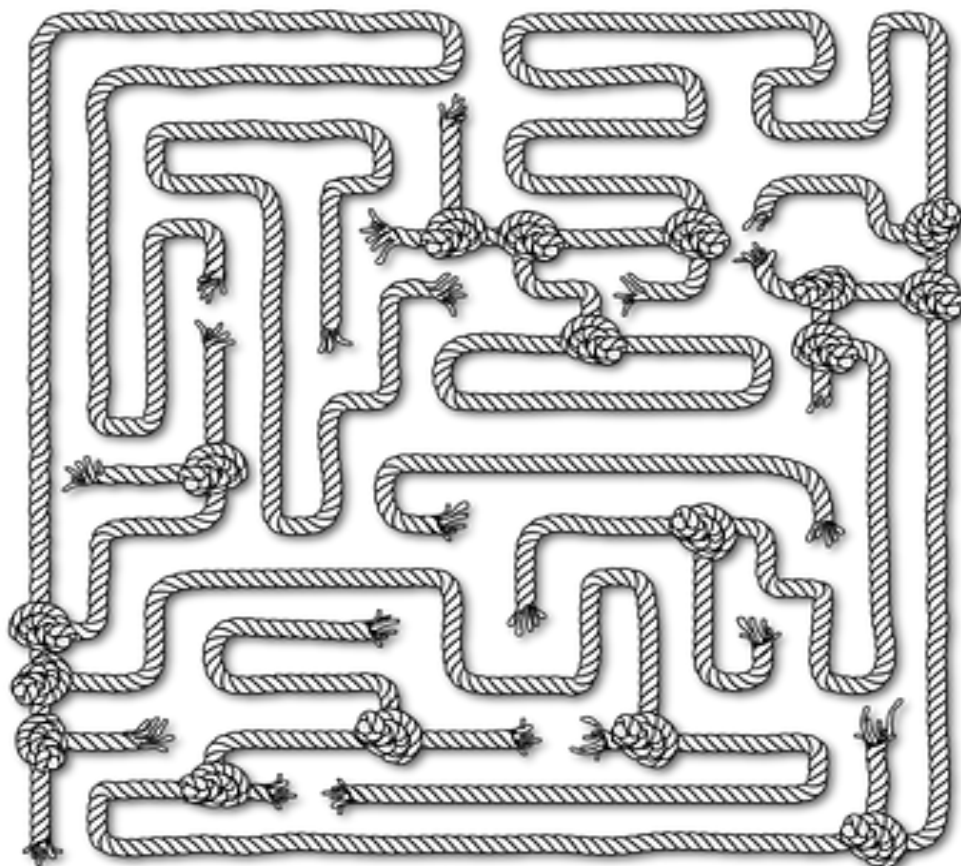




Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunitas



Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori



Tante precarie, poche dirigenti

**Le lavoratrici altoatesine nel settore privato
tra posto fisso, lavori precari e carriera**

**5^a indagine sulla situazione occupazionale delle donne
nelle grandi imprese altoatesine -
Biennio 2016-2017**

Impressum

Autrici:	Silvia Vogliotti, Elisa Ganzer
Coordinatrice del Progetto:	Silvia Vogliotti
Direzione:	Stefano Perini
Responsabile ai sensi di legge:	Christine Pichler
Layout:	Silvia Vogliotti, Elisa Ganzer Valentina Carmignola, Claudia Mulser

Traduzione a cura dell'IPL Istituto promozione lavoratori.

Stampa a cura del Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano.

I dati statistici sono di proprietà legale della Conigliera di parità della Provincia di Bolzano

Per maggiore leggibilità si rinuncia all'uso contemporaneo della forma maschile e femminile. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire ad entrambi i sessi.

© IPL 2019

<p>Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano Via Cavour 23/c 39100 Bolzano</p> <p>Tel. 0471 946003 / Fax 0471 946009 info@consiglieradiparita-bz.org PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org www.consiglieradiparita-bz.org</p> <p> Gleichstellungsrätin Consigliera di parità Consulenta per l'avalianza dles oportunités</p>	<p>IPL Istituto Promozione Lavoratori Palazzo Provinciale 12 Via Canonico Michael Gamper, 1 39100 Bolzano</p> <p>Tel 0471 418830 info@afi-ipl.org PEC: afi-ipl@pec.it www.afi-ipl.org</p> <p> Arbeitsförderungsinstitut Istituto Promozione Lavoratori</p>
--	---

Pubblicazione n. 5 / 2019, marzo

Foto di copertina: www.pixabay.com

In breve

Il presente rapporto, elaborato da IPL su incarico della Consigliera di parità della Provincia Autonoma di Bolzano, fornisce una fotografia per genere dell'occupazione nelle grandi imprese altoatesine sotto molteplici punti di vista: tasso di femminilizzazione per settore e per qualifica, saldo occupazionale, turnover, tipologia contrattuale, formazione, retribuzione e gender pay gap. L'indagine – alla sua quinta edizione- si basa su un campione di aziende altoatesine con oltre 100 dipendenti che forniscono numerosi dati che toccano svariati aspetti dell'occupazione femminile, e vanno ad incastrarsi come pezzi di un puzzle, permettendo di avere una fotografia sulla situazione occupazionale femminile nelle grandi imprese altoatesine.

136 le aziende che hanno risposto al questionario (dati per il biennio 2016-2017);

11.693 le donne occupate in queste aziende;

37,3% è la quota femminile in queste imprese;

7,9% è quota di donne tra i dirigenti;

21,8% la corrispondente quota tra i quadri;

17 sono le imprese con almeno un dirigente donna;

45,5% la quota di donne tra le assunzioni del 2017;

26,8% delle donne hanno un contratto di lavoro a tempo determinato (rispetto al 13,9% degli uomini);

83,2% di chi lavora part time è una donna;

92,7% delle persone in aspettativa per i figli piccoli sono mamme, mentre i papà sono il 7,3% del personale in maternità/paternità;

32,0% delle promozioni del 2017 ha riguardato una donna;

41,0% delle occupate ha partecipato nel corso del 2017 a corsi di formazione.

20.888 € è risultato lo stipendio lordo medio annuale delle donne, mentre quello degli uomini è pari a 38.125 €: in tutte le qualifiche lo stipendio di una donna è notevolmente inferiore a quello percepito da un uomo;

Il gender pay gap è proprio la differenza stipendiale tra uomini e donne; si tratta di un fenomeno multidimensionale che origina da numerose cause e di cui la differenza retributiva è “solo” la punta dell'*iceberg*.

Conclusione: Le informazioni rilevate con questa indagine mettono in luce il fatto che si è ancora lontani da una vera parità di genere nelle grandi imprese altoatesine, e che quindi servono programmi e misure volte a ridurre i diversi gap ancora presenti tra lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato in Alto Adige.

Indice

Impressum	2
In breve	3
Introduzione	5
Prefazione	6
1. I dati sul occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine (2016-2017)	8
1.1. L'indagine 2016-2017: tasso di copertura e imprese rispondenti	8
1.2. Occupate e occupati per dimensione aziendale e qualifica	11
1.3. Il tasso di femminilizzazione	17
1.4. Saldo occupazionale	23
1.5. Tipologie contrattuali	25
1.6. Il part-time	28
1.7. Le aspettative dal lavoro	32
1.8. Il turnover nel 2017: entrate ed uscite dalle imprese	34
1.9. Le opportunità di crescita personale: la formazione nelle imprese	35
1.10. Le retribuzioni annue medie ed il gender pay gap	42
2. La contrattazione aziendale nelle imprese del campione	46
2.1. I premi di risultato nella contrattazione aziendale	48
Conclusioni: una fotografia in chiaro-scuro	53
Bibliografia	55

Introduzione

Con il presente rapporto sullo stato occupazionale di donne e uomini nelle grandi imprese altoatesine siamo giunti ormai alla quinta edizione del rilevamento, iniziato con l'indagine per il periodo 2008-09. Esso si basa sull'obbligo di legge (art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006), per le imprese con più di cento dipendenti, di presentare ogni due anni alla Consigliera di parità la situazione relativa alle occupate e agli occupati. Il rapporto costituisce la base per lo sviluppo di misure finalizzate a promuovere e realizzare le pari opportunità sul posto di lavoro in Alto Adige.

Da oltre dieci anni viene analizzata la situazione delle donne nelle grandi imprese altoatesine; è ora, quindi, di tirare un bilancio. I risultati sono evidenti: negli aspetti essenziali per la parità di genere sul posto di lavoro, le donne sono in netto svantaggio rispetto ai loro colleghi maschi. Le donne occupate in imprese altoatesine con oltre cento dipendenti sono (tuttora) maggiormente colpite da contratti di lavoro a tempo determinato, con carriere limitate e una differenza retributiva tra i sessi a discapito. Seppure si siano registrati dei segnali di miglioramento negli ultimi dieci anni, non si intravedono ancora progressi verso una parità di genere.

La realtà altoatesina rispecchia comunque quella europea. La parità di genere procede a rilento in molti paesi europei, con pochissime eccezioni. Per questo motivo l'UE ha attuato numerosi programmi per promuovere la parità di genere. Gli ambiti principali nel settore del lavoro, da cui bisogna partire, sembrano essere l'innalzamento dell'occupazione delle donne, l'indipendenza economica, la riduzione delle differenze salariali e pensionistiche, la lotta contro la povertà e la parità di donne e uomini nei processi decisionali.

I programmi che portano all'incentivazione dei suddetti fattori avranno successo solamente se si riuscirà a garantire il connubio tra politica, economia e società civile. Perché una cosa è certa: se la parità è una questione sociale, allora le disparità sono un problema sociale.

Consigliera di parità
Michela Morandini



Prefazione

Questo rapporto di ricerca contiene i risultati dell'indagine campionaria a cui hanno partecipato 136 imprese altoatesine con più di 100 dipendenti. Le imprese che appartengono a questa categoria hanno infatti l'obbligo di compilare un questionario sulla situazione del personale che risponde a un obbligo legislativo nazionale in materia di Pari Opportunità (art.46 del D.Lgs. 198/2006).

Il presente documento ha lo scopo non solo di fotografare la situazione attuale in termini di pari opportunità fra uomini e donne nelle imprese in Provincia di Bolzano, ma anche di inviare dei segnali al mondo politico e alla società civile affinché siano consci che vi è la necessità di interventi continui e di misure specifiche di lungo periodo per potenziare la parità di genere. L'analisi svolta si focalizza sulla parità di genere nel mondo del lavoro dipendente delle imprese, ma la letteratura indica che il divario uomo-donna esiste anche nel mondo accademico e in molte altre realtà professionali.

Il quadro che emerge dall'analisi dei dati relativi al personale nel 2016 e 2017 non rivela un'immagine della realtà lavorativa altoatesina molto diversa da quella del biennio precedente. Il contesto di crisi economica, gli sforzi per la ripresa nel mondo economico e le ripercussioni della stessa hanno rallentato ulteriormente il lungo cammino verso una maggiore parità di genere nelle aziende del territorio.

Le donne si trovano costantemente ad affrontare un percorso in salita, non scevro di ostacoli, sia in termini di presenza nel mercato del lavoro (quantità) che di possibilità di crescita e di carriera (qualità). Le dirigenti di sesso femminile sono ancora poco presenti e le cause sono imputate a problemi persistenti come la carenza di servizi di conciliazione tra vita professionale e familiare e alla costante esistenza di stereotipi di genere.

Questi ultimi spiegano in parte il fenomeno che emerge dall'analisi dei dati del campione, ovvero l'esistenza di una segregazione orizzontale di genere: non vi è una omogenea distribuzione fra i diversi settori e in alcuni vi è una netta sotto rappresentanza delle donne. Allo stesso tempo si evince una segregazione verticale, ovvero le donne si fermano ai livelli bassi nella gerarchia aziendale bloccate da quello che è stato denominato "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*). Quest'ultimo rappresenta una barriera invisibile e non ben definita che rende difficoltoso alle donne raggiungere posizioni apicali. Il problema della discriminazione di genere non riguarda solo l'avanzamento di carriera, ma anche le minori opportunità di formazione a cui le donne accedono, gli stipendi più bassi dei colleghi uomini e la minore stabilità contrattuale con cui sono assunte.

Le donne si trovano quindi ancora imprigionate in quello che la letteratura accademica ha definito il labirinto di vetro, ovvero un groviglio di snodi e curve, impedimenti e difficoltà visibili o impercettibili, che ostacolano dei percorsi lineari di carriera.

Dall'analisi dei dati sul saldo occupazionale si può inoltre desumere che le donne entrate nel mondo del lavoro sono state solo un terzo del totale. Quindi le donne si trovano di fronte a una *glass door*, cioè sono svantaggiate già nella fase di ingresso al mercato del lavoro ovvero nel momento del reclutamento.

Le informazioni rilevate con questa indagine hanno messo in luce il fatto che si è ancora lontani da una vera parità di genere nelle imprese altoatesine con più di 100 dipendenti. Le imprese devono in futuro divenire attori di un cambiamento sociale e culturale e, in simbiosi con le istituzioni e i sindacati, promuovere e garantire una concreta parità di genere e le pari opportunità per l'accesso delle donne a determinati ambiti professionali e possibilità di carriera.

Il percorso avviato deve continuare, si devono promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica della parità di genere ed essere consapevoli che le donne sono una risorsa per la crescita economica e lo sviluppo delle imprese e della società.

Per migliorare la fotografia dell'occupazione femminile in Alto Adige dal punto di vista qualitativo servono misure incisive a vari livelli e in vari ambiti, come quelle ipotizzate nel social pillar (Raccomandazione della Commissione europea del 26 aprile 2017 sul Pilastro europeo dei diritti sociali al Capo 1 – Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro nell'ambito dell'“Istruzione, formazione e apprendimento permanente) che evidenzia come “ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro”¹.

Christine Pichler
Presidente IPL

¹ Commissione europea. (2017). *Raccomandazione del 26.4.2017. Pilastro europeo dei diritti sociali*. Bruxelles: Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea.

1. I dati sull'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine (2016-2017)

Innanzitutto, è necessario fare un quadro della situazione occupazionale dei dipendenti in Alto Adige, per sesso, settore di impiego, orario di lavoro e tipologia di contratto. Dai dati amministrativi dell'Ufficio Osservatorio mercato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano risulta che nel 2017 i lavoratori dipendenti erano 202.240 (stock medio annuo), di cui 105.239 uomini (pari al 52,0%) e 97.002 donne (pari al 48,0% del totale). Il 26,1% dei lavoratori lavora nel comparto pubblico, mentre i lavoratori del privato sono il 73,9% del totale dei dipendenti. La situazione per genere è molto differenziata, in quanto il 40,4% delle dipendenti è una dipendente pubblica, quota che tra gli uomini scende al 12,9%. Nel privato lavorano in totale 149.506 persone, di cui 91.675 uomini e 57.831 donne.

Guardando alla durata della settimana lavorativa si nota che 55.428 persone hanno un orario di lavoro ridotto, di cui 10.237 uomini e 45.191 donne (pari all'81,5% del totale). Di queste 55.428 persone ben 21.291 lavorano nel pubblico impiego (pari al 38,4%). Il pubblico impiego rappresenta il 35,3% degli occupati mentre ha il 38,4% delle lavoratrici e dei lavoratori a orario ridotto. Con questo regime di orario lavorano quindi ben 19.110 dipendenti pubbliche e 26.081 dipendenti private.

1.1. L'indagine 2016-2017: tasso di copertura e imprese rispondenti

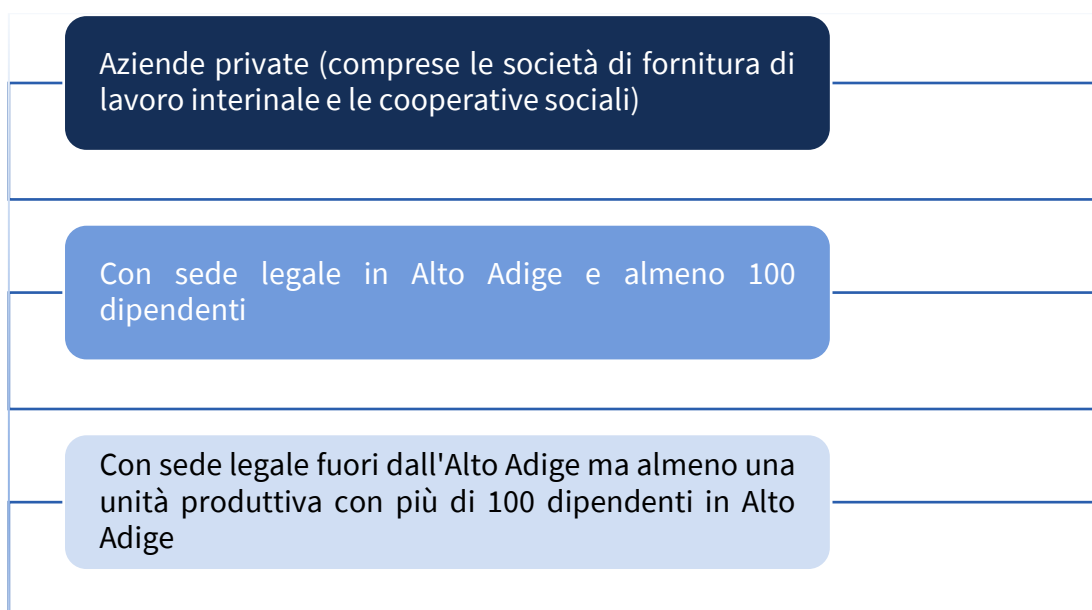
I dati statistici elaborati in questo capitolo derivano da un obbligo legislativo nazionale in materia di Pari Opportunità: l'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 prevede infatti che tutte le aziende private (comprese le società di fornitura di lavoro interinale e le cooperative sociali) e pubbliche (ma esclusi gli enti pubblici non economici e gli enti locali) con un numero di addetti superiore alle 100 unità, debbano compilare un questionario sulla situazione del personale maschile e femminile. Il 30 aprile 2018 era la scadenza per la compilazione del rapporto relativo agli anni 2016/2017.

Lo scopo della disposizione consiste nel potenziamento del sistema di informazione secondo distinzioni di genere dei rapporti di lavoro, al fine di consentire il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali in funzione di sostegno all'elaborazione di azioni positive.

Coloro che sono tenute a redigere il questionario (ed inviarlo quindi alla Consigliera di parità della Provincia di Bolzano) sono le aziende con sede legale e tutte le unità produttive con oltre 100 dipendenti in Alto Adige, anche se alcune unità produttive sono fuori provincia (nell'elaborazione non abbiamo considerato tali UP). Sono stati presi in considerazione anche i dati di aziende con sede legale fuori provincia, ma con almeno un'unità produttiva di oltre 100 dipendenti in Alto Adige. Anche in tal caso si sono esaminati i dati occupazionali della sola sede altoatesina (Figura 1).

