

Rapporto di ricerca:

L'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti (biennio 2008-2009)

A cura di Silvia Vogliotti (AFI-IPL)



Bolzano, ottobre 2012



EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO

Questo rapporto di ricerca è stato scritto nell’ambito del progetto FSE: Gender pay gap: buone prassi e metodi di sperimentazione” (Progetto 2/240/2010) per la Consigliera di parità della Provincia di Bolzano. La ricerca fa parte della fase 3) del progetto di cui sopra. L’Associazione Rete donne e lavoro era la titolare del progetto, che si è avvalsa della collaborazione di ricercatori esterni e dell’AFI-IPL (Istituto per la promozione dei lavoratori) di Bolzano.

Costruzione del dataset per i rapporti biennali: Heidi Flarer e Silvia Vogliotti dell’AFI-IPL.

Imputazione dei dati dei rapporti biennali: Heidi Flarer con la collaborazione di Silvia Vogliotti.

Pulizia dati ed elaborazioni di tabelle in SPSS: Heidi Flarer

Elaborazione dati Osservatori INPS: Silvia Vogliotti (AFI-IPL)

Stesura del rapporto, grafici e tabelle di Silvia Vogliotti (AFI-IPL).

Il gruppo di lavoro della fase n. 3) era composto da sinistra a destra) da: Elena Morbini e Franca Toffol dell’Associazione Rete donne e lavoro, dalla consigliera di parità Simone Wasserer, da Silvia Vogliotti dell’AFI-IPL e dalla collaboratrice esterna Heidi Flarer.



Sito dell’Associazione rete donne e lavoro nonché sito del progetto: www.donne-lavoro.bz.it/

Sito dell’AFI-IPL: www.afi-ipl.org

Bolzano, ottobre 2012.

Indice

1. Introduzione	5
2. Prefazione	6
3. Il monitoraggio sulla situazione del personale nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti.....	8
4. La situazione occupazionale femminile e maschile in Alto Adige nelle imprese con oltre 100 dipendenti - biennio 2008-2009	10
4.1. Il campione delle aziende con oltre 100 dipendenti al 31.12.2009.....	10
4.2. Qualità dei dati raccolti	12
4.3. I risultati delle analisi.....	14
4.3.1. La struttura occupazionale per settore e dimensione d’impresa.....	14
4.3.2. La struttura occupazionale per qualifiche	16
4.3.3. Crisi o non crisi: variazioni occupazionali nel biennio 2008-2009	19
4.3.4. L’occupazione per tipologia contrattuale	20
4.3.5. Il ricorso alla Cassa integrazione guadagni (CIG)	21
4.3.6. Il ricorso alle aspettative.....	21
4.3.7. Le trasformazioni del contratto di lavoro	22
4.3.8. La mobilità occupazionale: entrate e uscite dalle aziende	23
4.3.9. Le cause di cessazione dell’attività lavorativa	25
4.3.10 . La formazione erogata nelle medio-grandi imprese altoatesine.....	27
4.4. Le retribuzioni annuali nel rapporto sul personale 2008-2009.....	28

5. Conclusioni.....	29
5.1. Le finalità del rapporto biennale sulla situazione del personale	29
5.2. La mobilità interaziendale è maschile, il tempo determinato più femminile	30
5.3. Il soffitto di cristallo: ancora poche le donne dirigenti	30
6. Bibliografia.....	32
6.1. Rapporti biennali sul personale nelle altre Regioni italiane	32
6.2. Bibliografia sul mercato del lavoro e sulla conciliazione famiglia-lavoro	32
7. Indice delle figure	34

1. Introduzione

Nell’ambito delle misure indicate dall’Unione Europea per contrastare il divario retributivo di genere il Fondo Sociale Europeo della Provincia Autonoma di Bolzano ha finanziato il progetto “Gender pay gap: buone prassi e modelli di sperimentazione”. Il progetto è stato realizzato dall’Associazione Rete donne-lavoro in partenariato con l’Assessorato provinciale al lavoro ed alle pari opportunità, la Consigliera di parità Simone Wasserer e l’AFI-IPL (Istituto per la promozione dei lavoratori).

Numerose ricerche documentano che quasi ovunque nel mondo le donne percepiscono salari inferiori a quelli degli uomini, a parità di qualifica professionale e di ore lavorate. In Alto Adige negli ultimi anni l’occupazione delle donne ha registrato un costante aumento, ma anche da noi il mercato del lavoro femminile presenta ancora importanti fragilità.

Alle note situazioni di discriminazioni delle donne, registrabili in aumento della precarizzazione, maggiori difficoltà d’ingresso nel mercato del lavoro, difficoltà nei percorsi di carriera, difficoltà di conciliazione legate alle esigenze di cura, si aggiunge il fatto che le retribuzioni nette delle donne sono ancora significativamente inferiori a quelle dei colleghi uomini.

La parità di trattamento tra uomini e donne, anche se sancita a livello costituzionale appare ben lungi dall’essere realizzata nel mercato del lavoro. Il fenomeno del Gender pay gap è molto complesso e richiede una analisi approfondita della situazione lavorativa delle donne a livello locale affinché vengano sviluppati adeguati strumenti per contrastarlo.

Il presente rapporto di ricerca elaborato da Silvia Vogliotti, ricercatrice dell’AFI-IPL, nell’ambito del progetto “Gender pay gap: buone prassi e modelli di sperimentazione” è uno dei necessari strumenti conoscitivi per fornire indicazioni precise e puntuali alla Consigliera di parità nonché ai decisori politici, affinché possano predisporre azioni positive indispensabili per la messa a punto di efficaci azioni strategiche.

Il progetto si inserisce a pieno titolo nell’ambito delle iniziative fortemente sostenute dall’Assessorato provinciale al lavoro ed alle pari opportunità, volte a incrementare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, necessaria perché si incrementi il livello occupazionale delle donne: quella femminile infatti è l’unica area che presenta riserve di inoccupazione in Alto Adige.

Roberto Bizzo
Assessore al lavoro e alle pari opportunità.



2. Prefazione

Il principio „stesso stipendio per lo stesso lavoro“ è inserito nei Trattati dell'Unione europea ormai dal lontano 1957. Oggi, 55 anni dopo, lottiamo ancora per la realizzazione di questo principio. Infatti ancora oggi le donne guadagnano a livello europeo mediamente il 17% in meno di un uomo. E anche in Alto Adige si registrano siffatte differenze.

Il Codice delle pari opportunità concede alla Consigliera di parità la possibilità di ottenere ogni due anni dalle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti un rapporto sulla loro situazione occupazionale.

Questi preziosi dati relativi al biennio 2008/2009 sono stati elaborati scientificamente per la prima volta da Silvia Vogliotti, collaboratrice dell'Istituto per la promozione AFI-IPL, con la preziosa collaborazione di Heidi Flarer, nell'ambito del progetto FSE „Gender Pay Gap: buone prassi ed ipotesi di sperimentazione“. A seguito di questo ottimo lavoro di ricerca siamo oggi in grado di evidenziare le differenze retributive intercorrenti tra uomini e donne, nonché di fornire una serie completa di informazioni sulla politica occupazionale altoatesina con uno sguardo di genere.

Il citato progetto FSE è stato concepito e realizzato da Elena Morbini e Franca Toffol della "Rete donne e lavoro" di Bolzano. Una parte del progetto prevedeva, inoltre, la messa online ed anche in lingua tedesca del modello ministeriale di rilevazione dei dati, finora disponibile solamente in forma cartacea e unicamente in lingua italiana. In tal maniera d'ora in poi sarà possibile osservare in maniera continuativa la situazione occupazionale, e conseguentemente proporre misure specifiche per combattere le differenze di genere nei posti di lavoro. L'imponente lavoro di imputazione dei dati, di successiva pulizia del database, nonché l'altrettanto imponente lavoro di traduzione sono stati svolti da Heidi Flarer.

Le risultanze che emergono da questo primo studio sono sicuramente di rilievo e ci permettono di stilare alcune piccole e grandi considerazioni. **In maniera sintetica possiamo quindi sostenere che:**

- **Le donne guadagnano meno a parità di qualifica e di lavoro prestato.**
- **Le donne che ricoprono incarichi dirigenziali sono ancora una piccola minoranza.**
- **Le donne lavorano part-time. Part-time vuol dire minori contributi pensionistici.**
- **Le donne si occupano dei bambini, rinunciando agli straordinari e utilizzando invece i recuperi ore.**
- **Le donne organizzano la propria vita in base agli asili nido, alle scuole d'infanzia, alle scuole primarie e all'assistenza pomeridiana.**
- **Le donne si prendono cura dei propri genitori e spesso anche dei suoceri.**
- **Le donne si occupano in maniera preponderante dei lavori domestici.**
- **Le donne quindi lottano affinché gli uomini si assumano maggiori responsabilità per quanto concerne l'educazione, la cura ed i lavori domestici!**

Gli uomini al contrario si concentrano normalmente su un solo ambito: il lavoro, prestando straordinari e avanzando con più facilità nella carriera, registrando quindi maggiori successi professionali.

Risulta quindi chiaro che le donne investono tanto, veramente tanto tempo nel lavoro non pagato. Una situazione che si rispecchia nelle possibilità di carriera prima e nei contributi pensionistici poi.

L'iniqua divisione sul posto di lavoro rappresenta non solo una discriminazione, ma anche un forte segnale di povertà per la nostra società.

E' giunto il tempo che gli uomini riconoscano alle donne il lavoro non pagato, che siano pronti a svolgere parte di questi lavori, che le donne svolgono quotidianamente, che nel mondo del lavoro venga dato maggior spazio alle donne (parlo di modelli di orario alternativi, e orari flessibili, allontanandosi in questi tempi moderni dal concetto di presenzialismo sul posto di lavoro) e vengano dati loro più posti nelle alte sfere dirigenziali. Le ricerche dimostrano, che un'equilibrata presenza di uomini e donne nelle posizioni apicali ed un maggior riconoscimento delle cosiddette competenze sociali (softskills) rappresenta un vantaggio per l'impresa, che in fasi difficili, come in questa attuale crisi economica, riesce così a superare meglio le difficoltà.

Anche qui allora abbiamo necessità di passare all'azione.

Devono venir messe in campo concrete misure politiche e normative per il settore pubblico, così come anche e soprattutto per il comparto privato dell'economia, per attuare finalmente in maniera compiuta il principio, riconosciuto già dal 1957, dello „**stesso stipendio per lo stesso lavoro**“. Sarebbe proprio ora che tale principio venisse pienamente attuato!

Il pari trattamento (economico) e le pari opportunità delle donne nel mondo del lavoro rappresentano, infatti, un presupposto per una democrazia veramente vissuta.

