

Occupazione femminile e politiche di conciliazione lavoro-famiglia nel Vallo di Diano



Report Progetto Dian@


Confartigianato
Salerno



SOMMARIO

1. IL CONTESTO

1.1 Il Progetto

1.2 L'area d'intervento

2. METODOLOGIA RACCOLTA DATI

Il questionario

3. ANALISI DEI DATI

3.1 Tasso di occupazione femminile

3.2 Distribuzione Età

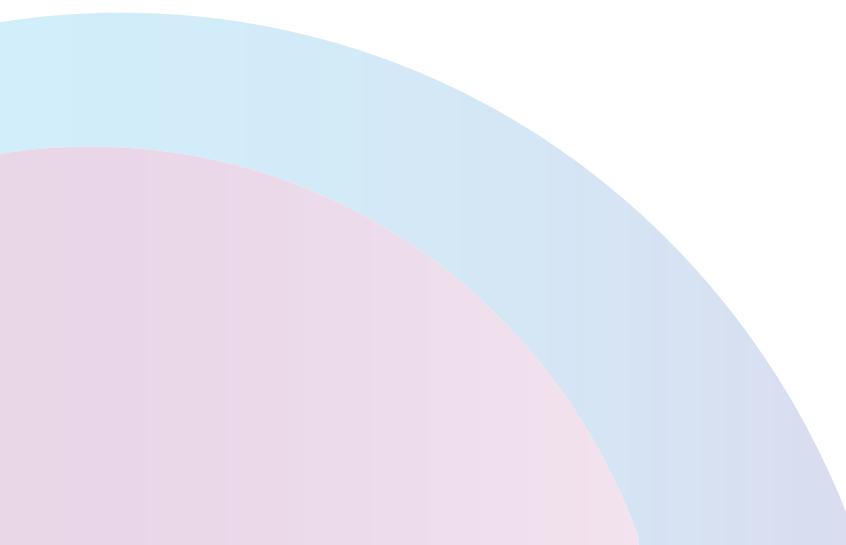
3.3 Livello di istruzione

3.4 Tipologia contrattuale

3.5 Adozione di misure agevolative per le donne

4. CONCLUSIONI

5. RIFERIMENTI e FONTI



IL CONTESTO

1.1 Il Progetto

Il Progetto Dian@ è finanziato nell'ambito del POR FSE Campania 2014-2020.

L'obiettivo è attuare una serie di interventi rivolti alla conciliazione tra vita familiare e lavorativa, sperimentando modelli innovativi di azioni positive e interventi di formazione specialistica sulla cultura di genere e di pari opportunità, rivolti alle famiglie, con particolare riguardo alle donne, presenti su tutto il territorio afferente al Piano di Zona - Ambito S10 che è costituito dal Comune Capofila Sala Consilina (Sa) e da n. 19 Comuni situati a sud della Provincia di Salerno e più nello specifico Atena Lucana, Auletta, Buonabitacolo, Caggiano, Casalbuono, Monte San Giacomo, Montesano sulla Marcellana, Padula, Pertosa, Petina, Polla, Sala Consilina, Salvitelle, San Pietro al Tanagro, San Rufo, Sant'Arzenio, Sanza, Sassano e Teggiano.

Il progetto prevede l'attuazione dei seguenti interventi:

- Orientamento e counselling, a cura della Cooperativa sociale IRIS, volti ad offrire alle donne dei percorsi di Bilancio di competenze;
- Coworking, a cura della Cooperativa Sociale IRIS: rete di sostegno attraverso una condivisione di risorse che possa sostenere sia nella fase di start up che in quella di consolidamento le neo imprenditrici. In questo senso il progetto ha caratteristiche sperimentali che forniscono un valore aggiunto rispetto ai normali luoghi di coworking.
- Banche dati – Banche ore – Tutoring, a cura di Confartigianato Imprese Salerno. Introduzione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro per le lavoratrici con minori a carico e di formule organizzative adatte a rispondere alle esigenze delle lavoratrici: banche dati di aziende che adottano forme di organizzazione del lavoro flessibili e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di profili curriculari, al fine di favorire l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, anche con l'ausilio della rete e dell'accesso da remoto per l'auto compilazione.

