



**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 2008/2009 e 2010/2011**

**giugno 2014**



## Indice

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

### **I rapporti biennali della Legge 125/91. Periodo 2008/2009**

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 31/12/2009	36
6. La formazione erogata nelle medio grandi aziende della Provincia di Trento	43
7. Analisi longitudinale	46

### **I rapporti biennali della Legge 125/91. Periodo 2010/2011**

1. Il quadro	61
2. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori	64
3. La segregazione verticale: il "tetto di cristallo"	69
4. Le movimentazioni in entrata e uscita del personale e le trasformazioni dei rapporti di lavoro	79
5. L'occupazione per tipologia contrattuale al 31/12/2011	85
6. La formazione erogata nelle medio grandi aziende della Provincia di Trento	92
7. Analisi longitudinale	94



## 1. Introduzione

In questa pubblicazione si espongono i risultati dell'indagine sulla situazione del personale maschile e femminile in forza 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 corrisposta<sup>1</sup>.

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 Ministri<sup>2</sup>. 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 a due biennali: quelli dell'indagine attinente al periodo 2008/2009, i cui dati sono stati comunicati dalle aziende entro il

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> D. lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010.

mese di aprile 2010 e i dati dell'indagine successiva, relativa al biennio 2010/2011, acquisiti nell'aprile 2012.

Nonostante le aziende con oltre 100 dipendenti abbiano già da molti anni l'obbligo di compilare il modello sulla situazione del loro personale, non tutte adempiono ancora tale impegno e/o lo eseguono in maniera completa. E' quindi 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 questo adempimento. Sforzi che hanno dato i loro risultati laddove si consideri che nel primo biennio di rilevazione (il 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 due bienni della presente indagine (2008/2009 e 2010/2011) le imprese coinvolte sono state rispettivamente 226 e 222.

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 attenersi<sup>3</sup>. Anche per questo la percentuale di risposta delle aziende contattate è migliorata. Con riferimento ai dati oggetto della presente pubblicazione hanno risposto il 76,5% delle imprese del 2008/2009 (173 su 226) e il 79,3% di quelle del biennio 2010/2011 (176 su 222). Nel biennio 2000/2001 la percentuale di risposte si attestava invece al 60%.

---

<sup>3</sup> 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](http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/397/Indagine_L125/91_art_9.html).

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

Nel redigere la presente indagine (sia per il biennio 2008/2009 che per quello del 2010/2011), una certa attenzione è stata posta nel dare rilievo agli effetti della crisi economica.

Diversamente dalle precedenti pubblicazioni, è stata predisposta un'analisi di tipo longitudinale che per ciascun biennio 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 2007 e il 2009 per le aziende del biennio 2008/2009, e tra il 2009 e il 2011 per le aziende del biennio 2010/2011, 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 genere<sup>4</sup>.

## **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;

---

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

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

Il modulo presenta da sempre delle criticità che si palesano nella difficoltà che molte aziende incontrano nel compilarlo e che portano a errori e mancanze. Per ciò non sempre i dati si riferiscono a informazioni rilasciate dalla totalità delle imprese e può accadere che per alcune tabelle il numero delle imprese che hanno valorizzato le informazioni sia maggiore che per altre<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Per entrambe le indagini proposte nel presente rapporto, si rilevano in particolare i seguenti problemi: mancato raccordo tra la tabella 6 ed i totali riportati nella tabella 3; incompletezza nella tabella 4. Le tabelle 7 e 8 sono le più problematiche. La domanda 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 non si riescono a quantificare. Il dato sui profili retributivi è invece talmente carente che non può essere adoperato. In tutti i casi in cui si sono incontrate



I risultati delle indagini riferite al biennio 2008/2009 e al biennio 2010/2011 sono presentati separatamente.

Partendo dalla fotografia dell'occupazione per genere al 31 dicembre 2009 e al 31 dicembre 2011 viene indagato dapprima il tema della segregazione, la cui condizione convenzionalmente si 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 di ciascun 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.

---

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.



**I rapporti biennali della Legge 125/91.  
Periodo 2008/2009**



## **1. Il quadro**

Delle 226 aziende contattate entro il 30 aprile del 2010, 173 hanno fatto pervenire risposte valide, 22 non hanno risposto e per 31 si è valutato (a posteriori) che non potessero rientrare nel campione (meno di 100 dipendenti, in liquidazione, trasformate o incorporate/fuse).

Alle 173 aziende che hanno ottemperato in modo corretto alla consegna del rapporto biennale, corrisponde un totale di 64.964 occupati (Tab. 1) e un tasso di femminilizzazione pari al 51,4%, di contro a un 54,3% della precedente indagine.

E' importante rilevare come le aziende rispondenti al biennio 2008/2009 nonostante siano in numero maggiore rispetto a quelle del biennio precedente (13 unità in più), dichiarino meno occupati e soprattutto una presenza femminile più contenuta. Questa circostanza sarà meglio analizzata nel proseguimento per cercare di capire se dipende dalla diversa composizione del gruppo di aziende che hanno risposto a quest'aggiornamento dell'indagine della L. 125/91 o se, almeno in parte, può essere attribuita agli effetti della crisi economica che nel corso del biennio in esame ha iniziato ad impattare anche sulla nostra provincia.

Rispetto ai 180.070 occupati alle dipendenze rilevati come dato di media nel 2009 dall'indagine continua sulle forze di lavoro dell'ISTAT, i 64.964 occupati alle dipendenze spettanti alle 173 aziende oggetto d'indagine, rappresentano una quota pari al 36% del totale. Una percentuale che va valutata ricordando 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.

*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
<b>Biennio 1994/95 (n° aziende 96)</b>				
Totale occupati	311	15.056	19.537	34.904
Tasso di femminilizzazione	64,3	25,3	55,8	42,7
<b>Biennio 1996/97 (n° aziende 92)</b>				
Totale occupati	368	10.330	22.643	33.341
Tasso di femminilizzazione	28,3	23,7	53,4	43,9
<b>Biennio 1998/99 (n° aziende 87)</b>				
Totale occupati	419	10.256	15.827	26.502
Tasso di femminilizzazione	28,6	21,1	52,1	39,8
<b>Biennio 2000/01 (n° aziende 127)</b>				
Totale occupati	404	11.778	31.224	43.406
Tasso di femminilizzazione	57,7	18,0	54,4	44,6
<b>Biennio 2002/03 (n° aziende 121)</b>				
Totale occupati	186	10.091	36.415	46.692
Tasso di femminilizzazione	22,6	21,5	61,6	52,8
<b>Biennio 2004/05 (n° aziende 146)</b>				
Totale occupati	298	11.655	50.032	61.985
Tasso di femminilizzazione	41,6	19,4	62,0	53,9
<b>Biennio 2006/07 (n° aziende 160)</b>				
Totale occupati	194	12.386	55.041	67.621
Tasso di femminilizzazione	22,2	18,7	62,4	54,3
<b>Biennio 2008/09 (n° aziende 173)</b>				
Totale occupati	414	13.543	51.007	64.964
Tasso di femminilizzazione	32,9	20,8	59,7	51,4

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*Tab. 2 - Rapporti validi ai fini della Legge 125/91 e successive modifiche - Occupati alle dipendenze per settore al 31.12.2009 - valori assoluti e percentuali -*

	Totale occupati		di cui femmine
	v.a.	%	v.a.
Agricoltura e pesca	414	0,6	136
Industria	13.543	20,8	2.818
di cui Tessile	700	1,1	422
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	5.696	8,8	1.290
Terziario	51.007	78,5	30.427
di cui Altri servizi	954	1,5	566
Commercio e p.e.	5.821	9,0	3.667
Credito	2.070	3,2	827
PA, Sanità e Istruzione	27.147	41,8	18.036
<i>di cui solo aziende pubbliche</i>	<i>24.127</i>	<i>37,1</i>	<i>15.817</i>
Servizi alle imprese	6.955	10,7	2.856
Servizi pulizia	4.823	7,4	4.100
Trasporti	3.237	5,0	375
Totale	64.964	100,0	33.381

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il settore occupazionale più rappresentato anche in provincia di Trento è quello del terziario: il 70,6% dei dipendenti rilevati attraverso l'indagine continua sulle forze di lavoro dell'ISTAT appartiene a questo settore di attività e la concentrazione settoriale tra le 173 aziende della nostra indagine è ancor più evidente con il 78,5% (Tab. 2). Al settore appartengono anche gli occupati della Pubblica amministrazione, che nel dato di media 2009, fornito dal Servizio Statistica della provincia di Trento, rappresentano circa il 26% dei dipendenti complessivi e che, però, sono circa il 37% dei 64.964 occupati alle dipendenze del gruppo di aziende in esame. Un dato che dimostra la sovra rappresentazione della Pubblica amministrazione tra le aziende con più di 100 dipendenti che hanno consegnato rapporti validi, rispetto alla situazione occupazionale provinciale.

In termini di composizione di genere il campione delle 173 aziende riflette abbastanza fedelmente la situazione dell'occupazione dipendente complessiva: le femmine, come detto, sono il 51,4% degli occupati alle dipendenze contro il 47,1% rilevato a livello provinciale. Le aziende del terziario detengono il tasso di femminilizzazione più alto (59,7%) anche per effetto della forte presenza della Pubblica amministrazione, che come si vedrà in seguito incide molto sulla consistenza occupazionale dell'intero settore. Segue poi l'agricoltura con una presenza femminile del 32,9% e infine l'industria con il 20,8%. In rapporto alle concentrazioni messe in luce dalla rilevazione sulle forze di lavoro del 2009, la citata distribuzione settoriale dell'indagine della L. 125/91 evidenzia una sovra rappresentazione femminile del comparto agricolo (solo 16,5% l'incidenza delle donne sul totale dell'occupazione alle dipendenze nella media 2009, ma va ricordato che le aziende agricole sono per la maggior parte di piccole dimensioni e che proprio in queste realtà la presenza femminile è particolarmente bassa) e una sovra rappresentazione anche del comparto industriale (17,3% la percentuale di dipendenti di genere femminile riportata dalla media 2009 dell'indagine sulle forze di lavoro dell'ISTAT). Nel terziario l'incidenza percentuale risulta invece sostanzialmente sovrapponibile, 59,5% a livello medio e, come visto, 59,7% per lo spaccato delle medio grandi aziende che hanno compilato il modulo della L. 125/91.

