

7. Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation in den großen Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive (2020-2021)

7° rapporto sulla situazione occupazionale presso le grandi aziende della provincia di Bolzano in un'ottica di genere (2020-2021)



Arbeitnehmerinnen zwischen Teilzeitbeschäftigung und unbezahlter Familienarbeit

Le lavoratrici fra occupazione part-time e lavoro familiare non retribuito

Aline Lupa
Stefan Perini
Bolzano/Bozen, 19.12.2023



Inhalt

Contenuti



- **Beschäftigtenzahlen und Frauenanteil**
 - Führungskräfte
- **Arbeitsverhältnisse/Vertragsarten**
 - Homeoffice (neu)
- **Personalsituation und -fluktuation**
 - Eigenständige Kündigung mit Kind 0-3 Jahre (neu)
 - Wartestand wegen Vater- und Mutterschaft
- **Zusätzliche Lohnelemente (neu)**
 - Individuelle Zuschläge und Leistungsprämien
- **Fazit** (Stefan Perini)



- **Occupati e tasso di femminilizzazione**
 - Dirigenti
- **Rapporti di lavoro/tipi di contratto**
 - Smart working (nuovo)
- **Situazione del personale e turnover**
 - Dimissioni volontarie con figli 0-3 anni (nuovo)
 - Aspettativa di paternità e maternità
- **Elementi retributivi aggiuntivi (nuovo)**
 - I bonus individuali e i premi di produttività
- **In sintesi** (Stefan Perini)



Vergleichbarkeit ist aufgrund neuer Stichprobe und geänderten Fragebogen eingeschränkt

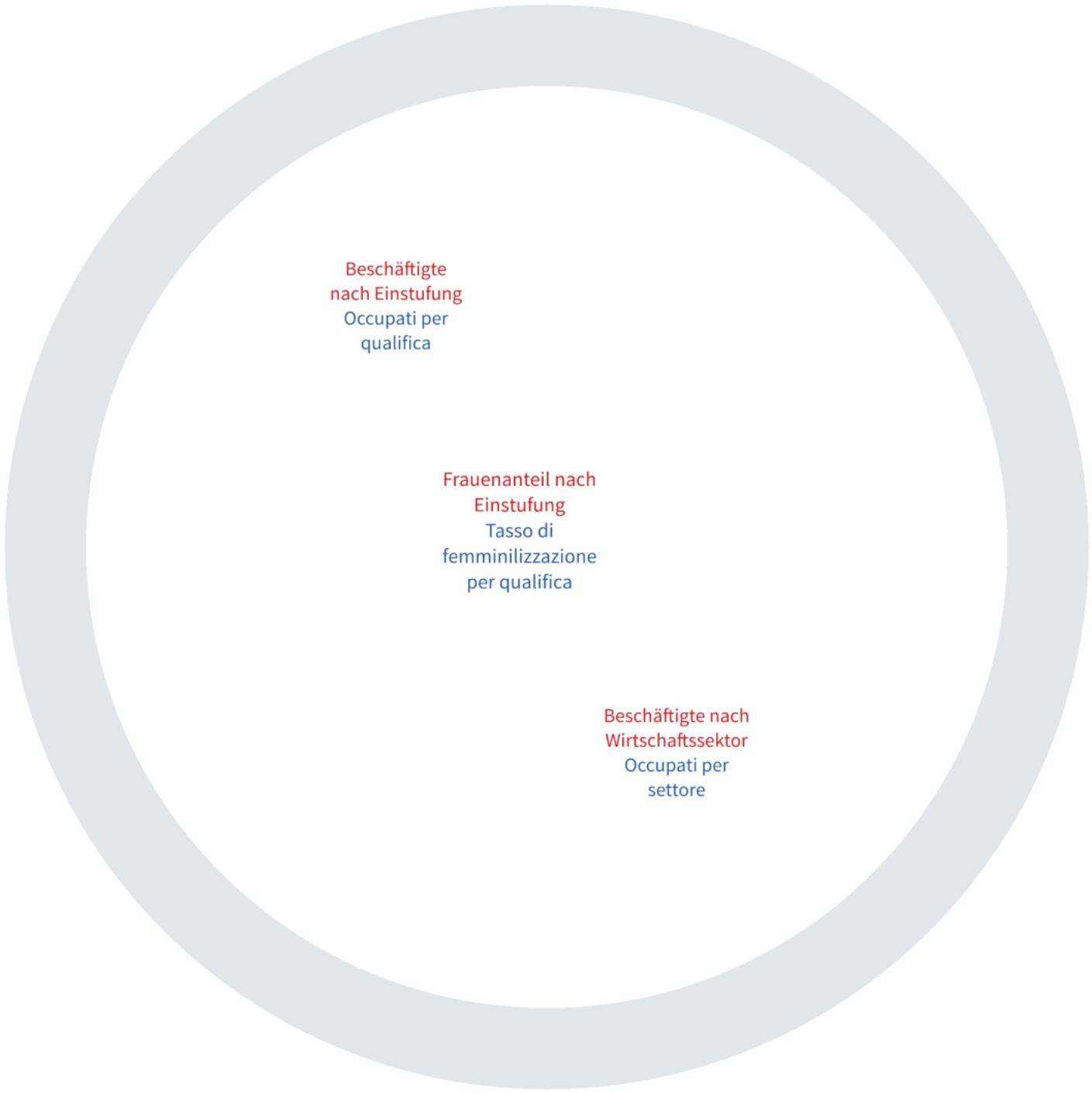
- Zeitvergleich der Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten

La comparabilità è limitata a causa del nuovo campione e del questionario modificato

- Confronto temporale tra imprese con almeno 100 dipendenti

**Beschäftigte und
Frauenanteil
Occupati e
tasso di
femminilizzazione**





Beschäftigte
nach Einstufung
Occupati per
qualifica

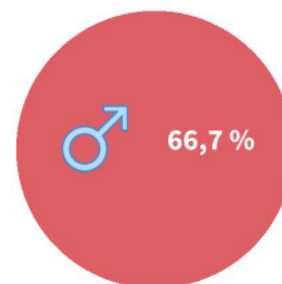
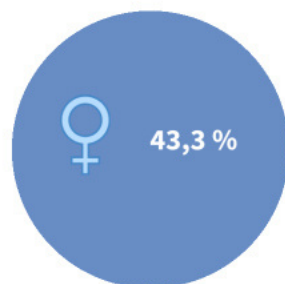
Frauenanteil nach
Einstufung
Tasso di
femminilizzazione
per qualifica

Beschäftigte nach
Wirtschaftssektor
Occupati per
settore

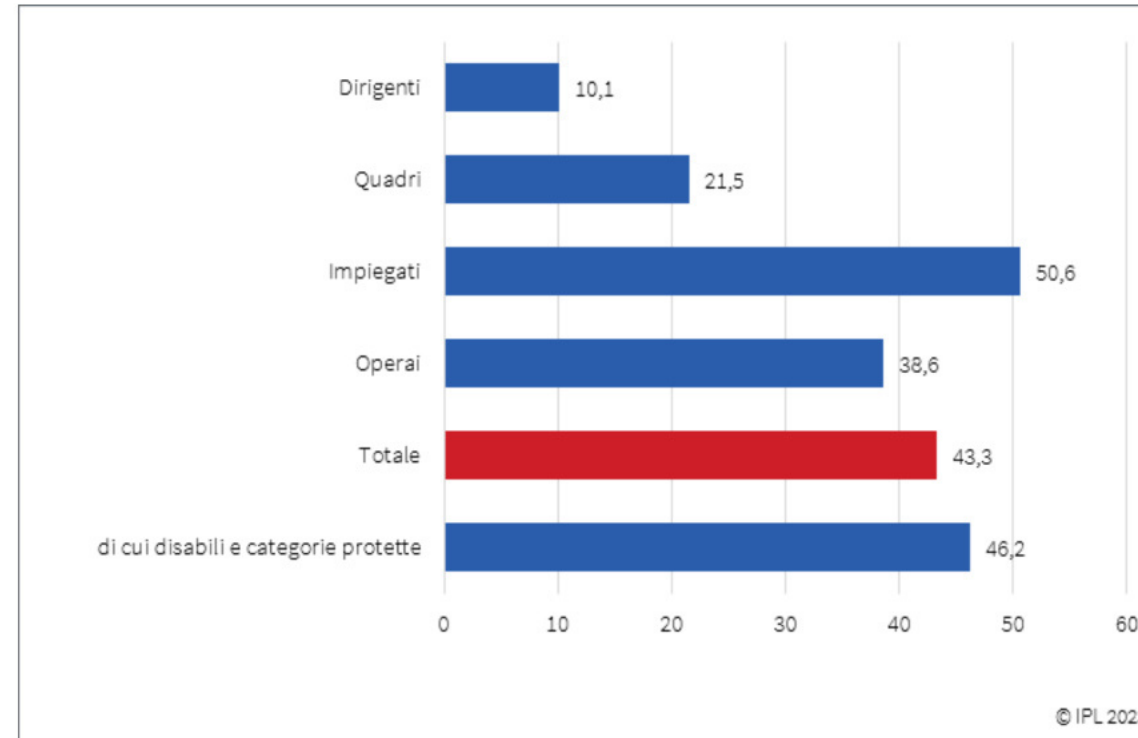
Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021