Il presente report si inserisce nell'ambito dell'intervento coordinato da Confartigianato Imprese Salerno e in particolare intende:

- Presentare una fotografia sullo stato attuale della conciliazione tra vita familiare e lavorativa delle donne
- Relazionare sulla situazione occupazionale della donna sul territorio del Vallo di Diano, attraverso la raccolta statistica di dati
- Analizzare la conoscenza e la consapevolezza da parte degli imprenditori locali di misure/incentivi governativi/regionali in materia di pari opportunità,
- Valutare la propensione degli imprenditori locali all'adozione di modelli innovativi per favorire una migliore condizione di work-life balance per le proprie dipendenti

Grazie all'attività di raccolta e analisi dei dati è possibile rilevare una serie di informazioni interessanti "appresi" oltre che dai questionari sottoposti, anche dalle interviste fatte alle imprenditrici ed agli imprenditori delle piccole e medie imprese presenti nel territorio del Vallo di Diano. Il report è un'azione propedeutica alla fase progettuale che intende attuare e sperimentare modelli innovativi di azioni positive e interventi di formazione specialistica sulla cultura di genere e di pari opportunità, rivolta alle famiglie presenti sul territorio con particolare riguardo alle donne.

Questa azione contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo del progetto che, attraverso la sinergia tra i partner promotori, vuole affermare una best practice relativamente al contesto di riferimento e agli obiettivi previsti dall'Accordo Territoriale. I partner del progetto sono:

- **La Cooperativa IRIS (Capofila)** la cui compagine è prevalentemente femminile si propone di offrire risposte ad un territorio nel settore dei servizi nell'area minori, giovani, donne e famiglie con particolare attenzione alle situazioni di bisogno, emarginazione, disagio e svantaggio sociale.

- **Il Piano Sociale di Zona Ambito S10** – Comune Capofila Sala Consilina (Sa) è costituito da n. 19 Comuni situati a sud della Provincia di Salerno e più nello specifico Atena Lucana, Auletta, Buonabitacolo, Caggiano, Casalbuono, Monte San Giacomo, Montesano sulla Marcellana, Padula, Pertosa, Petina, Polla, Sala Consilina, Salvitelle, San Pietro al Tanagro, San Rufo, Sant'Arsenio, Sanza, Sassano e Teggiano. Gli interventi che si intendono realizzare attraverso il presente programma Accordi territoriali di genere si vanno ad integrare con altri servizi già attivati sul territorio previsti sia dalla programmazione del Piano Sociale di Zona vigente ed anche delle annualità precedenti sia da altre fonti di finanziamento derivanti da progettualità varie.

- **Confartigianato Imprese Salerno**, è un'associazione di rappresentanza degli interessi e dà risposta ai bisogni dell'artigianato e delle piccole imprese. E' finalizzata a rappresentare, promuovere e sviluppare le caratteristiche di genialità, passione, abilità lavorativa, intraprendenza, spirito di sacrificio, senso civico insite nei mestieri artigiani ed i valori dell'impresa, del lavoro, della libertà economica e della coesione sociale.

- **AdIM S.r.l.**, testata giornalistica on-line è iscritta al Tribunale di Sala Consilina al Reg. n. 3/05 del 14/12/2005 ed è presente sul mercato già da diversi anni rappresentando una realtà nel mondo della comunicazione multimediale. Nata infatti come agenzia di stampa, ha saputo nel corso degli anni avviare una profonda diversificazione consolidandosi anche in altri settori, quali quelli della consulenza, della formazione professionale, dell'assistenza tecnica alle PMI e agli EE.LL, per la realizzazione di programmi di sviluppo cofinanziati dai Fondi Strutturali comunitari, dalle risorse nazionali e regionali, per essere pronta a soddisfare bisogni ed esigenze diverse.

