il tasso di femminilizzazione complessiva dei dipendenti in entrata è di circa il 45%. Tuttavia, disaggregando le diverse motivazioni si può osservare come il tasso di femminilizzazione delle entrate per nuove assunzioni è di circa il 50%, a fronte di valori minori del 30% delle altre due motivazioni in entrata considerate.

Questo risultato evidenzia come almeno sul piano delle nuove assunzioni, le donne non sembrano aver subito una particolare discriminazione rispetto agli uomini tra il 2014 e il 2015.

Tabella 4.2 – Dipendenti entranti per motivi di entrata e sesso – 2015 – Valori percentuali

Motivo di entrata	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Da altra Unità produttiva	15,0	19,4	9,7	29,3
Passaggio da altra Categoria	6,7	9,4	3,5	23,7
Nuova assunzione	78,2	71,2	86,7	50,2
Totale	100,0	100,0	100,0	45,3

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Per quanto riguarda le uscite tra il 2014 e il 2015, fatto 100 il valore totale, circa l'87% è da attribuire alla cessazione del rapporto di lavoro, l'8% è stato causato dal trasferimento verso un'altra Unità Produttiva dell'impresa, mentre il 5,3% è da imputare al passaggio ad altra categoria professionale.

Anche per le uscite, le donne rilevano circa il 91% del totale per cessazione del rapporto di lavoro, contro l'83,6% degli uomini.

Tabella 4.3 – Dipendenti usciti per motivi di uscita e sesso – 2015 – Valori percentuali

Motivo di uscita	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Ad altra Unità Produttiva	8,0	8,0	8,0	41,6
Passaggio ad altra categoria	5,3	8,5	1,0	7,5
Cessazione rapporto	86,7	83,6	91,1	43,7
Totale	100,0	100,0	100,0	41,6

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

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.

È da sottolineare come il tasso di femminilizzazione dell'uscita per trasferimento ad altra Unità Produttiva dell'impresa è pari a circa il 42%: ciò significa la disponibilità delle donne ad una mobilità tra stabilimenti.

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 una flessibilità in entrata ed uscita maggiore per le donne rispetto agli uomini. L'insieme di queste due indicazioni consente di avanzare la considerazione che il percorso lavorativo delle donne risulta più "frammentato", più "discontinuo" nel tempo rispetto ai colleghi uomini.

Prendendo in considerazione le cessazioni dei rapporti di lavoro, si possono approfondire le motivazioni che sottostanno alla decisione di interrompere il rapporto di lavoro.

Fatto 100 il totale delle cessazioni del rapporto di lavoro rilevate, l'analisi delle motivazioni evidenzia come circa il 57% del totale è da attribuire a scadenze contrattuali (si tratta di contratti temporanei); mentre il 19,6% concerne le dimissioni volontarie. Pertanto, circa il 77% delle cessazioni del rapporto di lavoro è dovuto alle prime due componenti indicate.

Una quota significativa, pari al 6,3% riguarda licenziamenti individuali, mentre 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). La cessazione per mobilità rappresenta circa il 7% del totale.

Tabella 4.4 – Dipendenti usciti per motivo di cessazione e sesso – 2015 – Valori percentuali

Motivi di cessazione	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Pensionamenti	2,9	3,5	2,1	32,1
Dimissioni volontarie	19,6	22,1	16,3	36,7
Licenziamenti individuali	6,3	6,9	5,5	38,2
Licenziamenti collettivi	5,4	3,4	8,0	64,8
Prepensionamenti	1,3	2,0	0,3	11,1
Mobilità	6,8	11,6	0,6	4,2
Scadenza di contratto	57,2	49,6	67,0	51,4
Morte, invalidità	0,5	0,8	0,1	10,7
Totale	100,0	100,0	100,0	43,7

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Le donne che hanno cessato il rapporto di lavoro per scadenza contrattuale rappresentano una quota pari al 67% del totale, contro poco meno del 50% degli uomini: vi è una differenza di circa 17 punti percentuali.

La seconda motivazione per ordine di importanza riguarda le dimissioni volontarie, che per le donne sono pari a circa il 16,3% contro il 22,1% degli uomini. Spesso le dimissioni volontarie delle donne sono da attribuire alla nascita di un figlio, alle difficoltà di armonizzazione tra vita lavorativa e vita familiare, rinunce, svantaggi per assunzione di responsabilità familiari¹⁸.

La terza motivazione delle cessazioni del rapporto di lavoro delle donne riguarda i licenziamenti collettivi che rappresentano l'8% del totale delle cessazioni. Questo valore è nettamente superiore a quello degli uomini (3,4%): vi è forse una minor tutela sindacale delle donne nelle fasi di ristrutturazione e riorganizzazione delle imprese?

In termini di tasso di femminilizzazione, il valore maggiore assunto dall'indicatore riguarda le cessazioni per licenziamenti collettivi. Era da attendersi questo risultato alla luce delle precedenti considerazioni.

Al secondo posto si colloca il valore del tasso di femminilizzazione delle cessazioni per scadenze contrattuali che supera di poco il 50%.

Gli altri valori dell'indicatore sono inferiori al 40%, pur se sono da rilevare per la loro importanza i valori dell'indicatore per la cessazione dei rapporti di lavoro a causa dei licenziamenti individuali (tassi di femminilizzazione pari al 38,2%) e delle dimissioni volontarie (tasso di femminilizzazione pari al 36,7%).

4.3 Tipologia contrattuale e regime di orario

I rapporti di lavoro nella forma di contratti a tempo indeterminato risultano di gran lunga prevalenti nelle imprese medie e grandi: sono il 96% del totale. Tuttavia tale valore è leggermente superiore per i maschi rispetto alle donne. Il tasso di femminilizzazione è intorno al 20%, cioè ogni 5 dipendenti maschi con contratti a tempo indeterminato c'è un contratto della stessa tipologia per le donne: tale dato è indicativo della preferenza nettamente maggiore per questa tipologia contrattuale per gli uomini rispetto alla donne da parte delle imprese, ma probabilmente anche delle donne.

Viceversa, le donne rilevano una quota nettamente maggiore, rispetto agli uomini, di rapporti di lavoro nella forma di lavoro temporaneo: la quota percentuale di donne con questa tipologia contrattuale è circa due volte quella degli uomini. Inoltre, il tasso di femminilizzazione è intorno al 34% nettamente superiore al valore assunto dalla tipologia precedente, evidenziando una maggiore diffusione per le donne di questa tipologia contrattuale nelle imprese.

Il lavoro part time è pari all'11,6% del totale dei rapporti di lavoro alle dipendenze, ma con notevoli differenze tra maschi e femmine: per i primi si raggiunge una quota percentuale del 6,6%, per le seconde si raggiunge un valore del 33% del totale delle donne che lavorano alle dipendenze. Spesso si tratta di part time involontario, cioè subito dalle donne, rispetto a

¹⁸ Cfr. ISTAT (2015) Come cambia la vita delle donne. 2004-2014, Roma.

quello volontario richiesto per esigenze di flessibilità e di armonizzazione del ciclo della propria vita familiare con quella lavorativa.

Il tasso di femminilizzazione del lavoro part time è pari a circa il 56% del totale dei dipendenti con orario part time: questa tipologia di orario è particolarmente applicata per le donne.

Tabella 4.5 – Struttura contrattuale dei dipendenti – 2015 – Valori percentuali

Tipo di contratto	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Tempo indeterminato	96,0	96,3	94,8	19,6
Tempo determinato	2,4	2,0	4,2	34,3
Apprendistato	1,0	1,0	1,0	19,8
Altro	0,6	0,7	0,0	0,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	23,0
<i>di cui PART-TIME</i>	<i>11,6</i>	<i>6,6</i>	<i>33,0</i>	<i>56,2</i>
<i>Tempo indeterminato</i>	<i>11,3</i>	<i>6,1</i>	<i>32,9</i>	<i>56,9</i>
<i>Tempo determinato</i>	<i>32,0</i>	<i>26,1</i>	<i>43,2</i>	<i>46,3</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. Nel primo caso si raggiunge una quota del 32% dei contratti a tempo determinato, nel secondo caso si rileva una quota dell'11,3% del totale dei contratti a tempo indeterminato.

Il tasso di femminilizzazione è pari a circa il 57% per il part time a tempo indeterminato, superiore di circa 10 punti percentuali al valore assunto per il part time a tempo determinato.

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 3 punti percentuali di differenza per il tempo indeterminato e per il tempo determinato.

Il contratto part time risulta maggiormente applicato per le donne nella posizione di *"operaia"*: il 37,3% delle donne contro il 7,4% dei maschi.

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*.

Nei confronti dei maschi è da sottolineare la maggior quota percentuale di part time applicata alle donne nella posizione di "dirigenti".

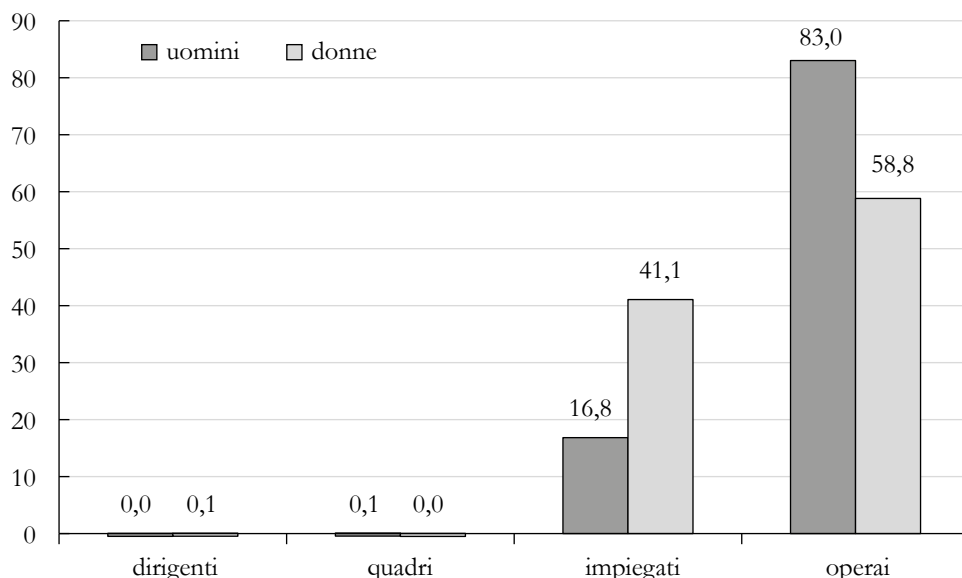
Tabella 4.6 – Struttura contrattuale dei dipendenti per posizione professionale – 2015

Tipo di contratto	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	96,2	97,7	96,9	98,1	97,8	96,8	95,7	92,8
Tempo determinato	3,8	2,3	3,1	1,9	1,2	2,8	2,2	5,6
Apprendistato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,4	1,3	1,6
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,8	0,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>di cui PART-TIME</i>	<i>0,2</i>	<i>1,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,4</i>	<i>4,5</i>	<i>31,8</i>	<i>7,4</i>	<i>37,3</i>
<i>Tempo indeterminato</i>	<i>0,2</i>	<i>1,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,4</i>	<i>4,5</i>	<i>31,9</i>	<i>7,0</i>	<i>37,2</i>
<i>Tempo determinato</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>8,4</i>	<i>30,5</i>	<i>32,2</i>	<i>50,0</i>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Sempre sotto il profilo delle posizioni professionali, fatto 100 il totale del lavoro part time si può osservare come mentre per i maschi circa l'83% è concentrato nella posizione di "operaio", per le donne vi è una distribuzione tra la posizione di "operaie" (58,8%) e quella di "impiegate" (41,1%): complessivamente queste due componenti rappresentano il 98,4% del totale delle dipendenti donne.

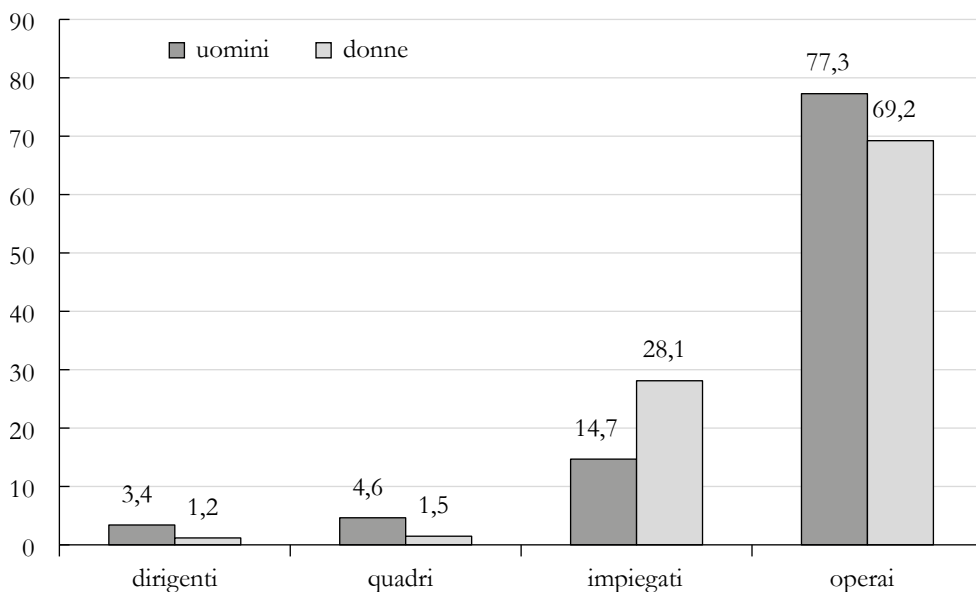
Figura 4.5 – Quota del part time per tipologia professionale – 2015 – Totale part time= 100 - Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Il lavoro temporaneo si concentra sia per le donne che per i maschi nella professione di "operaio" (circa il 77% per i maschi e il 69% per le donne). Tuttavia, una quota percentuale doppia si rileva per le donne nella posizione di "impiegata" (28,1%) rispetto ai maschi (14,7%): circa 13 punti percentuali di differenza rispetto agli uomini. Gli uomini evidenziano valori maggiori delle donne per le altre due posizioni professionali considerate.

Figura 4.6 – Il tempo determinato per tipologia professionale – 2015 – Totale tempo determinato=100 – Valori percentuali



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 tra il 2014 e il 2015 ha riguardato il passaggio dal tempo determinato al tempo indeterminato. Si osserva una leggera prevalenza in termini di quota percentuale sul totale da parte degli uomini rispetto alle donne. Il tasso di femminilizzazione è pari al 40%, leggermente inferiore a quello medio complessivo relativo al totale delle trasformazioni contrattuali.

Questo è un indicatore importante e significativo dei processi di stabilizzazioni lavorative dei lavoratori nell'impresa.

Tabella 4.7 – Trasformazioni contrattuali per sesso – 2015 – Valori percentuali

Trasformazioni contrattuali	Totale	Uomini	Donne	Tassi di femminilizzazione
Da tempo determinato a tempo indeterminato	57,8	58,6	56,6	40,2
Da part time a full time	24,8	26,3	22,6	37,5
Da full time a part time	17,4	15,1	20,8	48,9
Totale	100,0	100,0	100,0	41,1

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

La trasformazione da part-time a full time è di poco inferiore al 25%; gli uomini evidenziano una maggiore quota percentuale rispetto alle donne (circa 4 punti percentuali di differenza). Il tasso di femminilizzazione assume il valore più basso tra quelli analizzati (37,5%).

La situazione inversa a quella precedente si osserva, invece, nella trasformazione dei contratti di lavoro da full time a part time: in questo caso la quota percentuale per le donne è pari al 20,8% mentre quello degli uomini è pari al 15,1% (poco meno di 6 punti percentuali di differenza). In questo ambito si riscontra anche il maggior valore del tasso di femminilizzazione (48,9%).

Infine, le assenze contrattuali riscontrate nel biennio sono prevalentemente da attribuire al fenomeno della cassa integrazione, soprattutto per la CIG a zero ore. Ben il 24,7% del totale dei dipendenti è da attribuire alla CIG a zero ore, l'1,9% alla CIG non a zero ore e l'1,4% è dovuto alla messa in "aspettativa", e riguarda soprattutto le donne per i congedi di maternità.

Tabella 4.8 – Assenze contrattuali per motivi di assenza – 2015 – Valori percentuali sul totale dipendenti

	Totale	Uomini	Donne	Tasso di femminilizzazione
Aspettativa	1,4	0,5	4,7	67,9
<i>di cui maternità</i>	0,6	0,0	2,8	98,3
CIG non a zero ore	1,9	2,1	0,9	9,2
<i>di cui a rotazione</i>	1,5	1,8	0,0	0,0
CIG a zero ore	24,7	30,5	1,3	1,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

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

I tassi di femminilizzazione rispecchiano la composizione prevalente delle motivazioni delle assenze. Infatti, per le assenze in relazione alle "aspettative" il tasso di femminilizzazione è pari a circa il 68% e riguardano prevalentemente le assenze per congedi di maternità. Nettamente marginali sono i tassi di femminilizzazione delle assenze a causa della CIG: questo indicatore è fortemente caratterizzato dalla presenza maschile.

4.4 Partecipazione alla 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.

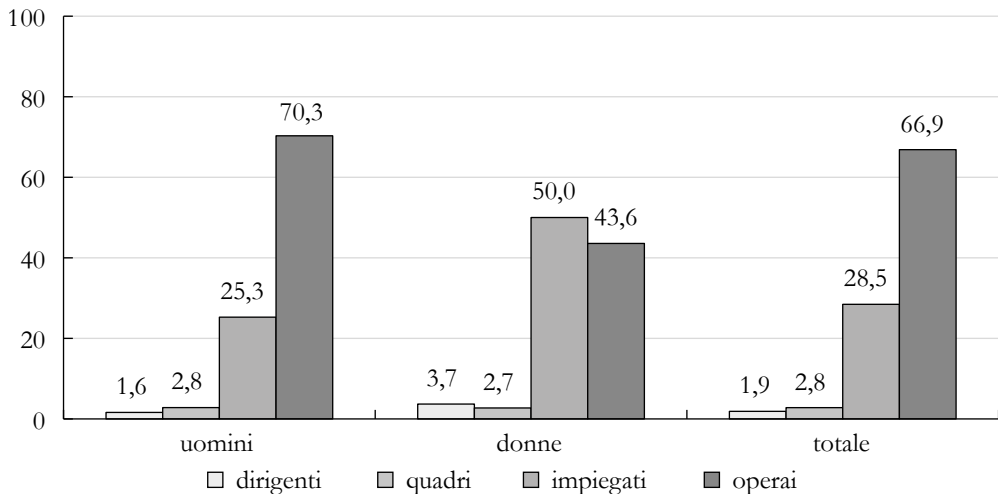
In base ai dati rilevabili dai questionari trasmessi, si può stimare che i partecipanti ai corsi di formazione ammontano a circa 30.000 per un monte ore complessivo di circa 303.000 ore (10,2 ore di formazione media per unità partecipante).

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.

Fatto 100 il totale dei partecipanti alle attività formative, si può osservare che mentre il 70,3% dei maschi interessati è nella posizione professionale di "operaio", per le donne vi è una distribuzione quasi simile sia nella posizione professionale di "operaie" che di "impiegate". Inoltre, è da osservare una maggiore quota percentuale di donne nella posizione di "dirigente" rispetto a quella rilevata per i maschi.

Figura 4.7 – Distribuzione dei partecipanti alle attività formative per sesso. 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

La partecipazione delle donne alla formazione interna aziendale è molto modesta: appena il 12,9% del totale dei partecipanti, lo stesso valore si rileva per le ore di formazione usufruite dalle donne rispetto al totale delle ore di formazione erogate.

Con riferimento alle *donne partecipanti* alle attività formative per posizioni professionali, il tasso di femminilizzazione raggiunge il maggior valore per la posizione di “dirigenti”, seguita dalle “impiegate” (25,3% le prime, 22,6% le seconde).

Il valore più basso del tasso di femminilizzazione si rileva per la posizione di “operaie”.

Tabella 4.9 – Tassi di femminilizzazione nella formazione per tipologia professionale – 2015 – Valori percentuali

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Partecipanti	25,3	12,5	22,6	8,4	12,9
Ore di formazione	27,6	16,9	19,8	8,3	12,9

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Se si considerano le *ore di formazione* erogate per posizione professionale, le donne usufruiscono di una quota inferiore alla media nelle posizioni di “operaie”, mentre la quota percentuale maggiore si riscontra nella posizione di “dirigente”; seguita da quella delle “impiegate”.

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 lo stesso numero di ore rispetto agli uomini in totale e un numero maggiore di ore di formazione pro-capite nelle posizioni professionali apicali.

Tabella 4.10 – Ore medie per partecipante per genere e tipologia professionale

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Uomini	11,9	12,3	12,4	9,3	10,2
Donne	13,4	17,5	10,5	9,2	10,2

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

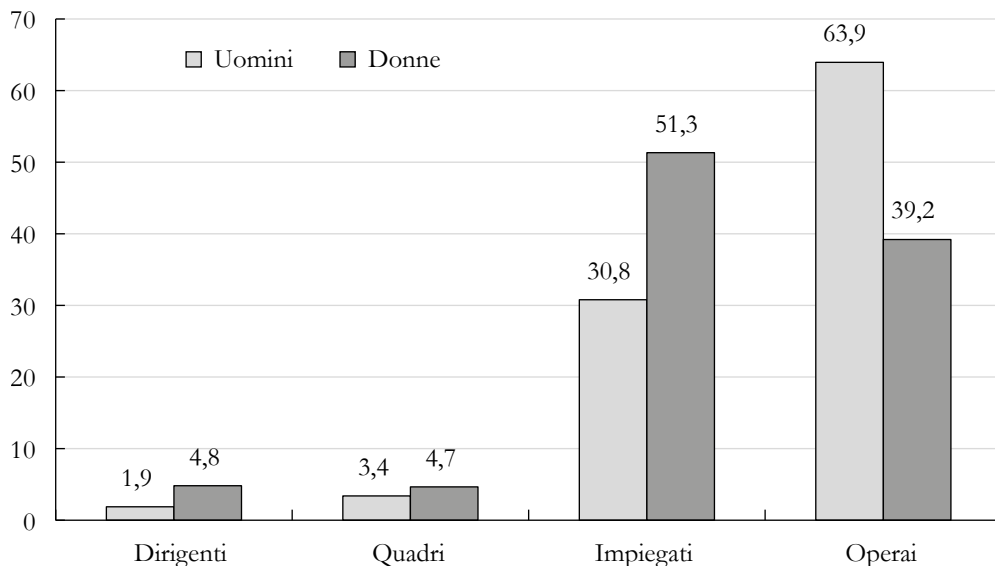
Questa situazione si riflette nell’analisi della distribuzione delle ore di formazione erogata per la quattro posizioni professionali e disaggregata tra maschi e femmine.

Si può osservare anzitutto che le donne hanno una quota percentuale superiore ai maschi nelle prime due posizioni professionali, mentre i maschi superano le donne per la posizione di “impiegato” e di “operaio”. Questo risultato era atteso in considerazione della maggiore presenza di maschi per queste ultime posizioni professionali rispetto alle donne.

Inoltre, è da osservare che mentre le donne raggiungono e superano la quota percentuale del 50% del totale delle ore di formazione per la posizione professionale di “impiegate”; i maschi raggiungono e superano il 60% per la posizione professionale di “operaio”.

In base a questi dati non sembra riscontrarsi una qualche "discriminazione" nelle attività formative nei confronti delle donne. Le differenze rispecchiano la diversa distribuzione quantitativa dei dipendenti tra le quattro posizioni professionali considerate.

Figura 4.8 – Quota di ore formative per genere e tipologia professionale – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Il tasso di femminilizzazione complessivo sia per i partecipanti sia per le ore di formazione erogate è il risultato di situazioni molto diverse sotto il profilo dei due principali macro settori: industria manifatturiera e servizi.

Il tasso di femminilizzazione sia dei partecipanti sia per le ore di formazione è molto modesto nell'industria manifatturiera rispetto ai servizi. Nel primo raggiunge un valore intorno al 2,1%-2,3%, mentre nel secondo raggiunge un valore intorno al 41,3%-46,8%. Questa situazione riflette solo in parte la diversa distribuzione dell'occupazione maschile e femminile tra i due macro settori.

Infatti, per quanto riguarda l'industria manifatturiera il basso tasso di femminilizzazione per le attività formative si confronta con un tasso di femminilizzazione dell'occupazione è pari al 9,7%. Questo significa che nell'industria l'accesso alle attività formative delle donne è nettamente "discriminante".

Tabella 4.11 – Tassi di femminilizzazione per macro-settori e posizione professionale – 2015 – Valori percentuali

	Industria manifatturiera		Servizi	
	Partecipanti	Ore formative	Partecipanti	Ore formative
Dirigenti	0,0	0,0	31,3	32,0
Quadri	3,8	7,9	39,0	40,4
Impiegati	5,7	5,6	55,9	46,6
Operai	1,3	0,5	41,8	38,1
Totale	2,3	2,1	46,8	41,3

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

La situazione inversa si verifica per i servizi. In questo macro settore il tasso di femminilizzazione nell'ambito delle attività formative è superiore al tasso di femminilizzazione dell'occupazione complessiva del macro settore (40,6%).

Per quanto riguarda le posizioni professionali, il tasso di femminilizzazione più elevato nell'industria manifatturiera riguarda la posizione di "impiegate", lo stesso accade nei servizi con un valore che supera il 50%.

Se si considerano le ore di formazione usufruite, il tasso di femminilizzazione nell'industria rappresenta il 2,1% rispetto al 41,3% nei servizi. Il divario tra i due macro settori è molto rilevante e in favore dei servizi.

Per quanto riguarda le posizioni professionali, il tasso di femminilizzazione più elevato nell'industria manifatturiera riguarda la posizione di "quadro", mentre nei servizi concerne la posizione di "impiegate" con poco meno del 50%.

Scomponendo il dato complessivo dei partecipanti alle attività formative e delle ore di formazione usufruite tra i principali settori produttivi emerge una significativa differente distribuzione settoriale della partecipazione e delle ore usufruite tra uomini e donne.

Per quanto riguarda la partecipazione dei maschi, questi sono maggiormente presenti in alcuni settori dell'industria, in particolare: nel settore Siderurgico e nella Lavorazione dei metalli, nel settore delle Utilities (acqua, energia, rifiuti), nell'Automotive e nella Carta, Farmaceutica, Chimica, Plastica.

Per quanto riguarda la partecipazione delle donne, queste sono maggiormente presenti nel settore dei servizi, in particolare: nella Sanità e servizi socio-assistenziali, nei Servizi alle imprese, nei Servizi di trasporto e comunicazione. Nell'industria, una presenza importante si riscontra soprattutto nel settore del Tessile-Abbigliamento.

