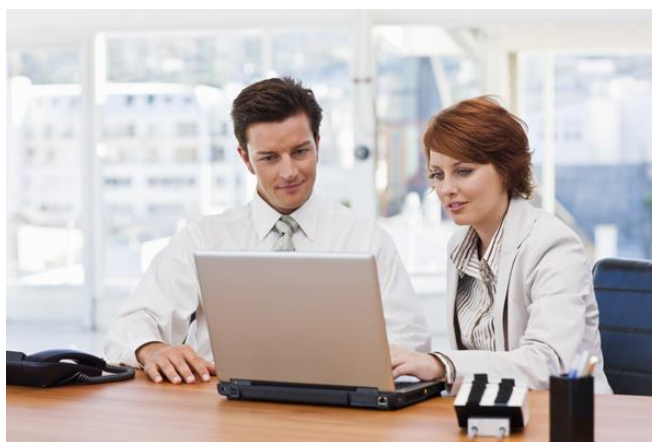


L'occupazione femminile e maschile nelle grandi imprese altoatesine

Secondo rapporto
(biennio 2010-2011)



Bolzano,

Giugno 2013

Di

Silvia Vogliotti



info@afi-ipl.org



www.afi-ipl.org



facebook.com/afi.ipl

IPL (Istituto Promozione Lavoratori)

Ente pubblico per la ricerca, formazione ed informazione nell'ambito del lavoro

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper 1 - I – 39100 Bolzano

Tel. 0471-418830 Fax: 0471-418849 info@afi-ipl.org www.afi-ipl.org

L'occupazione femminile e maschile nelle grandi imprese altoatesine

**Secondo rapporto
(biennio 2010-2011)**

di Silvia Vogliotti

AFI-IPL

Bolzano, giugno 2013

Indice

1.	In breve.....	5
2.	Introduzione	6
3.	Rapporto sulla situazione del personale nelle grandi imprese	7
3.1.	Il campione dell'indagine: oltre 34.000 lavoratori (di cui il 33,5% sono donne).....	7
3.1.	Analisi per settore: la segregazione orizzontale delle donne	8
3.2.	Analisi per qualifica: la segregazione verticale delle donne	9
3.3.	La variazione occupazionale tra il 2010 e il 2011 (entrate ed uscite)	12
3.4.	Assunzioni e promozioni nel corso del 2011	14
3.5.	L'occupazione per tipologia contrattuale	14
3.5.1.	La stabilità del posto di lavoro: i contratti di lavoro a tempo indeterminato	17
3.5.2.	La diffusione del part time.....	18
3.6.	Il ricorso alle aspettative.....	20
3.8	La mobilità occupazionale nelle aziende	21
3.9.	La formazione nelle grandi imprese altoatesine	22
3.10.	Le retribuzioni dei lavoratori dipendenti a tempo pieno – anno 2011	24
4.	Conclusioni	27

1. In breve

Il presente rapporto di ricerca nasce da una previsione normativa (art. 46 del Codice delle Pari Opportunità), che prescrive che le aziende con oltre 100 dipendenti debbano redigere con scadenza biennale un rapporto riguardante la

situazione del proprio personale dipendente in ottica di genere. Per il biennio 2010-2011 hanno risposto validamente al questionario 134 aziende altoatesine.

Questo il quadro sulla situazione del personale nelle grandi imprese altoatesine (biennio 2010-2011):

- Nelle 134 aziende rispondenti al 31.12.2011 lavoravano 34.095 persone di cui 11.431 donne (33,5%).
- Rimarchevole la c.d. “segregazione orizzontale”, ovvero la concentrazione femminile in determinati settori di lavoro: nell’istruzione le donne sono il 66,4% del totale, nella sanità e nell’assistenza sociale privata il 60,9%, nella ristorazione/alberghi il 54,3%. Bassa presenza femminile in particolare nella metalmeccanica (14,7%) e nell’edilizia (9,9%).
- Elevata anche la c.d. “segregazione verticale”, ovvero la esigua rappresentanza delle donne nelle alte sfere aziendali: le donne dirigenti sono appena il 6,2% dei dirigenti e il 18% dei quadri.
- In nessun settore la quota di donne dirigenti si avvicina alla quota delle donne occupate (che significherebbe parità). Solo il settore energetico mostra una prestazione piuttosto buona, con il 10% di donne dirigenti e il 14,8% di quadri donne, a fronte di una presenza femminile complessiva del 16,8%.
- Ha un contratto a tempo indeterminato (contratto stabile) il 75,0% delle donne e l’81,0% degli uomini.
- Ha un contratto a tempo determinato (a termine) il 17,7% delle donne e il 9,6% degli uomini.
- Lavorano a part-time il 27,0% delle donne occupate, ma vi sono fortissime differenze tra i settori: nelle “attività professionali e servizi per le imprese” lavorano a part-time il 47% delle donne, nella sanità e assistenza sociale il 45,3%. Il part-time è poco diffuso (intorno al 5%) nelle altre industrie e nel comparto dell’energia elettrica.
- L’aspettativa è tipicamente femminile: le donne rappresentano il 64,4% delle persone in aspettativa e il 98,5% delle persone in maternità/paternità (quindi solo l’1,5% delle aspettative per maternità/paternità è presa dai padri).
- Rispetto alla trasformazione da un contratto a tempo determinato ad uno indeterminato (stabilizzazione lavorativa): per il 30% riguarda donne e per il restante 70% uomini. Il cambiamento di orario di lavoro (da tempo pieno al part time e viceversa) è invece prevalentemente femminile.

- Il gender pay gap – ovvero il divario retributivo tra uomo e donna – risulta mediamente del 28,1% (per i lavoratori a tempo pieno). Una donna riceve quindi in media il 28,1% in meno di stipendio rispetto al collega uomo e deve lavorare indicativamente fino al 13 aprile per guadagnare quanto un uomo ha guadagnato il 31 dicembre dell’anno precedente.
- Il gender pay gap è pari al 33% fra gli impiegati, al 25% fra gli operai, al 15% tra i quadri e al 21% tra i dirigenti.

2. Introduzione

Siamo lieti di pubblicare quest'anno il **“Secondo rapporto sulla situazione del personale nelle imprese con oltre 100 dipendenti”**, che analizza nel dettaglio diversi aspetti del mondo del lavoro in un'ottica di genere. Obiettivo di questo rapporto è da un lato verificare come ogni due anni sia cambiata la situazione occupazionale altoatesina, e dall'altro osservare che effetto producono specifiche misure di sostegno all'occupazione femminile (e anche alla presenza femminile nelle posizioni dirigenziali).

Ogni due anni le imprese con oltre 100 dipendenti devono consegnare per legge questo rapporto alla Consigliera di parità. Nel 2012 per la prima volta è stato possibile compilare il questionario in maniera digitale dal sito della Ripartizione lavoro (<http://www.provincia.bz.it/lavoro/servizi/modulistica.asp>). Questa modalità di trasmissione dei dati non solo alleggerisce il lavoro delle imprese, ma facilita il lavoro di imputazione ed elaborazione dei dati, che risultano quindi molto precisi.

In tal ambito è da sottolineare l'ottimo lavoro prestato dalla dott.ssa Silvia Vogliotti, collaboratrice dell'AFI-IPL (Istituto per la promozione dei lavoratori), che è ormai una esperta riconosciuta nell'ambito dell'occupazione femminile in Alto Adige. Le sue precise analisi ci permettono di avere un quadro dettagliato della realtà che si registra nei posti di lavoro, e ci forniscono una serie di indicatori su dove vi è necessità di intervento per quanto concerne le pari opportunità sul posto di lavoro.

Le donne altoatesine sono ancora sovra-qualificate, ovvero a parità di qualifica rispetto agli uomini vengono impiegate in attività meno qualificate. **Questo studio mostra, ad esempio, come nelle grandi imprese altoatesine solo il 6,2% delle donne occupi una posizione dirigenziale.** Viene inoltre confermato il trend, per cui circa un terzo delle donne (35%) non partecipano attivamente al mercato del lavoro: ciò significa che la quota di donne non occupate è leggermente superiore a quanto risulta dal dato ufficiale delle donne disoccupate.

E' noto che il Consiglio europeo, già da diversi anni, nelle sue linee guida sulla politica occupazionale invita gli Stati ad impegnarsi per ridurre il divario tra la disoccupazione femminile e maschile, nel momento in cui gli Stati si prefiggono un maggior grado di occupazione femminile e adottano misure affinché le donne non siano ancora a lungo sottorappresentate in particolari settori e professioni, mentre in altri ambiti risultano sovra-rappresentate.

Nonostante diverse misure già attuate siamo ancora però distanti da questo obiettivo. **Ancor oggi molte donne interrompono la propria attività lavorativa dopo la nascita di un figlio, per dedicarsi prima alla cura e poi all'educazione dei figli, e molte donne lavorano – ove possibile – a tempo parziale. La divisione e le condivisioni del lavoro di cura viaggia ancora secondo i soliti stereotipi.** Tutto ciò significa che dobbiamo ancora lavorare per la realizzazione delle pari opportunità sul posto di lavoro, e **studi come questo sono in grado di fornire la direzione di marcia che la politica del lavoro deve intraprendere.**

A seguito del primo rapporto biennale sulla situazione del personale nelle grandi imprese altoatesine, che abbiamo pubblicato l'anno scorso, **è stato costituito presso l'Assessorato al lavoro, innovazione e pari opportunità, un tavolo di lavoro. Tale gruppo di lavoro, ad esempio, ha sviluppato un modello per il sostegno della conciliazione tra famiglia e lavoro nel settore privato, prevedendo un sistema di voucher di servizi e di agenzie di servizi,** che non da ultimo permetterà di ridurre la disoccupazione. Studi e ricerche come questo ci confermano l'importanza di continuare a lavorare a siffatti progetti, al fine di giungere, pezzo dopo pezzo, ad una parità tra i sessi veramente vissuta.