- **Comune di Teggiano**, la cui amministrazione comunale, introducendo nelle proprie politiche locali un approccio di genere, si propone di realizzare progetti ed interventi diversificati volti, da un lato, al superamento di stereotipi culturali ancora fortemente radicati nella nostra società causa di disuguaglianza fra donne e uomini e dall'altro a valorizzare le differenze fra i due generi.

1.2 L'area d'intervento

Secondo quanto riportato nelle statistiche ufficiali Istat, nonché nei rapporti della Commissione Europea, il tasso di occupazione femminile in Italia è marcatamente più basso della media europea.

In Campania il dato risulta ancor più preoccupante, con un tasso di disoccupazione femminile compreso tra il 17 e il 19%. A ciò si aggiungono le statistiche Svimez (associazione per lo Sviluppo dell'Industria nel MEZZogiorno) sul tasso di attività tra le donne del Sud risulta pari a circa il 30% contro il 50% a livello Europeo. Dal confronto tra il tasso di disoccupazione e quello di occupazione si evince chiaramente che una quota preoccupante delle donne Meridionali rinuncia addirittura ad avere una vita attiva e alla ricerca di un lavoro. Infine, preoccupa il dato sulla disegualianza delle opportunità che riguarda sia il gap di disoccupazione sia quello in termini di reddito medio. Anche secondo i dati del 2010 presentati dalla Confartigianato in Italia, la partecipazione femminile al mercato del lavoro rimane tra le più basse d'Europa. Dai dati risulta infatti che il tasso di inattività delle donne nel nostro Paese è del 48,9%, a fronte della media europea del 35,5%.

La Campania, tra le 271 regioni europee, fa registrare il più alto tasso di inattività femminile: 68,9%. Per la Confartigianato a tenere distanti le donne dal mondo del lavoro vi è soprattutto il basso investimento in quei servizi di welfare che dovrebbero favorire la conciliazione tra attività professionali e cura della famiglia.

Tuttavia è da rilevare che, secondo i dati elaborati dalla Camera di Commercio di Salerno, nella provincia di Salerno vi sono 28 mila imprese femminili al 31 marzo 2018, e di queste ben 4.208 sono giovanili, ossia caratterizzate dalla partecipazione assoluta o maggioritaria di giovani con meno di 35 anni di età: 1 ogni 7 aziende femminili. In generale, le imprese femminili rappresentano circa il 23,2% del totale del tessuto produttivo provinciale. Analizzando la specifica componente delle imprese giovanili, va rilevato che la "quota rosa" è analoga a quella nazionale: quasi il 29% delle attività under 35 della provincia ha una donna al comando. La presenza complessiva di imprese giovanili in provincia è, tuttavia, ben più significativa (12% del totale imprese) rispetto alla media nazionale (9%). La maggiore concentrazione di imprese "under 35" si riscontra, infatti, nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio (4.592 imprese), segue il settore agricolo (1.846) e quello turistico (1.185). Dei tre settori più significativi, i servizi di alloggio e ristorazione si caratterizza per la forte presenza della componente femminile.

Per quanto riguarda la componente imprenditoriale straniera, sono gestite da donne il 22,5% delle oltre 7500 imprese create da cittadini provenienti da altri paesi. Il dato è inferiore alla media regionale (23,3%) e nazionale (23,9%).

Nello specifico, il Vallo di Diano, anche Valdiano, è una fertile conca la cui ampia fascia pianeggiante di fondovalle è posta tra i 450 e i 480m sul livello del mare, nel sud della regione Campania, ai confini con la Basilicata è composto da 15 comuni e conta circa 60.000 abitanti. Per la sua posizione geografica è una zona di transito obbligata con l'estremo sud Italia infatti

