

Tra soffitti di cristallo e contratti precari: l'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine

Rapporto biennale 2012/2013

sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine
del settore privato con oltre 100 dipendenti

Terza edizione

di Silvia Vogliotti



in collaborazione con la Consigliera di parità

Bolzano
Novembre
2014

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 19 - Arbeit



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 19 - Lavoro

*Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può donare,
l'amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi)
costituisce la migliore approssimazione alla felicità sulla terra.
Ma questa è una verità che non molti conoscono.
(Primo Levi)*

Impressum

Responsabile ai sensi di legge: Toni Serafini, Presidente IPL

Supervisione progetto: Stefan Perini, direttore IPL

Coordinatrice del progetto: Silvia Vogliotti, collaboratrice scientifica IPL

Silvia Vogliotti ha curato la raccolta e l'elaborazione statistica dei dati, con la preziosa collaborazione della praticante Andeea Otoi, nonché la stesura del rapporto di ricerca. I dati statistici sono di proprietà della Consigliera provinciale di parità, Michela Morandini.

© IPL 2014

www-afi-ipl.org

Prefazione

Il presente rapporto sulla situazione occupazionale di uomini e donne nelle imprese con oltre 100 dipendenti, elaborato dall'IPL | Istituto promozione lavoratori su incarico della Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano, dipinge un chiaro scenario: nelle imprese altoatesine di medio - grandi dimensioni del settore privato le donne non sono su un piano di parità.

Retribuzioni basse, rapporti di lavoro precari, limitata presenza di donne in posizioni dirigenziali e decisionali ed una forte incidenza di contratti a tempo parziale per le donne, questi sono i dati maggiormente significativi ma anche critici della ricerca. Nonostante il consolidamento delle pari opportunità tra uomini e donne nella Costituzione, nelle leggi regionali e provinciali (vedere a proposito la legge provinciale n. 5 del 2010 sulla parificazione e sulla promozione delle donne), la realtà sembra essere un'altra e si pone molto sotto le aspettative.

A livello provinciale molto è stato fatto al fine di evidenziare la persistente disparità tra i generi. Così anche quest'anno si svolgerà l'Equal pay day, a cura della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne in collaborazione con numerose organizzazioni. Nell'ottobre 2015 è inoltre previsto l'Equal Pension Day, con l'obiettivo di sensibilizzare le giovani coppie, le mamme e i padri rispetto al fatto che le attuali scelte in tema di conciliazione famiglia-lavoro avranno conseguenze a lungo termine sul livello delle pensioni future.

Al contempo, nel prevedere delle prestazioni a favore delle famiglie da parte della mano pubblica, va considerato che sono soprattutto le donne a svolgere la maggior parte del lavoro familiare non pagato. Accanto ai responsabili per le politiche del lavoro e della famiglia, anche i responsabili e le responsabili dell'economia devono fare la loro parte. Perché la parità tra uomini e donne si realizzerà solamente se gli attori e le attrici nell'ambito politico, sociale ed economico sapranno collaborare.



Martha Stocker
Assessora provinciale
alla Salute, allo Sport, alle Politiche sociali e al Lavoro

Per la terza volta abbiamo a disposizione i dati sulla situazione occupazione di uomini e donne nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti. Viene in tal modo adempiuto un obbligo legislativo previsto dal Codice delle pari opportunità del 2006, ovvero l'art. 46 del D.Lgs. n. 198. I dati sono stati elaborati dalla Dott.ssa Silvia Vogliotti, collaboratrice scientifica dell'IPL | Istituto promozione lavoratori, a cui va il nostro ringraziamento.

I dati confermano alcuni trends internazionali, rivelano qualche elemento inaspettato e ci offrono una base concreta per implementare concrete misure di pari opportunità per donne e uomini nel mondo del lavoro. Nel complesso il rapporto delinea un quadro piuttosto chiaro: in alcuni essenziali aspetti del mondo del lavoro donne e uomini non sono (ancora) su un piano di parità.

I dati infatti indicano che la quota di donne occupate è cresciuta, ma esse sono maggiormente interessate rispetto agli uomini da rapporti di lavoro precari. Inoltre anche in Alto Adige vi è una forbice retributiva tra i sessi ed essa aumenta man mano che si passa a posizioni apicali, a tutto svantaggio delle donne.

Un ulteriore aspetto è costituito dalla sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni dirigenziali. Nelle imprese altoatesine con oltre 100 addetti le donne sono infatti ancora poco presenti sia nelle posizioni di vertice che in quelle decisionali. Sembra quindi delinearsi un classico scenario rispetto all'occupazione femminile.

Ma il rapporto nasconde una sorpresa: in alcuni settori che non sono tipicamente femminili (ovvero dove vi lavorano poche donne), come ad esempio nell'industria manifatturiera e nei trasporti, la quota di donne dirigenti risulta addirittura superiore a quella rilevata di alcuni settori invece tipicamente femminili. Una spiegazione di questa circostanza potrebbe risiedere nella presenza in tali aziende di una cultura manageriale aperta e sensibile alle problematiche di genere. Ciò si concretizzerebbe in una ridefinizione dei ruoli e dei comportamenti di ambedue i generi nella quotidianità aziendale (soprattutto nelle posizioni di vertice) e nell'attuazione di concrete misure, al fine di utilizzare e promuovere le competenze di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Anche se la normativa sulle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro non ha dato i frutti sperati, è arrivato il momento di riconoscere che una cultura aziendale sensibile alle tematiche di genere rappresenta un evidente vantaggio competitivo. Molte imprese leader in Europa hanno convenuto su questo fatto già da anni! La speranza è che questa opportunità venga vista e colta anche in Alto Adige.



DDr.in Michela Morandini (MSc)
Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano

Sintesi

Il presente rapporto rappresenta una fotografia a fine 2013 della situazione occupazionale del settore privato in Alto Adige in ottica di genere, ricavata dai dati forniti alla Consigliera provinciale di parità dalle imprese sopra i 100 dipendenti. I questionari pervenuti sono stati 128: in queste aziende al 31.12.2013 lavoravano 32.496 persone, di cui 12.334 donne e 20.162 uomini. Il tasso di femminilizzazione dell'organico aziendale (rapporto tra donne occupate e totale addetti) risultava quindi del 38,0%. In quattro aziende su 10 però le donne rappresentano meno di ¼ dell'organico totale, mentre solo in una azienda ogni quattro vi è un sostanziale equilibrio di genere tra gli addetti.

Tra i dirigenti le donne rappresentano neanche il 9,0%, tra i quadri non arrivano al 20,0%: persiste quindi anche in Alto Adige il c.d. tetto di cristallo, per cui le donne riescono con difficoltà a raggiungere i vertici delle imprese. Donne dirigenti le troviamo (quasi inaspettatamente) in settori tipicamente maschili mentre non necessariamente la dirigenza in settori molto femminilizzati è rappresentata da donne. Le opportunità di crescita professionale per le donne appaiono quindi legate prevalentemente a meccanismi insiti nella gestione del personale, nella cultura manageriale ed organizzativa interna alle imprese, che non ad una elevata presenza di donne nel settore o nell'azienda.

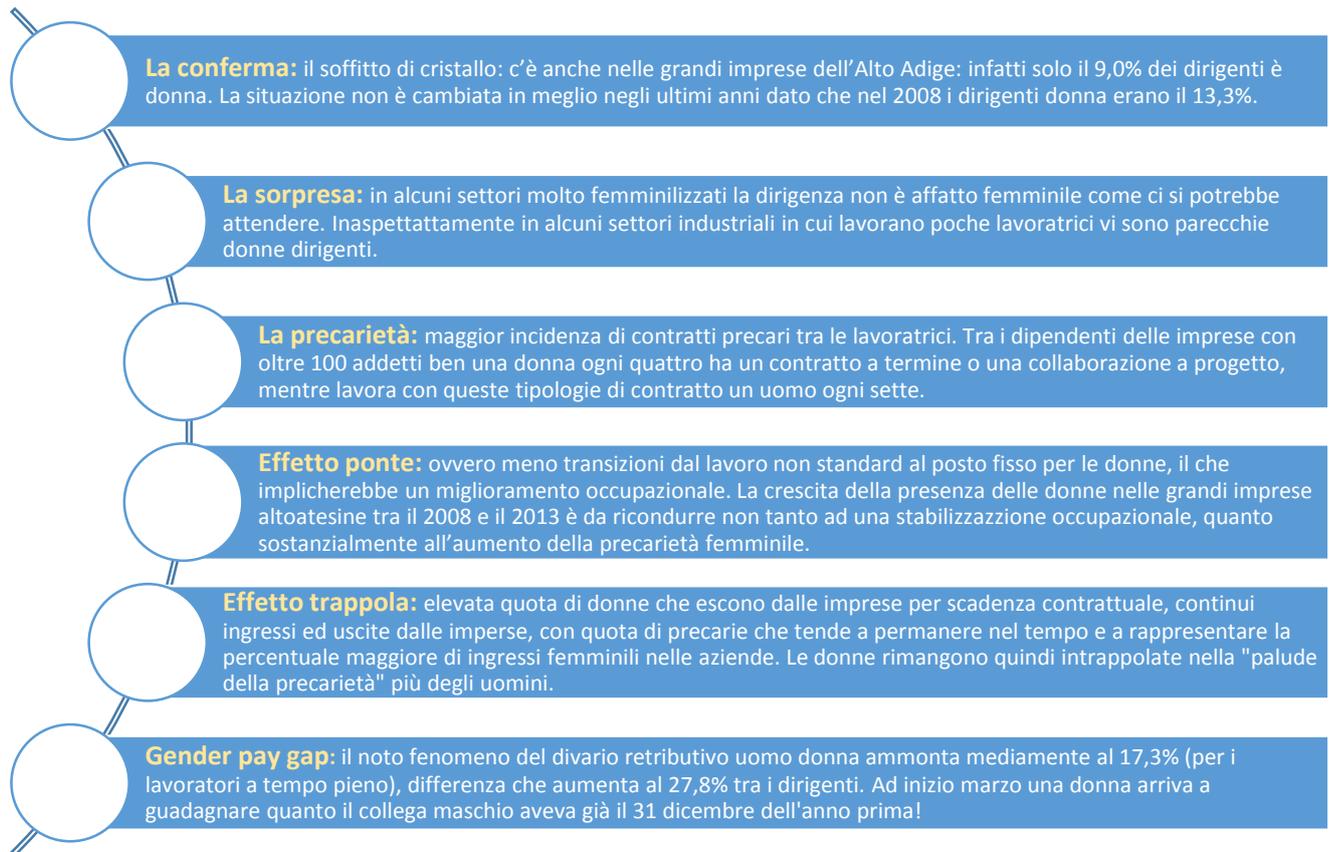
L'occupazione femminile si caratterizza per una forte presenza di lavoratrici a tempo parziale e per una preponderanza di aspettative per maternità: su 100 aspettative per la cura dei figli piccoli 96 sono fruite da donne e solo 4 da uomini.

Altro dato che emerge con forza dall'analisi è la maggior precarietà femminile: lavorano infatti a tempo determinato il 17,3% delle donne contro l'8,4% degli uomini. Conseguentemente non stupisce la maggiore frequenza delle lavoratrici ad uscire dalle aziende per scadenza contrattuale piuttosto che per altre motivazioni, con una minor transizione delle donne dal lavoro non standard al lavoro standard (ovvero la trasformazioni di contratti di lavoro precari in contratti a tempo indeterminato). Inoltre la quota di donne con posizioni di lavoro precarie tende a permanere nel tempo, ed anzi rappresenta la percentuale maggiore di ingressi nel mercato del lavoro al femminile. Le donne – percentualmente più che gli uomini - rimangono quindi intrappolate nella palude della precarietà, passando da un contratto a termine all'altro, da una collaborazione ad un'altra.

Altra analisi interessante è quella relativa alle retribuzioni medie degli addetti a tempo pieno, da cui risulta un forte svantaggio retributivo per le donne. Il gender pay gap medio assomma al 17,3%, che sale addirittura al 27,8% per i dirigenti, è del 13,6% per i quadri e ruota intorno al 15,0% per le qualifiche delle operaie, apprendiste e impiegate.

L'ultima parte della ricerca è dedicata ad una analisi del trend occupazionale verificatosi tra il 2008 e il 2013. Il tasso di femminilizzazione delle aziende è cresciuto di 3,5 punti percentuali in sei anni, mentre la dirigenza ha sempre più connotazione maschile, essendo che tra i dirigenti le donne sono scese dal 13,3% al 9,3%. Dal confronto intertemporale emerge un saldo occupazionale positivo, dove ad una diminuzione dei lavoratori stabili ha fatto da contraltare una decisa crescita del lavoro precario (ovvero dei contratti a tempo determinato e dei collaboratori a progetto). La precarizzazione ha riguardato in maniera preponderante le donne, tant'è che a fine 2013 ben una donna ogni quattro (rispetto ad un uomo ogni 7) lavorava con un contratto non standard.

Highlights - I risultati della ricerca in breve



Sommario

Prefazione.....	3
Sintesi	5
Highlights - I risultati della ricerca in breve	6
Introduzione	8
1. La situazione del personale nelle grandi imprese altoatesine (2012-2013).....	9
1.1. Origine dell'indagine e campione della stessa	9
1.2. Occupati dell'indagine per dimensione aziendale e qualifica	10
Box: La segregazione occupazionale delle donne	12
1.3. Il tasso di femminilizzazione dell'organico	12
1.4. Cosa è cambiato nell'ultimo anno?	16
1.5. Il turnover dei dipendenti nel corso del 2013	17
1.6. Il lavoro stabile, il lavoro precario e il part time.....	19
1.7. Contratti di solidarietà e Cassa integrazione guadagni (CIG)	22
1.8. Le aspettative dal lavoro: madri e padri in congedo parentale	23
1.9. Motivazioni delle uscite nel corso del 2013:	23
1.10. Le opportunità di crescita professionale: la formazione	24
2. Le retribuzioni medie ed il <i>gender pay gap</i>	27
3. In crescita il precariato femminile	30
4. Conclusioni: oltre il soffitto di cristallo.....	34
Allegato tecnico: I limiti di questa indagine (ovvero del questionario ministeriale).....	38
Bibliografia.....	39

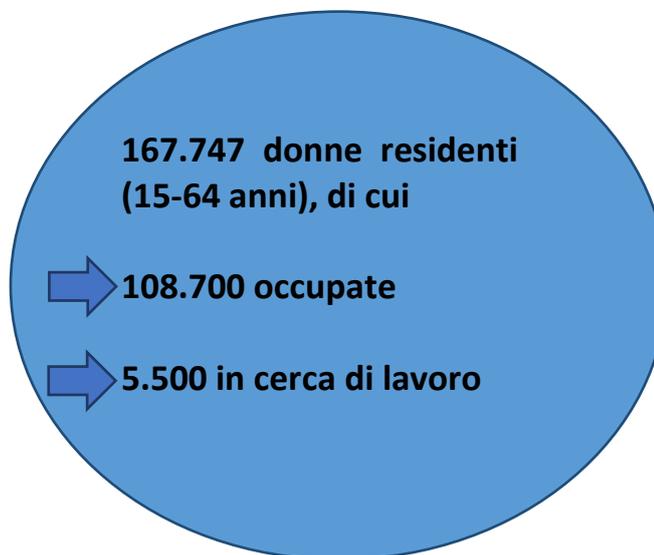
Introduzione

Il presente rapporto rappresenta una fotografia a fine 2013 del mercato del lavoro del settore privato in Alto Adige in ottica di genere. Lo studio si basa sui dati ricavati dai questionari che le imprese sopra i 100 dipendenti sono tenuti a fornire alla Consigliera provinciale di parità. L'ultima parte del rapporto comprende un confronto tra l'occupazione femminile nel 2008 rispetto al 2013.