Delle 173 aziende del biennio 2008/2009, solamente tre appartengono al settore agricoltura e pesca, 59 all'industria e 111 al terziario. Il limitato numero di aziende nel primario suggerisce una particolare attenzione nell'interpretazione dei risultati di questo settore.

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

Il primo approfondimento che si può fare dai dati della situazione del personale nel biennio 2008/2009, attiene alla dimensione dello

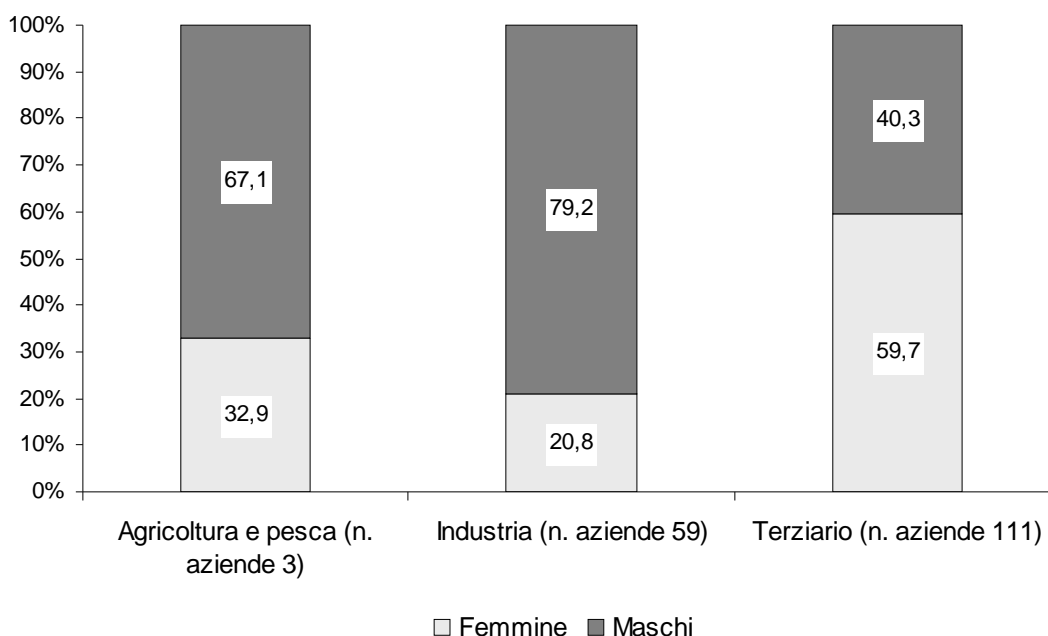


squilibrio di genere tra i settori e i diversi comparti di attività: la cosiddetta segregazione orizzontale.

Guardando ai tre macrosettori i dati del biennio 2008/2009 confermano l'esistenza di una forte segregazione orizzontale nell'industria: su un totale di 13.543 occupati solo 2.818 sono donne e il tasso di femminilizzazione si attesta come detto a poco più di un quinto del totale (18,7% il valore dell'indicatore della rilevazione precedente)<sup>6</sup>. Solo per il comparto di attività del tessile, tradizionalmente orientato al femminile, l'incidenza del lavoro delle donne è maggiore e pari al 60,3%.

*Graf. 1 - Presenza femminile e maschile per settore di attività al 31.12.2009*

*- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il settore primario presenta un tasso di femminilizzazione del 32,9%, inferiore anch'esso alla parità (il tasso di

<sup>6</sup> Un confronto puramente indicativo poiché il gruppo delle aziende di volta in volta rispondenti all'indagine della L. 125/91 è sempre differente.

femminilizzazione rilevato nella precedente indagine che peraltro aveva potuto contare sulle indicazioni di una sola realtà aziendale si attestava al 22,2%)<sup>7</sup>.

Per ultimo, ma non per importanza, il terziario, dove si contano 30.427 lavoratrici su un totale di 51.007 occupati e con un tasso di femminilizzazione del 59,7% (ma era del 62,4% nella precedente rilevazione)<sup>8</sup>. Una maggioranza di donne che, però, guardando alla distribuzione delle opportunità occupazionali per categoria di attività, presenta situazioni assai diverse e contrapposte.

*Tab. 3 - Presenza femminile e maschile per comparto di attività al 31.12.2009*

*- valori percentuali -*

		Tasso presenza femminile	Tasso presenza maschile	Differenza di genere
Agricoltura e pesca		32,9	67,1	-34,3
Industria		20,8	79,2	-58,4
di cui	Tessile	60,3	39,7	20,6
	Mecc. siderurgico,e app. elettrici	22,6	77,4	-54,7
Terziario		59,7	40,3	19,3
di cui	Altri servizi	59,3	40,7	18,7
	Commercio e p.e.	63,0	37,0	26,0
	Credito	40,0	60,0	-20,1
	PA, Sanità e Istruzione	66,4	33,6	32,9
	<i>di cui solo aziende pubbliche</i>	<i>65,6</i>	<i>34,4</i>	<i>31,2</i>
	Servizi alle imprese	41,1	58,9	-17,9
	Servizi pulizia	85,0	15,0	70,0
	Trasporti	11,6	88,4	-76,8
Totale		51,4	48,6	2,8

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il comparto dei trasporti rimane quello dove resta più evidente la segregazione di tipo orizzontale, con meno del 12% dei dipendenti donne. In aggiunta ai trasporti, i due altri comparti che

<sup>7</sup> Sul valore indicativo del confronto vedi nota precedente.

<sup>8</sup> Sul valore indicativo del confronto vedi nota precedente.

presentano una quota di presenza femminile di sotto la parità sono quelli dei servizi alle imprese con un valore del 41,1% e del credito con il 40%. Nella rilevazione del precedente biennio, che come più volte ricordato non è perfettamente sovrapponibile, ci si attestava rispettivamente al 35% e al 36,5%. Sono due ambiti da indagare più approfonditamente in un'ottica di analisi di tipo longitudinale, per capire se l'aumento del tasso di femminilizzazione che c'è stato tra i due bienni è dovuto alla diversa composizione del gruppo di aziende rispondenti o se almeno in parte rileva un cambiamento in atto nelle politiche di assunzione. Se cioè, concretamente, si è cominciato a dare maggior spazio alle competenze professionali possedute più che al sesso.

Negli altri comparti del terziario si conta invece una maggiore presenza femminile. La forbice è massima nei servizi di pulizia, dove più di otto lavoratori su dieci sono donne. Se nei trasporti che presenta il più basso tasso di femminilizzazione, gli orari e le condizioni di lavoro sono d'ostacolo all'occupazione femminile, i servizi di pulizia si configurano come uno sbocco tradizionalmente più orientato alle donne e offrono lavori adatti anche a un'offerta di lavoro con bassi livelli d'istruzione<sup>9</sup>. Non di rado, inoltre, il lavoro nel comparto dei servizi di pulizie è organizzato sulla modalità del tempo parziale. Non sempre però quest'opportunità può leggersi in positivo perché l'orario non è concordato, spesso è di poche ore la settimana e posto rigidamente in fasce orarie serali o mattutine. L'offerta di un lavoro a part-time nasce per lo più dalle esigenze dell'impresa e può non corrispondere a quelle delle lavoratrici che magari vorrebbero lavorare di più. Poter lavorare solo a part-time, e questo vale per tutti i comparti, ha difatti un costo sia in termini

---

<sup>9</sup> E' un'opportunità valorizzata anche dalle donne straniere che culturalmente la ritengono possibile più di altre e possono avvicinarvisi, anche se hanno un titolo di studio non riconosciuto nel nostro Paese, poiché non è un fattore discriminante per l'assunzione.

retributivi sia di possibilità di carriera, fattori che come si vedrà incidono, e non poco, sulla segregazione di tipo verticale.

Il secondo ambito che all'interno del settore terziario spicca per una forte presenza femminile è quello della Pubblica amministrazione, sanità e istruzione. Il tasso di femminilizzazione rilevato in occasione dell'aggiornamento biennale si attesta al 66,4%, si riferisce a 18.036 donne su un totale di 27.147 occupati ed è anche superiore a quello della precedente rilevazione<sup>10</sup>. E' possibile scorporare ulteriormente questo comparto secondo la natura pubblica e privata delle aziende, e naturalmente prevale l'occupazione del pubblico, con 15.817 donne occupate su un totale di 24.127 lavoratori e un'incidenza femminile del 65,6%<sup>11</sup>. Rispetto ai servizi di pulizie, si tratta naturalmente di comparti professionalmente più qualificanti, il cui accesso, come nel caso delle aziende pubbliche, avviene per lo più per concorso e quindi senza che possano essere applicati criteri selettivi discriminatori tra uomini e donne. Sono poi ambienti lavorativi di norma più garantiti e dove con maggiore facilità è concesso il part-time e in casi particolari anche la differenziazione dell'orario.

Nel terziario la presenza femminile supera la soglia di parità anche in un altro comparto, quello del commercio e pubblici esercizi che presenta un tasso di femminilizzazione del 63%. Il lavoro qui è caratterizzato da una certa rigidità negli orari e non di rado le donne impiegate come commesse o in lavori dell'indotto turistico possono vivere condizioni di lavoro di "ostacolo" a una futura maternità o difficilmente conciliabili con il lavoro di cura familiare. Non è un caso che oltre un terzo delle dimissioni che avvengono nel periodo di maternità e puerperio (cioè entro l'anno di età del figlio) riguardino donne che provengono da questo

---

<sup>10</sup> Incideva per il 65,3%, ma, come già detto, va ricordata la diversità del gruppo di aziende rispondenti.

<sup>11</sup> Residua l'occupazione delle aziende private del comparto, 3.020 unità, di cui 2.219 femminili per un 73,5% sul totale.

comparto di attività<sup>12</sup>. E' una percentuale molto alta se si considera che dai dati ISTAT, meno del 19% del totale delle donne occupate alle dipendenze nel 2009, lavorava nel commercio e pubblici esercizi. Molto resta quindi da fare per migliorare l'aspetto conciliativo di un ambito dove si registra, come si vedrà, anche una forte segregazione di tipo verticale. Infine e diversamente dalla precedente indagine, anche nel comparto degli altri servizi il peso della componente femminile è prevalente: 59,3%, in linea con il tasso di femminilizzazione medio che per l'intero terziario abbiamo visto attestarsi al 59,7%.