Figura 1

Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sul personale (Art. 46 D.Lgs. 198/2006)



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)
2019

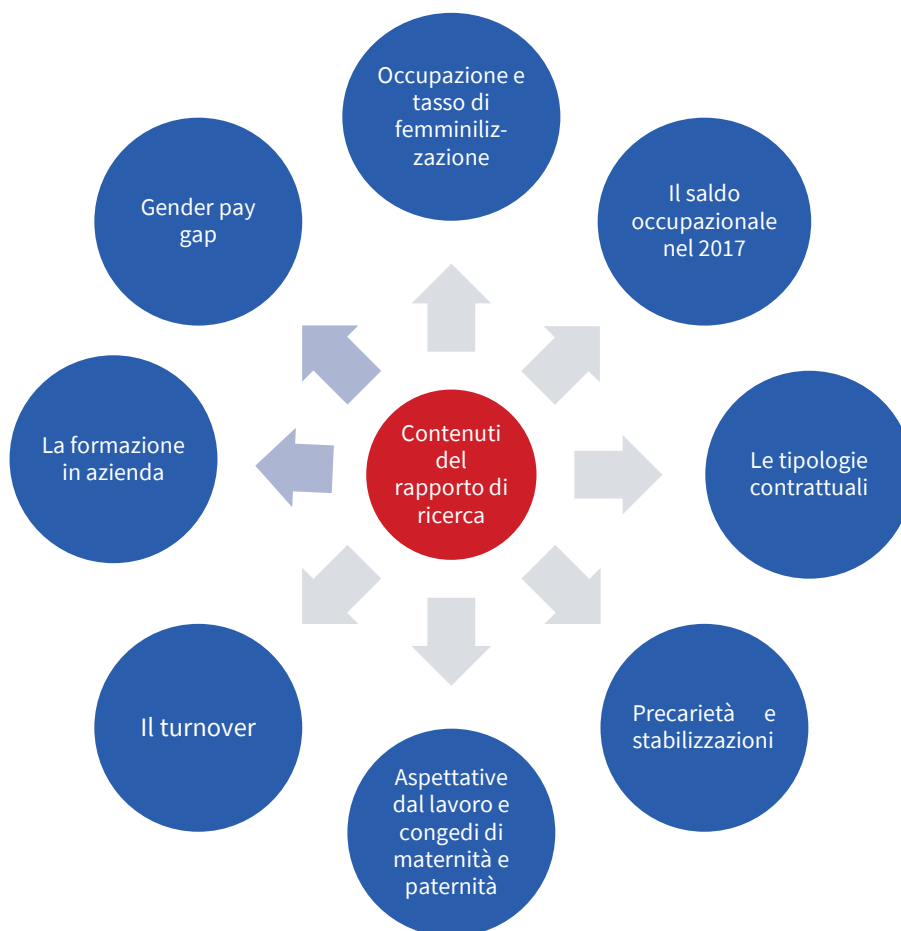
© IPL

Le informazioni desumibili dai rapporti delle aziende vanno sicuramente ad arricchire il panorama di conoscenze disponibili sull'universo occupazionale altoatesino². Bisogna però fare attenzione alla stagionalità: come misurare correttamente il fenomeno occupazionale in quei settori ove forte è la stagionalità, visto che gli addetti sono conteggiati al 31/12 di ogni anno. In provincia di Bolzano sono di estrema rilevanza, a livello produttivo ed occupazionale, settori quali l'agro-alimentare ed il turistico soggetti strutturalmente ad una ovvia stagionalità e nei quali trova largo utilizzo la manodopera femminile. Rispetto ai contenuti il questionario si componeva di 8 tabelle che riguardavano svariate informazioni concernenti il personale dell'azienda (vedi Figura 2). Il rapporto riporta quindi informazioni sull'occupazione per ognuna delle qualifiche (dirigenti, quadri, impiegati ed operai/apprendisti) e per sesso al 31.12.2017, così come i movimenti avvenuti nel corso del 2017 (permettendo quindi di stabilire il saldo occupazionale), le tipologie contrattuali (a tempo determinato, indeterminato, part-time e full-time nonché altre tipologie contrattuali), la stabilizzazione (ovvero il passaggio dal lavoro a termine a quello a tempo indeterminato, così come il passaggio part-time full-time e viceversa) e le aspettative dal lavoro (con specifico riferimento a quelle per maternità e paternità). Questo rapporto riporta, inoltre, precise indicazioni sul turnover aziendale (quindi su assunzioni e cessazioni, nonché sui motivi di tali cambiamenti), sulla formazione e sulla retribuzione effettivamente corrisposta per il 2017 (permettendo di calcolare il divario retributivo di genere, ovvero il *gender pay gap*).

² Le informazioni desumibili dai rapporti delle aziende vanno sicuramente ad arricchire il panorama di conoscenze disponibili sull'universo occupazionale altoatesino, pur con dovute precisazioni. La prima precisazione riguarda la stagionalità che caratterizza il mercato del lavoro altoatesino, visto che le aziende devono fornire il dato degli addetti al 31.12 di ogni anno e non la media annuale. Nella nostra provincia il lavoro stagionale è di estrema rilevanza, laddove numerosi settori, quali l'agro-alimentare ed il comparto turistico, sono soggetti strutturalmente ad una forte stagionalità, proprio settori in cui trova largo utilizzo la manodopera femminile. Ulteriori precisazioni rispetto alla cautela con cui leggere i dati sono forniti nei successivi paragrafi.

Figura 2

I contenuti della ricerca in sintesi



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Per il biennio 2016/2017 sono risultate 136 le aziende che hanno risposto proficuamente al questionario; alla tornata precedente relativa al biennio 2014/2015 le imprese con questionari validi erano 133, quindi vi è stato un piccolo incremento del campione. La prima indagine che riguardava invece il biennio 2008/2009 aveva visto coinvolte 119 aziende. Si nota quindi con piacere come in cinque edizioni la partecipazione delle aziende sia andata lentamente aumentando.

In totale hanno compilato il questionario 2016-2017 ben 189 aziende; dei 189 questionari ricevuti però solo 136 sono stati ritenuti validi, mentre 30 sono stati scartati perché hanno compilato solo prima tabella (ovvero solo i dati dell'azienda e il numero totale di dipendenti, lasciando vuoto tutto il resto del questionario), 11 sono stati scartati perché le tabelle erano compilate solo con dati nazionali e non disaggregate per la provincia di Bolzano, 3 scartati perché con meno di 100 dipendenti e 9 erano dei doppioni.

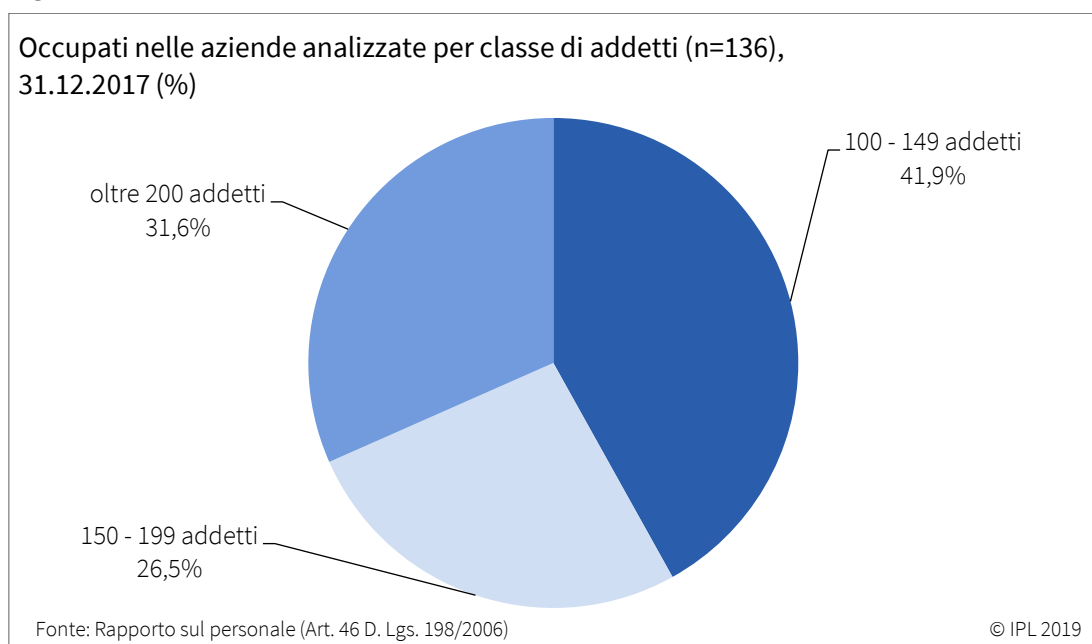
Rimangono altre 44 imprese che dal Registro delle imprese della Camera di commercio risultano aver avuto più di 100 dipendenti al 31.12.2017, ma che non hanno mai risposto all'indagine del biennio 2016-2017. La normativa nazionale prevede in tal caso che la Consigliera di parità locale possa sanzionare tali imprese in quanto la legge prevede obbligo di risposta.

1.2. Occupate e Occupati per dimensione aziendale e qualifica

Le imprese del campione sono state suddivise in base alla loro dimensione aziendale. I dati elaborati mostrano che nel biennio 2016-2017, come in quello precedente, la maggior parte degli addetti delle 136 aziende presenti nel database si concentra nelle imprese con meno di 150 addetti totali, pari al 41,9% del campione (Figura 3).

Questo dato riflette la realtà del tessuto imprenditoriale della Provincia Autonoma di Bolzano, composto in prevalenza da micro e piccole imprese. Il sistema produttivo altoatesino è caratterizzato dalla forte presenza di micro imprese: il 92,5% delle imprese ha meno di 10 addetti; il 26,8% degli addetti lavora nelle piccole imprese (da 10 a 49 addetti) e il 16,6% in quelle di media dimensione (da 50 a 249 addetti). Soltanto 39 imprese (0,1%) impiegano 250 addetti e più³.

Figura 3



La maggior parte delle imprese del campione è attiva nel settore dell'industria (che include anche le imprese metalmeccaniche) con 44 imprese rispondenti (pari al 32,4%). Seguono i settori delle attività professionali e dei servizi alle imprese con 23 imprese, del commercio con 22 imprese, dell'agricoltura, silvicoltura e pesca con 15 aziende e degli alberghi e ristoranti con 11 imprese (vedi Tabella 1).

³ ASTAT. (2018). *Attività e dimensione delle imprese 2016, Ottobre 2018*. (Info nr.62). Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano: Istituto Provinciale di statistica.

Tabella 1

Aziende per settore di lavoro(n=136), 31.12.2017

Settore	Frequenza	Incidenza (%)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	15	11,0
Industria	44	32,4
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	2	1,5
Edilizia	8	5,9
Commercio	22	16,2
Trasporto e magazzinaggio	6	4,4
Alberghi e ristoranti	11	8,1
Credito e assicurazioni	4	2,9
Istruzione e ricerca	1	0,7
Attività professionali e servizi alle imprese	23	16,9
Totale	136	100,0

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

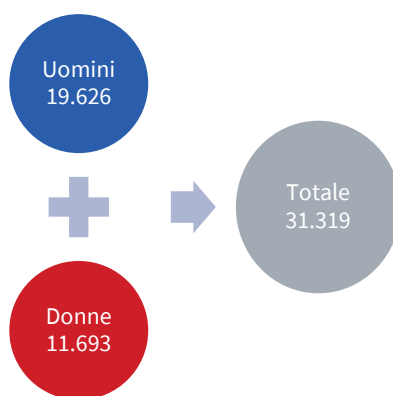
© IPL 2019

Il totale delle aziende con più di 100 dipendenti sul territorio altoatesino che hanno risposto al questionario è stato 136. In totale al 31.12.2017 lavoravano presso tali aziende 31.319 persone, di cui 11.693 donne (37,3%) e 19.626 uomini (62,7%) (Figura 4). Si sottolinea che rispetto al biennio precedente il numero delle donne presenti nel campione è aumentato di 221 unità e il numero degli uomini è diminuito di 298 unità⁴.

Questa indagine è in linea con il trend a livello nazionale: da una ricerca dell'Istat emerge infatti che nel 2016 è aumentato il numero di occupati rispetto all'anno precedente, 293 mila unità (+1,3 per cento), e che questa crescita ha riguardato in misura più intensa le donne. Tuttavia, le differenze di genere sono ancora rilevanti, soprattutto se si considera la quota di donne nelle posizioni apicali⁵.

Figura 4

Occupati nelle aziende analizzate per sesso(n=136), 31.12.2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

⁴ Il campione rispondente non è composto dalle stesse imprese dell'indagine svolta nel biennio 2014-2015. Pertanto non si può affermare in modo assoluto che vi sia una maggiore presenza femminile nelle imprese altoatesine.

⁵ ISTAT. (2017). *Rapporto annuale 2017* (cap. 4 - Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali, p. 147). Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

Le donne dirigenti al 31.12.2017 sono 26. La percentuale di donne che ricoprono posizioni dirigenziali sul totale delle occupate al 31 dicembre 2017 è prossima allo 0% in quasi tutti i settori. Nel ruolo dirigenziale permane quindi la predominanza maschile per un totale di 303 persone (vedi

Tabella 2). Questo è il segno evidente che più si sale nella scala gerarchica maggiore è lo svantaggio delle donne. La carriera delle donne è penalizzata da vari fattori, come il peso del tempo di cura, la maternità e la scarsità di servizi pubblici per l'infanzia. Tuttavia, alcuni recenti interventi legislativi hanno cercato di compensare lo squilibrio esistente tra uomini e donne ai vertici delle imprese: la legge n. 120 del 2011 ha infatti introdotto nelle imprese quotate e a controllo pubblico l'obbligo di garantire almeno un terzo dei componenti dei CdA per il genere meno rappresentato⁶.

La maggior parte delle dirigenti donne del campione lavora in aziende con più di 200 addetti (20), 4 donne lavorano in aziende tra i 100 e i 149 addetti e 2 in imprese tra i 150-199 addetti. Quindi nelle imprese di grandi dimensioni il ruolo dirigenziale risulta più accessibile alle donne.

Tabella 2

Dirigenti nelle aziende analizzate per sesso e settore di lavoro (n=136), 31.12.2017

Settore	Dirigenti donne	Dirigenti uomini	Incidenza donne (%)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	16	0,0
Industria	13	176	0,5
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	1	2	1,6
Edilizia	1	21	1,2
Commercio	3	19	0,1
Trasporto e magazzinaggio	1	10	0,4
Alberghi e ristoranti	1	4	0,1
Credito e assicurazioni	4	39	0,5
Istruzione e ricerca	0	2	0,0
Attività professionali e servizi alle imprese	2	14	0,1
Totale	26	303	0,2

Fonte: Rapporto sul personale (Art.46 D. Lgs 198/2006)

© IPL 2019

Dall'analisi dei dati del campione emerge che le possibilità di carriera delle donne rimangono ancora confinate ai settori di tradizionale occupazione femminile, quali commercio, credito e assicurazioni e attività professionali e servizi alle imprese. Nella letteratura economica questo fenomeno è noto come *segregazione orizzontale*, in quanto le donne non sono per niente o sono poco rappresentate in alcuni settori come agricoltura, silvicoltura e pesca, istruzione e ricerca, edilizia e industria (inclusa metalmeccanica) (Badaloni et al., 2011).⁷

⁶ ISTAT. (2017). *Rapporto annuale 2017* (cap. 4 - Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali, p. 194). Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

⁷ Dubois-Shaik, F., Fusulier, B. (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*. Trento: Garcia working papers.

Invece la qualifica in cui le donne sono maggiormente rappresentate (vedi Tabella 3) è quella delle “impiegate” (7.004) e “operaie e apprendiste” (4.191).

Tabella 3

Occupati nelle aziende analizzate per sesso e qualifica (n=136), 31.12.2017

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	26	303	329
Quadri	311	1.117	1.428
Impiegati/e	7.004	6.691	13.695
Operai/e e apprendisti/e	4.191	11.356	15.547
Lavoratori/lavoratrici a progetto	79	98	177
Altre tipologie	82	61	143
Totale	11.693	19.626	31.319

Fonte: Rapporto sul personale (Art.46 D. Lgs 198/2006)

© IPL 2019

Questo rafforza la tesi secondo cui le donne nel mondo del lavoro sono tante alla base e molto poche ai vertici delle carriere. Gli studiosi hanno iniziato a definire questa situazione come *leaky pipeline* (vedi Box 1), ovvero la conduttura che perde. Questa immagine nasce nel mondo accademico per descrivere il diminuire della presenza femminile man mano che cresce l'importanza del ruolo. In generale si può affermare che nel percorso che va dalla laurea al dottorato e prosegue verso la professione e poi verso i vertici della stessa, un numero percentuale più alto di donne rispetto a quello degli uomini si ferma ai gradini più bassi della carriera oppure rinuncia del tutto alla ricerca⁸.

⁸ Govoni, P. *Questioni di genere: donne e scienza*. Milano: Università Bocconi. <http://matematica.unibocconi.it/articoli/questioni-di-genere-donne-e-scienza>

Box 1

Metafore del gender gap



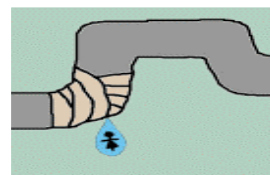
SOFFITTO DI CRISTALLO

- La metafora del soffitto di cristallo indica una barriera invisibile, eppure molto concreta che blocca la salita verso i vertici delle donne. Il soffitto di cristallo è l'ostacolo che impedisce di fatto alle donne di raggiungere posizioni di leadership.



LABIRINTO DI CRISTALLO

- La metafora del labirinto descrive la somma degli ostacoli che le donne incontrano durante la progressione di carriera: un percorso fatto di ostacoli, deviazioni, vicoli ciechi, svolte improvvise e diverse uscite ed entrate dal mercato del lavoro.



RUBINETTO CHE PERDE

- La metafora della leaky pipeline implica l'esistenza di un solo cammino e suggerisce l'idea che le fuoriuscite siano perdite e racconta la presenza sempre più scarsa di donne mano a mano che si sale nella gerarchia.

TRE METAFORE PER DESCRIVERE IL GENDER GAP

Come si vede dalla Tabella 4 nei settori delle attività professionali e dei servizi alle imprese (57,2%), del commercio (56,9%), degli alberghi e ristoranti (56,0%), e dell'istruzione e ricerca (53,3%) le donne rappresentano più della metà del totale degli addetti. Questa configurazione locale presenta delle similitudini con lo studio condotto a livello nazionale sull'imprenditoria femminile: infatti dai dati dell'Osservatorio per l'imprenditorialità femminile di Unioncamere e InfoCamere del 2017 emerge che le donne imprenditrici prediligono il settore turistico e quello delle altre attività dei servizi. I saldi positivi più consistenti spettano inoltre alle attività di alloggio e ristorazione, alle attività di noleggio, alle agenzie viaggio e alle attività di servizi di supporto alle imprese e, infine, alle attività professionali, scientifiche e tecniche⁹.

Tabella 4

Occupati per sesso e settore di lavoro nelle aziende analizzate (n=136), 31.12.2017

Settore	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Agricoltura, silvicoltura e pesca	943	1.056	1.999	47,2
Industria	2.618	9.728	12.346	21,2
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	63	377	440	14,3
Edilizia	84	1.120	1.204	7,0
Commercio	3.298	2.503	5.801	56,9
Trasporto e magazzinaggio	271	1.120	1.391	19,5
Alberghi e ristoranti	912	716	1.628	56,0
Credito e assicurazioni	863	1.003	1.866	46,2
Istruzione e ricerca	229	201	430	53,3
Attività professionali e servizi alle imprese	2.412	1.802	4.214	57,2
Totale	11.693	19.626	31.319	37,3

Fonte: Rapporto sul personale (Art.46 D. Lgs 198/2006)

© IPL 2019

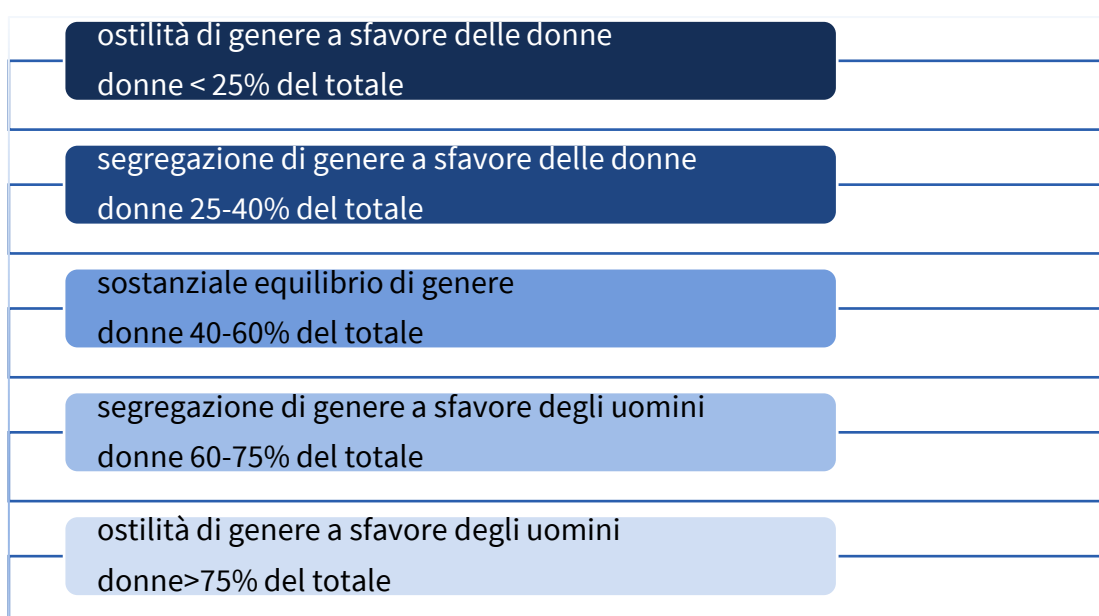
⁹ Micelli, A. (2018). *Le aziende italiane si vestono di rosa. I numeri di Infocamere sull'imprenditoria femminile*. Formiche. Analisi, commenti e scenari. <https://formiche.net/2018/03/imprenditoria-femminile-info-camre/>

1.3. Il tasso di femminilizzazione

In questa sezione viene analizzato il tasso di femminilizzazione dell'organico aziendale nelle 136 aziende che hanno risposto in modo completo al questionario (Figura 5). Il tasso di femminilizzazione è ottenuto dal rapporto fra donne occupate rispetto al totale degli addetti per singola azienda¹⁰ e consente di "misurare" la difficoltà delle donne nel compiere un avanzamento di carriera in azienda e nel raggiungere posizioni manageriali. Nella Figura 5 le aziende sono state raggruppate in cinque classi in base al tasso di femminilizzazione: le aziende con una quota di donne inferiore al 25% attuano una ostilità di genere a sfavore delle donne, le aziende con una presenza femminile del 40%-60% hanno un atteggiamento paritario e le imprese con più del 75% di organico femminile attuano una ostilità di genere a sfavore degli uomini.

