



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

TRENTINO



AGENZIA DEL LAVORO

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

periodo 2022/2023

Marzo 2026

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

periodo 2022/2023

Marzo 2026

Indice

Premessa	5
1. Introduzione	9
2. Nota metodologica	10
3. La scheda di rilevazione	11
4. Il rapporto sull'occupazione femminile e maschile nel biennio 2022/2023 in Trentino	14
4.1 I dati di sintesi	14
4.2 Un esercizio di comparazione	17
5. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori	19
5.1 L'analisi per comparti produttivi: il primario	20
5.2 L'analisi per comparti produttivi: il secondario	20
5.3 L'analisi per comparti produttivi: il terziario	22
5.4 La distribuzione dell'occupazione per settore di attività e genere	22
6. La segregazione verticale	23
6.1 La natura pubblica e privata delle aziende	26
6.2 Il posizionamento di genere per settore di attività	28
6.2.1 L'agricoltura	28
6.2.2 Il secondario	29
6.2.3 Il terziario	32
7. Genere e modalità oraria della prestazione di lavoro	40
8. Genere e tipologia contrattuale	45
9. Assunzioni, cessazioni e processi di mobilità	50

10. Le trasformazioni contrattuali	54
11. La formazione in azienda	55
12. Le retribuzioni	60
12.1 Il perimetro dell'analisi	60
12.2 Le retribuzioni per qualifica	63
12.3 Le retribuzioni per settore	65
13. Altri dati	69
13.1 Processi di selezione, reclutamento e accesso	69
13.1.1 I processi di reclutamento	69
13.1.2 Accesso alla qualificazione e alla formazione manageriale	70
13.1.3 Progressioni di carriera	70
13.1.4 Strumenti e misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro	71
13.1.5 Politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	72
13.2 I contratti applicati	73
14. Note conclusive	76
Allegato – La scheda di rilevazione	79

Premessa

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in Provincia di Trento per gli anni 2022-2023, che può leggersi nelle pagine seguenti, è stato elaborato dall'Ufficio Dati e Funzioni di Sistema delle Politiche Mercato del Lavoro ed è il secondo, in ordine di tempo, ad essere stato realizzato in un contesto normativo almeno in parte rivisitato.

Ci si riferisce, in particolare, alle innovazioni di cui alla l. n. 162 del 2021 (c.d. legge Gribaudo), intervenuta, tra l'altro, sull'art. 46 del d. lgs. n. 198 del 2006 (c.d. "codice delle pari opportunità"), che disciplina proprio il suddetto rapporto biennale.

La novità più significativa in proposito è senz'altro rappresentata dall'estensione del numero di aziende pubbliche e private tenute a redigerlo: mentre infatti in precedenza il relativo obbligo scattava al superamento dei 100 dipendenti, ora riguarda tutte quelle che ne abbiano più di 50. Inoltre, se tale soglia non viene superata, è comunque possibile procedere su base volontaria. Si tratta di un passo avanti importante, perché consente di intercettare, in sede di rilevazione, un numero di lavoratrici e lavoratori assai più elevato di prima.

Cionondimeno, la rinnovata cornice normativa di riferimento non ha fatto venir meno una serie di criticità, e anzi ha addirittura contribuito a farne sorgere di nuove.

Anzitutto, se è vero che l'estensione del numero delle aziende pubbliche e private tenute a redigere il rapporto biennale va guardata senz'altro positivamente, è altrettanto vero che in un Paese come l'Italia il cui tessuto produttivo è costituito in massima parte da medie e piccole (se non piccolissime) imprese, molte lavoratrici e molti lavoratori continuano a non essere prese/i in considerazione (per quanto riguarda il Trentino, circa la metà).

Inoltre, sebbene ai sensi del rinnovato art. 46 del d. lgs. n. 198 del 2006 i dati da trasmettere siano più numerosi e quindi a seguito della loro elaborazione il rapporto biennale ne esca più completo, il decreto interministeriale 4 giugno 2024, con il quale sono stati messi a punto i dettagli tecnici, dà adito ad alcuni significativi problemi.

Tali problemi, ben descritti nella “nota metodologica” di cui al par. 2, discendono in particolare dalla decisione di confermare la regola (introdotta nel 2018) secondo la quale ciascuna azienda con più di 50 dipendenti è tenuta alla redazione di un unico rapporto biennale relativamente al luogo in cui si trova la sua sede legale. Una regola che senza dubbio semplifica le procedure di compilazione, ma che rende al contempo i dati meno significativi in ordine al territorio di riferimento, atteso che questi ultimi non riguardano tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori operanti nelle aziende che hanno, in Trentino, unità produttive con più di 50 dipendenti, ma soltanto coloro che sono incardinate/i in quelle con sede legale in Provincia. In altre parole, alla rilevazione sfuggono lavoratrici e lavoratori che svolgono la propria prestazione in Trentino ma sono dipendenti da aziende con sede legale fuori Provincia, mentre vi rientrano lavoratrici e lavoratori che svolgono la propria prestazione fuori Provincia ma sono dipendenti da aziende con sede legale in Trentino.

Va poi segnalata un’ulteriore criticità legata al mancato rispetto di una delle disposizioni a giudizio di chi scrive più rilevanti del decreto interministeriale 4 giugno 2024, il suo art. 3. Tale disposizione, richiamando l’art. 46 co. 3-bis del d. lgs. n. 198 del 2006, stabilisce che, entro il 31 dicembre di ogni anno, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali fornisce alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali e provinciali gli elenchi delle aziende pubbliche e private tenute alla redazione del rapporto biennale nel territorio di competenza.

Si tratta a ben vedere di un adempimento di grande importanza, perché solo nel momento in cui vengano messe/i a conoscenza di

quali siano le imprese obbligate consigliere e consiglieri di parità possono sollecitare quelle inadempienti ed eventualmente segnalarle alla direzione regionale del lavoro (in Trentino all'ufficio ispettivo del lavoro) perché proceda ad irrogare le sanzioni di cui all'art. 46, co. 4 del d. lgs. n. 198 del 2006. Ebbene, nonostante diverse/i consigliere/i di parità (tra cui il sottoscritto) abbiano più volte sollecitato l'invio dei citati elenchi, ciò fino ad oggi non è mai avvenuto, determinando non soltanto ritardi nell'elaborazione dei dati, ma avendo anche ripercussioni sulla loro completezza.

Le ragioni di tale situazione vanno forse ricercate nella definizione stessa dei soggetti obbligati alla compilazione del rapporto biennale: se infatti non vi sono dubbi su che cosa si intenda per "azienda privata", il concetto di "azienda pubblica" si connota per una significativa ambiguità, atteso che sembra essere al contempo più ristretto di quello "ente pubblico" e più ampio di quello di "ente pubblico economico". In sostanza, non si comprende bene quali soggetti pubblici siano tenuti alla compilazione, il che potrebbe aver creato difficoltà al Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel momento in cui avrebbe dovuto redigere gli elenchi. L'incertezza determinatasi in ordine ai soggetti pubblici obbligati o meno alla redazione del rapporto biennale è responsabile, probabilmente, anche del numero estremamente esiguo di quelli che, in Provincia, vi hanno proceduto (8 in tutto, a fronte delle 450 aziende private).

Venendo, da ultimo, ai contenuti del rapporto biennale, va rilevato, in generale, come essi siano, purtroppo, in linea con il passato ovvero come, nei diversi ambiti esaminati, la disparità tra uomini e donne (a sfavore di queste ultime, ovviamente) continui a persistere e sia davvero rilevante. Alla luce del quadro che ne emerge – caratterizzato, tra l'altro, da segregazione verticale e orizzontale delle lavoratrici, dal ricorso massiccio di queste ultime al part-time, nonché da divari significativi in termini salariali e di carriera – è quindi più che mai necessario rafforzare le politiche

poste in essere per superare tale disparità, valorizzando il lavoro femminile in tutti i suoi aspetti.

Nel ringraziare l'Ufficio Dati e Funzioni di Sistema delle Politiche Mercato del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento per il prezioso supporto nella fase di elaborazione e di commento dei dati, auspico quindi che la lettura del rapporto biennale possa costituire uno strumento di riflessione per tutte/i coloro che hanno a cuore le condizioni di lavoro delle donne e che possono contribuire a migliorarle, ovvero, anzitutto, per i decisori politici locali.

Matteo Borzaga
Consigliere di parità nel lavoro
della Provincia Autonoma di Trento

1. Introduzione

Il presente Rapporto analizza la situazione del personale femminile e maschile delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti della provincia di Trento per il biennio 2022/2023.

Il riferimento normativo che obbliga la compilazione del Rapporto è rinvenibile nell'art. 46 del decreto legislativo 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e nelle modifiche successive introdotte dalla legge 162/2021. Le modalità specifiche per la redazione del Rapporto 2022/2023, fanno capo a quanto indicato nel decreto interministeriale del 3 giugno 2024 che ha parzialmente revisionato il contenuto di alcuni item oggetto di indagine.

L'attuale scheda rileva i dati strutturali inerenti alla situazione dei dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale, il flusso delle assunzioni e delle cessazioni, la mobilità tra unità produttive, le promozioni a categoria superiore, i motivi delle cessazioni e le trasformazioni di contratto. Indaga altresì retribuzione e formazione e, con riferimento alla sezione che raccoglie informazioni generali sull'azienda, anche il CCNL applicato ed eventuali contratti di secondo livello aziendali o territoriali. Si conferma, in continuità con quanto richiesto nella precedente edizione riferita al biennio 2021/2022, la sezione che indaga processi, strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale.

Dal punto di vista procedurale le aziende sono tenute a inviare il documento per via telematica attraverso l'apposito sistema messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali¹.

¹ La scadenza per la comunicazione, date le modifiche alla scheda introdotte con il decreto interministeriale e la conseguente necessità di adeguare l'applicativo informatico alle modifiche del pattern informativo, è stata posticipata dal 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza del biennio oggetto di indagine, al 15 luglio e successivamente ancora al 20 settembre 2024.

L'elaborazione dei risultati dell'indagine compete al Consigliere regionale di parità e per la Provincia autonoma di Trento al Consigliere provinciale di parità che per analizzare i dati e elaborare il Rapporto è supportato dall'Ufficio dati e funzioni di sistema delle politiche e del mercato del lavoro di Agenzia del Lavoro.

Le pubblicazioni sono disponibili dal biennio 1994/1995 e le edizioni più recenti sono caricate sul sito di Agenzia del Lavoro, nella sezione dedicata a studi e ricerche².

2. Nota metodologica

A premessa delle successive considerazioni, in chiave metodologica riteniamo opportuno segnalare alcune avvertenze alla lettura dei dati.

La prima. Il sistema di compilazione telematica predisposto sul sito ministeriale e deputato alla raccolta dei dati, prevede controlli di coerenza interna sulla qualità delle informazioni rilasciate. Questi controlli però sono attivi per la maggior parte delle variabili ma non per tutte. Si generano pertanto informazioni incoerenti che non possono essere sottoposte a verifica automatica e che, quindi, non possono essere elaborate.

La seconda considerazione si riallaccia alla precedente e riguarda la sezione relativa alle retribuzioni. Per l'analisi di questi dati, per cui si fa riferimento al monte retributivo, si rende necessario escludere dal calcolo della media delle retribuzioni le figure professionali per le quali il dato presenta delle incongruenze. Per questo, seppur per minime difformità, il numero dei dipendenti cui si possono riferire i dati retributivi si riduce sia tra i maschi che tra le femmine, i dipendenti coinvolti sono quelli delle sole aziende private e per questi cambia di pochi decimi di punto percentuale anche la distribuzione per qualifica professionale.

² <https://www.agenzia lavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Pubblicazioni-e-ricerche>

La terza. Per il biennio 2022/2023 la rilevazione ripropone le logiche di acquisizione dati sperimentate a partire dal biennio 2016/2017.

Ogni azienda compila 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 occupati nelle aziende medio-grandi del territorio 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 di fuori provincia la cui sede aziendale è in Trentino. Le aziende con sede in provincia di Trento riportano infatti alla medesima provincia i dati complessivi dei propri dipendenti, compresi quei lavoratori eventualmente inseriti in unità locali situate altrove (in altra provincia, regione o nazione). E lo stesso fanno le aziende con sede al di fuori della provincia di Trento che, qualora dovessero avere unità produttive situate in Trentino, sono tenute a segnalare solo alla regione o provincia di competenza della loro sede anche i dati del personale che lavora nel nostro territorio.

3. La scheda di rilevazione

Il questionario per l'indagine 2022/2023 mantiene l'impostazione generale e le domande della precedente rilevazione, con l'introduzione di alcuni cambiamenti.

Le modifiche includono l'eliminazione della sezione che indagava il lavoro a domicilio nella Tabella 2.1 e la rimozione del riferimento all'apprendistato dall'elenco delle categorie professionali analizzate nelle Tabelle 2.2 e 2.8. Inoltre, è stato rivisto e reso più chiaro l'elenco delle voci che qualificano le cessazioni nella Tabella 2.4, è stato tolto il riferimento al livello di inquadramento nella Tabella 2.7 ed è stata semplificata la

Tabella 3.1, in cui i dati sono richiesti solo a livello provinciale anziché comunale.

I cambiamenti più significativi riguardano la Tabella 2.1, dove non si indagano più le entrate e le uscite ma solo i flussi di assunzione e cessazione e la Tabella 2.4. In quest'ultima, i processi di mobilità non vengono più analizzati separatamente per entrate e uscite, ma si indaga la mobilità complessiva tra le unità produttive, sia che si tratti di un trasferimento che di una promozione a una categoria superiore.

Una copia della versione originale del questionario, con le domande proposte alle aziende suddivise in tre Sezioni, è disponibile nell'Allegato in fondo al testo.

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 Collettivi Nazionali applicati

Sezione 1.1.2 Eventuali altri contratti di II livello applicati

Sezione 1.1.3 Anagrafica unità produttive

- Sezione 2 – Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

La seconda sezione è il cuore della rilevazione. È composta da otto tabelle più una di dettaglio che richiedono numerose informazioni relative 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 primo e del secondo anno del biennio

	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del primo anno del biennio e al 31 dicembre del secondo anno del biennio e relativi flussi di assunzioni e cessazioni per genere e categoria professionale
Tabella 2.2	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del secondo anno del biennio per genere, categoria professionale e livello di inquadramento: promossi nell'anno e assunti nell'anno
Tabella 2.3	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del secondo anno del biennio per genere, categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIG) e aspettativa Il dettaglio delle informazioni traccia il tempo indeterminato e il tempo determinato, il lavoro agile e la voce del lavoro in somministrazione. Per le informazioni richieste sui dipendenti in aspettativa o in congedo sono distinti il congedo di maternità/paternità e il congedo parentale. E' valorizzata la voce ore lavorate con il dettaglio di cui ore di straordinario
Tabella 2.4	Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno con riferimento alla situazione del 31 dicembre del secondo anno del biennio per genere e categoria professionale La mobilità tra unità produttive (trasferimenti e promozioni a categorie superiore) viene indagata senza distinguere i movimenti generati da entrate o uscite da e verso altre unità produttive I motivi delle cessazioni sono rivisitati in ottica di razionalizzazione e di semplificazione La trasformazione dei contratti non subisce variazioni
Tabella 2.5	Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio per genere e categoria professionale
Tabella 2.6	Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale I quesiti sono stati introdotti nella precedente rilevazione e indagano processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione, procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo, criteri adottati per le progressioni di carriera

Tabella 2.7	Retribuzione iniziale per categoria professionale La tabella è stata introdotta ex novo nella precedente rilevazione e nell'attuale è stata confermata in una versione semplificata che aggancia la retribuzione a genere e categoria professionale ma non più anche al livello di inquadramento
Tabella 2.8	Retribuzione annua al 31 dicembre del secondo anno del biennio per categoria professionale per genere e per livello di inquadramento
Tabella 2.8.1	Dettaglio componenti accessorie del salario per le voci straordinario, superminimi individuali, premi di produttività e altro che va descritto

- Sezione 3 – Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale – Occupati per provincia con più di 50 dipendenti

La sezione conclusiva riguarda le unità produttive con almeno 50 dipendenti di cui sono richiesti gli elementi identificativi

Sezione 3	Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale – Occupati per provincia con più di 50 dipendenti
Tabella 3.1	Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale – Occupati per provincia con più di 50 dipendenti per genere e categoria professionale

4. Il rapporto sull'occupazione femminile e maschile nel biennio 2022/2023 in Trentino

4.1 I dati di sintesi

La Tabella 1 funge da punto di riferimento per visualizzare l'evoluzione delle indagini svolte in provincia di Trento, che datano dal 1994/1995.

Per ogni biennio, la tabella mostra il numero di aziende coinvolte, quello dei dipendenti, suddivisi per settore, e il relativo tasso di femminilizzazione.

È fondamentale considerare che nel tempo si sono verificate due modifiche nel modo in cui i dati vengono raccolti: la prima nel biennio 2016/2017 e la seconda nel 2020/2021.

Tab. 1 - Aziende coinvolte nell'indagine L. 125/91 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 2016/17¹ (n° aziende 157)				
Totale occupati	466	10.975	53.310	64.751
Tasso di femminilizzazione	57,3	20,6	59,1	52,5
Biennio 2018/19¹ (n° aziende 183)				
Totale occupati	147	13.598	62.508	76.253
Tasso di femminilizzazione	46,3	19,9	60,4	53,1
Biennio 2020/21^{1,2} (n° aziende 430)				
Totale occupati	602	22.226	77.664	100.492
Tasso di femminilizzazione	45,5	21,4	59,6	51,0
Biennio 2022/2023 (n° aziende 458)				
Totale occupati	742	22.421	78.133	101.296
Tasso di femminilizzazione	36,0	22,7	57,7	49,8

¹ Nuova impostazione metodologica

² Soglia dimensionale oltre 50 dipendenti

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Dal 2016/2017, l'assegnazione al territorio avviene in base alla sede principale dell'azienda; di conseguenza vengono contate tutte le sue unità operative, anche quelle che si trovano fuori dalla provincia di Trento.

Ancora più importante, dal 2020/2021 è stata abbassata la soglia di inclusione: si considerano le aziende con più di 50 dipendenti, rispetto alla soglia precedente che era di oltre 100 dipendenti.

Grazie a quest'ultima modifica, il numero di aziende coinvolte è cresciuto notevolmente, passando a 430 aziende per un totale di 100.492 lavoratori nel 2020/2021, e arrivando a 458 aziende con 101.296 persone impiegate nel biennio 2022/2023.

Per comparto di attività le 458 aziende coinvolte nel monitoraggio del 2022/2023 si distribuiscono come segue: dieci aziende del settore primario, 171 del secondario e 277 dei servizi.

Le aziende pubbliche sono otto e 450 sono aziende private.

Il numero dei dipendenti in capo a queste aziende, che nel primo anno del biennio si attesta a quota 97.752, alla scadenza della seconda annualità cresce del 3,6% e raggiunge le 101.296 unità. La dimensione di genere è equamente rappresentata sia a inizio che a fine biennio (Tabella 2).

Tab. 2 - Aziende coinvolte nell'indagine L. 125/91 per settore di attività e occupati alle dipendenze per genere - valori assoluti e percentuali

	Aziende	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 2022				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	10	246	440	686	35,9	64,1
Industria	171	4.910	17.127	22.037	22,3	77,7
Terziario	277	43.691	31.338	75.029	58,2	41,8
Totale	458	48.847	48.905	97.752	50,0	50,0

	Aziende	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 2023				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	10	267	475	742	36,0	64,0
Industria	171	5.081	17.340	22.421	22,7	77,3
Terziario	277	45.050	33.083	78.133	57,7	42,3
Totale	458	50.398	50.898	101.296	49,8	50,2

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Il comparto maggiormente rappresentato sia per numero di aziende che per numero di lavoratori dipendenti è il terziario: il 63,2% delle aziende e il 77% degli occupati fanno capo a questo settore che a fine 2022 occupa 75.029 dipendenti e a fine 2023 78.133. Nel terziario la percentuale delle dipendenti è preponderante e si attesta intorno alla soglia del 58% con minime variazioni tra inizio e fine biennio.

Al secondario fanno capo il 39% delle aziende e circa il 22% dei dipendenti, 22.037 nel 2022 e 22.421 nel 2023. In questo comparto la presenza maschile risulta assolutamente maggioritaria: solo poco più di un posto di lavoro su cinque è appannaggio della manodopera femminile.

La rappresentazione del comparto primario è residuale sia per numerosità delle aziende che dei dipendenti: dieci le aziende coinvolte per un numero di dipendenti che tra inizio e fine biennio oscilla tra 686 e 742. Anche in questo comparto, seppure per un differenziale minore, prevale la presenza maschile: poco meno di due posti di lavoro su tre sono rappresentati dai maschi.

4.2 Un esercizio di comparazione

Lo spaccato informativo che ci fornisce l'indagine della L. 125 con la soglia dimensionale estesa a oltre 50 dipendenti, nel biennio 2022/2023 intercetta circa il 50% dell'occupazione alle dipendenze complessiva rilevata da ISTAT nel periodo³: in provincia di Trento sia nel 2022 che nel 2023 i dipendenti medi si attestano attorno alle 197.000 unità (Tabella 3)⁴.

³ Si precisa che si tratta di valori arrotondati che prendono in considerazione la forza lavoro dipendente complessiva, a prescindere dalla dimensione aziendale.

⁴ <http://dati.istat.it> → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → Dati regionali.

Tab. 3 - Occupati alle dipendenze per genere e settore di attività in provincia di Trento negli anni 2022 e 2023 - valori assoluti arrotondati alle migliaia e valori percentuali

	Occupati alle dipendenze nel 2022				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1.300	2.000	3.400	38,2	58,8
Industria	10.700	37.100	47.800	22,4	77,6
Terziario	84.700	61.400	146.000	58,0	42,1
Totale	96.700	100.500	197.200	49,0	51,0

	Occupati alle dipendenze nel 2023				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1.100	2.600	3.700	29,7	70,3
Industria	11.700	37.800	49.500	23,6	76,4
Terziario	84.800	59.000	143.800	59,0	41,0
Totale	97.600	99.400	197.000	49,5	50,5

Fonte: elaborazioni Ufficio dati e funzioni di sistema da <http://dati.istat.it> → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → Dati regionali

Persiste una differenza che non sorprende poiché la componente di occupazione alle dipendenze che si genera nelle realtà aziendali pari o inferiori alla soglia dei 50 dipendenti è rilevante e il territorio provinciale resta caratterizzato dalla presenza assolutamente preponderante di piccole imprese che restano tuttora escluse dalla compilazione del Rapporto. Ciò vale in particolare per l'agricoltura che più di tutti i comparti è sovra rappresentata nelle realtà di piccola dimensione. I dipendenti di cui l'indagine della L. 125 riesce a dar conto per questo comparto rappresentano infatti solo il 20% del totale mediamente rilevato da ISTAT nel biennio. Più rappresentati il secondario e il terziario con percentuali che salgono al 46% e al 53%.

Nelle imprese coinvolte nell'indagine della L. 125, il peso femminile risulta lievemente maggiore rispetto al totale della forza lavoro.

