1° EDIZIONE, 2013

ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

TURISMO E PARI OPPORTUNITÀ: UN SETTORE AL FEMMINILE?

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO

ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

UNIVERSITÁ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

Ricerca effettuata dall'Università di Teramo,
coordinata da Prof. **Andrea Ciccarelli**,
Professore Associato di Statistica Economica
Coordinatore del Corso di Laurea in Scienze del Turismo
Università degli Studi di Teramo

INDICE

Premessa 5

1. Il mercato del lavoro italiano nell'ultimo decennio:
dinamica generale, contributo della componente femminile e ruolo del turismo 7

2. Le caratteristiche dei lavoratori dipendenti del Turismo 13

3. La componente femminile nel settore turistico: i profili richiesti dalle imprese 29

Alcune considerazioni conclusive 41

Riferimenti bibliografici 43

PREMESSA

Siamo particolarmente felici, che sotto la nostra Presidenza, Ente Bilaterale Nazionale Tuirismo presenti la prima edizione dell' Osservatorio Permanente per le Pari Opportunità.

L'Osservatorio nasce nel 2012 grazie al costante e prezioso lavoro svolto dalla Commissione Permanente per le pari opportunità, alla quale il Contratto Collettivo Nazionale Turismo ha assegnato, tra gli altri, il compito di studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

Le considerazioni che proponiamo nel volume sono il frutto dell'analisi di dati, strettamente connessi al settore turismo, estrapolati da una ricerca condotta a livello nazionale dall'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori" (Isfol) ed integrati con i dati emersi da altre autorevoli ricerche e dall'Osservatorio Permanente del Mercato del Lavoro attivo da anni presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.

L'analisi qualitativa è stata invece egregiamente condotta e coordinata da Andrea Ciccarelli, il Prof. Associato di Statistica Economica e Coordinatore del Corso di Laurea in Scienze del Turismo, dell'Università degli Studi di Teramo.

La realizzazione di questo lavoro assume un significato ancora più rilevante, vista la delicata fase di crisi economica che stiamo attraversando e tutte le considerazioni che ne deriveranno dovranno, a nostro avviso, tener conto di un dato fondamentale che emerge; ovvero che *quello del turismo è l'unico settore ad evidenziare una maggioranza di sesso femminile tra gli occupati*, e pertanto il settore può rappresentare un nucleo importante per la disamina delle disparità di genere. Altrettanto significativa è la fotografia che ci viene fornita dalle statistiche di settore: *le donne assicurano un contributo rilevante da un punto di vista qualitativo e non solo quantitativo*.

Desideriamo che tali considerazioni siano utili per proposte concrete, progetti aziendali, integrazioni al CCNL e che le parti sociali possano trarre delle indicazioni concrete per la tutela delle lavoratrici e della condizione lavorativa femminile nel settore.

Ringraziamo infine le Parti fondatrici per il supporto e il contributo apportato.

Il Vicepresidente
Lucia Anile

Il Presidente
Alfredo Zini

1. IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO NELL'ULTIMO DECENNIO: DINAMICA GENERALE, CONTRIBUTO DELLA COMPONENTE FEMMINILE E RUOLO DEL TURISMO

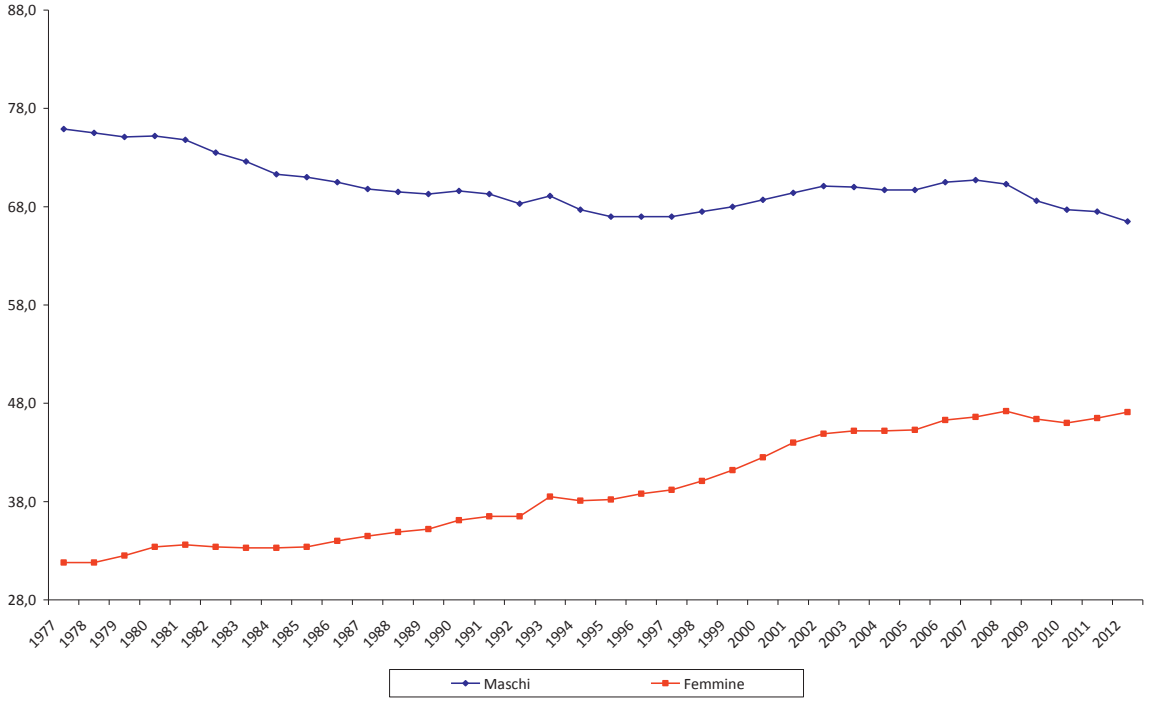
Nonostante il costante e consistente aumento della presenza femminile nell'attività economica e produttiva, appare ancora lungo il cammino che le donne italiane devono fare per arrivare a toccare i livelli di partecipazione al lavoro raggiunti dagli uomini, a causa soprattutto di ormai superati schemi culturali e sociali che ne hanno sminuito il ruolo di risorsa lavorativa esaltandone, al contrario, quello di custode domestica, e facendone in tal modo un elemento cardine di quello che, allo stato attuale, è di fatto il più importante sistema di *welfare* attivo nel nostro Paese, ossia la famiglia.

È proprio dalla diversa propensione della donna a partecipare attivamente ai fatti economici, del resto, che discendono una serie di cambiamenti sia nella struttura che nel funzionamento dell'economia e del mercato del lavoro locale, e, quindi, della società nel suo complesso.

Come è possibile osservare dal Graf. 1.1, il tasso di occupazione maschile ha avuto, nel tempo, un andamento decrescente, passando dal 75,9% del 1977 al 67% del 1995, e, poi, ha iniziato una lenta ma sostanzialmente costante risalita fino a raggiungere il livello più alto nel 2007 (70,5%); quindi, a seguito della crisi economica, è tornato a ridiscendere fino agli attuali livelli di circa il 67%.

Nello stesso periodo, il tasso di occupazione femminile ha mostrato una dinamica di costante crescita, tranne che per lievi – quasi incidentali – inversioni, passando dal 31,8% del 1977 (meno della metà del corrispettivo maschile) all'attuale 47,1%; anche in questi ultimi anni di crisi, poi, la contrazione è stata inferiore a quella registrata per il tasso maschile, e, in ogni caso, alla fine del 2012 si erano nuovamente raggiunti i livelli massimi del 2008.

Graf. 1.1 – Tassi di occupazione maschili e femminili in Italia (Anni 1977-2012 – Valori percentuali)



Fonte: ISTAT – Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Nel periodo considerato (1977-2012), del resto, è possibile notare come ad una contrazione, in valori assoluti, della componente maschile (diminuita in questo periodo di circa 600mila unità), ha risposto un forte incremento di quella femminile che, di fatto, ha sostenuto la crescita complessiva, passando dai circa 6 milioni del 1977 ad agli attuali oltre 9,4 milioni di donne occupate.

La crescita costante dell'occupazione femminile è dovuta a vari fattori, tra i quali anche il progressivo spostamento delle attività economiche verso quelle dei servizi; tuttavia, gli elementi che sono stati maggiormente incisivi all'interno di questo processo sono soprattutto due: 1) innanzitutto, il continuo innalzamento dei livelli di scolarizzazione, che, da un lato, hanno accresciuto la consapevolezza del ruolo lavorativo della donna e, conseguentemente, il livello di partecipazione, e, dall'altro, come risultato del più alto investimento in capitale umano, hanno accresciuto le aspettative in termini di scelte lavorative; 2) quindi, la flessibilizzazione dei rapporti lavorativi, che ha permesso alla componente femminile una migliore conciliazione tra il ruolo nel mondo produttivo e quello in ambito familiare[1].

Il positivo andamento emerso nelle pagine precedenti, tuttavia, non è riuscito a sovvertire la strutturale tendenza di fondo che mostra una partecipazione femminile al mercato del lavoro ancora lontana dai valori maschili e, soprattutto, ben distante da quelli medi europei. Se guardiamo, infatti, al Grafico 1.2, nel quale sono sintetizzati i tassi di occupazione femminile nel 27 Paesi dell'Unione Europea, è possibile notare come, a fronte di un tasso medio pari al 58,6%, il dato italiano risulta essere superiore solamente a quelli riscontrabili a Malta (44,2% - dato peraltro in sensibile crescita nell'ultimo triennio) e in Grecia (41,9% - sul quale pesa la gravissima crisi economica degli ultimi due anni).

Se ci concentriamo, poi, sulla differenza tra il tasso maschile e quello femminile, le cose non cambiano affatto, anzi la situazione italiana (oltre 19 punti percentuali di differenza tra i due tassi) risulta migliore solamente di quella maltese (quasi 30 punti percentuali di differenza), mostrando un comportamento ben lontano da situazioni decisamente più "equilibrate" (come in Finlandia, Svezia, Lituania e Lettonia), nelle quali, al di là dei livelli assoluti[2], le differenze tra i due tassi sono minimali (al di sotto dei 2-3 punti percentuali).

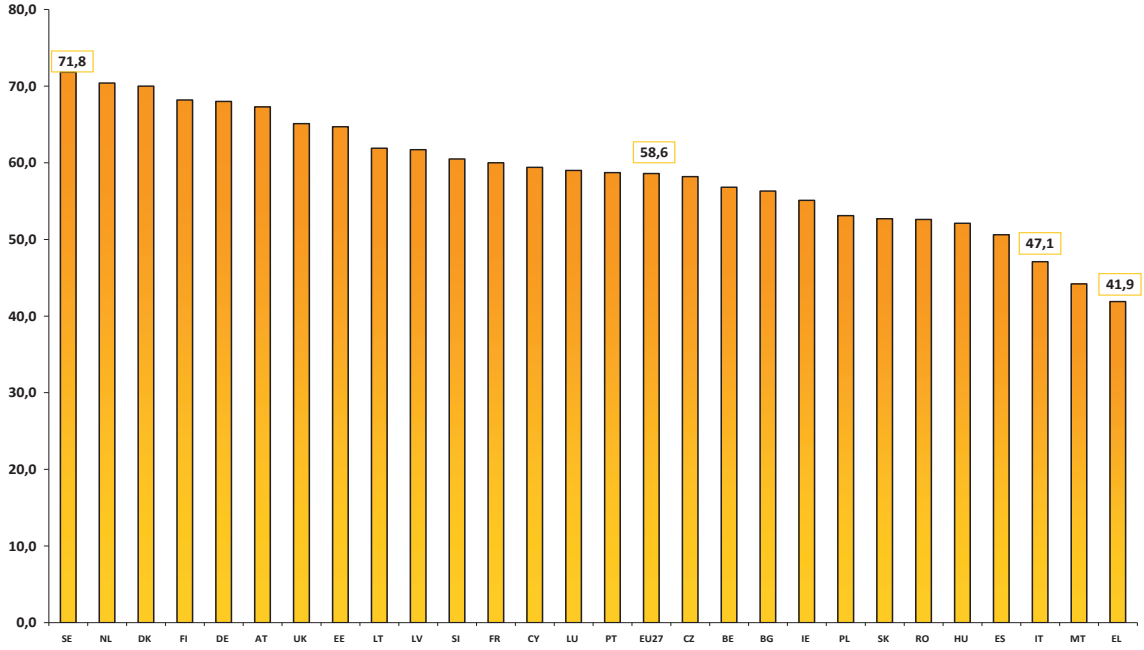
Naturalmente, come è facile intuire, i dati ora evidenziati a livello nazionale nascondono dinamiche anche profondamente differenti nelle varie aree del Paese, nelle quali l'evoluzione della partecipazione femminile nel mercato del lavoro mostra elementi discordanti non solo nelle intensità ma, talvolta, anche nel segno delle variazioni.

In particolare, e concentrandoci solamente sull'ultimo dato disponibile, possiamo verificare come se nelle ripartizioni del Centro-Nord i tassi oscillano intorno a valori sostanzialmente simili (dal 52,3% del Centro al 58% del Nord-Est), nel Mezzogiorno la quota di donne occupate è meno di un terzo del totale (si veda il Graf. 1.3).

[1] Non a caso, nell'ultimo ventennio, quasi due terzi dell'aumento dell'occupazione femminile sono dovuti a posizioni lavorative ad orario ridotto, che hanno interessato, in particolar modo, i livelli di istruzione più bassi, interessando solo in modo limitato le donne laureate, a testimonianza del fatto che chi investe maggiormente in capitale umano, si attende un ritorno (in termini di maggiori benefici economici e sociali) rispetto all'investimento effettuato.