i romani nel 128 a.C. tracciarono la via Popilia-Annia che fu percorsa dai Visigoti durante l'invasione di Alarico nel 410 d.C. Attualmente un territorio interessato da fenomeni di riduzione della popolazione che chiaramente non assicura sufficiente cambio generazionale ed evidentemente riduce notevolmente la capacità di reddito con conseguente assottigliamento delle reti di servizio, pubbliche e private. Un territorio che tende lentamente a spopolarsi e nei confronti del quale bisogna senz'altro incidere con interventi di formazione sulla cultura di genere e sulle pari opportunità. Tuttavia questa area risulta essere la più grande realtà associativa della regione Campania. Il tessuto imprenditoriale è caratterizzato dalla presenza, per lo più, di piccole e medie imprese, che, nonostante la crisi economica e la difficoltà crescente di accesso al credito, riescono a operare e, in alcuni casi anche a crescere, grazie anche alla vicinanza strategica alla rete autostradale. L'ambito territoriale S10 comprende 19 comuni, conta circa 67.000 abitanti, 26.000 famiglie il reddito medio è di euro 8113,57. Dall'analisi dei servizi attivi nell'ambito S10 è evidente che la presenza delle istituzioni è estremamente deficitaria (Area Interna secondo la definizione utilizzata dal Documento Economico Finanziario per il 2015), con evidente incapacità di sostenere e favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro. Ciò si traduce irrimediabilmente in una perdita di reddito per il territorio con conseguente peggioramento dello status socio-economico nell'area di riferimento. Considerando gli elementi sopra richiamati, il punto di partenza per la costruzione di una strategia volta a sviluppare politiche di genere è l'analisi SWOT del sistema locale. In particolare, i limiti principali riguardano il rafforzamento della capacità dei soggetti di sfruttare e valorizzare il potenziale innovativo e di costruire rapporti di collaborazione ancora più efficaci per realizzare innovazioni ad alto impatto innovativo e occupazionale. I punti di forza e di debolezza del sistema locale, le opportunità e le minacce che ne possono condizionare lo sviluppo sociale ed economico sono indicati di seguito.

Analisi SWOT *Punti di debolezza*

- Collocazione geografica in area poco valorizzata e lontana dai centri urbani e/o metropolitani.
- Riduzione progressiva della spesa pubblica destinata alle politiche sociali.
- Scarsa capacità di attrarre investimenti privati nel settore delle politiche sociali.
- Scarsa cultura imprenditoriale e progettuale a livello locale. Reddito medio estremamente basso che limita le opportunità di accesso all'acquisto di servizi sociali (outof-pocket).
- Limitata presenza di strutture destinate ai servizi sociali.
- Difficoltà di crescita per le start up innovative e creative.

Punti di forza

- Crescita della domanda di beni tecnologici e beni destinati al soddisfacimento di bisogni non di base.
- Ampia disponibilità di forza lavoro.
- Incremento del tasso di scolarizzazione tra le donne medio-alto. Crescenti rapporti collaborativi tra PMI.

Un territorio dal quale si fugge, caratterizzato da pregnanti retaggi culturali, un posto in cui chi fa errore è messo alla gogna, un posto in cui le donne, ancora debbono troppo faticare per conquistarsi indipendenza e rispetto.

METODOLOGIA RACCOLTA DATI

La metodologia adottata per la raccolta dati è stata quella della somministrazione di un questionario appositamente elaborato al fine di rilevare sia i dati sull'occupazione femminile in termini di percentuale, tipologia di contratto, sia la conoscenza e predisposizione degli imprenditori ad attuare politiche di conciliazione lavoro-famiglia.

I questionari sono stati sottoposti prettamente di persona. Su un campione di 100 aziende contattate, circa il 50% si è dimostrato disponibile ad essere intervistato e alla compilazione di un questionario. La compilazione dei questionari attraverso interviste face to face, ha permesso di rilevare anche informazioni/dati/opinioni che esulavano le specifiche domande del questionario ma che al tempo stesso si sono rivelate importanti ai fini della stesura del presente report.

