



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA



## **“ Indagine sulla situazione del personale maschile e femminile”**

**Ebit-Ires**

Indice:

Premessa.....	3
Quadro di sfondo: i dati del settore alberghiero.....	5
L'indagine: le aziende che hanno aderito, caratteristiche generali .....	9
L'occupazione femminile nel biennio 2006-2007 .....	15
I livelli di inquadramento contrattuale e le donne.....	15
La mobilità in entrata e in uscita.....	23
Tipologie contrattuali e conciliazione.....	27
Le retribuzioni.....	32
La formazione .....	33
Conclusioni .....	37
Bibliografia di riferimento .....	39
Allegato.....	41

## Premessa

La presente indagine, realizzata su commissione dell'Ente Bilaterale Industria Turistica dall'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali, si è svolta nell'arco di sei mesi ed ha interessato un campione complessivo di 26 aziende rispondenti, rispetto al campione di 37 aziende - con un numero pari o maggiore di 50 dipendenti<sup>1</sup> - fornito dall'EBIT. Il tasso di risposta è stato dunque del 70%, le aziende che hanno partecipato all'indagine sono principalmente appartenenti al settore alberghiero (65,4%), ma è pur da rilevarsi che anche nel campione selezionato esse rappresentavano la maggioranza (63,5%). Si nota dunque che vi è una leggera sovrarappresentazione di questa tipologia di attività rispetto al campione originale. L'indagine prevedeva la somministrazione di un questionario relativo alla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende del settore Turistico. Il questionario di indagine è stato costruito sulla base della scheda prevista dalla normativa nazionale in materia di "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", Legge n. 125/1991 e in materia 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. Peraltro, si è aggiunto un approfondimento relativo ad alcune tipologie contrattuali (apprendisti, contratti di inserimento, contratti a progetto, etc.), ai congedi parentali e all'attività di formazione svoltasi all'interno delle aziende. I dati prendono in esame il biennio 2006 e 2007<sup>2</sup>, indagando le seguenti macro-aree:

- 1) Informazioni generali sull'azienda;
- 2) occupazione nel biennio considerato;
- 3) livelli di inquadramento contrattuale;
- 4) tipologie contrattuali, part-time ed aspettativa (con particolare attenzione ai congedi parentali);
- 5) mobilità in entrata e in uscita;

---

<sup>1</sup> A questo proposito si segnala che si sono inserite nel campione delle rispondenti anche 3 aziende che hanno segnalato un numero inferiore ai 50 dipendenti.

<sup>2</sup> Si ricorda che l'indagine di campo è stata realizzata nel 2008, pertanto i dati raccolti sono relativi al biennio precedente (2006-2007), poiché per favorire il coinvolgimento delle aziende si è fatto riferimento alle disposizioni normative in tema di azioni positive che prevedono 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 (cfr. ex art. 9 L. 125/'91, 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").



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

6) formazione;

7) retribuzioni.



Le informazioni raccolte consentono di ricostruire uno scenario complessivo a partire dal quale è possibile evidenziare le disparità presenti in tema di pari opportunità. Il quadro si mostra, dunque, con luci ed ombre, che coadiuvano l'approfondimento della tematica delle pari opportunità con l'intento di contribuire ad uno sviluppo delle politiche stesse nel settore turistico.

## Quadro di riferimento: i dati del settore alberghiero

I dati statistici che maggiormente possono offrire un quadro di riferimento, in cui inserire la presente indagine sono quelli emersi dal Focus "Il mercato alberghiero italiano e le Catene Alberghiere di AICA, Associazione Italiana Catene Alberghiere ". Lo studio è di particolare interesse per il comparto alberghiero, anche in considerazione del fatto che le imprese aderenti ad AICA costituiscono il segmento di alta gamma del mercato ricettivo italiano e rappresentano i più importanti marchi alberghieri nazionali e internazionali operanti nel nostro Paese.

Le trasformazioni economiche e sociali in atto nella società globale incidono in modo deciso e penetrante anche sul mercato turistico, che attraversa un periodo di profonda ristrutturazione e di adeguamento ai nuovi modelli di organizzazione e di consumo dei prodotti turistici. Nuovi mercati turistici stanno conquistando spazio sia dal lato dell'offerta, che da quello della domanda: la Cina, nel volgere di una decina d'anni, ha quasi raddoppiato (da 27 a 50 milioni di arrivi all'anno) le dimensioni del proprio *inbound* turistico, collocandosi al quarto posto della classifica mondiale, scavalcando l'Italia e insidiando da vicino il terzo posto degli Usa.

Negli ultimi anni, l'Italia ha visto ridursi di circa 2 punti percentuali la propria quota sul mercato mondiale del turismo internazionale in entrata, passando dal 6,8% del 1995 al 4,9% del 2006; cali paralleli hanno interessato la Francia, la Spagna e gli Usa.

Contemporaneamente ai cambiamenti strutturali, l'industria turistica italiana, congiuntamente a quella europea, si è trovata per di più a scontrarsi con le conseguenze della crisi economica mondiale. L'Italia subisce, in particolar modo, la carenza di una politica nazionale omogenea di settore, pur continuando a confermare il proprio potenziale; infatti, l'apporto del valore del mercato del turismo in Italia è di 150 miliardi di euro, pari all'11,4% del PIL nazionale.

L'incremento della domanda turistica – generato in Italia dalla crescita degli arrivi internazionali (+12,6% 2006 vs 2005) – ha avuto ripercussioni positive sulle Catene Alberghiere associate ad Aica, che hanno conosciuto sviluppi piuttosto rilevanti in termini di occupazione e redditività.

Il rapporto Excelsior 2007 ha segnalato, peraltro, che la congiuntura economica favorevole del 2006 ha riguardato anche alcune tipologie imprenditoriali delle attività turistiche. La quota di aziende il cui fatturato ha registrato una crescita o si è mantenuto stabile tra il 2005 e il 2006 ha raggiunto il 78,3% del totale (era pari al 71% un anno prima), approssimandosi dunque a quanto registrato per l'intera economia italiana (poco meno dell'82%). Nell'ambito del turismo sono

state le imprese di dimensioni più grandi, con oltre 50 dipendenti, ad accelerare il passo: fra queste, solo poco più di una su dieci ha registrato una riduzione del fatturato durante il 2006. Al miglioramento generale delle performance di mercato si affiancano previsioni mediamente positive per quanto concerne la domanda di lavoro.

Nel 2007, quasi il 35% delle imprese turistico-alberghiere ha pianificato di assumere personale dipendente (esclusi i lavoratori assunti con contratto stagionale), mentre l'anno precedente la stessa quota sfiorava appena il 30%. Anche in questo caso si rilevano marcate differenze a seconda della dimensione aziendale: fra le imprese che hanno almeno 50 dipendenti quelle che prevedono nuove assunzioni sono più dell'80%, mentre fra le più piccole tale quota scende a circa un terzo del totale.

La crescente tendenza delle aziende ad assumere nuovo personale in organico - anche indipendentemente dalla loro dimensione organizzativa - è probabilmente attribuibile più a un maggior *turnover* interno al comparto (con una maggiore mobilità interaziendale dei lavoratori) che a previsioni di crescita reale dell'occupazione. Infatti, il saldo occupazionale, ossia la differenza tra i flussi di lavoratori dipendenti previsti in entrata nelle imprese e quelli previsti in uscita<sup>3</sup>, scende dal +1,7% del 2006 al +1,2% del 2007, dato pur sempre positivo e più elevato rispetto a quanto registrato per l'intero sistema economico. Tale saldo proviene dalla sintesi di un +0,5% con riferimento alle imprese con 50 o più dipendenti e di un +1,6% concernente quelle aziende con meno di 50 dipendenti. Va tuttavia messo in evidenza che le aziende di grandi dimensioni (già, come visto, caratterizzate da un maggior sviluppo in termini di crescita del fatturato e una più spiccata propensione a effettuare assunzioni) stimano saldi occupazionali più elevati rispetto al passato (+0,9%, dopo una sostanziale stabilità riscontrata nel 2006).

---

<sup>3</sup> Misurata in rapporto allo stock della forza lavoro nell'organico delle aziende, sempre escludendo i lavoratori con contratto stagionale.

Dal punto di vista territoriale, le grandi aree metropolitane, dove vi è una significativa presenza di turismo culturale e di turismo d'affari, sono le uniche per le quali è prevista una crescita occupazionale rispetto all'anno precedente. Incrementi occupazionali piuttosto bassi (+0,5%) si attendono, invece, nelle aree a vocazione montana; queste ultime, fra l'altro, già da qualche anno mostrano segnali di difficoltà. In termini assoluti, il saldo occupazionale atteso nel settore turistico-alberghiero corrisponde a poco più di 2.300 nuovi posti di lavoro, come sintesi tra 36.970 assunzioni e 34.650 "uscite" di lavoratori dalle imprese. L'elevata entità di tali flussi è in larga misura riconducibile al carattere stagionale delle attività del comparto; molte delle nuove assunzioni hanno un carattere temporaneo, pertanto è verosimile che una quota non indifferente della domanda di lavoro riguardi per lo più nuovi contratti in sostituzione di quelli in scadenza. Oltre il 79% delle assunzioni previste per il 2007 dalle imprese che operano nel *core business* del turismo è, infatti, a tempo determinato, una percentuale quasi doppia rispetto alla media dell'intero sistema economico (pari al 42,6%). Allo stesso tempo, circa il 70% delle "uscite" previste è dovuta a contratti in scadenza, anche in questo caso il doppio della media. Nell'ambito del turismo, il ricorso al contratto a tempo indeterminato per le nuove assunzioni è quindi poco frequente: nel 2007 dovrebbe riguardare meno del 17% delle entrate (a fronte di una media per tutti i settori superiore al 45%). Nel rimanente 3,7% dei casi, le assunzioni avvengono secondo altre modalità contrattuali, in prevalenza l'apprendistato. Delle quasi 37.000 assunzioni pianificate per il 2007 nel *core business* del turismo, ben tre quarti riguardano profili di livello intermedio ("Impiegati" e "Professioni qualificate nelle attività dei servizi"), in prevalenza addetti all'accoglienza e all'assistenza dei clienti, cuochi e camerieri, e un ulteriore 20% riguarda figure di tipo operaio (in genere addette alla manutenzione di macchinari) o personale non qualificato.

Risulta invece ancora molto modesto il ricorso a profili *high skill* ("Dirigenti" e "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione", "Professioni tecniche" della classificazione Istat delle professioni), con 1.800 assunzioni pianificate, pari al 5% del totale. Si tratta, in questo caso, soprattutto di operatori e tecnici in agenzie di viaggio e di personale addetto all'amministrazione e alla contabilità. Nonostante l'entità limitata delle assunzioni, il fabbisogno di personale con competenze tecniche specifiche ad alta specializzazione è maggiore nelle aree dove è prevista una crescita occupazionale più elevata. E' infatti nelle grandi aree metropolitane, dove come visto sono attesi i tassi di crescita occupazionale più alti, che i profili *high skill* sono richiesti più di frequente, con quote sulle assunzioni totali, rispettivamente attorno al 10% e al 7%. Ciò permette di ipotizzare che il possibile potenziamento dell'offerta

turistica, menzionato in precedenza, avvenga non solo dal punto di vista meramente quantitativo, ma anche sul fronte della qualità del servizio offerto o, quantomeno, che richieda competenze specifiche per essere realizzato.

Le province a specializzazione nel turismo montano evidenziano, a loro volta, una situazione diametralmente opposta, vale a dire un previsto incremento occupazionale molto contenuto, al quale si accompagna un fabbisogno poco significativo di profili medio-alti (inferiore al 2% delle assunzioni totali). Non si discostano invece molto dalla media, sia per le variazioni occupazionali previste sia per il ricorso a profili *high skill*, le aree specializzate nei segmenti leader dell'offerta turistica, ossia quella balneare e quella culturale legata alle città d'arte. Anche quando assumono figure *high skill*, le imprese del *core business* del turismo fanno ricorso, in genere, a personale in possesso del diploma di scuola media superiore e solo in rari casi (per circa un'assunzione di *high skill* su dieci) si orientano verso candidati in possesso di un titolo universitario. Parimenti si verifica nel caso delle figure professionali di livello intermedio (in genere addetti all'accoglienza e all'assistenza dei clienti, cuochi e camerieri, per i quali si prevedono complessivamente quasi 28.000 assunzioni nel 2007), tra le quali il titolo di studio richiesto in prevalenza (in più del 43% dei casi) è il diploma di scuola media superiore. Alquanto di frequente (nel 19% dei casi) si verifica la domanda riferita alla qualifica professionale, mentre nei casi rimanenti – che riguardano i profili più bassi - gli imprenditori del comparto non reputano necessaria una formazione tecnica specifica.