Tabella 4.12 – Distribuzione dei partecipanti alle attività formative per settori e genere – 2015 - Valori percentuali

	Uomini	Donne	Totale
INDUSTRIA			
<i>Alimentare</i>	0,3	0,5	0,3
<i>Tessile - Abbigliamento</i>	0,3	3,9	0,8
<i>Carta, farmaceutica, chimica, plastica</i>	9,2	1,5	8,2
<i>Metalli e metallurgia</i>	49,0	2,4	43,0
<i>Automotive</i>	9,5	2,9	8,6
<i>Energia, Acqua, gas, rifiuti</i>	15,5	7,0	14,4
SERVIZI			
<i>Commercio</i>	1,3	2,1	1,4
<i>Trasporti - Comunicazione</i>	3,2	11,0	4,2
<i>Servizi alle imprese</i>	3,2	16,6	4,9
<i>Ristorazione</i>	0,3	2,5	0,6
<i>Sanità, Servizi socio-assistenziali</i>	4,8	48,6	10,4
ALTRE ATTIVITA'	3,5	1,0	3,2
TOTALE	100	100	100

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Una situazione sostanzialmente simile si rileva per le ore di formazione usufruite. Tuttavia si riscontra una qualche differenza in relazione alla rispettiva quota di partecipazione per i diversi settori: le ore erogate non sono proporzionali alla partecipazione alle attività produttive.

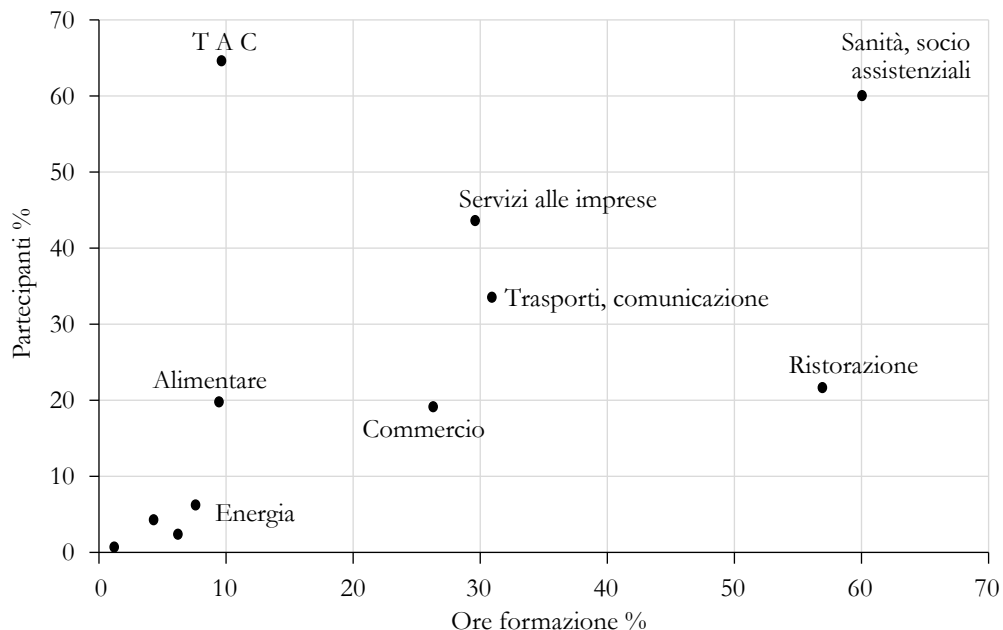
Tabella 4.13 – Distribuzione delle ore formative per settori e genere – 2015 – Valori percentuali

	Uomini	Donne	Totale
INDUSTRIA			
<i>Alimentare</i>	0,2	0,1	0,2
<i>Tessile - Abbigliamento</i>	0,2	0,2	0,2
<i>Carta, farmaceutica, chimica, plastica</i>	8,8	3,9	8,1
<i>Metalli e metallurgia</i>	55,8	4,6	49,2
<i>Automotive</i>	3,2	1,0	2,9
<i>Energia, Acqua, gas, rifiuti</i>	12,2	6,8	11,5
SERVIZI			
<i>Commercio</i>	1,9	4,5	2,2
<i>Trasporti - Comunicazione</i>	4,2	12,6	5,3
<i>Servizi alle imprese</i>	5,8	16,5	7,2
<i>Ristorazione</i>	0,7	6,4	1,4
<i>Sanità, Servizi socio-assistenziali</i>	4,2	42,4	9,1
ALTRE ATTIVITA'	2,9	1,2	2,6
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.

Figura 4.9 – Tassi di femminilizzazione: partecipanti e ore formative usufruite per settore – 2015



Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Innanzitutto, si osserva una correlazione positiva tra le due variabili con un indice di correlazione di 0,53, un valore non elevato ma importante. Se da un lato era da attendersi un risultato come quello stimato in base alla precedente analisi; dall'altro ciò significa che la quota di partecipazione delle donne nei diversi settori non si discosta in modo sostanziale dalla quota del monte ore di formazione usufruita dalle stesse nei diversi settori produttivi. Infatti, ci possono essere situazioni in cui alla numerosità di partecipazione ai corsi corrisponde un numero di ore formative per corso molto più breve. I risultati rilevati evidenziano che la quota del monte ore di formazione usufruita dalle donne ha una certa proporzionalità con la quota di partecipazione delle donne dipendenti alle attività formative.

5. UN CONFRONTO INTERTEMPORALE

5.1 *Aspetti metodologici*

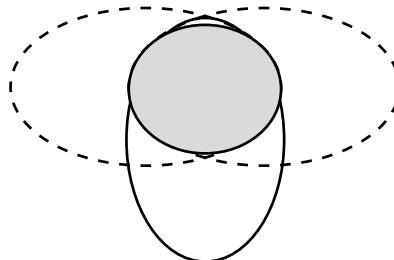
Per comprendere la dinamica occupazione intertemporale delle imprese con oltre 100 dipendenti è necessario costruire un insieme di dati omogenei e comparabili. Questo passaggio è necessario poiché nei diversi bienni hanno partecipato un numero di imprese differenti, alcune hanno partecipato alla rilevazione in un biennio ma non in quello successivo o precedente, altre hanno partecipato in un solo biennio. Tali diversità sono da attribuire a diverse ragioni:

- una impresa può avere unità produttive con dipendenti superiori a 100 solo in un biennio, ma non in altri bienni per mancanza del requisito dimensionale minimo;
- diverse imprese pur avendo sempre i requisiti dimensionali minimi hanno partecipato in qualche biennio ma non per tutti i bienni analizzati.

Per rendere confrontabili i risultati è stato costruito uno specifico set di dati relativo agli ultimi tre bienni, selezionando le imprese comuni ai tre bienni con unità produttive con almeno 100 dipendenti. Sotto il profilo metodologico si è proceduto nel modo seguente:

- individuazione delle imprese comuni che hanno partecipato, attraverso la compilazione del questionario ministeriale, in ciascuno degli ultimi tre bienni
- selezione delle unità produttive con almeno 100 dipendenti delle imprese comuni individuate nella fase precedente e localizzate sul territorio regionale;
- predisposizione dei dati relativi alla condizione lavorativa dei dipendenti per le unità produttive selezionate nella fase precedente per ciascun biennio 2010-2011, 2012-2013 e 2014-2015.

Naturalmente, i dati così costruiti sono un sottoinsieme di quelli relativi a ciascun biennio, secondo lo schema seguente. L'area in grigio costituisce l'ambito di analisi del presente capitolo.



Tre bienni

In base al percorso metodologico assunto è evidente che le oscillazioni dei dati occupazionali possono dipendere da due variabili:

- qualche unità produttiva potrebbe essere esclusa o inserita in uno dei tre bienni poiché si sono modificate le soglie dimensionali minime (in diminuzione o in aumento);
- variazione dovuta a incrementi/decrementi occupazionali delle medesime unità produttive con almeno 100 dipendenti.

5.2 Il confronto degli ultimi tre bienni di rilevazione

I dati relativi alle imprese con unità produttive con almeno 100 dipendenti che sono in comune nelle rilevazioni degli ultimi tre trienni rappresentano tra il 50 ed il 55% del totale in ciascun biennio di rilevazione. Si tratta di una buona quota per analizzare i trend di circa un sessennio per le medie e grandi imprese in Puglia.

I dipendenti complessivi oscillano intorno alle 39.000 unità. Nel sessennio l'occupazione alle dipendenze è rimasta sostanzialmente stabile. Naturalmente ci sono stati dei cambiamenti intersettoriali tra attività che hanno accresciuto il numero dei dipendenti e attività che si sono contratte in termini di occupazione dipendente.

Tabella 5.1 – Unità produttive e dipendenti nelle imprese in comune negli ultimi tre bienni – Valori assoluti

	2010-2011	2012-2013	2014-2015
Donne	8.850	9.260	8.971
Maschi	29.881	29.747	29.811
Totale Dipendenti	38.731	39.007	38.782

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Una suddivisione tra maschi e femmine evidenzia una certa stabilità dell'occupazione dipendente, con un modesto incremento dell'occupazione femminile tra i bienni 2010-2011 e 2014-2015 (+1,4%) e una leggera contrazione dell'occupazione dipendente maschile (-0,2%).

Sotto il profilo della distribuzione per posizione professionale dell'occupazione alle dipendenze, nel sessennio si possono avanzare le seguenti osservazioni.

Aumenta la quota percentuale sul totale delle donne occupate alle dipendenze nelle posizioni apicali (dirigenti e quadri), passando dal 5,7% del biennio 2010-2011 al 7,5% del biennio 2014-2015.

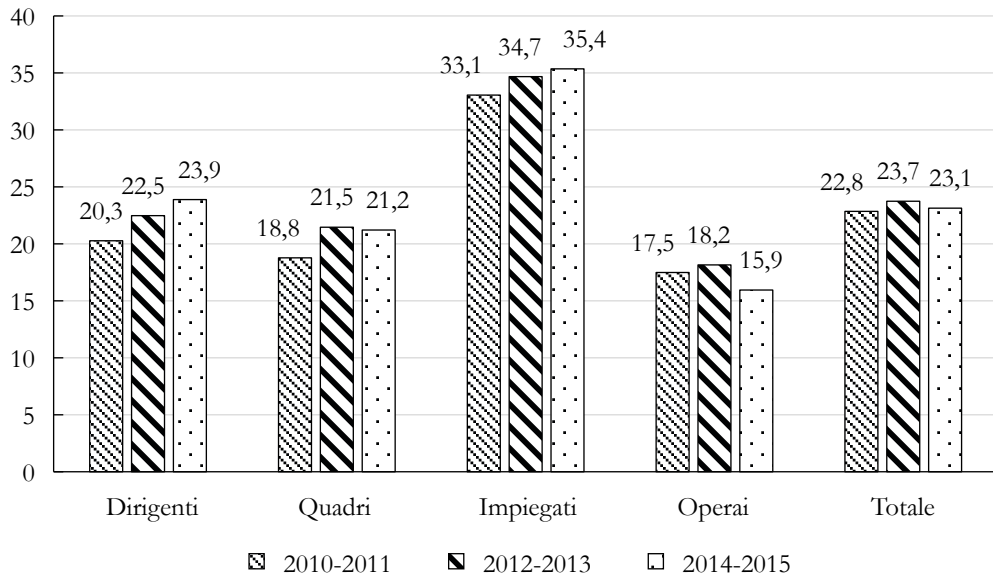
Tabella 5.2 – Occupazione dipendente femminile per posizione professionale nelle imprese in comune negli ultimi tre bienni – Valori percentuali

Posizione professionale	2010-2011	2012-2013	2014-2015
Dirigenti	2,7	2,7	2,9
Quadri	3,0	3,8	4,6
Impiegate	48,6	47,1	52,8
Operaie	45,6	46,5	39,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Aumenta anche la quota percentuale delle donne nella posizione di impiegate, che giunge a superare il 50% nel biennio 2014-2015; mentre diminuisce in modo significativo la quota percentuale di donne dipendenti nella posizione di operaie.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze si attesta attorno al 23% del totale dei dipendenti nei tre bienni, con una sostanziale stabilità. Comunque, pur se con valori modesti, è da sottolineare un aumento tra il primo e terzo biennio, attribuibile alla maggiore crescita dell'occupazione dipendente femminile rispetto al totale dei dipendenti.

Figura 5.1 – Tasso di femminilizzazione per posizione professionale nelle imprese in comune negli ultimi tre bienni – Valori percentuali

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Il quadro stabile dell'occupazione alle dipendenze è il risultato di una riallocazione dell'occupazione per posizione professionale. Infatti, si può osservare un aumento generalizzato per

tre su quattro delle posizioni analizzate: dirigenti, quadri e impiegati. Diminuisce, invece, il tasso di femminilizzazione della posizione di “operai”.

Tabella 5.3 – Occupazione dipendente per macro settori nelle imprese in comune negli ultimi tre bienni – Valori assoluti e variazione percentuale

	2014-2015			Variazione % rispetto al biennio 2010-2011		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Industria	17.214	1.973	19.187	-1,0	-14,3	-2,5
Servizi	12.597	6.998	19.595	0,8	6,9	2,9
<i>di cui: Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	2.397	3.052	5.449	-5,1	4,5	0,0
Totale	29.811	8.971	38.782	-0,2	1,4	0,1

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

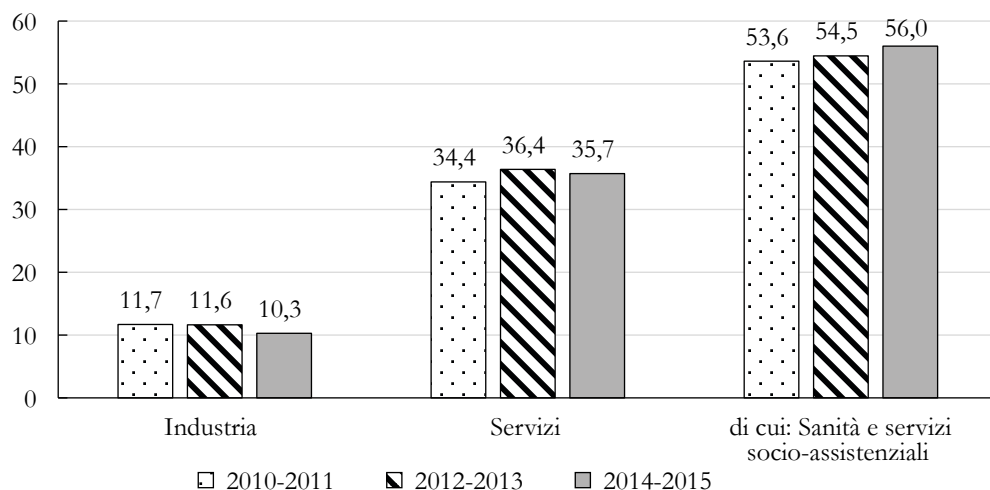
Questa dinamica è il risultato di andamenti differenziati a livello macro settoriale. Infatti, a fronte di una stazionarietà dell’occupazione tra il primo biennio 2010-2011 e l’ultimo 2014-2015, si osserva una consistente contrazione dell’occupazione alle dipendenze nell’industria (-2,5%) e un aumento dei servizi (+2,9%). Risulta stazionaria l’occupazione per i servizi sanitari e socio-assistenziali.

Tuttavia, ci sono dinamiche leggermente divergenti se si analizzano le due componenti maschile e femminile dell’occupazione. Infatti, a livello complessivo si osserva una modesta contrazione dell’occupazione maschile ed un aumento dell’occupazione femminile (+1,4%). Questo risultato è dato da una riduzione dell’occupazione maschile e femminile nell’industria e da un aumento, per ambedue le componenti, nel macro settore dei servizi, con un effetto più significativo per le donne sotto il profilo quantitativo.

Con riferimento ai servizi sanitari e socio-assistenziali la stazionarietà dell’occupazione è data da una riduzione dell’occupazione maschile (-5,1%) e da un aumento dell’occupazione femminile (+4,5%).

L’occupazione femminile, quindi, aumenta tra il primo ed il terzo biennio considerato per effetto positivo dei servizi, che in termini assoluti supera l’effetto negativo della contrazione dell’occupazione nell’industria.

Come conseguenza di queste dinamiche temporali, diminuisce il tasso di femminilizzazione nel macro settore industriale; mentre aumenta leggermente nell’ambito dei servizi, con un incremento maggiore nei servizi sanitari e socio-assistenziali, dove si raggiunge un valore del 56% nell’ultimo biennio considerato, maggiore di 2,4 punti percentuali rispetto al primo biennio.

Figura 5.2 – Tassi femminilizzazione per macro settori – Valori percentuali

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

L'analisi per posizione professionale e macro settore dell'occupazione femminile consente di avanzare le seguenti considerazioni.

Anzitutto, si osserva una consistente riduzione dell'occupazione nella posizione di "operaie", con valori percentuali elevati nell'industria (-32,1%) e molto più contenuti nei servizi, in particolare nei servizi sanitari e socio-assistenziali.

Per quanto riguarda l'*industria*, diminuiscono le donne occupate nella posizione di "dirigenti", "impiegate" e "operaie", mentre aumentano quelle occupate nella posizione di "quadro".

Per quanto riguarda i *servizi*, diminuiscono le donne occupate nella posizione di "operaie", mentre aumentano nelle altre posizioni professionali, in particolare nella posizione di "quadro". Questa situazione è sostanzialmente simile a quella dei *servizi sanitari e socio-assistenziali*.

Tabella 5.4 – Occupazione dipendente femminile per macro settori e posizione professionale nelle imprese in comune negli ultimi tre bienni – Valori assoluti e variazione percentuale

	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie	Totale
	2014-2015				
Industria	15	100	1.162	696	1.973
Servizi	242	309	3.573	2.874	6.998
di cui: Sanità e servizi socio-assistenziali	233	91	1.383	1.345	3.052
Totale	257	409	4.735	3.570	8.971
Variazione % rispetto al biennio 2010-2011					
Industria	-28,6	37,0	-1,7	-32,1	-14,3
Servizi	11,0	57,7	14,5	-4,7	6,9
di cui: Sanità e servizi socio-assistenziali	7,9	40,0	8,0	-1,1	4,5
Totale	7,5	52,0	10,1	-11,6	1,4

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Pertanto la modesta crescita complessiva dell'occupazione femminile tra il primo e l'ultimo biennio considerato è da attribuire al contributo negativo delle donne "operaie" nell'industria a fronte di incrementi significativi delle donne nella posizione di "quadro" sia nei servizi che nell'industria.

Il valore complessivo del tasso di femminilizzazione è il risultato di condizioni molto diverse sia con riferimento ai macro settori che alla posizioni professionali.

Per quanto riguarda l'*industria*, il basso tasso di femminilizzazione è da attribuire soprattutto all'occupazione nella posizione di "operaie" e di "dirigenti". Il valore maggiore del tasso di femminilizzazione viene raggiunto per la posizione di "impiegate". Tra il primo e il terzo biennio considerato aumenta il valore del tasso di femminilizzazione nella sola posizione di "quadro", mentre diminuisce per la posizione di "operaie"; rimane stazionario per le altre due posizioni professionali.

Tabella 5.5 – Tassi di femminilizzazione per macro settori e posizione professionale nelle imprese in comune negli ultimi tre bienni – Valori assoluti e variazione percentuale

	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie
	2014-2015			
Industria	8,2	13,4	21,5	5,4
Servizi	27,1	26,2	44,7	30,1
<i>di cui: Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	29,2	59,9	62,1	59,2
	Variazione punti percentuali rispetto a 2010-2011			
Industria	0,0	2,4	-0,2	-2,3
Servizi	3,4	0,7	3,5	-0,6
<i>di cui: Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	3,5	4,8	2,4	1,3

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Valori decisamente maggiori del tasso di femminilizzazione vengono raggiunti nei *servizi* ed in particolare nei servizi *sanitari e socio-assistenziali*. Tuttavia, valori crescenti del tasso di femminilizzazione si rilevano passando dalle situazioni apicali e quelle intermedie: questa situazione risulta più evidente soprattutto con riferimento ai servizi sanitari e socio-assistenziali. Tra il primo e l'ultimo biennio considerato aumenta nei servizi il valore del tasso di femminilizzazione per la posizione di "dirigente" e "impiegate"; mentre nei servizi sanitari e socio-sanitari aumenta soprattutto nelle posizioni apicali "dirigenti" e "quadro".

Pertanto, aumenta la prevalenza della presenza delle donne nei servizi e, in particolare, nei servizi di cura. Questa maggiore presenza interessa anche le posizioni "apicali" e non solo quelle intermedie.

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

Aumenta la quota percentuale delle donne occupate nella posizione di "impiegate", soprattutto con riferimento al macro settore industria. Si riduce in tutti i macro settori l'occupazione femminile nella posizione di "operaie", mentre nelle posizioni apicali la situazione è stazionaria.

Tabella 5.6 – Distribuzione dell’occupazione femminile per posizione professionale – Valori percentuali

	Dirigenti	Quadri	Impiegate	Operaie	Totale
	2014-2015				
Industria	0,8	5,1	58,9	35,3	100,0
Servizi	3,5	4,4	51,1	41,1	100,0
<i>di cui: Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	7,6	3,0	45,3	44,1	100,0
Totale	2,9	4,6	52,8	39,8	100,0
	Variazione punti percentuali rispetto al biennio 2010-2011				
Industria	-0,2	1,9	7,5	-9,3	
Servizi	0,1	1,4	3,4	-5,0	
<i>di cui: Sanità e servizi socio-assistenziali</i>	0,2	0,8	1,5	-2,5	
Totale	0,2	1,5	4,2	-5,9	

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Dall’analisi dei diversi bienni emerge una realtà molto articolata dell’occupazione alle dipendenze delle donne nelle imprese di media e grande dimensione. Il confronto intertemporale con dati omogenei evidenzia cambiamenti ed effetti molto differenziati in termini di posizioni professionali e di macro settori: si riduce in modo consistente la già modesta quota di occupazione femminile nell’industria; si osserva una sorta di “schacciamento” dell’occupazione femminile sulla posizione professionale di “impiegate”; aumenta la prevalenza dell’occupazione femminile nei servizi; emerge con sempre maggiore evidenza la femminilizzazione dei servizi di cura.

6. IL BENESSERE NELLE IMPRESE

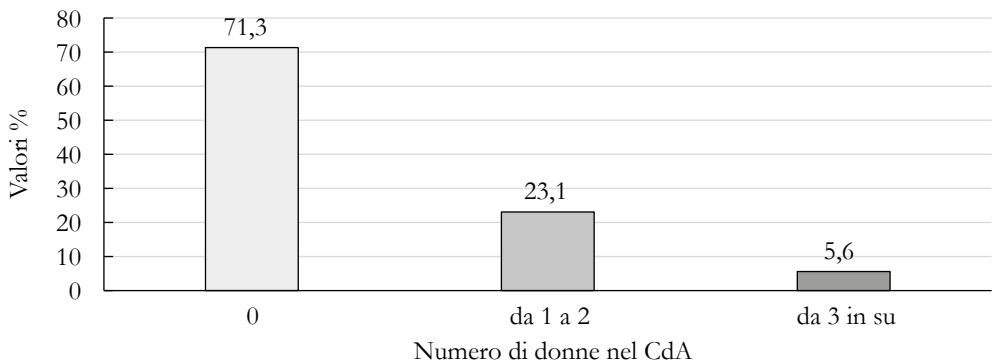
L'analisi condotta in questo capitolo si basa su diverse domande aggiuntive al questionario ministeriale, la tabella n.9. Questa contiene domande incentrate sui comportamenti delle imprese in materia di organizzazione del lavoro, del welfare aziendale, delle azioni in materia di armonizzazione vita lavorativa-vita familiare. Si approfondiscono, insomma, aspetti riguardanti il benessere aziendale nelle imprese medie e grandi localizzate in Puglia. Rispetto agli anni precedenti, diverse domande della tabella nove sono state semplificate o eliminate del tutto per non appesantire il processo di compilazione.

Hanno potuto rispondere alle domande poste dalla tabella nove solo le imprese che hanno proceduto all'utilizzo della piattaforma on line sul sito ufficiale della Consigliera di Parità della Puglia. Non tutte le 164 imprese che hanno utilizzato la procedura on line hanno risposto a tutte le domande poste dalla tabella nove, in genere si va da circa 100 a 150 imprese: si tratta comunque di un buon numero rispetto al totale che ha partecipato alla rilevazione per il biennio 2014-2015.

6.1 Donne nei Consigli di Amministrazione

Le domande aggiuntive inserite nel questionario ministeriale (tabella 9) contenevano anche alcune riguardanti il numero di donne presenti nei Consigli di Amministrazione delle imprese. La netta maggioranza delle imprese non ha alcuna donna nel CdA, tuttavia è da porre l'accento che un buon 5,6% ha almeno tre donne. Rispetto alla composizione tra maschi e femmine del CdA, le imprese in cui le donne rappresentano oltre 50% sono appena il 10% del totale.

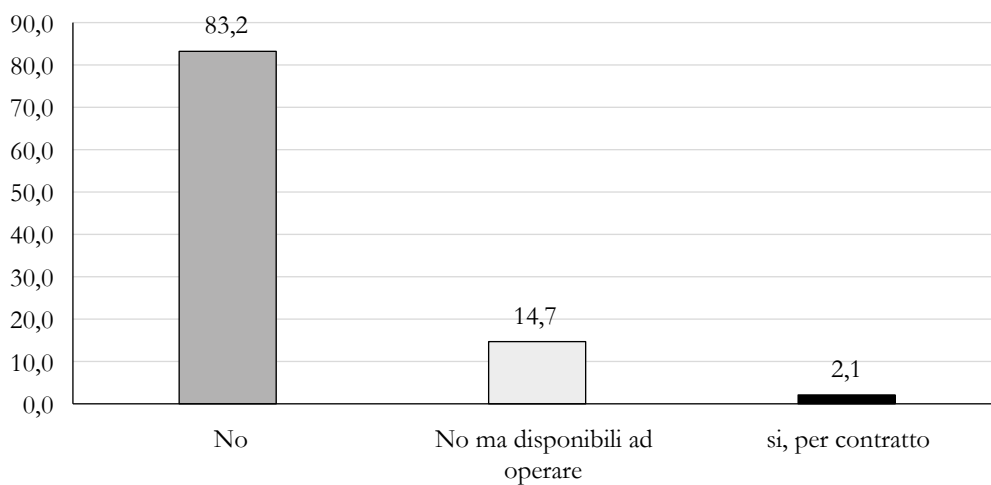
Figura 6.1 – Numero di donne nei Consigli di Amministrazione delle imprese – 2015



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

In generale nella quasi totalità delle imprese analizzate non si prevedono attività formative per dirigenti e manager sulle azioni di conciliazione. L'attività formativa dei responsabili in posizioni apicali dell'impresa e impegnati nei processi di organizzazione aziendale dovrebbe essere, invece, presente al fine di avviare e realizzare percorsi innovativi per il benessere aziendale delle persone che vi lavorano.

Figura 6.2 – Presenza di un Comitato interno per le pari opportunità – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Nella maggior parte delle imprese non è presente il Comitato interno per le pari opportunità; solo una quota marginale l'ha istituito anche in conformità a accordi contrattuali stipulati con le parti sociali. È interessante notare che circa il 15% delle imprese si dichiara disponibile a istituirlo, ovviamente all'interno di un percorso di contrattazione interna.

6.2 Diffusione della contrattazione decentrata

Negli ultimi anni vi è stato un rinnovato impulso allo sviluppo della contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale con l'obiettivo di meglio ancorare gli incrementi salariali alla produttività aziendale. Le recenti normative (Legge di Stabilità per il 2016 e il decreto attuativo del Ministero del lavoro del 25 marzo 2016) hanno incentivato l'utilizzo di misure di welfare aziendale in sostituzione di incrementi salariali di natura monetaria¹⁹.

Tra le imprese che hanno partecipato alla rilevazione *on line* circa il 70% ha applicato il solo contratto nazionale nel biennio precedente, circa il 30% è soggetto al processo di rinnovo.