### **3. La segregazione verticale: la scarsa presenza femminile ai vertici delle medio grandi aziende trentine**

Dall'esame dei rapporti riguardanti il biennio 2008/2009, la sotto rappresentazione femminile nella posizione più elevata della scala professionale, quella dei dirigenti, risulta confermata: le donne sono solo il 29,6% del totale. Tuttavia, anche tra i quadri la presenza femminile è minoritaria e si ferma al 35,2% (Graf. 2). Rispetto al biennio precedente, l'incidenza delle donne tra i quadri si riduce di quasi un punto e mezzo. Cresce invece - ed è un dato positivo pur sapendo che l'indagine della L.125/91 rappresenta solo uno spaccato delle imprese operative - nella posizione apicale dei dirigenti, dove l'incidenza delle lavoratrici era del 27,2%. Sono entrambi dati che andranno verificati dall'analisi longitudinale sulle sole imprese "persistenti", così da depurarli da un eventuale effetto di casualità legato alla diversa composizione delle aziende che hanno risposto a quest'aggiornamento dell'indagine della L. 125/91<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Agenzia del Lavoro, Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo di maternità e puerperio, Osservatorio del mercato del lavoro, 2/2012.

<sup>13</sup> Da segnalare, come rispetto ai dati ISTAT del 2009, quelli della L. 125/91 evidenziano una positiva sovra rappresentazione delle donne tra i dirigenti, mentre a fronte di un dato dell'indagine continua di quasi parità tra i sessi, assai più bassa è la presenza femminile tra i quadri. L'incidenza

La maggiore difficoltà delle donne nell'accedere alle posizioni di vertice appare tuttavia evidente e si palesa nonostante ormai da parecchi anni anche in Trentino la componente femminile stia investendo sempre più in formazione.

A questo proposito, sono esemplificativi i dati tratti dagli Annuari Statistici curati dal Servizio Statistica della PAT<sup>14</sup>. Nell'anno accademico 2009/2010, il 57,7% dei trentini iscritti all'università (esclusi i post laurea) e il 58,1% dei giovani che si sono laureati, sono donne. Le femmine dichiarano in media un voto di diploma e di laurea più alto dei maschi (84,8 contro 81,5 e 103,3 contro 99,4)<sup>15</sup>. Ben il 22,3% delle studentesse svolge periodi di studio all'estero nel corso dell'università contro il 19,8% dei maschi; infine il 62,8% delle donne svolge tirocini/stage o lavori riconosciuti dal corso di laurea (53,5% per i maschi). A fronte di questa maggiore preparazione persistono però delle attese parzialmente diverse tra donne e uomini rispetto alla carriera e alla stabilità lavorativa. Per entrambi i generi, l'aspetto più importante è quello dell'acquisizione di professionalità, ma per i maschi segue in ordine d'importanza la possibilità di "fare carriera" mentre per le femmine è più importante la stabilità/sicurezza del posto di lavoro. Le donne, infine, più degli uomini confermano di essere attratte da un posto di lavoro nel settore pubblico (24,6%) e da un orario part-time (39,2%). Questi due aspetti, peraltro tra loro legati, per parte appaiono funzionali a una futura maternità ed è interessante osservare come la stessa sia ben presente nelle risposte di giovani donne che ancora si devono attivamente inserire nel mercato del lavoro.

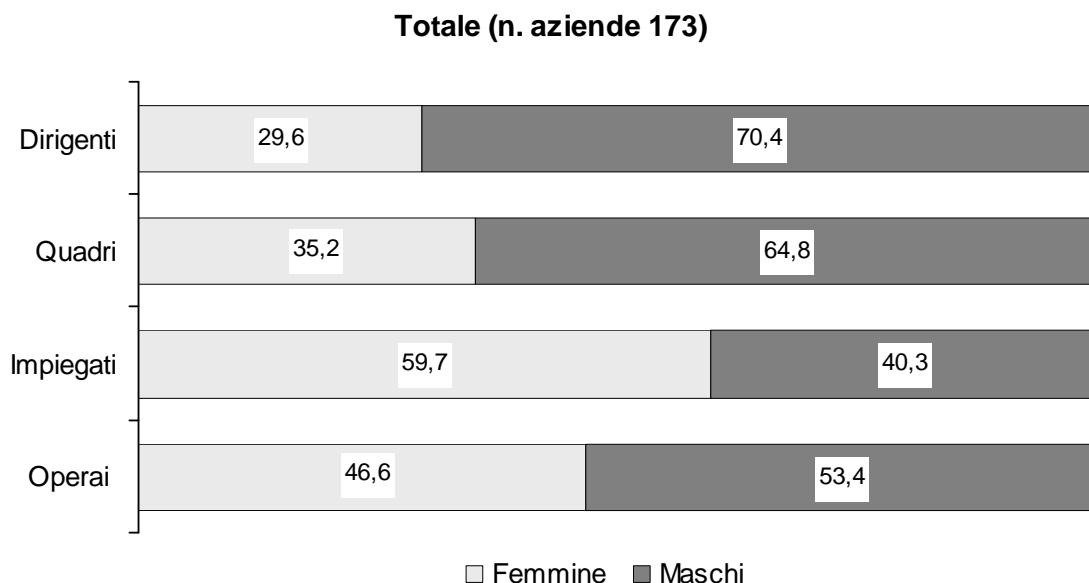
---

ISTAT delle donne tra i dirigenti è pari al 22% e al 48,9% tra i quadri.

<sup>14</sup> Servizio Statistica, *Annuario statistico 2009 e 2010*, Provincia Autonoma di Trento.

<sup>15</sup> XI Indagine (2010), *Profilo dei laureati 2009*, Almalaurea.

*Graf. 2 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti per sesso e qualifica al 31.12.2009  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Per completare il quadro sulla diversa distribuzione tra maschi e femmine negli organici aziendali, rimane da dire come anche tra gli operai (da intendersi soprattutto per le donne come lavoratori manuali dei servizi), la presenza femminile risulti minoritaria (46,6%), così che l'unica qualifica con un maggior numero di donne è quella impiegatizia (59,7%)<sup>16</sup>. La diversa distribuzione tra maschi e femmine in queste due ultime qualifiche non è certo una novità, e più che a effetti discriminatori di tipo verticale dovrebbe rimandare a una segregazione orizzontale, dove il lavoro impiegatizio (femminile) si associa al settore e ai comparti

<sup>16</sup> E' grazie al lavoro impiegatizio, se sul totale la presenza femminile è maggiore: i 30.000 impiegati incidono per più del 46% sull'occupazione delle medio – grandi aziende e di questi 17.911 sono donne; tra i 28.852 operai, che incidono per il 44%, le donne sono in numero di 13.455, mentre le qualifiche dei quadri e dei dirigenti incidono solo per il 6 e 4% circa.

del terziario e quello operaio (maschile), per buona parte all'industria. Scriviamo dovrebbe, perché come vedremo nel paragrafo successivo, nelle aziende private anche nel lavoro impiegatizio prevalgono i maschi, e quindi una maggiore incidenza femminile sul totale si deve solo a quelle del settore pubblico.

### *3.1 La natura pubblica e privata delle aziende*

E' noto che la natura pubblica o privata delle aziende si associa a differenti possibilità di accesso ai ruoli apicali e comunque di progresso nella scala gerarchica per le donne.

Le aziende del pubblico mostrano una segregazione di tipo verticale molto meno accentuata rispetto a quelle del privato. Eppure anche qui, in un contesto organizzativo per molti versi più favorevole per le donne e dove le stesse sono circa i due terzi dell'occupazione totale (contro il 43% in quelle private)<sup>17</sup>, permane, seppur solo nella posizione di vertice della scala gerarchica, uno squilibrio tra generi. Nel privato, invece, lo squilibrio tra generi è del tutto evidente anche tra i quadri.

Al 31 dicembre 2009, le 31 aziende pubbliche con più di 100 dipendenti che hanno consegnato il rapporto biennale hanno dichiarato di avere il 34,3% di donne dirigenti, così che quasi i due terzi sono uomini (Graf. 3). Nelle 142 aziende private, tuttavia, la presenza di dirigenti donne supera di poco il 9%. Anche per quanto riguarda i quadri, la forbice tra le due tipologie di aziende è ampia. Nel settore pubblico la presenza femminile supera la soglia di parità e si assesta al 54% del totale, mentre non incide per più di un quarto nel settore privato (e dunque il 75,2% dei quadri nel privato sono di sesso maschile).