Persone occupate per sesso e qualifica (n=543) al 31.12.2021

qualifica	donne	uomini	totale
dirigenti	> 79	> 705	784
quadri	877	3.208	4.085
impiegati/e	24.156	23.589	47.745
operai/e	19.529	31.054	50.583
totale	44.641	58.556	103.197
di cui persone con disabilità e categorie protette	1.040	1.209	2.249



Frauenanteil nach Einstufung (n=543) zum 31.12.2021 (%)
Tasso di femminilizzazione per qualifica (n=543) al 31.12.2021 (%)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)



= 207

43 Unternehmen mit
weiblichen
Führungskräften
43 imprese con dirigenti
donne

202 Unternehmen mit
männlichen
Führungskräften
202 imprese con dirigenti
uomini

In **164** Unternehmen (79,2%)
sind die Führungsetagen **rein
männlich**

In **164** imprese (79,2%)
i vertici sono **esclusivamente
maschili**

Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftssektor, 2021 (n=543)
 Occupati per sesso e settore, 2021 (n=543)

settore economico	donne	uomini	totale	% donne
agricoltura	1.316	1.926	3.242	40,6
attività manifatturiere	5.330	18.243 >	23.573	22,6
approvvigionamento energetico e idrico	226	1.012	1.238	18,3
edilizia	411	4.361	4.772 >	8,6
commercio	14.036	13.610 >	27.646	50,8
trasporti e magazzinaggio	1.366	4.133	5.499	24,8
alberghiero e ristorazione	3.428	3.014 >	6.442	53,2
informazione e comunicazione	419	1.197	1.616	25,9
servizi finanziari e assicurativi	2.085	2.365	4.450	46,9
servizi professionali, scientifici e tecnici	1.061	1.103	2.164	49,0
sanità e assistenza sociale	3.121	1.045	4.166 >	74,9
arte, intrattenimento e svago	1.540	1.405	2.945	52,3
altri servizi	10.302	5.142	15.444	66,7
totale	44.641	58.556	103.197	43,3

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
 Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

**Arbeitsverhältnisse
und Vertragsarten**
**Rapporti di lavoro e
tipologie
contrattuali**



Unbefristet
Beschäftigte
Persone a
tempo
indeterminato



Befristet
Beschäftigte
Persone a tempo
determinato



Teilzeit
Part-time



Homeoffice
Smart
working

Unbefristet Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021
 Persone a tempo indeterminato per sesso e qualifica (n=543) al 31.12.2021

persone a tempo indeterminato					incidenza su occupazione totale		
qualifica	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini	% totale
dirigenti	74	685	759	9,7	93,7	97,2	96,8
quadri	867	3.171	4.038	21,5	98,9	98,8	98,8
impiegati/e	20.316	20.919	41.235	49,3	84,1	88,7	86,4
operai/e	14.002	24.423	38.425	36,4	71,7	78,6	76,0
totale	35.050	48.767	83.817	> 41,8	> 78,5	> 83,3	81,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	889	1.083	1.972	45,1	85,5	89,6	87,7