¹⁹ Il decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016 contiene ben 19 indicatori potenzialmente utilizzabili per misurare le variazioni della produttività aziendale.

Tabella 6.1 – Tipologia di contrattazione applicata

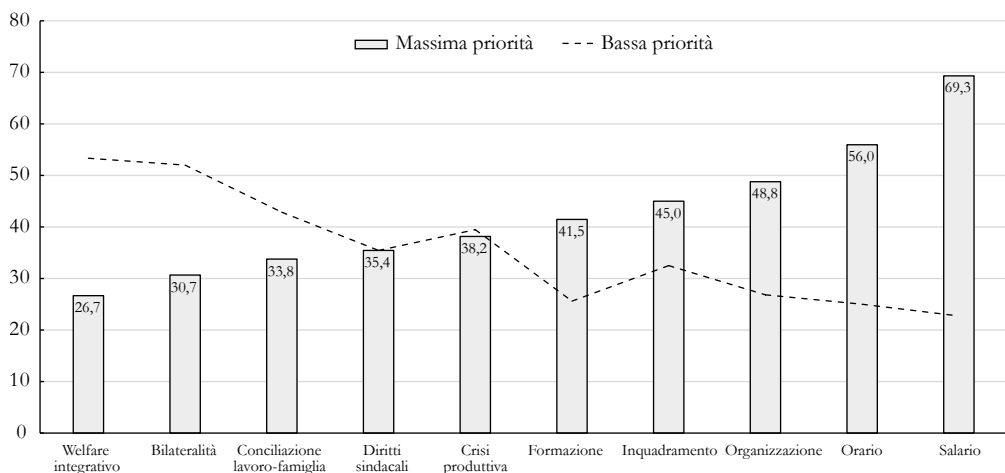
Tipologia contrattazione	Ultimo biennio	Rinnovo
Solo contratto nazionale	70,6	29,4
Contratto integrativo aziendale/territoriale	28,0	16,8

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Le imprese che, oltre al contratto collettivo nazionale, applicano anche un contratto integrativo aziendale o territoriale sono circa il 28% del totale. Tale valore non si discosta di molto da quello rilevato nel precedente rapporto e quindi può rappresentare una sorta di “soglia minima” per le imprese di medie e grandi dimensioni. Tuttavia, si può ritenere che sia ancora insufficiente e questo implica che c’è ancora molto da fare sia come Governo Regionale sia come Ufficio di Consigliera di Parità per aumentare la quota di imprese che ricorrono alla contrattazione integrativa. Molto probabilmente, questa quota tenderà ad aumentare nei prossimi anni, alla luce delle innovazioni normative, regolamentari e degli incentivi messi in campo a livello nazionale e regionale negli ultimi anni.

In questa prospettiva è da porre l’accento che circa il 26%-28% delle aziende partecipanti alla rilevazione on line ha mostrato una disponibilità a partecipare a programmi regionali di accompagnamento sia per le azioni di armonizzazione vita familiare-vita lavorativa, sia per lo sviluppo del welfare aziendale. Si tratta di un risultato certamente non elevato, ma interessante, tenuto conto delle caratteristiche delle imprese (spesso multi localizzate, diverse hanno sedi legali extraregione).

Prendendo in considerazione le imprese che hanno introdotto un contratto integrativo aziendale o territoriale, la prevalenza dei contenuti è attribuita, naturalmente, alla componente salariale aggiuntiva: circa il 69% delle imprese assegna la massima priorità a questa variabile.

Figura 6.3 – Materie oggetto della contrattazione integrativa – 2015 – Valori percentuali*

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari. * Risposte valide

Un secondo gruppo di variabili riguarda la contrattazione in materia di organizzazione delle risorse umane attraverso la ridefinizione dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, dell'inquadramento in merito alle posizioni professionali.

Infine, solo circa un terzo delle imprese attribuisce una certa rilevanza alle misure che rientrano nel welfare aziendale, nelle azioni promosse dagli Enti bilaterali e nelle azioni per facilitare l'armonizzazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti.

Il benessere organizzativo all'interno delle aziende localizzate in Puglia è un processo che ancora richiede tempo e modelli di buone pratiche a livello di impresa per essere maggiormente diffuso. Come sono fruiti i premi di produttività quando sono resi disponibili?

Tabella 6.2 – Modalità di fruizione dei premi di produttività per ordine di priorità* – 2015 – Valori percentuali

Ordine di priorità	1	2	3	Totale
Salario addizionale	69,1	10,3	20,6	100,0
Welfare aziendale integrativo	30,1	24,1	45,8	100,0
Misure di conciliazione vita familiare-lavoro	32,1	19,0	48,8	100,0
Previdenza integrativa	38,0	12,7	49,4	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari. * Risposte valide

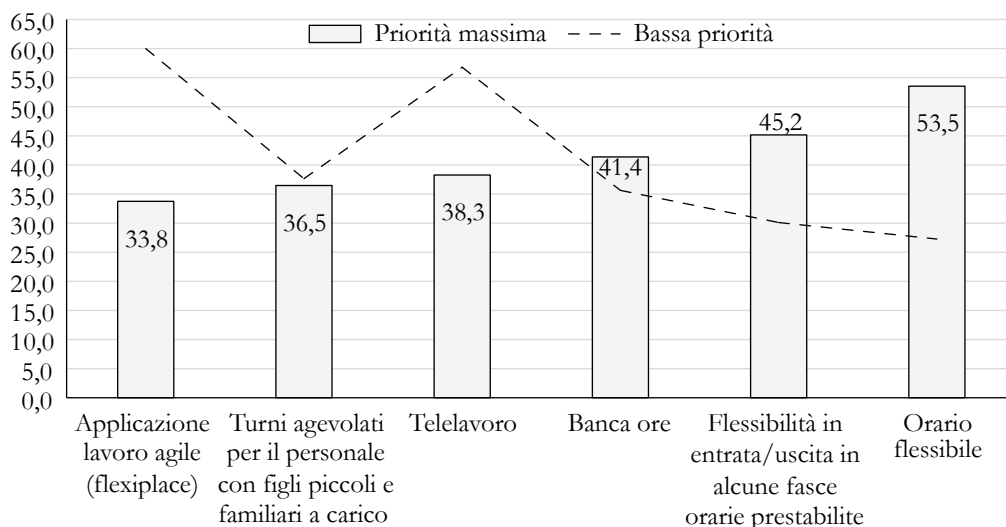
La principale modalità di utilizzo dei premi di produttività resi disponibili dai risultati di bilancio delle aziende è di natura salariale: prevale, quindi, l'aspetto monetario aggiuntivo (salario integrativo). Una seconda modalità maggiormente praticata e ritenuta prioritaria è lo sviluppo della previdenza integrativa.

La fruizione di misure di welfare integrativo e di armonizzazione vita lavorativa-vita familiare è prioritaria per un numero di imprese nettamente inferiore al dato che si riferisce al "salario aggiuntivo".

6.3 Organizzazione del lavoro e politica dei congedi

Si è già osservato che, dopo la variabile salariale, quella ritenuta maggiormente importante per i contratti integrativi territoriali e aziendali riguarda l'organizzazione e l'orario di lavoro.

Figura 6.4 – Organizzazione e orario di lavoro nella contrattazione integrativa – 2015 – Valori percentuali*



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari. * Risposte valide

Come è emerso nei rapporti precedenti, la flessibilità dell'orario di lavoro è una questione di particolare rilevanza per le imprese e i lavoratori dipendenti. La flessibilità può essere coniugata in diverse forme: dalla flessibilità in entrata e uscita in fasce orarie concordate, alla costituzione e regolamentazione di una banca delle ore, al telelavoro, ai turni agevolati per il personale in base alle condizioni familiari proprie.

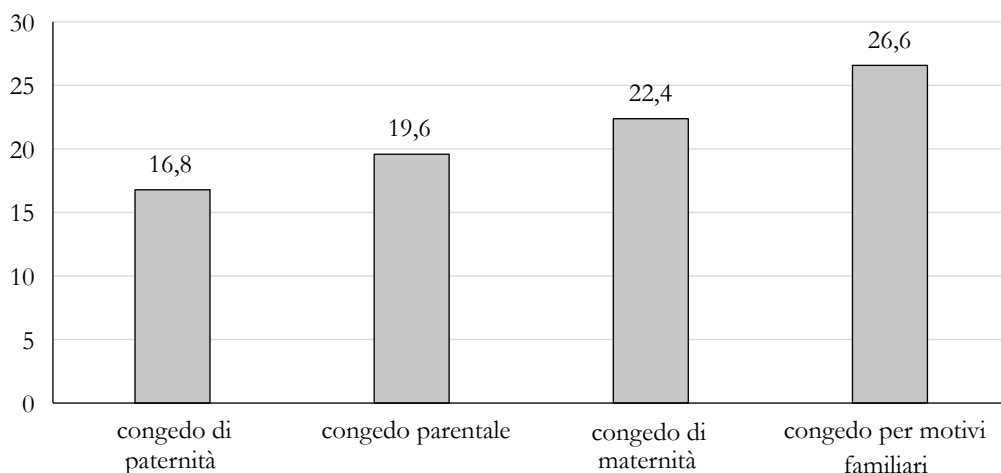
Ancora una relativa bassa percentuale di imprese ritiene prioritario introdurre nuove recenti forme di flessibilità di organizzazione dei tempi di lavoro quale, ad esempio il cosiddetto lavoro "agile"²⁰ (smart working).

Un altro aspetto indagato riguarda la politica dei congedi per maternità, paternità e per motivi familiari in generale, oltre i limiti fissati dalla legge. I congedi parentali, come strumento di politica di armonizzazione tra vita lavorativa e vita familiare hanno subito innovazioni positive nella recente normativa²¹.

²⁰ Cfr. tra gli altri, il recente contributo di un gruppo di ricerca di ADAPT "il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi", Working Paper n. 2/2016. Il contributo rileva come questa modalità organizzativa sia scarsamente diffusa a livello di impresa, perciò potrebbe essere molto utile l'innovazione normativa che ne promuova la diffusione. Il disegno di legge recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il 28 gennaio 2016 ed è attualmente in discussione nelle Commissioni parlamentari competenti.

²¹ Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in materia di «Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro», in attuazione della delega contenuta nella legge n. 183/2014. Il D.lgs. 148/2015 stanza le risorse necessarie per il 2016 e rende strutturale la riforma.

Figura 6.5 – Politica dei congedi oltre gli obblighi di legge – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Il congedo per motivi familiari (cura, malattia, ecc.) oltre i limiti di legge è concesso maggiormente dalle imprese (circa il 26,6% del totale di queste ultime). Segue il congedo per maternità, il congedo parentale e quello di paternità. Quest'ultimo risultato era da attendersi, in considerazione del fatto che la maggior parte delle medie e grandi imprese che hanno partecipato alla rilevazione del biennio 2014-2015 sono "private". Tuttavia, la riforma dei congedi per paternità induce a ritenere che in un prossimo futuro questa situazione possa modificarsi in modo significativo, con papà e imprese più disponibili.

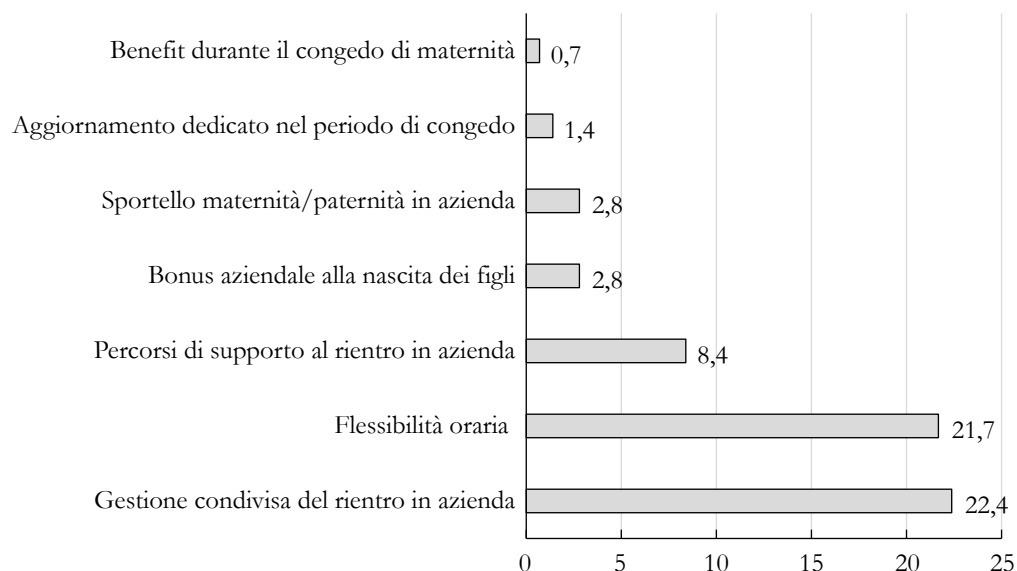
È da osservare che tranne che per i congedi di paternità, le altre forme di congedo mostrano andamenti sostanzialmente simili a quelli rilevati nel precedente rapporto²².

Le imprese adottano le azioni di sostegno del personale dipendente nel periodo del congedo, soprattutto se prolungato e nella fase di rientro sul luogo di lavoro?

Le imprese adottano maggiormente misure che prevedono forme condivise sia per la programmazione sia per la gestione e l'accompagnamento al rientro, soprattutto se l'assenza dal lavoro è stata prolungata. Queste misure sono rivolte prevalentemente alle donne.

L'altro modello maggiormente utilizzato, riguarda l'applicazione di modelli flessibili di orario, al fine di facilitare l'armonizzazione tra vita lavorativa e vita familiare nelle fasi iniziali della ripresa dell'attività in azienda.

²² Cfr. Consigliera di Parità Puglia (2014) "Rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti della Puglia per il biennio 2012-2013", in *I Quaderni Regionali di Parità*, Volume IX.

Figura 6.6 – Modalità di sostegno dei periodi di congedo straordinario – 2015 – Valori percentuali

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

È da osservare, comunque che si tratta di azioni ancora poco diffuse tra le imprese di medie e grandi dimensioni.

Le altre forme di sostegno e di accompagnamento trovano ancora scarsa applicazione.

6.4 Welfare aziendale

Le condizioni di sviluppo del welfare aziendale, pur presenti in anni precedenti, hanno visto importanti innovazioni con la recente Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) che ha apportato una serie di modifiche nel Testo Unico delle Imposte Dirette (T.U.I.R.) per i redditi da lavoro dipendente al fine di incentivare l'adozione di piani di welfare da parte delle imprese in alternativa all'attribuzione di salario aggiuntivo in presenza di premi di produttività e della contrattazione decentrata (aziendale e/o territoriale)²³.

Le innovazioni e le modifiche normative trovano applicazione dal 2016, mentre la rilevazione effettuata ha riguardato il biennio 2014-2015. È molto probabile che i risultati ottenuti potranno subire importanti modificazioni per il prossimo biennio, soprattutto riguardo allo sviluppo di veri e propri piani strategici per il welfare aziendale. Questo potrà avere evoluzioni interessanti anche per la contrattazione decentrata.

La tabella nove integrativa conteneva alcune domande circa l'applicazione di misure di welfare aziendale da parte delle imprese.

²³ Per un'analisi approfondita dei contenuti della riforma, e gli aspetti strategici delle politiche di welfare aziendale anche sotto il profilo sociale si veda: Treu T. (2016) "Welfare aziendale 2.0.", IPSOA INIDICIALIA; Sodini M. (2016) "La legge di stabilità 2016 spinge il welfare aziendale con la leva fiscale", Fondazione Nazionale Commercialisti, documento del 31 marzo 2016.

Tabella 6.3 – Misure di welfare aziendale attivate – 2015 – Valori percentuali

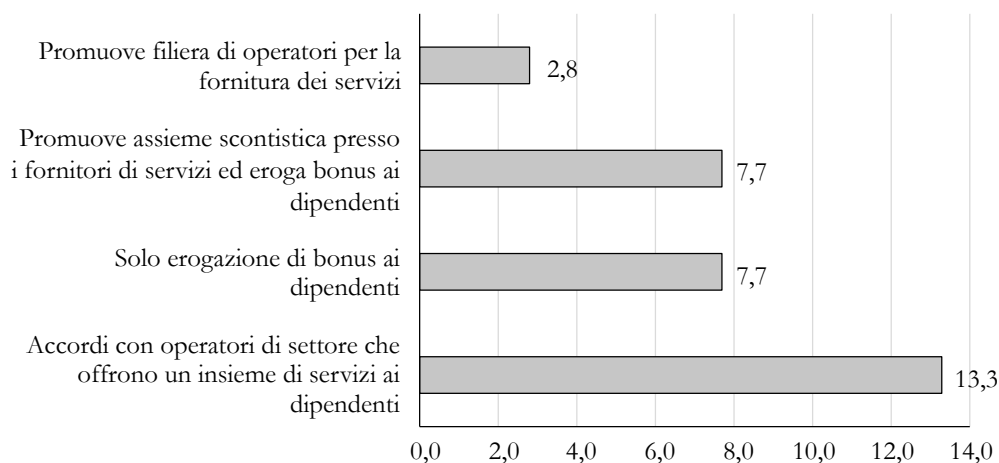
Servizi per infanzia	%	Servizi per familiari	%
Borse di studio scolastiche	7,0	Bonus per assistenza di familiari disabili presso centri specializzati	1,4
Asilo nido interno azienda	4,9	Bonus per assistenza domiciliare di familiari non autosufficienti o disabili	1,4
Bonus per fruire di servizi vacanze estive	3,5	Bonus per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti presso strutture convenzionate	0,7
Bonus per servizi per l'infanzia	1,4	Convenzioni di lungodegenza per familiari	0,0
Bonus per servizi integrativi nelle scuole materne e superiori mense, ecc.)	0,7	Servizi generali	
Bonus per servizi infanzia a domicilio	0,7	Bonus per acquisto di beni di consumo	8,4
Borse di studio all'estero	0,7	Bonus per check up e analisi mediche in strutture non convenzionate	5,6
		Servizi di consulenza assicurativa, bancaria, finanziaria	4,9
		Bonus per servizi sport e salute	2,1
		Centri di cura, termali, ecc.	1,4

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

I risultati mostrano una realtà applicativa abbastanza modesta ancora. Si distinguono:

- servizi per l'infanzia: Borse di studio scolastiche per i figli dei dipendenti, Asili nido all'interno all'azienda, Bonus per usufruire di servizi per vacanze estive per i figli dei dipendenti;
- servizi per familiari: Bonus per assistenza di familiari disabili presso centri specializzati o per assistenza domiciliare;
- servizi generali: Bonus per acquisto beni di consumo e per check up e analisi mediche in strutture non convenzionate con il sistema pubblico di assistenza.

Figura 6.7 – Promozione dei servizi di welfare da parte dell'impresa – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Le misure di welfare possono avere un ruolo abbastanza interessante per sostenere alcuni settori di attività a livello locale. Perciò è importante capire se e come le imprese cooperano nella promozione dei servizi di welfare.

È interessante notare che circa il 13,3% delle imprese partecipanti alla rilevazione promuove accordi con operatori di settore che offrono un insieme di servizi ai dipendenti. Indubbiamente, questo potrebbe essere un modello da promuovere, diffondere, incentivare perché diventi strutturale e non occasionale.

In questa direzione la riforma del welfare aziendale potrebbe dare un importante contributo.

7. LE DONNE OCCUPATE NELLE IMPRESE CON OLTRE 100 DIPENDENTI NEL BIENNIO 2014-2015. ANALISI PROVINCIALE

La distribuzione territoriale delle Unità Produttive con 100 e più dipendenti, della caratteristiche e della dimensione del personale maschile e femminile occupato è molto differenziato tra le sei province pugliesi.

In questo capitolo si analizzano, quindi, gli aspetti principali dei dipendenti uomini e donne nelle imprese con 100 e più dipendenti per ciascuna delle sei province pugliesi.

Nella provincia di Bari, con 32.220 dipendenti si concentra il 43,3% del totale regionale. Bari e Taranto rappresentano il 70% del totale dei dipendenti rilevati. Con 9.666 dipendenti donne nella provincia di Bari si concentra, invece, il 56,4% del totale delle donne. Bari e Taranto ne rappresentano il 68,2% del totale.

Tabella 7.1 – Unità Produttive con 100 e più dipendenti, dipendenti per sesso nelle province della Puglia al 31.12.2015

Province	Unità produttive	Dipendenti		
		Totale	Donne	Uomini
Bari	89	32.220	9.666	22.554
BAT	6	1.695	425	1.270
Brindisi	18	4.823	1.473	3.350
Foggia	22	8.668	1.721	6.947
Lecce	25	6.708	1.836	4.872
Taranto	36	20.331	2.020	18.311
Totale	196	74.445	17.141	57.304

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

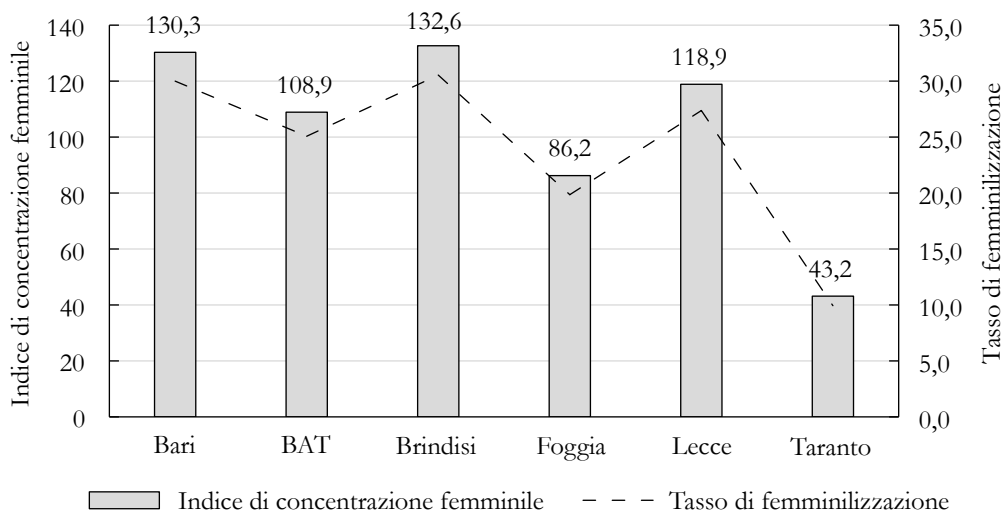
La netta prevalenza nell'occupazione totale delle province di Bari e di Taranto è da attribuire alla presenza significativa delle Unità produttive di maggiori dimensioni, si pensi all'ILVA di Taranto che conta circa 11.000 dipendenti.

Le donne si concentrano maggiormente nella provincia di Bari, mentre sono più omogeneamente distribuite nelle altre cinque province. Taranto ha una quota simile a quella di Lecce e Foggia in termini di donne dipendenti: il grande impianto dell'ILVA ha pochissime donne occupate e prevalentemente nell'area amministrativa.

Per meglio interpretare queste condizioni territoriali si sono incrociati due indicatori caratteristici: il tasso di femminilizzazione e l'indice di concentrazione delle donne dipendenti²⁴. Il primo evidenzia l'incidenza dell'occupazione femminile sul totale dell'occupazione a livello provinciale; il secondo evidenzia la concentrazione dell'occupazione femminile a livello provinciale.

Abbiamo già osservato che il tasso di femminilizzazione regionale è circa il 23%, ma questo valore è il risultato di situazioni molto differenti a livello territoriale. Infatti, ben quattro province superano il valore medio provinciale: Brindisi (30,5%), Bari (30%), Lecce (27,4%) e BAT (25,1). La provincia di Foggia ha un tasso del 19,9% mentre la provincia di Taranto ha un tasso del 9,9%. Questo risultato è l'effetto congiunto di due fattori: la tipologia settoriale delle Unità Produttive presenti sul territorio (si pensi all'ILVA di Taranto o all'automotive e ai servizi di trasporto a Foggia) e alla maggiore o minore diversificazione settoriale delle Unità Produttive di media e grande dimensione presenti sul territorio.

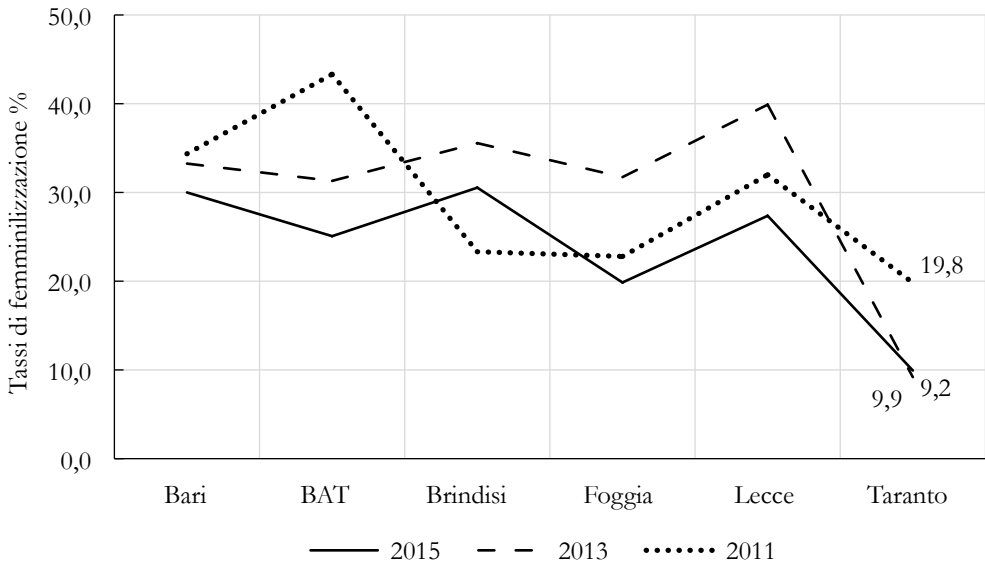
Figura 7.1 – Tassi di femminilizzazione e indice di concentrazione delle donne dipendenti per provincia al 31.12.2015



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

L'indice di concentrazione consente di *catturare* statisticamente questi due effetti. Infatti, Brindisi, Bari e Lecce rilevano indici di concentrazione elevati, mentre BAT si avvicina di molto a quello medio regionale; Foggia e Taranto sono nettamente al di sotto dell'indice medio regionale.

²⁴ L'indice di concentrazione = quota percentuale dell'occupazione femminile nella provincia rispetto al totale regionale in rapporto alla quota percentuale dell'occupazione totale nella stessa provincia in rapporto al totale regionale, moltiplicato per 100. In formula: $IC = (OF_{pi}/OFT)/(OT_{pi}/OT) * 100$.

Figura 7.2 – Tassi di femminilizzazione per provincia negli ultimi tre bienni

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dei questionari.

Per evidenziare ancora meglio l'effetto della tipologia settoriale sul tasso di femminilizzazione si sono messi a confronto i valori per le sei province negli ultimi tre bienni di cui disponiamo un buon numero di imprese che hanno risposto al questionario ministeriale.

Come si può osservare dal grafico 7.2, l'andamento maggiormente anomalo per Taranto è riscontrabile per il biennio 2010-2011 con un valore del tasso di femminilizzazione del 19,8% contro il 9% dei due bienni successivi: nel biennio 2010-2011 l'ILVA non aveva trasmesso il suo report.