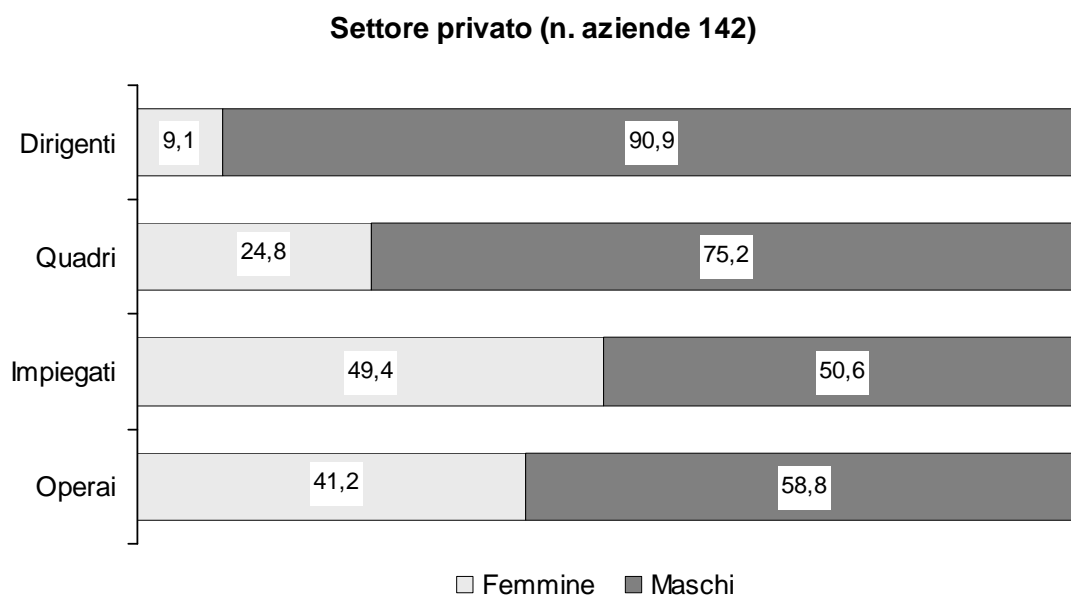
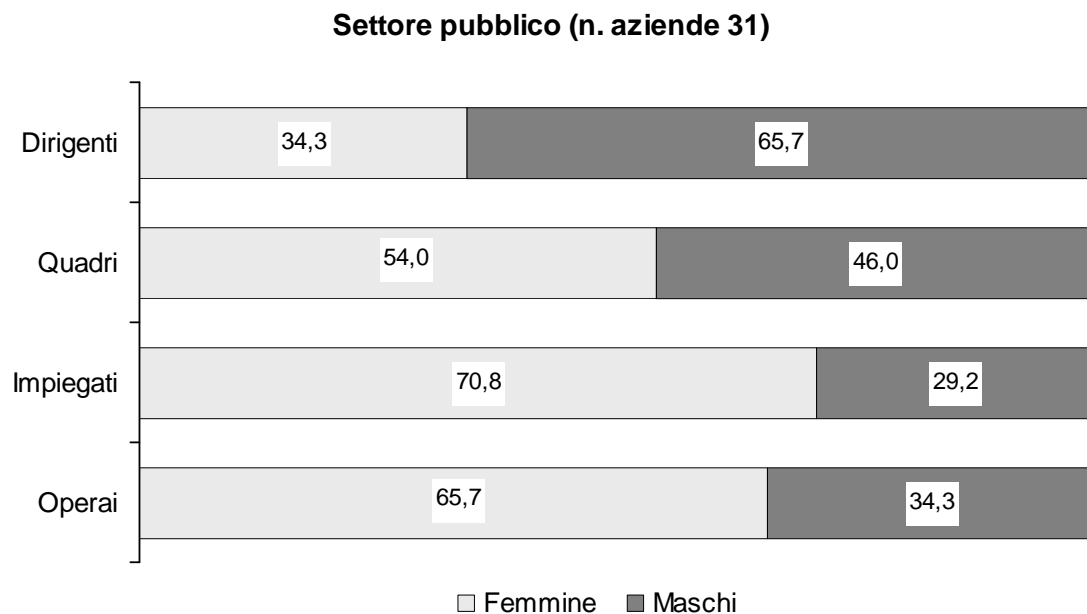
---

<sup>17</sup> Dai dati della L. 125/91 su 24.127 lavoratori di aziende sopra i 100 dipendenti della P.A., 15.817 sono donne; su 40.837 del privato, sono donne 17.564.



*Graf. 3 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti per sesso, qualifica e settore pubblico e privato al 31.12.2009*

*- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

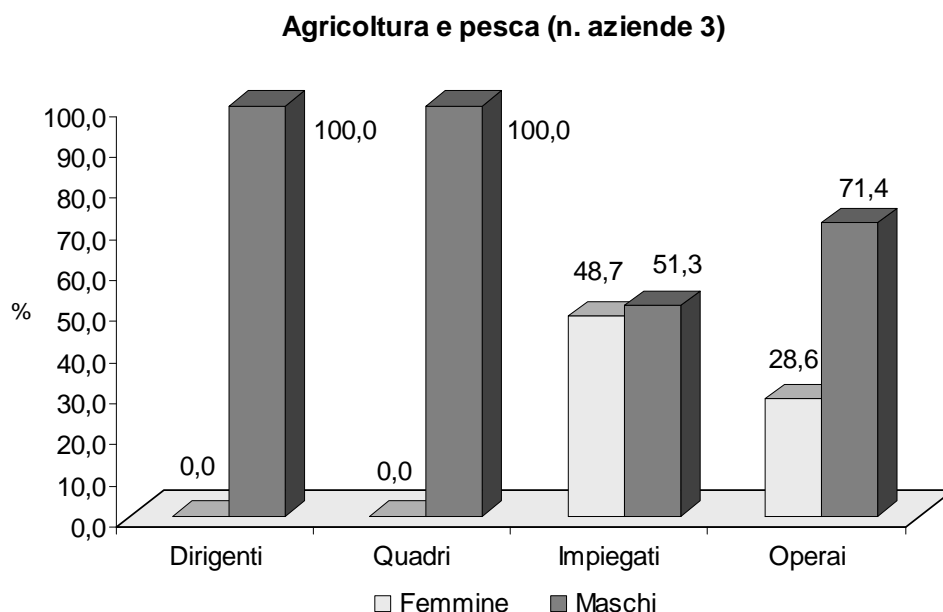
Oltre che tra i quadri, nella Pubblica amministrazione le donne prevalgono naturalmente sui maschi nella categoria degli

impiegati (70,8%) e anche tra gli operai (con il 67,7%). Queste due ultime qualifiche, rispetto a quelle dei dirigenti e quadri, sono anche quelle in cui si conta una maggiore presenza femminile nel privato. E tuttavia si segnala che neppure tra le impiegate le donne raggiungono il livello di parità nelle aziende private (49,4% e 41,2% invece l'incidenza tra gli operai). Insomma, per qualunque tipo di qualifica, nelle aziende private, è preferito il lavoro maschile.

### 3.2 La segregazione verticale nei settori di attività

Nelle tre aziende analizzate del settore dall'agricoltura e pesca, nessuna donna si trova nelle posizioni di vertice (dirigenti, quadri), il 28,6% lavora come operaia, mentre la parità è quasi raggiunta solo nella qualifica impiegatizia (Graf. 4).

*Graf. 4 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore agricoltura e pesca per sesso e qualifica al 31.12.2009*  
- valori percentuali -



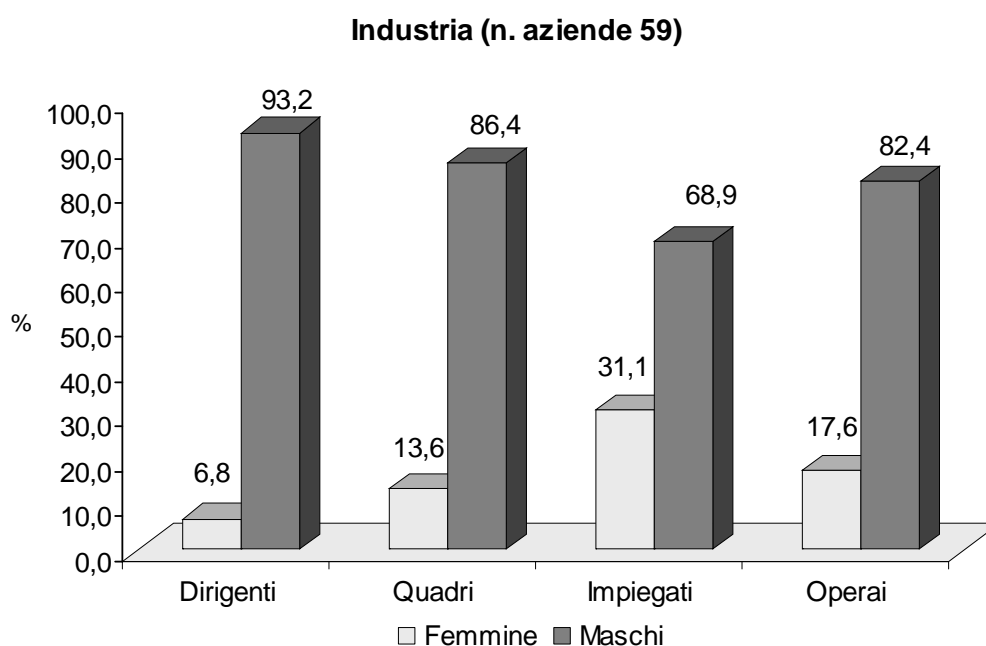
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Una situazione di forte segregazione verticale, come visto per le aziende del settore privato, è presente anche nell'industria, dove la presenza femminile è pari al 20,8% (Graf. 5).

Nelle 59 aziende del settore analizzate, meno del 7% dei dirigenti è donna (14 su 205), e nel caso dei quadri si raggiunge il 13,6% di presenza femminile (56 su 413). Anche tra gli impiegati e gli operai la presenza di donne è piuttosto bassa (31,1% e 17,6%). Com'è stato già ricordato, proprio per le tipologie di mansioni offerte, ma anche per fattori culturali dell'organizzazione, questo settore di attività spesso non è considerato come un'occasione di lavoro spendibile per le donne, se non per la parte impiegatizia e per lavori storicamente legati al mondo femminile (tessile).

*Graf. 5 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore industria per sesso e qualifica al 31.12.2009*

*- valori percentuali -*

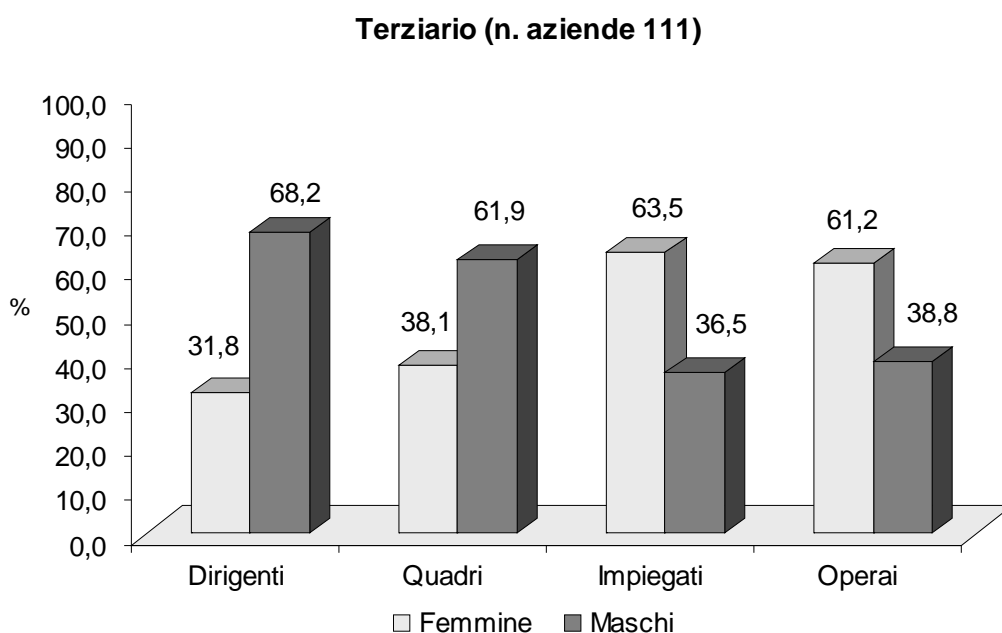


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Molto diversa è la situazione del settore terziario (Graf. 6), che con le sue 111 aziende rappresenta il 64,2% delle imprese del

biennio e soprattutto è composto per quasi il 60% da occupate donne (così da influire sul dato complessivo che, lo ricordiamo, vede prevalere le donne per il 51,4%).