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
 Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Befristet Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021
Persone a tempo determinato per sesso e qualifica (n=543) al 31.12.2021



qualifica	persone a tempo determinato				incidenza su occupazione totale		
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini	% totale
dirigenti	5	20	25	20,0	6,3	2,8	3,2
quadri	10	37	47	21,3	1,1	1,2	1,2
impiegati/e	3.334	2.316	5.650	59,0	13,8	9,8	11,8
operai/e	5.322	5.844	11.166	47,7	27,3	18,8	22,1
totale	8.620	8.094	16.714	> 51,6	> 19,3	13,8	16,2
di cui persone con disabi- lità e categorie protette	150	123	273	54,9	14,4	10,2	12,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
 Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Unbefristeter Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021
 Persone con contratto indeterminato part-time per sesso e qualifica (n=543) al 31.12.2021



qualifica	persone con contratto indeterminato part-time			incidenza su occupazione totale		
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini
dirigenti	5	5	10	50,0	6,3	0,7
quadri	204	59	263	77,6	23,3	1,8
impiegati/e	8.541	1.171	9.712	87,9	35,4	5,0
operai/e	9.771	2.422	12.193	80,1	50,0	7,8
totale	18.425	3.647	22.072	83,5	41,3	6,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	600	343	943	63,6	57,7	28,4

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
 Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Befristeter Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021
 Persone con contratto determinato part-time per sesso e qualifica (n=543) al 31.12.2021



qualifica	persone con contratto determinato part-time			incidenza su occupazione totale		
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini
dirigenti	-	2	2	-	-	0,3
quadri	3	4	7	42,9	0,3	0,1
impiegati/e	1.405	473	1.878	74,8	5,8	2,0
operai/e	2.309	883	3.192	72,3	11,8	2,8
totale	3.723	1.381	5.104	72,9	8,3	2,4
di cui persone con disabilità e categorie protette	107	60	167	64,1	10,3	5,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
 Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Unbefristeter Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021
 Persone con contratto indeterminato part-time per sesso e qualifica (n=543) al 31.12.2021



persone con contratto indeterminato part-time					incidenza su occupazione totale	
qualifica	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini
dirigenti	5	5	10	50,0	6,3	0,7
quadri	204	59	263	77,6	23,3	1,8
impiegati/e	8.541	1.171	9.712	87,9	35,4	5,0
operai/e	9.771	2.422	12.193	80,1	50,0	7,8
totale	18.425	3.647	22.072	> 83,5	> 41,3	> 6,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	600	343	943	63,6	57,7	28,4

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
 Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Befristeter Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021
 Persone con contratto determinato part-time per sesso e qualifica (n=543) al 31.12.2021



qualifica	persone con contratto determinato part-time				incidenza su occupazione totale	
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini
dirigenti	-	2	2	-	-	0,3
quadri	3	4	7	42,9	0,3	0,1
impiegati/e	1.405	473	1.878	74,8	5,8	2,0
operai/e	2.309	883	3.192	72,3	11,8	2,8
totale	3.723	1.381	5.104	> 72,9	> 8,3	> 2,4
di cui persone con disabilità e categorie protette	107	60	167	64,1	10,3	5,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
 Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Beschäftigte im Homeoffice nach Geschlecht und Einstufung, 2021 (n=543)
Occupati in smart working per sesso e qualifica, 2021 (n=543)

qualifica	dipendenti che lavorano da casa			incidenza su occupazione totale		
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini
dirigenti	11	59	70	15,7	13,9	8,4
quadri	260	850	1.110	23,4	29,6	26,5
impiegati/e	2.230	2.036	4.266	52,3	9,2	8,6
operai/e	6	37	43	14,0	0,03	0,1
totale	2.508	2.983	5.491	45,7	5,6	5,1
di cui persone con disabilità e categorie protette	42	53	95	44,2	4,0	4,4



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Beschäftigte im Homeoffice nach Geschlecht und Sektor, 2021 (n=543)
Occupati in smart working per sesso e settore, 2021 (n=543)

settore	dipendenti che lavorano da casa			incidenza su occupazione totale	
	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
agricoltura	0	0	0	0	0,0
attività manifatturiere	262	589	851	4,9	3,2
approvvigionamento energetico e idrico	120	258	378	53,1	25,5
edilizia	36	60	96	8,8	1,4
commercio	891	619	1.510	6,3	4,5
trasporti e magazzino	0	0	0	0,0	0,0
alberghiero e ristorazione	0	0	0	0,0	0,0
informazione e comunicazione	51	168	219	12,2	14,0
servizi finanziari e assicurativi	760	936	1.696	36,5	39,6
servizi professionali, scientifici e tecnici	267	210	477	25,2	19,0
sanità e assistenza sociale	1	0	1	0,0	0,0
arte, intrattenimento e svago	1	1	2	0,1	0,1
altri servizi	119	142	261	1,2	2,8
totale	2.508	2.983	5.491	5,6	5,1