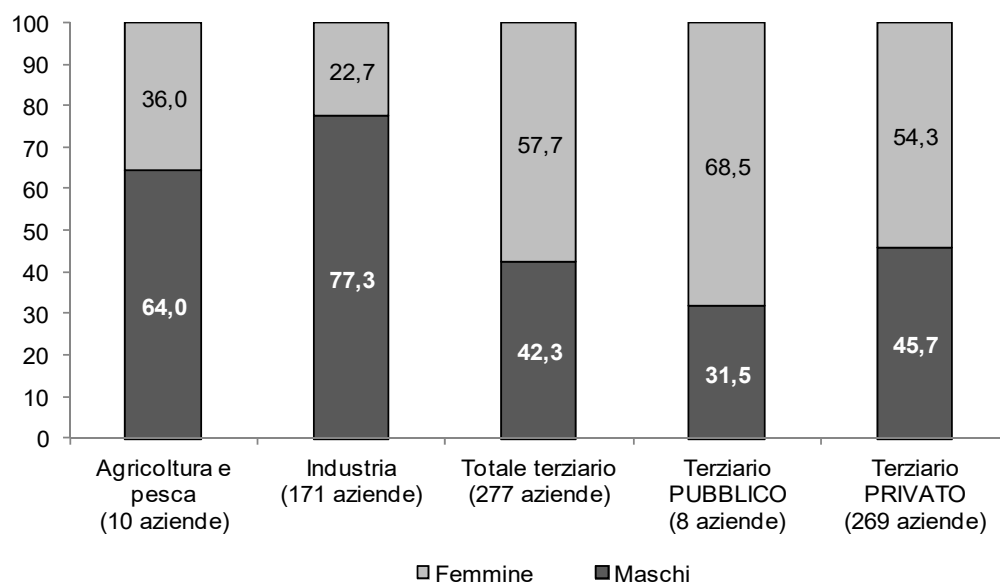
5. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori

In un contesto occupazionale in cui tra i lavoratori dipendenti il tasso di femminilizzazione complessivo si attesta intorno al 49%, permane una asimmetrica distribuzione dell'occupazione basata sul genere che tende a perpetuarsi nel corso del tempo.

I dati aggiornati al 31 dicembre 2023 presentano casistiche di sovra-rappresentazione di uno dei due generi in tutti i settori e in quasi tutti i comparti di attività. Il Grafico 1 dà conto di questa condizione per i tre macrosettori di attività e all'interno del terziario distingue la dimensione pubblica e privata.

Con riferimento a quest'ultima distinzione, nell'indagine riferita al biennio 2022/2023 il tasso di femminilizzazione si conferma, senza sorprese, più elevato nelle aziende pubbliche (otto aziende). Ad esse fanno capo 18.345 dipendenti che nel 68,5% dei casi sono donne. Nel terziario privato il gap tra i generi è inferiore. Pur prevalendo sempre la componente femminile, per i 59.788 dipendenti che si associano alle 269 aziende del target, il genere maschile rappresenta il 45,7% del totale (Grafico 1).

Graf. 1 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e settore di attività al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

5.1 L'analisi per comparti produttivi: il primario

Il comparto agricolo continua a risultare scarsamente rappresentato, essendo in provincia di Trento costituito prevalentemente da aziende molto piccole. Le aziende medio-grandi infatti non sono rappresentative del modello imprenditoriale locale e la prevalenza di una presenza maschile rilevata in queste aziende (64,0% al 31 dicembre 2023), ancor più che per altri settori, non può essere considerata specchio della distribuzione occupazionale di genere dell'intero comparto (Tabella 4).

5.2 L'analisi per comparti produttivi: il secondario

Nel secondario il tasso di femminilizzazione è particolarmente basso, pari al 22,7%.

L'unica eccezione a questa tendenza (su un campione di sei aziende) si riscontra nel comparto tessile, tradizionalmente femminile, che conferma una sovra-rappresentazione delle donne, pari al 63,8% (contro il 36,2% di uomini).

Non sorprende che la prevalenza maschile sia più marcata nel settore meccanico, siderurgico e degli apparecchi elettrici. Nelle 62 aziende analizzate, al 31 dicembre 2023, gli uomini rappresentano l'85,6% degli occupati, mentre le donne si fermano al 14,4%.

Le 103 aziende ascritte genericamente alle "altre attività dell'industria" riflettono una distribuzione simile, con la componente femminile minoritaria al 24,5% e quella maschile che si attesta al 75,5%.

Tab. 4 - Aziende coinvolte nell'indagine L. 125/91 per comparto di attività e numero occupati alle dipendenze per genere - valori assoluti e percentuali

	N aziende	n dipendenti 31 dicembre 2022				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	10	246	440	686	35,9	64,1
Industria	103	2.950	9.414	12.364	23,9	76,1
Meccanico, siderurgia e apparecchi elettrici	62	1.219	7.269	8.488	14,4	85,6
Tessile	6	741	444	1.185	62,5	37,5
Totale settore industriale	171	4.910	17.127	22.037	22,3	77,7
Commercio e pubblici esercizi	63	5.071	4.408	9.479	53,5	46,5
Credito	16	1.793	2.389	4.182	42,9	57,1
Servizi alle imprese	51	6.392	6.645	13.037	49,0	51,0
Servizi pulizia	12	6.123	2.070	8.193	74,7	25,3
Trasporti	31	1.168	5.522	6.690	17,5	82,5
Altri servizi	20	609	1.295	1.904	32,0	68,0
Pubblica amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale	84	22.535	9.009	31.544	71,4	28,6
Totale settore terziario	277	43.691	31.338	75.029	58,2	41,8
Totale	458	48.847	48.905	97.752	50,0	50,0

	N aziende	n dipendenti 31 dicembre 2023				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	10	267	475	742	36,0	64,0
Industria	103	3.099	9.531	12.630	24,5	75,5
Meccanico, siderurgia e apparecchi elettrici	62	1.244	7.391	8.635	14,4	85,6
Tessile	6	738	418	1.156	63,8	36,2
Totale settore industriale	171	5.081	17.340	22.421	22,7	77,3
Commercio e pubblici esercizi	63	5.332	4.705	10.037	53,1	46,9
Credito	16	1.910	2.434	4.344	44,0	56,0
Servizi alle imprese	51	7.012	7.415	14.427	48,6	51,4
Servizi pulizia	12	5.693	1.876	7.569	75,2	24,8
Trasporti	31	1.562	5.946	7.508	20,8	79,2
Altri servizi	20	656	1.474	2.130	30,8	69,2
Pubblica amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale	84	22.885	9.233	32.118	71,3	28,7
Totale settore terziario	277	45.050	33.083	78.133	57,7	42,3
Totale	458	50.398	50.898	101.296	49,8	50,2

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

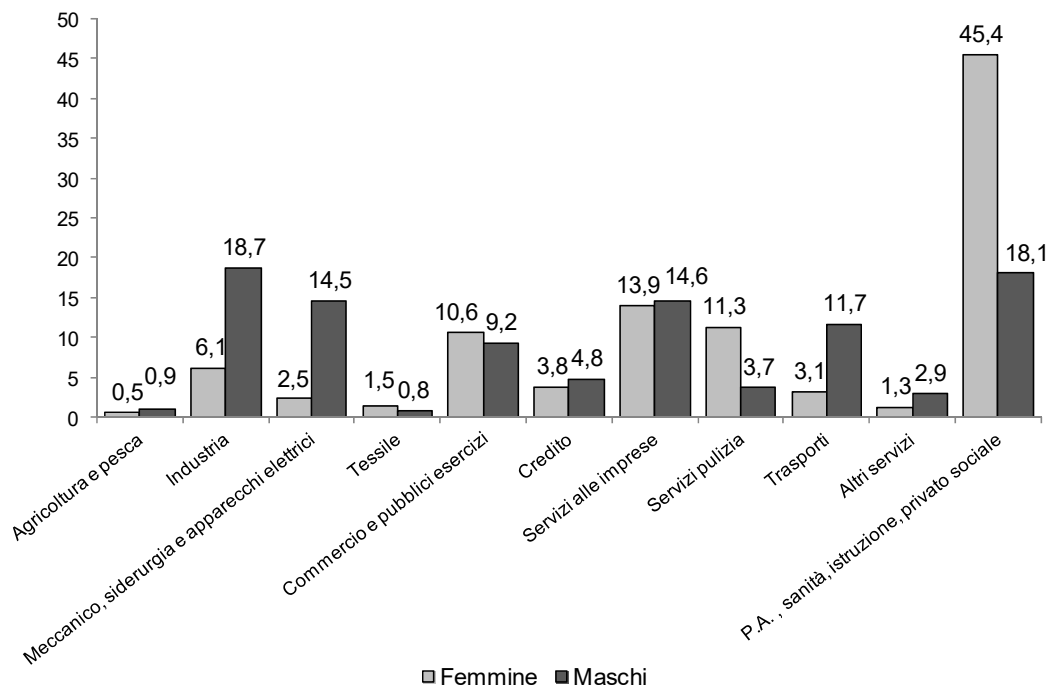
5.3 L'analisi per comparti produttivi: il terziario

La sovra rappresentazione femminile nel settore terziario, mediamente pari al 57,7%, si declina diversamente per comparto. Il tasso di femminilizzazione più elevato, con tre posti di lavoro su quattro occupati dalla manodopera femminile, si registra nei servizi di pulizia e a seguire, si collocano le aziende pubbliche e il privato sociale con il 71,3% di dipendenti di genere femminile. Negli altri comparti del terziario le differenze si riducono e le componenti si avvicinano fino a invertirsi. Rimane a prevalenza femminile solo il commercio e pubblici esercizi con il 53,1%. Si presentano invece a netta predominanza maschile il settore dei trasporti in cui i dipendenti uomini sono il 79,2% e gli altri servizi con il 69,2%. Il credito registra una presenza maschile al 56% con un differenziale di dodici punti rispetto alla componente femminile.

5.4 La distribuzione occupazionale per settore di attività e genere

Il terziario rappresenta il bacino occupazionale di elezione per le femmine anche nei dati aggiornati al 31 dicembre del 2023. Quasi il 90% delle lavoratrici lavora in questo settore contro il 65% degli uomini e tra tutti i comparti il primato della presenza femminile compete alla “Pubblica Amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale” che dà conto del 45,4% dell'occupazione delle donne registrata a fine biennio (Grafico 2). Il comparto agricolo senza distinzione di genere catalizza meno dell'1% dell'occupazione rilevata nell'indagine. Ne consegue che al secondario fa capo il restante 10,1% delle lavoratrici e il 34,1% dei lavoratori. Anche per gli uomini questo settore rappresenta un'opportunità di impiego meno frequente rispetto al terziario, ma a differenza che per le donne resta un bacino di sbocco consistente verso cui si rivolge più di un lavoratore su tre.

Graf. 2 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e comparto di attività al 31 dicembre 2023 - valori percentuali (il totale per genere è pari a 100)



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

6. La segregazione verticale

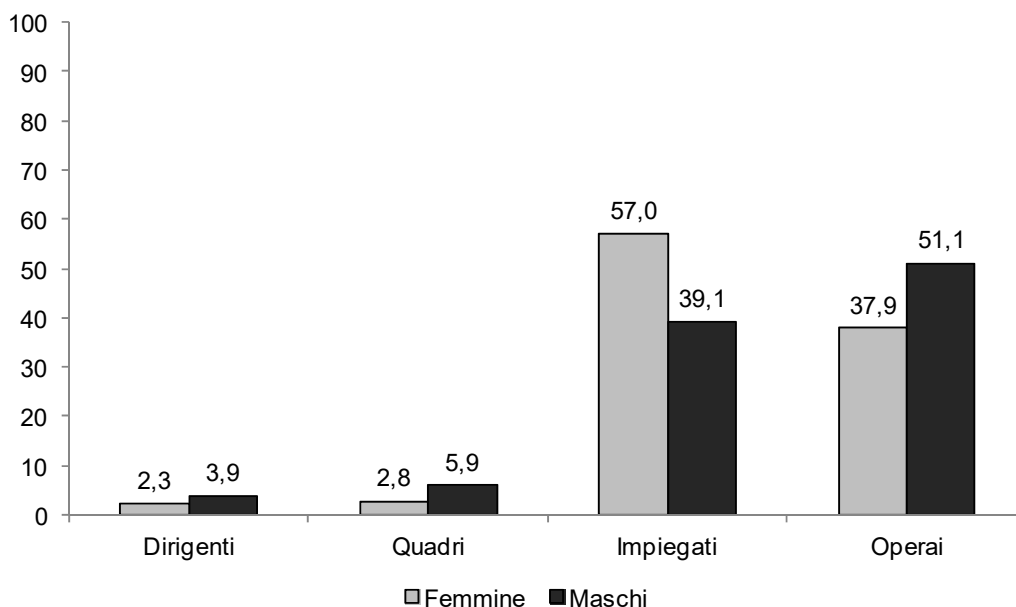
L'analisi della distribuzione degli occupati e delle occupate rispetto al livello di inquadramento, rileva la persistenza di una segregazione verticale con le donne concentrate nei livelli intermedi (impiegatizi) e penalizzate nell'accesso alle posizioni di maggiore responsabilità.

Iniziamo, anche qui, dalla distribuzione occupazionale per livello di inquadramento e genere sui dati al 31 dicembre 2023 (Grafico 3).

La qualifica operaia, con il 51,1%, rappresenta la condizione prevalente dell'occupazione maschile. L'inquadramento impiegatizio intercetta il 39,1% delle posizioni di lavoro dei maschi e il loro coinvolgimento nelle qualifiche apicali di quadro e dirigente si attesta rispettivamente al 5,9% e al 3,9%. Di segno diametralmente opposto la situazione per la manodopera

femminile che è meno presente nelle categorie di maggior prestigio dei dirigenti e quadri (2,3% e 2,8%) e intercetta nella categoria impiegatizia la qualifica che più la rappresenta (57%).

Graf. 3 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali (il totale per genere è pari a 100)

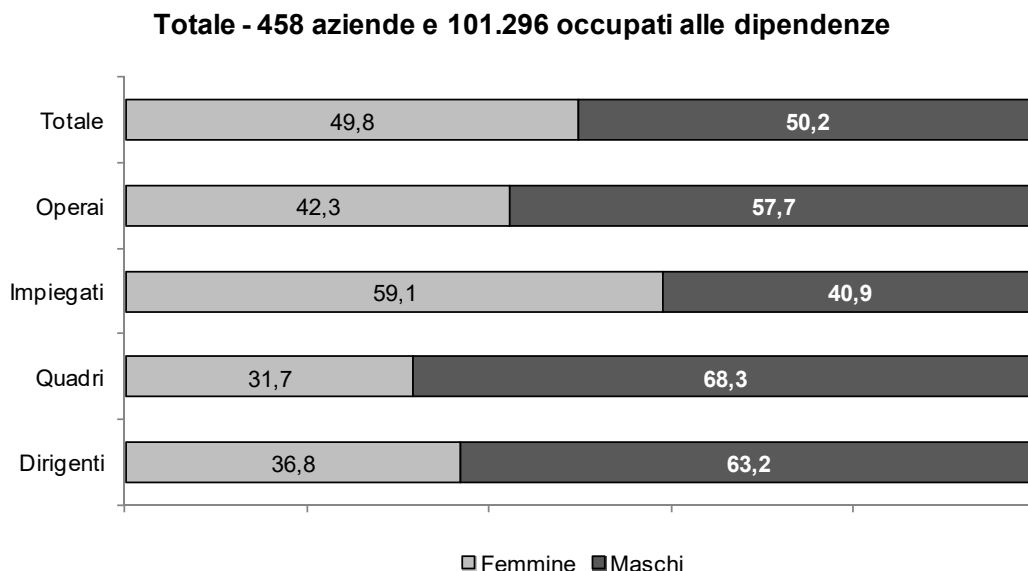


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Se si esamina la composizione di genere all'interno dei singoli profili di inquadramento, invece della distribuzione generale per genere e qualifica, il quadro penalizzante rimane immutato (Grafico 4).

Nell'indagine della L. 125, i dirigenti sono rappresentati solo nel 36,8% dei casi dalle donne e, specularmente, il 63,2% delle posizioni dirigenziali risultano appannaggio dei maschi. Tra i quadri le donne risultano il 31,7% a fronte del 68,3% maschile. Come da tradizione, invece, la componente femminile prevale nella qualifica impiegatizia con il 59,1% e un differenziale di 18 punti rispetto ai colleghi maschi.

Graf. 4 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Le statistiche riferite al campione del biennio 2022/2023 confermano che la leadership aziendale e i ruoli decisionali di coordinamento sono prevalentemente occupati da uomini e che le donne, pur essendo presenti in azienda, tendono a concentrarsi in misura maggiore nei ruoli di supporto dell'ambito impiegatizio.

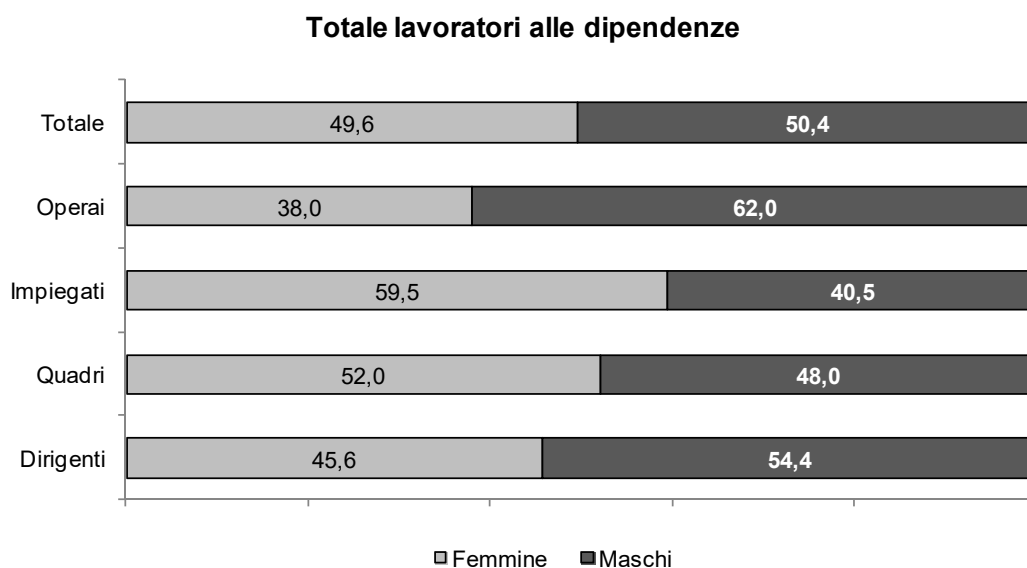
La fotografia si presenta tuttavia parzialmente diversa spostando l'orizzonte di analisi al complesso dei lavoratori dipendenti così come rilevati dall'ISTAT nel 2023⁵ (Grafico 5).

Nel contesto generale le donne appaiono sempre penalizzate se si tratta di figure dirigenziali, ancorché per un differenziale minore. Tra le figure di coordinamento invece la soglia di parità risulta superata. Per il totale dei lavoratori alle dipendenze rilevati da ISTAT nel 2023 i quadri si caratterizzano in maggioranza al femminile e le figure di coordinamento sono donne nel 52% dei

⁵ Ancora una volta, si rimanda a § 2. Nota metodologica ed elementi di cautela, per l'ottica con cui considerare le diverse popolazioni di riferimento.

casi. Rimane tuttavia pressoché invariato il dato per gli impiegati, mentre, per il complesso dei lavoratori alle dipendenze, le donne operaie risultano una percentuale inferiore a quella rilevata dall'indagine della L. 125: scendono dal 42,3% al 38%.

Graf. 5 - Occupati alle dipendenze per genere e qualifica in provincia di Trento (2023) - valori percentuali



Fonte: ISPAT, Annuario statistico 2023, TAV. X.4 - Indagine sulle forze di lavoro: occupati per genere e posizione nella professione (2023)

6.1 La natura pubblica e privata delle aziende

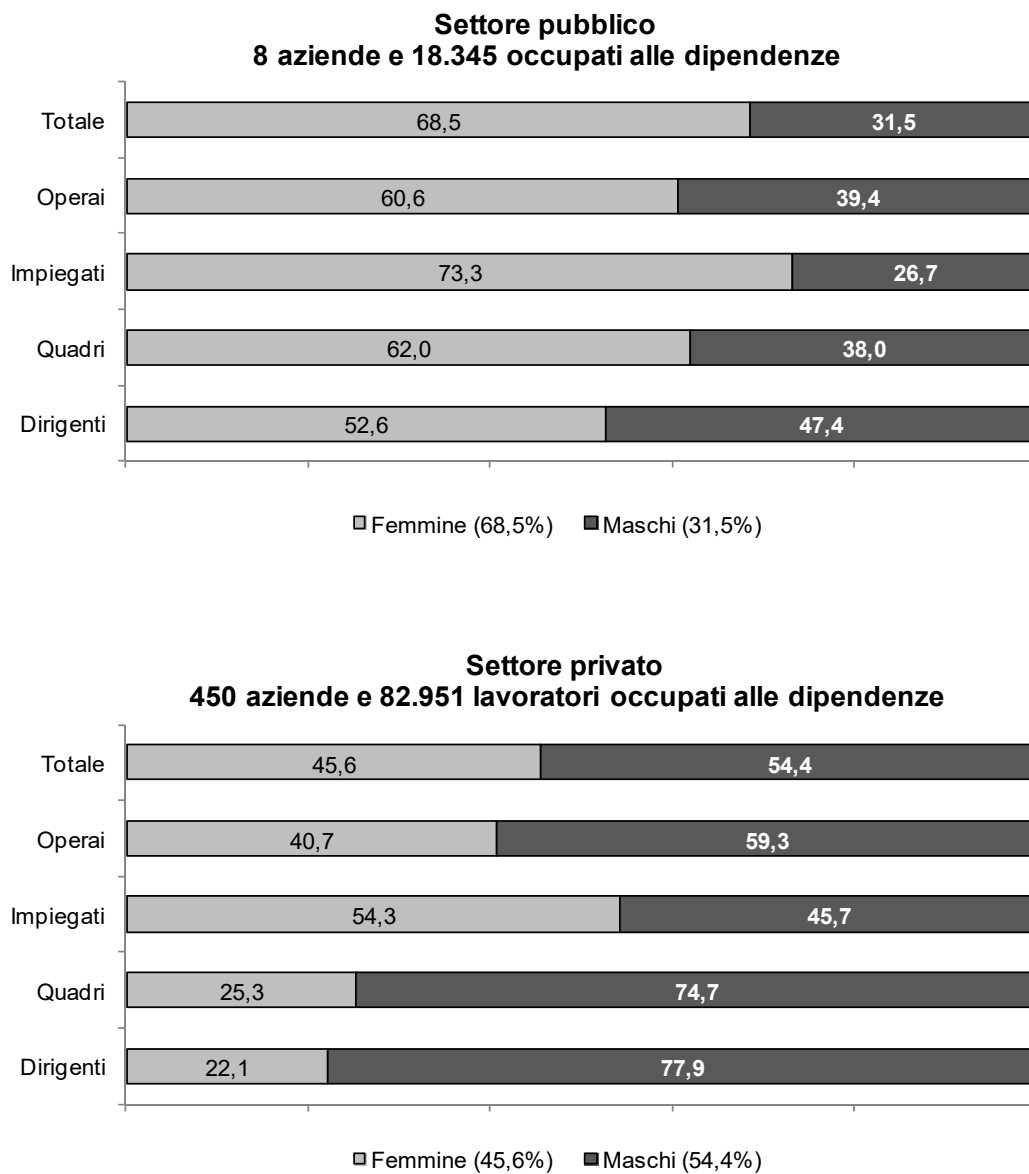
I profili della segregazione verticale assumono contorni molto diversi se l'aggregato di riferimento sono le aziende pubbliche piuttosto che le private (Grafico 6).

