

# **Le pari opportunità nel settore dell'industria turistica (EBIT)**

**Francesca Dota**

**Ricercatrice IRES**

**Rimini, 17 ottobre 2009**

**Convegno "Per un lavoro competente. La formazione professionale  
come leva di sviluppo del Turismo"**

# Metodologia e strumenti di indagine



- Unità di rilevazione: **aziende con oltre 50 dipendenti dell'Industria Turistica** socie di **EBIT**
- Somministrazione **questionario strutturato** sulla situazione del personale maschile e femminile
- Elaborazione ed analisi in forma aggregata delle informazioni relative agli occupati, distinti per genere, presenti in azienda

# Quadro di riferimento normativo



## Riferimenti per la costruzione del questionario:

- Normativa nazionale in materia di **“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”**, Legge n. **125/1991** e di predisposizione di strumenti di conoscenza mirati alla **“promozione dell’attuazione delle pari opportunità da parte di tutti i soggetti attori nel mercato del lavoro”**, D.Lsg. n. 196/2000
- L’art. 9 della L. n. 125 del 1991 (ora **art. 46 d.lgs. 198/’06 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”**) prevede per le aziende pubbliche e private, con oltre cento dipendenti, l’obbligo di redigere, con cadenza biennale, un rapporto riguardante la situazione del proprio personale maschile e femminile da inviare alla Consigliera di parità regionale e alle rappresentanze sindacali aziendali

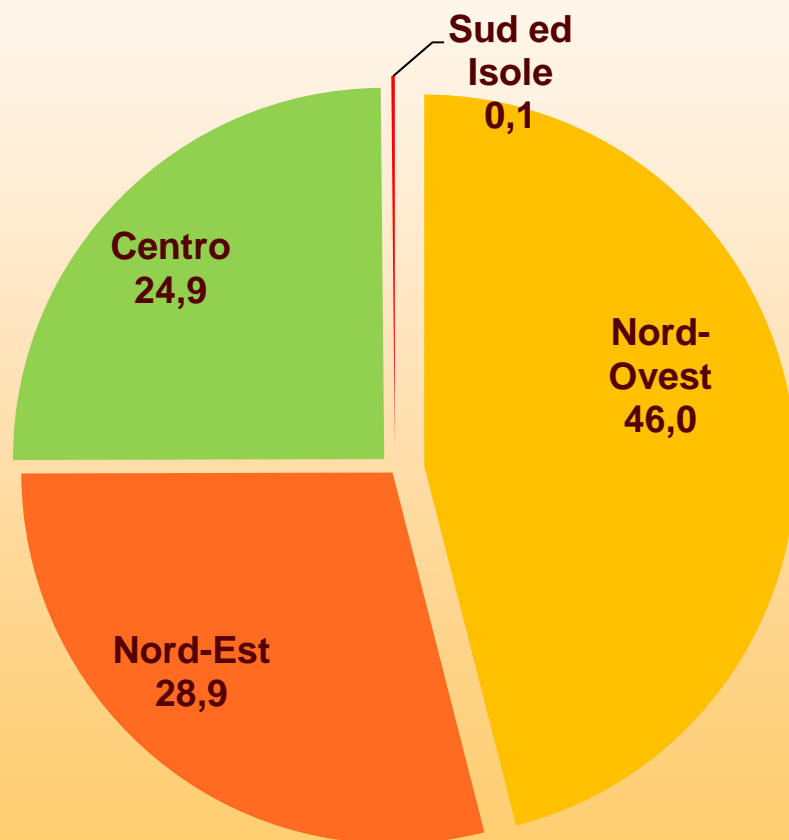
# Ambiti di approfondimento indagine

- Riferimento temporale indagine: anni 2006-2007
- Sezioni tematiche del questionario:
  - informazioni generali sull'azienda
  - occupazione maschile e femminile nel biennio considerato
  - livelli di inquadramento contrattuale
  - tipologie contrattuali, part-time ed aspettativa
  - mobilità in entrata e in uscita
  - attività di formazione rivolte ai dipendenti
  - monte retributivo
- Approfondimento relativo alla componente femminile in relazione a:
  - le più recenti tipologie contrattuali (apprendisti, contratti di inserimento, contratti a progetto, etc.)
  - maternità e ricorso ai congedi parentali
  - tipologia attività di formazione

