



UNIONE EUROPEA



REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



obiettivo competitività regionale e occupazione



PROVINCIA DI ORISTANO
OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO

Quaderni di Ricerca dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro

Quaderno di Ricerca 3/2013

Pari opportunità nel lavoro in Provincia di Oristano

Analisi e indicatori di gender gap a livello locale

a cura di
Sara Frau e Federica Rosina



UNIONE EUROPEA



REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



PROVINCIA DI ORISTANO
OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO

Quaderni di Ricerca dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro

Quaderno di Ricerca 3/2013

Pari opportunità nel lavoro in Provincia di Oristano

Analisi e indicatori di gender gap a livello locale

a cura di
Sara Frau e Federica Rosina

Edizioni Nuove Grafiche Puddu

Quaderno di Ricerca 3/2013

ISBN 978-88-97787-08-2

© **Edizioni Nuove Grafiche Puddu**

Finito di stampare nel mese di Ottobre 2013

Stampa: Nuove Grafiche Puddu

Via del Progresso, 6 - 09040 Ortacesus (CA) - Tel. 070 9819015

Indice

Prefazione *a cura di Alessandro Murana*..... pag. 5

1. Introduzione..... pag. 7

2. Il lavoro in Provincia di Oristano pag. 9

2.1 Caratteristiche dei lavoratori dipendenti

2.2 L'imprenditorialità dei residenti

3. Il gap di genere nel lavoro pag. 27

3.1 Differenze di genere fra i dipendenti assunti

3.2 Differenze di genere nell'autoimpiego

3.3 Segregazione orizzontale e verticale nel lavoro

4. Gender Gap Index locale pag. 41

4.1 Metodologia e analisi dei risultati

4.2 Indicatori di Gender Gap a livello locale

4.3 Indici sintetici di Gender Gap in Provincia di Oristano

5. Sintesi dei risultati..... pag. 51

APPENDICE STATISTICA

INDICI SINTETICI DI GENDER GAP IN PROVINCIA DI ORISTANOpag. 53

Prefazione

a cura di Alessandro Murana

Assessore al Lavoro Formazione Professionale e Politiche Sociali
Provincia di Oristano

Il lavoro femminile costituisce una risorsa preziosa per lo sviluppo socioeconomico del territorio. Esso rappresenta, non soltanto una fonte di reddito personale e familiare, ma anche uno dei principali fattori per misurare la qualità della vita dei cittadini.

Alle difficoltà di accesso al mercato del lavoro si associa, tuttavia, una forte discontinuità occupazionale e una diffusa debolezza contrattuale delle lavoratrici, che incontrano serie difficoltà nel trovare una posizione lavorativa stabile. Anche nella creazione di nuove imprese, inoltre, le donne si scontrano spesso con ostacoli di natura economica e culturale.

L'Assessorato al Lavoro e Politiche Sociali della Provincia di Oristano, ha sempre dimostrato grande sensibilità rispetto a tali problematiche, destinando interventi e risorse alla promozione di bandi e progetti dedicati all'imprenditoria femminile ed alla conciliazione fra vita privata e lavoro.

Il monitoraggio delle dinamiche occupazionali femminili svolto dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro costituisce, in tal senso, un importante elemento conoscitivo per sviluppare politiche di genere efficaci e interventi attivi a favore delle donne. Investire sul lavoro e sull'imprenditorialità femminile è infatti necessario per operare affinché le minori opportunità di lavoro determinate dalla crisi economica non riducano il valore professionale delle donne e la loro capacità di contribuire allo sviluppo sociale ed economico del nostro territorio.

D'altronde la politica comunitaria ha tra i principali obiettivi proprio l'innalzamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e le politiche di conciliazione fra vita professionale e vita privata, che costituisce uno dei punti cruciali per l'occupabilità delle donne. A livello italiano e soprattutto sardo, siamo ancora lontani dall'ottenere i livelli prefissati dall'UE, ma attraverso una politica territoriale sensibile alle problematiche del lavoro femminile e informata sulle sue dinamiche, si possono avviare quelle azioni positive utili a raggiungere questi importanti obiettivi.

1. Introduzione

Il terzo Quaderno di Ricerca dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Oristano, analizza in modo approfondito il ruolo della donna nel mercato del lavoro e nel sistema imprenditoriale locale, utilizzando i dati del Sistema Informativo SIL Sardegna e della Camera di Commercio di Oristano¹.

I dati amministrativi provenienti dal SIL Sardegna costituiscono una preziosa fonte di informazioni sul mercato del lavoro territoriale. Vi confluiscono, infatti, oltre ai dati sugli iscritti ai Centri Servizi Lavoro (CSL) del Territorio, tutte le informazioni contenute nelle Comunicazioni Obbligatorie, trasmesse dalle aziende sugli avviamenti e le cessazioni al lavoro, che sono in grado di fornire un quadro preciso e dettagliato del sistema occupazionale locale.

Accanto a questi dati, analizzati per la prima volta in un'ottica di genere, è stato dato rilievo ai dati relativi alle imprese, forniti dalla Camera di Commercio di Oristano, che hanno permesso di osservare la componente femminile di quell'universo di cittadini che decidono di creare posti di lavoro, per se stessi e per gli altri, attraverso la creazione di un'attività in proprio.

Analizzando questi dati in modo sinergico, è stato possibile fornire una visione d'insieme del mercato del lavoro a livello locale ed in particolare del complesso rapporto donna-lavoro nel territorio della Provincia di Oristano.

Con questo obiettivo, è stata costruita una serie di indicatori sintetici, che attraverso una metodologia consolidata, sono in grado di misurare in modo univoco le differenze di genere nel lavoro dipendente e nell'autoimpiego, individuando i principali ostacoli all'emancipazione femminile nel sistema economico della Provincia.

Questa analisi focalizza l'attenzione sulle variazioni intervenute fra il 2009 e il 2012, e mostra una dinamica temporale influenzata da diversi fenomeni, interni ed esterni, strettamente legati agli effetti della crisi economica che ha colpito duramente l'Isola in questi anni.

¹ L'analisi dei dati forniti dalla Camera di Commercio di Oristano sulle imprese maschili e femminili è stata svolta nei paragrafi 2.2 e 3.2 dalla Dott.ssa Federica Rosina, che svolge da diversi anni il ruolo di consulente per il Servizio Autoimpiego della Provincia di Oristano. L'analisi dei dati contenuti nel SIL Sardegna e la costruzione degli indicatori di Gender Gap è stata svolta invece dalla Dott.ssa Sara Frau dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Oristano.

Il quadro generale che emerge segna infatti un aumento della discontinuità occupazionale e della debolezza contrattuale delle donne. Per contro, risulta una buona tenuta delle imprese create da donne.

La politica comunitaria ha tra i principali obiettivi l'innalzamento della partecipazione al mercato del lavoro delle donne e della loro occupazione. A livello italiano e soprattutto sardo, siamo ancora lontani dall'ottenere i livelli prefissati dall'UE, ma attraverso una politica territoriale sensibile alle problematiche del lavoro femminile e informata sulle sue dinamiche, si possono avviare quelle azioni positive utili a raggiungere questi importanti obiettivi.

2. Il lavoro femminile in Provincia di Oristano

Analizzare un fenomeno complesso e dinamico come quello dell'occupazione femminile a livello provinciale non è semplice, e per farlo è necessario combinare una pluralità di fonti di dati e di informazioni.

Indicazioni importanti sono fornite, ad esempio, dalle statistiche ufficiali (Istat, Excelsior, ecc..) che offrono dati estremamente affidabili, anche se stimati sulla base di un campione di cittadini e imprese. Accanto ad esse esistono, tuttavia, tutta una serie di banche dati, che consentono di studiare il fenomeno partendo da dati puntuali ed effettivi, tratti dai sistemi informativi locali.

Si tratta dei dati amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie e delle Camere di Commercio, che ogni azienda è tenuta a trasmettere per legge e che sono poco sfruttate a fini di ricerca. Per completezza, affidabilità e livello di aggiornamento, queste banche dati rappresentano una risorsa importantissima per l'analisi dell'occupazione locale, che può essere studiata e approfondita secondo diversi approcci e punti di vista, misurandone esattamente la quantità, le tipologie e le variazioni temporali.

Attraverso le informazioni raccolte dal SIL Sardegna sulle Comunicazioni Obbligatorie delle imprese, è possibile infatti avere un quadro preciso e aggiornato dei lavoratori dipendenti assunti e cessati in un dato periodo, mentre i dati sulle imprese femminili, a disposizione degli Enti Camerali, forniscono informazioni sul tessuto imprenditoriale attivo nel territorio.

Analizzati insieme, questi dati consentono di avere una visione completa sul lavoro autonomo e subordinato, e sulla presenza femminile nelle aziende, sia dal punto di vista delle donne che lavorano nelle diverse realtà imprenditoriali presenti sul territorio, che dal lato di coloro che hanno deciso di giocare un ruolo attivo nel sistema produttivo e occupazionale locale.

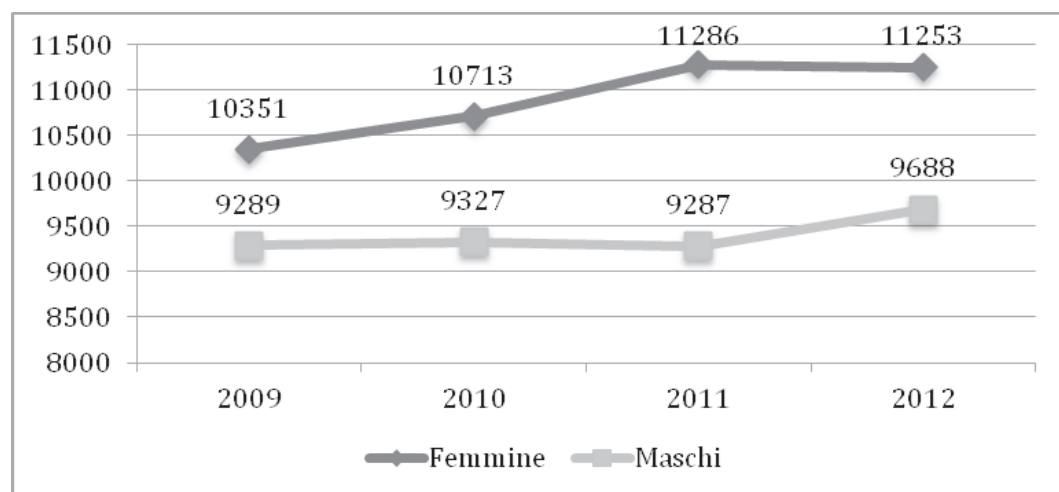
Per l'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Oristano, dunque, l'analisi di queste preziose fonti di informazioni assume un ruolo centrale, in quanto è in grado di fornire un quadro certo e completo del sistema occupazionale locale e della condizione femminile in particolare.

2.1 Caratteristiche dei lavoratori dipendenti

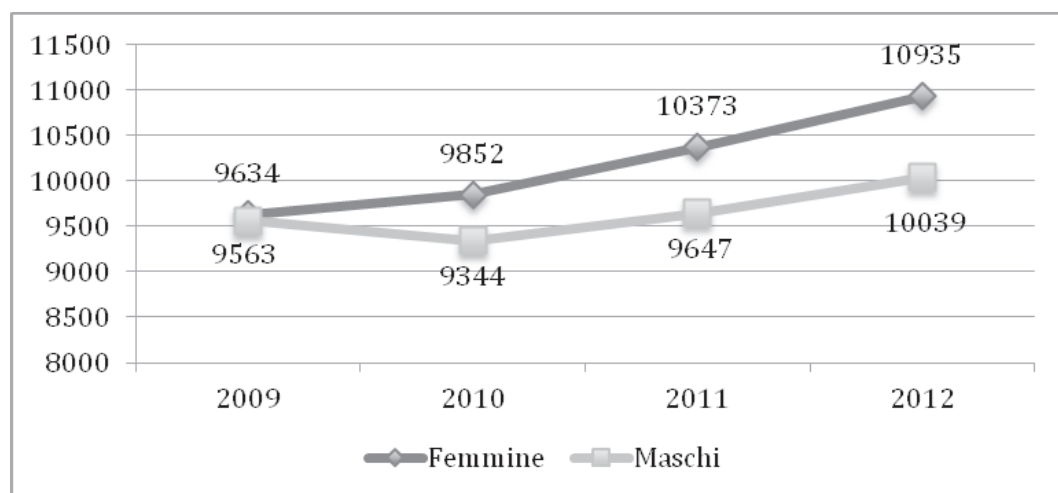
Il lavoro dipendente rappresenta una fetta molto importante del sistema occupazionale locale, e costituisce un ambito in cui le donne incontrano spesso difficoltà ad inserirsi ed ottenere le stesse condizioni contrattuali degli uomini.

Fra il 2009 e il 2012 in provincia di Oristano sono state avviate al lavoro in media 10.900 donne all'anno ed altrettante, in media 10.199 all'anno, hanno cessato il proprio rapporto di lavoro. Si tratta di circa il 20% della popolazione femminile in età lavorativa: una media decisamente superiore rispetto a quella maschile (Tabella 1). Durante il periodo considerato, tuttavia, non sono mancate le variazioni che hanno visto un aumento considerevole delle assunzioni e delle cessazioni di personale maschile e femminile, con un saldo assunti-cessati positivo per le donne (Grafico 3).

Graf.1 Lavoratori dipendenti assunti residenti in Provincia di Oristano



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.2 Lavoratori dipendenti cessati residenti in Provincia di Oristano

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Tab.1 - Incidenza dei lavoratori assunti sulla popolazione residente in età attiva (15-64 anni) in Provincia di Oristano

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2009	18,5	16,2	17,4
2010	19,4	16,4	17,9
2011	21,2	17,1	19,1
2012*	20,7	17,4	19,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e SIL Sardegna Istat

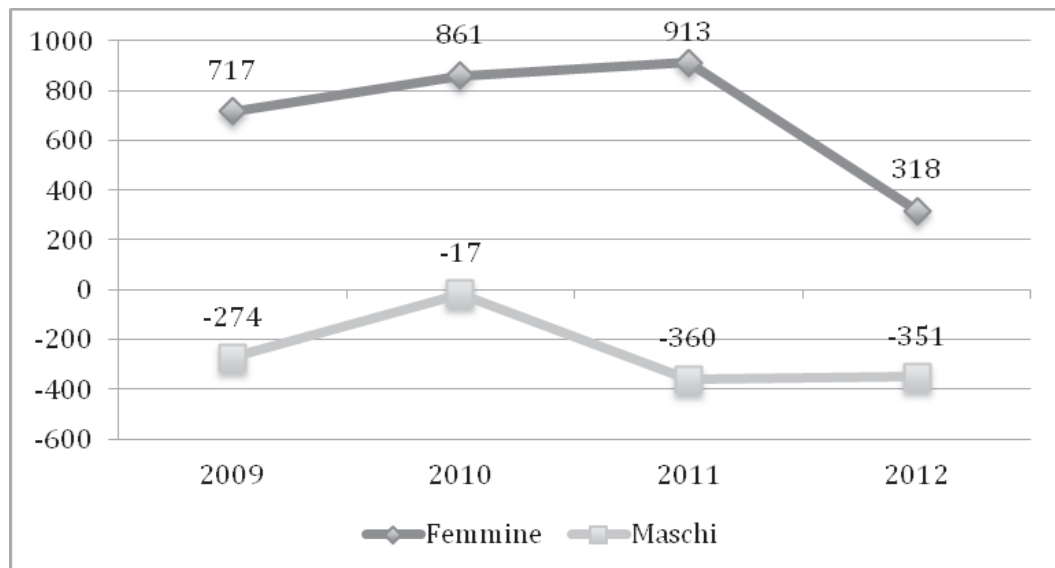
* Popolazione residente al 9 Ottobre 2011 (11°Censimento generale della popolazione e delle abitazioni)

Come possiamo osservare, la dinamica del lavoro dipendente assume una tendenza decrescente a partire dal 2010 per i maschi e dal 2011 per le donne, fino raggiungere un saldo complessivo negativo nel 2012 (-33).

Se nel primo periodo, dunque, le assunzioni femminili si erano dimostrate decisamente superiori rispetto alle cessazioni, tanto da sostenere il saldo negativo del personale maschile, nell'ultimo anno analizzato si assiste a un crollo anche nella componente femminile dei lavoratori, che segna una effettiva fuoriuscita del personale dalle aziende. Alla riduzione degli organici si associa, inoltre, un rallentamento dell'inserimento femminile nelle aziende, come mostra l'analisi

dei tassi di femminilizzazione delle assunzioni e delle cessazioni riportata nei grafici 4 e 5.

Graf.3 Saldo assunti-cessati in provincia di Oristano in base al genere



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

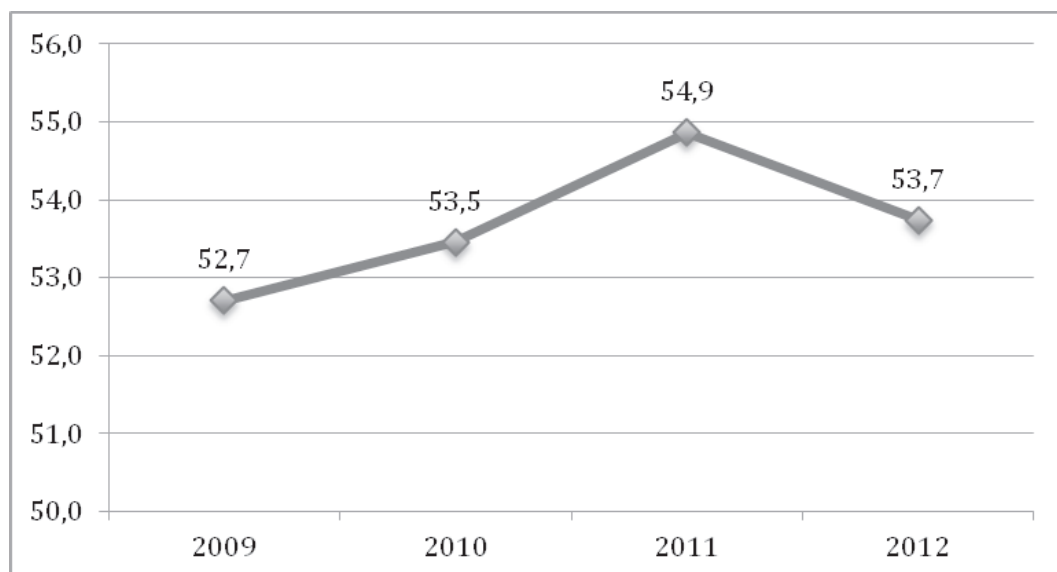
La percentuale di donne fra i dipendenti assunti, infatti, assume una tendenza crescente registrata fra il 2009 e il 2011 per poi diminuire di 1,2 punti percentuali nel 2012. Le donne rappresentano, comunque, la maggioranza dei lavoratori assunti lungo tutto il periodo con percentuali che oscillano fra il 53 e il 55% delle assunzioni totali.