Nel pubblico le donne hanno una maggiore possibilità di occupare posizioni apicali, sia come dirigenti che come quadri.

Nell'attuale aggiornamento riferito al biennio 2022/2023, sono otto le aziende pubbliche, tutte del terziario, che hanno risposto al questionario per 18.345 dipendenti, nel 68,5% dei casi femmine.

Il tasso di femminilizzazione nella qualifica dirigenziale le vede protagoniste con il 52,6% e tra i quadri il posizionamento favorevole risulta anche più rilevante e pari al 62%.

Graf. 6 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nel settore privato qui rappresentato dalle restanti 450 aziende e da 82.951 lavoratori (nel 45,6% dei casi femmine) le percentuali calano drasticamente, rispettivamente al 22,1% e al 25,3%.

In entrambi i raggruppamenti, anche se per valori significativamente maggiori nelle aziende pubbliche piuttosto che in quelle private, le donne risultano sovra rappresentate nella qualifica impiegatizia (rispettivamente con il 54,3% e il 73,3%). Per quanto concerne la qualifica operaia infine la sovra rappresentazione al femminile si registra solo nelle aziende pubbliche, dove le mansioni operaie sono, forse, fisicamente 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, ecc.

Nel privato la qualifica operaia si declina al maschile per quasi il 60%.

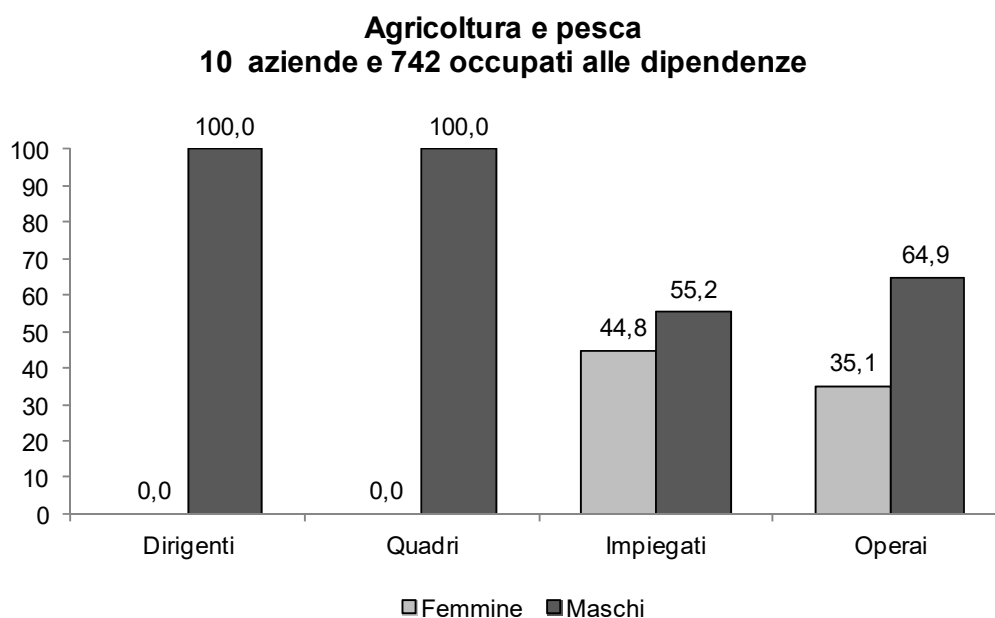
6.2 Il posizionamento di genere per settore di attività

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 L'agricoltura

Le informazioni del settore dell'agricoltura e pesca si riferiscono alle comunicazioni ricevute da dieci aziende. I dati sono riportati nel Grafico 7 e l'analisi evidenzia - seppur per numeri esigui - un assoluto squilibrio di genere nelle posizioni di vertice: dirigenti e quadri sono solo maschi.

Graf. 7 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 in agricoltura e pesca per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

6.2.2 Il secondario

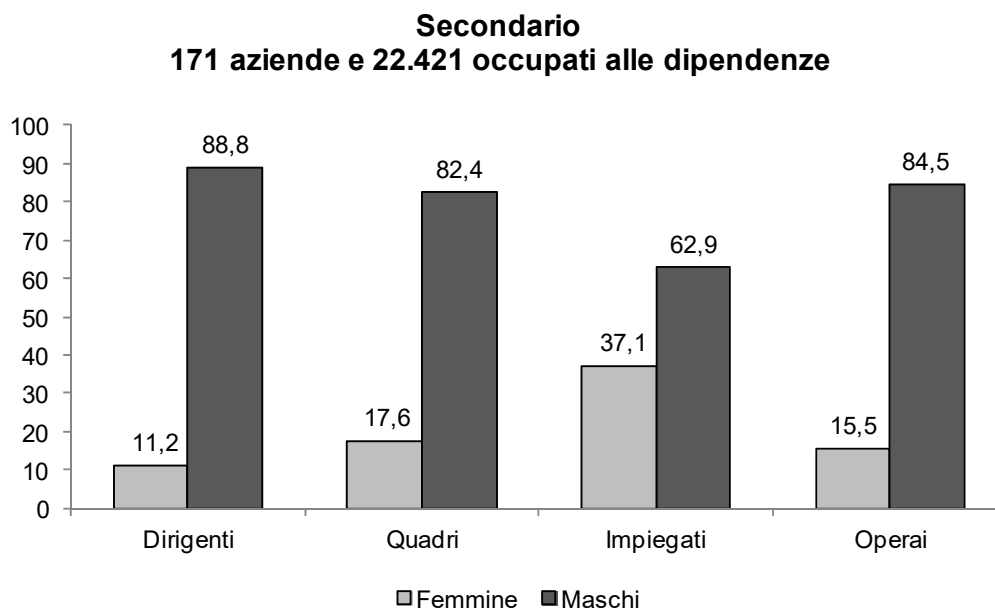
Nel settore - che comprende l'industria in senso stretto, il siderurgico, meccanico, le apparecchiature elettriche e il tessile - il 77,3% dei dipendenti sono uomini e il restante 22,7% donne. La già scarsa incidenza di lavoratrici, si riduce ulteriormente nei ruoli di vertice (Grafico 8): è pari all'11,2% tra i dirigenti, al 17,6% tra i quadri e solo al 15,5% anche tra gli operai. Come visto in precedenza, è tra gli impiegati che si intercetta la quota maggiore di donne occupate nell'industria: 37,1%.

In generale, quindi, la presenza delle donne nel secondario delle aziende oltre la soglia dei 50 dipendenti e sede in Trentino è - per usare un gioco di parole - secondaria e residuale.

Nei tre comparti del secondario separatamente considerati il genere femminile prevale solo nel tessile con poco meno di due posizioni di lavoro su tre ricoperte da questa manodopera (il 63,8%). Il meccanico - siderurgico - app. elettrici è, senza sorprese, il comparto con la minore incidenza percentuale di

donne (14,4%), nelle restanti aziende dell'industria la presenza femminile si attesta poco al di sotto del 25%.

Graf. 8 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel secondario per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali

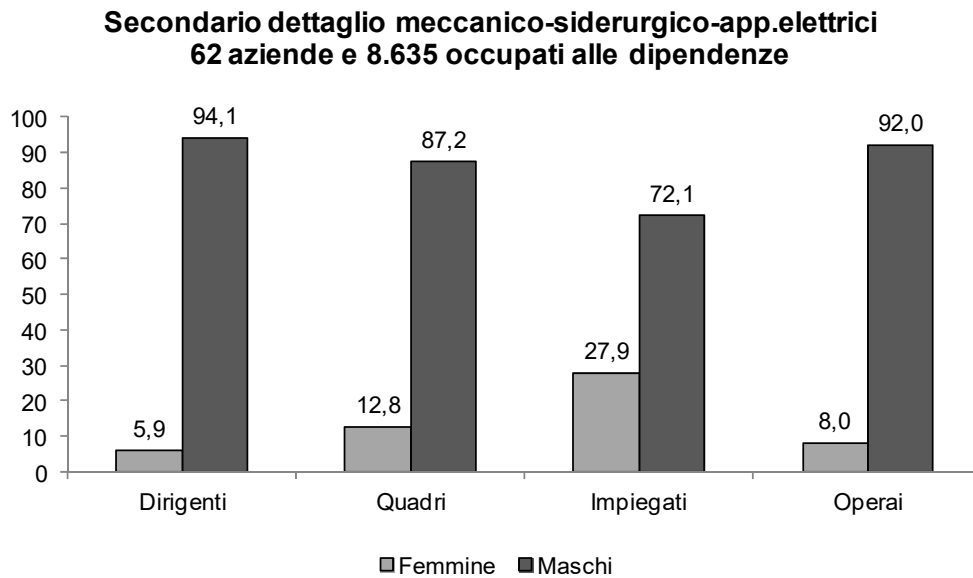


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nelle qualifiche apicali la sottorappresentazione femminile è massima nel comparto meccanico, siderurgico e degli apparecchi elettrici: su 417 dirigenti e quadri solo 45 sono donne e il correlato tasso di femminilizzazione è appena del 5,9% tra i dirigenti e pari al 12,8% tra i quadri. In nessuna qualifica, quindi neppure tra gli impiegati, in questo comparto la componente femminile risulta prevalere (Grafico 9).

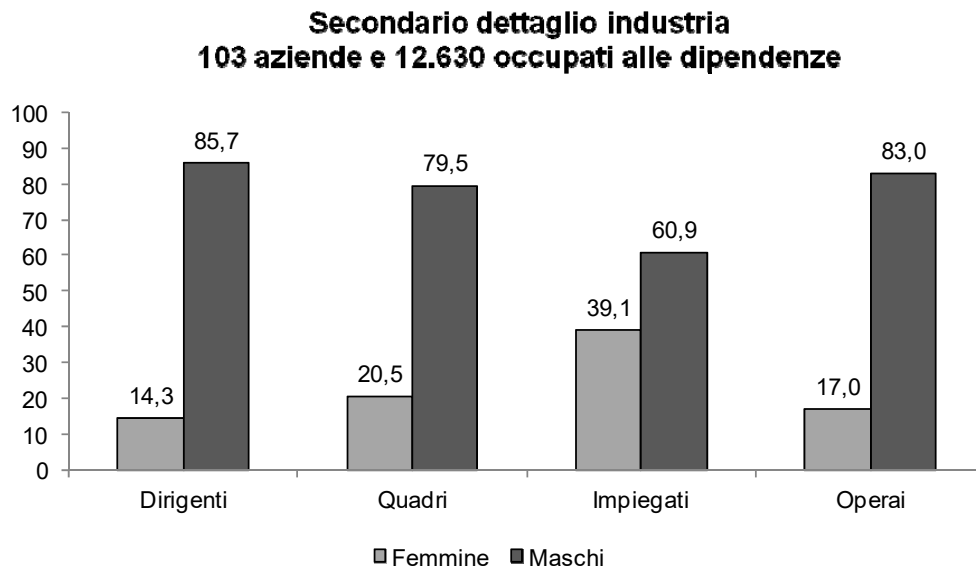
Analoga, seppure con toni meno accentuati, è la fotografia che emerge per il comparto industria: le 103 aziende del biennio 2022/2023 hanno complessivamente 652 dirigenti e quadri di cui 122 donne. Tra i dirigenti il tasso di femminilizzazione si attesta al 14,3% e tra i quadri l'inquadramento riguarda la manodopera femminile in un caso su cinque (Grafico 10).

Graf. 9 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel meccanico - siderurgico - app. elettrici per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

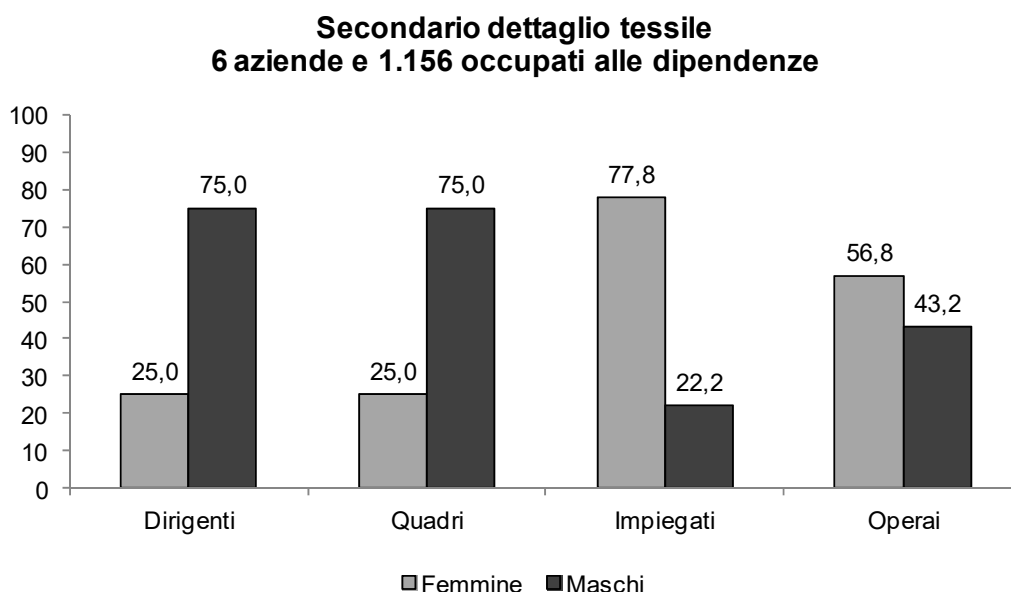
Graf. 10 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nell'industria per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nel tessile, rappresentato nei dati del biennio 2022/2023 solo da sei aziende, le posizioni apicali sono poche, complessivamente 20; di queste un quarto riguardano il genere femminile. In tale ambito tradizionalmente femminile, le lavoratrici prevalgono sui maschi sia nella qualifica impiegatizia che in quella operaia con il 77,8% e il 56,8% rispettivamente (Grafico 11).

Graf. 11 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel tessile per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

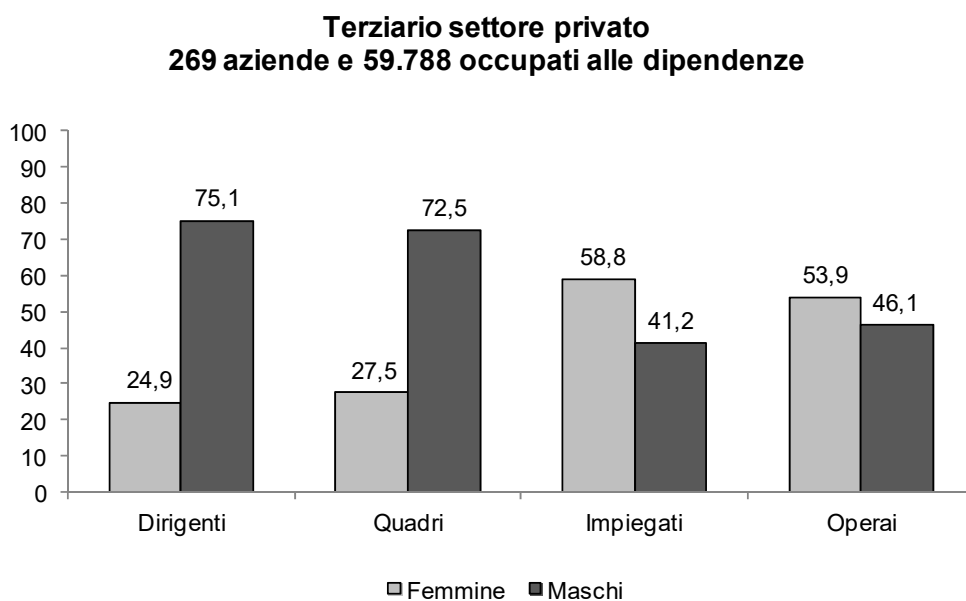
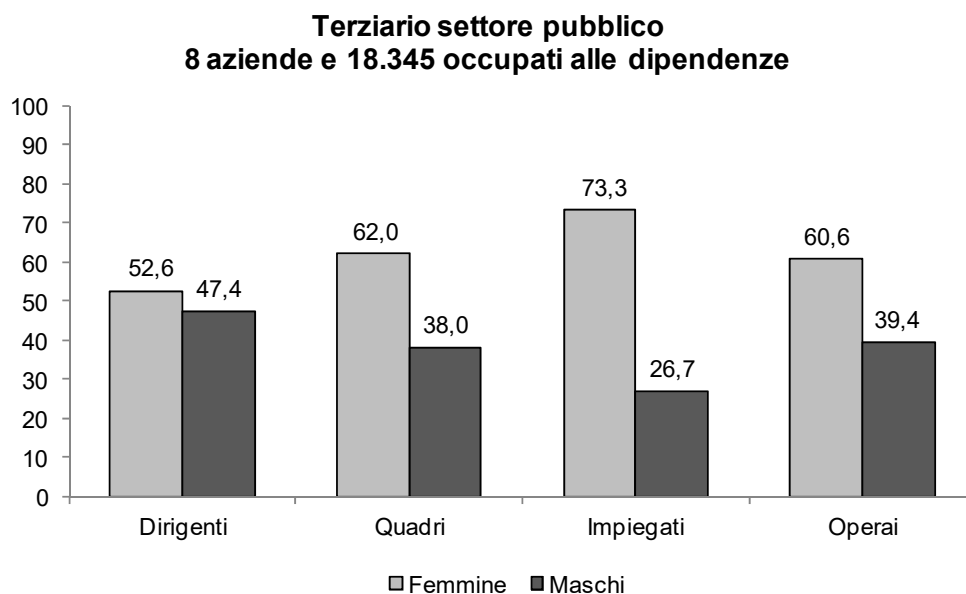
6.2.3 Il terziario

Nel pubblico le lavoratrici prevalgono in ogni qualifica professionale: tra i quadri e i dirigenti, a conferma del fatto che per loro le opportunità di crescita professionale e di carriera sono nettamente superiori in queste aziende; tra le impiegate, come del resto avviene nelle aziende del terziario privato; tra le figure operaie (Grafico 12).

Per le 18.345 occupate alle dipendenze delle aziende pubbliche del biennio 2022/2023, la presenza femminile risulta maggioritaria tra le figure impiegatizie con il 73,3%, si attesta al

62% tra i quadri, al 60,6% tra gli operai e supera la soglia del 50% (52,6%) anche tra le figure dirigenziali.

Graf. 12 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel terziario per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



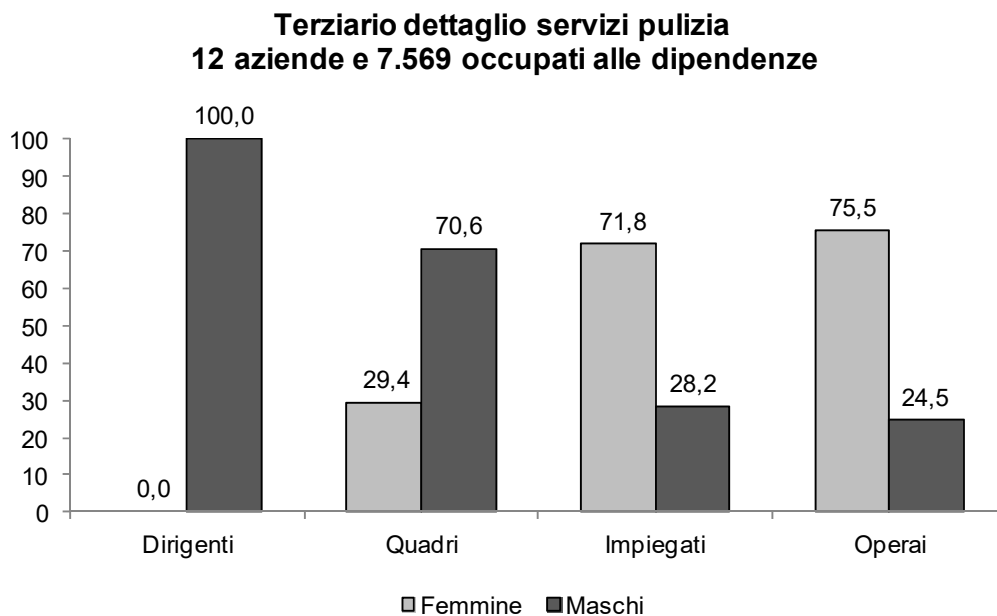
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nel terziario privato la presenza femminile nei ruoli apicali scende sotto la soglia del 25% tra le figure dirigenziali e al 27,5% tra i quadri, configurando una persistente situazione di sottorappresentazione femminile. In termini comparativi, tuttavia, il terziario privato offre comunque migliori chance di carriera e crescita professionale rispetto agli ambiti agricolo e secondario in precedenza richiamati.

Al terziario privato si associano numerosi ambiti di attività che presentano scostamenti anche significativi tra loro, per questo di seguito li presentiamo nel dettaglio.

Nei servizi di pulizia (Grafico 13), che in tre quarti dei casi si caratterizzano al femminile, il 96,0% degli occupati sono figure operaie. Ne consegue che né per i (pochi) maschi né per le femmine, si intercettano numeri significativi di personale inquadrato nelle altre categorie professionali.

Graf. 13 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei servizi di pulizia per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



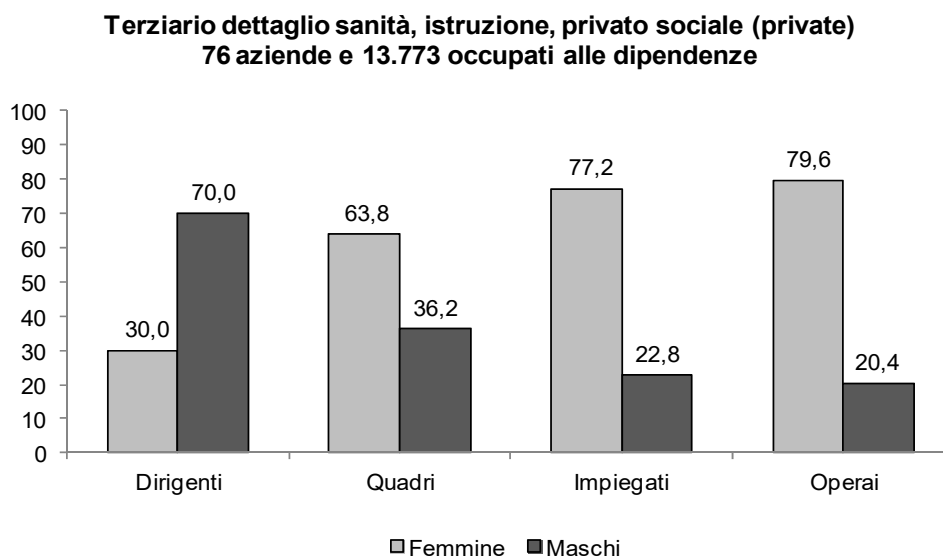
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

La distribuzione di genere dei servizi di pulizia peraltro conferma il disallineamento a sfavore delle femmine che rappresentano meno del 30% dei 17 quadri e non sono presenti tra i dirigenti. Nelle aziende dei servizi di pulizia, invece, la qualifica operaia è nettamente declinata al femminile (75,5%) un'incidenza che risulta anche superiore a quella delle lavoratrici presenti tra le figure impiegate (71,8%).