Simone Wasserer
Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano



3. Il monitoraggio sulla situazione del personale nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti

Il presente rapporto di ricerca nasce da un obbligo di legge, ovvero dall’art. 46 del Codice della Pari Opportunità (d.lgs. 198/06, già art. 9 Legge 125/1991 – vedi box a lato). L’articolo prescrive infatti che **le aziende sia pubbliche che private con oltre 100 dipendenti debbano redigere con scadenza biennale un rapporto riguardante la situazione del personale dipendente. Il rapporto concerne i dati sul personale suddivisi per genere e qualifica (dirigenti, quadri, impiegati ed operai). I dati che le aziende devono riportare riguardano le assunzioni, le promozioni e le cessazioni del rapporto di lavoro, i passaggi di categoria e/o di qualifica, le tipologie contrattuali (contratto a tempo indeterminato, determinato, altre tipologie contrattuali).**

Le aziende, inoltre, sono tenute a indicare eventuali fenomeni di mobilità, ricorso alla Cassa integrazione guadagni, nonché licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti. Ulteriori tabelle riguardano la formazione (numero lavoratori che hanno frequentato corsi di formazione e ore di formazione frequentate), nonché il monte retributivo lordo del secondo anno del biennio.

Il monte ore da indicare è comprensivo di minimo tabellare, contingenza, eventuali indennità, superminimi individuali o collettivi, premi di produzione, straordinari e ulteriori mensilità (tredicesima ecc.).

Ogni due anni, quindi, pervengono alla Consigliera di parità i rapporti di queste imprese, che permettono di osservare il profilo delle aziende più grandi dell’Alto Adige. Si tratta quindi dal punto di vista numerico di un elemento di sicuro interesse. L’analisi che ne consegue non può che essere uno spaccato orizzontale, prefigurato per legge, del mercato del lavoro altoatesino, che però **taglia fuori una rilevante fetta del mercato del lavoro locale, sia per l’assenza delle imprese private sotto i 100 dipendenti che degli Enti locali (Provincia, Comuni, Istruzione, Sanità ed altri servizi sociali), non obbligati alla compilazione.** Ovviamente sarebbe importante integrare queste informazioni con una lettura allargata alle imprese medio-piccole, quelle sotto i 100 dipendenti,

Articolo 9 Legge 10.4.1991 n.125 (ora art. 46 Codice pari opportunità):

Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.
3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

che rappresentano la grossa fetta delle imprese altoatesine, escluse dall’obbligo normativo della redazione del rapporto.

Il decreto ministeriale mira al potenziamento del sistema di informazione per genere dei rapporti di lavoro, al fine di consentire alla Consigliera di parità del territorio e alle RSU aziendali il controllo ed il monitoraggio costante (a scadenza biennale) delle situazioni aziendali medio-grandi. Obiettivo dichiarato della legge era di fornire a tali soggetti istituzionali (Consigliere di parità, RUS e evidentemente anche ai sindacati di categoria) uno **strumento conoscitivo in funzione dell’elaborazione di azioni positive nelle singole realtà territoriali e/o aziendali.** Una corretta redazione del questionario da parte delle aziende è ovviamente imprescindibile a tal fine. Così come risulta imprescindibile al fine di rendere visibili eventuali fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sotto-inquadramento del lavoro femminile, oppure di evidenziare le ragioni di minori opportunità di carriera, di diversità nelle tipologie contrattuali utilizzate, di turnover delle donne nelle aziende private.

Le imprese medio-grandi se da un lato si contraddistinguono spesso per maggiori problematicità e criticità per alcuni punti di vista, dall’altro lato risultano anche quelle con le maggiori risorse interne ed opportunità di intervento da parte sia della Consigliera di parità che soprattutto delle rappresentanze sindacali unitarie e del sindacato di categoria.

4. La situazione occupazionale femminile e maschile in Alto Adige nelle imprese con oltre 100 dipendenti - biennio 2008-2009

4.1. Il campione delle aziende con oltre 100 dipendenti al 31.12.2009

Come già accennato non risulta facile definire con precisione il complesso delle imprese tenute alla redazione del rapporto biennale, ovvero quelle che al 31.12.2009 avevano oltre 100 dipendenti. Non esiste una fonte amministrativa unica che ci permetta di avere un dato certo e sicuro di quali fossero le imprese obbligate all'invio del rapporto 2008-2009, essendo che vi erano obbligate sia aziende private che pubbliche.

Per verificare il nostro panel di imprese abbiamo quindi incrociato due diverse banche dati:

1) da un lato abbiamo utilizzato i dati del **Registro delle imprese della Camera di commercio di Bolzano**, da cui risultavano 144 imprese con oltre 100 dipendenti (escluso il settore pubblico)

2) dall'altro lato abbiamo estrapolato i dati sulle aziende private da **due Osservatori INPS (Osservatorio sulle imprese e Osservatorio sul mondo agricolo)**. L'

Osservatorio sulle imprese private a fine 2009 riportava 119 imprese altoatesine con più di 100 dipendenti (escluse però quelle dell'agricoltura e anche in tal caso del settore pubblico). Le imprese private altoatesine (agricoltura esclusa) sotto i 100 dipendenti sono ben 91.915. Tali imprese

ATTENZIONE: Analizzare le imprese con oltre 100 dipendenti vuol dire considerare solo una piccola parte delle imprese in Alto Adige, ma ben il **26,8% dei dipendenti del privato** (28% degli occupati nel privato extra-agricolo e quasi il 15% degli occupati agricoli).

costituiscono il 99,2% del totale delle aziende ed occupano il 72,3% dei lavoratori dipendenti dell'Alto Adige. **Le imprese altoatesine over 100 di riflesso sono appena lo 0,8% del totale (119 imprese), ma occupano il 27,7% dei dipendenti.** L'altro Osservatorio INPS (Osservatorio INPS sul mondo agricolo) riporta appena 9 imprese agricole con oltre 100 dipendenti con 1.412 occupati, mentre le imprese agricole con meno di 100 lavoratori dipendenti sono 1.674 (99,4% del totale delle imprese agricole) ed occupano 8.310 lavoratori e lavoratrici dipendenti (85,5% dei lavoratori dipendenti del settore¹). In ambedue gli osservatori INPS è assente il **settore pubblico altoatesino (Provincia, Comuni, Istruzione, Sanità, altri servizi sociali ecc.) che invece rappresenta ben il 27,9% dell'occupazione dipendente in Provincia di Bolzano².**

¹ Fonte: INPS, Osservatorio sul mondo agricolo.

² Dati Ufficio osservazione mercato del lavoro riferiti ai periodi lavorativi correnti degli occupati dipendenti nel 2009. La Pubblica amministrazione rappresenta il 9,0% degli occupati dipendenti, l'istruzione il 9,2%. L'altro comparto del pubblico impiego – ovvero la sanità e gli altri servizi sociali – occupano il 9,7% degli occupati dipendenti. Fonte: Osservatorio del mercato del lavoro: Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2010, pag. 71.

Tabella 1: Numero imprese ed occupati nel settore privato in Alto Adige - 2009.

Tipologia di impresa	Totale imprese		Imprese con oltre 100 dipendenti			
	Numero imprese	Numero lavoratori	Numero imprese	Numero occupati	% n. imprese sul totale	% n. lavoratori sul totale
Imprese private (non agricole) (1)	17.684	127.184	119	35.269	0,8%	27,7%
Imprese private agricole (2)	1.683	9.723	9	1.412	0,6%	15,5%
Elaborazione AFI-IPL su dati (1) Osservatorio INPS sulle imprese (2) Osservatorio INPS sul mondo agricolo						

Un'ulteriore possibilità per definire le imprese private con meno di 100 addetti è costituito dall'**Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA)**³, che on-line è per ora aggiornato solo al 2007. Nel 2007 risultavano in Alto Adige 102 aziende private che occupavano tra 100 e 249 addetti (dipendenti e indipendenti) con 14.334 lavoratori dipendenti, mentre le appena 26 aziende con oltre 250 addetti avevano nel complesso 20.222 lavoratori e lavoratrici dipendenti.

Tabella 2: Imprese per numero di addetti e di dipendenti, per classe di addetti in Alto Adige - anno 2007.

Classe di addetti	n. imprese (unità economiche)	n. addetti (titolari + dipendenti)	di cui n. dipendenti
fino a 1	21.249	21.270	213
2-5	15.135	42.845	17.072
6-9	3.061	21.741	15.636
10-19	1.883	24.783	21.075
20-49	787	23.141	21.790
50-99	162	11.272	11.025
100-249	102	14.467	14.334
250 e più	26	20.248	20.222
totale	42.405	179.767	121.367

Elaborazioni AFI-IPL dal portale I.stat (registro statistico delle imprese)

³ L'**Archivio ASIA** è costituito dalle unità economiche che hanno svolto un'attività produttiva per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento ed esercitano arti e professioni nelle attività industriali, commerciali e dei servizi alle imprese e alle famiglie. Asia fornisce tutte le informazioni identificative (denominazione e indirizzo) e di struttura (attività economica, addetti dipendenti e indipendenti, forma giuridica, data di inizio e fine attività, fatturato) di tali unità. Oltre a costituire la base informativa per le analisi sull'evoluzione della struttura delle imprese italiane e sulla loro demografia, il Registro rappresenta la base informativa di tutte le indagini Istat sulle imprese. Dovrebbe venir aggiornato annualmente attraverso un processo di integrazione di informazioni desumibili sia da fonti amministrative, gestite da enti pubblici o da società private, sia da fonti statistiche.

Le informazioni dell'archivio sono liberamente scaricabili dal nuovo datawarehouse dell'Istat al sito <http://dati.istat.it>, alla voce "Struttura e competitività del sistema delle imprese/Registro statistico".

4.2. Qualità dei dati raccolti

Le imprese con sede legale in Provincia di Bolzano che hanno spedito il questionario cartaceo relativo al biennio 2008-2009 alla Consigliera di Parità della Provincia di Bolzano sono state 133. Dal punto di vista metodologico abbiamo innanzitutto provveduto a verificare la correttezza e la congruità dei dati contenuti nei questionari. Dei 133 questionari pervenuti 119 questionari riportavano correttamente i dati relativi alle unità produttive site in Alto Adige e quindi costituiscono il nostro dataset. L'elaborazione dei dati è infatti avvenuta unicamente per le 119 imprese con sede legale in Alto Adige che hanno riportato nel questionario i dati delle Unità produttive localizzate nella nostra provincia.

Tabella 3: Rapporti inviati alla Consigliera di parità della provincia autonoma di Bolzano per il biennio 2008-2009

Rapporti inviati	n.	%
Validi	119	89,5
Non validi	14	10,5
Totale rapporti inviati	133	100,0
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009		

14 questionari tra quelli pervenuti li abbiamo invece scartati, in quanto ritenuti non validi per vari motivi. Alcuni questionari sono stati esclusi in quanto riportavano informazioni riferite unicamente a dati nazionali, non disaggregati per l'Alto Adige. Altri questionari sono stati esclusi per la presenza di molti errori nella compilazione, ovvero per la presenza di valori anomali, discordanti, non coerenti e/o per i pochissimi dati immessi che rendevano il questionario del tutto inutilizzabile. Secondo il database della CCAA ulteriori 41 imprese altoatesine - che risultavano avere più di 100 dipendenti - non hanno risposto al questionario, pur essendo obbligate. Dato che l'imputazione dei dati è avvenuta nell'autunno 2011, ad un anno e mezzo dalla scadenza del termine per la presentazione del rapporto (che era il 30.4.2010), il gruppo di lavoro ha ritenuto inopportuno contattare le aziende inadempienti per farsi mandare il rapporto 2008-2009.

