



**PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
AGENZIA DEL LAVORO**



**I rapporti biennali
della Legge 125/91
sull'occupazione nelle
medio grandi aziende
della provincia di Trento
periodo 2012/2013**

Agosto 2015

Indice

1. Introduzione	3
2. Contenuti dell'indagine e modalità di presentazione dei risultati	5

I rapporti biennali della Legge 125/91. Periodo 2012/2013

1. Il quadro	11
2. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori	14
3. La segregazione verticale: la scarsa presenza femminile ai vertici delle medio grandi aziende trentine	19
4. Le movimentazioni in entrata e uscita del personale e le trasformazioni dei rapporti di lavoro	30
5. L'occupazione per tipologia contrattuale al 31/12/2013	36
6. La formazione erogata nelle medio grandi aziende della Provincia di Trento	43
7. Analisi longitudinale	45

1. Introduzione

In questa pubblicazione si espongono i risultati dell'indagine sulla situazione del personale, particolarmente quella femminile, presso le aziende con più di 100 dipendenti della provincia di Trento.

L'indagine prende avvio dal rapporto che a cadenza biennale le aziende pubbliche e private, ai sensi della Legge 125/91 delle pari opportunità, sono obbligate a produrre in merito alla situazione del personale maschile e femminile in essere. Dal rapporto si possono trarre informazioni riguardo allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale (livelli, passaggi di categoria o qualifica), di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei pensionamenti e prepensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta¹.

La legge elenca anche i soggetti ai quali deve essere trasmesso il rapporto: le rappresentanze sindacali aziendali e la consigliera o il consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri². In provincia di Trento nell'organizzazione della rilevazione, nell'acquisizione dei dati e nella fase di verifica della loro correttezza, la Consigliera di parità è coadiuvata dall'Ufficio delle pari opportunità e dall'Osservatorio del mercato del lavoro che cura anche la redazione dei report di sintesi.

Nel presente rapporto di ricerca si riportano i risultati relativi al biennio 2012-2013 i cui dati dovrebbero essere comunicati dalle aziende entro il mese di aprile 2014.

¹ Il contenuto di questa disposizione è rinvenibile all'art. 9 della citata legge 125/91 così come modificato dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (di cui al D. lgs n. 198/2006).

² D. lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010.

Nonostante le aziende abbiano già da molti anni l'obbligo di compilare il modello sulla situazione del loro personale, non tutte adempiono ancora tale impegno entro i termini previsti. Infatti, anche in occasione di questa rilevazione si è reso necessario un sollecito con chiusura al 31 luglio 2014. Inoltre alcune aziende hanno compilato il modello in maniera parziale e, quindi, è stata necessaria una successiva fase d'integrazione delle informazioni mancanti e/o di correzione di quelle errate.

Dal 2001, l'Osservatorio del mercato del lavoro si è adoperato per portare tutte le aziende che potenzialmente rientravano nel campo normativo oggetto d'interesse (oltre la soglia dei 100 dipendenti) a conoscenza dell'obbligo in questione, identificandole attraverso l'incrocio di varie banche dati e comunicando loro l'onere di quest'adempimento. Sforzi che hanno dato i loro risultati se si considera che nel primo biennio di rilevazione (1994/1995) il bacino delle aziende che avevano assolto spontaneamente all'obbligo di spedizione del rapporto si attestava a quota 96 e che negli ultimi tre bienni della presente indagine (2008/2009, 2010/2011 e 2012/2013) le imprese coinvolte sono state rispettivamente 226, 222 e 230.

Dal biennio 2000/2001 le imprese sono state anche supportate per comprendere la logica della compilazione dei moduli con una comunicazione più efficace delle istruzioni cui attenersi³. Anche per questo la percentuale di risposta delle aziende contattate è migliorata. Con riferimento ai dati oggetto della presente pubblicazione hanno fornito risposte valide il 72,6% delle imprese (167 su 230).

E' importante sensibilizzare le aziende sull'importanza di questo strumento per la promozione delle pari opportunità che, permette

³ A cura della Consigliera di Parità è stata pubblicata una Guida alla Compilazione (2007), ed è stata predisposta una presentazione (formato PowerPoint) consultabile nel sito:

http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/397/Indagine_L125/91_art_9.html.

non solo di acquisire informazioni per valutare la segregazione orizzontale e verticale delle posizioni di lavoro riguardo alle problematiche di genere, ma consente (o dovrebbe consentire) di monitorare importanti aspetti della vita lavorativa di uomini e donne nelle medio grandi aziende trentine.

In linea con la precedente pubblicazione (concernente i bienni 2008/2009 e 2010/2011), anche per questo aggiornamento dei dati, è stata predisposta un'analisi di tipo longitudinale che ha messo a confronto le indicazioni delle aziende “persistenti”, quelle cioè che hanno presentato dei questionari completi in due periodi successivi di rilevazione. L'analisi di stock e di flusso del loro organico, tra il 2011 e il 2013 per le aziende del biennio 2012/2013, può permettere di cogliere eventuali effetti della crisi su queste aziende; nel fare ciò ci si è focalizzati sui settori e sulle qualifiche, non tralasciando una prospettiva legata all'analisi di genere⁴.

2. Contenuti dell'indagine e modalità di presentazione dei risultati

Il Rapporto redatto dalle imprese con oltre 100 dipendenti è costituito da una serie di tabelle che devono essere trasmesse dalle aziende entro il 30 aprile dell'anno successivo alla fine del biennio di riferimento.

Il contenuto è il seguente:

- Tabella 1 – Informazioni generali sull'azienda;
- Tabella 2 – Informazioni generali sulle unità produttive con più di 100 dipendenti in provincia di Trento (occupati distinti per categoria professionale e genere);

⁴ Il confronto longitudinale è stato limitato a due periodi per problemi di insufficiente numerosità dell'aggregato delle aziende persistenti.

- Tabella 3 – Occupati alle dipendenze alla fine del primo anno del biennio e alla fine del secondo anno del biennio, entrate ed uscite totali (dati distinti per categoria professionale e genere);
- Tabella 4 – Occupati alle dipendenze alla fine del secondo anno del biennio per categoria professionale, genere e livello di inquadramento: promozioni nell’anno e assunzioni nell’anno per categoria professionale, genere e livello d’inquadramento;
- Tabella 5 – Occupati alle dipendenze alla fine del secondo anno del biennio per categoria professionale, genere, tipo di contratto, Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa;
- Tabella 6 – Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrati nel secondo anno del biennio per categoria e genere;
- Tabella 7 – Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio per categoria professionale e genere (numero partecipanti e numero ore totali);
- Tabella 8 – Retribuzione annua nel secondo anno del biennio per livello e categoria professionale (monte retributivo lordo annuo distinto per genere).

La compilazione delle tabelle su indicate presenta da sempre delle criticità che causano spesso errori e lacune nella raccolta dei dati.⁵ Partendo dalla fotografia dell’occupazione per genere al 31 dicembre 2012 e al 31 dicembre 2013 viene indagato dapprima il tema della segregazione, la cui condizione convenzionalmente si

⁵ Per l’indagine proposta nel presente rapporto si rilevano in particolare le seguenti criticità: incompletezza delle tabelle 4, 5 e 6. La tabella 7, che si riferisce alle attività formative, spesso è compilata con la scritta n.d. (non disponibile), ma non è chiaro se i dati non sono disponibili perché l’attività non viene svolta oppure se ci sono problemi oggettivi che impediscono la sua quantificazione. Il dato sui profili retributivi (tabella 8), pur migliorato rispetto alle indagini precedenti, è risultato comunque abbastanza carente tale da non poter essere utilizzato. In tutti i casi in cui si sono incontrate omissioni o errori sono stati fatti dei solleciti alle aziende per avere i dati corretti, ad eccezione delle tabelle 7 e 8 che, anche se mancanti o incomplete, non sono state più richieste.

evidenzia quando si raggiunge la soglia di concentrazione del 60% rispetto all'altro sesso (oltre il 75% si parla di ostilità). La segregazione è analizzata sia da un punto di vista orizzontale individuando una diversa distribuzione dell'occupazione per genere tra i settori e comparti di attività, sia da un punto di vista verticale per cogliere la concentrazione di maschi e femmine riguardo alla qualifica professionale.

All'interno del biennio oggetto di analisi è poi esaminata la dimensione del cambiamento guardando soprattutto al flusso occupazionale in entrata e in uscita: osservando il numero dei soggetti coinvolti e le motivazioni dei movimenti si acquisiscono degli spunti utili a cogliere la dimensione della precarietà e quella della mobilità lavorativa sempre in un'ottica di genere.

Altri elementi informativi offerti dai rapporti biennali della L. 125/91 riguardano i contratti di lavoro e la formazione erogata dalle imprese. La dimensione retributiva non è invece trattabile, non essendo di norma correttamente compilate le tabelle proposte dal Ministero.

**I rapporti biennali della Legge 125/91.
Periodo 2012/2013**

1. Il quadro

Per il biennio 2012/2013 sono state contattate 230 aziende di cui 167, pari al 72,6%, hanno fornito risposte considerate valide. Delle restanti 63 aziende, 40 non hanno risposto e per 23 aziende si è accertata l'invalidità delle risposte pervenute a causa di moduli non utilizzabili (7 aziende) o della mancanza del possesso del requisito essenziale previsto dalla normativa e cioè quello di avere più di 100 dipendenti (16).

Le 167 aziende summenzionate totalizzano un numero complessivo di 64.050 occupati (Tab.1) che corrisponde al 35,6% dei 179.837 occupati alle dipendenze, rilevati come dato di media nel 2013 dall'indagine continua sulle forze di lavoro dell'ISTAT per la provincia di Trento. Tale percentuale ovviamente va valutata considerando che la provincia di Trento è caratterizzata dalla presenza di molte piccole e piccolissime imprese che non rientrano nel campo di azione dell'articolo 9 della Legge 125/91.

Per quanto concerne il tasso di femminilizzazione pari al 53,1% (contro il 47,1% stimato nel dato di media annua 2013 dell'ISTAT), si rileva come tale valore sia maggiore rispetto ai bienni precedenti, 2008/2009 e 2010/2011, per i quali si registrava un tasso di femminilizzazione rispettivamente pari al 51,4% e al 50,1%.

*Tab. 1 - Rapporti consegnati dalle aziende trentine con più di 100 dipendenti in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della Legge 125/91 e successive modifiche
- 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

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Per quanto riguarda la ripartizione per settore degli occupati alle dipendenze, si conferma anche per il biennio 2012/2013 la preponderanza del terziario che incide per l'80% (il 44,3% degli

occupati alle dipendenze complessivi si concentrano nel solo comparto pubblica amministrazione, sanità e istruzione e laddove si restringe il campo di osservazione alle sole aziende pubbliche, la percentuale resta comunque significativa e pari al 37,6%). Da questi rapporti risulta inoltre che solo il 19,4% dell'occupazione alle dipendenze è nell'industria e appena lo 0,6% nell'agricoltura e pesca (Tab. 2).

Questi dati, va ricordato, rispecchiano l'articolazione delle 167 aziende che costituiscono l'oggetto dell'indagine nel biennio 2012/1013: 51 aderenti all'industria, 113 al terziario e solamente tre appartenenti al settore agricoltura e pesca.

Il terziario con il 72,3% dei dipendenti, del resto, risulta il settore occupazionale più rappresentato in provincia di Trento anche secondo i dati rilevati attraverso l'indagine continua sulle forze di lavoro dell'ISTAT.

In termini di composizione di genere, la ripartizione degli occupati alle dipendenze per settore, (Tab. 2), vede prevalere la presenza femminile solo nel terziario, con il 60,6%. Ciò anche per l'effetto della forte concentrazione delle donne nella pubblica amministrazione. Nell'agricoltura e nell'industria, invece, tale incidenza scende rispettivamente al 30,8% e al 23%.

Confrontando la summenzionata distribuzione settoriale delle donne in base all'indagine ai sensi della L.125/91 con quella riportata dalla media 2013 dell'indagine sulle forze di lavoro dell'ISTAT per la Provincia di Trento, si rileva una sovra rappresentazione dell'incidenza femminile della prima rispetto alla seconda, nel comparto agricolo (30,8% dell'indagine L.125, contro il 21,9% dei dati ISTAT), nel settore industria (23% dell'indagine L.125, contro il 17,7% dei dati ISTAT) e anche nel terziario, seppur in minor misura (60,6% dell'indagine L.125, contro il 58,3% dei dati ISTAT).

Tab. 2 - Rapporti validi ai fini della Legge 125/91 e successive modifiche - Occupati alle dipendenze per settore al 31.12.2013 - valori assoluti e percentuali -

	Totale occupati		di cui femmine
	v.a.	%	v.a.
Agricoltura e pesca	402	0,6	124
Industria	12.404	19,4	2.848
di cui Tessile	953	1,5	559
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	4.179	6,5	711
Terziario	51.244	80	31.045
di cui Altri servizi	797	1,2	525
Commercio e p.e.	5.115	8,0	2.931
Credito	2.026	3,2	856
PA, Sanità e Istruzione	28.351	44,3	19.152
<i>di cui solo aziende pubbliche</i>	24.108	37,6	15.869
Servizi alle imprese	6.312	9,9	2.918
Servizi pulizia	5.188	8,1	4.193
Trasporti	3.455	5,4	470
Totale	64.050	100	34.017

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

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

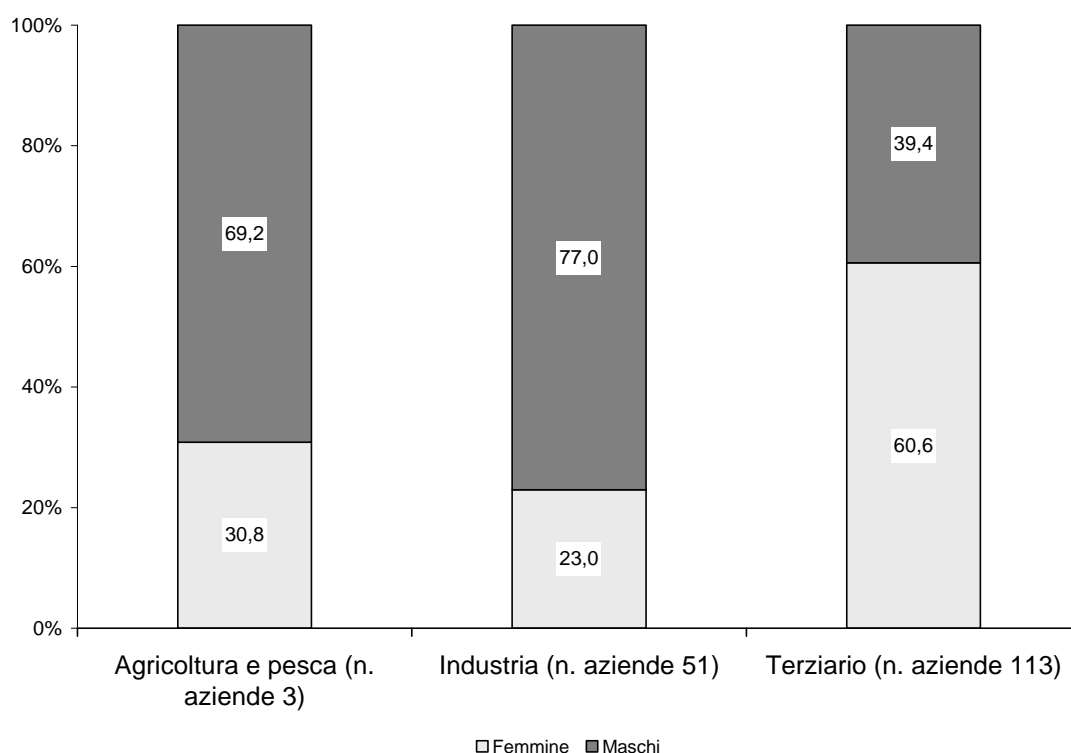
I dati pervenuti per il 2012/2013 confermano anche per questo biennio lo squilibrio di genere esistente tradizionalmente tra i diversi settori e i comparti di attività, ovvero la segregazione orizzontale.

Esaminando la distribuzione della presenza femminile per macro settori (Graf.1 e Tab.3), si rileva che la segregazione femminile è particolarmente concentrata nell'industria. Infatti, su un totale di 12.404 occupati solo 2.848 sono donne e il tasso di

femminilizzazione si attesta, come riportato al punto precedente, al 23% (contro il 20,6% della rilevazione risalente al 2011)⁶ Tale divario è particolarmente marcato nel comparto meccanico, siderurgia e app. elettrici, dove il tasso di femminilizzazione scende al 17%. Solo per il comparto tessile, tradizionalmente orientato al femminile, l'incidenza del lavoro delle donne supera quella maschile salendo al 58,7%.

