



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

TRENTINO



AGENZIA DEL LAVORO

**Rapporto biennale
sull'occupazione maschile e femminile
nelle aziende medio grandi
con sede in provincia di Trento
(Art. 46 D.Lgs. n° 198/2006, ex Legge 125/1991)**

periodo 2018/2019

Maggio 2021

**Rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile
nelle aziende medio-grandi con sede in provincia di Trento
(Art. 46 D.Lgs. n° 198/2006, ex Legge 125/1991)**

periodo 2018/2019

Maggio 2021

Indice

1. Introduzione	5
1.1 L'esperienza nella Provincia autonoma di Trento	6
2. Nota metodologica ed elementi di cautela	8
2.1 La scheda di rilevazione	10
2.2 Cleaning e analisi dei dati	11
3. Qualche accenno al mercato del lavoro in provincia di Trento	14
3.1 Domanda e offerta, occupazione e disoccupazione	15
3.2 Titolo di studio e rendimenti sul mercato del lavoro.	20
4. L'ultimo rapporto sull'occupazione maschile e femminile in Trentino: alcuni dati generali	27
5. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori	32
5.1 L'analisi per comparti produttivi: la priorità del terziario	33
5.2 Il settore primario e secondario	35
5.3 Alcune note conclusive sulla segregazione orizzontale	36
6. La segregazione verticale: il soffitto di cristallo	38
6.1 La natura pubblica e privata delle aziende	42
6.2 La segregazione verticale nei settori di attività	44
6.3 Alcune note conclusive sulla segregazione verticale	54
7. Genere e condizioni di lavoro	59
7.1 Tempo pieno e tempo parziale	59
7.2 Tipologia contrattuale	64
8. Entrate e uscite e trasformazioni dei rapporti di lavoro	68
8.1 Entrate e uscite	68
8.2 Le trasformazioni	72
9. Altri dati	73
10. Note conclusive	77
Allegato – La scheda di rilevazione	80

1. Introduzione

Prima con la legge 125/91, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, poi con l'Art. 46 del D.Lgs. n° 198/2006, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246, per le aziende pubbliche e private con almeno 100 dipendenti è previsto l'obbligo di compilazione di una scheda che rileva dati strutturali inerenti alla situazione del personale maschile e femminile¹. La mancata trasmissione del rapporto comporta l'applicazione di sanzioni.

La normativa prevede anche i soggetti cui tale rapporto deve essere inviato: Consigliera o Consigliere regionale di parità che elaborano i relativi risultati trasmettendoli a Consigliera o Consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri². Essendo la Provincia di Trento autonoma, in questo caso il riferimento è l'ufficio del Consigliere *provinciale* di parità. Inoltre, sono destinatarie dei rapporti anche le rappresentanze sindacali aziendali.

La scheda raccoglie dati che riguardano la composizione del personale, con entrate e uscite, i passaggi di ruolo, le promozioni, gli inquadramenti e i regimi orari, le ore di formazione, le retribuzioni annue complessive per inquadramento professionale.

A partire dalla penultima edizione (riferita al biennio 2016-2017), il documento deve essere inviato telematicamente³ attraverso l'apposita procedura messa a disposizione dal Ministero del lavoro

¹ Si veda l'articolo 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125 poi modificato dall'articolo 46 del D.Lgs. 198/2006:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/04/15/091G0161/sg>

² D.Lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010.

³ <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodico-situazione-personale/Pagine/default.aspx>

e delle politiche sociali (come previsto dal decreto ministeriale del 3 maggio 2018⁴).

1.1 L'esperienza nella Provincia autonoma di Trento

Nella Provincia autonoma di Trento, per quanto riguarda le attività legate alla fase di acquisizione dei dati e verifica della loro correttezza, il Consigliere di parità è supportato dall'Ufficio studi delle politiche e del mercato del lavoro (USPML) di Agenzia del Lavoro che, fin dal biennio 1994/1995, cura l'analisi e la restituzione attraverso una specifica pubblicazione.

Le edizioni più recenti sono disponibili gratuitamente sul sito di Agenzia del Lavoro, nella sezione dedicata a studi e ricerche⁵.

Tuttavia, in questi anni, l'impegno di USPML non si è profuso solo nel supporto alla raccolta dei dati, al *cleaning* e all'elaborazione degli stessi; bensì, l'Ufficio ha svolto anche un'operazione di carattere culturale: ha sostenuto la pubblicizzazione dell'obbligo per le aziende destinatarie, soprattutto agli esordi degli effetti normativi, quando ancora non tutte le realtà erano a conoscenza di questa iniziativa o non erano sufficientemente sensibilizzate a partecipare. L'obiettivo prefisso era raggiungere l'universo della realtà trentina per comunicare, a tutte le organizzazioni coinvolte, l'onere di quest'adempimento.

⁴ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2018/DM-del-03052018-Rapporto-sulla-situazione-personale-maschile-femminile.pdf>

⁵ <https://www.agenzialavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Pubblicazioni-e-ricerche>

Seppure non sia possibile comparare le diverse annualità, poiché l'ampiezza aziendale o la sede possono variare⁶, è ragionevole ipotizzare che questo impegno abbia favorito e sostenuto l'aumento della partecipazione.

Con l'obiettivo di facilitare le aziende, minimizzare gli errori e ridurre le omissioni, nel corso degli anni le imprese trentine sono state supportate anche da una comunicazione specifica con le istruzioni per una migliore comprensione della logica sottesa alla compilazione dei formulari⁷.

Inoltre, dal 2015, è stata data la possibilità di compilare la scheda direttamente online, accedendo al sito della Consigliera di parità della Provincia autonoma di Trento. Come detto, dal 2018 l'invio telematico è divenuto universale, con la predisposizione della scheda sul sito del Ministero del lavoro.

Queste attività, implementate nel corso del tempo, hanno contribuito a coinvolgere maggiormente le aziende attorno al tema della promozione delle pari opportunità e hanno permesso una più attenta raccolta di informazioni che le riguardano. Inoltre, soprattutto agli esordi, è stato possibile sostenere e favorire il dibattito attorno a segregazione orizzontale e verticale, problematiche di genere e - più in generale - aspetti della vita lavorativa di uomini e donne nelle unità produttive trentine di medio-grandi dimensioni.

⁶ Si tengano presenti due elementi: 1) i criteri per la partecipazione delle aziende sono mutati a partire dall'edizione 2016/2017 come descritto più sotto; 2) le imprese vicine alla soglia dei 100 dipendenti potrebbero superarla ovvero retrocedere rispetto alla stessa da un biennio all'altro e quindi il numero delle realtà partecipanti, seppur in misura contenuta, può cambiare anche per questo.

⁷ In passato sono state predisposte una Guida alla compilazione e una presentazione a cura della Consigliera di parità.

2. Nota metodologica ed elementi di cautela

La rilevazione per il biennio 2018/2019 ripropone lo strumento e le modalità sperimentati per la prima volta nel biennio precedente (2016/2017).

La scheda di rilevazione è stata pubblicata sul sito del Ministero del lavoro ed è stata resa disponibile fino al 30 aprile 2020 con una proroga, concessa alla luce dell'emergenza Covid-19, al 30 giugno 2020. Successivamente le aziende hanno potuto intervenire ulteriormente per correzioni e sistemazione dei dati comunicati.

Poiché si tratta della seconda edizione che sperimenta modalità e processi diversi rispetto al passato, si ritiene utile richiamare le rilevanti e sostanziali novità che hanno ridefinito i confini e, per certi aspetti, il significato vero e proprio dei risultati.

Rispetto al passato, al di là di una sistemazione dei contenuti e di una revisione del metodo di compilazione (esclusivamente online), l'elemento più rilevante di discontinuità risiede nel mutamento dell'universo di riferimento. Data l'importanza di tale aspetto dal punto di vista metodologico, è necessario fare delle precisazioni di cui i lettori dovranno tenere conto nello scorrere i dati presentati in seguito.

Ogni azienda continua a compilare un unico rapporto per il complesso dei propri lavoratori dipendenti in relazione a dove è situata la sede che risulta, quindi, elemento di elezione alla realtà territoriale di riferimento, a prescindere da dove i lavoratori siano effettivamente inseriti.

L'esito è che i dati presentati non si riferiscono alla popolazione dei lavoratori trentini in aziende medio-grandi perché, da una parte, sono esclusi i lavoratori che lavorano in Trentino ma alle dipendenze di un'azienda che ha sede al di fuori dei confini provinciali; dall'altra, sono inclusi i lavoratori fuori provincia la cui sede aziendale è in Trentino.

Per essere più chiari: le aziende con sede in provincia di Trento riportano alla medesima Provincia i dati complessivi dei propri dipendenti, compresi quei lavoratori eventualmente inseriti in unità locali situate altrove (in altra Provincia, Regione o Stato). E lo stesso fanno le aziende con più di 100 dipendenti con sede al di fuori della provincia di Trento: qualora dovessero avere unità produttive situate in Trentino, sono tenute a segnalare solo alla Regione/Provincia di competenza della sede anche i dati del personale che lavora nel nostro territorio.

Sebbene nel questionario attuale l'azienda debba fornire (come in passato) un elenco completo delle unità produttive con più di 100 dipendenti, i dati per queste non sono più scorporabili dal resto. Pertanto, si è interrotto il flusso informativo che, limitatamente alle unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in altra sede, poneva a ogni azienda l'onere di inviare i dati al diverso territorio di competenza. Viene così a mancare una parte non irrilevante di informazioni perché per queste aziende non è possibile disgiungere i risultati raccolti per la Provincia di Trento tra lavoratori che lavorano in questo territorio e gli altri situati in altri contesti.

I dati locali, dunque (e questo, ovviamente, vale per la provincia di Trento come per tutte le regioni e la provincia di Bolzano), sono generalizzabili alle imprese medio-grandi con sede in Trentino rendendo più difficile la loro interpretazione soprattutto nel caso di comparazioni con la popolazione complessiva dei lavoratori trentini.

Accanto a questo elemento metodologico fondamentale per contestualizzare i risultati, va inoltre tenuto presente che il sistema di compilazione prevede controlli di coerenza interna per alcuni dati ma non per tutti. Esistono informazioni incoerenti che non possono essere sottoposte a verifica automatica e che, quindi, non possono essere elaborate. È per questo motivo che non è possibile procedere con tutte le analisi.

Di tutti questi aspetti è necessario tenere conto, soprattutto nelle considerazioni di carattere generale.

2.1 La scheda di rilevazione

A partire dall'edizione 2016/2017, la scheda di rilevazione è stata rinnovata nella proposizione dei quesiti. In Allegato (in fondo al testo) si riporta il fac-simile della versione originale che mostra i quesiti proposti ai compilatori, suddivisi in tre sezioni e in riferimento, talvolta al 31 dicembre del primo anno del biennio, talaltra al 31 del secondo anno del biennio. Il modulo è stato leggermente modificato nell'ultima versione.

Nel dettaglio:

- Sezione 1 – I dati generali sull'azienda

La prima sezione è introduttiva. È costituita da due prospetti volti a raccogliere i dati generali e complessivi dell'azienda sia dal punto di vista dell'identità aziendale sia di composizione della forza lavoro, a prescindere dalle unità produttive e dalla loro ampiezza.

Sezione 1 Informazioni generali sull'azienda

Sezione 1.1 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Sezione 1.1.1 Eventuali altri contratti

- Sezione 2 – Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

La seconda sezione è il cuore della rilevazione. È composta da sei tabelle che richiedono numerosi dettagli relativi ai dipendenti in termini di genere, categoria professionale, inquadramento contrattuale e retribuzione, passaggi interni, entrate e uscite, regime orario, formazione fruita.

Sezione 2 Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 Occupazione totale al 31 dicembre del secondo anno del biennio

1. Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del primo anno del biennio e 31 dicembre del secondo anno del biennio e

relative entrate e uscite per categoria professionale e genere

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31 dicembre del secondo anno del biennio distinti per genere

Tabella 2.2 Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del secondo anno del biennio per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

Tabella 2.3 Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del secondo anno del biennio per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIG) e aspettativa

Tabella 2.4 Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nel secondo anno del biennio per categoria

Tabella 2.5 Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio per categoria professionale

Tabella 2.6 Retribuzione annua al 31 dicembre del secondo anno del biennio per categoria professionale e per livello di inquadramento

- Sezione 3 – Informazioni generali sulle unità in ambito comunale

La sezione conclusiva riguarda le unità produttive con almeno 100 dipendenti di cui sono richiesti gli elementi identificativi.

2.2 Cleaning e analisi dei dati

Alla luce dell'alto livello informativo richiesto dalla scheda di rilevazione, la compilazione delle tabelle talvolta risulta complessa e questo favorisce imprecisioni e lacune da parte dei compilatori che - va tenuto presente - devono ricostruire gli elementi perlopiù a partire da dati organizzati per la gestione del personale, quindi, con strutture e logiche diverse e, talvolta, distribuite su più uffici e funzioni aziendali.

Dalla fase di trasmissione delle schede da parte delle aziende alla fase di effettiva disponibilità dei dati può intercorrere un lasso di tempo considerevole che viene impiegato per verificare l'avvenuta compilazione da parte delle aziende obbligate a farlo e la correttezza delle compilazioni, per intervenire nelle incongruenze

laddove possibile e per verificare ulteriormente la coerenza interna delle risposte.

Nello specifico, anche per l'ultimo biennio, la procedura ha previsto:

- la compilazione del questionario da parte delle organizzazioni;
- un primo rilascio dei dati raccolti da parte dell'ufficio della Consigliera di parità nazionale al Consigliere provinciale e per suo tramite a USPML;
- un controllo degli stessi da parte di USPML;
- il sollecito alle aziende inadempienti;
- laddove possibile, la correzione di informazioni incoerenti e l'integrazione di dati mancanti;
- un ulteriore rilascio con relativo controllo;
- l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Questo processo ha permesso di ottenere un file quanto più possibile completo, anche se per alcune variabili le incoerenze rimangono tali per cui non è possibile prenderle in considerazione e utilizzarle in sede di analisi. Va tenuto presente che siamo di fronte a una modalità relativamente nuova di raccolta dati che andrà perfezionandosi anche nei controlli in itinere durante la compilazione.

La Tabella 1 propone il coinvolgimento del territorio e lo storico delle aziende coinvolte.

Tab. 1 - Aziende coinvolte nell'indagine per settore di attività: totale occupati e tasso di femminilizzazione - valori assoluti e percentuali

	Agricoltura	Industria	Terziario	Totale
Biennio 1994/95 (n° aziende 96)				
Totale occupati	311	15.056	19.537	34.904
Tasso di femminilizzazione	64,3	25,3	55,8	42,7
Biennio 1996/97 (n° aziende 92)				
Totale occupati	368	10.330	22.643	33.341
Tasso di femminilizzazione	28,3	23,7	53,4	43,9
Biennio 1998/99 (n° aziende 87)				
Totale occupati	419	10.256	15.827	26.502
Tasso di femminilizzazione	28,6	21,1	52,1	39,8
Biennio 2000/01 (n° aziende 127)				
Totale occupati	404	11.778	31.224	43.406
Tasso di femminilizzazione	57,7	18,0	54,4	44,6
Biennio 2002/03 (n° aziende 121)				
Totale occupati	186	10.091	36.415	46.692
Tasso di femminilizzazione	22,6	21,5	61,6	52,8
Biennio 2004/05 (n° aziende 146)				
Totale occupati	298	11.655	50.032	61.985
Tasso di femminilizzazione	41,6	19,4	62,0	53,9
Biennio 2006/07 (n° aziende 160)				
Totale occupati	194	12.386	55.041	67.621
Tasso di femminilizzazione	22,2	18,7	62,4	54,3
Biennio 2008/09 (n° aziende 173)				
Totale occupati	414	13.543	51.007	64.964
Tasso di femminilizzazione	32,9	20,8	59,7	51,4
Biennio 2010/11 (n° aziende 176)				
Totale occupati	420	13.805	47.851	62.076
Tasso di femminilizzazione	31,9	20,6	58,8	50,1
Biennio 2012/13 (n° aziende 167)				
Totale occupati	402	12.404	51.244	64.050
Tasso di femminilizzazione	30,8	23,0	60,6	53,1
Biennio 2014/15 (n° aziende 151)				
Totale occupati	332	12.409	46.236	58.977
Tasso di femminilizzazione	31,0	26,6	59,7	52,6
Biennio 2016/17* (n° aziende 157)				
Totale occupati	466	10.975	53.310	64.751
Tasso di femminilizzazione	57,3	20,6	59,1	52,5
Biennio 2018/19* (n° aziende 183)				
Totale occupati	147	13.598	62.508	76.253
Tasso di femminilizzazione	46,3	19,9	60,4	53,1

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

3. Qualche accenno al mercato del lavoro in provincia di Trento

Introduciamo il rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile prendendo in considerazione alcuni indicatori essenziali relativi al mercato del lavoro in Italia e in provincia di Trento nel periodo considerato. L'obiettivo è inquadrare l'analisi specifica del biennio 2018/2019 all'interno della più ampia cornice, seppur ripresa molto brevemente.

Dal punto di vista di lavoro e occupazione, l'Italia aveva risentito pesantemente della crisi economica del 2008/2009 e la provincia di Trento, inevitabilmente, non si era potuta sottrarre a queste dinamiche, per quanto abbia sempre registrato una migliore tenuta del sistema.

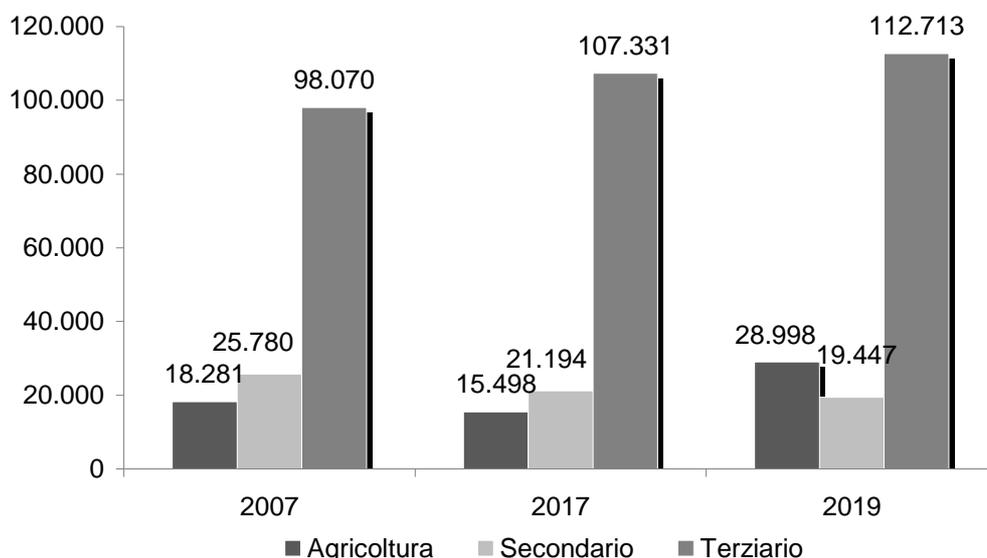
Nel 2019 il Trentino sembrava essersi lasciato alle spalle le criticità maggiori portate dalla fase di recessione e mostrava segnali incoraggianti e, per quanto gli indicatori non fossero tornati alla situazione pre-crisi, stavano comunque mostrando una graduale ripresa. Anche le donne e i giovani – notoriamente segmenti deboli del sistema italiano – sembravano essere protagonisti dei cambiamenti.

Per mostrare questi andamenti e tracciare un quadro generale, si sono presi alcuni indicatori essenziali in riferimento agli anni 2007, 2017, 2019: questa scelta è finalizzata a presentare lo scenario sia di breve periodo sia di medio periodo che consenta di osservare come si sia evoluta la situazione da prima a dopo la crisi.

3.1 Domanda e offerta, occupazione e disoccupazione

Per quanto riguarda domanda e offerta di lavoro, i dati del 2019 mostrano una crescita delle attivazioni di nuovi rapporti di lavoro. Dal Grafico 1, che presenta le *assunzioni* per settore in Trentino negli anni 2007, 2017 e 2019, si nota che nel 2007 complessivamente si tratta di oltre 140mila posizioni di lavoro, nel 2017 oltre 144mila e nel 2019 oltre 160mila. Nel breve periodo tornano a crescere notevolmente l'agricoltura e parzialmente il terziario, mentre il secondario si conferma in calo.

Graf. 1 – Assunzioni in Trentino per settore produttivo (2007, 2017 e 2019) - valori assoluti

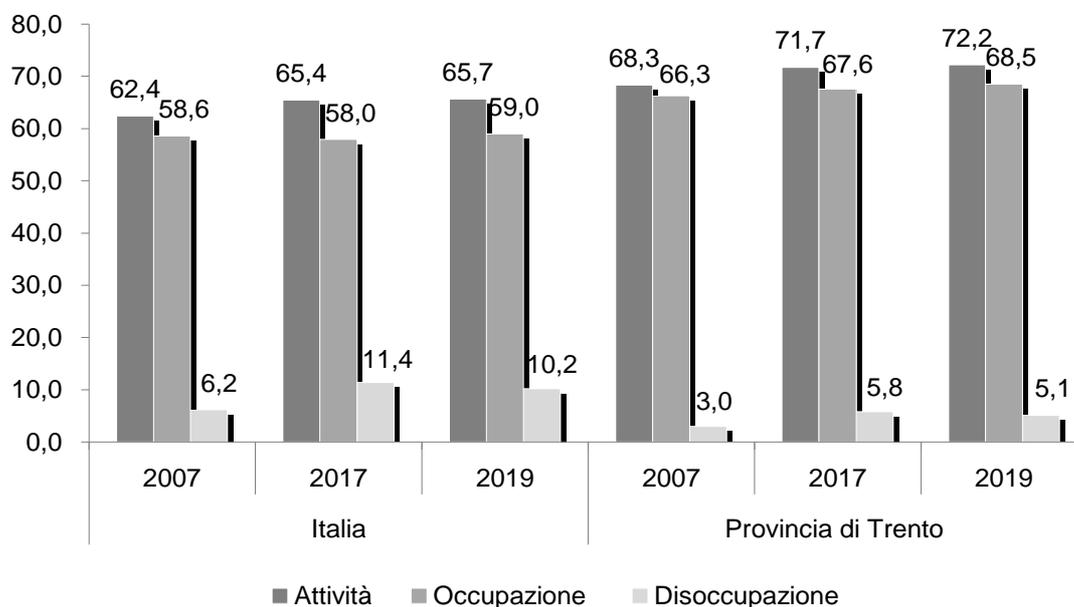


Fonte: USPML su dati ISTAT

Andando oltre i valori assoluti, il Grafico 2 mostra tasso di attività, occupazione e disoccupazione mettendo a confronto il Trentino con l'Italia: i dati evidenziano la maggiore tenuta del territorio trentino rispetto alla media del Paese poiché in provincia di Trento si registrano tassi di attività e occupazione più elevati e una disoccupazione assai più contenuta; inoltre, si evidenzia che

in entrambe le realtà quest'ultima rimane comunque al di sopra delle soglie antecedenti la recessione.