Figura 5

Mappa concettuale: Tasso di femminilizzazione dell'organico



Fonte: Elaborazione IPL

© IPL 2019

¹⁰ Villa, P. (2006). *Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra uomini e donne*. Trento: Provincia Autonoma di Trento.

Come ci mostra la Tabella 5 sono 58 su 136 le aziende che presentano una notevole predominanza maschile e quindi una presenza femminile inferiore al 25%, mentre solo in 8 aziende la situazione si capovolge, con una bassa rappresentanza maschile.

Di seguito si evidenzia in quali settori operano le aziende presenti nelle 5 classi:

Tabella 5

Tasso di femminilizzazione dell'organico per settore e classi(n=136), 31.12.2017

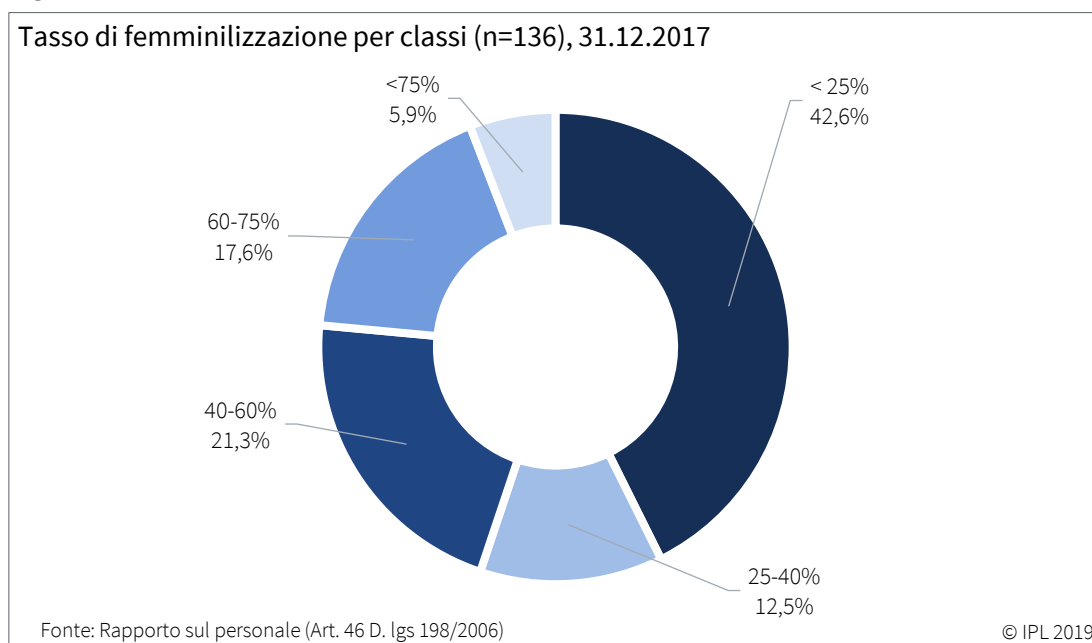
Classi	Numero aziende
<25%	58 aziende hanno meno del 25% del personale di sesso femminile. Pertanto risultano ostili nei confronti delle donne. Per la maggior parte sono aziende nel settore dell'industria (28), nel settore dell'energia elettrica, gas, vapore e acqua (2), edilizia (8), commercio (9), trasporto e magazzinaggio (4).
25-40%	17 aziende mostrano una segregazione delle donne, avendo tra il 25 ed il 40% delle lavoratrici donne. In particolare sono imprese del settore dell'industria (10) e del credito e assicurazioni (2).
40-60%	29 aziende mostrano un sostanziale equilibrio fra i generi all'interno dell'ambiente lavorativo e sono aziende dei settori agricoltura, silvicoltura e pesca (4), alberghiero (7) e del commercio (5).
60-75%	24 aziende evidenziano una segregazione degli uomini, dato che l'organico è tra il 60 ed il 75% costituito da donne. Sono imprese nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca e delle attività professionali e servizi alle imprese.
>75%	8 aziende hanno più del 75% dell'organico femminile; si concentrano nel settore del commercio e delle attività professionali e servizi alle imprese.

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2019

In termini percentuali (vedi Figura 6) il 42,6% delle imprese presenta un'ostilità di genere verso le donne (<25% di organico femminile), il 12,5% una segregazione per le donne (25-40%), il 21,3% un sostanziale equilibrio di genere (40-60%), il 17,6% una segregazione maschile (60-75%) e solamente nel 5,9% delle aziende del campione esaminato vi è ostilità di genere verso gli uomini (>75%).

Figura 6



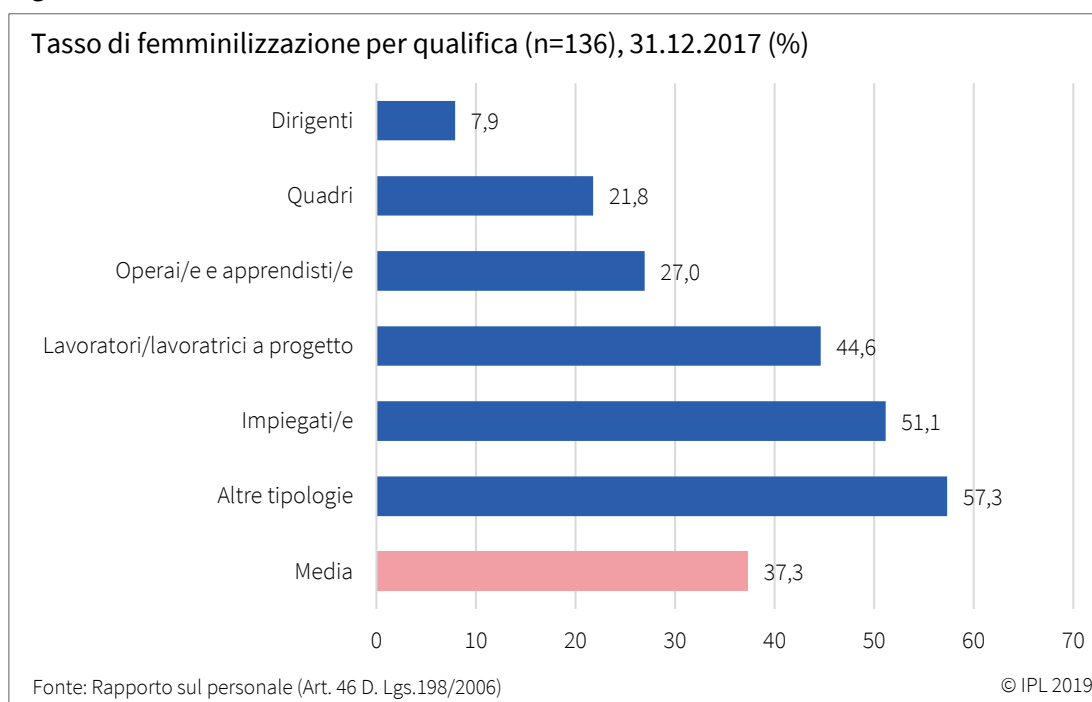
Dall'analisi per settori emerge che in cinque settori è presente una situazione di ostilità di genere a sfavore delle donne (industria, energia elettrica, gas, vapore e acqua, edilizia, commercio e trasporto e magazzinaggio) con un tasso di femminilizzazione inferiore al 25% (Tabella 5). Il settore edile e il settore energia elettrica, gas, vapore e acqua sono quelli con il minor numero di donne occupate, rispettivamente il 7% e il 14,3%.

Il settore agricoltura, silvicoltura e pesca, commercio, alberghi e ristoranti e commercio mostrano un sostanziale equilibrio di genere.

Dalla valutazione del tasso di femminilizzazione per qualifica emerge che solo in 17 imprese su un totale di 136 sono presenti dirigenti donne, mentre in 60 imprese ci sono solo dirigenti uomini (in 59 aziende invece non vi sono dirigenti). Solo in tre aziende, rispettivamente del settore dei servizi alle imprese e delle altre industrie, l'unico dirigente presente nell'organico è donna. In 58 imprese su 136 non è presente nessuno con la qualifica di quadri, mentre in 78 imprese vi è almeno un dipendente assunto come quadro. In 41 aziende almeno un quadro è donna e in 37 imprese vi sono solo quadri di sesso maschile.

Come si vede dalla Figura 7 solo 8 dirigenti e 22 quadri su 100 sono donne. Le qualifiche più rappresentate sono "altre tipologie di contratto" (57,3%) e "impiegate" (51,1%). Il tasso di femminilizzazione medio nelle varie qualifiche è pari al 37,3%.

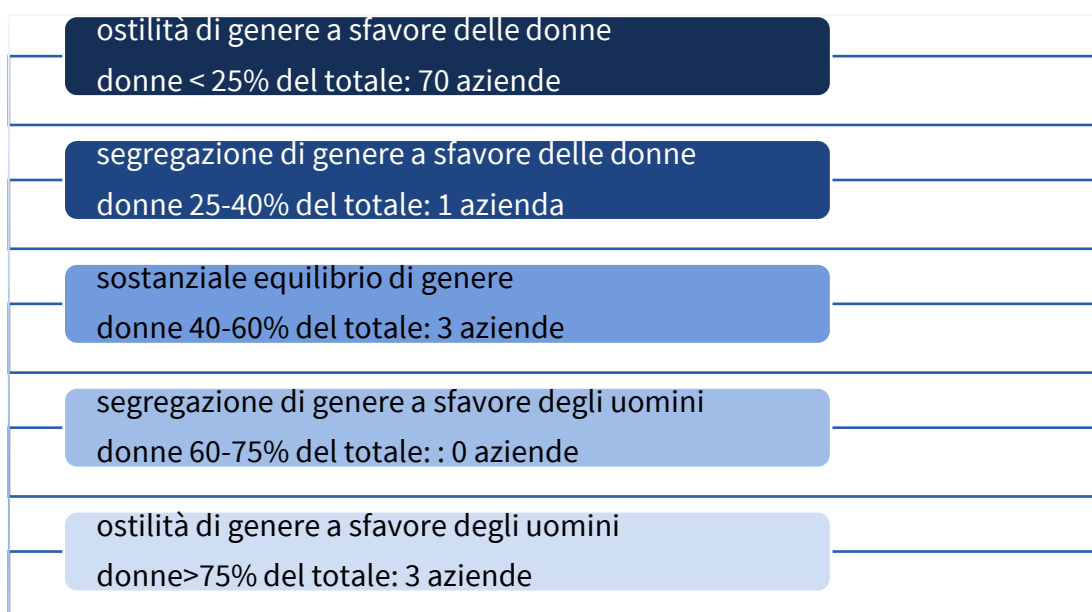
Figura 7



Una specifica analisi del tasso di femminilizzazione dei dirigenti del campione mostra che in 77 aziende ci sono dirigenti donne e in 59 aziende ci sono solo dirigenti di sesso maschile. Invece in 70 aziende le dirigenti donne sono meno del 25% del totale e solo in tre aziende vi è un sostanziale equilibrio di genere (vedi Figura 8).

Figura 8

Tasso di femminilizzazione dei dirigenti per classi (n=77), 31.12.2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)
2019

© IPL

Sul totale delle aziende del campione (n=136) solo 17 hanno una quota di donne dirigenti maggiore di zero, quattro di queste hanno più di una donna dirigente e operano nel settore del commercio, dell'industria e del credito e assicurazioni. Invece i settori in cui non vi sono donne dirigenti sono il settore dell'agricoltura/silvicoltura e pesca e dell'istruzione e della ricerca. I settori che presentano al massimo una donna dirigente sono edilizia, energia elettrica/gas/vapore e acqua, trasporto e magazzinaggio e alberghi e ristoranti.

Dall'analisi condotta sul campione di imprese emerge quindi che si è ancora molto distanti da un'adeguata rappresentanza di "management rosa". Per questo motivo è importante mettere in atto sia a livello locale che a livello nazionale ed europeo delle politiche che abbiano come obiettivo la parità di genere e consentano un maggior accesso delle donne anche ai lavori nei settori tradizionalmente maschili. La maternità e la conseguente difficoltà nel conciliare vita professionale e familiare pare essere uno dei fattori che maggiormente incide sulla condizione occupazionale delle donne, sia in termini di minor accesso al mercato del lavoro, sia riguardo alle opportunità di carriera¹¹.

Fra le iniziative a livello locale nell'ambito della conciliazione vita lavorativa-vita familiare di entrambi i genitori, si citano gli interventi dell'Agenzia per la Famiglia che offre contributi per asili nido, scuole materne, microstrutture e servizi Tagesmutter e sostiene le scuole per l'infanzia estiva e i progetti al di fuori dell'orario scolastico. Inoltre l'Agenzia per la Famiglia rilascia l'audit famiglialavoro (vedi Box 2) con il quale le aziende possono

¹¹ Save the children. (2018). *Le equilibriste. La maternità in Italia*. Roma.

usufruire di un sostegno professionale per sviluppare servizi e provvedimenti a misura di famiglia.

Box 2

L'Audit famigliaelavoro nel campione

Sono 11 le imprese del campione certificate Audit famigliaelavoro

L'audit famigliaelavoro è una certificazione di valore europeo, basata sulle linee guida dell' "european work & family audit" della germanica berufundfamilie Service GmbH, titolare del marchio a livello europeo, attiva in Alto Adige dal 2004. Si tratta di uno strumento di management (per sviluppare e rendere sistematica una politica di gestione del personale orientata alla famiglia e attenta alle varie fasi di vita), un processo di valutazione sistematica, documentata ed obiettiva delle politiche di gestione del personale adottate (con l'intento di arrivare alla definizione condivisa di misure migliorative della conciliabilità tra famiglia e lavoro) nonché una certificazione (con valutazione annuale del raggiungimento degli obiettivi prefissati, che dimostri la qualità della politica del personale concretamente adottata).

A fine 2018 tra le 136 aziende del nostro campione risultavano certificate 11 aziende, di cui 9 sono imprese industriali.

All' art. 8 della Legge Provinciale 8 del 2013 "Sviluppo e sostegno della famiglia in Alto Adige" si elencano le misure previste dalla Provincia Autonoma di Bolzano per promuovere la conciliabilità fra famiglia e lavoro¹². A livello nazionale il Decreto Interministeriale del Welfare del 12 settembre 2017 ha previsto incentivi di welfare aziendale, regionale e interregionale per i lavoratori e per i loro familiari.

Le misure di conciliazione riguardano sostanzialmente tre ambiti:

- *il sostegno alla genitorialità*: estensione temporale dei congedi parentali; nidi d'infanzia; asili nido; spazi ludico-ricreativi aziendali; percorsi formativi; buoni per l'acquisto di servizi di *baby sitting*;
- *la flessibilità organizzativa*: lavoro agile, flessibilità in entrata e uscita, part-time, banca ore, cessione solidale dei permessi;
- *le misure di welfare aziendale*: convenzioni con strutture per servizi di *time saving* e di cura, buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Inoltre con la legge di bilancio 2018 sono stati riconfermati il bonus bebè¹³, il bonus "mamme domani"¹⁴, il voucher babysitter¹⁵ e il bonus asili nido¹⁶ e sono state introdotte facilitazioni per l'erogazione o il rimborso di somme effettuate dal datore di lavoro per

¹² www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/audit-famigliaelavoro.asp

¹³ Riconosciuto per ogni figlio nato o adottato dal primo gennaio al 31 dicembre 2018 corrisposto fino al compimento del primo anni di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare seguito dell'adozione e prevede l'erogazione di 160 euro mensili (€ 1920 annuali) per i redditi ISEE sotto i 7mila euro e di 80 euro al mese per chi ha un reddito tra i 7.000 e i 25.000 euro.

¹⁴ Incentivo di 800 euro corrisposto alla nascita, indipendentemente da reddito e dalla nazionalità.

¹⁵ Assegno di 600 euro mensili da fruire al massimo per 6 mesi in alternativa al congedo parentale.

¹⁶ Consiste in 1000 euro all'anno per un periodo di tre anni per pagare asilo nido pubblico o privato, senza limiti di reddito.

l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale dei lavoratori o dei loro familiari¹⁷.

A livello comunitario è stato sviluppato il Social Pillar, attraverso il quale la Commissione europea ha presentato una serie di iniziative (legislative e non) concernenti l'equilibrio tra attività professionale e vita privata. Il 26 aprile 2017 la Commissione europea ha pubblicato l'*European Pillar of Social Rights* (vedi Box 3), attraverso il quale intende rafforzare l'implementazione dei diritti sociali in tutti gli Stati membri. Il Pilastro raccoglie 20 principi chiave in tre macro ambiti: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, eque condizioni di lavoro, inclusione e protezione sociale¹⁸. L'introduzione del Social Pillar e in particolare di misure specifiche per la parità di genere vuole arginare il fenomeno del cosiddetto *gender employment gap*, ovvero il differenziale fra il tasso medio di occupazione delle donne tra i 20 e i 64 anni nei 28 paesi Ue e quello degli uomini. In Italia questo valore ammonta al 20% ed è dovuto sostanzialmente alla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro¹⁹.

Altro obiettivo rispetto alla "parità di genere" è ridurre il *gender pay gap*, ovvero la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini (vedi Box 4).

Box 3

I 20 principi chiave del Social Pillar

CAPO I: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro	CAPO II: condizioni di lavoro eque	CAPO III: protezione sociale e inclusione
1) Istruzione, formazione e apprendimento permanente; 2) Parità di genere: (a. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera. b. Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore). 3) Pari opportunità; 4) Sostegno attivo all'occupazione;	5) Occupazione flessibile e sicura; 6) Retribuzioni; 7) Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento; 8) Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori; 9) Equilibrio tra attività professionale e vita familiare; 10) Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati;	11) Assistenza all'infanzia e sostegno ai minori; 12) Protezione sociale; 13) Prestazioni di disoccupazione; 14) Reddito minimo; 15) Reddito e pensioni di vecchiaia; 16) Assistenza sanitaria; 17) Inclusione delle persone con disabilità; 18) Assistenza a lungo termine; 19) Alloggi e assistenza per i senzatetto; 20) Accesso ai servizi essenziali.