Un risultato influenzato, probabilmente, dal carattere della temporaneità dei rapporti di lavoro, che caratterizza principalmente il lavoro femminile.

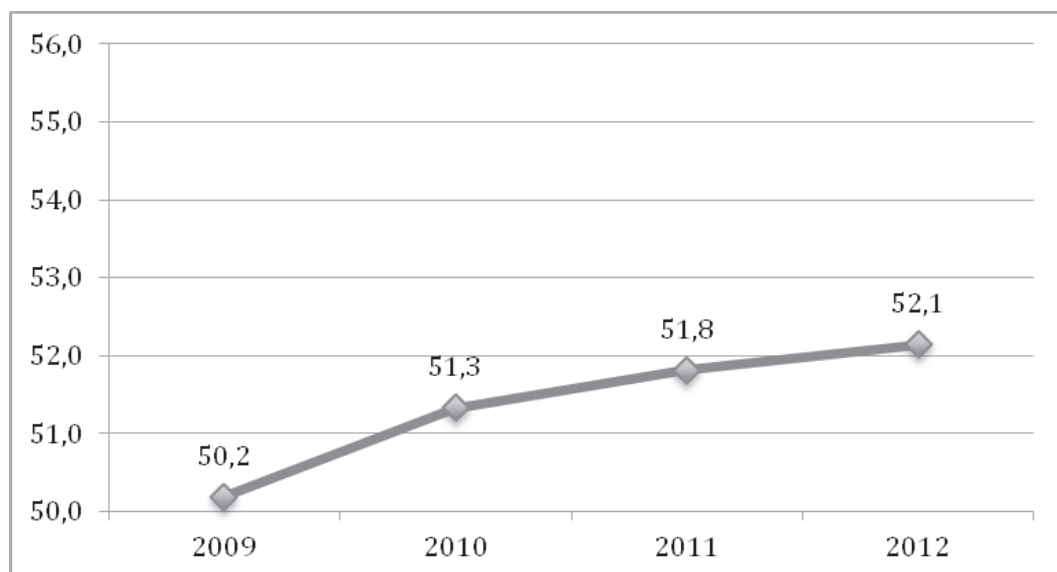
Anche il tasso di femminilizzazione delle cessazioni, infatti, dimostra una maggior concertazione di donne fra le fuoriuscite di personale, con un trend via via crescente che raggiunge il 52,2 delle cessazioni nel 2012.

Mentre la quota di donne fra le assunzioni si riduce, insomma, la tendenza all'espulsione del personale femminile dalle aziende non si arresta.

Ciò potrebbe essere dovuto al mancato rinnovo di alcuni contratti di lavoro precario o a tempo determinato, ovvero ad una politica di riduzione del personale decisa dalle aziende per far fronte alla crisi.

Graf.4 – Tasso di femminilizzazione dei lavoratori assunti

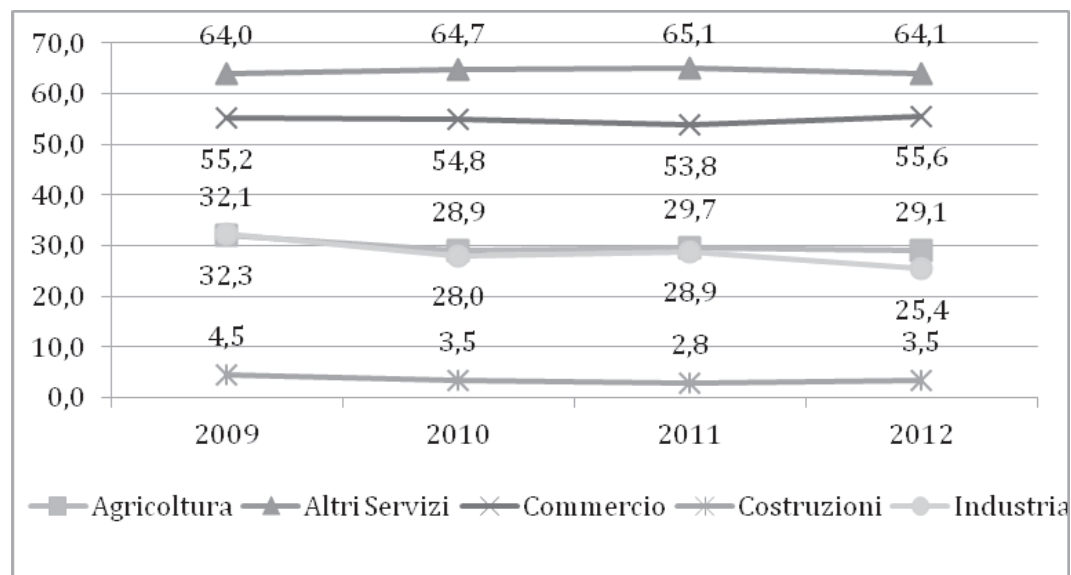
Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.5 – Tasso di femminilizzazione dei lavoratori cessati

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Il dettaglio per settore economico dell'azienda, può fornire maggiori indicazioni sullo status dell'inclusione femminile nel lavoro. Per analizzare questo fenomeno, ci siamo voluti concentrare in particolar modo sulle assunzioni, stabili e temporanee, realizzate dalle aziende della provincia durante tutto il periodo considerato. Il grafico 6 mostra la dinamica temporale del tasso di femminilizzazione dei lavoratori assunti per settore economico dell'azienda.

Graf.6 – Tasso di femminilizzazione dei lavoratori assunti per settore



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

In linea con le tendenze nazionali e regionali, il comparto dei servizi si dimostra il settore a più alta femminilizzazione, con tassi di inclusività femminile che si dimostrano costanti intorno al 64%. Anche il Commercio, segna una netta maggioranza di donne fra i dipendenti assunti, mentre il settore industriale, ed in particolar modo quello edile, registra la più bassa percentuale di lavoratrici inserite in azienda. Ciò dipende dal fatto che in questo comparto le donne sono assunte principalmente nei ruoli amministrativi e gestionali o di segreteria, figure che rappresentano solo una piccola parte delle risorse umane necessarie in azienda. In questa tipologia di mansioni le donne risultano particolarmente portate, in quanto valorizzano le loro doti relazionali e intellettuali, che molto spesso si traducono in rapporti di lavoro stabili e continuativi.

La tabella 2 mostra infatti come la percentuale di lavoratrici assunte a tempo

indeterminato è particolarmente elevata proprio in quei settori in cui l'inclusione femminile è minore, mentre si dimostra piuttosto bassa in agricoltura e nel terziario, dove questa forma contrattuale risulta meno utilizzata, soprattutto per le donne.

Tab.2 - Percentuale di donne assunte a tempo indeterminato sul totale delle donne assunte per settore economico dell'azienda

Anno	Agricoltura	Altri Servizi	Commercio	Costruzioni	Industria	Totale
2009	6,4	29,3	35,1	67,5	48,8	28,8
2010	5,9	28,1	35,6	53,6	34,7	27,4
2011	2,6	31,0	31,7	55,3	38,7	29,5
2012	3,9	30,0	40,5	49,0	37,0	29,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Tab.3 - Percentuale di donne assunte a tempo determinato sul totale delle donne assunte per settore economico dell'azienda

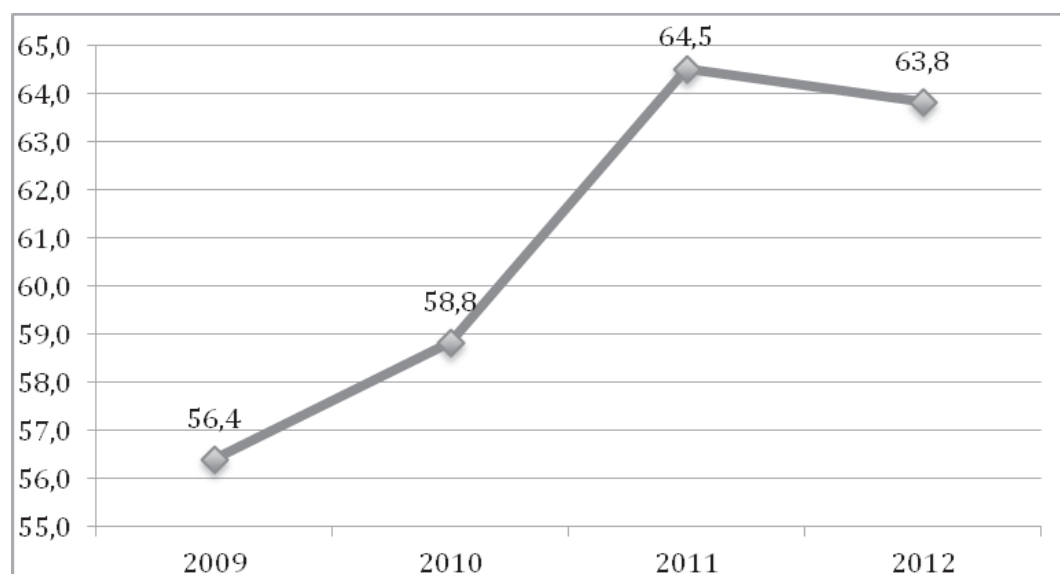
Anno	Agricoltura	Altri Servizi	Commercio	Costruzioni	Industria	Totale
2009	93,6	70,7	64,9	32,5	51,2	71,2
2010	94,1	71,9	64,4	46,4	65,3	72,6
2011	97,4	69,0	68,3	44,7	61,3	70,5
2012	96,1	70,0	59,5	51,0	63,0	70,6

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

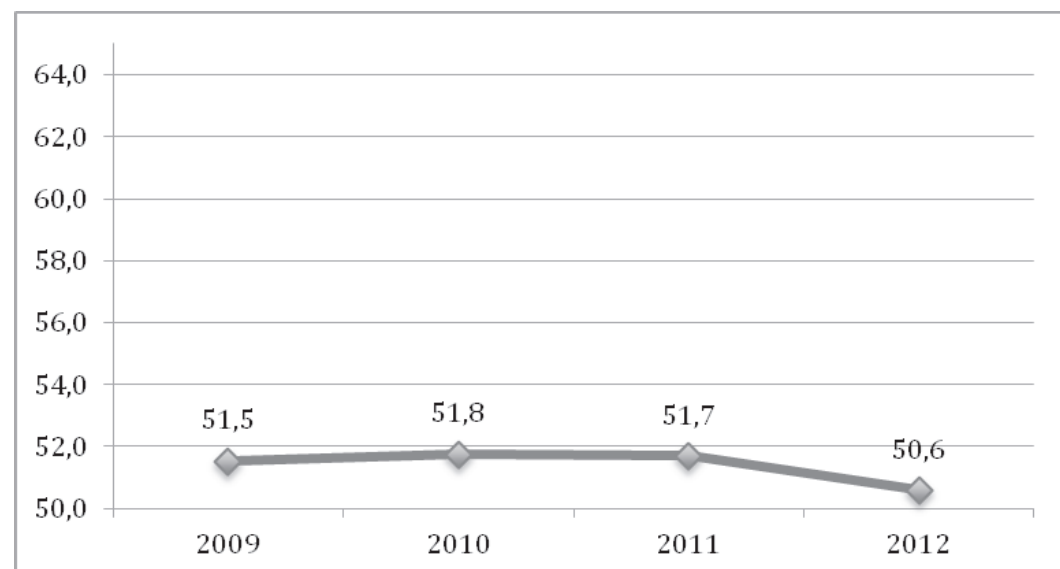
Il lavoro a termine, dunque, si conferma una caratteristica tipica del lavoro femminile anche in provincia di Oristano, concentrato prevalentemente nel settore dei servizi alla persona e alle imprese, che rappresentano gli ambiti in cui le donne hanno più facilità ad inserirsi.

Anche sotto questo punto di vista, tuttavia, il 2012 si dimostra un anno in cui inizia una prima inversione di tendenza.

Osservando i tassi di femminilizzazione dei nuovi contratti stipulati dalle aziende, è possibile notare come la quota di donne fra i lavoratori inseriti in modo stabile diminuisce dello 0,7% interrompendo il trend crescente delle precedenti annualità (Graf.7). Il tasso di femminilizzazione dei contratti a tempo determinato, viceversa, accentua il trend decrescente già iniziato nel 2011 e segna nel 2012 una riduzione dell'incidenza femminile paria al -1,1% (Graf.8)

Graf.7 – Tasso di femminilizzazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.8 – Tasso di femminilizzazione dei lavoratori assunti a tempo determinato

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Sembrerebbe in atto, insomma, una generale riduzione dell'inserimento femminile nel lavoro che coinvolge entrambe le forme contrattuali, stabili e temporanee. Va comunque sottolineato il risultato positivo che emerge dai tassi di femminilizzazione dei nuovi contratti, che vede una percentuale di donne particolarmente elevata fra le assunzioni a tempo indeterminato (64%), che garantisce maggior tutela e diritti per il lavoratore.

Un risultato importante, che si associa tuttavia ad una maggior incidenza per le donne dei contratti a tempo parziale, in quasi tutti settori economici.

Le tabelle 3 e 4 mostrano infatti come fra le donne assunte dalle aziende oristanesi, la maggior parte sia assunta con un orario di lavoro ridotto, e l'incidenza del part-time aumenta nel corso del tempo fino a raggiungere il 58,3 delle donne assunte nel 2012.

Tab.3 - Percentuale di donne assunte a tempo pieno sul totale delle donne assunte per settore economico dell'azienda

Anno	Agricoltura	Altri Servizi	Commercio	Costruzioni	Industria	Totale
2009	91,8	49,8	31,3	45,4	46,0	49,6
2010	93,2	44,2	49,0	40,9	44,1	47,5
2011	92,2	44,4	44,4	39,1	42,9	46,2
2012	92,3	43,7	60,5	38,1	37,7	41,7

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Tab.4 - Percentuale di donne assunte a tempo parziale sul totale delle donne assunte per settore economico dell'azienda

Anno	Agricoltura	Altri Servizi	Commercio	Costruzioni	Industria	Totale
2009	8,2	50,2	68,7	54,6	54,0	50,4
2010	6,8	55,8	51,0	59,1	55,9	52,5
2011	7,8	55,6	55,6	60,9	57,1	53,8
2012	7,7	56,3	39,5	61,9	62,3	58,3

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

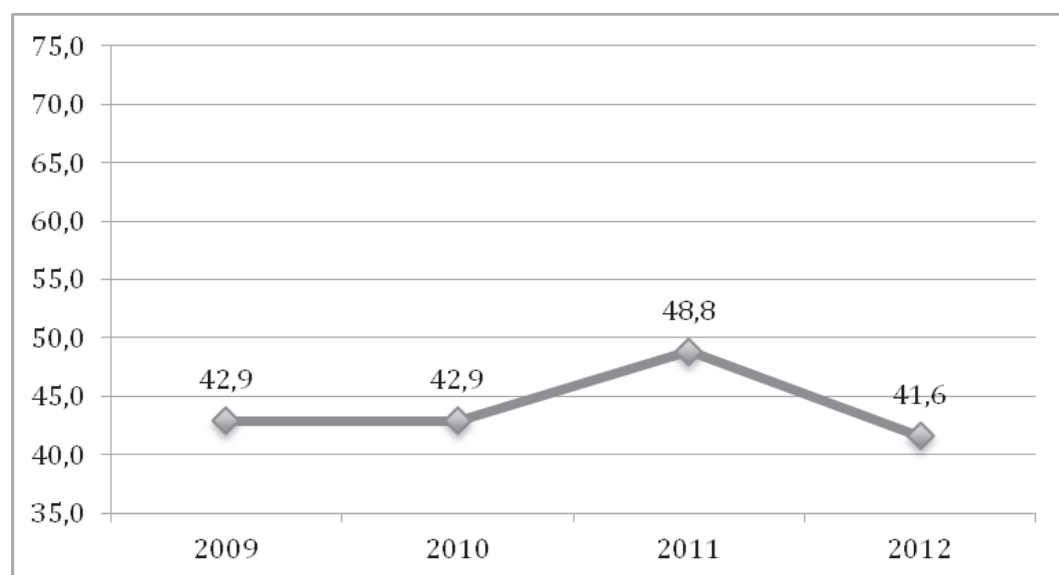
Un altro carattere dominante nel lavoro femminile è dunque la riduzione delle ore di lavoro, che spesso si dimostra funzionale alla gestione degli impegni familiari delle donne. Osservando più attentamente i dati, tuttavia, appare evidente come il part-time femminile sia particolarmente concentrato nel settore edile e

industriale, dove la quota di assunzioni femminili a tempo indeterminato risulta particolarmente elevata.

Questo risultato ci consente di delineare l'immagine della lavoratrice assunta in questi comparti a ridotta incidenza femminile, dove al contratto stabile si associa spesso un orario di lavoro ridotto e di conseguenza anche un livello di reddito più basso. La diffusione del part-time femminile, tuttavia, si dimostra piuttosto elevata anche nei settori ad elevata femminilizzazione in cui anche il lavoro precario è più diffuso.

Le donne rappresentano, insomma, circa il 70% dei contratti a tempo parziale avviati dalle aziende in provincia di Oristano, una quota che si dimostra abbastanza stabile nel tempo, a differenza della percentuale femminile nei contratti full-time che registra un brusco calo nel 2012 (Graf.9 e 10).