Graf. 1 - Presenza femminile e maschile per settore di attività al 31.12.2013

- valori percentuali -



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il settore primario presenta un tasso di femminilizzazione del 30,8%, (contro il 31,9% della precedente indagine del 2011)⁷. Ma

⁶ Si tratta di un confronto puramente indicativo dato che il gruppo delle aziende di volta in volta rispondenti all'indagine della L. 125/91 è sempre differente.

⁷ Sul valore indicativo del confronto vedi nota precedente.

questo dato è da leggere alla luce del fatto che le aziende rispondenti sono solo tre e, peraltro, poco rappresentative del sistema produttivo agricolo Trentino, caratterizzato da imprese di piccole dimensioni a basso tasso di femminilizzazione.

Il terziario, invece, si conferma come il settore dove la presenza femminile risulta maggioritaria con il 60,6% degli occupati dipendenti, contro il 39,4% dei maschi (nell'indagine del 2011 era pari al 58,8%)⁸. Un'analisi più approfondita di questo settore però, rivela una sostanziale difformità dell'incidenza femminile all'interno dei singoli comparti. I comparti in cui le donne risultano sottorappresentate sono sostanzialmente, trasporti (con il 13,6% di presenza femminile, contro il 12,7% nell'indagine 2010/2011), credito (con il 42,3% donne, contro il 41,7% nell'indagine 2010/2011), servizi alle imprese (con il 46,2% donne, contro il 44,3% sempre dell'indagine 2010/2011).

Nel complesso, tali dati (pur tenendo conto, come più volte ricordato, della diversa composizione e del numero del gruppo di aziende rispondenti ad ogni biennio) confermano l'andamento rilevato nelle indagini precedenti ma evidenziano anche un costante, seppur, lieve, recupero femminile nei settori che sono tradizionalmente considerati maschili, o per cause strutturali quali l'organizzazione dell'attività lavorativa e dell'orario, oppure per fattori culturali. Questi ultimi fattori potrebbero essere tra i più probabili motivi a cui ricondurre la prevalenza maschile anche in determinati comparti ad alto contenuto tecnico, nonostante le donne abbiano ormai superato la componente maschile per tassi di scolarizzazione e per rendimenti scolastici.

Anche tra i settori in cui si registrano alti tassi di femminilizzazione viene confermato l'andamento già evidenziato nelle indagini dei bienni precedenti con il primato dei servizi come pulizia, commercio, pubblici esercizi e pubblica amministrazione (associata alla sanità e all'istruzione pubblica e privata).

⁸ Sul valore indicativo del confronto vedi nota precedente.

*Tab. 3 - Presenza femminile e maschile per comparto di attività al 31.12.2013
- valori percentuali -*

	Tasso presenza femminile	Tasso presenza maschile	Differenza di genere
Agricoltura e pesca	30,8	69,2	-38,3
Industria	23,0	77,0	-54,1
di cui Tessile	58,7	41,3	17,3
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	17,0	83,0	-66,0
Terziario	60,6	39,4	21,2
di cui Altri servizi	65,9	34,1	31,7
Commercio e p.e.	57,3	42,7	14,6
Credito	42,3	57,7	-15,5
PA, Sanità e Istruzione	67,6	32,4	35,1
<i>di cui solo aziende pubbliche</i>	65,8	34,2	31,6
Servizi alle imprese	46,2	53,8	-7,5
Servizi pulizia	80,8	19,2	61,6
Trasporti	13,6	86,4	-72,8
Totale	53,1	46,9	6,2

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

I servizi di pulizia, infatti, con l'80,8% di presenza femminile (79,6% nel biennio 2010/2011) e il commercio e pubblici esercizi con il 57,3% di tale presenza (58,3% del biennio 2010/2011) superano ampiamente la soglia della parità con l'altro sesso. Ma, si tratta di una supremazia di natura piuttosto quantitativa che paradossalmente si traduce in un'ulteriore affermazione della segregazione orizzontale, in quanto si tratta spesso di ambiti di attività a basso livello di qualifica, poco gratificanti dal punto di vista di retribuzione e di prospettiva di carriera, con contratti a tempo determinato o parziale e poco favorevoli per le condizioni di lavoro caratterizzate spesso da un rigido regime di orario e quindi con scarsa possibilità di conciliazione tra il lavoro e la famiglia. Ciò vale particolarmente per il comparto commercio e pubblici esercizi, ma anche per i servizi di pulizia i quali sono organizzati spesso con la modalità del tempo parziale

obbligatorio, finalizzata non necessariamente alla maggiore conciliazione, ma alla rigidità degli orari collocati in fasce serali o mattutine. Il lavoro part-time, inoltre, ha implicazioni negative sia in termini retributivi e pensionistici, sia di possibilità di carriera; fattori questi che come si vedrà più avanti incidono anche sulla segregazione verticale.

L'altro ambito del settore terziario in cui si registra una consistente presenza femminile è quello della pubblica amministrazione, sanità e istruzione che sono, relativamente a queste ultime, di natura sia pubblica che privata.

Il tasso di femminilizzazione in questo comparto per il biennio 2012/2013 si attesta al 67,6% (19.152 donne su un totale di 28.351 dipendenti in termini assoluti) che scende al 65,8% nelle aziende pubbliche (15.869 donne su 24.108 dipendenti complessivi). Ciò, rivela una forte incidenza femminile nell'ambito privato del comparto sanità e istruzione (oltre il 77%) che, pur minore in valori assoluti rispetto al medesimo comparto nell'ambito pubblico, lo supera in termini di percentuale delle donne presenti.

Si tratta di dati sovrapponibili a quelli rilevati nell'indagine 2010/2011, dove la componente femminile aveva un peso pari al 67,4% degli occupati complessivi, che scende al 66,0% nelle aziende pubbliche.

In questo comparto, oltre alla superiorità quantitativa, l'attività femminile risulta anche più qualificata rispetto ad altri servizi finora esaminati grazie alla predominanza assoluta delle aziende pubbliche dove la selezione tramite concorsi pubblici non lascia spazio a criteri discriminatori in base al genere. Inoltre, l'occupazione gode di maggior stabilità/garanzia contrattuale e si riscontra una maggiore flessibilità degli orari e un più agevole accesso alle misure di conciliazione.

Nonostante questi indubbi vantaggi, anche nel settore pubblico la presenza femminile si trova a dover fare i conti con un altro tipo di segregazione, quello verticale che verrà approfondita nel punto successivo.

Infine, tra i settori con la maggior incidenza femminile c'è da evidenziare anche il comparto "Altri servizi" dove, in linea con la precedente indagine 2010/2011, il peso della componente femminile supera la soglia della parità con il 65,9% sul totale dei dipendenti in tale ambito (il 66,5% nel biennio precedente).

3. La segregazione verticale: la barriera invisibile

Come emerge dall'esame dei dati del biennio 2012/2013 per le 167 medio grandi aziende trentine analizzate ai fini della L. 225/91, la scarsa presenza femminile ai vertici della scala professionale, il cosiddetto "tetto di cristallo", continua ad essere un fenomeno persistente nel tempo.

Considerando, infatti, la totalità delle aziende summenzionate senza distinzione tra pubblico e privato (Graf. 2), si rileva che a fronte di una crescita del tasso complessivo di occupazione femminile rispetto al biennio 2010/2011 (53,1% contro il 50,1%, anche se, si rammenta, il confronto ha un valore solo indicativo data la diversità del numero delle aziende nei bienni diversi), la ripartizione per qualifiche di genere è grosso modo sovrapponibile ai dati del precedente biennio. Le donne infatti rappresentano solo il 33,1% dei dirigenti e il 36,2% dei quadri, (contro rispettivamente il 31,5% e il 37,0% nel biennio precedente)⁹.

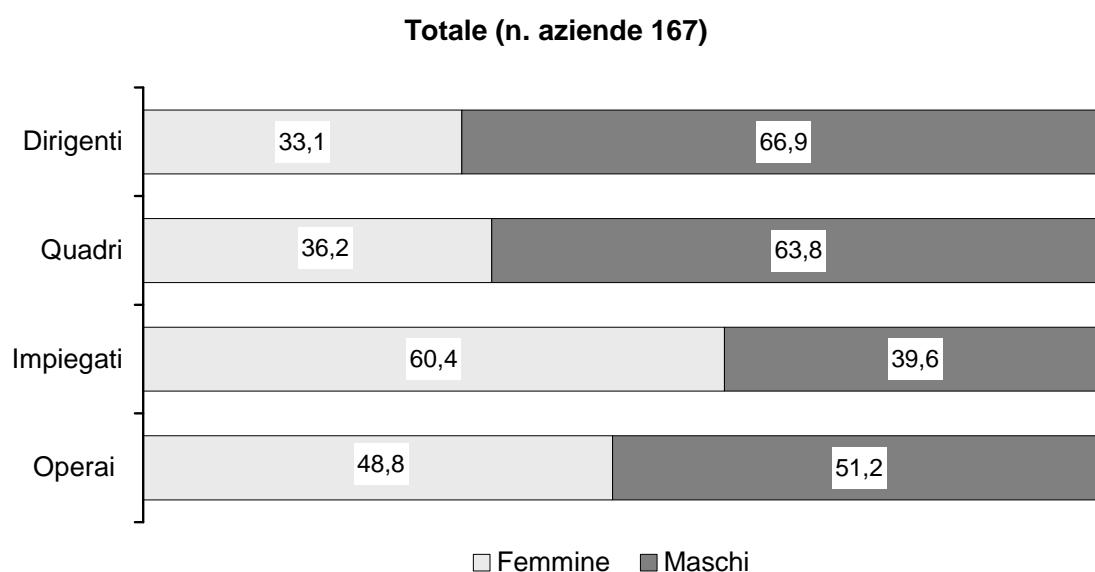
Anche per la categoria "impiegati" viene confermata la caratterizzazione tradizionalmente femminile dell'occupazione. Le donne, infatti, rappresentano il 60,4% (60,2% nel biennio precedente), mentre nell'ambito della categoria "operai" si riscontra una riduzione del divario di genere rispetto al periodo precedente: l'incidenza femminile passa dal 41,5% del 2011 al 48,8% del 2013.

Un altro elemento che viene riaffermato rispetto alle indagini precedenti è il contrasto che si rileva ormai da anni tra la scarsa

⁹ Il dato RCFL ISTAT 2013 dà una stima della incidenza femminile nelle posizioni superiori decisamente diversa: pari al 13,6%: per la qualifica di dirigenti e pari al 48,2% per il profilo di quadri.

presenza femminile ai vertici delle aziende (anche quelle pubbliche dove il numero delle donne supera di gran lunga quello degli uomini, come si vedrà nel punto successivo) e la maggior preparazione scolastica e formativa della componente femminile.

*Graf. 2 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti per sesso e qualifica al 31.12.2013
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Sono esemplificativi a tale proposito i dati rilevati da Almalaurea¹⁰ sul profilo dei neo laureati a Trento nel 2013, secondo i quali, le ragazze si sono diplomate e laureate con voti mediamente più alti rispetto ai colleghi maschi (82,9 contro 81,8 dei maschi per il diploma e 101 contro 100 dei maschi per la laurea); hanno rappresentato oltre il 52% dei laureati; hanno fruito maggiormente di borse di studio (il 35,8%, contro il 30,8%); hanno trascorso maggiori periodi di studio all'estero nel corso degli studi universitari (il 22% contro il 17,2% dei maschi); hanno svolto tirocini/stage o lavoro riconosciuti dal corso di laurea (il

¹⁰ Rapporto indagine XVI 2014, collettivo selezionato relativo all'anno di laurea 2013, Ateneo di Trento, tutti i corsi e gruppi disciplinari.

62,3%, contro il 49,3% dei maschi); hanno maturato maggiore esperienze di lavoro (il 76,5% contro il 72,2% dei maschi), hanno maggiore conoscenze linguistiche per quanto riguarda altre lingue diverse dall'inglese (francese, spagnolo, tedesco) e hanno espresso una maggiore volontà di proseguire gli studi post-laurea come scuola di specializzazione (il 2,6% contro lo 0,8% dei maschi) e master universitari (il 5,7% contro il 3,6% dei maschi).

Le motivazioni alle quali viene spesso ricondotta una così diversa distribuzione di genere all'interno delle qualifiche professionali, sono molteplici e spaziano dagli aspetti organizzativi delle aziende (ancora sostanzialmente "maschili" in termini di poca flessibilità e di mancanza di misure di conciliazione), fino alle attese personali legate alla visione femminile e maschile del lavoro, ritenuta più propensa alla sicurezza/stabilità del posto di lavoro la prima, e alla carriera e maggior guadagno la seconda. Tutti fattori che in ultima analisi sembrano le diverse declinazioni di un'unica matrice culturale che si traduce, tuttora, in un minore interesse da parte delle ragazze per percorsi che forniscono competenze informatiche, tecniche e scientifiche.

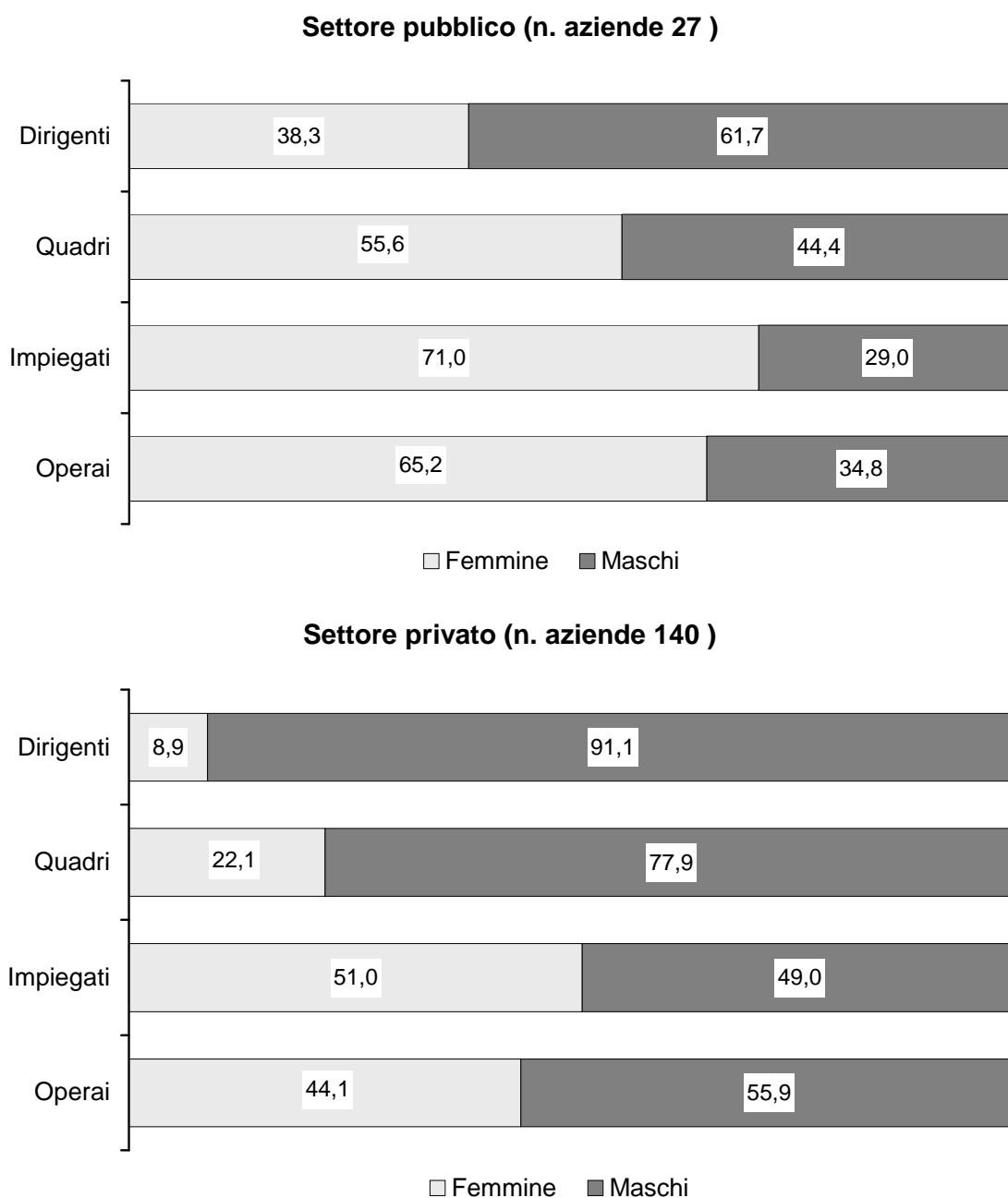
Le implicazioni di tale situazione sono rilevanti ovviamente oltre che in termini di spreco delle risorse umane qualificate, anche in termini economici, producendo un divario di genere che penalizza le donne sul piano reddituale.