Anche il comparto del privato sociale, istruzione e sanità si caratterizza per una significativa presenza femminile che come per i servizi di pulizia si attesta al 75% circa. Gli sbocchi occupazionali del comparto sono peraltro meno polarizzati sulle figure operaie che rappresentano il 42,5% del totale a fronte di un'incidenza impiegatizia che con il 49,3% torna ad essere prevalente.

Nel privato sociale, istruzione e sanità, i ruoli apicali rilevano una maggiore presenza della componente femminile: sono donne il 30% dei dirigenti e il 63,8% dei quadri totali. Le lavoratrici prevalgono nettamente anche tra le figure impiegate (77,2%) e operaie (79,6%) (Grafico 14).

Graf. 14 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nella sanità e istruzione (non pubblico) e nel privato sociale per genere e qualifica al 31 dicembre 2023- valori percentuali



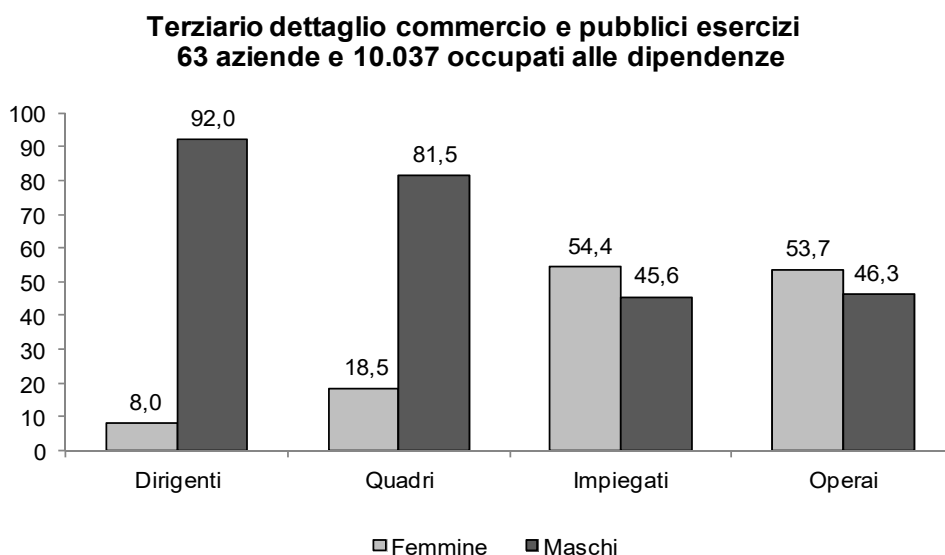
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Il commercio e pubblici esercizi con il 53,1% si caratterizza ancora come un comparto a prevalente occupazione femminile. In questo ambito le opportunità occupazionali si distribuiscono in maniera sovrapponibile tra figure operaie e figure impiegatizie e all'interno di queste qualifiche il tasso di femminilizzazione si attesta al 53,7% tra gli operai e al 54,4% tra gli impiegati (Grafico 15).

Il quadro si configura tuttavia in maniera del tutto differente guardando alle qualifiche apicali. La sottorappresentazione femminile è nettissima tra i dirigenti che nel 92% dei casi sono maschi e solo nell'8% femmine e resta elevata tra le figure di coordinamento che risultano rappresentate dal genere femminile in meno di un caso su cinque.

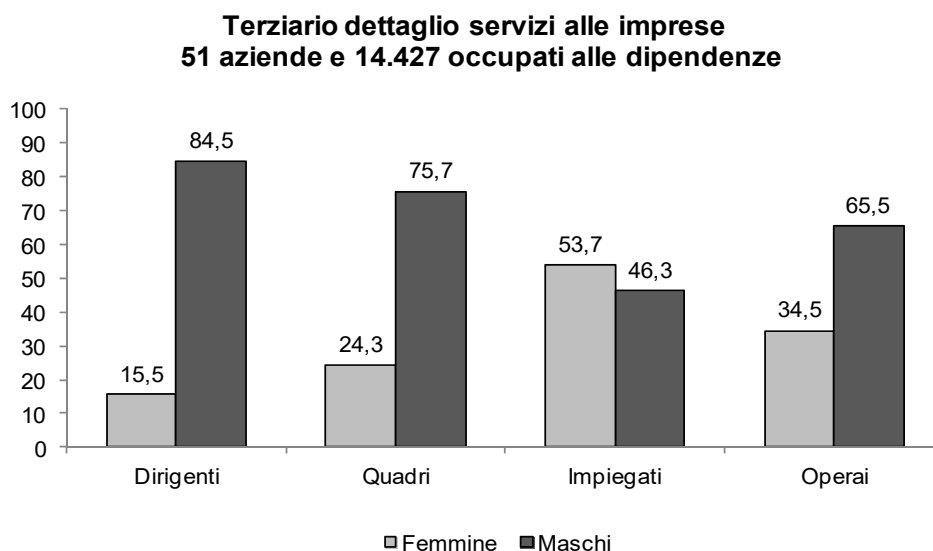
Nei servizi alle imprese la presenza femminile, seppur di poco, diventa minoritaria. Nelle aziende del biennio 2022/2023, che offrono prevalentemente sbocchi impiegatizi (78,3%), residuando alle posizioni operaie meno del 15% delle opportunità complessive, le lavoratrici sono il 48,6% del totale (Grafico 16).

Graf. 15 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel commercio e pubblici esercizi per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 16 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei servizi alle imprese per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



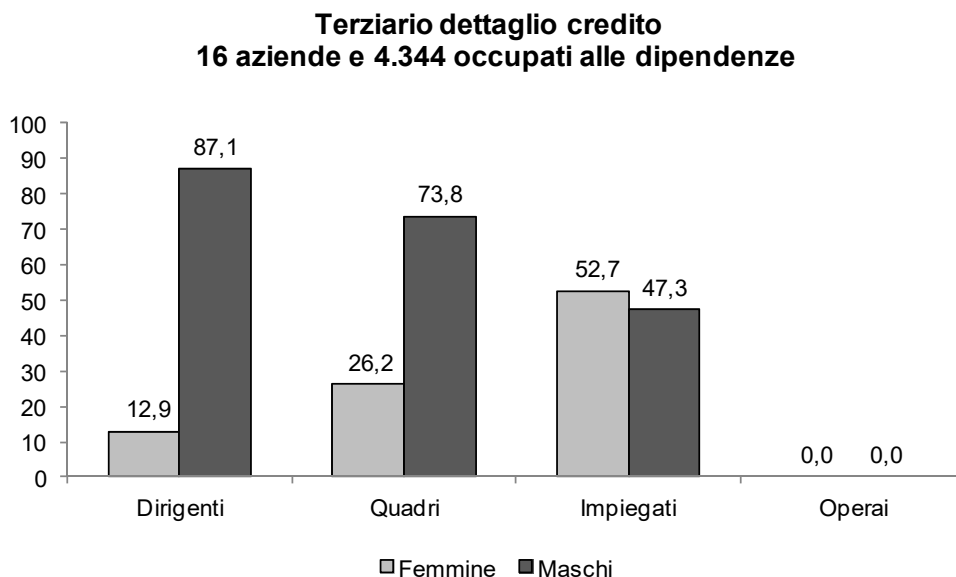
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

In questo comparto il tasso di femminilizzazione si configura in senso favorevole alla manodopera femminile solo per la qualifica impiegatizia. Nella categoria degli operai il peso delle donne si attesta al 34,5% e cala al 24,3% tra i quadri e ancor più significativamente tra i dirigenti (15,5%).

Il credito è l'altro comparto in cui le donne non sono più la maggioranza, pur restando significativamente attestate al 44,0%. Gli sbocchi occupazionali in questo caso si distribuiscono su tre qualifiche: impiegati nel 68,3% dei casi, quadri nel 29% e figure dirigenziali per il restante 2,7%. Il comparto non occupa figure operaie.

Nel credito le lavoratrici prevalgono solo tra le figure impiegatizie con il 52,7%. Per le due figure apicali il posizionamento è relativamente meno sfavorevole per i quadri rispetto ai dirigenti. Il tasso di femminilizzazione tra le figure di coordinamento ferma l'asticella al 26,2% (per poco più di una lavoratrice su quattro) e tra i dirigenti solo al 12,9% (Grafico 17).

Graf. 17 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel credito per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

I trasporti (Grafico 18) non sono un ambito di attività a rilevante presenza femminile, le lavoratrici sono solo il 20,8% del totale. E' un comparto che necessita prevalentemente di figure operaie (71,6%) residuando alle posizioni impiegate solo un quarto dei posti di lavoro complessivi. In nessuna qualifica, impiegatizia compresa, prevale tuttavia la manodopera femminile. Non stupisce rilevare un gap elevato tra le figure dirigenziali e di coordinamento con una sottorappresentazione femminile rispettivamente al 16,3% (tra i 43 dirigenti) e al 14,1% (tra i 184 quadri). In questo ambito però è particolarmente importante anche il grado di sotto rappresentazione femminile nella qualifica operaia (al 13,4%).

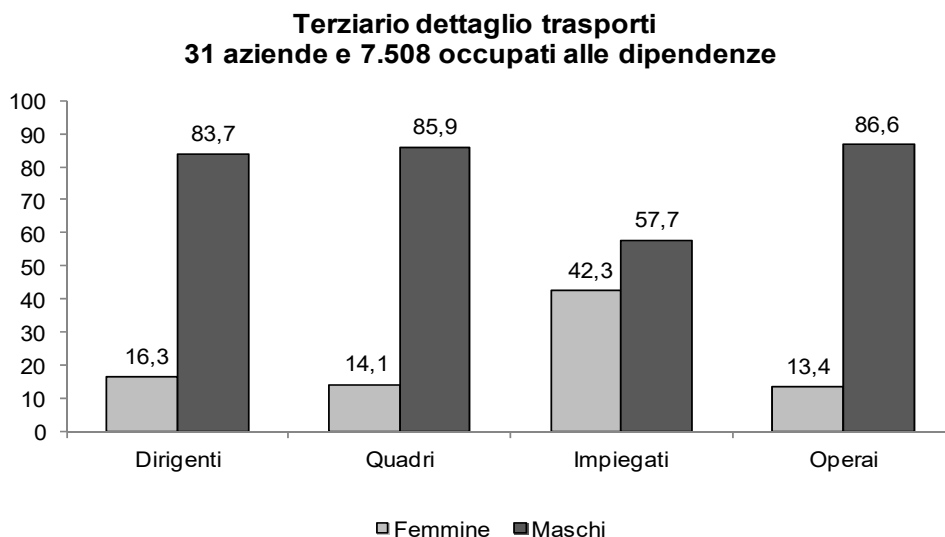
Da ultimo il Grafico 19 che presenta i dati relativi agli altri tipi di servizi non ascrivibili ai precedenti.

Nell'aggiornamento dei dati al biennio 2022/2023, il comparto movimentata 2.130 posizioni lavorative che sono di genere femminile in poco più del 30% dei casi.

Il tasso di femminilizzazione premia le lavoratrici solo tra gli impiegati.

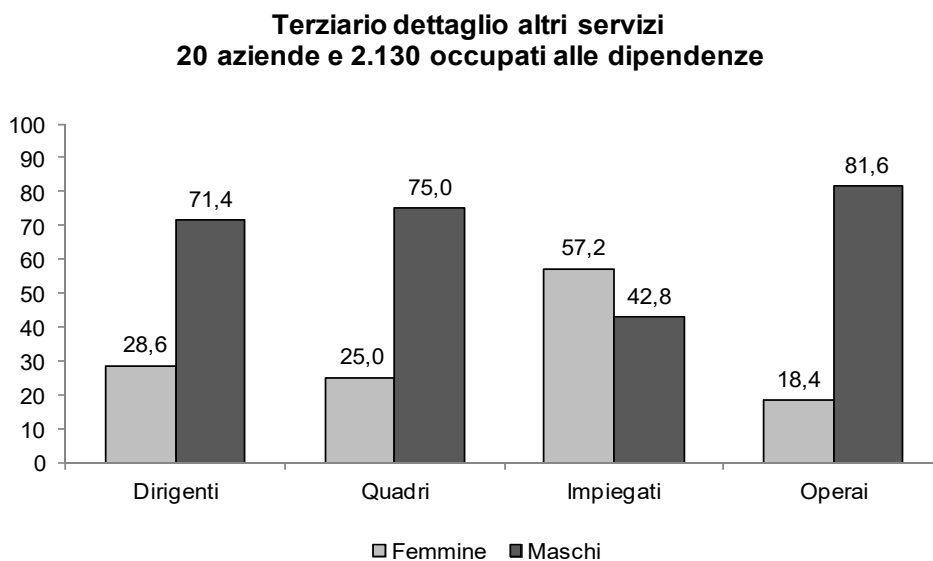
Tra le figure operaie l'asticella si ferma al 18,4% e delle 27 figure dirigenziali o di quadro, 20 sono in capo ai maschi.

Graf. 18 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei trasporti per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 19 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 negli altri servizi per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

7. Genere e modalità oraria della prestazione di lavoro

Il rapporto periodico sulle pari opportunità sonda il regime orario di inquadramento di lavoratori e lavoratrici.

Nei dati dell'aggiornamento 2022/2023 i soggetti che lavorano a tempo parziale sono 29.742 e senza sorprese il ricorso al tempo parziale si connota al femminile in maniera nettissima.

L'81,6% delle opportunità di lavoro a orario ridotto sono infatti appannaggio delle donne. una percentuale che raggiunge il valore più elevato per le figure impiegate (86,9%), si attesta al 77,1% tra gli operai e, in un decalage progressivo, scende al 74,9% tra i quadri e al 56,6% tra i dirigenti.

In ogni qualifica professionale la maggioranza delle posizioni di lavoro a orario ridotto è saturata dalla manodopera femminile.

I lavoratori che forniscono una prestazione oraria ridotta rappresentano complessivamente poco meno del 30% dell'occupazione rilevata nell'indagine.

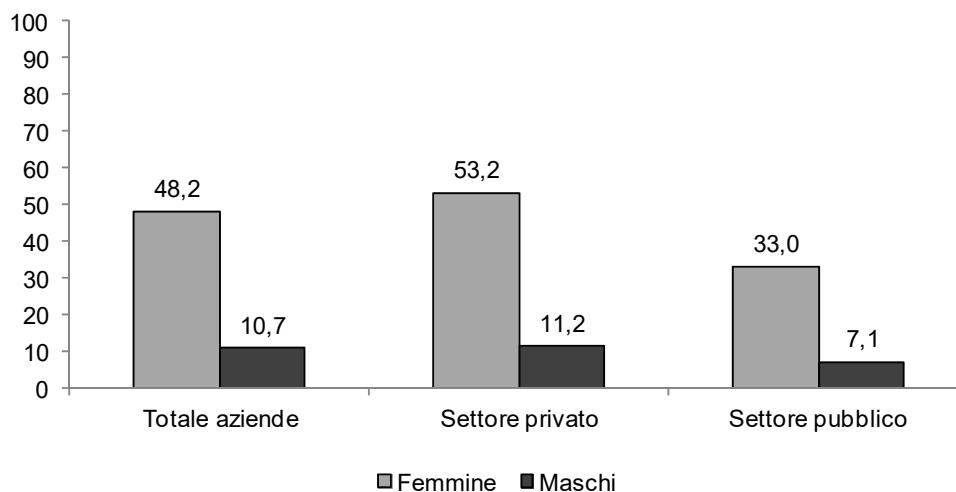
Complice la dimensione medio grande delle aziende coinvolte (che si associa a un'organizzazione del lavoro più articolata e a tempi di lavoro più facilmente flessibili), i regimi orari nelle aziende della L. 125/91, risultano tuttavia più sbilanciati sul part-time rispetto al quadro che ci rappresentano l'occupazione complessiva o la quota parte della sola occupazione alle dipendenze del Trentino.

Nel 2023 l'indagine continua sulle forze di lavoro curata da ISTAT certifica infatti che in provincia di Trento lavorano a part-time il 20,4% degli occupati totali (nove i minori punti percentuali rispetto ai dati dell'indagine) e il 22,6% dei lavoratori dipendenti (per un'analogia differenza di 6,8 punti).

L'incidenza media del ricorso al tempo parziale si configura diversamente in rapporto al genere. Come si vede dal Grafico 20 è residuale tra i maschi che lavorano a orario ridotto in poco più di un caso su dieci (10,7%) e più significativa tra le femmine

coinvolte in questa modalità oraria in poco meno di un caso su due (48,2%)⁶.

Graf. 20 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Il ricorso al part-time tuttavia, anche per la manodopera femminile varia significativamente tra pubblico e privato.

Nel settore pubblico le lavoratrici che usufruiscono di un regime orario a tempo parziale sono percentualmente meno rilevanti. La migliore conciliazione vita lavoro che è di norma possibile nel pubblico, riduce la necessità di passare al part-time per gestire le esigenze familiari cosicché anche nei dati del biennio 2022/2023 solo per un terzo delle donne occupate (33,3%) il lavoro agito è a orario ridotto.

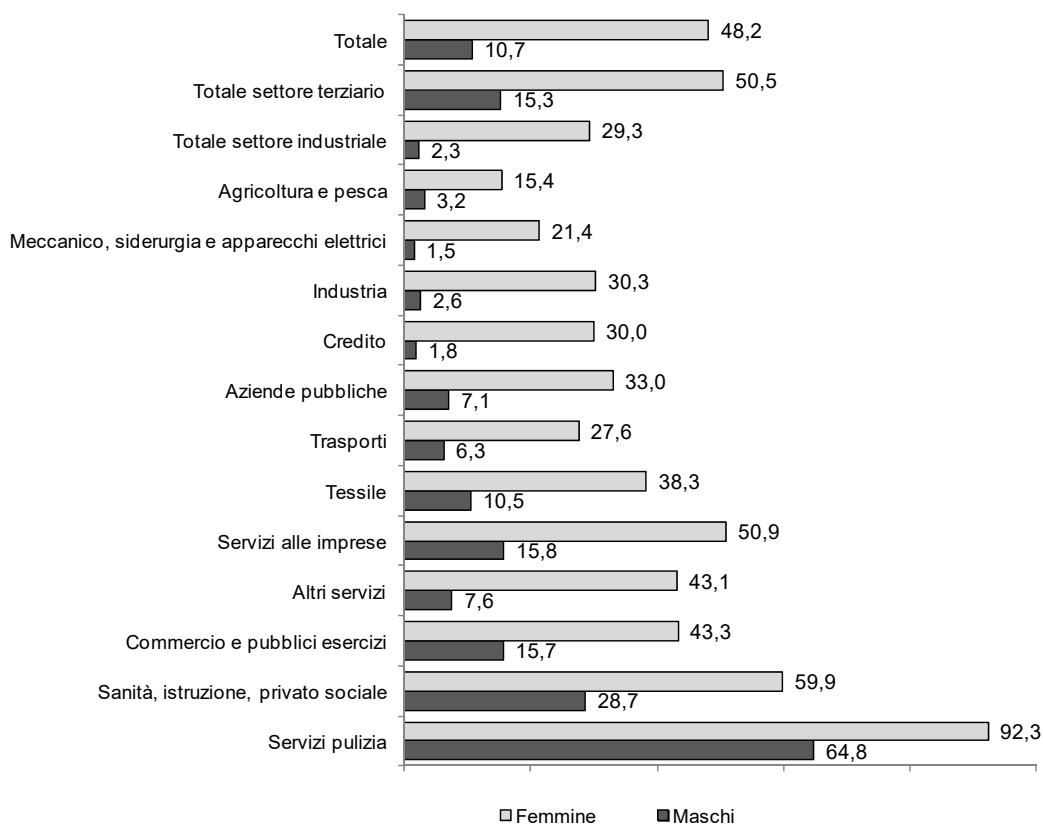
Il peso del lavoro a tempo parziale si rafforza invece nel settore privato dove le donne occupate a tempo parziale risultano addirittura più delle occupate a tempo pieno raggiungendo,

⁶ Le corrispondenti percentuali per il totale degli occupati si attestano al 5,3% e al 38,6% rispettivamente per maschi e femmine; per la quota parte dei dipendenti al 5,5% e al 40%.

nell'aggiornamento del periodo, il 53,2%. Gli uomini restano sempre poco coinvolti.

Nel dettaglio dei comparti di attività (Grafico 21) la maggiore incidenza di lavoro part-time si riscontra nelle aziende di pulizia che per il tipo di attività che svolgono utilizzano di preferenza tale modalità oraria. In queste aziende, infatti, la prestazione lavorativa a orario ridotto riguarda il 92,8% delle donne ma anche la maggioranza degli uomini, al 64,8%.

Graf. 21 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e comparto di attività al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

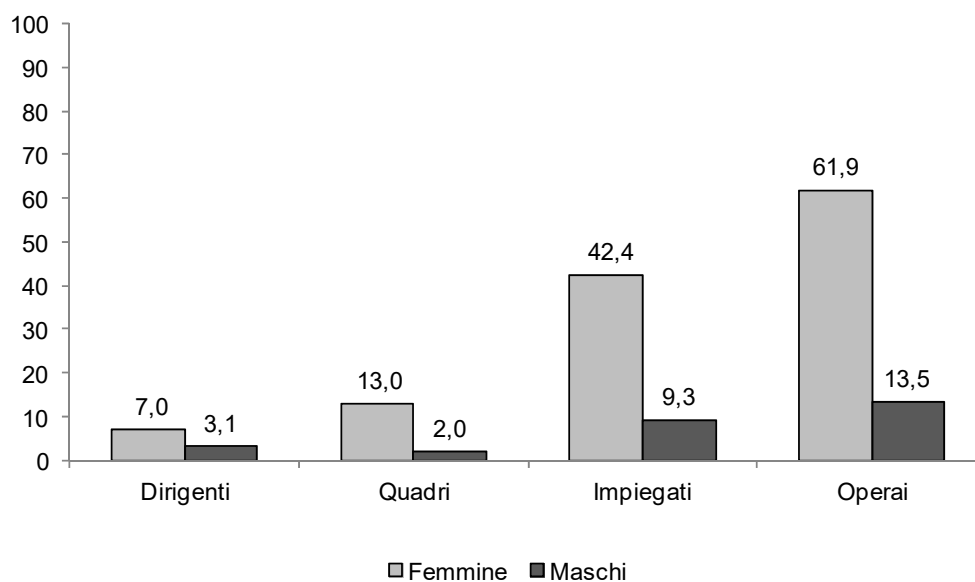
Secondo in ordine di graduatoria si colloca il comparto del privato sociale e della sanità e istruzione (private) dove le donne a regime orario parziale sfiorano la soglia del 60% e dove anche per i maschi l'incidenza del lavoro svolto con questa modalità oraria è,

dopo i servizi di pulizia, la più elevata tra tutte, con il 28,7%. Nel comparto dei servizi alle imprese le lavoratrici a tempo ridotto sono ancora la maggioranza (50,9%) e, con quote ancora significative, sono rappresentate nel commercio e nei pubblici esercizi con il 43,3% e negli altri servizi con il 43,1%.

Il dato, disaggregato per genere e per qualifica professionale (Grafico 22), consente di apprezzare come la presenza del tempo parziale sia più elevata per le qualifiche operaie e a seguire per quelle impiegatizie.