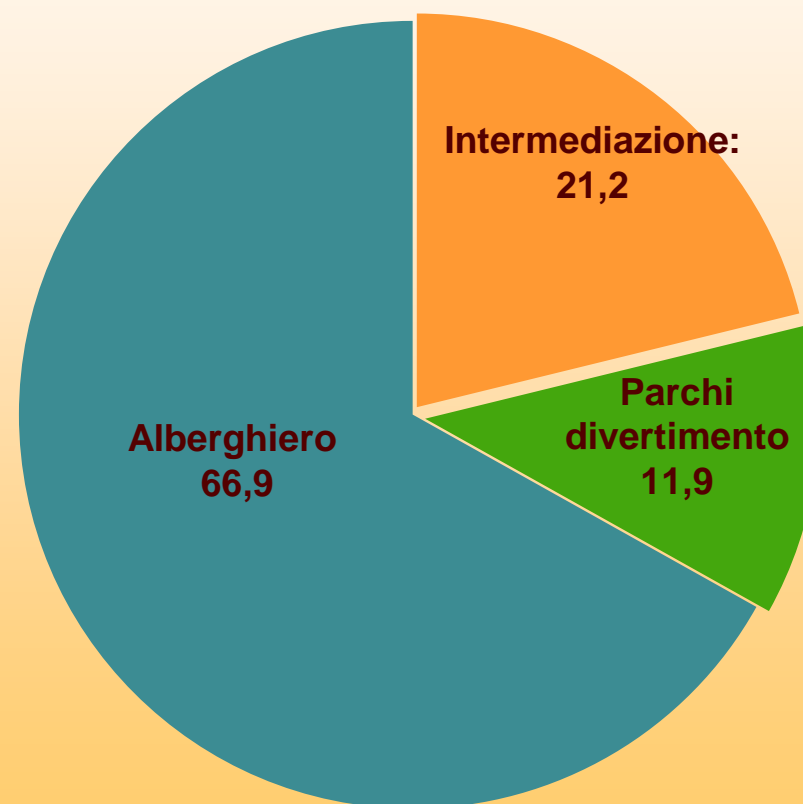
# Le aziende del campione: gli occupati



**OCCUPATI PER AREA GEOGRAFICA  
(2007)**



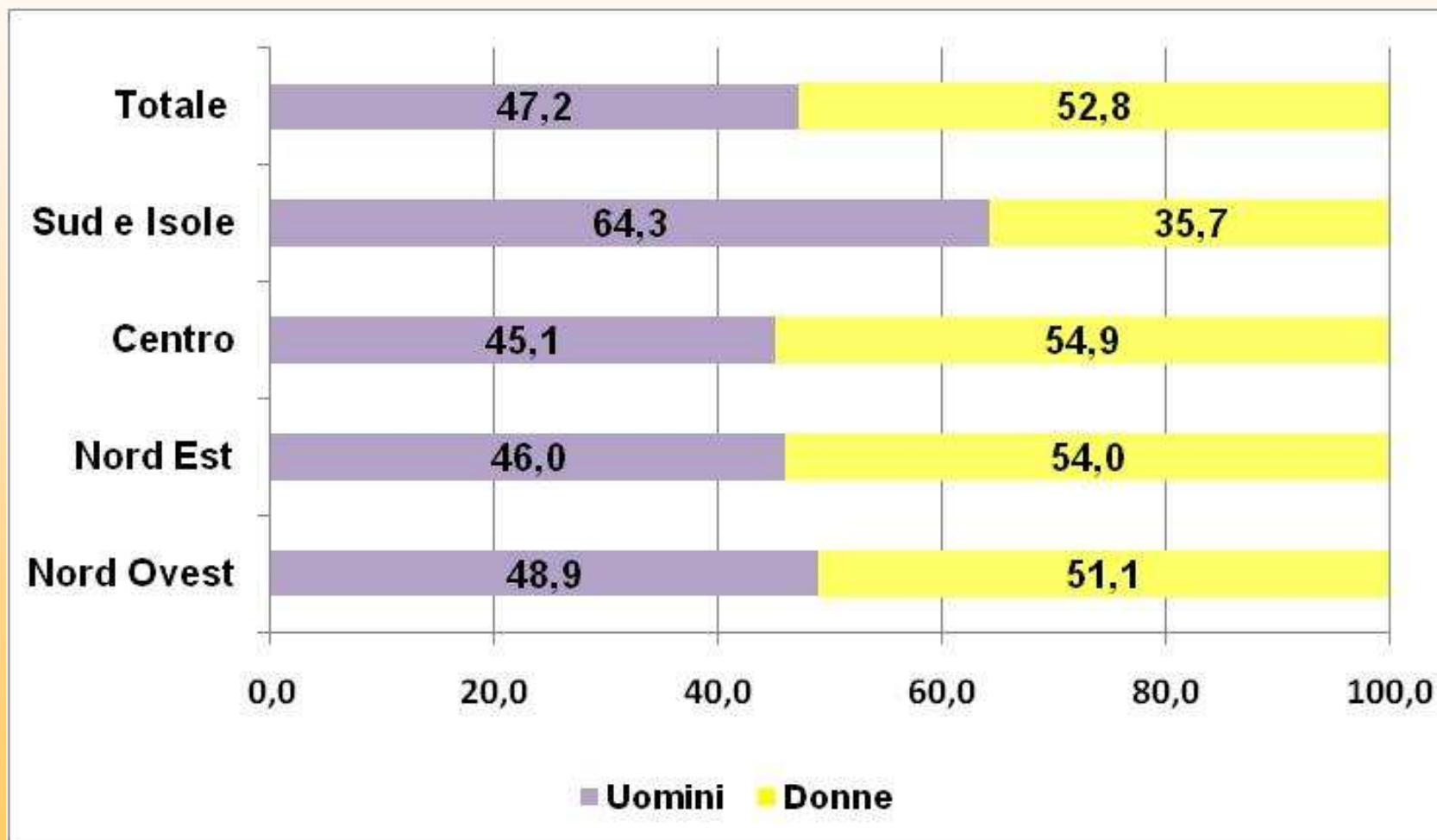
**OCCUPATI PER SETTORE  
(2007)**



# Occupazione per territorio e genere



OCCUPAZIONE PER GENERE ED AREA GEOGRAFICA AZIENDA AL 2007 (%)



# Occupazione complessiva 2006-2007



## Tendenze occupazione tra il 2006 e il 2007:

- lieve flessione occupazione complessiva (-0,5%) (→ possibile indicatore predittivo della crisi)
- è cresciuta l'occupazione maschile (+3,9%) ed è diminuita quella femminile (-4,2%)
- nel **settore dell'intermediazione**:
  - **+3,2%** per l'**occupazione complessiva**
  - **- 4,8%** per l'**occupazione femminile**
  - **+ 22%** per **occupazione maschile**
- nel **settore alberghiero**:
  - **- 1,8%** per l'**occupazione complessiva**
  - **- 3,8%** per l'**occupazione femminile**
  - **+0,3%** per l'**occupazione maschile**

# Occupazione femminile per settore

	Occupate 2006	Occupate 2007
Alberghiero	50,6	49,6
Intermediazione	<b>70,2</b>	<b>64,8</b>
Parchi divertimento	49,8	49,7
Totale	54,5	52,8

Fonte: Ires, indagine diretta

•Anche in un campione più ampio di aziende socie di Ebit il tasso di donne occupate negli alberghi (45,8%) e nelle catene alberghiere (50,4%) è risultato inferiore a quello registrato nei comparti dei tour operator (67,8%) e delle agenzie di viaggi ( 63,9%) (EBIT, *“Turismo, Prospettive & Governance - Proposte per uno sviluppo competitivo del Sistema Italia”*, 2008)