Simone Wasserer

Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano

3. Rapporto sulla situazione del personale nelle grandi imprese

Il presente rapporto di ricerca nasce da una previsione normativa, ovvero dall'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità (d.lgs. 198/06, già art. 9 Legge 125/1991), articolo che prescrive che **le aziende con oltre 100 dipendenti**

debbano redigere con scadenza biennale un rapporto riguardante la situazione del proprio personale dipendente in ottica di genere.ⁱ Per il biennio 2010-2011 hanno risposto al questionario **150 aziende.**

Tabella 1: **Quantità e qualità dei questionari inviati alla Consigliera di parità**

Totale questionari pervenuti: 150	
di cui validi: 134 questionari	Invio on-line: 106 questionari (79,1%) Invio solo cartaceo: 28 questionari (20,9%)
di cui non validi: 16 questionari,	<ul style="list-style-type: none"> • 3 questionari di aziende del pubblico impiego (di cui uno vuoto) • 4 questionari praticamente vuoti • 9 questionari con dati solo per il livello nazionale o regionale (non disaggregati per la provincia di Bolzano)
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011	

16 di questi questionari sono stati però scartati o perché si trattava di aziende pubbliche (non tenute a redigere il rapporto), perché quasi del tutto incompleti, oppure perché i dati riportati non erano disaggregati per la provincia di Bolzano. **Risultano quindi 134 i questionari**

validi che costituiscono il dataset per il biennio 2010-2011ⁱⁱ. Delle 134 aziende che hanno risposto in maniera valida ben 106 (pari al 79,1% del totale) hanno compilato il modulo on-line.

3.1. Il campione dell'indagine: oltre 34.000 lavoratori (di cui il 33,5% sono donne)

Per il biennio 2010-2011 il campione di lavoratori occupati nelle 134 aziende che hanno risposto al questionario assommava a **34.095 persone, di cui 11.431 donne (pari al 33,5% del totale).** Nel biennio 2008-2009

avemmo invece un campione totale di 25.782 dipendenti, di cui 8.448 donne (pari al 32,8% del totale). Il tasso di femminilizzazione (ovvero la quota di donne sul totale) ha visto un incremento dal 32,8% del 31.12.2009 al 33,5% al 31.12.2011. **Come mostra la tabella 2 è cresciuta la dimensione media delle imprese rispondenti,** così che le imprese fino a 150 addetti, che erano il 53,5% nel biennio precedente, ora sono il 48,5%, mentre le

Tabella 2: **Aziende rispondenti per classe dimensionale – confronto bienni 2008-2009 e 2010-2011**

Classe dimensionale azienda	2008-2009	2010-2011
fino a 150 addetti	53,5%	48,5%
da 150 a 199 addetti	18,4%	20,9%
oltre 200 addetti	28,1%	30,6%
Totale aziende	119	134
Numero medio di dipendenti	217	254
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009 e 2010-2011		

imprese con oltre 200 addetti sono passate dall'essere il 28,1% del campione al 30,6%.

3.1. Analisi per settore: la segregazione orizzontale delle donne

Il settore maggiormente rappresentato risulta quello delle "altre industrie" (alimentari, gomme e plastiche, grafiche e industrie del legno) con 21 aziende presenti nel campione e 5.193 addetti totali

Tabella 3: Numero di imprese ed occupati, numero medio dipendenti per settore al 31.12.2011 (n = 134)

Settore	N. imprese rispondenti	N. occupati totali	di cui donne	N. medio dipendenti
Agricoltura, silvicoltura e pesca	13	1.580	747	122
Metalmeccanica	19	5.769	847	304
Altre industrie	21	5.193	1.481	247
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	5	988	166	198
Edilizia	12	2.165	215	180
Commercio	18	7.644	3.168	425
Alberghi e ristoranti	6	844	458	141
Credito e assicurazioni	4	1.721	828	430
Attività professionali e servizi per le imprese	6	1.194	492	199
Trasporto e magazzinaggio	5	2.072	427	414
Altre attività di servizi	18	3.439	1.683	191
Istruzione	1	247	164	247
Sanità e assistenza sociale	6	1.239	755	207
Totale	134	34.095	11.431	254

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009 e 2010-2011

Il commercio è il settore che ha più addetti in assoluto, con 7.644 dipendenti in 18 aziende. L'industria metalmeccanica con 19 aziende risulta il secondo settore per numerosità (5.769 addetti). Il commercio risulta anche il settore con la maggior occupazione femminile (3.168 persone). Rispetto alla dimensione media aziendale sono le banche e assicurazioni ad essere le imprese mediamente più grandi (con 430 addetti in media), seguite dal commercio

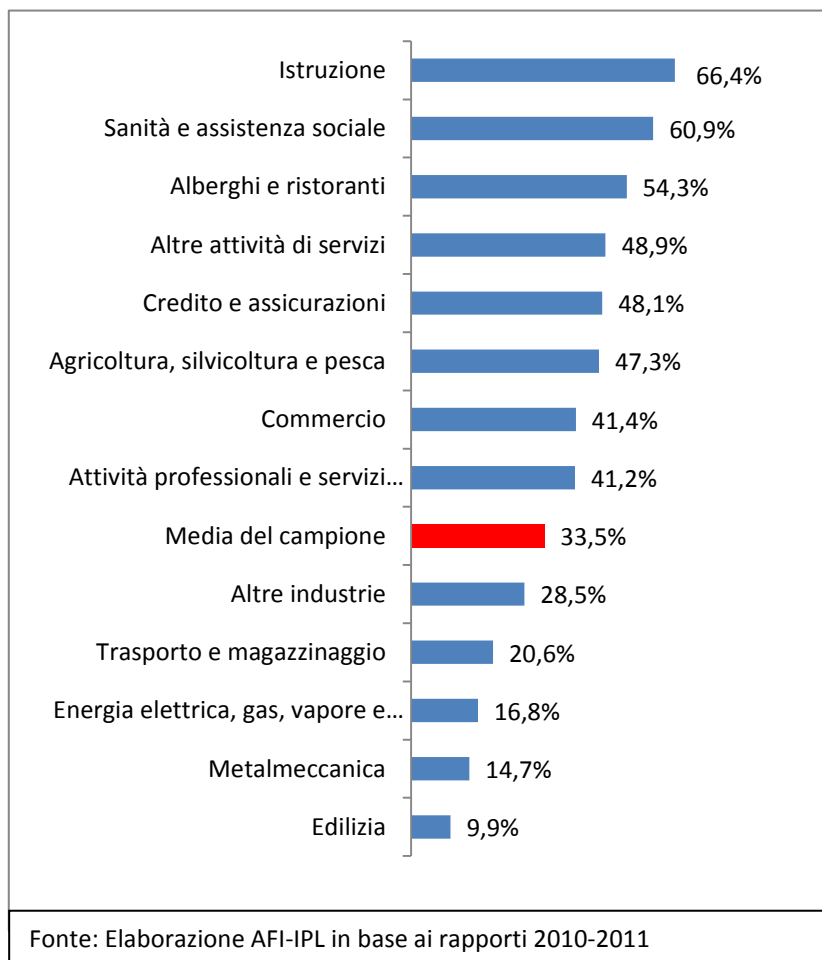
(425 addetti) e dalle attività di trasporto e magazzinaggio (414 addetti). L'agricoltura è invece il settore che registra le imprese mediamente più piccole, con 122 dipendenti medi.

Se andiamo a calcolare il **tasso di femminilizzazione per settore (grafico 1)**, ottenuto dividendo il numero di donne del settore per il totale occupati di quel comparto,

otteniamo il sottostante grafico, che ci mostra quello che nelle letterature economica è noto come il fenomeno della “segregazione orizzontale”, ovvero la concentrazione della presenza femminile in determinati settori di lavoro, e al conseguente bassa presenza di donne in altri settori, tipicamente maschili. **Le imprese del nostro campione mostrano chiaramente quanto i settori dell’istruzione**

(66,4% di donne), della sanità e assistenza sociale privata (60,9% di donne) nonché della ristorazione/alberghi (54,3%) siano ambiti di lavoro tipicamente femminili. Molto sopra la media del campione (33,5%) si pongono anche le “altre attività di servizi”, il settore bancario-assicurativo, l’agricoltura, il commercio e le attività professionali e servizi per le imprese.

Grafico 1: Tasso di femminilizzazione per settore al 31.12.2011 (n = 134)



Poco femminilizzati, con valori sotto la media del campione risultano le varie branche dell’industria e i trasporti, mentre fanalino di

coda è l’edilizia (presenza femminile di neppure il 10%).

3.2. Analisi per qualifica: la segregazione verticale delle donne

Ora passiamo ad un’analisi per qualifica, in grado di farci capire la presenza delle donne tra dirigenti e quadri delle grandi imprese altoatesine.

Nel nostro campione le donne sono 11.431, di cui la maggioranza assunte come impiegate (6.408, pari al 56,1% di tutte le donne) e poi come operaie (4.473 donne, pari al 39,1%). Le donne dirigenti nelle grandi imprese altoatesine sono 25, mentre le donne assunte come quadro sono 303.