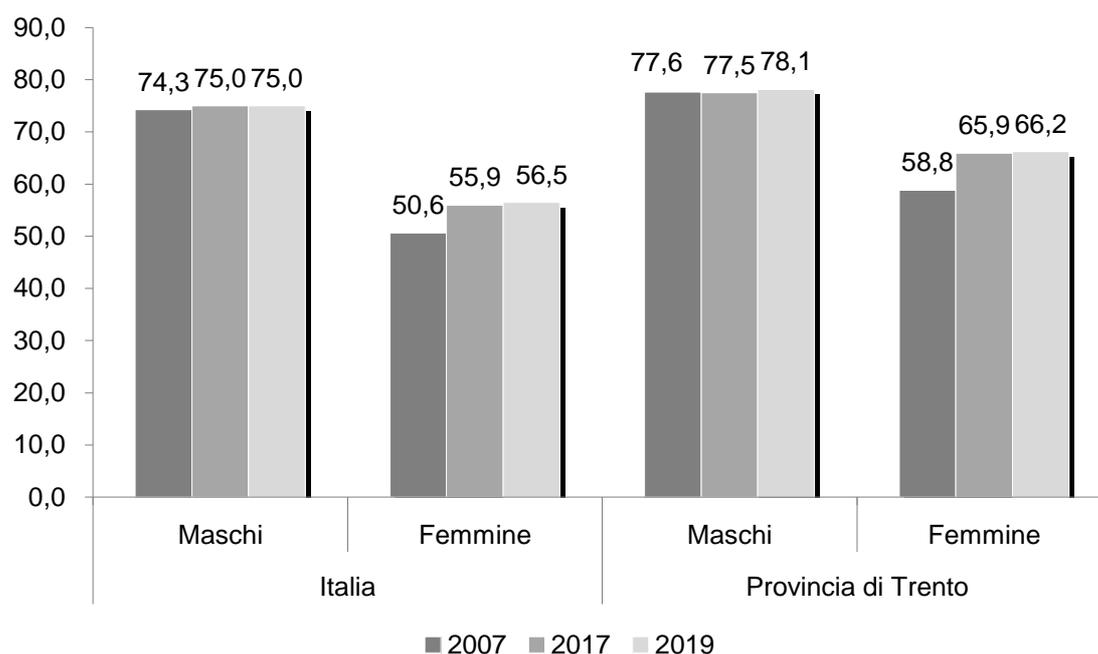
Graf. 2 – Tassi di attività, occupazione, disoccupazione della popolazione attiva (15-64 anni) in Italia e in Trentino (2007, 2017 e 2019).



Fonte: USPML su dati ISTAT

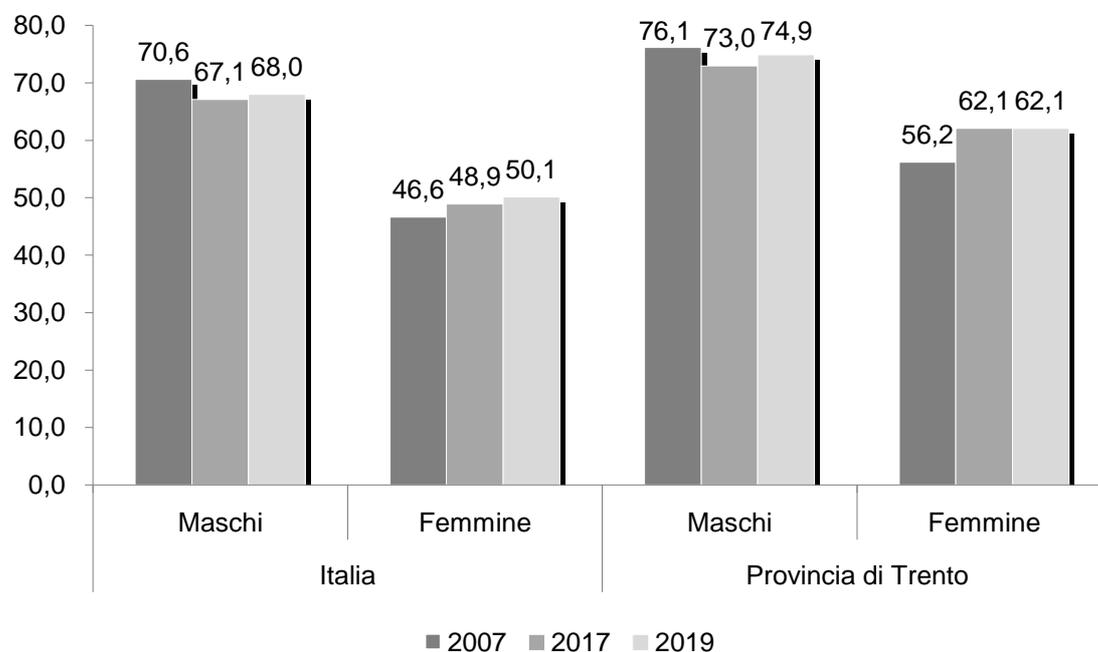
Guardando al genere, i grafici successivi (3-5) mostrano che la crisi è stata pagata soprattutto dagli uomini mentre le donne, pur permanendo in condizioni peggiori, durante la recessione hanno accorciato le distanze. Nel breve periodo, però, la disoccupazione è calata significativamente per i primi e aumentata nuovamente per le seconde: nel 2019 in provincia di Trento il tasso di disoccupazione è del 4,2% per gli uomini e del 6,3% per le donne, quando nel 2017 i due valori erano pressoché identici, anzi a vantaggio delle seconde (5,9% per i maschi e 5,8% per le femmine).

Graf. 3 – Tassi di attività della popolazione attiva (15-64 anni) in Italia e in Trentino per genere (2007, 2017 e 2019)



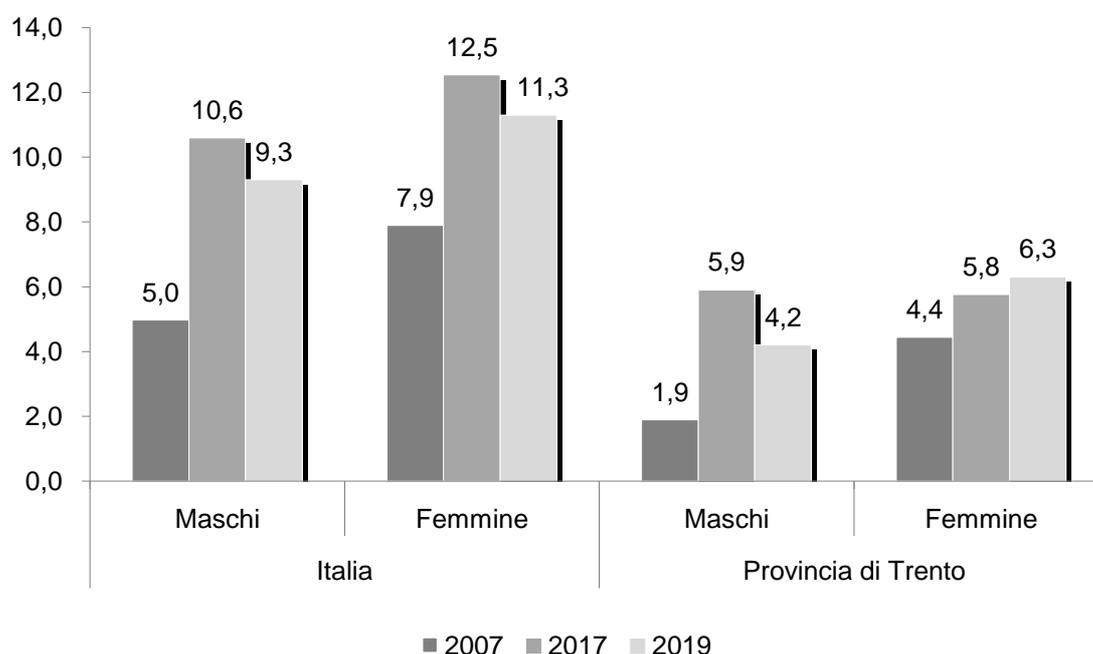
Fonte: USPML su dati ISTAT

Graf. 4 – Tassi di occupazione della popolazione attiva (15-64 anni) in Italia e in Trentino per genere (2007, 2017 e 2019)



Fonte: USPML su dati ISTAT

Graf. 5 – Tassi di disoccupazione della popolazione attiva (15-64 anni) in Italia e in Trentino per genere (2007, 2017 e 2019)



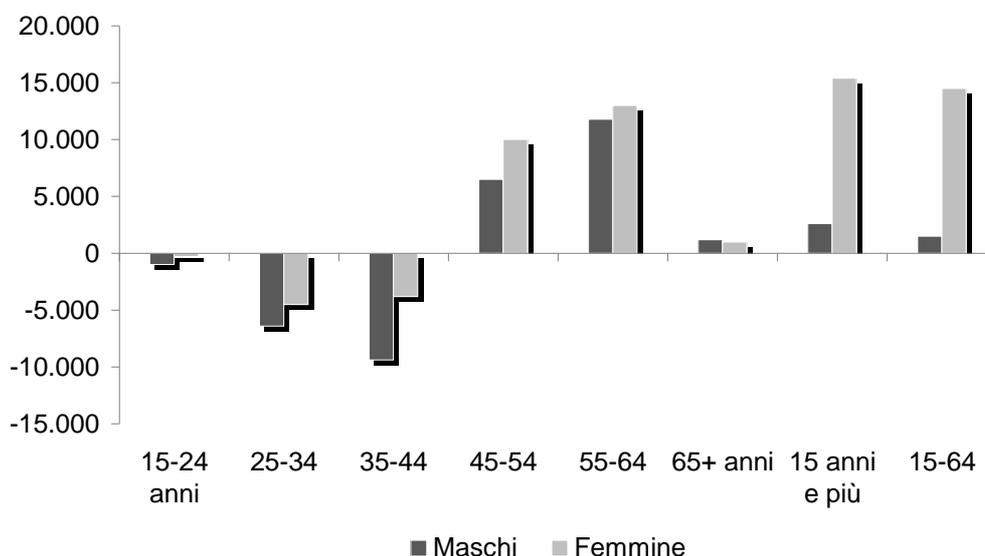
Fonte: USPML su dati ISTAT

Il Grafico 6 porta un'ulteriore prova delle differenze tra uomini e donne: la variazione di occupati tra il 2019 e il 2007 per genere (e classe di età), infatti, rende ancora più esplicito l'aumento delle lavoratrici, in particolare nella fascia centrale di 45-54 anni e, in misura minore, in quella successiva. Anzi, il grafico evidenzia come il saldo positivo di lungo periodo sia stato determinato sostanzialmente dalle donne (ultimi due istogrammi del grafico), pur se la loro partecipazione al mercato del lavoro è ancora contenuta rispetto alle potenzialità.

All'interno di tale contesto generale, nel medio periodo si possono cogliere segnali di un peggioramento qualitativo delle condizioni di lavoro poiché, rispetto al 2007, si diffondono maggiormente contratti a tempo determinato e a tempo parziale che favoriscono la precarizzazione della forza lavoro. In provincia di Trento la quota di occupati a tempo determinato era salita da 15,7% del 2007 a 19,7% del 2017 fino a 20,9% nel 2019; la quota

di part-time involontario (tra i lavoratori part-time) dal 21% nel 2007 al 41,8% nel 2017 fino al 45,1% nel 2019.

Graf. 6 - Differenza di occupati tra il 2019 e il 2007 per classi d'età in Trentino - valori assoluti arrotondati



Fonte: USPML su dati ISTAT

La grande crisi ha quindi lasciato strascichi non del tutto superati. D'altra parte, si registra nel 2019 un'indubbia ripresa che faceva ben sperare circa il futuro del Paese e del territorio trentino. Come si diceva in apertura, tutti questi elementi saranno da riprendere dopo la nuova recessione causata dalla pandemia iniziata nella primavera 2020. Al di là degli esiti immediati, già osservati e facilmente prevedibili, sarà necessario attendere gli effetti di medio periodo, oggi non stimabili, anche alla luce di inediti interventi di politica pubblica che saranno messi in campo a partire dal "Piano nazionale di ripresa e resilienza" che l'Italia sta

costruendo nell'ambito del più ampio programma di investimenti Next Generation EU⁸.

3.2 Titolo di studio e rendimenti sul mercato del lavoro

Il titolo di studio è considerato dalla letteratura come indicatore affidabile di livello culturale più generale e, mediamente, più è elevato, più si alza la probabilità dei cittadini di accrescere competitività sociale e ricchezza (im)materiale personali cui si collega la possibilità di raggiungere un migliore posizionamento sul mercato del lavoro.

Se è noto che i Paesi che possono contare su un capitale umano medio di alto livello sono anche quelli meglio posizionati in termini di sviluppo e ricchezza, nel nostro Paese, alla luce dei drammatici tassi di occupazione intellettuale e giovanile, accade talvolta che l'investimento nella formazione non sia considerato, per l'appunto, un investimento personale. Tale rappresentazione è però distorta: se consideriamo occupazione e disoccupazione per titolo di studio, si scopre che studiare – ancorché mediamente – serve sia per trovare lavoro sia per garantirsi un reddito migliore. Anche se per maschi e femmine non vale allo stesso modo.

Tab. 2 – Tasso di occupazione per titolo di studio e classe di età in Italia (anno 2020)

	15-24 anni			25-34 anni			35-44 anni			45-54 anni			55-64 anni		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Fino alla licenza elementare	21,4	2,6	13,2	50,2	12,0	34,2	59,8	21,1	42,8	54,3	19,5	36,5	38,9	13,3	23,3
Licenza di scuola media	9,7	4,1	7,1	65,5	32,1	50,8	75,9	40,1	60,1	78,7	45,7	63,3	56,3	32,5	44,7
Diploma	33,1	20,4	26,9	71,9	51,3	62,5	87,9	63,3	76,0	88,9	68,7	78,4	71,3	54,8	62,7
Laurea	17,4	24,1	21,5	69,0	65,0	66,6	93,2	81,3	86,0	95,3	86,1	90,1	87,2	76,6	81,7
Totale	20,5	12,8	16,8	69,3	51,9	60,7	84,1	61,7	86,0	84,2	61,8	72,8	64,5	44,6	54,2

Fonte: USPML su dati ISTAT

⁸ Si veda:

<http://www.politicheeuropee.gov.it/it/comunicazione/approfondimenti/pnrr-approfondimento/>

La Tabella 2 mostra (per l'Italia) il tasso di occupazione distinto per titolo di studio e classe di età. Osservandola, possiamo rilevare due elementi:

- | - a partire dai 25 anni, al crescere del titolo di studio, cresce il tasso di occupazione;
- | - al crescere del titolo di studio, *le differenze di genere* tendono a ridursi con un “recupero” da parte del segmento femminile.

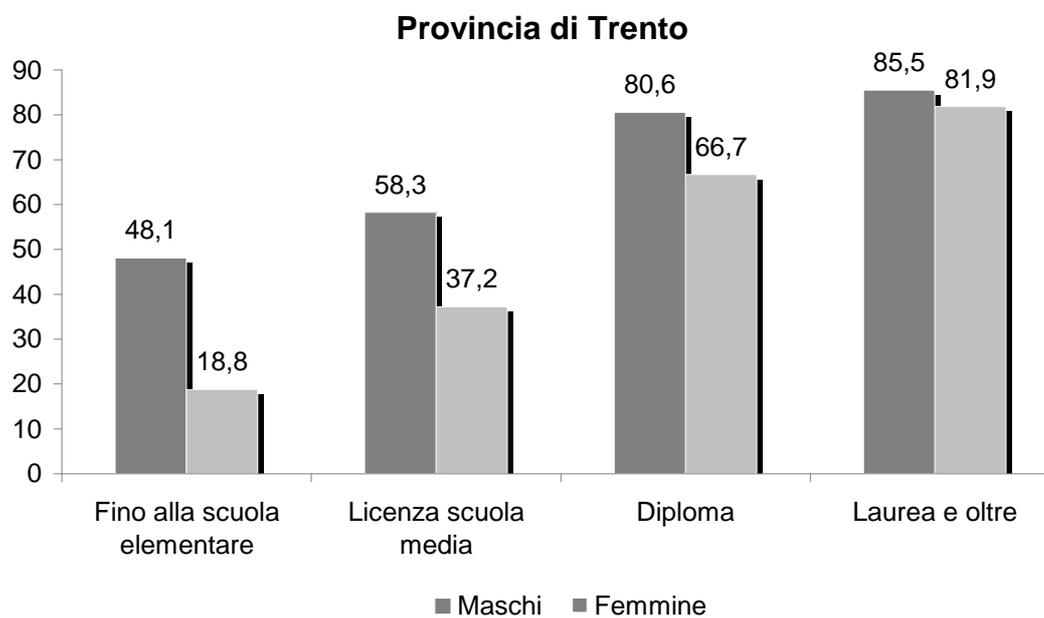
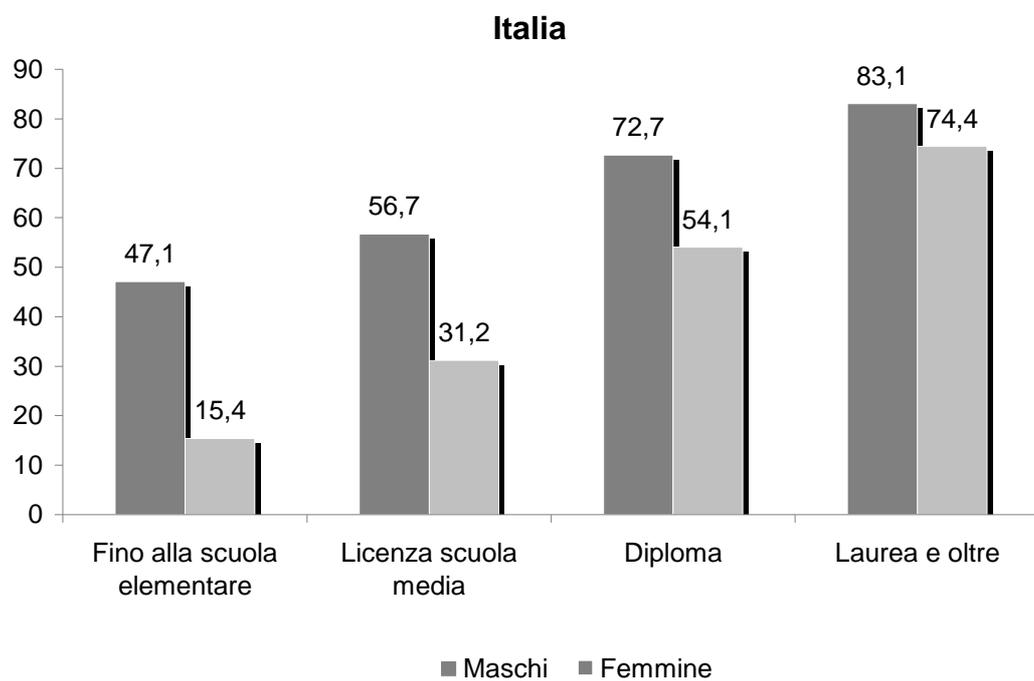
Questo secondo elemento è ulteriormente evidenziato dal Grafico 7: uomini e donne (complessivamente considerati nella fascia di età oltre i 15 anni) presentano tassi di occupazione assai differenziati, ma tra i laureati la discrasia si riduce.

Rispetto all'Italia, il Trentino (per il quale il dato per genere e classi di età non è disponibile) denota di essere in una situazione complessivamente migliore, anche per le donne, ma le differenze di genere presentano un andamento simile.

In modo speculare alle immagini precedenti, il Grafico 8 mostra l'andamento per genere e titolo di studio del tasso di disoccupazione evidenziando come la situazione migliori al crescere della qualifica, a prescindere da genere e zona. Ancora una volta, si nota come uomini e donne presentino dati diversi.

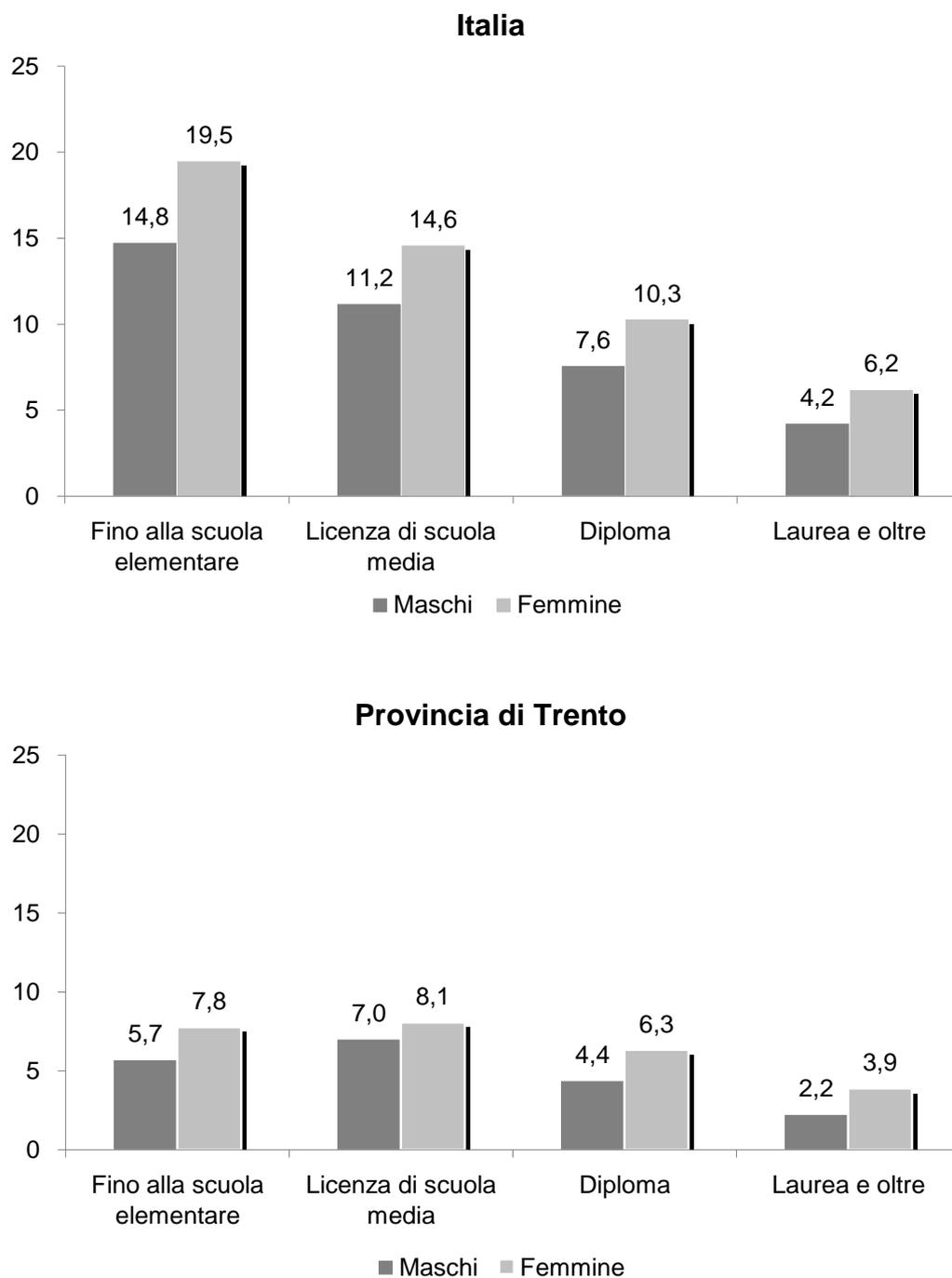
Inoltre, i grafici mostrano come la realtà trentina nel 2020 sia assai meno drammatica della media del Paese.