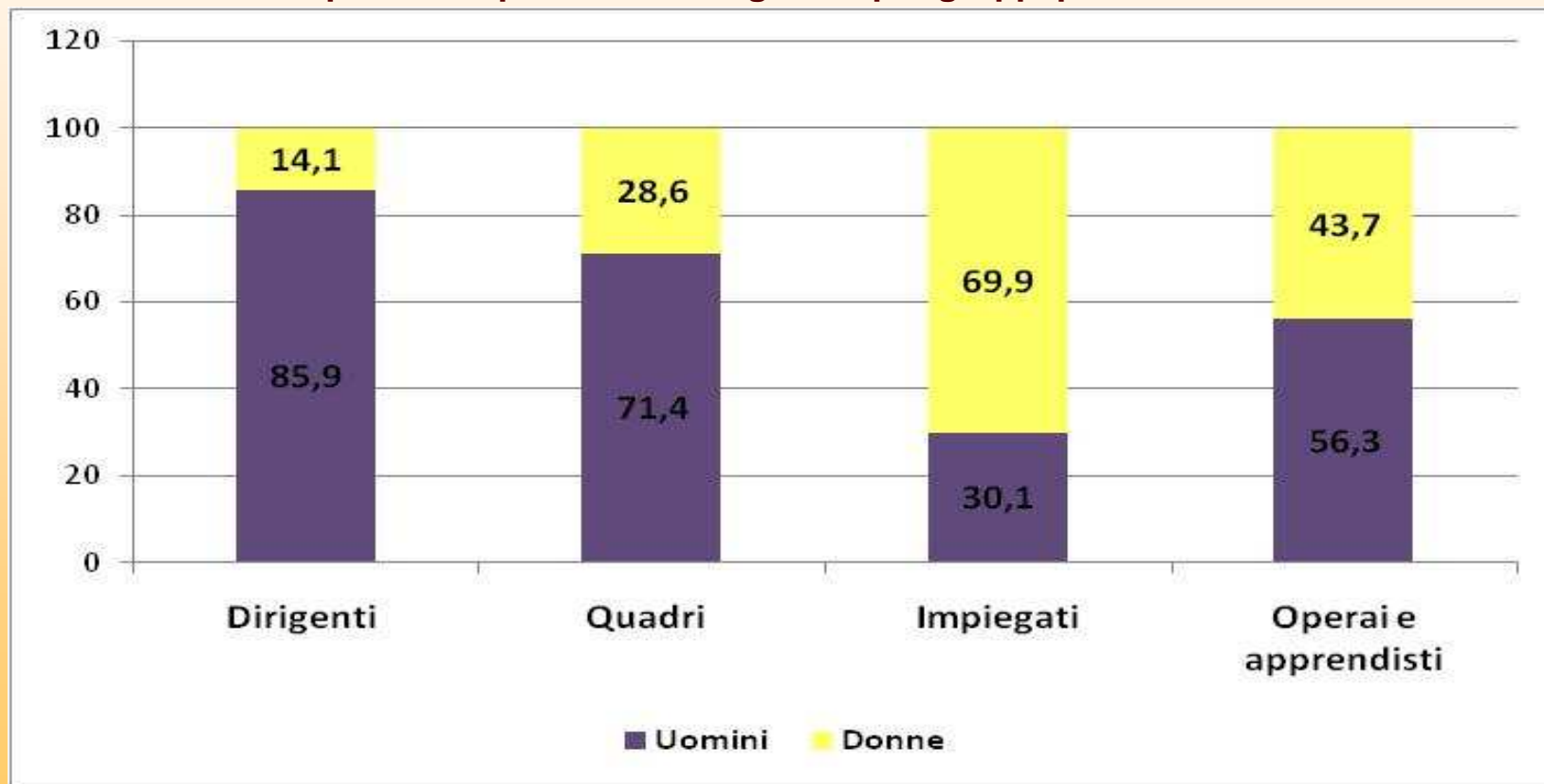


# Il *sex typing* professionale



Le donne sono per lo più impiegate e gli uomini operai

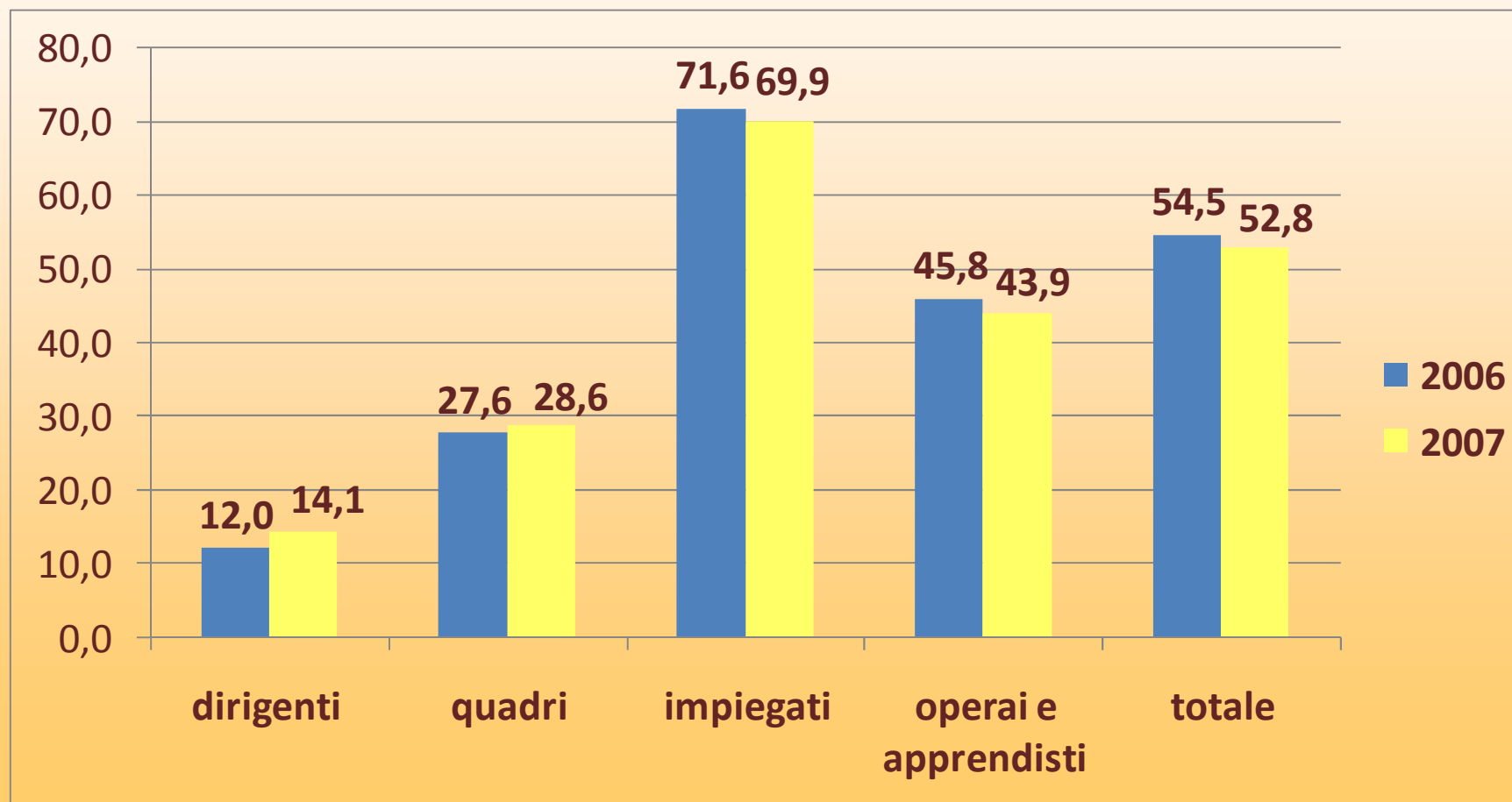
Composizione percentuale di genere per gruppi professionali