Nelle risposte delle 458 aziende del biennio 2022/2023 il lavoro operaio è svolto con la modalità dell'orario ridotto dal 61,9% delle lavoratrici e dal 13,5% dei lavoratori. Tali quote (part-time) nel lavoro impiegatizio sono 42,4% e 9,3% e si riducono ulteriormente sia per le lavoratrici che per i lavoratori passando alla qualifica di quadro e di dirigente.

Graf. 22 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



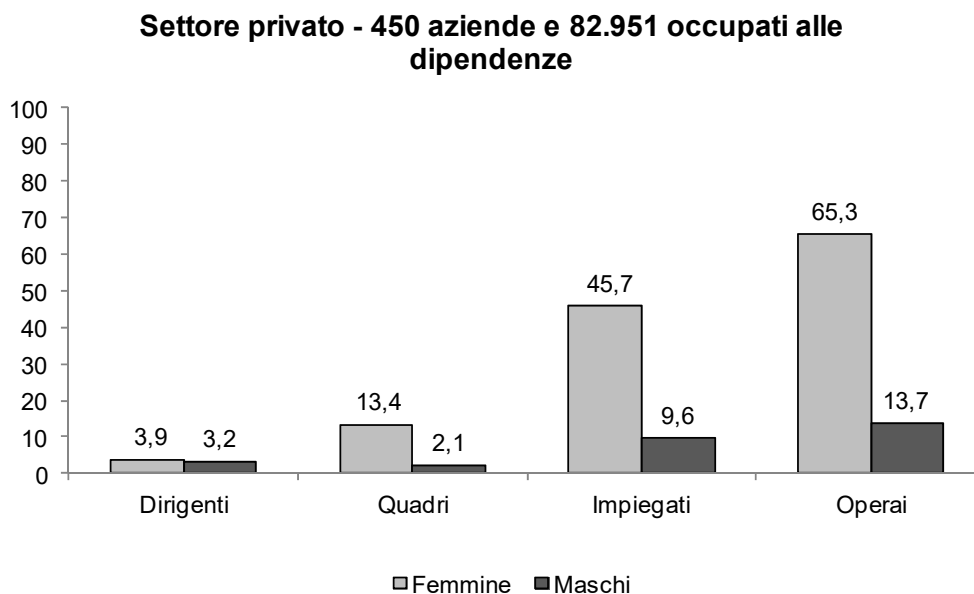
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Questa rappresentazione è determinata dalle risposte fornite nelle 450 aziende private (Grafico 23).

Nelle aziende pubbliche il part-time è meno diffuso in entrambe le qualifiche e nell'aggiornamento del biennio 2022/2023 quasi equamente rappresentato tra operai e impiegati, soprattutto per le lavoratrici.

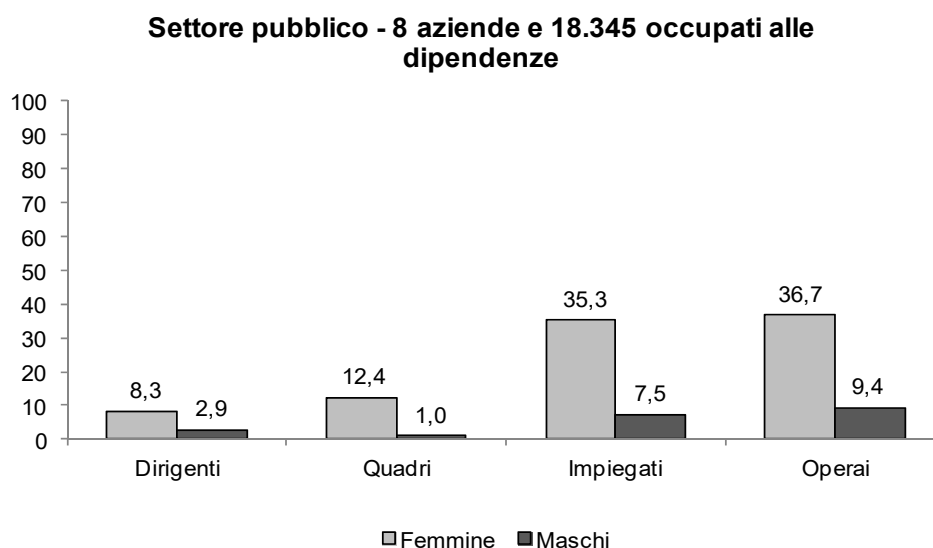
E' interessante rimarcare che tra le donne il ricorso al tempo parziale nel pubblico aumenta tra i dirigenti (Grafico 24).

Graf. 23 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L.125/91 per genere, qualifica e settore privato al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 24 - Occupati alle dipendenze a part-time nelle aziende dell'indagine L.125/91 per genere, qualifica e settore pubblico al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

8. Genere e tipologia contrattuale

Per il biennio 2022/2023, il quadro che ci rappresenta l'indagine conferma l'assoluta prevalenza del lavoro a tempo indeterminato che, con 85.711 dipendenti, certifica lo svolgimento di un lavoro stabile per quasi l'85% del personale. L'altra forma contrattuale di rilievo è il tempo determinato che complessivamente riguarda la condizione di 14.136 dipendenti, pari al 14%.

Gli uomini e le donne che lavorano nelle aziende del Trentino, non si distribuiscono peraltro in maniera omogenea neppure per tipologia contrattuale (Tabella 5).

I maschi sono più rappresentati nel profilo lavorativo del tempo indeterminato, quattro i punti percentuali di differenza, mentre, di converso, le femmine prevalgono, anche in valore assoluto, nel lavoro a termine.

Con questo contratto lavorano il 16,5% delle dipendenti e l'11,5% dei maschi per un differenziale di cinque punti percentuali.

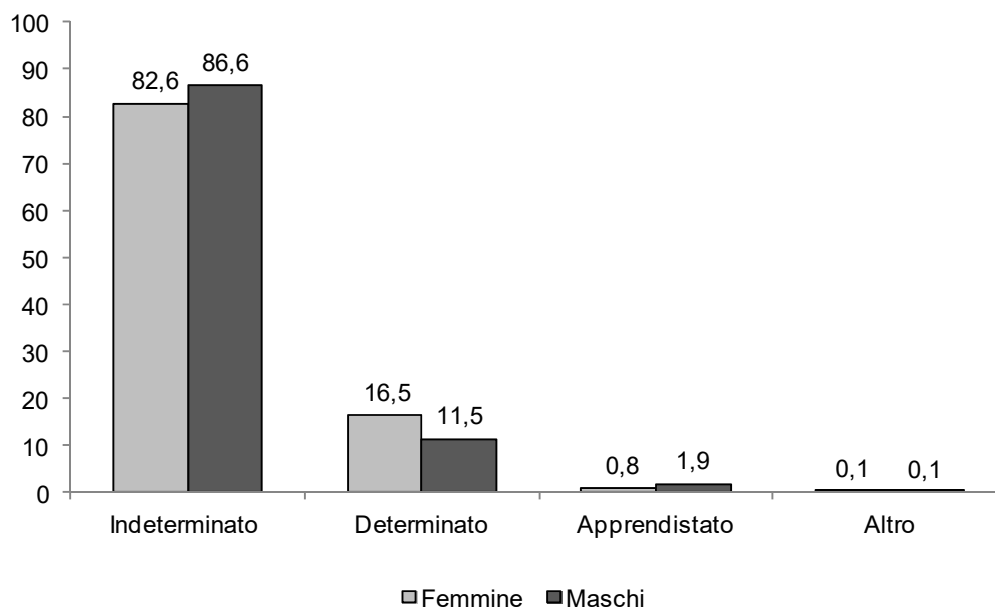
Delle restanti opportunità lavorative, che hanno un peso residuale, l'apprendistato si attesta all'1,9% tra i maschi e allo 0,8% tra le femmine (Grafico 25).

Tab. 5 - Occupati alle dipendenze per genere e tipologia contrattuale nelle aziende dell'indagine L. 125/91 al 31 dicembre 2023 - valori assoluti

	Femmine	Maschi	Totale
Indeterminato	41.630	44.081	85.711
Determinato	8.297	5.839	14.136
Apprendistato	410	949	1.359
Altro	61	29	90
Totale	50.398	50.898	101.296

Fonte: elaborazioni Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 25 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia contrattuale al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Anche rispetto a questa variabile, la natura giuridica delle aziende, pubbliche o private, concorre ad una differente

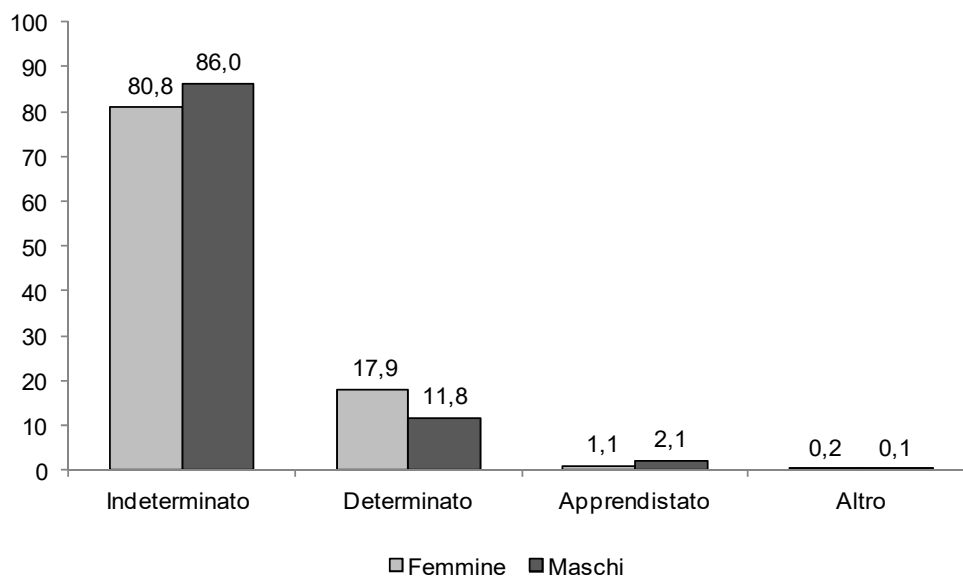
rappresentazione: più favorevole alla componente femminile nel primo caso e maggiormente penalizzante nel secondo.

Nel privato che complessivamente risulta relativamente più sbilanciato sul lavoro a tempo determinato in confronto al pubblico (14,6% e 11,1% rispettivamente), le dipendenti che lavorano con un contratto non stabile sfiorano la soglia del 18% ed è in queste aziende che con più di sei punti di scarto si registra il differenziale maggiore rispetto ai colleghi maschi (Grafico 26).

Nel pubblico il lavoro a tempo determinato assume una rilevanza minore per una più elevata frequenza di tempo indeterminato (88,9% contro 83,7%) e l'assenza di ulteriori contratti.

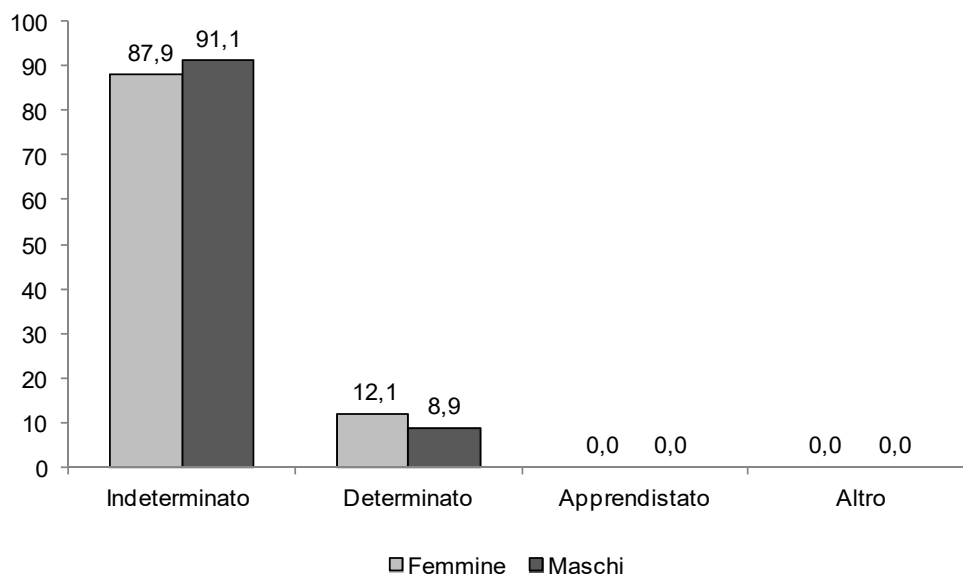
In questo comparto pur permanendo una relativa maggior concentrazione delle dipendenti nel lavoro a termine, l'incidenza del contratto a tempo determinato scende al 12,1% e il differenziale rispetto ai maschi si riduce a 3,2 punti percentuali (Grafico 27).

Graf. 26 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, tipologia contrattuale e settore privato al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 27 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, tipologia contrattuale e settore pubblico al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



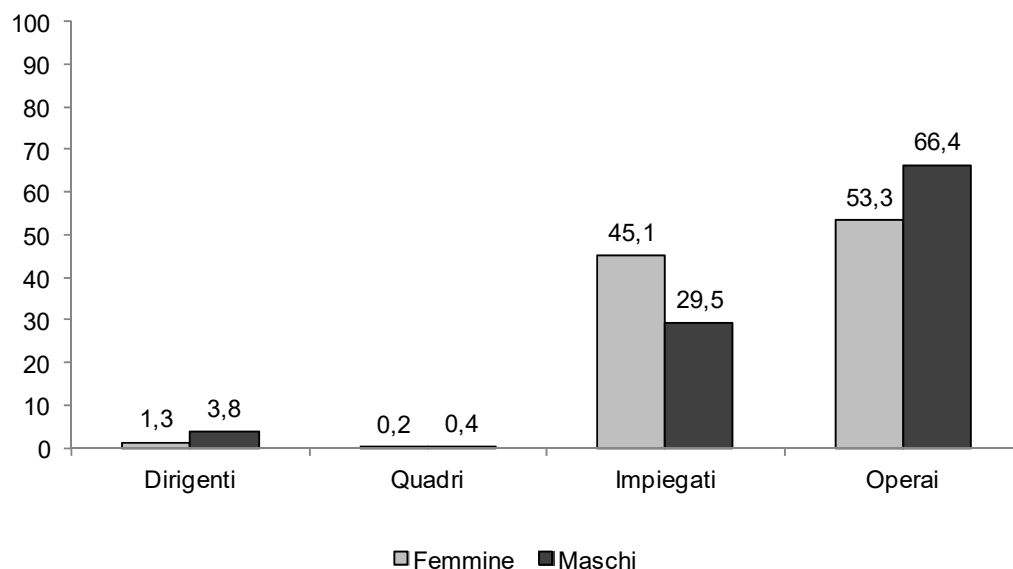
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Il dato sulla tipologia contrattuale, disaggregato per genere e qualifica, mostra che il contratto a tempo determinato si associa a una maggiore probabilità di ricoprire una qualifica operaia rispetto al tempo indeterminato.

Nello specifico (Grafico 28), il 66,4% dei maschi e il 53,3% delle femmine con contratto a termine appartengono alla qualifica operaia.

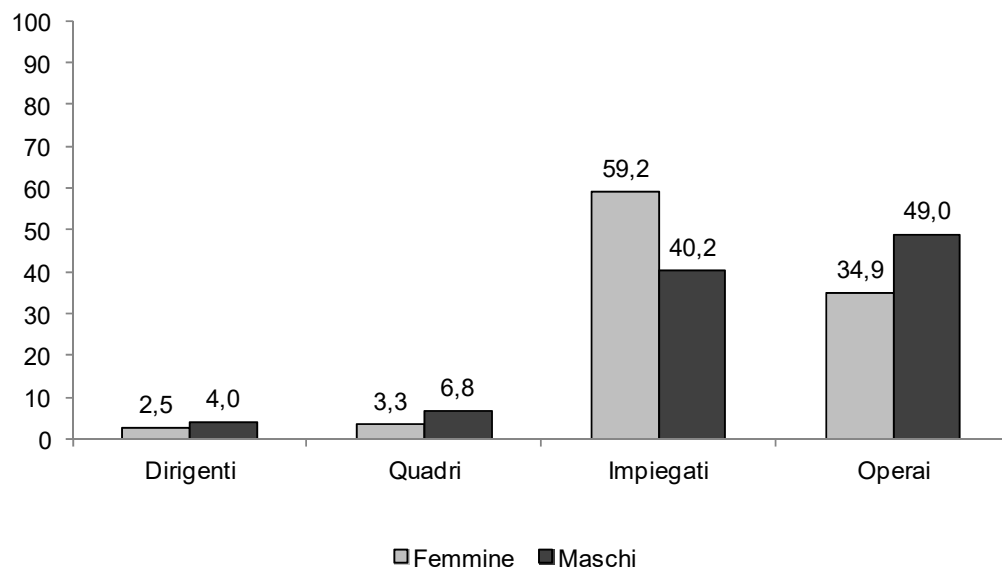
La situazione muta per i dipendenti a tempo indeterminato (Grafico 29), dove il peso del lavoro operaio si riduce. Tra i maschi, la qualifica operaia (49%) rimane la più diffusa (sebbene solo in termini relativi), mentre per le femmine la quota prevalente (59,2%) è associata alla qualifica impiegatizia.

Graf. 28 - Occupati alle dipendenze a tempo determinato nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 29 - Occupati alle dipendenze a tempo indeterminato nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

9. Assunzioni, cessazioni e processi di mobilità

Delle 458 aziende che hanno compilato il questionario nel biennio 2022/2023, è possibile dar conto delle movimentazioni che si sono determinate nel periodo, dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 in chiave di assunzioni e cessazioni (Grafico 30).

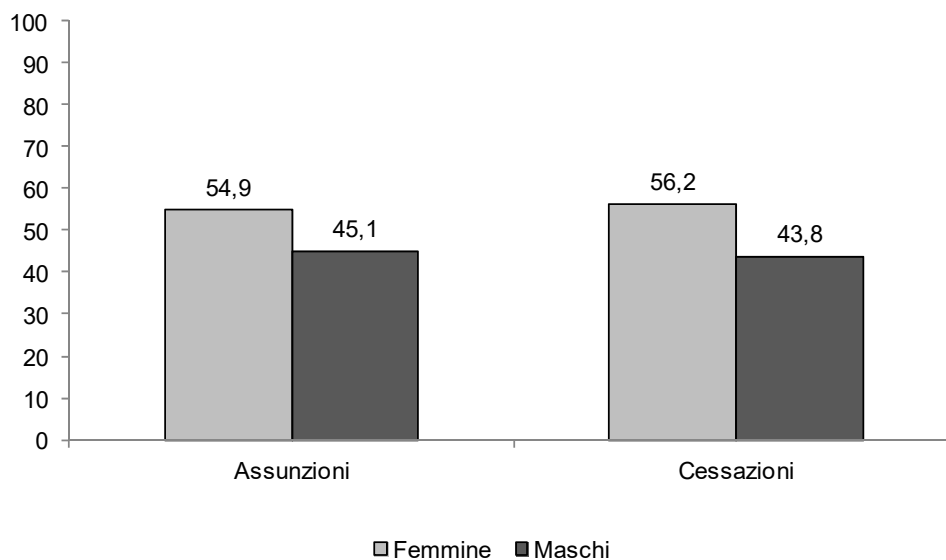
Si conferma un maggior coinvolgimento della componente femminile che per numerosità degli eventi sopravanza i maschi sia sul versante delle assunzioni che su quello delle cessazioni.

I movimenti di assunzione segnalati dalle aziende sono complessivamente 34.871 e di questi 19.149 (pari al 54,9%) hanno riguardato donne e 15.722 maschi.

Le cessazioni sono 31.327 e nel 56,2% dei casi si connotano al femminile.

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

Graf. 30 - Assunzioni e cessazioni nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

L'indice di movimentazione per genere (calcolato sommando le assunzioni alle cessazioni e dividendo per la media dei due anni

degli occupati nelle aziende rispondenti), mostra in maniera molto evidente questo fenomeno. Il valore è superiore per le donne e pari al 74,1% a fronte del 59% 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.

Nel 2023 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 generi⁷ (Tabella 6).

La maggiore fragilità della struttura lavorativa femminile viene tuttavia confermata dal fatto che il rapporto tra questi due indicatori (indice di compensazione del turn-over⁸), appare più elevato per i maschi con un indicatore di 114,5 contro 108,8.

Tab. 6 - Indice di compensazione del turn-over nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere al 31 dicembre 2023 - valori percentuali

	Femmine	Maschi
Turn-over negativo	35,5	27,5
Turn-over positivo	38,6	31,5
Compensazione del turn-over	108,8	114,5

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Anche la disamina delle motivazioni che sottendono la cessazione del rapporto lavorativo concorre ad evidenziare che il processo di uscita è maggiormente subito dalla componente femminile rispetto ai maschi.

Nell'aggiornamento del biennio 2022/2023 la motivazione genericamente riconducibile alla scadenza naturale del contratto

⁷ Il turn-over positivo e il turn-over negativo sono calcolati rispettivamente rapportando le assunzioni e le cessazioni alla media dei due anni (2022 e 2023) degli occupati nelle aziende rispondenti.

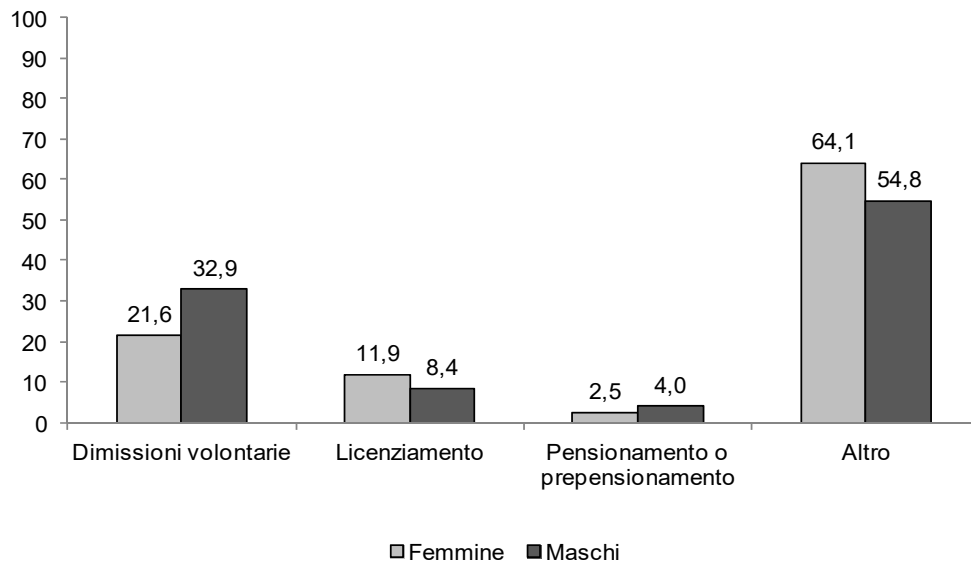
⁸ L'indice di compensazione è dato dal rapporto percentuale del turn-over positivo sul turn-over negativo.