Fonte: European Social Pillar

© IPL 2019

¹⁷ Save the children. (2018). *Le equilibriste. La maternità in Italia*. Roma.

¹⁸ Viale, V. (2017). *Verso un'equa condivisione. Il Social Pillar dell'Europa*. ingenerere.it.

¹⁹ Viale, V. (2017). *Verso un'equa condivisione. Il Social Pillar dell'Europa*. ingenerere.it.

1.4. Saldo occupazionale

Dal questionario redatto dalle aziende abbiamo calcolato il saldo occupazionale fra entrate ed uscite di organico dal mercato del lavoro altoatesino nel corso del 2017. Il confronto risulta possibile prendendo in esame le 129 aziende che hanno fornito dati validi e completi rispetto agli occupati a fine 2016 e fine 2017. Si nota un saldo positivo di 1.459 unità, di cui 640 donne e 819 uomini. 2/3 della nuova forza lavoro era quindi rappresentata da uomini. Le due qualifiche di impiegati ed operai/apprendisti con rispettivamente 651 e 691 nuovi addetti rappresentano la quasi totalità dei neo assunti, sia per gli uomini che per le donne. La categoria dei dirigenti registra addirittura un calo di 1 unità (a fronte di 3 dirigenti uomini in meno e di due dirigenti assunte nel 2017).

Tabella 6

Lavoratori dipendenti nelle aziende analizzate per sesso e qualifica (n=129), confronto 2016 - 2017

Qualifica	31.12.2016			31.12.2017			Saldo 2016 - 2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	19	254	273	21	251	272	2	-3	-1
Quadri	142	637	779	152	667	819	10	30	40
Impiegati	6.007	5.671	11.678	6.305	6.024	12.329	298	353	651
Operai e apprendisti	3.581	9.725	13.306	3.866	10.131	13.997	285	406	691
Altri contratti	53	121	174	98	154	252	45	33	78
Totale	9.802	16.408	26.210	10.442	17.227	27.669	640	819	1.459

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Come il saldo positivo sia composto in termini di tipologie contrattuali verrà affrontato in un paragrafo successivo, che approfondirà la composizione della forza lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato oltre a coloro che sono occupati part-time con entrambe queste tipologie contrattuali.

Interessante analizzare dai dati forniti dalle imprese le assunzioni relative all'anno 2017. La percentuale di donne assunte nel corso del 2017 (in tal caso han risposto 131 aziende) è ben del 45,5%. In 115 aziende delle 131 rispondenti vi sono state assunzioni di almeno 1 nuovo dipendente. Il 21,4% dei dirigenti assunti è donna (anche se i dirigenti assunti nel corso di tutto un anno sono stati appena 11 uomini e 3 donne), quota che sale al 25,0% tra i quadri, al 42,6% tra gli operai e ben al 53,4% per gli impiegati, unica categoria in cui le donne hanno rappresentato più della metà delle assunzioni.

Tabella 7

Assunzioni per sesso e qualifica (n=131), 2017

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	3	11	14	21,4
Quadri	21	63	84	25,0
Impiegati	1.137	994	2.131	53,4
Operai	2.100	2.834	4.934	42,6
Apprendisti	138	201	339	40,7
Altro	71	59	130	54,6
Totale	3.470	4.162	7.632	45,5

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Un'analisi per settore mostra che ad assumere sono stati l'industria (2.053 assunzioni, di cui 242 donne e 912 uomini), il settore alberghi e ristoranti (1.900 nuove assunzioni di cui 904 donne e 790 uomini), e le attività professionali ed i servizi per le imprese e le famiglie (con 1.080 assunzioni, di cui ben 610 donne).

Guardando alle diverse qualifiche per gli operai il settore alberghiero è stato quello che ha riscontrato più assunzioni (ben 1.694, di cui 904 donne e 790 uomini), seguito dal settore industriale con 1.154 assunzioni (di cui 242 donne e 912 uomini). Per la qualifica degli impiegati il settore che ha assunto molto è l'industria (711 assunzioni di cui 496 uomini e 215 donne) nonché il commercio, che a fronte di 635 assunzioni vede 447 donne e 188 uomini in ingresso.

Contando che in tali aziende erano occupate complessivamente 29.292 persone, le aziende in questione hanno assunto in media 26 nuove persone ogni 100 dipendenti già presenti in azienda. Purtroppo non sappiamo che tipo di contratto è stato offerto ai nuovi assunti nel corso del 2017, ma vedremo comunque nel successivo paragrafo riguardante le tipologie contrattuali se la forza lavoro di tali aziende al 31.12.2017 era costituita da personale a tempo indeterminato o invece assunto con altre tipologie contrattuali.

Oltre alle assunzioni un altro importante ed interessante aspetto è l'analisi dei dipendenti che nel corso del 2017 sono stati promossi. Tra le 131 aziende che hanno risposto alle domande sulle promozioni, appena 71 hanno effettivamente promosso almeno 1 dipendente (pari al 54,2% del totale aziende); ovvero in quasi la metà delle ditte nel corso di un intero anno non vi è stata alcuna promozione.

Le promozioni hanno riguardato in totale 854 persone (che rapportate ai 29.292 addetti, significa che neppure 3 addetti ogni 100 sono stati promossi nell'anno di riferimento), di cui 273 donne (pari al 32,0% del totale) e 581 uomini. In tutte le qualifiche analizzate coloro che sono stati promossi in maggioranza sono uomini, infatti le donne non sono mai più della metà del totale delle assunzioni per qualifica. Il livello in cui più donne sono state promosse è quella degli impiegati con un 46,1%, pochissime invece nella categoria degli operai, solo il 15,4% e nessuna tra i dirigenti (anche se qui parliamo di numeri comunque molto piccoli).

Tabella 8

Promozioni per sesso e qualifica (n=131), 2017

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	0	8	11	0,0
Quadri	10	46	56	17,9
Impiegati	177	207	384	46,1
Operai	2	11	13	15,4
Apprendisti	14	17	31	45,2
Altri	0	2	2	0,0
Totale	273	581	854	32,0

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

A fronte di 854 promozioni oltre la metà (496) sono state effettuate in aziende con più di 200 dipendenti, mentre 201 promozioni erano in aziende con 150-199 addetti e 157 promozioni in aziende che contano tra 100 e 150 addetti. Un'analisi settoriale mostra come il 40,3% delle promozioni sia avvenuto nell'industria (con 344 promozioni su un totale di 11.881 addetti), seguito a distanza dal comparto credito/assicurativo (132 promozioni su un totale di 1.866 addetti).

In ottica di genere notiamo che il 2,6% delle donne occupate è stata promossa nel corso del 2017 a fronte del 3,1% degli uomini. Il settore più virtuoso per le promozioni femminili è quello bancario/assicurativo (dove il 6,7% delle donne occupate è stato promosso nel corso del 2017), quello meno virtuoso il settore alberghi e ristoranti (appena l'1% delle donne ivi occupate ha ottenuto una promozione nel 2017).

1.5. Tipologie contrattuali

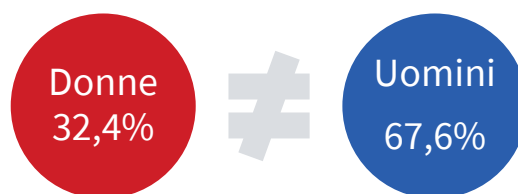
Il questionario compilato dalle imprese riporta alcune informazioni anche in merito alle tipologie contrattuali dei lavoratori e delle lavoratrici presenti al 31.12.2017. Più specificatamente possiamo avere notizie sugli occupati a tempo indeterminato, determinato (contratti a termine) e alle quote di occupati con contratti a tempo parziale (che sia determinato che a tempo indeterminato). Vediamo quindi se e in che misura abbiamo una connotazione di genere rispetto alla stabilità del posto di lavoro.

Dai dati si evidenzia come tra gli occupati con contratti a tempo indeterminato – quindi con un contratto stabile - la maggioranza siano uomini (16.370, pari al 67,6%), mentre le donne sono 7.842 (ovvero il 32,4% del totale)²⁰.

²⁰ Pur con le dovute cautele dovute al fatto che ogni biennio cambiano le aziende rispondenti, possiamo comunque notare che i dati sulla diffusione per genere del lavoro a tempo indeterminato mostrano una costanza: al 31.12.2015 gli uomini occupati a tempo indeterminato erano il 67,1% del totale, mentre rappresentavano il 65,8% al 31.12.2013. Conseguentemente rispetto all'occupazione a tempo indeterminato le donne erano il 34,2% al 31.12.2013 e il 32,9% al 31.12.2015.

Figura 9

Contratti a tempo indeterminato (n=134), 2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

La qualifica con maggior equità di genere è quella degli impiegati; infatti le impiegate con un contratto a tempo indeterminato sono il 47,9% di tutti gli impiegati, mentre le donne raggiungono appena l'8,5% dei dirigenti stabili e il 19,5% degli operai con un lavoro stabile.

Tabella 9

Occupati a tempo indeterminato per sesso e qualifica (n=134), 31.12.2017

Qualifica	Occupati a tempo indeterminato				Incidenza su occupazione totale		
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne	% Uomini	% Totale
Dirigenti	26	280	306	8,5	100,0	95,6	95,9
Quadri	306	1.079	1.385	22,1	99,7	98,7	98,9
Impiegati	5.093	5.534	10.627	47,9	84,4	90,1	87,3
Operai e apprendisti	2.331	9.386	11.717	19,9	55,7	82,8	75,5
Altri	86	91	177	48,6	53,4	57,2	55,3
Totale	7.842	16.370	24.212	32,4	73,2	86,0	81,4

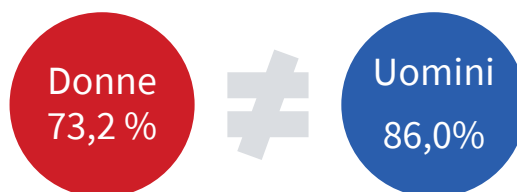
Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Se guardiamo l'incidenza del lavoro con contratto a tempo indeterminato sul totale occupati a fine 2017 (ultime 3 colonne della tabella di cui sopra), notiamo che lavora a tempo indeterminato l'86,0% degli uomini e solo il 73,2% delle donne (quota femminile che scende al 55,7% tra le operaie ed apprendiste, mentre arriva a toccare o sfiora il 100% tra dirigenti donne e quadri donne). Lo scarto nella diffusione dei contratti a tempo indeterminato per sesso è quindi pari a quasi 13 punti percentuali a favore degli uomini.

Figura 10

Incidenza degli occupati a tempo indeterminato sul totale occupati per sesso (n=134), 2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Passiamo ora a chi ha un lavoro a tempo determinato, quindi non stabile ma a termine. A fine 2017 con contratti a termine lavoravano 5.523 persone, di cui 2.870 donne (pari al 52,0%) e 2.653 uomini (ovvero il 48,0% di chi lavora a termine). Un'analisi per qualifiche mostra che le lavoratrici a tempo determinato sono il 60,8% degli impiegati e il 48,7% degli operai, come illustra la sottostante tabella.

Tabella 10

Occupati a tempo determinato per sesso e qualifica (n=134), 31.12.2017

Occupati a tempo determinato					Incidenza su occupazione totale		
Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne	% Uomini	% Totale
Dirigenti	0	13	13	0,0	0,0	4,4	4,1
Quadri	1	14	15	6,7	0,3	1,3	1,1
Impiegati	938	604	1.542	60,8	15,6	9,8	12,7
Operai	1.857	1.953	3.810	48,7	44,4	17,2	24,5
Altro	74	69	143	51,7	46,0	43,4	44,7
Totale	2.870	2.653	5.523	52,0	26,8	13,9	18,6

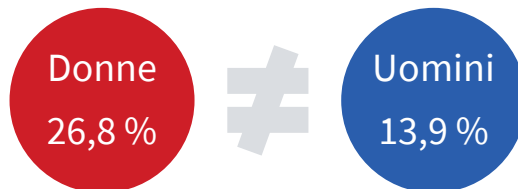
Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Guardando all'incidenza dei lavoratori e delle lavoratrici a tempo determinato su tutti gli occupati delle 134 aziende, notiamo che il 26,8% delle donne e solo il 13,9% degli uomini lavorano con contratti a termine con uno scarto di ben 12,9% punti percentuali.

Figura 11

Incidenza degli occupati a tempo determinato sul totale occupati per sesso (n=134), 2017

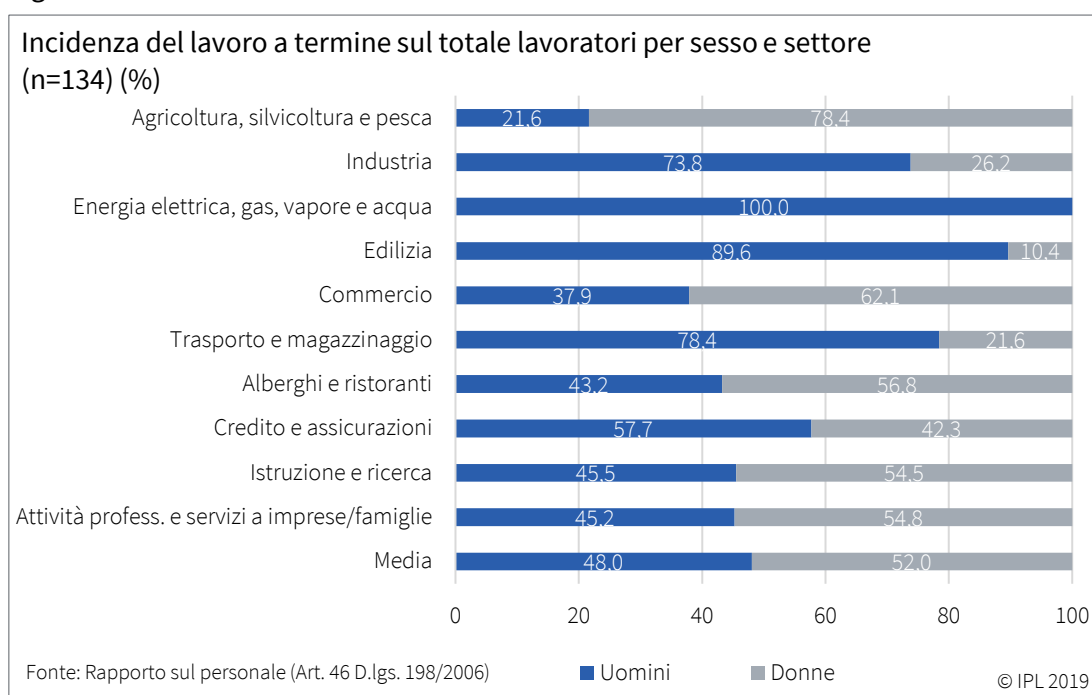


Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Analizzando i dipendenti con contratto a tempo determinato vediamo che ogni 100 dipendenti 48 sono uomini e 52 donne; l'analisi per settore mostra che la maggior differenza tra uomini e donne nella diffusione dei contratti a termine si registra nel settore dell'agricoltura, laddove ben il 78,4% degli occupati a termine è costituito da donne. Anche nel commercio la quota di donne a tempo determinato è elevata (62,1%), così come nelle attività professionali e di servizi a imprese e famiglie (dove il 54,8% degli occupati a termine è una donna). Edilizia e il comparto energia elettrica, gas, vapore ed acqua sono quelli dove meno donne sono a termine (ma anche quelli con minor incidenza di occupazione femminile).

Figura 12

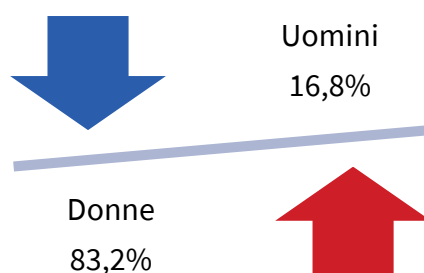


1.6. Il part-time

Un'altra tipologia molto diffusa, in particolar modo tra le dipendenti donne, è il lavoro a tempo parziale o part-time, declinato nelle due modalità di lavoro a tempo indeterminato (quindi stabile) ed a termine. Anche nel nostro campione molte donne sono assunte a part-time, sia con contratti a tempo indeterminato che a termine; esse rappresentano infatti ben l'83,2% degli occupati part time a tempo indeterminato, mentre gli uomini sono il 16,8% del totale.

Figura 13

Occupati con contratto indeterminato part-time (n=134), 31.12.2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Come illustra la Tabella 11 su un totale di 4.008 occupati con contratto stabile ma ad orario ridotto le donne sono 3.335 e gli uomini 673, di cui la maggioranza della qualifica operaio. Nelle due qualifiche di impiegate ed operaie/apprendiste le donne superano il 90% del totale di qualifica, come mostra la sottostante tabella.

Tabella 11

Occupati part-time a tempo indeterminato per sesso e qualifica (n=134), 31.12.2017

Qualifica	Occupati part-time a tempo indeterminato				Incidenza sul totale occupati	
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne	% Uomini
Dirigenti	2	6	8	25,0	7,7	2,0
Quadri	87	8	95	91,6	28,3	0,7
Impiegati	2.253	224	2.477	91,0	37,4	3,6
Operai e apprendisti	974	434	1.408	69,2	23,3	3,8
Altro	19	1	20	95,0	11,8	0,6
Totale	3.335	673	4.008	83,2	31,1	3,5

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

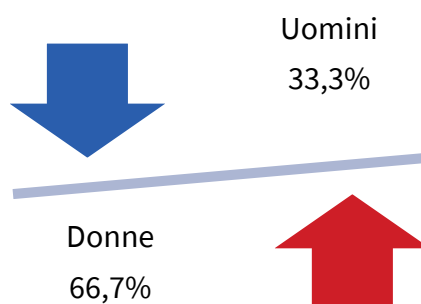
© IPL 2019

Un'analisi per settore mostra – come già visto - a fronte di una media di presenza femminile del 83,2%, dei picchi di presenza femminile nel settore creditizio (dove le donne sono il 96,8% dei part timers a tempo indeterminato), nel commercio (donne al 90,1%) e negli alberghi e ristoranti (con le donne che rappresentano l'87,9%). Al contrario bassa quota di donne part time a tempo indeterminato peraltro in settori poco femminilizzati come l'edilizia ed i trasporti/magazzinaggio (dove la quota femminile si assesta sul 45%).

Analizzando poi l'incidenza che gli occupati a tempo parziale hanno sul totale degli addetti a fine 2017 (ultime due colonne della tabella di cui sopra), riscontriamo una netta maggioranza femminile, per cui il part-time a tempo determinato interessa il 31,1% delle donne e appena il 3,5 % degli uomini. I lavoratori e le lavoratrici part time ma occupati a tempo determinato sono un numero più esiguo; nelle 134 aziende lavorano con questa tipologia contrattuale (che alla precarietà del lavoro a termine somma le minori ore di lavoro rispetto ad un contratto full time) poco più di 1.500 persone, di cui 1.002 donne (pari al 66,7%).

Figura 14

Occupati con contratto a tempo determinato part-time (n=134), 31.12.2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

personale (Art. 46 D.lgs

Tra gli impiegati le donne rappresentano ben il 76,6%, quota pari invece al 61,8% tra gli operai e i 25% dei quadri.

Tabella 12

Occupati part-time a tempo determinato per sesso e qualifica (n=134), 31.12.2017

Qualifica	Occupati part-time a tempo determinato				Incidenza sul totale occupati	
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne	% Uomini
Dirigenti	0	2	2	0,0	0,0	0,7
Quadri	1	0	4	25,0	0,3	0,0
Impiegati	402	123	525	76,6	6,7	2,0
Operai e apprendisti	598	370	968	61,8	14,3	3,3
Altro	1	0	3	33,3	0,6	0,0
Totale	1.002	495	1.502	66,7	9,4	2,6

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Un'analisi per settore mostra come i contratti a termine e part time declinati al femminile siano molto diffusi in agricoltura (dove raggiungono un picco del 97,2%) e nel comparto ristorativo/alberghiero (dove l'87,2% sono donne di chi lavora part time e a termine sono donne). Esaminando il numero di occupati part time con contratto a termine sul totale occupati nelle 134 aziende, notiamo una incidenza per le donne pari al 9,4% sull'occupazione totale e appena del 2,6% per gli uomini.