# Donne nelle professioni (2006-2007)



*Un timido segnale di miglioramento* → donne inserite in ruoli strategici del *management* (dirigenti e quadri) passate dal 25,4% del 2006 al 26,6%



# Mobilità in entrata e in uscita



- Elevato turn-over soprattutto ai livelli medio-bassi della gerarchia professionale
- Le donne, a differenza degli uomini, fanno registrare saldi negativi tra entrate e uscite, in particolar modo tra impiegate e operaie

## Uomini occupati entrati ed usciti fra il 2006 ed il 2007

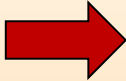
	Uomini '07	Entrati	Usciti	Uomini '06	Saldo 2007-2006
Dirigenti	118	1	6	123	-5
Quadri	588	23	56	621	-33
Impiegati	1.160	115	78	1.123	<b>37</b>
Operai ed apprendisti	2.548	1.388	1.250	2.410	<b>138</b>
<b>totale</b>	<b>4.414</b>	<b>1.527</b>	<b>1.390</b>	<b>4.277</b>	<b>137</b>

## Donne occupate entrate ed uscite fra il 2006 ed il 2007

	Donne '07	Entrate	Uscite	Donne '06	Saldo 2007-2006
Dirigenti	19	2	0	17	2
Quadri	236	0	1	237	-1
Impiegate	2.697	230	367	2.834	<b>-137</b>
Operai ed apprendisti	1.971	120	193	2.044	<b>-73</b>
<b>totale</b>	<b>4.923</b>	<b>352</b>	<b>561</b>	<b>5.132</b>	<b>-209</b>

# Tipologie contrattuali

- Le donne con contratto a termine sono il 64% degli occupati rispetto al 48% degli uomini
- Gli uomini invece sono inseriti in percorsi di lavoro più stabili: il 50,6% ha un contratto a tempo indeterminato rispetto al 33,4% delle donne
- Tra le donne, le *part-timers* sono il 41,8% contro appena il 3% degli uomini
- La formula di part-time prevalente è quella orizzontale (il 70,8% delle *part-timers*)

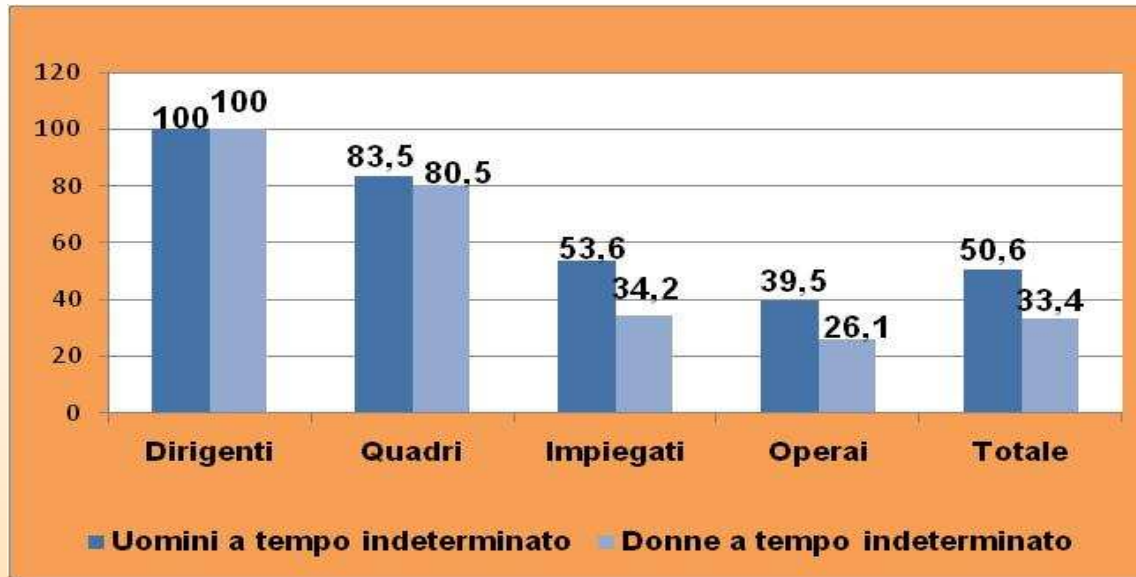
 Le donne sommano alla temporaneità dei contratti di lavoro il lavoro part-time, condizioni che precludono le opportunità di carriera

Occupati 2007	Uomini	di cui part time	Donne	di cui part time	Totale	di cui part time
Contratto a tempo indeterminato	50,6	2,6	33,4	27,3	41,5	13,1
Contratto a tempo determinato	48,1	3,9	64,3	50,9	56,7	32,1
Contratto di inserimento	0,3	-	1,5	-	0,9	-
Contratto di apprendistato	1,0	-	0,8	-	0,9	-
<b>Totale dipendenti</b>	<b>100,0</b> <b>(4.414)</b>	<b>3,2</b>	<b>100,0</b> <b>(4.944)</b>	<b>41,8</b>	<b>100,0</b> <b>(9.358)</b>	<b>23,6</b>