Graf. 7 – Tasso di occupazione per titolo di studio e genere in Italia e in provincia di Trento (anno 2020)



Fonte: USPML su dati ISTAT

Graf. 8 – Tasso di disoccupazione per titolo di studio e genere in Italia e provincia di Trento (anno 2020)



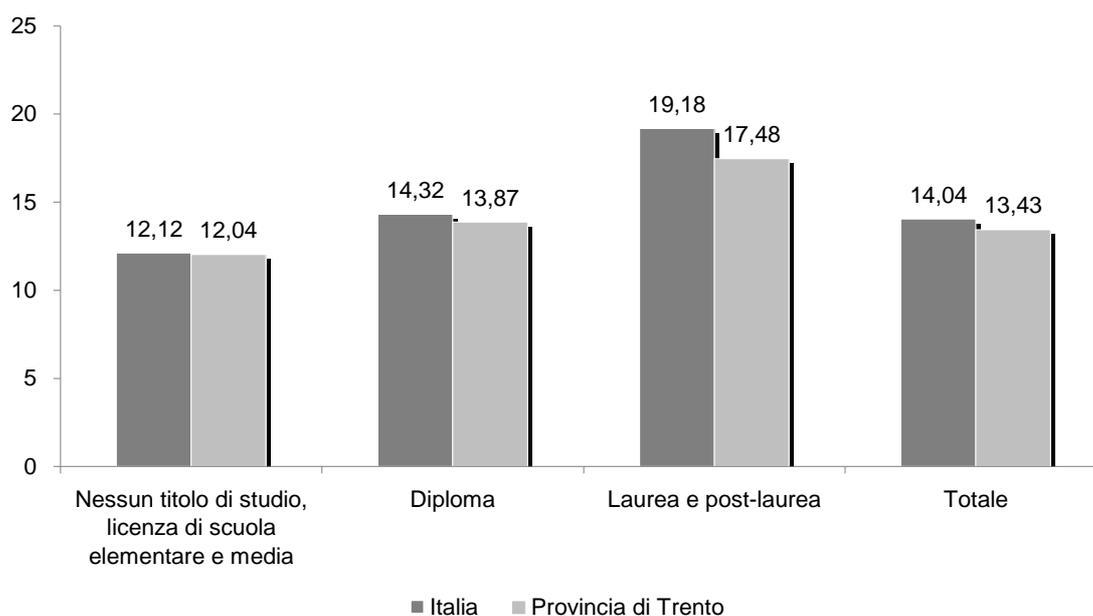
Fonte: USPML su dati ISTAT

Il Grafico 9 mostra il fenomeno da un'altra prospettiva e cioè la retribuzione media oraria dei lavoratori per titolo di studio. In

questo caso, si fa presente che si considerano i soli lavoratori dipendenti e in riferimento al 2017.

I ritorni economici dell'investimento nell'istruzione ci sono, seppure in Trentino siano meno marcati che nella media del Paese.

Graf. 9 – Retribuzione lorda oraria in euro delle posizioni lavorative dipendenti (media 2017)



Fonte: USPML su dati ISTAT

AlmaLaurea ci consente un affondo tra chi raggiunge il titolo accademico: la Tabella 3 mostra la situazione per i laureati magistrali a 5 anni dal conseguimento del titolo (Italia, anno di rilevazione 2019). I dati segnalano che, se è vero che la laurea è utile per posizionarsi meglio sul mercato del lavoro, l'esito di tale posizionamento dipende (mediamente, s'intende) anche dalla disciplina studiata: ingegneri, medici, profili economico-statistici e architetti di fatto non conoscono disoccupazione e ricevono retribuzioni mediamente elevate; all'opposto, geo-biologi, giuristi e laureati in materie letterarie registrano tassi di disoccupazione elevati e livelli retributivi mediamente molto più bassi.

Ancor più rilevante in questa sede, i dati confermano la disparità tra i generi: a cinque anni dalla laurea magistrale, le differenze medie tra uomini e donne all'interno dello stesso ambito disciplinare sono già piuttosto marcate.

Anche nel caso della laurea di primo livello e ad appena un anno dal conseguimento del titolo, il Grafico 10 conferma che il gap salariale è presente già in questa fase.

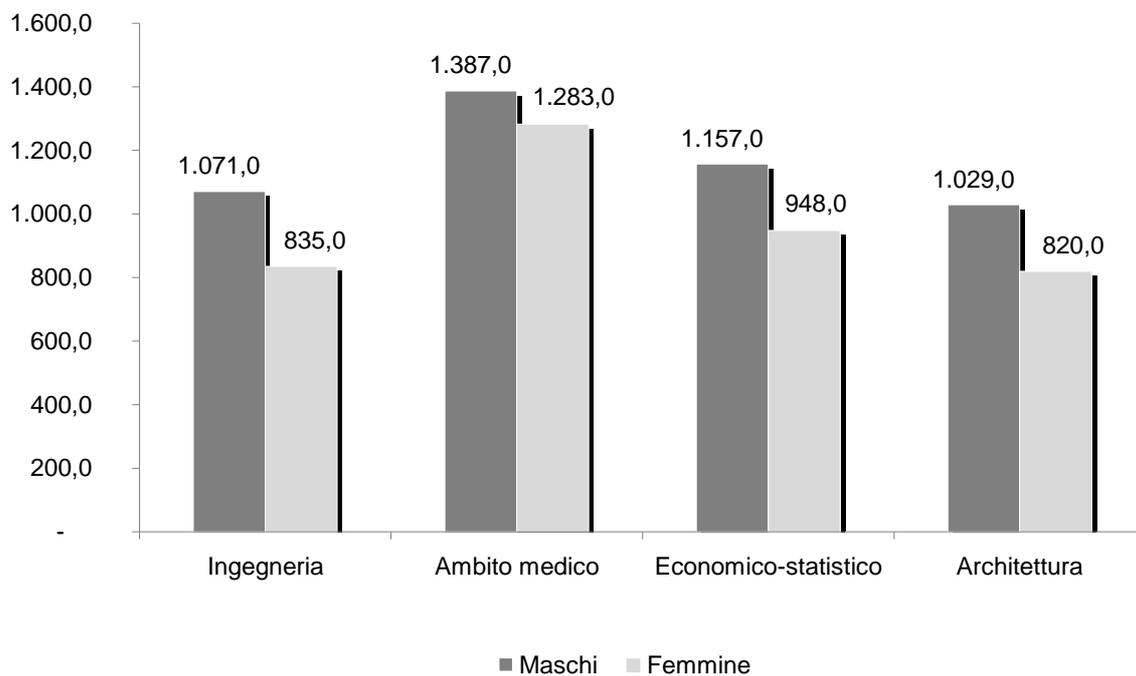
I trattamenti differenziati in base al genere, quindi, si manifestano assai precocemente, prima che l'esperienza di genitorialità, cure parentali e necessità di conciliazione abbiano frenato un possibile investimento in ambito professionale da parte delle lavoratrici.

Tab. 3 – Situazione dei laureati magistrali in Italia a 5 anni dalla laurea (indagine anno 2019)

	Lavorano (%)	Tasso di occupazione ISTAT	Tasso di disoccupazione ISTAT	Retribuzione mensile netta (medie, in euro)			Differenza uomini-donne (in euro)
				Uomini	Donne	Totale	
Ingegneria	91,6	94,1	2,2	1.834,00	1.665,00	1.792,00	169,00
Ambito medico	89,4	90,7	3,5	1.635,00	1.455,00	1.506,00	180,00
Economico-statistico	87,7	89,5	4,9	1.742,00	1.502,00	1.615,00	240,00
Architettura	86,9	90,0	4,8	1.542,00	1.314,00	1.427,00	228,00
Linguistico	82,6	84,9	7,2	1.473,00	1.317,00	1.337,00	156,00
Educazione fisica	81,8	83,2	9,0	1.323,00	1.200,00	1.267,00	123,00
Agraria e veterinaria	81,1	85,2	9,0	1.486,00	1.314,00	1.417,00	172,00
Politico-sociale	80,6	82,8	9,7	1.536,00	1.322,00	1.388,00	214,00
Scientifico	80,5	88,5	3,7	1.815,00	1.575,00	1.719,00	240,00
Insegnamento	78,8	79,8	9,6	1.355,00	1.168,00	1.183,00	187,00
Chimico-farmaceutico	78,6	88,9	4,2	1.679,00	1.595,00	1.640,00	84,00
Psicologico	76,7	80,4	10,3	1.347,00	1.071,00	1.110,00	276,00
Letterario	76,1	80,3	10,3	1.360,00	1.235,00	1.270,00	125,00
Giuridico	74,4	76,3	12,2	1.524,00	1.358,00	1.418,00	166,00
Geo-biologico	69,9	82,3	9,6	1.518,00	1.370,00	1.417,00	148,00

Fonte: USPML su dati Almalaurea

Graf. 10 - Retribuzione media mensile netta in euro per genere dei laureati di primo livello a un anno dal conseguimento per alcune discipline (indagine anno 2019)



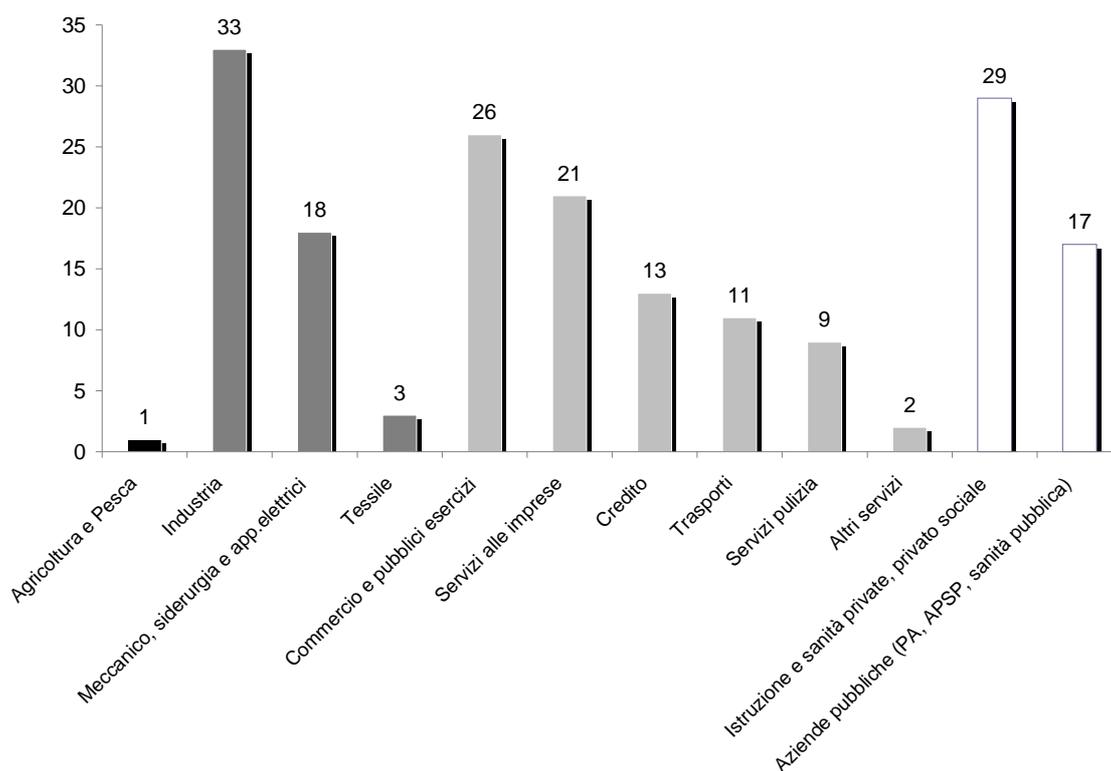
Fonte: USPML su dati Almalaurea

4. L'ultimo rapporto sull'occupazione maschile e femminile in Trentino: alcuni dati generali

Dopo aver delineato per sommi capi la situazione del mercato del lavoro in provincia di Trento fino al 2019, passiamo ora a considerare nello specifico gli elementi connessi al rapporto sull'occupazione maschile e femminile per il biennio 2018/2019 che, in provincia di Trento, riguarda 183 aziende coinvolte.

Il Grafico 11 mostra la numerosità delle realtà coinvolte per settore: si tratta di 1 azienda nel settore primario di agricoltura e pesca, 54 nel secondario manifatturiero, 128 nei servizi. Nel dettaglio, si tratta di 17 aziende pubbliche e 166 private.

Graf. 11 - Aziende coinvolte nell'indagine per comparto di attività - valori assoluti



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

La Tabella 4 mostra il dettaglio, riportando i dati principali per entrambi gli anni di interesse: numero di aziende per settore, numero assoluto di lavoratrici e di lavoratori e relative percentuali.

In totale, il rapporto su occupazione maschile e femminile riguarda 73.347 lavoratori al 31 dicembre 2018 e 76.253 al 31 dicembre 2019. Come segnalato nella nota metodologica⁹, va tenuto conto che alcuni (non calcolabili) lavorano al di fuori del territorio provinciale.

La popolazione più consistente, in termini sia di numero di aziende sia di lavoratori impiegati, è quella del terziario con 128 realtà e quasi 60.000 dipendenti nel 2018 e oltre 62.000 nel 2019 pari all'82% del totale: il 93,2% delle lavoratrici e il 69,3% dei lavoratori.

Dal punto di vista della composizione di genere, i dati descrivono un contesto di aziende medio-grandi in cui la compagine femminile supera lievemente quella maschile: nel complesso, infatti, 52 dipendenti su 100 nel 2018 e 53 dipendenti su 100 nel 2019 sono lavoratrici.

Tale dato generale nasconde, però, alcune specificità di settore pronunciate.

⁹ Si veda § 2. Nota metodologica ed elementi di cautela.

Tab. 4 - Aziende coinvolte nell'indagine per settore di attività e occupati alle dipendenze per genere - valori assoluti e percentuali

	Aziende	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 2018				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1	66	79	145	45,5	54,5
Industria	54	2.591	10.834	13.425	19,3	80,7
Terziario	128	35.528	24.249	59.777	59,4	40,6
Totale	183	38.185	35.162	73.347	52,1	47,9

	Aziende	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 2019				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1	68	79	147	46,3	53,7
Industria	54	2.706	10.892	13.598	19,9	80,1
Terziario	128	37.742	24.766	62.508	60,4	39,6
Totale	183	40.516	35.737	76.253	53,1	46,9

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Gli uomini prevalgono nel settore primario e secondario: nel settore primario, la presenza maschile si attesta attorno al 54% in entrambi gli anni, ma si tratta di una componente residuale in termini numerici sia di aziende sia di dipendenti con una sola azienda e meno di 150 addetti che – quindi – risente in maniera consistente di possibili cambiamenti. Nell'industria, addirittura oltre otto dipendenti su dieci sono uomini. Nel terziario, invece, il quadro si inverte: sono donne circa sei lavoratori su dieci.

Pur con le segnalazioni di cautela sulla lettura dei dati¹⁰ e la consapevolezza che si avvicinano fonti diverse, una comparazione tra i dati raccolti con questa indagine e quelli generali sulla popolazione dei lavoratori residenti risulta utile per

¹⁰ Si veda § 2. Nota metodologica ed elementi di cautela e si consideri che nella Rilevazione continua sulle forze di lavoro di ISTAT la popolazione di riferimento è costituita dai componenti delle famiglie residenti che possono lavorare sia in Trentino che fuori provincia.

contestualizzare alcuni elementi. Recuperando ISTAT¹¹, che rende disponibile il numero medio di lavoratori dipendenti totali per ciascun anno di interesse, dalla Tabella 5 è possibile notare che, complessivamente, in provincia di Trento ci sono stati oltre 190.000 lavoratori dipendenti nel 2018 e 195.000 l'anno seguente.

È necessario precisare che si tratta di valori arrotondati che prendono in considerazione tutta la forza lavoro dipendente, a prescindere dalla dimensione aziendale.

Tab. 5 - Occupati alle dipendenze per genere e settore di attività in provincia di Trento negli anni 2018 e 2019 - valori assoluti arrotondati alle migliaia e valori percentuali

	Occupati alle dipendenze nel 2018				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1.300	2.400	3.700	35,1	64,9
Industria	9.600	39.700	49.300	19,5	80,5
Terziario	82.400	56.200	138.600	59,5	40,5
Totale	93.300	98.300	191.600	48,7	51,3

	Occupati alle dipendenze nel 2019				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1.000	2.800	3.800	26,3	73,7
Industria	9.400	39.600	49.000	19,2	80,8
Terziario	84.900	57.300	142.200	59,7	40,3
Totale	95.200	99.800	195.000	48,8	51,2

Fonte: elaborazioni USPML da <http://dati.istat.it> → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → Dati regionali - selezione anni di interesse

Il segmento coinvolto nei rapporti sull'occupazione maschile e femminile per le realtà produttive con almeno 100 dipendenti,

¹¹ <http://dati.istat.it> → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → Dati regionali - selezione anni di interesse.

dunque, è *stimabile* in poco meno del 40% del totale degli occupati alle dipendenze in provincia di Trento.

Elemento che non sorprende se si considera che il territorio provinciale è caratterizzato dalla presenza di piccole imprese, escluse dalla compilazione del rapporto. Sempre considerando ISTAT¹², nel 2018 (ultimo anno disponibile) il 93,6% delle imprese trentine, in termini di numero di dipendenti, aveva una dimensione di 0-9 addetti.

Dal punto di vista della composizione di genere, è possibile rilevare che nelle imprese più grandi, coinvolte nell'indagine, il peso femminile è leggermente maggiore rispetto al totale della forza lavoro: 52/53% contro il 49% del totale riportato da ISTAT. Considerando i settori, l'unico che sembrerebbe mostrare una differenza significativa tra la popolazione totale dei lavoratori dipendenti rilevati da ISTAT e quella dei dipendenti di aziende con più di 100 addetti, è quello primario: nella realtà medio-grande le donne sembrerebbero più rappresentate rispetto al contesto complessivo. È ipotizzabile che questo sia dovuto ai ruoli: è presumibile, cioè, che nelle aziende piccole del settore primario sia maggiore lo spazio dato al lavoro strettamente manuale e *di fatica* tradizionalmente appannaggio degli uomini mentre nelle realtà più grandi abbiano maggior spazio attività di ordine trasversale e organizzativo (amministrazione, contabilità, gestione risorse umane, etc.). Dato plausibile, ma si basa su pochi elementi e necessiterebbe di approfondimenti.

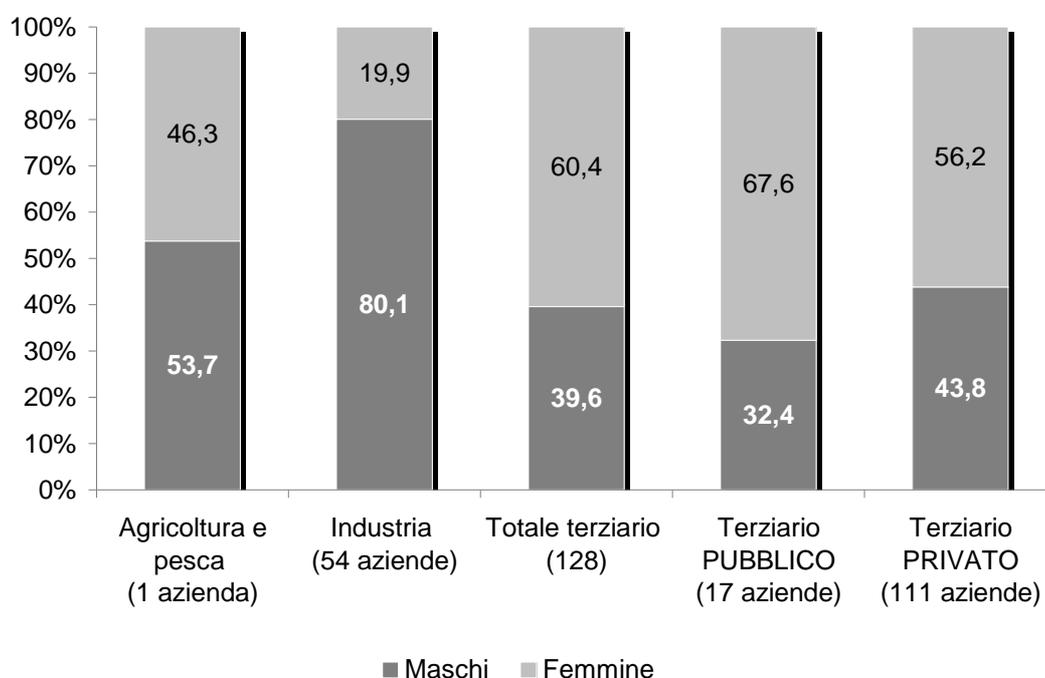
¹² <http://dati.istat.it> → Imprese → Imprese e addetti → Principali dati.

5. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori

I dati precedenti hanno mostrato un tasso di femminilizzazione in provincia di Trento pari a circa il 50% secondo i dati complessivi ISTAT e di poco superiore (52/53%) per quanto riguarda le realtà produttive con almeno 100 dipendenti con sede in Trentino.

Tuttavia, tale dato generale cela una considerevole asimmetria nella distribuzione dell'occupazione basata sul genere. Si è visto come per l'intera popolazione di lavoratori dipendenti ci sia un'ampia variabilità tra i tre settori produttivi principali e le informazioni raccolte con i rapporti biennali ne danno conferma anche per le aziende medio-grandi in riferimento al biennio 2018/2019 (Grafico 12).

Graf. 12 – Presenza femminile e maschile nelle aziende coinvolte nell'indagine per settore di attività al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Gli elementi dichiarati dalle aziende, infatti, confermano condizioni per le quali è possibile parlare di *segregazione orizzontale* e cioè del fatto che alcuni settori presentano una sovra-rappresentazione netta di uno dei due generi, tanto più andando a disaminare i comparti interni ai tre settori principali. Passiamo quindi a considerare questi elementi.

5.1 L'analisi per comparti produttivi: la priorità del terziario

Si osservi la Tabella 6 che mostra il dettaglio del numero di lavoratori dipendenti per genere (e relative percentuali) e comparti produttivi.

Si nota innanzitutto la netta centralità del settore terziario: al 31 dicembre 2019 vi risultano occupati 62.508 lavoratori, pari all'82% del totale dei dipendenti nelle aziende con più di 100 dipendenti rilevati nell'indagine del biennio in esame (76.253).

All'interno del settore terziario, le aziende pubbliche e il privato sociale occupano un posto di primo piano, con quasi 28.923 lavoratori nel primo anno e 29.483 nel secondo. Si tratta, nel 2019, del 47,2% del terziario e del 38,7% del totale della popolazione di lavoratori coinvolta nel rapporto. Quindi, nelle aziende con più di 100 dipendenti con sede in Trentino, quasi due dipendenti su cinque sono occupati nel terziario connesso a sanità, istruzione, privato sociale e pubblica amministrazione.

Questo è anche uno dei comparti più femminilizzati: 69,9%, superato solo dai servizi di pulizia che occupano il primo posto in questo ranking virtuale con quasi il 75%, tre lavoratrici su quattro. Negli altri comparti del terziario le differenze si riducono e le componenti si avvicinano fino a invertirsi. Rimangono a prevalenza femminile i “servizi alle imprese”, settore nel quale le donne sono il 55,3%, e commercio e pubblici esercizi con 52,7%. Si presenta come a netta prevalenza maschile il settore dei trasporti in cui i dipendenti uomini sono l'81,2%.