Graf.9 – Tasso di femminilizzazione dei lavoratori assunti a tempo pieno



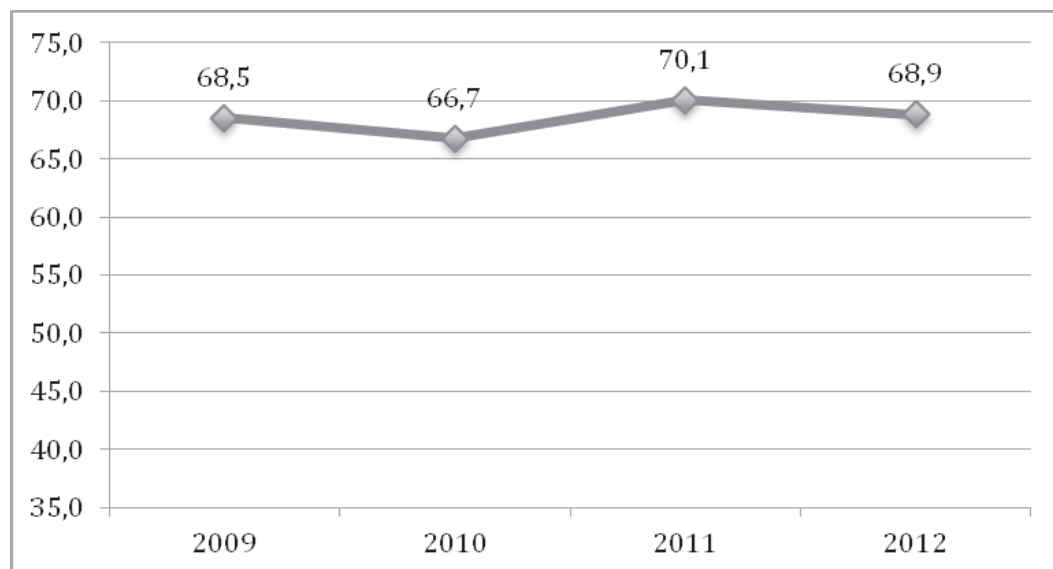
Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Il calo del tasso di femminilizzazione delle assunzioni sembra riguardare, dunque, principalmente i contratti a tempo pieno, che rappresentano un impegno maggiore in termini di tempo e salario per aziende e lavoratrici.

Va comunque detto che in molti casi il lavoro part-time delle donne si configura come una forma di integrazione del reddito familiare attivata per far fronte alle difficoltà economiche legate alla crisi, e che non sempre corrisponde ad una pre-

cisa volontà delle aziende ma piuttosto ad una esigenza espressa direttamente dalle lavoratrici. Una funzione esercitata spesso anche nelle forme di contratto precario, che si concentrano prevalentemente nella fase centrale della vita lavorativa della donna.

Graf.10 – Tasso di femminilizzazione dei lavoratori assunti a tempo parziale



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

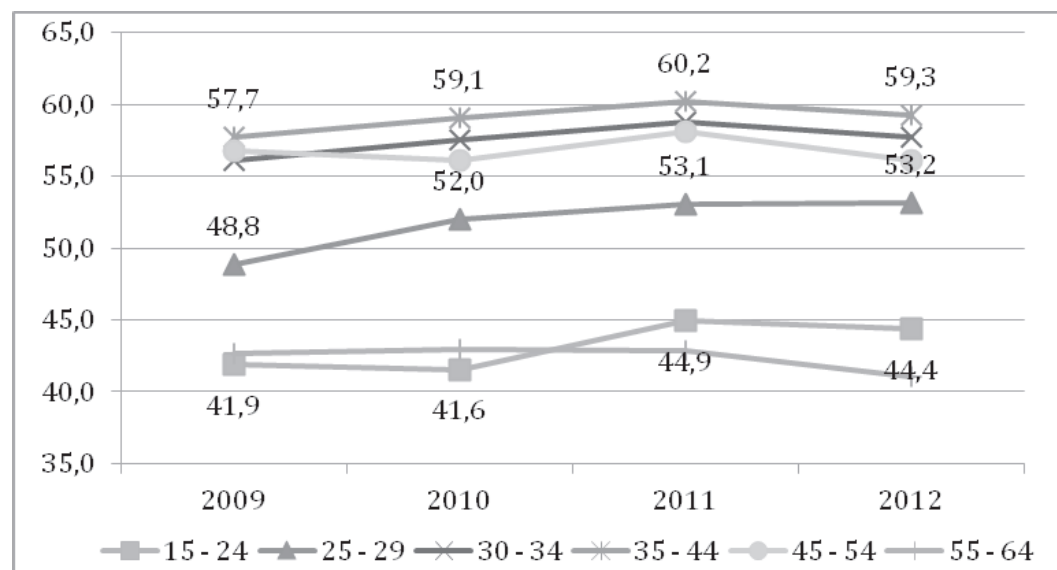
Queste tipologie contrattuali, inoltre, sono largamente utilizzate anche durante la fase di inserimento lavorativo della donna, quando cioè è necessario un periodo di apprendimento e adattamento all'ambiente di lavoro, utile ad entrambe la parti.

Come sappiamo, tuttavia, il livello di istruzione medio della popolazione femminile è più elevato rispetto a quello maschile, e ciò determina in molti casi un accesso ritardato al mercato del lavoro da parte delle donne, che sentono perciò la necessità di contrarre i tempi del periodo di inserimento in azienda.

Questa ipotesi sembra essere avallata dall'analisi dei tassi di femminilizzazione dei nuovi contratti stipulati per classe d'età e livello di istruzione (Grafico 11 e 12). La percentuale di donne fra i nuovi assunti, infatti, è più elevata nella fascia d'età compresa fra i 30 e i 44 anni, e fra i dipendenti in possesso di un titolo di studio universitario o post-laurea. Anche in provincia di Oristano il lavoro femminile si caratterizza, dunque, per ricoprire principalmente mansioni ad elevata specializ-

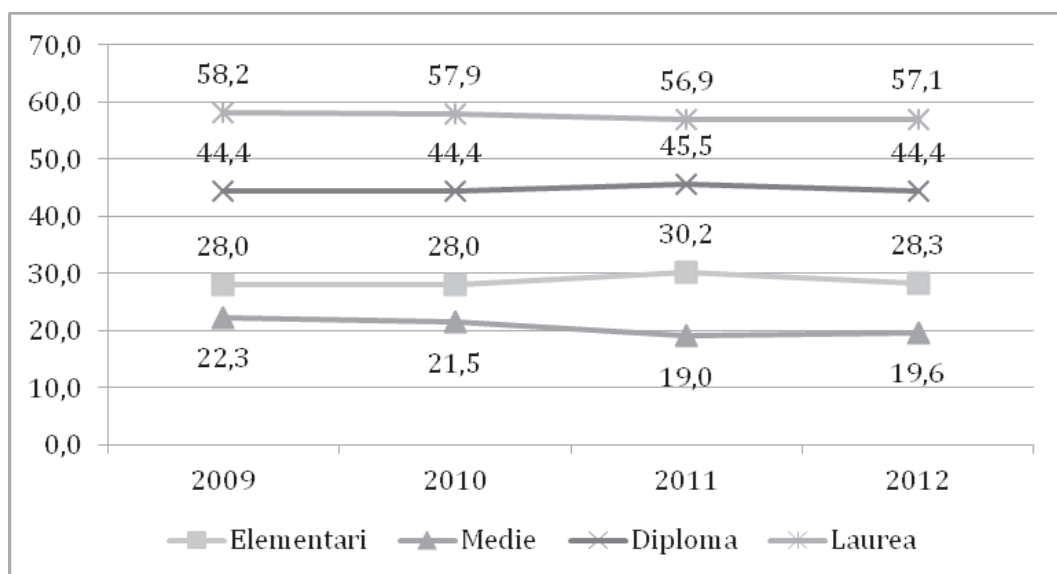
zazione, in cui l'esperienza e la formazione assumono un ruolo determinante per l'inserimento in azienda.

Graf.11 – Tasso di femminilizzazione degli assunti per classe d'età



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.12 – Tasso di femminilizzazione degli assunti per titolo di studio



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Alla luce di questi risultati è possibile delineare il profilo di massima dell'inserimento occupazionale delle donne nel territorio della provincia di Oristano: l'inclusione femminile è favorita soprattutto dal settore terziario, e sfrutta ampiamente i canali del lavoro a termine e a tempo parziale. Risultati non dissimili da quelli che si riscontrano a livello regionale e nazionale, anche se, per certi aspetti, è possibile intravedere l'inizio di una prima inversione di tendenza.

2.2 L'imprenditorialità dei residenti

Un altro fenomeno che merita di essere osservato con attenzione è la presenza e creazione di imprese femminili nel territorio oristanese.

In Italia, in base all'ultimo studio dell'Osservatorio sull'imprenditoria femminile di Unioncamere, le imprese nel 2012 sono cresciute di oltre 7.000 unità rispetto al 2011, dimostrando un grande carattere anche in periodi di crisi. L'aumento delle imprese femminili nel 2012 è dello 0,5%, contro un aumento dello 0,3% delle imprese totali.

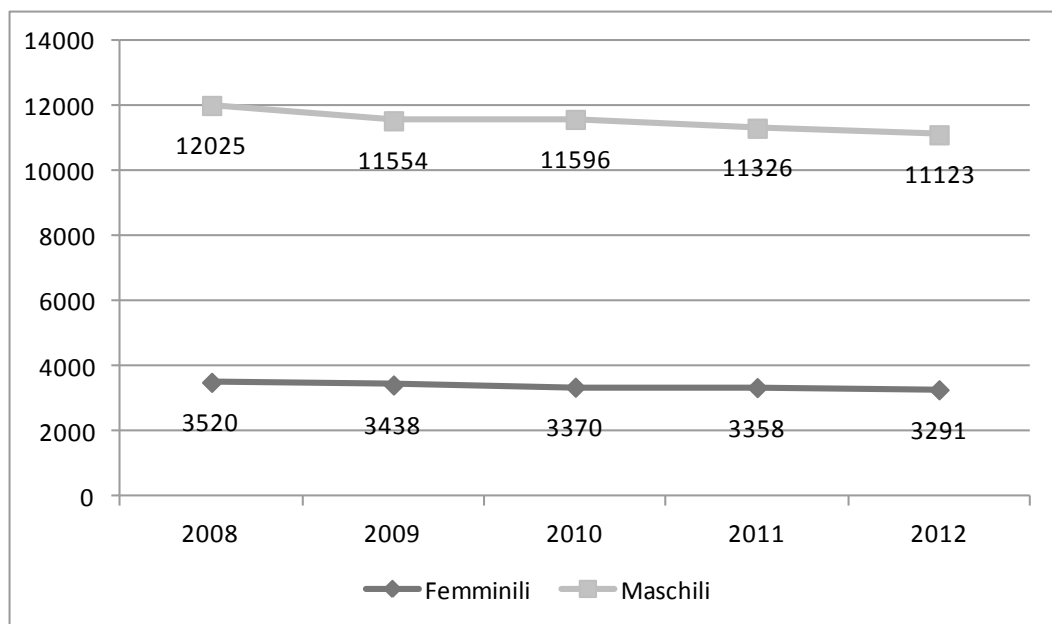
Anche in Sardegna e in provincia di Oristano si riscontra un aumento maggiore delle imprese femminili rispetto al totale. Nella nostra provincia il saldo positivo di crescita imprenditoriale nel periodo 2011-2012 si attesta allo 0,12%, mentre per le imprese totali si registra un decremento dello 0,30%.

Il trend delle imprese attive (imprese effettivamente operanti) dal 2008 al 2012, mostra che rispetto alle imprese maschili negli ultimi anni le imprese femminili hanno avuto un andamento più stabile, con meno perdite (grafico 13).

Nel grafico 15 è rappresentato il tasso di femminilizzazione delle imprese per settore economico. Come si può osservare, i settori in cui si ha una maggiore presenza di imprese femminili sono il Commercio e Altri Servizi, settori altamente femminilizzati sia come lavoro femminile dipendente, sia come creazione di imprese femminili. Il Settore delle Costruzioni si trova in posizione opposta rispetto ai primi due, in quanto è tipicamente un settore a maggior prevalenza maschile.

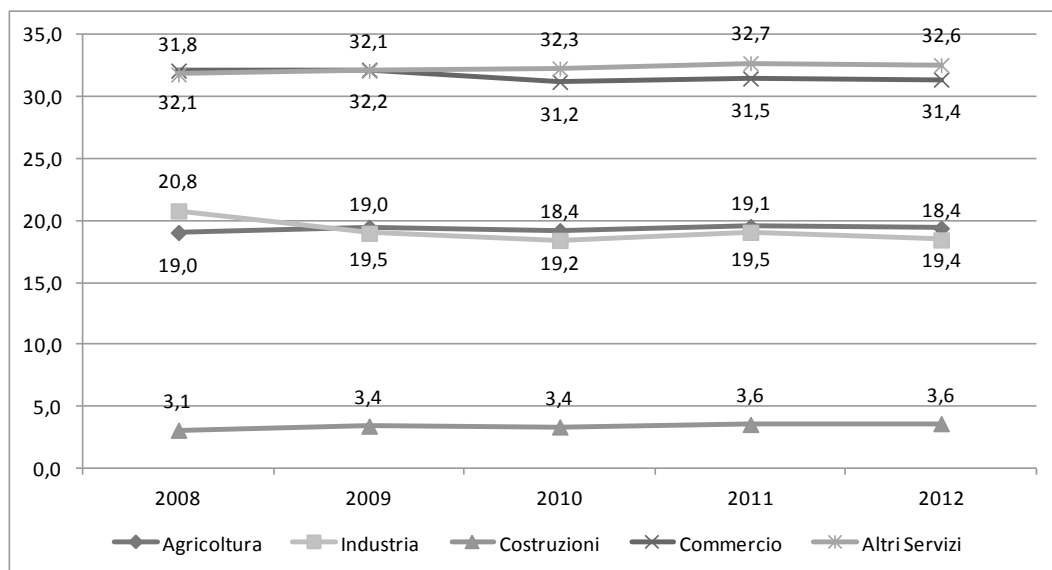
Dal grafico 14 tuttavia risulta evidente che in questo settore si registra un costante aumento delle imprese femminili, in linea con la tendenza nazionale e regionale.

Graf. 13 - Trend imprese attive dal 2008 al 2012

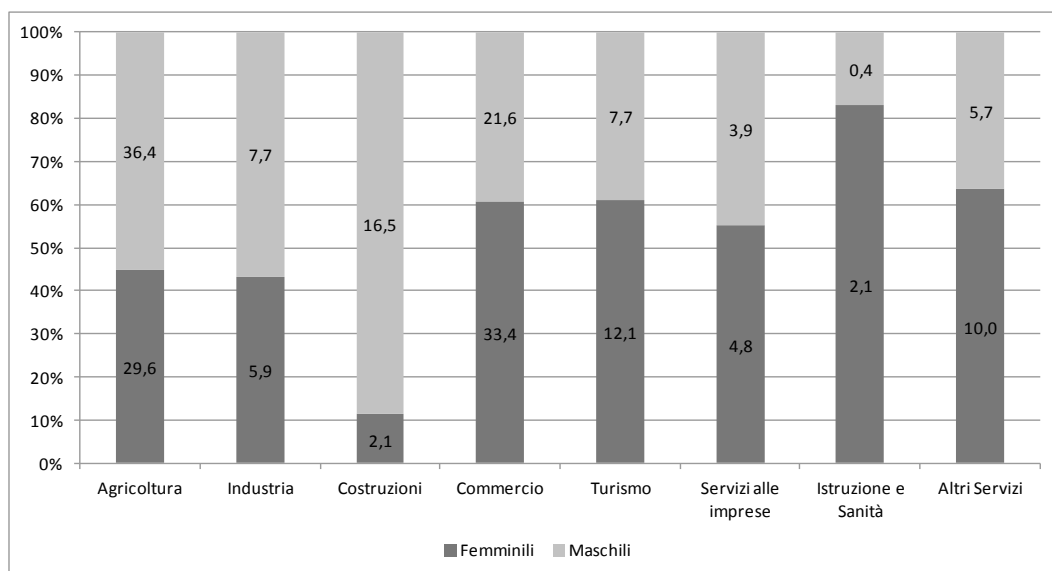


Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Graf. 14 - Tasso di femminilizzazione imprese per settore economico



Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Graf.15 - Percentuali imprese femminili e maschili sul totale per settore (2012)

Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

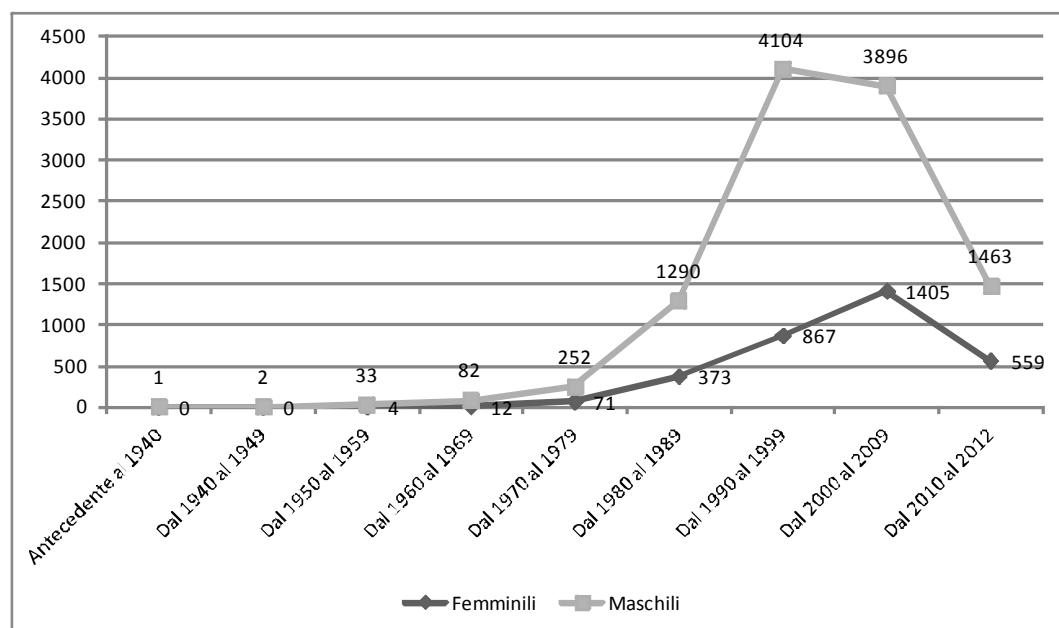
Scorpendo le imprese totali in femminili e maschili (graf. 15), emerge che in generale il settore dei Servizi è quello in cui si registra una più massiccia presenza femminile, con picchi di più dell'80% per le imprese attive nel settore dell'istruzione e della sanità, e con valori superiori al 60% per Commercio, Turismo e Altri servizi.