(quella assolutamente prevalente) è stata compresa nella voce altro che complessivamente spiega il 60% dei motivi di interruzione del lavoro registrati, seguono le dimissioni volontarie con il 26,5%, i licenziamenti al 10,3% e i pensionamenti con il 3,1%.

La lettura di genere vede maggiormente rappresentate le lavoratrici nelle categorie di cessazione che fanno principale riferimento alla scadenza contrattuale (a significare un maggior coinvolgimento in rapporti lavorativi a termine) e ai licenziamenti, rispettivamente 64,1% in confronto al 54,8% maschile nel primo caso, e 11,9% rispetto a 8,4% nel secondo (Grafico 31).

Le dimissioni volontarie che danno conto di un processo di mobilità non subito ma posto in essere dal lavoratore riguardano invece un terzo delle cause di cessazione per i lavoratori di genere maschile e solo poco più di un quinto di quelle femminili. I maschi sono relativamente più rappresentati anche nelle voci del pensionamento.

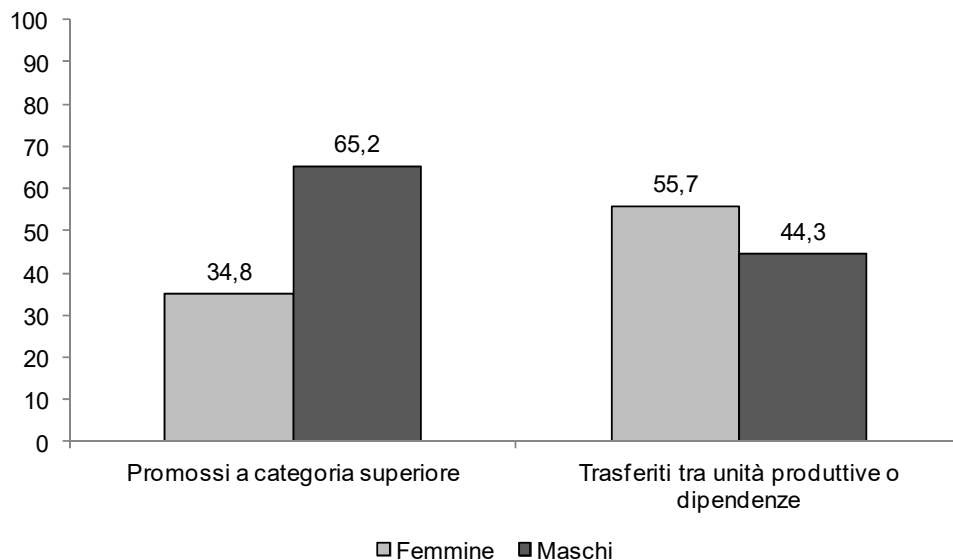
Graf. 31 - Cessazioni del rapporto di lavoro nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Il monitoraggio riferito al biennio 2022/2023 ha mantenuto la specificità della voce dimissioni volontarie introdotta nel biennio precedente, andando a dettagliare la quota che si associa ai figli 0-3 anni: La casistica riguarda 137 donne e 96 maschi e sul totale delle dimissioni dichiarate pesa rispettivamente il 3,6% e il 2,1%. Di là dalle dinamiche in entrata o in uscita per l'attivazione di un nuovo rapporto lavorativo o l'interruzione dello stesso, il diverso posizionamento di genere nelle aziende del biennio 2022/2023 si palesa anche guardando alla variabile che indaga i processi di mobilità (Grafico 32).

Graf. 32 - Processi di mobilità nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

I movimenti intercettati per promozione a categoria superiore o per trasferimento tra unità produttive o dipendenze, hanno riguardato 3.515 posizioni con una lieve sovra rappresentazione maschile: 1.801 posizioni rispetto a 1.704 femminili.

Quando le motivazioni della mobilità si correlano ad una dimensione di promozione a categoria superiore, uno status che sottende la progressione di carriera, la differenza tra femmine e

maschi risulta più significativa con quasi due terzi delle 1.214 promozioni rilevate, associabili ai primi e solo un terzo di lavoratrici coinvolte.

I trasferimenti coinvolgono maggiormente la componente femminile, 1.281 lavoratrici e 1.020 maschi.

10. Le trasformazioni contrattuali

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 7), in cui le donne sono nettamente più coinvolte: 4.406 contro 2.628.

In particolare, si contano 881 trasformazioni da part-time a tempo pieno che riguardano donne, contro 369 sul fronte maschile; ma più significativo è il dato delle trasformazioni da tempo pieno a part-time che coinvolge 1.267 rapporti di lavoro femminili, contro 263 maschili (quasi cinque volte di più).

Tab. 7 - Trasformazioni del rapporto di lavoro nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 - valori assoluti

	Femmine	Maschi
Da part-time a tempo pieno	881	369
Da tempo pieno a part-time	1.267	263
Da tempo determinato a tempo indeterminato	2.258	1.996
Totale	4.406	2.628

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

E' noto 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.

11. La formazione in azienda

L'erogazione della formazione sul luogo di lavoro ha riguardato la quota prevalente delle aziende coinvolte nell'indagine del biennio 2022/2023: 384 su 458. Le aziende che nel corso del 2023 non hanno ingaggiato nessuno dei propri dipendenti in percorsi formativi sono solo 74, meno di una realtà su cinque.

Nel corso del 2023 (secondo anno del biennio) l'indagine riporta un dato complessivo di soggetti coinvolti in formazione pari a 66.508 con una distribuzione che per genere vede coinvolti 34.233 lavoratori maschi e 32.275 lavoratrici (Tabella 8).

Rispetto al complesso dell'occupazione alle dipendenze rilevata al 31/12/2023 in queste aziende, i lavoratori coinvolti in formazione (corsi teorici o pratici) risultano il 67,3% tra i maschi e il 64% tra le femmine con differenze che si configurano diversamente in relazione alla categoria professionale.

Tab. 8 - Soggetti in formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica nel 2023 - valori assoluti

Maschi				
valori assoluti				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
1.105	2.385	14.642	16.101	34.233

Femmine				
valori assoluti				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
789	1.210	20.623	9.653	32.275

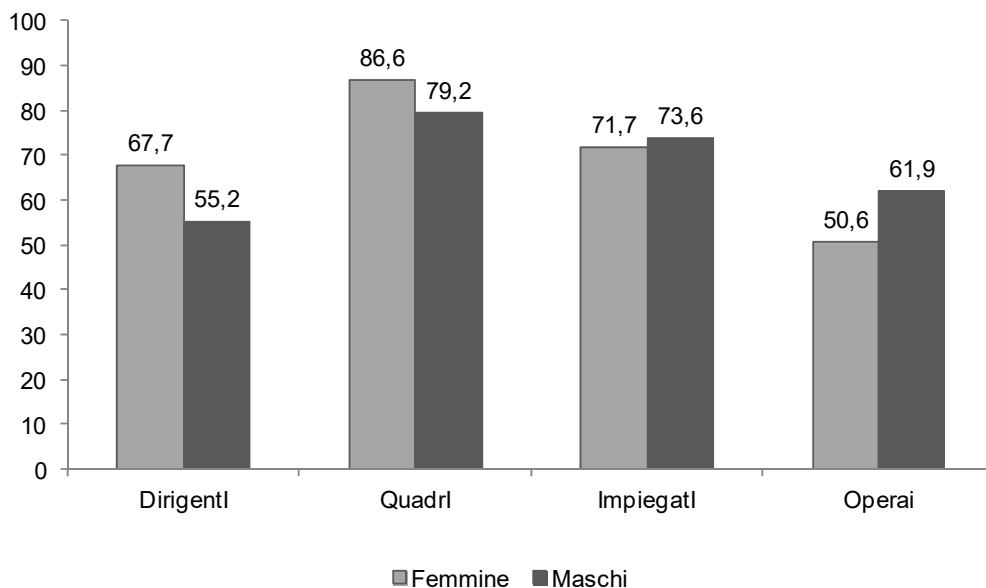
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Di tutto rilevo soprattutto la condizione per le figure di coordinamento: su 4.408 quadri, i coinvolti in formazione si attestano a 3.595, ben oltre la soglia dell'80%. In questo caso le lavoratrici con la qualifica di quadro sono percentualmente più coinvolte dei colleghi maschi in attività di formazione (86,6% rispetto a 79,2) (Grafico 33).

Tra le figure dirigenziali il coinvolgimento in attività formative sfiora il 60%: su 3.166 dirigenti in forza al 31 dicembre 2023,

coloro che hanno partecipato ad attività di formazione nel corso dell'anno sono 1.894. Anche in questo caso la quota di partecipanti ai corsi di formazione tra le lavoratrici si incrementa al 67,7% e con il 55,2% vede relativamente meno coinvolti i maschi.

Graf. 33 - Soggetti in formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica nel 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Il coinvolgimento in attività formative per le figure impiegatizie riguarda il 72,5% dei casi con poca differenza tra femmine e maschi, seppur con l'evidenza di una contenuta prevalenza di questi ultimi. Per le lavoratrici che lavorano come impiegate il grado di coinvolgimento in iniziative di formazione risulta pari al 71,7% e per i colleghi maschi sale al 73,6%.

La qualifica che coinvolge il minor numero dei propri lavoratori in iniziative di supporto formativo è quella operaia. Nel 2023 solo il 57,1% di questi dipendenti risulta essere stato ingaggiato in attività formative e la percentuale cala poco oltre la soglia della metà per la componente femminile (50,6% rispetto al 61,9% maschile).

Tra i dirigenti femmine il differenziale positivo rispetto ai maschi è di 12,5 punti percentuali e tra i quadri di 7,4.

La situazione si inverte tuttavia riguardo al coinvolgimento di genere nelle figure impiegatizie e in quelle operaie. In entrambi i casi sono percentualmente più rappresentati i maschi che sopravanzano le colleghe di quasi due punti tra gli impiegati e di 11,3 punti tra gli operai.

Nell'aggiornamento dei dati riferito alle aziende del biennio 2022/2023, la lente settoriale presenta una incidenza maggiore dei soggetti in formazione tra i maschi in due settori su tre.

Nell'industria, dove l'incidenza dei partecipanti alla formazione è molto più incisiva per i maschi che sono coinvolti in attività formative in quasi sette casi su dieci a fronte di una percentuale femminile ferma al 59,7%. Nel terziario che, seppur per un minor differenziale, rappresenta una analoga condizione con il 66% dei dipendenti maschi beneficiari di formazione e solo il 64,5% delle dipendenti femmine.

Solo nel comparto dell'agricoltura e pesca dove è tuttavia necessario ricordare il basso numero di aziende coinvolte (dieci) si registra una sostanziale equivalenza (Grafico 34).

Ai 66.508 soggetti che hanno beneficiato di formazione nel 2023 sono state complessivamente erogate 1.556.059 ore.

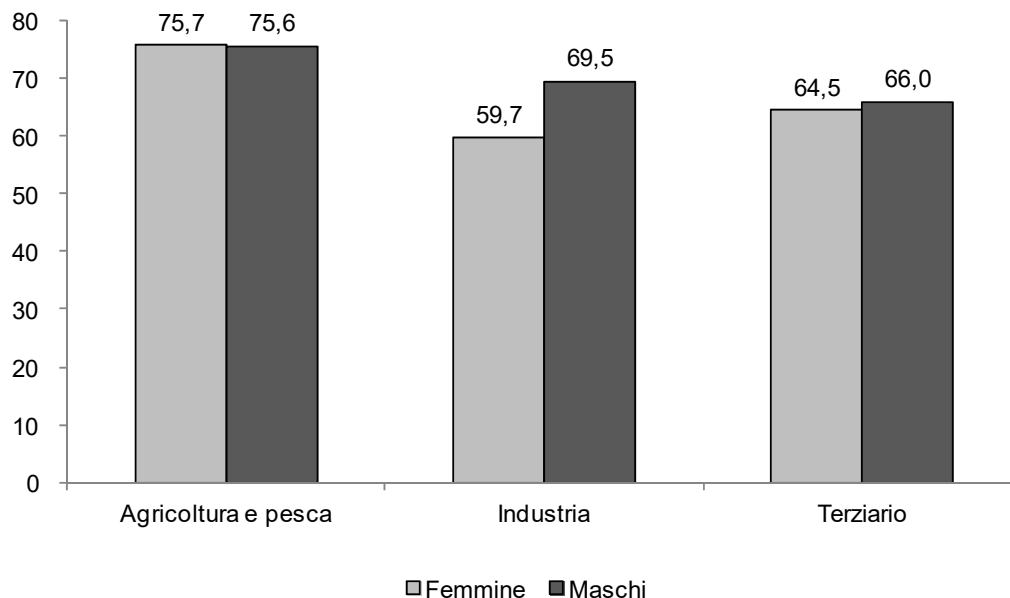
Della quota maggiore, con il 54,9%, hanno beneficiato i maschi.

La categoria professionale con il maggior numero di ore è quella impiegatizia 893.405 (57,4% del totale), a seguire operai 438.680, quadri 133.940 e dirigenti 90.034.

Per numero di ore di formazione la componente di genere premia le lavoratrici solo nella qualifica impiegatizia, dove delle 893.405 ore registrate, 498.419 sono appannaggio di questa componente e 394.986 dei colleghi maschi (Tabella 9).

I maschi mediamente hanno usufruito di opportunità formative per una durata superiore, beneficiando in media di 25 ore di formazione rispetto a un analogo indicatore che per la componente femminile si ferma a quota 22.

Graf. 34 - Soggetti in formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e settore nel 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

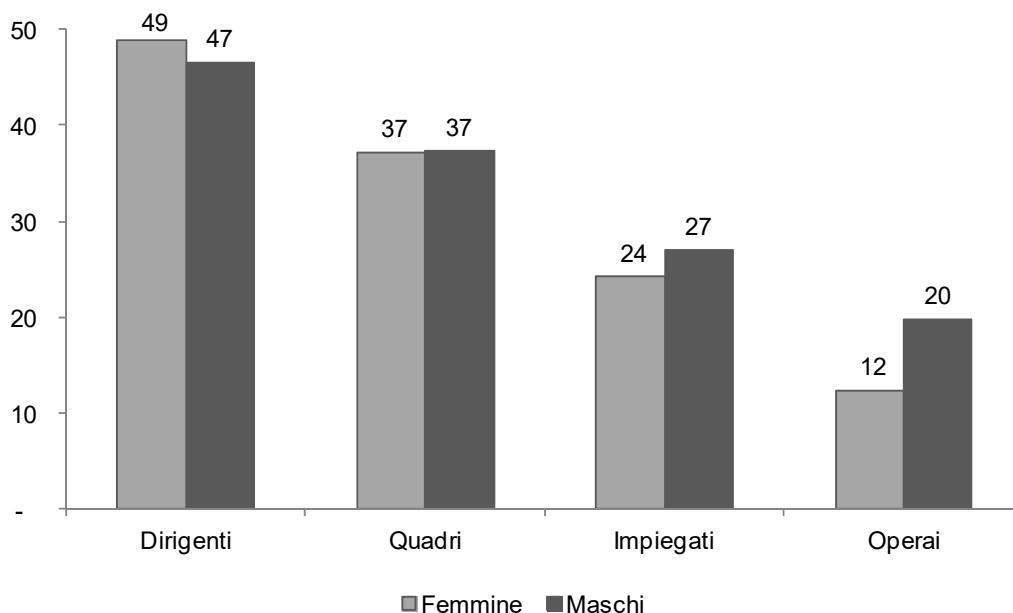
Tab. 9 - Ore di formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica nel 2023 - valori assoluti

Maschi				
valori assoluti				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
51.489	88.944	394.986	318.837	854.256
Femmine				
valori assoluti				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
38.545	44.996	498.419	119.843	701.803

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Il divario a favore dei maschi si intercetta in particolare per il maggior numero di ore medie frequentate da operai e impiegati (Grafico 35).

Graf. 35 - Ore medie procapite di formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica nel 2023 - valori assoluti



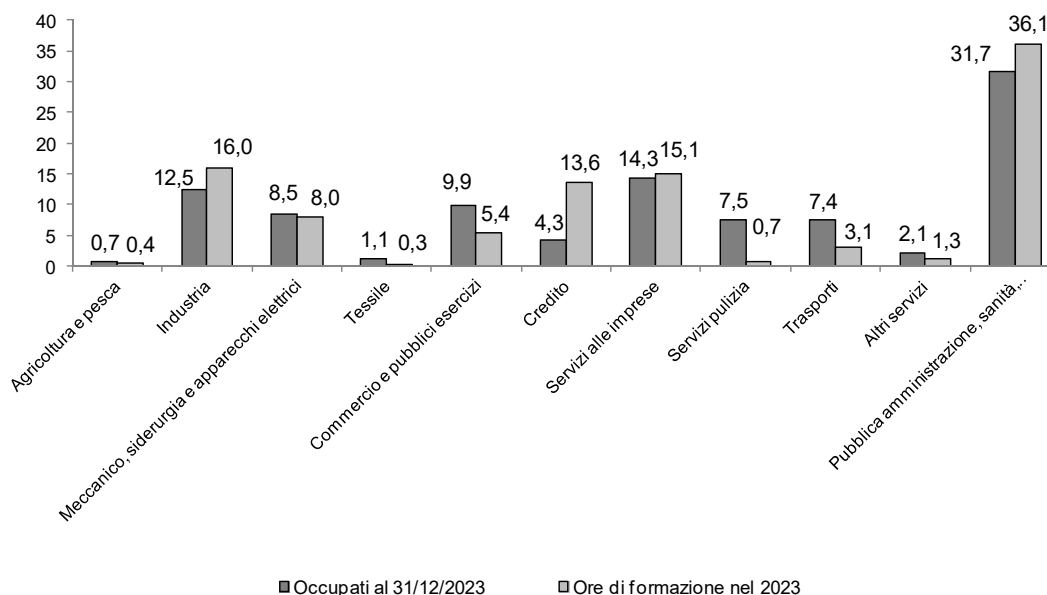
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

La durata media della formazione è equivalente per maschi e femmine in posizione di quadro e le ore di formazione medie premiano la componente femminile solo nella categoria dirigenziale che tra tutte, sia per i maschi che per le femmine, è senza sorprese quella che impegna in un maggior numero di ore di insegnamento sia il personale femminile (49 ore) sia il personale maschile (47 ore).

In un decalage progressivo, il coinvolgimento medio nella formazione per numero di ore cala a 37 ore tra i quadri a 25 tra gli impiegati e a 17 tra le figure operaie.

Due terzi delle ore di formazione erogate sono appannaggio di soli tre comparti: il 36,1% delle ore di formazione competono al comparto pubblica amministrazione, sanità, istruzione e privato sociale, a seguire servizi alle imprese (15,1%) e credito (13,6%) (Grafico 36).

Graf. 36 - Occupazione e ore di formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per comparto di attività nel 2023 - valori assoluti



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

L'incidenza della formazione in ciascuno di questi comparti, analogamente a quanto si evidenzia per il comparto industria, risulta superiore al peso della loro occupazione sul totale. Discorso del tutto diverso per i servizi di pulizia che rappresentano il 7,5% dell'occupazione delle imprese dell'indagine del biennio 2022/2023 e solo lo 0,7% del totale delle ore di formazione erogate, così come i trasporti, rispettivamente al 7,4% e 3,1%.

12. Le retribuzioni

12.1 Il perimetro dell'analisi

Le retribuzioni sono analizzate con riferimento al solo parametro "monte retributivo medio annuo lordo", tralasciando, come nella precedente edizione, i compensi accessori che si confermano non attendibili in termini di completezza e coerenza.

Come anticipato nel paragrafo 2 che presenta alcune notazioni di ordine metodologico, per lo studio dei dati relativi alle

retribuzioni è necessario escludere dal calcolo della media delle retribuzioni le figure professionali per le quali il dato del monte retributivo presenta delle incongruenze.

Questi interventi di adeguamento impattano nell'ordine di poche centinaia di unità anche sul (minore) importo del monte retributivo.

Tale operazione di "pulizia", lascia però invariato il numero delle aziende coinvolte a quota 458, pur comportando una riduzione del numero complessivo dei dipendenti fin qui trattati di 578 unità, 280 lavoratrici e 298 dipendenti maschi. Per le analisi delle retribuzioni il numero degli occupati al 31 dicembre 2023 scende pertanto a quota 100.718 e nella distribuzione settoriale si perdono nove dipendenti in agricoltura (nessuna lavoratrice), 23 nell'industria (di cui quattro lavoratrici) e 546 lavoratori nel terziario (276 femmine).

Sia il personale femminile, passato da 50.398 unità a 50.118, che il personale maschile, calato da 50.898 a 50.600, continuano tuttavia a rappresentare rispettivamente il 49,8% e il 50,2% degli occupati alle dipendenze presi in esame in questa sezione, sovrapponendosi in questo alla composizione occupazionale rilevata nell'accezione non ristretta all'analisi retributiva.

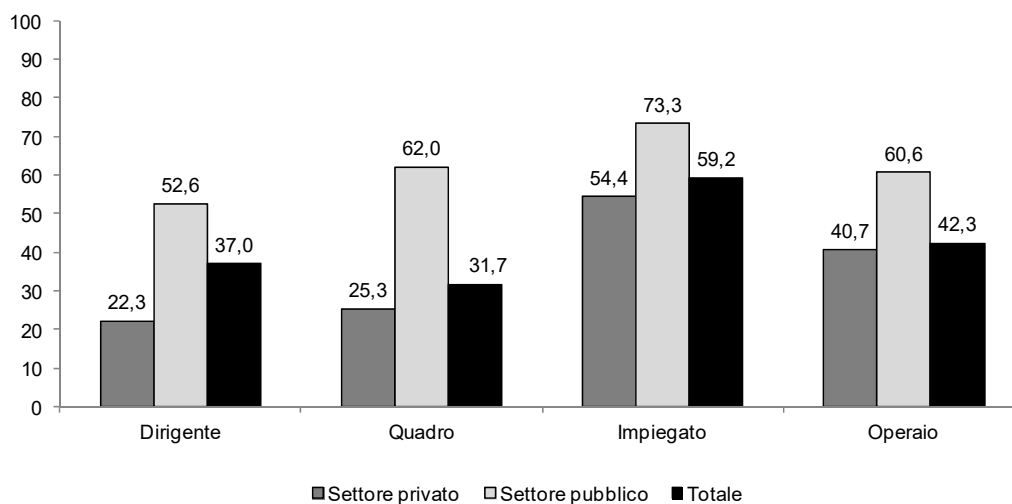
Lievi differenze, contenute nell'ordine di qualche decimo di punto percentuale, si registrano tuttavia nella distribuzione per qualifica limitatamente alle figure impiegatizie e dirigenziali delle aziende private. Sul totale dell'aggregato tra i dirigenti delle aziende private il peso della componente femminile si attesta al 22,1% e sale al 22,3% per il target utile all'analisi delle retribuzioni; tra le figure impiegatizie le percentuali variano dal 54,3% al 54,4%. Nulla cambia per le aziende pubbliche.

Analoghe lievi differenze (di soli quattro decimi di punto a favore delle dipendenti per un equivalente calo lato maschile) si intercettano rispetto alla distribuzione di genere dell'occupazione tra i settori, limitatamente al primario.

Il Grafico 37 sintetizza il quadro dell'incidenza femminile per qualifica professionale nelle imprese pubbliche e private, con

riferimento esclusivo al personale per il quale si dispone di informazioni retributive valide.