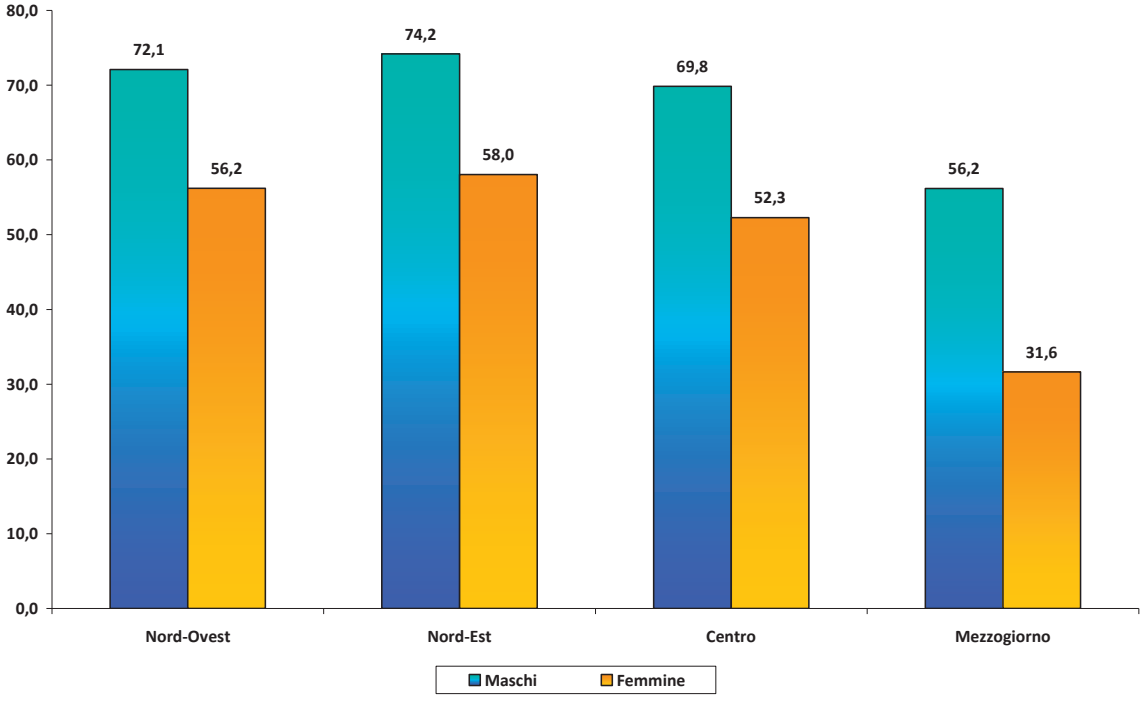
[2] Lituania e Lettonia fanno registrare tassi di occupazione femminile appena al di sotto del 62%, mentre in Finlandia (68,2%) e, soprattutto, Svezia (71,8) i livelli sono sensibilmente superiori.

Graf. 1.2 – Tassi di occupazione femminile nei Paesi dell'Unione Europea (Anno 2012 – Valori percentuali)



Fonte: Eurostat - EU Labour Force Survey (LFS)

Graf. 1.3 – Tassi di occupazione maschili e femminili nelle ripartizioni (Anno 2012 – Valori percentuali)



Fonte: ISTAT – Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Inoltre, tali livelli non sembrano dipendere solo dalla differente capacità delle economie locali di "assorbire" lavoratori: infatti, se nel Nord e nel Centro il tasso di occupazione femminile è pari a circa 3/4 rispetto a quello maschile, nel Mezzogiorno supera appena la metà, a testimonianza di come, al di la degli aspetti esclusivamente economici (con questi riferendoci, genericamente, allo"stato di salute" dell'economia), le spinte alla partecipazione della componente femminile siano soprattutto di natura culturale e sociale[3].

Per quanto attiene alle dinamiche settoriali (si veda la Tab. 1.1), ed osservando solamente gli ultimi anni, è possibile notare come tra il 2008 e il 2012 siano stati persi, complessivamente, circa 500 mila posti di lavoro, secondo un'evoluzione che ha interessato soprattutto la componente maschile, mentre quella femminile è rimasta sostanzialmente stabile (incrementandosi, anzi, di oltre 100 mila unità).

Elemento interessante ai fini del presente rapporto riguarda la distribuzione settoriale di tali andamenti: la contrazione, infatti, ha riguardato sostanzialmente tutti i macro settori considerati, ad eccezione di quello dei servizi, abbastanza stabile nel quadriennio e, in particolar modo, di quello del turismo, che, in controtendenza rispetto al resto dell'economia, ha mostrato un incremento di circa 8 punti percentuali, con punte che sfiorano il 10% per quanto riguarda la componente femminile.

Tale elemento testimonia la grande importanza per l'economia del nostro Paese di questo settore, all'interno del quale, pur in un periodo di prolungata crisi a livello nazionale ed internazionale, i margini di miglioramento sono ancora molto ampi, e lavorando (bene) sul miglioramento dell'immagine, su pacchetti mirati alla clientela e sull'efficienza del settore, è possibile aumentare ancor di più il già notevole impatto che questo ha sulla generazione del prodotto finale e sulla creazione di posti di lavoro.

Tab. 1.1 – Occupati di sesso maschile e femminile nei macro settori di attività economica (Anni 2008 e 2012 – Valori in migliaia di unità)

	Maschi	Femmine	Totale
2008			
Agricoltura	600,8	266,7	867,5
Industria non manif.	2.150,5	167,9	2.321,2
Manifatturiero	3.349,3	1.313,3	4.665,3
Commercio	2.085,6	1.417,7	3.503,2
Trasporti	873,4	209,7	1.083,0
Attività turistiche	672,3	694,7	1.367,0
Servizi	7.960,7	7.589,2	15.549,8
Totale Attività	14.061,3	9.337,1	23.403,8
2012			
Agricoltura	603,0	246,2	849,1
Industria non manif.	1.964,9	185,2	2.154,1
Manifatturiero	3.085,2	1.121,2	4.207,5
Commercio	1.974,6	1.402,2	3.376,9
Trasporti	860,3	204,8	1.065,2
Attività turistiche	712,6	761,4	1.473,9
Servizi	7.786,8	7.900,7	15.688,0
Totale Attività	13.439,9	9.453,3	22.898,7

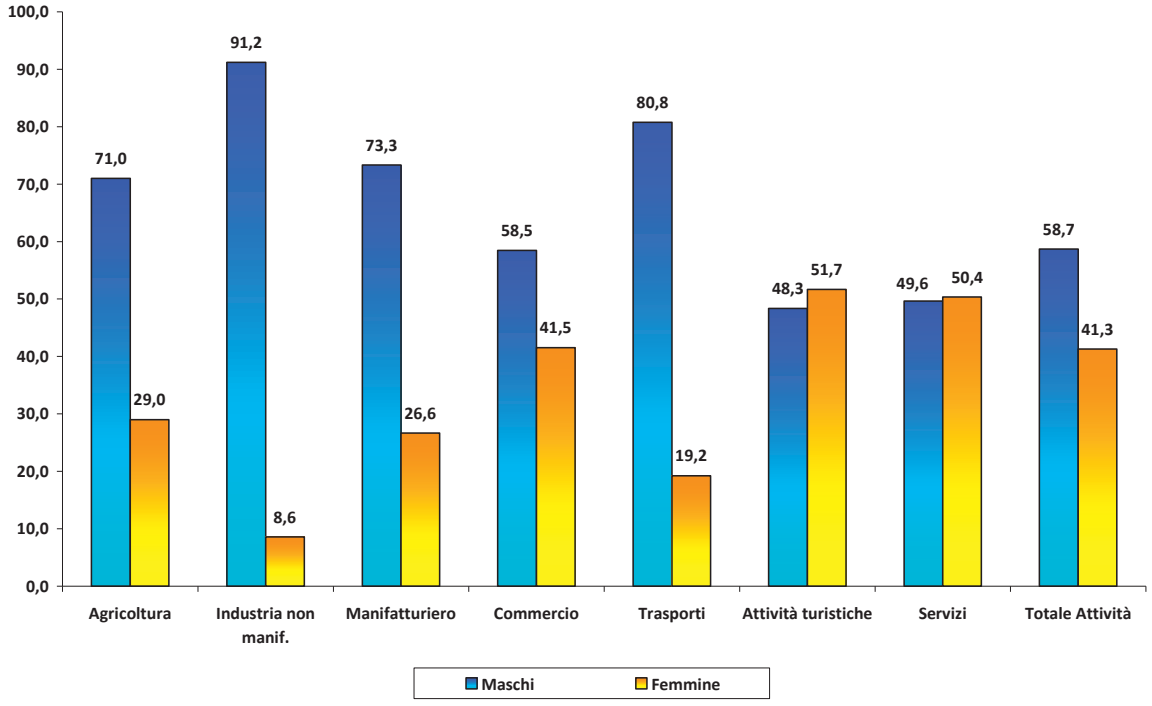
Fonte: ISTAT – Rilevazione sulle Forze di Lavoro

[3] Non è scopo di questo lavoro indagare a fondo sui motivi relativi alla bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma, ovviamente, a chi scrive non sfugge il fatto che un ruolo fondamentale dovrebbe essere svolto anche e soprattutto dalla struttura pubblica: tra le altre cose, si consideri che, ad esempio, il tempo pieno nella scuola primaria è una "conquista" ancora lontana; poco più del 60% delle scuole, infatti, ha un servizio mensa (quota che scende drasticamente per le realtà del Mezzogiorno). Questo, insieme ad altri molteplici elementi, rappresenta uno dei vincoli che, talvolta, spingono le donne ad optare per una maggior impegno familiare a scapito di quello lavorativo.

Il maggior *appeal* del turismo nei confronti delle donne lavoratrici, del resto, è testimoniato non solo dalla quota di occupazione sul totale (unico settore, oltre ai servizi, ad evidenziare una maggioranza di sesso femminile tra gli occupati – si veda il Graf. 1.4) quanto, soprattutto, dalla titolarità delle imprese iscritte alle camere di commercio: si nota, infatti, che, se per il totale delle attività economiche la quota di imprese "al femminile" rappresenta appena il 23,5% del totale, nei servizi (come nell'agricoltura) questa passa a circa il 29%, e nel turismo sale fino a raggiungere il suo massimo, pari al 32, 5%. In sostanza, circa un terzo delle imprese iscritte presenta un titolare (o una maggioranza di soci, per quelle in forma societaria) di sesso femminile (Graf. 1.5).

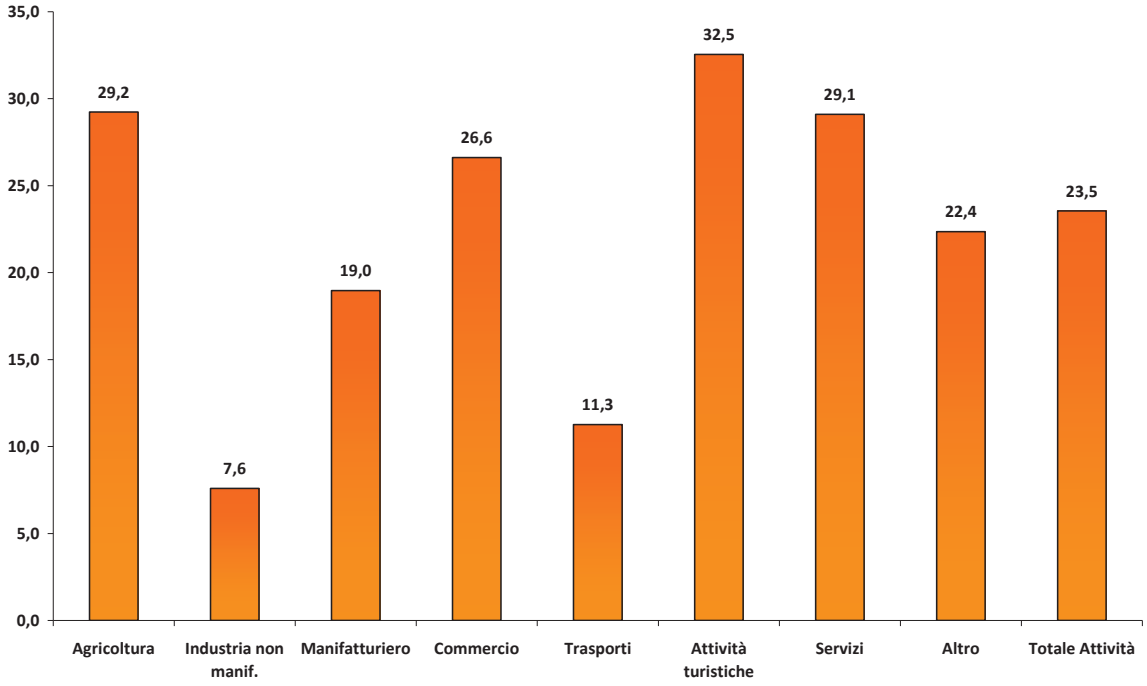
Se ne deduce, dunque, che per caratteristiche, dinamica degli ultimi anni e potenzialità di sviluppo nell'immediato futuro, il settore turistico rappresenta un fulcro per l'analisi delle disparità di genere, consentendo un'approfondita disamina dei differenziali di "trattamento", sia in termini quantitativi che qualitativi, tra componente maschile e femminile all'interno del mercato del lavoro

Graf. 1.4 – Occupati di sesso maschile e femminile nei macro settori di attività economica (Anno 2012 – Valori percentuali)



Fonte: ISTAT – Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Graf. 1.5 – Imprese il cui titolare o la maggioranza dei soci sono di sesso femminile (Anno 2012 – Valori percentuali sul totale imprese)



Fonte: Unioncamere - Infocamere

2. LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI DIPENDENTI DEL TURISMO

Come ben noto grazie all'analisi dei dati strutturali e delle più recenti rilevazioni sulle consistenze occupazionali per settore di attività economica (evidenziate anche nel capitolo precedente), il comparto del turismo è un settore che parla al "femminile", nel senso che la maggior parte di coloro che vi lavorano sono donne.

Tale spunto è confermato anche dagli ulteriori dati disponibili[4], dai quali si evince che il 60,3% dei lavoratori dipendenti è di sesso femminile, con una dinamica, tuttavia, ben differenziata tra le diverse aree del Paese (si veda la Tab. 2.1): si passa, infatti, dal 67,7% registrato per il Nord-Ovest al 44,3% del Mezzogiorno; tali dati, tuttavia, non paiono stupire, riflettendo, sostanzialmente, la differente propensione alla partecipazione attiva delle donne nel mondo del lavoro riscontrabile nelle diverse ripartizioni.