3.1 La natura pubblica e privata delle aziende

In linea con i dati rilevati nel biennio 2010/2011, la natura pubblica o privata delle aziende continua ad avere un'implicazione diretta sulla distribuzione di genere nell'ambito delle qualifiche, soprattutto in quelle apicali. In effetti, nelle aziende pubbliche, dove la componente femminile rappresenta il 66,0% dei dipendenti, la segregazione verticale, seppur molto attenuata rispetto al settore privato, persiste solo nella qualifica "dirigente" in cui le donne rappresentano solo il 38,3% dei dipendenti. Per le altre qualifiche invece, si registra un netto superamento del numero delle donne rispetto agli uomini, con il

conseguente rovesciamento della situazione e uno squilibrio di genere a sfavore dei dipendenti maschi. Infatti, le donne sono il 55,6% dei quadri, il 71% degli impiegati e il 65,2% degli operai (Graf. 3).

Graf. 3 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti per sesso, qualifica e settore pubblico e privato al 31.12.2013 - valori percentuali -



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

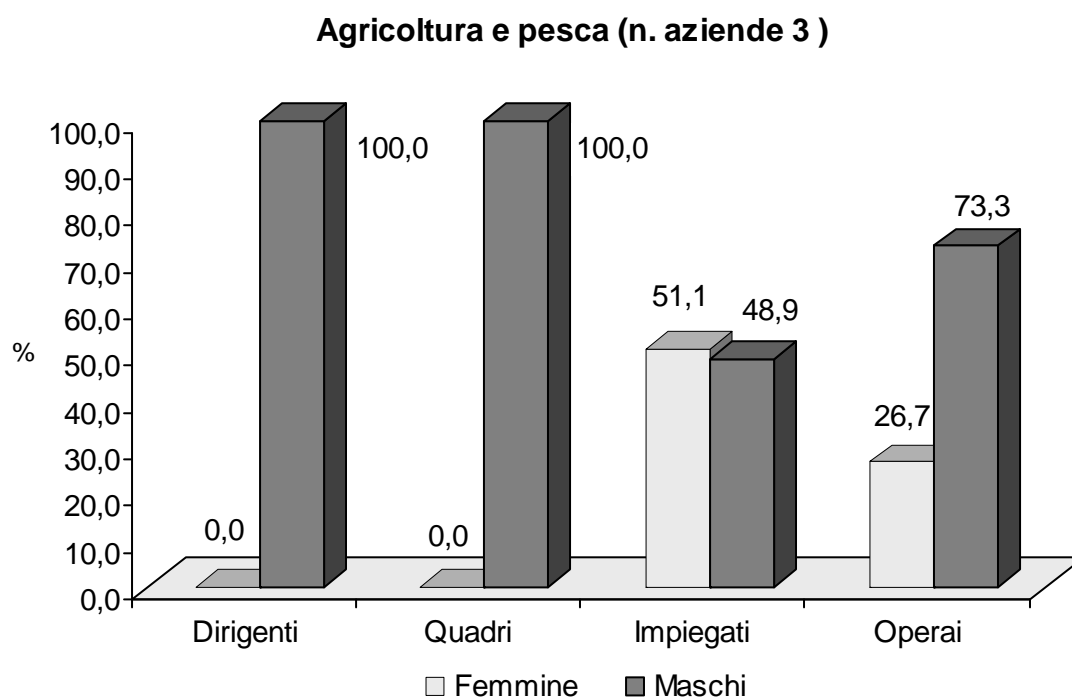
Nel settore privato, invece, si conferma ancora una volta un netto ridimensionamento dell'incidenza femminile in tre qualifiche su quattro. Si raggiunge infatti solo nell'ambito del lavoro impiegatizio un minore squilibrio di genere con un'incidenza del lavoro femminile pari al 51%; mentre nelle categorie quadri e dirigenti si assiste al precipitarsi di tale incidenza rispettivamente a poco più del 22% e al 8,9% dei dipendenti.

3.2 La segregazione verticale nei settori di attività

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

Nel settore dell'agricoltura e pesca (Graf. 4), i valori registrati per

*Graf. 4 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore agricoltura e pesca per sesso e qualifica al 31.12.2013
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

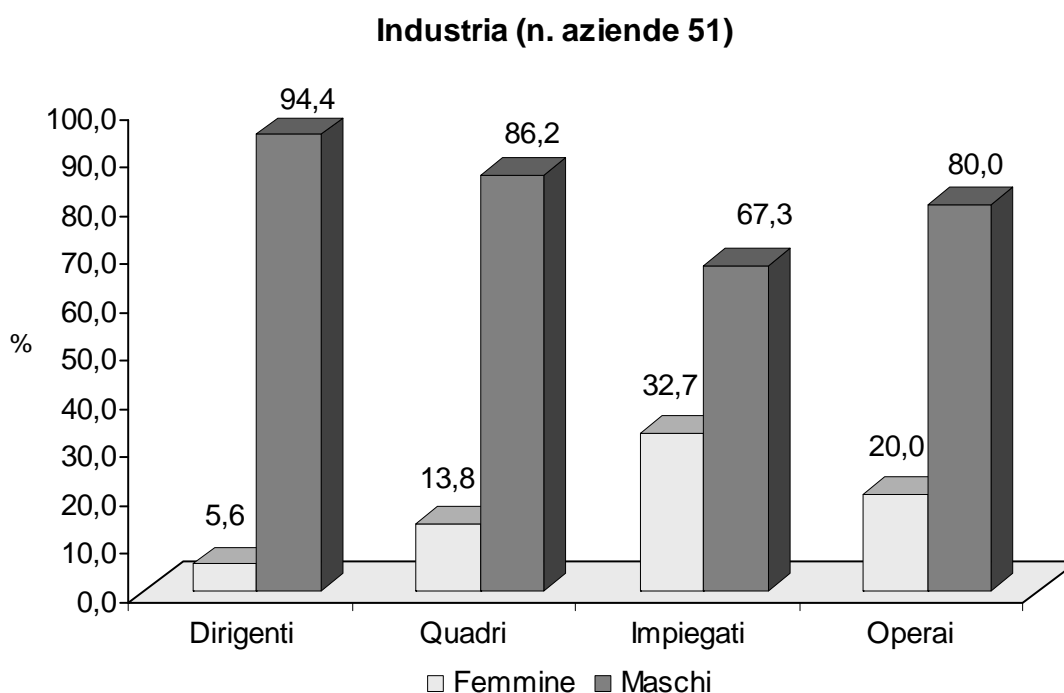
le tre aziende analizzate che hanno compilato queste informazioni, evidenziano uno spiccato squilibrio di genere nelle posizioni di vertice (dirigenti, quadri), dove non esiste nessuna donna, ma anche nella qualifica “operai”, dove solo il 26,7% risulta del sesso

femminile. La categoria “impiegati” invece è quella in cui si rileva un lieve superamento della componente femminile rispetto a quella maschile con un’incidenza pari al 51,1% sul totale (47,5% al 31/12/2011).

Anche nel comparto industria, con una presenza maschile storicamente prevalente che al 31/12/2013 è pari al 77,0% dei 12.404 dipendenti di tale settore, lo squilibrio di genere è rilevante in tutte le categorie professionali seppur in diverse misure (Graf. 5).

Graf. 5 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore industria per sesso e qualifica al 31.12.2013

- valori percentuali -



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Infatti, nelle 51 aziende esaminate che rientrano in tale ambito, le donne costituiscono solo il 5,6% dei dirigenti; il 13,8% dei quadri, il 32,7% degli impiegati e il 20% degli operai.

Rispetto ai dati del 2010/2011, la situazione migliora di qualche punto percentuale per le posizioni di impiegati e operai (dove le donne erano rispettivamente il 30,6% e il 17,4%) ma resta sostanzialmente invariata per le posizioni superiori. Solo nel comparto tessile (dove complessivamente le donne rappresentano il 58,7%) e solo per profili quali “impiegati” e “operai” si registra la superiorità numerica delle dipendenti rispetto ai colleghi maschi.

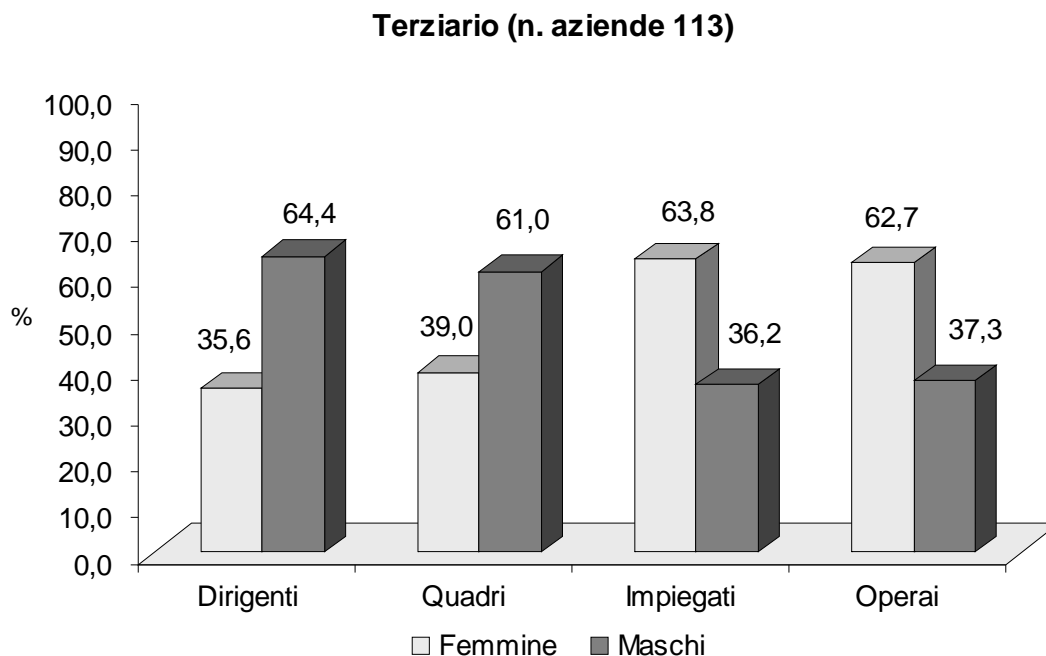
Dati questi che ancora una volta sanciscono particolarmente per questo settore, la persistenza di una visione tradizionale della suddivisione delle mansioni in base al sesso, sia da parte del datore di lavoro, sia da parte delle stesse lavoratrici.

Lo stesso approccio esplica i suoi effetti anche nel terziario (Graf. 6), dove l'incidenza femminile complessiva pari al 60,6% è dovuta in gran parte alla massiccia presenza delle donne negli ambiti considerati “femminili” come pubblica amministrazione, sanità, istruzione e servizi di pulizia.

Dai dati relativi alle 113 aziende attive in questo settore che hanno costituito l'oggetto della presente indagine, la segregazione verticale delle donne, pur attenuandosi nettamente rispetto ai settori primario e secondario, persiste per le posizioni di vertice, dove le donne rappresentano il 35,6% dei dirigenti e il 39,0% dei quadri. La soglia della parità di genere invece è ampiamente superata nelle posizioni inferiori quali impiegati e operai nell'ambito dei quali si registra un'incidenza femminile, rispettivamente, pari al 63,8% e al 62,7%.

Graf. 6 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore terziario per sesso e qualifica al 31.12.2013

- valori percentuali -



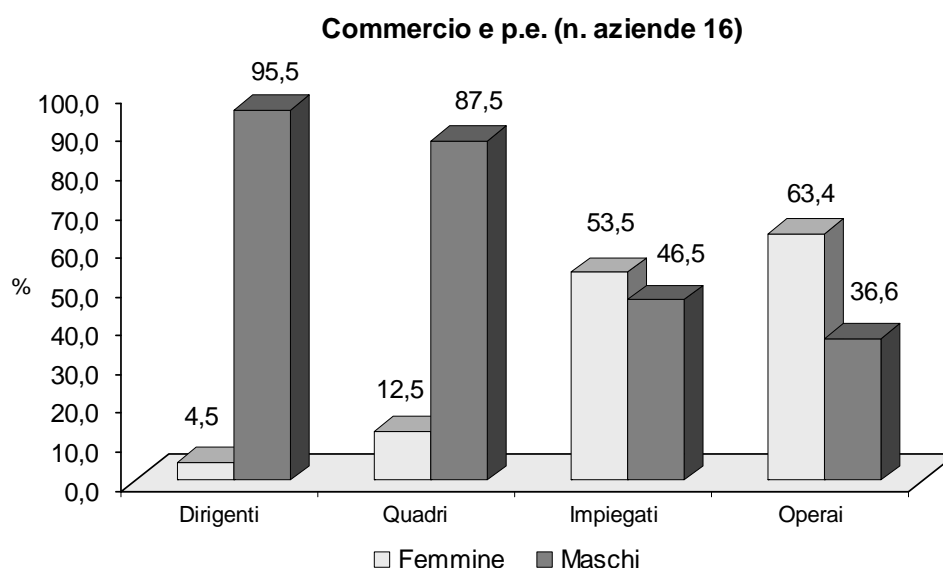
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Un esame più approfondito del settore terziario, però, scisso nei diversi comparti che lo compongono, rileva uno scostamento, a tratti molto rilevante, dai valori su esposti. Confrontando, per esempio, i dati relativi ai comparti come il commercio e pubblici esercizi (Graf. 7) e il credito (Graf. 8) con quelli generali del terziario, si rileva un significativo calo della presenza femminile nella categoria “quadri” (pari al 12,5% nel commercio e al 21,0% nel comparto credito) che si riduce ulteriormente nella categoria “dirigenti” (il 4,5% nel commercio e il 9,8% nel credito).

Per la posizione “impiegati”, dove si conferma la prevalenza numerica delle donne rispetto ai maschi per entrambi i comparti, si è maggiormente in linea con i dati complessivi del terziario seppur in maniera meno accentuata. Nella categoria “operai”, invece, si registra una sostanziale differenza dell’incidenza

femminile nei due comparti: pari al 63,4% nel commercio e inesistente nel credito.