I dati mostrano quindi come l'orario di lavoro ridotto rimanga ancora un fortissimo elemento di conciliazione famiglia-lavoro per le donne, dato che spesso il full-time è incompatibile con gli impegni famigliari di cui spesso si occupano le donne (in misura totale o parziale rispetto al proprio compagno o marito). Anche i dati di questa indagine mostrano come gli uomini che lavorano ad orario ridotto siano ancora una minoranza, e in tal caso spesso scelgono questo contratto affiancato ad un altro lavoro part-time o ad attività di formazione o volontariato, mentre per le donne il part time è di norma l'unico contratto di lavoro in essere, a cui si affianca il lavoro non pagato (lavoro domestico, di cura di figli e anziani ecc.).

Dall'indagine purtroppo non riusciamo ad evincere quanto il part-time sia voluto da entrambi i sessi, ovvero quando sia chiesto per conciliare famiglia e lavoro (per le donne in primis), ovvero quando sia subito per mancanza di sufficienti posti di lavoro a tempo pieno (non solo per le donne in tal caso), quindi una scelta del datore di lavoro quanto non piuttosto del lavoratore/della lavoratrice.

Alcuni dati sulla volontarietà o meno dei rapporti a tempo parziale si trovano nel rapporto BES 2017 dell'Istat²¹: nel 2016 in provincia di Bolzano il 5,4% degli occupati dichiarava di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne aveva trovato uno a tempo

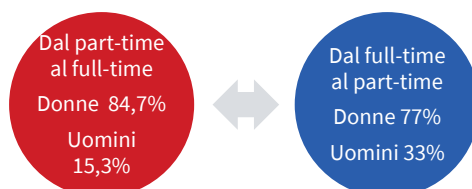
²¹ Come noto il BES è un progetto dell'ISTAT che mira al calcolo di un ampio set di indicatori (in totale 129) divisi in 12 macroaree chiamati domini (che vanno dalla sicurezza al lavoro alla salute, dalla formazione al mercato del lavoro ecc.), al fine di rappresentare uno spaccato dello stato di salute di un Paese con un ampio set di indicatori che vadano oltre il mero calcolo del Pil. I dati sono stati tratti dal volume Istat Rapporto BES 2017: Capitolo 3 - Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Roma, 2017 e relative tabelle. Il pdf è scaricabile dal sito dell'ISTAT al seguente link: <https://www.istat.it/it/files//2017/12/cap03.pdf> ed inoltre si possono scaricare le tabelle degli indicatori di tutti i 12 domini del BES per singole Regioni/Province dal sito: il BES nei territori - [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-bes-dei-territori](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-bes-dei-territori).

pieno²². L'analisi storica mostra che in 13 anni il part time involontario è quasi triplicato, dato che nel 2005 il livello di part time involontario era del 1,4% sul totale occupati, quota salita al 4,5% nel 2017. Il maggior picco storico di involontarietà del lavoro a tempo parziale si è registrato nel 2015, con un livello pari addirittura al 7,9%.

Grazie ai dati forniti dalle aziende nel questionario inviato alla consigliera di parità possiamo analizzare un altro aspetto interessante, ovvero i "passaggi" tra il lavoro a tempo pieno e il lavoro part-time e viceversa.

Figura 15

Dal part-time al full-time e viceversa (n=134), 2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

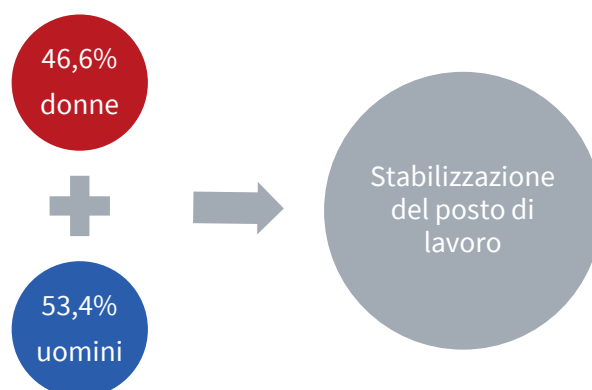
Qui di seguito, la figura esemplifica come l'84,7% di chi chiede ed ottiene di lavorare più ore (passaggio da part-time a full-time) siano donne, il che non stupisce, visto che sono appunto le donne che maggiormente lavorano ad orario ridotto. Il cambio di orario con riduzione dello stesso (ovvero il passaggio dal full-time al part time) riguarda nuovamente per la stragrande maggioranza le donne. Infatti, 3 riduzioni di orario di lavoro su 4 sono richieste da donne.

Dopo aver analizzato le tipologie contrattuali possiamo ora a vedere quante sono state le stabilizzazioni delle aziende nel campione, in altre parole quanti dipendenti sono riusciti a fare il "salto" dal lavoro flessibile/precario ad un lavoro stabile a tempo indeterminato. Nel corso del 2017 vi sono state appena 515 stabilizzazioni di dipendenti che hanno ottenuto il posto fisso, con la trasformazione del contratto a tempo determinato in uno a tempo indeterminato (purtroppo a questa specifica domanda hanno risposto appena 71 aziende). Nel 53,4% dei casi il posto fisso è stato dato ad un uomo, nel 46,6% ad una donna. Nella qualifica degli impiegati la quota di stabilizzazioni ha riguardato per il 61,6% donne. In tutte le altre qualifiche la maggioranza delle stabilizzazioni è stata proposta a uomini.

²² Il rapporto è calcolato dai dati dell'indagine sulle forze di lavoro, dividendo gli occupati che dichiarano di lavorare a part time perché non hanno trovato un posto a tempo pieno sul totale degli occupati.

Figura 16

Dal lavoro precario al lavoro stabile: la stabilizzazione del posto di lavoro (n = 71), 2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

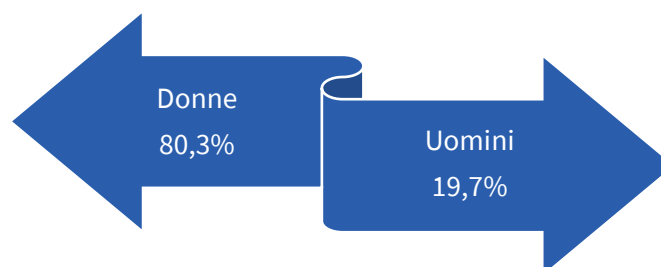
Il passaggio da un contratto a termine ad un lavoro a tempo indeterminato risulta pari al 5,5% dell'occupazione per le donne e al 4,1% per gli uomini. Pur nell'esiguità dei numeri sopra riportati possiamo concludere che il passaggio a contratti stabili da un contratto a termine risulta un'evenienza poco diffusa tra le aziende con più di 100 dipendenti, anche se offerta in misura relativamente maggiore alle donne che non agli uomini. Neppure un lavoratore ogni 20 è riuscito ad ottenere un posto fisso partendo da un contratto a termine, uomo o donna che sia.

1.7. Le aspettative dal lavoro

Il questionario indagava anche quanti dipendenti erano in aspettativa dal lavoro al 31.12.2017, con particolare riguardo a quelli in aspettativa per maternità o paternità (ovvero per i 6 mesi concessi come congedo facoltativo che salgono fino a 10 se entrambi i genitori ne usufruiscono, da prendere dopo l'aspettativa obbligatoria di 5 mesi per la madre lavoratrice dipendente nel settore privato, così come previsto dalla legge n. 53 del 2000). Al 31.12.2017 le persone in aspettativa erano 356, di cui 286 donne (pari all'80,3% del totale).

Figura 17

Aspettative dal lavoro per sesso (n=134), 31.12.2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

La quota di donne è pari al 100% tra i dirigenti (dei 4 dirigenti in aspettativa non vi è neppure un uomo), scende al 98,8% tra gli impiegati e al 77,8% tra i quadri.

Una motivazione molto forte nel chiedere aspettativa per le donne è la maternità; infatti ben 230 donne delle 286 donne in aspettativa a fine 2017 sono in astensione dal lavoro

per prendersi cura dei propri figli, mentre fra i 70 uomini in aspettativa appena 18 (pari al 25,7% sono a casa in paternità). Le altre motivazioni per cui gli uomini prendono aspettative dal questionario non vengono purtroppo rilevate, mentre sarebbe interessante capire le ragioni che hanno spinto gli uomini a prendere periodi di aspettativa da lavoro, oltre ai neo-padri (che sono poco più di un quarto degli uomini in aspettativa).

Tabella 13

Aspettative dal lavoro per tipologia, sesso e qualifica(n=134) , 31.12.2017

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Aspettative totali				
Dirigenti	4	0	4	100,0
Quadri	14	4	18	77,8
Impiegati	198	20	218	90,8
Operai e apprendisti	67	46	113	59,3
Altro	3	0	3	100,0
Totale	286	70	356	80,3
di cui maternità/paternità				
Dirigenti	0	0	0	...
Quadri	12	2	14	85,7
Impiegati	173	5	178	97,2
Operai e apprendisti	44	11	55	80,0
Altro	1	0	1	100,0
Totale	230	18	248	92,7

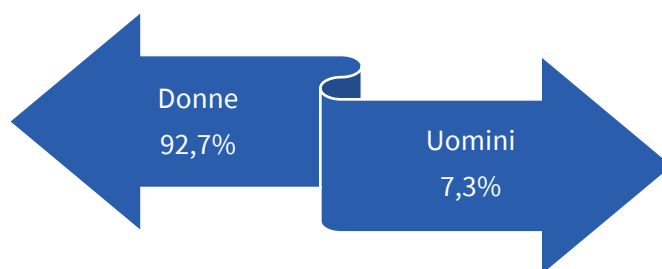
Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Se poniamo pari a 100 le persone in aspettativa per maternità e paternità vediamo che quasi 93 sono madri e appena 7 padri. Anche se da settembre 2016 in Alto Adige i padri in congedo godono di un'integrazione reddituale per i mesi di aspettativa dal lavoro²³, il cambiamento culturale che sottostà a tale pratica è ben lungi dall'essere radicato nei tradizionali strumenti di conciliazione dei padri.

Figura 18

Aspettative per maternità e paternità(n=134), 31.12.2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

²³ Si tratta dell'assegno provinciale al nucleo familiare +, ovvero di un sostegno finanziario integrativo a favore dei nuclei familiari in cui i padri svolgono un'attività di lavoro dipendente nel settore privato in provincia di Bolzano che usufruiscono del congedo parentale nei primi 18 mesi di vita del proprio figlio/della propria figlia e per un periodo minimo di due mesi interi continuativi. Il contributo integrativo è erogato per nascite avvenute nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018. Per maggiori informazioni: http://www.provincia.bz.it/it/servizi-az.asp?bnsv_svid=1031824

1.8. Il turnover nel 2017: entrate ed uscite dalle imprese

Dall'analisi dei flussi di entrata ed uscita dei lavoratori e delle lavoratrici dalle aziende emergono dati interessanti, che ci permettono di fare un'analisi dei movimenti occupazionali nel corso del 2017 per le 133 aziende rispondenti a questa domanda. Le persone entrate sono state 5.030, mentre le persone uscite sono state 4.186. La stragrande maggioranza delle entrate ha riguardato persone neo assunte. Tra i neoassunti il 47,8% è donna e il 52,2% uomo (pari in numeri assoluti a 2.334 donne e 2.486 uomini).

Figura 19

Le entrate nelle aziende per sesso (n=133), 2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

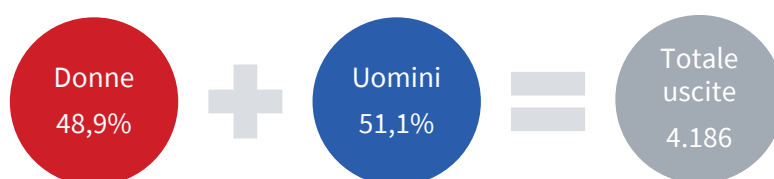
© IPL 2019

Risultano numericamente molto esigue invece le entrate per mobilità, ovvero di dipendenti provenienti da altre unità produttive della stessa azienda (con una sostanziale parità di genere, ovvero 35 donne e 29 uomini) nonché le persone che sono passate da una categoria ad un'altra (di cui 35 donne e 99 uomini, dove quindi il divario di genere è piuttosto marcato).

In totale le uscite hanno riguardato complessivamente 4.186 persone, di cui il 48,9% è donna (pari a 2.046 donne a fronte di 2.140 uomini).

Figura 20

Le uscite dalle aziende per sesso (n=133), 2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Come si evince dalla sottostante tabella il motivo preponderante di uscita dalle aziende è la scadenza del contratto di lavoro (per 1.210 donne e 1.034 uomini), motivo che interessa il 64,2% delle donne cessate e il 54,6% degli uomini cessati. Il secondo motivo di uscita sono le dimissioni volontarie per il 27,6% delle donne e il 34,7% degli uomini, mentre tutte le altre motivazioni risultano numericamente meno significative. Da sottolineare come la quota di uomini che va in pensione è del 3,6% rispetto al 1,3% delle donne, con una incidenza quindi quasi tripla di pensionamenti maschili rispetto a quelli femminili.

Tabella 14

Motivazioni della cessazione del rapporto di lavoro per sesso (n = 133), 2017

Motivo cessazione del contratto	Donne (%)	Uomini (%)
Scadenza del contratto	65,2	54,6
Dimissioni volontarie	27,6	34,7
Licenziamenti individuali	3,1	3,2
Licenziamenti collettivi	2,6	0,3
Pensionamenti e prepensionamenti	1,3	3,6
Mobilità	0,0	3,1
Morte o invalidità	0,2	0,5
Totale	100,0	100,0

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Purtroppo nel questionario non vengono rilevate le motivazioni del non rinnovo dei contratti e neppure i motivi che hanno spinto uomini e donne a dimissioni volontarie in percentuale così elevata. Se guardiamo ai settori in cui la scadenza del contratto è prevalente come motivo di uscita dall'azienda vediamo che sono settori tipicamente stagionali (agricoltura e turismo in primis, ed a seguire commercio ed industria). Le dimissioni volontarie si concentrano in tre specifici settori (industria, commercio, nonché nelle attività professionali e servizi a imprese e famiglie), mentre la metà dei pensionamenti sono di ex lavoratori dell'industria.

Possiamo ipotizzare che le dimissioni volontarie per le dipendenti donne siano una conseguenza del carico familiare che grava su di loro (in primis la maternità, ma anche la cura di persone anziane e/o non autosufficienti) e che portano la donna a lasciare il posto di lavoro (tanto più se a termine, a progetto, ecc.). Le dimissioni volontarie degli uomini sono concentrate soprattutto nell'industria, sia per gli operai che per gli impiegati.

Nella presente rilevazione, purtroppo, non sono disponibili informazioni di maggior dettaglio neppure in merito all'età delle persone che non vedono rinnovato il loro contratto, il che aiuterebbe nel comprendere meglio in quali fasce di età si concentrano i mancati rinnovi e le dimissioni nelle imprese sopra i 100 dipendenti.

1.9. Le opportunità di crescita personale: la formazione nelle imprese

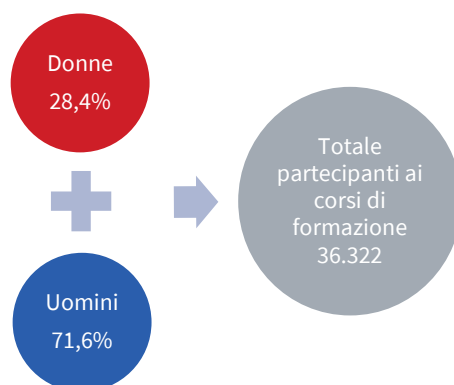
L'indagine ha fornito anche i dati relativi all'attività di formazione erogata dalle aziende ai propri dipendenti, sia in sede che esternamente. Solo 45 imprese su 136 hanno però risposto in modo completo alle domande sul tema.

I questionari compilati permettono di rilevare il numero di partecipanti per sesso e per qualifica che hanno preso parte ad attività formative nel corso del 2017, il monte ore delle attività di formazione volontaria ed il monte ore di formazione obbligatoria. Nel corso del 2017 hanno partecipato a corsi di formazione complessivamente 36.322²⁴ persone, di cui il 71,6% sono uomini e il 28,4% donne (Figura 21).

²⁴ Il questionario fa riferimento al numero di partecipanti e non di persone (ovvero alle teste) per cui i dati si riferiscono alla partecipazione di quella categoria o sesso ai corsi, non alle persone fisiche. Quindi si

Figura 21

Occupati partecipanti a corsi di formazione per sesso (n=45), 2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Di questi 29.095 partecipanti appartengono a quattro grandi aziende, tre del settore industria e una del settore credito e assicurazioni. Molto probabilmente la bassa percentuale di donne si lega al fatto che le aziende in cui si concentra il maggior numero di partecipanti appartengono a settori caratterizzati da una segregazione di genere a sfavore delle donne.

Tabella 15

Numero di partecipanti ai corsi di formazione per sesso e qualifica (n=45), 2017

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne occupate
Dirigenti	57	434	491	11,6	21,1
Quadri	1.750	5.342	7.092	24,7	13,1
Impiegati	6.023	7.812	13.835	43,5	39,5
Operai e apprendisti	2.423	12.273	14.696	16,5	63,8
Contratti a progetto e Altri contratti	77	131	208	37,0	87,0
Totale	10.330	25.992	36.322	28,4	41,0

Fonte: Rapporto sul personale (Art.46 D.Lgs. 198/2006)

© IPL 2019

La qualifica operai e apprendisti (vedi

Tabella 15) è quella che in assoluto frequenta più corsi di formazione (14.696), seguita a poca distanza dalla qualifica impiegati con 13.835 persone. Mentre in quest'ultima categoria l'adesione alla formazione da parte di uomini e donne è più o meno uguale, nella categoria "operai e apprendisti" gli uomini sono cinque volte di più delle donne in quanto queste ultime sono solo il 16,5% del totale.

In rapporto al totale di occupati emerge che le donne partecipanti a corsi sono molte meno delle donne occupate: fatto 100 il totale dei partecipanti si rileva che le donne ne costituiscono solo il 28,4%, mentre le donne rappresentano il 41,0% del totale di occupate.

potrebbe verificare il caso che in alcune aziende poche persone hanno partecipato a molti corsi e altri collaboratori non hanno fruito di formazione. Quindi i dati non danno un'idea della copertura di tutti i lavoratori. Inoltre non è possibile sapere se la partecipazione a cui hanno preso parte era di tipo volontario o obbligatorio.

Da un'analisi per settore sulla partecipazione dei lavoratori alle attività formative (

Tabella 16), emerge un significativo divario di genere, soprattutto in alcuni ambiti quali industria (uomini: 85,4% e donne: 14,6%), energia elettrica, gas, vapore e acqua (uomini: 82,1% e donne: 17,9%) ed edilizia, in cui la partecipazione delle donne è pressoché nulla (uomini: 99,1% e donne: 0,9%). Nei settori dei servizi (come credito e assicurazioni e attività professionali e servizi alle imprese) e del commercio la differenza nell'incidenza della partecipazione delle donne rispetto agli uomini è invece minima.

Anche a livello nazionale risulta evidente che le percentuali più elevate di imprese formatrici si registrano nel settore dei servizi finanziari e assicurativi (93,8%) e nelle attività ausiliarie dei servizi finanziari (90,0%)²⁵.