Nonostante la perdurante crisi economica l'occupazione femminile nella nostra Provincia, rimane su livelli elevati (64,8 donne ogni 100 in età da lavoro sono occupate¹), sia rispetto al (basso) dato nazionale, che alle performance delle regioni e province limitrofe. L'attuale struttura occupazionale femminile risente ovviamente del passato, quindi dei flussi in entrata ed in uscita, delle pregresse promozioni, nonché delle interruzioni di carriera, per cui in passato si registrava uno svantaggio per le donne in termini sia di accesso che di permanenza nel mercato del lavoro. Obiettivo di questo lavoro è anche cercare di capire in che misura questo vantaggio si sia o meno colmato, oppure di converso si sia acuito, almeno nel dato tendenziale. Tale scopo lo raggiungiamo attraverso una breve analisi storica della serie dal 2008 al 2013, frutto di tre rilevazioni susseguitesi negli ultimi anni, che l'IPL | Istituto promozione lavoratori ha sempre curato per conto della Consigliera di parità. Tale analisi ci permette di verificare come nel corso di questi ultimi sei anni sia aumentata la presenza femminile nelle grandi imprese, ma che a fronte di un saldo occupazionale positivo per le donne, la crescita sia da ricondurre sostanzialmente ad un aumento dei contratti non standard a fronte di una diminuzione dell'occupazione stabile.

Fig. 1 L'occupazione femminile in Alto Adige

Fonte: ISTAT, © IPL 2014



¹ Il tasso di occupazione è dato dal rapporto tra occupati rispetto alla popolazione tra 15 e 64 anni inclusi, ovvero la popolazione in età lavorativa. Nel 2012 il tasso di occupazione altoatesino era del 64,8% per le donne e del 78,8% per gli uomini (fonte: Istat, elaborazioni Astat).

1. La situazione del personale nelle grandi imprese altoatesine (2012-2013)²

Il rapporto di ricerca fornisce un quadro dell'occupazione femminile nelle aziende altoatesine con più di 100 dipendenti per il biennio 2012-2013.

Viene analizzata la presenza femminile nelle varie qualifiche, da cui emerge da un lato una bassa presenza femminile tra i dirigenti e dall'altro un'elevata quota di donne con contratti precari.

1.1. Origine dell'indagine e campione della stessa

Il presente rapporto di ricerca ha l'obiettivo di monitorare l'occupazione femminile nelle aziende altoatesine con più di 100 dipendenti: i dati si riferiscono alla situazione delle imprese al 31.12.2013. I questionari sono stati compilati dalle imprese nella primavera 2014 e successivamente trasmessi in formato elettronico (solo in alcuni casi in formato cartaceo) alla neo-nominata Consigliera di parità provinciale.

Si tratta di un'indagine che adempie ad un obbligo legislativo nazionale in materia di Pari Opportunità, derivante dall'art. 46 del D.Lgs. 198/2006. L'articolo citato prevede che tutte le aziende private (comprese le società di fornitura di lavoro interinale e le cooperative sociali) e pubbliche (ma esclusi gli enti pubblici non economici e gli enti locali) con un numero di addetti superiore alle 100 unità, debbano compilare un questionario sulla situazione del personale maschile e femminile.

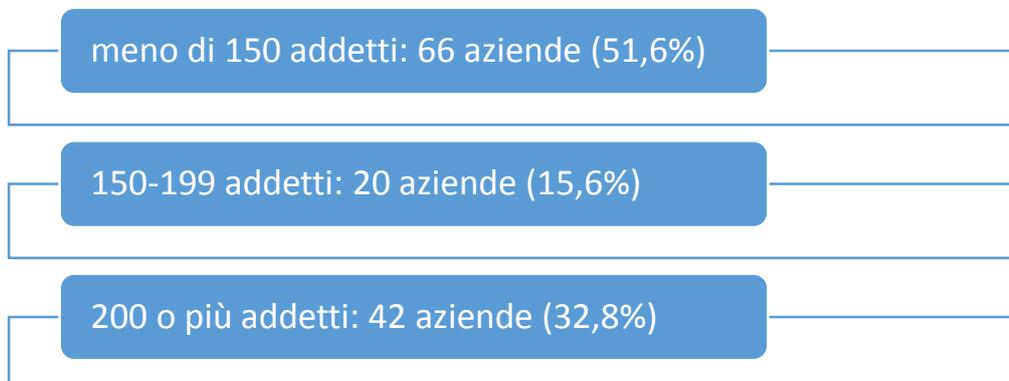
Per il biennio 2012/2013 la Consigliera della provincia di Bolzano ha ricevuto 132 questionari compilati in maniera esaustiva da imprese che hanno quindi adempiuto agli obblighi di legge. I questionari ritenuti validi sono stati 128, mentre 4 questionari sono stati esclusi in quanto non validi (due questionari erano di enti del pubblico impiego locale, 1 questionario riportava solo dati nazionali e un questionario era di una ditta con meno di 100 dipendenti in Alto Adige). Dall'edizione 2010/2011 il questionario può venir compilato on-line direttamente dall'azienda, il che facilita sia la compilazione (anche per la presenza di funzioni di "help"), sia l'elaborazione dei dati (per la presenza di alcuni filtri interni che permettono già in fase di imputazione di eseguire alcune verifiche preliminari di congruenza delle informazioni immesse). In questo biennio solo 22 aziende non si sono avvalse della compilazione on-line ma hanno ancora preferito compilare il questionario sulla carta per poi spedire il rapporto via posta alla Consigliera di parità.

² L'autrice ringrazia la praticante Andreea Otoiou che ha collaborato alla realizzazione di questo rapporto, in particolare per quanto riguarda l'imputazione dei questionari cartacei ed alcune elaborazioni statistiche, nonché i commenti ad alcune tabelle.

1.2. Occupati dell'indagine per dimensione aziendale e qualifica

Come mostra la figura sottostante poco più della metà delle imprese rispondenti ha tra 100 e 150 addetti, il 15,6% tra 150 e 199 collaboratori e circa un terzo supera i 200 dipendenti.

Fig 2. Aziende rispondenti per classe di addetti al 31.12.2013 (n = 128)



Fonte: © IPL 2014

Percentualmente la maggior parte delle imprese lavora nell'industria manifatturiera non metalmeccanica (industria del legno, alimentare, chimica ecc.) con 30 imprese rispondenti, a seguire il settore dei servizi per imprese e famiglie (22 aziende), l'industria metalmeccanica e il commercio con ambedue 17 aziende rispondenti.

Fig. 3: Settore di lavoro delle aziende al 31.12.2013 (n = 128)

Settore	n. imprese	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	9	7,0
Industria metalmeccanica	17	13,3
Altre industrie	30	23,4
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	5	3,9
Edilizia	5	3,9
Commercio	17	13,3
Trasporti e magazzinaggio	6	4,7
Alberghi e ristoranti	9	7,0
Credito e assicurazioni	6	4,7
Istruzione e ricerca	2	1,6
Attività professionali e servizi per imprese e famiglie	22	17,2
Totale	128	100,0

Fonte: © IPL 2014

Nelle 128 imprese rispondenti lavoravano al 31.12.2013 in tutto 32.496 persone, di cui 12.334 donne e 20.162 uomini. La qualifica maggiormente presente per gli uomini sono operai e apprendisti (10.212 unità), mentre tra le donne le impiegate (6.686 persone). Le donne dirigenti sono appena 32, rispetto ai 346 dirigenti uomini.

Pochi dirigenti (sia uomini che donne) nelle imprese fino 150 addetti. Delle 32 dirigenti donne ben 23 sono in imprese con oltre 200 addetti, 4 in imprese sotto i 150 e 5 in imprese tra 150-199 addetti. Anche tra i dirigenti uomini circa $\frac{1}{3}$ lavorano in imprese con oltre 200 dipendenti.

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	32	346	378
Quadri	350	1.438	1.788
Impiegati	6.685	7.531	14.216
Operai e apprendisti	4.852	10.212	15.064
Lavoratori a progetto ³	377	613	990
Altre tipologie	38	22	60
Totale	12.334	20.162	32.496

Fonte: © IPL 2014

Fig. 4: Lavoratori al 31.12.2013 per qualifica e sesso (n= 128)

Fonte: © IPL 2014

Su un totale di 32.496 occupati soltanto il 38,0% sono donne. Delle 12.334 donne che lavorano nelle imprese del nostro panel 3.440 sono occupate nel commercio e 2.427 nei servizi per imprese e famiglie, di settori che sommano

quasi il 50% dell'occupazione femminile. Gli uomini invece sono molto presenti nell'edilizia (dove il 93,0% degli occupati sono uomini e solo il 7,0% donne), nell'industria metalmeccanica, nei trasporti e magazzinaggio e nelle altre industrie col 70,0% di uomini. Nei settori dei servizi (alberghi, credito/assicurazioni ecc.), la percentuale di donne occupate varia dal 45,5 al 57,5% ca.

Fig. 5: Occupati per sesso e settore di lavoro al 31.12.2013 (n = 128)

Settore	Totale	Donne	Uomini	% donne
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1.216	637	579	52,4
Industria metalmeccanica	4.441	781	3.660	17,6
Altre industrie	6.744	1.967	4.777	29,2
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	889	183	706	20,6
Edilizia	676	46	630	6,8
Commercio	7.160	3.440	3.720	48,0
Trasporti e magazzinaggio	2.342	575	1.767	24,6
Alberghi e ristoranti	1.178	677	501	57,5
Credito e assicurazioni	2.175	989	1.186	45,5
Istruzione e ricerca	1.332	612	720	45,9
Attività professionali e servizi per imprese e famiglie	4.343	2.427	1.916	55,9
Totale	32.496	12.334	20.162	38,0

Fonte: © IPL 2014

³ Il dato dei lavoratori a progetto è sicuramente sottostimato, sia per il fatto che i questionari cartacei non contenevano un campo per inserire tale tipologia di lavoratori, sia che essendo i lavoratori a progetto proprio per definizione occupati in azienda per un periodo ben limitato potrebbero aver lavorato nella ditta nel corso del 2013, ma poi aver concluso il progetto al 31.12.2013.

Box: La segregazione occupazionale delle donne

“Le donne che scelgono di lavorare avrebbero facoltà di accedere a qualunque professione, almeno in linea teorica; in pratica però ciò non accade, e le loro scelte risultano confinate in un ambito molto più limitato. Le donne infatti non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere, dietiste, ecc.). Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, ma sono più compatibili di altri con la gestione delle responsabilità familiari (vicini al luogo di residenza, con orari flessibili, con incarichi di routine che non richiedono trasferimenti e straordinari, ecc.)”⁴

La letteratura economica distingue due forme di **segregazione occupazionale**: la **segregazione orizzontale** e la **segregazione verticale** (vedi figura): la prima evidenzia l'esistenza di stereotipi sociali legati al genere che ostacola la flessibilità del mercato del lavoro (cioè il rapido adattamento ai cambiamenti esogeni), partendo dal dato di fatto della sotto-rappresentazione delle donne in determinati settori, e all'interno dei settori, in specifici ambiti, mansioni e professionalità. La presenza di segregazione verticale evidenzia invece l'esistenza di un "soffitto di cristallo" (glass ceiling) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali.



Fonte: © IPL 2014

1.3. Il tasso di femminilizzazione dell'organico

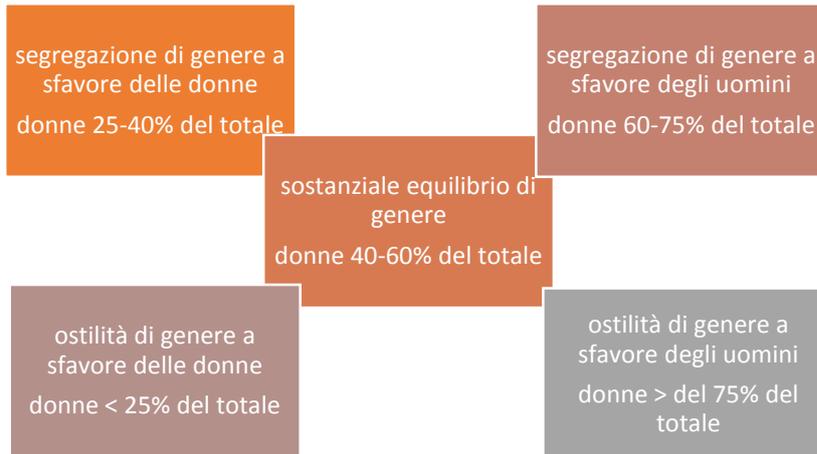
In questa fase di analisi delle caratteristiche delle imprese che hanno risposto, abbiamo calcolato un indicatore – **il tasso di femminilizzazione dell'organico aziendale** – ottenuto dal rapporto tra donne occupate rispetto al totale degli addetti in una singola azienda. Tale indicatore è usato ampiamente in letteratura (Villa 2006⁵) e fornisce una prima fotografia della distribuzione delle donne negli organici aziendali. Seguendo quanto già fatto in Lombardia⁶ abbiamo riclassificato le imprese secondo cinque classi standard di questo indicatore, in grado di sintetizzare quanto l'azienda sia vicina o lontana da un equilibrio di genere:

⁴ Estratto da: Rosti L. (2006) "La segregazione occupazionale in Italia", in A Simonazzi (a cura di) Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Carocci, Milano.

⁵ Villa Paola (2006): Indicatori di genere: strumenti per misurare la pari opportunità tra uomini e donne, Provincia autonoma di Trento.

⁶ Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia, febbraio 2013. Il rapporto è scaricabile dal sito: <http://www.provincia.milano.it/articoli/donne/files/rapporto%20biennale%202010-2011.pdf>

Fig. 6: Tasso di femminilizzazione dell'organico: mappa concettuale



Fonte: Rapporto biennale 2010/2011 in Lombardia © IPL 2014

Guardiamo ora quante delle nostre 128 aziende si posizionano nei cinque diversi quadranti:

- 49 aziende hanno meno del 25% del personale di sesso femminile, mostrando un'ostilità di genere a sfavore delle donne. Si tratta di imprese

manifatturiere, non solo metalmeccaniche (26 aziende), nonché delle imprese edili e nel comparto dell'energia (8 aziende), nonché dei trasporti (3 aziende). Vi sono anche sei aziende del commercio, 5 aziende di servizio per imprese e famiglie ed un'azienda del comparto primario.

- 22 aziende mostrano una segregazione delle donne, avendo tra il 25 e il 40% dell'organico femminile: sono in particolare aziende manifatturiere e del comparto energetico.
- 14 aziende mostrano invece una segregazione degli uomini, dato che nell'organico tra il 60 e il 75% ci sono donne: si tratta di aziende che si occupano di servizi a imprese e famiglie, di alberghi/ristoranti e di aziende commerciali.
- 11 aziende hanno invece un organico femminile superiore al 75%, ovvero una ostilità di genere verso gli uomini: sono imprese di servizi (6 casi) e del commercio (4 casi).
- 32 aziende infine mostrano un sostanziale equilibrio di genere del loro organico, avendo una quota di donne variabile tra il 40 e il 60% del totale. Sono le aziende attive nel comparto istruzione e ricerca, nel settore alberghiero, in agricoltura, nel ramo credito/assicurazioni.