Tabella 4: Numero lavoratori per sesso e qualifica al 31.12.2011

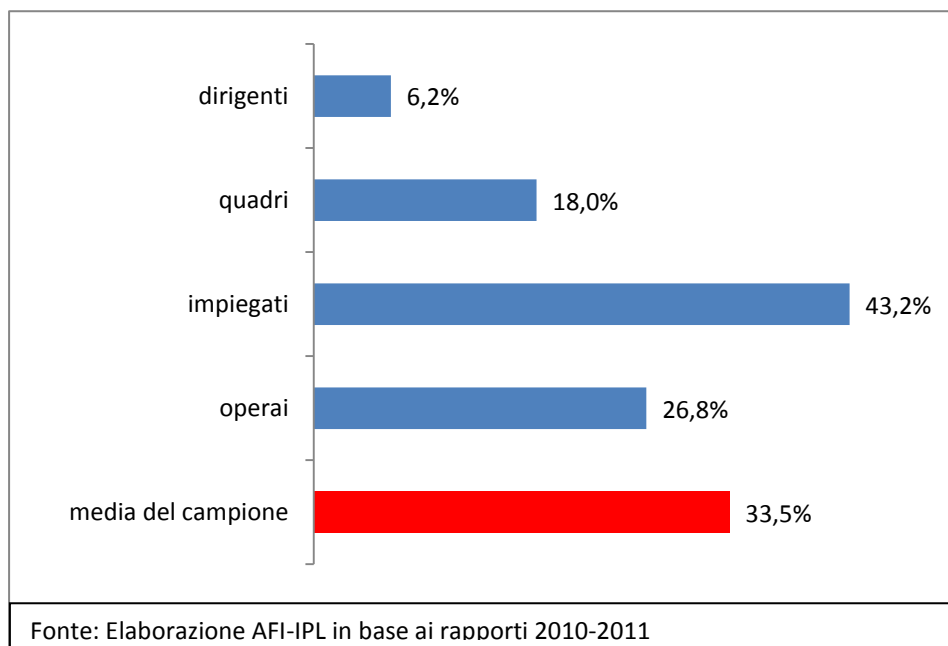
Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	378	25	403
Quadri	1.384	303	1.687
Impiegati/e	8.425	6.408	14.833
Operai/e	12.213	4.473	16.686
Apprendisti/e	132	35	167
Lavoratori e lavoratrici a progetto (N = 105)iii	114	100	214
Altre tipologie	18	87	105
Totale occupati	22.664	11.431	34.095

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

Se calcoliamo il **tasso di femminilizzazione per qualifica**, inteso come rapporto percentuale tra il numero di donne di una specifica qualifica e il numero di persone (uomini e donne) con quella qualifica otteniamo il grafico di cui sotto. **Come si vede le donne dirigenti sono appena il 6,2%**

di tutti i dirigenti, le donne quadro rappresentano il 18% dei quadri. Sovrappresentate sono le impiegate, che costituiscono il 43,2% di tutti gli impiegati, mentre le operaie sono il 26,8% degli operai totali.

Grafico 2: Tasso di femminilizzazione per qualifica – al 31.12.2011 (N = 134)



Come accennato prima nel nostro campione vi sono appena 25 donne inquadrare con la qualifica di dirigenti. Queste 25 donne dirigenti lavorano in 16 diverse aziende, mentre 85

aziende hanno almeno un dirigente uomo. Delle 16 aziende con dirigenti donne ben 12 hanno una sola donna dirigente. Di queste sono sicuramente un caso da rilevare due aziende dove l'unico dirigente è donna.

Riepilogando tra le 134 aziende del nostro campione:

- **47 aziende non hanno dirigenti (evidentemente il proprietario dirige l'azienda stessa)**
- **71 aziende hanno solo dirigenti uomini**
- **2 aziende hanno solo dirigenti donne (aziende con 1 solo dirigente, che è donna)**
- **14 aziende hanno dirigenti di entrambi i sessi (almeno 1 uomo e almeno 1 donna). Di queste 14 aziende però solo 4 hanno più di una donna dirigente, mentre in 10 aziende le donne dirigenti sono anche le uniche donne con quella qualifica.**

Se andiamo ad analizzare la situazione dei **quadri** notiamo che in 45 aziende non vi è alcun quadro, in 52 imprese i quadri sono solo uomini, mentre nelle restanti 37 aziende ci sono quadri di entrambi i sessi. Di queste 37 aziende però 16 hanno solo una donna inquadrata come quadro, mentre le restanti 21 hanno più di 1 donna quadro. Caso limite quello di una cooperativa che fornisce servizi per la prima

infanzia, che ha 7 quadri, tutte donne. Se prendiamo la media dei dipendenti inquadrati come quadri vediamo che fra gli uomini ci sono mediamente 13 quadri, tra le donne i quadri sono in media 2. Rispetto alla dimensione aziendale, come ci si può aspettare, al crescere della dimensione cresce il numero medio di quadri presenti. Nelle aziende sotto i 150 dipendenti in media ci sono 3 quadri uomini e nessun quadro donna, nelle aziende tra 150 e 250 dipendenti i quadri di solito sono 7, di cui solo una donna. Nelle imprese di maggiori dimensioni (che superano la soglia dei 250 addetti) i quadri di media sono 38, ma le donne quadro sono mediamente solo 6.

In nessun settore però la quota di donne dirigenti si avvicina alla quota delle donne occupate (ovvero al tasso di femminilizzazione del settore). Solo il settore energetico mostra una prestazione piuttosto buona, con il 10% di donne dirigenti e il 14,8% di quadri donne, a fronte di una presenza femminile totale del 16,8%.

Tabella 5: Tasso di femminilizzazione (% di donne sul totale) per settore e qualifica (N = 133)

Settore	Qualifica	totale	dirigenti	quadri	impiegate	operaie e appr.
Sanità e assistenza sociale		60,9%	(.)	66,7%	85,7%	36,3%
Alberghi e ristoranti		54,3%	(.)	60,0%	81,1%	50,8%
Altre attività di servizi		48,9%	14,8%	13,0%	52,3%	50,2%
Credito e assicurazioni		48,1%	9,5%	28,9%	62,9%	39,7%
Agricoltura, silvicoltura e pesca		47,3%	(.)	(.)	37,4%	49,0%
Commercio		41,4%	9,2%	6,3%	41,9%	46,3%
Attività professionali e servizi per le imprese		41,2%	(.)	(.)	49,9%	37,8%
Altre industrie		28,5%	6,8%	14,2%	42,4%	21,7%
Trasporto e magazzinaggio		20,6%	2,9%	13,8%	48,0%	3,8%
Energia elettrica, gas, vapore e acqua		16,8%	10,0%	14,8%	34,2%	0,6%
Metalmeccanica		14,7%	3,8%	6,8%	19,4%	13,2%
Edilizia		9,9%	(.)	9,2%	25,0%	1,4%
Totale		33,5%	6,2%	18,0%	43,2%	26,8%

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

(.) nessun caso registrato

3.3. La variazione occupazionale tra il 2010 e il 2011 (entrate ed uscite)

I dati a nostra disposizione ci permettono di sapere **quanto è variata l'occupazione di queste imprese tra la fine del 2010 e la fine del**

2011. Nelle 127 aziende che hanno fornito dati validi al riguardo notiamo una crescita in valore assoluto di 994 unità (+ 3,3%), con un aumento dell'occupazione maschile di 593 unità (+ 2,9%), a fronte di una crescita di 401 unità femminili (+4,0%).

Tabella 6: *Variazione dell'occupazione tra il 31.12.2010 e il 31.12.2011 (n = 127)*

Qualifica	al 31.12.2010	al 31.12.2011	Variatz. (v.a.)	Variatz. (in %)
Totale uomini	20.478	21.071	593	2,9
Totale donne	9.976	10.377	401	4,0
Di cui Dirigenti uomini	348	342	-6	-1,7
Dirigenti donne	21	20	-1	-4,8
Quadri uomini	989	1.000	11	1,1
Quadri donne	128	134	6	4,7
Impiegati uomini	7.571	7.885	314	4,1
Impiegate donne	5.415	5.732	317	5,9
Operai ed apprendisti	15.631	16.026	395	2,5
Operai ed apprendisti uomini	11.425	11.722	297	2,6
Operaie ed apprendiste donne	4.206	4.304	98	2,3
Lavoratori a progetto	118	114	-4	-3,4
Lavoratrici a progetto	118	100	-18	-15,3
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011				

La miglior performance in termini di crescita quantitativa (tabella 6) l'hanno avuta gli impiegati, col +4,9% ed in particolare le donne impiegate sono cresciute di 317 unità (pari al 5,9% in termini percentuali). Tra la fine del 2010 e la fine del 2011 la crescita è quindi stata trainata in particolare dagli impiegati (+ 631 unità), che hanno costituito il 63,5% di tutte le entrate. Gli operai ed apprendisti invece hanno

registrato una crescita assoluta di 395 unità, con un incremento in termini percentuali praticamente simile per uomini e donne. Sono invece diminuiti i lavoratori a progetto(-9,3%).

Nel sotto-campione di 127 imprese che hanno risposto in maniera esaustiva alla tabella 3 del questionario (entrate ed uscite nel 2011 per qualifica) vi sono state complessivamente 7.078 entrate, di cui 3.035 donne (pari al 42,9%).

Tabella 7: Entrate nel 2011 per qualifica (n = 127)

Qualifica	Totale	di cui donne	% donne
Dirigenti	46	0	0,0
Quadri	100	16	16,0
Impiegati	2.405	1.117	46,4
Operai e apprendisti	4.132	1.798	43,5
Lavoratori a progetto	82	25	30,5
Altre qualifiche	123	69	64,2
Totale entrate	7.078	3.035	42,9

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

Le entrate hanno quindi riguardato in maniera consistente le donne (che sono il **33,5% della popolazione lavorativa di dette imprese**). Un'analisi delle entrate per qualifica ci mostra come non è stata assunta nessuna donna dirigente, a fronte di 46 uomini assunti come

dirigenti, mentre dei 100 quadri assunti nel corso del 2011 ben 84 erano uomini e 16 donne (16%). Rispetto ai 2.405 impiegati assunti nel 2011 ben 1.117 erano donne (pari al 46,4%) e tra i 4.132 operai neo-entrati nelle aziende vi erano 1.798 donne (43,5%).

Tabella 8: Uscite nel corso del 2011 per qualifica (n = 128)

Qualifica	Totale	di cui donne	% donne
Dirigenti	35	1	2,9
Quadri	83	10	12,0
Impiegati	1.781	802	45,0
Operai e apprendisti	4.152	1.781	42,9
Lavoratori a progetto	103	43	41,7
Altre qualifiche	105	30	28,6
Totale uscite	6.259	2.667	42,6

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

Se andiamo ad analizzare le uscite notiamo che **nel corso del 2011 sono uscite ben 6.259 persone dalle 128 aziende** che hanno risposto a questa domanda, **di cui il 42,6% donne**. Le maggiori uscite hanno riguardato gli operai con 4.152 uscite (pari al 66,3% del totale), mentre decisamente meno interessati dalle uscite sono stati gli impiegati (- 1.781 unità, con un peso sul totale uscite pari al 28,5%). **Rispetto alla**

dimensione aziendale quasi la metà delle uscite (48,3%) è avvenuto in imprese con oltre 200 dipendenti (che avevano una percentuale simile di entrate), e poco più di un terzo nelle imprese con meno di 150 addetti.