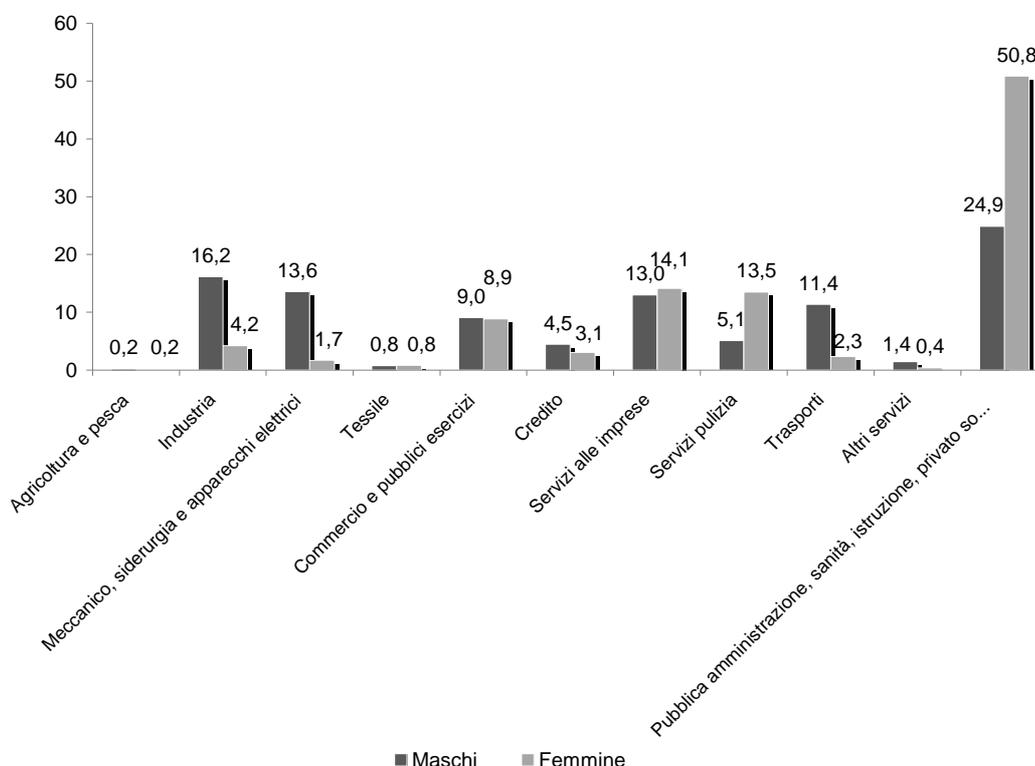
Tab. 6 - Aziende coinvolte nell'indagine per comparto di attività e numero occupati alle dipendenze per genere - valori assoluti e percentuali

	aziende	n dipendenti 31 dicembre 2018				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1	66	79	145	45,5	54,5
Industria	33	1.611	5.721	7.332	22,0	78,0
Meccanico, siderurgia e apparecchi elettrici	18	664	4.830	5.494	12,1	87,9
Tessile	3	316	283	599	52,8	47,2
Totale settore industriale	54	2.591	10.834	13.425	19,3	80,7
Commercio e pubblici esercizi	26	3.421	3.131	6.552	52,2	47,8
Credito	13	1.222	1.559	2.781	43,9	56,1
Servizi alle imprese	21	5.050	4.541	9.591	52,7	47,3
Servizi pulizia	9	4.801	1.664	6.465	74,3	25,7
Trasporti	11	881	4.012	4.893	18,0	82,0
Altri servizi	2	142	430	572	24,8	75,2
Pubblica amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale	46	20.011	8.912	28.923	69,2	30,8
Totale settore terziario	128	35.528	24.249	59.777	59,4	40,6
Totale	183	38.185	35.162	73.347	52,1	47,9

	aziende	n dipendenti 31 dicembre 2019				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca		68	79	147	46,3	53,7
Industria		1.702	5.775	7.477	22,8	77,2
Meccanico, siderurgia e apparecchi elettrici		683	4.848	5.531	12,3	87,7
Tessile		321	269	590	54,4	45,6
Totale settore industriale		2.706	10.892	13.598	19,9	80,1
Commercio e pubblici esercizi		3.596	3.234	6.830	52,7	47,3
Credito		1.238	1.596	2.834	43,7	56,3
Servizi alle imprese		5.733	4.642	10.375	55,3	44,7
Servizi pulizia		5.472	1.830	7.302	74,9	25,1
Trasporti		942	4.069	5.011	18,8	81,2
Altri servizi		159	514	673	23,6	76,4
Pubblica amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale		20.602	8.881	29.483	69,9	30,1
Totale settore terziario		37.742	24.766	62.508	60,4	39,6
Totale		40.516	35.737	76.253	53,1	46,9

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Graf. 13 - Presenza maschile e femminile nelle aziende coinvolte nell'indagine per comparto di attività al 31 dicembre 2019 - valori percentuali (il totale per genere è pari a 100)



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Di più: prendendo in esame la distribuzione in base al genere (Grafico 13), il settore terziario è anche quello che si caratterizza per occupare maggiormente le donne. Il 93% delle lavoratrici lavora in questo settore contro il 69,3% degli uomini.

All'interno del settore dei servizi, poi, il 50,8% delle donne lavora in un'azienda che appartiene al comparto "Pubblica Amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale", a fronte del 24,9% dei colleghi uomini.

5.2 Il settore primario e secondario

Come segnalato, in questa edizione il comparto agricolo è scarsamente rappresentato e i dati considerati sono poco

significativi perché facilmente suscettibili di modifiche anche impattanti pur con cambiamenti di scarsa rilevanza complessiva.

In questo caso, va tenuto presente che il settore primario in provincia di Trento è costituito prevalentemente da aziende molto piccole e quindi le aziende medio-grandi non possono essere rappresentative del modello imprenditoriale locale.

Il comparto secondario, invece, occupa il 6,7% delle lavoratrici e il 30,5% dei lavoratori: mentre per gli uomini rappresenta un bacino limitato rispetto al terziario ma comunque consistente, per le donne è, dunque, residuale. Nel complesso gli uomini sono circa l'80% dei lavoratori in questo ambito.

In particolare, si presenta come prevalentemente maschile il settore meccanico, siderurgico e degli apparecchi elettrici con quasi l'88% di presenza maschile. Il comparto tessile, invece, rileva una leggera sovra-rappresentazione femminile (55,4% contro il 45,6% degli uomini).

I valori registrati nei due anni (2018 e 2019) sono piuttosto simili. Non essendoci stati nel breve periodo fenomeni economici di ampia portata, il contesto non ha vissuto mutamenti drastici tali da modificare la composizione delle maestranze in alcuno dei settori. Sarà interessante osservare se e come la pandemia da Covid-19 impatterà su questi elementi nel confronto tra il 2020 e il 2021.

5.3 Alcune note conclusive sulla segregazione orizzontale

Nessun lavoro è potenzialmente impedito a un lavoratore o a una lavoratrice in base a caratteristiche di ordine biologico. Nel perpetuarsi della segregazione, quindi, subentrano elementi di carattere culturale che possono essere abbattuti. Un esempio è offerto dai trasporti in cui le prestazioni sono socialmente rappresentate come tendenzialmente maschili ma non pongono alcun vincolo oggettivo alle donne. Tant'è che si cominciano a

vedere anche nelle nostre strade autiste di autobus, pullman, furgoni, tir.

Una seconda considerazione in merito alla segregazione orizzontale riguarda il tema della conciliazione. Seppur con i limiti di comparazione enunciati, le donne nelle aziende medio-grandi sembrano leggermente più rappresentate rispetto alla popolazione complessiva dei lavoratori dipendenti e, in misura nettamente superiore, nella pubblica amministrazione e nel privato sociale (comprese istruzione e sanità private) che occupano una donna su due ma circa un uomo su quattro.

Il tema meriterebbe maggiori approfondimenti, ma è probabile che queste realtà produttive favoriscano più delle altre la conciliazione tra vita professionale e vita privata (famigliare, in senso stretto). Nelle aziende piccole o piccolissime è sicuramente più difficile chiedere e ottenere permessi senza che questo ricada sulla realtà produttiva o accedere serenamente alla maternità e ai congedi per prendersi cura dei figli, soprattutto in assenza di servizi costanti, capillari, economicamente accessibili.

6. La segregazione verticale: il soffitto di cristallo

I dati precedenti mostrano che esiste un diverso accesso ai settori professionali a seconda del genere e, tra le donne, oltre il 93% lavora nel terziario (contro il 69,3% degli uomini) e oltre una lavoratrice su tre lavora nel settore pubblico (38,2%).

A questo punto, è necessario indagare l'inquadramento di cui godono le donne al lavoro e, di conseguenza, le loro possibilità di carriera.

Dopo aver considerato la *segregazione orizzontale* – quella che divide lavoratori e lavoratrici tra settori – passiamo, dunque, a disaminare l'altra forma di *segregazione*, quella *verticale*: cioè la diversa composizione per genere delle posizioni gerarchiche. Ciò significa andare a vedere se e come esistono dei vincoli all'ascesa verso ruoli apicali dettati unicamente dal genere.

Per queste dinamiche la letteratura si riferisce al “soffitto di cristallo” o “di vetro” (dall'espressione inglese *glass ceiling*) a indicare una specie di barriera invisibile, di per sé fragile ma allo stesso tempo insuperabile, che esiste tra le donne e i vertici delle organizzazioni aziendali.

È un fenomeno indagato in letteratura, esteso e confermato anche per il tessuto lavorativo locale, sia dalle statistiche ufficiali sia dall'analisi dei dati raccolti attraverso i precedenti rapporti biennali.

Iniziamo, anche qui, dal dato generale presentato in Tabella 7. Osservandola, è possibile notare come la composizione della gerarchia professionale si differenzi notevolmente tra uomini e donne e tra pubblico e privato.

Considerando la popolazione nel complesso, tra i lavoratori uomini sono molto più presenti dirigenti, quadri e operai.

Dirigenti e quadri hanno un peso più che doppio rispetto alle donne: rispettivamente, 5,0% contro 2,4% e 6,8% contro 3,2%. Gli operai sono sovrarappresentati rispetto alle colleghe di nove

punti percentuali: 47,6% contro 38,6%. Di contro - e conseguentemente - le donne sono in maggior misura impiegate: il 55,8% contro il 40,6% degli uomini.

Tab. 7 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2019 - valori assoluti e percentuali

	Maschi valori assoluti		
	Totale	Privato	Pubblico
Dirigente	1.784	512	1.272
Quadro	2.421	1.965	456
Impiegato	14.525	10.723	3.802
Operaio	17.007	15.137	1.870
Totale	35.737	28.337	7.400

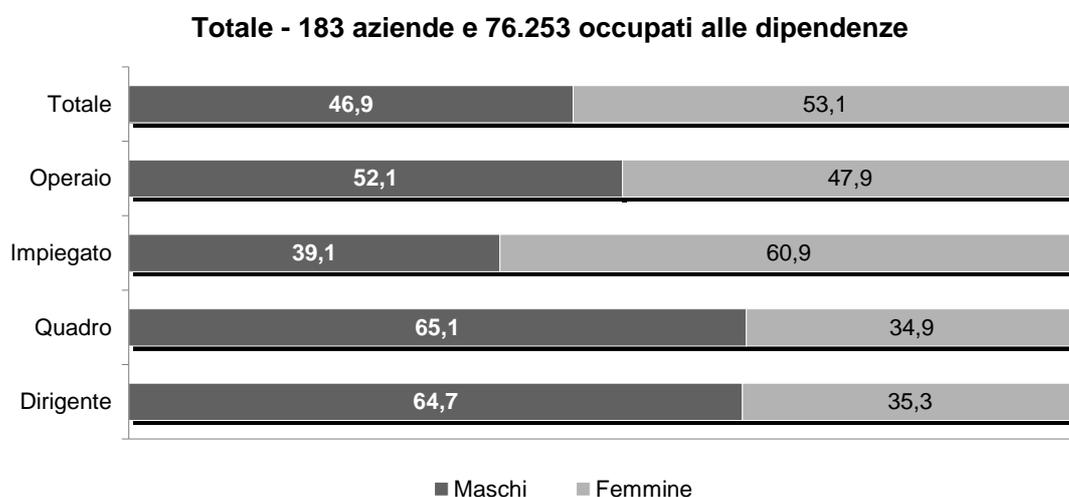
	Femmine valori assoluti		
	Totale	Privato	Pubblico
Dirigente	973	56	917
Quadro	1.297	612	685
Impiegato	22.590	12.506	10.084
Operaio	15.656	11.872	3.784
Totale	40.516	25.046	15.470

	Totale percentuale		Differenza M-F
	M	F	
	Dirigente	5,0	2,4
Quadro	6,8	3,2	3,6
Impiegato	40,6	55,8	-15,1
Operaio	47,6	38,6	8,9
Totale	100,0	100,0	

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Inevitabilmente, ciò si traduce anche in un diverso peso dei due generi all'interno delle categorie professionali. Il Grafico 14 mostra come siano donne il 35,3% dei dirigenti, il 34,9% dei quadri, il 60,9% degli impiegati e il 46,9% degli operai.

Graf. 14 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

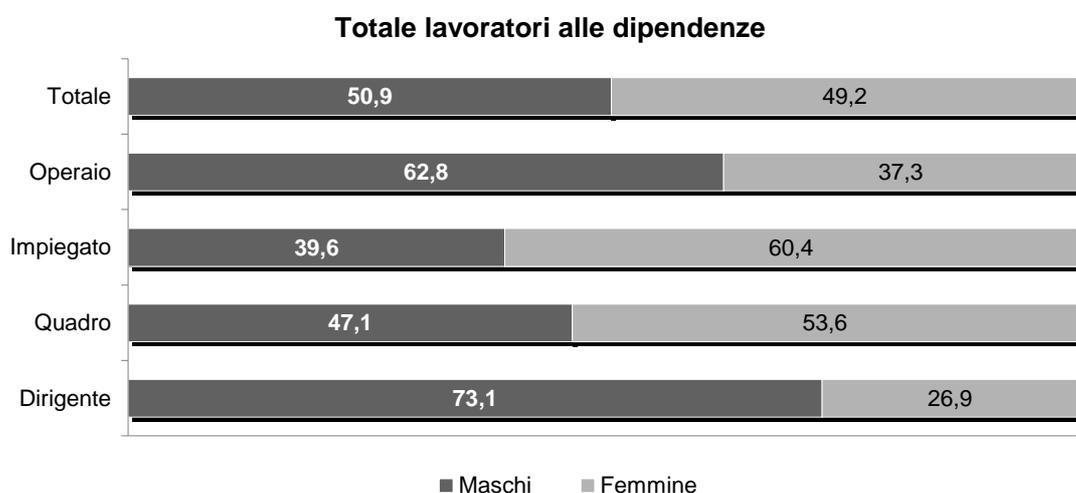
Quindi, è facile incontrare un uomo a capo di un'azienda o in ruoli cruciali di coordinamento ma è molto difficile imbattersi in una donna nelle stesse vesti. Più probabile che questa svolga invece mansioni di supporto ai primi.

Una fotografia che si presenta parzialmente diversa dal totale della popolazione di lavoratori trentini dipendenti proposta da ISTAT¹³.

Guardando il Grafico 15 (e il confronto proposto nel Grafico 16), si può osservare come nel contesto generale le donne siano ulteriormente penalizzate se si tratta di figure dirigenziali, ma acquisiscano maggior peso nel caso di figure di coordinamento (quadri). Rimane pressoché invariato il dato per gli impiegati, mentre è ulteriormente ridotto, nella popolazione complessiva, il peso delle donne inquadrare con qualifica di operaia.

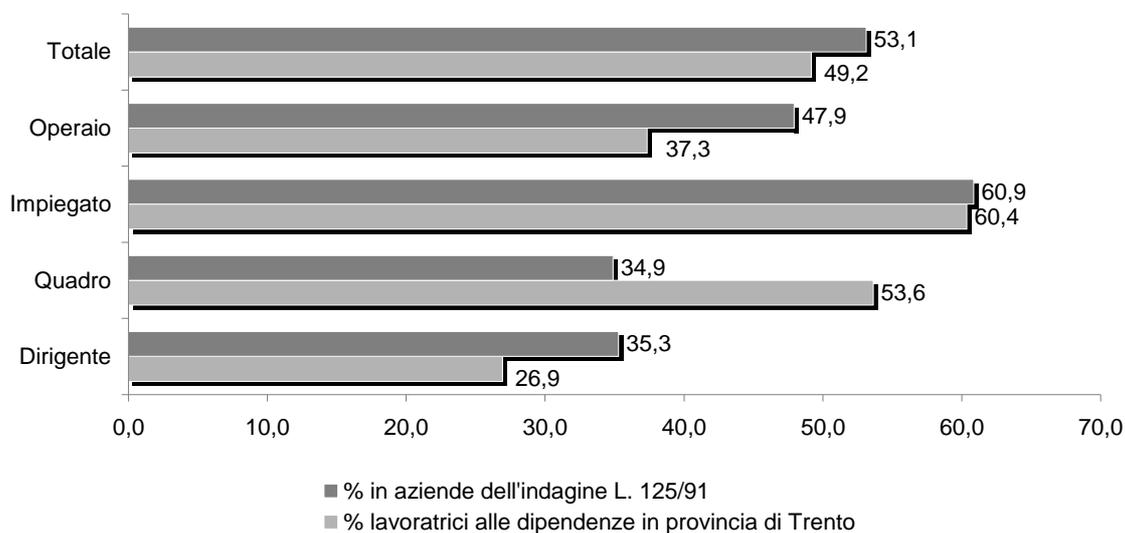
¹³ Ancora una volta, si rimanda a § 2. Nota metodologica ed elementi di cautela, per l'ottica con cui considerare le diverse popolazioni di riferimento.

Graf. 15 - Occupati per genere e qualifica in provincia di Trento (2019) - valori percentuali



Fonte: ISPAT, Annuario statistico 2019, TAV. X.4 - Indagine sulle forze di lavoro: occupati per genere e posizione nella professione (2019)

Graf. 16 - Occupate alle dipendenze per qualifica: confronto aziende coinvolte nell'indagine e totale lavoratrici alle dipendenze in provincia di Trento (2019) - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Dunque, sembrerebbe che nelle aziende medio-grandi con sede in Trentino la compagine femminile sia, per così dire, relativamente più presente sugli estremi: dirigenti e operai.

Il Grafico 16 aiuta a descrivere e sintetizzare questa distribuzione distinguendo i due gruppi di donne per qualifica.

6.1 La natura pubblica e privata delle aziende

Lo scenario appena descritto può declinarsi in differenti fattispecie. Un elemento cruciale che ne supporta la lettura e ne favorisce l'interpretazione risiede nella natura giuridica pubblica ovvero privata delle aziende.

Si è già visto in precedenza che, secondo i dati di questa indagine, le donne più facilmente degli uomini sono impiegate in aziende pubbliche e in quelle del privato sociale (sanità e istruzione comprese): la metà delle prime contro un quarto dei secondi.

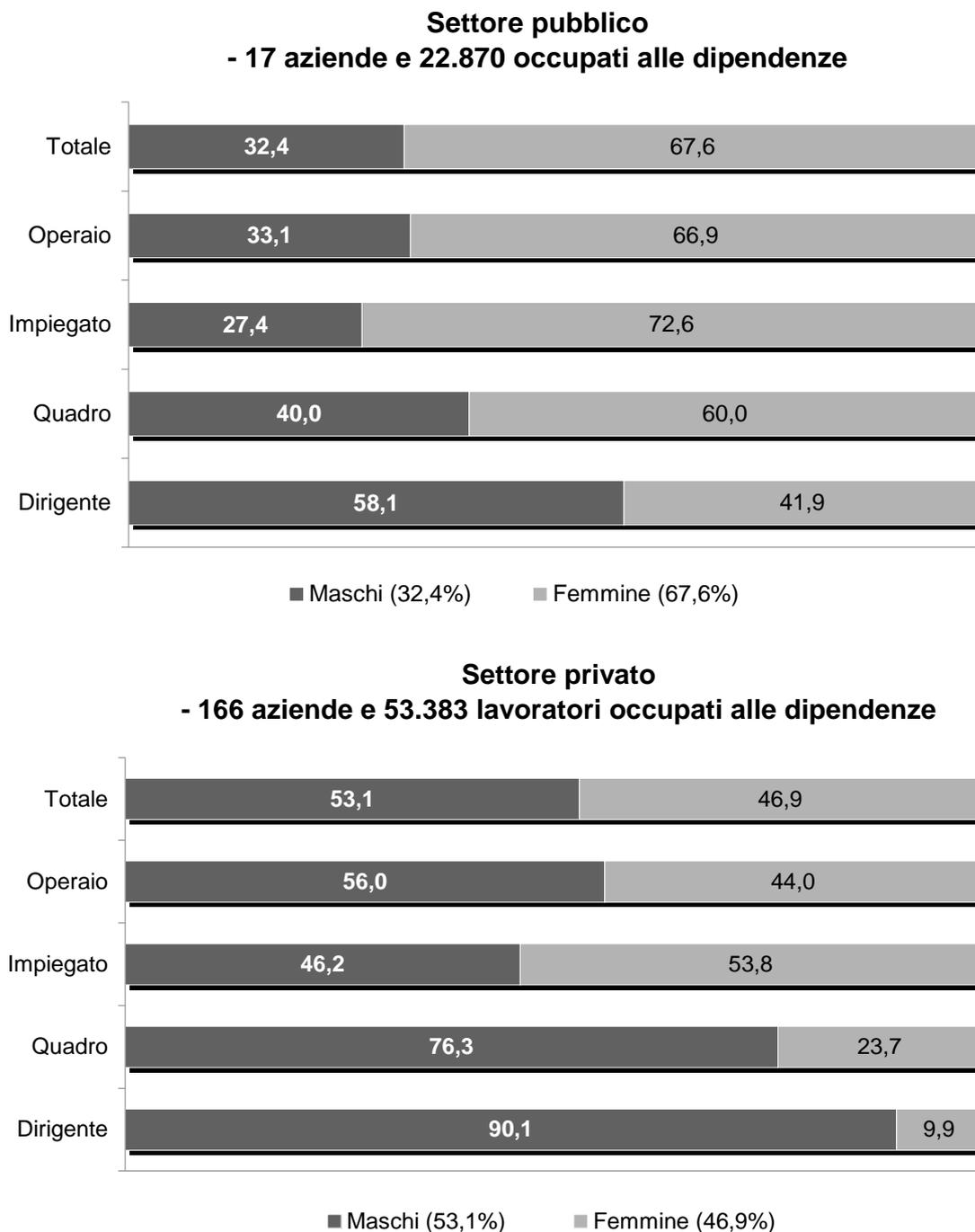
Considerando solo il comparto delle imprese pubbliche (17 in questa edizione dell'indagine, come nella precedente), possiamo rilevare come questo sia decisamente femminilizzato: oltre due dipendenti pubblici su tre sono donne, il 67,6% delle maestranze, contro il 32,4% di uomini. Nel privato, il 46,9% sono donne e il 53,1% uomini.

Quindi, i dati ci dicono di un settore pubblico che facilita l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Andando oltre, si può vedere come permetta loro anche una maggiore possibilità di realizzazione e di crescita.

Si osservi il Grafico 17 che presenta la composizione per genere delle diverse categorie di lavoratori in aziende trentine con almeno 100 dipendenti distinte tra pubblico e privato (destinatario del rapporto biennale previsto dalla normativa). Anche a uno sguardo sommario, è subito evidente come le due realtà presentino profili nettamente distinti.

In primo luogo, si può notare come nel settore pubblico le donne abbiano una maggiore possibilità di occupare posizioni apicali, come dirigenti e come quadri. Sono donne il 41,9% dei primi e il 60% dei secondi. Nel settore privato queste percentuali calano drasticamente rispettivamente a 9,9% e 23,7%.

Graf. 17 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Nonostante l'ampia differenza, in entrambi gli ambiti è possibile rilevare come gli uomini siano largamente sovrarappresentati in queste categorie: nel pubblico, a fronte di una presenza generale pari al 32,4%, sono dirigenti in quasi sei casi su dieci (58,1%) e quadri in quattro su dieci (40,0%); nel privato, a fronte di un dato complessivo di 53,1%, sono dirigenti nell'oltre 90% dei casi e quadri nel 76,3% dei casi.