Al di là del livello di formazione richiesto, quando gli imprenditori prevedono di assumere figure *high skill* o di livello intermedio, per più di tre quarti dei casi richiedono anche precedenti esperienze lavorative, a conferma dell'importanza rivestita in questo settore dalle competenze acquisite *on the job*.

A livello territoriale si rilevano però alcune differenze piuttosto accentuate: in primo luogo, nelle aree metropolitane e in quelle balneari gli imprenditori risultano particolarmente "esigenti", richiedendo sia un buon livello di istruzione, sia una solida esperienza. Nelle città d'arte vi è una più forte attenzione verso il livello di istruzione "in entrata" e, quindi, verso un più elevato profilo culturale dei candidati, mentre si suppone che si possano acquisire, anche dopo l'ingresso in azienda, le competenze specifiche per svolgere le mansioni loro assegnate. Le aree del turismo montano, viceversa, sono caratterizzate da un prevalente orientamento a internalizzare figure con esperienza, anche perché in questo caso i fabbisogni delle imprese riguardano quasi esclusivamente personale di livello intermedio.



## L'indagine: le caratteristiche generali delle aziende che hanno aderito

Le aziende associate EBIT, che hanno potuto contribuire alla presente indagine, sono 26, rispetto alle 37 segnalate per il campione delle aziende alberghiere della filiera. Ciò comporta un tasso di risposta del 70,3%, che rende significativamente rappresentativi i dati presentati in questa sede<sup>4</sup>.

Dal punto di vista territoriale le aziende sono distribuite come segue: 50% nel Nord-Ovest, 15,4% nel Nord-Est, 26,9% nel Centro, 7,7% nel Sud. Relativamente alla tipologia di servizio offerto si può constatare che 17 esercizi su 26 sono di tipo alberghiero-ristorativo (quindi oltre il 65%), mentre il restante 35% circa è costituito da attività di servizio turistico (agenzie viaggi per poco più del 20% e parchi divertimento nel 15% circa).

**Tabella 1- Le aziende che hanno partecipato all'indagine per tipologia di attività**

Tipologia attività	Numero aziende campione
Ricettivo	16
Intermediazione	8
Parchi divertimento	2

I dati raccolti fanno riferimento al biennio 2006-2007. In particolare, nel 2006 si sono registrati complessivamente 9.409 occupati, di cui 5.132 donne (54,5%) e 4.277 uomini (45,5%); mentre nel 2007 gli occupati delle aziende del campione sono scesi a 9.358, con rispettivamente 4.944 donne (52,8%) e 4.414 uomini (47,2%).

Si può notare, dunque, che fra il 2006 ed il 2007 vi è stato un leggero calo dell'occupazione generale, ossia lo 0,5% in meno. Peraltro, l'occupazione maschile è cresciuta del 3,9%, mentre

<sup>4</sup> Va sottolineato che le informazioni raccolte, pur se relative a 26 unità aziendali, fanno riferimento al numero dei dipendenti complessivi che, come è possibile osservare in tabella 2, sono oltre 9.000. Dunque, tutte le elaborazioni delle informazioni sono state effettuate su un aggregato complessivo di 9.000 unità (in termini di addetti), un numero statisticamente significativo per effettuare distribuzioni di frequenza percentuale.

quella femminile ha registrato un calo del 4,2% in meno. Per quanto concerne la tipologia di attività, mentre il settore dei servizi turistici (agenzie viaggi e parchi divertimento) mostra un incremento dell'occupazione complessiva (2%), il settore alberghiero evidenzia un calo generale (1,8%).

**Tabella 2 - Occupati per genere e tipologia di attività dell'azienda**

2007			
	Uomini	Donne	Totale
Alberghiera	3.154	3.105	6.259
Servizi per il turismo (agenzie viaggi e parchi divertimento)	1.260	1.839	3.099
<b>totale</b>	<b>4.414</b>	<b>4.944</b>	<b>9.358</b>
2006			
	Uomini	Donne	Totale
Alberghiera	3.116	3.256	6.372
Servizi per il turismo (agenzie viaggi e parchi divertimento)	1.132	1.905	3.037
<b>totale</b>	<b>4.248</b>	<b>5.161</b>	<b>9.409</b>

Se analizzati per area geografica e genere, i dati evidenziano una crescita dell'occupazione maschile nel Nord-Est (7,3%) a fronte di un calo di quella femminile (-7,6%); nel Nord-Ovest, anche se meno rilevante, si conferma l'avanzamento dell'occupazione maschile: infatti, gli uomini registrano un incremento del 3,3% contro una diminuzione dell'occupazione delle donne del 2,1%. Nel Centro, gli uomini si attestano ad una crescita del 2,4%, mentre le donne, di converso, decrescono del 2,9%. I dati del Sud, invece, risentono della scarsa rappresentatività territoriale, solo 2 esercizi, e della conseguente ridotta componente occupazionale (nel 2007 erano presenti 14 occupati, di cui solo 5 donne e nel 2006 35 occupati, di cui 15 donne). Pertanto, l'elevata flessione dell'occupazione femminile (67% circa) va attribuita proprio ai possibili effetti distorsivi, dovuti alla esigua numerosità degli esercizi del Sud ed Isole tra le aziende del campione.

**Tabella 3 - Occupati per genere ed area geografica dell'azienda**

2007			
	Uomini	Donne	Totale
Nord-Ovest	2.108	2.199	4.307
Nord-Est	1.246	1.461	2.707
Centro	1.051	1.279	2.330
Sud ed Isole	9	5	14
<b>totale</b>	<b>4.414</b>	<b>4.944</b>	<b>9.358</b>
2006			
	Uomini	Donne	Totale
Nord-Ovest	2.070	2.247	4.288
Nord-Est	1.161	1.582	2.743
Centro	1.026	1.317	2.343
Sud ed Isole	20	15	35
<b>totale</b>	<b>4.277</b>	<b>5.161</b>	<b>9.409</b>

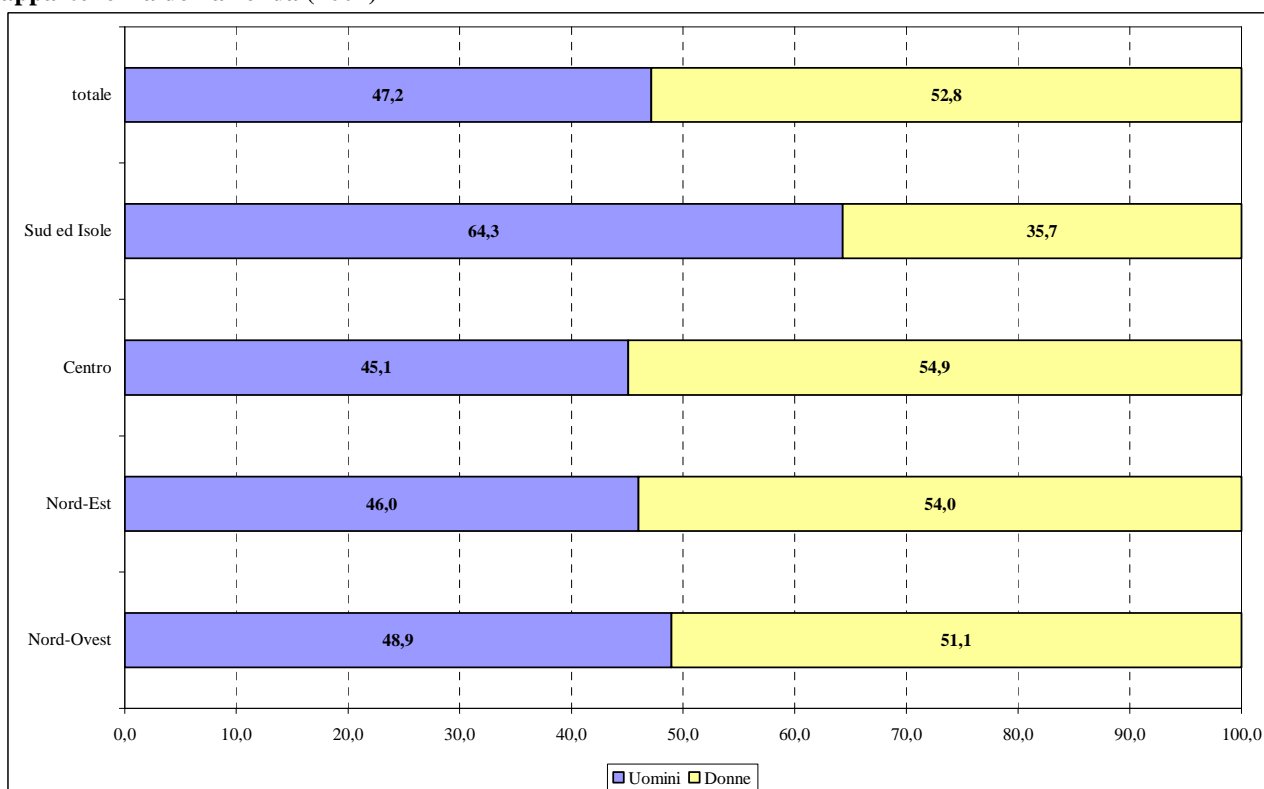
L'analisi della distribuzione percentuale secondo l'area geografica di appartenenza dell'azienda evidenzia una concentrazione dell'occupazione nel Nord-Ovest (46% complessivo), piuttosto in linea con la rappresentatività delle aziende medesime (come si è visto 50% del campione dei rispondenti). In quest'area si registra una presenza pressoché stabile delle donne, da un anno all'altro (44,5% delle donne complessivamente impiegate nel 2007, a fronte del 43,2% del 2006). Tuttavia, va rilevato come le aziende di maggiori dimensioni si distribuiscano per lo più nel Nord-Est, dove si registra una media di occupati pari a 677, mentre al Nord-Ovest ed al Centro le dimensioni aziendali si riducono notevolmente, con, rispettivamente, 331 e 333 occupati per azienda.

**Tabella 4 - Distribuzione di frequenza percentuale dell'occupazione per genere ed area territoriale, numero medio di dipendenti per area**

	2007			N. medio dipendenti per azienda
	%Uomini	%Donne	%Totale	
Nord-Ovest	47,8	44,5	46,0	331
Nord-Est	28,2	29,6	28,9	677
Centro	23,8	25,9	24,9	333
Sud ed Isole	0,2	0,1	0,1	7
<b>totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>360</b>
	2006			N. medio dipendenti per azienda
	%Uomini	%Donne	%Totale	
Nord-Ovest	48,0	43,2	45,4	328
Nord-Est	27,3	30,8	29,2	686
Centro	24,2	25,7	25,0	335
Sud ed Isole	0,5	0,3	0,4	18
<b>totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>361</b>

Per quanto concerne la composizione percentuale dell'occupazione maschile e femminile (fig.1), rispetto all'area geografica delle aziende intervistate, si può notare che la zona nella quale la parte femminile è maggiormente rilevante è il Nord-Est (55% circa), mentre l'area con la concentrazione minore di donne nelle aziende è il Sud (36% circa).

**Figura 1 - Composizione percentuale dell'occupazione per genere ed area geografica di appartenenza dell'azienda (2007)**



Per quanto riguarda, infine, la categoria di attività si registra una presenza femminile significativamente più marcata nelle attività di servizio turistico (59,3% di donne nel 2007 e 62,7% nel 2006), piuttosto che in quelle di tipo alberghiero, nelle quali le donne e gli uomini si caratterizzano per una sostanziale equidistribuzione di genere (49,6% di donne nel 2007 e 50,6% nel 2006)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Complessivamente, se si considera l'universo di riferimento, tra le aziende socie di Ebit il tasso di donne occupate negli alberghi (45,8%) e nelle catene alberghiere (50,4%) è 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).