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Beschäftigte im Homeoffice nach Geschlecht und Sektor, 2021 (n=543)
 Occupati in smart working per sesso e settore, 2021 (n=543)

dipendenti che lavorano da casa				incidenza su occupazione totale	
settore	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
agricoltura	0	0	> 0	0	0,0
attività manifatturiere	262	589	851	4,9	3,2
approvvigionamento energetico e idrico	120	258	378	53,1	25,5
edilizia	36	60	96	8,8	1,4
commercio	891	619	1.510	6,3	4,5
trasporti e magazzinaggio	0	0	> 0	0,0	0,0
alberghiero e ristorazione	0	0	> 0	0,0	0,0
informazione e comunicazione	51	168	219	12,2	14,0
servizi finanziari e assicurativi	760	936	1.696	> 36,5	> 39,6
servizi professionali, scientifici e tecnici	267	210	477	25,2	19,0
sanità e assistenza sociale	1	0	> 1	0,0	0,0
arte, intrattenimento e svago	1	1	> 2	0,1	0,1
altri servizi	119	142	261	1,2	2,8
totale	2.508	2.983	5.491	5,6	5,1



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
 Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

**Personalsituation
und -fluktuation**
**Situazione del
personale
e turnover**



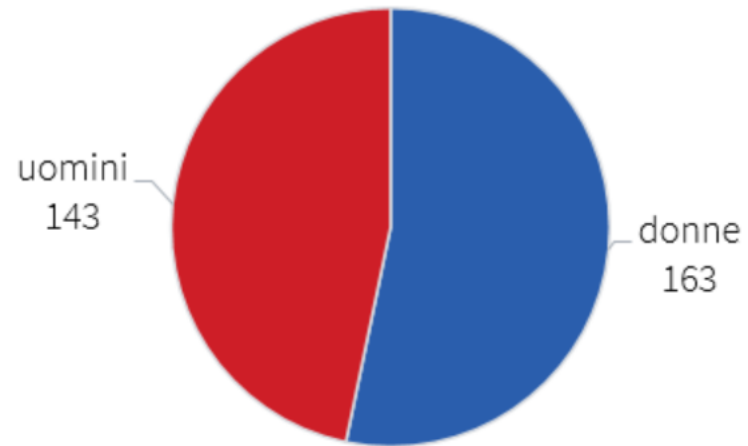


Eigenständige
Kündigungen mit
Kind 0-3 Jahre
Dimissioni
volontarie con
figlio/a 0-3 anni



Vater- und
Mutterschaft
Paternità e
maternità

Eigenständige Kündigung mit Kind 0-3 Jahre, 2021 (n=543)
Dimissioni volontarie con figlio/a 0-3 anni, 2021 (n=543)