# Tipologie contrattuali e professioni



**A parità di qualifica professionale, le donne hanno più probabilità di lavorare con contratti a termine**



# Lo scenario nazionale



- Negli ultimi 10 anni, l'occupazione femminile è cresciuta molto di più di quella maschile. L'impiego part-time, in particolare, ha registrato l'incremento maggiore (ad esso è imputabile più del 50% della nuova occupazione femminile), tanto che **oggi più di una donna occupata su quattro svolge un lavoro a tempo parziale** (Istat, media 2008 = **27,9%**)
- Se si considerano solo le ***lavoratrici inserite nei gruppi professionali del comparto turistico\****, la quota di ***part-timers*** sale al **34,8%** (una quota che arriva al **36,7%** se si escludono le lavoratrici autonome in senso stretto) (Istat, media 2008)
- Nonostante per molte donne il part-time sia una “scelta” legata a proprie strategie conciliative, **una quota significativa lavora a part-time perché non ha trovato un lavoro a tempo pieno:**
  - **tra le lavoratrici italiane** (escluse autonome in senso stretto) **la percentuale di part-time involontario è pari al 40,1%** (Istat, media 2008)
  - **tra i gruppi professionali del Turismo\*** questa quota arriva al **51,6%**, soprattutto tra addette ai servizi alberghieri ed extra-alberghieri e tra il personale non qualificato nei servizi turistici (Istat, media 2008)

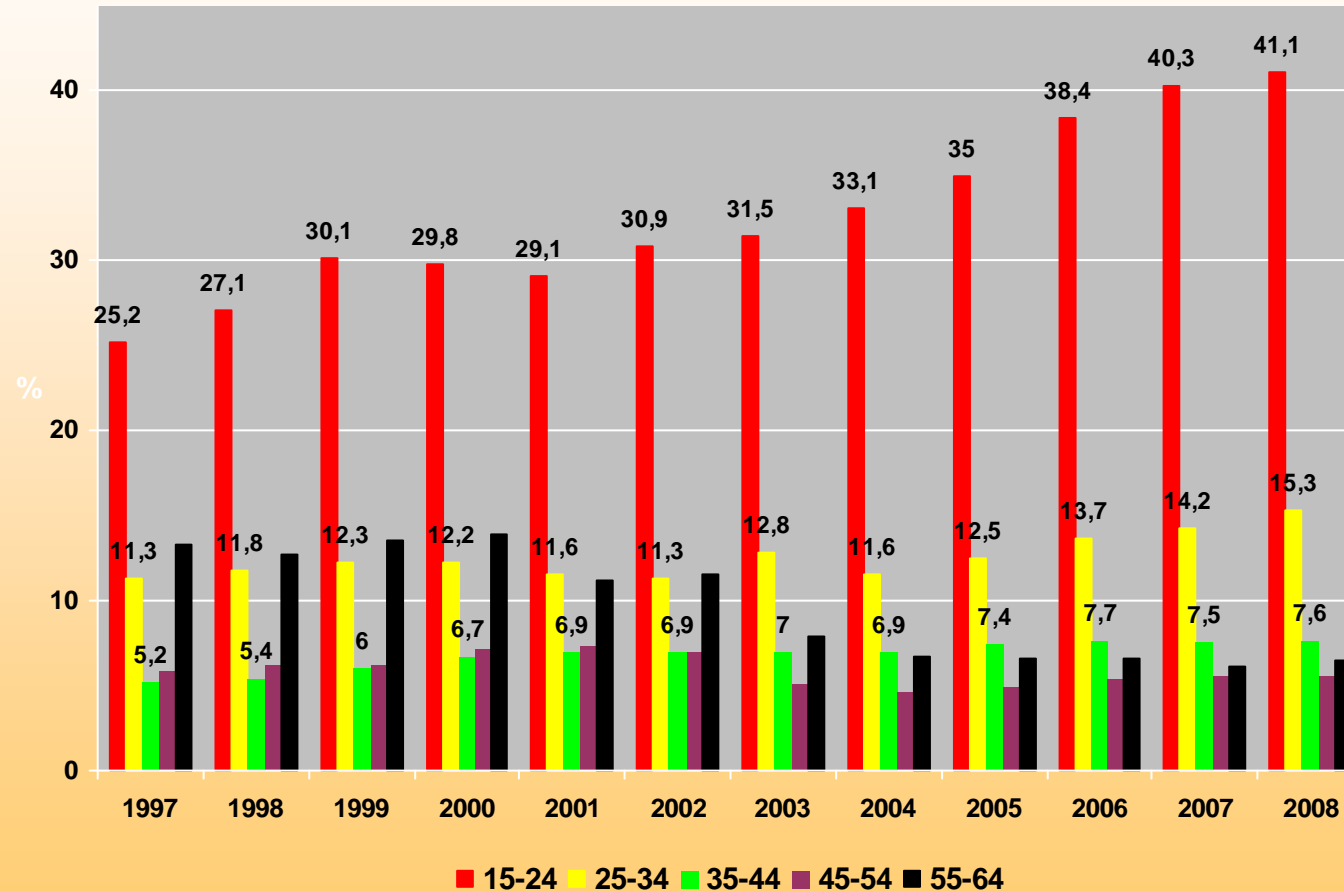
\* *Professioni tecniche delle attività turistiche, ricettive ed assimilate, Esercenti ed addetti ai servizi alberghieri ed extralberghieri (esclusi gli addetti alla ristorazione), Personale non qualificato nei servizi turistici*

# Lo scenario nazionale



- **In generale, le lavoratrici hanno più probabilità di lavorare con contratti di lavoro a termine:**
  - se si escludono i lavoratori autonomi in senso stretto, **nel 2008 il 18,5% delle lavoratrici aveva un rapporto di lavoro temporaneo rispetto al 13,3% degli uomini**
- **In ogni caso, tra i lavoratori inseriti nelle professioni del Turismo questa tendenza è più marcata:**
  - **nel 2008, ben il 37% delle lavoratrici** (escluse autonome in senso stretto) **aveva un rapporto di lavoro a termine rispetto al 26,5% degli uomini**
  - I più elevati livelli di qualifica non sembrano preservare dal lavoro a termine: la quota di lavoratrici temporanee è superiore tra le donne inserite in “professioni tecniche delle attività turistiche, ricettive e assimilate” (43,3% contro il 33,3% degli uomini) che tra le lavoratrici inserite in “professioni non qualificate dei servizi turistici” (36,4% contro il 22,7% degli uomini)