Se la partecipazione a livello settoriale è pari o talvolta superiore a quella maschile, le difficoltà maggiori sembrano riscontrarsi nelle possibilità di raggiungimento di posizioni apicali, dal momento che le quote di quadri e dirigenti appaiono, in tutte le ripartizioni, inferiori a quelle medie, fino a toccare livelli minimi nel caso del Mezzogiorno (appena il 7,2% dei dirigenti e il 19% dei quadri è di sesso femminile).

A tale proposito, e guardando la dimensione aziendale (Tab. 2.2), appare interessante notare come nelle imprese di piccole e medie dimensioni la discriminazione di genere sembrerebbe meno accentuata (addirittura, la quota femminile nell'ambito dei quadri aziendali delle imprese tra 15 e 49 addetti - pari al 48,2% - risulta superiore rispetto a quella media), mentre per quanto attiene alle posizioni dirigenziali, le donne riescono a farsi meglio largo nelle imprese più piccole, ma questo, almeno in parte, potrebbe essere spiegato con il ricorso a forme di "autoimprenditorialità", che portano, di fatto, le donne lavoratrici del settore ad diventare "dirigenti di se stesse".

Tab. 2.1 - Dipendenti di sesso femminile, secondo le diverse qualifiche per area geografica (valori % rispetto al totale dipendenti)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai e assimilati	Totali
Nord-Ovest	37,8	33,2	63,0	69,3	67,7
Nord-Est	30,8	48,2	68,7	64,5	64,6
Centro	40,6	44,7	58,9	54,1	55,0
Sud e isole	7,2	19,0	54,5	42,2	44,3
Italia	33,8	36,7	61,2	60,8	60,3

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

[4] Nel presente capitolo verranno utilizzati prevalentemente dati di fonte ISFOL, provenienti dalla Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro, che è un'indagine campionaria realizzata coinvolgendo circa 22 mila imprese in Italia, rappresentative delle società di persone e di capitali attive nei settori privati extragricoli. Si tratta di un'indagine effettuata con l'intento di studiare il comportamento delle imprese nell'utilizzo del lavoro, le caratteristiche della domanda di lavoro e il rapporto delle imprese con gli agenti di intermediazione di lavoro, sia pubblici che privati. Dalla rilevazione emergono informazioni sui comportamenti della domanda di lavoro in merito all'utilizzo delle forme di contratto, che vengono ottenute attraverso l'acquisizione di una serie di dati sul profilo delle imprese che utilizzano determinate forme di lavoro, permettendo in tal modo di analizzare i meccanismi che sottendono alle scelte praticate in presenza di modifiche della normativa e di variazioni della congiuntura economica. Per ulteriori e più esaustive informazioni si veda al sito www.isfol.it.

Tab. 2.2 - Dipendenti di sesso femminile secondo le diverse qualifiche per dimensione d'impresa (valori % rispetto al totale dipendenti)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai e assimilati	Totali
1-6	40,2	31,6	60,1	65,4	63,1
6-15	12,5	44,0	62,9	50,2	52,3
15-49	23,7	48,2	59,0	42,2	45,8
50 e oltre	14,3	33,4	62,5	72,0	69,7
Totale	33,8	36,7	61,2	60,8	60,3

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Analoghe considerazioni possono essere svolte analizzando le dinamiche settoriali, pur nelle differenti intensità che il fenomeno propone, con i comparti dell'alloggio, della ristorazione e delle agenzie di viaggio che si mostrano come quelli più "aperti" alla competizione di genere (almeno un terzo dei dirigenti è di sesso femminile) e quelli delle attività sportive e dell'intrattenimento, e delle altre attività di servizio che, al contrario, evidenziano maggiori segnali di chiusura (cfr. Tab. 2.3).

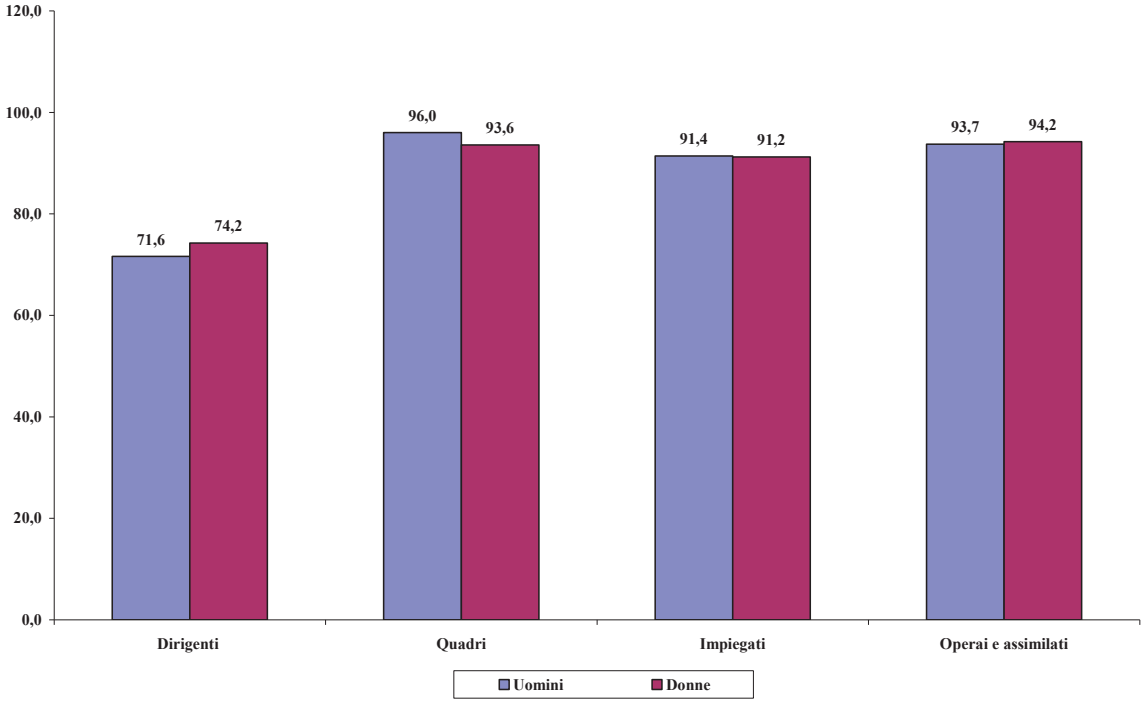
Per quanto attiene, poi, alle coperture contrattuali, possiamo vedere come la quasi totalità dei dipendenti del settore turistico (oltre il 90% per quadri, operai ed impiegati – Graf. 2.1) risulta inquadrato all'interno di un contratto nazionale di categoria; si abbassa, pur rimanendo molto elevata, la quota dei dirigenti in tale situazione (poco sopra il 70%), ma per questi è lecito ipotizzare forme più flessibili e, soprattutto, personalizzate di contrattualizzazione (o, addirittura, con forme di contratto individuale). Non si evidenziano, a tal proposito, significative differenze di genere.

Tab. 2.3 - Dipendenti di sesso femminile secondo le diverse qualifiche per macro-settore economico Ateco 2007 2 digit - (valori % rispetto al totale dipendenti)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai e assimilati	Totali
Alloggio	34,0	36,3	58,4	57,5	57,0
Attività dei servizi di ristorazione	32,9	28,8	52,7	62,8	61,5
Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	39,4	54,8	79,3	77,7	77,2
Istruzione	0,0	-	86,2	100,0	86,0
Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	10,4	34,0	45,1	24,0	29,8
Altre attività di servizi per la persona	9,1	29,8	55,7	69,4	64,2
Totale	33,8	36,7	61,2	60,8	60,3

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

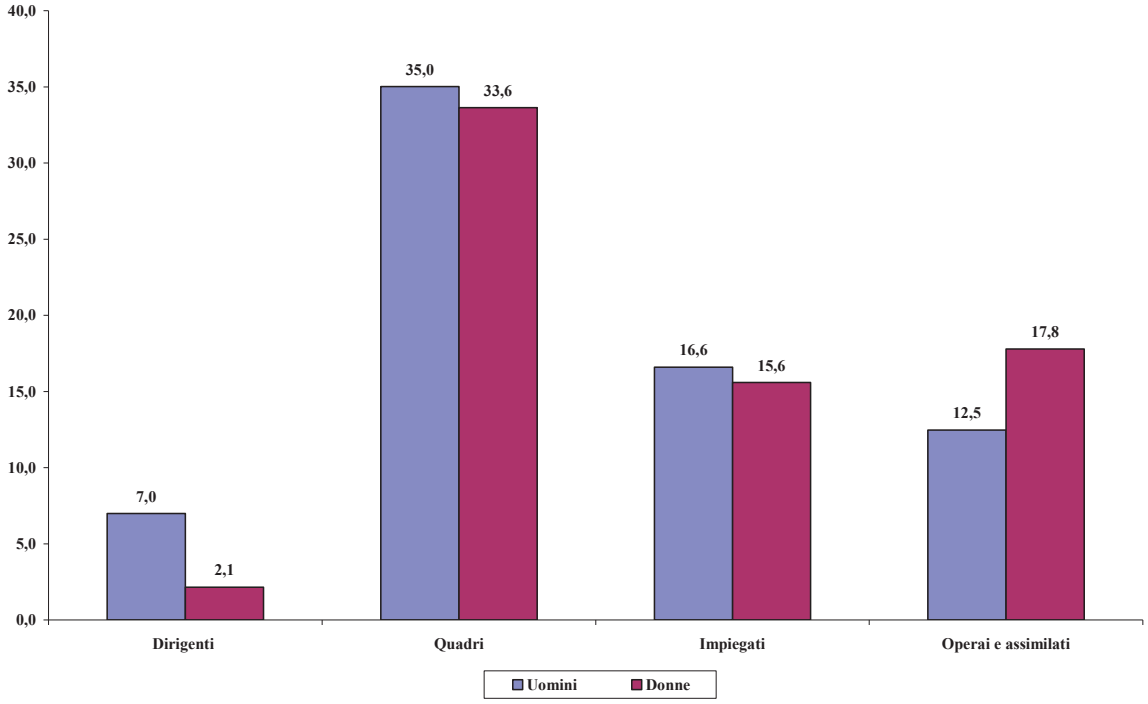
Graf. 2.1 - Dipendenti che hanno un contratto collettivo nazionale di categoria
(Valori % rispetto al totale dipendenti – al netto delle mancate risposte)



Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Ben differente la situazione se si guarda alla possibilità di essere inseriti in un contesto di contrattualizzazione integrativa di secondo livello (si osservi il Graf. 2.2), che sembrerebbe essere appannaggio, soprattutto, dei quadri (circa un terzo dei quali appare coperto in tal senso) e molto meno degli operai e degli impiegati. Anche in questo caso non si evidenziano significative discriminazioni di genere, che, peraltro (si guardino gli operai) appaiono a vantaggio del sesso femminile (17% di queste coinvolte in contratti integrativi di secondo livello, contro il 12,5% degli uomini).

Graf. 2.2 - Dipendenti secondo le diverse qualifiche che hanno una contrattazione integrativa di secondo livello
(Valori % rispetto al totale dipendenti – al netto delle mancate risposte)

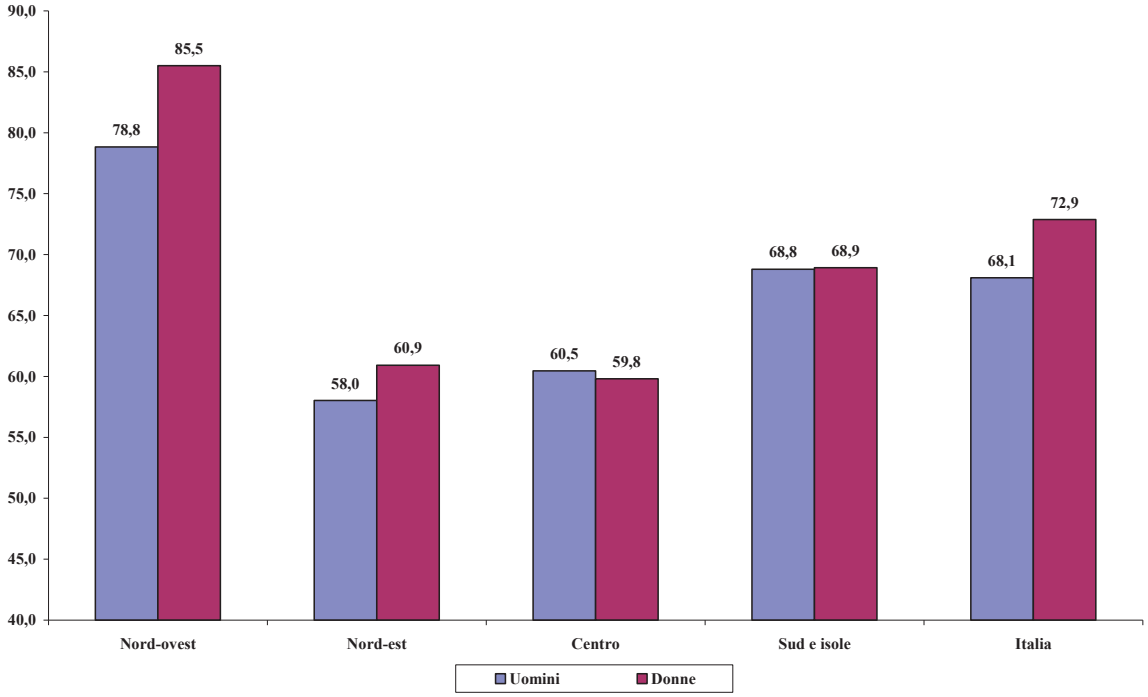


Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Alcuni interessanti spunti possono essere tratti guardando alla "stabilità" del posto di lavoro (si veda il Graf. 2.3): circa il 70% dei rapporti di lavoro risultano essere a tempo indeterminato, con punte che nel Nord-Ovest toccano il 78,8% per gli uomini e l'85,5% per le donne. Ben inferiori le quote nel Centro e nel Nord-Est (che si aggirano intorno al 60%) mentre nel Mezzogiorno si sfiora il 70% (sia per la componente maschile sia per quella femminile).