Essendo i rapporti tutti cartacei (ad aprile 2010 in provincia di Bolzano non era possibile la compilazione on-line) un lavoro rilevante nell'ambito del progetto è stato quello di concepire un database in cui poi imputare i dati dei 133 questionari pervenuti alla Consigliera di Parità. Anche la fase di imputazione e pulizia dei dati ha comportato rilevanti risorse ed energie mentali, che avvalorano ancora di più **l'imprescindibile necessità di dotarsi di uno strumento informatico, per facilitare sia la compilazione da parte delle imprese che l'elaborazione dei dati da parte delle ricercatrici.** Nella maggior parte dei casi – teniamo a sottolineare - le imprese che hanno risposto al questionario in maniera cartacea hanno compilato in maniera esaustiva i dati richiesti nelle tabelle, spesso di difficile compilazione. **Le difficoltà sono dovute da un lato alla struttura stessa del questionario, e dall'altro al fatto che esso risulta molto datato. Le ultime indicazioni per la**

redazione del rapporto risalgono infatti al 1996⁴, quindi non tengono conto delle nuove (tante) tipologie contrattuali intervenute negli ultimi decenni.

Il mercato del lavoro è decisamente cambiato da quando il Ministero ha stilato il questionario, e questo si nota in particolare nella tabella 5 sulle tipologie contrattuali con cui sono occupati i dipendenti. Le agenzie di somministrazione ad esempio (quelle che prestano lavoro temporaneo ad altre imprese, quello che una volta era chiamato “lavoro interinale”) fanno fatica a riconoscersi nello schema in uso.

Lo stesso vale tra le aziende pubbliche in particolare per le ASL e le Aziende ospedaliere. Lo schema adottato da Ministero, infatti, è sicuramente più vicino alla struttura occupazionale di una grande impresa industriale che non ad una del settore dei servizi sanitari o sociali⁵. **Ne consegue che in alcune tabelle vi sono forti lacune informative dovute proprio a come il questionario è stato concepito negli anni Novanta** del secolo scorso. Trovandosi in difficoltà rispetto a come compilare alcune tabelle molte aziende non hanno risposto o si sono avvalse della facoltà di indicare “N.D.” (ossia fenomeno presente ma dato non disponibile). Ciò ha comportato una significatività limitata per i dati di molte tabelle, dato che la numerosità dei rispondenti risulta piuttosto bassa rispetto ai 119 casi validi. In particolare relativamente alla tabella 7 del questionario ministeriale (tabella relativa alla formazione del personale) molte aziende si sono avvalse proprio della dicitura “N.D.” (fenomeno presente ma dato non disponibile), non fornendo quindi le informazioni richieste sia sul numero di lavoratori coinvolti in momenti di formazione, che sulla quantità di ore di formazione svolte.

La tabella 8, relativa al monte retributivo annuo, pur completata dalla stragrande maggioranza dei rispondenti (tranne i dati sui dirigenti, raramente riportati dalle imprese) abbiamo, invece, ritenuto di non elaborarla per i motivi tecnici che spiegheremo successivamente nel presente rapporto (vedi capitolo 4.4.).

Queste difficoltà, ovviamente, hanno avuto ripercussioni in fase di elaborazione dei dati. In generale, comunque, ci sentiamo di affermare che a fronte di uno strumento molto poco “firm friendly” (amico dell’impresa) le aziende altoatesine hanno compilato il questionario in maniera decisamente soddisfacente, con uno sforzo di buon livello nell’adempiere ad un obbligo legislativo, anche considerando che questa è la prima analisi che si effettua sui rapporti biennali. Finora le aziende altoatesine non hanno neppure avuto un seppur minimo riscontro del loro lavoro, che invece è di sicuro motivante nell’adempiere in futuro a questo obbligo previsto da una legge nazionale.

Le aziende dovrebbero spedire il rapporto anche a tutte le consigliere in tutte le regioni in cui si trovano le sue unità locali (unità produttive, ovvero UP). Solo così si avrebbe un quadro completo ed esaustivo della situazione del personale impiegato nelle imprese con più di 100 dipendenti. Non sappiamo neppure se le aziende altoatesine con UP in altre regioni hanno mandato alle consigliere

⁴ Ministero del lavoro e della previdenza sociale: Decreto 17.7.1996 concernente Indicazione alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

⁵ La Consigliera regionale della Lombardia, proprio per venire incontro a queste difficoltà da parte delle Asl e Aso ha modificato il questionario on-line per renderlo maggiormente consono alle categorie professionali del comparto sanità.

di quelle regioni copia del rapporto, per permettere loro di avere un quadro completo dell’occupazione nella loro regione.

4.3. I risultati delle analisi

Prendendo in considerazione le aziende che hanno risposto in maniera corretta ed esauriente al questionario otteniamo un campione che comprende 25.782 dipendenti, di cui 8.448 donne, pari al 32,8% del totale⁶.

4.3.1. La struttura occupazionale per settore e dimensione d’impresa

Un’analisi per settore ci mostra come 7 aziende appartengono all’agricoltura (con 1.105 dipendenti, di cui 412 donne), 58 aziende sono del settore industriale (e occupano 11.890 dipendenti, di cui 2.485 donne), mentre 50 aziende sono del settore dei servizi (con 12.869 dipendenti, di cui 5.479 donne). **In agricoltura le donne rappresentano quindi il 37,3% degli occupati, nell’industria il 20,9% e nei servizi ben il 42,6%.**

Come mostra la Tabella 4 il settore con più imprese risulta il commercio (25 aziende nel nostro campione), seguito dall’industria metalmeccanica (24 aziende), mentre i settori meno presenti sono l’edilizia, gli alberghi e pubblici esercizi e il settore creditizio, ciascuno con 6 aziende che hanno inviato il questionario. Il commercio risulta anche il settore con più occupati (7.575 dipendenti) seguito dall’industria metalmeccanica (5.376) e da altre industrie con 2.263 dipendenti. Calcolando i dipendenti medi vediamo che il commercio supera i 300 dipendenti medi, seguito dalle altre industrie (251) e dall’industria metalmeccanica (224).

⁶ Quanti erano nel 2009 gli occupati dipendenti totali in Alto Adige? Secondo l’Ufficio osservazione mercato del lavoro (che rileva dati amministrativi relativi ai periodi lavorativi correnti, ovvero al numero di rapporti di lavoro dipendente attivati) i lavoratori dipendenti in Alto Adige nel 2009 erano 192.213. I dati campionari dell’Astat/Istat relativi alla rilevazione delle forze di lavoro residenti in provincia di Bolzano portava invece ad una media di 173.500 lavoratori dipendenti nel corso del 2009. Nel caso prendessimo quindi a riferimento i dati amministrativi sugli occupati otterremo che il nostro panel di aziende occupa il 13,4% dei dipendenti totali presenti in Provincia, mentre usando i dati campionari otteniamo un 14,9%.

Rispetto alla quota di occupazione femminile dai dati amministrativi risulta che le donne rappresentano il 49% dei lavoratori dipendenti, mentre i dati campionari riportano una percentuale femminile pari al 47,4% nel 2009. La media delle donne del campione della presente indagine è invece pari al 32,8%, quindi decisamente al di sotto della media a livello provinciale. Ovviamente su questo dato pesa la forte presenza femminile nel pubblico impiego che è praticamente assente nel campione delle imprese over 100 dipendenti.

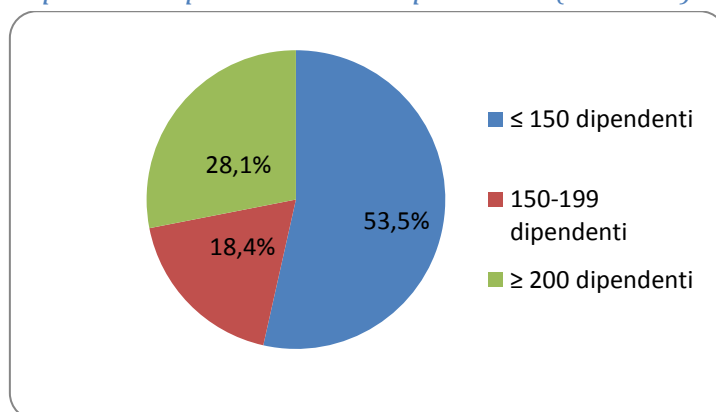
Tabella 4: Numero imprese, numero dipendenti e percentuali di donne per settore al 31.12.2009 (n = 119)

Settore	n. imprese	n. dipendenti	Numero medio di dipendenti	% donne
Agricoltura	7	1.100	157	37,5
Industria alimentare	14	1.997	143	39,7
Industria del legno	8	1.195	149	21,4
Industria metalmeccanica	24	5.376	224	14,6
Altre industrie	9	2.263	251	29,3
Edilizia	6	982	164	6,3
Commercio	25	7.575	303	39,4
Alberghi e pubblici esercizi	6	747	125	59,2
Credito	6	1.405	234	45,1
Altri servizi	14	3.142	224	45,2
Totale	119	25.782	217	32,8
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009				

Per analizzare un'eventuale segregazione occupazionale orizzontale delle donne risulta interessante l'ultima colonna della tabella 4 che mostra la quota di donne occupate nel settore. Come si vede i settori maggiormente femminilizzati risultano gli alberghi e pubblici esercizi, con quasi 6 donne ogni 10 occupati, seguiti dal credito e dagli altri servizi (col 45% di donne) e dall'industria alimentare e dal commercio (col 39% di donne). I settori meno femminilizzati risultano invece essere l'edilizia (dove le donne sono appena il 6,3% degli occupati) e l'industria metalmeccanica (dove le donne rappresentano il 14,6% dei dipendenti).

Rispetto alla dimensione aziendale vediamo che il 53,5% delle aziende ha comunque meno di 150 dipendenti, il 18,4% ha tra 150 e 199 dipendenti e il 28,1% ha più di 200 dipendenti. In oltre la metà dei casi, quindi, si tratta di aziende che superano di poco la quota dei 100 dipendenti.

Figura 1: Aziende rispondenti per classe di dipendenti (n = 114)



Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Incrociando i dati della dimensione aziendale con quella dei settori vediamo come sono 61 le imprese che hanno tra 100 e 150 dipendenti, e il commercio è il settore maggiormente rappresentato (15 aziende). Le aziende che hanno tra 150 e 199 dipendenti sono 21, mentre sono 32 le aziende con oltre 200 dipendenti, ed il commercio (con 8 aziende) è di nuovo il settore prevalente.