**Tabella 5 - Composizione percentuale per genere degli occupati per tipologia di attività dell'azienda**

2007			
	Uomini	Donne	Totale
Alberghiera	50,4	49,6	100,0
Servizi per il turismo (agenzie viaggi e parchi divertimento)	40,7	59,3	100,0
totale	47,2	52,8	100,0

2006			
	Uomini	Donne	Totale
Alberghiera	49,4	50,6	100,0
Servizi per il turismo (agenzie viaggi e parchi divertimento)	37,3	62,7	100,0
totale	45,5	54,5	100,0

## L'occupazione femminile nel biennio 2006-2007<sup>6</sup>

### I livelli di inquadramento contrattuale e le donne

I percorsi di carriera delle donne nel settore turistico, così come in altri settori nel nostro Paese, evidenziano un *gap* di genere nella crescita professionale. Nonostante un aumento generalizzato delle opportunità di istruzione e di informazione, queste non sono di estensione e di qualità sufficiente a contrastare la penalizzazione e lo scoraggiamento delle donne nel mondo del lavoro. Lo sviluppo della carriera delle donne costituisce ancora, nella cultura comune, un segnale preoccupante per la tenuta dei legami societari, poiché queste rappresentano normalmente negli stili di vita diffusi e nei modelli familiari il fulcro della tenuta sociale della famiglia, soprattutto a fronte di una quasi inesistente presenza di servizi che facilitino la conciliazione lavoro-famiglia. Ciò è alla base della difficoltà per le donne di inserirsi in percorsi di mobilità professionale ascendenti. Nonostante l'aumento della femminilizzazione dei mercati del lavoro e la relativa crescita di partecipazione ai processi decisionali sui luoghi di lavoro, appare chiaro come gli evidenti, ma ancora limitati, processi di *empowerment* delle donne, come minimo a causa della loro lentezza, non contrastino la crescita delle asimmetrie sociali. Come se, essendosi messe in corsa più tardi e con risorse più scarse, le donne si trovino costantemente penalizzate sui due fronti: della stratificazione sociale e della differenziazione di genere.

---

<sup>6</sup> Cfr. nota 2, p.3.

Questa frattura emerge in maniera piuttosto marcata anche dalle analisi condotte sul campione di aziende che hanno partecipato all'indagine. Osservando i risultati relativi al 2006 il primo dato che salta agli occhi è che su un complessivo di 140 dirigenti, presenti nelle strutture alberghiere e di servizi turistici rispondenti, le donne sono solo 17, ossia solo poco più del 12%. La situazione, sebbene migliore, non mostra marcati sviluppi se si guarda al dato relativo ai quadri, infatti, in questo caso si ha il 27,6% di donne rispetto al complessivo di 858 occupati in questo livello professionale.

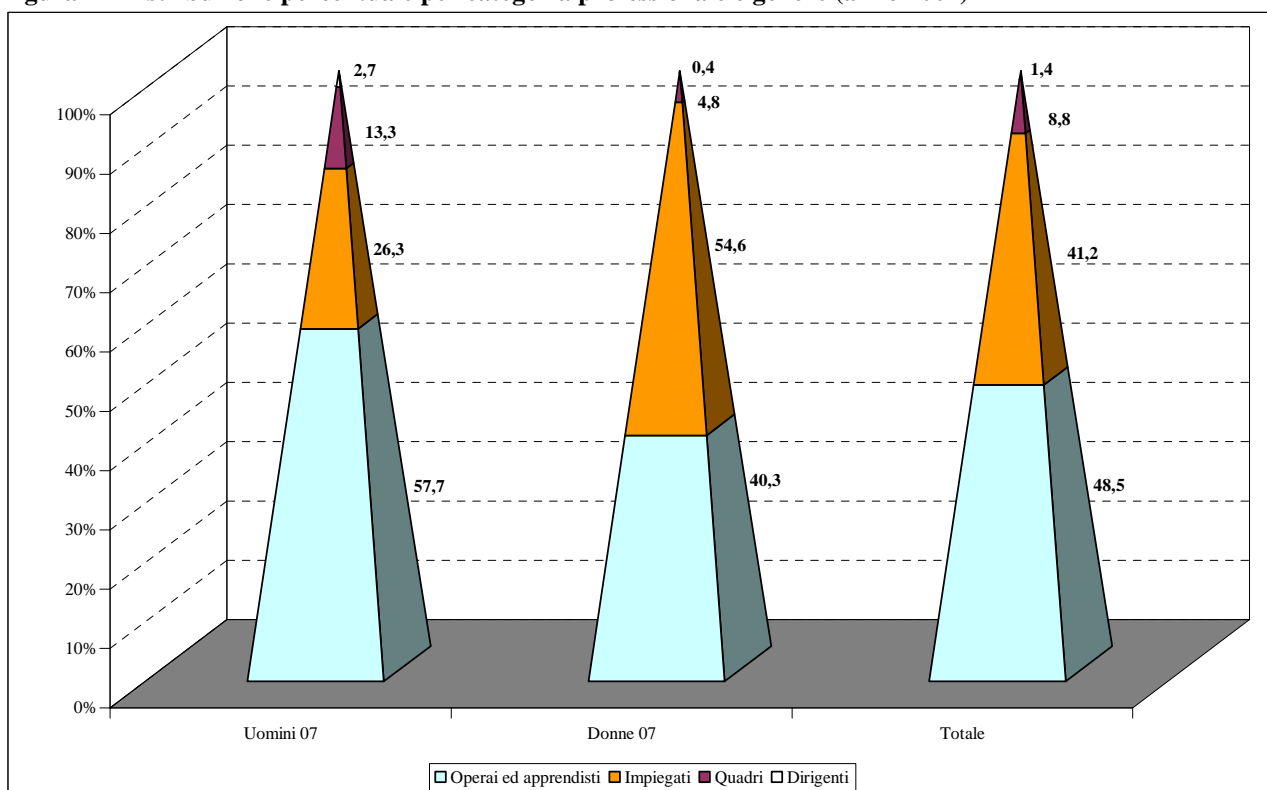
**Tabella 6 - Occupati per categoria professionale e genere in valori assoluti e variazione % annua (2006-2007)**

	Uomini 07	Donne 07	Totale 07	Var. %2007-2006
Dirigenti	118	19	135	-3,6
Quadri	588	236	824	-4,0
Impiegati	1.160	2.697	3.857	-2,5
Operai ed apprendisti	2.548	1.992	4.542	2,8
<b>totale</b>	<b>4.414</b>	<b>4.944</b>	<b>9.358</b>	<b>-0,5</b>

Come evidenzia la figura 2, la distribuzione percentuale per categoria professionale registra un'incidenza dell'1,4% della dirigenza sul totale degli occupati, se declinato per genere questo dato mostra che il peso di questa categoria professionale quasi si annulla fra le donne, dove raggiunge appena lo 0,4%. Anche per la categoria dei quadri il fenomeno è di una ridotta presenza femminile, infatti se su 100 uomini si possono registrare 13,3 quadri, su altrettante donne se ne contano appena 4,8.

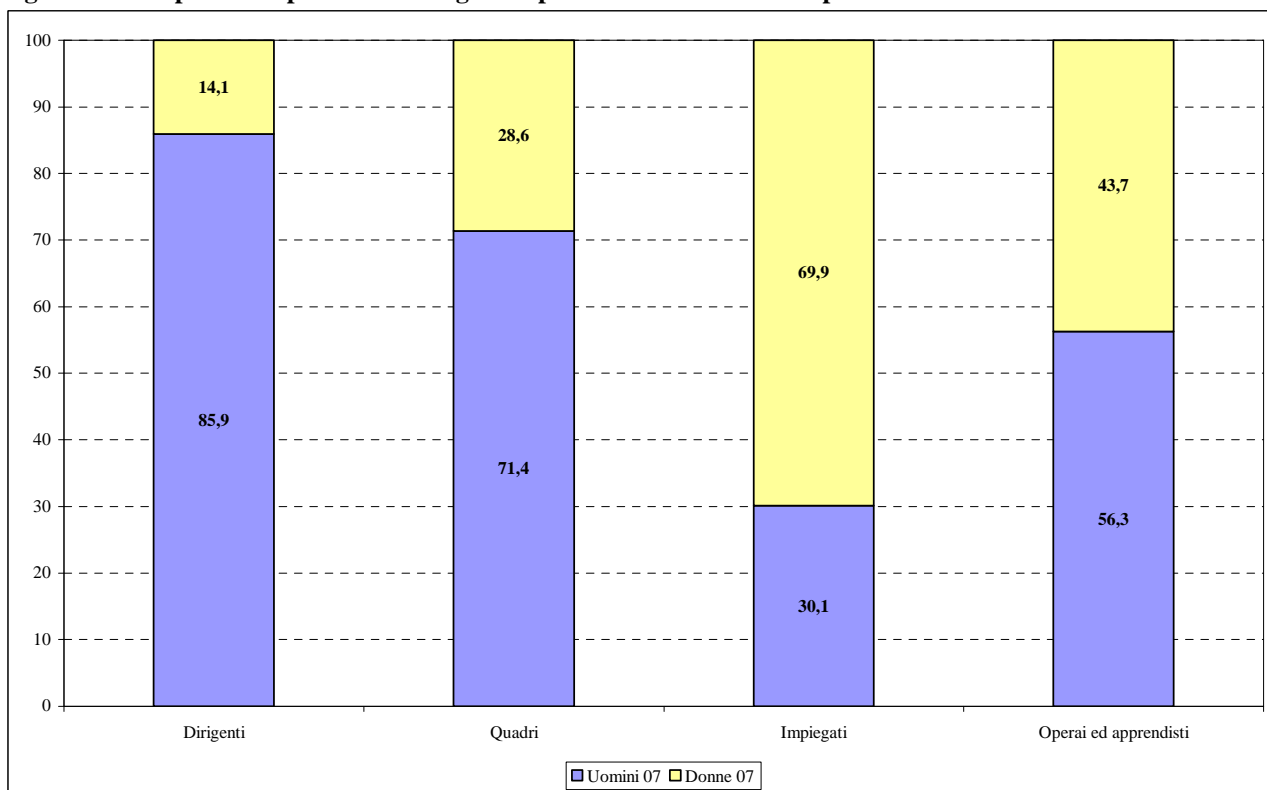


**Figura 2 - Distribuzione percentuale per categoria professionale e genere (anno 2007)**



La situazione cambia radicalmente scendendo di livello professionale, infatti fra gli impiegati le donne salgono al 54,6%, mentre gli uomini si attestano al 26,3%. Infine, la categoria professionale meno consistente, quella operaia, evidenzia una significativa prevalenza maschile, pari al 58% circa rispetto al 43% delle donne.

**Figura 3 - Composizione percentuale di genere per livelli di inserimento professionale**



Nel 2007 i dirigenti donne si attestano al 14% (rispetto ad un totale di 135 dirigenti), mentre i quadri rimangono piuttosto stabili anche se anch'essi migliorano lievemente, si è registrato, infatti il 28,6% di donne a fronte di un totale di 824 occupati in questa posizione. Complessivamente, quindi, se si guarda ai ruoli "alti" della professionalità nelle aziende che hanno aderito all'indagine, si rileva nel 2006 un complessivo del 25% di donne collocate in ruoli decisionali nelle aziende di riferimento e nel 2007 un 26,6%. Dunque, si è registrato un avanzamento di poco più di un punto percentuale da un anno all'altro, quindi le donne in ruoli strategici del *management* aziendale sono 1 su 4 occupati nei livelli considerati. Passando all'analisi del livello intermedio, quello delle posizioni impiegatizie, si può immediatamente notare la differenza sostanziale della presenza delle donne, si osserva, infatti, che queste sono nel 2006 il 71,6% degli impiegati e nel 2007 il 69,9%.

La situazione, quindi, si ribalta completamente, evidenziando una quasi totale predominanza femminile, mostrando come, nella politica aziendale, esse vengano per lo più destinate ai ruoli esecutivi. Scendendo di livello, passando, quindi, al complesso degli operai ed apprendisti si nota che la componente femminile si attesta, nel 2006, al 45,8% e nel 2007 al 43,7%. Dunque, la situazione mostra che in questo livello la parte delle donne occupate è inferiore rispetto a quella degli uomini, anche se la distanza non è di certo così marcata come rilevato in corrispondenza dei ruoli apicali.

Anche in un comparto dove è maggiore la componente femminile, si rileva il classico *sex typing*: le donne sono per lo più impiegate e gli uomini operai, con un “tetto di cristallo” difficile da sfondare per la manodopera femminile. Le donne sono ben accette in ruoli esecutivi e di scarso potere decisionale, mentre ancora faticano a ricoprire ruoli professionali strategici nelle aziende intervistate. Questo fenomeno diventa tanto più significativo se si tiene conto del fatto che, in base ai dati Excelsior di domanda ed offerta di lavoro per genere, il settore turistico ed alberghiero è il terzo settore in cui la domanda di assunzione femminile è più elevata (dopo quello delle industrie tessili ed abbigliamento e il settore commerciale). Il settore turistico si attesta su una richiesta di circa il 46% di donne, sul totale delle assunzioni previste.

Se torniamo a considerare i dati di indagine, rileviamo che le tendenze osservate per i livelli professionali di inserimento in azienda non mutano notevolmente se osservati secondo la tipologia di attività.