Un'analisi per posizione professionale evidenzia notevoli differenze tra le province in relazione, anche in questo caso, alla tipologia settoriale delle imprese che hanno predisposto il report e alla loro numerosità.

Tabella 7.2 – Le donne occupate nelle imprese medio-grandi, posizione professionale e province al 31.12.2015

Province	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Bari	97	395	5.687	3.487	9.666
BAT	1	9	226	189	425
Brindisi	7	17	453	996	1.473
Foggia	157	107	259	1.198	1.721
Lecce	2	55	1.295	484	1.836
Taranto	1	38	900	1.081	2.020
Totale	265	621	8.820	7.435	17.141

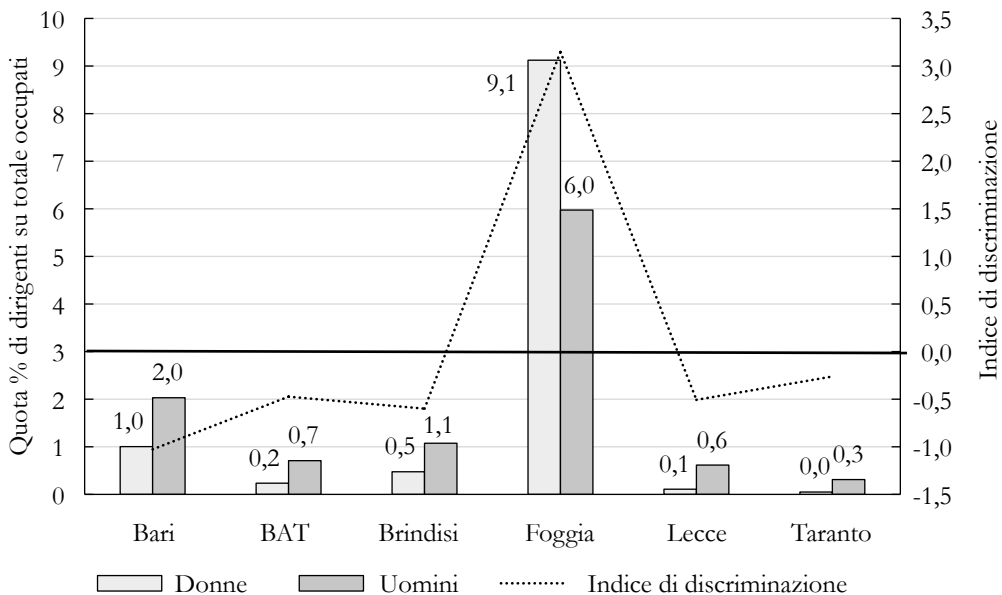
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

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 59,2% del totale delle donne dirigenti), per effetto soprattutto dei servizi sanitari e socio-assistenziali (in particolare per la presenza della Fondazione sanitaria della Divina Provvidenza di San Giovanni Rotondo; se si considera la provincia di Bari (36,6% del totale) si raggiunge una quota pari a circa il 96% del totale; in pratica le donne dirigenti sono assenti nelle altre province. Inoltre, la quota di donne dirigenti è rilevante soprattutto a causa della presenza dei servizi sanitari, come abbiamo già evidenziato in precedenza;
- le donne nelle posizioni di quadro e impiegate sono concentrate nella provincia di Bari con una quota percentuale che oscilla intorno al 64% del totale per le medesime posizioni professionali; dopo Bari, la provincia di Foggia ha la maggiore quota di donne quadro (circa 17,2%), mentre la provincia di Lecce è seconda a Bari per le donne "impiegate" (14,7%);
- le donne nella posizione di operaie sono leggermente più diffuse sul territorio: Bari ha una quota di circa il 47%, mentre Foggia e Taranto rilevano rispettivamente il 16,1% e il 14,5%.

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 distorsioni di diversa dimensione in considerazione del fatto che non tutte le imprese presenti hanno predisposto il report ministeriale.

Figura 7.3 – Quota di dirigenti sul totale degli occupati e indice di discriminazione per provincia – 31.12.2015



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

Se si analizza con maggior dettaglio 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), soprattutto a causa dei servizi sanitari.

Inoltre, l'indice di discriminazione nella posizione di dirigente delle donne (rispetto agli uomini) è sempre negativo per tutte le province ad esclusione della provincia di Foggia, per i motivi già evidenziati.

7.1 La provincia di Bari

La provincia di Bari rappresenta quasi la metà delle Unità produttive e dei dipendenti rilevati attraverso i report trasmessi dalle imprese. Infatti, le Unità Produttive di medie e grandi dimensioni delle imprese che hanno risposto al questionario ministeriale per il biennio 2014-2015 ammontano a 89 su un totale rilevato in base all'ultimo dato disponibile stimato dall'ISTAT per il 2001 di 184 (48,4%). I dipendenti rilevati attraverso l'indagine ammontano a 32.220 (il 43,3% del totale regionale). Le donne dipendenti ammontano a 9.666 (il 56,4% del totale regionale). Quest'ultimo dato è il risultato della forte presenza di servizi: commercio, servizi finanziari e servizi di telecomunicazioni, oltre che servizi socio-sanitari e assistenziali. I dipendenti rilevati rappresentano circa il 70% di quelli stimati dall'ISTAT per il 2013 in base all'archivio ASIA-ISTAT. Le donne rappresentano il 59,8% dell'ammontare stimato dall'ISTAT nello stesso periodo.

Tabella 7.3 – Bari: Confronto tra dati ISTAT 2013 e rilevazione diretta 2015 – Valori Assoluti e percentuali

Indicatori	2015	ISTAT 2013	%
Unità Locali > 100 dipendenti	89	184	48,4
Dipendenti	32.220	45.705	70,5
<i>Donne</i>	9.666	16.170	59,8
<i>Uomini</i>	22.554	29.535	76,4
Tasso di femminilizzazione (%)	30,0	35,4	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e dati ISTAT-ASIA.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze è pari al 30%, superiore di circa 7 punti percentuali a quella media regionale. Rispetto al dato ISTAT è inferiore di circa 5 punti percentuali.

Tabella 7.4 – Bari: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – 2015 – Valori assoluti e percentuali

Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Bari	Puglia
Dirigenti	97	36,6	1,0	1,5
Quadri	395	63,6	4,1	3,6
Impiegate	5.687	64,5	58,8	51,5
Operaie	3.487	46,9	36,1	43,4
Totale	9.666	56,4	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

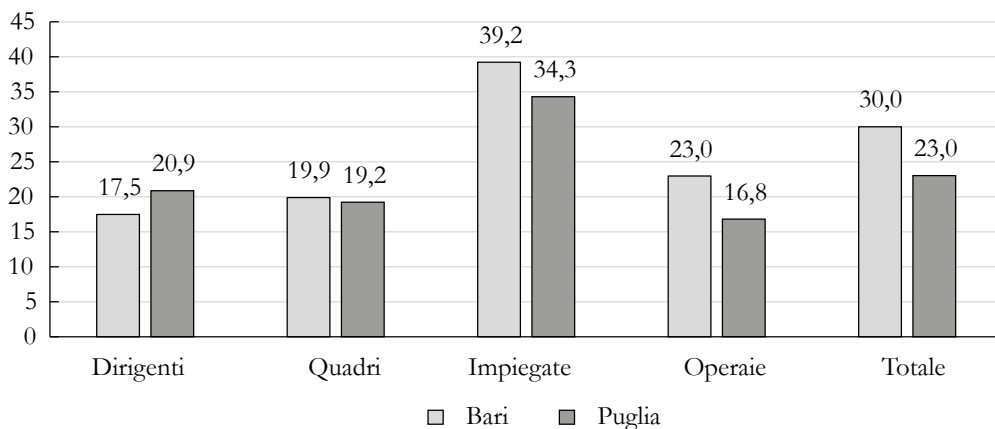
Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "impiegate", circa sette punti percentuali in più rispetto al valore medio regionale.

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 sia per la posizione apicale relativa alle dirigenti, sia per la posizione di "operaie".

Anche in termini di tassi di femminilizzazione si osservano differenze significative tra la provincia di Bari e i rispettivi valori medi a livello regionale.

Figura 7.4 –Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – 2015 – Valori %



Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

In particolare la provincia di Bari evidenzia un valore dell'indicatore superiore in tutte le posizioni professionali tranne che per quanto riguarda la posizione apicale relativa alla dirigenza. In questo caso si osservano circa tre punti percentuali in meno rispetto al valore medio regionale.

È da sottolineare la netta distanza rispetto ai valori medi regionali del tasso di femminilizzazione per la posizione di “operaie” e di “impiegate”.

La stragrande maggioranza delle donne alle dipendenze lavora nel macro settore dei servizi, appena il 17% del totale lavora nell’industria.

Tabella 7.5 – Bari: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro settore e posizione professionale – 2015 – Valori assoluti

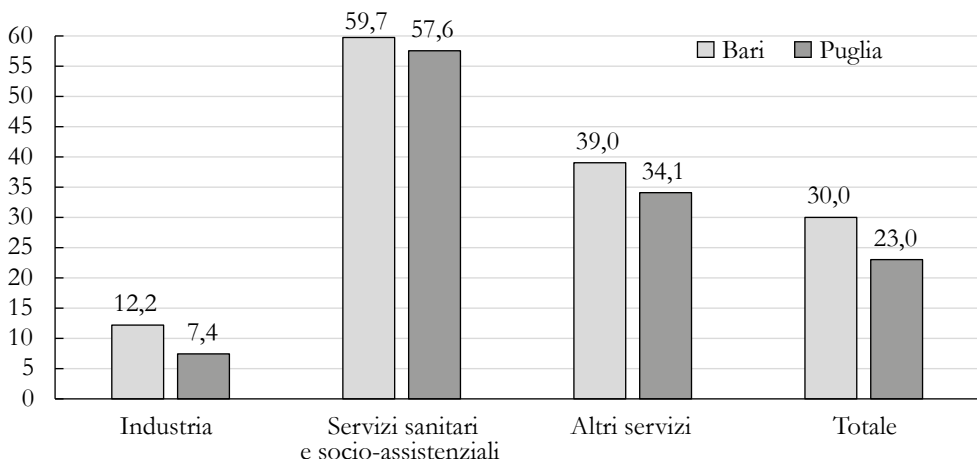
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Valori assoluti					
Industria	14	81	1.008	533	1.636
Servizi sanitari e socio-assistenziali	72	21	1.496	394	1.983
Altri servizi	11	293	3.183	2.560	6.047
Totale	97	395	5.687	3.487	9.666
Tassi di femminilizzazione					
Industria	9,3	14,7	23,8	6,3	12,2
Servizi sanitari e socio-assistenziali	29,9	61,8	65,2	52,5	59,7
Altri servizi	6,7	20,9	40,0	42,9	39,0
Totale	17,5	19,9	39,2	23,0	30,0

Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Le donne occupate nei servizi sanitari e socio-assistenziali ammontano a 1.983 (circa il 21% del totale), mentre poco meno dei due terzi lavora negli altri servizi (commercio, turismo, servizi finanziari, comunicazioni).

I tassi di femminilizzazione macro settoriali sono tutti superiori nella provincia di Bari rispetto a quelli medi regionali. È da sottolineare la distanza rispetto al dato medio regionale del valore assunto dall’industria: circa cinque punti percentuali in più.

Figura 7.5 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – 2015 – valori %



Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel macro settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali (59,7%) ed è superiore di circa 2 punti 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.

Per quanto riguarda i tassi di femminilizzazione per posizione professionale, si supera il 60% per i quadri e gli impiegati nei servizi socio sanitari e assistenziali. Invece, negli altri servizi si rileva il più basso valore del tasso di femminilizzazione e riguarda la posizione apicale.

La tipologia contrattuale di gran lunga dominante è quella tipica del contratto a tempo indeterminato, leggermente superiore alla media regionale in rapporto al totale dei dipendenti occupati nelle imprese.

Le donne dipendenti con contratto a tempo determinato rappresentano appena il 3,7% del totale, leggermente inferiore alla media regionale.

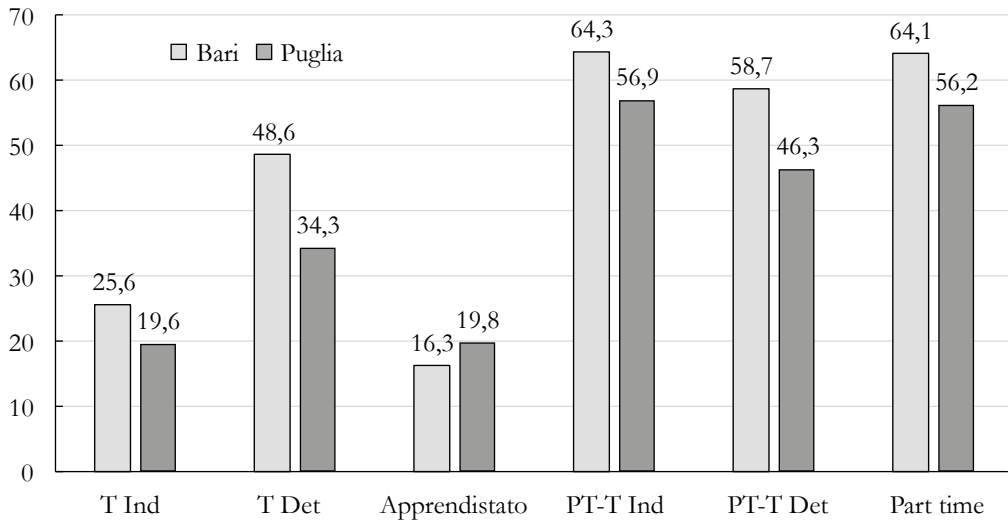
In linea con il dato medio regionale è la quota di donne dipendenti con contratto di apprendistato, circa 1% del totale.

Le donne con il contratto part time ammontano al 36,8% del totale delle dipendenti, superiore di circa quattro punti percentuali rispetto al dato medio regionale. È interessante osservare la maggiore quota di contratto part time per le dipendenti a tempo indeterminato (37,3%) rispetto al part time applicato per le dipendenti a tempo determinato. Invece, a livello regionale il part time per le dipendenti a tempo determinato è nettamente superiore a quello applicato per le donne dipendenti a tempo indeterminato.

Tabella 7.6 – Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese 2015 – Valori %

Tipo di contratto	Bari	Puglia
Tempo indeterminato	95,2	94,8
Tempo determinato	3,7	4,2
Apprendistato	1,0	1,0
Altro	0	0
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	36,8	33,0
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Indeterminato)</i>	37,3	32,9
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Determinato)</i>	35,5	43,2

Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Figura 7.6 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – 2015 – Valori %

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 dell'apprendistato.

È degno di nota il valore elevato di tale indicatore per il part time applicato ai dipendenti: poco meno dei due terzi riguardano le donne. Questo risultato è da attribuire in gran parte al part time applicato ai dipendenti a tempo indeterminato.

7.2 La provincia Barletta-Andria Trani

Le Unità Produttive di medie e grandi dimensioni che hanno risposto al questionario ministeriale per il biennio 2014-2015 ammontano a 6 su un totale rilevato in base all'ultima stima disponibile dell'ISTAT per le imprese di 17 (il 35,3%). Tuttavia, i dipendenti rilevati attraverso l'indagine ammontano a circa 1.695 unità, pari al 61% del totale stimato dall'ISTAT per il 2013 e al 2,3% del totale regionale rilevato per il 2015.

Tabella 7.7– BAT: Confronto tra dati ISTAT 2013 e rilevazione diretta 2015 – Valori Assoluti e percentuali

Indicatori	2015	ISTAT 2013	%
Unità Locali > 100 dipendenti	6	17	35,3
Dipendenti	1.695	2.782	60,9
Donne	425	804	52,9
Uomini	1.270	1.978	64,2
Tasso di femminilizzazione (%)	25,1	28,9	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e dati ISTAT-ASIA.

Le donne dipendenti ammontano a 425 unità, pari a circa il 53% del totale rilevato dall'ISTAT per il 2013 e al 2,5% del totale regionale per il 2015.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze in base all'indagine diretta è pari al 25,1%, circa 3,8 punti percentuali in meno rispetto al dato stimato dall'ISTAT per il 2013.

Tabella 7.8 – BAT: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – 2015 – Valori assoluti e percentuali

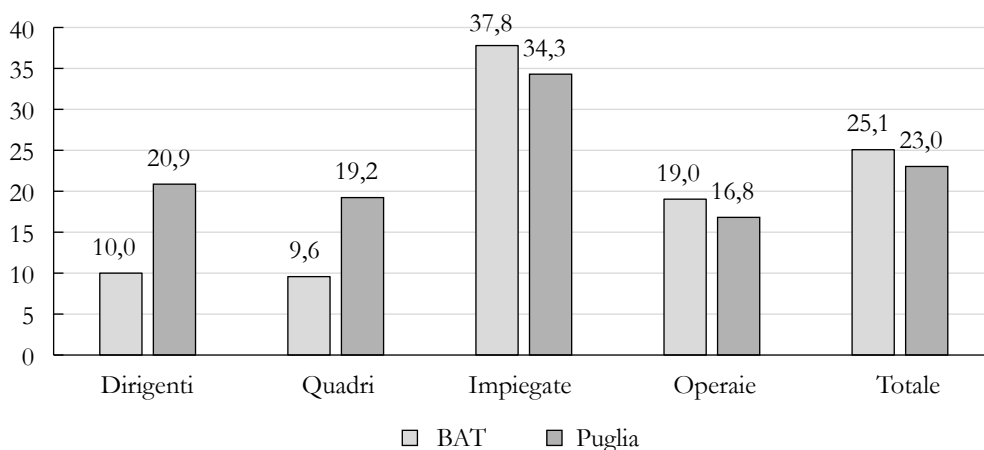
Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			BAT	Puglia
Dirigenti	1	0,4	0,2	1,5
Quadri	9	1,4	2,1	3,6
Impiegate	226	2,5	53,2	51,5
Operaie	189	2,5	44,5	43,4
Totale	425	2,5	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

È stata rilevata una sola donna dipendente a livello apicale nel settore dello smaltimento dei rifiuti e appena nove donne nella posizione di "quadro", concentrate nel commercio e nei servizi finanziari, rappresentando complessivamente appena il 2,3% del totale provinciale. Pertanto, si osserva una situazione molto deficitaria della posizione apicale delle donne nella BAT rispetto al dato medio regionale (5,1%).

Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "impiegate": 53,2% del totale provinciale contro il 51,5% del dato medio regionale, quindi i due valori sono sostanzialmente allineati. Le donne nella posizione di "operaie" ammontano a 189, il 44,5% del totale provinciale.

Figura 7.7 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – 2015 – 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. Anzitutto il tasso di femminilizzazione totale è pari al 25,1%, due punti percentuali in più rispetto al dato medio regionale. Questo è il risultato di situazioni molto differenti sotto il profilo delle posizioni professionali. In particolare la provincia BAT evidenzia un valore pari alla metà (10%) di quello medio regionale per le posizioni professionali di dirigente e quadro. Come conseguenza di questa situazione il valore dell'indicatore per la provincia BAT è superiore a quello regionale sia per la posizione di "impiegate" che di "operaie".

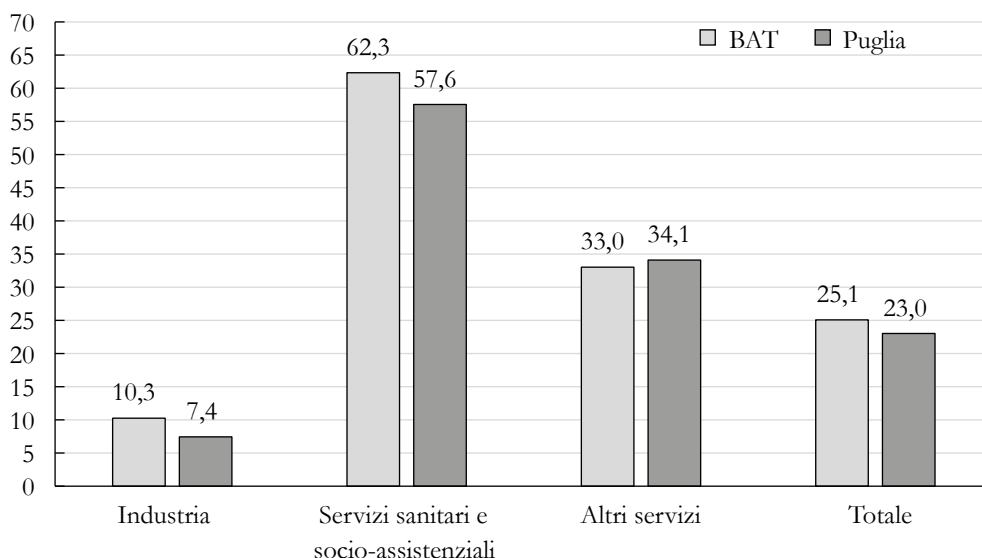
Tabella 7.9 – BAT: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro settore e posizione professionale – 2015 – Valori assoluti

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Valori assoluti					
Industria	1	0	46	34	81
Servizi sanitari e socio-assistenziali	0	0	96	0	96
Altri servizi	0	9	84	155	248
Totale	1	9	226	189	425
Tassi di femminilizzazione					
Industria	12,5	0,0	22,5	6,2	10,3
Servizi sanitari e socio-assistenziali	0,0	0,0	62,3	0,0	62,3
Altri servizi	0,0	13,4	35,0	35,1	33,0
Totale	10,0	9,6	37,8	19,0	25,1

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

La stragrande maggioranza delle donne alle dipendenze lavora nel macro settore dei servizi, appena il 10,3% lavora nell'industria. Le donne occupate nei servizi diversi da quelli sanitari e socio-assistenziali ammontano a 248, rappresentando oltre la metà dell'occupazione femminile nelle medie e grandi imprese (circa 58% del totale provinciale). Inoltre, in questo macro settore si concentrano le donne nella posizione di "quadro". Questo risultato è da attribuire, probabilmente al fatto che solo una struttura socio-assistenziale ha predisposto il questionario di rilevazione. La sola donna in posizione di dirigente è nel macro settore industriale.

Figura 7.8 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel macro settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali (62,3%), sono superiori 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 tre punti, ma non sembra molto significativo data la scarsa numerosità.

Un sostanziale allineamento tra la provincia BAT e il valore medio regionale vi è negli altri servizi.

Tabella 7.10 – BAT: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese 2015 – Valori percentuali

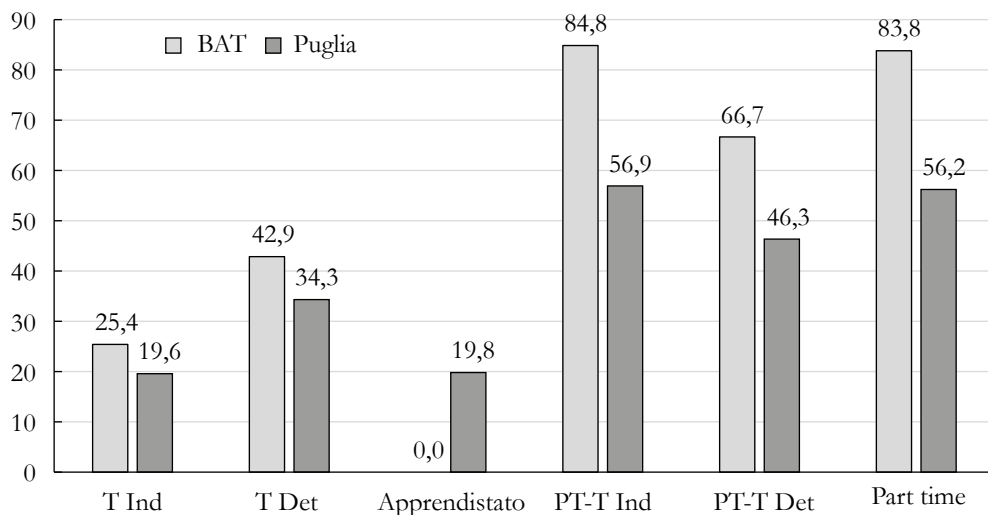
Tipo di contratto	BAT	Puglia
Tempo indeterminato	96,2	94,8
Tempo determinato	3,8	4,2
Apprendistato	0,0	1,0
Altro	0	0
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	<i>44,3</i>	<i>33,0</i>
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Indeterminato)</i>	<i>44,0</i>	<i>32,9</i>
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Determinato)</i>	<i>53,3</i>	<i>43,2</i>

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Il contratto a tempo indeterminato per le donne dipendenti è predominante rispetto alle altre tipologie contrattuali, La sua quota è leggermente superiore al dato medio regionale. Leggermente inferiore è, invece, la quota di dipendenti con contratto a tempo determinato; mentre quasi del tutto assente è la tipologia contrattuale relativa all'apprendistato.

Le donne con il contratto part time ammontano al 44,3% del totale delle dipendenti, superiore di circa 11 punti percentuali rispetto al dato medio regionale. È da osservare la minor quota di contratto part time a tempo indeterminato sul totale di questa tipologia contrattuale, rispetto al part time per i contratti a tempo determinato.

Figura 7.9 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

In termini di tasso di femminilizzazione la provincia BAT evidenzia una situazione in cui tali valori sono sempre superiori a quelli medi regionali, ad esclusione del part time che, come si è già evidenziato, è quasi del tutto assente nelle imprese che hanno predisposto il questionario di rilevazione.

7.3 La provincia di Brindisi

Le Unità Produttive di medie e grandi dimensioni che hanno risposto al questionario ministeriale per il biennio 2014-2015 ammontano a 18 unità nella provincia di Brindisi su un totale rilevato in base all'ultima stima dell'ISTAT per il 2013 di 32 (il 56,3%). I dipendenti rilevati per il 2015 ammontano a circa 4.823 unità, il 74% dei dipendenti stimati dall'ISTAT per il 2013 e il 6,5% del totale regionale.

Le donne dipendenti ammontano a 1.473 che risultano superiori di circa il 10% rispetto a quanto stimato dall'ISTAT per il 2013 e all'8,6% del totale regionale: si tratta di una buona percentuale nel complesso.

Tabella 7.11 – Brindisi: Confronto tra dati ISTAT 2013 e rilevazione diretta 2015 – Valori Assoluti e percentuali

Indicatori	2015	ISTAT 2013	%
Unità Locali > 100 dipendenti	18	32	56,3
Dipendenti	4.823	6.520	74,0
<i>Donne</i>	1.473	1.342	109,8
<i>Uomini</i>	3.350	5.178	64,7
Tasso di femminilizzazione (%)	30,5	20,6	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e dati ISTAT-ASIA.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze in base all'indagine diretta è pari al 30,5%, circa 10 punti percentuali in più rispetto alla stima in base ai dati ISTAT per il 2013.