Prendiamo ora in considerazione l'anno di iscrizione delle imprese femminili, prendendo come punto riferimento le imprese attive nell'anno 2012.

Come si evince dal grafico 16 la creazione di imprese femminili in provincia di Oristano, ha inizio a partire dagli anni '50, anche se il più consistente incremento si registra a partire dagli anni '70, con un decremento solo a partire dal 2009, in corrispondenza del pieno della crisi economica mondiale.

L'ultimo periodo considerato, tuttavia, rappresenta un dato parziale, in quanto considera un arco temporale di soli tre anni (dal 2010 al 2012) mentre il computo delle iscrizioni al registro delle imprese rilasciato delle Camere di Commercio considera dati aggregati per periodi di 10 anni.

E' possibile quindi che al termine del decennio 2010-2019 il decremento registrato nel periodo 2010-2012, sia mitigato da un aumento delle iscrizioni di imprese intervenute nel corso dei prossimi anni.

Graf.16 - Anno iscrizione imprese femminili e maschili al 2012

Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

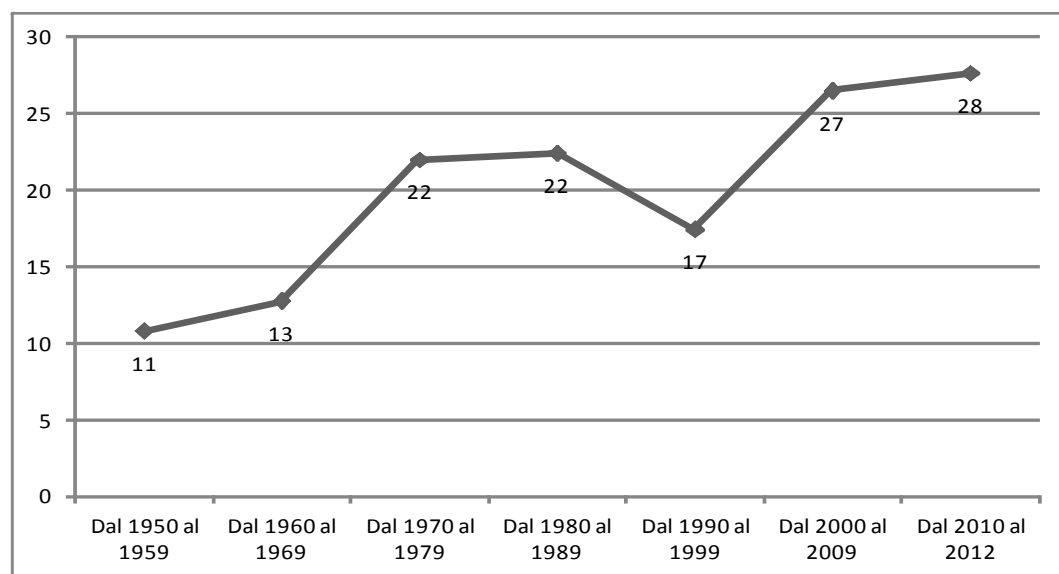
Dall'analisi dell'andamento del tasso di femminilizzazione per anno di iscrizione (grafico 17), si può osservare che la percentuale di imprese femminili iscritte alla Camera di Commercio di Oristano, dagli anni '50 al 2012, mostra una tendenza positiva, seppur lieve, anche negli anni successivi al 2009.

Questo risultato, è in parte legato al decremento delle imprese maschili iscritte nel corso degli ultimi anni, assai più accentuato rispetto al calo del numero di imprese femminili già evidenziato.

L'imprenditorialità femminile in Provincia di Oristano, dunque, si dimostra più forte rispetto a quella maschile, e attesta una maggior capacità di reagire agli effetti negativi della recessione e di sopperire al deficit di imprese maschili.

Occorre comunque sottolineare che su questo risultato hanno probabilmente inciso le misure rivolte alla creazione di imprese femminili e le politiche di sensibilizzazione per la creazione d'impresa che hanno avuto larga diffusione durante tutto l'ultimo periodo considerato.

Un approfondimento importante per capire il tipo di imprenditorialità femminile che caratterizza il nostro territorio è l'analisi della forma giuridica.

Graf.17 - Tasso di femminilizzazione imprese per anno di iscrizione, al 2012

Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

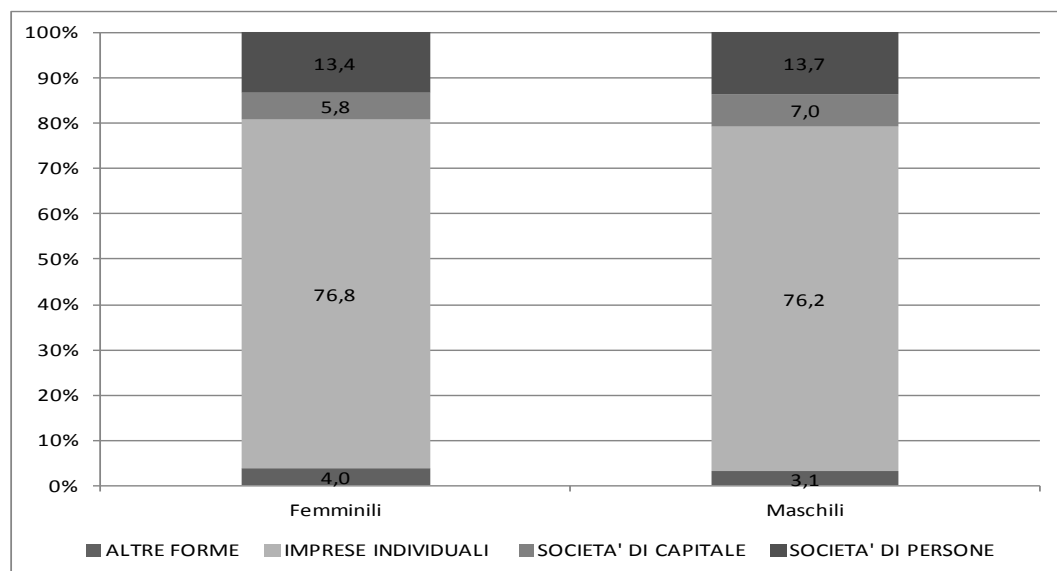
Dal grafico 19 emerge chiaramente come, analogamente a quanto accade per le imprese maschili, si registra una maggior concentrazione di imprese femminili organizzate come ditte individuali, pari a circa il 76% delle imprese femminili attive totali. Questo dato conferma che la provincia di Oristano è caratterizzata prevalentemente da una realtà imprenditoriale di imprese di piccole-piccolissime dimensioni.

Tra le società, le donne imprenditrici prediligono maggiormente le società di persone rispetto a quelle di capitali, ma anche la cooperativa si dimostra una forma di impresa molto utilizzata dalla componente femminile. Infatti delle 122 imprese femminili registrate nel 2012 come "Altre forme", ben il 93% sono cooperative.

Il tasso di femminilizzazione per forma giuridica conferma questa analisi (grafico 19), e mostra un andamento costante della percentuale di imprese femminili organizzate come ditte individuali, e una forte incidenza delle imprenditrici che avviano imprese in forma di cooperative e altre forme giuridiche.

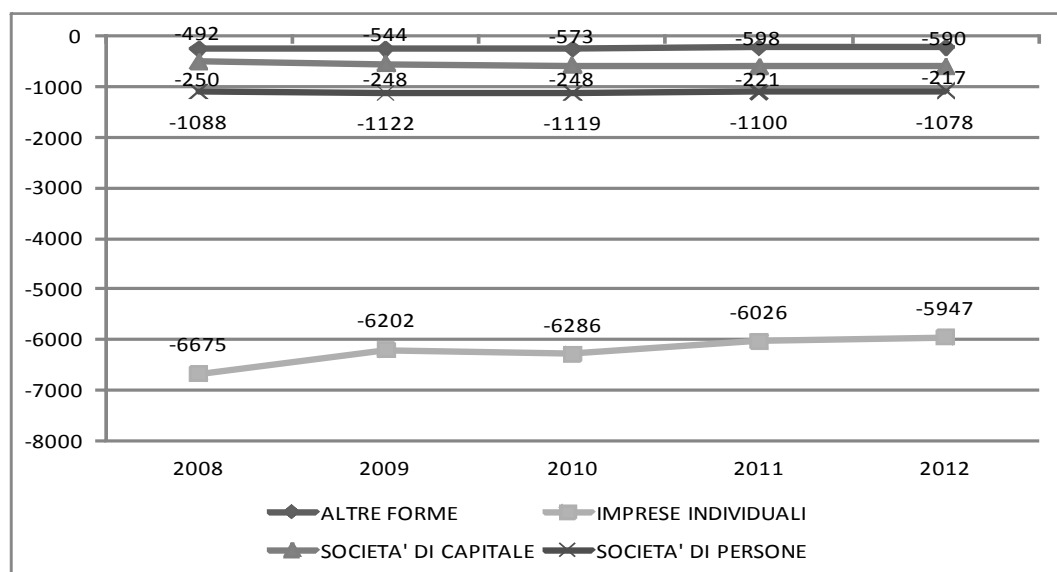
La società di capitali si conferma la forma giuridica in cui l'imprenditorialità femminile è meno rappresentata, con una piccola ripresa nell'anno 2012.

Graf.18 - Percentuale imprese femminili e maschili per forma giuridica – Anno 2012



Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Graf.19 - Tasso di femminilizzazione delle imprese per forma giuridica



Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

3. Il Gap di genere nel lavoro

Per analizzare le differenze di genere nel lavoro abbiamo voluto adottare un punto di vista *"women oriented"* rivolto cioè ad evidenziare in modo particolare la condizione della donna all'interno del sistema economico e occupazionale. Questa decisione deriva dal fatto che la componente femminile della forza lavoro presenta alcune caratteristiche particolari che, come abbiamo visto anche nel capitolo precedente, rendono necessari alcuni accorgimenti e interventi volti a favorirne l'inserimento.

La temporaneità dei rapporti di lavoro, soprattutto in alcuni settori economici, l'applicazione di un orario di lavoro ridotto e la difficoltà di accedere ad alcuni ruoli e mansioni specifiche, infatti, costituiscono i principali sintomi di fenomeni discriminatori, generalmente identificati con il termine di segregazione occupazionale.

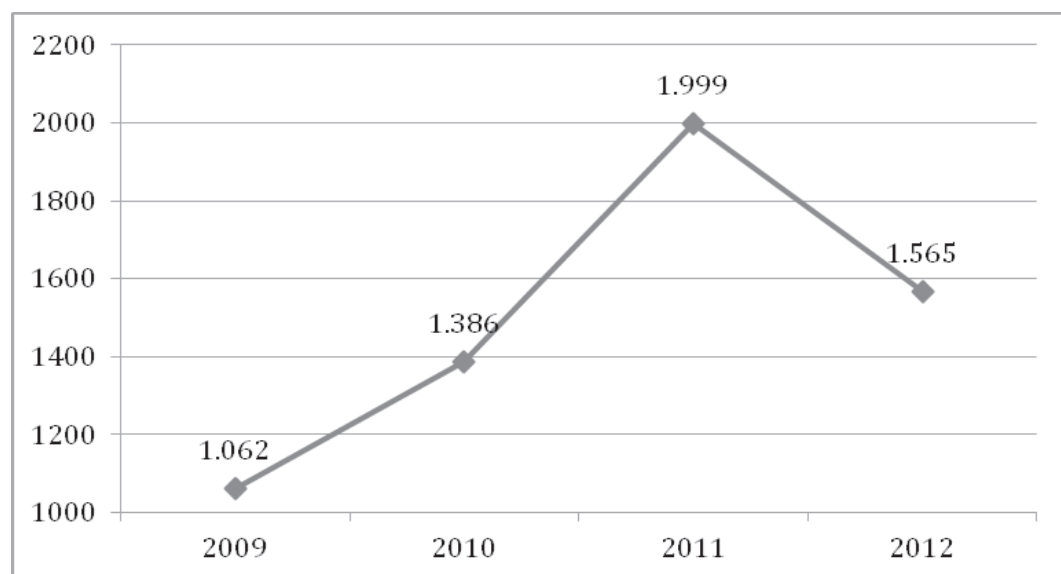
Nei prossimi paragrafi, cercheremo di identificare la presenza di comportamenti potenzialmente discriminatori per le donne, analizzando il gap di genere nel lavoro dipendente e autonomo, inteso come differenza fra lo stock femminile rispetto a quello maschile.

3.1 Differenze di genere fra i dipendenti assunti

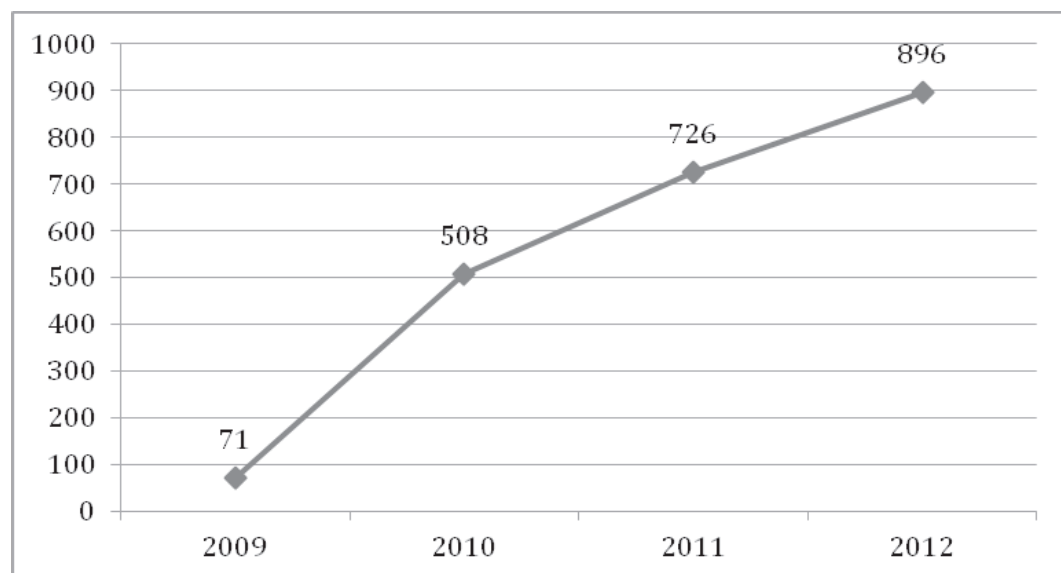
L'analisi del gap di genere fra i lavoratori assunti dalle aziende, permette di identificare immediatamente le caratteristiche dell'inserimento occupazionale delle donne residenti in provincia di Oristano. A fronte di una la forza lavoro femminile in forte aumento, infatti, è cresciuto sensibilmente anche il numero di lavoratrici inserite all'interno degli organici aziendali, tanto che nel corso degli ultimi anni sono state assunte in media circa 1.500 donne in più rispetto agli uomini (grafico 20).

Come già rilevato in precedenza, dunque, il sistema occupazionale locale sembra segnare una positiva tendenza verso l'inclusione femminile nel lavoro. Anche il Gap delle cessazioni, tuttavia, evidenzia una maggior presenza femminile fra il personale in uscita, che nel 2012 raggiunge le 896 unità in più rispetto alle fuoriuscite di personale maschile (Graf.22).

Nonostante ciò, il saldo entrate-uscite segna una buona quota di donne, che rimane all'interno degli organici aziendali.

Graf.20 – Differenze di genere (F-M) nei lavoratori assunti

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.21 – Differenze di genere (F-M) nei lavoratori cessati

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Osservando il gap di genere in base alle principali caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori assunti, inoltre, risulta evidente come le maggiori diffe-

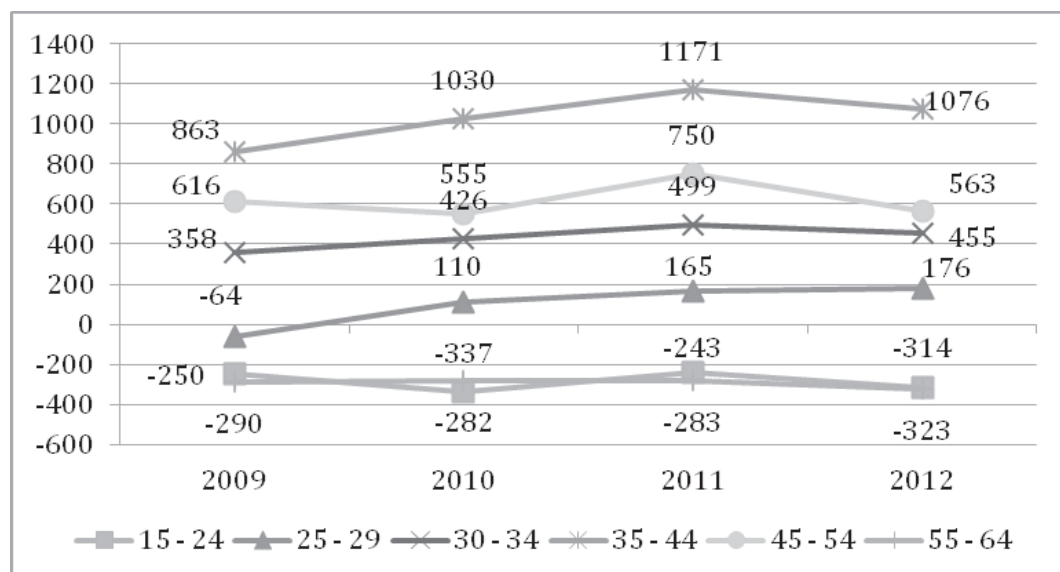
renze si concentrino nell'inserimento occupazionale dei lavoratori con un'età compresa fra 35 e 54 anni e con un titolo di studio medio-alto: diploma o laurea (Graf.23 e 24).

Questa maggior concentrazione di donne in alcune tipologie di lavoratore assunto si dimostra abbastanza costante nel corso del tempo e supera sempre le mille unità nella fascia 35-44 anni e per il titolo di studio di scuola superiore di secondo grado.