Fig. 7: Tasso di femminilizzazione dell'organico: la situazione in Alto Adige (n = 128)

Fonte: © IPL 2014

In termini percentuali il 38,3% delle imprese evidenzia una "ostilità di genere verso le donne" (< 25%), il 17,2% una segregazione per le donne (26-40%), il 10,9% una

segregazione maschile (61-75%), mentre nel 25% delle aziende vi è un sostanziale equilibrio di genere. Nell'8,6% dei casi invece vi è una ostilità di genere verso gli uomini (> 75%).

Fig. 8: Tasso di femminilizzazione nelle grandi imprese altoatesine per settore (n = 128)



Fonte: © IPL 2014

Dai dati emerge un tasso di femminilizzazione medio del 38,0%. Quattro settori rilevano ostilità di genere a sfavore delle donne (edilizia, metalmeccanica, energia e trasporti) con un tasso di femminilizzazione inferiore al 25,0%. Il minimo si registra in edilizia, dove neppure il 7,0% dell'organico è rappresentato da donne. Il settore delle altre industrie col 29,1% di donne mostra una segregazione di genere a sfavore delle dipendenti, mentre in altri cinque settori vi è un sostanziale equilibrio di genere, essendo che il tasso di femminilizzazione oscilla tra il 45,5% del settore creditizio-assicurativo al 57,5% del settore alberghiero. Sotto la media invece troviamo settori del comparto secondario (industria, energia, edilizia) nonché i trasporti. In nessun settore le donne sono mediamente più del 60,0%, quindi in nessun comparto si registra una segregazione o una ostilità nei confronti degli uomini. I due estremi sono quindi rappresentati dal settore edile, il cui tasso di femminilizzazione è di circa 30 punti percentuali sotto la media, mentre all'estremo superiore vi è il settore alberghiero che presenta un tasso di femminilizzazione più elevato della media di quasi 20 punti percentuali⁷.

Passiamo ora a vedere **l'indice di femminilizzazione per qualifica**. Come visto precedentemente i dirigenti costituiscono l'1,2% degli occupati, che però si distribuisce su una quota del 1,7% per gli uomini a fronte di un 0,3% per le donne. Anche per quanto concerne i Quadri la situazione è molto simile (7,1% degli uomini vs. 2,8% delle donne). Entrambi i dati mostrano come persista il c.d. glass ceiling (o **tetto di cristallo**), ovvero come le donne riescano meno dei loro colleghi uomini a raggiungere i vertici delle imprese. Il dato andrebbe sicuramente estrapolato per classe di età, al fine di verificare la quota di donne dirigenti tra le coorti più giovani. Un forte limite di questa rilevazione è sicuramente non avere dati disaggregati per classe di età, che ci consentirebbe di meglio delineare il panorama complessivo del tasso di femminilizzazione.

Tra gli impiegati invece vi è un forte sbilanciamento a favore del genere femminile (il 54,2% delle occupate sono impiegate, rispetto al 37,4% dei colleghi uomini). La qualifica degli operai mostra invece un rovesciamento a favore degli uomini, con una quota del 50,6% tra gli uomini e del 39,3% tra le donne.

Ovviamente questi tassi sono da leggere ed interpretare con cautela, in particolare nei settori dove vi sono poche imprese, ma forniscono sicuramente una prima indicazione rispetto a dove le donne sono occupate e dove invece lo sono decisamente meno.

⁷ Il tasso di femminilizzazione va interpretato con cautela, tenendo presente l'elevata eterogeneità in termini di forza lavoro di uomini e donne nei vari settori. Come abbiamo visto accade che in alcuni comparti vi siano concentrazioni di genere (tra qualifiche, mansioni, professionalità ecc.) più o meno marcate rispetto alla situazione di equilibrio (ovvero 50%-50%), per cui talune qualifiche sono appannaggio più degli uomini che delle donne per ragioni legate a fattori ambientali e di tipologia del lavoro (pensiamo agli operai edili ad esempio), piuttosto che a stereotipi di genere o ad una effettiva discriminazione da parte dei datori di lavoro. Uomini e donne scelgono ancora differenti percorsi di studio, e a parità di studi differenti percorsi lavorativi e professionali. Un esempio classico è il caso di un avvocato uomo che si specializza nel diritto penale o societario rispetto ad un'avvocata che si concentra sul diritto di famiglia.

Passiamo ora ad analizzare la presenza femminile nelle diverse qualifiche. In 77 delle 128 aziende rispondenti vi sono dei dirigenti, che solo in 21 aziende hanno almeno un volto femminile. In 56 aziende i dirigenti sono invece unicamente uomini, mentre in tre aziende industriali l'unico dirigente è una donna.

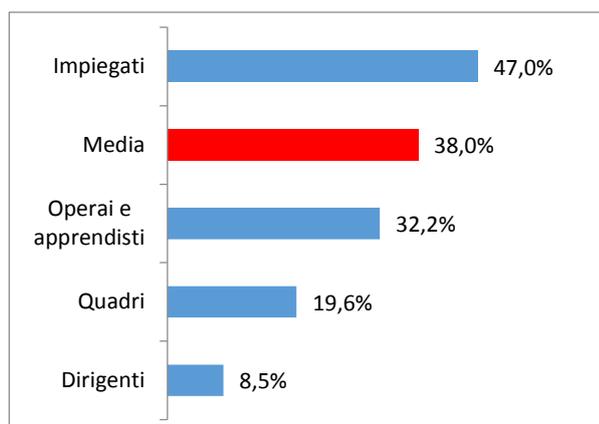


Fig. 9: Tasso di femminilizzazione per qualifica (n = 128)

Fonte: © IPL 2014

Se guardiamo ai quadri notiamo che in 43 aziende su 128 non ci sono quadri, il 85 aziende invece c'è almeno un quadro, ma appena in 41 aziende almeno un quadro è donna, mentre in altre 44 aziende i quadri sono tutti uomini. Si registra un solo caso di azienda dove l'unico quadro è una donna.

Nonostante una forte crescita del livello di istruzione delle donne la quota di donne sul totale è sotto la media soprattutto per quanto riguarda

l'incarico dei dirigenti: appena 9 dirigenti su 100 sono donne. Anche per quanto concerne i quadri vi è una sotto rappresentazione delle donne: sono 20 quadri su 100 sono donne. I lavori intellettuali di alto livello sono tutt'ora incarichi ricoperti per lo più da uomini, mentre la componente femminile tra gli impiegati rimane molto elevata (47%).

Se calcoliamo l'**indice di femminilizzazione dei dirigenti** per classi abbiamo sia delle conferme ma anche delle sorprese inaspettate! La conferma è rappresentata dal fatto che in 56 aziende i dirigenti sono solo uomini; in altre 13 aziende le donne dirigenti sono meno del 25% del totale. In appena 4 aziende le donne sono tra il 20 e il 25% dei dirigenti e solo una azienda mostra un equilibrio di fatto tra i generi: l'azienda ha infatti due dirigenti, un uomo e una donna.

Donne dirigenti le troviamo (quasi inaspettatamente) anche in settori tipicamente maschili (industria metalmeccanica, trasporti), mentre non necessariamente la dirigenza in settori femminilizzati è rappresentata da donne. La strada maestra per aumentare il numero di donne dirigenti potrebbe quindi essere quella di migliorare la cultura del management in ottica di genere ed incentivare le donne a proporsi per incarichi dirigenziali anche in settori tipicamente maschili. Evidentemente non è la forte presenza di donne in una azienda il solo fattore a determinare un management al femminile.

Complessivamente nel campione delle 128 aziende solo 21 hanno una quota di dirigenti donne superiore a zero. Ma la sorpresa risiede nel fatto che le 8 imprese dove la quota di donne dirigenti supera il quarto del totale sono tutte ditte del comparto manifatturiero o dei trasporti, ovvero settori tipicamente maschili, dove ci si aspetterebbe anche dirigenza prettamente maschile. Stupisce anche il fatto che in settori molto femminilizzati abbiamo invece poche donne dirigenti, mentre ci si aspetterebbe il contrario. Quindi non esiste una relazione diretta tra quota di donne in azienda e probabilità che anche la dirigenza sia più femminile, per cui sembra più una questione legata alla cultura aziendale aperta all'aver dirigenti donne anche se l'ambito di lavoro è prettamente maschile. Quindi la strada potrebbe essere non tanto quella di aumentare la quota di donne sul totale dipendenti, ma migliorare la cultura del management in ottica di genere e incentivare le donne a proporsi per incarichi dirigenziali anche in settori maschili.



Fig. 10: Tasso di femminilizzazione dei dirigenti: la situazione in Alto Adige (n = 77)

Fonte: © IPL 2014

1.4. Cosa è cambiato nell'ultimo anno?

L'analisi del saldo occupazionale fra entrate e uscite dal mercato del lavoro altoatesino evidenzia come alla fine del biennio vi sia un **saldo occupazionale positivo**, ovvero un numero superiore di occupati rispetto all'anno precedente.

Fig. 11: Occupati nelle aziende per qualifica e sesso - Confronto 2012-2013 (n= 125)

Qualifica	al 31.12.2012			al 31.12.2013			Saldo 2012-2013		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dirigenti	374	30	344	373	31	342	-1	1	-2
Quadri	1.692	308	1.384	1.750	343	1.407	58	35	23
Impiegati	13.952	6.539	7.413	13.819	6.530	7.289	-133	-9	-124
Operai ed apprendisti	14.468	4.587	9.881	14.744	4.753	9.991	276	166	110
Contratti a progetto	1.072	415	657	979	374	605	-93	-41	-52
Altri contratti	61	36	25	60	38	22	-1	2	-3
Totale	31.619	11.898	19.721	31.725	12.069	19.656	106	171	-65

Fonte: © IPL 2014

Se guardiamo infatti i dati occupazionali delle 125 imprese che hanno fornito dati sia per il 2012 che per il 2013, vediamo come in tali aziende vi sia stato un saldo positivo su base annua pari a +106 addetti, ma mentre per gli uomini il saldo è negativo (- 65 addetti), per le donne esso è positivo (+ 171 addetti). In rapporto agli occupati totali il saldo occupazionale è dell'1,4% per le donne e del -0,3% per gli uomini. In particolare sono diminuiti di 124 unità gli impiegati uomini e aumentate di 166 unità le operaie donne. Il totale è ovviamente frutto di singole situazioni aziendali molto diversificate fra loro, da valutare per singolo caso.

Fatto sta che in queste 125 aziende vi è una **sostanziale tenuta occupazionale**, sempre tenendo presente che le imprese che hanno avuto crolli occupazionali (magari scendendo sotto i 100 addetti) o hanno dichiarato fallimento nel corso del biennio - pur avendo operato per un periodo del biennio considerato nella nostra indagine - non rientrano più nel campo di osservazione dei nostri dati. Il saldo positivo che si delinea dal dato non riflette quindi in tutto e per tutto il vero andamento medio nel mercato del lavoro locale per via del cosiddetto **"attrition bias"**⁸. In altri termini abbiamo i dati del

⁸ Alcune aziende potrebbero aver cessato la loro attività tra il 2012 ed il 2013 (ovvero i due anni oggetto di questo studio) e quindi non aver compilato il questionario 2012-2013 (attrition), questionario che era dovuto solo nel caso che al 31.12.2013 i dipendenti fossero più di 100. Ciò potrebbe pertanto dare un quadro più ottimistico sulle dinamiche dell'occupazione rispetto a quello reale (bias). Si tratta di un errore, che spesso porta ad errate conclusioni, per il fatto che nel nostro panel le imprese in crisi o in forte calo occupazione, ovvero quelle che hanno chiuso, non ci sono (o non ci sono più).

biennio unicamente delle imprese “sopravvissute” alla crisi iniziata nel 2008, che presumibilmente sono anche le aziende maggiormente competitive, nonché più innovative e con performance migliori in termini sia di fatturato che di tenuta occupazionale.

Fig. 12: Occupati a tempo determinato per qualifica e sesso (n=125)

Qualifica	Occupati a tempo determinato				Incidenza sul totale degli occupati		
	Totale	Donne	Uomini	% donne	% Totale	% Donne	% Uomini
Dirigenti	4	0	0	0,0	1,1	0,0	0,0
Quadri	14	3	11	21,4	0,8	0,9	0,8
Impiegati	900	573	327	63,7	6,3	8,6	4,3
Operai	2.094	1.160	934	55,3	13,9	23,9	9,1
Altro (compresi collaboratori a progetto)	949	413	413	39,5	90,4	99,5	65,0
Totale	3.961	2.129	1.685	53,1	12,2	17,3	8,4

Fonte: © IPL 2014

Gli occupati a tempo determinato erano quasi 4.000, di cui il 53,0% donne. La quota femminile risulta maggiore per le impiegate (64,0%) e per le operaie (con il 55,0%). I contratti a progetto (classificati nella categoria altro) risultano essere equamente ripartiti tra uomini e donne (413 cadauno), anche se come detto più volte il dato è sicuramente sottostimato rispetto al reale fenomeno. Se confrontiamo i dati dei lavoratori a termine con tutti i lavoratori delle aziende vediamo che il 17,0% delle donne e solo l'8,0% degli uomini lavorano a termine.

Maggior precarietà femminile:

Lavorano a tempo determinato il 17,3% delle donne e l'8,4% degli uomini.

1.5. Il turnover dei dipendenti nel corso del 2013

Osservazioni interessanti emergono anche dall'analisi del flusso di entrata e di uscita dei lavoratori e delle lavoratrici dalle aziende nel 2013. I dati ci permettono, infatti, di fare una analisi dei movimenti occupazionali: nel corso del 2013 sono state 5.803 le persone entrate nelle 125 aziende campione⁹, di cui 2.858 donne (pari al 49,3%). Tra dirigenti e quadri le donne entrate sono rispettivamente l'8,7% e il 32,4%. Se guardiamo invece le uscite notiamo una forte prevalenza di operai ed apprendisti, sia uomini che donne. In totale le uscite assommano a 6.807 persone, di cui il 53,1% donne. Il flusso occupazionale del 2013 riporta quindi un valore negativo pari a 1.004 persone, di cui 755 donne e 249 uomini. Il saldo è negativo in particolare tra le operaie (-830 unità) e gli impiegati uomini (-140 unità).