# Quota dipendenti a tempo determinato su totalità dipendenti per classi di età (anni 1997-2008) maschi



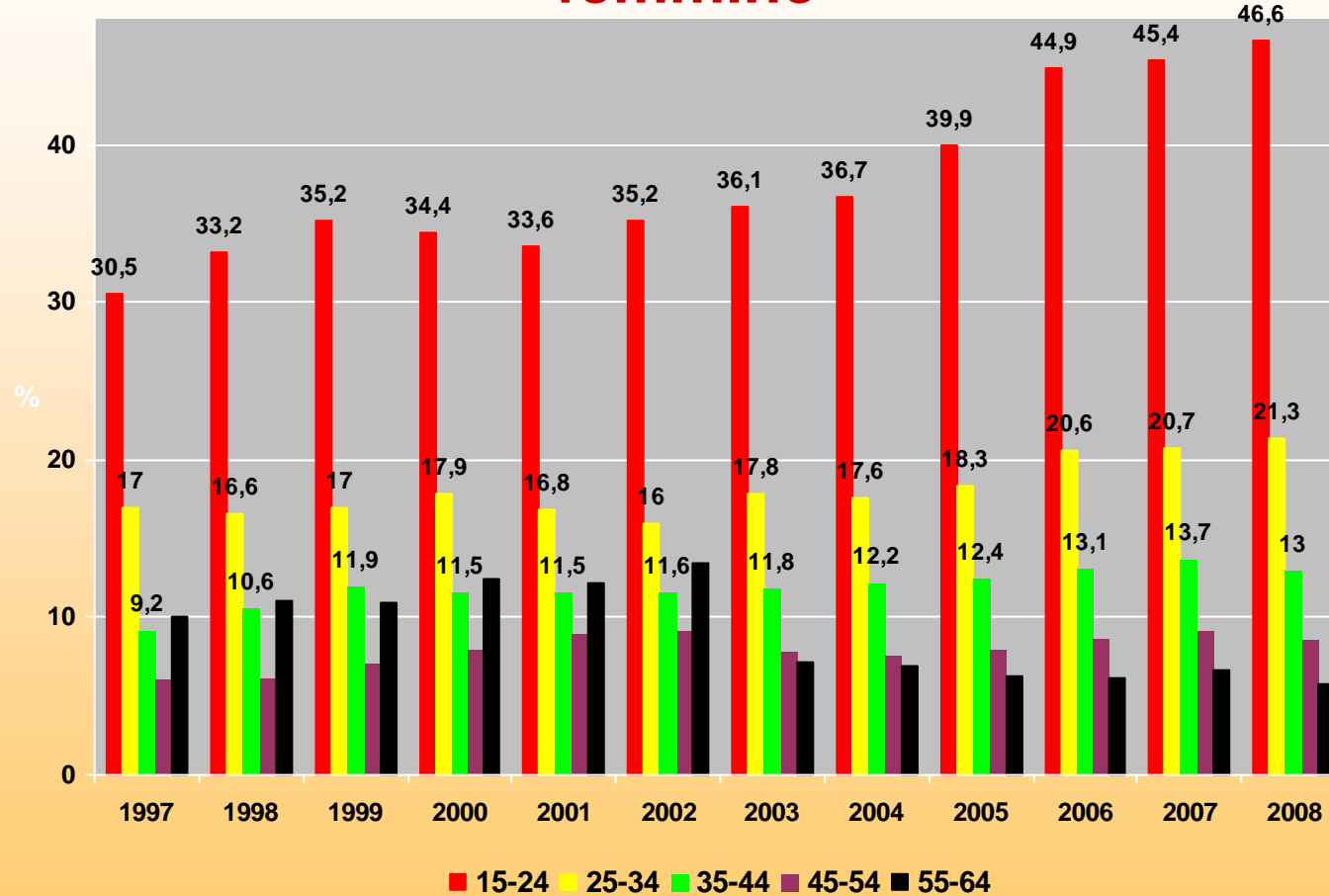
Fonte: ISTAT



# Quota dipendenti a tempo determinato su totalità dipendenti

## per classi di età (anni 1997-2008)

### femmine



Fonte: ISTAT

# Il nuovo mercato del lavoro



Un numero crescente di persone deve affrontare condizioni di **instabilità occupazionale** che si protraggono nel tempo, attraversando fasi di **sottoccupazione e disoccupazione**.

Tra le **donne** la precarietà è più diffusa e assume caratteri peculiari:

- ✓ le donne con occupazioni instabili sono relativamente **più adulte**
- ✓ **impieghi marginali, contratti di breve durata**, impegni **orari limitati e imposti**, minori opportunità di transizione verso occupazioni stabili (**intrappolamento**)
- ✓ **uscita dal mercato**: quasi il 10% delle occupate con contratti a termine di età 15-54 anni lascia l'anno successivo il mercato del lavoro, principalmente per dedicarsi alla cura della casa e/o della famiglia

È possibile che in un settore fortemente femminilizzato come quello del Turismo si riproducano tali modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro

# Le retribuzioni

- **La retribuzione media annua (stima livelli retributivi al netto della contribuzione)**

13.560 €  14.590 €

- **Le donne sistematicamente hanno livelli retributivi più bassi: su queste differenze pesano le scelte orarie e i diversi livelli di inquadramento**
- **La retribuzione media mensile netta è lievemente più bassa di quella di un dipendente a termine a tempo pieno che è pari a 1.026 € (Istat, 2009)**