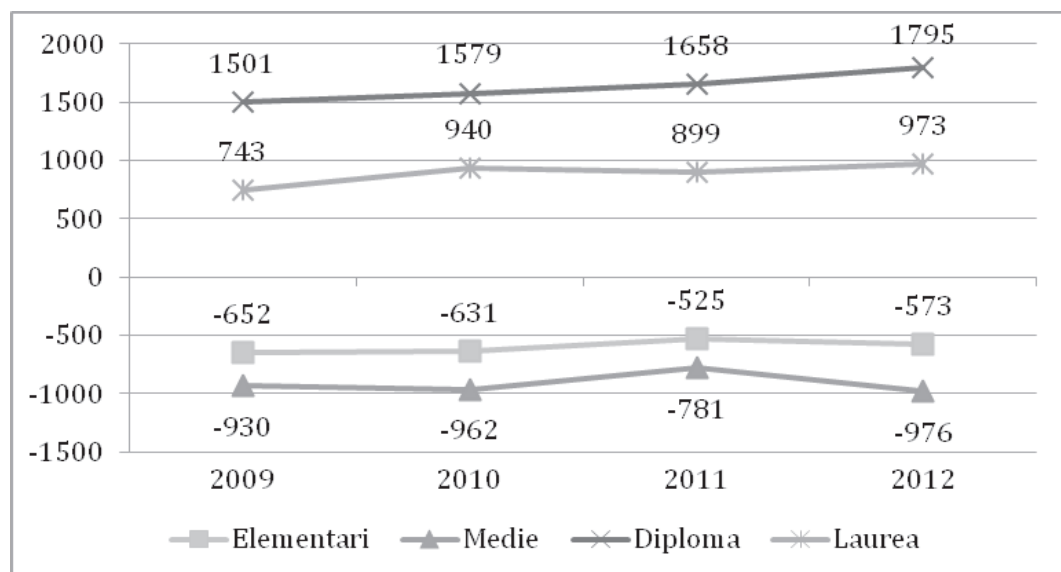
Un risultato che conferma quanto già rilevato in precedenza: le donne si inseriscono nel mercato del lavoro in un'età più avanzata e con un livello di istruzione superiore rispetto agli uomini. L'analisi del gap ci consente tuttavia di rilevare come le aziende che cercano questa tipologia di lavoratore, trovino nella forza lavoro femminile una valida risposta alle loro necessità di personale, tanto che nella maggior parte dei casi assumono più donne che uomini.

Viceversa, nella fascia d'età giovanile, compresa fra i 15 e i 29 e per la forza lavoro meno qualificata, il gap di genere assume un segno negativo per le donne. Questo gap oscilla intorno alle 300 unità in meno se si considera l'età e supera le 900 donne in meno rispetto agli uomini assunti in possesso di un titolo di studio pari o inferiore all'istruzione obbligatoria (elementari e medie).

Graf.22 – Differenze di genere (F-M) nei lavoratori assunti per classe d'età

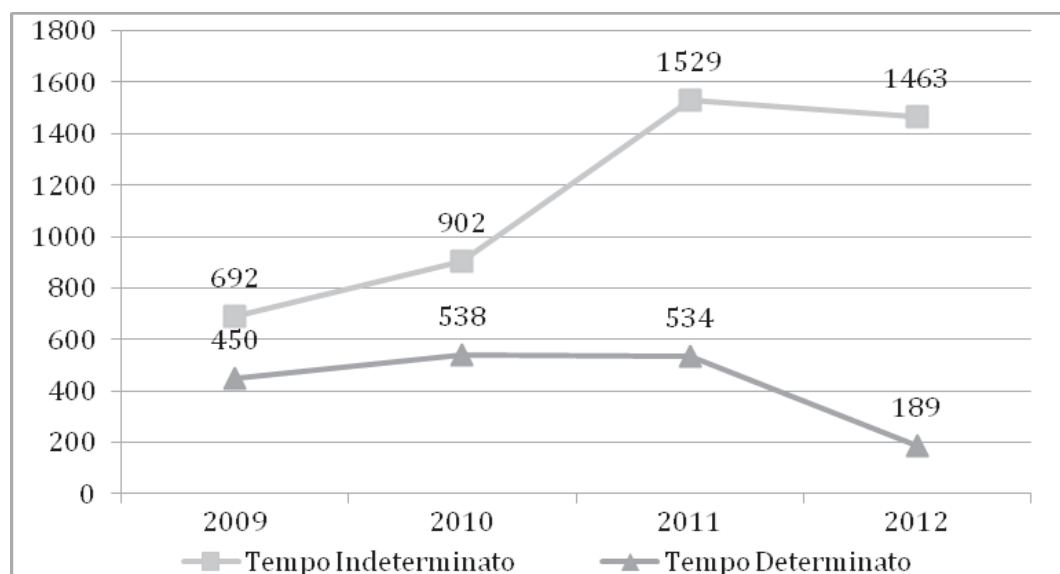
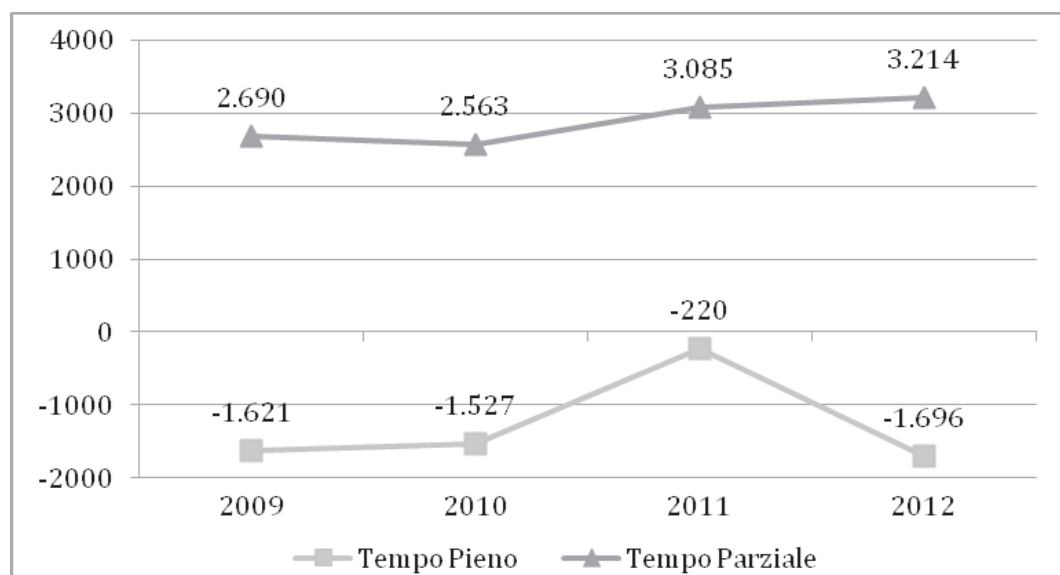


Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.23 – Differenze di genere (F-M) nei lavoratori assunti per titolo di studio

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Ci è parso particolarmente interessante, infine, analizzare il gap di genere in base al tipo di contratto offerto dalle aziende, concentrando l'attenzione su quelle caratteristiche tipiche del lavoro femminile: la temporaneità del rapporto di lavoro e la riduzione dell'orario di lavoro. I grafici 24 e 25 mostrano come le differenze di genere subiscano sensibili variazioni in relazione a queste due caratteristiche. A partire dal 2010 i gap di genere negli assunti a tempo determinato e indeterminato assumono tendenze divergenti: mentre fra le assunzioni temporanee la presenza femminile si riduce sensibilmente, fino a raggiungere quota +189 per le donne nel 2012, nelle assunzioni stabili aumenta progressivamente e sfiora la soglia delle 1.500 lavoratrici in più rispetto agli uomini nel 2012. Una dinamica simile si rileva anche in base all'orario di lavoro in cui la presenza femminile aumenta lievemente nel part-time (+3.214 nel 2012) e si riduce drasticamente fra gli assunti full-time (-1.696 nel 2012).

Graf.24 – Differenze di genere (F-M) nei lavoratori assunti per tipo di contratto

Graf.25 – Differenze di genere (F-M) nei lavoratori assunti per orario di lavoro


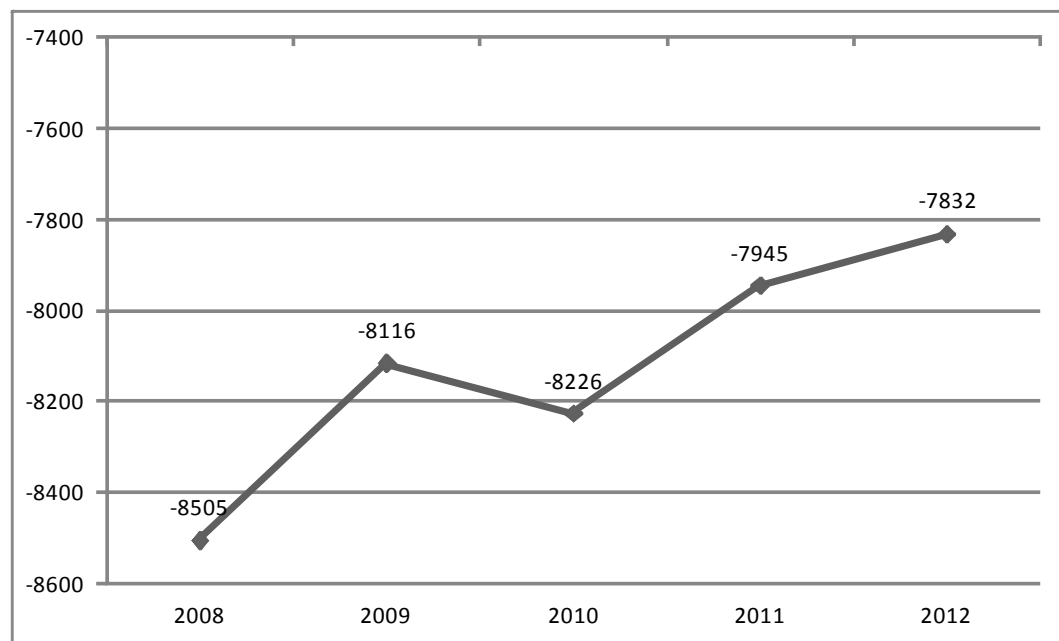
Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

3.2 Differenze di genere nell'autoimpiego

Analizzare le differenze di genere nell'autoimpiego in provincia di Oristano, ci consente di individuare le caratteristiche tipiche dello spirito imprenditoriale delle donne che risiedono o lavorano nel nostro territorio.

Come si può osservare dal grafico 26 esiste una differenza sostenuta nell'ammontare complessivo delle imprese femminili rispetto a quelle maschili, che nel 2008 supera le 8.500 imprese. Ciò significa che nel panorama imprenditoriale oristanese vi sono 8.500 imprese attive maschili in più rispetto a quelle femminili. Questa differenza si assottiglia durante l'ultimo periodo considerato, raggiungendo quota -7.832 imprese femminili nel 2012. Un risultato legato ad un lieve incremento delle imprese femminili attive, ma soprattutto alla massiccia cancellazione o cessazione di imprese a direzione maschile.

Graf.26 – Differenze di genere (F-M) nelle imprese attive



Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Se prendiamo in considerazione le differenze di genere per forma giuridica, possiamo notare come la differenza più marcata si registra per le ditte individuali. Ciò non significa che le donne creino in assoluto meno imprese individuali

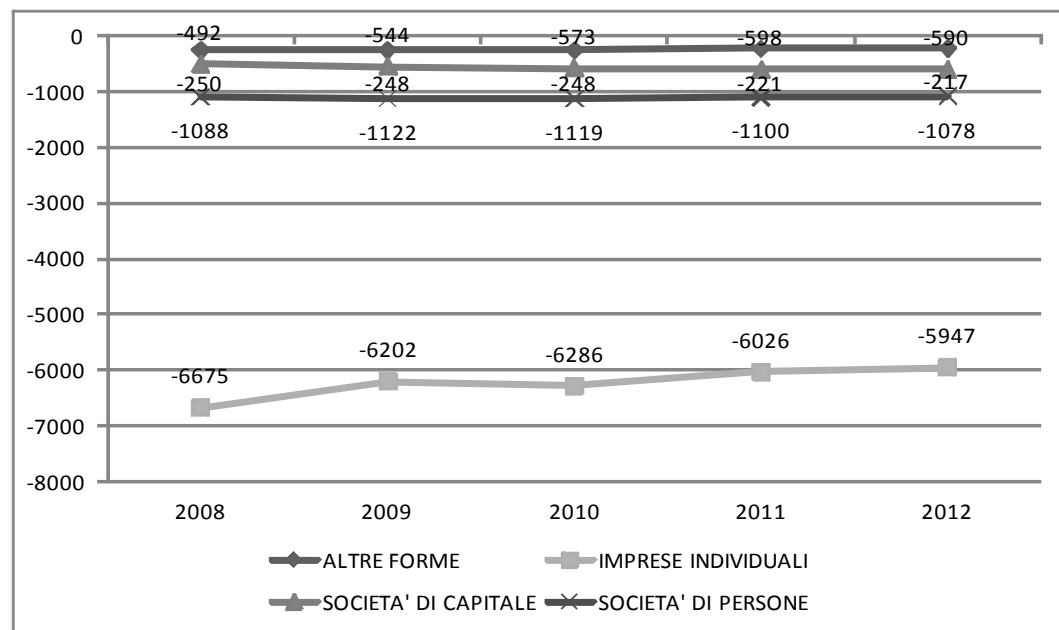
rispetto agli uomini, ma è dovuto al fatto che come abbiamo visto, il tessuto imprenditoriale della provincia di Oristano è caratterizzato da una percentuale molto elevata di ditte individuali, a direzione prevalentemente maschile. In questa forma giuridica rientra, insomma, la maggior parte delle imprese attive nel territorio provinciale e risultano pertanto particolarmente evidenti le differenze legate al genere nella vocazione imprenditoriale dei cittadini.

Un eventuale intervento volto a favorire l'incremento dell'autoimpiego femminile, risulterebbe dunque particolarmente efficiente se prendesse in considerazione anche, ma non solo, questa tipologia di impresa.

Occorre comunque sottolineare che questa forma di impresa è quella che risente maggiormente delle variazioni economiche, legate ai periodi di recessione. Nella maggior parte dei casi si tratta infatti di aziende con pochi dipendenti, che si avvalgono del supporto di collaboratori familiari o occasionali, o che si basano esclusivamente sul lavoro del titolare, e che pertanto è più facile chiudano o si dichiarino inattive.

La lieve tendenza alla riduzione delle differenze di genere, riscontrabile fra 2008 e 2012 (+728 imprese femminili attive), dunque, può essere dovuta alle fluttuazioni del numero di ditte individuali maschili e femminili attive, dovute agli effetti della crisi.

Graf.27 – Differenze di genere (F-M) nelle imprese attive per forma giuridica

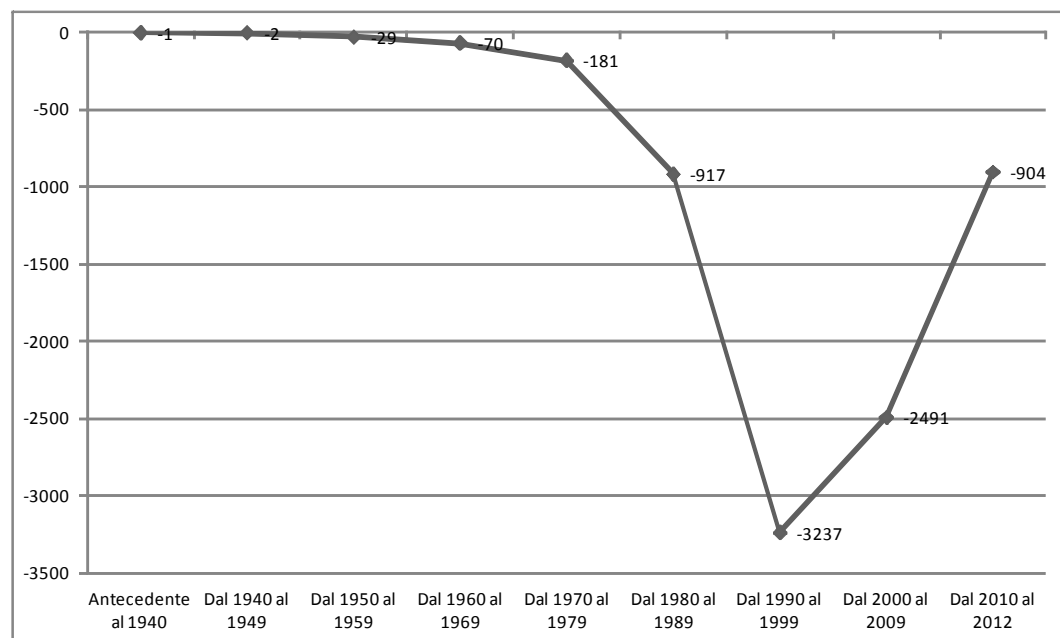


Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Le differenze di genere, per anno di iscrizione delle imprese, mostrano come a partire dagli anni '70 l'incremento delle imprese maschili sia stato più sostenuto, mentre la componente femminile si sia mantenuta pressoché costante, segnando un netto incremento delle disparità fra i sessi nell'imprenditorialità, che ha raggiunto il suo valore massimo nel 1999. L'arrivo del nuovo millennio, tuttavia, sembra avviare una tendenza positiva che ha portato ad un progressivo aumento delle imprese a direzione femminile, riducendo sensibilmente le differenze di genere nell'autoimpiego. Si è passati da una differenza di oltre 3.200 imprese maschili in più nel '99 a poco più di 900 nel 2012.

Un risultato importante, che dimostra la sempre maggiore propensione delle donne per il lavoro autonomo e la creazione d'impresa. In un mercato del lavoro ostico per la componente femminile, inventarsi una professione risulta un modo per realizzare la propria professionalità e crearsi un reddito. Inoltre, questo dato dimostra l'efficacia delle azioni positive adottate a favore dell'imprenditorialità femminile.

Graf.28 – Differenze di genere (F-M) nelle imprese attive per anno di iscrizione



Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Questo risultato, insieme alle risultanze dell'analisi sul lavoro dipendente, fornisce un primo quadro abbastanza completo sulla condizione occupazionale delle donne in provincia di Oristano.

Per approfondire ulteriormente questa analisi, tuttavia, abbiamo voluto verificare la presenza di fenomeni di discriminazione di genere nel lavoro e nell'autoimpiego, che verranno analizzati nel dettaglio nel prossimo paragrafo.