*Graf. 6 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore terziario per sesso e qualifica al 31.12.2009*  
*- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

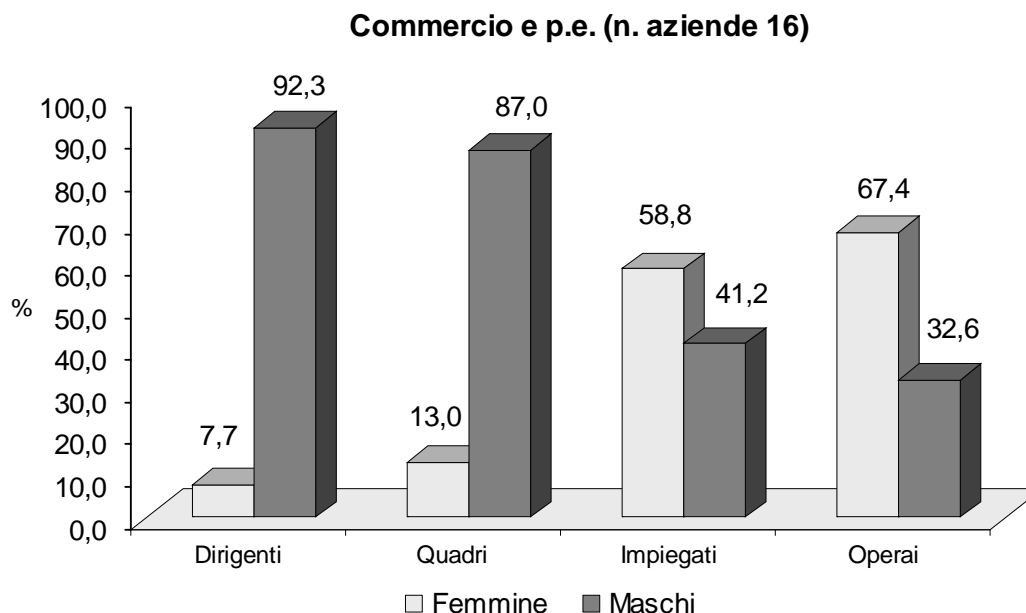
Va ricordato come elemento rilevante di questo settore la Pubblica amministrazione, comparto a forte presenza femminile, analizzato in precedenza. La forte occupazione femminile nel settore e la presenza della Pubblica amministrazione, tendono ad attenuare, anche se non a eliminare le disparità di genere ai più alti livelli della piramide organizzativa viste in precedenza. In effetti, anche se in misura certamente meno marcata che nel primario e nel secondario, esiste anche nel terziario una segregazione di tipo verticale. I dirigenti sono composti per un 31,8% da donne e i quadri dal 38,1%. Seppur minoritaria è anche vero che la presenza femminile in queste due qualifiche è di circa

25 punti superiore rispetto a quanto visto per l'industria (ricordiamo che in agricoltura non si contava nessun dirigente o quadro donna). L'importanza del terziario per l'occupazione qualificata femminile è forse ancor più evidente se si considera che le dirigenti qui occupate tendono a coincidere con il totale di quelle rilevate dall'indagine (700 su 714) e che anche per i quadri si parla di 1.245 lavoratrici del terziario su un totale di 1.301: il 96%. La situazione si rovescia a favore delle donne quando si passano ad analizzare gli impiegati e gli operai. Gli impiegati nel terziario sono per il 63,5% donne (grazie alle aziende del pubblico) e questo valore per numerosità determina non solo una maggiore incidenza dell'occupazione femminile nel settore, ma anche a livello complessivo. Le donne operaie del terziario, da non intendersi nell'accezione del lavoratore operaio dell'industria, ma come lavoratrici impegnate in mansioni prevalentemente esecutive e poco qualificate del settore, sono invece il 61,2%.

Il commercio e i pubblici esercizi vedono una presenza femminile nelle posizioni di vertice e di maggiore responsabilità, piuttosto bassa. Solo due dirigenti su 26 per un'incidenza del 7,7% e 12 quadri su 92, per un 13%. E' un dato, quello della bassa presenza femminile nelle posizioni di vertice del commercio e dei pubblici esercizi e, per converso, elevata in quelle di tipo manuale che richiedono una bassa scolarizzazione, che abbiamo già avuto modo di commentare in precedenti indagini sulla L. 125/91. E però, a ben vedere, a essere penalizzato in questo comparto non è solo il lavoro qualificato delle sole donne, ma quello qualificato tout court. Perché sul totale degli occupati l'incidenza dei dirigenti non arriva al punto percentuale e i 92 quadri non rappresentano neppure il 2% dei 5.821 dipendenti del comparto. Le donne prevalgono nella categoria impiegatizia (58,8%) e soprattutto tra gli operai dove raggiungono il 67,4% del totale (Graf. 7).

*Graf. 7 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto commercio e p.e. per sesso e qualifica al 31.12.2009*

*- valori percentuali -*



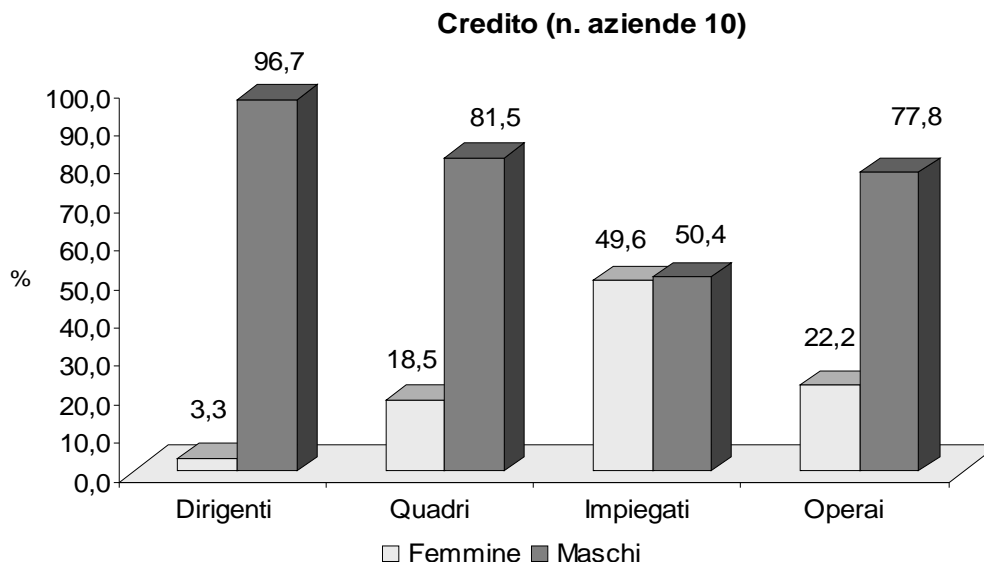
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Come per le aziende del precedente biennio, anche in questa indagine il comparto creditizio rileva al suo interno una doppia discriminazione. Di tipo orizzontale, perché differentemente dal dato medio in questo comparto si contano più maschi che donne (incidono per solo il 40%). E verticale, giacché solo il 3,3% a fronte del restante 96,7% maschile, occupa la posizione di dirigente. Anche tra i quadri le donne, in numero di 109 su un totale di 590, evidenziano un basso tasso di femminilizzazione, al 18,5%. La bassa presenza femminile nelle posizioni di vertice del comparto, sorprende particolarmente perché rispetto ad altri lo stesso sembrerebbe poter essere più idoneo a valorizzare le competenze formative delle donne anche nelle posizioni di maggior potere e prestigio.

La parità nel comparto creditizio al dunque è raggiunta solo tra gli impiegati, perché anche tra gli operai i maschi prevalgono e nell'ordine del 77,8% (Graf. 8).

*Graf. 8 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto credito per sesso e qualifica al 31.12.2009*

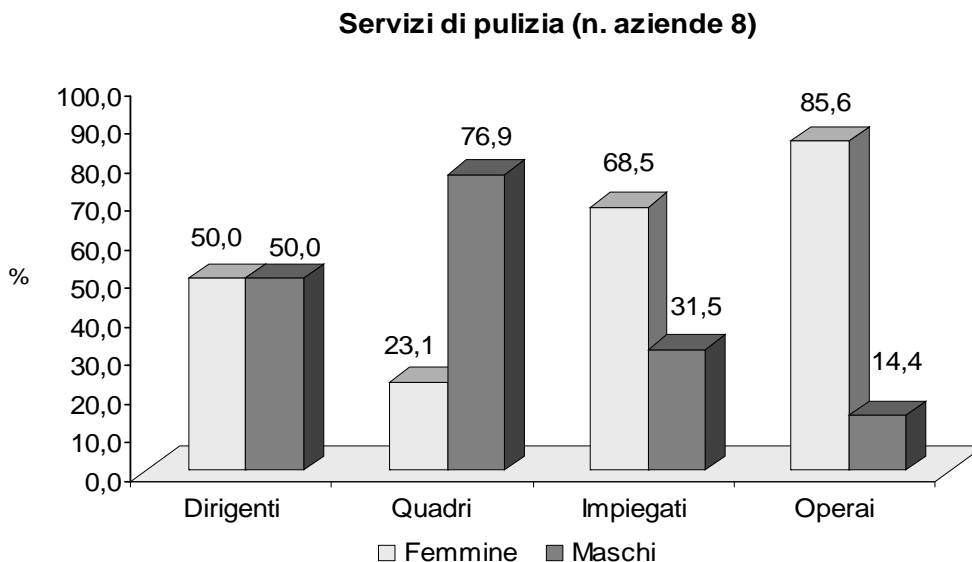
*- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tra tutti i comparti analizzati, quello delle aziende di pulizia conta la maggiore presenza femminile. Qui si può parlare di una discriminazione orizzontale al contrario, visto che le donne pesano per l'85% sul totale. Eppure anche qui, si trova traccia di discriminazione verticale. Tralasciando le posizioni dirigenziali, dove i bassi numeri impediscono qualunque tipo di considerazione (si tratta di soli due dirigenti, di cui uno è femmina), nei quadri la presenza femminile è comunque minoritaria, rappresentandone solo il 23,1%. Le donne invece prevalgono, si potrebbe dire ancora una volta, nei lavori di tipo esecutivo e dequalificati, vedi tra gli addetti alle pulizie in edifici pubblici e privati (85,6%). In quest'ultimo caso, come noto, si contano anche molte lavoratrici di cittadinanza straniera (Graf. 9).