Quali sono stati i settori maggiormente coinvolti da queste uscite? Il commercio col 21,2% delle uscite è il settore maggiormente coinvolto, seguito da alberghi e ristoranti

(12,4%), dall'agricoltura (11,5%) e dalle altre attività di servizi (10,8%). Rispetto alle donne il 19,6% delle donne uscite lavorava nel

3.4. Assunzioni e promozioni nel corso del 2011

La tabella 4 del questionario ministeriale ci permette di conoscere quale è stato l'andamento nel corso del 2011 di **assunzioni e promozioni per le diverse qualifiche professionali**. A questa domanda han risposto validamente 118 aziende, che hanno un bacino occupazione di 28.997 addetti (di cui 9.662 donne). **Nel corso del 2011 sono state promosse 1.104 persone (ovvero il 3,8% del totale)**. Numericamente le maggiori promozioni hanno riguardato gli impiegati, dove le donne

commercio, il 17% in agricoltura e il 16,2% nelle altre attività di servizi.

promosse sono state ben il 46,6% del totale. Rispetto alle altre qualifiche la quota di donne è invece molto inferiore, risultando nulla fra i dirigenti (tra i 7 promossi nessuna donna), tra gli operai (solo l'11,5% degli operai promossi era donna) e tra i quadri (dove il 22,8% dei promossi è donna). Rispetto alle assunzioni le 118 aziende rispondenti han dichiarato di averne effettuate poco più di 5000 nel corso del 2011, di cui il 41,3% a favore di donne. La gran parte delle assunzioni ha riguardato operai e apprendisti (pari a 3.128 unità, che corrisponde al 62,5% del totale).

Tabella 9: **Promozioni ed assunzioni nel 2011 per qualifica (n = 118)**

Qualifica	Promozioni			Assunzioni		
	Totale	di cui donne	% donne	Totale	di cui donne	% donne
Dirigenti	7	0	0,0	13	0	0,0
Quadri	79	18	22,8	55	11	20,0
Impiegati	584	272	46,6	1.710	749	43,8
Operai e apprendisti	426	49	11,5	3.128	1.289	41,2
Altre qualifiche	8	2	25,0	96	18	18,8
Totale	1.104	341	30,9	5.002	2.067	41,3

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

3.5. L'occupazione per tipologia contrattuale

In questo paragrafo analizzeremo nello specifico **con quale tipo di contratto sono assunti i lavoratori delle imprese del nostro campione**. Interessante risulterà verificare se e quanto la **stabilità contrattuale** sia legata al genere o maggiormente al settore di lavoro o alla qualifica ricoperta dal lavoratore o dalla lavoratrice. **I dati fanno riferimento alla tipologia contrattuale dei lavoratori dipendenti al 31.12.2011, e hanno visto 124 imprese rispondere in maniera completa**. Vediamo di seguito le principali risultanze dell'analisi. I lavoratori a tempo pieno assunti nelle nostre 124 imprese risultano essere

31.268, di cui 20.557 uomini e 10.711 donne (che sono il 34,3% del totale). I lavoratori a tempo parziale risultano invece poco meno di 4.500, di cui 527 uomini e ben 3.962 donne (che rappresentano quindi l'88,3% del totale). Il tempo parziale è quindi molto diffuso tra le donne (il 27% di esse lavora ad orario ridotto) mentre è ancora poco usato dagli uomini (2,5%).

Rispetto alla durata del contratto da segnalare che ben l'87,5% degli uomini assunti ha un contratto a tempo pieno e indeterminato (lavoro standard) e l'1,9% un part time a tempo indeterminato, per cui si arriva quasi al 90% di uomini con contratti senza limiti di tempo. Per

le donne la situazione è diversa, essendo che solo il 58,4% delle donne ha contratti a tempo pieno e indeterminato e il 22,7% ha contratto part-time a tempo indeterminato, per cui arriviamo ad un totale di poco più dell'80% delle donne che lavora a tempo indeterminato (quello che viene inteso come il lavoro fisso).

Di converso risulta quindi la situazione rispetto ai contratti a tempo determinato (a termine): il

17,7% delle donne lavora a termine (13,4% a tempo pieno e il 4,3% a part-time) rispetto al 9,6% degli uomini con contratti a termine (8,8% a tempo pieno e lo 0,6% a part-time). La componente femminile dell'occupazione ha quindi contratti a termine doppi in termini percentuali rispetto alla componente maschile, che in 8 casi su 10 ha invece contratti a tempo indeterminato (quindi stabili).

Tabella 10: *Tipologie contrattuali per sesso ed orario di lavoro al 31.12.2011 (n = 124)*

Tipologia contrattuale	Totale	di cui uomini	di cui donne	% donne (% di riga)	% donne (% di colonna)	% uomini (% di colonna)
Lavoratori a tempo pieno	31.268	20.557	10.711	34,3%	73,0%	97,5%
<i>di cui a tempo indeterminato</i>	27.022	18.458	8.564	31,7%	58,4%	87,5%
<i>di cui a tempo determinato</i>	3.814	1.853	1.961	51,4%	13,4%	8,8%
<i>di cui con altri contratti (inserimento, apprendistato ecc.)</i>	432	246	186	43,1%	1,3%	1,2%
Lavoratori a tempo parziale	4.489	527	3.962	88,3%	27,0%	2,5%
<i>di cui a tempo indeterminato</i>	3.736	407	3.329	89,1%	22,7%	1,9%
<i>di cui a tempo determinato</i>	753	120	633	84,1%	4,3%	0,6%
Totale lavoratori	35.757	21.084	14.673	41,0%	100,0%	100,0%

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

Un'analisi delle tipologie contrattuali per i lavoratori a tempo pieno (tabella 11) mostra come l'86,2% dei lavoratori a tempo pieno ha un contratto a tempo indeterminato, contratto che riguarda il 79,3% delle donne. Molto elevata la quota di dirigenti con contratto

stabile (91,3% in totale, 83,3% fra le donne), nonché tra gli impiegati e gli operai, dove però esiste una forte differenza di genere (il contratto a tempo indeterminato riguarda l'83,7% di tutti gli operai, ma solo il 67,8% delle donne).

Tabella 11: *Tipologie contrattuali per sesso – solo lavoratori a tempo pieno al 31.12.2011 (n = 124)*

Lavoratori a tempo pieno	Totale	a tempo indeterminato		a tempo determinato	
		v.a.	%	v.a.	%
Totale occupati	31.344	27.022	86,2%	3.814	12,2%
<i>di cui donne</i>	10.798	8.564	79,3%	1.961	18,2%
Dirigenti	380	347	91,3%	1	0,3%
<i>di cui donne</i>	24	20	83,3%	-	0,0%
Quadri	1.557	1.039	66,7%	12	0,8%
<i>di cui donne</i>	287	125	43,6%	1	0,3%
Impiegati	13.802	12.165	88,1%	1.331	9,6%
<i>di cui donne</i>	6.117	5.327	87,1%	613	10,0%
Operai e apprendisti	15.295	12.801	83,7%	2.358	15,4%
<i>di cui donne</i>	4.188	2.839	67,8%	1.307	31,2%
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011					

Il contratto a termine riguarda il 12,2% di tutti gli occupati e il 18,2% delle donne, e risulta particolarmente usato per assumere gli operai: infatti il 15,4% degli operai ha un contratto a termine, quota che sale al 31,2% se si tratta di donne.

Se la stessa analisi la conduciamo per i lavoratori a tempo parziale (ricordiamo che

l'88,3% sono donne) notiamo che ben l'83,2% ha un contratto a tempo indeterminato, quota ancora superiore fra gli impiegati, che raggiungono il 90%. Il contratto a tempo determinato riguarda il 16,8% degli occupati con orario di lavoro ridotto, ma è ben del 27,8% se si tratta di operai e apprendisti.

Tabella 12: *Tipologie contrattuali per sesso – solo lavoratori a tempo parziale al 31.12.2011 (n = 124)*

Lavoratori a tempo parziale	Totale	a tempo indeterminato		a tempo determinato	
		v.a.	%	v.a.	%
Totale occupati	4.489	3.736	83,2%	753	16,8%
<i>di cui donne</i>	3.962	3.329	84,0%	633	16,0%
Dirigenti	3	3	100,0%	-	0,0%
<i>di cui donne</i>	1	1	100,0%	-	0,0%
Quadri	34	31	91,2%	3	8,8%
<i>di cui donne</i>	24	23	95,8%	1	4,2%
Impiegati	2.288	2.055	89,8%	233	10,2%
<i>di cui donne</i>	2.157	1.963	91,0%	194	9,0%
Operai e apprendisti	1.857	1.340	72,2%	517	27,8%
<i>di cui donne</i>	1.734	1.296	74,7%	438	25,3%
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011					

3.5.1. La stabilità del posto di lavoro: i contratti di lavoro a tempo indeterminato

Conduciamo ora un'analisi considerando unicamente i lavoratori che hanno contratti stabili, ovvero a tempo indeterminato (indipendentemente che siano a tempo pieno o a part-time).

Il grafico 3 mostra quanto siano diffusi contratti di lavoro stabili tra i diversi settori, e di converso quali siano i settori che registrano una

maggior presenza di instabilità lavorativa, ovvero di stagionalità nei contratti. Nei settori dei trasporti, del credito e dell'edilizia sia hanno più di 90% di contratti stabili per entrambi i sessi, mentre istruzione, attività professionali, commercio e metalmeccanica hanno una quota di lavoratori stabili tra l'80% e il 90%. La media del campione si pone all'81,4% per gli uomini e al 74,9% per le donne. Molto sotto la media per le donne è il settore agricolo (dove appena il 15,4% delle donne ha un contratto stabile).