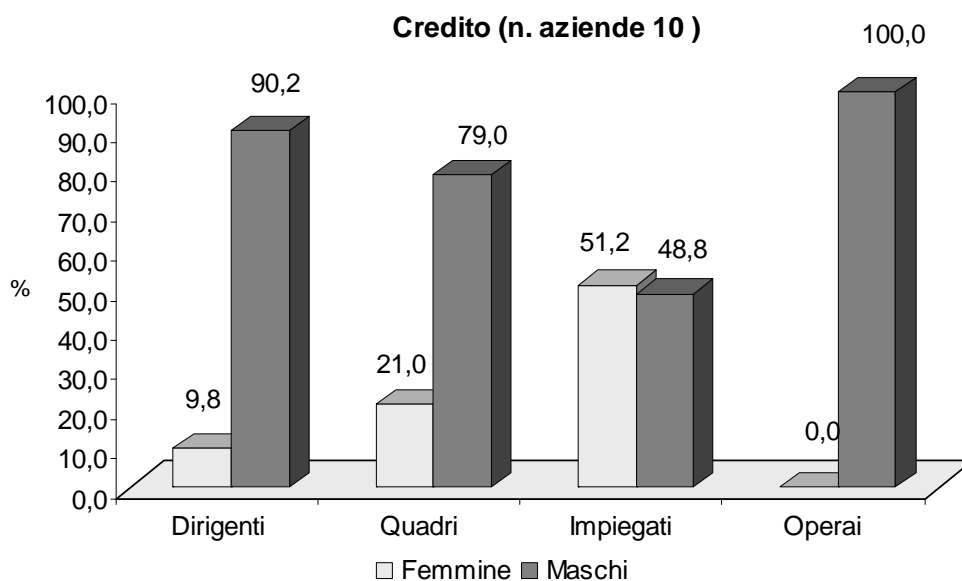
*Graf. 7 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto commercio e p.e. per sesso e qualifica al 31.12.2013
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

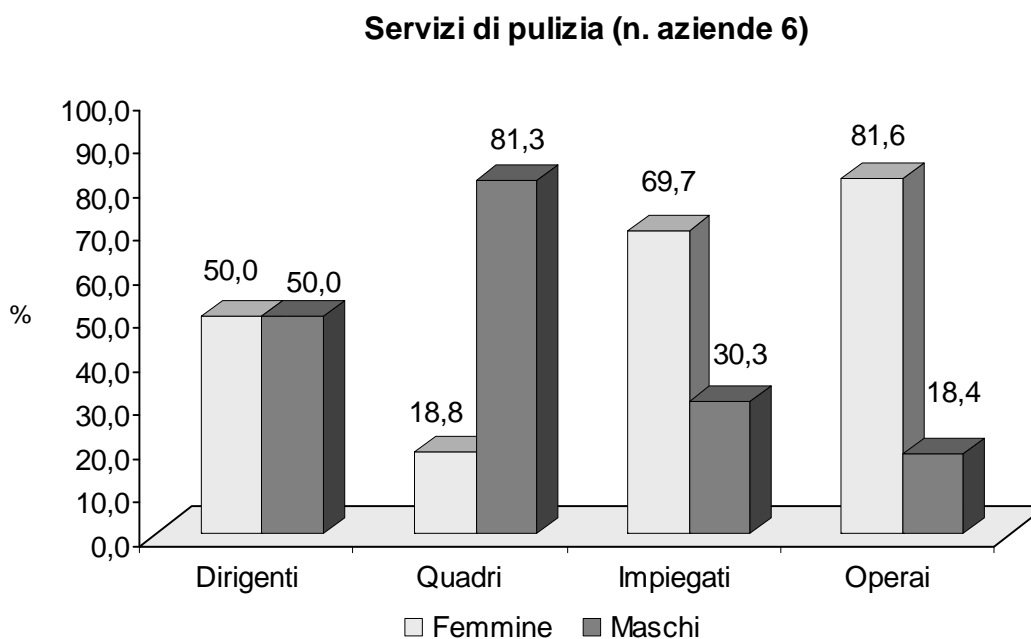
Proseguendo nell'analisi di segregazione verticale in alcuni sotto settori del terziario, c'è da evidenziare il comparto servizi di pulizia, dove la presenza femminile raggiunge complessivamente l'80,8% degli occupati. I dati concernenti le sei aziende prese in esame nell'ambito di quest'indagine delineano una situazione in cui le donne costituiscono l'81,6% degli operai, caratterizzati dai bassi livelli di istruzione e di qualifica, e il 69,7% degli impiegati (Graf. 9). Nella categoria quadri l'incidenza femminile precipita al 18,8%, mentre il 50% raggiunto nella categoria dirigenti non è l'indice della parità raggiunta dalle donne in quest'ambito, bensì è motivata dall'esiguo numero di persone (due sole, di cui una donna) che hanno rappresentato tale posizione.

Graf. 8 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto credito per sesso e qualifica al 31.12.2013
-valori percentuali -



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Graf. 9 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto servizi di pulizia per sesso e qualifica al 31.12.2013
- valori percentuali -



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

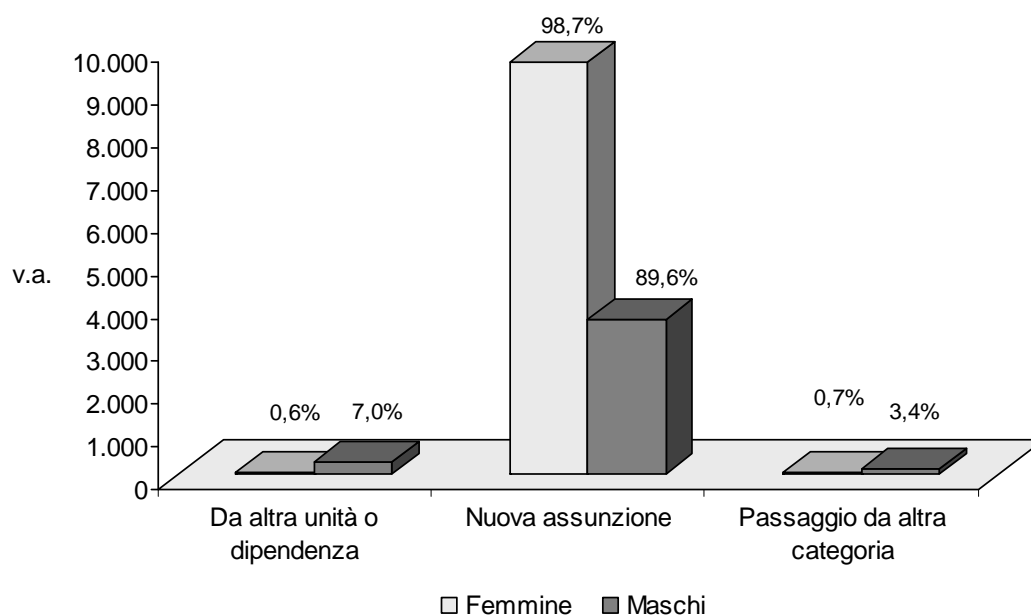
4. Le movimentazioni in entrata e uscita del personale e le trasformazioni dei rapporti di lavoro

Un diverso approccio per approfondire lo studio della distribuzione occupazionale di genere fin qui trattata è dato dall'analisi dei flussi in entrata e uscita dei dipendenti delle aziende con sede o unità produttiva in Trentino che hanno compilato le schede riguardanti tali informazioni.

In particolare, le aziende coinvolte sono state 143 per i dati inerenti le entrate e 146 per i dati relativi alle uscite.

Sul versante delle entrate (Graf. 10), i dati rilevati per il 2013, in linea con i dati del biennio precedente, indicano la preponderanza della componente femminile. Le donne infatti sono coinvolte nel 70,7% delle entrate, pari a 13.831 unità. Queste entrate sono prevalentemente ascrivibili alle nuove assunzioni, cioè, sia per gli uomini (89,6%), sia per le donne (98,7%); mentre le altre cause, quali “provenienza da altra unità o dipendenza” o “passaggio da altra categoria”, rappresentano valori decisamente residuali per

*Graf. 10 - Entrate per tipologia dal 01.01.2013 al 31.12.2013
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

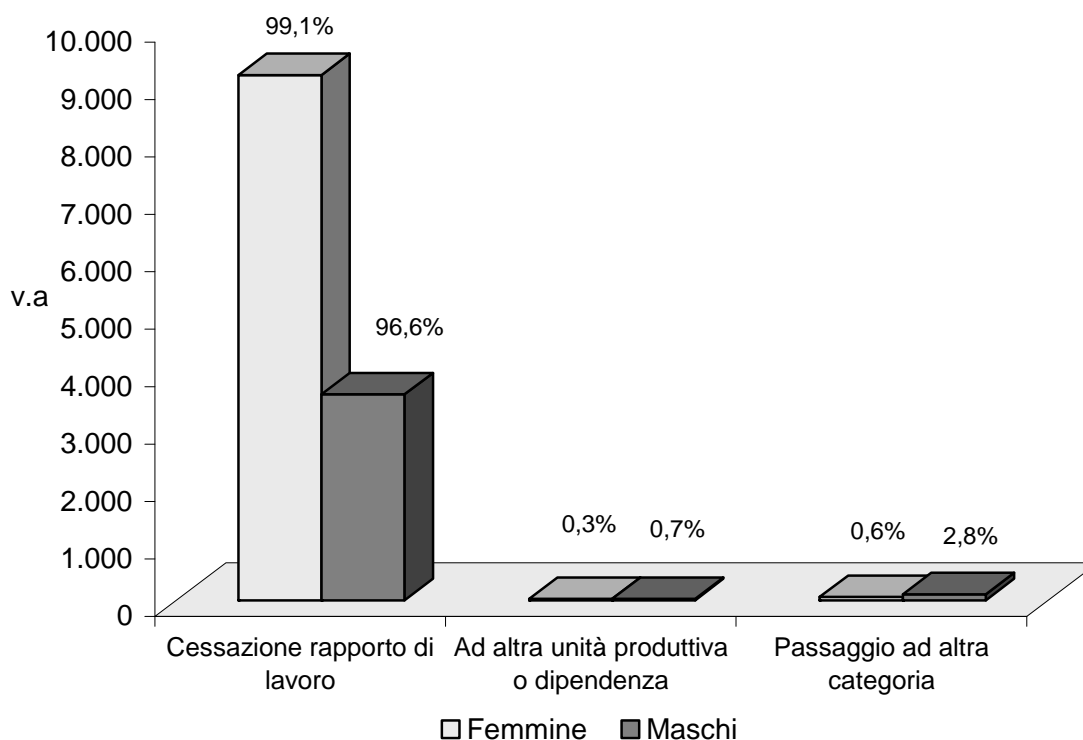
entrambi i sessi, in particolare per le donne: lo 0,6% (contro il 7,0% dei maschili) per le entrate da altra unità o dipendenza e lo 0,7% (contro il 3,4% dei maschili) per i passaggi da altra categoria.

Per quanto riguarda quest'ultima tipologia (passaggio da altre categorie), c'è da evidenziare che trattasi solitamente di mobilità verticale tra le categorie professionali, essa può essere un indicatore significativo della maggior difficoltà delle donne nell'ascesa alle posizioni apicali, ancorché nell'esiguità dei valori assoluti (65 casi per le donne e 138 casi per gli uomini).

Anche sul versante delle uscite i dati rilevati per il 2013 indicano una maggiore incidenza femminile: 9.228 casi su un totale di 12.941 uscite, pari al 71,3%.

La cessazione del rapporto di lavoro rappresenta la causa più ricorrente delle uscite per entrambi i sessi, con, rispettivamente, il 99,1% e il 96,6% per le femmine e i maschi (Graf. 11).

Graf. 11 - Uscite per tipologia dal 01.01.2013 al 31.12.2013 - valori percentuali -

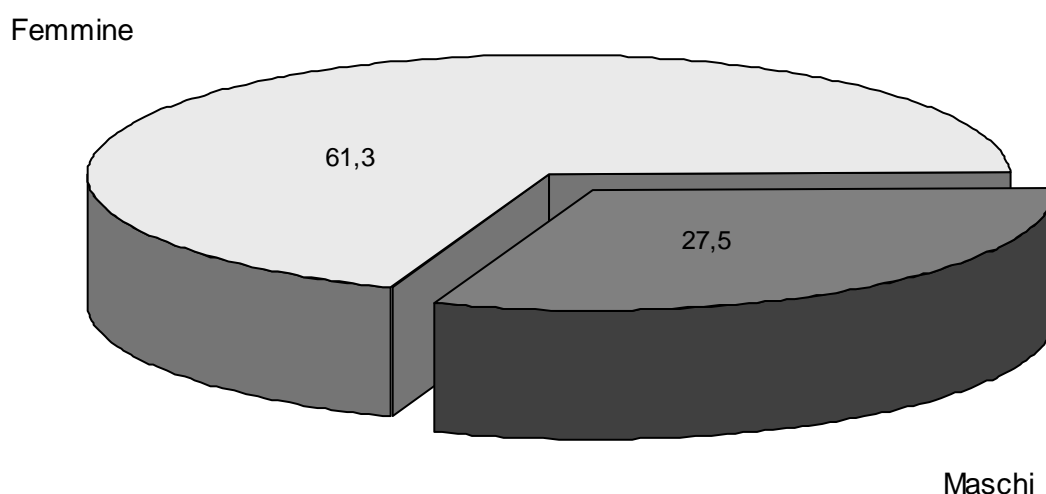


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Per quanto concerne le altre modalità di uscita, i maschi risultano più coinvolti delle femmine: lo 0,7% (contro lo 0,3%) nel caso di uscita “ad altra unità produttiva”, e il 2,8%, (contro lo 0,6%) nel caso di “passaggio ad altra categoria”.

Questi valori possono essere indicatori di una maggior precarietà delle lavoratrici dipendenti, dato che, sia in entrata sia in uscita, i flussi sono prevalentemente connotati al femminile. Ciò trova conferma anche nei dati derivanti dal calcolo del turn-over¹¹ per genere, il quale con un valore pari al 61,3%, è nettamente superiore per le donne (Graf. 12).

Graf. 12 - Indice di movimentazione netto per sesso al 31.12.2013 - valori percentuali-



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Da una lettura comparativa di questi ultimi dati si può dedurre che la maggiore mobilità professionale delle lavoratrici rispetto ai colleghi maschi, spesso, è l'effetto di un alternarsi continuo dei periodi di non lavoro e di periodi di occupazioni di breve durata,

¹¹ Il turn-over (indice di movimentazione netto) è calcolato sommando le assunzioni alle cessazioni e dividendo per la media degli occupati totali, al 31/12/2012 e al 31/12/2013, nelle aziende rispondenti, per genere.

anche se ciò non si traduce necessariamente in una riduzione del numero delle lavoratrici. Anzi, l'indice di compensazione del turn-over¹² pari al 105,5% per le femmine indica che il turn-over negativo (l'incidenza delle cessazioni del rapporto di lavoro al 31/12/2013 sul numero totale delle dipendenti al 31/12/2012) è più che compensato dal turn-over positivo (l'incidenza delle nuove assunzioni, al 31/12/2013, sul numero totale delle dipendenti al 31/12/2012) ed è maggiore del medesimo valore per i maschi (101,2%).

Tab.4 – Indice di compensazione del turn-over per sesso al 31/12/2013

-valori percentuali-

	F	M
turn-over negativo	30,1	13,8
turn-over positivo	31,7	13,9
compensazione del turn-over	105,5	101,2

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

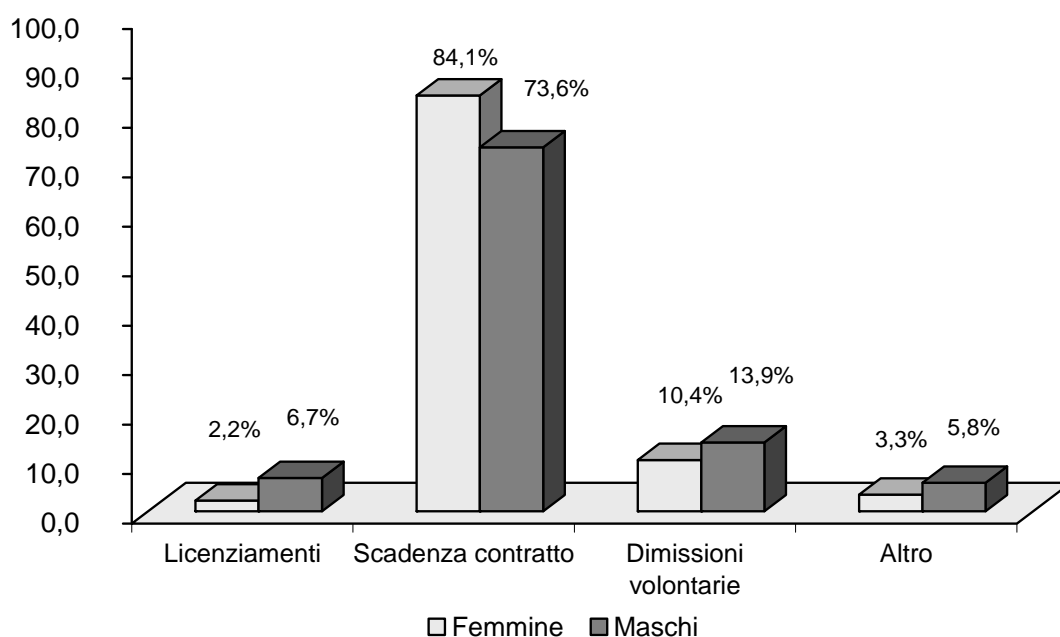
La maggiore precarietà del lavoro femminile viene confermata ulteriormente quando ci si addentra in un'analisi più dettagliata dei fattori che hanno motivato le cessazioni del rapporto di lavoro. Tra questi ultimi primeggia la scadenza del contratto, per entrambi i sessi ma soprattutto per le donne, con oltre l'84,1% dei casi, contro il 73,6% per la componente maschile (Graf.13).

Nella categoria cessazioni a causa delle dimissioni volontarie (che potrebbero anche significare la rinuncia volontaria ad un posto di lavoro per posizioni lavorative più qualificate), i maschi superano le donne con un 13,9% dei casi contro il 10,4% femminile. I licenziamenti, infine, coinvolgono maggiormente i maschi (6,7%) rispetto alla donne (2,2%); mentre risultano residuali altre

¹²L'indice si calcola rapportando le nuove assunzioni alle cessazioni del rapporto di lavoro al 31/12/2013.

motivazioni (mobilità, morte, invalidità, pensionamenti e prepensionamento) che incidono complessivamente con il 3,3% per le donne e il 5,8% per gli uomini.