Tabella 5: Aziende rispondenti per settore e classe dimensionale - (n = 114)⁷

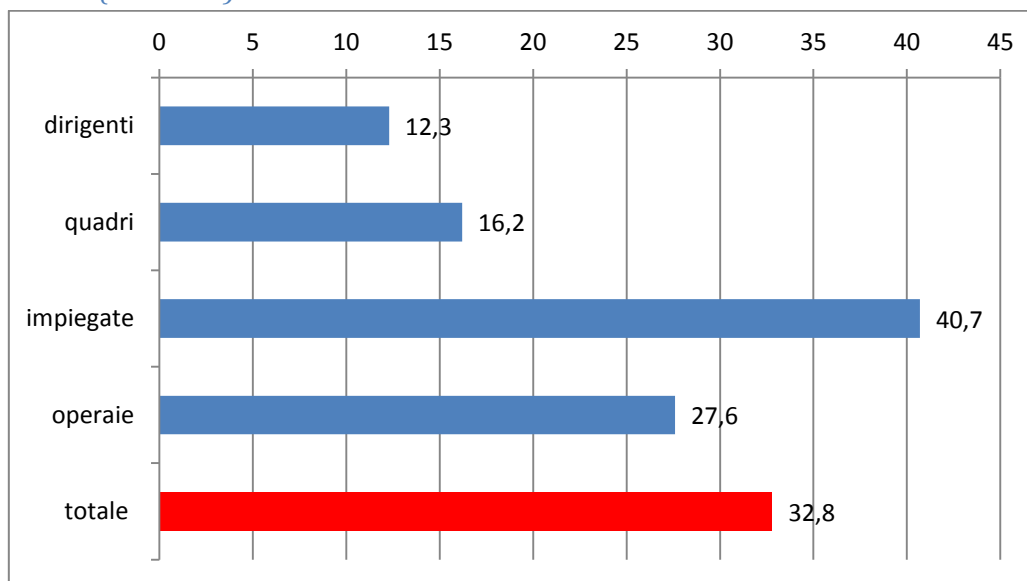
Codice CCNL principale per settore	fino a 150 dipendenti	da 150 a 199 dipendenti	più di 200 dipendenti	Totale
Agricoltura	3	1	2	6
Industria alimentare	10	2	2	14
Industria del legno	3	4	1	8
Industria metalmeccanica	11	4	6	21
Altre industrie	1	3	5	9
Edilizia	2	4	0	6
Commercio	15	1	8	24
Alberghi e pubblici esercizi	6	0	0	6
Credito	3	1	2	6
Altri servizi	7	1	6	14
Totale	61	21	32	114
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009				

4.3.2. La struttura occupazionale per qualifiche

La tabella 3 del questionario chiedeva di riportare il numero di dipendenti al 31.12.2009 in base alla qualifica ricoperta (dirigenti, quadri, impiegati o operai). L'articolazione delle qualifiche è la stessa prevista dal Codice Civile. L'analisi per qualifiche è particolarmente interessante in un'ottica di genere, proprio per verificare la presenza di eventuali differenze significative rispetto all'accesso ai gradini più alti delle gerarchie aziendali. Come mostra la sottostante figura 2 **le donne, che rappresentano il 32,8% di tutti i dipendenti, sono sottorappresentate nella qualifica dei dirigenti - dove rappresentano il 12,3% (52 donne dirigenti a fronte di 372 uomini dirigenti) - e nei quadri (dove sono il 16,2%)**. Le donne rappresentano invece il 27,6% degli operai mentre sono sovra-rappresentate tra gli impiegati (40,7%).

⁷ La numerosità delle imprese rispondenti varia a seconda de numero di aziende che hanno compilato correttamente le rispettive tabelle. Pertanto la numerosità di questa tabella è difforme da quella successiva, in quanto in tale tabella abbiamo incrociato i dati del settore, che evidentemente non tutte le imprese hanno riportato nella compilazione.

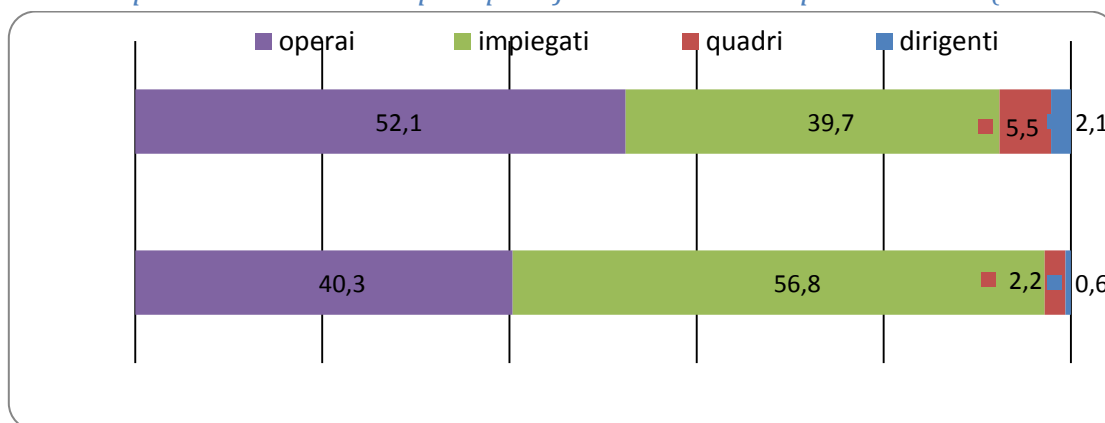
Figura 2: Tasso di femminilizzazione (percentuale di donne sul totale) per qualifica al 31.12.2009 (n = 115)



Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Come si evince dalla tabella e oltre la metà (52%) degli uomini è inquadrato come operaio, quasi il 40% come impiegato, mentre il 5,5% è un quadro e il 2,1% ha la qualifica di dirigente. **Fra le donne, invece, minore è la quota di operaie (40,3% di tutte le donne), mentre la qualifica impiegatizia risulta la preponderante (il 56,8% delle donne, infatti, svolge mansioni impiegatizie), il 2,2% è inquadrata come quadro e appena lo 0,6% delle dipendenti ha la qualifica di dirigente⁸.**

Figura 3: Occupati al 31.12.2009 per qualifica e sesso - in percentuale (n = 114)



⁸ Mancando praticamente del tutto i dati del pubblico impiego è chiaro che tale fotografia è solo parziale rispetto alla vera composizione della forza-lavoro femminile in Alto Adige. Nei dati relativi ai rapporti biennali qui presentati viene quindi sovra-rappresentata la quota di donne operaie sul totale dell'occupazione femminile (la qualifica di operaie è - infatti - poco diffusa nel pubblico impiego), mentre viene sottorappresentata la quota femminile tra i quadri e gli impiegati, molto diffusi nei comparti della Pubblica Amministrazione, della Scuola e della Sanità. In particolare proprio nella sanità i medici sono tutti inquadrati come dirigenti, mentre i paramedici risultano quadri, e ciò ovviamente senza distinzione di sesso.

Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Rispetto alle posizioni dirigenziali va notato come vi siano **rilevanti differenze tra i macro-settori: infatti nel terziario i dirigenti donne sono il 18,2% del totale (50 aziende nel campione), mentre nell'industria (58 aziende nel campione) tra i dirigenti le donne sono appena il 2,6%.**

Analizziamo ora il tasso di femminilizzazione per qualifica e settore, ovvero la quota di donne presenti tra i quadri e i dirigenti nei diversi settori (Figura 4: Tasso di femminilizzazione medio nel settore, tasso di femminilizzazione tra quadri e dirigenti al 31.12.2009 (n = 115), per vedere se ci sono settori in cui la presenza delle donne nelle qualifiche aziendali superiori è paritaria, e settori invece a bassa presenza femminile tra dirigenti e quadri aziendali.

Notiamo subito come il settore del credito risulterebbe quello maggiormente paritario, dato che nel settore il 25% sia dei dirigenti (barra blu), che dei quadri (barra verde) sono donne, rispetto alla media provinciale del 12,3% per i dirigenti e del 16,2% per i quadri. Ma se incrociamo questi dati con la quota di donne occupate nel settore (colonna rossa della tabella), notiamo che nelle banche le donne rappresentano ben il 45% del totale del personale, quindi il dato del 25% di quadri e dirigenti donne viene notevolmente relativizzato. Il settore alberghiero e dei pubblici esercizi non vede nessuna donna dirigente ma ben il 50% dei quadri è una donna, mentre negli altri servizi, pur avendo una quota di dirigenti femminili pari a zero ha il 28,5% dei quadri tra le lavoratrici.

L'edilizia, l'industria metalmeccanica e quella del legno registrano la minor presenza femminile nelle qualifiche di dirigenti e quadri. Anche nei settori dell'agricoltura, dell'industria alimentare e del commercio a fronte di una elevata quota di donne occupate (38-39%) si registra una percentuale molto bassa di presenza femminile sia fra i quadri che fra i dirigenti.

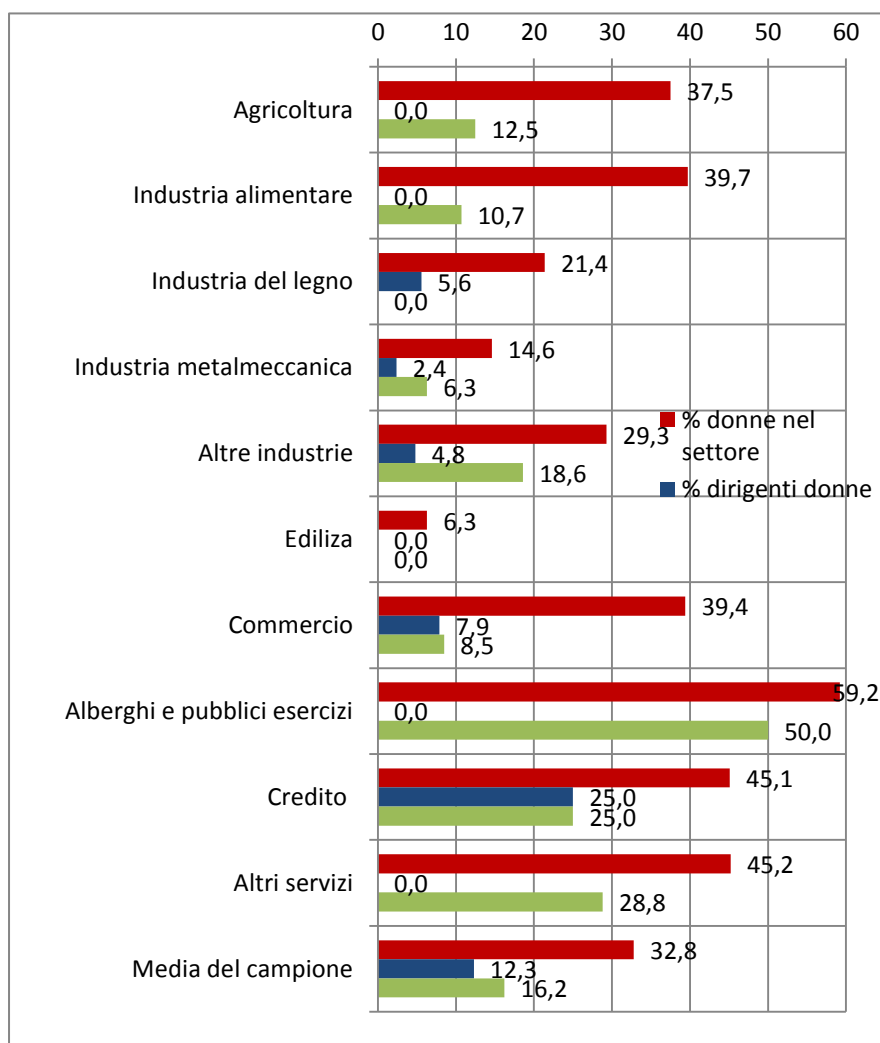


Figura 4: Tasso di femminilizzazione medio nel settore, tasso di femminilizzazione tra quadri e dirigenti al 31.12.2009 (n = 115)

Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

4.3.3. Crisi o non crisi: variazioni occupazionali nel biennio 2008-2009

I dati contenuti nel modello ministeriale ci permettono, inoltre, di verificare l'andamento occupazionale nel biennio 2008-2009 per le imprese con oltre 100 addetti. Come mostra la sottostante figura il settore che ha maggiormente risentito della crisi nel corso del 2009 è stata l'industria metalmeccanica che ha visto diminuire gli occupati totali del -7,9% (mentre l'occupazione femminile nel settore è scesa addirittura del -12,5%). Il settore con maggior crescita occupazionale è stato il settore alberghi e pubblici esercizi (in totale +6,1% e +7,8% per l'occupazione femminile). Anche l'industria alimentare mostra una buona performance, con una crescita occupazionale del 6,3% (quella femminile +6,5%).