Nel 2006, infatti, nel settore alberghiero le donne dirigenti rappresentavano il 12,5% e nel settore dei servizi turistici l'11,8%; nel 2007 i dati confermano la stessa tendenza: le donne nel settore turistico si attestano al 14,1% a fronte del 13,9% dei servizi per il turismo. I quadri donne nel settore alberghiero sono nel 2006 il 21,4%, mentre è nel settore dei servizi che si mostra una marcata differenza, poiché quest'ultimo si attesta al 40% circa. Nel 2007 la tendenza è, come precedentemente evidenziato, ad un ulteriore miglioramento con il settore alberghiero che vede la crescita delle donne quadro di 3 punti percentuali rispetto al 2006 ed il settore dei servizi che permane pressoché stabile. Per ciò che concerne il livello impiegatizio, che si ricorda è a netta prevalenza femminile, il 2006 che faceva registrare una media di presenza femminile del 72% circa, vede nell'alberghiero il 64% di donne impiegate a fronte dell'82% del settore dei servizi per il turismo. Nel 2007 si riscontra un lieve calo delle impiegate solo nel turismo (62,6% a fronte del 64% del 2006), così come una tenue diminuzione di presenza nel comparto dei servizi per il turismo (80,2% rispetto all'82%).

La qualifica di operaio mostra un andamento omogeneo nei due comparti e relativamente ad entrambi gli anni presi in considerazione; nel 2006 la componente femminile dell'alberghiero è il 47% circa e dei servizi il 43% più o meno, nel 2007 entrambi i comparti perdono alcuni punti percentuali: nel settore alberghiero si tratta di un punto e mezzo, mentre nei servizi la perdita è più ingente (4,7 punti percentuali in meno).

L'analisi per ambiti territoriali<sup>7</sup> mostra che nel 2007 è il Nord-Est l'area territoriale in cui si concentra la maggiore incidenza di donne sul complesso dei dirigenti, si ha infatti il 17,1% di dirigenti donne sul totale degli occupati in tale ruolo, dato che si mostrava identico nel 2006. Mentre l'area territoriale in cui è minore la percentuale di donne dirigenti è il Nord-Ovest, nel quale nel 2007 le donne rappresentano il 13% dei dirigenti e nel 2006 costituivano appena il 9%. A seguire, vi è il Centro, con il 16,2% di dirigenza femminile nel 2007 ed il 10,5% nel 2006, quest'ultimo territorio è quello che ha evidenziato una maggiore crescita della componente femminile nella dirigenza (un aumento pari a quasi 6 punti percentuali). Per quanto riguarda la qualifica di quadro è ancora il Nord-Est a mostrare la più significativa incidenza di donne in questo ruolo (40,5% nel 2007, dato stabile per il 2006), mentre è al Centro che si registra una minore presenza della componente femminile in questo ruolo (17,6% nel 2007, stabile rispetto al 2006). Al Nord-Ovest, invece, si rileva una presenza, nel livello analizzato, pari al 24,5% nel 2007 e al 22,4% nel 2006. Per quanto concerne il livello impiegatizio si può osservare che la zona in cui la componente femminile è più elevata è il Nord-Est, nel quale, nel 2007, le donne sono il 76,6% della forza lavoro impiegatizia e, nel 2006, costituivano il 79,2%. A seguire, il Nord-Ovest, con il 68,3% di impiegate nel 2007 e il 70% circa nel 2006; infine, al Centro, nel 2007 si evidenzia una presenza delle donne pari quasi al 66%, stabile rispetto al 2006.

In ultimo, l'analisi della forza lavoro operaia, mostra differenze territoriali piuttosto rilevanti, infatti: nel Centro la componente femminile si attesta al 51,5% (2007), con una distanza di circa 10 punti percentuali dal Nord-Ovest (41,9%) e di 6 punti dal Nord-Est (45%). Tali rapporti, anche se in misura lievemente meno marcata, si evidenziavano stabili per il 2006 (Centro 54% di donne, Nord-Ovest 42%, Nord-Est 45%).

---

<sup>7</sup> Come precedentemente evidenziato nel testo, presentandosi del tutto irrilevante l'incidenza del numero di occupati nelle due aziende rispondenti del Sud ed Isole, si ritiene fuorviante proporre l'analisi dettagliata per livello professionale.

Le difficoltà di ascesa professionale delle donne vanno riferite, da un lato, a possibili comportamenti pregiudiziali nei loro confronti nell'accesso ai ruoli manageriali, dall'altro, alle difficoltà di conciliazione tra lavoro retribuito e carichi familiari che impongono spesso un orientamento verso la famiglia a scapito della dimensione lavorativa. Eppure aumentare l'occupazione femminile e valorizzare le competenze delle donne significherebbe maggiore crescita economica<sup>8</sup>, maggiore sicurezza economica per le famiglie, maggiore sostenibilità del sistema pensionistico, maggiore domanda di servizi con creazione di ulteriore occupazione. Va evidenziato, inoltre, che numerosi studi di economia aziendale mostrano come i gruppi dirigenti omogenei (uomini, stessa nazionalità, stesso background) non sembrano più in grado di interpretare al meglio un ambiente ed un mercato sempre più complessi e diversificati. Infine, basti pensare che metà del mercato è pur sempre costituito da donne e che, ormai, nei paesi occidentali le donne sono responsabili di gran parte delle scelte di consumo (l'80 per cento nella UE). In Italia, solo il 46,3% delle donne fra i 15 e i 64 anni ha un'occupazione, percentuale largamente sotto la media europea e inferiore al 60% dell'obiettivo di Lisbona per il 2010. L'Italia è tra i paesi ad alto reddito quello che utilizza al minimo il potenziale di sviluppo legato al lavoro femminile, e quindi potrebbe godere di un potenziale maggiore vantaggio innalzando i livelli occupazionali. La questione del lavoro femminile e della scarsa valorizzazione delle donne nel mondo del lavoro non è più da considerarsi solo un problema di equità sociale. Sostenere l'occupazione e la naturale ascesa professionale delle donne rappresenta, allo stato attuale, la più efficace soluzione ad alcune urgenti questioni economiche e sociali: la scarsa occupazione e produttività italiane, la carenza di saperi e figure professionali qualificate, l'invecchiamento della popolazione e la sostenibilità previdenziale. Le statistiche europee e l'OCSE mostrano, infatti, che nei paesi dove più consistente è la partecipazione femminile al lavoro (grazie anche a politiche attive di conciliazione) il numero di figli per donna è più elevato.

---

<sup>8</sup> Dati Conferenza Womenomics, Roma, 24-04-2009

Sarebbe, dunque, necessario agire su più fronti, imponendo un cambio di passo nelle politiche a favore delle donne, con lo scopo di valorizzare il ruolo femminile nel mondo del lavoro, in linea con gli impegni presi dall'Italia a livello europeo. Altrettanto importante è un'evoluzione culturale nel nostro paese, a livello familiare, per una più equa condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne, e soprattutto a livello aziendale, per l'abbattimento degli stereotipi e le discriminazioni di genere, incluse le disparità retributive che penalizzano le donne.

## La mobilità in entrata e in uscita

La mobilità in entrata e in uscita, letta in ottica di genere, rappresenta il naturale continuum del discorso fin qui affrontato, se è vero infatti che le donne sono altamente presenti a livelli impiegatizi e mediamente presenti tra i quadri, il distacco che si verifica a livello dirigenziale esprime una cristallizzazione dei percorsi di carriera che, per una molteplicità di motivi, si interrompono alle qualifiche più elevate.

L'analisi condotta, relativamente al campione di 26 aziende associate ad Ebit, ha evidenziato una scarsa mobilità verso l'alto per le donne occupate nel settore alberghiero-turistico. Con l'ausilio delle seguenti tabelle si metterà in rilievo il fenomeno della staticità dei percorsi di carriera femminili. Innanzitutto, va notato che il saldo fra il 2007 ed il 2006 si connota in maniera positiva per gli uomini (137 unità in più), mentre si caratterizza in modo negativo per le donne (209 unità in meno). In particolare, gli uomini segnano l'unico saldo negativo al livello dei quadri (meno 33 unità), mentre crescono in tutte le altre categorie professionali.

**Tabella 7 - 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	37
Operai ed apprendisti	2.548	1.388	1.250	2.410	138
<b>totale</b>	<b>4.414</b>	<b>1.527</b>	<b>1.390</b>	<b>4.277</b>	<b>137</b>

Di converso, le donne registrano l'unico dato positivo proprio al livello dirigenziale (ma si tratta solo di 2 unità), mentre segnano significative riduzioni del personale a tutti i livelli ed in particolar modo rispetto alla categoria professionale delle impiegate (con una diminuzione di 137 unità).

In tal senso, va sottolineato che la maggiore flessione dell'occupazione femminile è per lo più "fisiologica": da sempre la componente femminile dell'occupazione vive una posizione di debolezza nel mercato del lavoro, con fenomeni di entrata-uscita decisamente più marcati rispetto ai colleghi uomini.

**Tabella 8 - Donne occupate entrate ed uscite fra il 2006 ed il 2007**

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

È, peraltro, interessante osservare l'analisi di flusso fra una categoria e l'altra rispetto al genere: come evidenziano le tabelle 9 e 10, fra gli uomini entrati nel 2007 l'incidenza delle promozioni è pari al solo 1,4% (ossia 22 su 1.527 entrati), mentre fra le donne questa percentuale pesa per quasi il 5% (17 su 352). Questo primo dato mostra, inevitabilmente, come le donne, sebbene quantitativamente presenti in misura marcatamente minore ai livelli più elevati, siano in grado di farsi maggiormente apprezzare sul luogo di lavoro, avanzando più dei colleghi maschi, se consideriamo l'incidenza percentuale delle donne che hanno ottenuto una promozione rispetto al totale delle donne entrate. È pur vero che se si va ad osservare il dato relativo alle promozioni nelle più elevate posizioni professionali (dirigenza e quadri), solo il 12% delle donne promosse ha avuto accesso a queste categorie professionali, a fronte del 51% dei promossi fra gli uomini. Relativamente alle promozioni, infatti, fra le donne pesano in misura assoluta maggiormente i passaggi dalle qualifiche più basse al livello impiegatizio (88% delle promosse). Mentre fra gli uomini i passaggi di livello sono equidistribuiti (49% dal livello più basso all'impiegatizio), mostrando una maggiore possibilità di avanzamento nella carriera.



**Tabella 9 - Uomini promossi o assunti e usciti tra il 2006 ed il 2007**

	Uomini 07	Entrati		Usciti	Totale 06
		Promossi	Assunti		
Dirigenti	118	1	0	6	123
Quadri	588	11	12	56	621
Impiegati	1.160	10	105	78	1.123
Operai ed apprendisti	2.548	0	1388	1.250	2.410
totale	4.414	22	1505	1.390	4.277

Osservando, inoltre, il dato relativo alle assunzioni si rileva una ulteriore differenza fra le due distribuzioni: mentre nessuna donna registra una nuova assunzione a livello dirigenziale o di quadro, gli uomini registrano circa l'1% dei nuovi assunti. D'altra parte, la maggioranza degli uomini che vengono assunti si concentra nella qualifica di operaio 92,2%, con un residuale 7% in quella di impiegato. Invece, le donne mostrano una maggiore possibilità di assunzione nella qualifica di impiegate (64,2%) a fronte delle minori assunzioni come operaie (35,8%). In base a tale caratterizzazione della distribuzione nelle assunzioni, si dovrebbe poter ipotizzare che le donne abbiano maggiori *chances* di accesso a qualifiche quali quelle medio-alte, fenomeno che però non si verifica. Tendenzialmente, le aziende si mostrano più propense a mantenere gli uomini già occupati nelle posizioni dirigenziali o di quadro o a promuovere ed assumere uomini per queste categorie professionali, sebbene la maggioranza delle donne assunte accedendo direttamente alla qualifica impiegatizia, dovrebbe tendenzialmente possedere un titolo di studio ed una formazione più elevata ed adeguata a ricoprire cariche di maggiore rilievo (dato, per altro, confermato dalle statistiche nazionali sui livelli di istruzione maschili e femminili<sup>9</sup>).

**Tabella 10 - Donne promosse o assunte e uscite tra il 2006 ed il 2007**

	Donne 07	Entrate		Uscite	Totale 06
		Promossi	Assunti		
Dirigenti	19	2	0	0	17
Quadri	236	0	0	1	237
Impiegati	2.697	15	215	367	2.834
Operai ed apprendisti	1.971	0	120	193	2.044
totale	4.923	17	335	561	5.132

<sup>9</sup> FL media 2007, Istat, Roma, 2007.

Per quanto concerne le caratterizzazioni territoriali relative alle assunzioni e uscite dal mercato del lavoro per genere, si evince che per quanto riguarda le donne le nuove assunzioni sono essenzialmente concentrate nel Centro (58,5%), mentre per ciò che riguarda gli uomini la maggioranza degli assunti è collocata nelle aziende del Nord-Est (66,6%). Le uscite dal mercato del lavoro sia per gli uomini che per le donne sono maggiori nelle aree del Nord ad evidenziare dunque una maggiore mobilità nel mercato del lavoro.