Fig. 13: Entrate ed uscite nel corso del 2013 e flusso occupazionale per sesso e qualifica (n = 125)

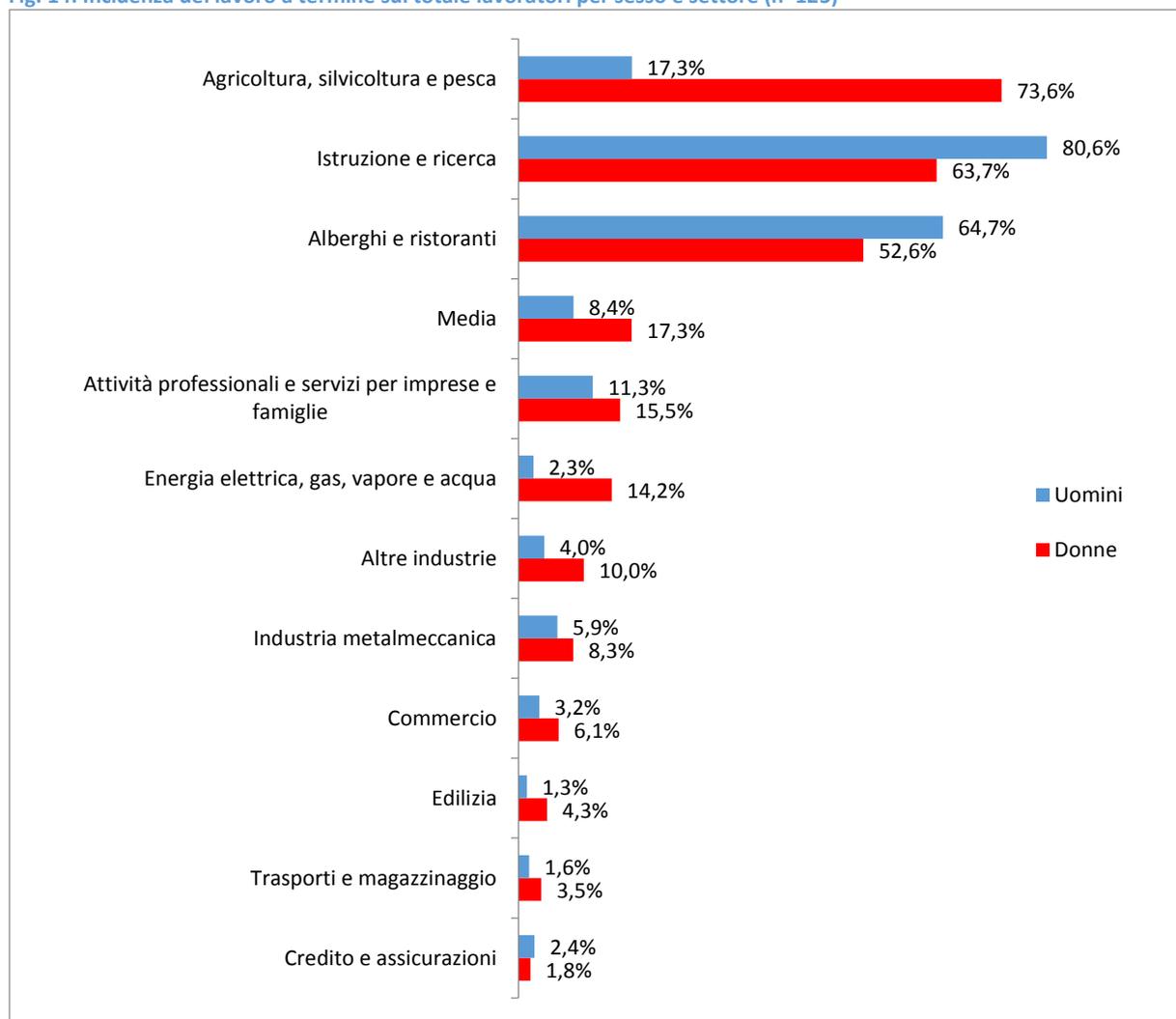
Qualifica	Entrate 2013				Uscite 2013				Flusso occupazionale 2013 (entrate - uscite)		
	Totale	Donne	Uomini	% donne	Totale	Donne	Uomini	% donne	Totale	Donne	Uomini
Dirigenti	23	2	21	8,7	25	1	24	4,0	-2	1	-3
Quadri	145	47	98	32,4	87	13	74	14,9	58	34	24
Impiegati	1.560	887	673	56,9	1.705	892	813	52,3	-145	-5	-140
Operai ed apprendisti	3.698	1.768	1.930	47,8	4.650	2.598	2.052	55,9	-952	-830	-122
Altro	377	154	223	40,8	340	109	231	32,1	37	45	-8
Totale	5.803	2.858	2.945	49,3	6.807	3.613	3.194	53,1	-1.004	-755	-249

Fonte: © IPL 2014

⁹ Tre aziende non hanno fornito dati relativamente a questa parte del questionario.

Grossi movimenti in entrata ed in uscita si sono registrati nell'agricoltura (per gli operai), nell'industria metalmeccanica (operai), negli altri comparti industriali (impiegati e operai), nel commercio (operai e impiegati) nonché nel settore dei servizi ad imprese e famiglie (soprattutto per gli operai e le operaie). Pare che ancor oggi le chances per le donne siano sostanzialmente rimaste al palo, dato che esse rappresentano il 49,3% delle entrate ma anche il 53,1% delle uscite, ovvero sono molto interessate a fenomeni di lavori stagionali, temporanei, a termine e precari, avendo un turn-over piuttosto elevato.

Fig. 14: Incidenza del lavoro a termine sul totale lavoratori per sesso e settore (n=125)



Fonte: © IPL 2014

Un'analisi della diffusione del tempo determinato per settore mostra come la maggior differenza tra uomini e donne si registri nel settore dell'agricoltura, dove il 74,0% delle donne sono occupate a tempo determinato rispetto al 17,0% degli uomini. In tutti i settori le donne hanno una maggior incidenza di contratti a termine rispetto agli uomini. Fanno eccezione i settori dell'istruzione e ricerca, alberghi e ristoranti e credito/assicurazioni, dove sono più diffusi i contratti a termine per gli uomini che non per le donne.

Vediamo ora quanti lavoratori hanno avuto una promozione nel corso del 2013: su un totale di 753 promozioni le donne promosse sono state appena 256 (34% del totale). Nel 2013 sono stati promossi 49 tra quadri e dirigenti, ma solo 20 di essi erano donne. Pochissime le promozioni femminili nella qualifica operaia (appena il 17% del totale), mentre meglio è andata alle donne impiegate (infatti quasi la metà delle promozioni di impiegati sono state a favore di donne).

Fig. 15: Promozioni nel corso del 2013 per sesso e qualifica (n = 125)

Qualifica	Promozioni nel corso del 2013			
	Totale	Donne	Uomini	% donne
Dirigenti	2	0	2	0,0
Quadri	47	20	27	42,5
Impiegati	364	179	185	49,1
Operai ed apprendisti	336	57	279	17,0
Altro	4	0	4	0,0
Totale	753	256	497	34,0

Fonte: © IPL 2014

Analizzando le promozioni rispetto agli occupati totali vediamo che l'incidenza femminile è del 2,1% mentre quella maschile del 2,5%.

Fig. 16: Assunzioni nel corso del 2013 per sesso e qualifica (n = 125)

Qualifica	Assunzioni nel corso del 2013			
	Totale	Donne	Uomini	% donne
Dirigenti	13	2	11	15,4
Quadri	81	21	60	25,9
Impiegati	1.310	681	629	52,0
Operai ed apprendisti	3.068	1.420	1.648	46,3
Altro	339	140	199	41,3
Totale	4.811	2.264	2.547	47,0

Fonte: © IPL 2014

Per quanto riguarda le assunzioni si può affermare che sono quasi imparzialmente distribuite tra uomini e donne: infatti il 47,0% dei neo-assunti sono donne e il 53,0% uomini. Dirigenti e quadri sono le due qualifiche in cui

le assunzioni femminili avvengono meno; rispettivamente nel 15,4 e nel 25,9% dei casi. Impiegate, operaie, apprendiste e altri incarichi si posizionano tra il 41,3 e il 52,0%. Se rapportiamo le assunzioni agli occupati totali abbiamo un'incidenza per le donne del 18,4% e del 12,6% per gli uomini.

Le numerose operaie assunte sono state inserite in particolare nei settori alberghiero (+490 operaie), agricolo (+386 operaie) e dei servizi alle imprese e famiglie (+305). Per gli operai il settore di maggiori assunzioni è stato quello alberghiero (+451). Tra gli impiegati invece il settore dove si sono registrate le maggiori assunzioni è stato quello del commercio (+286 impiegate e +167 impiegati).

1.6. Il lavoro stabile, il lavoro precario e il part time

Il questionario compilato dalle imprese riporta alcune informazioni in merito alle tipologie contrattuali dei lavoratori e delle lavoratrici, ovvero se sono occupati a tempo indeterminato, a tempo determinato (contratti a termine) nonché alle quote degli occupati con contratti a tempo parziale. Vediamo quindi se vi è una connotazione di genere rispetto alla stabilità del posto di lavoro.

Dalla tabella seguente si evidenzia come tra gli occupati con contratti a tempo indeterminato la maggioranza siano uomini (13.008 rispetto a 6.750 donne): il 65,8% dei lavoratori stabili sono quindi uomini, mentre le donne rappresentano quindi il 34,2% dei dipendenti con un lavoro stabile. La qualifica degli impiegati risulta quella dove vi è maggior equità di genere rispetto ai lavori a tempo indeterminato, dato che le donne sono il 50,8% del totale, mentre raggiungono appena il 10,2% dei dirigenti stabili e il 21,9% dei quadri con un lavoro fisso.

Fig. 17: Addetti a tempo indeterminato per sesso e qualifica al 31.12.2013 ed incidenza rispetto agli occupati totali (n = 125)

Qualifica	Occupati a tempo indeterminato				Incidenza su occupazione totale		
	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Totale	% Donne	% Uomini
Dirigenti	264	27	237	10,2	69,8	84,4	68,5
Quadri	1.301	285	1.016	21,9	72,8	81,4	70,7
Impiegati	8.771	4.455	4.316	50,8	61,7	66,6	57,3
Operai	9.120	1.889	7.231	20,7	60,5	38,	70,8
Altro	302	94	208	31,1	28,8	22,7	32,8
Totale	19.758	6.750	13.008	34,2	60,8	54,7	64,5

Fonte: © IPL 2014

Se rapportiamo questi occupati stabili al totale addetti delle aziende rispondenti otteniamo per le donne una incidenza del 55,0% rispetto al 65% degli uomini, quindi uno scarto di 10 punti percentuali a favore degli uomini per quanto riguarda la stabilità del posto di lavoro.

Osserviamo ora la situazione di chi un lavoro stabile non lo ha (12% del totale), ed invece lavora con un contratto a tempo determinato (anche detto contratto a termine) o con un contratto di collaborazione a progetto: a fine 2013 con queste tipologie contrattuali lavoravano quasi 4.000 persone, di cui il 53,0% donne e il 47,0% uomini. Tra gli impiegati a tempo determinato la quota di donne arriva addirittura al 64,0%. Se analizziamo i dati assoluti dei lavoratori precari rispetto al totale degli occupati, vediamo che il lavoro precario riguarda le donne in maniera doppia rispetto ai colleghi uomini (17,3% delle donne rispetto all'8,4% degli uomini). In particolare sono le operaie quelle ad avere contratti maggiormente precari, dato che circa una operaia ogni 4 ha un contratto a tempo determinato. Tra gli impiegati il tempo determinato riguarda il 6,3% del totale, ma in misura doppia le donne rispetto agli uomini (rispettivamente 8,6% e 4,3%). L'incidenza delle qualifiche più elevate invece è molto bassa, indice che il management aziendale ha quasi esclusivamente contratti a tempo indeterminato, mentre dirigenti e quadri precari rappresentano circa l'1,0% del totale.

Fig. 18: Addetti a tempo determinato e con contratti a progetto per sesso e qualifica al 31.12.2013 ed incidenza rispetto agli occupati totali (n = 125)

Qualifica	Occupati a termine				Incidenza su occupazione totale		
	Totale	Donne	Uomini	% donne	% Totale	% Donne	% Uomini
Dirigenti a tempo determinato	4	0	4	0,0	1,1	0,0	1,2
Quadri a tempo determinato	14	3	11	21,4	0,8	0,9	0,8
Impiegati a tempo determinato	900	573	327	63,7	6,3	8,6	4,3
Operai a tempo determinato	2.094	1.160	934	55,3	13,9	23,9	9,1
Collaboratori a progetto	949	413	413	39,5	100,0	100,0	100,0
Totale	3.961	2.129	1.685	53,1	12,2	17,3	8,4

Fonte: © IPL 2014

Altra tipologia alquanto diffusa risulta quella del lavoro a tempo parziale, declinato nelle due modalità di lavoro a tempo indeterminato (quindi stabile) ed a termine. Dalla figura si evince una forte concentrazione di donne assunte a tempo parziale sia con contratti a tempo indeterminato che a termine. Possiamo notare, infatti, che su un totale di 3.209 occupati con un contratto stabile ma ad orario ridotto ben l'88,7% sono donne, mentre tra i lavoratori a tempo indeterminato ed orario ridotto su 821 occupati ben 693 sono donne (84,4%). Gli uomini che lavorano part time risultano essere neppure il 2% di quelli con contratti stabili e il 0,6% di chi ha un lavoro precario. Da evidenziare sicuramente l'assenza di dirigenti che lavorano ad orario ridotto. Analizzando poi l'incidenza che gli occupati a tempo parziale hanno sul totale degli addetti a fine 2013 riscontriamo appunto, come prima, una netta maggioranza femminile, per cui tra le donne occupate a termine il part-time riguarda il 5,6% di loro rispetto al 0,6% per gli uomini.

Fig. 19: Addetti part-time per tipologia, sesso e qualifica al 31.12.2013 (n = 125)

Qualifica	Occupati a tempo parziale				Incidenza sul totale occupati	
	Totale	Donne	Uomini	% donne	% Donne	% Uomini
A tempo indeterminato						
Dirigenti	0	0	0	-	0,0	0,0
Quadri	84	73	11	86,9	20,9	0,8
Impiegati	2.001	1.887	114	94,3	28,2	1,5
Operai	1.124	887	237	78,9	18,3	2,3
Totale addetti a tempo indeterminato	3.209	2.847	362	88,7	23,1	1,8
A termine						
Dirigenti	1	0	1	0,0	0,0	0,3
Quadri	3	0	3	0,0	0,0	0,2
Impiegati	295	251	44	85,1	3,8	0,6
Operai	522	442	80	84,7	9,1	0,8
Totale addetti con contratti a termine	821	693	128	84,4	5,6	0,6

Fonte: © IPL 2014

L'orario di lavoro ridotto rimane un elemento di forte conciliazione tra famiglia e lavoro per le donne, dato che spesso gli orari a tempo pieno si presentano incompatibili con gli impegni familiari di cui sono spesso ancora gravate (unicamente o principalmente) le donne. Gli uomini che lavorano ad orario ridotto sono ancora una eccezione e spesso scelgono questo contratto affiancato o ad un altro lavoro part-time o ad attività di formazione o volontariato. Dall'indagine purtroppo non riusciamo ad evincere quanto il part-time sia voluto, ovvero quanto sia chiesto per conciliare famiglia e lavoro, e quanto sia subito per mancanza di sufficienti posti di lavoro a tempo pieno. I dati amministrativi dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della provincia di Bolzano indicano però come dal 2008 la crescita numerica dei posti di lavoro ad orario ridotto sia sostanzialmente riconducibile al part-time involontario, dovuto al fatto di non esser riusciti a trovare un posto di lavoro a tempo pieno.¹⁰

Interessante è anche verificare quali siano i "passaggi" tra il lavoro a tempo pieno e il lavoro part-time e viceversa. La figura sottostante esemplifica come il 75,4% di chi chiede ed ottiene di lavorare più ore (ovvero passa dal tempo parziale al tempo pieno) siano donne, il che non stupisce visto che sono le donne la stragrande maggioranza degli addetti ad orario ridotto. Per converso la riduzione di orario riguarda sempre in misura preponderante il genere femminile: 3 riduzioni di orario su 4 sono infatti richieste dalle donne, evidentementemente per riuscire a meglio conciliare famiglia e lavoro.



Fig. 20: Dal part-time al tempo pieno e viceversa (n = 125)

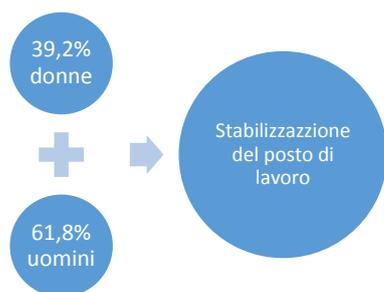
Fonte: © IPL 2014

Dopo aver analizzato i contratti precari passiamo ora a vedere quante sono state le stabilizzazioni delle aziende nel

campione, ovvero quanti dipendenti sono riusciti a fare il "salto" dal lavoro flessibile/precario ad un lavoro stabile. Nel corso del 2013 vi sono state appena 512 stabilizzazioni, ovvero dipendenti che hanno ottenuto il posto fisso, con la trasformazione da un contratto a tempo determinato ad uno a tempo indeterminato.