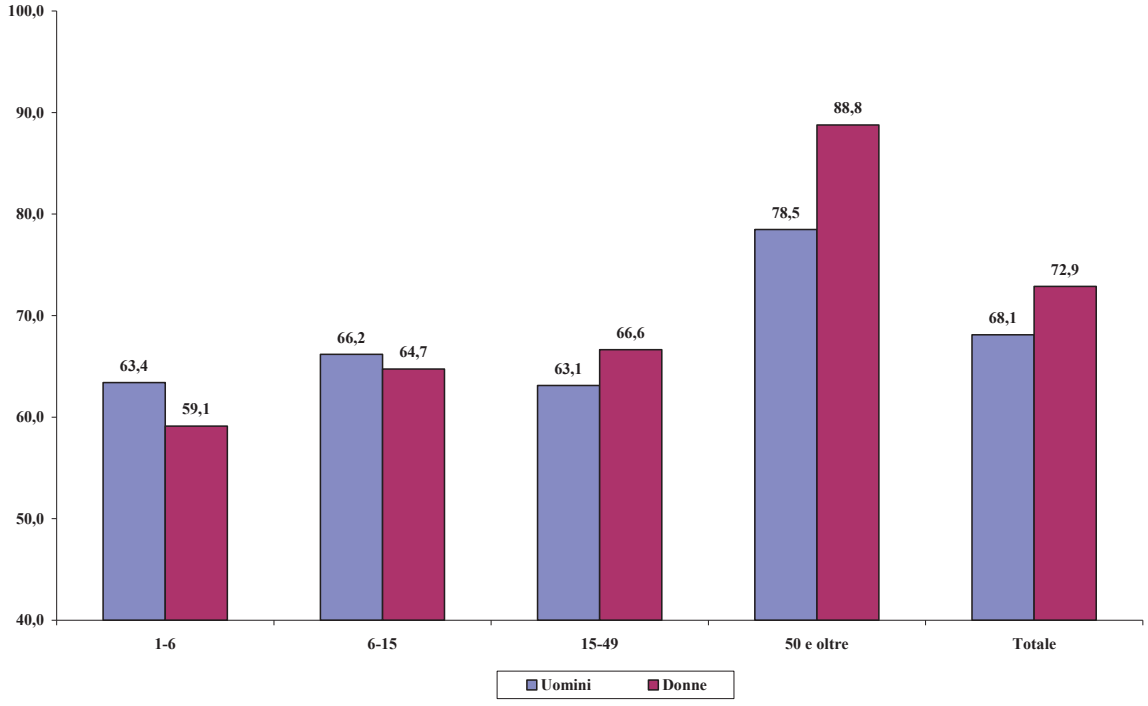
Se si osserva, poi, la dimensione d'impresa (Graf. 2.4), sono quelle di maggiori dimensioni a poter garantire meglio dal punto di vista della stabilità: nelle imprese con almeno 50 dipendenti, il 78,5% degli uomini e l'88,8% delle donne sono contrattualizzate a tempo indeterminato.

Graf. 2.3 - Dipendenti a tempo indeterminato per ripartizione geografica (Valori % rispetto al totale dei dipendenti)



Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Graf. 2.4 - Dipendenti a tempo indeterminato per dimensione d'impresa (Valori % rispetto al totale dei dipendenti)

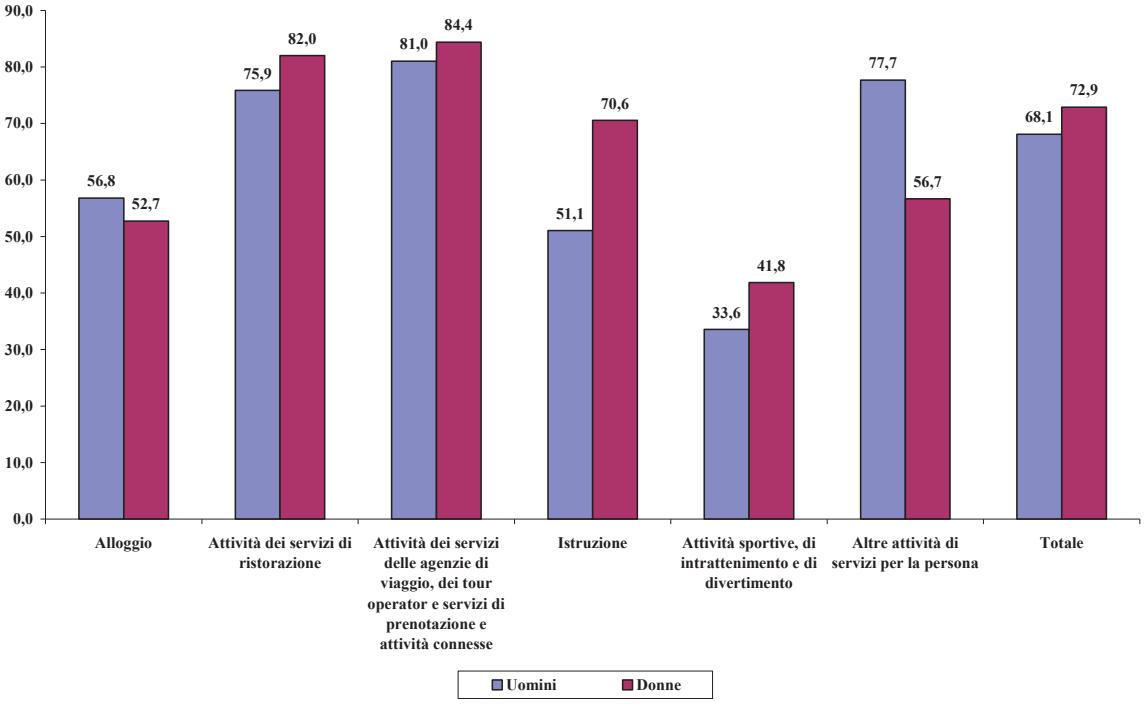


Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Guardando ai settori di attività economica (Graf. 2.5), le disparità appaiono sensibili, anche se non sempre investono la componente femminile: i settori della ristorazione e delle agenzie di viaggio sono quelli che mostrano quote più alte di contratti a tempo indeterminato (superiori al 75%), e, in entrambi i casi, la componente femminile appare maggiormente tutelata da tale forma contrattuale. I settori maggiormente sottoposti alla volatilità degli effetti stagionali (alloggio e attività di intrattenimento) mostrano quote di lavoratori a tempo indeterminato decisamente inferiori.

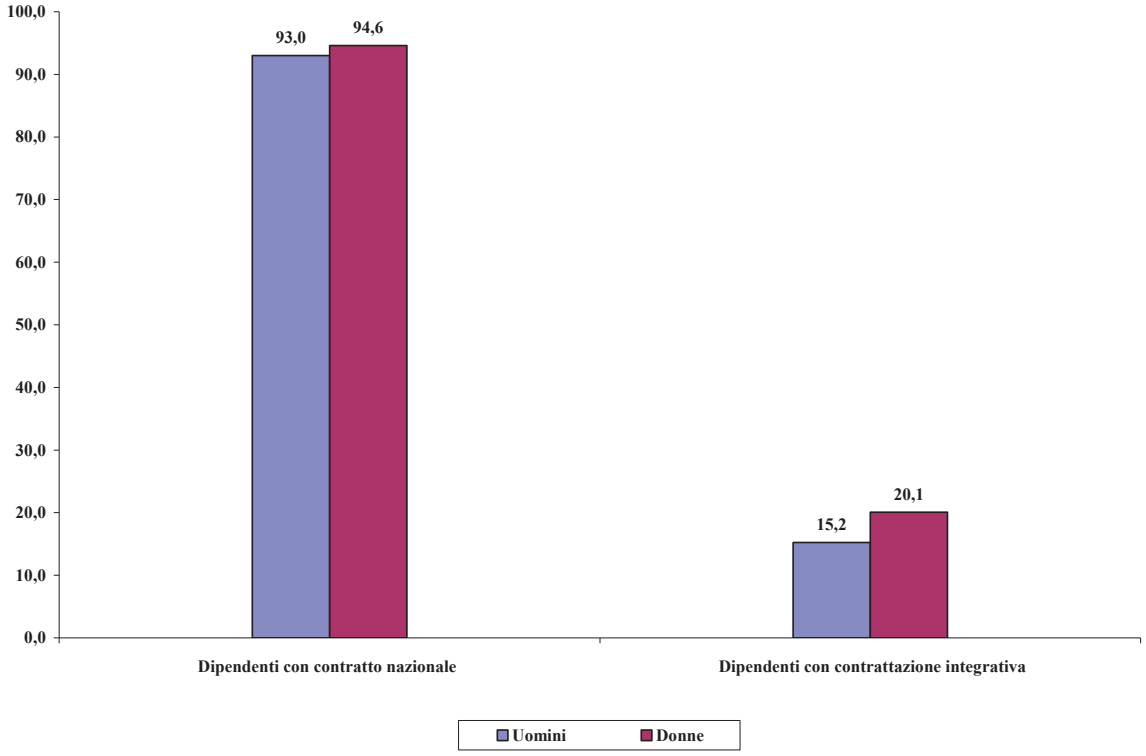
Infine, se, come era lecito aspettarsi, la quasi totalità dei dipendenti a tempo indeterminato mostra di rientrare nell'alveo di una qualche forma contrattuale regolata da un contratto collettivo nazionale (il 93% degli uomini e il 94,6% delle donne), le forme di contrattazione integrativa di secondo livello appaiono ancora poco sperimentate dalle imprese (il 15,5% degli uomini e il 20,1% delle donne). Anche in questo caso, la dinamica di genere non sembra penalizzante nei confronti delle figure di sesso femminile (Graf. 2.6).

Graf. 2.5 - Dipendenti a tempo indeterminato per settore di attività economica (Valori % rispetto al totale dei dipendenti)



Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Graf. 2.6 - Dipendenti a tempo indeterminato che rientrano in una forma di contrattazione collettiva e/o integrativa
(Valori % rispetto al totale dei dipendenti a t.ind.)



Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Per quanto riguarda il ricorso al tempo parziale, è possibile notare come tale modalità sia usata in modo decisamente maggiore dalla componente femminile, rappresentando oltre la metà dei contratti a tempo indeterminato e il 42,6% di quelli a termine (si veda la Tab. 2.4), con una più rilevante propensione verso tale tipologia da parte delle lavoratrici del Nord-Ovest (60,7% per i contratti a tempo indeterminato, e 56% per quelli a termine). Per quanto riguarda la componente maschile, invece, il tempo parziale sembra associarsi maggiormente con la tipologia di contratto a termine.

Tab. 2.4 - Dipendenti a tempo parziale per area geografica (% rispetto al totale tipologia)

	Contratto a tempo indeterminato	Contratto a termine	Contratto a tempo indeterminato	Contratto a termine
	Uomini	Uomini	Donne	Donne
Nord-Ovest	14,6	31,3	60,7	56,0
Nord-Est	15,1	25,3	49,0	40,6
Centro	23,8	36,3	40,2	41,4
Sud e isole	21,5	19,5	51,5	27,7
Italia	18,2	28,2	54,2	42,6

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Interessante come tale forma di flessibilità mostri una maggiore associazione con la tipologia di azienda di piccolissime dimensioni (Tab. 2.5), mentre il ricorso al part-time sembrerebbe decrescere con la dimensione aziendale, fino poi a riaumentare in relazione alle aziende di maggiori dimensioni, dove si raggiungono le incidenze maggiori per quanto riguarda, soprattutto, la componente femminile (il 54,2% dei contratti a tempo indeterminato sono a tempo parziale, e il 42,6% di quelli a termine).

Per quanto riguarda i settori, poi, il maggiore ricorso al tempo parziale viene fatto, tra le donne, nei settori della ristorazione (circa il 60% dei contratti) e delle attività sportive (dove quasi i due terzi dei contratti a tempo indeterminato sono a tempo parziale), mentre, per la componente maschile, oltre al già citato settore della ristorazione (con quote, però, decisamente più basse rispetto alle donne, e riguardo soprattutto ai contratti a termine) è il settore dell'istruzione in cui si mostra la maggiore propensione alla costituzione di rapporti part time (Tab. 2.6).

Tab.2. 5 - Dipendenti a tempo parziale per dimensione aziendale (% rispetto al totale tipologia)

	Contratto a tempo indeterminato	Contratto a termine	Contratto a tempo indeterminato	Contratto a termine
	Uomini	Uomini	Donne	Donne
1-6	22,4	46,5	48,5	47,4
6-15	19,1	22,9	40,2	37,2
15-49	15,0	15,0	30,4	22,8
50 e oltre	16,1	24,2	67,3	54,9
Totale	18,2	28,2	54,2	42,6

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Si noti, tuttavia, che non sempre il ricorso al tempo parziale rappresenta una forma di flessibilità; talvolta, infatti (si pensi, ad esempio, ad alcuni ruoli, come quello del cameriere nelle mense), il basso numero di ore giornaliere lavorate è un'esigenza dell'offerta e non della domanda: il datore di lavoro propone 3 o 4 ore giornaliere perché l'attività si svolge in quell'arco di tempo (come accade nelle mense). Si tratta, dunque, di una scelta dell'impresa, e non di una richiesta di flessibilità del lavoratore[5].

[5] Tale approccio, inoltre, sembra investire, almeno indirettamente, le questioni di genere, nel momento in cui certi lavori sono tendenzialmente appannaggio dell'uno o dell'altro sesso. Sempre rimanendo nel campo della ristorazione, alcuni ruoli (leggasi il cuoco) sono maggiormente legati alle dinamiche del tempo pieno; altri (come il cameriere), tendono ad associarsi di più con il tempo parziale. Se si pensa, poi, che i cuochi sono soprattutto uomini, e tra i camerieri la maggior parte delle posizioni è occupata da donne, si può comprendere come la modalità part time gravi maggiormente sulle componente femminile.