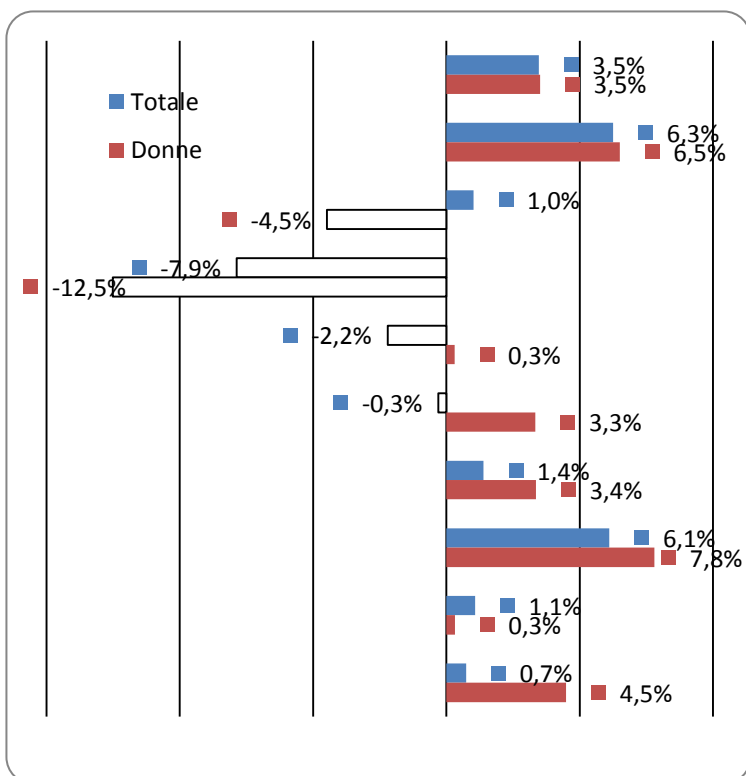


Figura 5: Variazione nell'occupazione tra il 31.12.2008 e il 31.12.2009 in % per genere e settore di lavoro - 31.12.2008 = 100. (n = 114)

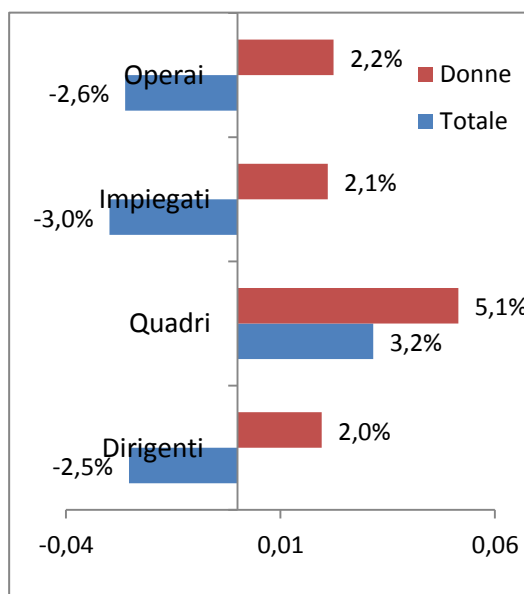
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Se disaggreghiamo i dati sulla variazione occupazionale vediamo come a parte i quadri (che hanno registrato un trend positivo) notiamo una diminuzione di addetti tra i dirigenti (-2,5%), gli impiegati (-3%) e gli operai (-2,6%). Positivo invece il dato femminile: l'occupazione femminile è cresciuta per tutte le qualifiche, del 2% circa tra operaie, impiegate e dirigenti, e

addirittura del 5,1% tra le lavoratrici quadro. Il dato fortemente negativo dell'occupazione maschile si intreccia con quanto riscontrato nel grafico precedente, ovvero che i settori con un calo occupazionale sono stati settori a forte connotazione maschile, mentre l'occupazione femminile nei due anni 2008-2009 non solo ha tenuto, ma ha registrato un saldo occupazionale positivo (+ 182 unità), con una crescita su base annua del 2,2%.

Figura 6: Variazione nell'occupazione tra il 31.12.2008 e il 31.12.2009 in % per genere e qualifica - 31.12.2008 = 100. (n = 114)

Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009



4.3.4. L’occupazione per tipologia contrattuale

In questa sezione analizzeremo nel dettaglio la **distribuzione degli occupati per genere e tipologia contrattuale** con cui sono attualmente stipendiati i dipendenti nelle imprese con oltre 100 addetti in provincia di Bolzano. Ovviamente ciò è interessante per verificare se e quanto la stabilità contrattuale (ovvero disporre di un contratto di lavoro standard a tempo indeterminato) sia differente per genere. Come si vede la maggior parte dei dipendenti (16.375 persone, pari all’89,3% del totale) ha un lavoro a tempo indeterminato, mentre 2.031 dipendenti (11,1%) ha un contratto a tempo determinato. Nel periodo 2008-2009 risultano poco diffusi i contratti di apprendistato così come le altre tipologie contrattuali. Un’analisi per genere ci mostra però come il contratto a tempo determinato riguardi il 78,7% delle donne a fronte del 95,3% degli uomini, e conseguentemente il contratto a termine interessa il 20,1% delle donne e il 13,1% degli uomini. Dall’analisi dei dati a disposizione (per le quasi 100 imprese che hanno risposto esaurientemente alla domanda sulle tipologie contrattuali) verificiamo quindi come **l’occupazione temporanea investa maggiormente il mondo del lavoro femminile che non quello maschile**.

Tabella 6: Occupati al 31.12.2009 per tipologia contrattuale e sesso – valori assoluti e in percentuale (n = 97)

Tipologia di contratto	N. dipendenti	di cui donne	di cui uomini	% donne (% di colonna)	% uomini (% di colonna)
A) Contratto a tempo indeterminato	16.375	5.283	11.092	78,7%	95,3%
di cui part-time	2.183	2.002	181	29,8%	1,6%
B) Contratto a tempo determinato	2.031	505	1.526	20,1%	13,1%
di cui part-time	576	505	71	7,5%	0,6%
C) Contratto di apprendistato	165	30	135	0,4%	1,2%
D) Altro contratto	57	21	36	0,3%	0,3%
Totale dipendenti	18.347	6.709	11.638		
di cui part-time	2.750	2.514	236	37,4%	2,2%

Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Come ci mostra la sovrastante tabella **il part-time è molto diffuso tra le donne: il 37,4% delle lavoratrici ha un orario ridotto a fronte del 2,2% degli uomini. Il part time interessa il 29,8% delle occupate con un contratto di lavoro a tempo indeterminato mentre meno diffuso è l’orario breve tra le lavoratrici con un contratto a termine: il 7,5% delle donne e lo 0,6% degli uomini con contratti a tempo determinato lavorano ad orario ridotto. Dal questionario ministeriale non sappiamo quanto questo part-time sia volontario o non volontario, e neppure se fra i lavoratori a part-time vi siano alcuni che svolgono un secondo lavoro⁹, ma permane la forte connotazione di**

⁹ I dati Astat/Istat relativi agli occupati a tempo parziale in Alto Adige nel 2009 permettono di capire perché i lavoratori hanno un orario ridotto. Il 66% delle donne sceglie il part-time per motivi familiari, il 18,7% perchè non ha trovato un lavoro a tempo pieno, e il 15,3% per altri motivi. Fra gli uomini invece appena il 10,4% sceglie il part-time per motivi di famiglia, il 28,4% non ha trovato un’occupazione a tempo pieno mentre ben il 61,2% adduce “altri motivi”.

genere dell'orario di lavoro ridotto, che sicuramente allo stato attuale della normativa e del sistema di welfare costituisce uno dei pilastri della conciliazione famiglia - lavoro.

Un'analisi dei lavoratori a tempo indeterminato che lavorano a part-time in base alla qualifica ricoperta rileva come **il lavoro a tempo parziale è totalmente assente tra i dirigenti** (dove non registriamo nessun caso), **ed è quasi inesistente tra i quadri**: solo lo 0,64% degli uomini e il 0,65% delle donne a part-time hanno la qualifica di quadri. **Molto diffuso invece l'orario ridotto nella categoria impiegatizia**: il 56,3% delle donne con orario di lavoro part-time è infatti un'impiegata, nonché fra le operaie (il 40,4% delle lavoratrici a part-time è infatti assunta quale operaia). Il part-time si rivela quindi un forte elemento di facilitazione nella conciliazione famiglia-lavoro ma una vera e propria trappola per la carriera, posto che nelle organizzazioni aziendali l'orario ridotto tra le massime qualifiche aziendali è ancora un fatto rarissimo.

4.3.5. Il ricorso alla Cassa integrazione guadagni (CIG)

Al 31.12.2009 nelle aziende che hanno risposto al questionario risultavano oltre 1.000 lavoratori in Cassa integrazione, di cui 330 a zero ore e 667 non a zero ore. La Cassa integrazione è sostanzialmente un fenomeno che ha interessato gli uomini (95,5% del totale cassaintegrati). Due risultano i settori che hanno messo in Cassa integrazione: l'industria metalmeccanica con 473 lavoratori in CIG e l'edilizia con 534 cassaintegrati a fine 2009.

Tabella 7: Dipendenti in Cassa integrazione guadagni al 31.12.2009 per genere e settore (n = 119)

Settore (1)	CIG a zero ore		CIG non a zero ore		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Industria metalmeccanica	52	4	386	31	473
Edilizia	284	0	250	0	534
Totali	326	4	636	31	1.007

(1) Indicati solo i settori con numerosità maggiore di 0
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Se consideriamo che nel nostro campione i dipendenti totali dell'industria metalmeccanica risultavano 5.376 otteniamo un'incidenza della CIG sul totale occupati del settore pari all'8,8%, mentre nell'edilizia (con 982 occupati) l'incidenza della CIG raggiunge addirittura il 54,4%.

4.3.6. Il ricorso alle aspettative

Interessante risulta anche verificare quanto personale sia in aspettativa, ovvero sia assunto con diritto alla conservazione del posto (per malattia, maternità/paternità¹⁰, volontariato, motivi di studio, motivi familiari, cariche pubbliche elettive, servizio civile ecc.). Dai dati desunti dal nostro campione di imprese risultano 404 lavoratori in aspettativa, di cui 111 uomini (pari al 27,5%) e 293

Evidentemente per gli uomini il part-time è spesso affiancato ad un secondo lavoro o comunque a motivi extra-familiari.