Graf. 37 - Occupate alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L.125/91 per qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2023 (target retributivo) - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nei valori complessivi si evidenzia un maggior peso delle donne nei ruoli impiegatizi (il 59,2% del totale) e, di contro, un'incidenza decisamente inferiore tra dirigenti (37,0%) e quadri (31,7%). Anche la qualifica operaia, in cui le donne rappresentano il 42,3% del totale, si caratterizza per una maggior presenza maschile.

Presso le aziende private la rappresentanza femminile nelle posizioni apicali si riduce al 22,3% dei dirigenti e al 25,3% dei quadri, mentre nel comparto pubblico⁹ le donne prevalgono non solo tra gli impiegati (il 73,3% del totale, a fronte del 54,4% delle aziende private) e gli operai (il 60,6%, contro il 40,7% nel privato), ma anche tra le figure dirigenziali (con il 52,6%) e in quelle afferenti alla posizione di quadro (con il 62,0%).

⁹ Il comparto pubblico afferisce alla totalità delle attività che ricadono nella Pubblica Amministrazione e alla quota parte delle attività dell'istruzione e della sanità erogate dal servizio pubblico.

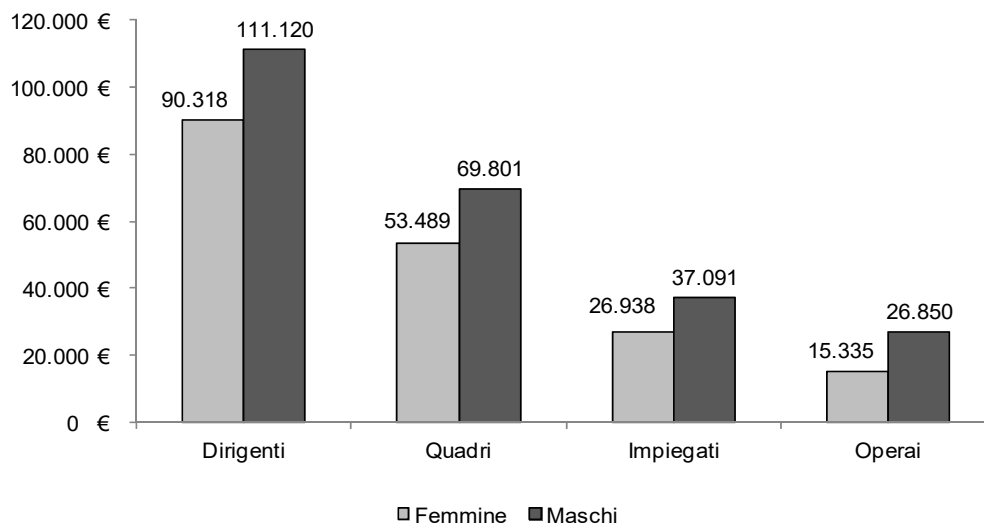
Sia nel comparto pubblico che in quello privato, la qualifica professionale in cui si riscontra la più alta concentrazione femminile è la qualifica impiegatizia.

12.2 Le retribuzioni per qualifica

L'analisi del divario retributivo in base al genere, rivela un ulteriore aggravamento del quadro su esposto, in quanto alla sotto rappresentazione femminile complessiva nelle posizioni apicali, si aggiunge il gap retributivo che persiste a tutti i livelli, coinvolgendo in modo trasversale la totalità delle qualifiche professionali degli occupati alle dipendenze delle imprese partecipanti all'indagine.

Iniziando dalla disamina dei dati complessivi (che comprendono sia le aziende pubbliche che quelle private), si osserva che i maschi posizionati nelle qualifiche apicali percepiscono mediamente una retribuzione annua lorda di 111.120 euro nel ruolo di dirigente e di 69.801 euro come quadro (Grafico 38).

Graf. 38 - Retribuzione media annua lorda nelle aziende dell'indagine L.125/91 (target retributivo) per genere e qualifica al 31 dicembre 2023 - valori assoluti in euro



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Per queste medesime qualifiche i compensi percepiti dalle componente femminile scendono rispettivamente, a 90.318 euro e a 53.489 euro, con uno scarto del 18,7% a sfavore, per la qualifica di dirigente, e del 23,4% a svantaggio delle donne quadro.

Tale divario si accentua ulteriormente nel caso delle impiegate (-27,4%) e, soprattutto, delle operaie per le quali si registra il più alto livello di disparità nel trattamento economico, con una riduzione del 42,9% delle retribuzioni femminili rispetto ai colleghi maschi.

A determinare questo scarto concorre certamente il maggiore ricorso al part-time tra le lavoratrici, in particolare tra quelle inquadrata nella qualifica impiegatizia e, ancor più, in quella operaia. Infatti, come già rappresentato nel Grafico 22 del precedente paragrafo 7 (che ha indagato le modalità orarie della prestazione di lavoro), il 42,4% delle impiegate e il 61,9% delle operaie svolgono un'attività lavorativa a tempo parziale, contro, rispettivamente, il 9,3% e il 13,5% dei maschi di pari livello.

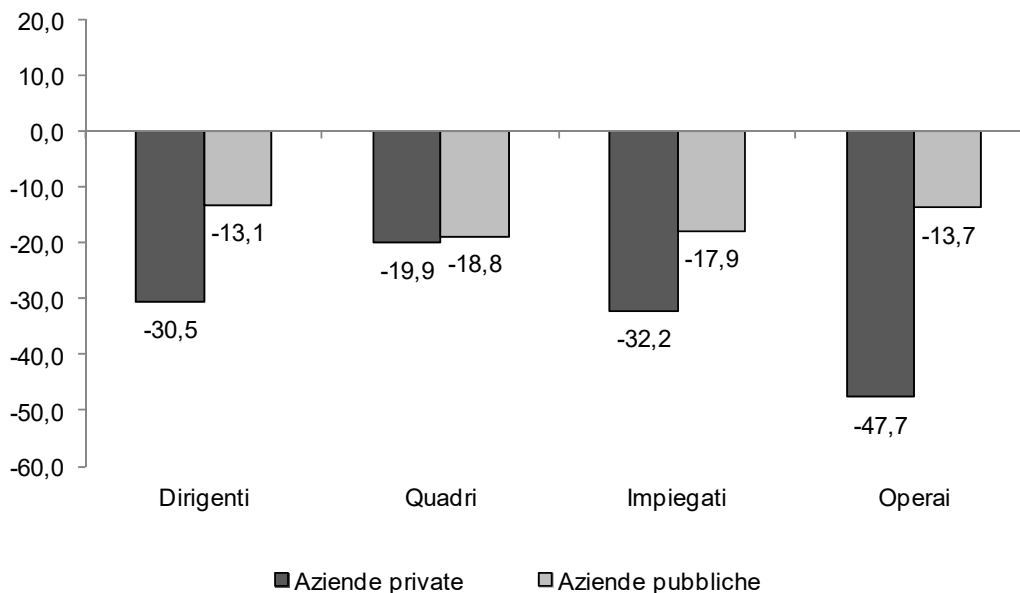
Tuttavia, l'evidenza di un gap retributivo tra i sessi si replica anche ai livelli apicali, dove il ricorso al part-time scende drasticamente anche per le donne, al 13,0%, per la qualifica di quadro (contro il 2,0% dei maschi) e al 7,0% per le dirigenti (a fronte del 3,1% dei dirigenti maschi).

La disuguaglianza di trattamento economico tra lavoratrici e lavoratori a parità di qualifica è particolarmente marcata nel contesto privato.

Presso le aziende private, infatti, per le qualifiche di dirigente e di quadro, lo squilibrio retributivo a sfavore delle donne, cresce rispettivamente a -30,5% e a -19,9%, a fronte di un differenziale di -13,1% e -18,8% riscontrato nel comparto pubblico.

Per i profili impiegatizio e operaio, il disallineamento nelle aziende private si acuisce a -32,3% per la prima categoria, e a -47,7% per la seconda. Nelle realtà pubbliche, la discrepanza tra impiegati maschi e femmine si riduce a -17,9%, e tra le operaie e i loro omologhi maschi a -13,7% (Grafico 39).

Graf. 39 - Gap retributivo delle femmine rispetto ai maschi nelle aziende dell'indagine L.125/91 per qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2023 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

12.3 Le retribuzioni per settore

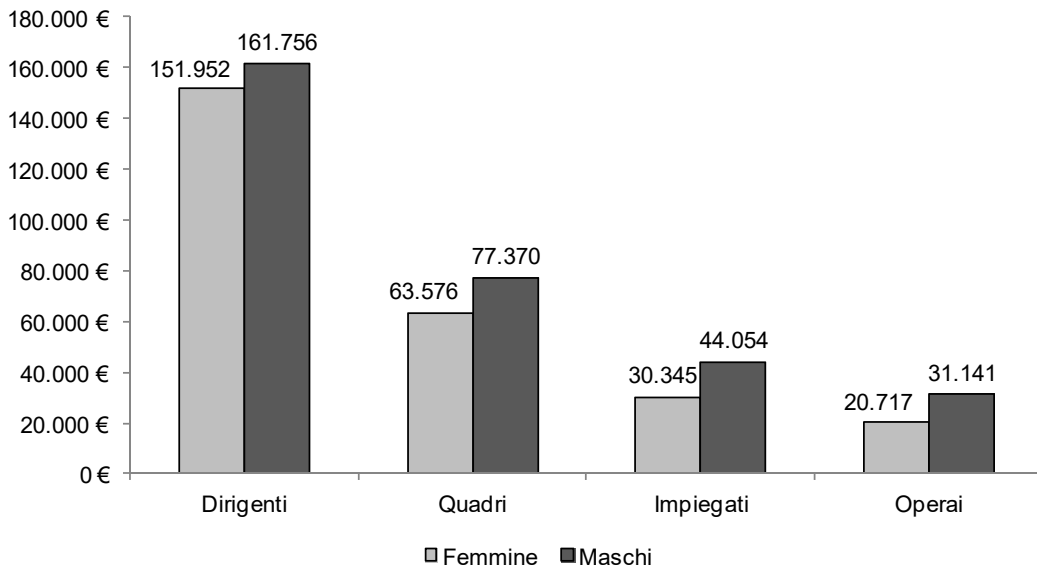
Così come la distribuzione per qualifica professionale delinea un quadro penalizzante della collocazione lavorativa delle donne, anche la segregazione orizzontale dei generi tra i settori di attività registra una distribuzione non paritaria.

Nel sottoinsieme dei dipendenti delle aziende del biennio 2022/2023 validi ai fini del calcolo della retribuzione, il 57,7% delle posizioni lavorative ascrivibili al terziario sono appannaggio della componente femminile. Nel secondario, la quota femminile scende al 22,7% e nel primario si attesta al 36,4%.

A questa composizione occupazionale è correlato il calcolo dei valori medi delle retribuzioni annue, la cui analisi settoriale evidenzia che tra il secondario e il terziario, il primo si contraddistingue per i livelli mediamente più alti delle remunerazioni, sia per gli uomini che per le donne e per tutte le qualifiche.

Gli importi percepiti nel secondario, infatti, spaziano da un livello massimo di 161.756 euro (per i dirigenti maschi), ad un livello minimo di 20.717 euro (per le operaie) (Grafico 40).

Graf. 40 - Retribuzione media annua nelle aziende dell'indagine L.125/91 per genere e qualifica nel secondario al 31 dicembre 2023 - valori assoluti in euro



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

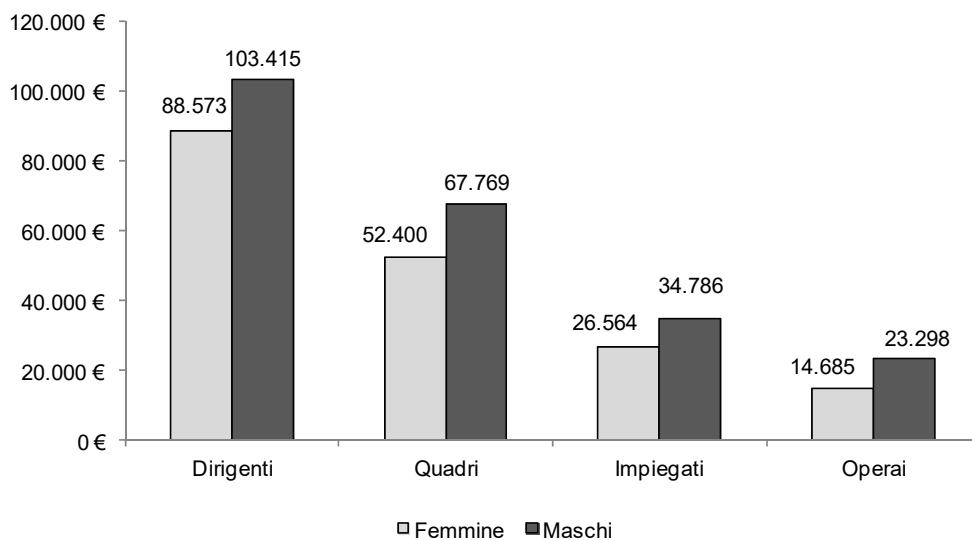
I corrispondenti di tali valori nel terziario scendono a livelli compresi tra 103.415 euro e 14.685 euro, rispettivamente, nel caso dei dirigenti maschi e delle donne operaie (Grafico 41).

Nell'ambito dell'agricoltura e pesca (rappresentato da sole dieci aziende e 737 lavoratori) il quadro risulta più articolato e meno confrontabile: a fronte di un'assenza totale delle donne nelle figure apicali si riscontra una collocazione remunerativa per i dirigenti maschi (con 121.950 euro), che supera la posizione omologa nel terziario (103.415 euro), collocandosi dopo i dirigenti dell'industria con una retribuzione media annua di 161.756 euro (Grafico 42).

Nel primario, inoltre, rispetto all'industria e al terziario, ad una maggiore retribuzione mediamente percepita dagli impiegati di

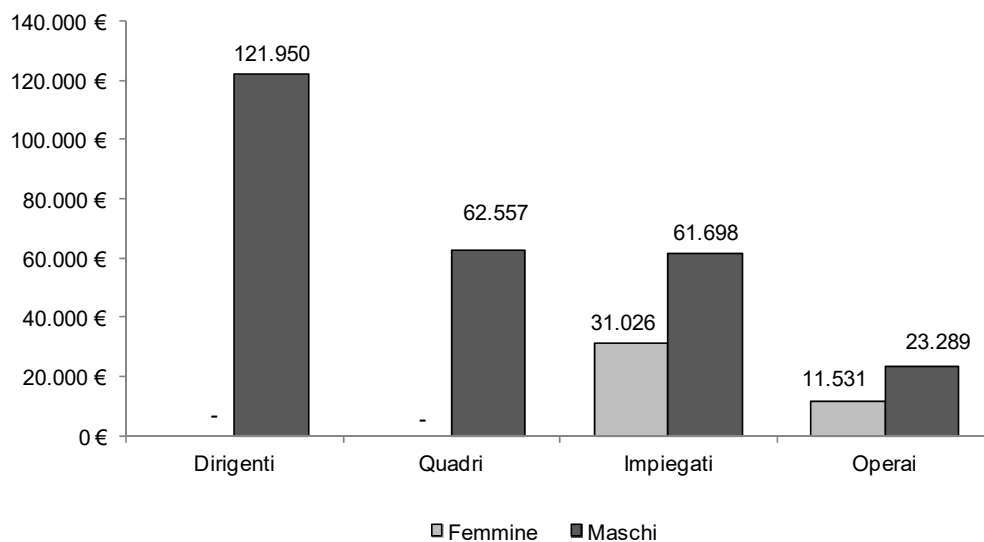
entrambi i sessi, si accompagnano minori emolumenti per gli operai e i quadri essi siano uomini che donne.

Graf. 41 - Retribuzione media annua nelle aziende dell'indagine L.125/91 per genere e qualifica professionale nel terziario al 31 dicembre 2023 - valori assoluti in euro



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 42 - Retribuzione media annua nelle aziende dell'indagine L.125/91 per genere e qualifica professionale in agricoltura e pesca al 31 dicembre 2023 - valori assoluti in euro



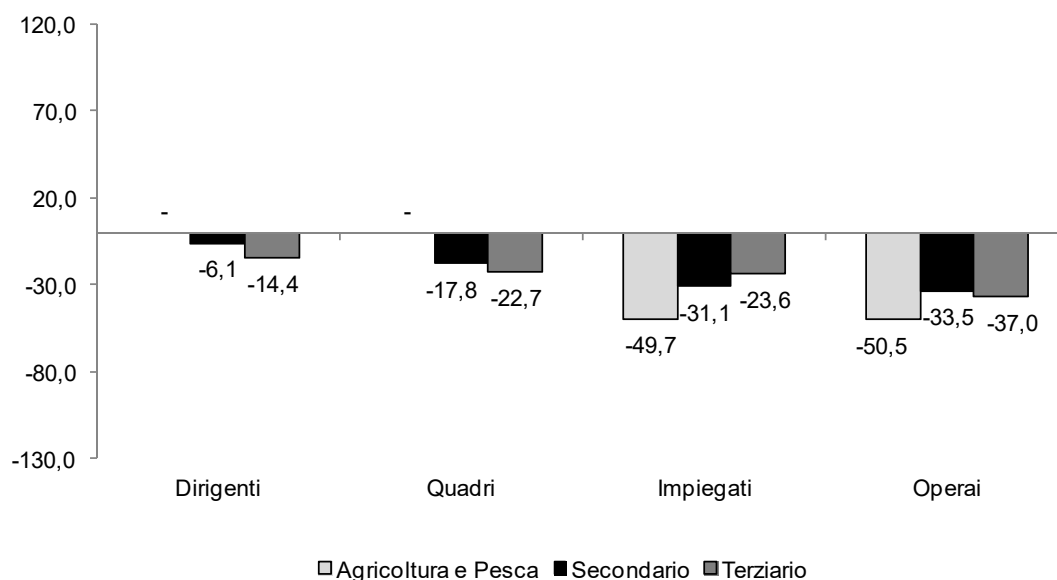
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Il primario, inoltre, si contraddistingue per un più marcato squilibrio di genere, rispetto agli altri due macrosettori, con uno scarto negativo a sfavore delle donne per tutte le qualifiche: nessuna lavoratrice è presente nelle figure apicali, lo svantaggio è del -49,7% nella qualifica impiegatizia e del -50,5% per quella operaia (Grafico 43).

Tale divario nel secondario e nel terziario, si porta, rispettivamente, a -31,1% e a -23,6%, per le figure impiegatizie, e a -33,5 e a -37,0% per le operaie.

Nelle figure al vertice aziendale, complice anche la minore incidenza del lavoro a tempo parziale, il differenziale retributivo di genere si presenta più contenuto, con penalizzazioni che per i quadri spaziano dal -22,7% del terziario al -17,8% dell'industria. Per i dirigenti il gap scende, rispettivamente, a -14,4% e a -6,1%.

Graf. 43 - Gap retributivo delle femmine rispetto ai maschi nelle aziende dell'indagine L.125/91 per qualifica professionale e settore di attività al 31 dicembre 2023 - valori percentuali*



* Nel settore agricoltura e pesca, i valori afferenti al gap retributivo di genere non sono calcolabili per le qualifiche di dirigente e di quadro, a causa dell'assenza delle donne ai livelli apicali

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

13. Altri dati

13.1 Processi di selezione, reclutamento e accesso

Dal biennio precedente, le aziende che compilano il questionario per l'indagine della L. 125 forniscono indicazioni rispetto ad alcuni temi.

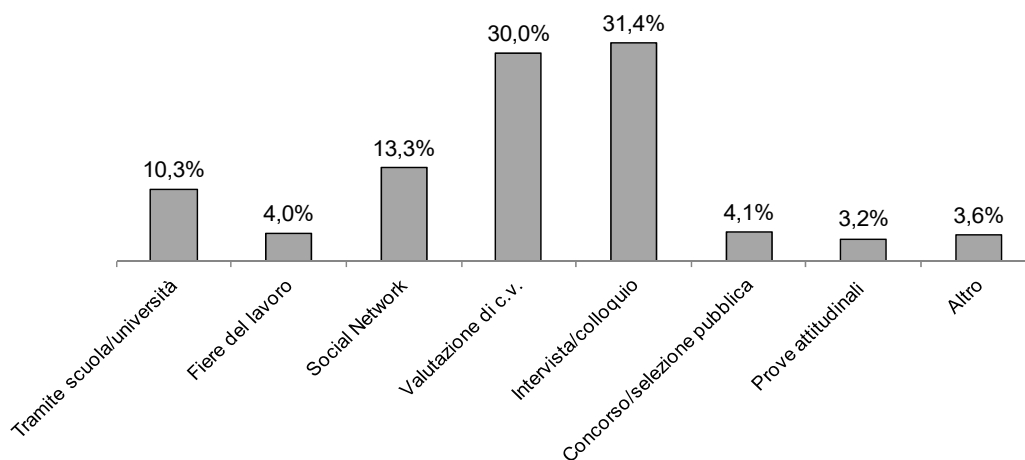
Sono sollecitate a indicare quali sono i processi e gli strumenti di selezione e reclutamento utilizzati, le procedure di accesso alla qualificazione professionale e manageriale, i criteri adottati per la progressione di carriera, i temi della promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo.

13.1.1 I processi di reclutamento

Nei processi di reclutamento e selezione, le medio grandi aziende del Trentino utilizzano soprattutto le modalità delle interviste/colloqui e della valutazione dei curriculum vitae. Queste voci raccolgono ciascuna più del 30% delle risposte.

Il ricorso ai social network segue a distanza ed è richiamato nel 13,3%. Così come il reclutamento tramite scuola o università che incide per un ulteriore 10,3% (Grafico 44).

Graf. 44 - Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali

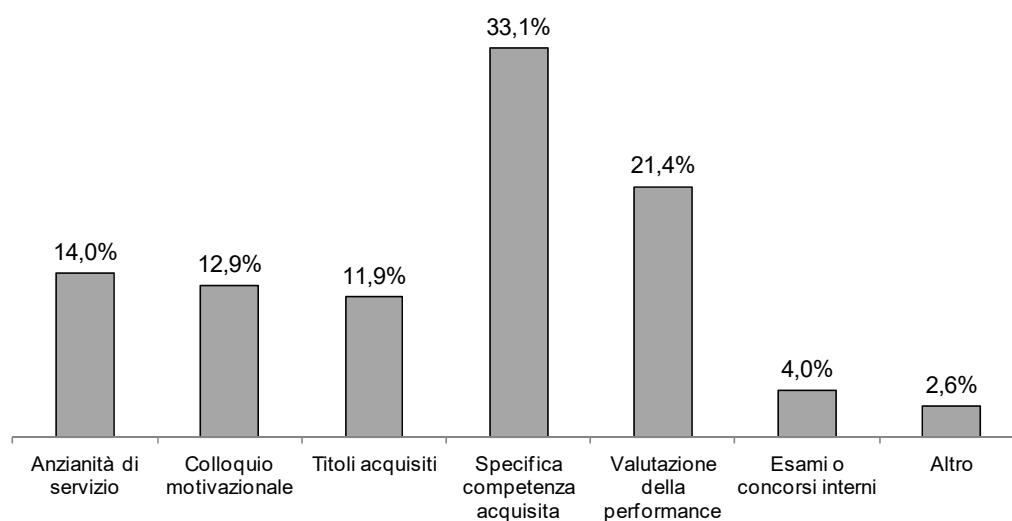


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

13.1.2 Accesso alla qualificazione e alla formazione manageriale

Per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, le indicazioni aziendali richiamano in primis le competenze specifiche possedute: le risposte multiple che si associano a questo item sono la quota prevalente e rappresentano un terzo del totale. A distanza seguono la valutazione delle performance (21,4%) e con il 14% l'anzianità di servizio tout court. Il colloquio motivazionale è richiamato nel 12,9% e i titoli acquisiti nell'11,9% (Grafico 45).