3.3 Segregazione orizzontale e verticale nel lavoro

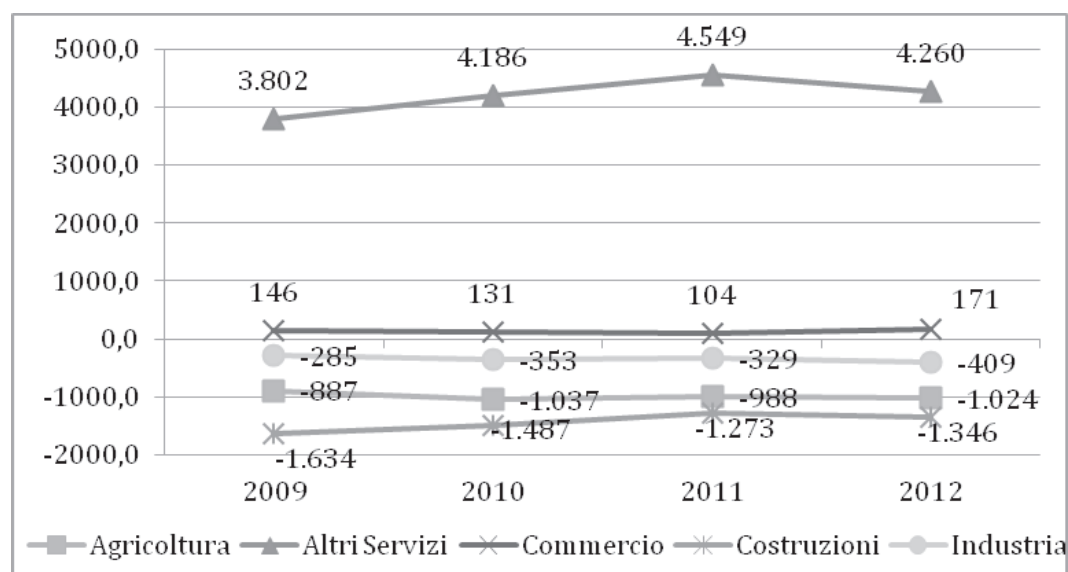
La segregazione occupazionale è uno dei principali fenomeni discriminatori che penalizzano le donne nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro a livello locale. Esso si distingue, generalmente, in segregazione orizzontale e verticale, anche se queste due forme di discriminazione appaiono spesso strettamente legate fra loro.

Volendo riassumere brevemente le caratteristiche di questi due fenomeni, si potrebbe definire "segregazione orizzontale" quella forma di discriminazione che impedisce alle donne di accedere ai posti di lavoro disponibili in alcuni specifici settori e mansioni, mentre si identifica con "segregazione verticale" la difficoltà che spesso incontrano le donne nel raggiungere i più alti livelli di responsabilità e retribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Per verificare la presenza di comportamenti potenzialmente discriminatori nel sistema economico locale, è utile analizzare le differenze di genere che caratterizzano le assunzioni di personale e la creazione d'impresa nei diversi settori economici in cui operano le aziende del territorio.

Il grafico 29 riassume in modo efficace il gap di genere nei lavoratori assunti complessivamente nei diversi comparti, ed evidenzia come mentre il terziario assume circa 4.000 donne in più rispetto agli uomini ogni anno, il settore industriale edile riporta un saldo negativo che supera la soglia del -1.000 unità all'anno per le donne.

Alla luce delle analisi svolte finora, tuttavia, questo risultato appare scontato. Il terziario è, infatti, il settore che ha maggiormente favorito l'inclusione femminile nel lavoro, mentre l'industria ha dimostrato minor capacità di assorbire la forza lavoro femminile, anche a causa delle tipologie di mansioni più o meno adatte alle capacità ed alle propensioni delle lavoratrici.

Graf.29 – Differenze di genere (F-M) negli assunti per settore economico

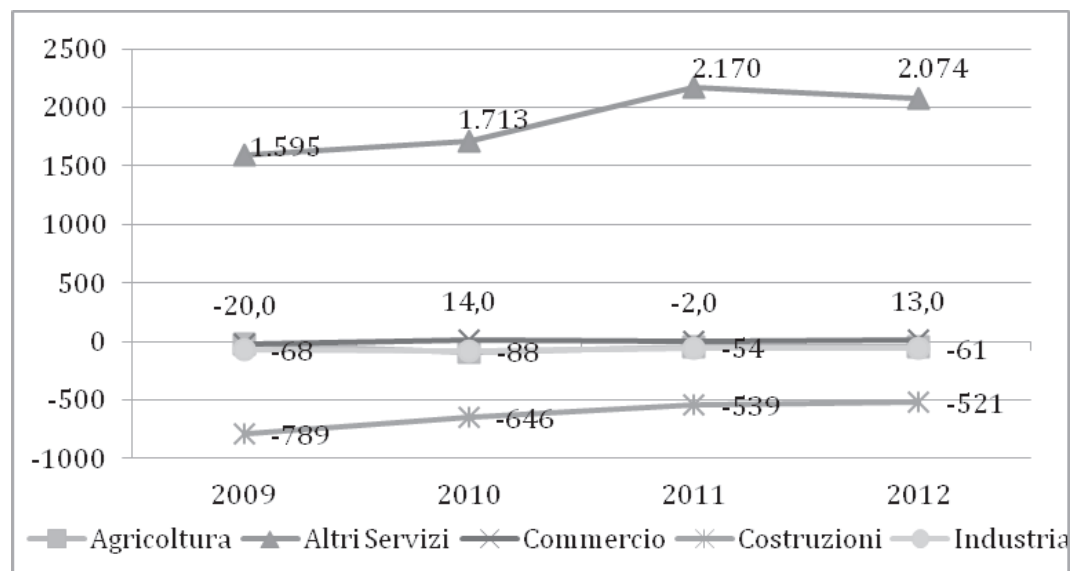
Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

La segregazione orizzontale è, insomma, un fenomeno consolidato, influenzato da diversi elementi di carattere oggettivo e soggettivo, che si dimostra stabile nel corso del tempo. La situazione in provincia di Oristano, risulta pertanto in linea con le tendenze regionali e nazionali, che vedono una costante difficoltà per le donne nell'accedere ai posti di lavoro disponibili in alcuni settori economici. Analizzando in modo più approfondito i dati, è possibile tuttavia conoscere con maggior precisione questo fenomeno e la sua stretta relazione con il fenomeno della segregazione verticale nelle aziende.

I grafici 30 e 31 mostrano il dettaglio delle differenze di genere nei diversi settori economici in base al tipo di contratto offerto ai lavoratori assunti.

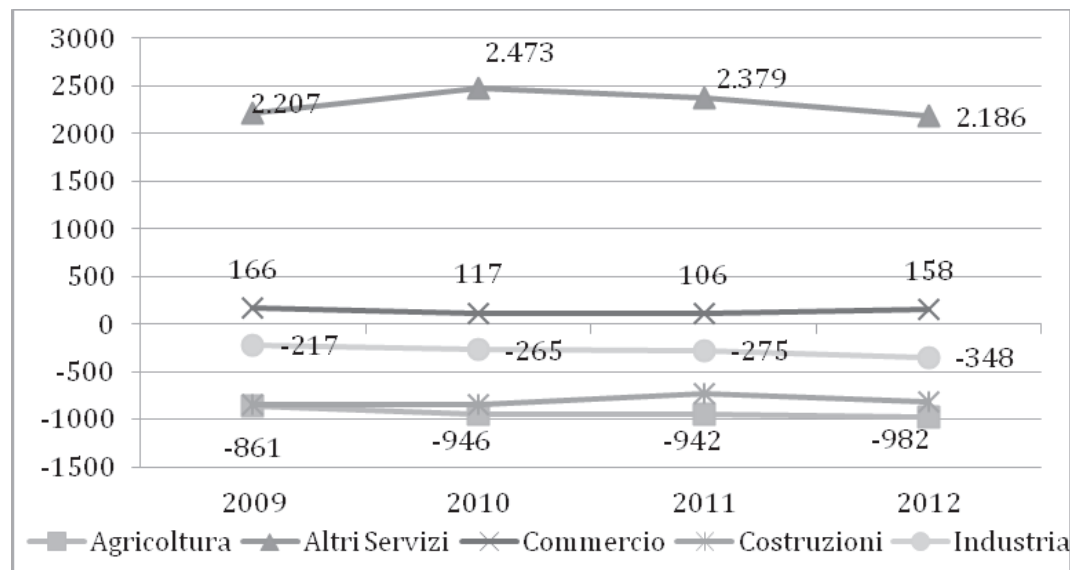
Mentre nella maggior parte dei settori le differenze di genere si dimostrano costanti nel tempo per entrambe le tipologie contrattuali, il settore terziario riporta alcune lievi variazioni temporali che assumono una tendenza opposta: il gap positivo per le donne aumenta in relazione ai contratti stabili e diminuisce fra i lavoratori precari assunti.

Graf.30 – Differenze di genere (F-M) negli assunti a Tempo Indeterminato per settore economico dell'azienda



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.31 - Differenze di genere (F-M) negli assunti a Tempo Determinato per settore economico dell'azienda



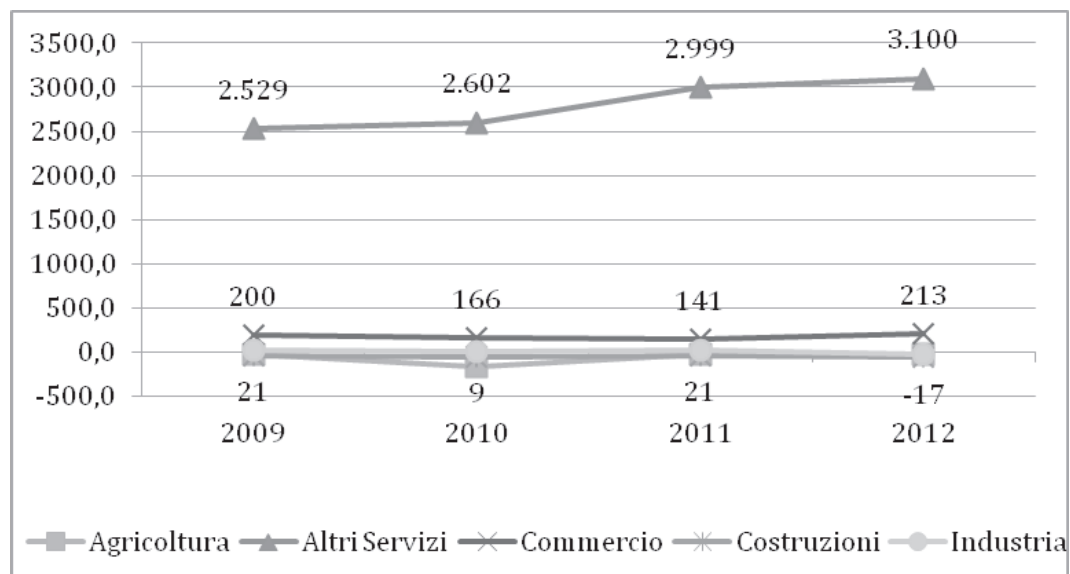
Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Nonostante questo trend convergente, le maggiori differenze di genere legate alla tipologia contrattuale restano concentrate nel settore terziario nel suo complesso. E' comunque opportuno notare come le aziende che svolgono la propria attività nel commercio, che rientra all'interno del macrogruppo del settore terziario, riportano un gap di genere assai più basso in relazione ai contratti a tempo determinato e quasi nullo per le forme di lavoro stabile.

I fenomeni discriminatori della segregazione occupazionale orizzontale e verticale sono dunque da ricercare principalmente nelle altre attività del terziario, quali ad esempio turismo, formazione, servizi alle imprese e alla persona ecc.. dove le donne sono inquadrate spesso con forme di lavoro precario che limitano le possibilità di indipendenza economica e di progressione in carriera.

Simili considerazioni possono essere effettuate, peraltro anche in relazione all'applicazione di contratti part-time, che, come dimostra il grafico 32, assume un trend crescente proprio nel settore dei servizi.

Graf.32 – Differenze di genere (F-M) negli assunti a Tempo Parziale per settore economico dell'azienda



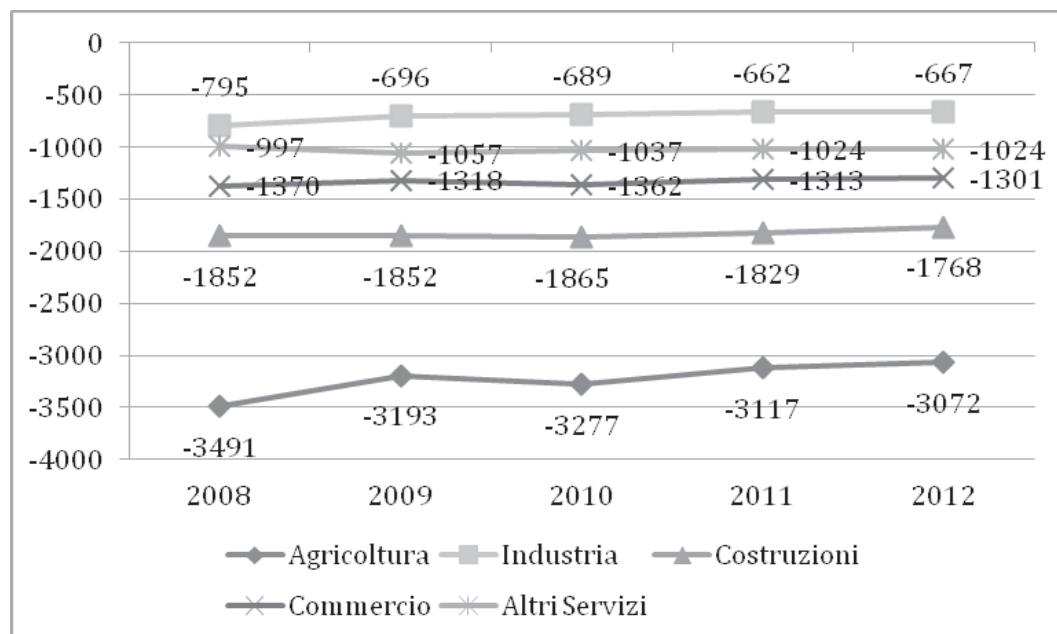
Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Anche nella creazione d'impresa, infine, è possibile riscontrare sensibili differenze di genere legate al settore economico.

Il Grafico 33 mostra come in questo caso il gap di genere riporti ovunque valori

negativi per le donne, particolarmente accentuati nel settore agricolo e nell'edilizia. L'industria in senso stretto, invece, registra la minor differenza di genere in assoluto con un saldo di -667 imprenditrici donne rispetto agli uomini nel 2013. Nel terziario, infine, sono circa +1.000-1.300 le imprese attive guidate da uomini rispetto a quelle femminili.

Graf.33 – Differenze di genere (F-M) nelle imprese attive per settore economico dell'azienda



Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Le discriminazioni di genere nell'imprenditorialità, dunque, si differenziano sensibilmente da quelle riscontrabili nel lavoro dipendente all'interno delle aziende locali.

Questo risultato potrebbe essere interpretato come un tentativo delle donne di aprirsi un varco nei settori economici in cui è più difficile trovare un posto di lavoro dipendente, attraverso la creazione di un'attività imprenditoriale in proprio. Questa dinamica risulta probabilmente favorita dalle politiche di incentivazione a favore dell'autoimpiego, diffuse negli ultimi anni anche in provincia di Oristano, che potrebbero aver favorito l'apertura di imprese anche in settori tipicamente maschili.

Come già evidenziato in altri studi di livello regionale e nazionale, esiste probabilmente un fenomeno di autoselezione dell'offerta di lavoro femminile, che spinge le donne a cercare occupazione principalmente nelle aziende del terziario, in quanto richiedono figure professionali più adatte alle proprie attitudini personali e al proprio percorso di studi. Allo stesso modo, anche l'uso del lavoro part-time per le donne è spesso una scelta volontaria delle lavoratrici, spinta dalle necessità di conciliazione della cosiddetta *work-and-life-balance*.

Non sempre, insomma, il gap di genere identifica una discriminazione delle donne da parte delle aziende. In molti casi è dovuto, infatti, ad un modello culturale diffuso anche in provincia di Oristano, che determina una concentrazione disomogenea e un sotto-fruttamento della forza lavoro femminile, come accade anche a livello regionale e nazionale.

4. Il Gender Gap Index locale

Per quantificare le differenze di genere nel sistema occupazionale della provincia di Oristano, abbiamo infine voluto calcolare degli indicatori sintetici di Gender Gap. Si tratta di una serie di indicatori in grado di riassumere in una misura unica le possibili discriminazioni, di natura economica e culturale, che determinano una diversa concentrazione del lavoro femminile nelle aziende.

La metodologia utilizzata a tal fine riprende quella proposta dall'Unione Europea² e dagli studi condotti dalle Consigliere Regionali di Parità nei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile³.

Attraverso un processo di aggregazione e sintesi dei risultati, gli indici di Gender Gap sono in grado di identificare le aree in cui le differenze di genere sono più marcate, confrontarle fra loro e delineare le variazioni temporali delle singole variabili e degli indicatori complessivi. Uno strumento molto utile, dunque, per monitorare le condizioni delle donne nel lavoro autonomo e subordinato a livello locale.

4.1 Metodologia e analisi dei risultati

Con l'obiettivo di costruire una misura sintetica delle discriminazioni di genere sul lavoro nel territorio della provincia di Oristano, sono stati elaborati i dati forniti dal sistema informativo SIL Sardegna e dalla Camera di Commercio di Oristano per costruire alcuni indicatori di Gender Gap, che descrivono le condizioni femminili, nelle assunzioni di dipendenti e nell'autoimpiego dei residenti.

La metodologia utilizzata, si basa sul modello di monitoraggio dell'Unione Europea, e riproduce per ogni indicatore semplice il seguente schema applicativo:

$$\frac{\text{Totale occupati } M - \text{Totale occupate } F}{\text{Totale occupazione}}$$

² A.Echtner, *Un'analisi sperimentale attraverso alcuni indicatori di pari opportunità validati in sede europea*. in *Pari Opportunità. Rapporti delle aziende medio-grandi toscane*.

³ L.Marilotti (a cura di) - N.Tedesco S.Frau, *La Donna nel Mercato del Lavoro. Un'analisi sulle imprese medio-grandi attive in Sardegna nel periodo 2002-2009*. Input Edizioni, 2012.