In modo opposto, le donne sono più presenti nei ruoli impiegatizi intermedi e – per il pubblico – nelle mansioni operaie, probabilmente meno faticose e meno tecniche rispetto al privato, se si considerano i settori tipici del pubblico (scuole, aziende ospedaliere, pubblica amministrazione, etc.) e i conseguenti inquadramenti come coadiutori scolastici, operatori socio-assistenziali, addetti alla portineria, etc.

Dunque: seppure il fenomeno della segregazione verticale sia presente anche nel settore pubblico, è in quello privato che massimizza la sua incidenza.

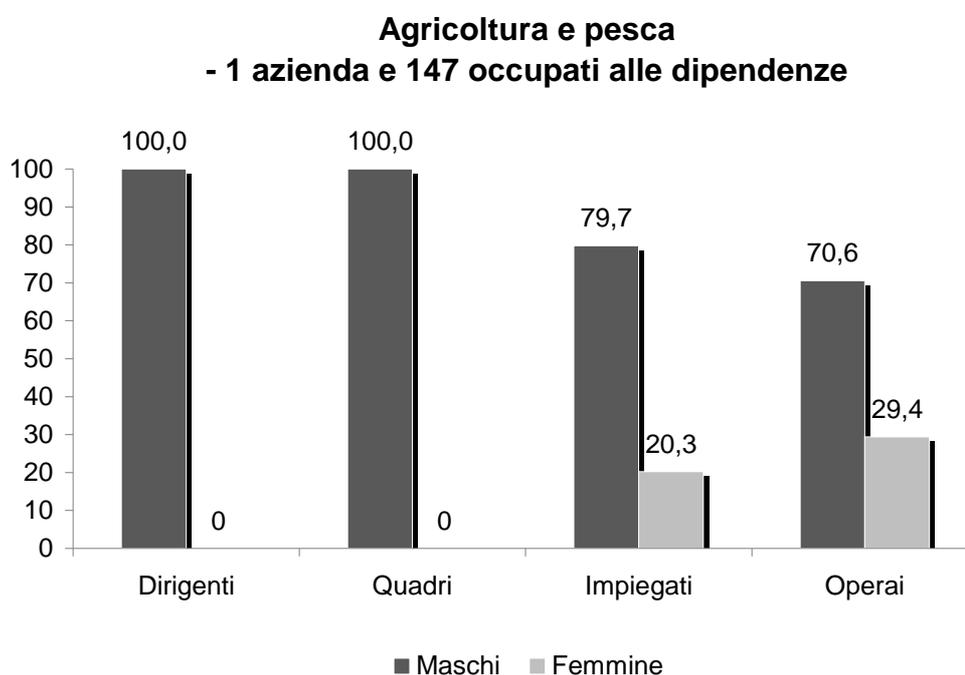
6.2 La segregazione verticale nei settori di attività

Come accade per la natura giuridica delle imprese, anche i settori di attività rappresentano variabili determinanti per la distribuzione di genere in relazione alle qualifiche professionali.

6.2.1 Agricoltura e pesca

Il dato collegato al settore dell'agricoltura e pesca va letto con attenzione poiché si riferisce a una sola azienda per meno di 150 lavoratori. I dati sono riportati nel Grafico 18 e l'analisi evidenzia – seppur per numeri esigui – uno spiccato squilibrio di genere nelle posizioni di vertice: dirigenti e quadri sono pochi e tutti maschi.

Graf. 18 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine in agricoltura e pesca per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

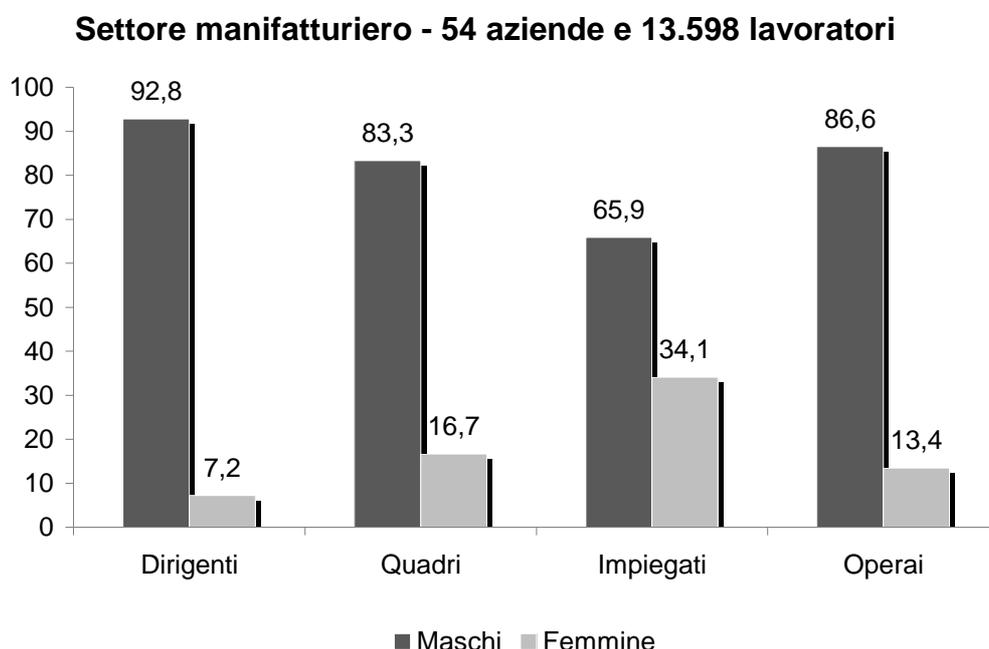
6.2.2 Il comparto manifatturiero

Nel secondario¹⁴, le maestranze si compongono per il 19,9% di donne e per il restante 80,1% di uomini. In questo caso, la già scarsa presenza di lavoratrici, si riduce ulteriormente nei ruoli di vertice (Grafico 19): è pari al 7,2% tra i dirigenti, al 16,7% tra i quadri e poco meno (13,4%) tra gli operai. Come visto in precedenza, è tra gli impiegati la quota maggiore di donne: 34,1%, oltre una su tre.

In generale, quindi, la presenza delle donne nel settore manifatturiero delle aziende con almeno 100 dipendenti e sede in Trentino è – per usare un gioco di parole – secondaria e residuale.

¹⁴ Settore che comprende l'industria in senso stretto, il settore siderurgico, meccanico e di apparecchi elettrici e il tessile.

Graf. 19 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nell'industria per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

I tre comparti del secondario, separatamente considerati, raggiungono numeri esigui nelle qualifiche apicali:

- industriale in senso stretto: dirigenti e quadri sono 435 di cui 76 donne;
- meccanico/siderurgico: dirigenti e quadri sono 308 di cui 26 donne;
- tessile: dirigenti e quadri sono 10 di cui nessuna donna.

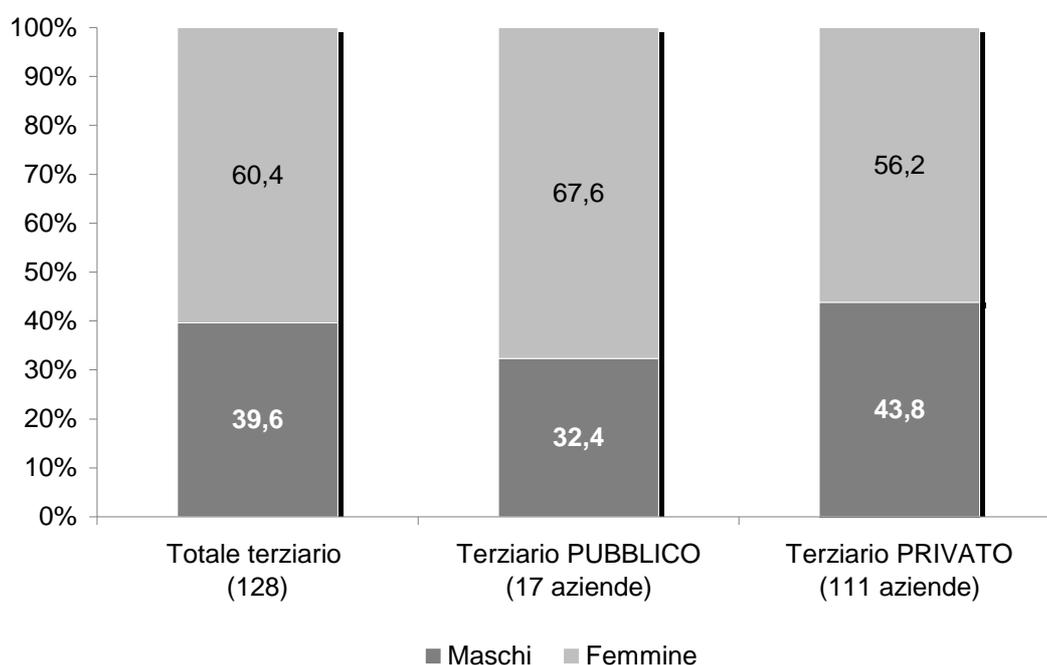
Numeri che, ancora una volta, confermano la marginalità delle lavoratrici all'interno del manifatturiero.

6.2.3 Il comparto terziario

Si è detto che il terziario è il settore che impiega il maggior numero di lavoratori: si tratta dell'82% del totale (il 30% nel pubblico e il 52% nel privato). Inoltre, è il comparto che si presenta come più favorevole per la componente femminile,

anche grazie alle aziende pubbliche che raccolgono quasi quattro lavoratrici su dieci (38,2%) e poco di più di un lavoratore su cinque (il 20,7% del totale dei lavoratori uomini). Per facilitare l'approfondimento, il Grafico 20 riprende le distribuzioni per genere e natura giuridica.

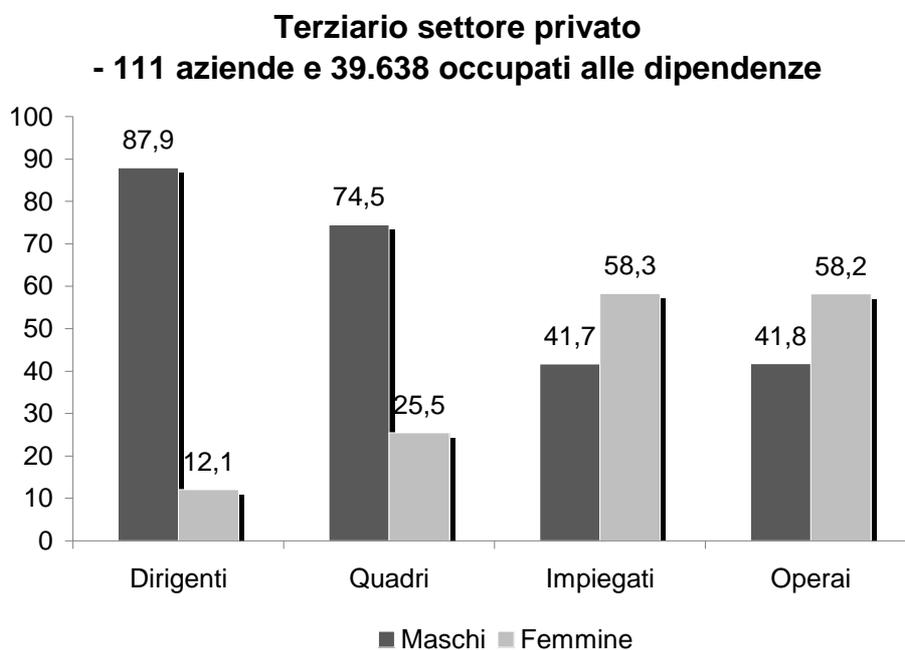
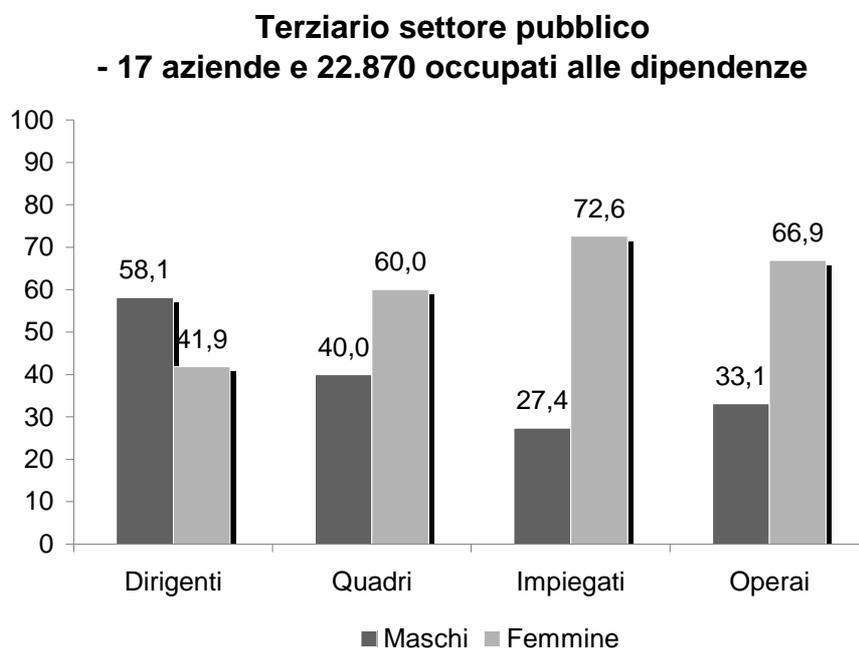
Graf. 20 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nel terziario per genere e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Nonostante siano le aziende pubbliche a favorire nettamente la presenza delle donne nel mercato del lavoro e le loro possibilità di crescita professionale e di carriera, anche il comparto privato del terziario sembra offrire alle lavoratrici margini migliori rispetto agli altri ambiti (Grafico 21). Infatti, se la quota di dirigenti donne non è certo particolarmente edificante, i quadri salgono a oltre una su quattro (25,5%). Aumentano (come già notato in precedenza) le operaie, mentre si riducono, di converso, le impiegate.

Graf. 21 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nel terziario per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

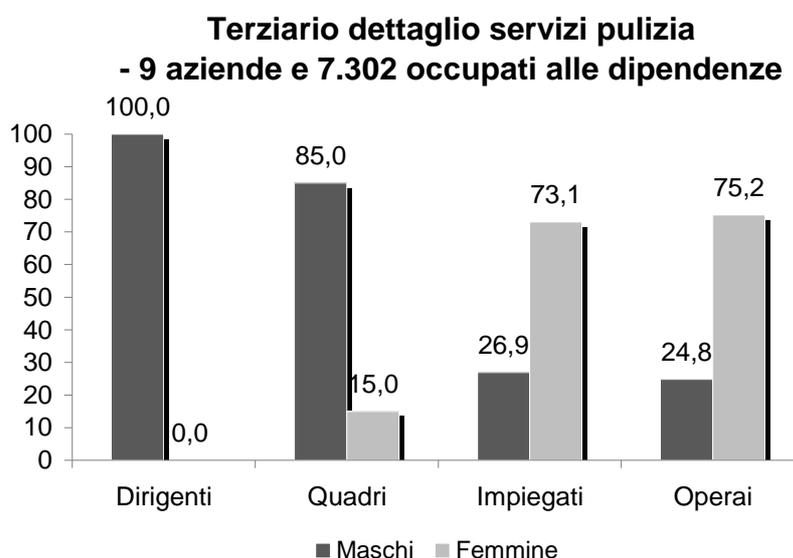
Dati, quindi, incoraggianti da un punto di vista comparativo, ma che mostrano una segregazione verticale comunque persistente soprattutto nell'ambito privato, data la sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali.

Vista la variegata articolazione del settore terziario, presentiamo il dettaglio dei singoli comparti, seppur brevemente, per mettere in luce gli eventuali scostamenti rispetto ai dati medi.

I due comparti che presentano andamenti significativamente diversi sono servizi di pulizia e privato sociale, istruzione e sanità (private) illustrati nei grafici 22 e 23.

Nel primo caso (Grafico 22), la particolarità risiede nel dato relativo alla netta predominanza delle donne tra gli operai (che, in totale, sono il 94,6% del comparto): in questo caso, a differenza di tutti gli altri settori, le donne sono il 75,2%. Cioè: in questo settore, circa il 95% dei lavoratori sono inquadrati come operai e tra, questi, oltre tre su quattro sono donne.

Graf. 22 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nei servizi di pulizia per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



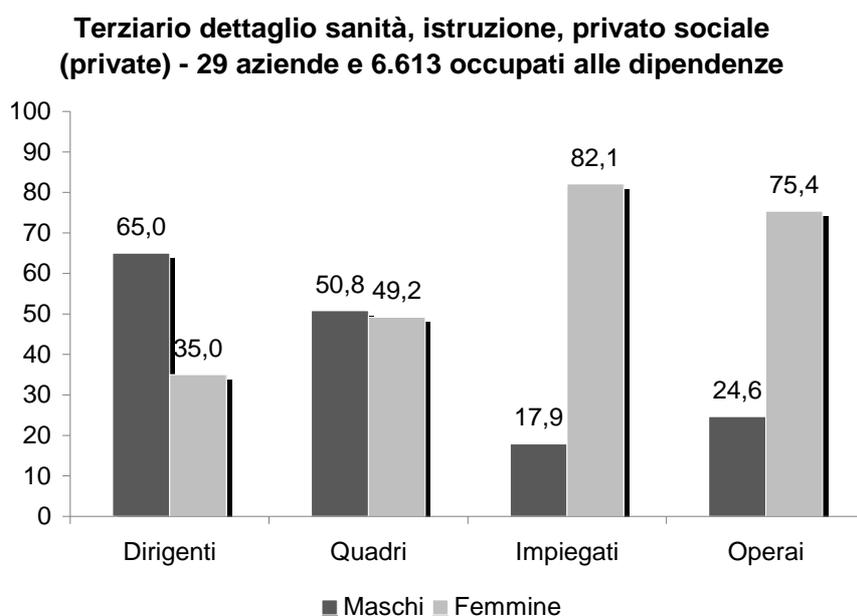
Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Dunque, il settore dei servizi di pulizia può ragionevolmente essere definito femminile: nelle aziende con almeno 100 dipendenti del Trentino, ben 5.470 lavoratori su 7.300 sono donne (pari al 75%).

Nel caso di istruzione, sanità (private) e privato sociale (Grafico 23), le dirigenti sembrano godere di maggior peso che non altrove (35%), ma va tenuto presente che, in valori assoluti, parliamo di appena 7 lavoratrici su un totale di 20 all'interno di 29 aziende totali.

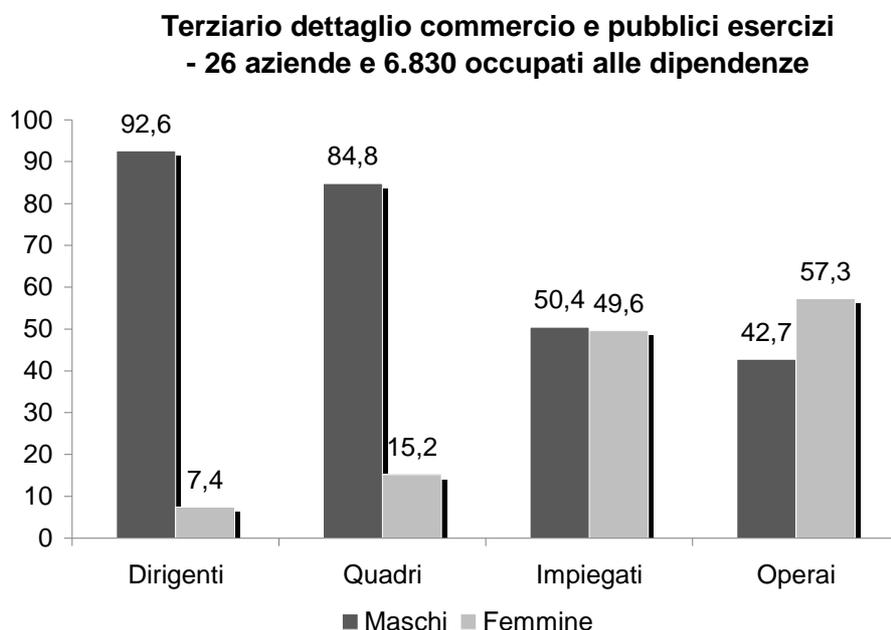
In questo settore, risultano un po' più interessanti i dati sulle figure di coordinamento identificate nei quadri in cui le donne sono più rappresentate: su un totale di 368 unità, quasi la metà 181 (49,2%) sono donne (187, il 50,8%, gli uomini). Un gap decisamente più contenuto che altrove che fa quindi sembrare possibile il raggiungimento della parità tra i due generi. In questo settore, poi, si conferma l'ampia presenza di impiegate e di operaie.

Graf. 23 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nella sanità e istruzione (non pubblico) e nel privato sociale per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

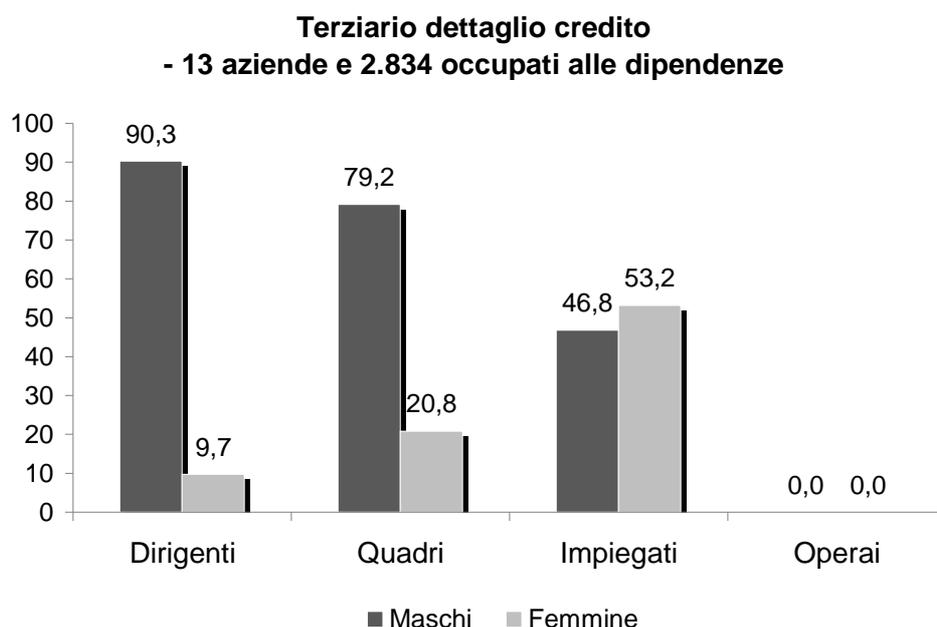
Graf. 24 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nel commercio e pubblici esercizi per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

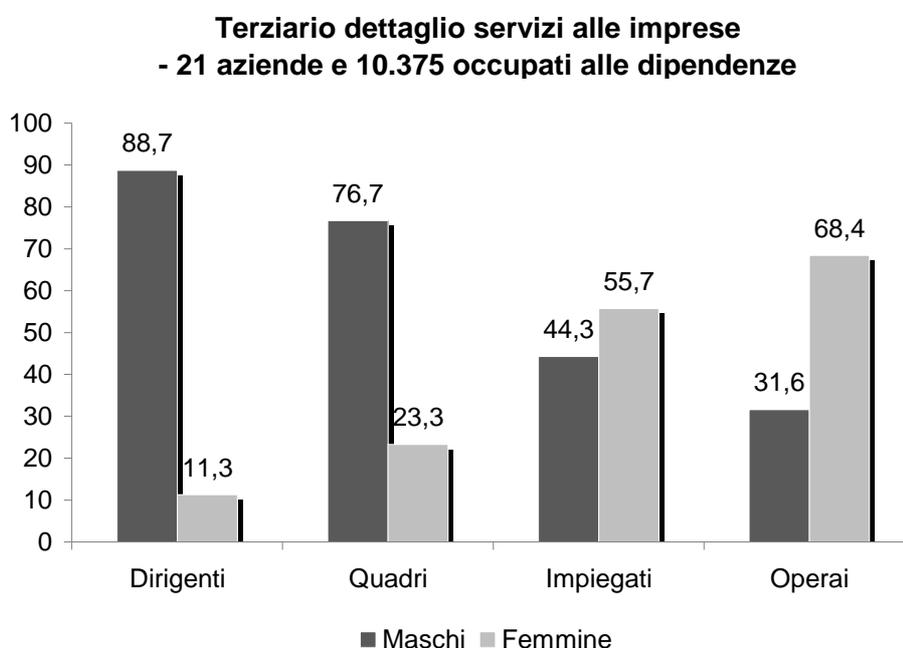
Gli altri comparti risultano meno particolari. Il Grafico 24 mostra quello di commercio e pubblici esercizi che rispecchia a grandi linee le caratteristiche generali: le donne sono il 52,7% del totale dei dipendenti, ma concentrate soprattutto tra impiegate e operai. Il Grafico 25 mostra il credito in cui le donne sono il 43,7% e hanno un peso rilevante come impiegate. Registrano un ruolo sempre secondario, ancorché non marginale, per quanto riguarda le figure dirigenziali (9,7%) e di coordinamento (20,8%). Anche i servizi alle imprese (Grafico 26) vedono una generale predominanza femminile (55,3%) e una netta sovrarappresentazione delle donne come impiegate e operaie.