Grafico 3: Quota di lavoratori a tempo indeterminato sul totale lavoratori per settore al 31.12.2011 (n = 134)

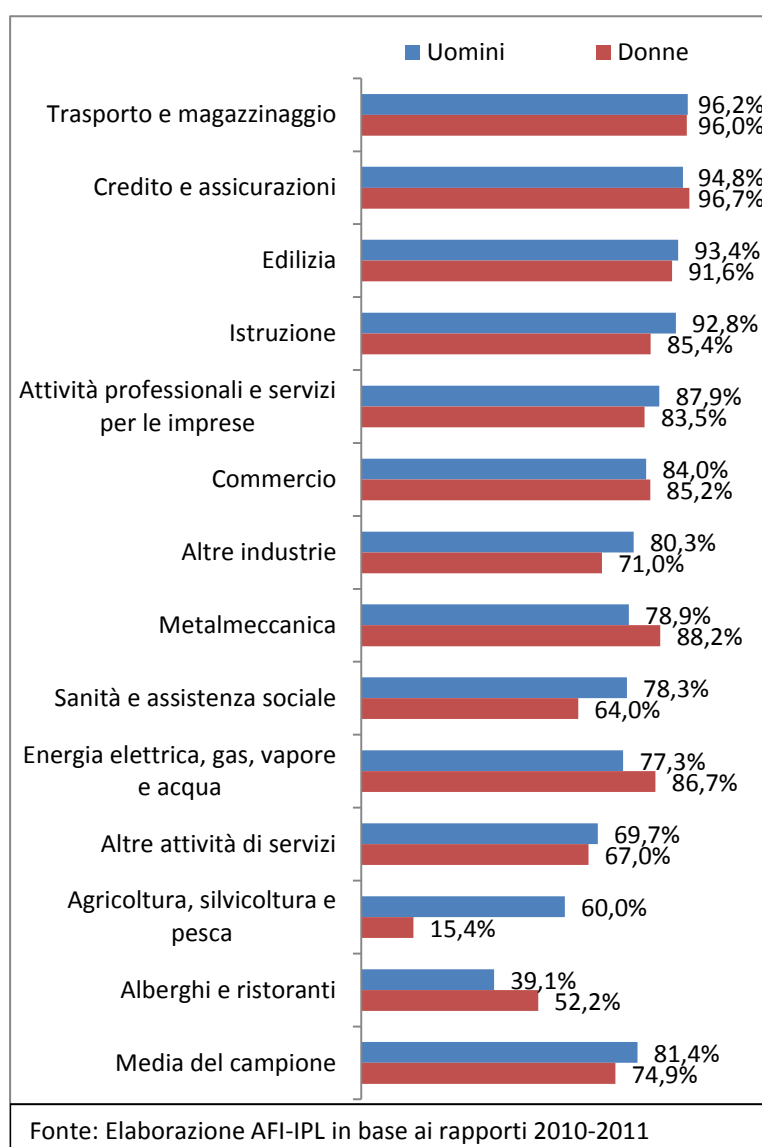
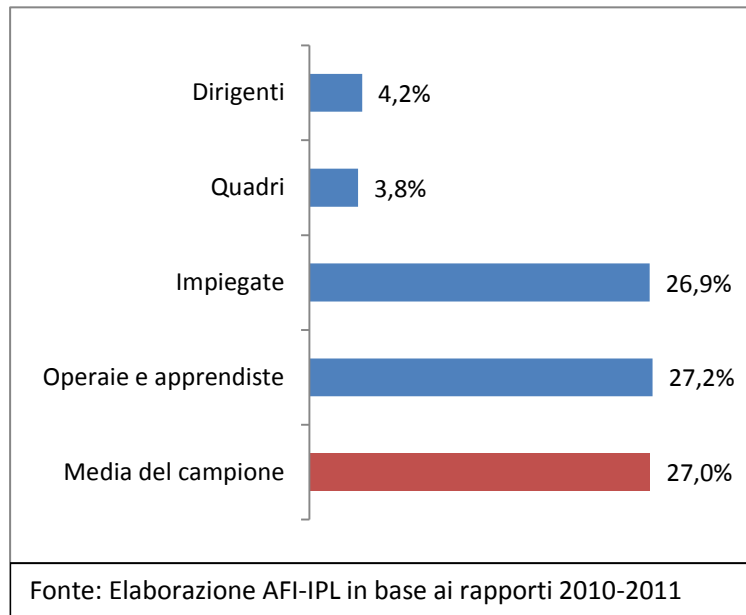


Grafico 4: Quota di lavoratori a tempo indeterminato sul totale lavoratori per qualifica al 31.12.2011(n=124)



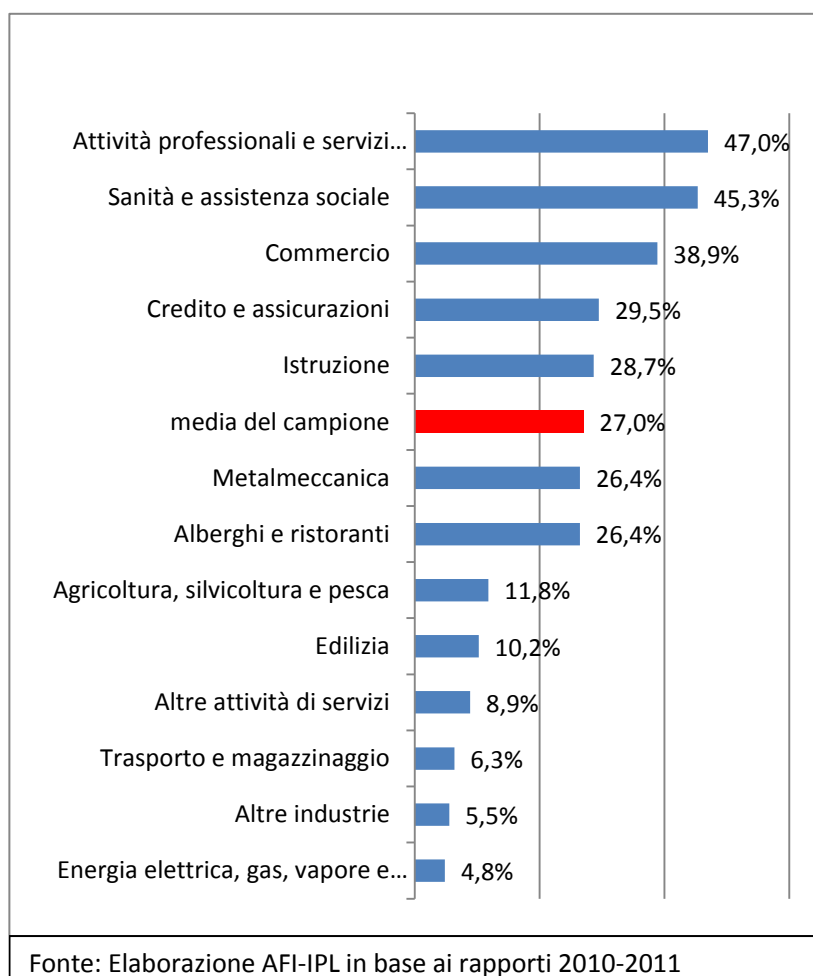
La stessa analisi per qualifica mostra come il contratto a tempo indeterminato sia molto diffuso tra i dirigenti e gli impiegati, anche se in percentuale maggiore fra gli uomini, mentre risulta meno diffuso tra gli operai e i quadri,

dove si registrano anche le maggiori differenze in termini percentuali tra uomini (72%) e donne (appena 43,6% con contratti stabili).

3.5.2. La diffusione del part time

Molto interessante risulta verificare quanto sia diffuso il part-time sia considerando il settore di lavoro che la qualifica ricoperta. Per l'elaborazione abbiamo considerato

unicamente la componente femminile dell'occupazione, che rappresenta ben l'88% dei lavoratori ad orario ridotto.

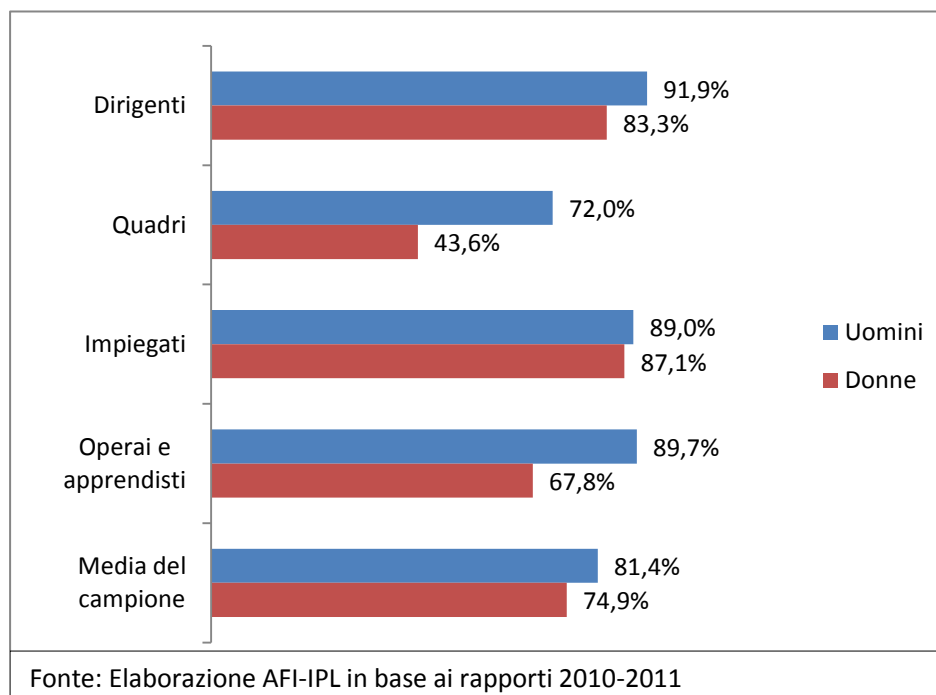
Grafico 5: **Quota di lavoratrici part-time sul totale delle lavoratrici per settore al 31.12.2011 (n = 134)**

Il grafico a lato ci mostra un uso molto diverso del part-time tra i diversi settori. **Mediamente lavora a part-time il 27% delle donne, ma vi sono fortissime differenze secondo il settore.** Molto diffuso il part-time nelle “attività professionali e servizi per le imprese”, col 47% di part-time sul totale, e nella sanità e assistenza sociale, dove le lavoratrici a part-time sono il 45,3% del totale. Anche il commercio, con una quota di lavoratrici part-time del 38,9% registra una forte presenza di lavoratrici ad orario ridotto. Di poco sopra la

media provinciale l’uso del part-time nel settore creditizio-assicurativo (29,5%) e dell’istruzione (28,7%) e poco sotto la media nell’industria metal-meccanica e nel settore alberghiero – ristorativo (26,4%).