Il questionario

ANAGRAFICA DELL'IMPRESA

Ragione sociale:

Sede legale:

Recapito telefonico:

Email:

Attività economica:

Titolare dell'azienda/rappresentante legale:

Referente per il presente questionario:

Email del referente per il presente questionario:

Telefono del referente per il presente questionario:

1 Numero dipendenti in azienda

Totale:

Donne:

2 Distribuzione dei lavoratori dipendenti della sede in base al titolo di studio:

1 Numero dipendenti in azienda

Totale: Donne:

2 Distribuzione dei lavoratori dipendenti della sede in base al titolo di studio:

LIVELLO ISTRUZIONE	TOTALE	DONNE
Post laurea, Laurea, laurea breve		
Diploma di scuola superiore (5 anni)		
Fino alla licenza media		

3 Distribuzione dei lavoratori dipendenti della sede in base al titolo di studio:

ETA'	TOTALE	DONNE
Meno di 30 anni		
Tra i 30 ed i 49 anni		
50 anni o più		

4 Distribuzione dei lavoratori dipendenti della sede in base al titolo di studio:

TIPOLOGIA CONTRATTO	TOTALE	DONNE
Dipendenti a tempo indeterminato		
Dipendenti a tempo determinato		

5 Numero di lavoratori dipendenti a tempo parziale (part-time) e numero di lavoratori dipendenti che hanno la possibilità di beneficiare di flessibilità oraria individuale (facoltà di variare l'orario di lavoro di ingresso e di uscita dalla sede) per esigenze personali:

TIPOLOGIA CONTRATTO	TOTALE	DONNE
Dipendenti a tempo parziale		
Dipendenti flessibilità oraria individuale		

6 All'interno dell'azienda sono previste agevolazioni per le donne?

SI Quali:

NO Per quale motivo?

Se ha risposto NO alla precedente domanda, intende attivare nel breve periodo una o più agevolazioni per le donne?

SI Quali:

NO Perché?

3 ANALISI DEI DATI

L'analisi dei dati è supportata da grafici e tabelle, le cui informazioni sono accuratamente dettagliate: livello di istruzione, distribuzione dei lavoratori dipendenti in base all'età, in base alla tipologia contrattuale, in base al sesso.

3.1 Tasso di occupazione femminile

Per ciò che concerne la percentuale di occupazione femminile, rileviamo (figura 1) che su 881 dipendenti 44% sono donne.

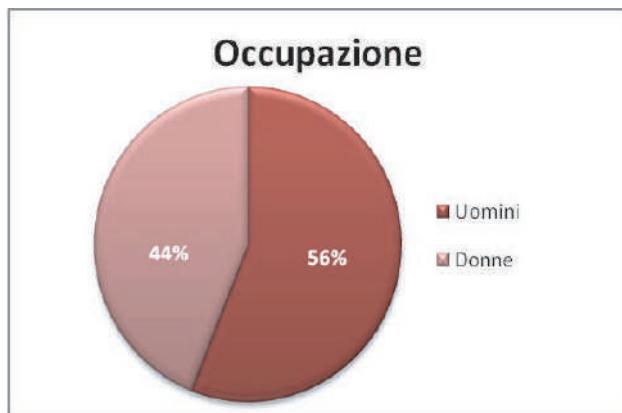


Figura 1: Occupazione

3.2 Distribuzione Età

Rispetto alla distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori in base all'età notiamo come:

Su 241 dipendenti con meno di 30 anni il 58% sono donne;

Su 638 dipendenti con età compresa tra i 30 e 49 anni il 37% sono donne;

15 dipendenti con età oltre 50 anni il 13% sono donne

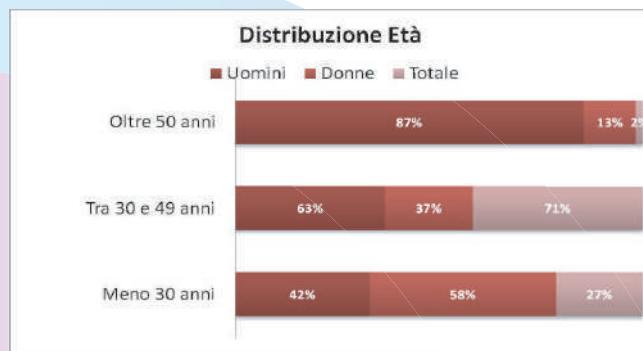


Figura 2: Distribuzione Età

3.3 Livello di istruzione

Nella figura di seguito si valutano le percentuali rispetto al livello di istruzione:

767 laureat* di cui il 43% donne;

91 diplomat* di cui il 53% donne;

23 dipendenti con licenza media di cui 52% donne

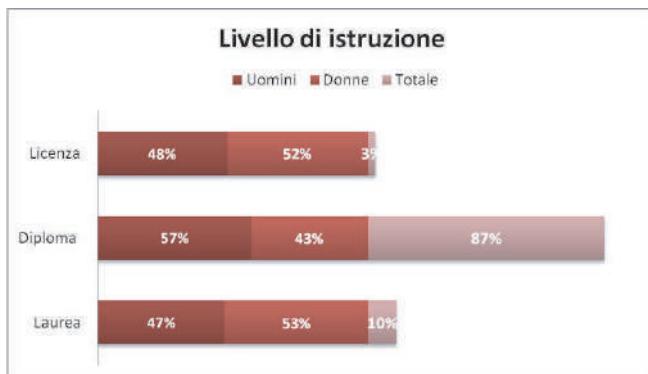


Figura 3: Livello di istruzione

3.4 Tipologia contrattuale

La ripartizione del numero di lavoratrici e lavoratori rispetto alla modalità contrattuale:

Su 769 dipendenti a tempo indeterminato il 42% sono donne;

Su 99 dipendenti a tempo determinato il 49% sono donne.

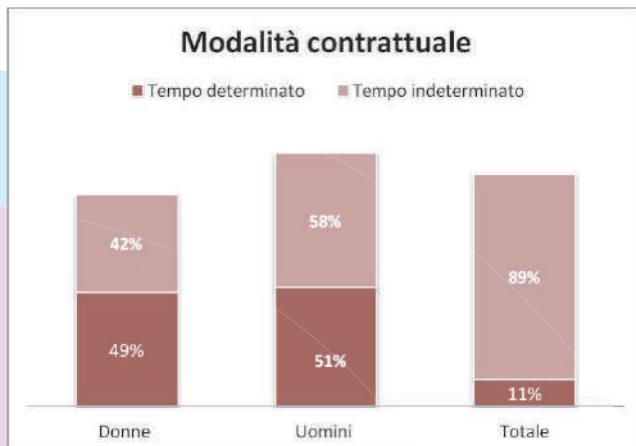


Figura 4: Modalità contrattuale 1

La ripartizione del numero di lavoratori e lavoratrici in base alla tipologia di contratto flessibile o parziale:
 Su 881 dipendenti solo 20 hanno una tipologia contrattuale che si configura come tempo parziale o flessibilità oraria
 Per la tipologia del contratto part time 8 dipendenti sono donne e 6 uomini
 Per la tipologia del contratto con flessibilità oraria abbiamo 0 donne e 6 uomini.

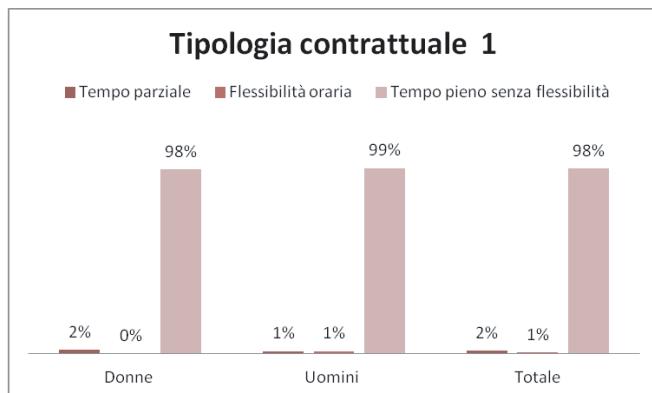


Figura 5: Modalità contrattuale 2

La ripartizione del numero di lavoratori e lavoratrici in base alla tipologia di contratto flessibile o parziale:
 - Su 14 dipendenti a tempo parziale il 57% sono donne;
 - Su 6 dipendenti a tempo flessibile 100% sono uomini.