Tabella 16

Occupati partecipanti a corsi di formazione per sesso e settore (n=45), 2017

Settori	% Partecipazione donne	% Partecipazione uomini
Agricoltura, silvicoltura e pesca	44,7	55,3
Industria	14,6	85,4
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	17,9	82,1
Edilizia	0,9	99,1
Commercio	57,1	42,9
Trasporto e magazzinaggio	35,0	65,0
Credito e assicurazioni	45,3	54,7
Attività professionali e servizi alle imprese	50,0	50,0
Totale	28,4	71,6

Fonte: Rapporto sul personale (Art.46 D.Lgs. 198/2006)

© IPL 2019

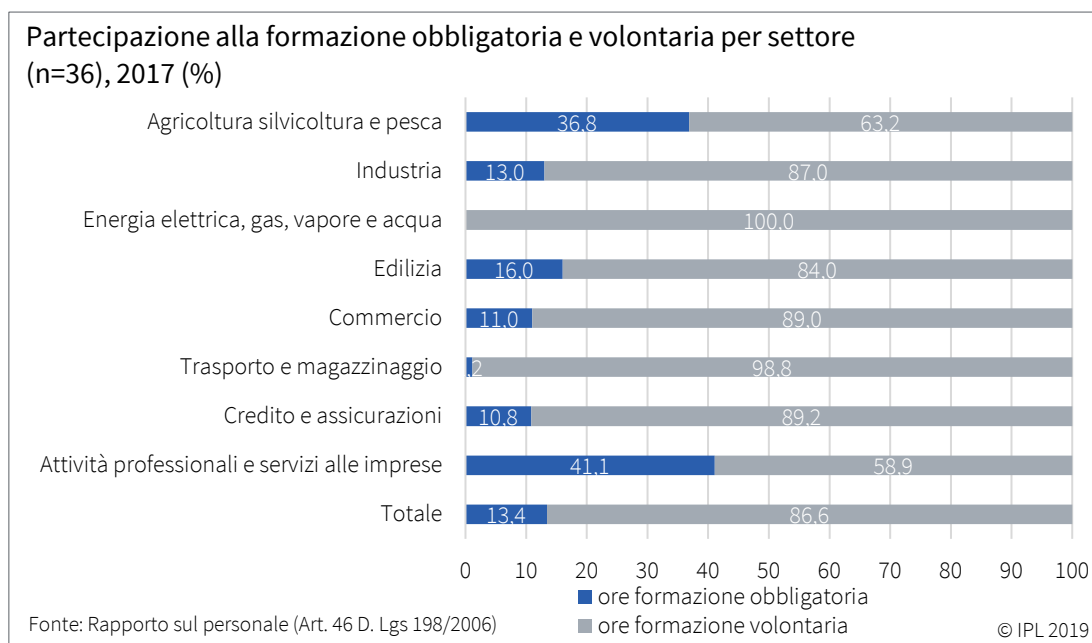
L'analisi dei dati a livello nazionale effettuata da ANPAL sulla formazione continua per l'annualità 2016-2017 conferma questo quadro: se nel 2005 il tasso di partecipazione alla formazione era pressappoco simile per uomini e donne, con un differenziale di genere di soli 2 punti percentuali a vantaggio degli uomini, negli anni successivi - probabilmente per effetto della crisi economica - il gap formativo è andato allargandosi sempre più, raggiungendo i 5,3 punti percentuali nel 2015, quando mediamente in Europa tale divario supera appena i 3 punti percentuali. Il distacco più ampio si registra nel settore dell'industria (12,8 punti percentuali) e nelle costruzioni (15,6 punti), mentre risulta essere poco rilevante (circa 2 punti percentuali) nell'ambito dei servizi, settore in cui le donne sono maggiormente occupate²⁶.

Dall'analisi dei dati del campione emerge che i settori in cui vengono erogate più ore di formazione volontaria (o facoltativa) ai dipendenti sono quelli dell'industria (73.780 ore) e del credito e assicurazioni (73.723 ore). In questi settori viene erogata anche molta formazione obbligatoria (industria: 11.030 ore e credito e assicurazioni: 8.966 ore).

²⁵ ANPAL. (2018). *XVIII Rapporto sulla Formazione Continua annualità 2016-2017*.

²⁶ ANPAL. (2018). *XVIII Rapporto sulla Formazione Continua annualità 2016-2017*.

Figura 22



Posto a 100 il totale delle ore di formazione effettuate (ore di formazione obbligatoria più ore di formazione volontaria) si nota che nei settori dell'agricoltura, silvicoltura e pesca e delle attività professionali e servizi alle imprese (vedi Figura 22) le ore di formazione obbligatoria pesano per più di un terzo sul totale della formazione erogata dalle imprese (rispettivamente 36,8% e 41,1%) e superano di gran lunga il numero di ore di formazione obbligatoria fatte in tutti gli altri settori.

In questi due settori vi è un sostanziale equilibrio fra ore dedicate alla formazione obbligatoria e ore per la formazione volontaria.

In alcuni settori, quali l'energia elettrica, gas, vapore e acqua e nel trasporto e magazzinaggio risulta assente o carente l'investimento in termini di tempi di lavoro in formazione obbligatoria (rispettivamente 0,0% e 1,2% del totale di ore di formazione). Molto carente appare la formazione obbligatoria nel settore dell'edilizia (16,0% del totale di ore di formazione erogate), al quale la normativa sulla sicurezza sul lavoro ha dedicato molta attenzione visti i rischi per gli addetti di questo settore.

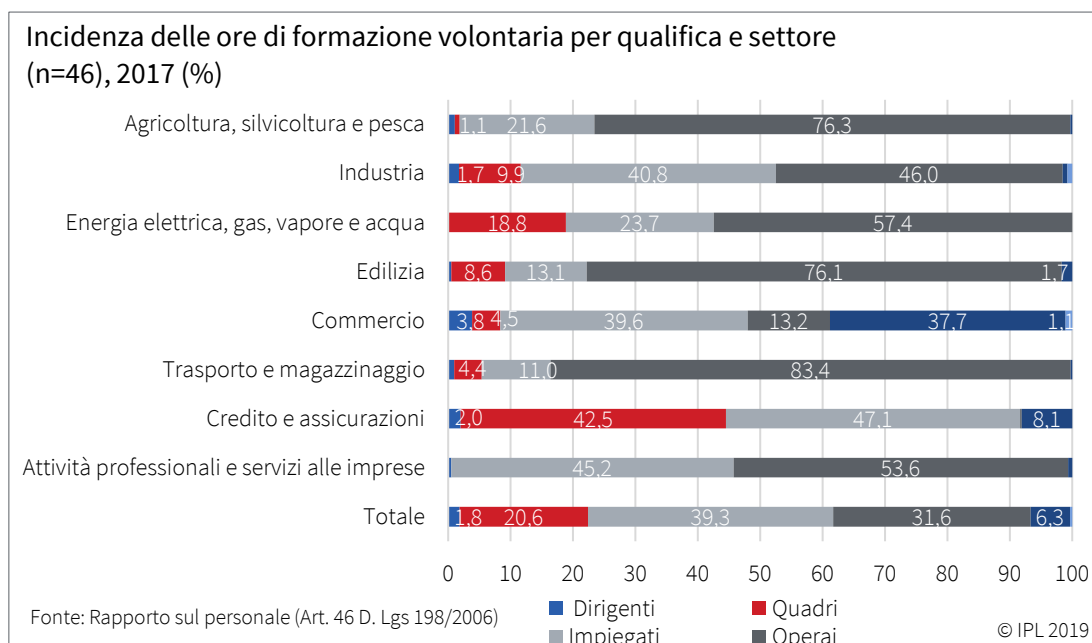
Nei settori dell'industria, del commercio e del credito e assicurazioni si evidenzia una notevole prevalenza di formazione volontaria, ma comunque viene erogata una percentuale significativa di formazione obbligatoria (rispettivamente 13,0%, 11,0% e 10,8%), probabilmente corrispondente alle ore di formazione imposte per legge.

Invece nei settori alberghi e ristoranti e istruzione e ricerca le imprese del campione non hanno indicato alcun tipo di formazione.

Nel confronto fra settori emerge che la categoria di lavoratori con il maggior numero (in valore assoluto) di ore di formazione obbligatoria sono gli operai dell'industria (7.009 ore) e gli apprendisti del settore credito e assicurazioni (3.937 ore).

I dati sulle ore di formazione volontaria e di formazione obbligatoria per inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti (Figura 23 e Figura 24) confermano la volontà di rivolgere la formazione in particolare alle figure intermedie costituite da impiegati e operai, mentre è comunque significativa la quota di quadri e dirigenti coinvolti.

Figura 23



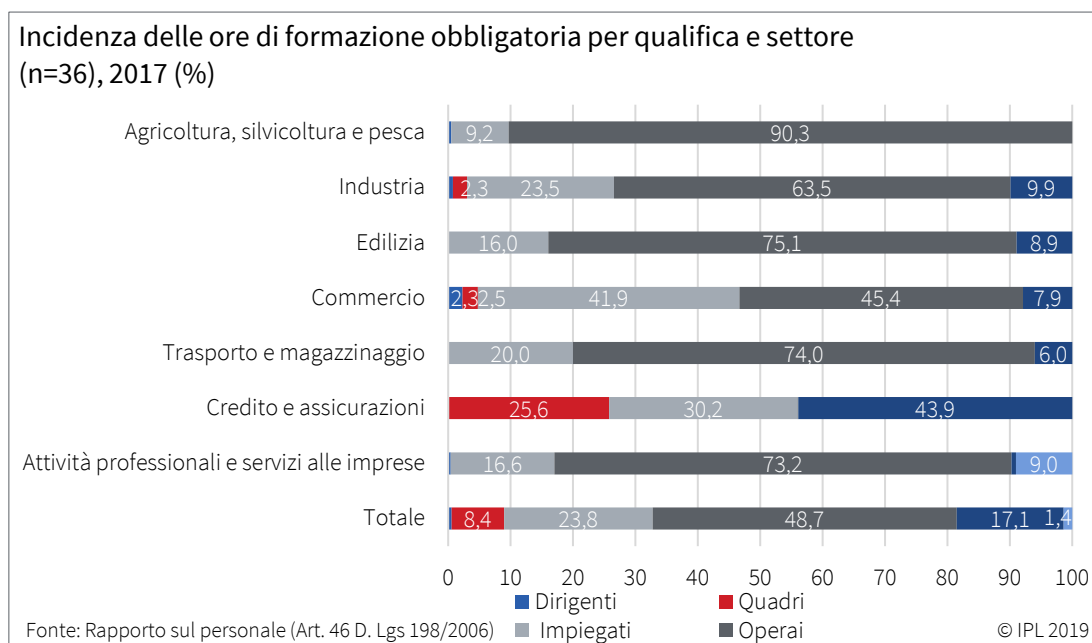
Il maggior numero di ore di formazione volontaria viene erogato ai dirigenti del settore del commercio (3,8%) e del credito e assicurazioni (2,0%), mentre per quanto riguarda i quadri la maggior incidenza di ore di formazione si ha nel settore del credito e assicurazioni (42,5%) e dell'energia elettrica, gas, vapore e acqua (18,8%).

L'edilizia, il trasporto e magazzinaggio e l'agricoltura, silvicoltura e pesca sono i settori meno orientati all'investimento in ore di formazione volontaria per le forze dirigenziali e i profili di alto e medio livello come quadri e impiegati. In questi settori produttivi, in cui viene impiegata molta manodopera, la formazione (obbligatoria e volontaria) viene rivolta in prevalenza alla qualifica di operai.

Invece nel settore credito e assicurazioni la formazione volontaria è rivolta soprattutto a quadri e impiegati, in quanto il tipo di attività svolta è in prevalenza "intellettuale".

La formazione obbligatoria viene erogata in maggior misura in tutti i settori (tranne in quello credito e assicurazioni) ai dipendenti inquadrati come "operai", in quanto esposti a maggiori rischi.

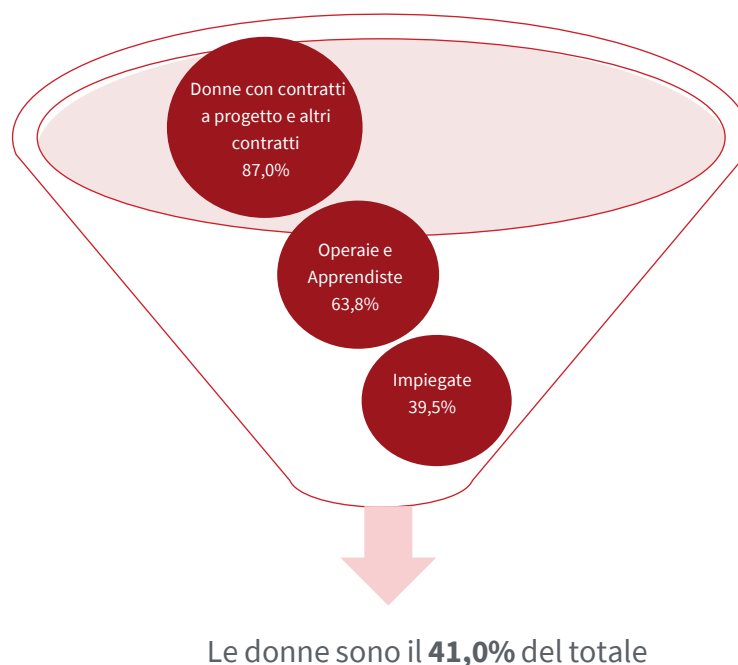
Figura 24



Le donne occupate che hanno partecipato ad attività formative sono per la maggior parte donne assunte con contratti a progetto o altri contratti, operaie e apprendiste nonché impiegate. Le donne partecipanti a corsi di formazione rappresentano il 41,0% delle donne occupate nelle aziende esaminate (Figura 25).

Figura 25

Qualifiche in cui le occupate donne hanno partecipato maggiormente a corsi di formazione (n=45)



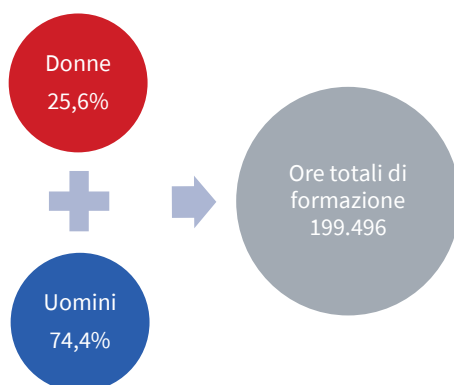
Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

Analizzando le ore di formazione erogate per sesso emerge con chiarezza che su un totale di 206.920 ore di formazione le donne hanno fruito solo del 25,6% contro il 74,4% degli uomini (vedi Figura 26).

Figura 26

Ore di formazione per sesso (n=43), 2017



Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2019

La percentuale di ore di formazione volontaria e di formazione obbligatoria non è molto diversa per classi di addetti (Tabella 17). L'incidenza delle ore di formazione volontaria degli uomini sul totale delle ore di formazione è sempre molto maggiore di quella delle donne. Per quanto riguarda la formazione obbligatoria si nota che l'incidenza delle ore ad essa dedicate è quasi uguale sia per le donne (48,0%) che per gli uomini (52,0%) nella classe di imprese con oltre 200 addetti. Nelle imprese appartenenti alla classe di addetti fra 150 e 199 addetti l'incidenza delle ore di formazione obbligatoria per le donne è molto maggiore di quella delle ore di formazione volontaria.

Questo significa che le imprese si impegnano a erogare per le dipendenti donne sostanzialmente solo le ore di formazione obbligatoria dovuta per legge più che dare la possibilità di acquisire competenze di diverso tipo attraverso un altro genere di percorsi formativi non obbligatori.

Tabella 17

Incidenza ore di formazione volontaria e ore di formazione obbligatoria per sesso e classe di addetti (n=38), 2017 (%)

Classe di addetti	% Ore formazione volontaria donne	% Ore formazione volontaria uomini	% Ore formazione obbligatoria donne	% Ore formazione obbligatoria uomini
Tra 100 e 149 addetti	31,2	68,8	33,8	66,2
Tra 150 e 199 addetti	23,2	76,8	12,9	87,1
Oltre 200 addetti	29,4	70,6	48,0	52,0

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D. lgs 198/2006)

© IPL 2019

1.10. Le retribuzioni annue medie ed il gender pay gap

Il questionario prevede che le imprese dichiarino il monte salari relativo al 2017; si tratta di un importo lordo comprensivo di tutti gli elementi retributivi al lordo delle ritenute a carico del lavoratore²⁷. Dividendo i monti salariali per il numero di lavoratori (entrambi per sesso e qualifica), è possibile quindi avere una stima delle retribuzioni annuali lorde medie dei lavoratori e lavoratrici per gli addetti a tempo pieno²⁸.

Relativamente al biennio 2016-2017 le ditte che hanno risposto alla domanda sulle retribuzioni aziendali sono state 136, ma di queste non tutte hanno fornito i dati relativi alla retribuzione. Inoltre alcune ditte hanno fornito le informazioni che però non sono state da noi utilizzate perché i dati non erano coerenti o attendibili. Siamo così arrivati a validare i dati retributivi di 110 aziende, riuscendo poi a calcolare la media retributiva per sesso e qualifica per i lavoratori e le lavoratrici a tempo pieno. Abbiamo preso in considerazione unicamente le informazioni retributive dei dipendenti fulltimers in quanto dei part time non conosciamo la quota di lavoro settimanale prestata (ovvero se lavorano ad es. al 50% o al 75% dell'orario standard), per cui eventuali medie – che ovviamente risentirebbero del numero di ore lavorate in settimana – sarebbero ben poco attendibili ed indicative.

In totale abbiamo quindi i dati retributivi lordi relativi all'anno 2017 di 7.576 donne e 15.291 uomini che lavorano in 110 aziende che hanno riportato dati retributivi completi (Tabella 18).

Iniziando dall'analisi dei dirigenti, delle 110 aziende con più 100 dipendenti in Provincia di Bolzano che han riportato dati retributivi appena 10 hanno un dirigente donna (e in tutto hanno 16 dirigenti donna) e 55 aziende almeno un dirigente uomo (per un totale di 213 persone di cui abbiamo dati retributivi). Dai dati scaturisce una media retributiva annua lorda di 123.635 € per le donne dirigenti e di 157.065 € per gli uomini dirigenti. Ovviamente la bassa numerosità dei dirigenti di cui abbiamo dati retributivi deve portare ad una lettura prudente del dato retributivo.

²⁷ Il dato rilevato è il "monte retributivo lordo annuo" di lavoratori e lavoratrici full-time, comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente). Gli elementi retributivi consistono nel minimo tabellare, ex contingenza maturata, eventuali indennità di funzione, aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi), superminimi collettivi, superminimi individuali, incentivi individuali, premi di produzione e produttività straordinari, altre voci retributive (ad esempio 3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda, in caso di malattia, maternità e paternità, indennità in mensa indennità di turnazione, premio di presenza, altre indennità ed indennità ad personam. Non devono invece essere conteggiati gli importi anticipati dal datore di lavoro per conto degli enti di previdenza e assistenza a titolo di indennità di malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG.

²⁸ I dati medi vanno comunque letti con estrema cautela, dato che permane il forte limite di aver calcolato la media rapportando un dato di flusso (il monte salari del 2017) ad un dato stock (numero di addetti al 31.12.2017). Vista la quota comunque elevata di lavoratori con contratti a tempo determinato – pari al 18,6% del totale occupati – le medie sono da intendersi assai indicative del monte retributivo lordo per singolo dipendente. In tal caso laddove vi è una forte componente di lavoro a termine risulta quindi evidente che la retribuzione media annuale risente fortemente dei mesi di lavoro prestati nel corso dell'anno (che evidentemente si allontanano dal valore di 12 mesi i un anno tanto più l'occupazione nel singolo settore e qualifica è stagionale).