Tabella 7.12 – Brindisi: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – 2015 – Valori assoluti e percentuali

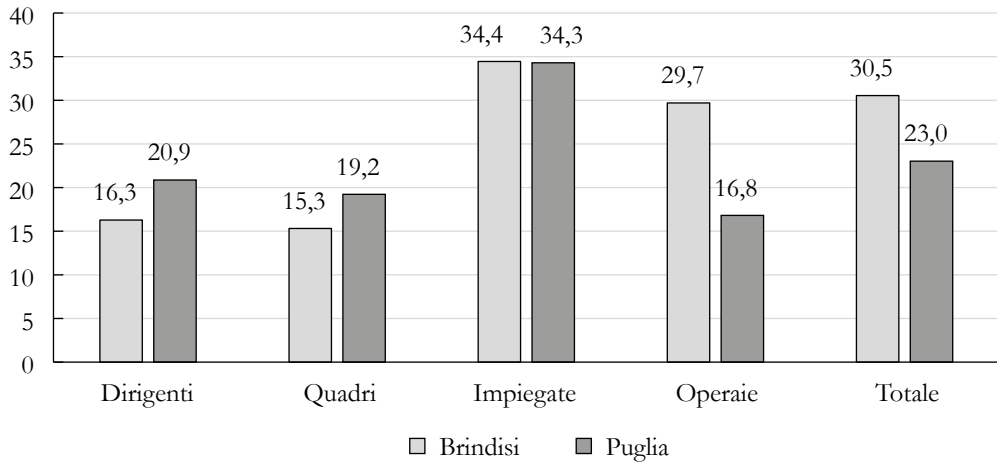
Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Brindisi	Puglia
Dirigenti	7	2,6	0,5	1,5
Quadri	17	2,7	1,2	3,6
Impiegate	453	5,1	30,8	51,5
Operaie	996	13,4	67,6	43,4
Totale	1.473	8,6	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Oltre i due terzi dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "operaie" (67,6%), circa 24 punti percentuali in più rispetto al valore medio regionale: una significativa base operaia dell'occupazione dipendente femminile nella provincia brindisina nelle imprese di medie e grandi dimensioni, inferiore solo a quella di Foggia. Le donne dipendenti nella posizione di "operaie" costituiscono il 13,4% del totale regionale, evidenziando una forte concentrazione nella provincia di Brindisi di questa componente

Le donne dipendenti nelle posizioni apicali (dirigenti e quadri) ammontano a 24 unità, rappresentando una quota di appena l'1,7% del totale delle donne dipendenti nella provincia, circa tre punti e mezzo inferiore al dato medio regionale.

Le donne dipendenti nella posizione di "impiegate" ammontano a 453 unità e rappresentano circa il 31% del totale delle donne dipendenti nella provincia.

Figura 7.10 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – 2015 – 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. Anzitutto il tasso di femminilizzazione complessivo è pari al 30,5%, superiore di circa 7 punti percentuali a quello medio regionale. Tuttavia, l'analisi per posizione professionale del tasso di femminilizzazione consente di evidenziare da un lato valori molto elevati per la posizione di "operaie" con il 29,7%, circa 13 punti percentuali in più rispetto al rispettivo valore medio regionale. Dall'altro lato si evidenzia come il tasso di femminilizzazione delle posizioni apicali (dirigenti e quadri) sia sistematicamente inferiore a quello medio regionale. Sostanzialmente allineato al valore medio regionale è il tasso di femminilizzazione nella posizione di "impiegate".

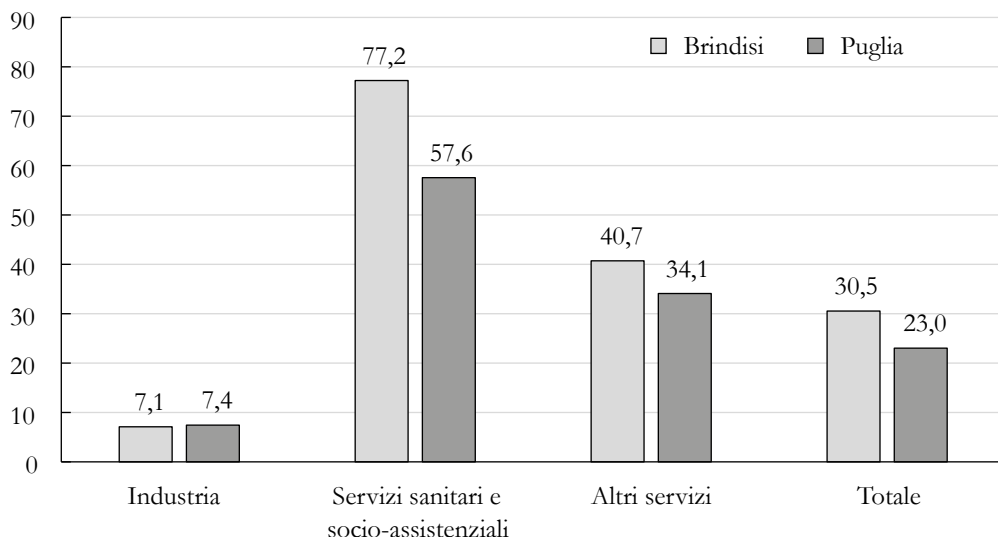
Tabella 7.13 – Brindisi: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro settore e posizione professionale – 2015 – Valori assoluti e percentuali

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Valori assoluti					
Industria	0	15	124	8	147
Servizi sanitari e socio-assistenziali	5	0	185	244	434
Altri servizi	2	2	144	744	892
Totale	7	17	453	996	1.473
Tassi di femminilizzazione					
Industria	0,0	14,4	16,2	0,7	7,1
Servizi sanitari e socio-assistenziali	45,5	0,0	69,0	86,2	77,2
Altri servizi	50,0	28,6	51,2	39,2	40,7
Totale	16,3	15,3	34,4	29,7	30,5

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Appena il 10% delle donne dipendenti lavora nel macro settore industriale e nessun dirigente è donna. Nell'ambito dei servizi circa il 30% lavora nei servizi sanitari e socio-assistenziali; il resto negli altri servizi, in particolare nel commercio al dettaglio e nella grande distribuzione. Le donne nella posizione di "operaie" sono concentrate nei servizi ed in particolare nel commercio al dettaglio, nei servizi socio-assistenziali non residenziali e nei servizi di pulizie.

Figura 7.11 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

I tassi di femminilizzazione raggiungono il valore maggiore nel macro settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali con un picco del 77,2%, valore superiore di circa 20 punti percentuali rispetto a quello medio regionale.

Anche negli altri servizi il tasso di femminilizzazione è leggermente superiore a quello medio regionale; nell'industria, invece, è sostanzialmente allineato a quello medio regionale.

Tabella 7.14 – Brindisi: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese 2015 – Valori percentuali

Tipo di contratto	Brindisi	Puglia
Tempo indeterminato	86,8	94,8
Tempo determinato	8,4	4,2
Apprendistato	4,8	1,0
Altro	0	0
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	<i>58,0</i>	<i>33,0</i>
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Indeterminato)</i>	<i>59,0</i>	<i>32,9</i>
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Determinato)</i>	<i>80,6</i>	<i>43,2</i>

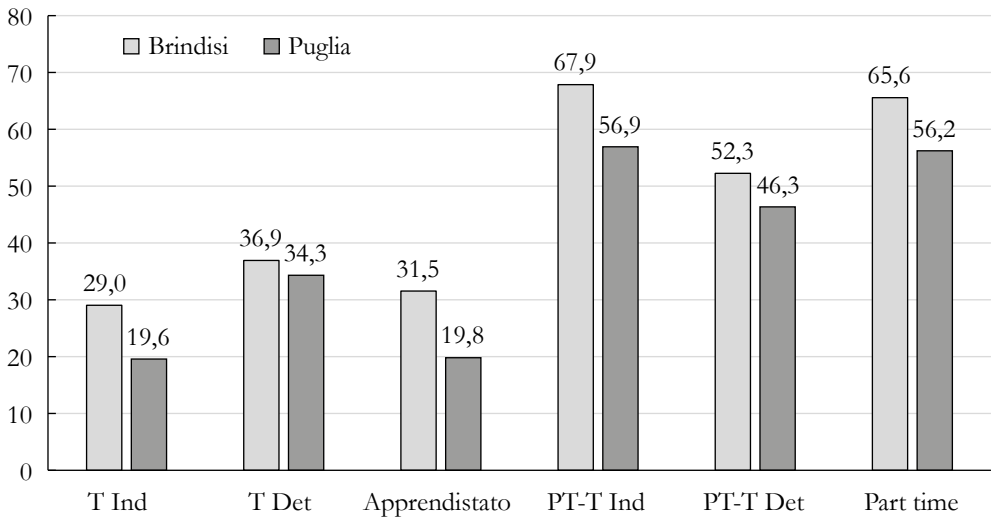
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

La provincia di Brindisi è caratterizzata per la presenza di una quota di contratti a tempo indeterminato nettamente inferiore al valore medio regionale (circa 6 punti di differenza) a vantaggio delle dipendenti con contratto a tempo determinato e di apprendistato

La quota dei contratti part time è del 58% superiore di circa 17 punti percentuali a quella media regionale.

È da evidenziare come la quota di part time è inferiore per il tempo indeterminato rispetto al tempo determinato: una situazione simile a quella regionale.

Figura 7.12 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – 2015 – 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. È degno di nota il valore elevato di tale indicatore per il contratto di apprendistato e per il part time a tempo indeterminato.

7.4 La provincia di Foggia

Le Unità Produttive di medie e grandi dimensioni che hanno partecipato alla rilevazione per il biennio 2014-2015 ammontano a 22 unità nella provincia di Foggia su un totale rilevato in base all'ultima stima dell'ISTAT del 2013 di 38 (circa il 58%).

Il totale dei dipendenti ammonta a 8.668 unità, pari al 91,4% dell'ultima stima dell'ISTAT per il 2013. Tale ammontare rappresenta l'11,6% del totale regionale.

Le donne dipendenti ammontano a 1.211 e corrispondono ad una quota di circa il 90% dell'ultima stima dell'ISTAT per il 2013. Tale ammontare rappresenta il 10% del totale regionale.

Tabella 7.15 – Foggia: Confronto tra dati ISTAT 2013 e rilevazione diretta 2015 – Valori Assoluti e percentuali

Indicatori	2015	ISTAT 2013	%
Unità Locali > 100 dipendenti	22	38	57,9
Dipendenti	8.668	9.487	91,4
<i>Donne</i>	1.721	1.920	89,6
<i>Uomini</i>	6.947	7.567	91,8
Tasso di femminilizzazione (%)	19,9	20,2	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e dati ISTAT-ASIA.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze è sostanzialmente allineato a quello calcolato in base all'ultima stima dell'ISTAT 2013 (intorno al 20%).

Tabella 7.16 – Foggia: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – 2015 – Valori assoluti e percentuali

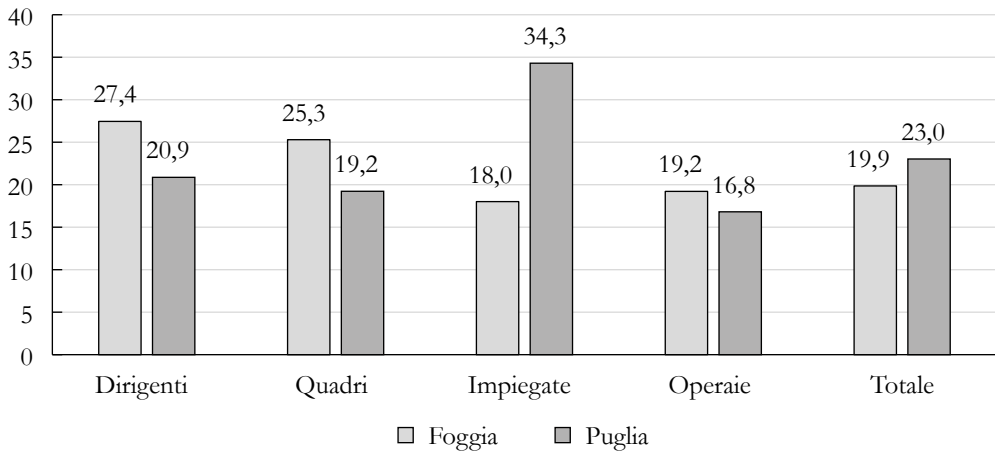
Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Foggia	Puglia
Dirigenti	157	59,2	9,1	1,5
Quadri	107	17,2	6,2	3,6
Impiegate	259	2,9	15,0	51,5
Operaie	1.198	16,1	69,6	43,4
Totale	1.721	10,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Le donne dirigenti ammontano a 157 e rappresentano il 59,2% del totale delle donne dirigenti rilevate in Puglia nel 2015; quindi questa componente risulta particolarmente concentrata nella provincia di Foggia. Anche la posizione di "quadro" vede una forte presenza femminile nella provincia di Foggia rispetto al resto delle altre province. Infatti, sommando la quota di queste due posizioni apicali si raggiunge un valore pari al 15,3% sul totale nella provincia di Foggia rispetto al 5,1% regionale. Questo risultato è da attribuire soprattutto alla presenza di alcune strutture sanitarie private che hanno trasmesso il questionario ministeriale.

Rispetto alla distribuzione per posizione professionale regionale, la provincia di Foggia si caratterizza per una forte concentrazione di dipendenti "operaie" e "dirigenti". Le prime hanno una quota di circa 26 punti percentuali in più rispetto al valore medio regionale; le seconde con il 9,1%, hanno circa 7,5 punti percentuali in più rispetto al valore medio regionale.

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 soprattutto nei servizi sanitari.

Figura 7.13 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – 2015 – Valori percentuali

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

In termini di tassi di femminilizzazione si osservano differenze significative tra la provincia di Foggia e i rispettivi valori medi a livello regionale. Anzitutto, il valore complessivo è pari a circa il 20% nella provincia di Foggia, circa tre punti percentuali in meno rispetto al dato regionale. I valori del tasso di femminilizzazione sono superiori ai rispettivi valori medi regionali per tutte le posizioni professionali ad esclusione della posizione di “impiegate”. In questo ultimo caso si osserva una differenza di circa 16 punti percentuali rispetto al dato regionale.

Sono da sottolineare le differenze importanti rispetto al dato medio regionale per le posizioni apicali di “dirigente” e “quadro”.

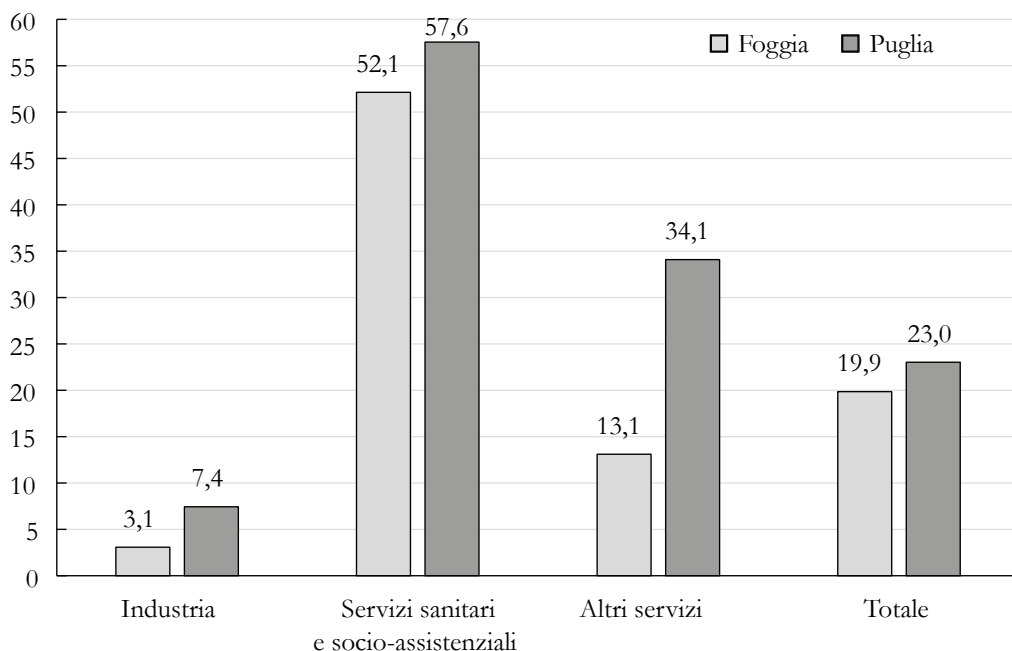
Tabella 7.17 – Foggia: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro settore e posizione professionale – 2015 – Valori assoluti e percentuali

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Valori assoluti					
Industria	0	3	85	44	132
Servizi sanitari e socio-assistenziali	156	70	60	1.070	1.356
Altri servizi	1	34	114	84	233
Totale	157	107	259	1.198	1.721
Tassi di femminilizzazione					
Industria	0,0	3,9	9,8	1,3	3,1
Servizi sanitari e socio-assistenziali	28,6	59,3	42,9	59,5	52,1
Altri servizi	7,1	14,9	26,2	7,6	13,1
Totale	27,4	25,3	18,0	19,2	19,9

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

In base ai dati rilevati, solo il 7,7% delle donne lavora nell'industria. La stragrande maggioranza delle donne alle dipendenze lavora nel macro settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali (circa il 78,8% del totale). In questo macro settore si concentrano le donne nella posizione di "operaie", rappresentando circa il 90% del totale delle donne nella medesima posizione a livello provinciale.

Figura 7.14 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

I tassi di femminilizzazione raggiungono i valori più elevati nei servizi sanitari e socio-assistenziali con un valore del 52,1 inferiore di circa 5,6 punti percentuali rispetto al dato regionale. La provincia di Foggia presenta tassi di femminilizzazione inferiore al dato medio regionale in tutti i macro settori considerati.

Un' differenza significativa è riscontrabile negli altri servizi, con un gap di 21 punti percentuali rispetto al dato medio regionale, soprattutto a causa di una minore presenza di donne nel commercio, nei servizi finanziari e nei servizi di pulizie.

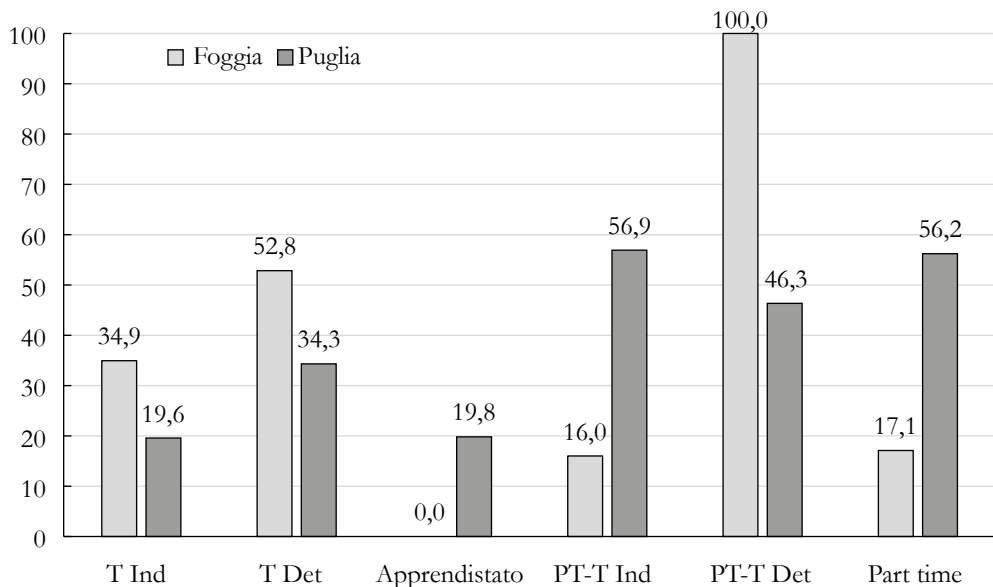
Tabella 7.18 – Foggia: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese 2015 – Valori percentuali

Tipo di contratto	Foggia	Puglia
Tempo indeterminato	95,3	94,8
Tempo determinato	4,7	4,2
Apprendistato	0,0	1,0
Altro	0	0
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	<i>5,7</i>	<i>33,0</i>
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Indeterminato)</i>	<i>5,5</i>	<i>32,9</i>
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Determinato)</i>	<i>9,2</i>	<i>43,2</i>

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

La provincia di Foggia è caratterizzata per la presenza quasi esclusiva di forme contrattuali standard (oltre il 95% del totale) per le donne dipendenti. Oltre alle dipendenti con contratti a tempo determinato, scarsa se non nulla è la presenza di altre forme contrattuali quali ad esempio quello di apprendistato.

La quota dei contratti a tempo parziale è pari ad appena il 5,7% del totale dei contratti. La quota di orario di lavoro a tempo parziale nell'ambito dei contratti a tempo indeterminato è inferiore a quella relativa ai contratti a tempo indeterminato: una situazione simile a quella regionale.

Figura 7.15 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – 2015 – 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), tempo determinato (con una differenza positiva di circa 18,5 punti percentuali) e part time a tempo determinato. 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.

7.5 La provincia di Lecce

Le Unità Produttive di medie e grandi dimensioni che hanno partecipato alla rilevazione per il biennio 2014-2015 ammontano a 25 unità nella provincia di Lecce su un totale rilevato di 58 (circa il 43,1%), in base all'ultima stima ISTAT del 2013. L'occupazione alle dipendenze rilevata ammonta a circa 6.700 unità a fine 2015, il 55,2% del totale stimato dall'ISTAT. I dipendenti della provincia di Lecce rappresentano il 9% del totale regionale nel 2015.

Le donne dipendenti ammontano a 2.706 nel 2015 e corrispondono ad una quota pari al 41,2% dell'ultima stima dell'ISTAT per il 2013. Le dipendenti della provincia di Lecce rappresentano il 10,7% del rispettivo totale regionale.

Tabella 7.18 – Lecce: Confronto tra dati ISTAT 2013 e rilevazione diretta 2015 – Valori Assoluti e percentuali

Indicatori	2015	ISTAT 2013	%
Unità Locali > 100 dipendenti	25	58	43,1
Dipendenti	6.708	12.146	55,2
<i>Donne</i>	1.836	4.452	41,2
<i>Uomini</i>	4.872	7.694	63,3
Tasso di femminilizzazione (%)	27,4	36,7	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e dati ISTAT-ASIA.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione alle dipendenze è pari al 27,4% e risulta circa 9 punti percentuali in meno rispetto a quello calcolato in base all'ultima stima dell'ISTAT 2013 (36,7%).

Tabella 7.19 – Lecce: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – 2015 – Valori assoluti e percentuali

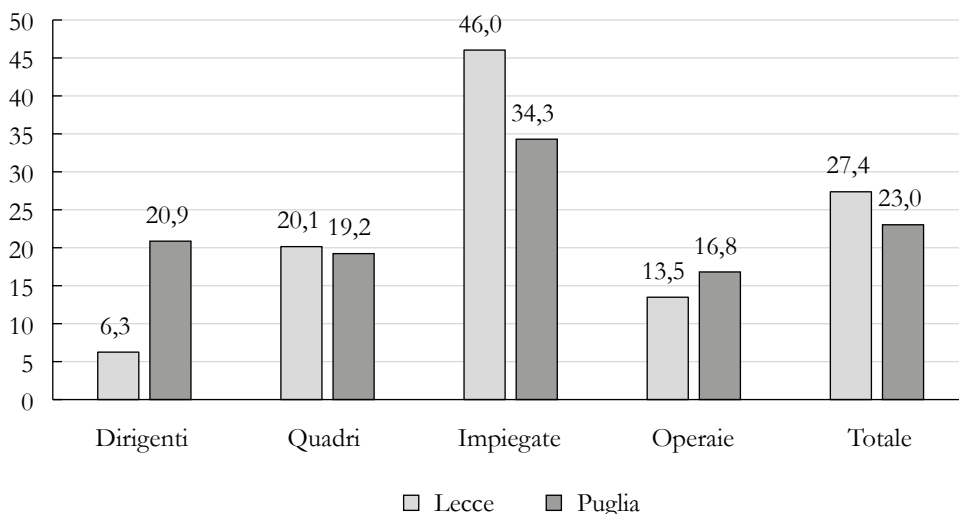
Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Lecce	Puglia
Dirigenti	2	0,8	0,1	1,5
Quadri	55	8,9	3,0	3,6
Impiegate	1.295	14,7	70,5	51,5
Operaie	484	6,5	26,4	43,4
Totale	1.836	10,7	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

In base ai questionari pervenuti da parte delle imprese, l'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "impiegata" (70,5%), circa 19 punti percentuali in più del valore medio regionale: la più elevata quota di occupazione femminile su base provinciale. Questo risultato è da attribuire ai servizi di supporto alle imprese come ad esempio: servizi di Contact Center, Help Desk, Back Office, Credit Management e Gestione Documentale.

Sempre a livello provinciale si rileva, inoltre, una quota molto bassa di dirigenti, mentre per la posizione di "quadro, vi è un sostanziale allineamento con il rispettivo valore medio regionale. Le donne dipendenti nella posizione di "operaie" ammontano a 484 e rappresentano il 26,4% del totale provinciale, 17 punti percentuali in meno del rispettivo valore medio regionale.

Figura 7.16 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – 2015 – 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 relazione alle posizioni professionali. Anzitutto, è da osservare che a livello complessivo il tasso di femminilizzazione è maggiore di circa 3 punti percentuali nella provincia di Lecce rispetto al dato regionale (27,4% contro il 23%). Per quanto riguarda il tasso di femminilizzazione delle diverse posizioni professionali è da sottolineare il valore molto contenuto per la posizione di dirigente: ci sono circa 14,5 punti percentuali in meno rispetto al dato medio regionale. Si conferma un più elevato tasso di femminilizzazione per la posizione di "impiegata", dove con un valore del 46% la provincia di Lecce supera di circa 12 punti percentuali la media regionale.

Un sostanziale allineamento tra provincia e dato regionale si osserva per la posizione di "quadro", mentre leggermente inferiore al dato medio regionale è il valore assunto per la posizione di "operaie".

Tabella 7.20 – Lecce: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro settore e posizione professionale – 2015 – Valori assoluti e percentuali.

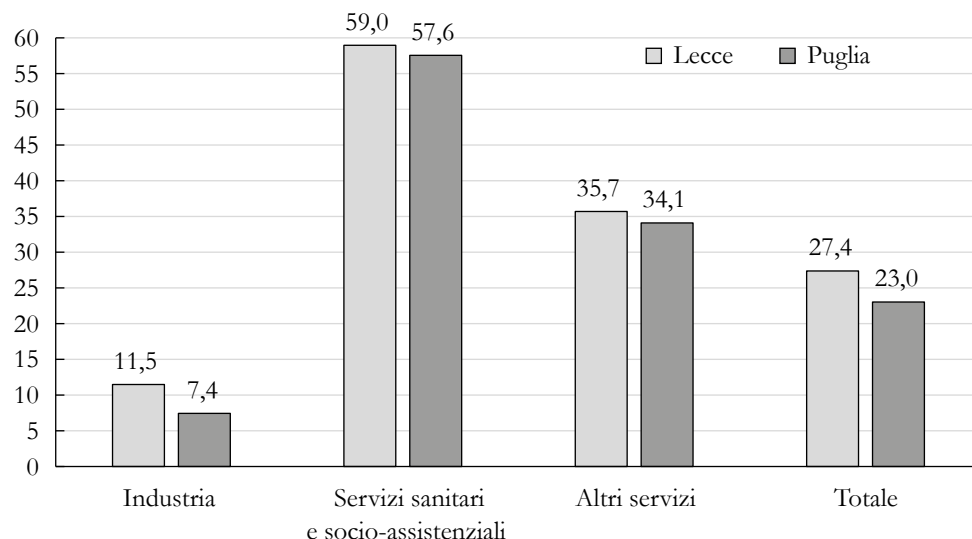
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Valori assoluti					
Industria	0	7	100	215	322
Servizi sanitari e socio-assistenziali	0	0	219	87	306
Altri servizi	2	48	976	182	1.208
Totale	2	55	1.295	484	1.836
Tassi di femminilizzazione					
Industria	0,0	9,9	22,5	9,4	11,5
Servizi sanitari e socio-assistenziali	0,0	0,0	60,8	54,7	59,0
Altri servizi	9,5	23,8	48,6	15,8	35,7
Totale	6,3	20,1	46,0	13,5	27,4

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Sotto il profilo della distribuzione settoriale, le donne dipendenti che lavorano nell'industria ammontano a 322 (17,5% del totale), un valore superiore alle donne dipendenti che lavorano nei servizi sanitari e socio-assistenziali.