¹⁰ Significativo il fatto che il modello ministeriale parla unicamente di "maternità", non accennando minimamente alla "paternità" come un motivo di aspettativa dal lavoro.

donne (72,5%). Aspettative risultano molto diffuse nel settore alberghiero e della ristorazione nonché nel commercio.

Tra le motivazioni di queste aspettative la prima è senza dubbio la maternità/paternità che vede usufruirne ben 217 persone (29 uomini e 188 donne). **La maternità/paternità rappresenta quindi il 53,7% delle aspettative (ma mentre per gli uomini è il 26,1% delle aspettative per le donne rappresenta ben il 62,2% di tutte le assenze per aspettativa).** Gli uomini quindi in 3 casi su 4 sono in aspettativa per motivi che esulano dalla paternità, ma purtroppo il questionario ministeriale non ci permette di conoscere che tipo di aspettativa usufruiscano i lavoratori nello specifico. Rimane la constatazione che **l'aspettativa per motivi di famiglia è ancora fortemente declinata al femminile.**

Tabella 8: Personale in aspettativa e in maternità/paternità al 31.12.2009 per genere e settore (n= 119)

Settore	Aspettativa			di cui per maternità/paternità		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Agricoltura	3	0	3	3	0	3
Industria alimentare	8	4	4	3	0	3
Industria del legno	7	0	7	6	0	6
Industria metalmeccanica	51	19	32	39	7	32
Altre Industrie	21	8	13	11	1	10
Edilizia	8	4	4	5	1	4
Commercio	110	27	83	93	20	73
Alberghi e Pubblici esercizi	124	46	78	12	0	12
Credito	2	0	2	2	0	2
Altri servizi	70	3	67	43	0	43
Totali	404	111	293	217	29	188

Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

4.3.7. Le trasformazioni del contratto di lavoro

Rispetto alle trasformazioni contrattuali dobbiamo rilevare che se mediamente le aziende hanno risposto esaurientemente alle domande del questionario, rispetto ai quesiti delle trasformazioni contrattuali appena 83 hanno risposto validamente, mentre tantissime aziende si sono avvalse della facoltà loro concessa di indicare "n.d.", ovvero che le trasformazioni erano avvenute, ma non riuscivano a quantificarle in maniera puntuale. Essendo così pochi i casi validi (n = 83) riportiamo di seguito i dati delle trasformazioni, consci però della bassa rappresentatività dei dati rispetto a questa tematica.

Al 31.12. 2009 nelle 83 aziende rispondenti risultavano 757 trasformazioni di contratto, di cui 499 riguardavano uomini e 258 donne (ovvero il 34,1% del totale). **La trasformazione più utilizzata è la stabilizzazione lavorativa, ovvero il passaggio dal tempo determinato ad un contratto a tempo indeterminato, che ha riguardato 437 uomini e 117 donne (21,1%).** Le trasformazioni di orario di lavoro, da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, riguardano invece nel 70% dei casi le donne. **Gli uomini quindi sembrano maggiormente godere di una stabilizzazione del contratto (8 stabilizzazioni su 10 sono a favore di uomini), mentre le donne di cambiamenti di orario per poter al meglio conciliare le loro esigenze familiari.**

Tabella 9: Trasformazioni contrattuali al 31.12.2009 per genere e tipologia (n= 83)

Tipologia di trasformazione	totale	uomini	donne	% donne
da tempo determinato a indeterminato	554	437	117	21,1%
da part time a tempo pieno	129	39	90	69,8%
da tempo pieno a part time	74	23	51	68,9%
totale trasformazioni	757	499	258	34,1%
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009				

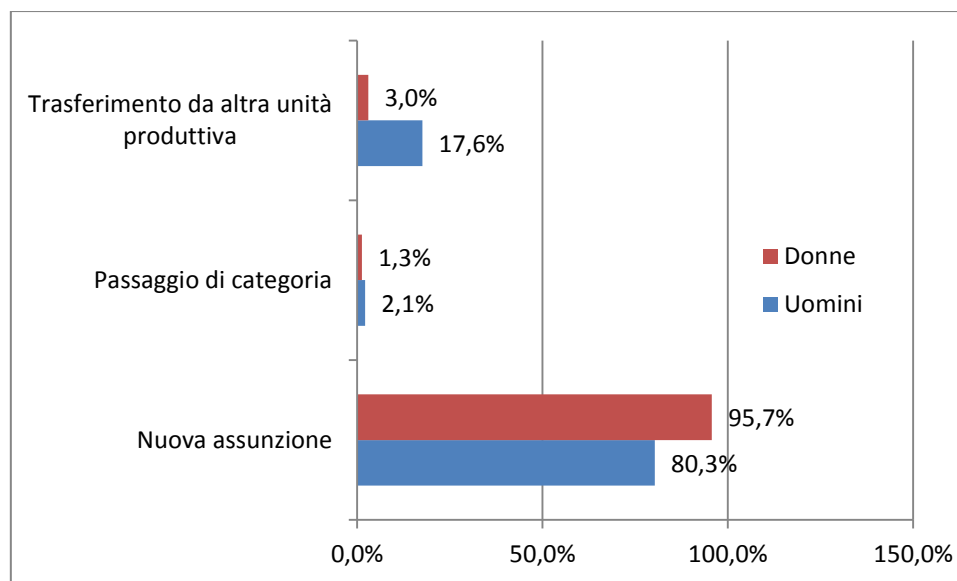
4.3.8. La mobilità occupazionale: entrate e uscite dalle aziende

La tabella 6 del modello ministeriale permette di verificare le movimentazioni dei dipendenti nel corso del 2009, ovvero la **mobilità occupazione**. La tabella 6 del questionario, infatti, rileva le **entrate di dipendenti per sesso, categoria e tipologia (ovvero da altra unità produttiva o dipendenza della stessa impresa, per il passaggio da altra categoria, oppure tramite una nuova assunzione), nonché le uscite sempre per tipologia (da altra unità produttiva o dipendenza della stessa impresa, per il passaggio da altra categoria, oppure per cessazione del rapporto di lavoro).**

Nelle 92 aziende che hanno risposto validamente alla tabella 6 gli ingressi hanno coinvolto nel corso del 2009 4.032 dipendenti, di cui 2.206 uomini e 1.826 donne (pari al 44,5% del totale entrate). **Gli ingressi hanno quindi coinvolto in maniera proporzionalmente maggiore le donne** (che sono il 32,8% della forza lavoro del nostro campione). Nell'agricoltura le donne rappresentano ben il 55,9% delle entrate, mentre sono il 49,3% nel terziario e appena il 28,5% nell'industria.

Come mostra la sottostante figura 7 **la quasi totalità delle entrate femminili ha riguardato nuove assunzioni** (95,7% delle nuove entrate di donne mentre la quota maschile pari all'80,3%), mentre **minima risulta la mobilità verticale**. I passaggi di categoria - infatti - hanno riguardato appena l'1,3% delle donne a fronte del 2,1% degli uomini, anche se i casi registrati in azienda sono stati appena 71 nel corso del 2009 (di cui 24 donne e 47 uomini). Ogni 100 progressioni di carriera 33,8 riguardano le donne. **Nella mobilità verticale tramite le promozioni le donne mostrano quindi un avanzamento di carriera sostanzialmente al pari di quello dei colleghi uomini, essendo che nel nostro campione le donne rappresentano il 32,8% dei dipendenti.**

Figura 7: Entrate per tipologia e genere (in % rispetto al genere)- anno 2009 (n = 92)



Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Rispetto invece alla **mobilità orizzontale** (da altra unità produttiva o dipendenza della stessa azienda, localizzate però in altri Comuni) risultano 442 passaggi, di cui 54 donne (pari appena al 12,2% del totale) e ben 388 uomini. **Il trasferimento da altra unità produttiva interessa quindi appena il 3% delle donne entrate nel corso dell'anno mentre riguarda il 17,6% dei nuovi entrati uomini. La mobilità inter-aziendale appare quindi un fenomeno connotato al maschile, evidentemente frutto di una loro disposizione alla mobilità territoriale, che per le donne con famiglia è assai ridotta.**

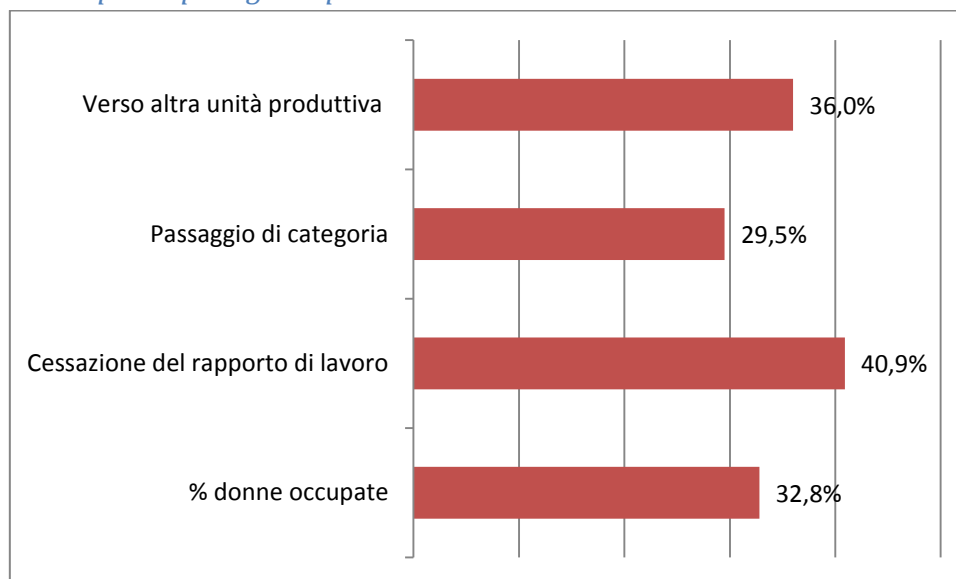
Ragionando invece di uscite nel corso del 2009 nelle imprese rispondenti notiamo l'elevata presenza di donne: 1.666 donne sono uscite dalle imprese rispondenti a fronte dei 2.428 uomini. **Il 40,7% delle uscite rilevate sono state di lavoratrici che – ricordiamo per l'ennesima volta - rappresentano il 32,8% degli occupati totali nel nostro campione.** Quindi la fine del rapporto di lavoro riguarda in proporzione maggiormente le donne che non la componente maschile dell'occupazione. L'agricoltura ha visto uscire molte donne nel corso del 2009: il 59% delle uscite del settore sono donne, mentre esse rappresentano il 37,3% dei dipendenti del settore. Nel terziario il 46% delle uscite sono donne, mentre nel settore la quota di occupazione femminile è pari al 42,6%. Poche sono le donne uscite dall'industria (22,2% delle uscite), che però rappresentano il 21,6% dei dipendenti del settore.