Graf. 25 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nel credito per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

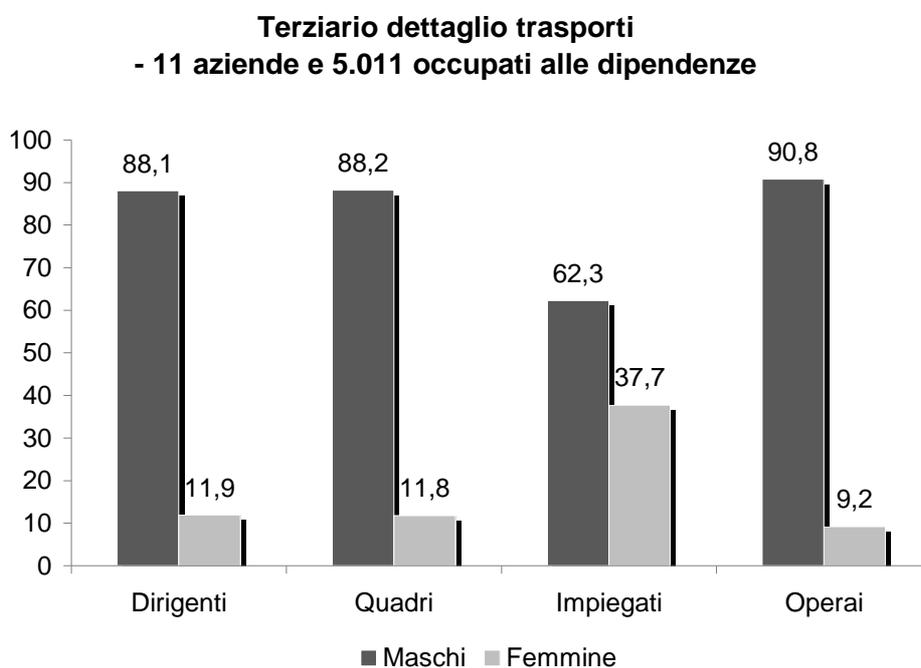
Graf. 26 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nei servizi alle imprese per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Nei trasporti (Grafico 27), la quota di donne è, in generale, residuale: si tratta di appena 942 su un totale di 5.011 addetti, pari al 18,8% dei dipendenti del settore. Considerando questo dato di fondo, in un certo senso le donne recuperano essendo tra i dirigenti l'11,9% e tra i quadri l'11,8%. Questo è l'unico settore in cui anche gli impiegati sono prevalentemente maschi (62,3%) e gli operai lo sono quasi esclusivamente (90,8%).

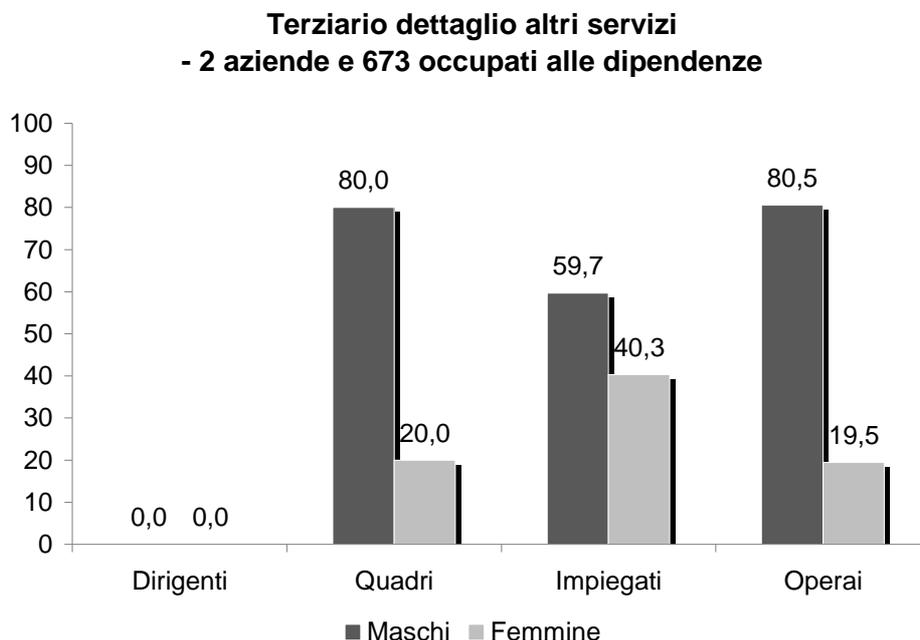
Graf. 27 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine nei trasporti per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Infine, il Grafico 28 mostra i dati relativi ad altri tipi di servizi non ascrivibili ai precedenti. In questo caso va posta una cautela ancora maggiore poiché si tratta in tutto di 673 lavoratori totali, di cui solo 5 sono inquadrati come dirigenti o quadri, 134 impiegati e 534 operai. In totale le donne sono 159 pari al 23,6% del totale.

Graf. 28 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine negli altri servizi per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

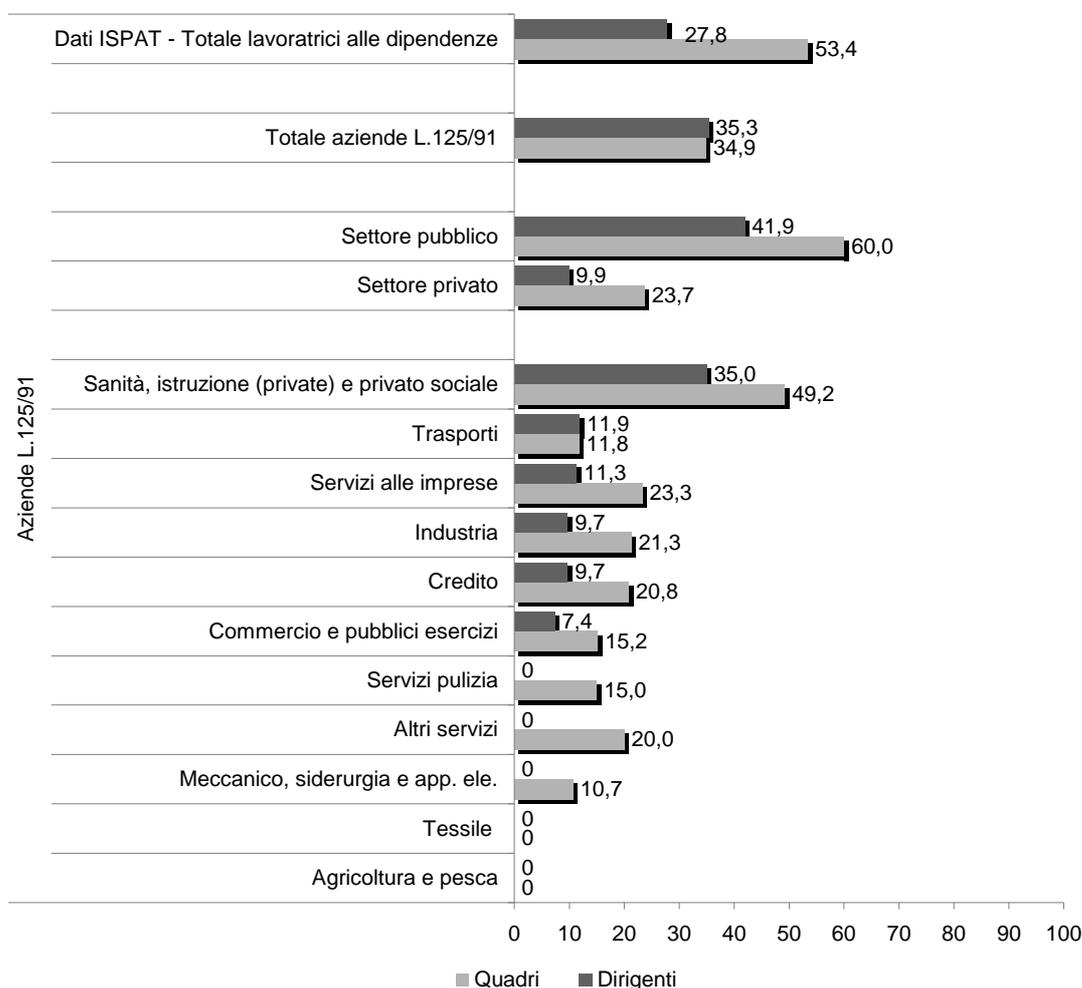
6.3 Alcune note conclusive sulla segregazione verticale

Al fine di tentare una sintesi dei dati presentati in precedenza, il Grafico 29 presenta una sorta di classifica virtuale con la percentuale di *donne dipendenti inquadrate come dirigenti e quadri* nelle diverse categorie di imprese.

Osservandolo dal punto di vista dei *dirigenti*, è possibile rilevare come le grandi aziende qui considerate¹⁵ e in particolare il comparto pubblico (rispetto al totale dei dipendenti trentini), siano i settori in cui le donne possono almeno tentare di ambire a ruoli apicali.

¹⁵ Ricordiamo che si tratta di aziende con almeno 100 dipendenti e con sede in Trentino ma i cui lavoratori potrebbero essere anche altrove (si veda § 2. Nota metodologica ed elementi di cautela).

Graf. 29 – Donne occupate alle dipendenze come dirigenti e quadri: confronto aziende dell'indagine e totale lavoratrici alle dipendenze in provincia di Trento (2019) - valori percentuali



Fonti: ISPAT, Annuario statistico 2019, TAV. X.4 - Indagine sulle forze di lavoro: occupati per genere e posizione nella professione (2019) e USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Prendendo in considerazione i *quadri*, le aziende trentine coinvolte nel rapporto perdono terreno rispetto alla popolazione generale dei lavoratori, anche se nel settore pubblico i margini per le donne rimangono molto ampi. Le donne si giocano qualche chance negli enti (privati) dediti a istruzione, sanità e attività sociali, nei servizi alle imprese e nel credito, ma gli spazi di carriera si riducono drasticamente.

Per quanto attiene alle retribuzioni, anche in questa edizione del rapporto biennale su occupazione maschile e femminile si sono registrati dati incompleti e incongruenze.

Ciò che è possibile recuperare, considerandolo però come dato esplorativo che necessiterebbe di ulteriori verifiche, è che il differenziale di genere si conferma e marcato. Tra i quadri, gli uomini percepiscono mediamente quasi 67mila euro a fronte di poco più di 45mila per le donne; tra gli impiegati il differenziale si riduce da 29mila a 26mila circa e tra gli operai sale ulteriormente con gli uomini che mediamente percepiscono circa 20mila euro e le donne meno di 14mila.

Dati, va detto, che probabilmente risentono anche del part-time più diffuso tra le donne ma che, in questa sede, non può essere collegato alla retribuzione.

Per quanto riguarda i *dirigenti*, le aziende in questo caso devono indicare l'importo massimo e l'importo minimo per quattro scaglioni, ma non è possibile ricostruire il dettaglio per genere. Inoltre, le realtà in cui sono presenti dirigenti donne e per le quali i dati sono plausibili sono appena 38 per un totale di 973 dirigenti donne. L'Università, l'Azienda sanitaria e la Provincia autonoma di Trento da sole ne occupano 902, il 93%. Le donne, quindi, nelle aziende con più di 100 dipendenti e sede in Trentino, raggiungono il livello di dirigenti per lo più esclusivamente in quanto accademiche, medici e alti funzionari.

Vista l'importanza del tema, al fine di aggiungere un elemento di riflessione certo, recuperiamo i dati ISTAT 2016 e 2017¹⁶ circa la retribuzione lorda oraria media *dei lavoratori del settore privato*, distinta tra maschi e femmine.

Nella Tabella 8 sono riportati i dati, in questo caso per regione, e confermano un gender gap esteso e consistente.

¹⁶ Si tratta degli ultimi anni per i quali il dato è disponibile.

A questo va aggiunto che, in conseguenza di un part-time più diffuso e di una maggiore concentrazione in mansioni esecutive, le donne lavorano mediamente meno e raggiungono retribuzioni complessive inferiori rispetto ai colleghi, con quello che ciò comporta nel presente (minore potere di acquisto), ma anche nel futuro, in termini di crediti previdenziali accumulati.

*Tab. 8 - Retribuzione lorda oraria in euro delle posizioni lavorative dipendenti nel settore PRIVATO per genere (media) - anni 2016 e 2017**

	2016			2017		
	M	F	T	M	F	T
Lombardia	16,71	14,38	15,75	16,67	14,46	15,76
Provincia di Bolzano	15,54	13,92	14,84	15,73	14,39	15,14
Lazio	15,44	13,64	14,70	15,58	13,89	14,88
Liguria	16,06	12,93	14,75	15,88	12,84	14,59
Piemonte	15,41	13,46	14,56	15,40	13,49	14,56
Emilia-Romagna	15,38	13,13	14,40	15,26	13,20	14,35
Veneto	14,64	12,96	13,94	14,80	13,20	14,13
Friuli-Venezia Giulia	14,77	12,64	13,87	14,75	12,83	13,93
Toscana	14,19	12,58	13,48	14,22	12,81	13,60
Provincia di Trento	14,11	12,33	13,32	14,19	12,52	13,43
Valle d'Aosta	13,74	12,77	13,32	13,68	12,43	13,12
Umbria	13,27	11,95	12,71	13,54	12,38	13,04
Marche	13,36	12,14	12,83	13,35	12,34	12,90
Abruzzo	13,14	11,75	12,59	12,95	11,64	12,43
Sicilia	12,55	11,49	12,18	12,74	11,83	12,42
Sardegna	12,72	11,82	12,35	12,73	11,81	12,35
Campania	12,22	11,08	11,84	12,42	11,40	12,08
Basilicata	12,19	11,08	11,83	12,42	11,24	12,01
Molise	12,33	11,10	11,87	12,28	11,17	11,85
Puglia	12,02	11,08	11,67	12,02	11,11	11,67
Calabria	11,63	10,84	11,33	11,76	10,97	11,46
Nord-ovest	16,35	14,03	15,38	16,30	14,08	15,36
Nord-est	14,96	13,02	14,13	15,00	13,20	14,22
Centro	14,68	13,01	13,97	14,75	13,24	14,11
Sud	12,20	11,14	11,82	12,29	11,28	11,92
Isole	12,59	11,59	12,23	12,74	11,82	12,40
Italia	14,66	12,98	13,97	14,69	13,12	14,04

*Si tratta dei più recenti disponibili

Fonte: <http://dati.istat.it/> → Lavoro e retribuzioni → Occupazione dipendente e retribuzioni → Retribuzioni orarie dei dipendenti del settore privato

Nel complesso, dunque, i dati emersi anche da questa edizione del rapporto sull'occupazione maschile e femminile vanno nella direzione di confermare contesti di lavoro in cui le donne hanno spazio (sono la metà dei dipendenti) ma raramente hanno anche la possibilità di occupare posizioni dirigenziali o di coordinamento. Il genere sembra essere un elemento selettivo, a prescindere da altre caratteristiche di base e di preparazione che pure qui non sono e non possono essere indagate.

7. Genere e condizioni di lavoro

I dati raccolti nel rapporto biennale su occupazione maschile e femminile per il biennio 2018/2019 consentono di sondare il regime orario e il contratto (almeno per macrocategoria) con cui sono inquadrati lavoratrici e lavoratori.

7.1 Tempo pieno e tempo parziale

Dai dati ISPAT¹⁷, emerge che nel 2019 era part-time il 22,1% dei lavoratori in provincia di Trento (in Italia il valore era 19%): tale dato nascondeva la netta differenza di genere, visto che le donne raggiungevano il 40,7% (32,9% in Italia) e i maschi appena il 7,0% (8,8% in Italia).

Andando a considerare, nello specifico, i lavoratori *dipendenti*, ISTAT¹⁸ ci dice che era occupato part-time il 24,6% del totale, pari al 7,0% dei maschi e al 43,2% delle femmine.

Considerando i regimi orari nelle aziende coinvolte in questa indagine, il Grafico 30 mostra un vero e proprio abisso tra i due generi, in particolare nel settore privato.

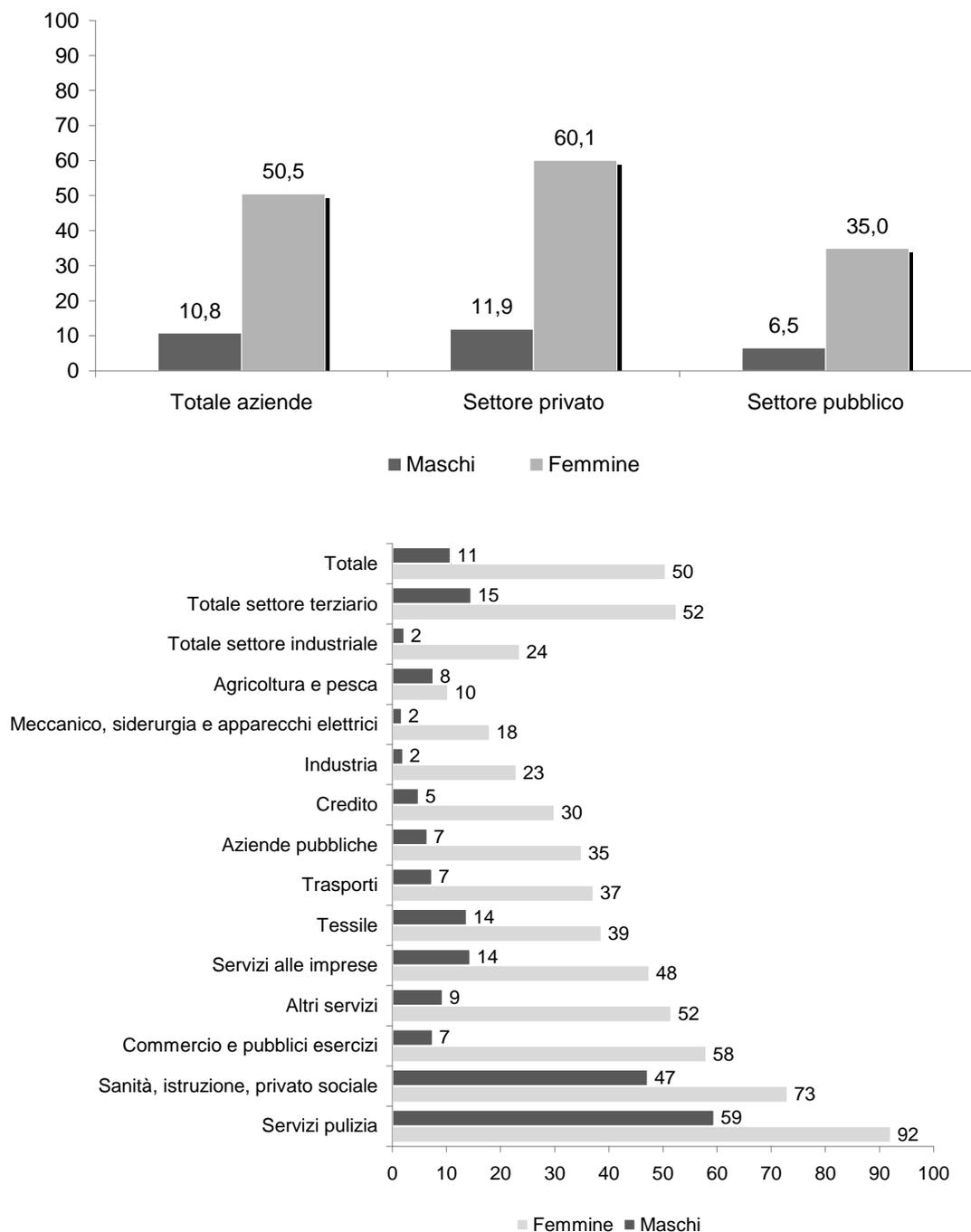
Oltre una lavoratrice alle dipendenze su due è inquadrata part-time (50,5%) contro appena il 10,8% dei lavoratori. Valori medi più alti della popolazione dei lavoratori trentini registrati da ISPAT e ISTAT: al netto della particolarità dell'universo di riferimento del rapporto, probabilmente ciò è in parte esito di una maggiore possibilità di accedere al tempo parziale nelle aziende

¹⁷ L'indicatore è reperibile nel Sistema informativo degli indicatori statistici: <http://www.statweb.provincia.tn.it/indicatoristrutturali/> → mercato del lavoro → Lavoro part-time.

¹⁸ dati.istat.it → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → dati regionali → Posizione professionale, tempo pieno/parziale

medio-grandi in cui l'organizzazione del lavoro è più distribuita e i tempi di lavoro più facilmente flessibili.

Graf. 30 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere e settori (pubblico e privato, dettaglio settori) al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Il differenziale si fa più ampio e visibile nel settore privato in cui le donne raggiungono il 60,1% mentre gli uomini si attestano all'11,9%. Il livello massimo è raggiunto dalle donne che lavorano nelle aziende di pulizia: sono a part-time il 92,1% di loro con una quota elevata anche di uomini pari al 59,5%. Ovviamente, questo dato è compensato dal settore pubblico in cui i valori calano rispettivamente a 35,0% e 6,5%.

Si può ragionevolmente ipotizzare che tale discrasia risieda nella maggiore flessibilità concessa dal pubblico pur all'interno di orari standard. Come mostrato in letteratura e come registrato anche dalle indagini di USPML¹⁹ con donne che si dimettono in seguito alla nascita di un figlio (perlopiù il secondo), infatti, non è tanto e non è solo il regime orario in sé a rendere complicata la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, quanto piuttosto la mancanza di flessibilità di ingresso e di uscita e nell'accesso a permessi per assenze in caso di imprevisti o incombenze familiari. Si pensi alla necessità di rispettare gli orari delle scuole per l'infanzia o primarie o dei pediatri in caso di malattia dei bambini. L'ipotesi, cioè, è che il comparto pubblico – mediamente, s'intende – faciliti la conciliazione pur all'interno di un orario a tempo pieno, rendendo meno necessario il ricorso al part-time.