Le donne dipendenti che lavorano negli altri servizi, principalmente di supporto alle imprese (Contact Center, Help Desk, Back Office, Credit Management e Gestione Documentale) ammontano a circa 1.200 unità, rappresentando il 65,8% del totale delle donne dipendenti in provincia nelle medie e grandi imprese. In questo macro settore si osserva la presenza di donne dipendenti in ruoli apicali (due donne dirigenti e 48 donne nella posizione di "quadro"). Nei servizi sanitari e socio-assistenziali lavorano 306 donne (il 27,3% del totale), ma con una forte concentrazione di donne occupate nella posizione di "impiegata".

Figura 7.17 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

I tassi di femminilizzazione raggiungono il massimo nel macro settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali con un valore del 59%, di poco superiore a quello medio regionale.

Anche nell'industria e negli altri servizi il tasso di femminilizzazione è superiore a quello medio regionale.

Tabella 7.21 – Lecce: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – 2015 – Valori percentuali

Tipo di contratto	Lecce	Puglia
Tempo indeterminato	92,6	94,8
Tempo determinato	7,4	4,2
Apprendistato	0,0	1,0
Altro	0	0
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	<i>40,2</i>	<i>33,0</i>
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Indeterminato)</i>	<i>40,3</i>	<i>32,9</i>
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Determinato)</i>	<i>38,5</i>	<i>43,2</i>

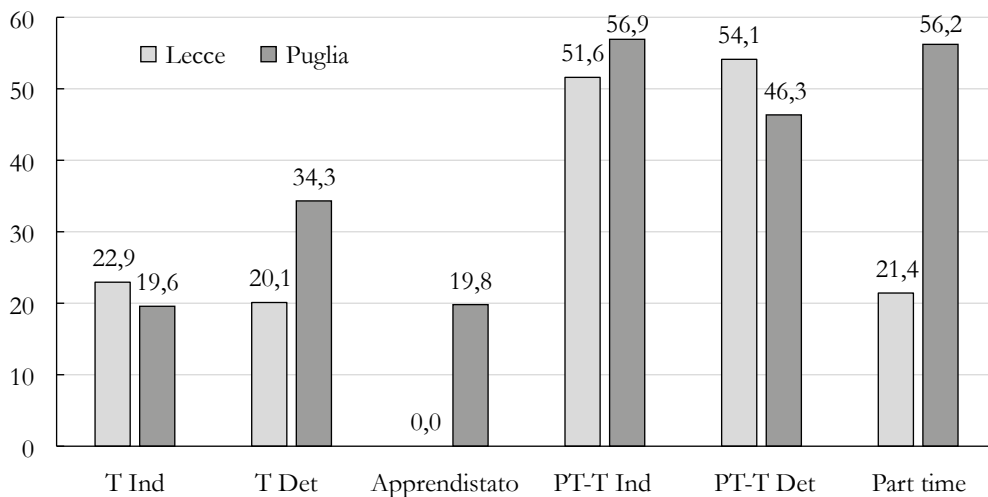
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

La provincia di Lecce è caratterizzata per la presenza prevalente della forma contrattuale standard e stabile: il contratto a tempo indeterminato con una quota pari al 92,6% del totale (leggermente inferiore rispetto al dato medio regionale).

Abbastanza elevata è la presenza di donne con contratto a tempo determinato (7,4% del totale), mentre è scarsa se non del tutto assente l'applicazione del contratto di apprendistato.

Le donne a tempo parziale sono pari al 40% del totale, circa sette punti percentuali in più rispetto al dato medio regionale. È interessante osservare che la quota di orario di lavoro a tempo parziale relativa ai contratti a tempo indeterminato è superiore a quella nell'ambito dei contratti a tempo indeterminato: una situazione inversa rispetto a quella regionale.

Figura 7.18 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – 2015 – 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 lavoro a tempo indeterminato e al part time nell'ambito del tempo determinato; nella altre tipologie contrattuali e di orario i valori assunti dall'indicatore nella provincia di Lecce sono inferiori a quelli medi regionali.

7.6 La provincia di Taranto

Le Unità Produttive di medie e grandi dimensioni che hanno partecipato alla rilevazione per il biennio 2014-2015 ammontano a 36 unità nella provincia di Taranto su un totale rilevato in base all'ultima stima dell'ISTAT di 66 nel 2013 (54,5%). L'occupazione alle dipendenze rilevata attraverso i questionari pervenuti ammonta a 20.331 unità, il 75,7% del totale stimato per il 2013 dall'ISTAT. I dipendenti costituiscono una quota pari al 27,3% del totale regionale.

Le donne dipendenti ammontano a 2.020 e corrispondono ad una quota pari al 38,4% di quella stimata dall'ISTAT nel 2013. Questo dato, molto probabilmente risente della presenza dell'ILVA tra le imprese rilevate che ha una presenza femminile molto contenuta e che quindi potrebbe distorcere il dato complessivo tra quello rilevato con il questionario ministeriale e quello stimato dall'ISTAT nell'archivio ASIA per le imprese.

Le donne dipendenti rappresentano l'11,8% del totale a livello regionale.

Tabella 7.22 – Taranto: Confronto tra dati ISTAT 2013 e rilevazione diretta 2015 – Valori Assoluti e percentuali

Indicatori	2015	ISTAT 2013	%
Unità Locali > 100 dipendenti	36	66	54,5
Dipendenti	20.331	26.847	75,7
<i>Donne</i>	2.020	5.265	38,4
<i>Uomini</i>	18.311	21.582	84,8
Tasso di femminilizzazione (%)	9,9	19,6	

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta e dati ISTAT-ASIA.

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 9,9% nettamente inferiore al valore assunto dall'indicatore in base all'ultima stima dell'ISTAT per il 2013.

Tabella 7.23 – Taranto: Posizione professionale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – 2015 – Valori assoluti e percentuali

Posizione professionale	Valori Assoluti	% su totale regionale	% su totale	
			Taranto	Puglia
Dirigenti	1	0,4	0,0	1,5
Quadri	38	6,1	1,9	3,6
Impiegate	900	10,2	44,6	51,5
Operaie	1.081	14,5	53,5	43,4
Totale	2.020	11,8	100,0	100,0

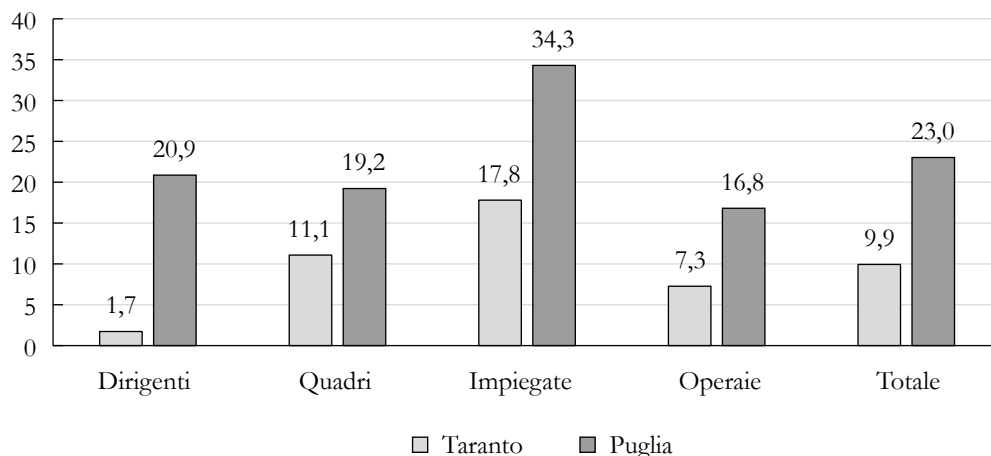
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Oltre la metà dell'occupazione femminile alle dipendenze nelle medie e grandi imprese è concentrata nella posizione professionale di "operaie" (il 53,5 %), circa 10 punti percentuali in più del valore medio regionale.

Sempre a livello provinciale si rileva, inoltre, una quota abbastanza elevata di donne dipendenti nella posizione di "impiegate".

Nelle posizioni apicali (dirigenti) si osserva, invece, una scarsa presenza di donne occupate: tra dirigenti e quadri si arriva ad una quota dell'1,9% del totale, contro il 5,1% a livello medio regionale.

Figura 7.19 – Tassi di femminilizzazione per posizione professionale – 2015 – 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. Anzitutto, la provincia di Taranto mostra un valore complessivo dell'indicatore inferiore di circa 13 punti percentuali rispetto al dato regionale (9,9% contro il 23%), il più basso di tutte le province pugliesi. È evidente che questo risultato è da attribuire soprattutto alle caratteristiche dell'occupazione dipendente nell'ILVA, quasi esclusivamente maschile.

Per quanto riguarda le diverse posizioni professionali, il valore maggiore dell'indicatore riguarda la posizione di "impiegate". Le maggiori differenze rispetto al dato medio regionale sono riscontrabili per la posizione professionale di "impiegate" con circa 17 punti percentuali in meno; ma anche per la posizione di "dirigenti" con circa 19 punti percentuali in meno.

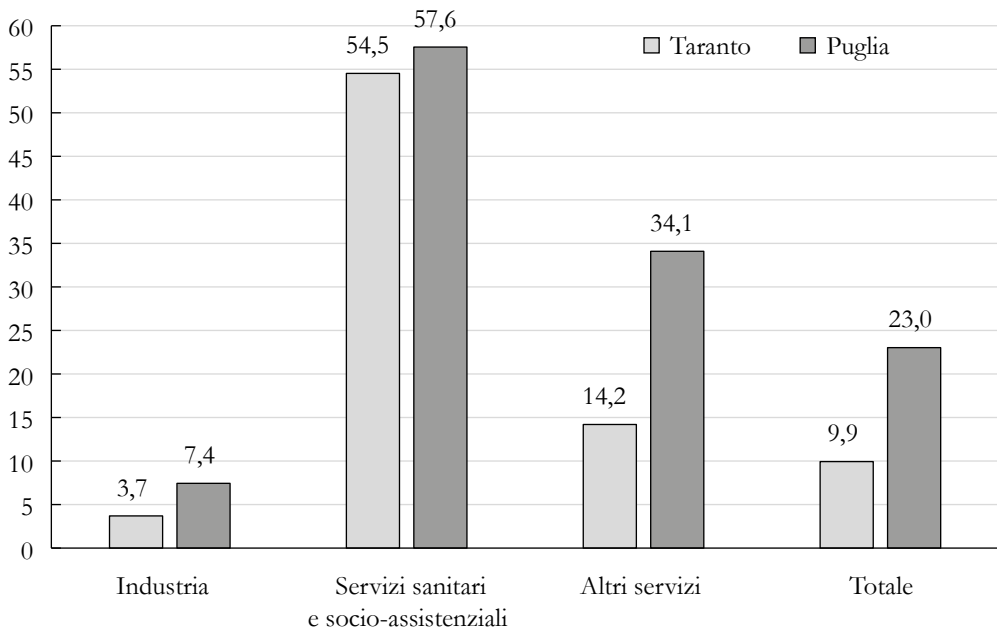
Tabella 7.24 – Taranto: donne dipendenti nelle medie e grandi imprese per macro settore e posizione professionale – 2015 – Valori assoluti e percentuali

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Valori assoluti					
Industria	0	20	202	351	573
Servizi sanitari e socio-assistenziali	0	1	413	616	1.030
Altri servizi	1	17	285	114	417
Totale	1	38	900	1.081	2.020
Tassi di femminilizzazione					
Industria	0,0	7,7	5,8	3,0	3,7
Servizi sanitari e socio-assistenziali	0,0	33,3	60,5	51,2	54,5
Altri servizi	12,5	21,5	33,1	5,7	14,2
Totale	1,7	11,1	17,8	7,3	9,9

Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Sotto il profilo della distribuzione macro settoriale, le donne dipendenti si concentrano per circa la metà del totale nel macro settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali, in particolare: assistenza sanitaria, strutture assistenziali non residenziali, altre attività di servizi alla persona. In questo macro settore risulta una scarsa presenza, invece, di donne in posizioni apicali. Nel macro settore industriale si concentrano 573 donne dipendenti, il 28,4% del totale. In questo macro settore si colloca oltre la metà delle donne in posizioni apicali (quadri). Le attività industriali interessate riguardano principalmente: produzioni di mobili (Natuzzi), TAC, altri mezzi di trasporto. Negli altri servizi la componente professionale maggioritaria è quella nella posizione di "impiegate".

Figura 7.20 – Tassi di femminilizzazione per macro settore – 2015 – Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

Il tasso di femminilizzazione raggiunge il massimo nel macro settore dei servizi sanitari e socio-assistenziali con un valore del 61,8%, leggermente inferiore a quello medio regionale (circa 3 punti percentuali in più).

Anche negli altri due macro settori il valore dell'indicatore è inferiore a quello medio regionale, con particolare rilevanza negli altri servizi, con una differenza di circa 20 punti percentuali.

Tabella 7.25 – Taranto: Tipologia contrattuale delle donne dipendenti nelle medie e grandi imprese – 2015 – Valori percentuali

Tipo di contratto	Taranto	Puglia
Tempo indeterminato	98,0	94,8
Tempo determinato	1,5	4,2
Apprendistato	0,5	1,0
Altro	0	0
Totale	100,0	100,0
<i>Di cui quota % Part Time</i>	<i>30,0</i>	<i>33,0</i>
<i>PT - Tempo indeterminato (in % su totale T-Indeterminato)</i>	<i>29,7</i>	<i>32,9</i>
<i>PT - Tempo determinato (in % su totale T-Determinato)</i>	<i>65,2</i>	<i>43,2</i>

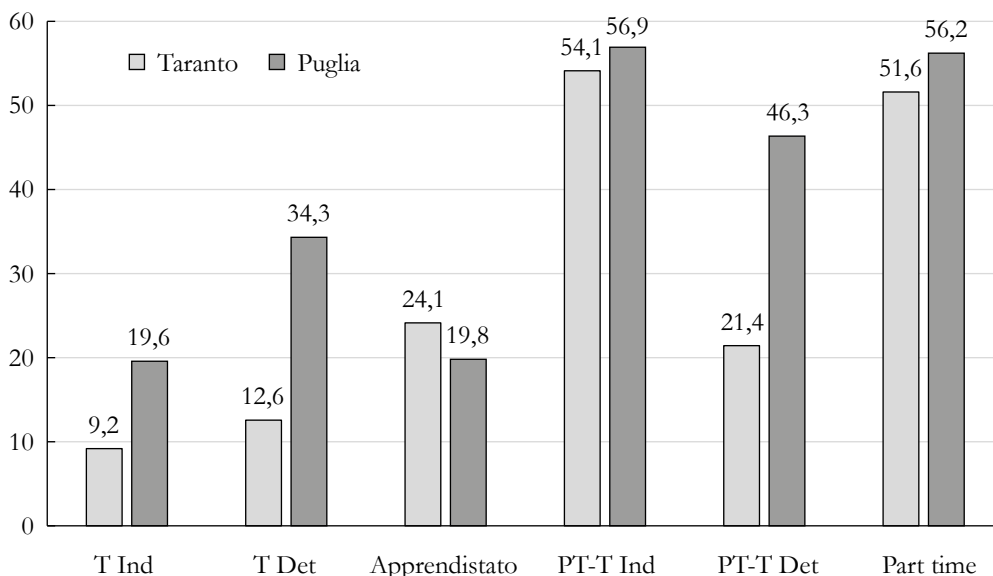
Fonte: Elaborazioni IPRES su rilevazione diretta.

La provincia di Taranto è caratterizzata per una presenza tra le più elevate in termini di occupazione femminile alle dipendenze a tempo indeterminato (98% contro il 94,8% a livello medio regionale).

Viceversa molto contenuti sono i contratti a tempo determinato e i contratti di apprendistato. Il lavoro a tempo parziale assorbe circa il 30% del totale delle donne occupate alle dipendenze, quasi in linea con il dato medio regionale.

Circa i due terzi delle donne con contratto a tempo determinato hanno un lavoro a tempo parziale, mentre nell'ambito del contratto a tempo indeterminato tale quota raggiunge un valore leggermente inferiore al 30%.

Figura 7.21 – Tassi di femminilizzazione per tipologia contrattuale – 2015 – 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 3,5 punti percentuali in più rispetto al dato medio regionale.

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 25 punti percentuali in meno rispetto al dato medio regionale;
- nell'applicazione del contratto a tempo determinato per il quale si rilevano circa 22 punti percentuali in meno rispetto al dato medio regionale.

8. IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI E LE AZIONI DI WELFARE AZIENDALE NELLE PICCOLE IMPRESE

8.1 **Obiettivi**

Come ambito di approfondimento specifico, il rapporto presenta alcune riflessioni raccolte nel corso di due *focus group* organizzati in due giornate del mese di luglio, che hanno visto il coinvolgimento delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, dei datori di lavoro (dalla Confcommercio alla Confartigianato), di alcuni Organismi bilaterali.

Le ragioni di questa scelta sono le seguenti:

- la promozione del welfare aziendale, nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, della contrattazione e del rilancio della produttività delle imprese che ha caratterizzato gli ultimi anni, che si sono concretizzati nella legge di stabilità 2016 e nella recente regolamentazione di attuazione con il decreto del Ministro del Lavoro del 25 marzo 2016 e con la Circolare 28E dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016;
- il percorso che ha portato all'accordo tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria sulla detassazione del salario di produttività del 14 luglio 2016. L'intesa individua delle modalità di applicazione delle misure sulla detassazione per quelle aziende in cui non vi sono rappresentanze sindacali (RSU o RSA). Inoltre, per quanto riguarda il welfare aziendale sono importanti i punti 6 e 7 dell'intesa dove si afferma che: le imprese dovranno predisporre un'offerta di servizi tenendo conto delle esigenze del lavoratore e di quanto è presente sul territorio; che le parti dovranno promuovere sul territorio la conoscenza di questi strumenti;
- l'individuazione di un insieme di azioni per far conoscere e consentirne l'applicazione alle piccole imprese, che costituisce il tessuto produttivo portante della Puglia e che paradossalmente rischia di non poter utilizzare questi benefit per i propri dipendenti, alimentando ulteriori forme di segmentazione nel mercato del lavoro. Infatti, il welfare aziendale, le azioni di conciliazione vita familiare vita lavorativa, l'accesso ad una occupazione stabile sono questioni particolarmente poco disponibili per le imprese di piccola dimensione (circa 9.000 Unità Locali tra 10 e 49 addetti per un totale di circa 154.000 dipendenti in Puglia). Tali imprese hanno, in genere, anche una bassa presenza di organismi di rappresentanza dei lavoratori; molte sono imprese artigiane;
- le misure di sostegno alle azioni di welfare aziendale e di armonizzazione vita familiare e vita lavorative programmate dalla Regione Puglia nell'ambito del nuovo ciclo di programmazione dei Fondi Strutturali 2014-2020 (obiettivo tematico 8).

Gli incontri hanno cercato di approfondire problemi e modalità di diffusione delle misure per le piccole imprese e nei settori di attività che presentano una maggiore complessità sotto il profilo del benessere organizzativo, principalmente: **artigianato, turismo, commercio, servizi, agroalimentare.**

La discussione è stata incentrata sulle seguenti tre domande:

1. Come diffondere le buone pratiche per questa tipologia di target di imprese e settori. C'è il rischio che proprio queste imprese non riescano ad usufruire dei vantaggi per le imprese e per i dipendenti delle novità legislative in materia di welfare aziendale nella contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale;
2. Quali spazi di contrattazione territoriale e/o aziendale si aprono sul territorio regionale; con quali strumenti e con quali modalità cercare di riempire questi spazi;
3. Quale contributo operativo possono dare le organizzazioni imprenditoriali e sindacali per l'applicazione degli strumenti contrattuali per il target di impresa e di settore individuati, utilizzando come moltiplicatore le risorse dedicate nell'ambito della programmazione regionale e nazionale in atto.

8.2 Recenti iniziative regionali per il welfare aziendale: un breve excursus

Nel corso degli ultimi anni, in Puglia ci sono state diverse iniziative sperimentali di promozione e sviluppo di percorsi di welfare aziendale incentrate sul benessere delle persone che lavorano nelle aziende, attraverso la realizzazione di modelli organizzativi innovativi. Di particolare rilevanza per gli aspetti innovativi nella fase di implementazione sono indicati i seguenti.

Fondo pubblico-privato per il sostegno alla flessibilità nel lavoro.

Si tratta di un intervento inserito nel Piano Straordinario per il lavoro della regione Puglia del 2011, con un finanziamento complessivo di 1.700.000 euro, di cui 200.000 euro a carico dei 4 soggetti intermediari.

Il Fondo mirava al potenziamento dell'accesso agli strumenti nazionali che tutelano la genitorialità e favoriscono la conciliazione vita-lavoro (congedi parentali, congedi per la tutela dell'handicap, part-time e la relativa opzione per il versamento della contribuzione previdenziale volontaria), attraverso la sperimentazione di misure di sostegno al reddito delle occupate e degli occupati. Sono stati selezionati tre Enti Bilaterali (artigianato, turismo, terziario) e l'Ordine degli Avvocati di Bari cui è stata affidata la gestione di un apposito Fondo e il servizio di accompagnamento ed erogazione di misure di sostegno al reddito in un'ottica di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura.

Per tale importante misura è previsto un nuovo Avviso pubblico che partirà nel settembre 2016.

Catalogo on-line dell'offerta di servizi per l'infanzia e l'adolescenza

Sempre con il Piano Straordinario per il lavoro del 2011 ha preso l'avvio l'offerta di servizi per l'infanzia e l'adolescenza, come misura per favorire l'armonizzazione della vita lavorativa con la vita familiare. Infatti, è rivolto a nuclei familiari con minori in cui uno o entrambi i genitori sono occupati o inseriti in un percorso di formazione, con un indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a 40mila euro annui. L'accesso alla misura viene gestito da una innovativa piattaforma telematica ed è a "sportello".

L'impresa conciliante

Nel biennio 2014-2015 la Consigliera di Parità della Puglia, con la collaborazione della Regione Puglia e di Italia Lavoro ha realizzato un programma sperimentale caratterizzato da due progetti:

- il progetto *“La.Fem.Me. – Lavoro Femminile Mezzogiorno”*, che ha coinvolto aziende, parti sociali ed istituzioni, hanno offerto la possibilità alla Regione Puglia di conoscere ed approfondire prassi virtuose in tema di modalità organizzative e orarie flessibili, programmi di accompagnamento per il rientro dalla maternità, modelli partecipativi di relazioni industriali per migliorare la qualità del lavoro e misure di welfare aziendale e/o territoriale;
- il progetto *Wellflex - “Welfare Aziendale Puglia - Produttività e conciliazione lavoro-famiglia. Consulenti per il cambiamento aziendale in Puglia”*, in continuità con i risultati del primo progetto.

Questo secondo progetto ha consentito di sperimentare un intervento strutturato di potenziamento e qualificazione della consulenza alle aziende in materia di produttività e armonizzazione della vita lavorativa e la vita familiare, al fine di verificare la replicabilità nelle imprese della Puglia di diverse dimensioni.

Il progetto è stato articolato in tre ambiti:

- a) Sensibilizzare il tessuto produttivo regionale, le associazioni di categoria datoriali, le organizzazioni sindacali, il sistema della formazione, rispetto alle misure di welfare aziendale;
- b) Costruire un gruppo di consulenti esperti sul territorio regionale che possano affiancare e supportare i processi di apprendimento, di sperimentazione e di implementazione delle misure di welfare aziendale nelle imprese che aderiranno;
- c) Fare in modo che le misure di riorganizzazione e le innovazioni nei modelli di incentivazione producano un effettivo cambiamento organizzativo orientato allo sviluppo aziendale.

L'aspetto centrale del progetto ha riguardato:

- la formazione di 24 giovani consulenti *“innovatori”* capaci di gestire il cambiamento organizzativo interno alle aziende, finalizzato a promuovere incrementi di produttività attraverso l'introduzione di misure innovative in termini di armonizzazione vita lavorativa-vita familiare e di welfare aziendale.
- Il coinvolgimento di otto aziende che, a conclusione delle attività, hanno beneficiato delle misure di riorganizzazione aziendale, armonizzazione vita lavorativa e vita familiare, incrementi di produttività, promosse dai giovani consulenti partecipanti al percorso di formazione e specializzazione.

Il welfare aziendale nella nuova programmazione della Regione Puglia

Misure orientate a sostenere azioni di armonizzazione vita lavorativa e vita familiare sono previste nella nuova programmazione dei Fondi Strutturali 2014-2020, in particolare nell'ambito dell'Obiettivo Tematico VIII - *Promuovere la sostenibilità e la qualità dell'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale.*

In particolare la linea 8.6 prevede specificamente *“Interventi per la conciliazione, attraverso due azioni specifiche:*

- a. Voucher e altri interventi per la conciliazione (inclusione di uomini e donne);
- b. Misure di promozione del «welfare aziendale» (es. dispositivi per il supporto a entrambi i genitori per la cura delle persone a carico, figli e genitori anziani / disabili, per le presta-

zioni socio-sanitarie complementari) e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly (es. una diversa fruizione della flessibilità dell'orario di lavoro, adozione di modelli di orario a menu, il coworking, il telelavoro, etc.).

A titolo esemplificativo, saranno promosse azioni di conciliazione quali incentivi per la creazione di nuove esperienze di welfare aziendale, in caso di destinatarie di donne già occupate, o azioni di sostegno alla vita familiare per favorire i percorsi di inserimento al lavoro (formazione, tirocini), nel caso di inattive o disoccupate.

Con riferimento al welfare aziendale, le azioni programmate hanno lo scopo di sostenere e incentivare l'offerta di strumenti per migliorare contesti organizzativi e sistemi di servizi alle Persone in ottica di armonizzazione per migliorare il benessere organizzativo e con esso la produttività delle imprese medie e grandi, anche attraverso la *contrattazione collettiva di secondo livello*.

Le misure di sostegno e di incentivazione sono orientate a promuovere e favorire, ad esempio:

- flessibilità dell'orario di lavoro;
- congedi parentali con integrazione dello stipendio da parte dell'azienda;
- congedi di paternità alla nascita (anche con misure di sostegno al reddito familiare e alla genitorialità, attraverso l'integrazione al reddito delle lavoratrici madri/lavoratori padri in astensione facoltativa/congedo parentale fino alla concorrenza del 100% del reddito di riferimento);
- sostegno all'accesso ai servizi per l'infanzia, azioni di formazione sul tema delle discriminazioni; part time, quale strumento su base volontaria e reversibile, e così via.