Un’analisi per qualifica mostra una quota praticamente uguale di part time per operaie, apprendiste e impiegate (27% circa), mentre l’orario a tempo ridotto è veramente molto ridotto nel caso si tratti di quadri (dove appena il 3,8% lavora a part-time) e di dirigenti (il 4,2% delle donne dirigenti lavora a tempo parziale).

Grafico 6: Quota di lavoratrici a part-time sul totale delle lavoratrici per qualifica al 31.12.2011 (n = 124)



Il part-time, strumento principe della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, risulta quindi uno strumento pienamente utilizzato se si tratta di operaie e impiegate, mentre non è altrettanto proposto per le qualifiche di quadri e dirigenti, o al contrario se si vuol essere quadri o dirigenti bisogna lavorare a tempo pieno, perché evidentemente le aziende considerano alte qualifiche e part-time come incompatibili.

3.6. Il ricorso alle aspettative

Rispetto alle aspettative vediamo come **le donne siano il 64,4% delle persone in aspettativa e il 98,5% delle persone in maternità/paternità** (tabella 14). Come nel biennio precedente si rileva quindi la **fortissima connotazione di genere dell'aspettativa per prole e la bassissima propensione dei padri a prendere un'aspettativa per paternità**, diritto peraltro loro riconosciuto ormai da 13 anni (L. 53/2000).

Tabella 14: Personale in aspettativa e maternità/paternità per qualifica e sesso al 31.12.2011 (n = 118)

Persone in aspettativa				Di cui in maternità/paternità			
Qualifica	Uomini	Donne	% donne	Qualifica	Uomini	Donne	% donne
Dirigenti	0	1	100,0%	Dirigenti	0	1	100,0%
Quadri	17	4	19,0%	Quadri	0	2	100,0%
Impiegati	97	333	77,4%	Impiegati	1	260	99,6%
Operai	182	187	50,7%	Operai	5	112	95,7%
Altri	5	19	79,2%	Altri	0	9	100,0%
Totale	301	544	64,4%	Totale	6	384	98,5%

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

Gli uomini, pur usando l'aspettativa, lo fanno quindi per motivi che esulano dalla paternità (aspettativa sindacale, per mandato politico, per motivi di studio ecc.), essendo che appena il 2% degli uomini in aspettativa è in congedo di paternità. Per le donne invece la situazione è molto diversa dato che ben il 70,6% delle donne in aspettativa è in maternità. Rispetto alle qualifiche notiamo quanto l'aspettativa sia praticamente sconosciuta tra i dirigenti e pochissimo usata dai quadri.

3.8 La mobilità occupazionale nelle aziende

La tabella 6 del decreto ministeriale ci permette di conoscere il movimento occupazionale dei dipendenti delle imprese con oltre 100 dipendenti nel corso dell'anno 2011. Come si vede dalla tabella sottostante nel 2011 vi sono state 6.583 entrate di cui 3.832 uomini e 2.751 donne (41,8%). Il motivo dell'entrata innaziende è nel 94% dei casi una nuova assunzione, mentre il passaggio da una categoria all'altra e il trasferimento all'interno della stessa impresa ma in unità produttive differenti (p.es. da un supermercato ad un altro della stessa azienda del commercio) ha un'incidenza dell'1,2% sia per uomini sia per donne. Poco numerosi anche i passaggi di categoria, che rappresentano il 5,5% delle entrate per gli uomini e il 4,7% per le donne.

Tabella 15: Entrate ed uscite per tipologia e genere (valori assoluti e percentuali) – anno 2011 (n = 134)

Entrate	Valori assoluti			Percentuale	
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Trasferimento da altra unità produttiva	47	35	82	1,2%	1,2%
Passaggio di categoria	211	98	309	5,5%	4,7%
Nuova assunzione	3.574	2.618	6.192	93,3%	94,1%
Totale	3.832	2.751	6.583	100,0%	100,0%
Uscite	Valori assoluti			Percentuale	
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Trasferimento da altra unità produttiva	37	18	55	1,1%	1,0%
Passaggio di categoria	218	97	315	6,5%	5,5%
Cessazione rapporto di lavoro	3.112	2.276	5.388	92,4%	93,6%
Totale	3.367	2.391	5.758	100,0%	100,0%

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

Nel corso del 2011 si sono registrate 5.758 uscite, di cui 2.391 donne (41,5%). La motivazione principale è stata la cessazione del rapporto di lavoro, che ha coinvolto 2.276 donne e 3.112 uomini. Se andiamo ad analizzare i motivi della cessazione del rapporto di lavoro per genere notiamo subito come per le donne nel 61% dei casi si è trattato di un'uscita per scadenza del contratto di lavoro (ricordo infatti che le donne nel nostro campione hanno un'incidenza maggiore di

contratti a termine rispetto ai colleghi maschi), mentre questa causa coinvolge il 45,3% degli uomini cessati. La seconda causa di cessazione sono le dimissioni, che costituiscono la causa di fine del lavoro per il 43,2% degli uomini e il 35% delle donne. Le altre tipologie di cessazione rivestono un ruolo molto marginale, sia per gli uomini sia per le donne. Il questionario ci permette inoltre di capire se e come vengono trasformati i contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato,

da tempo parziale a tempo pieno e da tempo pieno a tempo parziale. Vediamo questi dati in un'ottica di genere, posto che solo 85 imprese su 134 hanno riportato di aver avuto almeno un dipendente con una trasformazione contrattuale. **Rispetto alla stabilizzazione lavorativa** (ovvero la trasformazione da un contratto a tempo determinato ad uno indeterminato) vediamo che sono state in tutto

741, di cui il **30,1% a favore di donne** e quasi il **70% a favore di uomini**. Il cambiamento di orario di lavoro è invece prevalentemente femminile, essendo che il **78,4% dei casi di passaggio da un orario a tempo parziale al tempo pieno ha riguardato donne**, così come l'**80,1% delle riduzioni di orario (da tempo pieno a tempo parziale)**.

Tabella 16: **Trasformazioni contrattuali registrate nel 2011 per tipologia e genere (n =85)**

Tipologia	Uomini	Donne	Totale	% donne
da tempo determinato a tempo indeterminato	518	223	741	30,1%
da tempo parziale a tempo pieno	25	91	116	78,4%
da tempo pieno a tempo parziale	36	145	181	80,1%
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011				

3.9. La formazione nelle grandi imprese altoatesine

La tabella 7 del questionario ministeriale chiedeva di indicare quanta e quale formazione è stata erogata ai dipendenti nel corso del 2011. Appena 63 imprese hanno compilato la tabella (47%), mentre per le altre 71 (53%) non possiamo sapere se la non compilazione è dovuta alla non effettuazione di formazione nel 2011 oppure alla difficoltà di reperire il dato. Sottolineo che molti questionari sono stati compilati dai commercialisti che curano la contabilità ed il personale, non dall'ufficio personale interno all'azienda, studi che verosimilmente non sono in possesso dei

dati sulla formazione del personale. Le difficoltà di reperire il dato potrebbero aver indotto molte imprese a non compilare questa tabella del questionario, pur avendo erogato formazione ai propri dipendenti, per cui i dati potrebbero risultare sottostimati rispetto alla realtà formativa aziendale. Ad ogni modo le 63 imprese che hanno risposto hanno in tutto 18.753 lavoratori di cui 6.025 donne, che costituiscono quindi il potenziale "bacino d'utenza" della formazione in azienda. In queste imprese i partecipanti alla formazione sono stati il 72,8%, con una quota dell'87,2% per le donne^{iv}.

Tabella 17: Formazione in azienda nel corso del 2011: numero dipendenti totali, numero partecipanti alla formazione per qualifica e sesso (n = 63).

Qualifica	addetti	partecipanti alla formazione	
	v.a.	v.a.	% partecipanti su tot. addetti
dirigenti	279	164	58,8%
<i>di cui donne</i>	17	4	23,5%
quadri	1.309	929	71,0%
<i>di cui donne</i>	250	139	55,6%
impiegati	8.361	5.086	60,8%
<i>di cui donne</i>	3.181	1.935	60,8%
operai	8.447	6.955	82,3%
<i>di cui donne</i>	2.383	3.037	127,4%
apprendisti	80	40	50,0%
<i>di cui donne</i>	12	8	66,7%
altre tipologie	99	n.d.	
<i>di cui donne</i>	82	n.d.	
Totale	18.753	13.647	72,8%
<i>di cui donne</i>	6.025	5.256	87,2%

Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011

Rispetto alle qualifiche vediamo che in percentuale agli occupati gli operai frequentano maggiormente corsi di formazione, con le donne operaie che arrivano addirittura al 127,4% (ovvero in media ogni donna operaia ha frequentato 1,27 volte un corso di formazione). Gli impiegati sono coinvolti nella formazione nel 60,8% dei casi, senza differenza di genere, mentre solo il 58,8% dei dirigenti ha partecipato a della formazione, quota che per le donne dirigenti scende al 23,5%.

Rispetto alle ore di formazione seguite nel corso del 2011 esse sono state 213.648 (con una stima di 12 ore annuali per ogni dipendente), di cui 45.885 per le donne (pari al

21,5%, con una stima di ore annuali per ogni donna di 8). I corsi obbligatori (inerente ad esempio la sicurezza sul lavoro, la salute ecc.) sono stati invece seguiti per 16.435 ore (2.538 a favore di donne). Dalla tabella sottostante emerge come le donne, pur avendo partecipato di più a corsi di formazione, abbiano però seguito corsi mediamente più brevi in termini di giornate formative (con una stima di 8 ore di formazione all'anno rispetto alle 12 ore dei colleghi maschi). Se consideriamo la giornata lavorativa classica di 8 ore possiamo allora affermare che le donne hanno partecipato ad un giorno di formazione in un anno, gli uomini ad un giorno e mezzo.