¹⁰ Osservatorio mercato del lavoro, Il part-time tra opportunità e precariato – prima parte, Mercato del lavoro News 2/2014, Marzo 2014, rapporto scaricabile dal sito: www.provincia.bz.it/lavoro.

Fig. 21: Dal lavoro precario al lavoro stabile: la stabilizzazione del posto di lavoro



Fonte: © IPL 2014

Di queste 521 stabilizzazioni il 39,2% (201 persone) ha riguardato le donne e nel 61,8% dei casi uomini (311 addetti). Nel 55,8% dei casi a sottoscrivere un contratto a tempo indeterminato sono stati impiegati e nel 41,0% dei casi operai. Un'analisi di genere mostra come

il 53,1% delle stabilizzazioni di impiegati abbia riguardato donne, mentre la stabilizzazione degli operai ha coinvolto solo per il 20% il sesso femminile. Se rapportiamo le stabilizzazioni al numero di dipendenti con contratti a termine (pari a 3.012 persone, di cui 1.736 donne e 1.276 uomini) calcoliamo che appena il 17,0% dei contratti a termine vengono poi stabilizzati, ma a fronte di un 11,6% di donne che ottengono un contratto a tempo indeterminato la quota maschile è molto più elevata, pari al 24,4%. La stabilizzazione risulta quindi fortemente connotata al maschile, posto che appena una donna ogni 10 riesce a passare da un contratto a termine ad un lavoro a tempo indeterminato, mentre il salto verso il posto fisso riesce ad un uomo ogni quattro. Pur nell'esiguità dei numeri sopra riportati possiamo concludere che il passaggio a contratti stabili risulta una prerogativa maschile, ovvero è più probabile per gli uomini riuscire a trovare un lavoro stabile di quanto lo sia per le donne.

1.7. Contratti di solidarietà e Cassa integrazione guadagni (CIG)

Il questionario comprendeva anche informazioni relative ai contratti di solidarietà e alla Cassa integrazione guadagni. I contratti di solidarietà¹¹ hanno interessato nel corso del 2013 un totale di 100 lavoratori, di cui 44 donne e 66 uomini, e nei 9/10 dei casi si è trattato di impiegati.

Qualifica	Occupati in CIG			
	Totale	Donne	Uomini	% Donne
CIG a zero ore				
Dirigenti	12	1	11	8,3
Quadri	2	0	2	0,0
Impiegati	86	22	64	25,6
Operai e apprendisti	396	11	385	2,8
Totale CIG a zero ore	496	34	462	6,9
CIG non a zero ore				
Dirigenti	-	-	-	-
Quadri	4	0	4	0,0
Impiegati	71	22	49	31,0
Operai	324	32	292	9,9
Totale CIG non a zero ore	399	54	345	13,5

Fig. 22: Cassa Integrazione Guadagni (CIG) per tipologia, sesso e qualifica al 31.12.2013 (n = 125)

Fonte: © IPL 2014

L'indagine riporta anche informazioni in merito all'uso della Cassa Integrazione Guadagni (CIG), uno dei principali strumenti in mano alle imprese in caso di difficoltà legate alla crisi economica. La figura mostra quanto gli uomini si siano trovati in numero molto più elevato rispetto a quello delle donne in Cassa Integrazione Guadagni (CIG). Ci si riferisce al 93,1% di uomini che sono in CIG a zero ore e all'86,5% di uomini

in GIG non a zero ore.

La forte incidenza della CIG tra gli uomini è riconducibile al fatto che sono state soprattutto le imprese del comparto industriale ed edile ad aver avuto delle crisi aziendali, settori dove la presenza maschile è più concentrata. La CIG a zero è stata infatti triste prerogativa delle industrie non manifatturiere (274 addetti) e dell'edilizia (206 addetti), nella stragrande maggioranza operai uomini, settori che hanno registrato anche il maggior numero di addetti in CIG non a zero ore (207 in edilizia e 189 nelle industrie non manifatturiere).

¹¹ I contratti di solidarietà sono accordi stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di preservare l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi, previsti dall'art. 1 legge n. 863/84).

1.8. Le aspettative dal lavoro: madri e padri in congedo parentale

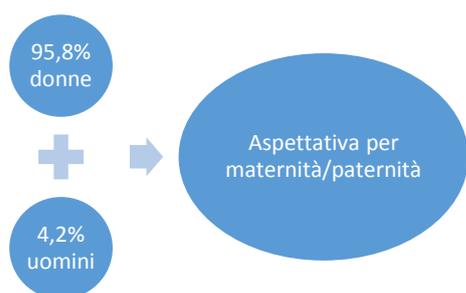


Fig. 23: Aspettative per maternità e paternità nel 2013 (n = 125)

Fonte: © IPL 2014

A fine 2013, nelle 125 imprese del nostro campione, risultavano esserci 445 persone in aspettativa, di cui 321 donne e 124 uomini: quindi ogni 100 persone in aspettativa ben 72 sono donne. Salta subito all'occhio che i dirigenti non vanno in aspettativa, siano essi donne o uomini, né per maternità né per altri motivi. Aspettativa dal lavoro e dirigenza sembrano quindi due aspetti non compatibili, almeno nelle grandi imprese private. Delle 445 persone in aspettativa dal lavoro ben 238 lo erano per motivi legati alla cura di bambini piccoli. Nel complesso le aspettative per maternità e paternità hanno riguardato molte donne e pochi uomini: ogni 100 aspettative infatti 96 sono fruite da donne e solo 4 da uomini.

Fig. 24: Aspettative dal lavoro per tipologia, sesso e qualifica al 31.12.2013 (n = 125)

Qualifica	Aspettative del personale dipendente			
	Totale	Donne	Uomini	% Donne
Aspettative totali				
Dirigenti	-	-	-	-
Quadri	20	16	4	80,0
Impiegati	260	229	31	88,1
Operai e apprendisti	165	76	89	46,1
Totale aspettative	445	321	124	72,1
di cui per maternità/paternità				
Dirigenti	-	-	-	-
Quadri	12	11	1	91,7
Impiegati	173	171	2	98,8
Operai	53	46	7	86,8
di cui totale per maternità/paternità	238	228	10	95,8

Fonte: © IPL 2014

Le aspettative per maternità e paternità hanno riguardato nel complesso molte donne e pochi uomini: su 100 aspettative per la cura dei figli piccoli 96 sono fruite da donne e solo 4 da uomini.

1.9. Motivazioni delle uscite nel corso del 2013:

Analizzando i dati per genere si nota come la quota di donne che esce dal mercato per cessazioni del rapporto di lavoro sia di poco inferiore alla corrispondente quota maschile. Rispetto al totale uscite le donne rappresentano infatti il 47,8%, passando però dal 29,6% di licenziamenti collettivi al 31,0% per pensionamenti e prepensionamenti.

Fig. 25: Le uscite dalle aziende nel 2013 per motivazione e sesso (n = 125)

Motivo dell'uscita	Totale	Donne	Uomini	% donne sul totale	% col Donne	% col Uomini
Dimissioni volontarie	931	399	532	42,9	19,7	24,1
Pensionamenti e prepensionamenti	116	36	80	31,0	1,8	3,6
Licenziamenti individuali	288	117	171	40,6	5,8	7,7
Licenziamenti collettivi	27	8	19	29,6	0,4	0,9
Mobilità	191	55	136	28,8	2,7	6,2
Scadenza del contratto	2.645	1.405	1240	53,1	69,4	56,2
Altri motivi	34	5	29	14,7	0,2	1,3
Totale aspettative	4.232	2.025	2.207	47,8	100,0	100,0

Fonte: © IPL 2014

La mobilità riguarda poche donne per cui si registra sostanzialmente una maggiore frequenza delle lavoratrici ad uscire dal mercato per scadenza contrattuale piuttosto che per altre vie. Infatti per le donne 7 uscite su 10 avvengono a seguito di mancato rinnovo contrattuale, rispetto al 56,2% per gli uomini. Sarebbe interessante poter conoscere con maggiore dettaglio i motivi dei mancati rinnovi contrattuali in particolare per le donne, nonché i motivi delle dimissioni volontarie, che per gli uomini sono circa un quarto del totale e per le donne un quinto. L'impressione è che i mancati rinnovi e le dimissioni volontarie al femminile possano venir in parte spiegate dai maggiori carichi famigliari che gravano su di loro (in primis la maternità, ma anche e sempre più i carichi di cura di persone anziane) e che portano al mancato rinnovo del contratto di lavoro (a termine, a progetto ecc.) da parte del datore di lavoro. Purtroppo in queste rilevazioni non sono disponibili informazioni di maggior dettaglio neppure in merito all'età delle persone che non vedono rinnovato il loro contratto (o che si dimettono volontariamente), il che aiuterebbe nel comprendere meglio in quali fasce di età si concentrano i mancati rinnovi e le dimissioni.

Infine i pensionamenti e i pre-pensionamenti mostrano (seppur nella loro bassa numerosità) una prevalenza doppia tra i lavoratori di genere maschile rispetto alla stessa quota nel genere femminile. Tale disparità è riconducibile in primis alla differente permanenza nel mercato dei lavoratori dei due generi, ed altresì al fatto che l'aumento dell'occupazione femminile è un fenomeno relativamente recente, per cui le donne che lavorano sono in media più giovani dei loro colleghi e quindi più distanti dall'età pensionabile. Una maggiore persistenza degli uomini nella forza lavoro ne determina più spesso l'uscita a fine carriera, mentre per le donne prevalgono altre motivazioni di uscita durante la vita lavorativa.

1.10. Le opportunità di crescita professionale: la formazione

Concentriamo ora l'attenzione su un altro importante dato fornito dall'indagine: le attività di formazione erogate dall'azienda ai propri dipendenti, sia in sede che esternamente. A tal proposito dobbiamo rilevare innanzitutto che rispetto alla formazione risposte esaurienti le hanno fornite appena 53 imprese su 128 (41,4%), mentre in molti casi il questionario è stato compilato dal commercialista di riferimento dell'azienda, che quindi non è sicuramente in possesso delle informazioni relative alla formazione dei dipendenti. Per 75 imprese purtroppo non sappiamo se hanno fatto corsi di formazione e non lo hanno segnalato nel questionario (magari per la comodità di non dover andare a ricercare i dati), oppure proprio non hanno formato i propri collaboratori, ovvero se siamo in presenza di valori pari a zero o di valori mancanti, il che risulta assai diverso nel permetterci di formulare delle conclusioni in merito a quanta formazione si faccia nelle imprese.

Ad ogni modo i questionari compilati ci permettono di rilevare sia il numero di partecipanti per sesso e qualifica che hanno partecipato ad attività formative nel corso del 2013¹², sia il monte ore totale delle

¹² Purtroppo il questionario fa riferimento al numero di partecipanti e non di persone (ovvero alle teste) per cui i dati si riferiscono alla partecipazione di quella categoria o sesso ai corsi, non alle persone fisiche, con i due limiti estremi che si potrebbero verificare, ovvero che in alcune

attività di formazione a cui sono stati complessivamente sottoposti lavoratori e lavoratrici, nonché il monte ore di formazione obbligatoria seguita dagli addetti. Nel corso del 2013 i partecipanti a corsi di formazione sono stati quasi 23.500; gli impiegati – con quasi 9.500 partecipanti - risultano la qualifica che segue più corsi di formazione.

Fig. 26: Numero di partecipanti ai corsi di formazione per qualifica e sesso nel 2013 (n = 53)

Qualifica	Numero partecipanti				% Donne occupate
	Totale	Donne	Uomini	% Donne	
Dirigenti	397	55	342	13,9	8,5
Quadri	5.641	1.411	4.230	25,0	19,6
Impiegati	9.464	4.872	4.592	51,5	47,0
Operai e apprendisti	9.070	1.561	7.509	17,2	32,2
Totale	23.490	7.899	15.591	33,6	38,0

Fonte: © IPL 2014

In rapporto al numero totale di occupati notiamo che le donne partecipano a corsi di formazione in percentuale maggiore rispetto alla loro effettiva presenza in azienda. Posto infatti pari a 100 il totale

dei partecipanti notiamo che il 33,6% è stato fruito da donne che, si ricorda, rappresentano il 38,0% degli addetti totali. Il dato scorporato per qualifica fa emergere come le donne operaie ricevono poca formazione e conseguentemente abbassano la media femminile, mentre tutte le altre categorie di donne fanno mediamente più formazione dei loro colleghi uomini.



Fig. 27: Dipendenti partecipanti a corsi di formazione per sesso nel 2013 (n = 53)

Fonte: © IPL 2014

Complessivamente nelle 53 aziende rispondenti sono state erogate 177.861 ore di formazione (tra quella facoltativa e quella obbligatoria), di cui 46.352 ore a donne e 131.509 ore seguite dagli uomini. Quindi ogni cento ore erogate le donne hanno seguito 26 ore e gli uomini 74 ore. Se quindi risulta che le donne partecipanti sono state più numerose dei colleghi uomini, è anche vero che mediamente i corsi seguiti dalle donne erano più brevi.



Fig. 28: Ore di formazione per sesso nel 2013 (n = 53)

Fonte: © IPL 2014

Con tali informazioni abbiamo quindi costruito l'indicatore del numero medio di ore di formazione per addetto. Per quanto, la tabella del questionario relativa alla formazione non consenta di rilevare informazioni circa la tipologia di formazione, i dati ricavati possono comunque risultare interessanti per capire quale sia l'investimento formativo in termini di tempo a favore dei dipendenti e se si possano rilevare differenze di genere. Come indicatore abbiamo usato il numero medio di partecipanti, dividendo il numero totale di partecipanti sul totale degli addetti, per sesso, settore e livello di inquadramento. Rispetto a questo indicatore risulta che in media ogni addetto donna ha seguito 1,9 corsi e ogni addetto uomo 1,8, ma con consistenti differenze settoriali.

aziende poche persone hanno partecipato a molti corsi mentre molti altri collaboratori non hanno preso affatto parte alla formazione. I dati ci danno quindi un'idea della tendenza in azienda a seguire i corsi, ma non della copertura di tutti i lavoratori. Ad.es. potrebbe essere che i corsi siano maggiormente seguiti da lavoratori e lavoratrici a tempo pieno che non a part-time per le note esigenze di avere tempo di cura e difficilmente possono dedicare tempo alla formazione (fuori dall'orario di lavoro).

Fig. 29: Numero medio di partecipanti ai corsi di formazione per settore, qualifica e sesso nel 2013 (n = 53)

Settore	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai e apprendisti		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Agricoltura, silvicoltura e pesca		1,0		2,5	2,1	3,1	1,6	1,8	1,6	2,0
Industria metalmeccanica	1,8	1,0	1,0	0,9	0,9	1,2	0,3	0,8	0,4	1,0
Altre industrie	-	0,6	1,3	0,8	0,7	0,6	1,0	0,6	0,9	0,7
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	3,0	0,9	3,3	2,2	2,0	2,1	2,7	0,7	2,0	2,8
Edilizia		0,8		0,5	0,3	0,4	-	0,3	0,3	0,4
Commercio		1,0	1,0	0,6	0,9	0,6	-	0,1	0,8	0,5
Trasporti e magazzinaggio	1,0	0,8	1,2	0,8	0,8	0,8	0,5	0,8	0,8	0,8
Alberghi e ristoranti					0,6	1,5	0,7	0,4	0,7	0,5
Credito e assicurazioni	7,0	5,0	6,0	6,2	5,0	5,4	1,2	1,4	5,2	5,9
Attività professionali e servizi per imprese e famiglie		1,8	1,8	1,1	0,7	0,9	0,9	5,1	0,7	3,3
Totale	3,7	2,1	5,5	4,6	2,3	1,8	0,9	1,0	1,9	1,8

Fonte: © IPL 2014

Il settore in cui si fa maggior formazione è senz'altro quello del credito e delle assicurazioni, che si distingue nettamente da tutti gli altri. In questo settore gli aggiornamenti per il personale riguardano peraltro tutte le cariche e sia uomini che donne. I dirigenti del ramo bancario/assicurativo sono la categoria che in assoluto ha seguito il maggior numero di corsi di un anno (7 gli uomini e 5 le donne).¹³ Di converso l'edilizia pare il settore meno propenso alla formazione dei propri addetti.