*Graf. 13 - Cessazioni del rapporto di lavoro per tipologia dal 01.01.2013 al 31.12.2013
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Un altro indicatore dello squilibrio di genere nell'ambito dell'occupazione è rappresentato dalle trasformazioni dei contratti (Tab. 4).

I dati pervenuti dalle 113 aziende che hanno compilato queste informazioni per il biennio 2012/2013 rilevano il maggior coinvolgimento delle donne nelle trasformazioni legate all'orario: da part-time a tempo pieno (richiesta da 260 lavoratrici contro appena 54 lavoratori), ma soprattutto, da tempo pieno a part-time (richiesta da 368 lavoratrici contro 63 lavoratori).

Ma le maggiori trasformazioni sono avvenute, per entrambi i sessi, nell'ambito delle conversioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. Qui si registra un più alto numero di stabilizzazioni delle lavoratrici rispetto ai colleghi

maschi: si hanno infatti 307 passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato, contro 236 casi conteggiati per i maschi. Ciò, però, pur rappresentando un dato positivo non significa necessariamente un recupero degli squilibri di genere in senso orizzontale e verticale da parte della componente femminile.

I dati suindicati vanno letti, innanzitutto, in rapporto al fatto che le donne continuano a rappresentare la stragrande maggioranza dei dipendenti a tempo determinato: oltre il 64%, 3.399 in valori assoluti su 5.303 dipendenti occupati con questa tipologia di contratto dalle 146 aziende pubbliche e private operanti in Trentino che hanno compilato le schede relative a tali informazioni.

Tab. 5 - Trasformazioni del rapporto di lavoro dal 01.01.2013 al 31.12.2013

- valori assoluti -

	Maschi	Femmine
Da part-time a tempo pieno	54	260
Da tempo pieno a part-time	63	368
Da tempo determinato a tempo indeterminato	236	307
Totale	353	935

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Se poi si considera la distribuzione per settore, si nota che la maggiore concentrazione delle stabilizzazioni femminili ha avuto luogo, nei comparti tradizionalmente definiti femminili, cioè il terziario, in particolare la Pubblica amministrazione, sanità e istruzione (99 casi su un totale di 138), seguita dal settore pulizia (59 casi su 70 totali).

Va precisato, infine, che il terziario costituisce il settore in cui è stato registrato il maggior numero complessivo di trasformazioni in tutte e tre le sue accezioni (Tab. 4) coinvolgendo 1.112 persone di cui 859 donne. Nell'ambito del terziario, poi, il primato delle trasformazioni spetta al comparto pubblica amministrazione,

sanità e istruzione con 651 casi complessivi di cui 466 riguardano le donne.

5. L'occupazione per tipologia contrattuale al 31/12/2013

Un altro criterio previsto dalla L.125/91 per analizzare lo squilibrio di genere nell'ambito delle medio-grandi aziende della provincia di Trento è rappresentato dalla tipologia di contratto. Le aziende esaminate a tale scopo sono 146 e le tipologie di contratto considerate ai fini di tale analisi sono quelle a tempo determinato e indeterminato, part-time, apprendistato, formazione professionale, solidarietà e altre forme contrattuali residuali raggruppate nella categoria "Altro".

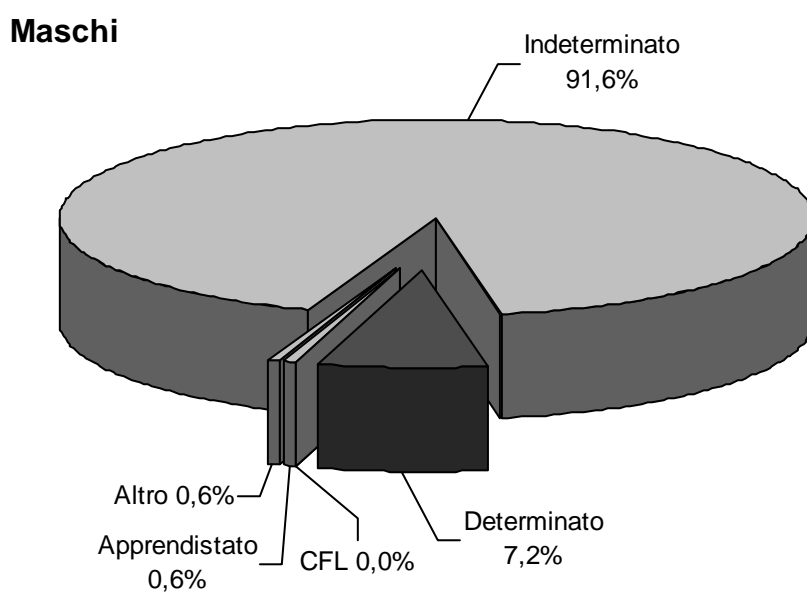
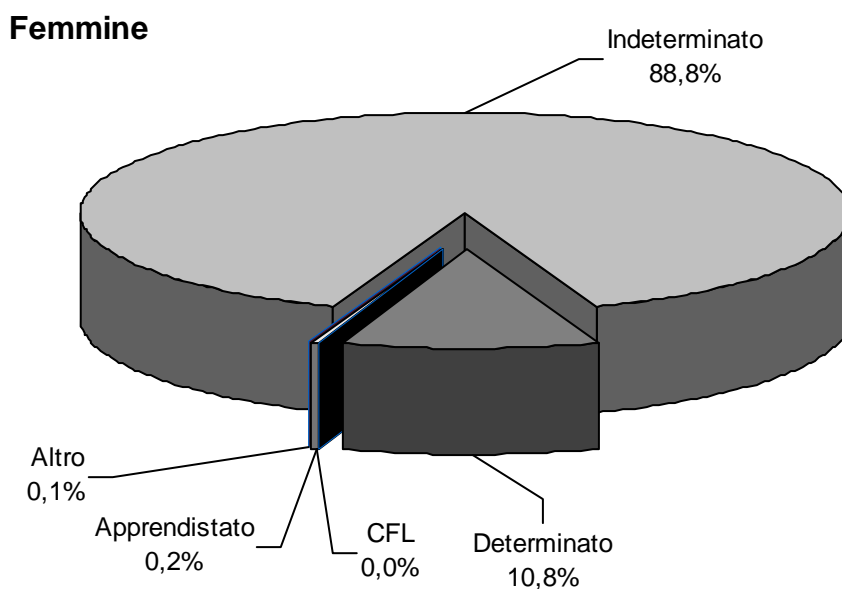
Il Graf. 14, offre un quadro dell'incidenza di ciascuna di queste categorie di contratti dal punto di vista di lavoratrici e lavoratori al 31/12/2013. In questo grafico la tipologia di contratto a tempo indeterminato rappresenta per entrambi i sessi la quota maggioritaria tra i vari contratti, con una percentuale dei casi che va dal 88,8% (per donne) al 91,6% (per uomini). Valori questi in linea, seppur superiori, rispetto al 82,8% che è la quota dei dipendenti a tempo indeterminato rilevata dall'ISTAT per la provincia di Trento nel 2013.

Seguono, poi, i contratti a tempo determinato che ammontano al 10,8% del totale dei contratti per le donne e a poco più del 7% per gli uomini. Questo dato sta a comprovare quanto è già stato anticipato al punto precedente relativamente alla maggiore precarietà occupazionale delle lavoratrici, anche se, in questa sede, è riferito ad un numero diverso di aziende.

Il ricorso a questa tipologia di contratto avviene in particolare modo nel terzo settore (con 4.836 casi, oltre il 91% dei 5.303 contratti a tempo determinato stipulati complessivamente nell'ambito di tutti i tre settori nel 2013), soprattutto nelle aziende private, dove si registra circa il 52% dei casi. Nell'industria, invece, con 426 contratti a termine segnalati da 41 aziende che hanno fatto pervenire questi dati, si scende a poco più del 8%; mentre nel settore primario, le due sole aziende rispondenti con i

41 casi rilevati sono troppo esigui per poter fare delle inferenze esaustive in quest'ambito.

*Graf. 14 - Composizione dell'occupazione alle dipendenze per sesso e tipologia di contratto al 31.12.2013
- valori percentuali -*

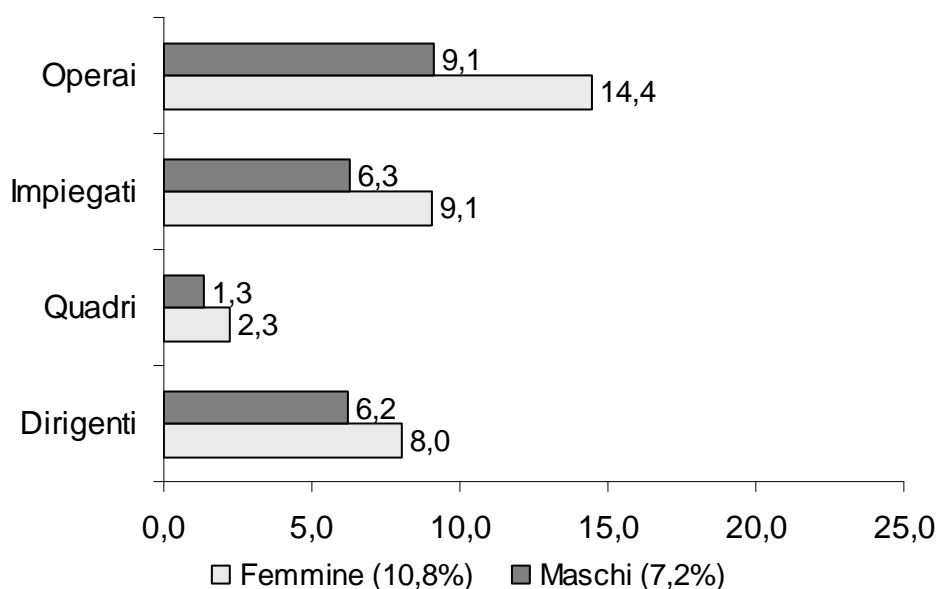


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il livello di inquadramento dei dipendenti è un altro fattore che incide sul ricorso ai contratti a tempo determinato dato che il potere contrattuale del lavoratore diventa meno incisivo con la riduzione della sua qualifica. Infatti, per la componente maschile si rileva che solo l'1,3% dei quadri e poco più del 6% dei dirigenti e degli impiegati lavorano con un contratto a termine; mentre per le figure operaie l'utilizzo di tale contratto sale a poco più del 9%. (Graf. 15).

Tale andamento vale anche per le donne, anche se in misura più accentuata. Infatti l'incidenza dei contratti a termine risulta maggiore rispetto a quella maschile in tutte e quattro qualifiche, coinvolgendo il 2,3% delle donne nella posizione di quadro, l'8,0% nella posizione di dirigente, il 9,1% delle impiegate e oltre 14% delle operaie.

Graf. 15 - Tempo determinato per sesso e qualifica al 31.12.2013 - valori percentuali -



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Complessivamente, il divario di genere dal punto di vista della precarietà contrattuale si stima a più di tre punti percentuali: 10,8% per le femmine e poco più del 7% per i maschi.

Anche la diffusione del part-time è un ottimo termometro per misurare il divario di genere all'interno delle aziende rispondenti nell'ambito dell'indagine prevista dalla L.125/91, dato che questa tipologia di contratto ha forti implicazioni sul livello delle retribuzioni e delle pensioni, ma anche sulla carriera e la tipologia qualitativa delle mansioni.

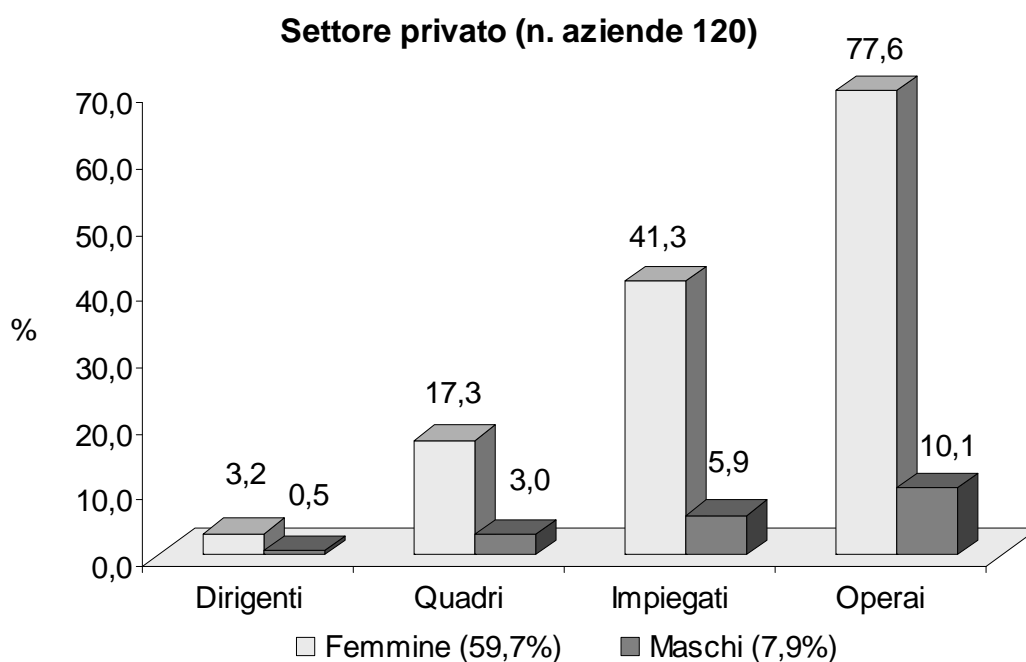
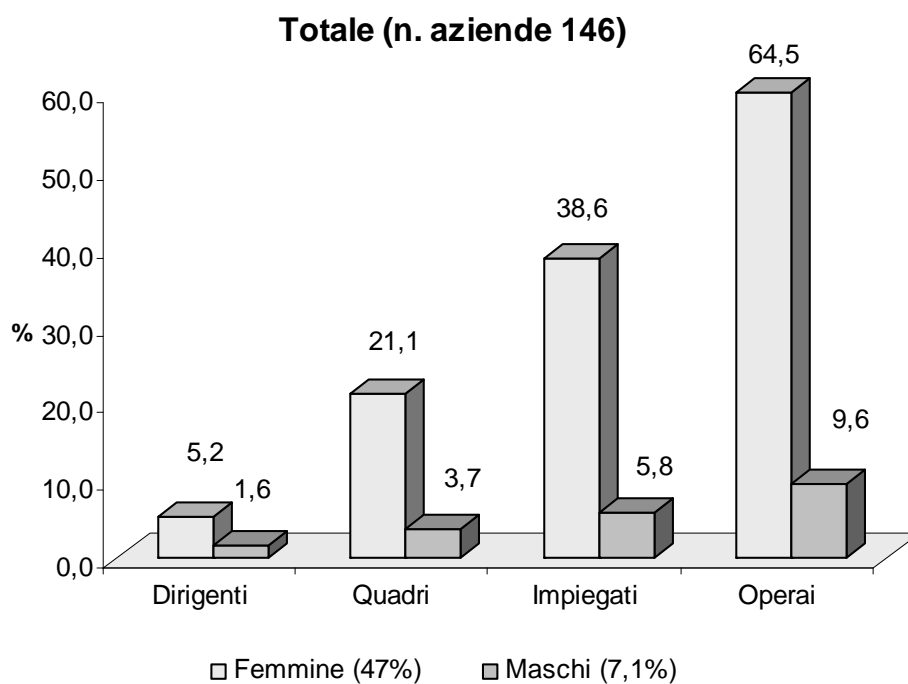
Al 31 dicembre 2013 i lavoratori con contratto a tempo parziale rappresentano complessivamente il 28,7% dei dipendenti delle aziende in esame (16.638 casi su 57.979 dipendenti), di cui il 40% a tempo determinato e il 27,8% a tempo indeterminato.