Infine per identificare il network delle organizzazioni amiche delle famiglie, è stato predisposto **un percorso family friendly e un apposito marchio di attenzione – Puglia loves Family** - che Regione Puglia rilascia agli operatori, a valle di un percorso valutativo di standard qualitativi di servizio e/o di politiche di prezzo, secondo i parametri fissati in appositi Disciplinari settoriali.

Tutti gli operatori economici (esercizi ricettivi, ristorazione, grande distribuzione, esercizi commerciali, musei, cinema, teatri, impianti sportivi ecc.) sono chiamati ad aderire alla rete degli Amici della Famiglia, individuando strategie per il miglioramento dei propri servizi, nell'ottica del benessere delle famiglie.

Si tratta, indubbiamente di un'iniziativa in grado di aprire nuove opportunità di business in segmenti ancora non pienamente esplorati.

8.3 Indicazioni emerse dagli incontri

Domanda 1 -

Come diffondere le buone pratiche per questa tipologia di target di imprese e settori. C'è il rischio che proprio queste imprese non riescano ad usufruire dei vantaggi per le imprese e per i dipendenti delle novità legislative in materia di welfare aziendale nella contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

La diffusione avviene principalmente attraverso la conoscenza. Quindi c'è da continuare un lavoro sistematico di informazione soprattutto per i consulenti del lavoro, consulenti di impresa, imprese di piccola dimensione.

Ruolo importante degli Enti Bilaterali. Tuttavia, si riscontra una notevole difficoltà a far aderire le piccole imprese agli EB di settore: costi, disinformazione sulle opportunità e i benefici esistenti, abitudine a rimanere nell'anonimato (a non emergere in strutture formali).

Molte e piccolissime le aziende per esempio artigiane (circa 80.000) e molte di queste (circa 50.000) non hanno dipendenti.

L'esperienza della misura sulla flessibilità attuata nella scorsa legislatura regionale forse deve avere una sua dimensione strutturale.

Anche questa esperienza, infatti, ha dato dei risultati positivi, soprattutto per quanto riguarda le attività commerciali, mentre si riscontrano risultati negativi per il turismo. Quindi, in una fase di rilancio sembra necessario distinguere le esigenze e i processi organizzativi e di lavoro dei due settori di attività.

Altre pratiche che vanno diffuse tra le azioni di impresa riguardano:

- la questione del rientro lavorativo delle donne dopo il periodo della maternità da accompagnare con servizi di supporto e flessibilità organizzativa nell'orario di lavoro;
- i congedi di maternità da potenziare nel loro utilizzo;

Un altro aspetto come pratiche da diffondere riguarda l'aumento delle difficoltà ad un ricollocamento lavorativo di donne over 40 e di uomini over 50.

Tutto questo è necessario che passi attraverso la contrattazione di secondo livello. Ormai i sindacati sono sufficientemente uniti su questo percorso e su questi strumenti.

La contrattazione per le micro e piccole imprese può riguardare:

- il contratto di sito;
- il contratto territoriale (di gruppi di comuni, di zone della città – distretti del piccolo commercio, ecc.);
- il contratto di rete.

Per quanto riguarda l'ipotesi del contratto quadro, in passato ne sono stati sottoscritti ma non hanno dato alcun risultato concreto (artigianato, commercio, turismo).

La ripresa di un contratto quadro per alcune categorie deve contenere, sulla base dell'esperienza passata, alcune misure da inserire, meccanismi di monitoraggio e valutazione periodica, possibilmente coinvolgendo strutture diverse dai sottoscrittori.

La Regione potrebbe incentivare questo percorso con misure specifiche di natura finanziaria e procedurale (condizioni di premialità nell'accesso alle agevolazioni regionali, nei bandi di gara per servizi, ecc.).

Le micro e piccole imprese dipendono dai propri consulenti di impresa e del lavoro.

Le attività formative che sono state realizzate negli ultimi mesi dall'Ufficio della Consigliera di Parità vanno monitorati per vedere la ricaduta concreta sul tessuto delle consulenze e delle imprese coinvolte dai consulenti nel materie del welfare aziendale e del benessere organizzativo.

Quindi in primo luogo continuare a fare attività di informazione mirata: molti consulenti e molte imprese non conoscono le opportunità. Inoltre, queste imprese non hanno dipendenti

iscritti al sindacato, in genere, e non fanno contrattazione di secondo livello data anche la parcellizzazione e il fatto che spesso le aziende commerciali o artigiane non hanno dipendenti.

L'Ente Bilaterale, che sarebbe da promuovere maggiormente, trova difficoltà a farsi strada tra le imprese che per la maggior parte non si iscrivono, poiché vedono solo il costo e non le opportunità.

Si potrebbe studiare una misura di incentivazione regionale poiché l'adesione all'EB ha anche una dimensione sociale: formazione del lavoratore, maggior tutela, benefici, ecc. Oppure, come proposto da EBITER Bari, lavorare in rete con le Scuole di Formazione per far conoscere le opportunità dell'iscrizione all'Ente Bilaterale.

Domanda 2 -

Quali spazi di contrattazione territoriale e/o aziendale si aprono sul territorio regionale; con quali strumenti e con quali modalità cercare di riempire questi spazi.

La principale difficoltà nella contrattazione è la grande disomogeneità esistente tra le diverse associazioni di imprese, sia a livello regionale che territoriale. Questo problema non c'è o è molto contenuto per quanto riguarda i sindacati dei lavoratori.

Riprendere gli accordi quadro e renderli più funzionali, più operativi, con strumenti di controllo applicativi seri.

Una questione da mettere a tema per il commercio è il benessere organizzativo e le aperture domenicali o nei giorni festivi in generale.

Non è sufficiente la sola informazione sulle opportunità contrattuali. Bisogna farla, ma è necessario mettere in campo strumenti più "appetibili" per le imprese.

Questo è un interesse anche della Regione Puglia, poiché contrasta il lavoro nero e forme di illegalità sui luoghi di lavoro.

Domanda 3 -

Quale contributo operativo possono dare le organizzazioni imprenditoriali e sindacali per l'applicazione degli strumenti contrattuali per il target di impresa e di settore individuati, utilizzando come moltiplicatore le risorse dedicate nell'ambito della programmazione regionale e nazionale in atto.

I sindacati dei lavoratori sono sensibili, conoscono i problemi e hanno una strategia unitaria nel promuovere contrattazione di sito, territoriale, di rete nelle materie del welfare aziendale, dell'armonizzazione vita familiare e vita lavorativa, nel benessere organizzativo.

Non sembra esserci questa unitarietà a livello di rappresentanza di impresa, soprattutto delle piccola impresa.

Qualche misura regionale che aiuti o incentivi il ricorso a qualcuna delle diverse forme contrattuali sarebbe opportuno.

E, tuttavia, è stata data ampia disponibilità alla Consigliera Regionale e a Italia Lavoro, nel corso dell'incontro, con gli Enti Bilaterali a organizzare un gruppo di lavoro per definire un set di indicatori da adattare alla realtà imprenditoriale e inserire in un modello contrattuale tipo

affinché le imprese possano accedere ai benefici del salario di produttività secondo la nuova impostazione della legge di stabilità 2016. Laddove realmente si creassero le condizioni per fare questa attività, si potrebbero individuare delle azioni di informazione e formazione rivolte alle imprese e ai quadri sindacali.

In questo contesto, infine, è da segnalare l'iniziativa promossa da Confindustria Milano Monza Brianza, che ha attivato il "Servizio Welfare Marketplace" per le imprese associate²⁵. Si tratta di un servizio "full outsourcing" articolato in tre fasi:

- Consulenza finalizzata alla redazione di un piano di welfare personalizzato;
- Implementazione: set up di una specifica piattaforma personalizzata, supporto alla comunicazione per i dipendenti;
- Operatività: gestione multicanale del supporto alle richieste di rimborso da parte delle persone e gestione della piattaforma informatica.

Il lavoro, anche in quest'ambito, dunque, è complesso, ma possibile.

²⁵ Si veda il sito: <http://www.assolombardaservizi.it/servizi-e-consulenza/welfare>

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- ADAPT (2016) "Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi", *Working Paper* n. 2/2016;
- IPRES (2016) "L'occupazione in Puglia tra decontribuzione e *Jobs Act* nel 2015", *nota tecnica* n. 24;
- ISTAT (2015) *Come cambia la vita delle donne. 2004-2014*, Roma;
- SODINI M. (2016) "*La legge di stabilità 2016 spinge il welfare aziendale con la leva fiscale*", Fondazione Nazionale Commercialisti, documento del 31 marzo 2016;
- TREU T. (2016) "*Welfare aziendale 2.0.*", IPSOA INIDICITALIA;
- www.assolombardaservizi.it/servizi-e-consulenza/welfare;
- www.istat.it – datawarehouse – lavoro
- <http://www.italialavoro.it/wps/portal/lafemme>
- www.consparitapuglia.it



ALLEGATI STATISTICI

Tabella 1a - Imprese con unità produttive = > 100 e occupazione nelle province della Puglia 2015

Province	Unità produttive >100 dip.	Dipendenti			donne / Totale (%)
		totale	donne	maschi	
BARI	89	32.220	9.666	22.554	30,00
BAT	6	1.695	425	1.270	25,07
BRINDISI	18	4.823	1.473	3.350	30,54
FOGGIA	22	8.668	1.721	6.947	19,85
LECCE	25	6.708	1.836	4.872	27,37
TARANTO	36	20.331	2.020	18.311	9,94
Totale	196	74.445	17.141	57.304	23,03

Tabella 1b - 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
Totale	193	74.680	20.604	54.076	27,59

Tabella 1c - Imprese con unità produttive => 100 e occupazione nelle province della Puglia 2011

Province	Unità produttive >100 dip.	Dipendenti		Donne / Totale (%)	
		Totale	Donne		Maschi
BARI	93	40.430	13.890	26.540	34,36
BAT	14	3.696	1.601	2.095	43,32
BRINDISI	26	8.379	1.954	6.425	23,32
FOGGIA	20	9.930	2.263	7.667	22,79
LECCE	28	6.389	2.044	4.345	31,99
TARANTO	26	5.700	1.130	4.570	19,82
Totale	207	74.524	22.882	51.642	30,70

Tabella 1d - Imprese con unità produttive => 100 e occupazione nelle province della Puglia 2009

Province	Unità produttive >100 dip.	Dipendenti		Donne / Totale (%)	
		Totale	Donne		Maschi
BARI	85	26.763	8.270	18.493	30,90
BAT	16	5.153	2.476	2.677	48,05
BRINDISI	27	5.557	1.414	4.143	25,45
FOGGIA	20	7.117	2.492	4.625	35,01
LECCE	33	7.259	2.564	4.695	35,32
TARANTO	34	8.911	1.871	7.040	21,00
Totale	215	60.760	19.087	41.673	31,41

Tabella 2 - Unità produttive => di 100 dipendenti per provincia e settore di attività - Puglia 2015

Settori di attività	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	TOTALE
08-ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	0	1	0	0	0	0	1
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	5	0	0	1	0	0	6
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	1	0	0	0	0	1	2
13-INDUSTRIE TESSILI	0	0	0	0	1	1	2
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	1	0	0	0	1	1	3
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	1	1	0	0	0	0	2
17 - CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	1	0	0	0	0	0	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	3	1	0	0	5
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	2	0	0	0	0	0	2
24-METALLURGIA	0	0	0	0	0	1	1
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	2	0	2	0	3	6	13
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	1	0	0	0	0	1	2
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	0	0	0	0	0	1	1
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	5	0	0	0	1	0	6
29-AUTOVEICOLI	3	0	0	1	0	0	4
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	1	0	2	2	0	1	6
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	1	0	0	0	0	2	3
35-ENERGIA ELETTRICA	3	0	1	2	0	2	8
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	2	0	0	1	1	0	
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	2	1	0	3	3	0	9
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	1	0	0	0	1	0	2
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	1	0	
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	4	1	0	2	0	1	8
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	4	0	1	0	0	0	5
49-TRASPORTO TERRESTRE	4	0	1	3	2	4	14
50-TRASPORTO MARITTIMO	1	0	0	0	0	0	1
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	4	0	0	0	0	1	5

segue: Tabella 2 - Unità produttive => di 100 dipendenti per provincia e settore di attività - Puglia 2015

Settori di attività	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	TOTALE
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	1	0	0	0	0	0	1
55-ALLOGGIO	1	0	0	0	0	0	1
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	3	0	0	0	0	0	3
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	1	0	0	0	0	0	1
61-TELECOMUNICAZIONI	2	0	0	1	1	1	5
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	6	0	0	0	1	2	9
64-SERVIZI FINANZIARI	6	1	0	1	2	1	11
71-ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	0	0	0	0	1	0	1
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	3	0	0	0	0	0	3
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	2	0	0	0	0	0	2
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	0	0	0	0	0	1	1
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	4	0	2	2	1	2	11
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1	0	0	0	1	0	2
86-ASSISTENZA SANITARIA	6	0	2	0	3	4	15
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	1	0	0	0	0	0	1
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	2	1	1	1	1	1	7
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	0	0	1	1	0	0	2
96-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	0	0	0	0	0	1	1
TOTALE	89	6	18	22	25	36	196

Tabella 3 - Dipendenti per settore di attività nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti - Puglia 2015

Settori di attività	TOTALE	Donne	Maschi
08-ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	125	13	112
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	973	87	886
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	329	25	304
13-INDUSTRIE TESSILI	231	84	147
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	418	334	84
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	596	42	554
17 - CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	209	13	196
20- PRODOTTI CHIMICI	137	7	130
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	206	37	169
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	1.507	61	1.446
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	343	6	337
24-METALLURGIA	11.193	45	11.148
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	2.421	125	2.296
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	321	57	264
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	421	6	415
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	1.782	109	1.673
29-AUTOVEICOLI	5.391	220	5.171
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	5.480	1.536	3.944
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	1.911	533	1.378
35-ENERGIA ELETTRICA	3.470	379	3.091
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	933	248	685
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	2.949	238	2.711
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	382	7	375
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	120	3	117
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.592	538	1.054
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	1.983	971	1.012
49-TRASPORTO TERRESTRE	5.837	857	4.980
50-TRASPORTO MARITTIMO	177	3	174
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	1.171	176	995
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	120	24	96

segue: Tabella 3 - Dipendenti per settore di attività nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti - Puglia 2015

Settori di attività	TOTALE	Donne	Maschi
55-ALLOGGIO	104	43	61
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	988	663	325
58-ATTIVITA' EDITORIALI	180	39	141
61-TELECOMUNICAZIONI	1.959	565	1.394
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	2.116	730	1.386
64-SERVIZI FINANZIARI	2.866	987	1.879
71-ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	135	23	112
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	835	365	470
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	927	727	200
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	210	29	181
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	2.813	1.270	1.543
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1.486	901	585
86-ASSISTENZA SANITARIA	4.112	2.288	1.824
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	159	80	79
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	1.427	1.122	305
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	530	124	406
96-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	870	401	469
TOTALE	74.445	17.141	57.304

Tabella 4 - Dipendenti nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per provincia, sesso e posizione nella professione - Puglia 2015

Province	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
BARI	555	97	1.986	395	14.498	5.687	15.181	3.487	32.220	9.666
BAT	10	1	94	9	598	226	993	189	1.695	425
BRINDISI	43	7	111	17	1.315	453	3.354	996	4.823	1.473
FOGGIA	572	157	423	107	1.438	259	6.235	1.198	8.668	1.721
LECCE	32	2	273	55	2.813	1.295	3.590	484	6.708	1.836
TARANTO	58	1	343	38	5.055	900	14.875	1.081	20.331	2.020
Totale	1.270	265	3.230	621	25.717	8.820	44.228	7.435	74.445	17.141

Tabella 5 - Dipendenti Totali nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti per settore di attività e provincia - Puglia 2015

Settori di attività / Province	Maschi e Femmine						Totale
	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	
08-ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	.	125	125
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	751	.	.	222	.	.	973
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	169	160	329
13-INDUSTRIE TESSILI	110	121	231
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	136	.	.	.	99	183	418
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	205	391	596
17- CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	209	209
20- PRODOTTI CHIMICI	.	.	137	.	.	.	137
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	.	.	206	.	.	.	206
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	624	.	654	229	.	.	1.507
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	343	343
24-METALLURGIA	11193	11.193
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	367	.	284	.	701	1069	2.421
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	153	168	321
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	421	421
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	1155	.	.	.	627	.	1.782
29-AUTOVEICOLI	3688	.	.	1703	.	.	5.391
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	360	.	685	970	.	989	3.004
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	1257	654	1.911
35-ENERGIA ELETTRICA	2419	.	104	400	.	547	3.470
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	632	.	.	142	159	.	933
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	943	274	.	623	1109	.	2.949
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	159	.	.	.	223	.	382
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	120	.	120
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	617	642	.	225	.	108	1.592
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	554	.	1429	.	.	.	1.983
49-TRASPORTO TERRESTRE	3145	.	328	651	661	1052	5.837
							>>>

segue: Tabella 5 - Dipendenti Totali nelle Unità Produttive = > di 100 dipendenti per settore di attività e provincia - Puglia 2015

Settori di attività / Province	Maschi e Femmine						Totale
	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	
50-TRASPORTO MARITTIMO	177	177
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	646	525	1.171
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	120	120
55-ALLOGGIO	104	104
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	988	988
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	180	180
61-TELECOMUNICAZIONI	1380	.	.	148	290	141	1.959
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	1589	.	.	.	178	349	2.116
64-SERVIZI FINANZIARI	2196	109	.	137	293	131	2.866
71-ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	135	.	135
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	835	835
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	927	927
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	210	210
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	1655	.	318	203	216	421	2.813
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	218	.	.	.	1268	.	1.486
86-ASSISTENZA SANITARIA	2663	.	267	2476	385	797	6.588
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	159	159
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	497	154	295	125	134	222	1.427
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	.	.	116	414	.	.	530
96-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	870	870
TOTALE	32.220	1.695	4.823	8.668	6.708	20.331	74.445

Tabella 6 - Dipendenti Femmine nelle Unità Produttive = > di 100 dipendenti, per settore di attività e provincia - Puglia 2015

Settori di attività / Province	Femmine							Totale
	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	Totale	
08-ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	.	13	13
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	76	.	.	11	.	.	.	87
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	13	12	.	25
13-INDUSTRIE TESSILI	51	33	.	84
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	98	.	.	.	92	144	.	334
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	4	38	42
17- CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	13	13
20- PRODOTTI CHIMICI	.	.	7	7
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	.	.	37	37
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	2	.	45	14	.	.	.	61
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	6	6
24-METALLURGIA	45	.	45
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	49	.	7	.	21	48	.	125
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	19	38	.	57
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	6	.	6
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	61	.	.	.	48	.	.	109
29-AUTOVEICOLI	206	.	.	14	.	.	.	220
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	44	.	50	26	.	102	.	222
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	408	125	.	533
35-ENERGIA ELETTRICA	341	.	1	17	.	20	.	379
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	211	.	.	14	23	.	.	248
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	85	30	.	36	87	.	.	238
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	1	.	.	.	6	.	.	7
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	3	.	.	3
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	237	220	.	41	.	40	.	538
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	360	.	611	971
49-TRASPORTO TERRESTRE	688	.	32	15	51	71	.	857
								>>>

segue: Tabella 6 - Dipendenti Femmine nelle Unità Produttive = > di 100 dipendenti, per settore di attività e provincia - Puglia 2015

Settori di attività / Province	Femmine							Totale
	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	Totale	
50-TRASPORTO MARITTIMO	3	3
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	158	18	.	176
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	24	24
55-ALLOGGIO	43	43
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	663	663
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	39	39
61-TELECOMUNICAZIONI	474	.	.	22	46	23	.	565
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	502	.	.	.	80	148	.	730
64-SERVIZI FINANZIARI	744	28	.	52	109	54	.	987
71-ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	23	.	.	23
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	365	365
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	727	727
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	29	.	29
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	872	.	145	83	136	34	.	1.270
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	147	.	.	.	754	.	.	901
86-ASSISTENZA SANITARIA	1472	.	160	1314	221	435	.	3.602
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	80	80
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	431	96	274	42	85	194	.	1.122
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	.	.	104	20	.	.	.	124
96-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	401	.	401
TOTALE	9.666	425	1.473	1.721	1.836	2.020	17.141	

Tabella 7 - Dipendenti Totali e Femmine nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
08-ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	2	0	7	0	24	9	92	4	125	13
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	19	4	175	37	779	46	973	87
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	21	0	141	24	167	1	329	25
13-INDUSTRIE TESSILI	2	0	0	0	12	5	217	79	231	84
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	6	3	2	1	79	53	331	277	418	334
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	4	0	21	0	150	25	421	17	596	42
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	1	0	40	10	168	3	209	13
20-PRODOTTI CHIMICI	8	0	22	5	58	2	49	0	137	7
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	4	0	31	7	141	30	30	0	206	37
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	15	0	41	3	350	51	1.101	7	1.507	61
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	3	0	4	0	90	6	246	0	343	6
24-METALLURGIA	30	0	126	3	2.465	31	8.572	11	11.193	45
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	18	0	38	6	363	94	2.002	25	2.421	125
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	3	0	35	6	226	45	57	6	321	57
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	1	0	6	0	21	5	393	1	421	6
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	10	1	118	9	403	78	1.251	21	1.782	109
29-AUTOVEICOLI	35	1	122	14	687	129	4.547	76	5.391	220
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	563	156	204	79	1.198	198	3.515	1.103	5.480	1.536
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	41	4	88	13	423	121	1.359	395	1.911	533
35-ENERGIA ELETTRICA	23	1	238	30	1.990	347	1.219	1	3.470	379
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	32	4	57	15	776	229	68	0	933	248
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	5	1	8	1	328	80	2.608	156	2.949	238
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	1	0	1	0	68	4	312	3	382	7
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	10	3	110	0	120	3
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	14	3	56	12	864	353	658	170	1.592	538

>>>

segue: Tabella 7 - Dipendenti Totali e Femmine nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	22	3	331	117	1.630	851	1.983	971
49-TRASPORTO TERRESTRE	65	4	189	37	1.953	652	3.630	164	5.837	857
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	3	0	66	3	108	0	177	3
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	8	0	18	4	288	128	857	44	1.171	176
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	0	0	37	18	83	6	120	24
55-ALLOGGIO	0	0	0	0	20	12	84	31	104	43
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	0	0	79	48	909	615	988	663
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	0	0	0	0	133	36	47	3	180	39
61-TELECOMUNICAZIONI	2	0	194	29	1.763	536	0	0	1.959	565
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	42	3	195	42	1.758	653	121	32	2.116	730
64-SERVIZI FINANZIARI	51	3	1.208	263	1.598	718	9	3	2.866	987
71-ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	3	0	9	1	77	22	46	0	135	23
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	7	1	49	7	684	343	95	14	835	365
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	0	0	2	0	151	73	774	654	927	727
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	0	0	0	0	9	7	201	22	210	29
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	5	1	21	4	156	66	2.631	1.199	2.813	1.270
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	2	0	2	0	1.458	885	24	16	1.486	901
86-ASSISTENZA SANITARIA	252	77	27	15	2.947	1.765	886	431	4.112	2.288
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	0	0	0	0	65	38	94	42	159	80
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	1	0	10	7	774	619	642	496	1.427	1.122
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	12	2	15	1	282	109	221	12	530	124
96-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	0	0	0	0	6	3	864	398	870	401
TOTALE	1.270	265	3.230	621	25.717	8.820	44.228	7.435	74.445	17.141

Tabella 8 - Dipendenti Totali e Femmine nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2015

Settori di attività	BARI											
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	15	3	148	36	588	37	751	76		
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	15	0	91	13	63	0	169	13		
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	6	3	2	1	63	45	65	49	136	98		
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	0	0	2	0	31	4	172	0	205	4		
17- CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	1	0	40	10	168	3	209	13		
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	6	0	12	0	100	2	506	0	624	2		
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	3	0	4	0	90	6	246	0	343	6		
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	3	0	6	1	76	30	282	18	367	49		
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	1	0	5	0	91	13	56	6	153	19		
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	8	1	58	2	264	53	825	5	1.155	61		
29-AUTOVEICOLI	33	1	87	14	558	118	3010	73	3.688	206		
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	8	0	35	6	217	34	100	4	360	44		
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	41	4	86	13	379	115	751	276	1.257	408		
35-ENERGIA ELETTRICA	12	1	167	25	1454	315	786	0	2.419	341		
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	29	4	52	15	533	192	18	0	632	211		
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	1	0	4	1	109	22	829	62	943	85		
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	0	0	0	0	39	1	120	0	159	1		
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI/MOTOCICLI)	11	2	35	8	506	218	65	9	617	237		
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	18	3	212	79	324	278	554	360		
49-TRASPORTO TERRESTRE	52	2	166	31	1703	609	1224	46	3.145	688		
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	3	0	66	3	108	0	177	3		
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	6	0	15	4	166	110	459	44	646	158		
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	0	0	37	18	83	6	120	24		
55-ALLOGGIO	0	0	0	0	20	12	84	31	104	43		
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	0	0	79	48	909	615	988	663		
											>>>	

segue: Tabella 8 - Dipendenti Totali e Femmine nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2015

Settori di attività	BARI											
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	0	0	0	0	133	36	47	3	180	39		
61-TELECOMUNICAZIONI	2	0	41	7	1337	467	0	0	1.380	474		
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	41	3	136	21	1291	446	121	32	1.589	502		
64-SERVIZI FINANZIARI	40	2	921	209	1229	531	6	2	2.196	744		
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	7	1	49	7	684	343	95	14	835	365		
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	0	0	2	0	151	73	774	654	927	727		
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	4	1	15	3	89	42	1547	826	1.655	872		
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	0	0	0	0	218	147	0	0	218	147		
86-ASSISTENZA SANITARIA	241	72	26	14	1895	1156	501	230	2.663	1.472		
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	0	0	0	0	65	38	94	42	159	80		
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	8	7	334	302	155	122	497	431		
TOTALE	555	97	1.986	395	14.498	5.687	15.181	3.487	32.220	9.666		

segue: Tabella 8 - Dipendenti Totali e Femmine nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2015

Settori di attività	BAT											
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
08-ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	2	0	7	0	24	9	92	4	125	13		
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	4	0	19	0	119	21	249	17	391	38		
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	2	1	1	0	61	16	210	13	274	30		
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	2	0	16	3	182	62	442	155	642	220		
64-SERVIZI FINANZIARI	0	0	51	6	58	22	0	0	109	28		
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	0	0	154	96	0	0	154	96		
TOTALE	10	1	94	9	598	226	993	189	1.695	425		

FOGGIA

Settori di attività	FOGGIA											
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	4	1	27	1	191	9	222	11		
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	1	0	0	0	73	9	155	5	229	14		
29-AUTOVEICOLI	2	0	35	0	129	11	1537	3	1.703	14		
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	548	156	138	72	394	65	2366	1047	3.446	1.340		
35-ENERGIA ELETTRICA	5	0	12	0	173	17	210	0	400	17		
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	2	0	4	0	116	14	20	0	142	14		
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	0	0	2	0	58	12	563	24	623	36		
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	0	0	0	0	118	41	107	0	225	41		
49-TRASPORTO TERRESTRE	3	0	4	1	55	12	589	2	651	15		
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	148	22	0	0	0	0	148	22		
64-SERVIZI FINANZIARI	0	0	61	10	74	41	2	1	137	52		
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	0	0	0	0	7	2	196	81	203	83		
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	0	0	33	16	92	26	125	42		
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	11	1	15	1	181	18	207	0	414	20		
TOTALE	572	157	423	107	1.438	259	6.235	1.198	8.668	1.721		

segue: Tabella 8 - Dipendenti Totali e Femmine nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2015