**Tabella 11 - Assunzioni ed uscite per genere ed area territoriale**

	Uomini 07 – Nuove assunzioni	Uomini 07- Usciti	Donne 07- Nuove assunzioni	Donne 07- Uscite
Nord-Ovest	25,2	49,6	19,6	48,7
Nord-Est	66,6	43,2	21,7	46,6
Centro	8,0	7,2	58,5	4,5
Sud ed Isole	0,2	0,0	0,2	0,3
totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Da apposite analisi è, inoltre, emerso che, per quanto riguarda la tipologia di attività, gli uomini registrano una più alta incidenza percentuale di assunzioni nell'alberghiero (74% circa), mentre le donne nei servizi turistici (62% circa). Le uscite per tipologia di attività vedono una maggiore mobilità femminile per il settore alberghiero (56%) ed una relativa maggiore mobilità maschile nel settore dei servizi (34% ogni 100 occupati, a fronte del 25% di uscite dal settore alberghiero).

Si conferma, dunque, anche attraverso questi dati, la tendenza alla segregazione occupazionale di tipo verticale per le donne sul luogo di lavoro. Si ricorda che con il trattato di Amsterdam l'occupazione femminile è divenuta un fenomeno di rilievo fondamentale per gli stati membri: i Consigli di Lisbona e Stoccolma hanno sancito in maniera decisiva il ruolo basilare delle donne nell'assetto economico e sociale europeo, peraltro fissando, entro il 2010, l'obiettivo per l'occupazione femminile al 60%. In termini quantitativi, invece, la presenza della donna nel mercato del lavoro è in continuo aumento, nonostante persistano evidenti diversità di genere nell'avanzamento di carriera e nelle retribuzioni.

Il mondo del lavoro si caratterizza ancora come dimensione discriminante fra uomini e donne, anche a causa delle difficoltà per le donne di conciliare lavoro e famiglia. Tale criticità induce una significativa quota di donne verso forme di lavoro part-time, una condizione che incide indirettamente sui percorsi di carriera all'interno delle aziende, le quali leggono tale scelta in una minore "affidabilità" e "spendibilità" della donna sul luogo di lavoro<sup>10</sup>.

## Tipologie contrattuali e conciliazione

In questa sezione si analizzeranno le diverse tipologie contrattuali del personale impiegato nelle aziende alberghiere e turistiche.

La tabella 12 evidenzia sostanziali diversità fra uomini e donne, innanzitutto le donne che hanno un contratto a tempo determinato rappresentano oltre il 64% delle occupate nel settore, a fronte del 48% maschile. Di converso, la maggioranza degli uomini possiede un contratto a tempo indeterminato (50,6%), mentre solo tre donne su dieci hanno un contratto dello stesso tipo.

Passando alla modalità oraria e, in particolare, agli occupati con contratto a part-time, si rilevano differenze ancora maggiori tra maschi e femmine: questa tipologia contrattuale interessa il 27,3% delle donne con contratto a tempo indeterminato e solo il 2,6% degli uomini con lo stesso tipo di contratto.

Fra coloro che hanno un contratto a tempo determinato, le donne che lavorano a part-time sono quasi il 51% mentre, fra gli uomini, nella stessa tipologia contrattuale, i part-timers sfiorano appena il 4% del totale. Residuali le altre tipologie contrattuali (contratti di inserimento ed apprendistato), anche se si può notare che sono lievemente più diffusi fra le donne che fra gli uomini (1,3% degli uomini a fronte del 2,3% delle donne)<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Dati Eurispes, fonte "Donne e lavoro: la conciliazione che non c'è", ricerca promossa dall'associazione Donneuropee-FederCasalinghe, Roma, 2008; Altieri G., Ferrucci G., Dota F., *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, 3° Rapporto Osservatorio Permanente sul lavoro atipico in Italia, Working Paper, 2008; Altieri G., (a cura di) *Uomini e donne moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Roma, Ediesse, 2007.

<sup>11</sup> In particolare, va segnalato che rispetto all'occupazione complessiva, si sono registrati 12 occupati con contratto a progetto, di cui 8 donne, e 24 i lavoratori in somministrazione (o interinali), tra i quali ben 17 sono donne.

**Tabella 12 - Dipendenti per tipo di contratto e genere**

	Uomini 07	Donne 07	Totale 07
Contratto a tempo indeterminato	<b>50,6</b>	<b>33,4</b>	<b>41,5</b>
-di cui a part-time	2,6	27,3	13,1
Contratto a tempo determinato	<b>48,1</b>	<b>64,3</b>	<b>56,7</b>
-di cui a part-time	3,9	50,9	32,1
Contratto di inserimento	<b>0,3</b>	<b>1,5</b>	<b>0,9</b>
Contratto di apprendistato	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>
Totale dipendenti	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
-di cui a part-time	3,2	41,8	23,6
<b>Totale dipendenti</b>	<b>4.414</b>	<b>4.944</b>	<b>9.358</b>

Rispetto alle categorie professionali, si rileva che non sono presenti dirigenti con contratto a tempo determinato, ma che il 2,6% delle donne dirigenti ha un contratto a part-time a fronte della assenza di questa modalità oraria tra i colleghi uomini. Fra i quadri, gli uomini con contratto a tempo indeterminato rappresentano l'83,5% rispetto all'80,5% delle donne, tra gli impiegati il 53,6 degli uomini ha un contratto a tempo indeterminato rispetto al 34,2% delle donne. Tra gli operai, infine, il 39,5% degli uomini ha un contratto a tempo indeterminato rispetto al 26% circa delle donne. Dunque, a parità di qualifica, le donne hanno più probabilità di lavorare con contratti di lavoro a termine.

**Tabella 13 - Uomini per categoria professionale e tipologia di contratto**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Contratto a tempo indeterminato	100,0	83,5	53,6	39,5	50,6
Contratto a tempo determinato	0,0	16,5	46,4	59,2	48,1
Contratto di inserimento	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Contratto di apprendistato	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Complessivo	118	588	1.160	2.548	4.414

Per ciò che concerne il part-time, che si ricorda pesa per il 41,8% fra le occupate<sup>12</sup>, si trova così distribuito fra le diverse categorie professionali: il 9,2% di donne nella posizione di quadro ha questa tipologia di orario, il 10,0% fra le impiegate ed il restante 19,8% fra le operaie.

<sup>12</sup> Va segnalato che nel 2007 la percentuale complessiva di donne *part-timers* era pari al 26,8% (Altieri, Ferrucci, Dota, 2008).

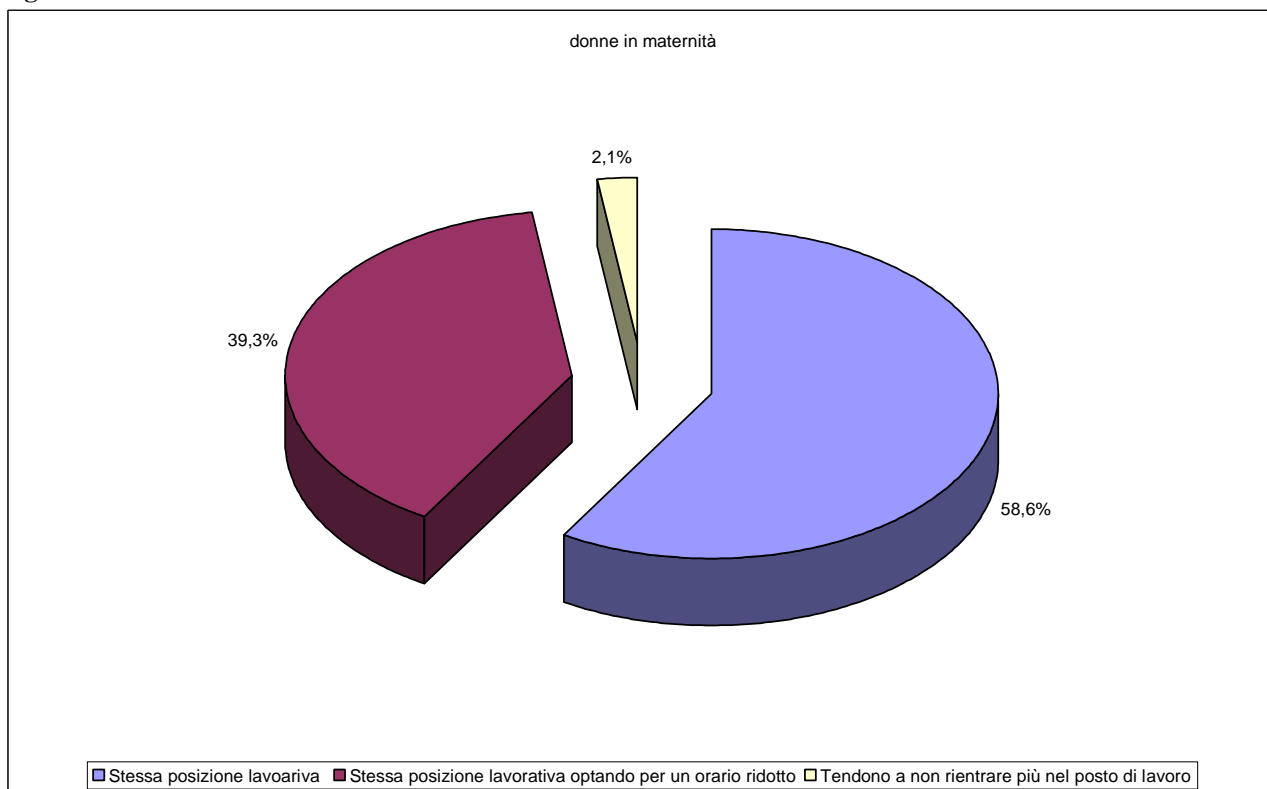
**Tabella 14 - Donne per categoria professionale e tipologia di contratto**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Contratto a tempo indeterminato	100,0	80,5	34,2	26,1	33,4
Contratto a tempo determinato	0,0	19,5	64,3	73,1	64,3
Contratto di inserimento	0,0	0,0	1,5	0,0	1,5
Contratto di apprendistato	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Complessivo	19	236	2.697	1.992	4.944

Fra gli uomini a part-time (3,2%), nessuno ricorre a part-time verticale, mentre fra le donne che hanno un contratto a part-time il 70,8% ricorre alla tipologia di part-time orizzontale ed il restante 29,2% a quello verticale. Per quanto riguarda, inoltre, le fasce orarie di part-time utilizzate da uomini e donne, va segnalato che il 34,5% degli uomini a part-time lavora per un massimo di 20 ore settimanali, a fronte del 47,6% delle donne.

Un aspetto rilevante della conciliazione famiglia-lavoro è rappresentato dal numero di dipendenti in aspettativa, per maternità e/o congedo parentale. Questa componente ammonta all'8% degli occupati (ossia 749 persone), di cui il 97% è costituito da donne e solo il 3% dagli uomini.

**Figura 4 - Rientro delle donne in maternità**



Fra le donne in aspettativa, sono in maternità poco più del 78% delle donne e il restante 22% circa è in congedo parentale. Fra gli occupati in congedo parentale (si ricorda che sono solo il 3% degli occupati uomini) gli uomini che lo utilizzano fino ad un mese (con indennità del 100%) rappresentano la quasi totalità. Mentre, fra le donne, prevale il modello “oltre i 6 mesi” con un’incidenza percentuale del 66,3%.

Al rientro dalla maternità non è così scontato che le lavoratrici ritornino a lavorare come prima. Le aziende hanno indicato che, solitamente, al termine del periodo di congedo di maternità, sebbene nel 58,6% dei casi le donne rientrino a lavorare nella medesima posizione lavorativa, il 39,3% opta per un rientro con orario ridotto, mentre solo poco meno del 3% ha rinunciato al posto di lavoro.

Va tenuto conto, nell'analizzare questi dati, che a differenza di altri paesi, in Italia la maternità viene ancora avvertita come un evento “privato” a cui non viene riconosciuto, al di là delle enunciazioni di principio, un valore sociale. Di fatto, la maternità sul posto di lavoro origina diverse pratiche discriminatorie e di scoraggiamento ed è ancora la causa principale dell'abbandono del lavoro da parte delle donne. Anche se si tratta in massima parte di discriminazioni sottili, dovute a fattori culturali e alla carenza di politiche e di servizi di sostegno alla conciliazione familiare, non si può dire che siano del tutto sparite; sono forme indirette di penalizzazione, che possono andare dalla rinuncia ad una carriera più soddisfacente ed in ascesa, al vero e proprio abbandono del posto di lavoro.