Graf. 45 - Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali

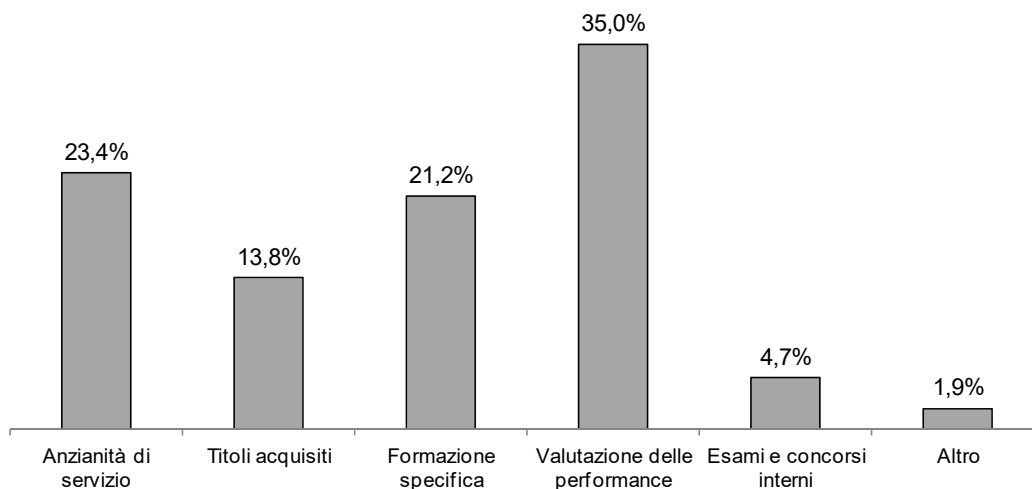


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

13.1.3 Progressioni di carriera

Relativamente ai criteri adottati per le progressioni di carriera la distribuzione percentuale premia soprattutto la valutazione delle performance cui fanno capo il 35% delle frequenze (Grafico 46). La seconda voce cui guardano le aziende, in ordine di importanza, è l'anzianità di servizio (23,4%) cui, con pochissima differenza, segue la dimensione della formazione specifica (21,2%).

Graf. 46 - Criteri adottati per le progressioni di carriera nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali



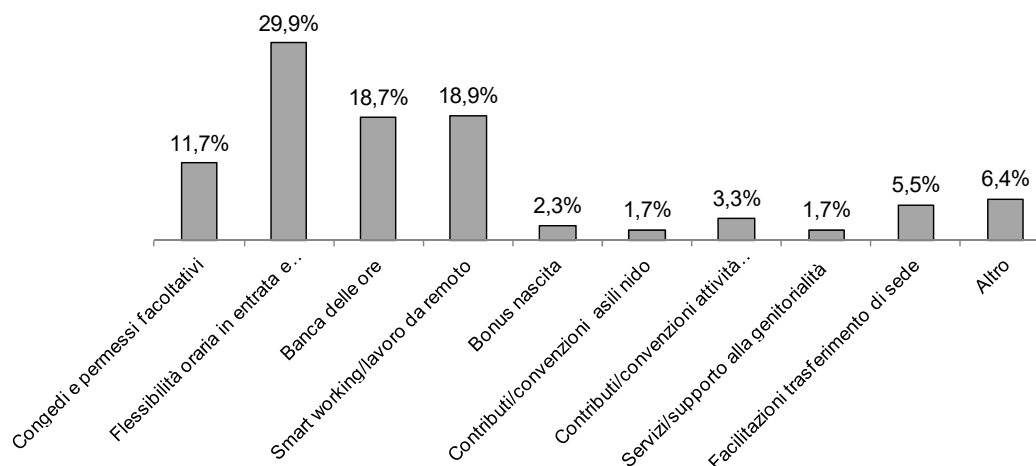
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

13.1.4 Strumenti e misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Nella percezione delle aziende le voci che più contano sono quelle che rimandano ai temi della flessibilità oraria: la flessibilità in ingresso e in uscita (29,9%), lo smart working e il lavoro da remoto al 18,9% e la banca delle ore (18,7%). Con l'11,7% i congedi/permessi facoltativi rappresentano il quarto item in ordine di graduatoria indicato come fattore di flessibilità (Grafico 47).

I dispositivi di sostegno economico sono poco presenti nelle risposte aziendali e tra le voci indicate nel questionario le meno rilevanti sono i contributi/convenzioni per asili nido e i servizi a supporto della genitorialità che pesano ciascuno l'1,7%.

Graf. 47 - Strumenti e misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali

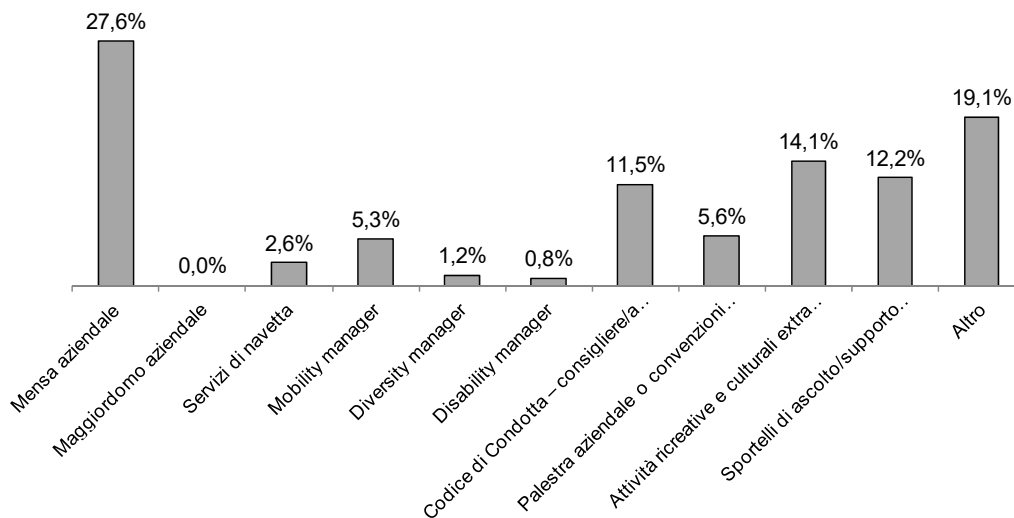


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

13.1.5 Politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo

Tra le politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo, il maggior numero di adesioni aziendali rimanda al tradizionale servizio di mensa aziendale (27,6%) (Grafico 48).

Graf. 48 - Politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

In ordine di graduatoria le aziende del biennio 2022/2023 indicano la dimensione del benessere organizzativo riferibile alle attività ricreative e culturali extralavorative messe a disposizione dei dipendenti con il 14,1%. Il supporto psicologico e gli sportelli di ascolto sono richiamati nel 12,2%. L'adozione di un Codice di Condotta e la possibilità di rapportarsi al consigliere/a di fiducia catalizza l'11,5% delle risposte aziendali sulle politiche a garanzia di un ambiente inclusivo.

13.2 I contratti applicati

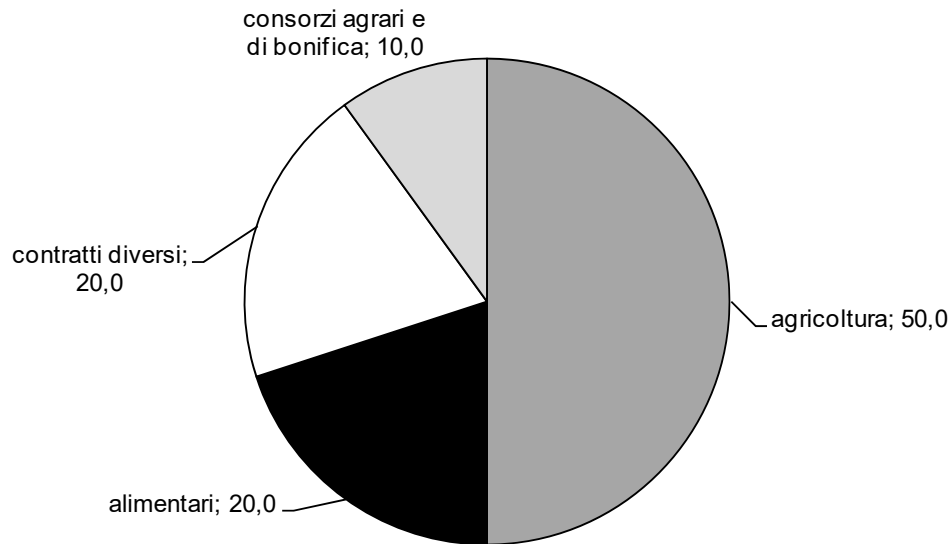
Nel biennio 2022/2023 tutte le aziende hanno risposto alla sezione del rapporto che raccoglie informazioni sul numero e la tipologia dei contratti applicati. In questa sezione vengono indicati i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati (CCNL) ed eventuali altri contratti di II livello, aziendali o territoriali.

Il primo dato degno di nota riguarda il numero dei contratti collettivi applicati, alle aziende è stato chiesto di riportare il contratto collettivo nazionale applicato al maggior numero dei lavoratori e anche il numero di altri eventuali contratti applicati. Dalle risposte emerge che solo 250 aziende pari a poco più della metà dell'aggregato (il 54,6%) applicano esclusivamente un contratto collettivo di lavoro e che 157 (un ulteriore terzo) ne applicano due. Nel restante 11,1% i CCNL applicati sono tre o più.

Emerge anche una diversificazione per tipologia di contratto collettivo applicato.

Tra le dieci aziende del settore agricolo prevale il CCNL del settore agricoltura; due aziende applicano il CCNL del settore contratti diversi e del settore alimentari, una azienda fa capo al CCNL del settore nettezza urbana igiene ambientale.

Graf. 49 - CCNL applicati nelle aziende dell'indagine L. 125/91 in agricoltura e pesca - valori percentuali



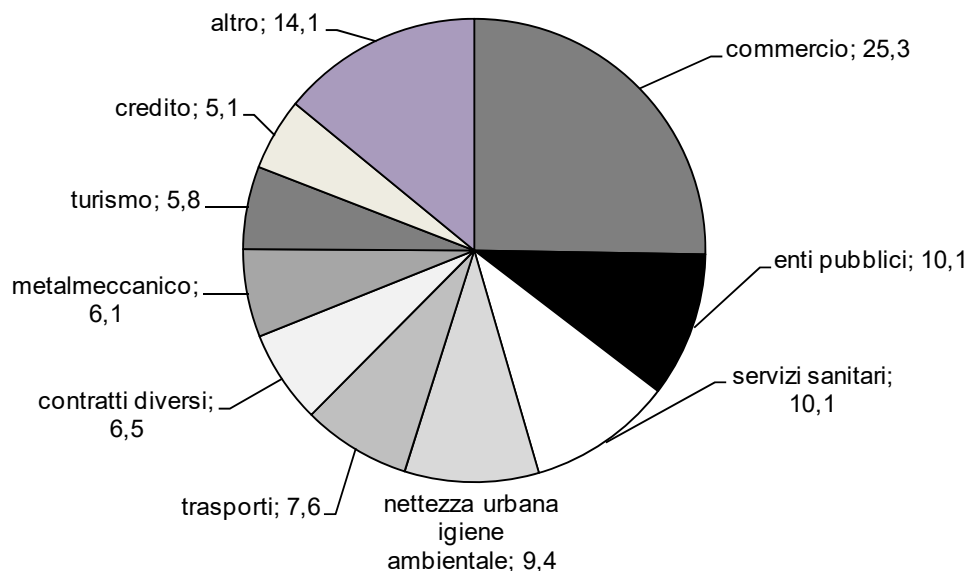
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Per le 277 aziende del terziario, il CCNL più rappresentato risulta quello del settore commercio (comprende commercio, farmacie - aziende municipalizzate e terziario) che viene indicato da 70 aziende, il 25,3% del totale.

Con il 10,1% seguono le 28 aziende del terziario che applicano il CCNL degli enti pubblici (di cui 25 fanno capo al CCNL del personale del comparto regioni ed enti locali) e le 28 aziende che applicano il CCNL dei servizi sanitari, tutte dell'ambito delle cooperative sociali.

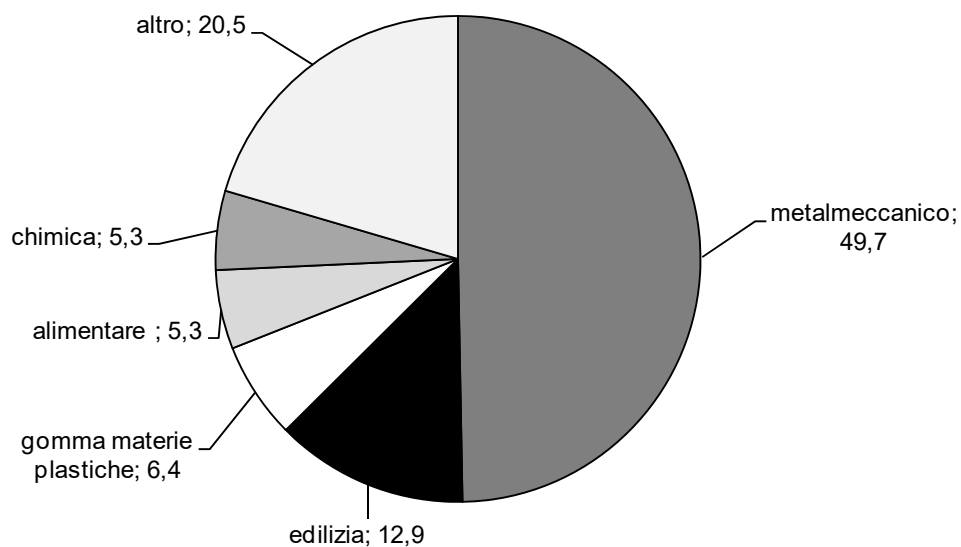
Le aziende che indicano come contratto principale quello della nettezza urbana igiene ambientale sono 26, seguono i trasporti con 21 aziende, 18 realtà aziendali che applicano i contratti diversi e 17 aziende del terziario che come contratto principale indicano un contratto del settore metalmeccanico.

Graf. 50 - CCNL applicati nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel terziario - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 51 - CCNL applicati nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel secondario - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nel biennio 2022/2023, il contratto del turismo è presente in 16 realtà aziendali e il credito è richiamato da 14 aziende che nel 93% dei casi fanno capo al CCNL delle casse rurali e artigiani.

Il CCNL del settore metalmeccanico è anche quello su cui converge quasi la metà della contrattazione delle aziende industriali che hanno risposto all'indagine nel biennio 2022/2023. Si tratta di 85 aziende su 171.

Seguono 22 aziende con il CCNL nel settore edilizia, 11 aziende con il CCNL nel settore gomma e materie plastiche e nove aziende con il CCNL del settore alimentare o con il CCNL del settore chimica.

Con riferimento alla contrattazione di II livello, la contrattazione aziendale raccoglie 139 evidenze ed è presente con un'incidenza media del 30,3%.

Questa contrattazione riveste un peso maggiore nel comparto industriale dove risulta presente nel 40,4% dei casi.

La contrattazione territoriale riguarda 119 aziende per un'incidenza media del 30%.

In agricoltura sei delle dieci aziende del biennio 2022/2023 riportano una contrattazione territoriale e nel terziario l'incidenza di questa contrattazione è pari al 30,3%. La contrattazione territoriale è relativamente meno presente nel settore industriale che si ferma al 17%.

Il maggior numero di contratti aziendali si intercetta nelle aziende che applicano il CCNL del settore metalmeccanico (32 contratti pari al 23% del totale).

Sul versante della contrattazione territoriale, invece, spicca il dato delle aziende che applicano un CCNL dei servizi sanitari con 25 contratti. Seguono le aziende che applicano i CCNL del commercio e dell'edilizia con 13 contratti territoriali ciascuno.

14. Note conclusive

Le aziende che hanno alimentato l'indagine in occasione dell'aggiornamento al biennio 2022/2023 sono 458 per un correlato volume di occupazione al 31 dicembre 2023 di 101.296

dipendenti. La presenza femminile equivale a quella maschile, 49,8% e 50,2% rispettivamente.

Un'analisi più dettagliata, che esamini i fattori di distribuzione per settore di attività e qualifica professionale, permette anche di rilevare le persistenti condizioni di segregazione orizzontale e verticale.

Un quarto delle donne lavora nel settore pubblico a fronte di una percentuale maschile dell'11,3%.

Questa differenza affonda le radici nella percezione, per le lavoratrici, di una maggiore conciliabilità tra vita professionale e familiare offerta dal settore pubblico rispetto a quello privato.

Laddove si consideri anche il lavoro nei servizi del privato sociale e nei comparti dell'istruzione e della sanità privati, le donne coinvolte superano la soglia del 45% rispetto ad un interessamento maschile nettamente minore e che li vede coinvolti in meno di un caso su cinque.

La distribuzione di genere risulta dunque specularmente sottorappresentata al femminile per quanto riguarda la presenza nelle aziende del settore industria. Più di un terzo dei maschi (il 34%) lavorano in queste aziende e l'equivalente valore per le donne è del 10,1%.

Il maggior ricorso al tempo parziale è l'altro parametro che distingue nettamente il modo di stare nel lavoro di maschi e femmine.

Nelle 458 aziende dell'indagine riferita al biennio 2022/2023, il lavoro a part-time è svolto dalle donne nell'81,6% dei casi e rappresenta la modalità oraria di prestazione lavorativa del 48,2% delle occupate. Tra i maschi la percentuale di chi lavora a orario ridotto si ferma al 18,4%.

Ancora una volta, la motivazione principale sembra essere legata all'esigenza di favorire la conciliazione vita-lavoro, i cui impegni continuano manifestamente a pesare in misura maggiore sulla componente femminile.

Nel settore pubblico le lavoratrici che usufruiscono di un regime a orario ridotto calano al 33% in ragione di una maggiore possibilità di utilizzare strumenti altri di flessibilità all'interno

dell'orario standard. Il settore delle pulizie, con il 92,3%, e il privato sociale, istruzione e sanità private, con il 59,9%, sono gli ambiti in cui il ricorso a questa modalità raggiunge i valori più elevati.

Per quanto riguarda le qualifiche professionali le donne sono ancora per lo più concentrate nelle attività del profilo impiegatizio.

Nel contesto del settore pubblico, i dati dell'aggiornamento annuale - basati sulle risposte di sole otto aziende per un totale di 18.345 dipendenti (di cui il 68,5% donne) - mostrano un miglioramento della situazione. L'incidenza delle lavoratrici ai livelli apicali è maggiore e il tasso di femminilizzazione nella qualifica dirigenziale le vede protagoniste assolute con il 52,6%. Tra i quadri, tale posizionamento favorevole risulta ancora più rilevante, raggiungendo il 62%.

Nel settore privato delineato dalle restanti 450 aziende e da 82.951 lavoratori (nel 45,6% dei casi femmine) le percentuali calano drasticamente, rispettivamente al 22,1% e al 25,3%.

Il quadro generale del biennio 2022/2023 rivela quindi una situazione complessa: sebbene la presenza femminile eguagli quella maschile in termini numerici, i profili di carriera confermano la persistenza di condizioni di svantaggio per le donne.

I dati salariali aggravano ulteriormente questo scenario, a causa dell'emergere di una differenza retributiva correlata a due fattori principali.

La diversa distribuzione settoriale dell'occupazione: il settore secondario, prevalentemente maschile, si caratterizza per livelli di remunerazione mediamente più alti rispetto al terziario.

La collocazione delle donne nei livelli inferiori delle qualifiche professionali.

L'elemento di maggiore preoccupazione è l'evidenza che questo divario retributivo a sfavore della componente femminile si manifesta persino all'interno delle stesse qualifiche.

Allegato – La scheda di rilevazione

Di seguito si riporta lo strumento di rilevazione proposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il biennio 2022/2023.

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*

Ragione Sociale*

Sede Legale

Nazione*

Comune*

Indirizzo*

E-mail

PEC

Telefono

Cap*

Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Numero complessivo*

Di cui femmine

Attività economica esercitata*

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Altri contratti applicati

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale SI NO

Territoriale SI NO

Sezione 1.1.3- Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio):

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assunzioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello	OCCUPATI al 31/12/2023		PROMOSSI		ASSUNTI	
		M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
	Dirigenti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Impiegati	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Operai	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	TOTALE	0	0	0	0	0	0
	di cui Disabili e Cat. Protette	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	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
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	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
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	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
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore – al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
	Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria superiore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31.12.2023 (II anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
	Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DI CUI	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	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
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
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	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
	Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F *	F*	M+F *	F*	M+F *	F*	M+F *	F*	M+F *	F*
	Numero partecipanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale ore di formazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale	
Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione*	<input type="checkbox"/> Programmi di reclutamento tramite scuola o università <input type="checkbox"/> Fiere del lavoro <input type="checkbox"/> Social Network <input type="checkbox"/> Valutazione di c.v. <input type="checkbox"/> Intervista/colloquio <input type="checkbox"/> Concorso o altra procedura selettiva pubblica <input type="checkbox"/> Prove attitudinali o di abilità <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale*	<input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Colloquio motivazionale <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Specifica competenza acquisita <input type="checkbox"/> Valutazione della performance <input type="checkbox"/> Esami o concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*	<input type="checkbox"/> Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori <input type="checkbox"/> Flessibilità oraria in entrata e uscita <input type="checkbox"/> Banca delle ore <input type="checkbox"/> Smart working o altre forme di lavoro da remoto <input type="checkbox"/> Bonus nascita <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per asili nido <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti <input type="checkbox"/> Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.) <input type="checkbox"/> Facilitazioni al trasferimento di sede <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo*	<input type="checkbox"/> Mensa aziendale <input type="checkbox"/> Maggiordomo aziendale <input type="checkbox"/> Servizi di navetta <input type="checkbox"/> Mobility manager <input type="checkbox"/> Diversity manager <input type="checkbox"/> Disability manager <input type="checkbox"/> Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia <input type="checkbox"/> Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi <input type="checkbox"/> Attività ricreative e culturali extra lavorative <input type="checkbox"/> Sportelli di ascolto/supporto psicologico <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera*	<input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Formazione specifica <input type="checkbox"/> Valutazione delle performance <input type="checkbox"/> Esami e concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		
	M+F*	F*
Dirigenti	€ 0,00	0,00
Quadri	€ 0,00	€ 0,00
Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
Operai	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE	€ 0,00	€ 0,00
di cui Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento – al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello	di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro				
		Monte Retributivo Annuo Lordo				
		M+F*	F*	M+F *	F*	
		Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Impiegati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		TOTALE	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		di cui Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
	Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro (Es. benefit aziendali)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro" (es. Benefit aziendali):

Sezione 3 - Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale - Occupati per provincia con più di 50 dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - 0..n

Provincia	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	r.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
r.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
r.n	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0