Tab. 2.6 - Dipendenti a tempo parziale per settore di attività (% rispetto al totale tipologia)

	Contratto a tempo indeterminato	Contratto a termine	Contratto a tempo indeterminato	Contratto a termine
	Uomini	Uomini	Donne	Donne
Alloggio	11,4	12,7	38,6	31,8
Attività dei servizi di ristorazione	21,8	45,6	62,9	57,3
Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	2,4	7,8	18,6	25,0
Istruzione	59,6	33,3	38,5	12,0
Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	26,9	25,7	66,4	39,4
Altre attività di servizi per la persona	19,3	10,0	33,7	54,9
Totale	18,2	28,2	54,2	42,6

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Il ricorso ad alcune delle più recenti forme di flessibilità di impiego, quali i cosiddetti *job sharing* (o lavoro ripartito) e *job on call* (o lavoro intermittente), sembrano essere appannaggio soprattutto delle aree del Nord e del Centro. In particolare, per quanto riguarda il *job sharing* questo coinvolge il 14,9% e il 10,4% dei contratti a termine stipulati, rispettivamente, da uomini e donne nel Nord-Ovest, seguito in questa particolare "graduatoria", con quote inferiori (9,3% e 5,5%), dal Nord-Est. Trascurabile il ricorso a tale tipologia nelle aree del Centro e del Mezzogiorno (Tab. 2.7). Per quanto riguarda, invece, il lavoro intermittente, la situazione appare decisamente più varia, anche se, pure in questo caso, il Mezzogiorno mostra le più basse percentuali di utilizzo (4,3% per gli uomini e 5,3% per le donne), contro valori decisamente superiori nelle altre ripartizioni, e in particolar modo nel Nord-Est. In quasi tutti i casi, tuttavia, la componente maschile sembra ricorrere più volentieri a questa tipologia di flessibilità rispetto a quanto non faccia la componente femminile.

Tab. 2.7 - Dipendenti per modalità contrattuale ed area geografica (% rispetto al tot. tipologia)

	Contratto di lavoro ripartito (job sharing)	Contratto di lavoro ripartito (job sharing)	Lavoro intermittente o a chiamata	Lavoro intermittente o a chiamata
	Uomini (% su contratti a termine)	Donne (% su contratti a termine)	Uomini (% su tot lavoro dipendente)	Donne (% su tot lavoro dipendente)
Nord-Ovest	14,9	10,4	18,2	8,7
Nord-Est	9,3	5,5	28,9	15,9
Centro	0,5	0,4	19,2	15,7
Sud e isole	0,8	1,0	4,3	5,3
Italia	6,0	4,6	17,0	11,2

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Tab. 2.8 - Dipendenti per modalità contrattuale e dimensione aziendale (% rispetto al totale tipologia)

	Contratto di lavoro ripartito (job sharing)	Contratto di lavoro ripartito (job sharing)	Lavoro intermittente o a chiamata	Lavoro intermittente o a chiamata
	Uomini (% su contratti a termine)	Donne (% su contratti a termine)	Uomini (% su tot lavoro dipendente)	Donne (% su tot lavoro dipendente)
1-6	17,9	9,4	41,3	24,2
6-15	1,5	1,3	16,3	14,9
15-49	1,4	1,9	7,0	8,2
50 e oltre	0,0	0,0	1,8	0,8
Totale	6,0	4,6	17,0	11,2

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Tali forme di flessibilità, inoltre, sembrano incontrare il favore, soprattutto, delle imprese di più piccole dimensioni (le quote più elevate, sia nell'ambito del *job sharing* che in quello del *job on call*, sono mostrate dalle imprese tra 1 e 6 dipendenti), mentre per quanto riguarda i settori di attività economica, sono soprattutto i servizi di alloggio e la ristorazione a ricorrere a queste forme recentemente introdotte.

La flessibilità nei rapporti di lavoro si concretizza soprattutto in tutti quei rapporti di prestazione d'opera o, comunque, di attività non dipendente che oggi le imprese usano spesso per variare nel modo più conveniente la loro base occupazionale[6]. Tali posizioni lavorative ammontano, a livello aggregato, a poco meno del 13% della base occupazionale dipendente (il 10,2% se guardiamo alla sola componente femminile), con punte di quasi il 20% per la ripartizione del Centro (15,8% per la componente femminile).

[6] Naturalmente, a chi scrive non sfugge il fatto che, talvolta, tali posizioni formalmente "autonome" per il lavoratore, nascondono spesso un rapporto di lavoro di fatto subordinato.

Tab. 2.9 - Dipendenti per modalità contrattuale e settore di attività economica (% rispetto al totale tipologia)

	Contratto di lavoro ripartito (job sharing) Uomini (% su contratti a termine)	Contratto di lavoro ripartito (job sharing) Donne (% su contratti a termine)	Lavoro intermittente o a chiamata Uomini (% su tot lavoro dipendente)	Lavoro intermittente o a chiamata Donne (% su tot lavoro dipendente)
Alloggio	6,0	4,2	15,1	11,4
Attività dei servizi di ristorazione	7,0	5,9	19,8	12,4
Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	6,0	2,2	0,6	0,2
Istruzione	0,0	0,0	0,0	0,0
Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	0,0	0,0	6,4	15,1
Altre attività di servizi per la persona	0,0	0,0	2,5	1,4
Totale	6,0	4,6	17,0	11,2

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Se guardiamo alle sole lavoratrici donne (Tab. 2.10), la modalità più gettonata è quella della collaborazione coordinata e continuativa, che rappresenta quasi un terzo del totale, con la ripartizione del Mezzogiorno che evidenzia la quota maggiore (44,3%). A seguire, troviamo le collaborazioni occasionali (con punte del 29,4% nel Nord-Est) e la figura del coadiuvante (18,3% a livello nazionale, ma quasi un terzo nella ripartizione del Centro).

Ragionando sulla dimensione aziendale (Tab. 2.11), le maggiori differenze si notano per le imprese di maggiori dimensioni, che, a fronte di un minor ricorso a figure di collaborazione coordinata e continuativa (appena il 6,9%), mostrano un utilizzo molto più intenso della forma occasionale (36,8%) e di quella associativa (23,3%); tali tipologie di impresa, inoltre, sono quelle che offrono in misura maggiore opportunità di tirocini, stage e borse di lavoro (il 22% del totale dei rapporti non dipendenti accesi).

Ulteriori differenziazioni emergono dallo studio settoriale: la ristorazione (Tab. 2.12), oltre al massiccio ricorso alla figura del coadiuvante familiare (il 32,2%), si affida in particolar modo alle co.co.co. (25,7%) e alle collaborazioni occasionali (24,8%); i servizi di alloggio, invece, oltre al ricorso a forme di collaborazione continuativa (33%) evidenziano un deciso utilizzo di quelle a progetto (21,9%); i servizi di agenzia, d'altra parte, concentrano i loro rapporti tra collaborazioni continuative (33,5%) e occasionali (32,5%), risultando marginale il ricorso alla figura di coadiuvanti (2,1%).

Per terminare l'analisi sulle figure non dipendenti dall'azienda intervistata, appare estremamente limitato il ricorso a tipologie di lavoratori dipendenti da altra impresa, sia sotto forma di lavoratori somministrati (1,5%), sia sotto forma di lavoratori dipendenti da imprese appaltatrici (1,7%); non si notano, inoltre, apprezzabili differenze di genere, con la componente femminile che fa registrare propensioni analoghe a quelle rilevabili a livello aggregato (si vedano le Tabb. 2.13, 2.14 e 2.15).

Tab. 2.10 - Prestatori d'opera o di attività lavorativa non dipendenti per area geografica (donne - valori %)

	Co. Co. Co.	Lavoratori a progetto	Collaboratori occasionali	Agenti	Associati in partecipazione	Coadiuvanti familiari	Tirocini Borse di lavoro Stage	Altro
Nord-Ovest	29,2	15,5	19,6	1,5	15,4	11,9	2,1	4,7
Nord-Est	27,9	17,2	29,4	3,3	3,8	13,9	2,1	2,4
Centro	28,3	11,3	10,4	0,2	6,9	32,9	3,7	6,3
Sud e isole	44,3	6,0	21,4	1,6	3,6	11,4	7,8	3,8
Italia	30,6	13,6	20,4	1,7	7,7	18,3	3,3	4,3

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Tab. 2.11 - Prestatori d'opera o di attività lavorativa non dipendenti per dimensione aziendale (donne - valori %)

	Co. Co. Co.	Lavoratori a progetto	Collaboratori occasionali	Agenti	Associati in partecipazione	Coadiuvanti familiari	Tirocini Borse di lavoro Stage	Altro
1-6	31,0	8,9	19,4	1,8	7,0	26,0	1,2	4,6
6-15	35,3	26,7	16,2	0,7	7,2	7,9	0,3	5,6
15-49	36,8	21,7	23,5	3,5	1,1	3,0	9,5	0,9
50 e oltre	6,9	7,6	36,8	1,2	23,3	0,4	22,0	1,8
Totale	30,6	13,6	20,4	1,7	7,7	18,3	3,3	4,3

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Tab. 2.12 - Prestatori d'opera o di attività lavorativa non dipendenti per settore di attività economica (donne - valori %)

	Co. Co. Co.	Lavoratori a progetto	Collaboratori occasionali	Agenti	Associati in partecipazione	Coadiuvanti familiari	Tirocini Borse di lavoro Stage	Altro
Alloggio	33,0	21,9	12,2	1,6	3,4	15,4	8,1	4,3
Attività dei servizi di ristorazione	25,7	3,0	24,8	0,0	7,5	32,2	1,5	5,2
Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	33,5	8,5	32,2	7,1	10,1	2,1	3,9	2,6
Istruzione	43,4	50,2	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	38,2	39,1	3,7	0,0	16,6	2,5	0,0	0,0
Altre attività di servizi per la persona	33,3	34,5	10,9	0,0	0,0	0,0	0,0	21,3
Totale	30,6	13,6	20,4	1,7	7,7	18,3	3,3	4,3

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Tab. 2.13 - Lavoratori dipendenti da altra impresa per area geografica (% su totale dipendenti)

	Lavoratori somministrati (interinali, compresi i lavoratori presenti in staff leasing) di cui donne	Personale dipendente da imprese appaltatrici di servizi di cui donne	Lavoratori somministrati (interinali, compresi i lavoratori presenti in staff leasing) Totale	Personale dipendente da imprese appaltatrici di servizi Totale
Nord-Ovest	1,7	0,7	1,7	0,5
Nord-Est	0,6	2,0	0,4	2,5
Centro	1,3	3,8	1,4	3,2
Sud e isole	1,9	3,6	2,3	1,6
Italia	1,4	1,9	1,5	1,7

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Tab. 2.14 - Lavoratori dipendenti da altra impresa per dimensione aziendale (% su totale dipendenti)

	Lavoratori somministrati (interinali, compresi i lavoratori presenti in staff leasing) di cui donne	Personale dipendente da imprese appaltatrici di servizi di cui donne	Lavoratori somministrati (interinali, compresi i lavoratori presenti in staff leasing) Totale	Personale dipendente da imprese appaltatrici di servizi Totale
1-6	0,0	3,1	0,0	1,9
6-15	1,4	1,5	1,7	1,0
15-49	0,9	4,7	0,7	4,7
50 e oltre	2,5	0,6	2,8	0,7
Totale	1,4	1,9	1,5	1,7

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Tab. 2.15 - Lavoratori dipendenti da altra impresa per settore di attività (% su totale dipendenti)

	Lavoratori somministrati (interinali, compresi i lavoratori presenti in staff leasing) di cui donne	Personale dipendente da imprese appaltatrici di servizi di cui donne	Lavoratori somministrati (interinali, compresi i lavoratori presenti in staff leasing) Totale	Personale dipendente da imprese appaltatrici di servizi Totale
Alloggio	1,1	5,6	1,3	4,0
Attività dei servizi di ristorazione	1,7	0,2	1,7	0,4
Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	0,0	2,3	0,0	1,8
Istruzione	0,0	0,0	0,0	0,0
Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	0,0	0,2	0,1	0,0
Altre attività di servizi per la persona	0,0	0,0	0,5	5,0
Totale	1,4	1,9	1,5	1,7

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

3. LA COMPONENTE FEMMINILE NEL SETTORE TURISTICO: I PROFILI RICHIESTI DALLE IMPRESE

La crisi economica, che ha colpito, in modo sostanzialmente indistinto, tutti i settori di attività economica, ha influenzato le decisioni di assunzione da parte delle imprese in praticamente tutti i comparti (unica eccezione, il lieve incremento nel settore dei servizi di supporto alle imprese), costringendo anche quello del turismo ad una contrazione di circa 2 punti percentuali. Si nota, tuttavia, un deciso maggiore dinamismo in tale settore, con (unico caso nel panorama settoriale nazionale) tassi di entrata ed uscita superiori al 20%, dovuti, soprattutto, alle specificità del settore turistico, così legato a forme contrattuali estremamente flessibili e ad un forte ricorso di flussi lavorativi stagionali (si veda la Tab. 3.1).

Bisogna dire, poi, che, secondo una dinamica non dissimile da quella riscontrabile, mediamente, per gli altri settori, la performance occupazionale pare andare di pari passo con la dimensione aziendale, riservando contrazioni per le imprese di più piccole dimensioni (-3,2% per quelle con meno di 10 addetti e -1,6% per quelle con 10-49 addetti) mentre per i gruppi aziendali più grandi è possibile riscontrare, addirittura, dei lievi aumenti (+0,7% per le imprese con oltre 250 addetti).

In tale contesto, alcune interessanti considerazioni sul ruolo della componente femminile nel comparto turistico possono essere tratte dall'analisi sui profili richiesti dalle imprese, così come risultanti dal Sistema Informativo Excelsior: si tratta di una banca dati costruita sulla base di un'indagine annualmente svolta dall'Unioncamere e dal Ministero del Lavoro sui profili professionali richiesti dalle imprese[7], e che permette di analizzare le tipologie di lavoratori cercati sul mercato con disaggregazioni settoriali, dimensionali, di genere, età, tipologia professionale, etc[8].