È quindi di fondamentale importanza che sia le donne che le aziende conoscano ed applichino correttamente i diritti e le modalità con cui è possibile percorrere la scelta di maternità-professionalità. Anche perché sotto molti aspetti inerenti i diritti e la tutela della madre e del padre, la legislazione italiana è da considerarsi una delle più avanzate.

Infatti, il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e paternità<sup>13</sup>, armonizza e coordina tutta la precedente legislazione riguardante i diritti dei genitori che lavorano come subordinati, sia nel settore pubblico che in quello privato, autonomi, liberi professionisti. Il limite principale della normativa è però la forte sproporzione tra le tutele del lavoro dipendente e tutte le altre forme di lavoro.

## Le retribuzioni

I lavoratori delle imprese intervistate, percepiscono, mediamente, una retribuzione che è compresa tra i 21.200 euro ed i 22.800 euro annui. Le retribuzioni più alte si hanno fra gli impiegati di più alto livello (in media 28.800 euro lordi) ed i quadri (in media 40.500 euro). Un vero e proprio balzo, invece, si verifica nei livelli dirigenziali dove la media annua lorda è di 92.200 euro. Da un punto di vista del genere, si può notare, come sempre, una disparità.

Infatti, nel 2007, le retribuzioni medie, per gli uomini, sono state pari ad oltre 28.000 euro contro i 24.100 euro per le donne con uno scarto del 16%. Fra le figure dirigenziali, invece, il divario si riduce al 3,3% e per quelle impiegatizie e d'ufficio al 3,9%. Senza dubbio, su queste differenze pesano le diverse modalità orarie e i differenti livelli di inquadramento tra lavoratori e lavoratrici delle aziende considerate.

---

<sup>13</sup> Decreto Legislativo n. 151 del 2001.



## La formazione

Le modalità attraverso cui uomini e donne affrontano le scelte formative nella costruzione dei propri profili professionali è un nodo di particolare importanza che necessita di essere affrontato al fine di innalzare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro, spesso “minacciata” da forme di segregazione diversificate.

Il fatto che più elevati livelli di istruzione favoriscano la partecipazione e la permanenza sul mercato del lavoro è, del resto, evidenza ricorrente e comune a tutti i Paesi occidentali – pur con intensità diverse – e viene normalmente illustrata con il ricorso a due spiegazioni, peraltro compatibili se non addirittura complementari.

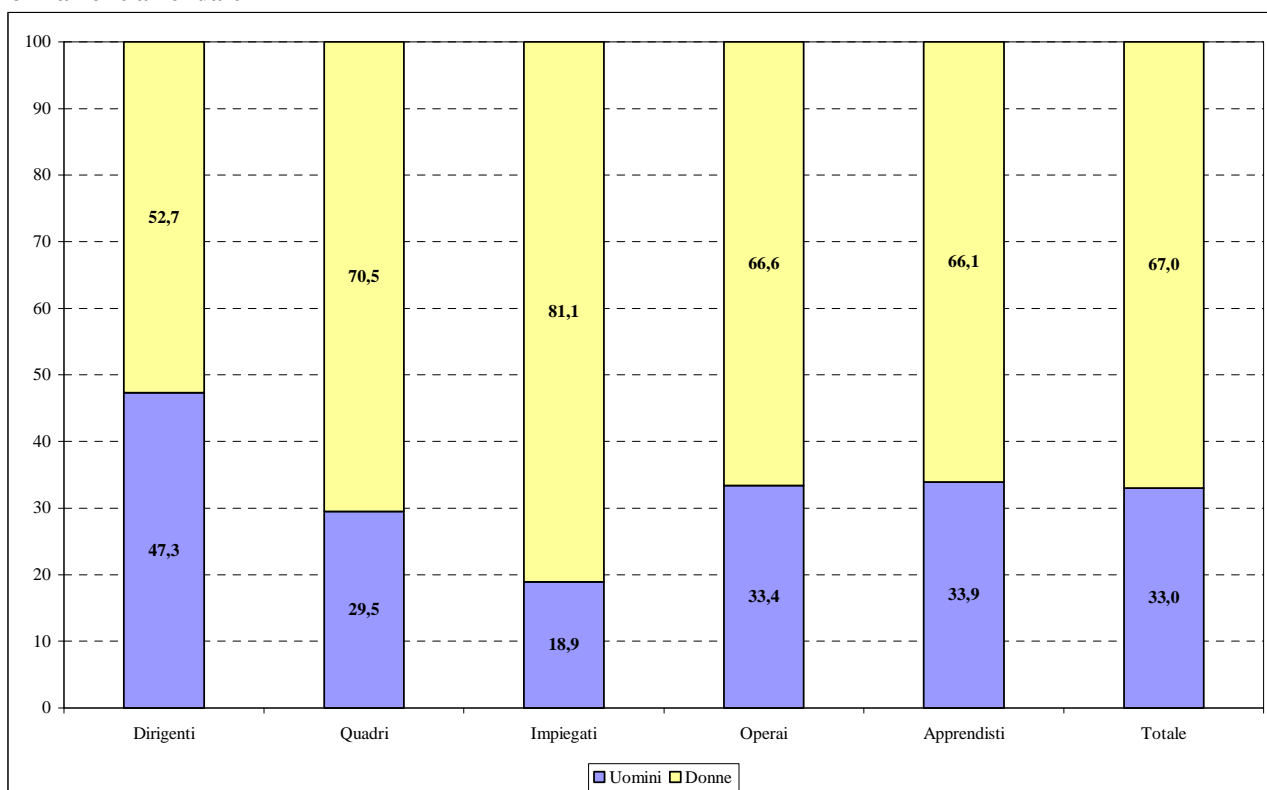
Da un lato, c'è la teoria economica sul capitale umano che tratta l'istruzione come una forma di investimento – in capitale umano appunto – da cui ci si attende la massima contropartita e che conseguentemente rende “costoso” il non ingresso o l'abbandono del mercato del lavoro. In altre parole, una volta che un soggetto (uomo o donna che sia) abbia investito in formazione, è sicuramente più orientato ad entrare nel mercato del lavoro per ammortizzare i costi sostenuti per la propria formazione.

Dall'altro, vi è la teoria che vede l'istruzione svolgere una funzione di emancipazione dai modelli familiari e sociali più tradizionali che hanno visto la mobilità sociale femminile realizzarsi quasi esclusivamente attraverso il matrimonio, mentre quella maschile si è giocata più intensamente sulla mobilità occupazionale, agevolata da un maggiore investimento formativo.

Entrambe tali teorie forniscono risposte ai cambiamenti in atto che vedono le donne, sempre più consapevoli della necessità di investire in capitale umano, raggiungere elevati livelli di scolarità e formazione superiori a quelli maschili.

La formazione, dunque, costituisce uno dei principali strumenti di crescita professionale sia per gli uomini che per le donne; dall'indagine presentata, emerge che nel corso del 2007 sono il 33,4% le aziende che hanno organizzato attività formative per il personale dipendente. A tali attività hanno partecipato, complessivamente, il 33% degli uomini occupati ed il 67% delle donne occupate. Si nota immediatamente una propensione maggiore delle donne alla partecipazione alla formazione, probabilmente quale strumento di aggiornamento professionale e di possibilità di crescita all'interno dell'azienda.

**Figura 5 - Composizione percentuale per genere e categoria professionale dei partecipanti alla formazione aziendale**



Il maggiore equilibrio di partecipazione si registra fra i dirigenti, con il 47,3% di partecipanti uomini ed il 52,7% di partecipanti donne, quindi con una differenza di soli 5,4 punti percentuale. Mentre il distacco maggiore si verifica rispetto alla categoria impiegatizia, nella quale solo il 19% circa degli uomini partecipa ad attività di formazione a fronte dell'81% delle donne. Fra gli operai e gli apprendisti il distacco fra uomini e donne nella partecipazione alle attività si attesta intorno ai 32 punti percentuali.

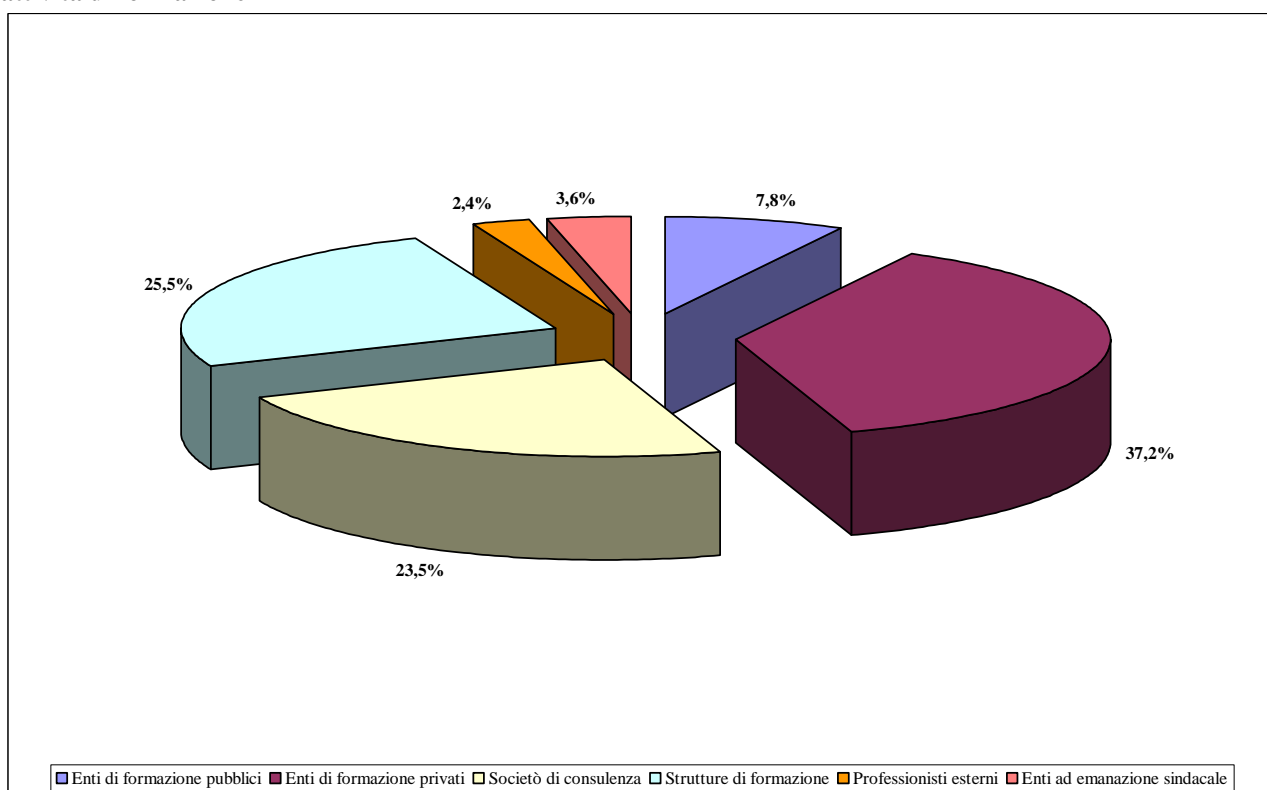
**Tabella 152 - Distribuzione percentuale del tipo di formazione rivolta al personale per genere**

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

Come si rileva dalla tabella 15, prevalentemente, la formazione che le aziende hanno rivolto al proprio personale concerne la formazione obbligatoria, con il 43,2% degli uomini partecipanti a questo tipo di attività formativa ed il 36% circa delle donne. A seguire, il tipo di formazione più diffusa riguarda l'aggiornamento professionale, che registra tra i propri utenti il 13,3% degli uomini ed il 22,4% delle donne. Un'ulteriore tipologia di formazione utilizzata è la riqualificazione del personale, che ha coinvolto il 10,1% degli uomini e l'8,4% delle donne complessivamente partecipanti alle attività di formazione. Minoritarie le altre tipologie formative, fra cui si può, però, notare la partecipazione delle donne a tipi di attività formative riguardanti le pari opportunità (5,4%, contro l'1,2% degli uomini).

Relativamente agli enti di formazione cui si rivolgono le aziende per sviluppare le attività, si registra la maggiore incidenza per gli Enti di formazione privati (37,2%), seguiti dalle strutture di formazione (25,5%) e dalle società di consulenza (23,5%).

**Figura 6 - Distribuzione percentuale della tipologia di enti a cui si rivolgono le aziende per le attività di formazione**



In ultimo, i fondi di finanziamento maggiormente utilizzati dalle aziende che hanno realizzato attività di formazione sono principalmente Fondi privati (con il 45,6%), FSE ( 34,2%) e Fondi inter-professionali (13,2%) ed altri fondi (7%).