Tabella 18

Numero aziende, persone e retribuzioni medie annue lorde (lavoratori e lavoratrici a tempo pieno) per sesso e qualifica (n=110), 2017

Qualifica	Donne			Uomini		
	N. Aziende	N. Persone	Retribuzione media annua (€)	N. Aziende	N. Persone	Retribuzione media annua (€)
Dirigenti	10	16	123.635	55	213	157.065
Quadri	28	278	44.430	59	1.026	70.601
Impiegati	101	4.110	21.945	110	4.968	40.541
Operai e apprendisti	81	3.172	16.936	102	9.084	30.346
Totale		7.576	20.888		15.291	38.125

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D. lgs 198/2006)

© IPL 2019

Tra i quadri sono 28 le aziende con donne quadro (per un totale di 278 persone) con una retribuzione media annua di 44.430 € e 59 le aziende con quadri uomini (1.026 persone) che percepiscono in media 70.601 € lordi all'anno.

Passando agli impiegati le donne di cui abbiamo dati retributivi sono 4.110 distribuite in ben 101 aziende, con una media retributiva di 21.045 €. Gli impiegati uomini sono 4.968 in 110 aziende con una media retributiva di 40.541 €.

Rispetto alla qualifica di operai e apprendisti (per i dati retributivi abbiamo informazioni aggregate per queste due qualifiche) le donne sono 3.172 distribuite in 81 aziende con una media retributiva di 16.936 € annui, mentre gli uomini erano 9.084 distribuiti in 102 aziende con una media retributiva di 30.346 €.

Rimarchiamo nuovamente che trattasi di dati medi riferiti al monte retributivo annuo del 2017 in aziende con almeno una sede operativa in Alto Adige con almeno 100 dipendenti al 31.12.2017. Dal questionario purtroppo non abbiamo dati socio-demografici ulteriori (ad esempio rispetto all'età e al titolo di studio) e neppure informazioni relative all'anzianità di servizio delle persone nelle singole aziende del campione. Dal punto di vista di come la retribuzione si compone nulla possiamo aggiungere rispetto all'inquadramento dei dipendenti, al peso dei superminimi, degli straordinari, delle varie indennità concesse ai lavoratori dalle imprese, tutti elementi che riuscirebbero a spiegare il differenziale retributivo tra uomini e donne come appare nella tabella appena illustrata.

Box 4

Come nasce il gender pay gap

Quando si parla di asimmetrie salariali tra donne e uomini (il c.d. gender pay gap) si indaga un tema complesso, in cui i casi di vera discriminazione (ovvero il pagare differenzialmente due persone che svolgono lo stesso identico lavoro solo per via del loro sesso) sono veramente pochi e sanzionabili dalla legge. La legislazione sulla parità retributiva tra uomo e donna sancisce, infatti, da molti decenni anche in Italia il principio del diritto alla stessa retribuzione per lo stesso lavoro (*equal pay for equal work or equal value*). La legislazione è importante e necessaria perché rende la discriminazione diretta illegale; e data l'esistenza di tale normativa i casi di discriminazione diretta sul lavoro sono quantitativamente limitati, e quindi spiegano solo una piccola quota del divario retributivo uomo-donna. Il *gender pay gap* viene spiegato per larga parte quale risultato della persi-

stenza delle ineguaglianze di genere che esistono nel mercato del lavoro, aspetti che includono la sottovalutazione dei lavori considerati tipicamente femminili, i diversi vincoli che uomini e donne considerano nelle loro scelte lavorative, ovvero ad un ampio numero di fattori legali, sociali ed economici che vanno ben oltre il principio della parità retributiva per lo stesso lavoro.

Il gender pay gap è quindi un fenomeno multidimensionale (vedi Figura 27), che va ben al di là delle dimensioni della discriminazione, sia della discriminazione diretta (che pur esiste), ma che – rafforzata dagli stereotipi di genere ad esempio - porta a discriminazioni indirette (per cui ad es. al momento dell'assunzione preferisco un uomo ad una donna con pari profilo in entrata).

Figura 27

Il gender pay gap: un fenomeno multidimensionale in sintesi

Dimensioni discriminatorie	<p>Discriminazione diretta: principio dell' equal pay for equal work or equal value</p> <p>Vietata dalla legge, relativamente facile da provare</p>	<p>Discriminazione indiretta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al momento dell'assunzione • Sul posto di lavoro <p>Difficile da esplicitare e molto difficile da provare</p>
Dimensioni lavorative	<p>Mercato del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segregazione orizzontale • Segregazione verticale • Interruzioni di carriera • Aspettative rispetto al lavoro • Aspettative rispetto alla retribuzione 	<p>Organizzazione del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orari e tempi di lavoro • Modello organizzativo aziendale • Strumenti di conciliazione famiglia-lavoro • Mansioni affidate • Responsabilità dei ruoli • Contrattazione (tra cui i premi di risultato) • Percorsi di carriera
Dimensioni personali	<p>Educazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profilo familiare • Divisione del lavoro in famiglia • Ruoli femminili e maschili • Modelli culturali • Stereotipi sociali • Accettazione sociale 	<p>Formazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scelte formative • Scelte professionali • Scale di valore • Motivazione individuale

Fonte: Elaborazione IPL 2018 da Boll/Lagesmann (2018), Villa (2010), Centra/Cutillo (2009), e altri.

Si tratta quindi di un fenomeno che nasce e si irrobustisce da un intreccio tra dimensioni personali legate all'educazione e alla formazione personale (la divisione dei ruoli in famiglia, gli stereotipi di genere e aspettative/richieste dei singoli rispetto al valore della retribuzione ecc.), con dimensioni lavorative (legate invece al mercato del lavoro e all'organizzazione del lavoro in azienda).

Le cause dei differenziali salariali nascono da un lato da discriminazione indiretta che trova linfa vitale negli stereotipi di genere; i comportamenti discriminatori (indiretti) si possono estrinsecare infatti con procedure d'assunzione che privilegiano tacitamente gli

uomini a svantaggio delle donne, o al momento dell'assunzione (quando dopo il colloquio tra due candidati altrettanto validi di sesso diverso si preferisce assumere un uomo rispetto ad una giovane donna per evitare in futuro le assenze dovute ad una sua eventuale maternità), o sul posto di lavoro (quando all'assunzione la neoassunta viene inserita in una posizione lavorativa con scarse prospettive di carriera perché si assume - e qui entra in campo nuovamente lo stereotipo - che le donne in generale siano meno interessate e motivate al lavoro degli uomini), oppure quando l'attività formativa in azienda è organizzata in fasce orarie difficilmente conciliabili con le responsabilità familiari (ancora per larga parte sulle spalle delle donne). Trattasi di una discriminazione indiretta con elementi spesso ambigui, assai difficile da provare in quanto basata su valutazioni soggettive e non su elementi oggettivi, come nella discriminazione diretta (dove l'elemento oggettivo è pagare in maniera diversa due persone che fanno lo stesso identico lavoro) che quindi è relativamente più semplice da provare.

Il *gender pay gap* si spiega per la restante quota nelle dimensioni lavorative riconducibili a fattori strutturali del mercato del lavoro (livello d'istruzione, professione, atteggiamento rispetto al lavoro, ecc.), nonché all'organizzazione del lavoro e alla cultura aziendale, ma anche da dimensioni personali. Dimensioni personali che giocano un ruolo chiave ad esempio nella diversa distribuzione dei ruoli nel lavoro domestico, per cui anche le donne che lavorano a tempo pieno fanno in media meno straordinari dei colleghi uomini per il doppio carico di lavoro pagato e non pagato, nella diversa disponibilità di uomini e donne alla mobilità (pensiamo alle trasferte), ma anche ai diversi gradi di responsabilità che vengono affidati a uomini e donne, ai percorsi di carriera spesso discontinui delle donne a fronte di periodi di minor lavoro per aspettative per maternità o addirittura a fronte di periodi di non lavoro per la cura di familiari.

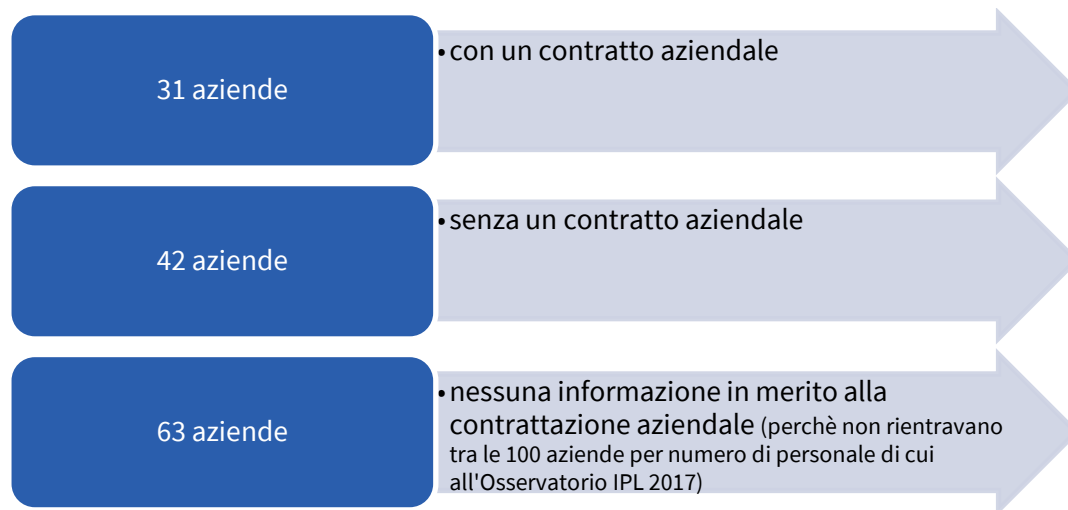
2. La contrattazione aziendale nelle imprese del campione

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori dalla metà degli anni Novanta funge da Osservatorio sulla contrattazione collettiva aziendale in Alto Adige, raccogliendo nel tempo oltre 1.000 contratti aziendali. Nel 2017 l'IPL ha analizzato i contratti integrativi aziendali delle 100 più grandi imprese dell'Alto Adige, selezionate in base al numero di lavoratori dipendenti occupati, verificando quante di queste imprese hanno stipulato accordi aziendali²⁹ e quali materie sono state oggetto di contrattazione di secondo livello. Sono stati analizzati esclusivamente gli accordi stipulati con i sindacati, mentre è noto che le imprese dispongono anche di cosiddetti "accordi interni", che però non assumono lo stato di contratto aziendale sindacale.

Dal database di cui disponiamo abbiamo quindi verificato quante delle 136 aziende che hanno risposto in maniera esaustiva all'indagine del biennio 2016-2017 hanno un contratto aziendale. Non tutte le 136 aziende sono le "top 100", ovvero risultano tra le 100 aziende con più dipendenti in Alto Adige di cui abbiamo raccolto i contratti aziendali. Ad ogni modo ci risulta che 31 aziende del campione hanno un contratto aziendale di secondo livello che abbiamo potuto analizzare³⁰, in 42 aziende il contratto aziendale non è presente; rimangono altre 63 aziende del campione di cui non abbiamo informazioni rispetto alla presenza di contrattazione aziendale, in quanto non rientravano nelle top 100 della nostra rilevazione del 2017.

Figura 28

La contrattazione aziendale nelle imprese del campione



Fonte: Osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata IPL

© IPL 2019

²⁹ Un accordo aziendale è un contratto collettivo che va oltre il livello nazionale o territoriale. Esso è composto da due parti: una parte economica e una normativa. La parte economica contiene elementi salariali, premi, indennità per straordinari e lavoro festivo, e permette di concordare trattamenti economici e condizioni di lavoro ulteriori a quelli previsti a livello nazionale o territoriale.

³⁰ Vi è una ulteriore azienda del comparto industriale di cui sappiamo che ha contratto aziendale ma non ci ha voluto fornire il testo.

La sottostante tabella mostra in quali imprese si fa contrattazione aziendale. Dei 31 contratti aziendali ben 20 sono in imprese con oltre 200 addetti.

Tabella 19

Diffusione della contrattazione aziendale per classe dimensionale (n = 73)

	100-149 addetti	150-199 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Con contratto aziendale	5	6	20	31
Senza contratto aziendale	5	19	18	42
Totale	10	25	38	73

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata IPL

© IPL 2019

L'analisi per settore mostra che ben 19 delle 31 aziende del nostro campione sono del settore industriale (pari al 61,3% del totale), mentre 3 sono le aziende rispettivamente nel commercio, nel credito e nelle attività professionali ad imprese e famiglie.

Tabella 20

Imprese con e senza contrattazione aziendale e tasso di copertura per settore (n = 73)

Settore	Aziende con contratto aziendale	Aziende senza contratto aziendale	Tasso di copertura (%)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-	4	-
Industria	19	15	55,9
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	2	-	100,0
Edilizia	-	4	-
Commercio	3	7	30,0
Trasporti e magazzinaggio	2	2	50,0
Alberghi e ristoranti	-	3	-
Credito e assicurazioni	3	1	75,0
Attività professionali e servizi per imprese e famiglie	2	6	25,0
Totale	31	42	42,5

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata IPL

© IPL 2019

Non risulta alcun contratto aziendale in nessuna impresa dell'agricoltura, dell'edilizia, di alberghi e ristoranti. Calcolando il tasso di copertura (ovvero aziende che hanno contratto aziendale rispetto al totale) vediamo che 2 aziende su 2 nell'energia hanno contratti aziendali, il 75,0% delle banche (comprese casse rurali) e il 55,9% delle aziende industriali.

Il settore industriale si conferma come storicamente e anche attualmente un comparto molto votato alla stipula di accordi aziendali, anche per via delle dimensioni aziendali medie elevate, laddove le evidenze della ricerca dell'IPL 2017 mostrano che la contrattazione di secondo livello cresce al crescere della dimensione aziendale (come mostrava peraltro anche la Tabella 19).

In totale nelle aziende con un contratto di secondo livello lavorano quasi 13.000 persone, di cui 8.838 uomini e 4.138 donne (pari al 31,8% del totale).

Tabella 21

Occupati coinvolti nella contrattazione aziendale per sesso (n = 73)

Numero di dipendenti	Donne	Uomini	Totale	Tasso di copertura (%)
Con contratto aziendale	4.138	8.836	12.974	58,2
Senza contratto aziendale	3.521	5.795	9.316	41,8
Totale	7.659	14.631	22.290	100,0

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata IPL

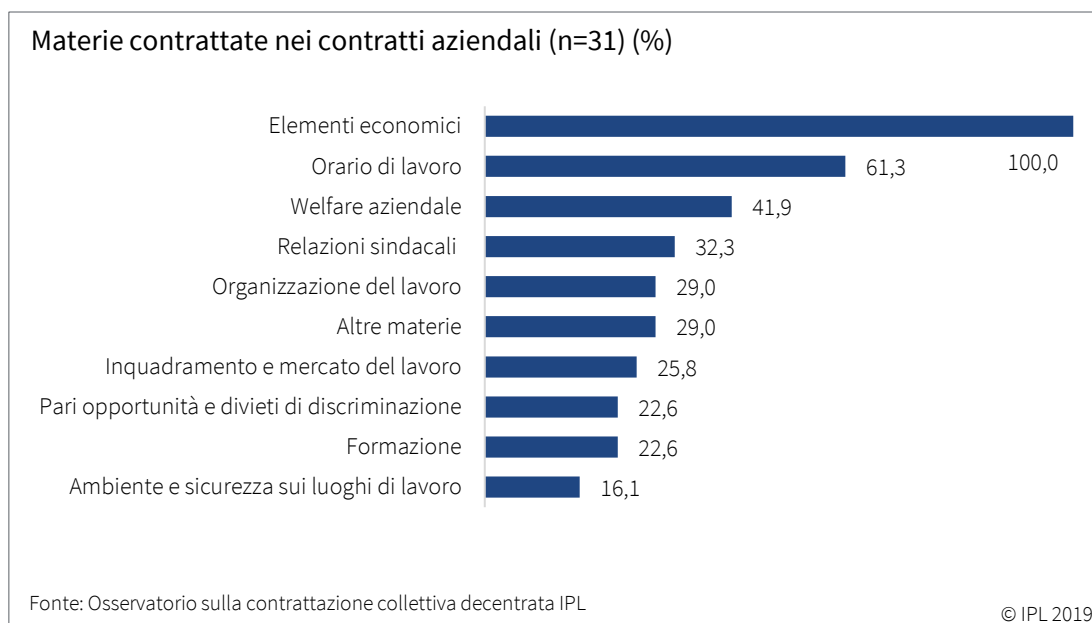
© IPL 2019

Il tasso di femminilizzazione delle imprese che fanno contrattazione è quindi pari al 31,8% rispetto ad una media delle aziende che la contrattazione di secondo livello non la hanno avviata del 37,8%: da questo scostamento di 6 punti percentuali si evidenzia che le donne sono meno interessate dai vantaggi della contrattazione di secondo livello, sia perché si fa contrattazione più facilmente in settori ad elevata presenza maschile (industria, energia, trasporti ecc.) che in imprese di grandi dimensioni (spesso industriali), dove più esigua è la presenza femminile.

2.1. I premi di risultato nella contrattazione aziendale

Nel nostro campione di 31 aziende abbiamo quindi analizzato quali sono le materie contrattate, posto che in un accordo possono essere contrattate più materie contemporaneamente. Gli elementi economici sono quelli maggiormente presenti; infatti nel 100% dei contratti analizzati vi è la presenza di un elemento economico nella contrattazione integrativa, anche spinto dalla normativa a livello nazionale che garantisce gravi contributi e fiscali per le aziende che mettono in essere accordi con premi di risultato o prestazioni di welfare (vedasi Tabella 22), nonché vantaggi per i lavoratori che ricevono premi in denaro o prestazioni di servizi di welfare. La seconda materia contrattata per numerosità è l'orario di lavoro (19 aziende, ovvero il 61,3% delle aziende), seguito dal welfare aziendale (41,9% con 13 aziende) e dalle relazioni sindacali (materia presente in un contratto aziendale su tre).

Figura 29



Al fine di agevolare la stipula di questi contratti aziendali è stata prevista da alcuni anni un'incentivazione in caso di erogazione di un premio di risultato (con accordo aziendale), sia con una riduzione dell'onere contributivo per lavoratori ed aziende (decontribuzione) che con una tassazione agevolata (detassazione) come mostra la sottostante tabella.

Tabella 22

La decontribuzione e detassazione della contrattazione aziendale, 2018

Presupposti e criteri	Decontribuzione	Detassazione
A) Premio di risultato monetario (erogazioni in denaro)		
<ul style="list-style-type: none"> • ammontare variabile del premio; • premi erogati in esecuzione di contratti aziendali/territoriali depositati all'Ispektorato del lavoro; • legato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; • anche per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa; • per fruire dei benefici fiscali e contributivi il reddito lordo del dipendente deve essere inferiore a 80.000 € (nell'anno precedente all'erogazione del premio). 	<ul style="list-style-type: none"> • decontribuzione: fino ad un massimo di 800 € all'anno; • contributi azzerati per lavoratori; • contributo IVS a carico del datore di lavoro ridotto del 20%; • sgravio contributivo possibile solo se si coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro attraverso apposito piano • per contratti stipulati o integrati dopo il 23.4.2017; • Riferimenti normativi: D.L. 50/2017 art. 55, circolare INPS del 18.10.2018, L. 208/2015 Art. 1 commi 182-191. 	<ul style="list-style-type: none"> • tassazione agevolata su una quota fino a 800 € con un'aliquota fissa del 10% (imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali); • Riferimenti normativi: circolare INPS del 18.10.2018, D.L. 50/2017 art. 55, L. 208/2015 Art. 1 comma 182.
B) Premio di risultato non monetario (prestazioni del c.d. welfare aziendale)		
<ul style="list-style-type: none"> • opzione del lavoratore di ricevere il premio non in denaro ma con prestazioni di welfare aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • sgravio contributivo totale per il lavoratore • Riferimenti normativi: art. 1 c. 184 L. 208/2015. 	

Fonte: Elaborazione IPL

© IPL 2019

Specificando gli elementi economici previsti negli accordi aziendali vediamo che in 27 delle 31 imprese che contrattano elementi economici sono presenti dei premi di risultato, mentre in 11 aziende vi sono retribuzioni integrative o indennità (per esempio per lavoro straordinario, per lavoro notturno o festivo, per la disponibilità a chiamata, di viaggio e trasferta ecc.).