Settori di attività	BRINDISI											
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
20- PRODOTTI CHIMICI	8	0	22	5	58	2	49	0	137	7		
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	4	0	31	7	141	30	30	0	206	37		
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	8	0	29	3	177	40	440	2	654	45		
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E AT-TREZZATURE)	2	0	0	0	44	7	238	0	284	7		
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	5	0	14	0	283	44	383	6	685	50		
35-ENERGIA ELETTRICA	1	0	8	0	63	1	32	0	104	1		
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	4	0	119	38	1306	573	1.429	611		
49-TRASPORTO TERRESTRE	3	1	3	2	26	6	296	23	328	32		
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	0	0	0	0	35	9	283	136	318	145		
86-ASSISTENZA SANITARIA	11	5	0	0	207	128	49	27	267	160		
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	0	0	61	57	234	217	295	274		
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	1	1	0	0	101	91	14	12	116	104		
TOTALE	43	7	111	17	1.315	453	3.354	996	4.823	1.473		

segue: Tabella 8 - Dipendenti Totali e Femmine nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2015

Settori di attività	LECCE											
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
13-INDUSTRIE TESSILI	1	0	0	0	7	3	102	48	110	51		
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	3	1	96	91	99	92		
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	5	0	9	0	69	18	618	3	701	21		
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	2	0	60	7	139	25	426	16	627	48		
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	1	0	1	0	127	23	30	0	159	23		
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	2	0	1	0	100	30	1006	57	1.109	87		
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	1	0	1	0	29	3	192	3	223	6		
43-LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	0	0	0	0	10	3	110	0	120	3		
49-TRASPORTO TERRESTRE	2	1	4	0	70	13	585	37	661	51		
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	2	0	288	46	0	0	290	46		
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	1	0	59	21	118	59	0	0	178	80		
64-SERVIZI FINANZIARI	11	1	119	25	162	83	1	0	293	109		
71-ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	3	0	9	1	77	22	46	0	135	23		
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	1	0	6	1	14	9	195	126	216	136		
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	2	0	2	0	1240	738	24	16	1.268	754		
86-ASSISTENZA SANITARIA	0	0	0	0	236	138	149	83	385	221		
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	0	0	124	81	10	4	134	85		
TOTALE	32	2	273	55	2.813	1.295	3.590	484	6.708	1.836		

segue: Tabella 8 - Dipendenti Totali e Femmine nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settori di attività e per posizione nella professione - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
TARANTO										
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	6	0	50	11	104	1	160	12
13-INDUSTRIE TESSILI	1	0	0	0	5	2	115	31	121	33
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	13	7	170	137	183	144
24-METALLURGIA	30	0	126	3	2465	31	8572	11	11.193	45
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	8	0	23	5	174	39	864	4	1.069	48
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	2	0	30	6	135	32	1	0	168	38
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	1	0	6	0	21	5	393	1	421	6
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	2	0	17	1	304	55	666	46	989	102
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	0	0	2	0	44	6	608	119	654	125
35-ENERGIA ELETTRICA	5	0	51	5	300	14	191	1	547	20
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1	1	5	1	58	32	44	6	108	40
49-TRASPORTO TERRESTRE	5	0	12	3	99	12	936	56	1.052	71
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	2	0	3	0	122	18	398	0	525	18
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	3	0	138	23	0	0	141	23
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	0	0	0	0	349	148	0	0	349	148
64-SERVIZI FINANZIARI	0	0	56	13	75	41	0	0	131	54
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	0	0	0	0	9	7	201	22	210	29
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	0	0	0	0	11	4	410	30	421	34
86-ASSISTENZA SANITARIA	0	0	1	1	609	343	187	91	797	435
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	1	0	2	0	68	67	151	127	222	194
96-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	0	0	0	0	6	3	864	398	870	401
TOTALE	58	1	343	38	5.055	900	14.875	1.081	20.331	2.020

Tabella 9 - Occupati in entrata per settore di attività delle Unità Produttive => di 100 dipendenti per posizione professionale e sesso - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
08-ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	1	0	16	7	115	18	132	25
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	0	0	6	0	1	0	7	0
13-INDUSTRIE TESSILI	0	0	0	0	2	2	14	2	16	4
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	7	4	80	70	87	74
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	0	0	2	0	79	23	1.503	1.247	1.584	1.270
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	0	0	9	4	140	4	149	8
20-PRODOTTI CHIMICI	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	1	0	4	1	10	3	3	0	18	4
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	2	0	1	0	7	1	0	0	10	1
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	0	0	0	0	2	1	19	0	21	1
24-METALLURGIA	6	0	15	1	242	0	1	0	264	1
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	0	0	10	1	48	11	762	2	820	14
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	1	0	31	5	161	38	23	5	216	48
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	0	0	0	0	6	0	43	0	49	0
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	2	0	12	1	17	4	22	1	53	6
29-AUTOVEICOLI	6	0	14	3	22	4	118	1	160	8
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	1	0	12	1	89	16	79	2	181	19
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	5	1	12	5	21	8	0	0	38	14
35-ENERGIA ELETTRICA	1	0	35	3	93	10	71	0	200	13
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	0	0	1	0	45	20	13	0	59	20
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	0	0	0	0	35	13	510	51	545	64
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	0	0	0	0	17	2	79	0	96	2
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	9	2	34	8	166	74	69	12	278	96
										>>>

segue: Tabella 9 - Occupati in entrata per settore di attività delle Unità Produttive => di 100 dipendenti per posizione professionale e sesso - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	2	1	41	25	481	274	524	300
49-TRASPORTO TERRESTRE	3	1	3	2	19	8	180	3	205	14
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	0	0	47	33	320	55	367	88
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	0	0	3	2	26	1	29	3
55-ALLOGGIO	0	0	0	0	8	5	95	40	103	45
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	0	0	5	1	193	164	198	165
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	3	0	54	22	0	0	57	22
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	3	2	2	0	162	42	38	9	205	53
64-SERVIZI FINANZIARI	6	1	151	36	205	118	0	0	362	155
71-ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	0	0	2	0	14	7	13	0	29	7
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	0	0	2	0	82	46	14	3	98	49
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	0	0	0	0	1	1	2	1	3	2
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	1	0	1	0	16	12	374	147	392	159
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1	0	1	0	381	202	642	378	1.025	580
86-ASSISTENZA SANITARIA	27	10	24	11	262	158	167	118	480	297
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	0	0	0	0	11	8	33	4	44	12
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	0	0	280	249	183	149	463	398
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	1	1	5	0	33	32	0	0	39	33
96-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	0	0	0	0	0	0	27	12	27	12
TOTALE	76	18	380	79	2.730	1.219	6.453	2.773	9.639	4.089

Tabella 10 - Occupati in uscita per settore di attività delle Unità Produttive => di 100 dipendenti per posizione professionale e sesso - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
08-ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	0	0	0	0	0	0	5	3	5	3
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	0	0	8	5	57	8	65	13
11-INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
13-INDUSTRIE TESSILI	0	0	0	0	1	1	4	1	5	2
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	8	5	84	77	92	82
15-ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	0	0	0	0	61	14	1.367	1.123	1.428	1.137
17- CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	0	0	5	2	101	4	106	6
20- PRODOTTI CHIMICI	1	0	2	0	0	0	5	0	8	0
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	0	0	4	0	8	4	7	1	19	5
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	1	0	12	4	18	1	112	0	143	5
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	0	0	0	0	4	1	4	0	8	1
24-METALLURGIA	6	0	13	0	152	2	265	0	436	2
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	0	0	1	0	35	5	503	3	539	8
26-PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA	0	0	14	2	69	9	5	3	88	14
27-APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	3	0	22	1	68	6	20	0	113	7
29-AUTOVEICOLI	7	1	5	1	24	7	68	5	104	14
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	4	0	7	0	57	6	90	0	158	6
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	10	1	6	2	37	15	71	20	124	38
35-ENERGIA ELETTRICA	4	0	26	2	104	13	125	0	259	15
36-RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	1	0	1	0	12	3	0	0	14	3
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUT	1	0	0	0	30	12	367	40	398	52
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	0	0	0	0	8	0	63	0	71	0
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	0	0	9	3	107	50	82	17	198	70

>>>

segue: Tabella 10 - Occupati in uscita per settore di attività delle Unità Produttive => di 100 dipendenti per posizione professionale e sesso - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	1	0	1	0	31	14	271	148	304	162
49-TRASPORTO TERRESTRE	0	0	2	2	42	9	281	4	325	15
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	0	0	2	0	5	0	7	0
52-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	1	0	1	0	31	19	150	23	183	42
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	0	0	2	2	15	1	17	3
55-ALLOGGIO	0	0	0	0	5	2	75	30	80	32
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	0	0	7	6	294	238	301	244
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	0	0	0	0	5	0	5	0	10	0
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	2	0	29	5	0	0	31	5
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	0	0	2	0	128	24	19	6	149	30
64-SERVIZI FINANZIARI	8	0	124	26	195	90	1	0	328	116
71-ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	0	0	1	0	3	2	0	0	4	2
72-RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	2	0	2	0	29	13	4	0	37	13
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	0	0	0	0	1	0	4	0	5	0
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	0	0	1	0	10	6	538	175	549	181
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	0	0	1	0	257	172	655	384	913	556
86-ASSISTENZA SANITARIA	22	5	6	1	195	122	133	90	356	218
87-SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	0	0	0	0	8	3	22	5	30	8
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	1	1	183	160	321	275	505	436
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	0	0	0	0	36	27	8	0	44	27
96-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	0	0	0	0	0	0	9	7	9	7
TOTALE	72	7	266	45	2.017	837	6.215	2.691	8.570	3.580

Tabella 11a - Occupati per tipologia contrattuale, posizione nella professione e sesso nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti - Puglia 2015

	Dirigenti						Impiegati (E Cs)						Operai						Totale			
	MF		F		M		MF		F		M		MF		F		M		M	F	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	
Contratto a tempo Indeterminato	733	563	170	1.211	951	260	10.909	7.585	3.324	26.141	22.262	3.879	38.994	31.361	7.633							
- di cui PT	3	1	2	3	2	1	1.401	340	1.061	2.999	1.555	1.444	4.406	1.898	2.508							
Contratto a tempo Determinato	26	22	4	35	30	5	190	95	734	500	234	985	647	338								
- di cui PT	0	0	0	0	0	0	37	8	29	278	161	117	315	169	146							
Contratto di Formazione-Lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
Contratto di Apprendistato	0	0	0	0	0	0	48	35	13	366	297	69	414	332	82							
Contratto di Solidarietà	0	0	0	0	0	0	0	0	0	190	190	0	190	190	0							
Altro (specific.)	0	0	0	0	0	0	38	37	1	5	5	0	43	42	1							
Totale dipendenti	759	585	174	1.246	981	265	11.185	7.752	3.433	27.436	23.254	4.182	40.626	32.572	8.054							
- di cui a PT	3	1	2	3	2	1	1.438	348	1.090	3.277	1.716	1.561	4.721	2.067	2.654							

Tabella 11b - Occupati in CIG e aspettativa, posizione nella professione e sesso nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti- Puglia 2015

	Dirigenti						Impiegati (E Cs)						Operai						Totale			
	MF		F		M		MF		F		M		MF		F		M		M	F	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore	0	0	0	103	103	0	2.055	1.955	100	7.874	7.870	4	10.032	9.928	104							
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	75	45	30	679	640	39	754	685	69							
- di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	29	29	0	570	570	0	599	599	0							
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA	0	0	0	20	13	7	268	45	223	266	120	146	554	178	376							
- di cui in maternità	0	0	0	3	0	3	166	1	165	62	3	59	231	4	227							

Tabella 12 - Partecipanti alle attività formative nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settore di attività, sesso e posizione professionale - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	0	0	28	4	68	15	96	19
13-INDUSTRIE TESSILI	1	0	0	0	5	1	39	3	45	4
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	13	7	171	137	184	144
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	0	0	40	10	168	3	208	13
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	3	0	31	7	145	33	32	1	211	41
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	1	0	14	0	140	4	1.850	0	2.005	4
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	1	0	1	0	51	6	162	0	215	6
24-METALLURGIA	30	0	126	3	2.465	31	8.572	11	11.193	45
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	2	0	2	0	266	35	1.277	10	1.547	45
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	0	0	17	0	92	0	139	0	248	0
29-AUTOVEICOLI	59	0	71	0	767	97	1.606	8	2.503	105
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	0	0	0	0	10	3	50	2	60	5
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
35-ENERGIA ELETTRICA	14	1	408	34	1.352	81	1.104	1	2.878	117
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	0	0	15	3	311	72	1.075	75	1.401	150
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	0	0	0	0	33	6	176	2	209	8
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	0	0	3	1	128	51	231	7	362	59
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	0	0	11	0	50	22	61	22
49-TRASPORTO TERRESTRE	3	1	8	3	104	17	414	34	529	55
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	3	0	5	2	0	0	8	2
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	0	0	2	2	3	0	5	2
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	1	0	24	11	146	86	171	97
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	0	0	0	0	100	23	20	3	120	26
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	12	1	545	360	153	0	710	361
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	3	1	37	5	339	71	223	14	602	91

segue: Tabella 12 - Partecipanti alle attività formative nelle Unità Produttive => di 100 dipendenti, per settore di attività, sesso e posizione professionale - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	0	0	0	0	50	25	304	243	354	268
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	0	0	0	0	2	1	58	4	60	5
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	0	0	5	0	22	9	97	37	124	46
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	0	0	0	0	311	223	0	0	311	223
86-ASSISTENZA SANITARIA	437	138	74	47	889	589	1.371	855	2.771	1.629
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	1	0	180	137	142	92	323	229
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	4	0	2	0	10	0	130	0	146	0
TOTALE	558	141	831	104	8.441	1.911	19.832	1.665	29.662	3.821

Tabella 13 - Ore di formazione nelle Unità Produttive =>100, per settore di attività, sesso e posizione professionale - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
10-INDUSTRIE ALIMENTARI	0	0	0	0	224	14	242	30	466	44
13-INDUSTRIE TESSILI	16	0	0	0	40	8	592	48	648	56
14-CONFEZIONI ABBIGLIAMENTO	0	0	0	0	4	4	12	4	16	8
17-CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	0	0	0	0	640	160	2.720	60	3.360	220
21-PRODOTTI FARMACEUTICI	138	0	914	271	3.975	966	799	36	5.826	1.273
22-GOMMA E MATERIE PLASTICHE	8	0	100	0	1.619	36	13.707	0	15.434	36
23-LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	8	0	8	0	408	48	1.620	0	2.044	48
24-METALLURGIA	444	0	2.134	50	36.496	475	92.769	110	131.843	635
25-PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	24	0	92	0	4.239	875	12.863	274	17.218	1.149
28-MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	0	0	158	0	305	0	141	0	604	0
29-AUTOVEICOLI	215	0	651	0	3.530	285	3.427	33	7.823	318
30-ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	0	0	0	0	80	40	800	16	880	56
31-FABBRICAZIONE DI MOBILI	0	0	0	0	4	0	4	0	8	0
35-ENERGIA ELETTRICA	303	70	3.584	250	12.848	1.044	7.565	4	24.300	1.368
38-TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	0	0	47	6	2.269	439	8.321	842	10.637	1.287
41-COSTRUZIONE DI EDIFICI	0	0	0	0	1.505	254	2.006	9	3.511	263
46-COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	0	0	0	0	896	496	2.228	168	3.124	664
47-COMMERCIO AL DETTAGLIO	0	0	0	0	939	0	2.600	1.088	3.539	1.088
49-TRASPORTO TERRESTRE	224	74	230	167	1.750	434	5.398	451	7.602	1.126
50-TRASPORTO MARITTIMO	0	0	15	0	25	0	0	0	40	0
53-SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0	0	0	0	16	16	24	0	40	16
56-SERVIZI DI RISTORAZIONE	0	0	12	0	288	132	4.092	2.368	4.392	2.500
58-ATTIVITÀ EDITORIALI	0	0	0	0	434	104	172	24	606	128
61-TELECOMUNICAZIONI	0	0	78	8	5.826	3.807	2.448	0	8.352	3.815
62-SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	48	16	1.402	344	11.650	2.773	4.002	615	17.102	3.748
73-PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	0	0	0	0	200	100	1.216	972	1.416	1.072

segue: Tabella 13 - Ore di formazione nelle Unità Produttive => 100, per settore di attività, sesso e posizione professionale - Puglia 2015

Settori di attività	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
80-SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONI	0	0	0	0	12	8	407	10	419	18
81-SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	0	0	11	0	168	40	1.021	384	1.200	424
82-ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	0	0	0	0	1.659	1.189	0	0	1.659	1.189
86-ASSISTENZA SANITARIA	5.241	1.725	1.244	726	6.561	4.570	10.592	6.702	23.638	13.723
88-ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	0	0	8	0	2.302	1.774	1.688	1.096	3.998	2.870
94-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	160	0	80	0	400	0	548	0	1.188	0
TOTALE	6.829	1.885	10.768	1.822	101.312	20.091	184.024	15.344	302.933	39.142

Tabella 14 - Partecipanti alle attività formative nelle Unità Produttive => 100 dipendenti, per posizione nella professione, sesso e provincia - Puglia 2015

Province	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
BARI	68	2	186	10	3.481	1.344	5.591	497	9.326	1.853
BAT	0	0	3	1	64	25	0	0	67	26
BRINDISI	16	6	39	10	376	129	1.017	62	1.448	207
FOGGIA	431	133	79	48	203	62	1.548	784	2.261	1.027
LECCE	1	0	6	0	298	41	1.090	101	1.395	142
TARANTO	42	0	518	35	4.019	310	10.586	221	15.165	566
Totale	558	141	831	104	8.441	1.911	19.832	1.665	29.662	3.821

Tabella 15 - Ore di formazione alle attività formative delle Unità Produttive => 100 dipendenti, per posizione nella professione, sesso e provincia - Puglia 2015

Province	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
BARI	493	86	3.817	405	40.067	13.397	36.848	3.975	81.225	17.863
BAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BRINDISI	602	194	1.130	396	9.513	3.214	18.018	1.397	29.263	5.201
FOGGIA	5.161	1.605	1.390	776	2.198	480	12.872	6.564	21.621	9.425
LECCE	16	0	23	0	2.964	677	10.437	2.369	13.440	3.046
TARANTO	557	0	4.408	245	46.570	2.323	105.849	1.039	157.384	3.607
Totale	6.829	1.885	10.768	1.822	101.312	20.091	184.024	15.344	302.933	39.142

IMPRESE CHE HANNO PREDISPOSTO IL QUESTIONARIO - BIENNIO 2014-2015

— A —

ABRUZZESE TRASPORTI SRL
 ACMEI SUD SPA
 ADELFA SOCIETA COOPERATIVA SOCIALE
 AEROPORTI DI PUGLIA SPA
 AGUSTA WESTLAND SPA
 ALCAR SRL
 AMAT SPA
 AMIU PUGLIA S.P.A.
 ANTHEA HOSPITAL SRL
 APRILE
 AQP
 ARIETE SOC. COOP.
 ARMAFER DEL DOTT.MORELLI MICHELE SRL
 ATAF SPA
 ATISALE S.P.A.
 AUREA SALUS SRL
 AURIGA S.P.A.
 AUXILIUM
 AZIENDA SERVIZI VARI SPA

— B —

BANCA CARIME SPA
 BANCA POPOLARE PUGLIA E BASILICATA
 BANCA POPOLARE PUGLIESE S.C.A.
 BANCAPULIA SPA
 BANCO DI NAPOLI
 BAR.S.A. SPA
 BARILLA

BASELL POLIOLEFINE
 BIRRA PERONI
 BMV PROVINCIA DELLA NATIVITA'
 BRIDGESTONE ITALIA MANUFACTURING S.P.A.
 BRINDISI MULTISERVIZI S.R.L.

— C —

C.B.H. CITTÀ DI BARI HOSPITAL SPA
 C.N. COSTRUZIONI GENERALI S.R.L.
 C.S.A. CONSORZIO SERVIZI AVANZATI
 CARELLI SRL
 CARTON PACK SRL
 CASA DI CURA BERNARDINI SRL
 CASA DI CURA PROF. PETRUCCIANI
 CASA DI CURA VILLA VERDE
 CASEIFICIO PALAZZO S.P.A.
 CASSA RURALE ED ARTIGIANA DI CASTELLANA GROTTA - CREDITO COOPERATIVO S.C.
 CASTIGLIA SRL
 CENTRO STUDI COMPONENTI PER VEICOLI SPA
 CIARRACO' S.R.L.
 CITTA DI LECCE HOSPITAL
 CNH INDUSTRIAL ITALIA SPA
 COBAR SPA
 COFRA S.R.L.
 COG SRL

COLACEM SPA
 COMDATA SRL
 COMPUGROUP MEDICAL ITALIA SPA
 CONFEZIONI LERARIO S.R.L.
 CONSORZIO PER LA BONIFICA DELLA CAPITANATA
 COOP.RINNOVAMENTO SPA
 CTP

— D —

DE CARLO INFISSI SPA
 DELIZIA SPA
 DOMUS SOCIETA' COOP. SOCIALE

— E —

ECO LEATHER SPA
 ECOTECNICA SRL
 EDISUD SPA
 ELIADOMUS S.R.L.
 ELLEVU S.R.L.
 ENEL
 ENI POWER
 ENI SPA
 EUROCISSETTE SRL
 EUROITALIA SRL
 EUROSPIN PUGLIA SPA
 EXPRIVIA HEALTHCARE
 EXPRIVIA PROJECTS SRL
 EXPRIVIA SPA

— F —

F.DIVELLA SPA



F.LLI TOTARO MAGLIFICIO MAFRAT SPA	— H — HAPPY CASA STORE SRL	— M — MAGNETI MARELLI S.P.A.
FAL	HEINEKEN ITALIA SPA	MAIORA SRL
FASTWEB SPA	HP	MANIFATTURE MODA SARTORIALE S.R.L.
FER PLAST SRL	— I —	MARKAS
FERRARA SRL	IGECO COSTRUZIONI SPA	MASMEC SPA
FERROTRAMVIARIA SPA	IKEA ITALIA	MASTER S.R.L.
FERROVIE DEL GARGANO SRL	ILVA S.P.A. TARANTO IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA	MAX DIVANI SPA
FERROVIE DEL SUD EST E SERVIZI AUTOMOBILISTICI SRL	INCENTIVE PROMOMEDIA S.R.L.	MERMEC
FINCONS SPA	INGROSS LEVANTE S.P.A.	METRO SPA
FINMECCANICA	INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES	MICCOLIS S.P.A
FONDAZIONE CASA SOLLIEVO DELLA SOFFERENZA	IPZS	MIULLI
FONDAZIONE CITTADELLA DELLA CARITA	IQUEST SRL	MODOMEK SRL
FONDAZIONE EPASSS	IRIS SRL	MONTECO SRL
FONDAZIONE SAN RAFFAELE	ISOTTA FRASCHINI	MORFINI SPA
FPT INDUSTRIAL S.P.A.	JINDAL FILMS EUROPE BRINDISI S.R.L.	MRX SRL UNINOMINALE
FRUENDO	— L —	MV LINE SPA
— G —	LA CASCINA GLOBAL SERVICE	— N —
GAS NATURAL DISTRIBUZIONE ITALIA S.P.A.	LA LUCENTE SPA	NARDO' TECHNICAL CENTER
GAS NATURAL VENDITA ITALIA S.P.A.	LA LUCENTEZZA S.R.L.	NATUZZI SPA
GCF	LA NOSTRA FAMIGLIA	NAVITA SRL
GEA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	LA PULISAN SRL	NICOLAUS MALPENSA GESTIONI SRL
GENERAL TRADE S.P.A.	L'ANCORA SERVICE SOCIETÀ' COOPERATIVA SOCIALE	NUOVO PIGNONE S.R.L.
GESTFOOD S.R.L.	L'ANCORA SOC. COOP	NURITH SPA
GETRAG SPA	LASIM SPA	— O —
GIACOVELLI S.R.L.	LEROY MERLIN	OERLIKON
GIAL PLAST SRL	LEUCCI COSTRUZIONI SPA	OI MANUFACTURING SPA
GLOBAL CRI SRL	LINKEM SPA	— P —
GRUPPO GE.DI SRL		PASTIFICIO ATTILIO
GSE INDUSTRIA AERONAUTICA S.R.L.		MASTROMAURO GRANORO SRL
		PASTORE S.R.L.
		POST & SERVICE SRL

POSTE ITALIANE SPA

— R —

RAG. PIETRO GUARNIERI-FIGLI
S.R.L.

RISTOSI' S.R.L.

— S —

S&G GROUP - SOCIETA'
COOPERATIVA

S.I.E.M. S.P.A.

S.R.L. CASA DI CURA SANCA-
MILLO

SALUMIFICIO SCARLINO SRL

SALUS

SALVER SPA

SAN BERNARDO COOP. SOCIALE

SANITASERVICE ASL TA

SANOFI SPA

SANTA MARIA SPA

SDA

SEGESTA MEDITERRANEA SRL

SELEX ES SPA

SENIS HOSPES

SERVECO SRL

SERVICES FACILITY LOGISTICS
SOC COOP

SGM SPA

SHOP SETTE S.R.L.

SI.ECO SPA

SICILIANI SPA IND.LAVORAZ.
CARNE

SIEM SPA

SINCON SRL

SITAEI

SKF INDUSTRIE

SOC.COOP.DI PROD. E LAV.
"TRE FIAMMELLE"SOCIETÀ COOPERATIVA PER
AZIONISOCIETA' TRASPORTI PUBBLICI
BRINDISI SPASOLIDARIETA' E LAVORO SOC.
COOP.SOLIDARIETA' SOCIETA'
COOPERATIVA SOCIALE

STEEL SERVICE SRL

— T —

TARANTO CONTAINER TERMI-
NAL SRL IN LIQUIDAZIONETARANTO ENERGIA SRL
IN AMMINISTRAZIONE
STRAORDINARIA

TATA ITALIA SPA

TATO' PARIDE S.P.A.

TECHNODE INNOVATIONS &
CONSULTING SRLTECNECO SERVIZI GENERALI
SRL

TECNOGAL SERVICE S.R.L.

TECNOLOGIE DIESEL E SISTEMI
FRENANTI SPA

TEKNOSERVICE SRL

TELCOM S.P.A.

TELECOM ITALIA INFORMATION
TECHNOLOGY SRL

TELECOM ITALIA S.P.A.

TESSITURA DEL SALENTO INDU-
STRIALE SRL

TESSITURA DI MOTTOLA SRL

TOZZI ELECTRICAL EQUIPMENT
SPA

TOZZI SUD SPA

TRA.DE.CO

— V —

VESTAS BLADES ITALIA SRL

VESTAS ITALIA SRL

VETRERIE MERIDIONALI S.P.A.

VILLA DELL'OMBRELLINO SRL

VIS SPA

Ragusa Print&Multimedia - Modugno (BA)
Tel. 0809645420 - info@ragusaservice.it



REGIONE PUGLIA

SEDE: VIA P. GOBETTI, 26 – 70125 BARI
TEL. 0805406451 · FAX 0805406420

€ 10.00

ISBN 978-88-941073-0-2



9 788894 107302