## Conclusioni

I dati di indagine confermano le permanenti disparità di genere che caratterizzano il mercato del lavoro italiano; nonostante gli avanzamenti rispetto al passato, il cammino da percorrere appare ancora piuttosto lungo e complesso.

Se l'universo femminile, negli ultimi decenni, si è caratterizzato per la progressiva diffusione e il consolidamento di identità improntate alla *doppia presenza*, con donne più autonome e più attente alla propria affermazione individuale, tali trasformazioni non hanno però portato al superamento di relazioni sociali di genere ancora fortemente connotate da rapporti asimmetrici, tanto nella sfera professionale, quanto in quella familiare.

L'indagine ha messo in luce alcune specificità dei percorsi professionali e di carriera delle donne nel comparto turistico. Relativamente ai contesti aziendali considerati, è stato possibile osservare come anche in un settore nel quale si registra una sostanziale parità tra la presenza maschile e femminile, i ruoli ricoperti dalle donne sono per lo più limitati ai gradini più bassi della gerarchia professionale. Difatti, la componente femminile dell'occupazione delle aziende del campione si concentra tra gli impiegati, tra i quali le donne rappresentano il 55% circa rispetto al 26% degli uomini. Tra gli operai, nonostante la componente maschile sia maggioritaria (58% circa), si rileva comunque una significativa presenza femminile, pari al 40%. La situazione cambia radicalmente se si considerano le posizioni apicali: le donne dirigenti sono solo lo 0,4% rispetto al 2,4% degli uomini (e all'1,4 del totale). Lo stesso andamento si registra tra i quadri direttivi: se su 100 uomini abbiamo almeno 13 quadri, su altrettante donne se ne contano appena 5 (cfr. figura 2).

La segregazione professionale che caratterizza i percorsi di lavoro femminili si riflette anche nei passaggi di qualifica. Coerentemente alla concentrazione in alcuni gruppi professionali, fra le donne pesano in misura maggiore i passaggi dalle qualifiche più basse al livello impiegatizio. In corrispondenza delle posizioni professionali più elevate (dirigenza e quadri), invece, solo il 12% delle donne promosse ha avuto accesso a queste categorie professionali, a fronte del 51% degli uomini.

Non solo si è evidenziato un marcato *sex typing* per categorie professionali, ma anche prendendo in considerazione le condizioni di lavoro si riscontrano significative differenze tra lavoratori e lavoratrici.

Nelle aziende del campione, come sottolineato, più di un occupato su due è donna. Tuttavia, rispetto agli uomini, la presenza femminile ha un carattere prevalentemente temporaneo. Tra le donne solo una su tre ha un contratto a tempo indeterminato, mentre tra gli uomini lo stesso rapporto è di uno su due. Al carattere temporaneo dell'occupazione, inoltre, si associa un marcato utilizzo del part-time: tra le dipendenti a termine ben il 50% ricorre all'orario ridotto (rispetto al 3,9% dei maschi e al 32% del totale).

L'opzione del part-time più che una scelta rientra prevalentemente tra le strategie di conciliazione delle donne. In tal senso, proprio i dati di indagine hanno permesso di rilevare che al rientro dalla maternità ben il 39% circa delle lavoratrici opta per un rientro con orario ridotto. In questo modo, l'impegno lavorativo a part-time, soprattutto se prolungato, implica di fatto l'accettazione di una posizione marginale nel contesto di lavoro, che consente alla donna di continuare a lavorare rinunciando in modo più o meno definitivo a qualunque prospettiva di carriera.

Sulle scelte successive alla maternità pesa in modo rilevante il titolo di studio delle lavoratrici e il conseguente orientamento al lavoro<sup>14</sup>. In ogni caso, la scarsa offerta di servizi pubblici per l'infanzia e la penalizzazione fiscale delle coppie bi-reddito tende per lo più a scoraggiare la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Del resto, la crescente partecipazione al lavoro delle donne più istruite ha avuto un'influenza decisiva sull'aumento dell'occupazione femminile, tuttavia stenta ad affermarsi un sistema sociale *family friendly* e anche nei contesti aziendali prevale un modello organizzativo per lo più ostile alle donne. Di conseguenza, a fronte di una dimensione lavorativa connotata fondamentalmente al maschile, la componente femminile può trovare spazio solo adattandosi alla struttura organizzativa pre-stabilita.

L'indagine condotta ha utilizzato quasi interamente gli strumenti predisposti a livello istituzionale (scheda L.125/1991), al fine di ricostruire una fotografia dell'occupazione femminile nel comparto del settore turistico-alberghiero afferente ad Ebit e, nel contempo, sensibilizzare le organizzazioni aziendali rispetto al tema delle "pari opportunità" e delle azioni positive.

Tuttavia, le informazioni raccolte rispetto ai diversi contesti aziendali, per quanto utili ad un'analisi della condizione attuale dell'occupazione femminile del comparto, non offrono spunti ulteriori per leggere la dinamica dei percorsi di lavoro al femminile, soprattutto in relazione ai "corsi di vita" delle lavoratrici e alle diverse tappe realizzate nella vita privata. Va sottolineata,

---

<sup>14</sup> Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2002; Bertolini S., "La conciliazione per le lavoratrici atipiche" in *Economia & Lavoro*, n. 1 – Gennaio-Aprile, 2006; Altieri G., 2007, *op. cit.*

inoltre, l'importanza della relazione tra forme di lavoro temporaneo e progettualità di vita. Del resto, soprattutto in alcuni settori come quello turistico, le giovani generazioni di donne si devono oggi confrontare per lo più con forme di lavoro atipico, rispetto alle quali sono particolarmente carenti le misure di protezione sociale riguardanti il rischio di perdere il lavoro e i diritti di tutela in caso di maternità<sup>15</sup>, ponendo spesso come alternativa la scelta tra lavoro, carriera e maternità.

Benché il quadro abbia conosciuto negli ultimi tempi significative evoluzioni, con il riconoscimento dei problemi posti dalla doppia presenza in Italia, sono ancora le donne, in altre parole, a doversi prevalentemente far carico delle possibili contraddizioni derivanti dalla combinazione di lavoro retribuito e lavoro domestico, subendo peraltro anche forti discriminazioni all'interno del mercato del lavoro, dove persistono pratiche relazionali che finiscono spesso per rafforzare gli stereotipi legati alle differenze di genere. Ad esempio, non è raro che l'immagine più diffusa delle lavoratrici con figli sia quella di una più marcata propensione all'assenteismo o di un minore coinvolgimento nella vita organizzativa a causa delle risorse e delle energie dedicate ai compiti di cura; immagine che spesso si traduce in una loro concreta penalizzazione sul posto di lavoro.

Vista la complessità del fenomeno di indagine e la molteplicità degli approcci conoscitivi utilizzabili, questa prima esperienza di ricerca nel settore può senza dubbio costituire la prima tappa di un percorso di conoscenza più ampio, che dovrà coinvolgere non solo le organizzazioni aziendali del comparto, ma anche le lavoratrici; di modo che sia possibile non solo approfondire gli elementi oggettivi delle condizioni di lavoro, ma anche ricostruire i profili delle lavoratrici in relazione agli orientamenti al lavoro, alle modalità di conciliazione tra lavoro e famiglia e alla differenziazione dei percorsi di lavoro prima e dopo l'esperienza della maternità. In questo modo, peraltro, sarà possibile evidenziare le criticità che in ambito aziendale e nel più ampio contesto sociale vengono incontrate dalle lavoratrici, individuando anche le diverse strategie adottate dalle donne per reggere la "doppia presenza"; arrivando così a definire politiche del lavoro e della famiglia adeguate ai diversi modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro del settore.

---

<sup>15</sup> Bertolini S., 2006, *op. cit.*; Altieri G.(a cura di), *Un mercato del lavoro atipico. Storia ed effetti della flessibilità in Italia*, Roma, Ediesse, 2009.

## Bibliografia di riferimento

- AA.VV., *Costruire il lavoro intorno alle donne*, Erga Edizioni, Genova, 2003.
- Altieri G., (a cura di), *Uomini e donne moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Roma, Ediesse, 2007.
- Altieri G., Ferrucci G., Dota F., *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, 3° Rapporto Osservatorio Permanente sul lavoro atipico in Italia, Working Paper, 2008.
- Bertani B., Mazzileni C., *Il ruolo delle donne nelle trasformazioni del lavoro, delle migrazioni e dei modelli culturali. La donna tra vita familiare e vita professionale: la gestione del doppio ruolo*, in Studi di sociologia, anno 2003, volume 41, fascicolo 2, pp. 131-144.
- Bianco M., Zizza R., BANCA D'ITALIA, (Stime di crescita del Pil; situazione del credito alle imprese e alle donne in periodo di crisi).
- Bombelli M. C., (a cura di), *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, ETAS, Milano, 2000.
- Bombelli M. C., *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere al femminile*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2004.
- Bosco N., *Percorsi nell'esistenza delle madri sole: dinamiche di genere e modelli di sostegno*, Inchiesta, n. 30 (128), 2000.
- Conferenza Womenomics, Roma, 24-04-2009: materiali interventi di: Confindustria, *Il Mercato alberghiero italiano e le catene alberghiere AICA*, Milano, 2007.
- Curli B., *Pensare il lavoro delle donne nella società industriale (e postindustriale)*, in *Contemporanea*, anno 2007, volume 10, fascicolo 3, pp. 516-521.
- D'Amico R., Bimbi F. (a cura di), *Sguardi differenti: prospettive psicologiche e sociologiche della soggettività femminile*, Franco Angeli, Milano, 1998.
- Eurispes, *Donne e lavoro: la conciliazione che non c'è*, ricerca promossa dall'associazione Donneuropee-FederCasalinghe, Roma, 2008.
- Facchini C., *Il tempo familiare: centralità femminile, centralità adulta*, Inchiesta, n. 33 (140), 2003.
- Giovannini E., Chief Statistician OCSE (Dati di genere e raffronto paesi OCSE; statistiche di impiego e fertilità, valutazione del genere nell'indice di felicità).
- Istat, *FL media 2007*, Istat, Roma, 2007.
- Oppo A., Piccone Stella S., Signorelli A. (a cura di), *Maternità, identità, scelte*, Liguori, Napoli, 2000.
- Sabbadini L. L., - ISTAT (come le statistiche possono fotografare le questioni di genere in Italia).
- Siebert R., *È femmina, però è bella. Tre generazioni di donne al sud*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1991.
- Unioncamere, Ministero del Lavoro, *Rapporto Excelsior Commercio e Turismo*, Roma, 2008
- Zanfrini L., "Il ruolo delle donne come chiave di volta delle transizioni in atto", in Zanfrini L. (a cura di), *La rivoluzione incompiuta. Il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Edizioni Lavoro, Roma, 2005, p. 48.



Allegato



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA



**Questionario utilizzato**

***Indagine sulla situazione del personale maschile e femminile  
nelle aziende del settore Turismo***

## Indagine sulla situazione del personale maschile e femminile - biennio 2006-2007<sup>16</sup>

L'**IRES** (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali) sta svolgendo, per conto dell'**Ente Bilaterale Industria Turistica**, un'indagine conoscitiva sulla situazione del personale maschile e femminile, che coinvolgerà le aziende con oltre 50 addetti (tra dipendenti e collaboratori) del settore Turismo (Alberghi, Agenzie Viaggi, Parchi a Tema, Tour operator).

Le chiediamo di volere gentilmente rispondere alle domande del questionario, che rimarrà rigorosamente anonimo.

I dati raccolti verranno trattati cumulativamente in base alle disposizioni vigenti sulla salvaguardia della privacy. Le conoscenze così attinte saranno utilizzate per ricostruire le principali dinamiche del settore e formulare proposte di politiche del lavoro adeguate alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Al termine della ricerca i risultati saranno a disposizione delle imprese che li richiederanno.

La ringraziamo per la gentile collaborazione.

---

<sup>16</sup> Cfr. *nota 2*, p. 3.

**TABELLA 1 - INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA****1. Ragione Sociale dell'Azienda:**

---

**2. Sede legale dell'Azienda:**

---

**3. Occupazione complessiva nella azienda al 31.12.2007<sup>17</sup>:**

- Totale occupati (inclusi i lavoratori a termine, collaboratori, soci lavoratori, ecc.):

|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

- di cui occupate donne (inclusi i lavoratori a termine, collaboratori, soci lavoratori, ecc.): |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

**4. Localizzazione azienda:**

(Comune) \_\_\_\_\_

(Provincia) \_\_\_\_\_

**5. Denominazione completa azienda:**

---

**6. Specificare attività (ad es. ristorazione collettiva, ristorazione commerciale, ecc.).**

---

**7. Oltre al CCNL del turismo, applicate altri tipi di contratti?**

Sì 1  
No (passare a dom. 9, tabella 2) 2

**8. Se sì, può specificare quali?**

Specificare denominazione: \_\_\_\_\_

---

<sup>17</sup> In tutte le tabelle alla voce "occupati alle dipendenze" andranno inclusi anche i lavoratori a termine.