Tabella 23 Le tipologie di elementi economici contrattati (n = 31)

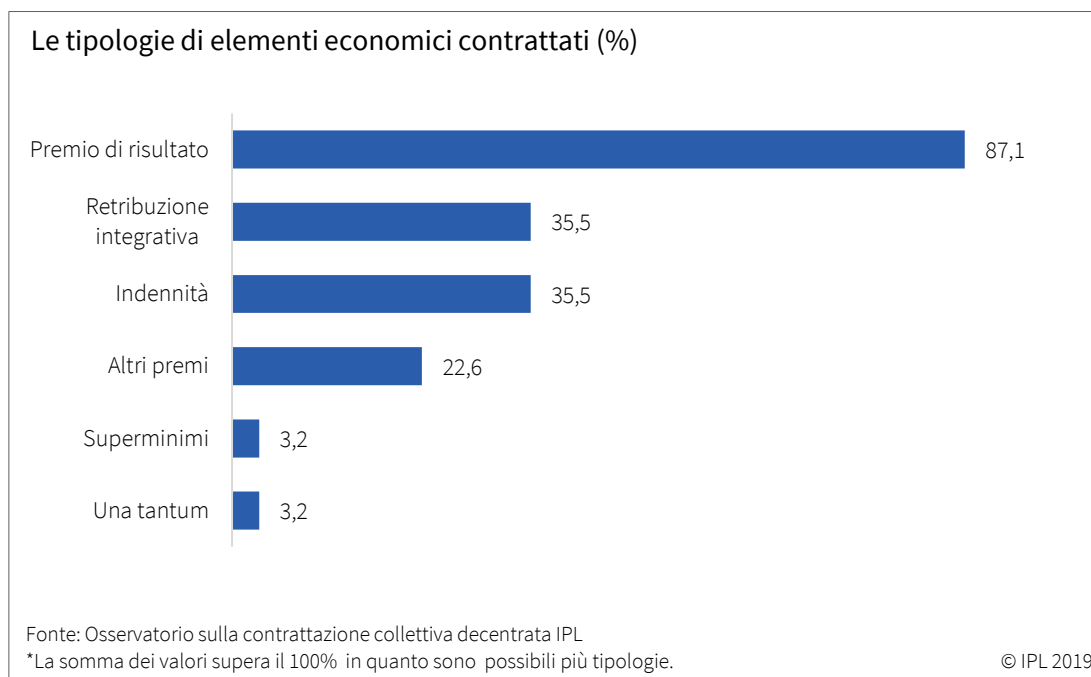
Elemento economico	Numero aziende
Premio di risultato	27
Retribuzione integrativa	11
Indennità	11
Altri premi	7
Superminimi	1
Una tantum	1

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata IPL

© IPL 2019

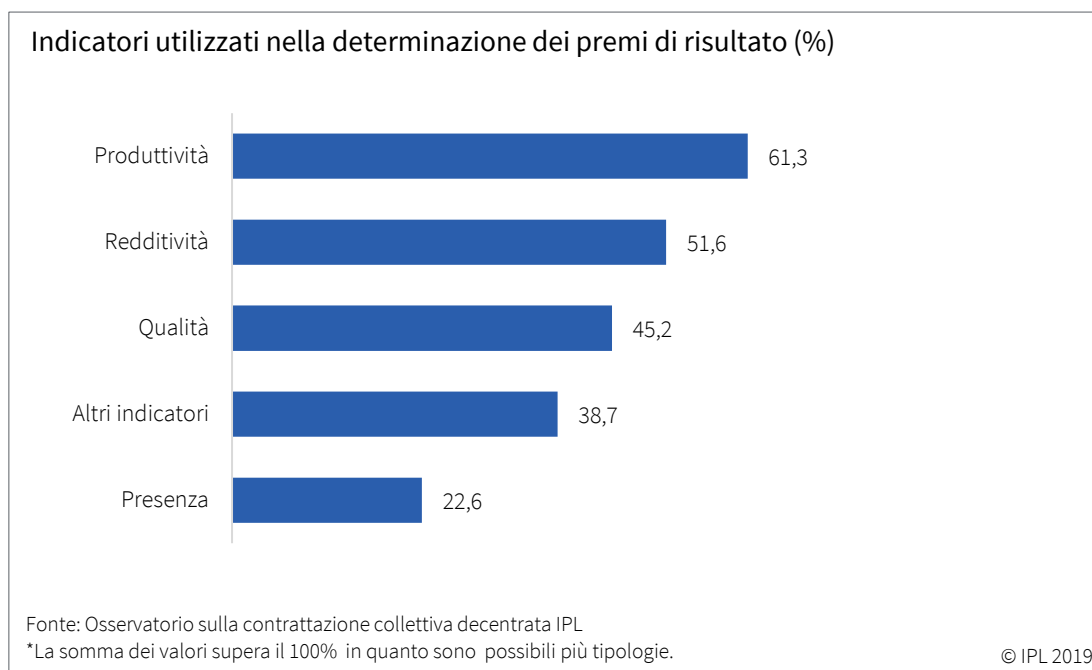
La maggior parte dei premi erogati in denaro sono quindi premi di risultato, quindi una prestazione economica aggiuntiva rispetto alla retribuzione base, in genere riferita alla prestazione del singolo lavoratore e/o ai risultati di uno specifico ambito, ovvero dell'impresa stessa (previsti nell' 87,1% dei 31 accordi analizzati). I premi di risultato sono importi di entità variabile in base agli obiettivi raggiunti dal singolo, dal reparto o dall'azienda. Inoltre parte o tutto il premio può venire erogato non sotto forma di denaro ma con prestazioni di welfare aziendale.

Figura 30



I parametri con cui viene calcolato il premio possono essere legati alla produttività e/o alla redditività, nonché alla qualità, ma anche alla presenza. Dall'analisi emerge come l'indicatore maggiormente utilizzato nei 31 accordi sia quello di produttività (nel 61,3% degli accordi), a seguire quello di redditività (51,6% degli accordi). Nei calcoli posso confluire in realtà molti altri indicatori (che son presenti nel 38,7% dei contratti analizzati), indicatori assai diversi tra loro, ad esempio legati alla riduzione degli infortuni di lavoro o premi legati al raggiungimento di una certa anzianità di servizio in azienda. Di norma nella contrattazione gli indicatori non sono alternativi ma vengono combinati tra loro, creando un sistema di parametri complesso nel calcolo del premio di risultato.

Figura 31



Calcolare quindi l'ammontare medio degli importi erogati sotto forma di premio di risultato è compito assai complesso, dato che per sua natura il premio di risultato è variabile e non determinabile a priori, ma conseguenza di un calcolo in base al raggiungimento o meno di certi obiettivi esplicitati nei vari indicatori. L'ammontare viene poi normalmente parametrato ad esempio all'inquadramento del personale. Ovviamente il premio può essere pari a 0 in caso di non raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il valore medio annuo lordo (stimato) del premio ammonta a 1.284 € nelle 25 aziende di cui siamo riusciti a stimare l'ammontare. Per 6 aziende questo non è stato possibile (o perché non è previsto premio di risultato nel contratto o perché l'importo non era determinabile). L'entità del premio varia decisamente a seconda del settore, anche se la bassa numerosità induce ancor maggiormente a prendere queste stime con la massima cautela. L'industria risulta il settore con il premio medio maggiore (1.424 € lordi/anno), un settore tipicamente maschile, seguito dal credito con 1.361 € e dal comparto dell'energia con 1.350 € (altro settore ad elevata presenza maschile). Il settore col premio minore è il commercio (settore invece molto femminilizzato), che non arriva a 500 € all'anno.

Tabella 24

Stima del premio di risultato annuo medio per settore, (n = 31). Valori in €

Settore	Media annua (stima) in €	Numero aziende
Commercio	488	3
Credito e assicurazioni	1.361	3
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	1.350	2
Industria	1.424	16
Trasporti e magazzinaggio	1.071	1
Media	1.284	25
PdR non presente nel contratto aziendale	0,00	4
Nessuna indicazione ammontare PdR	0,00	2

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata IPL

© IPL 2019

Il premio di risultato è per sua natura variabile, legato a molti indicatori variabili, quindi i calcoli sul premio medio sono una stima che abbiamo calcolato giusto per dare un ordine di grandezza. Si tratta di stime effettuate in base agli importi previsti nel contratto integrativo, quindi non si tratta degli importi erogati effettivamente ai dipendenti, importi che dovrebbero essere ovviamente comunicati dai rispettivi uffici del personale ex post ad avvenuta erogazione del premio. Avendo i dati sui premi effettivamente corrisposti si potrebbe inoltre calcolare se vi sono significative differenze tra uomini e donne nell'ammontare del premio, in particolare in quelle aziende che prevedono indicatori di presenza (dato che mediamente le donne hanno tassi di presenza inferiori a quelle dei colleghi uomini). Inoltre nel calcolo dei premi medi non sono incluse tutte le eventuali misure di welfare o somme in denaro erogate dall'azienda ai propri dipendenti o a parte di essi, ma non formalizzate in un accordo aziendale e quindi non comprese nella presente analisi.

Conclusioni: una fotografia in chiaro-scuro

La fotografia che fornisce questa indagine sulle imprese altoatesine con oltre 100 occupati nel biennio 2016-2017 mostra un'istantanea in chiaro-scuro molto simile agli anni precedenti, ovvero con una persistente bassa presenza delle donne man mano che si sale nella gerarchia aziendale (noto in letteratura con la metafora del *leaky pipeline*, il rubinetto che perde).

Le donne in posizione dirigenziale nel campione sono 26, mentre gli uomini continuano ad essere la larga maggioranza, ovvero 303. Inoltre in 60 aziende del campione ai vertici vi sono solo dirigenti di sesso maschile e in 70 aziende le dirigenti donne sono meno del 25% del totale. La rappresentanza femminile scarseggia anche nella qualifica di quadri (311 donne e 1.117 uomini).

Inoltre dall'analisi dei dati è emersa un'autentica segregazione di genere di tipo orizzontale in alcuni settori, che sono considerati settori "tradizionalmente maschili". Il calcolo del tasso di femminilizzazione dell'organico aziendale ha rivelato una bassa presenza di donne, ovvero inferiore al 25% del totale di dipendenti, in ben 58 aziende su 136.

Per quanto concerne il lavoro a tempo determinato la quota di donne con contratti a termine (26,8%) è quasi doppia rispetto agli uomini (infatti il 14,0% degli uomini lavora a termine) e conseguentemente minore la quota di donne con rapporti di lavoro stabili: ogni 100 occupati con lavoro stabile 32 sono donne e 68 uomini. L'83,2% dei lavoratori a tempo indeterminato in part-time è donna, mentre solo nel 16,8% dei casi a fare un orario ridotto sono uomini. Anche le aspettative per cura dei figli (congedo per maternità o paternità) sono in maniera preponderante richieste dalle donne: su 100 persone in aspettativa per maternità/paternità ben 93 sono donne e solo 7 uomini.

La foto relativa alle entrate nelle aziende del campione nel corso del 2017 vede invece una situazione piuttosto equilibrata, essendo che ogni 100 ingressi 48 sono donne e 52 uomini. Per quanto concerne invece le uscite l'istantanea fissa la scadenza del contratto quale prima causa di cessazione del rapporto di lavoro sia per uomini che per donne, con una differenza di oltre 10 punti percentuali, dato che la scadenza del contratto è motivo di cessazione per il 65,2% delle donne e per il 54,6% degli uomini.

Il gender gap fra occupati uomini e donne riguarda anche la formazione: le partecipanti a corsi di sesso femminile sono state il 28,4% del totale, mentre gli uomini a cui è stata erogata formazione rappresentavano il 71,6%.

Dall'analisi emerge che le possibilità di aggiornarsi e di acquisire nuove competenze sono limitate per le donne in quanto rispetto al totale di donne occupate (41,0%) solo un'esigua parte ha la possibilità di aderire a una formazione (28,4%). Anche i tempi di lavoro che le donne dedicano a formazione sono sproporzionalmente molto inferiori a quegli degli uomini: delle 36.322 ore di formazione erogate nelle imprese del campione solo il 25,6% vede la presenza di donne.

Elevato rimane il gender pay gap, ovvero il divario retributivo di genere, anche se questi dati non ci permettono un'analisi approfondita del perché si genera questo forte divario

retributivo per tutte le qualifiche. Certo è che in 31 aziende del nostro campione si contrattano premi di risultato, che mediamente assommano a 1.284 € lordi all'anno e coinvolgono 8.836 uomini e 4.138 donne (che quindi sono il 31,8% del totale di chi riceve dei premi monetari). Le imprese che contrattano premi in denaro legati ai risultati aziendali sono i $\frac{3}{4}$ dei casi aziende in settori tipicamente maschili (industria, energia e trasporti). Settori assai femminilizzati come il commercio ed il turismo hanno bassi tassi di copertura della contrattazione aziendale di secondo livello e qualora erogano premi gli importi medi sono decisamente inferiori rispetto ai settori precedentemente citati.

Silvia Vogliotti (silvia.vogliotti@afi-ipl.org)
Elisa Ganzer (elisa.ganzer@afi-ipl.org)

Bibliografia

Rapporti dell'IPL sull'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine (4 edizioni):

IPL. (2016). *Nel labirinto di cristallo. Le lavoratrici altoatesine nel settore privato tra posto fisso, lavori precari e carriera*. Bolzano: IPL | Istituto promozione lavoratori.

IPL. (2014). *Tra soffitti di cristallo e contratti precari: l'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine. Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine del settore privato con oltre 100 dipendenti*. Bolzano: IPL | Istituto promozione lavoratori.

IPL. (2013). *L'occupazione femminile e maschile nelle grandi imprese altoatesine. Secondo rapporto (biennio 2010-2011)*. Bolzano: IPL | Istituto promozione lavoratori.

IPL. (2012). *L'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti (biennio 2008-2009), Rapporto di ricerca del progetto FSE "Gender pay gap: buone prassi e modelli di sperimentazione"*. Bolzano: IPL | Istituto promozione lavoratori.

Rapporti scaricabili dal sito: <http://afi-ipl.org/it/veroeffentlichungen/occupazione-femminile-in-alto-adige/#.V-j-iq1A2dI>.

Studi e indagini sul mercato:

ASTAT. (2018). *Attività e dimensione delle imprese 2016, Ottobre 2018*. (Info nr.62). Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano: Istituto Provinciale di statistica.

ISTAT. (2017). *Rapporto annuale 2017* (cap. 4 - Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali). Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

Osservatorio del mercato del lavoro. (2018). *Professioni accademiche e para-accademiche in Alto Adige, Luglio 2018*. Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige: Ripartizione lavoro - Osservatorio del mercato del lavoro.

Studi e indagini sul mercato del lavoro femminile:

Bravi, B. (2017). *Donne e scienza: un altro soffitto di cristallo da infrangere*. Pasionaria. <https://pasionaria.it/questione-di-genere-nella-ricerca-scientifica/>

Boscolo, M. (2018). *Le donne e la carriera scientifica*. Oggi Scienza. <https://oggi-scienza.it/2018/03/08/donne-carriera-scientifica-italia/>

Cavaletto, G., Pacelli, L., Pasqua, S. (2018). *Working paper n. 159. Porte di vetro, soffitti di cristallo. La carriera lavorativa delle donne in Piemonte*. Torino: Labor - Laboratorio Riccardo Revelli.

Dubois-Shaik, F., Fusulier, B. (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*. Trento: Garcia working papers. https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_working_paper_5_academic_careers_gender_inequality.pdf

Govoni, P. *Questioni di genere: donne e scienza*. Milano: Università Bocconi. <http://matematica.unibocconi.it/articoli/questioni-di-genere-donne-e-scienza>

ISTAT/EUROSTAT. (2017). *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico. Edizione 2017*. https://www.istat.it/it/files//2017/10/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_it.pdf L'edizione 2018 è disponibile in versione digitale sul sito: <https://www.istat.it/donne-uomini/index.html?lang=it>

Minello, A. (2018). *L'onda che avanza*. ingenerere.it. <http://www.ingenerere.it/articoli/onda-che-avanza>

Mencarini, L., Vignoli, D. (2018). *Dietro la bassa fecondità c'è una cultura arretrata dei ruoli*. ingenerere.it. <http://www.ingenerere.it/articoli/bassa-fecondita-cultura-arretrata-dei-ruoli>

Micelli, A. (2018). *Le aziende italiane si vestono di rosa. I numeri di Infocamere sull'imprenditoria femminile*. Formiche. Analisi, commenti e scenari. <https://formiche.net/2018/03/imprenditoria-femminile-infocamere/>

Ravasio, M. M. (2016). *Carriera. Basta la parola*. <http://manuelamimosaravasio.com/carriera-basta-la-parola/>

Save the children. (2018). *Le equilibriste. La maternità in Italia*. Roma. https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia_0.pdf

Save the children. (2017). *Le equilibriste. La maternità tra ostacoli e visioni del futuro. Rapporto mamme 2017*. Roma. <https://www.savethechildren.it/sites/default/files/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-tra-ostacoli-e-visioni-di-futuro.pdf>

Viale, V. (2017). *Verso un'equa condivisione. Il Social Pillar dell'Europa*. ingenerere.it. <http://www.ingenerere.it/articoli/verso-equa-condivisione-social-pillar-europa>

Villa, P. (2006). *Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra uomini e donne*. Trento: Provincia Autonoma di Trento.

Studi e indagini sulla contrattazione in Alto Adige:

IPL. (2017). *Le Top100 imprese dell'Alto Adige e i relativi contratti aziendali. Zoom IPL n. 22/2017*. Bolzano: IPL | Istituto promozione lavoratori. <http://afi-ipl.org/it/veroeffentlichungen/le-top100-impresedellaltoadige-e-i-relativi-contratti-aziendali-zoom-222017/#.XEXfjvZFzxA>

Studi e indagini sul gender pay gap:

Boll, Ch., Lagemann, A. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. Luxembourg: European Commission - Directorate-General for Justice. Publication Office of the European Union. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf

Centra, M., Cutillo, A. (2009). *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*. Roma: Collana Studi Isfol. http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/Studi_Isfol_Occupazione_n_2-09.pdf

Commissione Europea. (2018). *Divario retributivo di genere in Italia*. http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48131

Piazzalunga, D. (2016). *Divario di genere nel mercato del lavoro. A che punto siamo*. ingenere.it. <http://www.ingenere.it/articoli/divario-genere-mercato-lavoro-a-che-punto-siamo>

Rustichelli, E. (2009). *Rompere il cristallo. I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia. I libri del fondo sociale europeo n. 142*. http://isfo-foa.isfol.it/bitstream/handle/123456789/1441/Isfol_FSE142.pdf?sequence=1

Villa, P. (2010). *Differenziali retributivi di genere. Come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne*, Bolzano. http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/X_2010_Differenziali-retributivi-di-genere_ManualeVILLA.pdf

Studi e indagini sulla formazione:

ANPAL. (2018). *XVIII Rapporto sulla Formazione Continua annualità 2016-2017*. <http://www.anpal.gov.it/Dati-e-pubblicazioni/Documents/XVIII-Rapporto-formazione-continua.pdf>

Studi e indagini sulla conciliazione vita-lavoro:

Commissione europea. (2017). *Raccomandazione del 26.4.2017. Pilastro europeo dei diritti sociali*. Bruxelles: Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea.

Crespi, I. (2018). *Padri che conciliano*. Milano: Quaderni Fondazione Marco Vigorelli.

Provincia Autonoma di Bolzano, Camera di Commercio, Audit Famigliaelavoro (2017). *Imprese e organizzazioni certificate nel 2017*. Bolzano.

IPL. (2018). *La conciliazione tra lavoro e vita privata. Zoom IPL n. 34/2018*. Bolzano: IPL | Istituto promozione lavoratori. http://afi-ipl.org/it/veroeffentlichungen/39618-2/#.XEXgo_ZFzxA