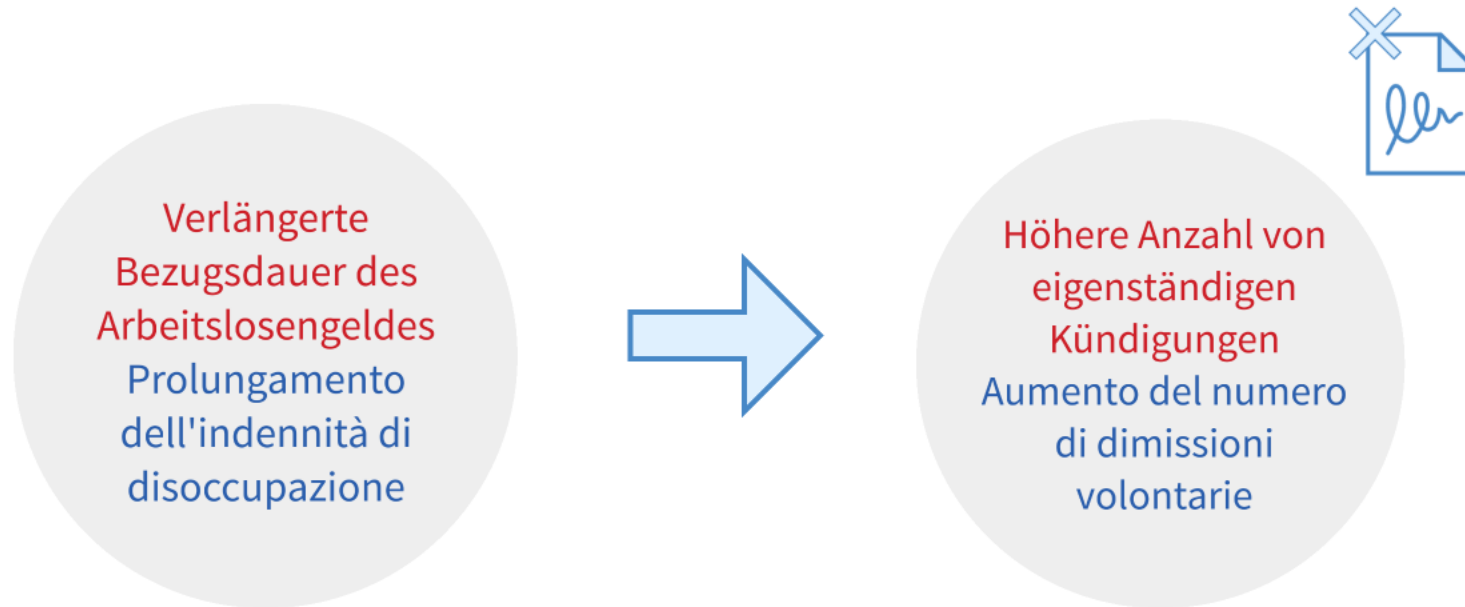


© IPL 2023

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Seit 2015: Erhöhung auf 2 Jahre Arbeitslosengeld (NASpl) bei selbstständiger Kündigung nach mind. 4 Jahre Arbeit

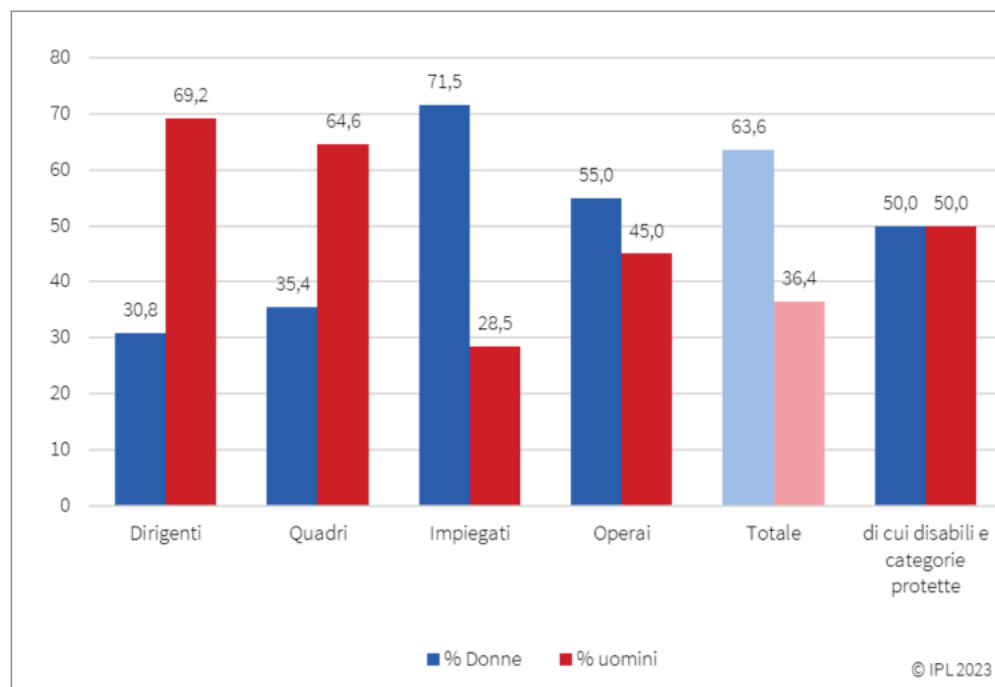
Dal 2015: aumento a 2 anni di indennità di disoccupazione (NASpl) in caso di dimissioni volontarie dopo almeno 4 anni di lavoro