**TABELLA 2**

**9. Indicare gli occupati alle dipendenze al 31.12.2006 e al 31.12.2007 per categoria professionale:**

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
<b>Occupati alle dipendenze al 31.12.2006</b>												
<b>Entrate<sup>18</sup></b>												
<b>Uscite<sup>19</sup></b>												
<b>Occupati alle dipendenze al 31.12.2007</b>												
<b>Totale</b>												

<sup>18</sup> Entrate: includono le assunzioni; i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni; i passaggi da una categoria professionale all'altra (ad esempio, da "impiegati" a "quadri", da "operai" a "impiegati", etc.).

<sup>19</sup> Uscite: includono le cessazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti ad altre unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni, i passaggi da una categoria professionale all'altra.

**TABELLA 3 - LIVELLI DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE**

**10. Indicare gli occupati alle dipendenze, le promozioni e le assunzioni al 31.12.2007 per categoria professionale e livello di inquadramento:**

Categoria professionale	Livello di inquadramento	Occupati al 31.12.2007		Promozioni nel 2007 <sup>20</sup>		Assunzioni nel 2007 <sup>21</sup>	
		M	F	M	F	M	F
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
<b>Quadri</b>	<b>Quadro A</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>Quadro B</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
<b>Impiegati</b>	<b>2</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>3</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>4</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>5</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>6S</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>6</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>7</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
<b>Operai</b>	<b>2</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>3</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>4</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>5</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>6S</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>6</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>7</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
<b>Apprendisti</b>	<b>2</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>3</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>4</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>5</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>6S</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<b>6</b>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
<b>Totale</b>		□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□

<sup>20</sup> Con "promozioni" si intendono i passaggi di livello. Indicare il numero totale dei passaggi di livello verso l'alto registrati nel corso dell'anno, qualsiasi sia la motivazione della promozione (anzianità, merito, etc.). Ad esempio, se 10 lavoratori sono passati dal livello A al livello B, 15 dal livello B al livello C, e 2 dal livello A al livello C, in corrispondenza della riga di livello "B" scrivere 10, e in corrispondenza della riga di livello "C" scrivere 17.

<sup>21</sup> Indicare il numero totale di assunzioni per livello, includendo anche i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

**TABELLA 4**

**11.Indicare il numero degli occupati alle dipendenze al 31.12.2007 per categoria professionale, tipo di contratto e modalità oraria:**

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<i>di cui a part time</i>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<b>Contratto a tempo determinato</b>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<i>di cui a part time</i>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<b>Contratto di inserimento</b>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<b>Contratto di apprendistato</b>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<b>Totale dipendenti</b>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<i>di cui a part time</i>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□

<b>Totale</b>										
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**TABELLA 4 (solo per le aziende che hanno nel proprio organico lavoratori in somministrazione o a progetto)**

**12. Per i lavoratori inseriti con contratto di somministrazione e/o di collaborazione a progetto nel 2007, indicare distintamente il numero dei lavoratori maschi e femmine:**

Lavoro interinale (o somministrazione)	M:	F:
Lavoro a progetto	M:	F:

**TABELLA 4b**

**13. Relativamente ai lavoratori a part-time, indicare la distribuzione del personale maschile e femminile per fasce orarie utilizzate nella sua azienda:**

Lavoratori a part-time:	M	F
15-20 ore settimanali		
oltre le 20 ore settimanali		
<b>TOTALE</b>		



**14. Complessivamente, può indicare in che percentuale il personale maschile e femminile ricorre alle diverse forme di lavoro part-time?**

**Orizzontale:** M: [ ] [ ] [ ] [ ] F: [ ] [ ] [ ] [ ]

**Verticale:** M: [ ] [ ] [ ] [ ] F: [ ] [ ] [ ] [ ]

**TABELLA 4c**

**15. Relativamente al 2007, indicare il numero di dipendenti maschi e femmine in aspettativa (di cui in maternità e/o congedo parentale), per categoria professionale:**

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
<b>DIPENDENTI IN ASPETTATIVA<sup>22</sup></b>	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]
<b>di cui in maternità</b>	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]
<b>di cui in congedo parentale</b>	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ] [ ]

<sup>22</sup> Vanno inclusi tutti i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, servizio di leva, maternità, congedo parentale in base alla L. 53/2000, altro).





ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA



**16. (solo per chi ha indicato dipendenti in congedo parentale) Può indicare, in modo complessivo, qual è il modello prevalente in termini di durata dei congedi parentali richiesti dai lavoratori e dalle lavoratrici della sua azienda? (1 sola risposta)**

**Maschi      Femmine**

Fino a 1 mese (indennità pari al 100% della retribuzione)

Fino a 6 mesi (indennità pari al 30% della retribuzione)

Oltre 6 mesi

**17. (solo per chi ha indicato dipendenti in maternità) Nella sua azienda, solitamente, come si comportano le lavoratrici al termine del periodo di congedo per maternità? (1 sola risposta)**

Rientrano nella stessa posizione lavorativa	1
Rientrano nella stessa posizione optando per un orario ridotto	2
Solitamente tendono a non rientrare più nel posto di lavoro	3

**18. Nella sua azienda, approssimativamente, in che percentuale le lavoratrici in maternità ricorrono a:**

(Valore %)

L'interdizione anticipata	1	
Il congedo parentale	2	
L'aspettativa non retribuita post-maternità	3	

TABELLA 5

19. Indicare entrate e uscite dei dipendenti e trasformazioni dei contratti, registrate nell'anno 2007, per categoria professionale:

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
<b>Entrate</b>										
da altra unità produttiva o dipendenza <sup>23</sup>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Passaggio da altra categoria	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Nuova assunzione	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<b>Uscite</b>										
ad altra unità produttiva o dipendenza <sup>24</sup>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Passaggio ad altra categoria	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Cessazione rapporto di lavoro <sup>25</sup> :										
<i>di cui</i>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Pensionamenti	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Dimissioni volontarie	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Licenziamenti individuali	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Licenziamenti collettivi	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Prepensionamenti	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□

<sup>23</sup> Includere i trasferimenti da unità produttiva o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

<sup>24</sup> Si deve intendere nel senso di mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio, da quadri a dirigenti, da operai a impiegati, ecc.).

<sup>25</sup> Includere i trasferimenti ad unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Mobilità	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
Scadenza contratto <sup>26</sup>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
Altro motivo	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
<b>Trasformazione dei contratti</b>										
da tempo determinato a tempo indeterminato	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
da collaborazione a progetto a tempo indeterminato	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
da contratto interinale a tempo indeterminato	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
da <i>part time</i> a tempo pieno	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
da tempo pieno a <i>part time</i>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□

<sup>26</sup> Considerare anche i contratti di apprendistato.



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA  
**FORMAZIONE**



**20. Nel corso del 2007 avete organizzato attività formative per il personale dipendente?**

Si 1  
 No (passare a dom. 25, tabella 7) 2

**TABELLA 6**

**21. Relativamente al 2007, indicare le modalità di partecipazione del personale maschile e femminile, distinto per categoria professionale, alle attività formative (numero partecipanti, ore di formazione) promosse in ambito aziendale:**

FORMAZIONE	Dirigenti		Quadri		Impiegati)		Operai		Apprendisti		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
<i>Numero complessivo partecipanti</i>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
<i>Numero complessivo ore di formazione</i>	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□

**22. Prevalentemente, nel corso del 2007, che tipo di formazione avete rivolto al personale dipendente maschile e femminile (indicare per ciascuna attività realizzata il numero di partecipanti maschi e femmine)?**

Riqualificazione	M	F
Aggiornamento tecnico-specialistico	_ _ _ _	_ _ _ _
Formazione obbligatoria (sicurezza, privacy, ecc.)	_ _ _ _	_ _ _ _
Formazione sulle pari opportunità	_ _ _ _	_ _ _ _
Formazione orientativa	_ _ _ _	_ _ _ _
Sviluppo di competenze trasversali (comunicazione, ecc.)	_ _ _ _	_ _ _ _
Formazione per il reinserimento professionale	_ _ _ _	_ _ _ _
Altro Specificare (_____)	_ _ _ _	_ _ _ _

**23. Prevalentemente, a quali strutture/enti/soggetti si rivolge abitualmente l'azienda per l'erogazione della formazione? (1 sola risposta)**

Enti di formazione pubblici	1
Enti di formazione privati	2
Società di consulenza	3
Strutture di formazione interne all'azienda	4
Professionisti esterni	5
Enti ad emanazione sindacale	6
Altro (specificare _____)	7

**24. Prevalentemente, a quali fondi di finanziamento ricorre la sua azienda per la realizzazione delle attività di formazione? (1 sola risposta)**

Fse (Fondo sociale europeo)	1
Fondi inter-professionali per la formazione continua	2
Fondi privati (imprese, fondazioni, ecc.)	3
Altro (specificare _____)	4



Tabella 7

**25. Retribuzione annua al 2007 per livello di inquadramento, tipologia oraria e categoria professionale del personale maschile e femminile:**

Categoria professionale	Livello di inquadramento	Monte retributivo lordo annuo <sup>27</sup>	
		M	F
Quadri	Quadro A		
	Quadro B		
Impiegati (e categorie speciali)	2		
	3		
	4		
	5		
	6S		
	6		
	7		
Operai	2		
	3		
	4		
	5		
	6S		
	6		
	7		
Apprendisti	2		
	3		
	4		
	5		
	6S		

<sup>27</sup> Vedere note per la compilazione a fine questionario.

6

| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |

Retribuzione annua dei dirigenti <sup>28</sup>		
Scaglioni retributivi:	M	F
4° scaglione retributivo		
3° scaglione retributivo		
2° scaglione retributivo		
1° scaglione retributivo		

**Note per la compilazione tabella 7:**
**Monte retributivo lordo:**

Con “monte retributivo lordo annuo” va inteso il dato comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti)

- minimo tabellare
- contingenza maturata
- eventuali “indennità di funzione”
- aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi)
- superminimi collettivi
- superminimi individuali, incentivi individuali
- premio di produzione
- straordinari
- altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell’azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità, ....)
- 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità

Gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL) - malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG e infortuni - non vanno conteggiati negli “monte retributivo lordo”

Gli importi devono essere specificati come somma totale delle voci erogate nell’anno (in migliaia di lire) per l’insieme dei dipendenti dello stesso livello, e non come “importi medi”.

**Scaglioni retributivi dirigenti:**

Per la categoria dei dirigenti raggruppare i dipendenti, divisi per sesso, secondo quattro scaglioni retributivi. Gli scaglioni vanno calcolati nel seguente modo:

- 1) Individuare il monte retributivo lordo annuo individuale massimo e quello minimo.
- 2) Sottrarre dal monte retributivo lordo annuo individuale massimo quello minimo.
- 3) Dividere la differenza ottenuta per quattro in modo da ottenere l’ampiezza di ogni scaglione.
- 4) Il monte retributivo lordo annuo minimo rappresenta il livello inferiore del primo scaglione. A questo si aggiunge l’ampiezza dello scaglione per ottenere il livello superiore del primo scaglione.
- 5) Al livello superiore del primo scaglione si aggiunge una unità per ottenere il livello inferiore del secondo scaglione.
- 6) Al livello superiore del primo scaglione si aggiunge l’ampiezza dello scaglione per ottenere il livello superiore del secondo scaglione.

<sup>28</sup> Vedere note per la compilazione a fine questionario.

7) Si procede analogamente per calcolare i successivi scaglioni.

#### ESEMPIO

Lire 40.000.000/euro 20.660,00 - monte retributivo lordo individuale annuo massimo

Lire 20.000.000/euro 10.330,00 - “ “ “ “ “ minimo

Lire 20.000.000/euro 10.330,00 Differenza fra monte retributivo lordo massimo e minimo.

Lire 20.000.000 : 4 = Lire 5.000.000/euro 2.580,00 Ampiezza dello scaglione

Quarto scaglione: 35.000.001 - 40.000.000/euro 18.080,00 - 20.660,00

Terzo scaglione: 30.000.001 - 35.000.000/euro 15.490,00 - 18.080,00

Secondo scaglione: 25.000.001 - 30.000.000/ euro12.910,0 - 15.490,00

Primo scaglione 20.000.000 - 25.000.000/ euro10.330,00 - 12.910,00

Le cifre utilizzate per il calcolo degli scaglioni, per ragioni di tutela della riservatezza, possono anche non essere indicate nella presentazione finale della tabella.