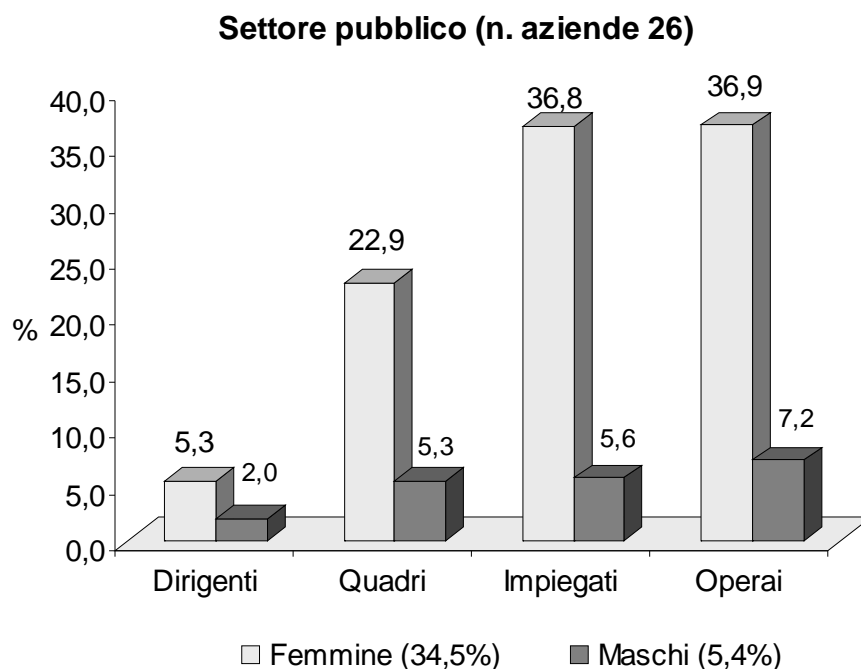
Le donne rappresentano l'88,6% dei part-timers, contro l'11,4% dei maschi. Come emerge dai dati delle 146 aziende esaminate, il part-time, dunque, con un'incidenza complessiva del 47% sull'occupazione femminile (contro il 7,1% sul totale di dipendenti maschi), si conferma ancora una volta un tratto essenziale della vita lavorativa delle donne.

Questi valori sono in linea, ancorché più alti, rispetto ai dati ISTAT per la provincia di Trento nel 2013. In base a questi ultimi i dipendenti a tempo parziale in provincia di Trento sono il 21,7% del totale dipendenti. Le donne part-timers costituiscono l'86,5% del totale dei lavoratori con contratto a tempo parziale e hanno un'incidenza pari al 38,6% sull'occupazione femminile (contro il 5,5% dei maschi).

Il ricorso al part-time, così come si è visto nel caso dei contratti a tempo determinato, è inversamente proporzionale alla qualifica dei dipendenti: cresce al decrescere delle qualifiche per entrambi i sessi, seppure in misura decisamente maggiore per le donne. Infatti, come viene raffigurato nel Graf.16, per le donne, solo il 5,2% di dirigenti lavora a tempo parziale; mentre si sale a più del 21% e del 38%, rispettivamente, nelle posizioni di quadri e di impiegati fino a raggiungere la quota del 64,5% per la categoria di operai. Per gli uomini tra le due qualifiche agli estremi della distribuzione la differenza è decisamente minore: si va dal 1,6% dei dirigenti al 9,6% degli operai con un contratto a tempo parziale.

Graf. 16 - Dipendenti a tempo parziale per sesso, qualifica e settore pubblico e privato al 31.12.2013
- valori percentuali -*





* Percentuale rispetto all'occupazione per genere e qualifica
 Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Disaggregando l'analisi per settore pubblico/privato, si rileva complessivamente un maggiore ricorso ai contratti part-time nel settore privato. Si tratta, in valori assoluti, di 10.715 part-timers su un totale di 33.871 dipendenti in quest'ambito, pari al 31,6 in termini percentuali.

Nel settore pubblico invece, tale incidenza si attesta al 24,6%, 5.923 casi su un totale di 24.108 dipendenti del medesimo settore. A tale proposito c'è da rammentare che il maggiore ricorso ai contratti part-time nelle aziende private (soprattutto nell'ambito dei servizi come le pulizie e il commercio e pubblici esercizi, come si vedrà nei paragrafi successivi), spesso, non è finalizzato alla maggiore conciliazione tra il tempo di vita e il tempo di lavoro, ma è dettato dalle esigenze aziendali e dall'organizzazione del lavoro in quest'ambito. Nel pubblico impiego, invece, la richiesta del contratto part-time solitamente è il frutto di una scelta del dipendente e, quindi, un indicatore della volontà di conciliazione.

Con riferimento alle qualifiche, un'analisi comparativa tra i dipendenti a tempo parziale del settore pubblico e privato evidenzia come lo scarto tra questi settori sia particolarmente

rilevante per la componente femminile e, nell'ambito di questo gruppo, per le operaie: il 77,6% nel privato contro il 36,9% nel pubblico. Tale divario scende marcatamente per la categoria di impiegati (41,3% nel privato e 36,8% nel pubblico), per quella di quadri (17,3% nel privato e 22,9% nel pubblico) e per la posizione di dirigenti (3,2% nel privato e 5,3% nel pubblico).

In sintesi, per quanto riguarda le lavoratrici, complessivamente nel settore pubblico, rispetto a quello privato, si ha un maggior numero di part-timers nei ruoli apicali (dirigenti e quadri) e un minor numero di questa tipologia di contratti per le figure impiegate e operaie. Per i dipendenti maschi, invece, l'ampiezza della forbice tra il pubblico e il privato è molto meno accentuata per tutte le posizioni e non arriva ai tre punti percentuali.

Un ulteriore focus sul comparto privato rivela che il ricorso ai contratti a tempo parziale è relativamente poco diffuso nel settore primario e nell'industria, dove si riscontra un'incidenza, rispettivamente, pari al 10,8% e al 6,9%.

È nel terziario (privato), invece, che si registra una maggiore concentrazione dei contratti a part-time: 10.002 casi su un totale di 23.730 dipendenti del medesimo settore, oltre la soglia del 42%.

Nell'ambito del terziario poi, i comparti con quote significative di questa tipologia di contratto sono in ordine decrescente: i servizi di pulizia con l'89,6% (4.646 part-timers su 5.188 dipendenti); il settore sanità e istruzione privata con il 57,7% (2.069 addetti a part-time su un totale di 3.584 dipendenti); e il commercio e pubblici esercizi con il 33,8% (1.731 dipendenti a part-time su 5.115 dipendenti).

C'è da evidenziare, inoltre, che nell'ambito di questi comparti a forte incidenza dei contratti a tempo parziale, la presenza femminile è nettamente preponderante con quote che spaziano dall'80% ad oltre il 94% sul totale dei part-timers.

Dal quadro fin qui delineato sul lavoro a tempo parziale emerge, ancora una volta riconfermata, l'influenza persistente dei modelli culturali tradizionali, sia nell'ambito della suddivisione del lavoro familiare, sia sugli aspetti organizzativi del lavoro. Ciò, nonostante l'innegabile evoluzione culturale in atto in seno alla

famiglia e nonostante la promozione, anche attraverso incentivi economici alle aziende, delle politiche “family friendly” (flessibilizzazione dell’orario di lavoro anche su base annua, time-saving, telelavoro, ecc.) le quali faticano a superare la diffidenza di una cultura tradizionale dell’organizzazione del lavoro che ad oggi continua ad essere dominante persino nel pubblico impiego. Fanno eccezione a tale situazione alcune esperienze particolarmente riuscite come il progetto “Per.La”, implementato nel 2008 dall’Azienda Provinciale per i servizi Sanitari di Trento¹³.

Il lavoro a tempo parziale, dunque, rimane ancora la soluzione prevalentemente utilizzata ai fini della conciliazione del tempo di vita e di lavoro e permettendo alle donne di restare sul mercato del lavoro. Ma nel contempo esso penalizza il lavoro femminile sia sul piano della retribuzione, sia sugli aspetti qualitativi del lavoro, implicando in ultima analisi un divario di genere non ancora risanato sul piano occupazionale.

6. La formazione erogata nelle medio grandi aziende della provincia di Trento

La formazione continua ai fini dello sviluppo professionale dei dipendenti costituisce un altro importante parametro su cui

¹³ Il progetto “Per.La”, approvato e co-finanziato dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio, ha lo scopo di introdurre un sistema di organizzazione del lavoro particolarmente flessibile, attraverso l’utilizzo sistematico di strumenti quali il telelavoro e la personalizzazione dell’orario di lavoro, per migliorare la qualità della vita lavorativa, del clima aziendale e conseguentemente del servizio offerto ai cittadini. Il monitoraggio dei risultati di tale sperimentazione infatti hanno rilevato una serie di ricadute positive quali la diminuzione delle assenze e degli straordinari, il rientro in full time di circa il 30% dei partecipanti al progetto che lavoravano a tempo parziale, nonché l’ampliamento dell’oraria giornaliera dei servizi e una maggiore presenza del personale in periodi di picco lavorativo.

impostare il proseguimento dell'analisi del divario di genere ai sensi della Legge 125/91.

Le aziende che nel corso del biennio 2012/2013 hanno investito in tale ambito sono 107.

I dati relativi alla formazione (Tab. 5) indicano che, al 31/12/2013, i lavoratori alle dipendenze che hanno fruito della formazione sono stati complessivamente 48.915. Di questi le donne, con 25.465 partecipanti, rappresentano poco più del 52% (contro 23.450 uomini, pari al 47,9%). Quindi dal punto di vista del numero dei partecipanti le donne raggiungono e superano la soglia della parità, ma il peso della presenza maschile torna a farsi preponderante non appena si osservano altri parametri quali le ore di formazione complessive e pro capite, nonché il coefficiente di coinvolgimento formativo.

*Tab. 6 - Formazione del personale
- valori assoluti e per occupato -*

	Formazione del personale						Rapporto formazione sul totale occupazione					
	ore di formazione			partecipanti			ore di formazione per occupato			coinvolgimento formativo per occupato		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Agricoltura e pesca	168	939	1.107	41	154	195	4,1	6,3	5,8	1,00	1,03	1,02
Industria	15.621	73.904	89.525	1.039	4.868	5.907	11,3	13,9	13,4	0,75	0,92	0,88
di cui Tessile	161	440	601	70	75	145	0,5	1,3	1,0	0,24	0,23	0,23
Mecc. siderurgico, e app. elettrici	5.694	21.181	26.875	508	1.528	2.036	15,3	15,0	15,1	1,37	1,08	1,14
Altra industria	9.766	52.283	62.049	461	3.265	3.726	13,7	14,7	14,5	0,64	0,92	0,87
Terziario	211.860	191.506	403.366	24.385	18.428	42.813	9,8	12,6	10,9	1,12	1,21	1,16
di cui Altri servizi	4.428	5.055	9.483	806	448	1.254	9,7	22,2	13,9	1,77	1,96	1,83
Commercio e p.e.	7.368	10.059	17.427	655	737	1.392	5,8	8,4	7,1	0,51	0,62	0,56
Credito	25.140	46.593	71.733	2.620	5.001	7.621	31,2	41,7	37,3	3,25	4,47	3,96
PA	155.901	79.295	235.196	17.594	7.673	25.267	9,1	9,4	9,2	1,02	0,91	0,98
Servizi alle imprese	15.739	21.811	37.550	2.041	2.252	4.293	13,7	15,3	14,6	1,78	1,58	1,67
Servizi pulizia	511	189	700	172	81	253	1,4	1,6	1,4	0,46	0,68	0,51
Trasporti	2.773	28.504	31.277	497	2.236	2.733	6,6	10,9	10,3	1,19	0,85	0,90
Totale	227.649	266.349	493.998	25.465	23.450	48.915	9,9	12,9	11,3	1,10	1,14	1,12

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Per quanto riguarda il primo parametro, cioè le ore di formazione complessive, si rileva che le ore fruite dalle lavoratrici per la formazione sono poco più del 46% del totale delle ore di formazione erogate (227.649 ore su totale 493.998, in valori assoluti). Tale valore, rapportato al numero totale delle occupate (23.107) nelle aziende prese in esame, si traduce in 9,9 ore pro capite, contro le 12,9 ore di formazione media pro capite per i maschi.

Anche il coefficiente di coinvolgimento formativo, dato dal rapporto tra il numero dei partecipanti alla formazione e il numero degli occupati per genere, sta a confermare il maggior coinvolgimento dei maschi rispetto alle donne:1,14, contro 1,10 per le femmine.

Questi ultimi indicatori confermano, come per i bienni precedenti, il maggior impegno delle aziende a favore della formazione dei lavoratori maschi. Ciò, in parte può attribuirsi anche alle esigenze derivanti dalle posizioni più qualificate da questi ultimi coperte, come è emerso dai dati analizzati nei punti precedenti.

Le affermazioni suindicate trovano sostanzialmente conferma anche nell'ambito dei singoli macro settori. Per il settore primario e l'industria, in particolare, si registra per la componente femminile un minor numero di partecipanti¹⁴ (rispettivamente, 41 e 1.039, contro 154 e 4.868 maschi); un minore numero di ore complessive di formazione (168 ore nel primario, e 15.621 ore nell'industria, contro, rispettivamente 939 e 73.904 ore per i maschi), un minore coinvolgimento formativo per occupato (pari a 1 e allo 0,75, rispettivamente, nel primario e nell'industria, contro 1,03 e 0,92 dei colleghi maschi) e un minore ammontare di ore di formazione pro capite (pari a 4,1 e 11,3 ore rispettivamente nel primario e nell'industria, contro 6,3 e 13,9 ore dei maschi).

Il peso minore di questi ultimi due indicatori per le donne è riscontrabile persino nel terziario (con un coefficiente di

¹⁴ Tale dato va letto ovviamente tenendo conto del minore numero di dipendenti donne rispetto agli uomini nelle aziende inerte nei settori dell'agricoltura e dell'industria che hanno costituito l'oggetto di quest'indagine.

coinvolgimento formativo per occupato pari a 1,12, contro 1,21 dei maschi, e con una formazione pro capite di 9,8 ore, contro le 12,6 ore dei maschi), il settore in cui le donne, essendo anche maggiori di numero rispetto ai dipendenti di sesso maschile, superano i colleghi sia per il numero dei partecipanti (24.385, contro 18.428 uomini) sia per il numero complessivo di ore di formazione (211.860, contro 191.506).

Nel complesso il terziario risulta il settore in cui si eroga il maggior numero di ore di formazione complessiva (403.366 ore) e coinvolge il maggior numero di partecipanti (42.813 dipendenti). Ciò, è dovuto evidentemente al maggior peso occupazionale che contraddistingue questo settore anche nell'ambito delle aziende afferenti all'indagine della L. 125/91 (36.859 dipendenti, contro 6.681 dipendenti nell'industria e 191 nel settore primario). Ciò determina il primato del terziario rispetto ad altri due settori, anche in relazione al coefficiente di coinvolgimento formativo per occupato (pari a 1,16, contro 1,02 dell'agricoltura e 0,88 dell'industria); mentre per quanto riguarda le ore di formazione mediamente erogate per lavoratore è predominante la posizione dell'industria con 13,4 ore pro capite, contro le 10,9 ore del terziario e appena le 5,8 ore del settore primario.

Approfondendo ulteriormente l'analisi del terziario si rileva che il maggior coinvolgimento formativo per occupato e il maggior numero medio di ore di formazione procapite spettano al comparto del credito (con i valori, rispettivamente, pari a 3,96 e 37,3).

Seguono i comparti "servizi alle imprese" e "altri servizi", per i quali si registra un coinvolgimento formativo medio rispettivamente pari a 1,67 e 1,83 e un monte ore di formazione pro capite, rispettivamente, di 14,6 e 13,9.

Ciò, nonostante sia la pubblica amministrazione/sanità e istruzione ad avere nell'ambito del terziario i valori più alti in assoluto del numero di partecipanti (25.267, donne in maggioranza) e di ore complessive di formazione (235.196,

sempre, in maggioranza donne). In quest'ultimo comparto, infatti, il tasso di coinvolgimento (pari a 0,98) e le ore di formazione medie pro capite (pari a 9,2) si attestano ai livelli ben al di sotto dei due comparti summenzionati.

Negli altri sotto settori del terziario, infine, si riscontrano valori che si discostano nettamente da quelli suindicati. Ciò in particolare per i servizi di pulizia che, complice i bassi livelli di qualifica richiesta, continua a esprimere indicatori esigui, sia riguardo al coinvolgimento formativo per occupati (pari a 0,51), sia in termini di formazione media per occupato (solo 1,4 ore).

7. Analisi longitudinale

Ricostruire il trend nel tempo degli indicatori fin qui trattati ai fini di una lettura longitudinale dei dati, implica l'omogeneità delle aziende prese in esame nei bienni 2010/2011 e 2012/2013. Tale omogeneità è definita in base a tre parametri: il possesso del requisito previsto dell'art. 9 della L.125/91 inerente la dimensione delle aziende, la presenza di tali aziende in entrambi i bienni di riferimento e la correttezza/esaustività nella compilazione delle schede di rilevazione previste ai fini dell'indagine.

Tali criteri sono soddisfatti da 122 aziende (poco più del 70% delle 167 aziende presenti nel biennio 2012/2013 e pari al 69,3% delle 176 aziende presenti nel biennio precedente), così composte: 2 nel settore agricoltura e pesca, 34 nell'industria e 86 nel terziario.