Rispetto alle tre diverse cause delle uscite nel corso del 2009 emerge come hanno cessato il rapporto di lavoro ben 1.630 donne e 2.353 uomini. Le altre tipologie di uscite (verso altra unità produttiva o per cambio di categoria) sono invece del tutto marginali, interessando appena 36 donne e 75 uomini. Essendo le donne il 32,8% degli occupati il fatto che le cessazioni del rapporto di lavoro riguardano per il 40,9% donne, comporta che è proprio la componente femminile ad avere in

In Sintesi: Le donne rappresentano il 44% delle nuove entrate ma anche il 41% delle uscite, segno di una evidente precarietà dei rapporti di lavoro femminili.

proporzione maggiori conclusioni dei rapporti lavorativi.

Figura 8: Uscite per tipologia - percentuale di donne sul totale - anno 2009 (n = 92)



Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Verificando il saldo netto, inteso come differenza tra entrate ed uscite, notiamo che le donne hanno registrato un saldo positivo pari a 160 unità, mentre gli uomini un saldo negativo di 222 unità. Per gli uomini il saldo positivo di 356 unità che hanno cambiato unità produttiva (mobilità orizzontale prettamente maschile) compensa, infatti, solo in parte un saldo negativo di 582 uomini che han cessato il rapporto di lavoro nel corso del 2009 (uscite dovute, come abbiamo visto, in settori che fanno fortemente risentito della crisi economica, come quello industriale ed edile.).

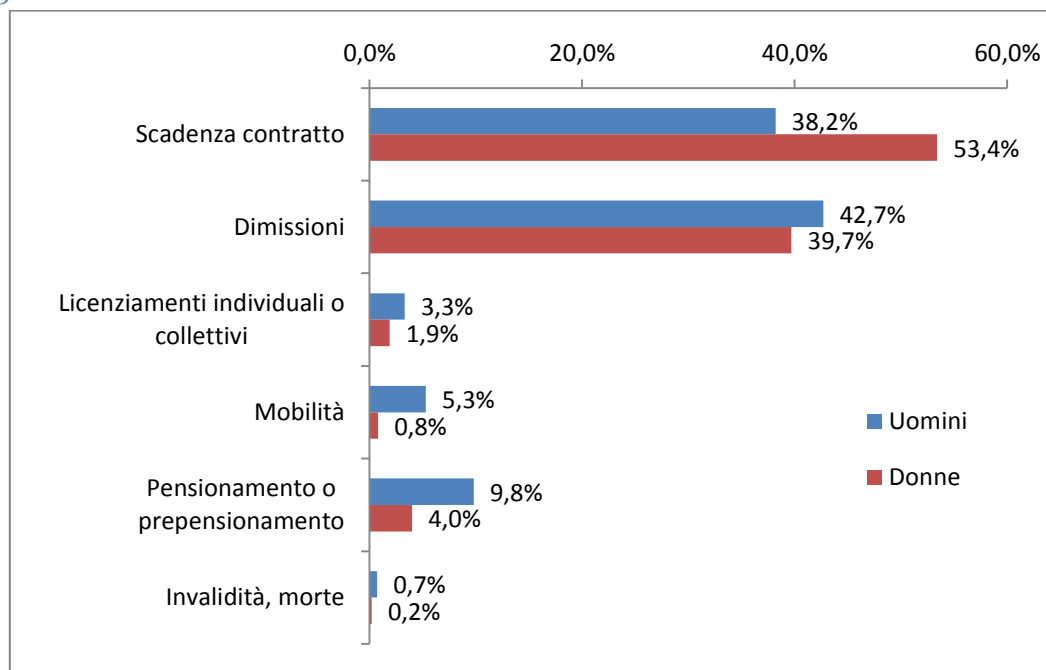
4.3.9. Le cause di cessazione dell'attività lavorativa

Un elemento senz'altro interessante insito nello strumento conoscitivo della legge 125/91 riguarda le **cause delle cessazioni del rapporto di lavoro**¹¹. **La principale causa di conclusione dell'attività lavorativa risulta la scadenza del contratto** (nel corso del 2009 nelle 119 aziende del campione ben 681 donne e 726 uomini hanno terminato il contratto di lavoro per scadenza dello stesso). **La seconda causa di cessazione per numerosità sono le dimissioni (del lavoratore/della lavoratrice)**, che hanno interessato ben 506 donne e 813 uomini. La mobilità ha interessato invece 100 uomini e 10 donne, mentre sono andati in pensione (o in prepensionamento) 188 uomini e 51 donne. Un'analisi all'interno dei due sessi (figura 9) mostra come **fra le donne la motivazione nettamente prevalente sia la scadenza contrattuale (53,4%) seguita dalle dimissioni (39,7%), due tipologie che da sole coprono ben il 93% delle cause di cessazione contrattuale femminile.** Per gli uomini invece la prima motivazione riportata dalle aziende sono le dimissioni (42,7%) seguite

¹¹ Purtroppo appena 62 imprese hanno compilato in maniera esaustiva la parte della tabella 6 riguardante le cause di cessazione del rapporto di lavoro. Una trentina di imprese, infatti, ha riportato i dati delle cessazioni totali, non precisando poi ulteriormente le cause di tali cessazioni.

dalla scadenza del contratto (38,2%). Quasi un lavoratore maschio cessato ogni 10 è andato in pensione, mentre uno su 20 è stato messo in mobilità.

Figura 9: Cause di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del 2009 per genere (n = 62)



Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

Leggendo questi risultati con quelli commentati nel paragrafo 4.3.4 rispetto alle tipologie contrattuali dei dipendenti, **si può ipotizzare una maggior precarietà lavorativa della componente femminile nel mondo del lavoro delle medio-grandi imprese altoatesine.**

Da un lato, infatti, le donne con contratti a tempo indeterminato sono il 78,7% del totale, mentre fra gli uomini i lavoratori col contratto a tempo indeterminato rappresentano il 95,3%. Dall'altro abbiamo appena visto come sono in proporzione maggiore le donne che non ricevono la conferma del contratto alla scadenza o la sua trasformazione in un contratto a tempo indeterminato (ogni 100 contratti a termine infatti 41 riguardano donne e 59 uomini che però sono il 77% dei lavoratori totali).

La scadenza contrattuale (che implica dei contratti di lavoro temporaneo) riguarda quindi in misura nettamente maggiore le donne che non gli uomini, segno evidente di come le donne svolgano anche nelle medio-grandi imprese dei lavori a termine o comunque stagionali in proporzione maggiore rispetto alla componente maschile della forza lavoro. **Gli uomini sono inoltre maggiormente coinvolti dalla stabilizzazione del contratto**, posto che 8 stabilizzazioni su 10 (ovvero trasformazioni da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato) sono a favore di uomini, mentre le donne sono maggiormente interessate ai cambiamenti di orario (dal part time al tempo pieno e viceversa) per poter al meglio conciliare le loro esigenze familiari.

4.3.10 . La formazione erogata nelle medio-grandi imprese altoatesine

La penultima tabella del questionario riguarda la formazione del personale svolta nel 2009 per categoria, ovvero la partecipazione a corsi teorici e/o pratici istituiti per il personale dipendente (escluso l'affiancamento e il lavoro dei giovani assunti con contratto di inserimento (già contratto di formazione e lavoro). All'impresa era richiesto di fornire i dati sul numero di partecipanti (se un lavoratore ha partecipato a più di un corso era da inserire come più partecipanti) e sulle ore di formazione effettuate nell'anno.

Come già ricordato molte aziende si sono però avvalse della dicitura "N.D." (fenomeno presente ma dato non disponibile), non fornendo quindi le informazioni richieste sia sul numero di lavoratori coinvolti in momenti di formazione, che sulla quantità di ore di formazione svolte. Delle molte aziende che hanno lasciato la tabella in bianco non sappiamo se non hanno risposto per assenza di attività formativa o è un caso di mancata risposta per altri motivi (p.es. perché non era un dato di facile reperibilità, quindi è stato tralasciato). Le aziende che hanno risposto in maniera esaustiva alla tabella sono state appena 50, quindi meno della metà del campione. Una spiegazione della bassa quota di risposte la abbiamo trovata già in fase di imputazione dei questionari, allorché abbiamo notato che molto spesso l'intero modulo ministeriale sia stato compilato dal commercialista esterno all'azienda, professionista che non dispone evidentemente dei dati relativi alla formazione erogata in azienda.

Nelle 50 aziende che hanno risposto alla domanda sulla formazione il numero di formati è stato di 9.411 persone, di cui 2.388 donne (25,4%). Purtroppo non sappiamo a quanti dipendenti corrisponda questo numero di formati, ovvero quanti corsi hanno seguito queste persone, e neppure le quota di personale non coinvolto in alcuna attività formativa, questo proprio per come era posta la domanda. **Le ore di formazione sono state complessivamente 340.839, di cui 52.117 a favore di donne (15,3%). Le donne quindi seguono dei corsi mediamente più brevi dei colleghi: gli uomini hanno seguito in media 41,1 ore di formazione nel 2009, mentre le donne 21,8 ore.**

4.4. Le retribuzioni annuali nel rapporto sul personale 2008-2009

Il questionario ministeriale prevedeva un'ultima tabella (tabella 8) che chiedeva alle aziende di riportare il monte retributivo lordo annuo pagato dall'impresa ai propri dipendenti. Abbiamo però ritenuto di non utilizzare questa tabella, compilata in moltissimi casi dalle aziende, per vari motivi.

I motivi per cui abbiamo ritenuto di non elaborare i dati della tabella 8 sono i seguenti:

- il monte retributivo fa riferimento all'intero anno (dato di flusso), ma il dato sugli occupati è al 31/12 (dato di stock). Ne consegue che i due dati semplicemente **non si possono confrontare!**
- il monte retributivo comprende quanto l'azienda paga per quel dipendente e non a quel dipendente (ovvero la retribuzione netta). I valori riportati delle aziende infatti corrispondono al costo del lavoro e non allo stipendio in busta paga (e sappiamo quanto in Italia questi due valori differiscano).
- Inoltre la tabella ministeriale aggrega posizioni lavorative molto differenti. Innanzitutto non distingue i lavoratori part-time per orario di lavoro: non si sa quante ore alla settimana lavorano i part-time, per poter ricondurre la loro retribuzione ad una retribuzione a tempo pieno¹². Dalla tabella non si conosce, infatti, a quanti occupati a tempo pieno corrisponde il monte retributivo annuo riportato dall'azienda.
- Inoltre non tiene conto dei lavoratori che nell'anno di riferimento han lavorato solo alcuni mesi e magari al 31.12. non erano più dipendenti, ma il cui monte retributivo risulta nel totale aziendale. Calcolarli come dipendenti retribuiti per tutto l'anno porterebbe quindi a medie retributive annue del tutto errate e fuorvianti.

Non disponendo di questi dati è impossibile calcolare le retribuzioni medie per genere con criteri statistici affidabili, vista l'elevata quota di lavoratrici part-time e la diffusione di contratti a termine e stagionali per entrambi i sessi. In molti casi le aziende altoatesine avevano comunque compilato puntigliosamente la tabella per quadri, impiegati ed operai, mentre non altrettanto avevano fatto per i dirigenti, i cui stipendi spesso non erano riportati (indicazione "n.d.").