¹³ Abbiamo precedentemente visto come si tratta di uno dei settori maggiormente interessati dalla crisi economica.

2. Le retribuzioni medie ed il *gender pay gap*

Abbiamo calcolato le retribuzioni medie del 2013 per qualifica e sesso dei dipendenti delle 93 aziende che hanno fornito dati retributivi completi e coerenti. I dati elaborati si riferiscono esclusivamente ai lavoratori a tempo pieno. Ne risulta uno svantaggio per le donne, con retribuzioni inferiori per ogni qualifica, con un divario di genere medio del 17,3%.

L'indagine contiene anche delle informazioni sui monti salari pagati dalle imprese per genere e livello di qualifica dei dipendenti. Il questionario prevede che le imprese dichiarino il monte salari del 2013¹⁴. Dividendo i monti salari (per sesso e qualifica) per il numero di lavoratori (ovviamente per sesso e qualifica) è possibile avere una stima dei redditi annuali medi dei lavoratori e lavoratrici. A partire dal biennio 2011/2011 come IPL | Istituto promozione lavoratori abbiamo chiesto ed ottenuto di rilevare i dati dividendoli tra addetti part-time e full time, per cui attualmente siamo in grado di calcolare le medie retributive per i soli addetti a tempo pieno¹⁵. Per il 2013 sono state 93 le aziende che hanno fornito dati retributivi attendibili rispetto ai loro dipendenti, per sesso e qualifica. In totale i dati fanno riferimento alle retribuzioni di 3.155 donne e di 7.306 uomini.

Con i dati forniteci da queste 93 aziende abbiamo quindi calcolato la media retributiva per sesso e qualifica, data dal rapporto tra monte retributivo totale dell'azienda e numero di lavoratori a tempo pieno della suddetta azienda. Ripetiamo che trattasi dei soli collaboratori a tempo pieno, quindi le retribuzioni sono da intendersi a parità di orario di lavoro.

Fig. 30: Medie e mediane retributive ponderate e numero di dipendenti (dipendenti a tempo pieno) per sesso e qualifica – anno 2013 (n= 93)¹⁶

Qualifica	Donne			Uomini		
	Media	Mediana	N. dip.	Media	Mediana	N. dip.
Dirigenti	108.000	110.922	18	155.919	153.550	136
Quadri	57.698	56.164	199	70.501	65.010	899
Impiegati	32.669	33.099	2.311	39.956	39.054	3.585
Operai e apprendisti	23.616	23.640	627	28.249	27.991	2.686
Totale	32.878	33.118	3.155	41.569	40.312	7.306

Fonte: © IPL 2014

¹⁴ Il dato rilevato è il "monte retributivo lordo annuo" di lavoratori e lavoratrici full-time, comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente). Gli elementi retributivi consistono nel minimo tabellare, ex contingenza maturata, eventuali indennità di funzione, aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi), superminimi collettivi, superminimi individuali, incentivi individuali, premi di produzione e produttività straordinari, altre voci retributive (ad esempio 3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda, in caso di malattia, maternità e paternità, indennità di mensa, indennità di turnazione, premio di presenza, altre indennità ed indennità ad personam. Non devono invece essere conteggiati gli importi anticipati dal datore di lavoro per conto degli enti di previdenza e assistenza a titolo di indennità di malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG.

¹⁵ Permane il forte limite di avere calcolato la media rapportando un dato di flusso (il monte salari del 2013) ad un dato di stock (numero di addetti al 31.12.2013).

¹⁶ Media e mediana sono calcolate sul totale delle 93 aziende e non rappresentano quindi la media delle rispettive medie aziendali.

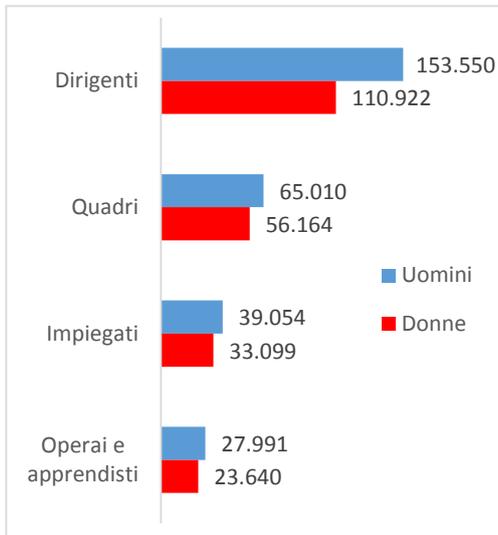


Fig. 31: Retribuzione mediana per sesso e qualifica (dipendenti a tempo pieno) – anno 2013 (n= 93)

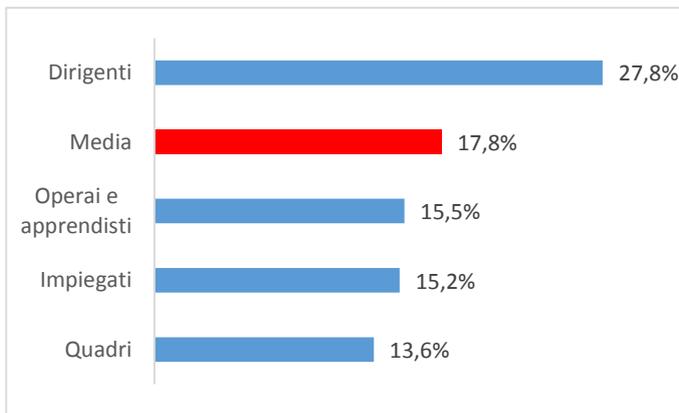
Fonte: © IPL 2014

Data la bassa numerosità per alcune qualifiche (ad es. dirigenti e quadri), alla media abbiamo affiancato anche il calcolo della mediana, per evitare che alcune aziende in cui il management viene pagato particolarmente bene (o male) influenzino troppo la media per qualifica. La mediana, infatti, occupa il posto centrale nell'insieme dei dati ordinati, e quindi è in grado, meglio della media, di dare un'idea di quali siano le retribuzioni di uomini e donne per qualifica.

I dirigenti sono ovviamente quelli che guadagnano di più (153.550 € gli uomini e 110.922 € le donne). I quadri hanno retribuzioni pari a 65.010 € se uomini e 56.164 € se donne.

Gli impiegati ricevono 39.054 € e le impiegate 33.099 €. La categoria meno remunerata è quella degli operai e apprendisti.

Un indicatore largamente utilizzato nella letteratura economica è dato dal differenziale retributivo di genere (**gender pay gap** in inglese), calcolato come differenza tra la retribuzione femminile e quella maschile, in rapporto a quella maschile, espressa poi in termini percentuali.



Mediamente tra i lavoratori a tempo pieno il divario retributivo tra uomini e donne è del 17,8%, ma mentre per i dirigenti il gap raggiunge il 27,8% esso ruota intorno al 15,0% per operai, apprendisti e impiegati e al 13,6% per i quadri.

Fig. 32: Gender pay gap (rispetto alla mediana) per qualifica – dipendenti a tempo pieno - anno 2013 (n= 93 aziende)

Fonte: © IPL 2014

“Il gender pay gap è il risultato delle discriminazioni e delle disuguaglianze nel mercato del lavoro che, nel mondo reale, colpiscono principalmente le donne. Il differenziale salariale è connesso a numerosi fattori di natura giuridica, sociale ed economica” (Commissione europea, 2009)

Detto in altri termini: una donna riceve la stessa retribuzione che spetta ad un uomo a fine anno in media appena 65 giorni dopo, ovvero ad inizio di marzo dell'anno successivo. Le donne dirigenti arrivano a guadagnare quanto i loro colleghi addirittura ai primi di aprile. Le motivazioni di questo gap? Si tratta di un fenomeno multi-causale, ovvero dovuto ad una serie di fattori, che si legano in maniera indissolubile con la conciliazione famiglia-lavoro (col maggior carico di cura delle donne rispetto ai loro colleghi), per cui le donne anche a parità di orario di lavoro (le medie retributive infatti si riferiscono ad addetti a tempo pieno) hanno a fine anno meno soldi in busta paga. Le medie infatti comprendono tutta una serie di indennità, il lavoro straordinario, le trasferte, i superminimi, nonché premi di presenza e premi di risultato, spesso appannaggio degli uomini proprio per la loro maggior disponibilità di tempo. Riuscire però a scorporare quanto questo gap sia fisiologico e quanto sia dovuto a discriminazione è compito assai arduo e tecnicamente complicato, non certo possibile coi dati a nostra disposizione.¹⁷

¹⁷ A tal proposito rimando quindi alla bibliografia, ove vengono riportati alcuni interessanti studi sul tema.

Le donne guadagnano in media il 17,8% in meno dei loro colleghi, ovvero verso inizio marzo riescono a guadagnare quanto un uomo ha percepito già il 31 dicembre dell'anno prima.

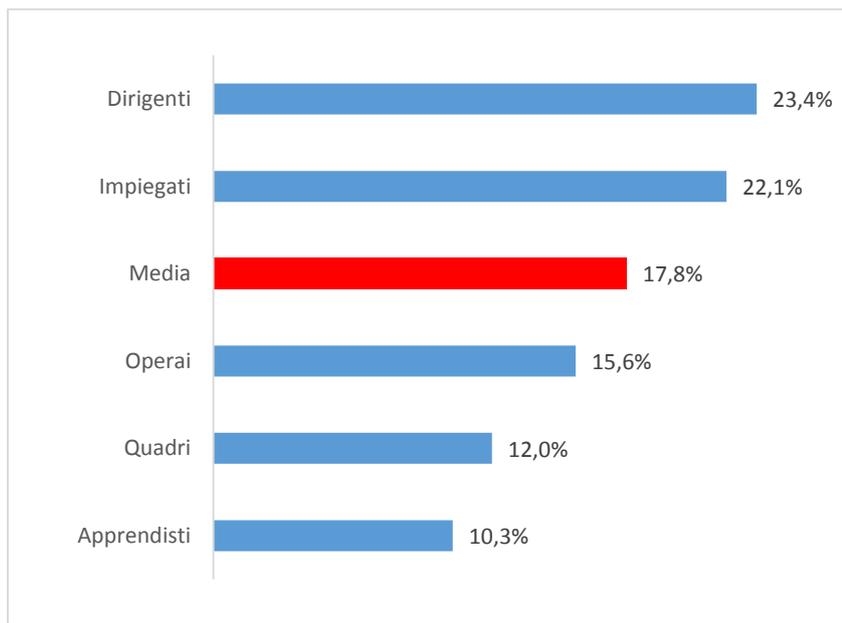


Fig. 33: Gender pay gap per qualifica – dipendenti a tempo pieno - anno 2012 (n= 124.818 lavoratori)

Fonte: INPS, © IPL 2014

Per effettuare un controllo sul gender pay gap si possono utilizzare i dati retributivi di matrice amministrativa dell'Osservatorio INPS sui lavoratori dipendenti (ovvero le retribuzioni di ben 124.818 addetti). L'Osservatorio riporta le retribuzioni per tutti i lavoratori del privato, agricoltura esclusa, di tutte le

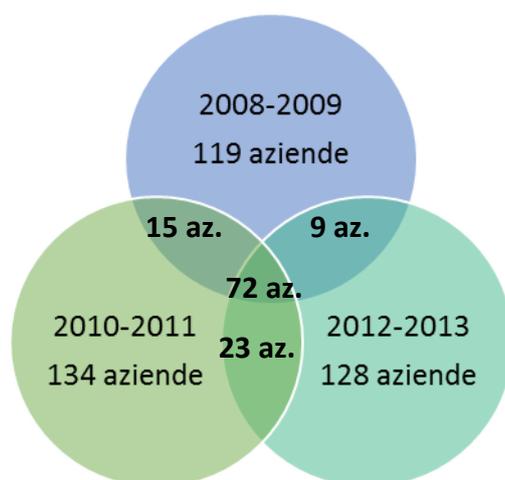
imprese piccole e grandi. Il gender pay gap medio risulta del 17,2%, dato che quindi poco si discosta dalla nostra media (17,8%). Anche l'INPS riporta che il gender pay gap maggiore è quello dei dirigenti (23,4%), mentre il minor divario di genere si registra tra gli apprendisti, dove le donne hanno retribuzioni inferiori del 10,3% rispetto agli uomini. Rispetto ai dati della nostra indagine vi è uno scostamento in particolare per gli impiegati, infatti nel nostro campione il divario è del 15,2% mentre per l'INPS risulta del 22,1%. I divari retributivi di genere di operai e quadri sono invece piuttosto simili in entrambi i database.

"Il gender pay gap ha un impatto di rilievo anche sul reddito da lavoro durante la vita lavorativa e sulle pensioni delle donne nella vecchiaia. Retribuzioni basse comportano pensioni ancora più basse e ciò può implicare un più alto rischio di povertà per le donne nella vecchiaia".

(Commissione europea, 2009)

3. In crescita il precariato femminile

In questa parte del rapporto verifichiamo come le 81 aziende di cui abbiamo la serie storica abbiano avuto un saldo occupazionale positivo, da ricondurre però sostanzialmente ad una crescita del lavoro precario (a tempo determinato e ai collaboratori a progetto), che ha riguardato in maniera preponderante le donne, tant'è che a fine 2013 ben una donna ogni quattro (e un uomo ogni 7) lavorava con un contratto precario.



Passiamo ora al confronto dei tre bienni (2008/2009, 2010/2011 e 2012/2013): complessivamente le imprese che hanno risposto a tutti e tre i questionari sono 72, con ulteriori 9 aziende che hanno risposto al primo e al terzo biennio. A noi in particolare premeva confrontare i dati del 2008-2009 con quelli 2012-2013, per cui le aziende che consideriamo in questa breve indagine sono in totale 81.

Fig. 34: Numero aziende rispondenti per biennio

Fonte: © IPL 2014

In particolare vogliamo verificare se e in quale misura le aziende hanno avuto un saldo occupazionale positivo o negativo, nonché se la partecipazione delle donne nelle aziende sia aumentata o diminuita, con riferimento particolare alle posizioni dirigenziali. Vogliamo inoltre confrontare come sono cambiate le tipologie contrattuali con cui uomini e donne sono assunti dalle imprese.

Al 31.12.2008 gli addetti di queste 81 aziende erano 20.077, di cui 6.518 donne e 13.559 uomini. Le donne rappresentavano quindi il 32,5%. A fine 2013 nelle stesse aziende erano occupate 22.155 persone, di cui 8.011 donne (36,2%) e 14.144 uomini. Il saldo occupazionale complessivo risulta quindi positivo: + 1.493 donne e + 585 uomini. Tra il 2008 e il 2013 queste aziende hanno registrato un saldo positivo espresso in termini percentuali del 10,4%, particolarmente marcato per le donne (+22,9%) rispetto agli uomini (4,3%).