*Graf. 9 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto servizi di pulizia per sesso e qualifica al 31.12.2009  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

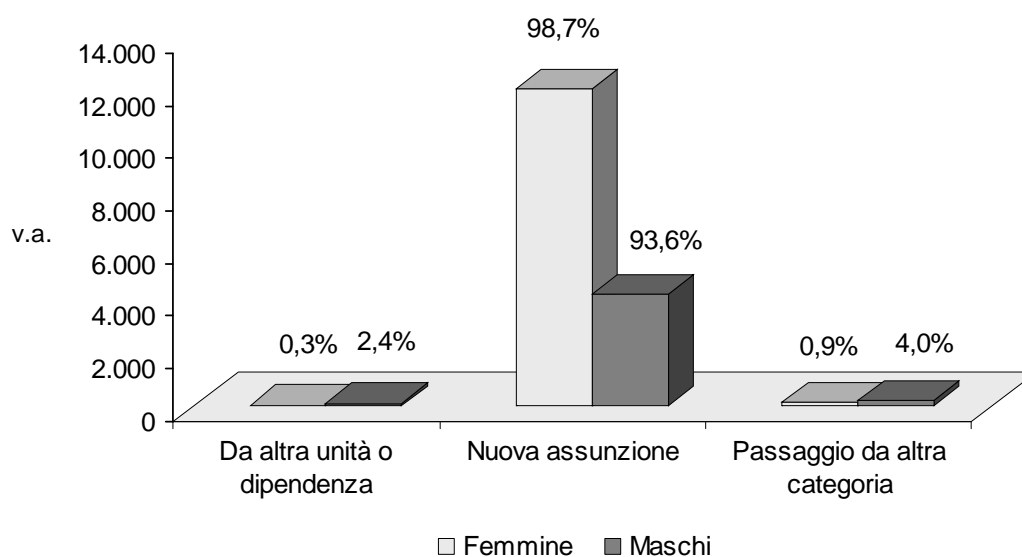
#### **4. Le movimentazioni in entrata e uscita del personale e le trasformazioni dei rapporti di lavoro**

Dall'indagine della L.125/91, si possono trarre utili indicazioni anche guardando alle movimentazioni che nel corso dell'ultimo anno del biennio analizzato, il 2009, hanno riguardato il personale. L'analisi dei flussi in entrata e in uscita e quella delle trasformazioni dei contratti consentono infatti di rilevare ulteriori elementi di diversità di genere.

Come per le precedenti indagini, anche in questa tornata, la grande maggioranza delle entrate ha riguardato le donne: 12.102 su 16.373 per un'incidenza sul totale del 73,9% (Graf. 10).



*Graf. 10 - Entrate per tipologia dal 01.01.2009 al 31.12.2009  
- valori percentuali -*



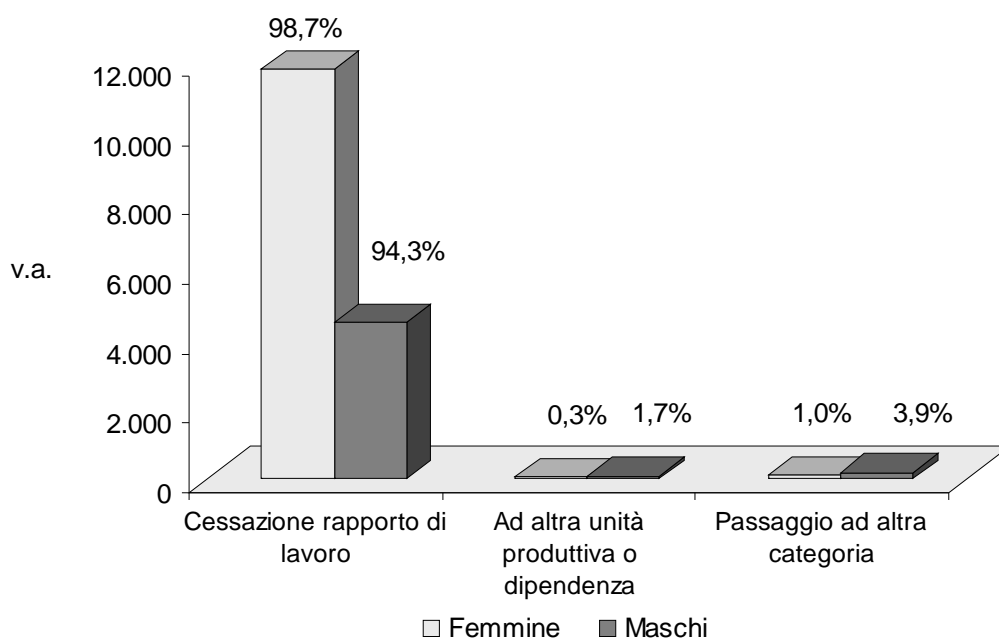
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Per tipologia il 98,7% delle entrate femminili sono state determinate da nuove assunzioni, contro il 93,6% di quelle maschili. Ne consegue un ruolo del tutto marginale, sia per i maschi che per le femmine, delle altre modalità di entrata definite nel questionario di indagine: quelle da altra unità produttiva o dipendenza e/o per passaggio da altra categoria. Pur nell'esiguità dei valori assoluti, il dato più interessante, riguarda però il passaggio di categoria<sup>18</sup>, che vede coinvolte lo 0,9% delle donne di contro una percentuale che sale al 4,0% per i maschi. Sebbene il numero di passaggi si configuri modesto (segnalato in solo 299 casi), è palese la maggiore difficoltà delle donne negli avanzamenti di carriera, rafforzando così quel processo (segregazione verticale) che vede le stesse tenute lontane dai posti di maggior prestigio e comando. Infine, un breve accenno ai passaggi tra unità produttive o dipendenze (inclusi i trasferimenti

<sup>18</sup> Da leggersi quale mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio, da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati).

nell'ambito della stessa impresa, localizzati in comuni diversi) per dire che anch'essi hanno riguardato un numero modesto di casi, con la costante prevalenza della parte maschile.

*Graf. 11 - Uscite per tipologia dal 01.01.2009 al 31.12.2009  
- valori percentuali -*



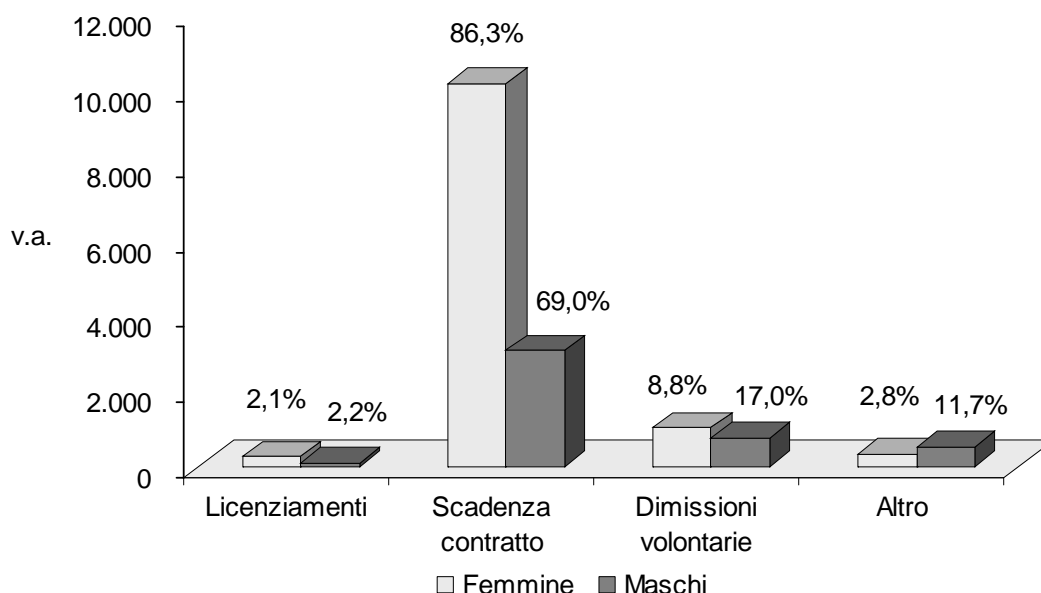
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

A fronte di 16.373 movimenti in ingresso, le uscite, nello stesso periodo, sono state 16.699. Ben 11.945 di queste hanno riguardato ancora una volta le donne per un'incidenza del 71,5% sul totale.

La stragrande maggioranza delle uscite sono dovute a cessazione del rapporto di lavoro una modalità che impatta per il 98,7% tra le femmine e per il 94,3% tra i maschi. Ancora una volta i maschi risultano relativamente più coinvolti dalla modalità delle uscite per passaggio ad altra categoria (3,9% rispetto a 1,0% femminile) o ad altra unità produttiva (1,7% di contro a 0,3%) (Graf. 11).