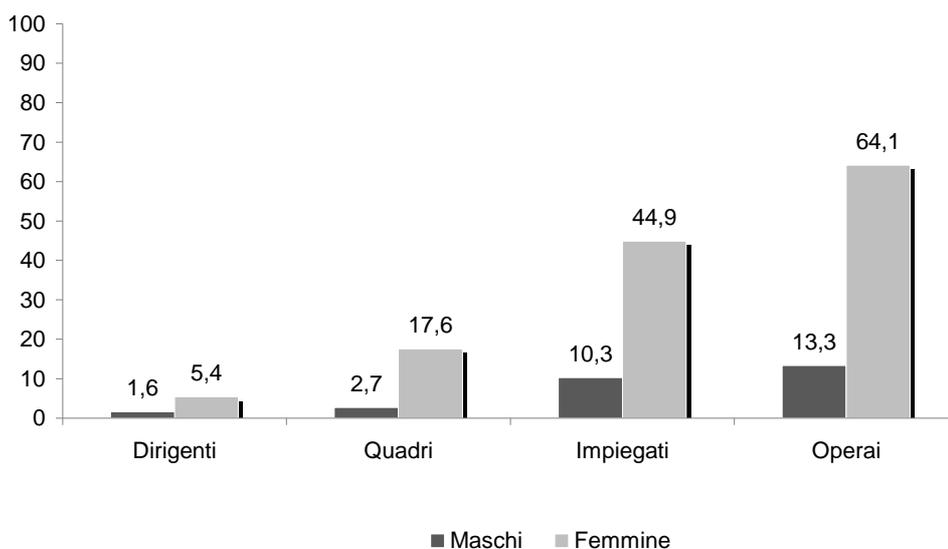
Queste considerazioni meritano senz'altro di essere poste a verifica a seguito della pandemia da Covid-19 poiché le restrizioni per arginarla hanno imposto nuove organizzazioni orarie e di presenza in ufficio che non è escluso permarranno anche dopo un rientro alla normalità della vita lavorativa e sociale più in generale.

¹⁹ Si vedano le diverse edizioni dei rapporti "Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio" disponibili al sito: <https://www.agenzia lavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Pubblicazioni-e-ricerche>

Il dato è disponibile anche per qualifica professionale (Grafico 31) e conferma il forte distacco tra privato e pubblico (grafici 32 e 33). Nel secondo, il part-time è generalmente meno diffuso (come detto) e vede ridursi il gap di genere. Evidentemente, è più facile che gli uomini accedano al tempo parziale nel pubblico. Talvolta, anche per lo svolgimento di un secondo lavoro.

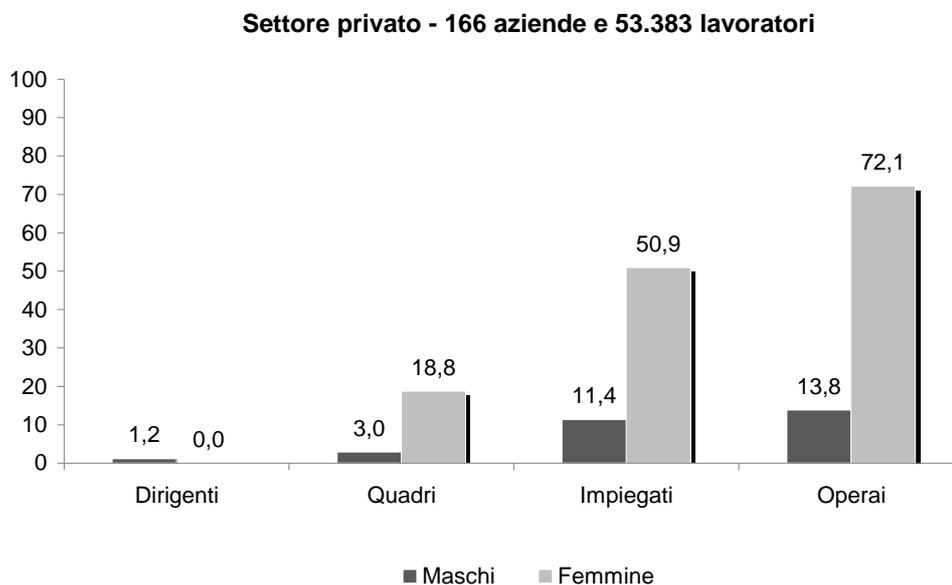
L'altro elemento degno di nota è che la riduzione del ricorso al tempo parziale nel pubblico è data dalle figure impiegatizie e operaie: è qui che si comprime la componente part-time. Al contrario, nel pubblico, i dirigenti vi ricorrono in misura maggiore così come i quadri, se donne.

Graf. 31 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



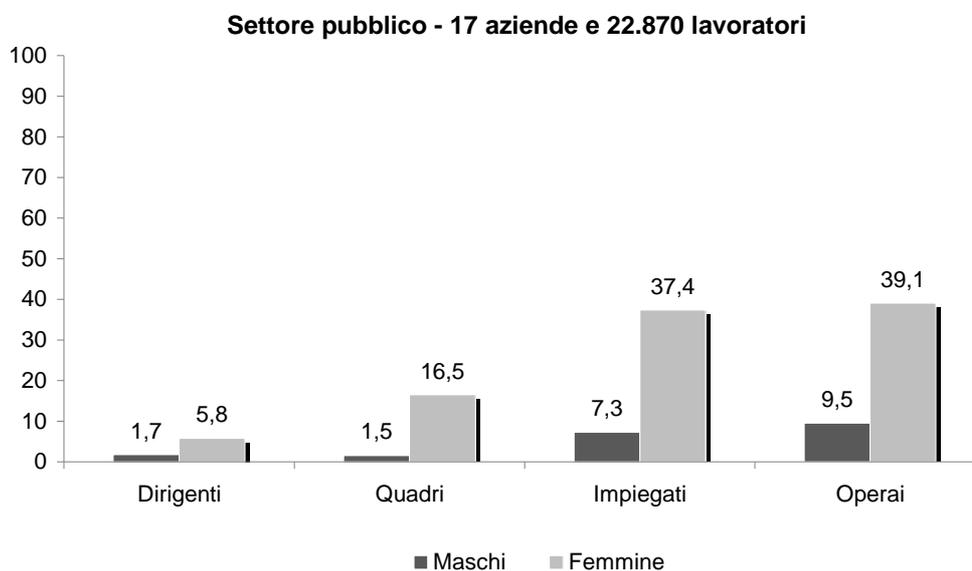
Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Graf. 32 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere, qualifica e settore privato al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Graf. 33 - Occupati alle dipendenze a part-time nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere, qualifica e settore pubblico al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

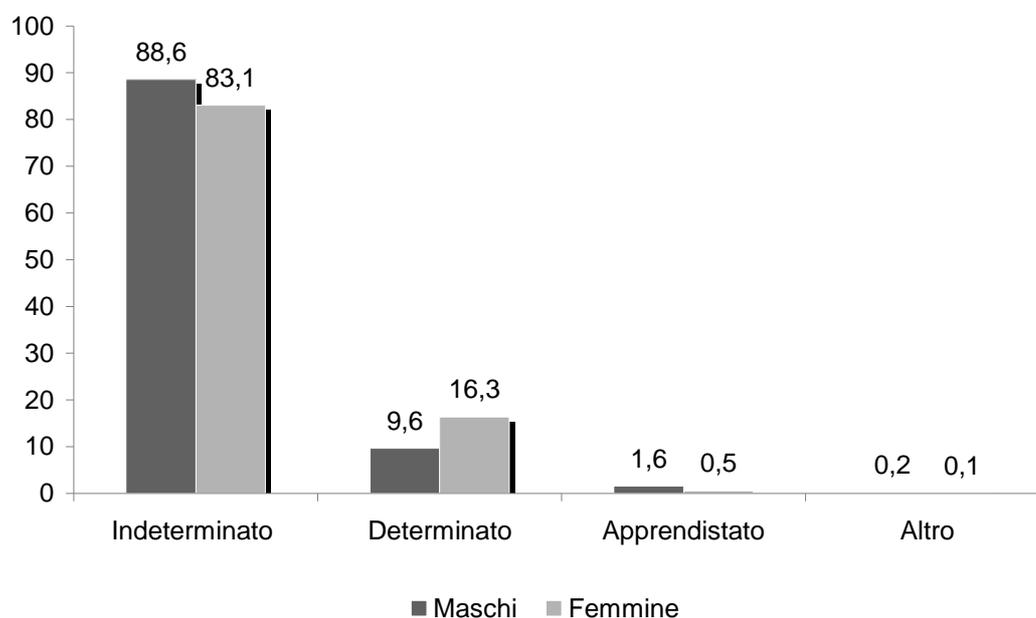
7.2 Tipologia contrattuale

Per quanto riguarda l'inquadramento, a fine dicembre 2019, uomini e donne che lavorano in aziende con almeno 100 dipendenti e sede in Trentino hanno diversa probabilità di trovarsi a tempo indeterminato o determinato: per le donne pesa maggiormente questa seconda componente con 16,3% contro 9,6% degli uomini (Grafico 34).

Ancora una volta, la natura giuridica delle aziende è una variabile significativa. Si vedano i Grafici 35 e 36 che mostrano la medesima distribuzione rispettivamente in riferimento al settore privato e al settore pubblico.

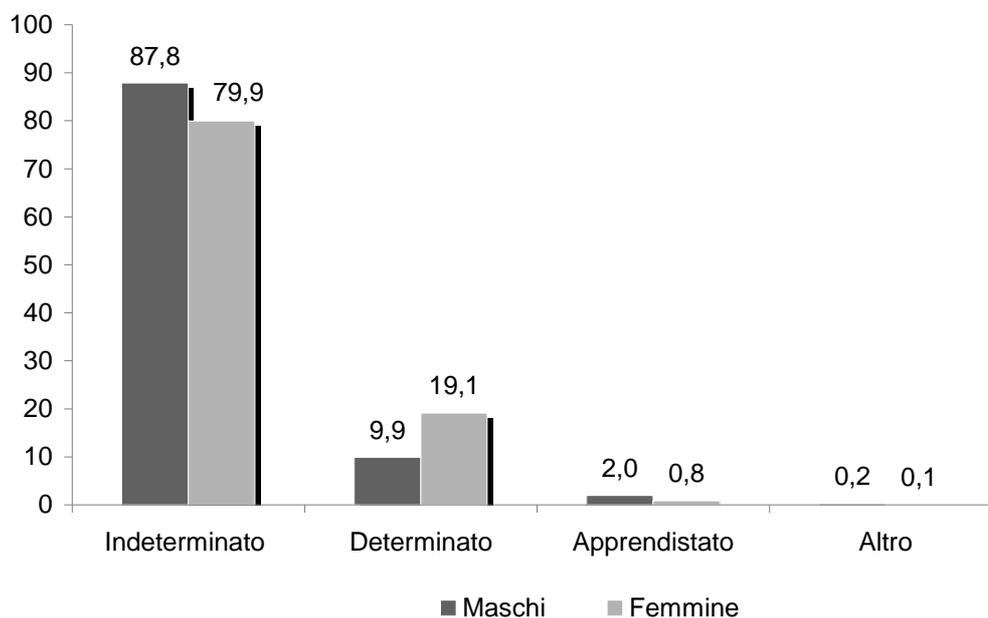
Quest'ultimo si caratterizza per una maggiore stabilità data dalla più elevata frequenza di tempo indeterminato e dall'assenza di contratti alternativi.

Graf. 34 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere e tipologia contrattuale al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



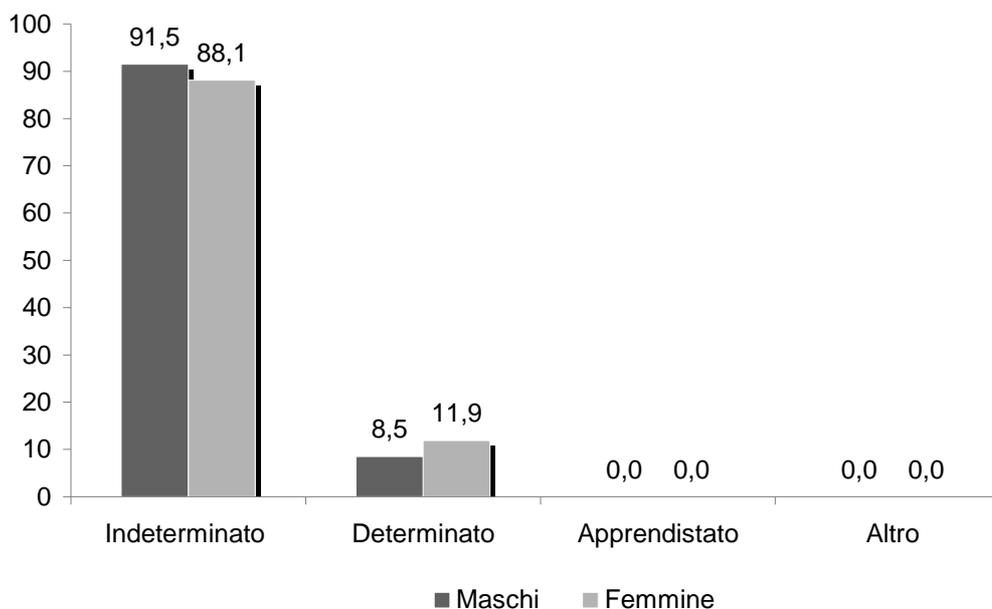
Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Graf. 35 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere, tipologia contrattuale e settore privato al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Graf. 36 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere, tipologia contrattuale e settore pubblico al 31 dicembre 2019 - valori percentuali

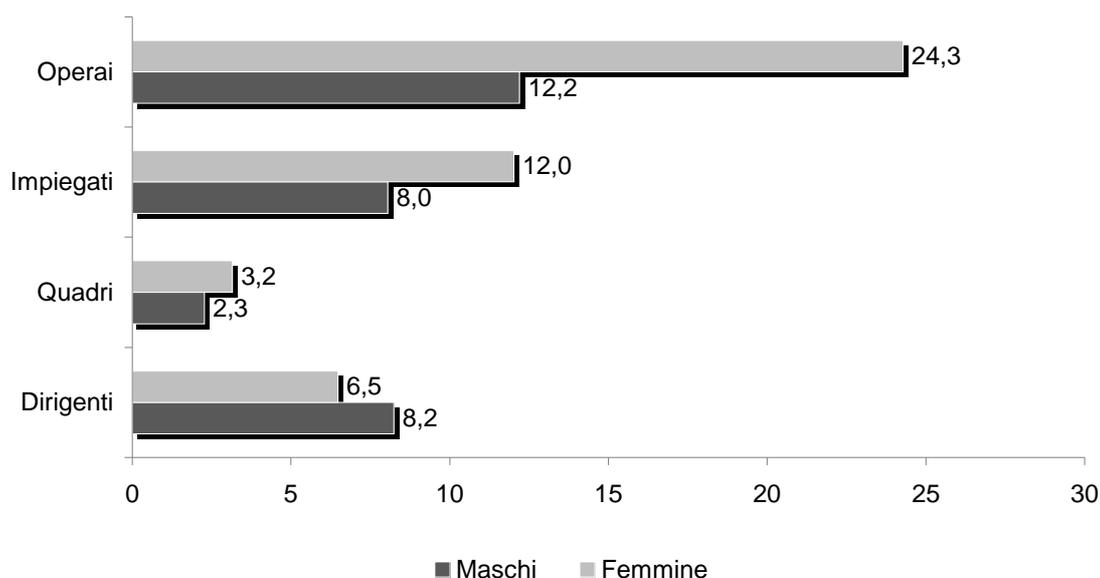


Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Anche la qualifica con cui le maestranze sono inquadrare è una variabile esplicativa degna di nota. Consideriamo in questo caso il solo tempo determinato (Grafico 37) come misura di incertezza, lasciando quindi da parte la stabilità data dal tempo indeterminato e la precarietà di altre forme contrattuali che – abbiamo visto – sono residuali rispetto alla popolazione coinvolta nell'indagine e assenti nel comparto pubblico.

Il Grafico 37 mostra come anche all'interno delle diverse qualifiche si proponga una spiccata differenza di genere per quel che attiene agli operai e, in seconda battuta, agli impiegati.

Graf. 37 – Occupati alle dipendenze con contratto a tempo determinato nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere e qualifica al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Le differenze si riducono tra i quadri e si annullano tra i dirigenti per i quali il dato è largamente al di sotto di quello generale.

È probabile che questo dato racconti di modelli di comportamento dirigenziali affini, nel senso che le donne raggiungono gli apici delle realtà aziendali laddove hanno agito omologandosi e

replicando comportamenti professionali molto simili ai colleghi uomini, magari rinunciando alla vita familiare.

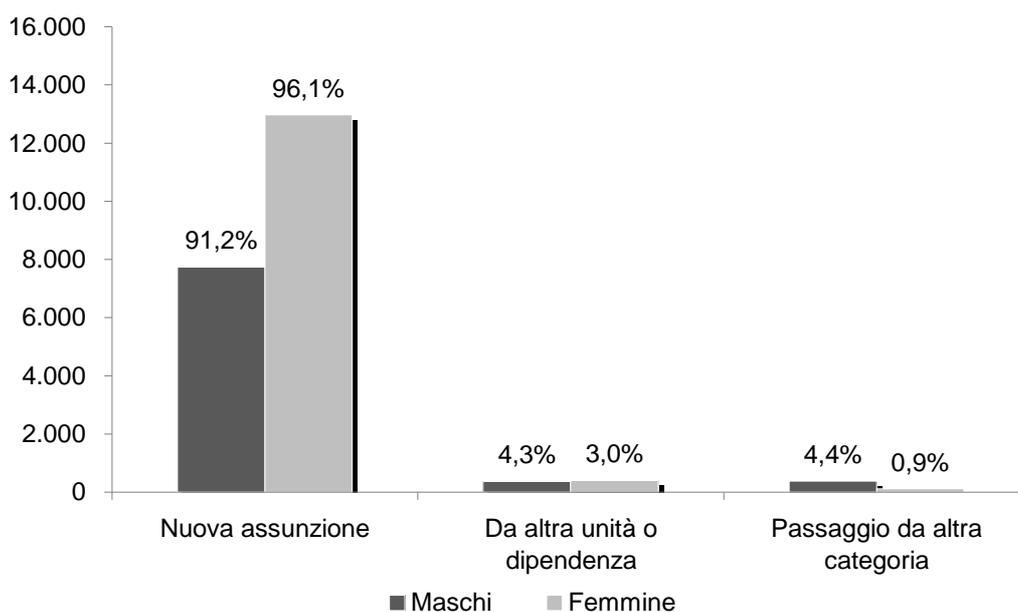
8. Entrate e uscite e trasformazioni dei rapporti di lavoro

Dopo aver considerato la struttura della popolazione di lavoratori, per così dire, *statica*, passiamo ora a disaminare i mutamenti avvenuti nel personale delle aziende con più di 100 dipendenti coinvolte nell'indagine prevista dal *Codice*.

8.1 Entrate e uscite

Sul versante delle entrate (Grafico 38), i dati indicano una dinamicità maggiore da parte della componente femminile. Su un totale di 21.978 entrate registrate, infatti, 13.495 (il 61,4%) hanno riguardato donne.

Graf. 38 - Entrate nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere e tipologia dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

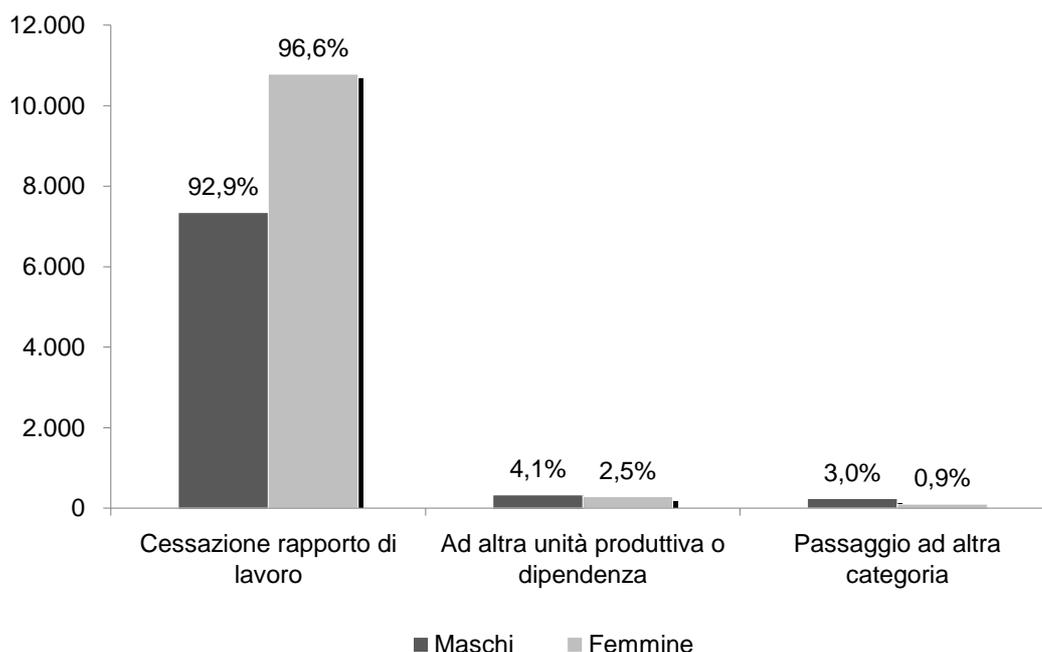
Nell'ampia maggioranza dei casi (il 96,1% per le donne e il 91,2% per gli uomini), si tratta di nuove assunzioni vere e proprie. La provenienza "da altra unità o dipendenza" è marginale per i

due generi (4,3% per le donne e 3% per gli uomini), mentre i “passaggi da altra categoria”, pur residuali a prescindere, sono a favore dei maschi: 4,4% contro l’0,9%.

È da rilevare che quest’ultima voce registra e include anche le progressioni verticali, a conferma della penalizzazione delle donne. Va pure detto che ci si riferisce qui a numerosità contenute: in totale si tratta di 494 passaggi, 119 femmine e 375 maschi.

Anche per quanto riguarda le uscite (Grafico 39) i dati indicano una dinamicità più sostenuta per le donne: su un totale di 19.072 uscite, 11.164 (il 58,5%) hanno riguardato lavoratrici contro 7.908 lavoratori (41,5%).

Graf. 39 - Uscite nelle aziende coinvolte nell’indagine per genere e tipologia dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

La “cessazione del rapporto di lavoro” rappresenta la causa di uscita più ricorrente, soprattutto per le donne che raggiungono il 96,6% contro il 92,9% % degli uomini. Di converso, gli uomini sono più coinvolti delle donne nelle altre modalità: il 4,1% contro

il 2,5% nel caso di uscita “ad altra unità produttiva” e il 3,0% contro lo 0,9% nel caso di “passaggio ad altra categoria”.

La più alta esposizione delle donne a dinamiche di entrata/uscita depone a favore di una maggiore loro mobilità.

Il calcolo del turn-over²⁰ per genere, mostra in maniera molto chiara e sintetica questo fenomeno con un valore che per le donne è superiore: 60,4%, a fronte del 42,5% degli uomini.

La maggiore mobilità delle lavoratrici rispetto ai colleghi maschi è probabilmente riconducibile a un maggiore coinvolgimento in periodi di occupazione di breve durata e al più frequente alternarsi di periodi di lavoro e di non lavoro, dovuti spesso ad attività domestiche e di cura che, come detto in precedenza, possono portare anche a dimissioni volontarie.

Nel 2019 donne e uomini mostrano comunque un turn-over positivo superiore a quello negativo, indice del fatto che durante l’anno le nuove assunzioni hanno compensato le uscite registrate per entrambi i generi (Tabella 9). Il rapporto tra questi due indicatori (indice di compensazione del turn-over²¹) appare più favorevole per le femmine: 120,3 contro 105,4.