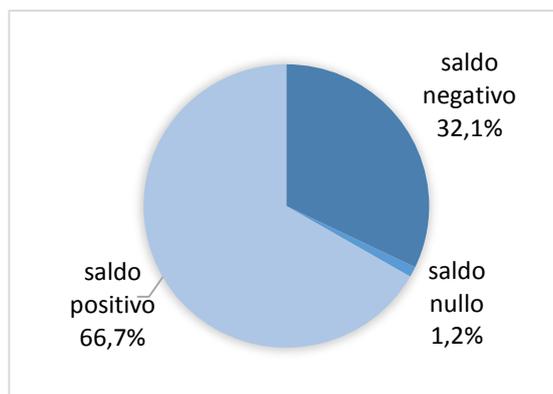
Questo è il dato complessivo, che però risente di situazioni aziendali molto differenti. Infatti delle 81 aziende del campione 26 aziende hanno diminuito i loro occupati, 1 azienda ha mantenuto gli stessi addetti, mentre ben 54 aziende hanno aumentato il loro organico. Stiamo parlando dell'organico totale, senza considerare chi sono le persone che risultano dipendenti dell'azienda, ovvero con che tipologia contrattuale siano state assunte e stiano attualmente lavorando. Lo scorporo dei dati per settore ci permette di verificare che tra le 26 aziende che hanno diminuito il loro organico ci sono molte imprese manifatturiere e dell'edilizia, in linea coi dati occupazionali provenienti da altre fonti che indicano questi due come dei settori particolarmente colpiti dalla crisi.

Fig. 35: Saldo occupazionale 2008-2013 nelle aziende (n = 81) – in % sul totale aziende

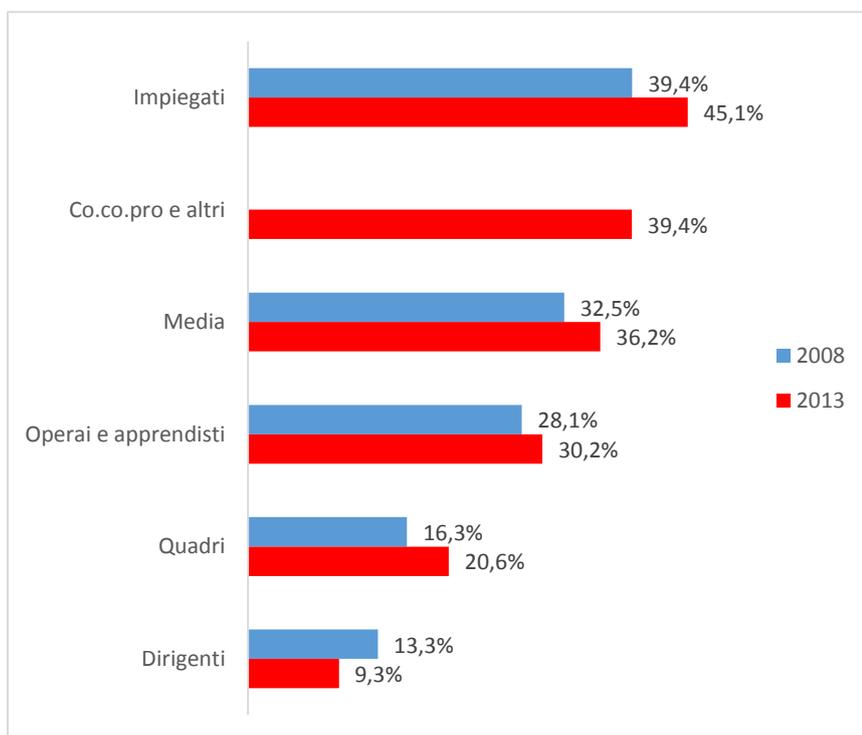
Fonte: © IPL 2014

Nel leggere questo dato bisogna però prestare particolare attenzione a due elementi:

1. Il primo elemento è dato dal fatto che nel biennio 2008-2009 nel questionario non erano da indicare i collaboratori a progetto, mentre per il biennio 2012-2013. In particolare nella compilazione on-line questa tipologia era da inserire, viceversa, nei questionari cartacei non era prevista la categoria dei "lavoratori a progetto". Ne consegue quindi che parte del saldo occupazionale è dovuto all'introduzione nel questionario proprio dei collaboratori che lavorano a progetto. Tra il 2008 e il 2013 risulta infatti per questa categoria un saldo positivo di 947 unità. Il saldo occupazionale netto di +2.078 addetti è per +947 da ricondurre proprio a questa categoria. Quindi quasi la metà dell'incremento occupazionale di questi sei anni è data all'introduzione nel questionario dei collaboratori a progetto; se togliamo momentaneamente dal calcolo del saldo i Co.co.pro, otteniamo un aumento di addetti in sei anni pari al 5,6% (e non più del 10,4%).
2. Il secondo elemento di cui tenere conto nel leggere con positività il saldo occupazionale è nuovamente il fenomeno dell'attrition bias, che ci avverte di interpretare con cautela i dati, visto che le 81 aziende del nostro campione di confronto 2008-2013 sono sia le imprese maggiormente diligenti (che avendo risposto sempre ai questionari ricadono nel campione), ma soprattutto rappresentano le imprese "sopravvissute" alla crisi economica iniziata proprio nel 2008. Le imprese altoatesine che tra il 2008 e il 2013 hanno ridotto massicciamente il personale (magari scendendo sotto i 100 dipendenti) o hanno chiuso, non rientrano nelle 81 aziende del campione.



Ne consegue che il dato occupazionale positivo deve tener conto di questo doppio "fattore di disturbo" e quindi va sicuramente relativizzato.



Passiamo ora a verificare se e quanto sia cambiato in questi 6 anni. Il tasso di femminilizzazione è passato dal 32,5% del 2008 al 36,2% del 2013, con una crescita di 3,5 punti percentuali, trainata in particolare dalle impiegate donne, che sono passate dall'essere il 39,4% dell'intera categoria al 45,1% del totale. La dirigenza invece ha sempre più connotazione maschile, essendo che le donne dirigenti sono passate dal 13,3% al 9,3% dei dirigenti.

Fig. 36: Tasso di femminilizzazione al 31.12.2008 e al 31.12.2013 per qualifica (n = 81)

Fonte: © IPL 2014

Tra il 2008 e il 2013 il saldo occupazionale delle imprese del nostro campione è sostanzialmente dovuto alla precarizzazione dei contratti, che ha colpito in particolar modo le donne; una donna ogni quattro lavora infatti con un contratto non stabile.

Fig. 37: Addetti e co.co.pro per qualifica e sesso – 2008 e 2013 (n = 65)

Fonte: © IPL 2014

Il saldo occupazionale positivo va inoltre analizzato tenendo conto di quali tipologie contrattuali sono utilizzate per i nuovi assunti: ovvero se le nuove assunzioni hanno

significato lavoro stabile o di converso aumento del lavoro flessibile/precario e/o dei collaboratori a progetto. Questa breve analisi si basa quindi sui dati di 65 aziende che hanno fornito informazioni complete relativamente alle tipologie contrattuali dei loro dipendenti per il 2008 e il 2013.

Le 65 aziende rispondenti hanno vissuto tra il 2008 e il 2013 una performance in termini occupazionali sicuramente positiva (+14,4%), fortemente positiva per le donne (+27,8%) e buona per gli uomini (+6,8%). L'analisi per tipologia contrattuale ci mostra però come tale saldo occupazionale con segno più sia sostanzialmente da ricondurre alla crescita di occupati a tempo determinato e ai collaboratori a progetto, e non tanto alla crescita numerica di addetti con un posto di lavoro fisso, ovvero si è assistito ad una precarizzazione dei contratti stipulati in azienda. Tra il 2008 ed il 2013 i lavoratori con posto fisso in queste 65 aziende sono infatti complessivamente diminuiti (-182 unità), ma mentre per le donne il saldo è stato pari a -261 unità, i dipendenti uomini sono cresciuti di +79 unità. Il calo occupazionale di posti fissi è quindi stato tutto sulle spalle femminili, in particolare per quanto concerne le operaie e le apprendiste, scese di ben -346 addette. In termini assoluti i lavoratori stabili di queste aziende sono diminuiti del 1,1%, ma mentre tra gli uomini vi è stata una crescita di segno positivo (+1%), per le donne il calo di lavoratrici stabili è risultato pari al -7%.

Una fetta di questi lavoratori stabili lavorano a tempo ridotto: gli addetti con posto fisso a part time tra il 2008 e il 2013 sono diminuiti di -23 addetti, ma con un calo per le donne (-58 addette) mentre gli uomini sono aumentati di 35 unità. In termini assoluti la crescita dei part-timers uomini è stata del 29,7% in 6 anni, mentre le donne a part-time sono calate del 4,1%. In tal caso nulla sapendo della volontarietà o meno di questo lavoro a tempo parziale non possiamo fare ulteriori considerazioni, ma da altre fonti possiamo ritenere che i lavoratori maschi a tempo parziale non abbiano scelto questo orario di lavoro, ovvero non abbiano trovato un'occupazione a tempo pieno.

Qualifica	Totale		Donne		Uomini	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Dirigenti	4	1	1	0	3	1
Quadri	2	4	0	2	2	2
Impiegati	413	505	263	313	150	192
Operai e apprendisti	1.059	1.209	642	676	417	533
Co.co.pro.	n.d.	934	n.d.	370	n.d.	564
Totale	1.478	2.653	906	1.361	572	1.292

n.d. = dato non disponibile, non rilevato nel 2008.

Fig. 38: Addetti a tempo determinato e co.co.pro per qualifica e sesso – 2008 e 2013 (n = 65)

Fonte: © IPL 2014

Qualifica	% Totale		% Donne		% Uomini	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Dirigenti	3,2	0,7	33,3	0,0	2,4	0,8
Quadri	0,8	1,3	0,0	4,2	0,8	0,8
Impiegati	8,0	9,2	11,1	10,9	5,4	7,3
Operai e apprendisti	13,8	14,7	29,3	26,1	7,6	9,4
Co.co.pro.		100,0		100,0		100,0
Totale	11,2	17,5	19,7	23,1	6,6	14,0

Fig.39: Incidenza degli addetti a tempo determinato e co.co.pro rispetto al totale lavoratori, per qualifica e sesso – 2008 e 2013 (n = 65)

Fonte: © IPL 2014

Nei sei anni considerati sono invece notevolmente aumentati i lavoratori a tempo determinato (contratti a termine) e i collaboratori a progetto, passati nel complesso da 1.478 a ben 2.653 (+1.175 persone), con una crescita sia per le donne (+455), sia per gli uomini (+720). La forte crescita di lavoratori senza posto fisso è da ricondurre principalmente ai collaboratori a progetto, che nel 2013 erano ben 934. L'incremento è in parte da addebitare alla non previsione di questa tipologia nel questionario ministeriale del 2008/2009, ma con tranquillità possiamo dire che anche nel 2013 questa tipologia di addetti risulta ancora sottostimata, se non altro perché il dato richiesto è relativo alla presenza al 31.12.2013 dei Co.co.pro. e non al loro numero medio nell'anno di riferimento. Se rapportiamo questi lavoratori precari all'organico aziendale vediamo come essi nel 2008 rappresentavano l'11,2% del totale, mentre nel 2013 hanno raggiunto ormai il 17,5%. La situazione per genere è assai differenziata, con una quota di lavoratrici precarie cresciuta dal 19,7% al 23,1%, e una quota di lavoratori senza posto fisso passata dal 6,6% al 14,0%.

Il lavoro precario era già nel 2008 una prerogativa molto femminile, e nel corso di questi sei anni è vero che l'incidenza dei precari uomini è più che raddoppiata, ma rimane ancora quasi 10 punti percentuali sotto quella femminile; il posto fisso nel 2013 è quindi una situazione non realizzata per quasi una donna su quattro e per un uomo ogni sette nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti.

4. Conclusioni: oltre il soffitto di cristallo

Il soffitto di cristallo c'è anche in Alto Adige: infatti solo il 9,0% dei dirigenti è donna. Ma le opportunità di crescita professionale per le donne appaiono legate prevalentemente a meccanismi insiti alla gestione del personale, alla cultura manageriale ed organizzativa interna alle imprese, che non ad una elevata presenza di donne all'interno del settore o dell'azienda.

Il rapporto non vuole e non può essere esaustivo della situazione occupazionale femminile altoatesina, ma offre sicuramente spunti di riflessione in particolare per quanto riguarda i flussi nel mercato del lavoro nonché rispetto ai divari di genere (retributivi, per tipologia contrattuale, ecc.).

"Ci sono ancora barriere che impediscono alle donne di utilizzare in modo pieno il loro potenziale e di conquistare l'accesso a lavori e posizioni per le quali sono qualificate."

(Rapporto sull'uguaglianza tra donne e uomini 2009 della Commissione europea).

Dato di fatto: sono ancora poche le donne presenti nei piani alti delle grandi imprese private altoatesine. E la situazione non è cambiata in meglio negli ultimi anni; dall'indagine emerge infatti una presenza femminile tra i dirigenti del 9,0% (era del 13,3% nel 2008); tuttavia rispetto a questa media vanno evidenziati valori più elevati non solo in settori tipicamente femminili (come ci si aspetterebbe), ma anche in settori industriali in cui complessivamente le donne sono sottorappresentate (e quindi tutto sommato inaspettatamente). Di converso in alcuni settori dei servizi alle imprese e alle persone (molto femminilizzati) la dirigenza non è affatto femminile come ci si potrebbe attendere. Riteniamo questo un primo importante elemento di riflessione, che andrebbe sicuramente approfondito con specifici studi di caso, elemento che lascia intravedere come le opportunità di crescita professionale per le donne siano legate prevalentemente a meccanismi insiti alla gestione del personale, alla cultura manageriale ed organizzativa interna alle imprese, più che ad una elevata presenza di donne all'interno del settore o dell'azienda.

Come rompere il soffitto di cristallo? Conta più la cultura manageriale/imprenditoriale di apertura verso le donne dirigenti che la quantità di donne in azienda

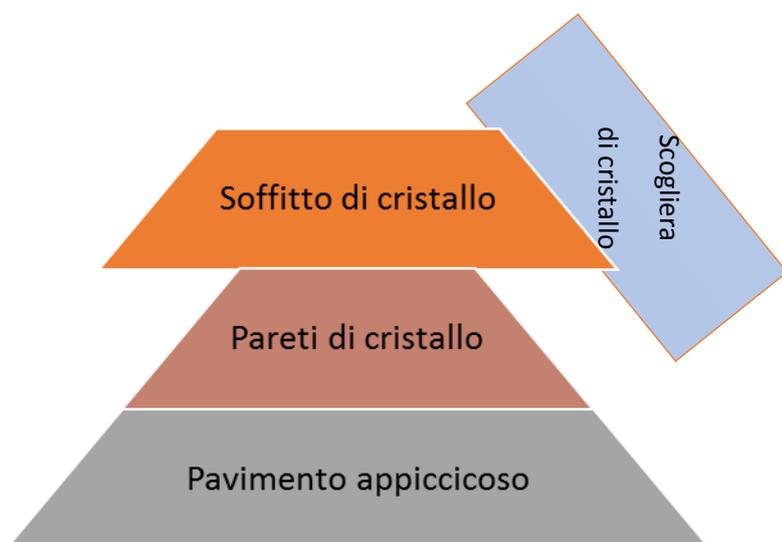


Fig. 40: Le quattro dimensioni della segregazione occupazionale femminile

Fonte: © IPL 2014

La teoria del soffitto di cristallo risulta quindi di estrema attualità anche in Alto Adige: salendo nella scala gerarchica aziendale le donne sono ancora una minoranza rispetto alla dominante presenza maschile, si trovano bloccate da sistemi di esclusione ben radicati, barriera invisibile che però rende complessa e artificiosa la scalata verso posizioni di responsabilità.