L'uscita per cessazione del rapporto di lavoro per l'86,3% delle donne è conseguente ad una scadenza del contratto (10.176 casi). L'8,8% delle uscite derivano da dimissioni volontarie (1.037), mentre residuano i licenziamenti e le altre condizioni diverse dalle precedenti, rispettivamente il 2,1% il 2,8% del totale (Graf. 12).

*Graf. 12 - Cessazioni del rapporto di lavoro per tipologia dal 01.01.2009 al 31.12.2009  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Da segnalare come solo per i licenziamenti, che rappresentano la quota nettamente minoritaria, ci sia una pressoché parità di genere (la percentuale dei licenziamenti è pari al 2,2% anche per i maschi), mentre a ragione di una maggiore precarietà femminile, le donne sono molte più coinvolte nelle cessazioni dal lavoro per scadenza del contratto. Quasi doppia, a conferma di quanto detto poc'anzi in merito a una mobilità che presumibilmente nasce da una posizione di forza e si orienta verso posizioni lavorative più soddisfacenti e qualificate, è invece la percentuale di dimissioni volontarie per i maschi (al 17,0%)<sup>19</sup>.

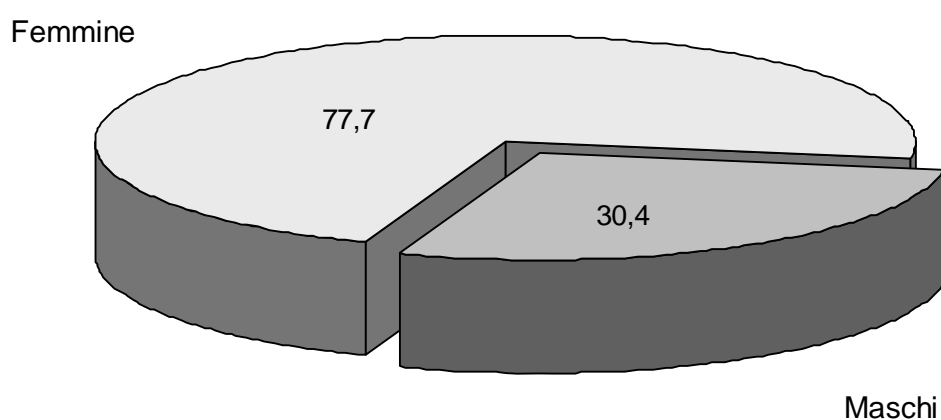
La maggior precarietà lavorativa femminile è resa ancor più evidente dal calcolo del turn-over<sup>20</sup>, che è pari a un valore del

<sup>19</sup> La percentuale di uscite maschili che appartengono alla modalità altro, infine, è pari a 11,7%.

<sup>20</sup> L'indice di movimentazione netto (turn-over) è calcolato sommando le assunzioni alle cessazioni e dividendo per la media degli occupati totali

77,7 per le donne e solo al 30,4 per i maschi (Graf. 13). Un valore più che doppio per le donne, indice di una forte movimentazione che le pone in una situazione di maggiore incertezza professionale, e per molte di esse in quello che è stato definito il circolo vizioso di un continuo alternarsi tra non lavoro e lavoretti di breve se non brevissima durata.

*Graf. 13 - Indice di movimentazione netto per sesso al 31.12.2009 - valori percentuali-*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Rimane da valutare se tutte queste movimentazioni hanno ampliato o ridotto l'organico dei due generi. Calcolando l'indice di compensazione del turn-over<sup>21</sup> si ottiene un valore pari a 102,6 per le femmine e a 95,2 per i maschi; un valore superiore a 100 indica un incremento dell'organico. Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2009, per quanto riguarda le aziende che hanno presentato il bollettino, le donne sono dunque aumentate e i maschi diminuiti. Ne consegue che la minor presenza femminile in queste aziende rispetto a quelle del periodo precedente (movimentazione rilevata

---

nelle aziende rispondenti, per genere.

<sup>21</sup> Indice che si ricava rapportando gli entrati agli usciti nel periodo.

nell'anno 2007 sempre dal 1 gennaio al 31 dicembre) è legata unicamente alla composizione del gruppo d'impresе che hanno compilato il rapporto e non a un ridotto apporto della forza lavoro femminile. Ciò trova conferma, come si vedrà nel quarto paragrafo, anche nell'analisi longitudinale del gruppo di 120 aziende "persistenti"<sup>22</sup>, che vedono un aumento, seppur lieve, del tasso di femminilizzazione nel corso del tempo.

Dai dati dell'indagine della L. 125/91 è possibile estrapolare informazioni anche relativamente alle trasformazioni dei contratti: da tempo determinato a tempo indeterminato e da tempo parziale a tempo pieno e viceversa (Tab. 4).

La numerosità delle trasformazioni è stata fornita solo da 116 aziende.

*Tab. 4 - Trasformazioni del rapporto di lavoro dal 01.01.2009 al 31.12.2009*

*- valori assoluti -*

	Maschi	Femmine
Da part-time a tempo pieno	49	294
Da tempo pieno a part-time	47	380
Da tempo determinato a tempo indeterminato	460	676
Totale	556	1.350

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Le maggiori trasformazioni si manifestano, per entrambi i sessi, con le stabilizzazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. E tuttavia, anche qui, riguardano l'82,7% di quelle maschili (460 su un totale di 556) e solo il 50,1% di quelle femminili (676 su 1.350). Naturalmente per le donne incide maggiormente la quota di trasformazioni legate all'orario di lavoro: 28,1% da tempo pieno a part-time, ma non troppo dissimile è anche la quota di donne che dopo aver usufruito del

<sup>22</sup> Aziende che hanno risposto all'indagine in entrambi i bienni.

part-time (magari per motivi di cura e assistenza) richiede e ottiene di tornare a lavorare a tempo pieno (21,8%). Per i maschi, molto meno coinvolti sul versante dei tempi di lavoro, i passaggi riguardanti le modifiche dei regimi di orario sono stati esigui, 47 da tempo pieno a part-time e 49 da part-time a tempo pieno.

Se si vanno ad analizzare i singoli settori si nota come 1.631 trasformazioni provengano dal terziario (di cui 1.257 di donne) e soprattutto dal comparto della Pubblica amministrazione, sanità e istruzione (768 casi). In questo comparto si sono concentrate le maggiori trasformazioni femminili: 248 stabilizzazioni, 223 accessi al part-time, 196 ritorni al tempo pieno; seguite da 180 stabilizzazioni di donne nei servizi di pulizia.

Naturalmente, non solo per una più bassa propensione alla flessibilità d'orario nelle posizioni più di vertice, ma soprattutto per la diversa numerosità di lavoratori, la maggior parte delle trasformazioni ha riguardato gli impiegati e in seconda battuta gli operai.

## **5. L'occupazione per tipologia contrattuale al 31/12/2009**

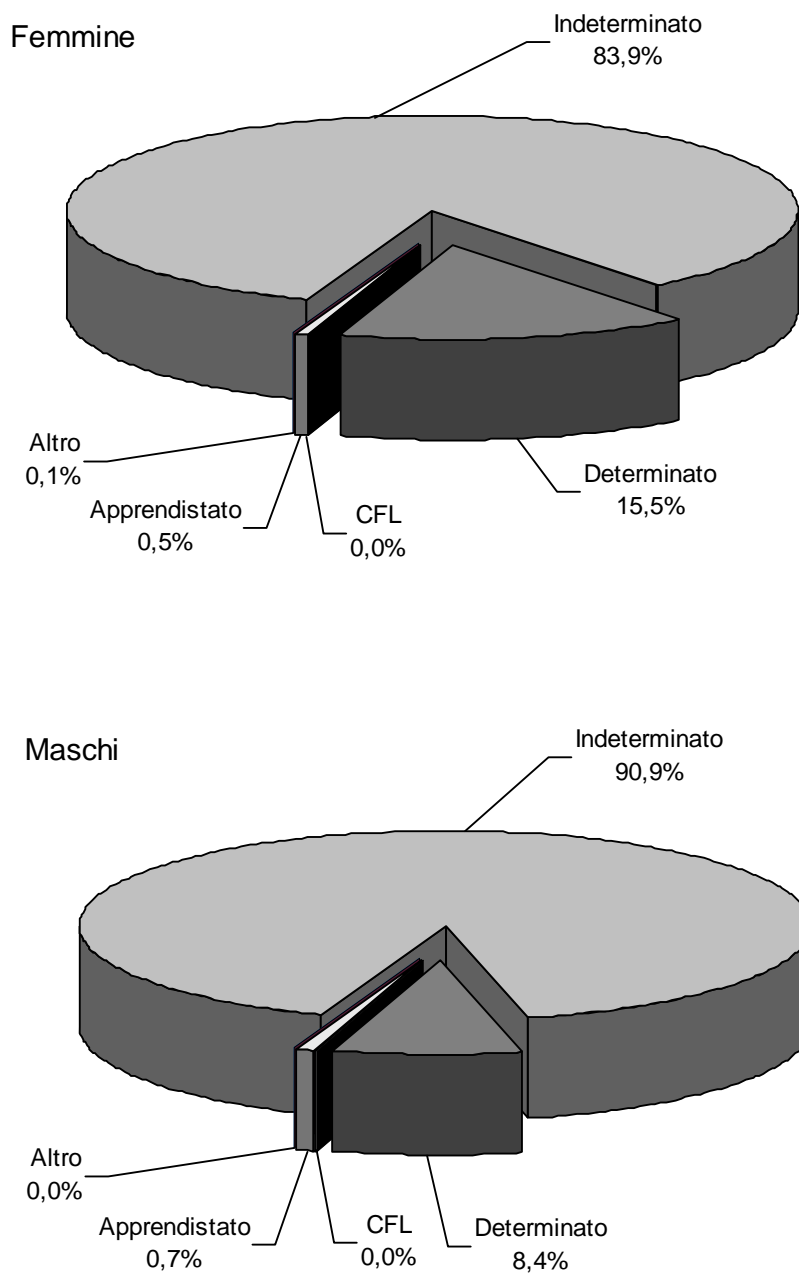
Le medio - grandi aziende della provincia di Trento, qui analizzate, hanno come contratto fondante la loro organizzazione quello a tempo indeterminato che riguarda l'87,3% dei loro occupati (Graf. 14).