¹² Se ad esempio una lavoratrice al 50% riceve 15.000 euro annui di stipendio la sua retribuzione parametrata al tempo pieno risulterebbe di 30.000 euro annui. Così facendo si effettua comunque una stima, dato che la retribuzione lorda delle lavoratrici part time è in proporzione superiore a chi lavora a tempo pieno, causa le minori aliquote IRPEF a cui viene assoggettato il reddito imponibile.

5. Conclusioni

5.1. Le finalità del rapporto biennale sulla situazione del personale

Una delle finalità del rapporto biennale è senz’altro il fatto che **la ricerca venga diffusa costituendo la base per una vera e propria azione di mainstreaming di genere delle politiche locali**. Le ancora tante donne altoatesine che sono fuori dal mercato del lavoro, e quelle che pur essendo inserite in un contesto lavorativo vengono sottoutilizzate, rappresentano una forte perdita in termini di crescita e sviluppo per il “sistema Alto Adige”.

Altra finalità di questo lavoro era quella di **far comprendere alle aziende il senso di questa rilevazione biennale e motivarle all’adempimento** più delle sanzioni e diffide previste per legge per le aziende inottemperanti.

Ci auguriamo che questa pubblicazione **serva anche a sviluppare ulteriormente le problematiche occupazionali in un’ottica di genere**, nella consapevolezza che il lavoro femminile è una risorsa preziosa da valorizzare e non da sprecare. L’Alto Adige si pone un’ottima posizione rispetto all’occupazione femminile, avendo nel 2009 un tasso di attività delle donne tra 15 e 64 anni pari al 64,2% (il tasso di attività maschile è al 81%). La **differenza tra il tasso di attività maschile e femminile rimane elevato, pari a 17 punti percentuali**¹³. Un’analisi che tiene conto dell’età porta alla luce come nella classe di età 30-39 anni la differenza tra tasso di attività femminile e maschile superi i 20 punti percentuali. Ciò è spiegato con gli impegni familiari e la nascita dei figli, che porta molte donne ad uscire (temporaneamente?) dal mondo del lavoro. Ma una volta cresciuti i figli le donne uscite dal mercato del lavoro altoatesine non rientrano tutte. Ciò è ben dimostrato dalla permanenza della distanza tra i generi nei tassi di attività per le classi di età più avanzate, anche se il differenziale si è ridotto negli ultimi anni.

Bisogna incentivare non solo la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, ma anche combattere il forte rischio di “overeducation”, ovvero di insufficiente valorizzazione delle competenze possedute, incentivando la partecipazione delle donne a tutti gli ambiti della vita lavorativa e a tutti i gradi della scala gerarchica aziendale.

Si potrebbe, inoltre, lavorare affinché anche i contratti aziendali migliorino la qualità del lavoro in funzione sia family friendly (quindi attenta alle esigenze delle famiglie) che diversity carefull (ovvero attenta alle variegata esigenze di cura delle famiglie, che non possono venir considerate sempre e solo a carico delle donne).

¹³ Dati ASTAT/ISTAT riferiti al 2009.

Infine ci auguriamo che questo rapporto di ricerca sia solo il primo di una lunga serie di rapporti biennali sulla situazione del personale nelle imprese medio-grandi dell'Alto Adige, dopo l'entrata a regime della compilazione on-line da parte delle aziende.

5.2. La mobilità interaziendale è maschile, il tempo determinato più femminile

I dati campionari del rapporto 2008-2009 che abbiamo analizzato precedentemente mostrano come la mobilità interaziendale, ovvero il cambiare unità produttiva all'interno della stessa azienda, sia un fenomeno che interessa quasi esclusivamente gli uomini, mentre le donne sono in proporzione maggiormente interessate da contratti a tempo determinato rispetto ai loro colleghi uomini.

Questo dato è confermato da dati campionari rilevati dall'Astat a livello locale. Infatti secondo i dati sulle forze di lavoro in Alto Adige nel 2009 i lavoratori a tempo determinato erano 25.500, di cui 14.500 donne. Le donne con contratti di lavoro a termine in Alto Adige erano quindi pari al 56,9% degli occupati con questa tipologia contrattuale, mentre sono donne il 43% degli occupati totali.

Guardando alle altre tipologie di lavoro non standard notiamo che sono donne il 40,1% dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (già interinali), il 55,2% dei lavoratori con contratto a chiamata (che comunque rappresentano ancora un fenomeno marginale, con neppure 1.900 lavoratrici a chiamata nel 2009) e il 42,8% dei lavoratori parasubordinati (nel 2009 risultavano mediamente 2.112 lavoratrici parasubordinate, con lavoro a progetto, collaborazioni occasionali, contratti di agenzia o associate in partecipazione).

5.3. Il soffitto di cristallo: ancora poche le donne dirigenti

La progressione di carriera delle donne è lenta, le donne dirigenti sono ancora molto poche rispetto alla totalità dei dirigenti. Dai dati del nostro campione risulta che è donna appena il 12,3% dei dirigenti ed il 16,2% dei quadri, mentre se guardiamo all'occupazione nel suo complesso le donne rappresentano il 32,8% degli occupati totali. Se vi fosse una perfetta parità di genere le donne dirigenti dovrebbero essere tre volte tanto, le donne quadro due volte tanto rispetto al dato attuale.

La realtà altoatesina si scontra quindi ancora con quel fenomeno noto nella letteratura economica come "soffitto di cristallo". **Il soffitto di cristallo è il termine usato per indicare come le donne facciano ancora fatica a fare carriera, a progredire nelle scala gerarchica aziendale, perché ancora troppo spesso frenate dagli impegni familiari e di cura (di bambini ma anche di anziani), perché meno propense al lavoro straordinario, in parte anche perché meno abituate/legittimate a chiedere avanzamenti di carriera ed aumenti stipendiali, nonché perché scelgono o vengono inserite in posizioni aziendali con poche prospettive di carriera.**¹⁴

¹⁴ In particolare vedesi le motivazioni riportate dei testimoni privilegiati che sono stati intervistati nell'ambito del progetto Di.Re DI.fferenze RE.tributive, DI.fferenze da elimina.RE. Rapporto di ricerca del progetto: Murgia A., Poggio

Il soffitto di cristallo non è un fenomeno irreversibile, anzi, ma lo si supera favorendo le donne ad investire nella carriera, promuovendo le pari opportunità, la trasparenza dei criteri di promozione, sviluppando progetti di mentoring, nonché attraverso il monitoraggio dei percorsi di carriera (che in parte si può iniziare ad affrontare proprio in base ai dati del presente rapporto e di quelli che seguiranno negli anni futuri).

6. Bibliografia

6.1. Rapporti biennali sul personale nelle altre Regioni italiane

Provincia autonoma di Trento, Agenzia del lavoro: I rapporti biennali della Legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi imprese dalla provincia di Trento, periodo 2006-2007. Trento, 2011.

Regione Abruzzo. Consigliere regionali di parità: Partecipazione femminile al mercato del lavoro in Abruzzo. Analisi delle caratteristiche, delle tendenze e dei rapporti 2004-2005 delle aziende medio grandi abruzzesi. Pescara, 2008.

Regione Emilia-Romagna, Consigliera regionale di parità: Rapporto sulla situazione del personale femminile nelle aziende dell'Emilia-Romagna per il biennio 2006-2007. Bologna, 2009.

Regione Lombardia, Consigliera di parità regionale, Expert Italia: La parità inizia dal lavoro. Rapporto biennale 2008/2009 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia, Milano, 2010.

Regione Lombardia, Consigliera di parità regionale, Arifl (Agenzia regionale per l'istruzione le formazione e il lavoro): *L'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti. Analisi dei dati 2006-2007*. Milano, 2009.

Regione Piemonte: L'occupazione femminile in Piemonte. Ricognizione statistica sulle imprese con più di 100 dipendenti nel biennio 2004-2005. Torino.

Regione Toscana, Consigliera Regionale di parità: Pari opportunità – Rapporti delle aziende medio grandi toscane, biennio 2006-2007. Firenze, 2009.

Regione Umbria, Consigliera di parità: L'occupazione in Umbria nelle imprese con oltre 100 dipendenti: una lettura di genere. Rapporto 2006-2007. Perugia/Terni 2009.

Regione Veneto, Consigliera Regionale di parità del Veneto: L'occupazione femminile nelle grandi imprese del Veneto. Biennio 2006-2007. Rapporto sulla situazione del personale. Venezia-Mestre, 2010.

6.2. Bibliografia sul mercato del lavoro e sulla conciliazione famiglia-lavoro

CNEL - Commissione per le politiche del lavoro e dei fattori produttivi, Stati generali sul lavoro delle donne in Italia, Atti del convegno tenutosi presso il CNEL il 2 febbraio 2012.

Istat (2011), La conciliazione tra lavoro e famiglia. Statistiche report, 28.12.2011.

Istat (2010), Rapporto sulla coesione sociale, anni 2009-2010, Roma, 20.12.2010, scaricabile dal sito www.istat.it

Isfol (2010): Perché non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. I libri del fondo sociale europeo, Roma.

Osservatorio del mercato del lavoro della Ripartizione Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige (2010). Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2010. Un rapporto dell'Osservatorio del mercato del lavoro. Bolzano: Pubblicato

in proprio.

http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/publikationen.asp?redas=yes&894_action=300&894_image_id=185898

Vogliotti S., Conte I., Ingusci N. (2010), Pianeta conciliazione: donne, lavoro e famiglia in Alto Adige. Documentazione AFI-IPL n. 36, Bolzano. Manuale scaricabile dal sito www.afi-ipl.org. (Sezione “Donne e lavoro”).

Vogliotti S. (2009), Differenze di genere nel mondo del lavoro dipendente in Alto Adige, Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2008, AFI-IPL, n. 9/2009, stampa in proprio, Bolzano. Documento scaricabile dal sito www.afi-ipl.org.

Vogliotti S., Zeppa A. (2006), I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige, Documentazione AFI-IPL n. 30, Bolzano. Documento scaricabile dal sito www.afi-ipl.org/it/tematiche-di-ricerca/retribuzioni-e-costi-della-vita.

7. Indice delle figure

Figura 1: Aziende rispondenti per classe di dipendenti (n = 114)	15
Figura 2: Tasso di femminilizzazione (percentuale di donne sul totale) per qualifica al 31.12.2009 (n = 115).....	17
Figura 3: Occupati al 31.12.2009 per qualifica e sesso – in percentuale (n = 114)	17
Figura 4: Tasso di femminilizzazione medio nel settore, tasso di femminilizzazione tra quadri e dirigenti al 31.12.2009 (n = 115)	18
Figura 5: Variazione nell’occupazione tra il 31.12.2008 e il 31.12.2009 in % per genere e settore di lavoro - 31.12.2008 = 100. (n = 114)	19
Figura 6: Variazione nell’occupazione tra il 31.12.2008 e il 31.12.2009 in % per genere e qualifica - 31.12.2008 = 100. (n = 114).....	19
Figura 7: Entrate per tipologia e genere (in % rispetto al genere)- anno 2009 (n = 92)	24
Figura 8: Uscite per tipologia - percentuale di donne sul totale – anno 2009 (n = 92).....	25
Figura 9: Cause di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del 2009 per genere (n = 62).....	26