[7] L'Unione Italiana delle CCIAA, con il Ministero del Lavoro e con l'Unione Europea, realizza da anni il Sistema Informativo Excelsior , con lo scopo di ricostruire il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese. L'indagine viene svolta in ogni provincia italiana dalla rete delle Camere di Commercio con quasi 300.000 interviste dirette, coinvolgendo le imprese di tutti i settori economici (ad esclusione, fondamentalmente, del solo settore pubblico) e di tutte le dimensioni. Per maggiori informazioni sull'indagine si visiti il sito: http://excelsior.unioncamere.net

[8] Nell'indagine Excelsior, il settore del turismo viene qui inteso in un senso "ampio", comprendendo sia le attività più strettamente connesse con tale tipologia di servizio (ossia, alberghi, altre strutture ricettive, *tour operator*, agenzie di viaggio - divisioni 55 e 79 della classificazione Ateco 2007) sia le attività dei pubblici esercizi e della ristorazione (divisione 56), che, evidentemente, non sono orientate ai turisti in modo esclusivo.

Bisogna, innanzitutto, rilevare che, per quanto attiene alle questioni di genere, per una quota consistente dei profili richiesti (che si attesta, solitamente, intorno al 50% circa delle risposte) non emerge una preferenza rispetto al sesso del lavoratore; tuttavia, appare in ogni caso interessante andare ad analizzare le risposte degli imprenditori in quei casi in cui la domanda è rivolta in modo specifico verso uomini o donne, in modo da rilevare eventuali differenze nelle altre caratteristiche cercate. Questo pare ancor più importante in un settore come quello del turismo, nel quale sia da un punto di vista quantitativo che di profilo professionale, la presenza femminile appare caratterizzata da notevoli specificità rispetto agli altri settori di attività economica.

Tab. 3.1 - Tassi occupazionali previsti dalle imprese nel 2012 per settore di attività, (valori %)

	Entrate	Uscite	Saldo
Industria in senso stretto	2,9	4,0	-1,1
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	3,4	4,1	-0,7
Costruzioni	5,5	8,8	-3,3
Totale Industria	3,5	5,0	-1,5
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	2,7	3,9	-1,2
Commercio all'ingrosso	3,5	4,1	-0,6
Commercio al dettaglio	5,9	6,4	-0,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	21,0	23,0	-2,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	3,7	4,8	-1,1
Servizi dei media e della comunicazione	5,4	6,4	-1,0
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	3,3	3,4	-0,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	5,7	5,4	0,3
Servizi finanziari e assicurativi	2,3	2,8	-0,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	7,1	8,2	-1,2
Istruzione e servizi formativi privati	6,9	8,1	-1,2
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	6,5	6,9	-0,4
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	11,6	12,2	-0,5
Studi professionali	4,1	5,3	-1,2
Totale Servizi	7,0	7,8	-0,8
Totale	5,5	6,7	-1,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Osservando la Tab. 3.2, si può notare come la ricerca di personale che soddisfi le esigenze dell'impresa appare, nel settore turistico, mediamente più difficile che negli altri settori: quasi il 30% delle assunzioni di sesso femminile, infatti, risulta di difficile reperimento, o a causa del ridotto numero dei candidati (19,1%) o per l'inadeguatezza degli stessi (8,8%), secondo una dinamica più marcata sia rispetto alla ricerca di personale maschile (che risulta di difficile reperimento solo nel 12,3% dei casi) sia rispetto agli altri settori di attività economica (per i quali tale quota è generalmente inferiore al 20%, ad eccezione del settore delle costruzioni).

All'interno di quel 19% sopra evidenziato, nella quasi totalità delle risposte si dichiara che la difficoltà di reperimento dipende dal fatto che poche persone esercitano la professione richiesta, elemento che sembrerebbe indicare, almeno in parte, uno scollamento tra la struttura formativa e le esigenze delle imprese sul territorio.

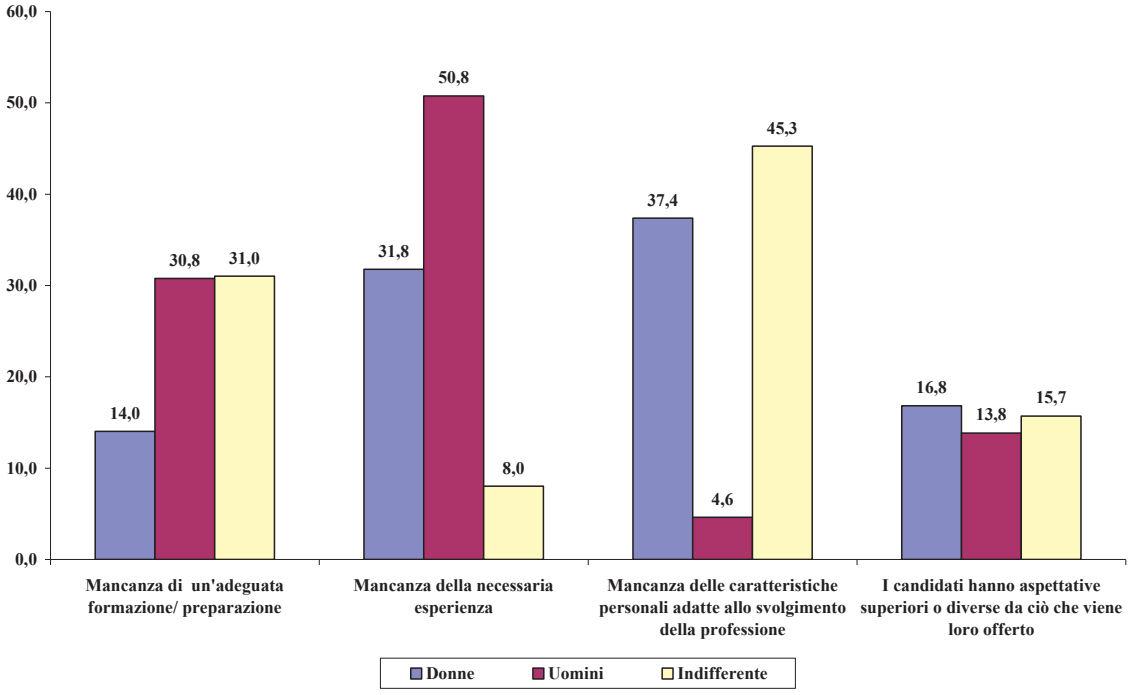
Tab. 3.2 - Assunzioni non stagionali previste per macrosettore, per sesso e per tipo di difficoltà reperimento (% su totale assunzioni)

	Femmine				Maschi			
	Nessuna difficoltà	Ridotto numero di candidati	Inadeguatezza dei candidati	Totale	Nessuna difficoltà	Ridotto numero di candidati	Inadeguatezza dei candidati	Totale
Industria	85,3	6,7	8,0	100,0	77,9	11,1	11,0	100,0
Costruzioni	73,3	5,9	20,8	100,0	83,1	6,8	10,1	100,0
Commercio	83,3	2,9	13,8	100,0	83,3	3,8	12,9	100,0
Turismo	72,1	19,1	8,8	100,0	87,7	5,4	6,9	100,0
Servizi alle imprese	91,7	2,9	5,4	100,0	87,8	4,2	8,1	100,0
Servizi alle persone	80,0	10,1	9,9	100,0	84,3	6,3	9,3	100,0
Servizi professionali	76,9	2,6	20,5	100,0	84,6	4,6	10,8	100,0
TOTALE	82,7	7,3	10,0	100,0	82,5	7,3	10,2	100,0

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro, 2010

Un elemento che appare interessante, invece, riguarda i motivi dell'inadeguatezza delle figure di sesso femminile rispetto alle maschili (Graf. 3.1): mentre per questi secondi il problema è nella maggior parte dei casi attinente alla mancanza di esperienza (50,8% dei casi) o alla inadeguata preparazione/formazione (30,8%), per le donne il problema principale (37,4%) è la mancanza delle caratteristiche personali (in termini, soprattutto, di età e competenze "trasversali"), che supera anche il problema dell'esperienza (31,8%). In sostanza, sembrerebbe che lo scollamento tra il sistema della formazione e quello produttivo penalizzi in particolar modo la componente femminile della forza lavoro. Rimane, generalmente, bassa la quota di coloro che evidenziano aspettative superiori a ciò che viene proposto dall'impresa (16,8% per le donne e 13,8% per gli uomini), a testimonianza del fatto che, soprattutto in questi momenti di crisi, i candidati sono disposti a scendere a compromessi pur di veder realizzato l'obiettivo dell'ottenimento del posto di lavoro.

Graf. 3.1 – Assunzioni non stagionali previste giudicate di difficile reperimento per inadeguatezza dei candidati, per macrosettore, sesso e per motivo dell'inadeguatezza (Valori % rispetto al totale)[9]



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

[9] Riportiamo alcuni elementi che potrebbero far comprendere meglio le modalità di risposta analizzate:per quanto riguarda la mancanza di formazione/preparazione, si fa riferimento essenzialmente al titolo di studio; per la seconda modalità si intendono gli anni di esperienza; per quanto attiene alle "caratteristiche personali" in tale modalità sono ricomprese quelle caratteristiche di età, sesso e competenze "trasversali" ritenute utili (o necessarie) al fine di ricoprire il posto di lavoro offerto.

I dati appena evidenziati sembrerebbero, tuttavia, in apparente contrasto con quelli relativi al tipo di esperienza presentata dai candidati, che, almeno a parere degli imprenditori che li selezionano, non deve essere necessariamente maturata nello specifico alveo del settore: questo vale sia per i maschi, per i quali si richiede esperienza specifica nel turismo nel 51,6% dei casi, secondo una intensità superiore solamente al settore del commercio, sia, soprattutto, per le femmine, per le quali si ritiene sufficiente un'esperienza lavorativa solamente generica nel 57,8% dei casi (percentuale superiore a tutti gli altri settori, ad eccezione di quello dei servizi alle imprese), a testimonianza, forse, di ruoli proposti che necessitano l'intervento di figure professionali di livello medio-basso, per le quali il diretto coinvolgimento di profili "generici" viene considerato sufficiente per il buon funzionamento dell'azienda (si veda la Tab. 3.3). Tale eventualità, che pure potrebbe presentarsi come positiva, nel momento in cui non presenta eccessivi ostacoli in sede di reclutamento, rischia di configurarsi, d'altro canto, come un boomerang, nel caso in cui l'eccessiva genericità si dovesse configurare come una non completa capacità del personale reclutato di soddisfare il cliente nel modo più completo ed efficiente.

Il senso dello "scollamento" tra i profili richiesti dalle imprese del settore turistico e l'offerta di lavoratrici di sesso femminile appare più evidente se si considerano i titoli di studio richiesti (Tab. 3.4): oltre la metà delle posizioni proposte (52,3%) non prevedono nessun titolo di studio presentato, mentre solamente il 24,6% delle richieste riguardano personale diplomato e solamente residuale (0,3%) appare la quota di laureati.

Tab. 3.3 - Assunzioni non stagionali previste per macrosettore, per sesso ed esperienza (% su totale assunzioni)

	Figura femminile			Figura maschile		
	Esperienza specifica o nel settore	Esperienza generica o non richiesta	Totale	Esperienza specifica o nel settore	Esperienza generica o non richiesta	Totale
Industria	54,2	45,8	100,0	56,4	43,6	100,0
Costruzioni	83,5	16,5	100,0	74,8	25,2	100,0
Commercio	53,3	46,7	100,0	40,2	59,8	100,0
Turismo	42,2	57,8	100,0	51,6	48,4	100,0
Servizi alle imprese	40,9	59,1	100,0	56,6	43,4	100,0
Servizi alle persone	63,1	36,9	100,0	59,0	41,0	100,0
Servizi professionali	48,2	51,8	100,0	60,0	40,0	100,0
TOTALE	51,0	49,0	100,0	60,1	39,9	100,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

E' vero, da un lato, che una quota consistente di profili professionali connessi al settore turistico (receptionist, cuoco, cameriere, animatore, barman, etc) riguarda tipologie per le quali il titolo di studio appare meno importante di eventuali altre attività formative professionalizzanti (per le quali, infatti, la richiesta sale al 22,8% - ed è seconda solamente a quella del settore dei servizi alla persona); tale elemento giustifica, almeno in parte, le grandi differenze nella distribuzione dei profili richiesti rispetto a quanto accade, mediamente, negli altri settori (le figure femminili richieste dalle imprese, nel complesso, devono essere diplomate nel 48,2% dei casi e laureate nell'8,6%). Tuttavia, appare meno giustificabile il gap, all'interno dello stesso settore, rispetto alla componente maschile, nei confronti della quale, pur rimanendo limitate le richieste di alti profili (0,4% appena di laureati), supera il 40% del totale la domanda di diplomati (ed è pari al 32% circa quella di personale con qualificazione professionale).