Da un biennio all'altro, si rileva un lieve aumento sia per il numero complessivo degli occupati (+197, pari a +0,5%), sia per il tasso di femminilizzazione che passa dal 50,2% del 2011 al 50,7% del 2013 (Tab. 6), +294 unità, in valori assoluti.

Tab. 7 - Occupati per settore nelle 122 aziende presenti nell'indagine del biennio 2010/2011 e 2012/2013 - valori assoluti e percentuali -

	Agricoltura (2)	Industria (34)	Terziario (86)	Totale (122)
Biennio 2010/11 (n° aziende 122)				
Totale occupati 31/12/2011	307	8.587	32.033	40.927
Tasso di femminilizzazione	29,6	19,6	58,6	50,2
Biennio 2012/13 (n° aziende 122)				
Totale occupati 31/12/2013	297	8.627	32.200	41.124
Tasso di femminilizzazione	27,6	20,0	59,1	50,7

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Questi dati si discostano da quanto rilevato dall'indagine continua sulle forze lavoro dell'ISTAT, dove tra il 2011 e il 2013 si registra, invece, una leggera flessione sia del numero totale dei dipendenti (-698, pari a -0,4%, passando da 180.535 a 179.837 unità), sia dell'incidenza femminile (-0,3 di differenza di punti percentuali, passando dal 47,4% del 2011 a 47,1% del 2013).

Focalizzando quest'analisi sull'occupazionale femminile per macro settori (Tab. 7), si rileva che, ad eccezione del settore agricoltura e pesca dove si registra un calo in valori assoluti delle lavoratrici (-9), la presenza delle donne cresce nell'industria, (+45 unità) e soprattutto nel terziario (+258 unità).

Relativamente ai vari comparti che compongono i settori dell'industria e del terziario, c'è da evidenziare una crescita generalizzata dell'occupazione femminile in valori assoluti, eccetto per i settori i quali hanno subito una riduzione dell'occupazione complessiva come il comparto meccanico-siderurgico, commercio e pubblici esercizi e trasporti.

*Tab. 8 - Occupati alle dipendenze al 31.12.2011 e al 31.12.2013
- valori assoluti, percentuali e variazioni assolute -*

	Totale occupati 2011		di cui femmine v.a.	Totale occupati 2013		di cui femmine v.a.	Totale occupati	Occupazione
	v.a.	%		v.a.	%		2011/2013 var. ass.	femminile 2011/2013 var. ass.
Agricoltura e pesca	307	0,8	91	297	0,7	82	-10	-9
Industria	8.587	21,0	1.684	8.627	21,0	1.729	+40	+45
di cui Tessile	591	1,4	333	661	1,6	368	+70	+35
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	3.357	8,2	495	3.348	8,1	475	-9	-20
Terziario	32.033	78,3	18.781	32.200	78,3	19.039	+167	+258
di cui Altri servizi	503	1,2	362	684	1,7	456	+181	+94
Commercio e p.e.	4.613	11,3	2.806	4.508	11,0	2.721	-105	-85
Credito	1.861	4,5	766	1.897	4,6	780	+36	+14
PA, Sanità e Istruzione	18.009	44,0	12.424	18.135	44,1	12.515	+126	+91
Servizi alle imprese	2.220	5,4	936	2.251	5,5	974	+31	+38
Servizi pulizia	1.260	3,1	1.024	1.388	3,4	1.132	+128	+108
Trasporti	3.567	8,7	463	3.337	8,1	461	-230	-2
Totale	40.927	100,0	20.556	41.124	100,0	20.850	+197	+294

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

La situazione è più complessa se si rapporta il numero delle lavoratrici al numero totale dei dipendenti del settore. Dal confronto tra i dati relativi al 31/12/2011 e quelli relativi al 31/12/2013 emerge che il tasso di presenza femminile per settore ha subito una variazione positiva, seppur lieve, aumentando sia complessivamente (+0,5, passando dal 50,2% del 2011 al 50,7% del 2013), sia nell'ambito dei settori quali l'industria (+0,4) e il terziario (+0,5). (Tab. 8)

Tale trend però non si conferma per il settore primario dove si registra, per contro, un calo dell'incidenza femminile di due punti percentuali, passando dal 29,6% del 2011 al 27,6% del 2013.

*Tab. 9 - Presenza femminile per comparto di attività al 31.12.2011 e al 31.12.2013
- valori e variazioni percentuali -*

	Tasso presenza femminile 2011	Tasso presenza femminile 2013	Differenza tassi 11/13
Agricoltura e pesca	29,6	27,6	-2,0
Industria	19,6	20,0	+0,4
di cui Tessile	56,3	55,7	-0,7
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	14,7	14,2	-0,6
Terziario	58,6	59,1	+0,5
di cui Altri servizi	72,0	66,7	-5,3
Commercio e p.e.	60,8	60,4	-0,5
Credito	41,2	41,1	0,0
PA, Sanità e Istruzione	69,0	69,0	0,0
Servizi alle imprese	42,2	43,3	+1,1
Servizi pulizia	81,3	81,6	+0,3
Trasporti	13,0	13,8	+0,8
Totale	50,2	50,7	+0,5

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

A livello dei singoli comparti in cui si articolano i settori del terziario e dell'industria, il calo del tasso di femminilizzazione si registra nell'ambito di "Altri servizi" (-5,3) e nel commercio e pubblici esercizi (-0,5), per quanto riguarda il terziario, e nei comparti tessile (-0,7) e meccanico-siderurgico (-0,6), per quanto riguarda l'industria.

In altri sotto settori la variazione del tasso di femminilizzazione è marginalmente positiva (con il massimo livello raggiunto nell'ambito di servizi alle imprese:+1,1), ad eccezione del comparto credito e pubblica amministrazione, sanità e istruzione dove è pressoché nulla.

Un altro parametro per la misurazione della variazione avvenuta nello stock dei dipendenti alla fine del 2013 rispetto al 2011, è dato dalla variazione delle qualifiche dei medesimi (Tab. 9).

Partendo dalle posizioni apicali si osserva che, nelle 122 aziende oggetto di questo approfondimento longitudinale, l'incremento

del numero complessivo dei dirigenti e quadri è in buona parte attribuibile alla componente femminile. Infatti, nel 2013 rispetto al 2011, i dirigenti sono cresciuti di 72 unità di cui 56 donne, mentre l'aumento del numero dei quadri è pari a 37 di cui le femmine risultano 21 unità.

Questo trend positivo in termini di progressione verticale però non significa anche un recupero sul versante della segregazione orizzontale. L'incremento del numero delle donne soprattutto nella qualifica dirigenziale è concentrato nell'ambito del terziario e in particolare nel comparto della pubblica amministrazione, sanità e istruzione, tradizionalmente considerata la roccaforte della componente femminile: 55 su 56 aumenti summenzionati.

Anche per la posizione di quadri l'aumento del numero delle donne è concentrato nel terziario (+22 unità su 29 incrementi complessivi in questo profilo), anche se in questo caso si ha una distribuzione più equilibrata delle dipendenti che, oltre nella pubblica amministrazione, sanità e istruzione, s'inseriscono anche nei comparti del credito (+7 unità) e dei servizi alle imprese (+6 unità).

Nell'industria, invece, si rilevano variazioni molto più contenute (-6 per i dirigenti e +8 per i quadri) che diventano marginali per le donne (+1 nella posizione di dirigente e -1 per quella di quadri).

Nel settore primario non si registra nessuna variazione del numero di dirigenti e di quadri per nessuno dei due sessi.

Per quanto riguarda, invece, le posizioni meno qualificate (impiegati e operai), i dati emersi dal confronto tra i due bienni di riferimento confermano maggiori variazioni per queste due categorie.

Tab. 10 - Variazione 20013-2011 dello stock di occupati al 31.12 per genere, settore e qualifica - variazioni assolute -

	Variazione 2011/2013				Totale
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	
Occupati totali					
Agricoltura e pesca	0	0	+3	-13	-10
Industria	-6	+8	+50	-12	+40
Terziario	+78	+29	+244	-184	+167
di cui Altri servizi	-1	+3	+87	+92	+181
Commercio e p.e.	+4	-2	-9	-98	-105
Credito	-1	+15	+23	-1	+36
PA, Sanità e Istruzione	+77	+8	+67	-26	+126
Servizi alle imprese	-3	+5	+8	+21	+31
Servizi pulizia	0	+2	+77	+49	+128
Trasporti	+2	-2	-9	-221	-230
Totale	+72	+37	+297	-209	+197
Femmine					
Agricoltura e pesca	0	0	+1	-10	-9
Industria	+1	-1	+40	+5	+45
Terziario	+55	+22	+156	+25	+258
di cui Altri servizi	0	+1	+53	+40	+94
Commercio e p.e.	0	+1	-40	-46	-85
Credito	0	+7	+7	0	+14
PA, Sanità e Istruzione	+55	+6	+73	-43	+91
Servizi alle imprese	0	+6	+19	+13	+38
Servizi pulizia	0	0	+61	+47	+108
Trasporti	0	+1	-17	+14	-2
Totale	+56	+21	+197	+20	+294

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Nel 2013, infatti rispetto al 2011, si hanno complessivamente 297 impiegati in più (di cui 197 donne) e 209 operai in meno (tutto a scapito della componente maschile dato che le operarie sono aumentate di 20 unità).

Anche queste variazioni sono avvenute principalmente nel terziario (con +244 impiegati, di cui 156 donne, e -184 operai, di sesso maschile, dato che il numero delle operaie aumenta invece di 25 unità), seguito a distanza dall'industria (+50 impiegati, di

cui 40 donne, e -12 operai, maschi, dal momento che il numero delle operaie aumenta di 5 unità).

Un altro parametro su cui impostare il confronto dei dati relativi alle 122 aziende oggetto di analisi nel biennio 2011-2013, è rappresentato dalla dinamica dei contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato.

I dati riportati nella Tab. 10 raffigurano per le aziende summenzionate un trend caratterizzato dall'aumento della stabilità lavorativa sia complessiva, sia per quanto concerne la componente femminile. In questo periodo, infatti, gli occupati con contratto a tempo indeterminato crescono di 806 unità (+2,2%) di cui 690 donne; mentre i dipendenti a tempo determinato calano di 399 unità (-9,6%) di cui 296 donne. (Tab. 10).

Tab. 11 - Variazione 2013-2011 dello stock di occupati al 31.12 per tipologia di contratto, genere e qualifica - variazioni assolute -

	Variazione 2013/2011				Totale
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	
Occupati totali					
Indeterminato	+46	+90	+690	-20	+806
Determinato	+26	-41	-252	-132	-399
Altro	0	-12	-141	-57	-210
Totale	+72	+37	+297	-209	+197
Femmine					
Indeterminato	+46	+34	+421	+189	+690
Determinato	+10	-13	-170	-123	-296
Altro	0	0	-54	-46	-100
Totale	+56	+21	+197	+20	+294

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tale dinamica si discosta da quella configurata nell'indagine continua sulle forze lavoro dell'ISTAT per la provincia di Trento. Infatti in base a quest'ultima, tra il 2011 e il 2013, i dipendenti con contratto a termine sono cresciuti di 2.257 unità; mentre

quelli a tempo indeterminato hanno subito una riduzione pari a 2.955 persone.

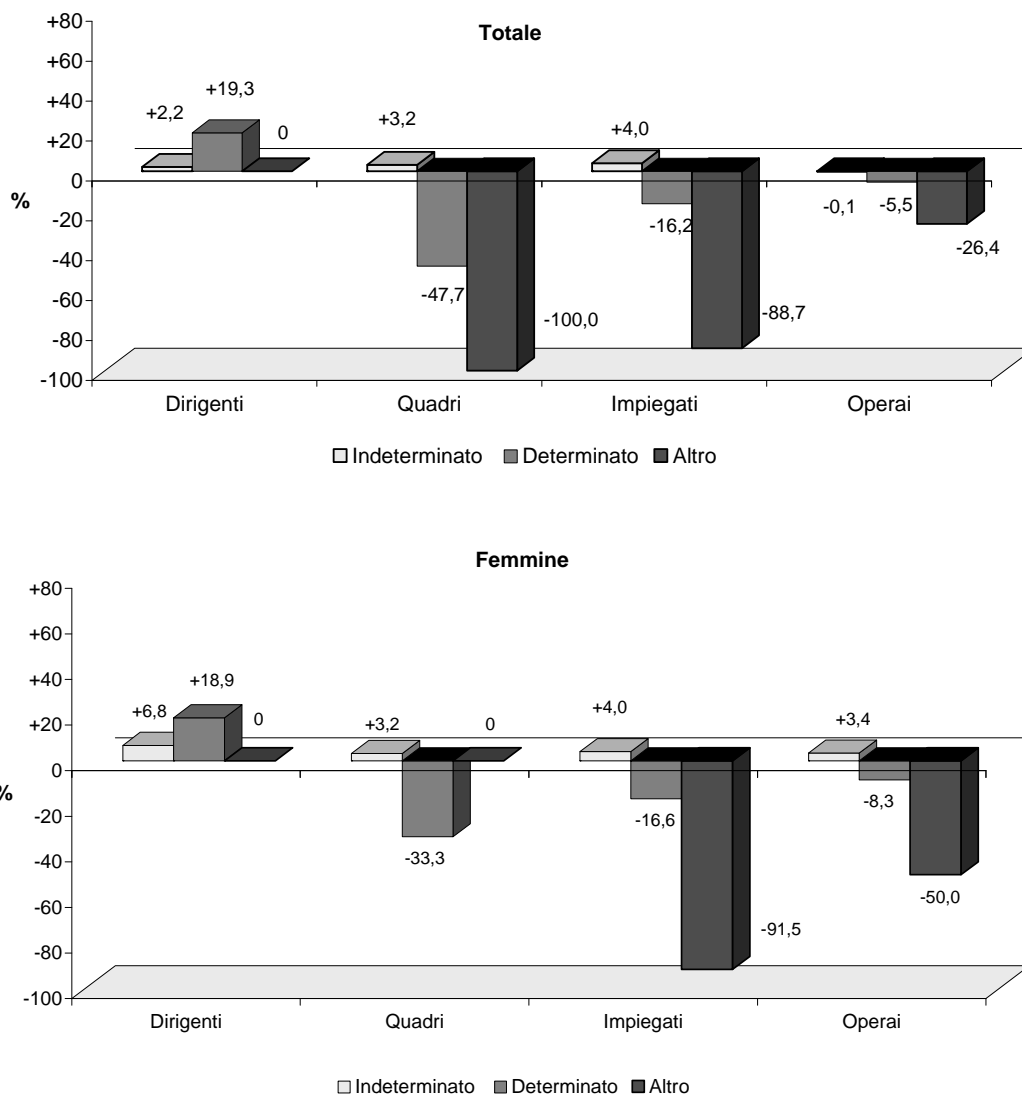
I dati riportati nella Tab.10 (in valori assoluti) e nel Graf. 17 (in termini percentuali) indicano inoltre che la stabilità contrattuale del rapporto di lavoro non sembra strettamente correlata al livello della qualifica. Per tutte le categorie professionali, infatti, si riscontra un aumento del lavoro a tempo indeterminato (da +2,2% a +4,0%) ad eccezione di quella operaia per la quale si assiste ad una leggera flessione (-20 unità, pari a -0,1%). Nel contempo anche il calo del lavoro a tempo determinato accomuna tutte le posizioni (da -5,5% a -47,7%), ad esclusione di quella di dirigenti per la quale si registra, invece, un incremento (+26 unità, pari a +3,2%).

Per quanto riguarda infine i contratti raggruppati sotto la denominazione “Altro” (composti da contratti di formazione lavoro, apprendistato, solidarietà e altre tipologie residuali), i dati rilevati confermano anche per questa categoria un calo generalizzato per tutte le posizioni tranne che per quella di dirigenti per la quale il confronto tra 2011 e 2013 non rileva nessuna variazione.

Lo stesso andamento, con poche differenze, si ravvisa anche per le donne. Si ha infatti anche in questo caso un aumento dei contratti a tempo indeterminato che concerne tutte le posizioni professionali, compresa quella operaia (+189 unità, pari a +3,4%). Complessivamente per le lavoratrici, i contratti a tempo indeterminato sono cresciuti del 3,9% nel periodo 2011-2013 e tale incremento si è tradotto in un innalzamento dell'incidenza del lavoro a tempo indeterminato sull'occupazione femminile di oltre due punti percentuali, passando dal 86,6% della fine del 2011 all'88,7% al 31.12.2013.