Quelle: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, 2020

Fonte: Osservatorio del mercato del lavoro, 2020

Beschäftigte in Vaterschaft und Mutterschaft nach Einstufung (n=543) zum 31.12.2021 Dipendenti in congedo per paternità e maternità per qualifica (n=543) al 31.12.2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

**Zusätzliche
Lohnelemente
Elementi retributivi
aggiuntivi**





Individuelle
Zuschläge
Bonus
individuali



Leistungs-
prämien
Premi di
produttività

Individuelle Zuschläge nach Geschlecht und Einstufung, 2021 (n=398) (Mittelwert in €)
Bonus individuali per sesso e qualifica, 2021 (n=398) (valore medio in €)



qualifica	donne	uomini	gender pay gap %
dirigenti	21.071	37.166	43,3
quadri	9.694	14.554	33,4
impiegati/e	1.736	4.409	60,6
operai/e	414	1.670	> 75,2
totale	1.595	4.172	61,8
di cui persone con disabilità e categorie protette	545	1.304	58,2

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Leistungsprämien nach Geschlecht und Einstufung, 2021 (n=200) (Mittelwert in €)
Premi di produttività per sesso e qualifica, 2021 (n=200) (valore medio in €)



qualifica	donne	uomini	gender pay gap %
dirigenti	11.707	18.013	35,0
quadri	2.981	4.565	34,7
impiegati/e	994	2.585	61,5
operai/e	165	947	> 82,6
totale	756	2.285	66,9
di cui persone con disabilità e categorie protette	639	1.129	43,4

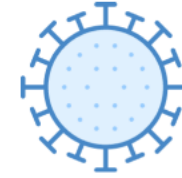
Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

Fazit

In sintesi

Ein außergewöhnliches Biennium

- 2020-2021: Covid19 - Lockdowns - Auswirkungen auf Alltagsleben, wirtschaftlicher Aktivität und Arbeitsmarkt



Un biennio anomalo

- 2020-2021: Covid19 - Lockdown - ripercussioni su vita quotidiana, attività economiche e mercato del lavoro

Der Fragebogen: Licht und Schatten

- Grundgesamtheit erweitert (Unternehmen >50 Beschäftigte)
- Neue Frageblöcke: Personalfuktuation, Betriebsabkommen, SMW, Wartestände, freiwillige Kündigungen
- Aber: nicht alles statistisch verwendbar - Zeitreihenbrüche - "Prinzip Rechtssitz"
- Personelle Ausstattung Gleichstellungsrätinnen: Wie tun andere Regionen?



Il questionario: luci e ombre

- Campione ampliato (imprese > 50 addetti)
- Nuovi blocchi di domande: fluttuazione del personale, accordi aziendali, SMW, aspettative, licenziamenti volontari
- Ma non tutto è statisticamente utilizzabile - interruzione serie storiche - "principio sede giuridica"
- Dotazione personale Consigliera di parità: come fanno le altre Regioni?

Die Geschlechtergerechtigkeit schreitet nur langsam voran

- Frauen bleiben nach wie vor benachteiligt in Sachen Prekariat, Teilzeit, carework, Wartestände, schlecht bezahlte Jobs



La parità di genere progredisce solo lentamente

- Le donne continuano a essere svantaggiate in termini di precarietà, part-time, carework, aspettativa, retribuzioni

Maßnahmen der Unternehmen zur Förderung der Work-Life-Balance

- Nur Ja/Nein-Antworten, aber keine Infos über die konkret angewandten Modelle



Misure delle aziende per la promozione della work-life-balance

- Solo risposte sì/no, ma nulla di più sui modelli concretamente applicati

Arbeitskräftelücke generiert positive Perspektiven

- Noch brach liegendes weibliches Arbeitskräftepotential gewinnt an Wert
- Aus der digitalen Transformation könnten klassische "Frauenberufe" einen Vorteil daraus ziehen



Gap di forza lavoro crea buone prospettive

- Il potenziale della forza lavoro femminile ancora inutilizzato aumenta di valore
- Le professioni tipicamente "femminili" potrebbero trarre vantaggio dalla trasformazione digitale