Tab. 3.4 - Assunzioni non stagionali previste per macrosettore, per sesso e titolo di studio (% su totale assunzioni)

	Figura femminile				
	Nessun titolo richiesto	Qualifica di formaz. o diploma profess.	Diploma superiore (5 anni)	Titolo universitario	Totale
Industria	33,3	9,9	47,2	9,6	100,0
Costruzioni	8,1	2,6	82,1	7,2	100,0
Commercio	25,0	5,4	66,1	3,5	100,0
Turismo	52,3	22,8	24,6	0,3	100,0
Servizi alle imprese	50,1	1,8	39,8	8,4	100,0
Servizi alle persone	9,8	24,8	46,4	19,1	100,0
Servizi professionali	2,6	1,8	79,8	15,8	100,0
TOTALE	32,2	11,1	48,2	8,6	100,0
	Figura maschile				
	Nessun titolo richiesto	Qualifica di formaz. o diploma profess.	Diploma superiore (5 anni)	Titolo universitario	Totale
Industria	38,3	14,9	39,1	7,6	100,0
Costruzioni	57,1	23,2	18,6	1,1	100,0
Commercio	24,4	12,0	59,3	4,3	100,0
Turismo	27,1	31,9	40,5	0,4	100,0
Servizi alle imprese	36,6	11,5	41,2	10,7	100,0
Servizi alle persone	30,6	10,6	37,2	21,6	100,0
Servizi professionali	4,7	3,1	54,7	37,5	100,0
TOTALE	41,3	17,9	35,4	5,5	100,0

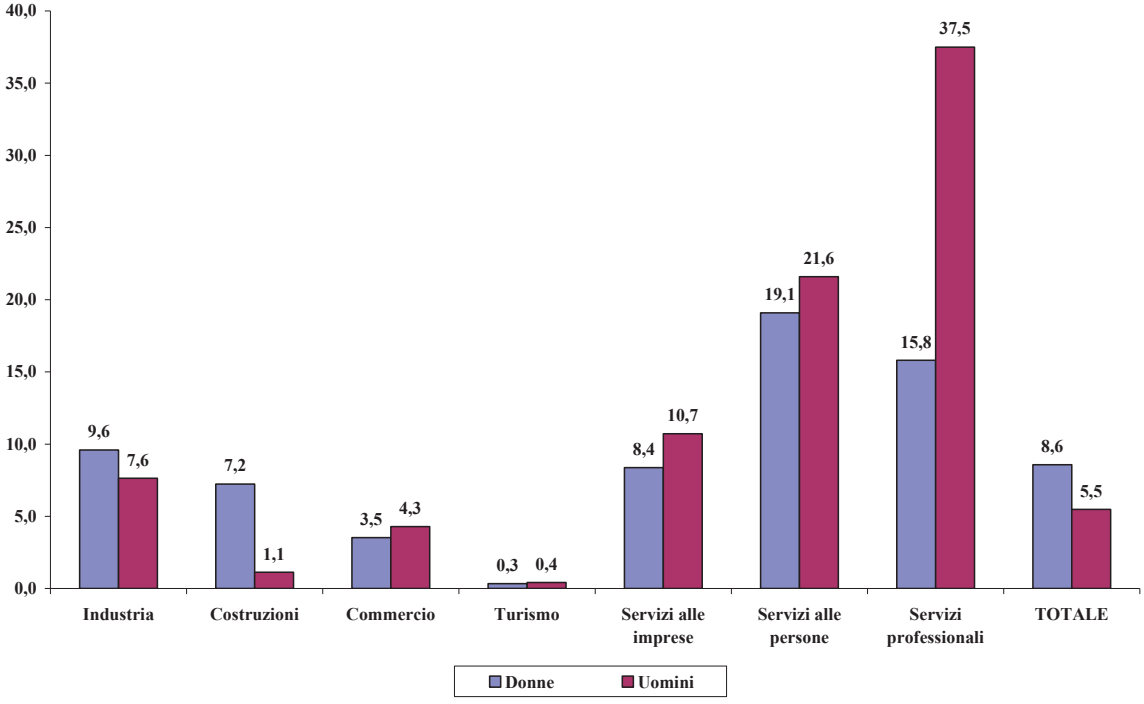
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Pur non volendo entrare nel dettaglio di potenzialmente criticabili scelte imprenditoriali (la preferenza verso figure poco istruite rischia, alla lunga, di risultare una zavorra per la competitività delle imprese del settore, atteso che le innovazioni di processo e di prodotto nel settore stesso si sono succedute, soprattutto negli ultimi anni, ad un ritmo molto elevato, e la gestione di tali innovazioni può essere eseguita in modo efficace ed efficiente solamente da personale altamente qualificato ed istruito), appare evidente come, all'interno del settore turistico, i posti di lavoro riservati alla componente femminile appaiano, generalmente, di livello inferiore rispetto a quelli destinati alla componente maschile, secondo una dinamica che, tra l'altro, pare cozzare con le performance scolastiche degli studenti delle scuole superiori e delle università, tra i quali, generalmente, si riscontrano risultati migliori per le donne che non per gli uomini.

Se si guarda, poi, al solo personale laureato, appare evidente come il settore turistico riservi un occhio poco attento ai profili professionali con i più elevati livelli di scolarizzazione, evidenziando quote di laureati marginali ed assolutamente non in linea con quanto riscontrabile per gli altri settori di attività economica coinvolti nell'indagine (Graf. 3.2).

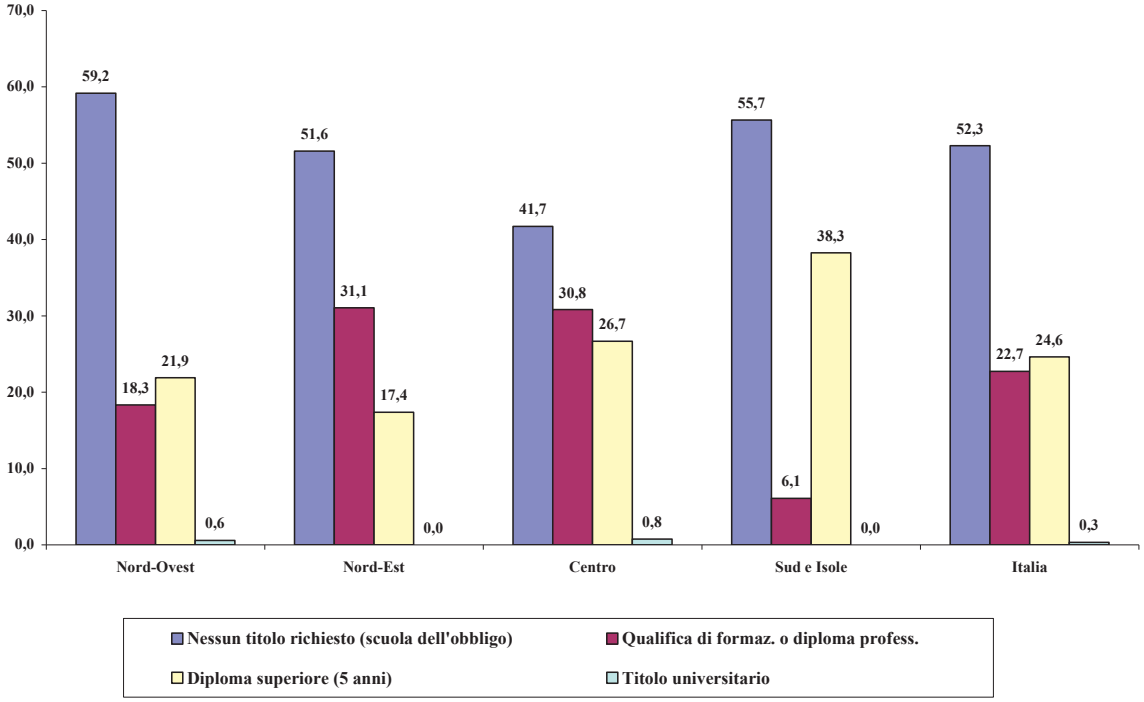
Per quanto riguarda la dinamica territoriale, non ci sembra di notare particolari differenze in merito alle richieste delle imprese, se non che quote di diplomati generalmente più elevate della media vengono richieste dalle imprese del Mezzogiorno, che, in tal modo, paiono più attente alle esigenze qualitative (Graf. 3.3).

Graf. 3.2 - Assunzioni non stagionali previste di personale laureato, per macrosettore e sesso (Valori % rispetto al totale assunzioni)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Graf. 3.3 - Assunzioni non stagionali di sesso femminile previste nel settore del turismo, per titolo di studio e ripartizione geografica (Valori % rispetto al totale assunzioni)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Parte delle spiegazioni utili ad approfondire il problema dei bassi titoli di studio desiderati dalle imprese può essere tratta dalle professioni richieste dalle imprese, che, come si può notare dai Graff. 3.4 e 3.5, si concentrano in modo pressoché esclusivo nell'alveo delle professioni qualificate nelle attività commerciali e di servizio (74,6% per le donne e 82,8% per gli uomini) e nelle professioni non qualificate (20,5% per le donne e 11,9% per gli uomini). Nel primo caso, come già accennato in precedenza, più che il titolo di studio appare interessare la "professionalità", in qualsiasi modo essa sia intesa, emergente sia dalle precedenti esperienze professionali o, eventualmente, dalla frequentazione di scuole professionalizzanti; nel secondo, evidentemente, il titolo di studio elevato appare, agli occhi degli imprenditori, ancor meno giustificato.

La distanza rispetto ad altre situazioni appare in tutta la sua evidenza dall'analisi del Graf. 3.5, nella quale viene rappresentata la sola componente femminile, e dalla quale emerge nettamente come la concentrazione di figure richieste appaia una tipicità del solo settore del turismo

L'esigenza di cercare sul mercato personale con livelli di studio medio-bassi ed esperienza anche generica sembra riflettersi anche sulle fasce di età maggiormente ricercate, in particolar modo per la forza lavoro di sesso femminile, per la quale una assunzione su due viene prevista nell'ambito dei soggetti con meno di 30 anni, ad indicare, almeno in parte, la volontà di puntare su profili con presumibili minori esigenze economiche, segnale che nel turismo la maggiore leva per la competizione sui mercati viene ancora intesa essere quella del contenimento dei costi (48,9%).

Tab. 3.5 - Assunzioni non stagionali previste per macrosettore, per sesso e classe di età (% su totale assunzioni)

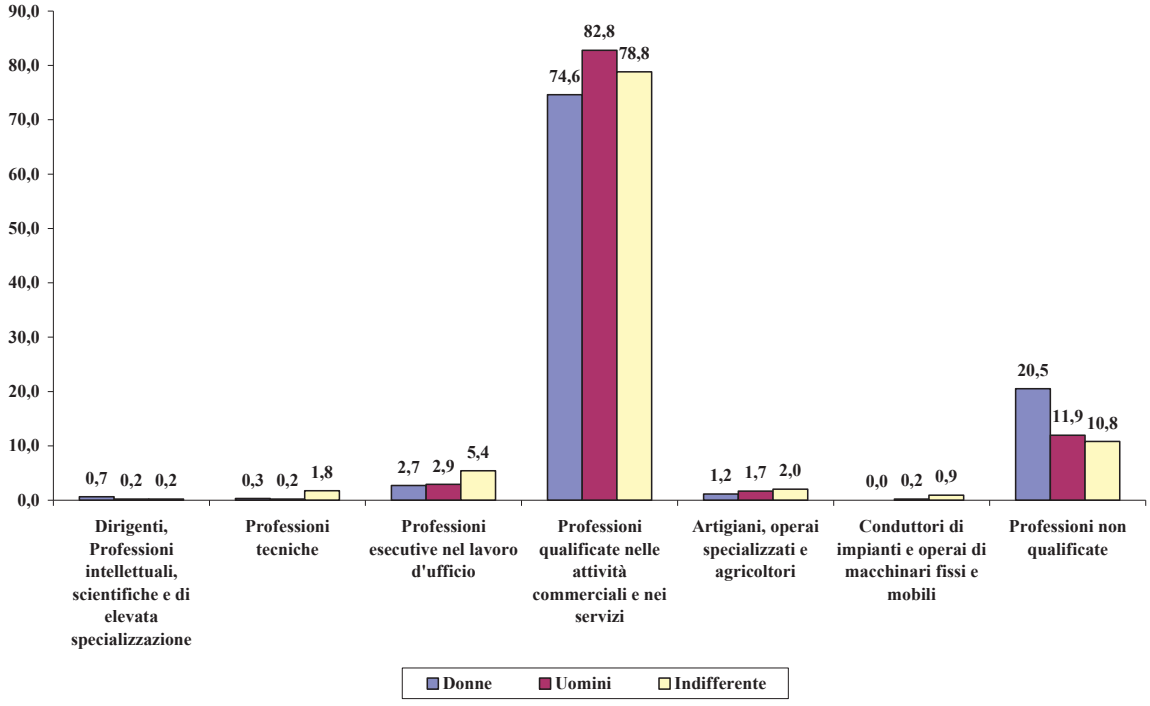
	Figura femminile				Figura maschile			
	Sino a 29 anni	30 anni e oltre	Non rilevante	Totale	Sino a 29 anni	30 anni e oltre	Non rilevante	Totale
Industria	35,2	36,9	27,9	100,0	37,5	34,8	27,8	100,0
Costruzioni	19,1	54,5	26,4	100,0	24,7	31,3	44,0	100,0
Commercio	44,5	28,8	26,6	100,0	53,7	18,1	28,2	100,0
Turismo	48,9	28,7	22,3	100,0	34,9	34,7	30,3	100,0
Servizi alle imprese	24,9	30,3	44,8	100,0	27,2	35,8	37,1	100,0
Servizi alle persone	41,0	18,2	40,9	100,0	39,3	33,7	27,0	100,0
Servizi professionali	49,7	32,4	17,9	100,0	56,9	18,5	24,6	100,0
TOTALE	38,0	29,2	32,8	100,0	33,9	31,6	34,5	100,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

In particolare, appare praticamente nullo il ricorso a figure professionali dal profilo elevato, come, oltre a quelle tecniche, quelle intellettuali e dirigenziali; ne emerge, come del resto già altri studi evidenziano, una realtà nella quale i piccoli imprenditori locali si mostrano restii a “decentrare” parte del proprio potere a figure dirigenziali alternative, che potrebbero consentire, pur nel mantenimento del capitale di maggioranza dell’impresa, una gestione maggiormente improntata agli aspetti manageriali, che, in un contesto competitivo come quello attuale, si potrebbe configurare come una scelta vincente nel medio e lungo periodo.