Nel contempo anche per le donne è calato sia il numero di contratti a tempo determinato (per tutte le posizioni con la sola eccezione di quella dei dirigenti: +10 unità, pari a +18,9%); sia il numero di altre categorie di contratti (ad esclusione delle posizioni apicali dove non si rileva nessuna variazione nel biennio di riferimento).

Graf. 17 - Variazione percentuale 2011-2013 dello stock degli occupati al 31.12 per contratto, genere e qualifica - variazioni percentuali -



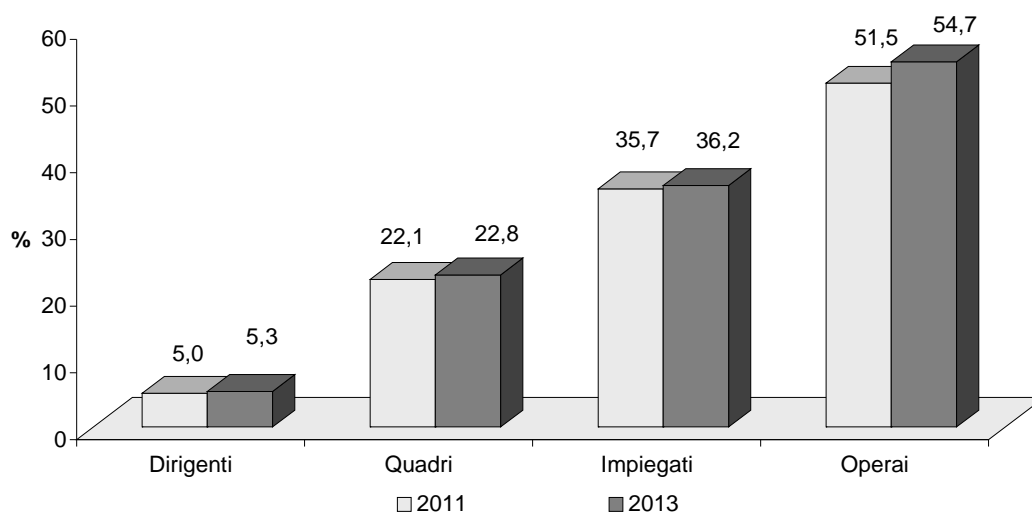
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Altro indicatore preso in esame nell'analisi longitudinale delle 122 aziende cosiddette "persistenti" è la variazione del lavoro a tempo parziale nel periodo tra la fine del 2011 e la fine del 2013. I dati rilevati a tale proposito indicano un leggero aumento dei part-timers sul totale degli occupati nelle aziende in esame: dal 22,1% del 2011 al 22,9% del 2013. Di questi ultimi una parte

consistente è rappresentata dal sesso femminile la cui quota nel periodo in esame si è incrementata passando dal 89,5% al 90,2% del totale dei dipendenti con contratto a tempo parziale. Questa massiccia presenza si traduce in un'incidenza sull'occupazione femminile complessiva pari al 39,4%, alla fine del 2011, e al 40,7% al termine del nel 2013.

L'incremento del numero delle lavoratrici a part-time si riscontra, per entrambi gli anni, in tutte le posizioni professionali (Graf.18) con valori progressivamente crescenti andando dalla posizione dirigenziale (dal 5 del 2011 al 5,3% del 2013) a quella delle operaie (dal 51,5 del 2011 al 54,7% del 2013).

*Graf. 18 - Quota di occupate part-time su totale occupate al 31.12 per qualifica. Dati 2011-2013
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Un altro aspetto su cui focalizzarsi nell'analisi longitudinale relativa alle 122 aziende che costituiscono oggetto di quest'indagine, è rappresentato dal confronto della dinamica dell'occupazione in termini di movimenti in entrata e in uscita dei dipendenti nel periodo dal 01.01.2011 al 31.12.2011 e dal 01.01.2013 al 31.12.2013.

Per quanto riguarda le entrate (composte dalle nuove assunzioni e dal passaggio da altra unità produttiva o da altra categoria), un primo indicatore è dato dal calo complessivo delle medesime: dai 7.012 ingressi del 2011 si passa ai 6.343 del 2013, con una variazione negativa attorno al 9,5% (Tab. 11).

Tale divario negativo si accentua in particolare per le nuove assunzioni che calano complessivamente da 6.683 del 2011 a 5.955 della fine del 2013 (-10,9%).

Le nuove assunzioni diminuiscono per tutte le qualifiche professionali (in particolare per i quadri, -53,9%, e in misura minore per gli operai, -2,8% circa) e in tutti i settori: -36 unità per l'agricoltura (passando da 81 a 45 unità); -312 unità per l'industria (passando da 891 a 579 unità); e -380 unità per il terziario (passando da 5.711 a 5.331 unità).

All'interno del terziario, però, va evidenziato che alcuni comparti, in contro tendenza rispetto all'andamento generale del settore, registrano un aumento delle nuove assunzioni nel periodo di riferimento. Si tratta del comparto "altri servizi" (con una variazione pari a +157 unità) e il settore pulizia (con +42 nuovi dipendenti). La flessione più consistente, invece, riguarda la pubblica amministrazione, sanità e istruzione con -313 nuovi ingressi (da 1.940 scende a 1.627), seguita dal trasporto con 118 nuovi assunti in meno nel 2013, rispetto al 2011 (passando da 544 a 426 unità).

*Tab.12- Entrate per sesso e qualifica dal 01.01.2011 al 31.12.2011 e dal 01.01.2013 al 31.12.2013
- valori assoluti, valori e variazioni percentuali-*

	2011					2013				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale entrate	165	218	2.433	4.196	7.012	116	129	1.862	4.236	6.343
di cui per nuova assunzione	128	102	2.270	4.183	6.683	106	47	1.735	4.067	5.955
Variazione % entrate per nuova assunzione 2011/2013						-17,2	-53,9	-23,6	-2,8	-10,9
Femmine entrate	66	87	1.509	2.458	4.120	45	48	1.222	2.557	3.872
di cui per nuova assunzione	63	30	1.417	2.452	3.962	45	20	1.156	2.547	3.768
% femmine su totale entrate	40,0	39,9	62,0	58,6	58,8	38,8	37,2	65,6	60,4	61,0
Variazione % entrate femm. per nuova assunzione 2011/2013						-28,6	-33,3	-18,4	3,9	-4,9

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il confronto tra il 2011 e il 2013 rileva anche per l'occupazione femminile una variazione negativa, seppur più lieve, rispetto ai dati complessivi delle entrate. La differenza tra 4.120 entrate complessive a fine 2011 e 3.872 entrate a fine 2013, corrisponde ad un calo di circa 6%; mentre per quanto riguarda i neo assunti la riduzione si attesta al 4,9% (3.962 contro 3.768 unità). Nonostante questi cali, il dato positivo da rilevare è che l'incidenza femminile sul totale delle entrate nel 2013 aumenta complessivamente di oltre due punti percentuali rispetto al 2011 (dal 58,8% al 61,0%) anche se tale aumento ha toccato meno le posizioni apicali per concentrarsi maggiormente nelle posizioni minori, in particolare quella relativa alle impiegate (+65,6%).

Dal punto di vista delle qualifiche professionali, inoltre, anche per le donne il calo delle nuove assunzioni nel 2013, rispetto al 2011, coinvolge più o meno tutte le qualifiche, ad eccezione delle operaie che aumentano del 3,9%.

Sul versante delle movimentazioni in uscita (determinate dalla cessazione del rapporto di lavoro e dal passaggio ad altra unità produttiva o ad altra categoria), tra il 2011 e il 2013, in linea con i movimenti in entrate, si registra un calo complessivo pari al 9,4% (passando da 6.616 a 5.995 persone) che scende al 5,6% per la componente femminile (passando da 3.776 a 3.564 unità). (Tab. 12). Ciò, nonostante sul totale delle uscite, le donne rappresentino la quota maggioritaria che aumenta di oltre due punti percentuali, passando dal 57,1% del 2011 a poco più del 59,4% nel 2013.

Anche per le uscite causate dalla cessazione del rapporto lavorativo si registra una riduzione complessiva quantificabile a poco più del 7% (passando da 6.284 a 5.832 unità) che scende al 3,6% nel caso delle dipendenti. Questo calo che è particolarmente accentuato nella posizione di dirigenti (-44,5% e -27,3%, rispettivamente, per le cessazioni complessive e quelle relative alla donne) si riscontra in tutte le qualifiche professionali con un andamento via via decrescente fino ad arrivare ai valori esigui nella posizione dei operai: -3,3%, nel caso delle cessazioni

complessive, e -1,4%, nel caso delle uscite femminili per la cessazione del rapporto di lavoro.

Tab. 13 - Uscite per sesso e qualifica dal 01.01.2011 al 31.12.2011 e dal 01.01.2013 al 31.12.2013

- valori assoluti, valori e variazioni percentuali -

	2011					2013				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale uscite	182	150	2.059	4.225	6.616	98	144	1.712	4.041	5.995
di cui per cessazione rapporto di lavoro	164	112	1.868	4.140	6.284	91	92	1.647	4.002	5.832
Variazione % uscite per cessazione 2011/2013						-44,5	-17,9	-11,8	-3,3	-7,2
Femmine uscite	46	45	1.257	2.428	3.776	33	58	1.109	2.364	3.564
di cui per cessazione rapporto di lavoro	44	35	1.158	2.386	3.623	32	32	1.077	2.352	3.493
% femmine su totale uscite	25,3	30,0	61,0	57,5	57,1	33,7	40,3	64,8	58,5	59,4
Variazione % uscite femm. per cessazione 2011/2013						-27,3	-8,6	-7,0	-1,4	-3,6

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Un esame dettagliato per settore, inoltre, indica che il calo delle uscite complessive da un biennio all'altro riguarda tutti i settori, seppur non in eguale misura: il calo è più consistente (in valori assoluti) nel terziario (-338 unità, passando da 5.656 uscite complessive nel 2011 a 5.318 nel 2013), seguito dall'industria (-251 unità, passando da 883 nel 2011 a 632 unità nel 2013).

In agricoltura e pesca il calo delle uscite totali, -32 unità, irrisorio in valori assoluti, corrisponde al 41,6 in termini percentuali, indicando nel settore primario quello in cui ha avuto luogo un più incisivo calo delle uscite.

La stessa dinamica è rilevabile anche per le uscite determinate dalla cessazione del rapporto di lavoro. La riduzione delle uscite, trasversale a tutti i settori, è particolarmente elevata, in termini percentuali, nell'agricoltura e pesca (-40,0%, passando da 75 unità nel 2011 a 45 nel 2013). Per l'industria tale riduzione si attesta al -28,2% (passando da 826 a 593 unità), mentre nel terziario il calo scende al -3,5% (passando dalle 5.383 unità del 2011 alle 5.194 del 2013) con alcuni comparti (come il trasporto, il commercio e pubblico esercizio, i servizi alle imprese e altri servizi) in cui in, controtendenza, si registra un aumento delle uscite.

Un focus sulle cause che motivano le cessazioni del rapporto di lavoro mette in evidenza che nel periodo preso a riferimento le cessazioni più numerose, in valori assoluti, per tutti i dipendenti sono dovute alla scadenza del contratto, seguite dalle dimissioni volontarie. Le variazioni registrate per queste due voci dal 2011 al 2013 rivelano che le prime (cessazioni per scadenza del contratto) sono aumentate del 8,6%, passando da 4.069 a 4.417 (da 2.558 a 2.778 per le femmine con lo stesso incremento percentuale); mentre per quanto riguarda le dimissioni volontarie si assiste ad un notevole calo pari al 48,6%, passando da 1.425 casi del 2011 a 733 nel 2013 (per le donne il calo di questa voce è più accentuato: -49,7%, passando da 786 casi del 2011 a 395 casi nel 2013).

Nel frattempo, a fronte di una flessione di pensionamenti di oltre il 55% (-28,3% per le femmine), e di licenziamenti individuali (pari al -7,5%, aumentati invece per le donne di oltre il 28%), aumentano del 416,0% i licenziamenti collettivi, passando da 25 a 129 casi (+114,3% anche per le donne); aumenta del 28,0% la mobilità (+188,6% per le donne) e di oltre il 163% i prepensionamenti (+466,7% per le donne). Tutte dinamiche che evidenziano le conseguenze della recente crisi economica e delle misure adottate dai governi e dalle imprese sull'occupazione.

In sintesi, un quadro dei dati fin qui esposti può essere delineato attraverso l'analisi del saldo tra le entrate e le uscite relative al 2011 e 2013.

Com'è indicato nella Tab. 13, tale saldo complessivamente è positivo in entrambi gli anni, in quanto le entrate superano le uscite, seppur con scarti differenti: 396 unità nel 2011 e 348 nel 2013.

Tab. 14 - Entrate meno uscite per sesso e qualifica dal 01.01.2011 al 31.12.2013 e dal 01.01.2011 al 31.12.2013 - variazioni assolute -

	2011					2013				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	-17	68	374	-29	396	18	-15	150	195	348
<i>di cui assunzioni - cessazioni</i>	-36	-10	402	43	399	15	-45	88	65	123
Femmine	20	42	252	30	344	12	-10	113	193	308
<i>di cui assunzioni - cessazioni</i>	19	-5	259	66	339	13	-12	79	195	275

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

In particolare, per quanto riguarda il divario tra le nuove assunzioni e le uscite determinate dalla cessazione del rapporto di lavoro, il bilancio continua ad avere valori positivi in quanto le prime hanno superato le seconde di 399 unità nel 2011 e di 123 unità nel 2013.

Un focus sulle qualifiche professionali evidenzia un bilancio negativo tra le entrate e le uscite solo per le posizioni apicali (dirigenti e quadri nel 2011 e solo quadri nel 2013).

Questo trend si conferma anche per l'occupazione femminile in cui il saldo positivo tra le entrate e le uscite si attese a 344 (339 relativamente al divario tra assunzioni e cessazioni), nel 2011, e a 308 (275 il divario tra assunzioni e cessazioni) nel 2013.

In rapporto alle qualifiche professionali, il bilancio per le donne diventa negativo solo in corrispondenza della posizione di quadri. Da quanto esposto si deduce, dunque, che in linea con i dati del biennio 2009-2011, la recente crisi economica, per lo meno all'interno delle aziende oggetto della presente indagine, non si è tradotta in un bilancio negativo per l'occupazione femminile che, al contrario, registra aumenti che compensano largamente le perdite.

A completamento dell'analisi longitudinale finora esposta, infine, si riporta qui di seguito un quadro sintetico dei dati relativi alla cassa integrazione (CIG).

Complessivamente, con riferimento alle imprese oggetto di quest'analisi, il numero totale delle aziende che hanno avuto

dipendenti in CIG subisce un importante incremento passando da 5 del 2011 a 13 nel 2013. Di conseguenza anche il numero totale dei cassaintegrati aumenta: di 536 unità, passando da 867 del 2011 a 1.403 del 2013. L'analisi per genere rileva un maggior coinvolgimento dei maschi (+364, passando da 797 unità nel 2011 a 1.161 nel 2013), ma anche per le femmine si registra un incremento di tale quota (+172, passando da 70 unità nel 2011 a 242 nel 2013).

Approfondendo ulteriormente quest'analisi in relazione alle due voci che compongono il dato complessivo suindicato, la crescita dei dipendenti complessivamente coinvolti si conferma sia nel caso di CIG a zero ore (+234 unità, da 342 del 2011 a 576 del 2013), sia nel caso di CIG non a zero ore (+302, da 525 del 2011 a 827 nel 2013).

In relazione alle qualifiche professionali i cassaintegrati risultano soprattutto operai i quali hanno costituito complessivamente oltre l'83% del totale dei dipendenti coinvolti nel 2011 e oltre l'81% di tale categoria nel 2013. Il loro numero risulta ancora più consistente nel terziario (oltre il 96 e il 97% del totale cassaintegrati, rispettivamente, nel 2011 e 2013), ma relativamente minore nell'industria: il 74,9% nel 2011 e pari al 76,9% nel 2013).

Con riferimento a questi ultimi due settori, però, la variazione registrata nel biennio 2011/2013, espressa in valori assoluti, evidenzia un cambio di tendenza. Nel terziario, infatti, si rileva un relativo calo pressoché generalizzato dei cassaintegrati che concerne sia il loro numero complessivo (da 338 a 291 unità), sia la posizione di operai (da 327 a 284 unità); mentre nell'industria si rileva, invece, una crescita che oltre il numero complessivo dei cassaintegrati (da 529 del 2011 a 1.112 del 2013) e degli operai (da 396 a 855), tocca anche la categoria di impiegati, di solito marginalmente coinvolti in tale dinamica, il cui numero passa da 113 unità nel 2011 a 239 nel 2013.