Gli indicatori semplici vengono poi aggregati attraverso la media aritmetica semplice in diverse macroaree che definiscono le principali caratteristiche delle differenze di genere nel lavoro. Utilizzando i dati a nostra disposizione abbiamo dunque costruito sette macro-indicatori a livello provinciale e comunale:

- GGI_{L1} : Gap di genere nei Lavoratori assunti per età
- GGI_{L2} : Gap di genere nei Lavoratori assunti per titolo di studio
- GGI_{L3} : Gap di genere nei Lavoratori assunti per tipo di contratto
- GGI_{L4} : Gap di genere nei Lavoratori assunti per orario di lavoro
- GGI_{L5} : Gap di genere nei Lavoratori assunti per settore economico
- GGI_{A1} : Gap di genere nell'Autoimpiego per settore
- GGI_{A2} : Gap di genere nell'Autoimpiego per forma giuridica

Aggregando questi macro-indicatori, con una media non ponderata, abbiamo infine ottenuto due indici sintetici di gender gap:

- Gender Gap Index nel Lavoro dipendente:

$$\frac{GGI_{L1} + GGI_{L2} + GGI_{L3} - GGI_{L4} + GGI_{L5}}{N = 5}$$

- Gender Gap Index nel lavoro autonomo:

$$\frac{GGI_{A1} + GGI_{A2}}{N = 2}$$

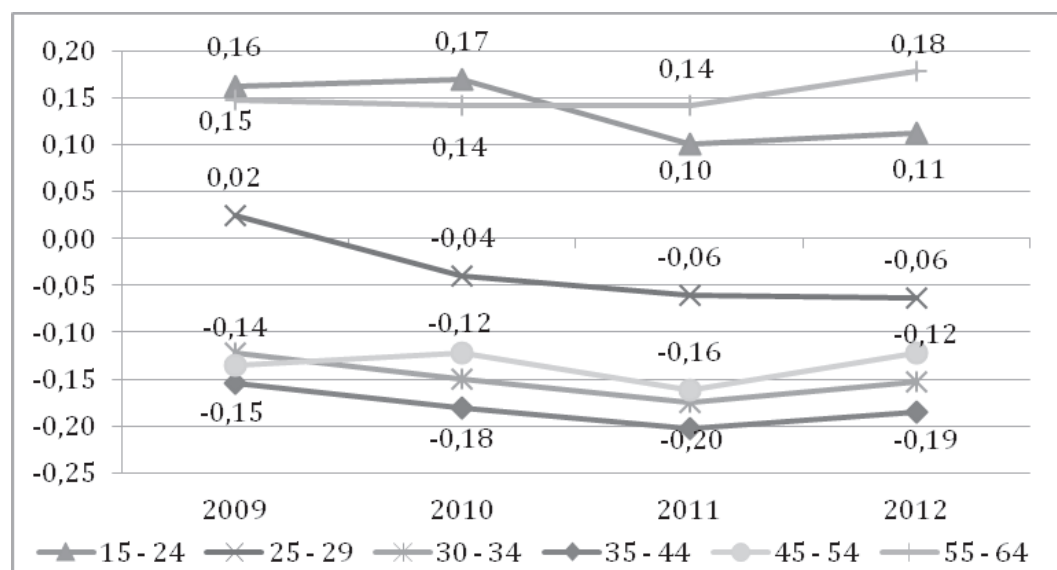
Tutti gli indicatori, oscillano entro un range di valori compreso fra +1 che segna la presenza di forti squilibri di genere che penalizzano le donne e -1 che evidenzia la presenza di differenze di genere elevate, dovute ad una maggior concentrazione femminile. Gli indici assumono valori intorno allo 0, infine, in assenza di significative differenze legate al genere.

Nei prossimi paragrafi verranno descritti nel dettaglio tutti i risultati ottenuti. Le tabelle integrali a livello comunale e provinciale sono consultabili nell'appendice statistica e scaricabili in formato Open Data (IODL 2.0) dal sito istituzionale della Provincia di Oristano.

4.2 Indicatori di Gender Gap a livello locale

I risultati degli indicatori di gender gap a livello locale dimostrano come le differenze di genere abbiano subito alcune lievi variazioni nel corso degli ultimi anni. Il primo indicatore mostra come le differenze di genere nell'inserimento di lavoratori dipendenti in alcune classi d'età si siano progressivamente ridotte (grafico 34).

Graf.34 – Indicatore di Gender Gap nei lavoratori assunti per età (GGI_{L1})

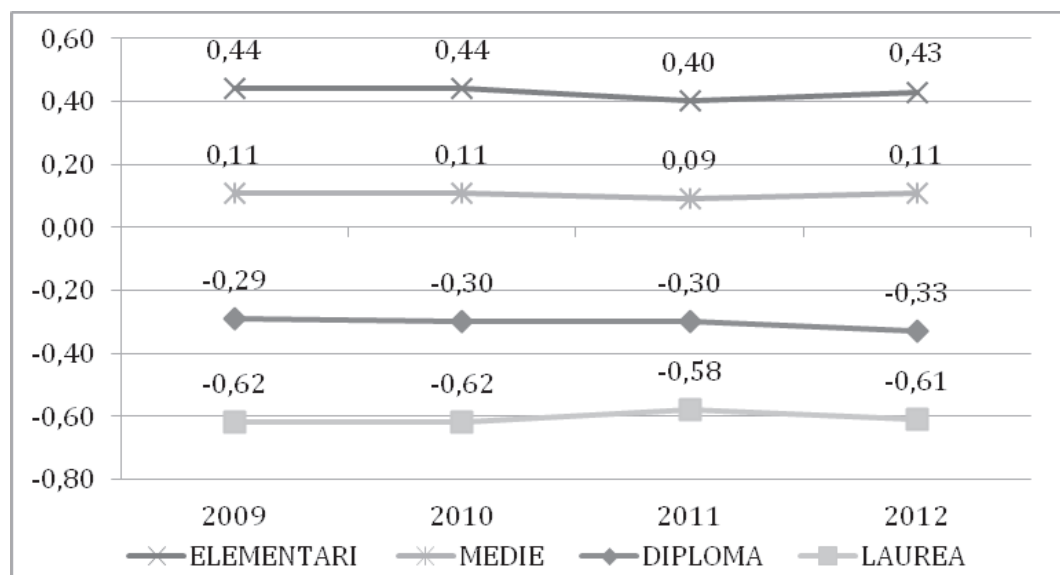


Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Nella fascia giovanile, 15-24 anni, in particolare, è possibile notare una riduzione del valore dell'indice che passa dal valore più elevato in assoluto del 2010 allo 0,11 nel 2012. A partire dai 30 e fino ai 44 anni d'età, invece, le differenze di genere nell'inserimento lavorativo dei dipendenti assumono un andamento molto simile nel tempo, e si dimostrano abbastanza stabili all'interno dell'area negativa dei valori. Ciò significa, dunque, che in questa fascia d'età la presenza femminile resta sempre più elevata di quella maschile, con deboli variazioni temporali. Un risultato simile si ottiene anche per quanto riguarda i titoli di studio più elevati. L'indicatore di gender gap delle assunzioni per livello di istruzione, infatti, segna valori generalmente costanti, e particolarmente bassi fra i diplomati e i

laureati (grafico 35). Il Gap che maggiormente penalizza le donne nell'accesso al mercato del lavoro, si registra invece nei più bassi livelli di istruzione (elementari e medie), in corrispondenza dei quali l'indicatore raggiunge valori intorno allo 0,4.

Graf.35 – Indicatore di Gender Gap nei lavoratori assunti per titolo di studio (GGI_{L2})



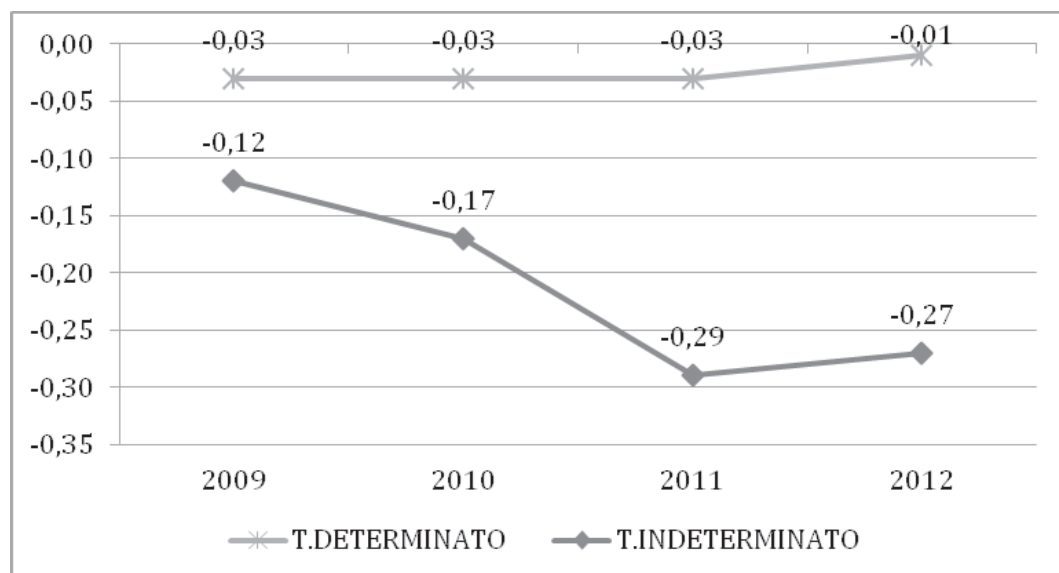
Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Le caratteristiche sociodemografiche dei lavoratori, dunque, incidono sull'inserimento femminile nel mercato del lavoro in modo perlopiù costante, influenzate probabilmente da elementi culturali e strutturali propri della popolazione e del sistema economico locale.

Un risultato differente si ottiene invece in relazione alle tipologie di contratto. I grafici 36 e 37 mostrano come, mentre il gap nell'applicazione di contratti a tempo indeterminato è diminuito nel corso del tempo, segnando un risultato positivo per le donne, i gap nell'orario di lavoro attesta la presenza di differenze di genere assai elevate nella diffusione del lavoro a tempo pieno.

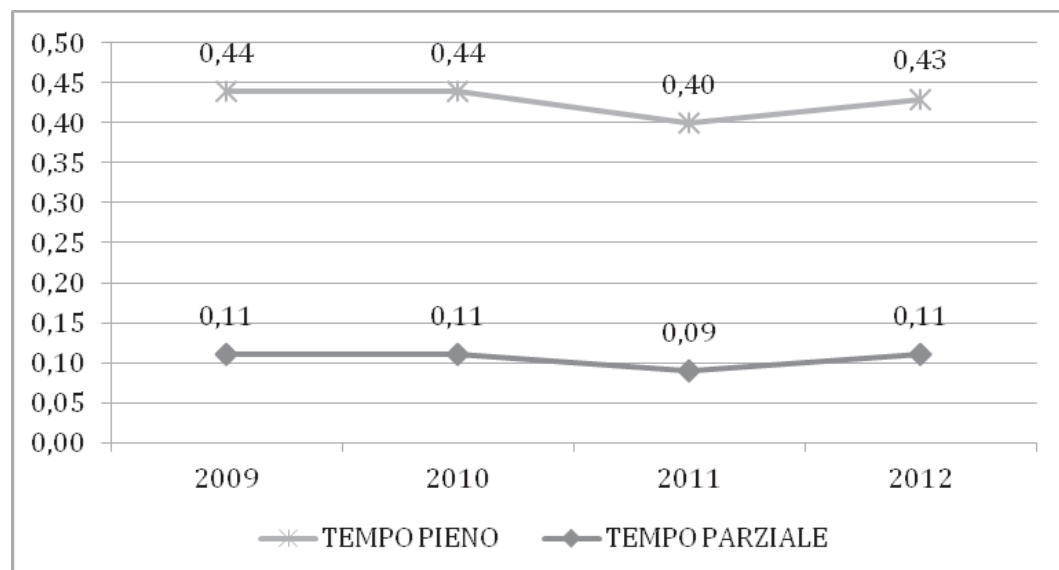
Un risultato degno di nota è, infine, quello del lavoro a tempo determinato, per il quale i valori dell'indicatore oscillano intorno allo 0, segnale di differenze di genere quasi nulle nell'inserimento temporaneo dei lavoratori.

Graf.36 – Indicatore di Gender Gap nei lavoratori assunti per tipo di contratto (GGI_{L3})



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

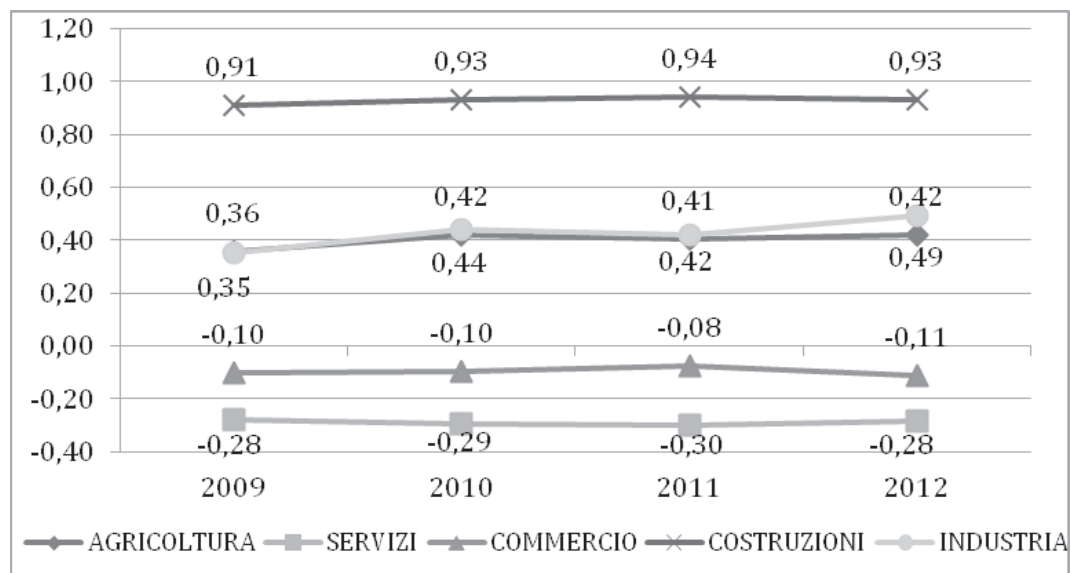
Graf.37 – Indicatore di Gender Gap nei lavoratori assunti per orario di lavoro (GGI_{L4})



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Il risultato più significativo è tuttavia quello legato alla distribuzione della forza lavoro femminile nei diversi settori economici. L'indicatore di gender gap assume infatti i valori più elevati in assoluto in relazione al settore edile, dove supera la soglia dello 0,9 (grafico 38).

Graf.38 – Indicatore di Gender Gap nei lavoratori assunti per settore (GGI_{L5})



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

La tipologia di attività e il settore economico in cui opera l'azienda sono dunque le variabili che influenzano maggiormente le possibilità di inserimento occupazionale delle donne. Questa affermazione è confermata, non solo dai valori degli indici di gender gap fra i lavoratori assunti, ma anche dai risultati di una loro applicazione al lavoro autonomo.

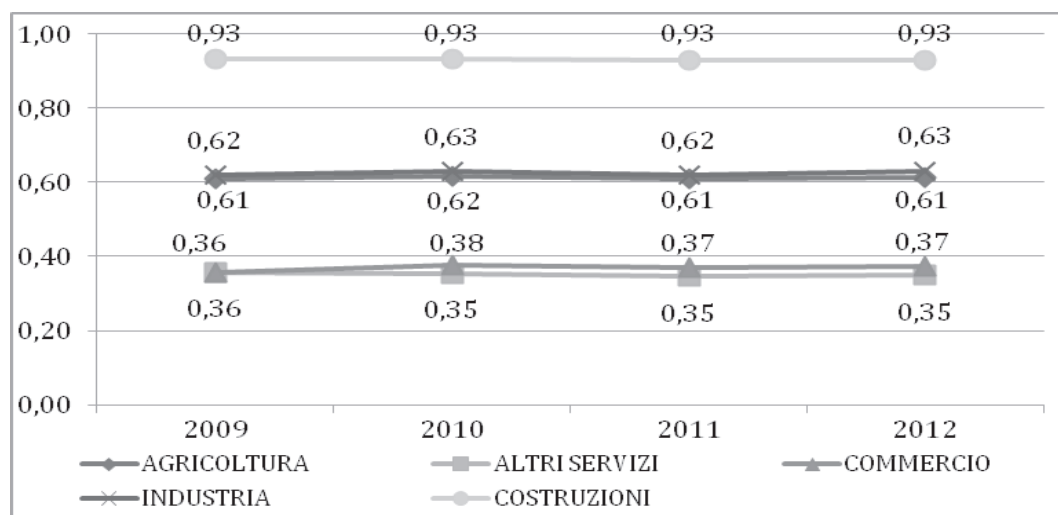
Come dimostra il grafico 36, infatti, il gender gap per settore nell'autoimpiego raggiunge valori molto simili a quelli rilevati per i dipendenti, con una differenza sostanziale: a differenza di quanto avviene per il lavoro dipendente, nell'autoimpiego nessun indicatore si colloca nell'area negativa dei valori. Mentre per le assunzioni, dunque, alcuni comparti del terziario presentano valori negativi che attestano una maggior concentrazione femminile fra le risorse inserite, nelle imprese nessun comparto riporta una maggioranza di donne fra i titolari.

Anche in questo caso, tuttavia, il livello di gap di genere si riduce sensibilmente

in relazione alle iniziative imprenditoriali attive nel settore dei servizi, che rimane costante intorno allo 0.35.