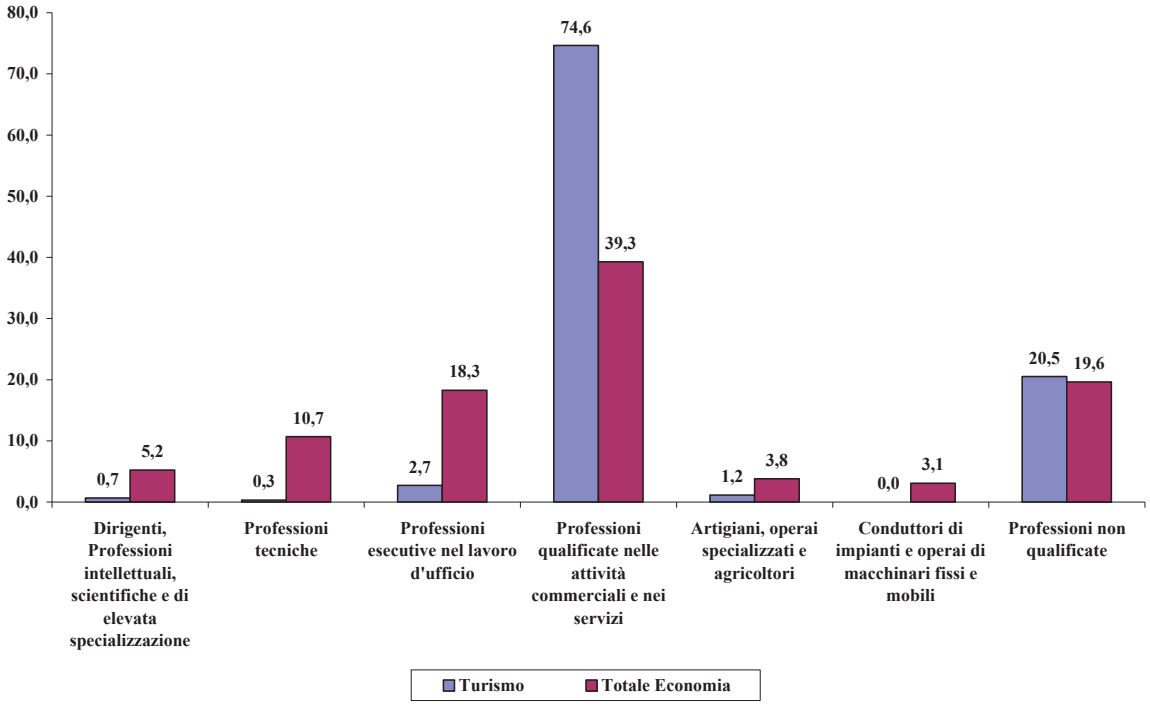
Non emergono, in questo caso, evidenti differenze nelle tendenze di comportamento tra le richieste in seno alla componente maschile e quelle riguardanti la componente femminile.

Graf. 3.4 - Assunzioni non stagionali nel settore turistico previste per sesso e professione (Valori % rispetto al totale assunzioni)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Graf. 3.5 - Assunzioni non stagionali previste di sesso femminile per macrosettore e professione (Valori % rispetto al totale assunzioni)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Ulteriori fonti di "preoccupazione" rispetto ai profili richiesti dalle imprese riguardano le competenze linguistiche ed informatiche richieste al personale; per quanto riguarda le prime (Tab. 3.6), il dato sembra essere appena in linea con la media nazionale, e non si rilevano significative differenze tra la componente femminile (21,8%) e quella maschile (21,2%). Tale elemento appare abbastanza strano, nel momento in cui il livello di internazionalizzazione della clientela è decisamente elevato, e la maggior parte della forza lavoro impiegata ha in qualche modo la necessità di stabilire contatti con il cliente, giustificando in tal modo la natura stessa del servizio offerto.

Analoghe considerazioni debbono essere poi svolte anche per quanto attiene alle competenze informatiche, capacità che in un settore così fortemente pervaso dall'utilizzo di tali tecnologie (basti pensare al ruolo sempre più invasivo che, solamente guardando alle prenotazioni, ha svolto lo strumento della rete negli ultimi 5 anni) sembrerebbero indispensabile, e non solo dal punto di vista dell'abitudine all'utilizzo; ciononostante, l'imprenditoria del settore non sembra attenta a tale circostanza, dal momento che solo in una quota estremamente bassa di individui ricercati (il 3,7% a livello maschile e il 7,7% a livello femminile) viene richiesta tale competenza, mostrando un andamento decisamente contro corrente rispetto a quanto accade in tutti gli altri settori di attività economica. Le differenze di genere sono evidentemente dovute alle differenti tipologie professionali riservate ad uomini e donne (differenze che, tra l'altro, come evidenziato in precedenza, non apparivano così marcate).

Tab. 3.6 - Assunzioni non stagionali previste per macrosettore, per sesso e conoscenze linguistiche (% su totale assunzioni)

	Figura femminile		Figura maschile	
	Richiesta	Non richiesta	Richiesta	Non richiesta
Industria	24,4	75,6	14,3	85,7
Costruzioni	20,8	79,2	3,0	97,0
Commercio	31,6	68,4	11,6	88,4
Turismo	21,8	78,2	21,2	78,8
Servizi alle imprese	13,2	86,8	21,2	78,8
Servizi alle persone	13,2	86,8	10,0	90,0
Servizi professionali	53,1	46,9	12,3	87,7
TOTALE	21,9	78,1	11,7	88,3

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

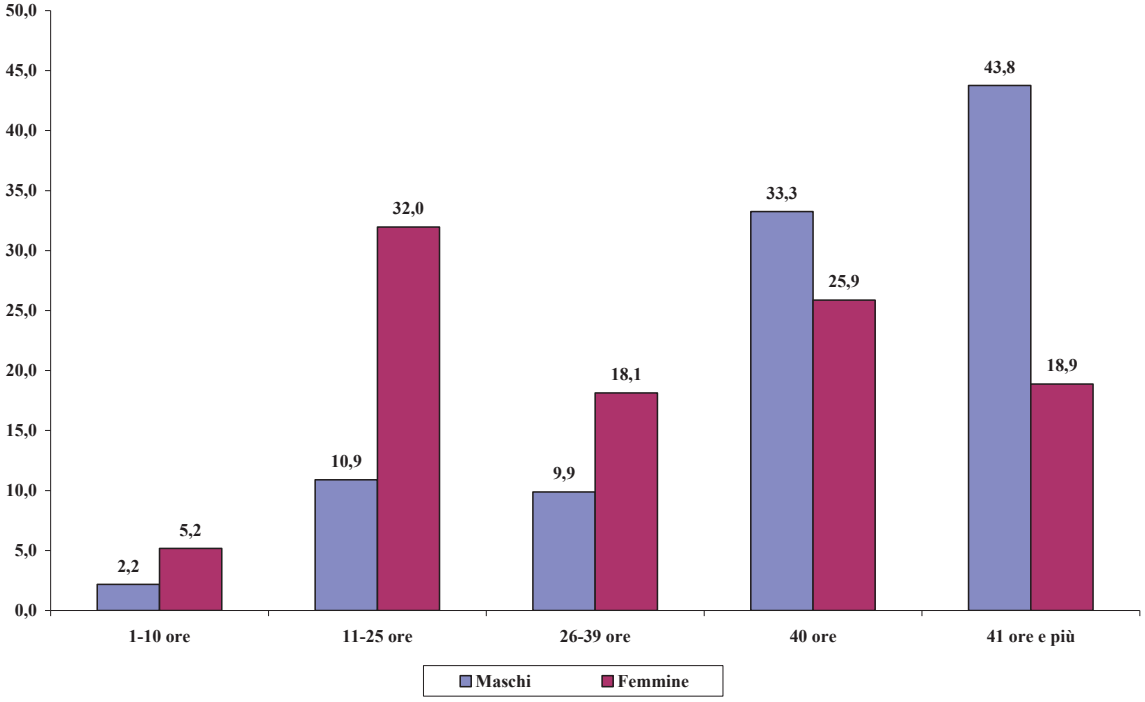
Tab. 3.7 - Assunzioni non stagionali previste per macrosettore, per sesso e abilità informatiche (% su totale assunzioni)

	Figura femminile			Figura maschile		
	Da utilizzatore	Da program-matore	Non richiesta	Da utilizzatore	Da program-matore	Non richiesta
Industria	48,0	0,6	51,4	38,2	4,2	57,5
Costruzioni	90,6	0,0	9,4	12,2	1,3	86,4
Commercio	55,2	0,1	44,8	54,2	0,7	45,1
Turismo	7,7	0,0	92,3	3,7	0,0	96,3
Servizi alle imprese	41,5	0,8	57,7	30,7	4,8	64,5
Servizi alle persone	27,4	0,1	72,4	28,7	2,7	68,7
Servizi professionali	86,0	0,3	13,7	81,5	6,2	12,3
TOTALE	41,0	0,3	58,7	28,1	2,6	69,3

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Per quanto riguarda, poi, l'impegno orario richiesto all'interno delle imprese del settore turistico, dalla rilevazione sulle forze lavoro periodicamente effettuata dall'Istat emergono (Graf. 3.6) tendenze di comportamento decisamente differenti tra la componente maschile (generalmente legata ad un orario di lavoro più ampio) e quella femminile, per la quale si evidenzia un utilizzo di una partecipazione all'attività lavorativa maggiormente diluita (circa un terzo delle donne lavoratrici si impiega per un monte ore che varia dalle 11 alle 25). Va rilevato, tuttavia, che mentre per le donne la distribuzione per orario di lavoro sembra seguire, nella sostanza, quella della media degli altri settori, per gli uomini il monte ore lavorate appare decisamente superiore a quello medio (a fronte di un 43,8% di occupati nel turismo che lavorano per oltre 40 ore a settimana, a livello nazionale tale quota supera appena il 10%).

Graf. 3.6 - Occupati per ore settimanali lavorate nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione
(Valori % al netto degli occupati assenti dal lavoro)



Fonte: Istat, RCFL

ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La partecipazione delle donne nel mercato del lavoro italiano è ancora fortemente ostacolata, da un lato, da alcune distorsioni nelle possibilità di inserimento e da questioni di carattere sociale, e dall'altro dall'oggettiva necessità che si presenta, talvolta, a causa delle forti carenze nel settore dei servizi (soprattutto pubblici) alle famiglie, che costringono spesso le donne a sobbarcarsi la maggior parte del peso della "gestione familiare" (assistenza alla casa, ai bambini, agli anziani, etc); tutti questi elementi fanno sì che le donne debbano sovente optare per la famiglia piuttosto che per il lavoro, e quando scelgono quest'ultimo spesso non lo fanno in modo "esclusivo", ma riservandosi una (grossa) fetta delle ore disponibili per le questioni familiari.

In tale contesto, e grazie anche alle specificità di cui è caratterizzato tale settore, nel turismo la componente femminile appare ottenere risultati talvolta contrastanti, ma che proviamo, a grandi linee, a sintetizzare:

I) una generica maggiore facilità all'entrata nel mondo lavorativo (in un settore che per tradizione, mansioni e, perché no, anche per perduranti situazioni di *sex typing*[10], è in modo "naturale" maggiormente orientato verso le donne);

II) una generica maggiore difficoltà a raggiungere posizioni apicali, che non può essere spiegata solamente (come talvolta viene suggerito) attraverso un'ipotetica naturale avversione dell'universo femminile verso la "competizione" e la voglia di fare carriera[11] ma che, vista l'intensità del divario, nasconde necessariamente una strutturale tendenza a non concedere alle donne le stesse opportunità di avanzamento fornite agli uomini;

III) un maggiore ricorso a forme di lavoro flessibile (nella tipologia e nell'orario) che, tuttavia, non sempre appaiono come una scelta da parte delle lavoratrici (al fine di conciliare lavoro e gestione della famiglia) quanto, piuttosto, imposizioni da parte della domanda di lavoro (come nel caso, evidenziato in precedenza, del lavoro nelle mense);

IV) uno scollamento tra i profili richiesti dalle imprese e le caratteristiche dei lavoratori (soprattutto in termini di titolo di studio), che sembra penalizzare in particolar modo la componente femminile, nella misura in cui la maggior parte delle richieste riguarda personale senza indicazione del titolo di studio, soprattutto per ruoli che sono generalmente ricoperti da personale femminile.

Ne consegue, dunque, un quadro estremamente vario, in cui si alternano luci ed ombre, e all'interno del quale le maggiori "aperture" del settore turistico verso l'universo femminile registrate in termini quantitativi non sempre riflettono miglioramenti qualitativi nei rapporti di lavoro, generando talvolta discriminazioni di fatto rispetto al genere femminile.

---

[10] Con questo termine si intende l'effetto per il quale certe occupazioni, quali la cameriera o la segretaria, sono considerate tipicamente femminili, ed altre, quali l'idraulico o il meccanico, sono considerate, viceversa, tipicamente maschili.

[11] Differenze di genere nel raggiungimento delle posizioni apicali sono riscontrabili, in realtà, in quasi tutti i Paesi, anche quelli più sviluppati; in taluni di questi, tuttavia, tali differenze appaiono sufficientemente piccole da poter ammettere che certe tendenze evidenziate dalle lavoratrici di sesso femminile (quali la minore spinta competitiva, la volontà di contribuire alla gestione della famiglia, etc.) possano effettivamente essere responsabili (almeno in larga parte) dei divari riscontrati, mentre in altri, tra cui il nostro, il differenziale è talmente grande da nascondere, presumibilmente, una discriminazione di fatto rispetto al genere femminile.

In sostanza, nonostante i grandi passi in avanti compiuti negli ultimi decenni in termini di partecipazione al lavoro e di miglioramento delle possibilità di carriera, la strada verso una effettiva considerazione paritaria tra i generi appare ancora lunga, e dovrà necessariamente passare attraverso gli sforzi sia delle imprese (che dovranno adeguare i sistemi di ricerca e reclutamento del personale), sia delle istituzioni (che da un lato dovranno coordinare meglio i progetti formativi con le esigenze delle imprese, e dall'altro dovranno porre in essere tutte quelle azioni utili alla creazione di un sistema di welfare che permetta di diminuire il peso della famiglia sulle donne, consentendo un maggiore impegno sul versante del lavoro).

Questi dovranno agire in modo integrato non solo al fine di consentire un effettivo avvicinamento tra la componente femminile e quella maschile in termini di partecipazione, ma anche e soprattutto per garantire (non solo formalmente, ma nei fatti) pari opportunità di genere all'interno delle aziende stesse per quanto riguarda i possibili avanzamenti di carriera.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

CNEL (2012), *Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*, Atti del Convegno. Commissione per le politiche del lavoro e dei sistemi produttivi.

CNEL (2013), *Stati generali sul lavoro delle donne in Italia. Seconda edizione.*, Atti del Convegno. Commissione per le politiche del lavoro e dei sistemi produttivi.

EBNT (2012), *Osservatorio sul mercato del lavoro nel turismo*, III Rapporto.

European Commission (2012), *Employment and Social Developments in Europe 2011*.

ISFOL (2010), Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro.

ISTAT (2013), *Rapporto annuale 2013 – La situazione del Paese*.

ISTAT, *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*, anni vari.

UNIONCAMERE – Ministero del Lavoro (2012), *I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2012*.

UNIONCAMERE – Ministero del Lavoro (2012), *Il monitoraggio dei fabbisogni professionali dell'industria e dei servizi per favorire l'occupabilità.*