Tabella 18: Numero ore di formazione per tipologia e ore annuali pro capite seguite nel corso del 2011 per qualifica e sesso (n = 65)

Qualifica	n. ore di formazione facoltativa	n. ore di formazione obbligatoria	ore annuali pro capite (stima)
dirigenti	3.108	122	12
<i>donne</i>	145	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
quadri	23.448	1.121	19
<i>di cui donne</i>	2.345	124	10
impiegati	105.683	3.444	13
<i>di cui donne</i>	26.898	863	9
operai	56.428	6.182	7
<i>di cui donne</i>	8.926	809	4
apprendisti	2.171	5.566	97
<i>di cui donne</i>	587	742	111
altre tipologie	896	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
<i>di cui donne</i>	746	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Totale	213.648	16.435	12
<i>di cui donne</i>	45.885	2.538	8
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011			

Rispetto alle qualifiche notiamo che gli apprendisti risultano aver partecipato a molte ore di formazione, siano esse facoltative o obbligatorie, arrivando a ben 97 ore annuali (111 per le donne apprendiste). Dopo gli apprendisti sono i quadri la qualifica con più ore di formazione nel 2011, ovvero 19 (ma solo 10 per i quadri donna), mentre poca formazione seguono gli operai, ovvero in media 7 ore all'anno (e appena 4 ore se sono donne). Come appena rilevato gli operai risultavano aver seguito tanti corsi di formazione, ma evidentemente trattasi di corsi di breve-brevissima durata.

3.10. Le retribuzioni dei lavoratori dipendenti a tempo pieno – anno 2011

Il questionario ministeriale prevede alla tabella 8 che le imprese riportino il **monte retributivo lordo annuale** dei loro dipendenti, diviso per sesso e qualifica. Per il biennio 2008-2009 i dati erano aggregati nel senso che comprendevano il monte retributivo sia dei lavoratori a tempo pieno che di quelli a tempo parziale, di cui però

non conoscevamo la percentuale di lavoro. Per questo motivo a suo tempo era stato deciso di non elaborare i dati retributivi, essendo che ne sarebbe risultata una stima – rischiosamente fuorviante – della retribuzione di tutti i lavoratori, senza poter considerare il loro orario di lavoro.

Per il biennio 2010-2011 abbiamo quindi proposto ed introdotto nel questionario on-line la possibilità di fornire dati retributivi divisi per i lavoratori a tempo pieno e per quelli a part-time. **Non sapendo a quante unità a tempo pieno corrispondano i lavoratori part-time abbiamo quindi elaborato unicamente i dati retributivi riferiti ai lavoratori e alle lavoratrici a tempo pieno**, il che ci permette di avere una stima maggiormente precisa di quelle che possono essere le retribuzioni lorde medie^v (ovvero calcolate dividendo il monte retributivo annuo per il numero di dipendenti al 31.12.2011).

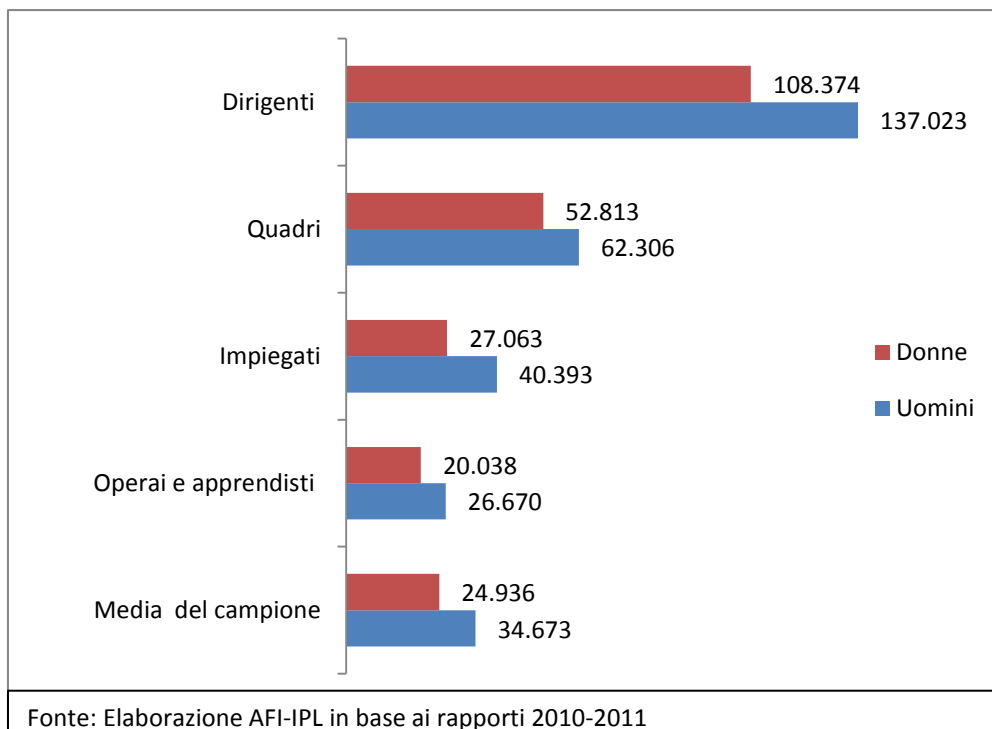
Il grafico sottostante riporta quelle che sono le retribuzioni medie lorde percepite nel 2011 per qualifica e sesso dei lavoratori a tempo pieno, per le 85 imprese che hanno fornito dati retributivi (imprese che in totale occupano 15.112 persone).

Gli uomini hanno in media 34.673 € di stipendio lordo, le donne a 24.936 €.

I dirigenti uomini con 137.023 hanno le retribuzioni più alte, seguiti dalle dirigenti donne, con 108.374 € lordi annuali. I quadri uomini guadagnano in media 62.306 € rispetto ai 52.813 delle loro colleghe di pari qualifica. Un uomo impiegato riceve mediamente 40.393 € annuali, una donna impiegata 27.063 €, poco di

più di operaio uomo (26.670 €). Fanalino di coda sono le operaie ed apprendiste, che in media guadagnano 20.038 € l'anno lavorando a tempo pieno, con uno scarto di oltre 6.000 € annuali rispetto ai loro colleghi uomini (26.670 €).

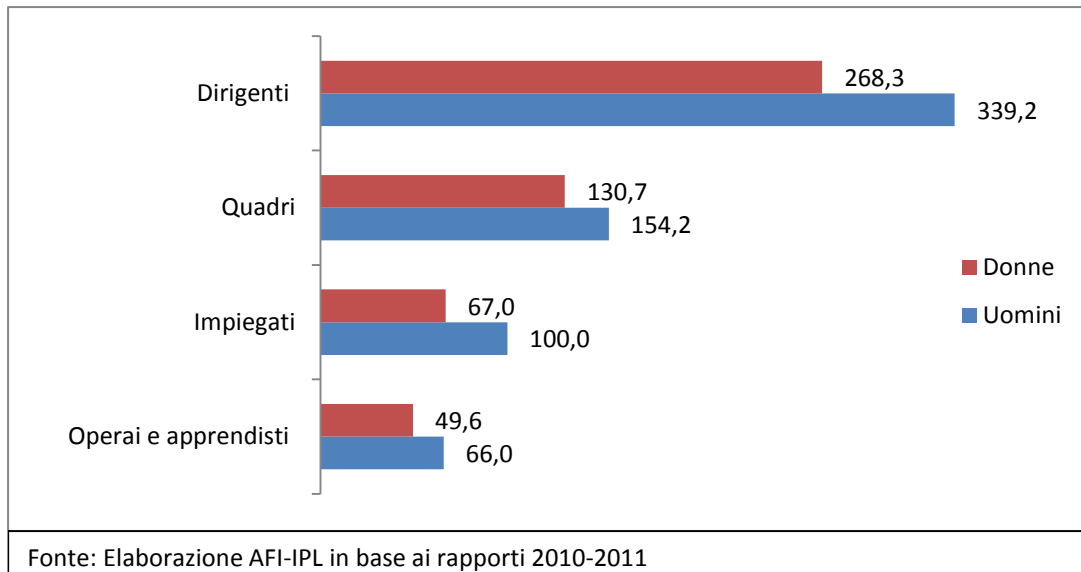
Grafico 7: Retribuzioni lorde medie dei lavoratori a tempo pieno per qualifica e sesso – anno 2011 (n =85)



Se poniamo pari a 100 la retribuzione di un uomo impiegato che lavora a tempo pieno possiamo vedere in proporzione quanto guadagnano i suoi colleghi e colleghe con qualifica inferiore o superiore (grafico 8). Le sue colleghe impiegate arrivano solo a 67 (quindi guadagnano a parità di orario circa un

terzo in meno), solo 1 punto in più dei colleghi operai, che si fermano a 66. Rispetto ad un impiegato un quadro uomo guadagna 154,2 (quindi il doppio in più), mentre se è donna si ferma a 130,7 (ovvero circa un terzo in più). I dirigenti arrivano a guadagnare due volte e mezza un impiegato se sono donne (268,3) e 3,4 volte di più se sono uomini (339,2).