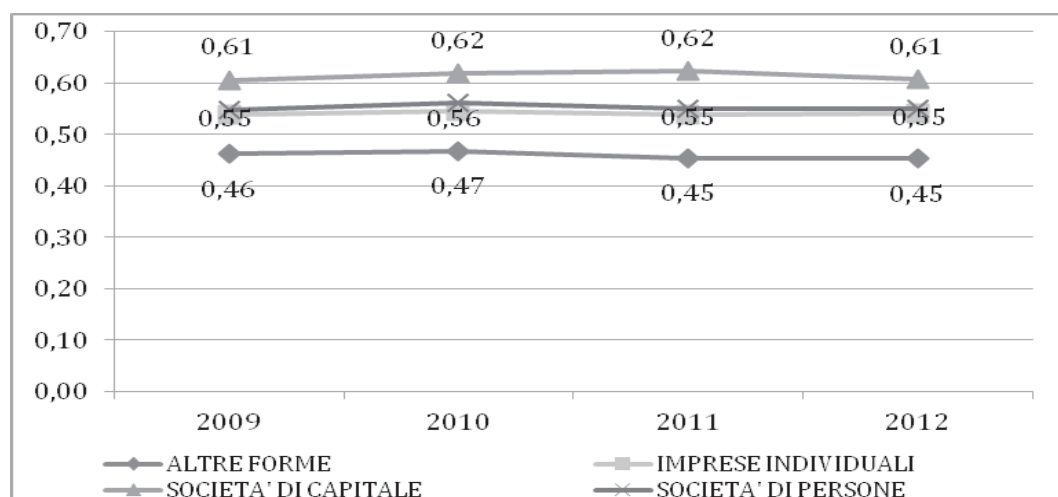
In definitiva, dunque, il terziario si dimostra in grado di favorire maggiormente le possibilità di occupazione delle donne residenti in provincia di Oristano, sia in termini di lavoro dipendente che di lavoro in proprio.

Graf.39 – Indicatore di Gender Gap nell'autoimpiego per settore (GGI_{A1})



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.40 – Indicatore di Gender Gap nell'autoimpiego per forma giuridica (GGI_{A2})



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Anche il gap nelle imprese per forma giuridica (grafico 40), infine, assume valori costanti e positivi, che evidenziano la presenza di squilibri più significativi in relazione alle grandi Società di Capitali, e lievemente più deboli per le altre forme di impresa. Un risultato che dimostra come lo spirito imprenditoriale femminile si orienti più spesso verso forme aziendali più semplici e di minori dimensioni.

4.3 Indici sintetici di Gender Gap in Provincia di Oristano

I risultati degli indicatori sintetici di gender gap nelle aziende e nelle assunzioni di personale, descrivono in maniera efficace le condizioni occupazionali delle donne nel territorio della provincia di Oristano, in quanto sono in grado di individuare immediatamente le variazioni temporali e le variabili che incidono maggiormente sull'inclusività femminile nel lavoro. Il Gender Gap Index nel lavoro dipendente, in particolare, mostra come la segregazione occupazionale fra i diversi settori economici costituisca il principale ostacolo all'inserimento femminile all'interno delle aziende.

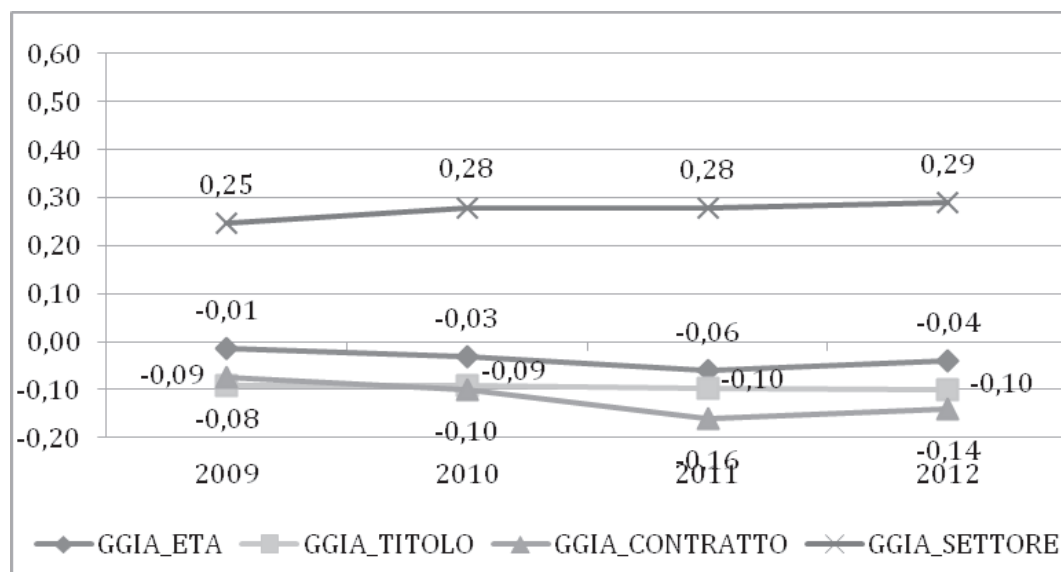
I valori riportati nel grafico 40, inoltre, registrano un lieve aumento proprio in relazione al gap di genere per settore, mentre si riducono progressivamente per tutte le altre variabili considerate.

Le differenze legate alla tipologia di contratto, in particolare, calano dello 0.5 nel corso delle quattro annualità considerate, ed assumono il valore più basso in assoluto nel 2011.

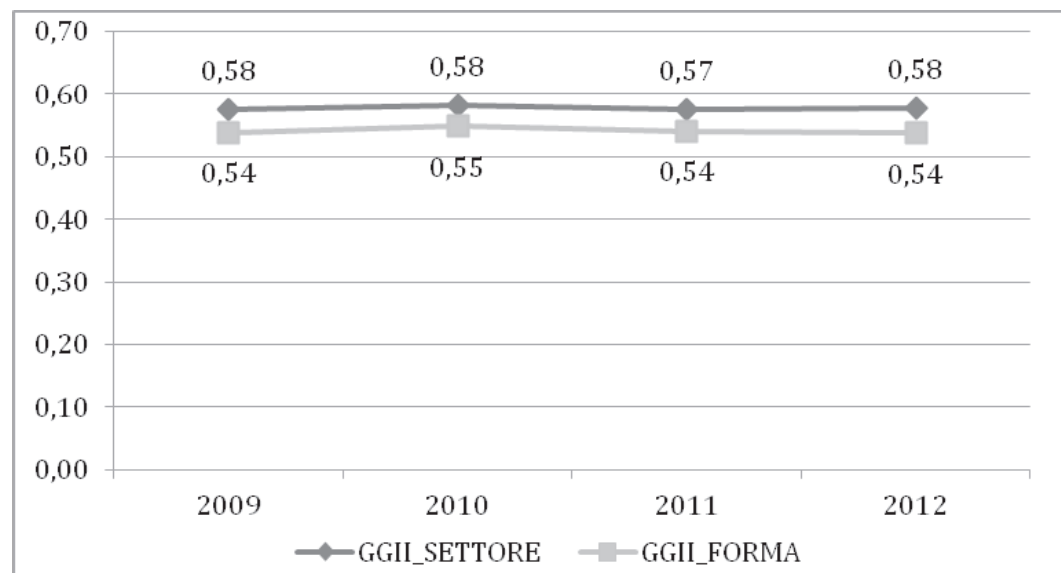
Le variabili che descrivono il gap nel lavoro autonomo (grafico 42), invece, assumono valori e variazioni molto simili nel corso del tempo, che oscillano fra 0,58 e 0.54 e dimostrano la presenza di forti squilibri di genere nell'imprenditorialità dei residenti.

Leggermente più elevato resta anche in questo caso il gap relativo al settore economico dell'attività imprenditoriale intrapresa.

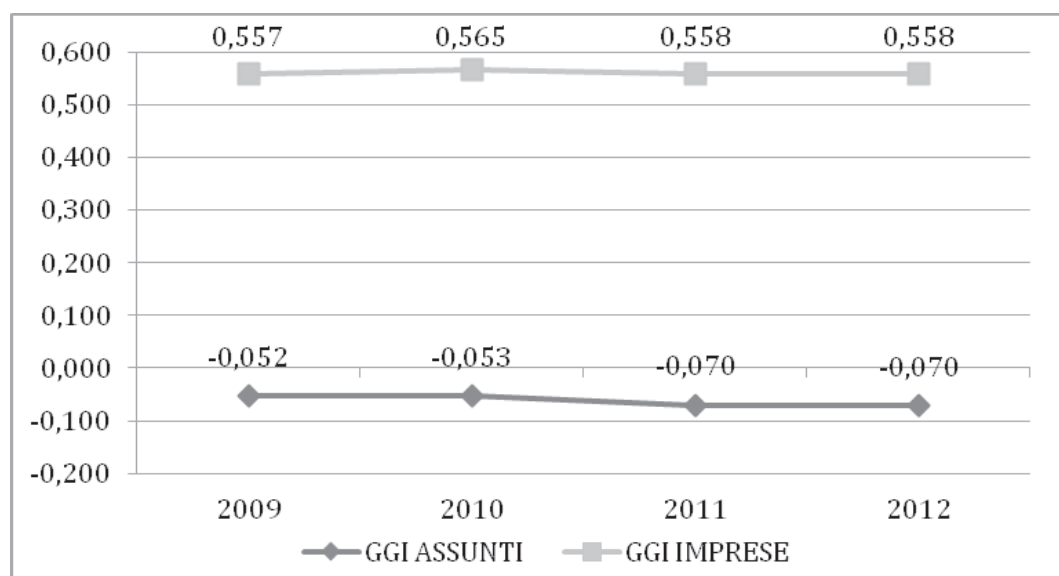
Il grafico 43 mostra infine, la sintesi dei risultati dei macroindicatori aggregati, ed evidenzia la presenza di differenze di genere più marcate nella creazione d'impresa, rispetto al gap di genere complessivo nelle assunzioni, che assume invece valori prossimi allo 0. Un risultato che fornisce già alcune prime indicazioni sulle azioni che potrebbero essere più efficaci per favorire l'inserimento delle donne nel sistema economico e occupazionale locale.

Graf.41 – Indice sintetico di Gender Gap nel Lavoro dipendente (GGI_L)

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Graf.42 –Indice sintetico di Gender Gap nel lavoro Autonomo (GGI_A)

Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Graf.43 - Indici sintetici di Gender Gap in Provincia di Oristano

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

5. Sintesi dei risultati

L'analisi delle differenze di genere presenti nel sistema occupazionale locale riveste un ruolo di particolare importanza per la conoscenza del mercato del lavoro e del tessuto imprenditoriale della provincia di Oristano. Esso consente di monitorare alcune fra le principali problematiche per lo sviluppo socio-economico del territorio: lo sotto-sfruttamento della forza lavoro femminile, le difficoltà di conciliazione e inserimento lavorativo delle donne, gli ostacoli nella creazione di un'attività imprenditoriale in proprio, ecc.. Elementi che penalizzano il benessere economico e la qualità della vita dell'intera popolazione.

Per questo motivo, l'Osservatorio sul Mercato del lavoro della Provincia di Oristano, si è posto l'obiettivo di studiare a fondo il fenomeno del gap di genere nel lavoro autonomo e dipendente, utilizzando i dati tratti da fonti complete e affidabili: il Sistema Informativo sul Lavoro della Sardegna (SIL), che raccoglie tutte le informazioni relative alle Comunicazioni Obbligatorie trasmesse per legge dalle aziende sulle assunzioni e le cessazioni del personale, e gli archivi del registro delle Imprese detenuti dalla Camera di Commercio di Oristano, in cui sono registrate tutte le imprese attive presenti nel territorio provinciale. Il quadro generale emerso, dunque, consente di fotografare in modo certo le caratteristiche dell'inclusione femminile nel lavoro e le principali differenze rispetto all'occupazione maschile.

Gli indicatori di Gender Gap a livello locale, infatti, sono stati costruiti con l'obiettivo di quantificare in modo univoco il gap di genere ed analizzarne le variazioni temporali verificando le variabili che influenzano maggiormente l'occupabilità dei cittadini della provincia di Oristano. Attraverso una metodologia già utilizzata dalle Consigliere Regionali di Parità, dunque, abbiamo voluto fornire una misura sintetica delle differenze di genere nelle assunzioni e nell'imprenditorialità dei residenti, cercando di identificare le aree in cui si concentrano i comportamenti potenzialmente discriminatori per le donne e gli ostacoli culturali che stanno alla base dei fenomeni di emarginazione femminile dal lavoro.

Fra i numerosi risultati ottenuti, il più significativo è sicuramente quello relativo all'analisi settoriale, che evidenzia come la segregazione occupazionale delle donne sia il fenomeno che maggiormente incide sull'inclusione femminile nel lavoro, sia dal punto di vista del lavoro dipendente che dell'autoimpiego. Un'azione mirata a ridistribuire la forza lavoro e l'imprenditorialità femminile fra i diversi comparti economici, dunque, dovrebbe mirare a infrangere i modelli sociali

e culturali che determinano quel processo di autoselezione all'origine dell'offerta di lavoro, già rilevato da altri studi e ricerche a livello regionale e nazionale.

Un altro elemento degno di nota è inoltre quello relativo alle tecniche di conciliazione fra vita privata e professionale, la c.d. *work-and-life balance*. Anche in provincia di Oristano, infatti, i contratti temporanei e part-time sono largamente utilizzati dalle donne per far fronte agli impegni familiari, tanto che i tassi di femminilizzazione delle assunzioni superano la soglia del 50% per il lavoro a tempo determinato e del 70% per il tempo parziale.

E' possibile ipotizzare, tuttavia, che questo risultato sia in parte dovuto alla necessità delle aziende di rispondere agli effetti della recessione economica, che ha colpito duramente l'Isola nel corso degli ultimi anni.

L'inserimento femminile nelle aziende, infatti, è aumentato progressivamente durante gli anni caldi della crisi (2009-2011) compensando, almeno parzialmente, una più massiccia espulsione di personale maschile. Una dinamica di riequilibrio delle risorse umane e del reddito familiare, che sembra tuttavia arrestarsi nel 2012. Di recente, infatti, la tendenza verso una sempre maggiore inclusione femminile nel lavoro dipendente sembra rallentare, mentre aumenta la fuoriuscita delle lavoratrici dagli organici aziendali. Un fenomeno che si associa, probabilmente, alla scadenza dei numerosi contratti a termine avviati per le donne, ma anche ad una lenta ripresa dell'occupazione maschile, e necessita, pertanto, di un'analisi di più lungo periodo per poter essere analizzato e compreso pienamente.

Resta perlopiù costante, invece, la dinamica delle imprese attive in provincia di Oristano, che registra lievi oscillazioni del tasso di femminilizzazione complessivo e un gap di genere particolarmente elevato in alcuni settori economici, fra cui quello edile e industriale.

In generale, tuttavia, è possibile rilevare una positiva tendenza verso una sempre maggiore imprenditorialità femminile, che nel corso dell'ultimo decennio mostra una percentuale di aziende femminili iscritte in progressiva crescita. Dal 2000 in poi, infatti, le differenze di genere nella creazione d'impresa si riducono sensibilmente, con circa 2.800 aziende iscritte in più guidate da donne.

Si tratta, ovviamente di risultati che dipendono direttamente dalle condizioni generali del mercato, dagli incentivi e dagli interventi pubblici in materia di investimenti, autoimpiego e occupazione. Interventi che sono in grado di influenzare sensibilmente l'inserimento lavorativo delle donne e che, pertanto, è importante progettare tenendo ben presente la situazione occupazionale del territorio, anche in un'ottica di genere.

APPENDICE STATISTICA

INDICI SINTETICI DI GENDER GAP IN PROVINCIA DI ORISTANO

Tutti i risultati a livello provinciale e comunale sono disponibili in formato Open Data (IODL v.2.0) sul sito della Provincia di Oristano – settore lavoro (www.provincia.or.it).

Tav.1 Gender Gap Index complessivi nel lavoro dipendente e nell'autoimpiego

ANNO	GGI ASSUNTI (GGI _L)	GGI IMPRESE (GGI _A)
2009	-0,052	0,557
2010	-0,053	0,565
2011	-0,070	0,558
2012	-0,070	0,558

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna e Camera di Commercio di Oristano

Tav.2 Indice sintetico di Gender Gap nei lavoratori assunti per classe d'età

ANNO	15 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	GGI _{L1}
2009	0,16	0,02	-0,12	-0,15	-0,14	0,15	-0,01
2010	0,17	-0,04	-0,15	-0,18	-0,12	0,14	-0,03
2011	0,10	-0,06	-0,17	-0,20	-0,16	0,14	-0,06
2012	0,11	-0,06	-0,15	-0,19	-0,12	0,18	-0,04

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Tav.3 Indice sintetico di Gender Gap nei lavoratori assunti per titolo di studio

ANNO	Elementari	Medie	Diploma	Laurea	GGI _{L3}
2009	0,44	0,11	-0,29	-0,62	-0,09
2010	0,44	0,11	-0,30	-0,62	-0,09
2011	0,40	0,09	-0,30	-0,58	-0,10
2012	0,43	0,11	-0,33	-0,61	-0,10

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Tav.4 Indice sintetico di Gender Gap nei lavoratori assunti per tipo di contratto

ANNO	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	GGI _{L4}
2009	-0,03	-0,12	-0,08
2010	-0,03	-0,17	-0,10
2011	-0,03	-0,29	-0,16
2012	-0,01	-0,27	-0,14

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Tav.5 Indice sintetico di Gender Gap nei lavoratori assunti per settore azienda

ANNO	Agricoltura	Servizi	Commercio	Industria	Costruzioni	GGI_{LS}
2009	0,36	-0,28	-0,10	0,35	0,91	0,25
2010	0,42	-0,29	-0,10	0,44	0,93	0,28
2011	0,41	-0,30	-0,08	0,42	0,94	0,28
2012	0,42	-0,28	-0,11	0,49	0,93	0,29

Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Sardegna

Tav.6 Indice sintetico di Gender Gap nell'autoimpiego per settore economico

ANNO	Agricoltura	Altri Servizi	Commercio	Industria	Costruzioni	GGI_{A1}
2009	0,61	0,36	0,36	0,62	0,93	0,58
2010	0,62	0,35	0,38	0,63	0,93	0,58
2011	0,61	0,35	0,37	0,62	0,93	0,57
2012	0,61	0,35	0,37	0,63	0,93	0,58

Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

Tav.7 Indice sintetico di Gender Gap nell'autoimpiego per forma giuridica

ANNO	Altre Forme	Imprese Individuali	Società di Capitale	Società di Persone	GGI_{A2}
2009	0,46	0,54	0,61	0,55	0,54
2010	0,47	0,55	0,62	0,56	0,55
2011	0,45	0,54	0,62	0,55	0,54
2012	0,45	0,54	0,61	0,55	0,54

Fonte: nostre elaborazioni su dati Camera di Commercio di Oristano