Spesso il permanere di queste barriere e difficoltà non è solo “colpa” (solo) degli uomini, ma anche della disponibilità delle donne all'assunzione di incarichi importanti, disponibilità a sua volta bloccata da pareti culturali, da stereotipi, dall'autostima delle donne, ma anche dai carichi di cura poco equamente divisi. I cardini per sviluppare carriere femminili risiedono allora nel far emergere le competenze acquisite nel corso della propria esperienza formativa e professionale, ma anche l'esperienza organizzativa accumulata nel gestire casa e famiglia, ma soprattutto nel costruirsi una rete di contatti, di agganci, di relazioni con clienti, fornitori, stakeholders. E' il cosiddetto “capitale relazionale”, che permette alla donna di farsi conoscere “in positivo”, contatti che spesso richiedono però grande dispendio di tempo, elemento che non tutte le donne hanno nel loro libero arbitrio, per cui l'esclusione dai vertici aziendali spesso si autoalimenta e si autoavvera per mancanza di contatti proprio al vertice.

Fig. 41: Le quattro dimensioni della segregazione occupazionale femminile

Le quattro dimensioni dell'occupazione femminile	1) Soffitto di cristallo (glass ceiling) ¹⁸ : Barriera invisibile nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità. È una suggestiva espressione perché il vetro lo vedi e lo riesci a rompere, il cristallo no, ci sbatti contro e lui resiste, non ti promuovono anche se hai tutte le carte in regola, ma vedi bene chi hanno promosso al posto tuo!
	2) Scogliera di cristallo (glass cliff) : Sindrome identificata da un gruppo di ricercatori dell'università di Exeter che agisce a sfavore delle donne manager oltre al soffitto di cristallo: alle donne vengono affidati compiti di leadership organizzativa collegati ad un alto rischio di critica, impopolarità e fallimento. Ciò penalizza le donne due volte: rende più difficili i compiti e dunque il successo delle donne che accedono a posizioni di leadership e falsa la misurazione delle capacità della leadership femminile, e dunque rinforza i pregiudizi negativi sulle donne dirigenti.
	3) Pareti di cristallo : fattori di marginalizzazione di alcune donne rispetto ad altre nel mercato del lavoro, per cui anche se poste sullo stesso livello di qualifica hanno contratti di lavoro, diritti e condizioni di lavoro molto diverse (in Alto Adige pensiamo alla forte dicotomia tra lavoratrici pubbliche e quelle dei settori privati).
	4) Pavimento appiccicoso (sticky floor) : fattori che determinano l'immobilità delle donne nei contesti organizzativi, per cui le donne (siano esse dirigenti, ricercatrici, dottoresse, avvocatesse, ma anche impiegate, operai e ecc.) rimangono ai livelli minimi della loro carriera.
Fonte: © IPL 2014 da vari autori	

Accanto al tasso di femminilizzazione, che rappresenta sicuramente un indicatore molto importante, bisogna considerare sempre più non solo la presenza (o assenza) delle donne in certi ambiti/settori, ma anche la flessibilità/precarietà dei rapporti di lavoro in ottica di genere (rispetto ad esempio alla tipologia di inquadramento, alla volontarietà o meno di alcune tipologia lavorative, all'incidenza dei contratti precari rispetto al totale degli addetti, alla diffusione del part-time ecc.).

¹⁸ I termini “glass ceiling” e “sticky floor” furono conati da ricercatrici di area anglosassone (Booth et al., 2003).

“In Italia molte donne sono inattive perché il guadagno economico del lavoro (al netto di tutti i costi di conciliazione) è considerato insufficiente. Un aumento delle retribuzioni medie delle donne farebbe aumentare il “costo opportunità” delle donne di stare a casa, incoraggiando la partecipazione femminile. La crescita del numero di donne occupate si tradurrebbe in un maggiore ammontare di contributi sociali versati (riducendo il vincolo della spesa pensionistica corrente) e in un maggiore gettito fiscale, che potrebbe essere indirizzato al finanziamento di politiche a sostegno dell’occupazione femminile”. (Prof.ssa Paola Villa, economista)

A livello teorico sono stati concettualizzati tre effetti, che ben riescono a delineare il quadro dell’occupazione in ottica di genere:

Fig: 42: I tre effetti rispetto all’occupazione (femminile)



Fonte: © IPL 2014 da vari autori

Se passiamo dalla teoria all’analisi rispetto ai dati a disposizione, constatiamo anche in Alto Adige la presenza di un **effetto ponte**¹⁹, per le donne, ovvero la minor transizione femminile dall’essere lavoratrici non standard a diventare delle lavoratrici standard, data la minor incidenza percentuale delle trasformazioni di contratti di lavoro precari (ad esempio contratti a termine) in contratti a tempo indeterminato per le donne, ovvero minor passaggi dal precariato all’agognato “posto fisso”.

Anche **l’effetto trappola** è pienamente riscontrabile in provincia, nel momento in cui la quota di donne con posizioni di lavoro precarie tende a permanere nel tempo, e anzi rappresenta la percentuale maggiore di ingressi nel mercato del lavoro per il genere femminile. Le donne – percentualmente più che gli uomini -

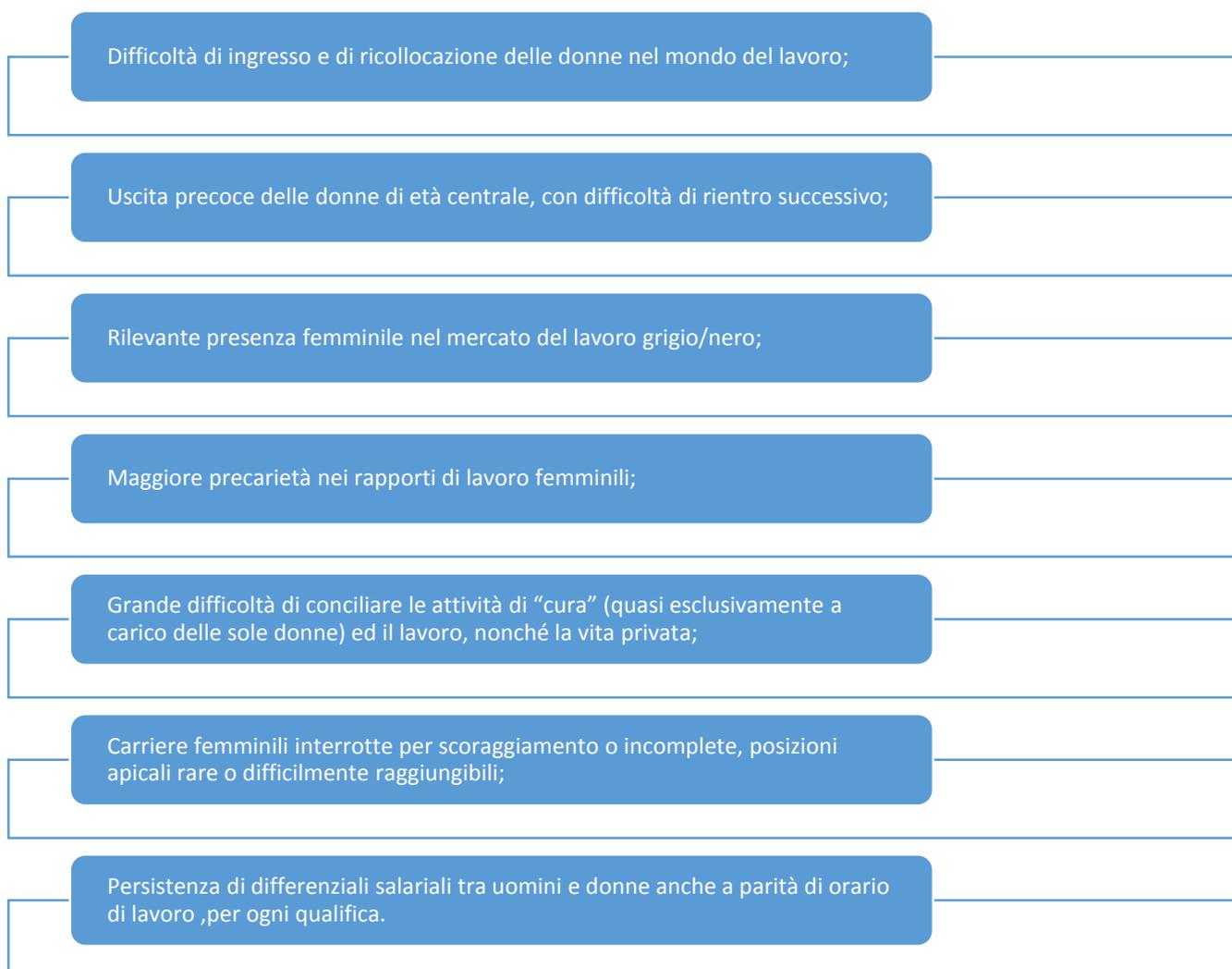
¹⁹ L’effetto ponte è quello che ci permette di comprendere come una maggiore flessibilità del mercato del lavoro possa poi portare ad un aumento di occupati mentre l’effetto trappola ed l’effetto rimbalzo evidenziano i rischi connessi alla stessa flessibilità, ove utilizzata impropriamente, per cui si assiste all’imbrigliatura con la permanenza delle donne nei contratti precari (la trappola appunto) ed alla difficoltà di “reinventarsi” e “ricandidarsi” ogni volta per cercare un altro contratto precario. Secondo un recente studio ISFOL (Mandone 2014) la già modesta efficacia dell’ “effetto ponte”, ovvero la capacità media (30,0%) dei contratti flessibili di rappresentare il primo passo verso una occupazione stabile è ancor inferiore nel caso delle donne (25,0%).

rimangono quindi intrappolate nella palude della precarietà, passando da un contratto a termine all'altro, con una quota maggiore di uscite dalle aziende per scadenza dei contratti (stipulati a tempo determinato).

E da ultimo parimenti **l'effetto rimbalzo** appare verificabile nel nostro territorio, laddove la quota di donne in cerca di lavoro è superiore alla corrispondente quota maschile.

Analizzando tutti gli elementi fin qui riportati con altri fenomeni ben noti del mercato del lavoro al femminile otteniamo quindi un quadro dettagliato di quelle che sono le principali problematiche dell'occupazione per le donne nella nostra Provincia, come riportato nella figura 43:

Fig. 43: Principali problematiche dell'occupazione femminile in Alto Adige:



Fonte: © IPL 2014

Allegato tecnico: I limiti di questa indagine (ovvero del questionario ministeriale)

Per promuovere una attenzione generalizzata verso un approccio di genere è necessario un effettivo monitoraggio delle diseguglianze tra uomini e donne nelle diverse sfere della vita economica e sociale. Il monitoraggio delle differenze ancora esistenti e dei progressi che via via si registrano nel campo delle pari opportunità tra uomini e donne, dipende in modo critico dalla disponibilità di dati statistici disaggregati per sesso e per tutta un'altra serie di variabili (titolo di studio, classe di età, anzianità lavorativa totale e nell'attuale occupazione ecc.), nonché dallo sviluppo di indicatori sintetici in grado di segnalare i punti di forza e di debolezza del mercato del lavoro, per facilitare la valutazione dello status quo e promuovere azioni orientate a ridurre le diseguglianze esistenti.

L'auspicio che come IPL | Istituto promozione lavoratori portiamo avanti da ormai tre bienni è quello di una revisione da parte del Ministero del Lavoro e della Consigliera nazionale di parità del modulo di rilevazione, che tenga conto sia delle novità legislative intervenute nel corso degli anni Duemila per quanto riguarda le tipologie contrattuali, in particolare per quanto concerne i lavoratori a progetto. Questa particolare categoria di lavoratori risulta sicuramente sottostimata con il modello attualmente in uso, almeno in molte aziende, per il semplice fatto che dato il forte turnover dei loro contratti sono sicuramente difficilmente "intercettabili" con l'attuale questionario che in molti casi richiede unicamente dati di stock a fine anno.

Inoltre sarebbe opportuna una maggiore articolazione delle qualifiche, prevedendo almeno una distinzione tra operai specializzati e operai generici. Un vero peccato non poter avere dati sull'età dei dipendenti e anche sul loro titolo di studio, nonché sull'anzianità aziendale, dati che ci potrebbero aiutare a spiegare in particolare il differenziale retributivo, ma anche i motivi dei flussi in uscita ecc.

Non da ultimo sarebbe auspicabile che tutte le aziende inserissero i dati on-line, con la possibilità di non consentire assolutamente "mancate risposte" relativamente a voci-chiave per rilevare situazioni di disparità nelle organizzazioni. Le retribuzioni sono da questo punto di vista uno dei punti maggiormente critici, essendo state riportate solo da un numero ristretto di aziende. Il questionario on-line per l'Alto Adige prevedeva di distinguere il monte retributivo annuo tra lavoratori a tempo pieno e part-time, consentendoci almeno di elaborare i dati retributivi dei full-timers. Così non è nelle altre Regioni, che conseguentemente non dispongono di dati retributivi utilizzabili a fini statistici, di fatto perdendo uno dei principali indicatori relativi al differenziale di genere.

Manca infine del tutto – ma in tal senso sarebbe da ripensare l'impianto complessivo del questionario - qualsiasi indicazione sulle (eventuali) politiche di genere attivate dalle aziende, sulla partecipazione a progetti di azioni positive, ovvero indicazioni sulla contrattazione aziendale in ottica di genere o di misure conciliative famiglia-lavoro, nonché sul welfare aziendale.

Bibliografia

Giannini Mirella, a cura di (2009), Uguale salario per uguale lavoro? Ricerca sui differenziali retributivi tra donne e uomini in Toscana, Franco Angeli.

Kohaut Susanne e Möller Iris (2013), Frauen in Führungspositionen. Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben: in: IAB Kurzbericht - Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 23/2013

ISFOL (2013), Le dimensioni della qualità del lavoro: i risultati della III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro. I libri del fondo sociale europeo, n. 183.

ISFOL (2010), Rompere il cristallo, i risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia. I libri del fondo sociale europeo, n. 142.

Mandrone Emiliano, Radicchia Debora (2014), Non solo soffitti. Esistono anche pareti di cristallo, articolo del 26.06.2014, su ingenerare.it

Murgia Annalisa, Poggio Barbara e Vogliotti Silvia (2010): Oltre il gender pay gap. Una ricerca sulla (s)valutazione del lavoro femminile in Alto Adige. Rapporto di ricerca del progetto FSE: DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE, Bolzano.

Villa Paola (2013), Verso l'uguaglianza di genere in Trentino: indicatori e analisi. Trento, Giunta della Provincia Autonoma di Trento.

Villa Paola (2010), Differenziali retributivi di genere. Come misurare il differenziale salariale tra uomini e donne, progetto DI.RE – Differenze Retributive Differenze da eliminaRE, Progetto FSE, Bolzano.

Rapporti biennali sull'occupazione femminile in Alto Adige e in altre Regioni:

La parità inizia dal lavoro. Rapporto biennale 2008/2009 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia. Regione Lombardia.

Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia, Febbraio 2013.

Vogliotti Silvia (2013), L'occupazione femminile e maschile nelle grandi imprese altoatesine. Secondo rapporto (biennio 2010-2011), AFI-IPL, Bolzano, stampa in proprio.

Vogliotti Silvia, cura di (2012), L'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti (biennio 2008-2009), Rapporto di ricerca del progetto FSE "Gender pay gap: buone prassi e modelli di sperimentazione", Bolzano, stampa in proprio.