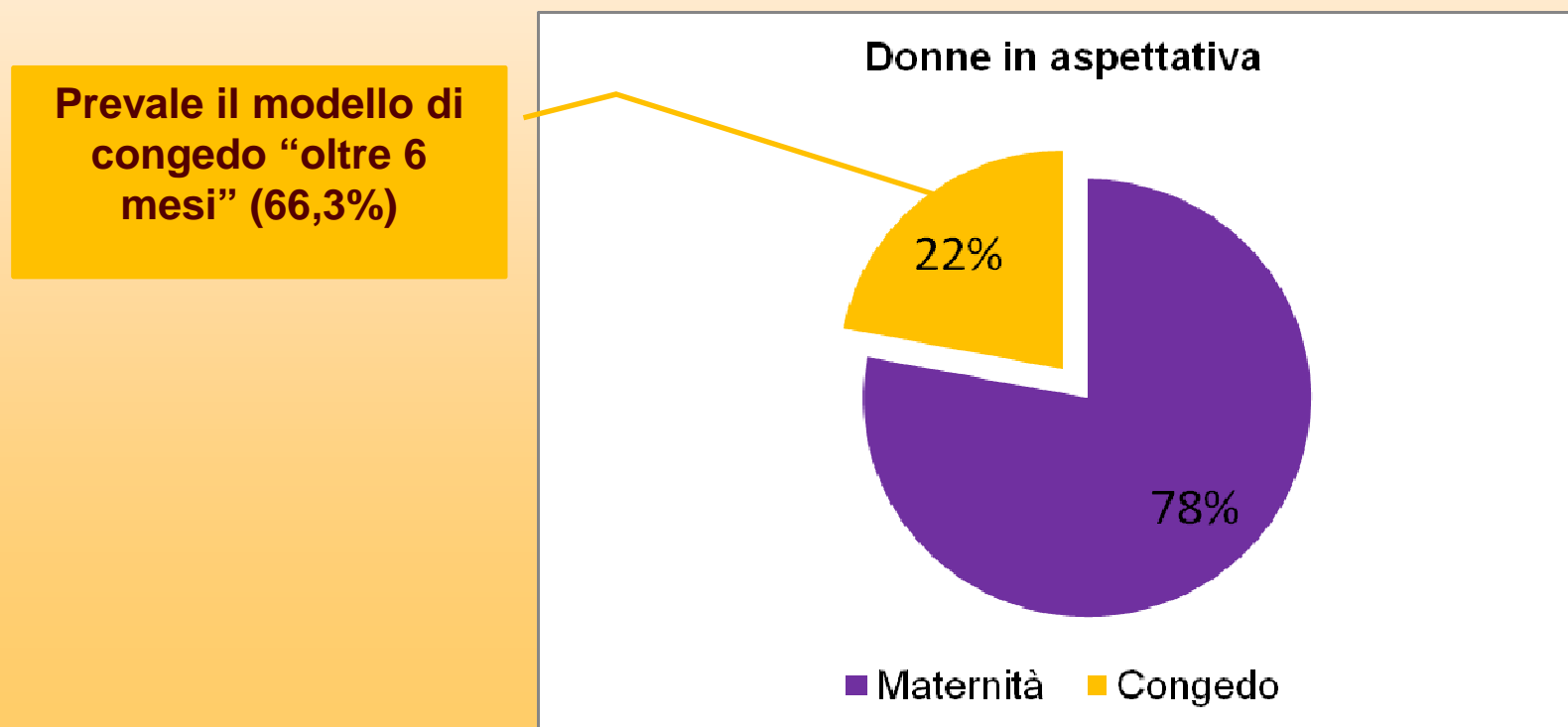


**Più elevato lo svantaggio economico per le donne del settore, se si considera che la maggior parte lavora, oltre che con contratti a termine, a tempo parziale**

# Maternità e conciliazione



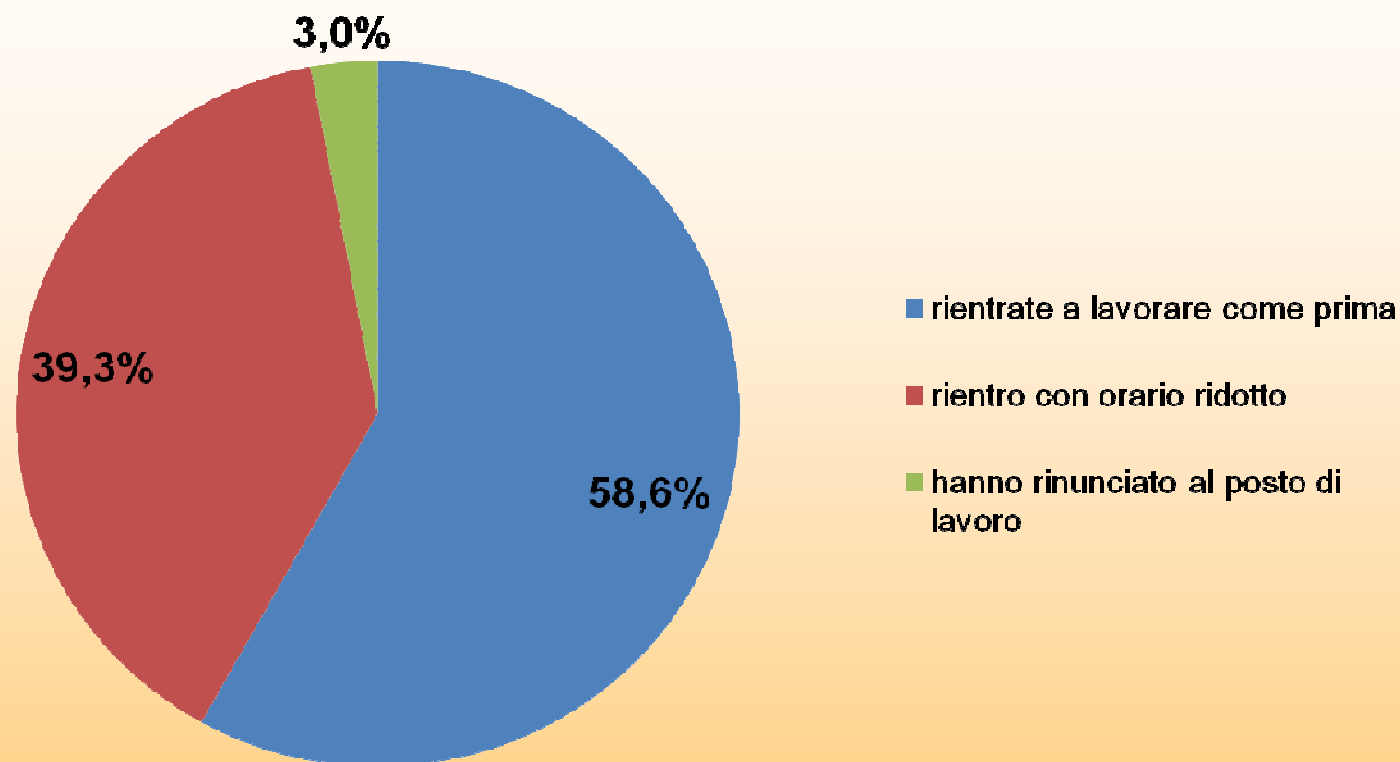
- Nelle aziende del campione nel 2007, l'8% degli occupati (749 dipendenti) era in aspettativa per maternità o congedo parentale
  - Il 97% era costituito da donne



# Maternità e conciliazione



Dopo la maternità:



Fonte: Ires, indagine diretta

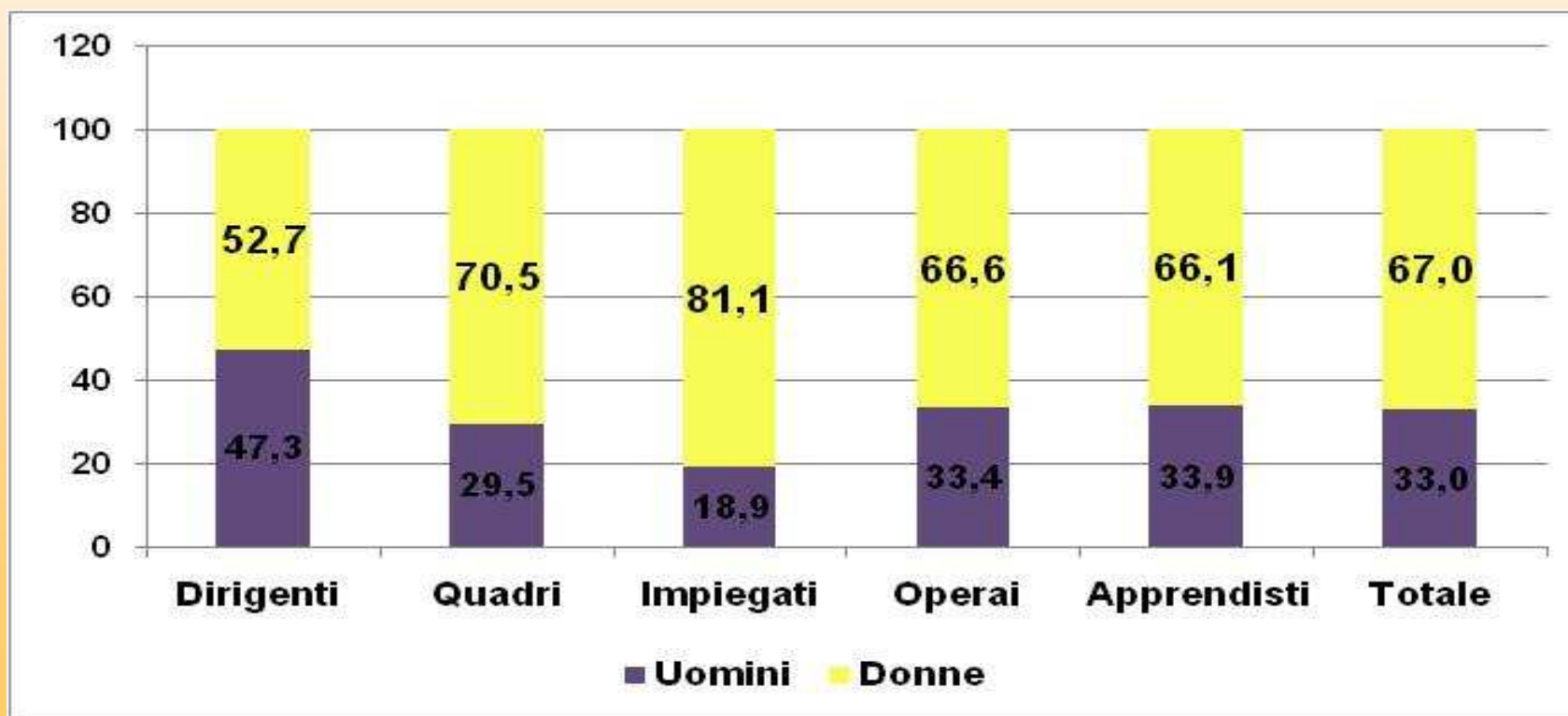
**In Italia, le donne che si sono ritirate dal lavoro dopo la nascita del primo figlio sono l'8,5% del totale e quelle che hanno lasciato il lavoro dopo la nascita degli altri figli sono il 4,6% (Indagine Uso del tempo, 2002-2003 - Istat, 2008)**

# La formazione



- Nel 2007 solo il 33,4% delle aziende ha dichiarato di aver organizzato attività di formazione per i dipendenti
- La partecipazione alle attività di formazione è per lo più femminile (67%)

Partecipanti alla formazione aziendale per professione e genere



# La formazione



**Inserimento professionale e titoli di studio si riflettono nelle differenti scelte formative di uomini e donne**

**Tipologia di formazione rivolta al personale per genere (2007)**

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>Riqualificazione</b>	<b>10,1</b>	<b>8,4</b>
<b>Aggiornamento professionale</b>	<b>13,3</b>	<b>22,4</b>
<b>Formazione obbligatoria</b>	<b>43,2</b>	<b>35,9</b>
<b>Formazione sulle pari opportunità</b>	<b>1,2</b>	<b>5,4</b>
<b>Formazione orientativa</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>
<b>Sviluppo di competenze trasversali</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>
<b>Formazione per il reinserimento professionale</b>	<b>29,9</b>	<b>25,5</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

# Gli ostacoli della partecipazione delle donne al mercato del lavoro



## VINCOLI STRUTTURALI

## ABITUDINI FAMILIARI

La domanda di lavoro:  
livello e qualità

I servizi Sociali  
(infanzia e anziani)

I tempi e i modi dell'organizzazione del lavoro

La cultura della condivisione



# La regolazione del mercato del lavoro

- ✓ **L'atipicità-flessibilità del contratto non garantisce la conciliazione, rende marginale il lavoro femminile e deprime il tasso di occupazione e di natalità nazionale.**
- ✓ **Non rappresenta un superamento del modello del *breadwinner* poiché produce nuove forme di segregazione e disuguaglianze**
- ✓ **Le differenze di genere nelle opportunità di lavoro e di guadagno rafforzano la tradizionale divisione del lavoro nella famiglia**
- ✓ **Marginalità e discontinuità, insieme al basso reddito, spingono molte donne fuori dal mercato del lavoro**

**La parità: un problema di qualità della vita e del lavoro,  
un problema di tutti - *uomini e donne* -  
da risolvere con diversi strumenti e a diversi livelli  
dell'agire sociale**

- incentivare lo **sviluppo economico** del paese e creare *buona occupazione* (livello macro)
- sostenere i **servizi pubblici** di assistenza all'infanzia e agli anziani (livello macro)
- stimolare la **contrattazione** di buone pratiche di organizzazione del lavoro *family friendly* (livello macro)
- favorire il diffondersi di una **cultura della condivisione** tra uomini e donne all'interno della famiglia (livello meso e micro)