Tab. 9 - Indice di compensazione del turn-over nelle aziende coinvolte nell’indagine per genere al 31 dicembre 2019

	M	F
Turn-over negativo	20,7	27,4
Turn-over positivo	21,8	33,0
Compensazione del turn-over	105,4	120,3

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

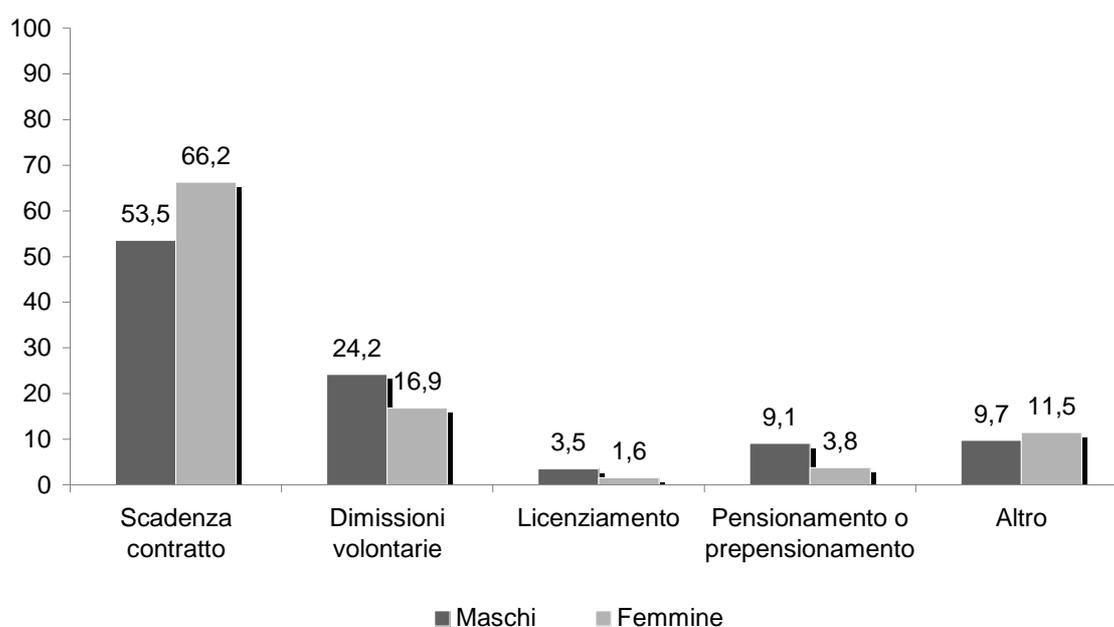
²⁰ Il turn-over (indice di movimentazione netto) è calcolato sommando le assunzioni alle cessazioni e dividendo per la media dei due anni degli occupati totali nelle aziende rispondenti.

²¹ L’indice è calcolato rapportando le nuove assunzioni alle cessazioni del rapporto di lavoro nell’anno 2019.

La maggiore fragilità della struttura lavorativa femminile viene ulteriormente confermata quando ci si addentra in un'analisi più dettagliata dei fattori che hanno motivato le cessazioni del rapporto di lavoro.

Se per entrambi i generi, infatti, la causa prevalente di interruzione del rapporto di lavoro è la scadenza del contratto, il peso della componente si differenzia: riguarda il 66,2% dei casi per le donne e il 53,5% per gli uomini (Grafico 40) che poi “recuperano” nelle altre fattispecie.

Graf. 40 - Cessazioni del rapporto di lavoro nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere e tipologia dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Nella categoria cessazioni per “dimissioni volontarie”, infatti, i maschi superano le donne con una percentuale del 24,2% dei casi contro il 16,9%. Sebbene il differenziale sia meno marcato, anche il “licenziamento” coinvolge maggiormente i maschi (3,5%) rispetto alle donne (1,6%) così come il pensionamento che riguarda rispettivamente il 9,1% e il 3,8%. La categoria “Altro”

(che racchiude decessi, invalidità, mobilità) incide nel 9,7% dei casi per i maschi e nell'11,5% dei casi per le femmine.

8.2 Le trasformazioni

Un altro indicatore che evidenzia marcate differenze di genere, confermando un maggiore dinamismo nella compagine femminile, è rappresentato dalle trasformazioni contrattuali rilevate nel corso dell'anno (Tabella 10), in cui le donne sono nettamente più coinvolte: 2.292 contro 1.568.

Tab. 10 - Trasformazioni del rapporto di lavoro nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019 - valori assoluti

	M	F
Da part-time a tempo pieno	208	446
Da tempo pieno a part-time	163	573
Da tempo determinato a tempo indeterminato	1.197	1.273
Totale	1.568	2.292

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

In particolare, si contano 446 trasformazioni da part-time a tempo pieno che riguardano donne, contro 208 sul fronte maschile; ma più significativo è il dato delle trasformazioni da tempo pieno a part-time che coinvolge 573 rapporti di lavoro femminili, contro i 163 maschili (3,5 volte di più).

Come abbiamo visto e in coerenza con la letteratura, è presumibile che il maggior carico delle donne in attività domestiche e di cura di figli e famigliari, le porti a richiedere più spesso degli uomini il part-time e conseguentemente ad avere un maggior movimento di "ritorno" al tempo pieno quando le condizioni di necessità vengono meno.

9. Altri dati

Nel corso del rapporto non è stato dato spazio all'argomento della formazione poiché il 40% delle aziende compilatrici hanno incoerenze palesi e non ricostruibili e, nella maggior parte dei casi, di entità assai consistente. Questi elementi nel loro insieme segnalano che il dato non era controllato ed evidentemente suscettibile di errori. Per questo, è necessario prendere con cautela anche i dati relativi alle aziende per le quali sono plausibili.

Nel complesso, tra le 109 aziende (per un totale di 45.563 addetti) che hanno indicato dati non incoerenti, hanno partecipato a attività formative il 36,5% dei dipendenti: il 20% dei dirigenti, il 49,7% dei quadri, il 43,1% degli impiegati e il 28,9%% degli operai.

Dal punto di vista del genere, mentre per dirigenti (che però sono pochi, 227 in tutto) e impiegati non sembrano esserci differenze, se ne registrano nei quadri tra i quali hanno partecipato a formazione il 60,9% delle donne contro il 44,8% degli uomini e tra gli operai in cui i profili si invertono e si registrano, rispettivamente, 17,2% e 39,8%.

Infine, per concludere con una sintesi riepilogativa, la Tabella 11 riprende i dati complessivi di 2018 e 2019: riporta il totale degli occupati per settore, la percentuale sulla popolazione complessiva, la quota di femmine e le relative variazioni tra i due anni.

Al di là della sintesi di elementi descritti in precedenza, quello che emerge con evidenza è come la maggior parte della crescita occupazionale sia dovuta alla componente femminile: su un totale di 2.906 occupati in più, infatti, 2.331 sono donne (per differenza, 575 uomini).

Tab. 11 - Occupati alle dipendenze nelle aziende coinvolte nell'indagine per genere e settore di attività (2018 e 2019) - valori assoluti e percentuali e variazioni assolute

	Totale occupati 2018		di cui F v.a.	Totale occupati 2019		di cui F v.a.	Var. occ.	Var. occ.
	v.a.	%		v.a.	%		totali 2018/2019 var. ass.	femmine 2018/2019 var. ass.
Agricoltura e pesca	145	0,2	66	147	0,2	68	+2	+2
Industria	13.425	18,3	2.591	13.598	17,8	2.706	+173	+115
di cui Industria in senso stretto	7.332	10,0	1.611	7.477	9,8	1.702	+145	+91
Meccanico, siderurgico	5.494	7,5	664	5.531	7,3	683	+37	+19
Tessile	599	0,8	316	590	0,8	321	-9	+5
Terziario	59.777	81,5	35.528	62.508	82,0	37.742	+2.731	+2.214
di cui Altri servizi	572	0,8	142	673	0,9	159	+101	+17
Commercio e p.e.	6.552	8,9	3.421	6.830	9,0	3.596	+278	+175
Credito	2.781	3,8	1.222	2.834	3,7	1.238	+53	+16
PA, sanità, istruzione e privato sociale	28.923	39,4	20.011	29.483	38,7	20.602	+560	+591
Servizi alle imprese	9.591	13,1	5.050	10.375	13,6	5.733	+784	+683
Servizi pulizia	6.465	8,8	4.801	7.302	9,6	5.472	+837	+671
Trasporti	4.893	6,7	881	5.011	6,6	942	+118	+61
Totale (183 aziende)	73.347	100,0	38.185	76.253	100,0	40.516	+2.906	+2.331

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Per quanto riguarda la variazione della presenza femminile nei diversi settori, la Tabella 12 evidenzia come si sia assistito a una lieve crescita totale (+0,1, in punti percentuali) che rispecchia una sostanziale crescita in tutti i settori, a eccezione di Credito e Altri servizi che hanno registrato un calo, anche se va ricordato che i numeri dei tre macrosettori produttivi sono assai diversi: nel 2019 il primario colloca 147 lavoratori, il secondario 13.598 e il terziario 62.508 (totale 76.253, si veda la Tabella 6).

Le variazioni, quindi, assumono un rilievo diverso e di questo bisogna tenere conto.

Tab. 12 - Tasso di presenza femminile nelle aziende coinvolte nell'indagine per settore di attività (2016 e 2017) - valori percentuali

	Tasso presenza femminile 2018	Tasso presenza femminile 2019	Differenza tassi 2019-2018
Agricoltura e pesca	45,5	46,3	+0,7
Industria	19,3	19,9	+0,6
di cui Industria in senso stretto	22,0	22,8	+0,8
Tessile	52,8	54,4	+1,7
Mecc. Siderurgico	12,1	12,3	+0,3
Terziario	59,4	60,4	+0,9
di cui Altri servizi	24,8	23,6	-1,2
Commercio e p.e.	52,2	52,7	+0,4
Credito	43,9	43,7	-0,3
PA, sanità, istruzione e privato sociale	69,2	69,9	+0,7
Servizi alle imprese	52,7	55,3	+2,6
Servizi pulizia	74,3	74,9	+0,7
Trasporti	18,0	18,8	+0,8
Totale	52,1	53,1	+1,1

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

Infine – e in parte conseguenza degli elementi precedenti – anche per quanto concerne le qualifiche (Tabella 13) si può rilevare una sostanziale stabilità. Le donne sono poco più della metà degli occupati e crescono tra il 2018 e il 2019 di 1,0 punti passando da 52,1% a 53,1%; sono prevalenti solo nel settore impiegatizio (60-60,9%).

Il dato relativo al differenziale di +0,6 punti tra i dirigenti può apparire incoraggiante, ma certamente rimane da monitorare in futuro per capire se identifichi il piccolo passo di un trend in crescita ovvero un semplice scostamento congiunturale. Anche qui riprendendo i numeri assoluti, si tenga in considerazione che parliamo di un totale di dirigenti pari a 2.731 unità nel 2018 e 2.757 nel 2019 e di, rispettivamente, 948 e 973 donne.

Tab. 13 - Tasso di presenza femminile nelle aziende dell'indagine per qualifica (2016 e 2017) - valori percentuali

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Quota occupate al 31.12 2018	34,7	34,8	60,0	46,4	52,1
Quota occupate al 31.12 2019	35,3	34,9	60,9	47,9	53,1
Variazione punti percentuali	+0,6	+0,1	+0,9	+1,5	+1,0

Fonte: USPML su dati Indagine ex L. 125/91

10. Note conclusive

Nel 1991 prevedere un *rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile* è stata, senza alcun dubbio, una scelta innovativa e lungimirante. E a tutt'oggi resta un utile strumento di verifica e controllo, per i Consiglieri, sulle singole realtà aziendali. Dal punto di vista della ricerca, invece, ha perso parte della sua centralità, poiché nel tempo si sono rese disponibili sempre più informazioni, a partire da dati strutturali aggiornati e accessibili, e il mercato del lavoro stesso ha registrato mutamenti significativi.

Come mostra la Tabella 14, negli ultimi trent'anni in Italia il tasso di attività delle donne è salito da 44,7% a 54,7% e il tasso di occupazione femminile da 38,7% a 49,0%. Numeri ancora molto lontani da quelli maschili che, pure, hanno accorciato nettamente le distanze cambiando il profilo di genere del mercato del lavoro.

Tab. 14 – Tasso di attività, di occupazione, di disoccupazione in Italia e in provincia di Trento nel 1991 e nel 2020 e differenze percentuali

Italia	1991		2020		Differenza M-F	
	M	F	M	F		
Tasso di attività	75,8	44,7	73,5	54,7	31,1	18,8
Tasso di occupazione	71,2	38,7	67,2	49,0	32,5	18,2
Tasso di disoccupazione	6,0	13,2	8,4	10,2	-7,2	-1,8

Provincia di Trento	1993*		2020		Differenza M-F	
	M	F	M	F		
Tasso di attività	81,8	52,3	76,8	65,5	29,5	11,3
Tasso di occupazione	78,9	46,0	73,1	61,5	32,9	11,6
Tasso di disoccupazione**	3,5	11,9	4,7	5,9	-8,4	-1,2

Fonte: dati.istat.it.

*Per la provincia di Trento il primo dato disponibile è il 1993, comunque significativo

**Il tasso di disoccupazione è calcolato su 15 anni e più

Nel confronto territoriale, la provincia di Trento ha sempre presentato dati più favorevoli per le donne, ma una dinamica

molto simile. Nel 2020 il tasso di occupazione generale ha raggiunto il 61,5% e il gap di genere è sceso da 32,9 a 11,6 punti percentuali.

Nel 2021, inoltre, parliamo ormai di *open data*, abbiamo a disposizione una moltitudine di serie storiche e indicatori strutturali e motivazionali (a partire da Eurostat, ISTAT e, a livello locale, ISPAT o INPS e Banca d'Italia) che permettono di ricostruire in breve tempo andamenti ed elementi contingenti sul mercato del lavoro e le diverse dinamiche che questo manifesta a seconda del genere dei lavoratori. Non esiste più il *libretto del lavoro* (cartaceo) e tutti i dati dei lavoratori sono inseriti nel "Sistema Informativo Lavoro (SIL)"; le stesse assunzioni e cessazioni sono ormai telematiche, rendendo quasi immediata la disponibilità di informazioni sugli occupati (soprattutto se alle dipendenze). Si pensi alla velocità con cui si sono potuti consultare i dati sull'occupazione persa a causa della pandemia, per lo più a danno delle donne²².

A 30 anni di distanza dall'uscita della legge 125, quindi, viviamo in un mondo diverso in cui gli studi dedicati alle disuguaglianze in base al genere sono ormai una vera e propria disciplina a sé stante e la *womenomics* una teoria economica. Dati sul gap salariale, sulla quota di part-time involontario a danno delle donne o le loro difficoltà di partecipare al mercato del lavoro e fare carriera (soprattutto se madri), sono diffusi e facilmente recuperabili a livello nazionale ed europeo, talvolta anche a livello locale.

Continuare a investire nel riconoscimento della parità di trattamento e di condizioni di lavoro a parità di prestazioni lavorative, a prescindere dal genere, è ancora oggi necessario. I molti dati a disposizione (anche demografici) ci raccontano di un

²² Si veda, a puro titolo di esempio: <https://www.ilsole24ore.com/art/l-italia-sta-lasciando-indietro-donne-AD4t44NB>

Paese che ha bisogno di coinvolgere maggiormente le donne nel mercato del lavoro e offrire loro ciò che è giusto in termini di salario, welfare, soddisfazioni, responsabilità, conciliazione.

Continuare a investire nella ricerca e nell'approfondimento di questi temi, lo è allo stesso modo. Allo stato attuale, però, per come è costruito e organizzato, il "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" rischia di essere un'occasione mancata, se il valore aggiunto che può portare al panorama che la letteratura già offre, risulta compromesso da un'acquisizione di dati limitati e non sempre precisi.

Allegato – La scheda di rilevazione

Di seguito si riporta lo strumento di rilevazione proposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Come indicato nella nota metodologica, è stata implementato la prima volta nel biennio 2016/2017 per essere poi riproposto senza modifiche per il biennio successivo.

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile			
Biennio 2016/2017		 MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI	
(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)			
<hr/>			
Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda			
Codice Fiscale*			
Ragione Sociale*			
Sede Legale	Comune*	Cap*	
	Indirizzo*		
Occupazione totale al 31/12/2017 (Il anno del biennio)	Numero complessivo*	0	Di cui femmine* 0
Attività economica esercitata* ¹			
Note ²			
Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro			
Contratto applicato al maggior numero di lavoratori* ³			
Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0 ... n) ⁴			

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati ⁵

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2017 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2016 (primo anno del biennio) e al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) ⁶

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2016 (I anno biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrate ⁷	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite ⁸	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2017 (II anno biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) :

MF*: 0, F*: 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2017 ⁹		PROMOZIONI ¹⁰		ASSUNZIONI ¹¹	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
		Dirigenti ^{1,2}		0	0	0	0
Quadri ^{1,2}		0	0	0	0	0	0
Impiegati ^{1,2}		0	0	0	0	0	0
	5° Livello	0	0	0	0	0	0
	Operai ^{1,2}	0	0	0	0	0	0
	4° Livello	0	0	0	0	0	0
	Apprendisti ^{1,2}	0	0	0	0	0	0
	TOTALE	0	0	0	0	0	0
	di cui Disabili e Cat. Protette ^{1,2}	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIGS) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato ^{1,3}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA ^{1,4}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CONGEDO PARENTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	ENTRATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da altra unità produttiva o dipendenza ¹⁵	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria ¹⁶	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
USCITE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza ¹⁷	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria ¹⁸	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione ¹⁹					0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione ¹⁹					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato ²⁰	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a TP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale ^{2.1}

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	numero partecipanti ^{2.2}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
numero totale ore di formazione ^{2.3}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.6 - Retribuzione annua al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO ^{2.4}	
		MF*	F*
	^{2.5} Quadri	€ 0,00	€ 0,00
	^{2.5} Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
	^{2.5} 5° Livello	€ 0,00	€ 0,00
	^{2.5} Operai	€ 0,00	€ 0,00
	^{2.5} 4° Livello	€ 0,00	€ 0,00
	^{2.5} Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
	^{2.5} Disabili e cat. protette	€ 0,00	€ 0,00

Dirigenti

monte retributivo lordo individuale annuo massimo*

€ 0,00

monte retributivo lordo individuale annuo minimo*

€ 0,00

	DA*	A*	MF*	F*
^{2.6} 4° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
3° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
2° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
1° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

Tabella 3.1 - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti, al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) ²⁷

	PROVINCIA	COMUNE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	
U.P. 1			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U.P. 2			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- 1 - Riportare l'attività prevalente dell'impresa secondo lo standard ATECO.
 2 - Riportare eventuali note a corredo dell'intero rapporto.
 3 - Riportare il contratto collettivo nazionale applicato al maggior numero di lavoratori.
 4 - Riportare eventuali altri contratti collettivi applicati in azienda.
 5 - I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze.
 6 - Come occupati alle dipendenze vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa, le lavoratrici in maternità). Se l'impresa ha fatto ricorso al lavoro a domicilio, i lavoratori subordinati a domicilio non vanno inclusi nella tabella.
 7 - Le Entrate includono: le assunzioni e i passaggi da una categoria professionale all'altra (ad esempio da "impiegati" a "quadri", da "operai" a "impiegati", etc.).
 8 - Le Uscite includono: le cessazioni del rapporto di lavoro e i passaggi da una categoria professionale all'altra.
 9 - Nella colonna OCCUPAZIONE specificare il numero di lavoratori (MF) e lavoratrici (F) per categoria professionale così come risulta al secondo anno del biennio. Sono esclusi i lavoratori dipendenti a domicilio.
 10 - Con PROMOZIONI si intendono i passaggi di livello. Indicare il numero totale dei passaggi di livello verso l'alto registrati nel corso dell'anno, qualsiasi sia la motivazione della promozione (anzianità, merito, etc.).
 11 - Indicare il numero totale di ASSUNZIONI, includendo anche i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.
 12 - Specificare gli occupati per ogni categoria professionale, per ogni CCNL applicato in azienda e per livello di inquadramento. I codici di livello indicati nella lista sono stati popolati secondo una nomenclatura omogenea per tutti i CCNL. Pertanto per ciascuna categoria professionale è necessario considerare i livelli partendo da quello più elevato cioè: la voce "1° livello" corrisponde al livello più elevato dello specifico contratto selezionato, la voce "2° Livello" corrisponde al livello immediatamente inferiore e così via.
 13 - Nei Contratti a tempo determinato includere anche i contratti stagionali.
 14 - Indicare tutti i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, congedo di maternità obbligatorio, altro).
 15 - Nelle ENTRATE da altra unità produttiva o dipendenza includere i trasferimenti da unità produttiva o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.
 16 - Il passaggio da altra categoria si deve intendere nel senso di mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati).
 17 - Nelle USCITE ad altra unità produttiva o dipendenza includere i trasferimenti ad unità produttiva o dipendenza della stessa impresa localizzate in altri comuni.
 18 - Il passaggio ad altra categoria si deve intendere nel senso di mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati).
 19 - La presente voce deve essere utilizzata solamente in relazione al contratto di Apprendistato.
 20 - Esempio: contratto a termine per sostituzione.
 21 - Attività di formazione svolta attraverso corsi teorici e/o pratici istituiti per il personale dipendente. L'affiancamento non deve quindi essere conteggiato come attività di formazione.
 22 - Indicare il numero complessivo di dipendenti per ciascuna categoria, coinvolti in attività di formazione nel corso dell'anno considerato. Se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato a più corsi di formazione, va considerato come più partecipanti.
 23 - Indicare il numero complessivo di ore di formazione effettuate, per ciascuna categoria, nel corso dell'anno considerato.
 24 - Per MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO va inteso il dato comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti): minimo tabellare; contingenza maturata; eventuali "indennità di funzione"; aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi); superminimi collettivi; superminimi individuali; incentivi individuali; premio di produzione; straordinari; altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità); 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità. Nel MONTE RETRIBUTIVO LORDO non vanno conteggiati gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL); malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG. Gli importi devono essere specificati come somma totale delle voci erogate nell'anno per l'insieme dei dipendenti dello stesso livello, e non come "importi medi".
 25 - Specificare la retribuzione annua (secondo anno del biennio) per ogni categoria professionale, per ogni CCNL applicato in azienda e per livello di inquadramento. I codici di livello indicati nella lista sono stati popolati secondo una nomenclatura omogenea per tutti i CCNL. Pertanto per ciascuna categoria professionale è necessario considerare i livelli partendo da quello più elevato cioè: la voce "1° livello" corrisponde al livello più elevato dello specifico contratto selezionato, la voce "2° Livello" corrisponde al livello immediatamente inferiore e così via.
 26 - Gli scaglioni vengono calcolati automaticamente nel seguente modo:
 1) Si divide la differenza ottenuta tra monte retributivo lordo annuo massimo e monte retributivo lordo annuo minimo per quattro in modo da ottenere l'ampiezza di ogni scaglione.
 2) Il monte retributivo lordo annuo minimo rappresenta il livello inferiore del primo scaglione. A questo si aggiunge l'ampiezza dello scaglione per ottenere il livello superiore del primo scaglione.
 3) Al livello superiore del primo scaglione si aggiunge una unità per ottenere il livello inferiore del secondo scaglione.
 4) Al livello superiore del primo scaglione si aggiunge l'ampiezza dello scaglione per ottenere il livello superiore del secondo scaglione.
 5) Si procede analogamente per calcolare i successivi scaglioni.
 27 - Indicare il numero di occupati per categoria professionale per ciascuna unità produttiva con più di 100 dipendenti al secondo anno del biennio.