Grafico 8: Retribuzioni lorde medie dei lavoratori a tempo pieno per qualifica e sesso – anno 2011. Retribuzione media impiegato uomo = 100 (ovvero 40.393 € = 100) (n = 85)



Ora vediamo quale è il divario retributivo all'interno delle qualifiche tra uomo e donna. Il grafico sottostante ci mostra come in media il

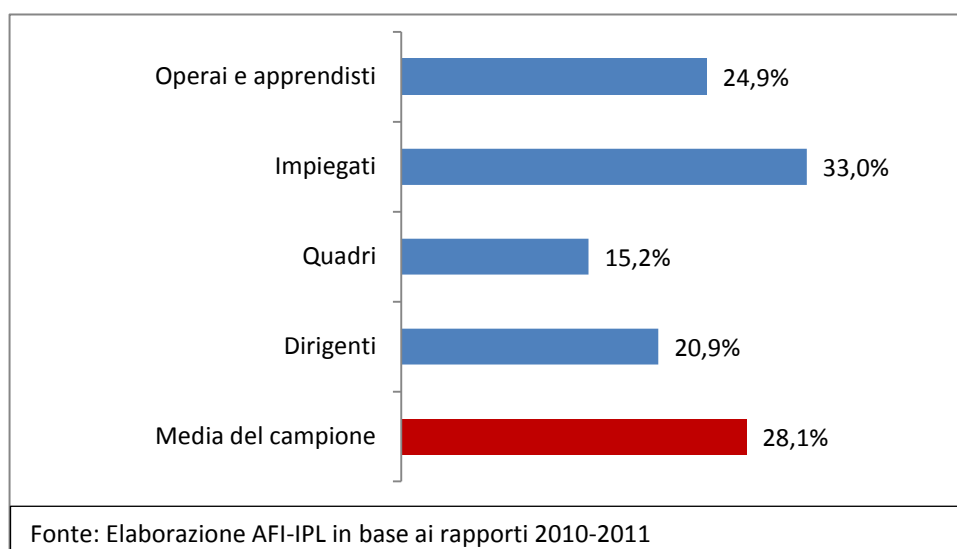
gender pay gap^{vi}, tra uomo e donna (entrambi lavorando a tempo pieno) è del 28,1%.

Una donna, in media, deve quindi lavorare indicativamente fino al 13 aprile per guadagnare quanto un uomo ha guadagnato il 31 dicembre dell'anno precedente.

Il maggior divario all'interno della stessa qualifica è fra gli impiegati: pur lavorando a tempo pieno entrambi un'impiegata donna guadagna mediamente il 33% di meno del suo collega di pari qualifica ed orario di lavoro. Le

operaie guadagnano il 25% in meno dei colleghi, le donne quadro il 15% in meno dei loro colleghi di pari qualifica e le dirigenti quasi il 21% in meno rispetto ad un loro collega dirigente.

Grafico 9: Gender pay gap nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Alto Adige per qualifica – anno 2011 (n = 85) – solo lavoratori e lavoratrici a tempo pieno



4. Conclusioni

Una delle finalità del presente “Rapporto biennale sulla situazione del personale per le imprese oltre i 100 dipendenti” è senz’altro che la ricerca venga diffusa costituendo la **base per una vera e propria azione di mainstreaming di genere delle politiche locali**. Le ancora tante (troppe) donne altoatesine che sono fuori dal mercato del lavoro (circa il 35% delle donne che potrebbero lavorare non è occupata), e quelle che pur essendo inserite in un contesto lavorativo vengono sottoutilizzate, rappresentano una forte perdita in termini di crescita e sviluppo per l’intero “sistema Alto Adige”. L’incremento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro e la dinamica demografica (che vede sempre meno persone attive per l’allungamento della vita) pongono il **problema dell’inclusione e della permanenza delle donne nel mondo del lavoro e delle pari opportunità (anche di reddito) tra uomini e donne** come priorità dell’agenda politica.

Una riduzione del gap salariale tra i generi - sia all’ingresso nel mercato del lavoro sia durante la carriera lavorativa - indurrebbe molte donne inattive ad offrire il proprio contributo sul mercato lavorativo (il costo economico della rinuncia ad un lavoro pagato sarebbe infatti elevato). Secondo la teoria economica - infatti - **se i salari delle donne aumentassero sarebbero sempre di più le donne disposte a lavorare fuori casa, con la conseguenza che pagherebbero contributi previdenziali e tasse allo Stato, che così potrebbe creare nuovi posti di lavoro nei servizi di cura e domestici** (che le donne lavoratrici normalmente comprano a loro volta sul mercato). **Si creerebbe quindi un “circolo virtuoso” di nuova occupazione (femminile, ma non solo).**

Negli ultimi anni è fortemente cresciuta la rilevanza della tematica dei differenziali salariali di genere (gender pay gap), ma anche le correlate **tematiche della segregazione verticale ed orizzontale delle donne nel mondo del lavoro**. I dati di questo rapporto dimostrano che queste segregazioni sono anche presenti nelle imprese altoatesine più grandi. Rispetto alla **segregazione orizzontale** abbiamo visto come le donne siano maggiormente presenti in settori per tradizione femminilizzati (sanità,

alberghi e ristoranti, istruzione, servizi), con una loro sotto-rappresentazione nei settori tipicamente maschili dell’edilizia, della metalmeccanica e delle altre industrie, dell’energia e dei trasporti. In particolare la **segregazione verticale** (che vede le donne sottorappresentate nelle qualifiche più elevate, con appena il 6,2% di dirigenti donne e il 18% di quadri donne) comporta un **forte rischio di “over-education” per le donne**, ovvero di insufficiente valorizzazione delle competenze femminili. Incentivando la partecipazione delle donne a tutti gli ambiti della vita lavorativa e in tutti i gradi della scala gerarchica aziendale questo rischio verrebbe sicuramente scongiurato, valorizzando un potenziale ancora sottoutilizzato (le ragazze infatti risultano avere migliori risultati formativi e scolastici rispetto ai ragazzi).

Chiaramente il permanere di una forte divisione del lavoro - che vede l’uomo lavorare fuori casa (lavoro pagato) e la donna occuparsi di famiglia, figli piccoli e genitori anziani (lavoro non pagato) - perpetua la tradizionale divisione dei ruoli tra i sessi. E’ ovvio che una maggior condivisione dei carichi di lavoro non pagato tra uomini e donne trasferirebbe il cosiddetto “costo-opportunità” - che ora grava solo sulle donne - ad un livello familiare, aumentando il livello del salario atteso da molte donne. **Aumentando il salario atteso è chiaro che queste donne sarebbero indotte ad entrare nel mercato del lavoro. Una crescita dei livelli retributivi femminili favorirebbe inoltre il progressivo aumento dei congedi parentali richiesti dai padri**, posto che attualmente il 90% dei congedi facoltativi in Alto Adige lo prendono le madri, perché un padre in congedo (ricordiamo che la normativa prevede il 30% della retribuzione per massimo sei mesi) comporterebbe una perdita di reddito maggiore per la famiglia che non una madre in congedo (proprio perché di norma guadagna meno del padre). I dati del presente rapporto confermano in pieno questa bassissima propensione maschile a prendere un congedo parentale: solo l’1,5% delle aspettative per maternità/paternità è presa dai padri.

Dato certo è che il part-time non può e non deve essere l'unica soluzione alla conciliazione, perché di fatto tende a perpetuare proprio il modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia ed incide pesantemente anche sulle carriere delle donne, quindi sugli attuali redditi e sulle future pensioni femminili. Il part-time può invece essere un prezioso strumento conciliativo per i primi anni di vita dei figli, tanto più se è reversibile, permettendo alla donna che lo volesse di ritornare a lavorare, proseguendo

così il proprio percorso di crescita professionale e di carriera. La strada da percorrere è ancora lunga, perché i modelli tradizionali di divisione del lavoro per genere fanno fatica ad essere superati anche qui in Alto Adige. Ma già ora sta crescendo un'intera generazione di figli e figlie di madri lavoratrici, che già sperimentano in famiglia una maggiormente equa suddivisione tra i genitori dei lavori domestici e di cura/educazione di figli piccoli e genitori anziani.

Mi auguro 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 sempre più.

ⁱ Nel 2012 grazie ad un progetto dal Fondo sociale europeo cofinanziato dalla Provincia autonoma di Bolzano, è stato possibile per la prima volta in assoluto elaborare i dati dei questionari di proprietà della Consigliera di parità provinciale (per il biennio 2008-2009), e a seguito di quel progetto è stato affidato all'AFI-IPL l'incarico di elaborare anche i dati del biennio 2010-2011. Nell'ambito del progetto sopracitato è stato altresì messo in rete (sul sito della Rete civica) un software gratuito e bilingue per poter compilare on-line il modello ministeriale, il che ha reso sicuramente più agevole e veloce per le aziende l'imputazione dei dati. Online era anche disponibile una "Guida per la compilazione" bilingue.

ⁱⁱ Per il biennio 2008-2009 risposero validamente 119 aziende, mentre per il 2011 hanno risposto 134 aziende (+ 12,6%).

ⁱⁱⁱ Per quanto concerne **i lavoratori e le lavoratrici a progetto**: trattasi di una tipologia che non era prevista nel questionario 2008-2009, ma che abbiamo voluto introdurre per il biennio 2010-2011, proprio per "modernizzare" il questionario rispetto alle qualifiche. **Come si evince dalla tabella 4 i lavoratori a progetto presenti al 31.12.2011 nelle imprese con oltre 100 addetti erano una quota ancora molto esigua**, ma bisogna ricordare che le aziende che hanno compilato il questionario cartaceo non potevano inserire questa qualifica, non essendo prevista nel modello cartaceo datato ormai 20 anni fa. Solo 26 delle aziende che hanno compilato il questionario on-line hanno riferito di avere lavoratori a progetto a fine 2011.

^{iv} Ciò non vuol dire che il 72,8% dei dipendenti ha fatto formazione, perché il questionario ministeriale (in questo sicuramente da migliorare) chiedeva il numero di partecipanti e se un dipendente ha fatto 3 corsi contava come 3 e non come uno. **Quindi non sappiamo esattamente a quanti dipendenti corrisponda questo numero di formati, ma sappiamo che ogni 100 lavoratori ci sono stati quasi 73 partecipanti a corsi di formazione, anche se non sappiamo a quante persone corrispondano.**

^v Il dato che le imprese erano tenute ad indicare era "**monte retributivo lordo annuo**" comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente): minimo tabellare, ex contingenza maturata, eventuali indennità di funzione, aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi), superminimi collettivi, superminimi individuali, incentivi individuali, premi di produzione e produttività straordinari, altre voci retributive ad esempio 3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda, in caso di malattia, maternità e paternità, indennità di mensa, indennità di turnazione, premio di presenza, altre indennità ed indennità ad personam).

^{vi} Il **gender pay gap** viene calcolato come rapporto tra la retribuzione femminile e quella maschile, rispetto a quella maschile, il tutto espresso in termini percentuali. La formula di calcolo è quindi:

$$\text{Gender pay gap} = ((\text{Retribuzione media maschile} - \text{retribuzione media femminile}) / \text{Retribuzione media maschile}) * 100$$