Figura 6: Modalità contrattuale 3

3.5 Adozione di misure agevolative per le donne

Andando ad analizzare i dati al punto 6 e 7 del questionario è evidente, dalle risposte, come non vi sia nessun tipo di agevolazione da parte degli imprenditori rispetto alla conciliazione famiglia-lavoro delle dipendenti e dei dipendenti.

Pochi degli imprenditori e delle imprenditrici intervistate prendono in considerazione l'adozione di iniziative di supporto, alle responsabilità di cura, di assistenza nella ricerca di servizi a sostegno delle emergenze familiari destinate ad esempio ai bambini come la creazione di asili nidi e scuole dell'infanzia aziendali piuttosto che attività ricreative o centri estivi o ancora centri diurni e residenze dedicate agli anziani.

I luoghi di lavoro potrebbero prevedere di decentralizzare lo svolgimento delle attività lavorative in diverse sedi attivando lo strumento del telelavoro con la possibilità di svolgere i "compiti" presso la propria abitazione, la possibilità di variare l'orario di entrata e di uscita dal posto di lavoro, una flessibilità che consenta di concentrare le ore di lavoro in specifici giorni, settimane o mesi;

Per quanto riguarda la flessibilità sull'orario di lavoro, qualche imprenditore la pratica, ma trattandosi di esigenza temporanea, parliamo di una flessibilità non regolamentata pertanto una flessibilità che si trasforma in "concessione". In realtà le pratiche di conciliazione sono innumerevoli, il punto, ed è quello focale, è che in primis manca l'informazione e la formazione affinché tali, buone pratiche, vengano adottate e fatte proprie da parte degli imprenditori.

4. CONCLUSIONI

La percentuale rispetto alla distribuzione dell'età diminuisce con l'aumentare dell'età della donna, questo è un indicatore del fatto che vi è anche una difficoltà pratica rispetto alla presenza delle donne nel mondo del lavoro; dalle interviste, più che dal questionario si è sentita forte l'inconciliabilità del "ruolo di madre" che in molti affibbiano alle donne con il "ruolo di donna in carriera".

Non rientra proprio nella forma mentis dei nostri imprenditori l'adozione di politiche a favore delle donne, tanto più delle donne madri: lo si evince dal completo disinteresse alla problematica, espresso palesemente con risposte evasive o addirittura negative in sede di compilazione del questionario.

La frammentarietà delle informazioni vanifica la ratio di tutta quella serie di agevolazioni a sostegno.

5. RIFERIMENTI e FONTI

<https://www.facebook.com/ProgettoDianaAccordiTerritorialiDiGenere/>

http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

<https://www.pqmed.it/2019/03/svimez-al-sud-tasso-occupazione-donne-piu-basso-della-guyana-francese/>

<http://www.comuni-italiani.it/>

4. CONCLUSIONI

La percentuale rispetto alla distribuzione dell'età diminuisce con l'aumentare dell'età della donna, questo è un indicatore del fatto che vi è anche una difficoltà pratica rispetto alla presenza delle donne nel mondo del lavoro; dalle interviste, più che dal questionario si è sentita forte l'inconciliabilità del "ruolo di madre" che in molti affibbiano alle donne con il "ruolo di donna in carriera".

Non rientra proprio nella forma mentis dei nostri imprenditori l'adozione di politiche a favore delle donne, tanto più delle donne madri: lo si evince dal completo disinteresse alla problematica, espresso palesemente con risposte evasive o addirittura negative in sede di compilazione del questionario.

La frammentarietà delle informazioni vanifica la ratio di tutta quella serie di agevolazioni a sostegno.

5. RIFERIMENTI e FONTI

<https://www.facebook.com/ProgettoDianaAccordiTerritorialidiGenere/>

http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

<https://www.pqmed.it/2019/03/svimez-al-sud-tasso-occupazione-donne-piu-basso-della-guyana-francese/>

<http://www.comuni-italiani.it/>



Unione Europea