Una percentuale di poco superiore all'85,6% di occupati alle dipendenze in forma stabile rilevata dall'ISTAT nel corso del 2009. Come già segnalato nelle precedenti pagine, si conferma una maggior stabilità lavorativa per i maschi: il 90,9% di questi contro un'incidenza che scende invece all'83,9% per le donne, lavora di fatto con un contratto a tempo indeterminato<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> L'89,3% e l'81,5%, dai dati dell'indagine continua sulle forze di lavoro.

*Graf. 14 - Composizione dell'occupazione alle dipendenze per sesso e tipologia di contratto al 31.12.2009  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Una maggiore stabilità lavorativa, si conta nelle aziende di tipo pubblico, con una percentuale che sale al 93,6% per i maschi e all'87,4% per le donne (e la forbice tra maschi e femmine che è di

oltre sette punti percentuali nelle aziende private si riduce a meno di quattro in quelle pubbliche).

Lavorano con un contratto a tempo indeterminato il 93,5% dei dirigenti e il 96,5% dei quadri, e ciò non sorprende visto il maggiore interesse delle imprese a conservare il lavoro più competente e qualificato, ma anche qui le donne presentano un'incidenza più bassa rispetto al dato medio (91,8% e 95,3%).

Il tempo determinato, pur rappresentando la quasi totalità dei contratti a termine, sull'occupazione delle medio - grandi aziende pesa solo per il 12%. Anche da questo punto di vista si coglie peraltro un dato di relativa maggiore debolezza per la componente femminile che risulta occupata con un contratto a termine nel 15,5% dei casi a fronte dell'8,4% maschile.

L'incidenza di questa forma contrattuale sia per i maschi che per le femmine è più elevata per le qualifiche operaie quando il potere contrattuale del lavoratore diventa più scarso e risulta più facile l'avvicendamento della forza lavoro.

A seguire le figure impiegatizie, mentre tra i dirigenti e i quadri il ricorso ai contratti a termine risulta molto meno presente.

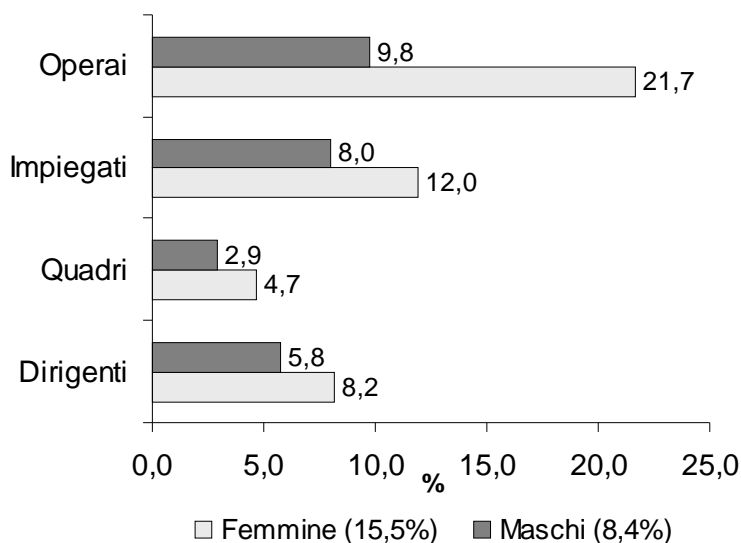
Le donne peraltro sono più toccate dalla precarietà contrattuale dei maschi per ogni qualifica professionale (Graf. 15).

I dati dell'indagine biennale permettono di approfondire anche la diffusione del part-time all'interno delle aziende rispondenti.

Come è noto la possibilità di lavorare con un contratto a tempo parziale va incontro alle necessità di molte donne, che in questo modo possono conciliare la cura della famiglia con l'esigenza di partecipare alla vita lavorativa. Il part-time, però, da opportunità spesso può divenire/diviene un ostacolo per quanto concerne i progressi e gli avanzamenti di carriera, oltre a incidere negativamente sulla retribuzione e sui trattamenti di fine rapporto e pensione.



*Graf. 15 - Tempo determinato per qualifica al 31.12.2009  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Al 31 dicembre 2009 il tempo parziale riguarda il 25,6% del personale occupato alle dipendenze delle aziende in esame (15.249 casi). L'incidenza è naturalmente maggiore per le femmine, con un 42,6% di contro a un 7,2% per i maschi. Si tratta di percentuali più alte di quelle rilevate a livello provinciale dall'indagine continua sulle forze lavoro dell'ISTAT. Nel 2009 l'occupazione a tempo parziale in provincia di Trento è stata pari al 35,5% dell'occupazione complessiva femminile e al 4,6% di quella maschile e, rispettivamente, al 41,0% e 6,3% se, volendo proporre un confronto con i dati dell'indagine della L. 125/91 che tratta solo l'occupazione alle dipendenze, più correttamente si rapporta il numero di part-timers alla sola quota dipendente. Anche in quest'ultimo caso, il part-time resta più diffuso nelle aziende del nostro gruppo, che appaiono più concilianti in materia di orari di lavoro, e questo naturalmente anche grazie a una diversa organizzazione del lavoro rispetto a quella riscontrabile nelle aziende di minore dimensione.

Come per il tempo determinato, il ricorso al part-time, è inversamente proporzionale alla qualifica posseduta. Più elevata è

la posizione lavorativa e il grado di responsabilità, minore è il ricorso all'orario ridotto. I dati in questo senso sono eloquenti (Graf. 16). Lavora a part-time solo il 4,9% delle dirigenti; tra i quadri la percentuale delle part-timers sale a un 22%, per arrivare a rappresentare la condizione contrattuale di più di una donna su due nel lavoro operaio (56,7%). Per gli uomini la forbice tra i due estremi è sicuramente meno ampia (1,4% tra i dirigenti ma solo 10% tra gli operai).

Il part-time rimane quindi un contratto che riguarda essenzialmente l'occupazione delle donne.

Assai utile per la conciliazione, giacché favorisce la permanenza femminile nel mercato anche nella fase riproduttiva e in generale in quelle di cura e assistenza e tuttavia con (ancora) degli evidenti svantaggi sugli sviluppi della carriera professionale.

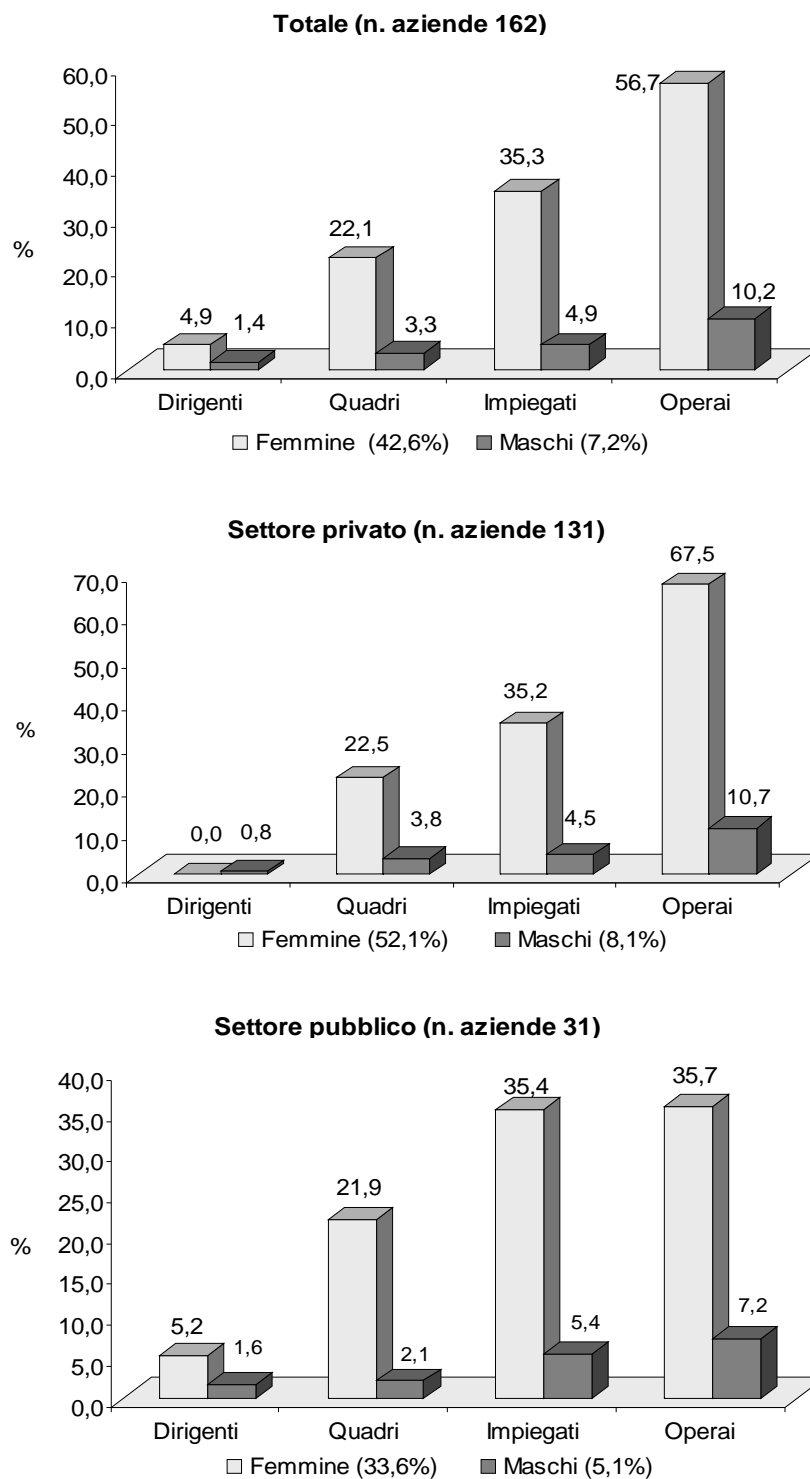
Disaggregando l'analisi per settore pubblico/privato, si rileva una percentuale di part-timers pari al 33,6% nelle aziende di tipo pubblico e del 52,1% in quelle private. Le aziende di pulizia (sette) che hanno risposto all'indagine, su un totale di 3.777 occupate, ne impiegano ben 3.552 a part-time, il 94,0%. Da sole le part-timer nei servizi di pulizia pesano per il 27% sul totale delle lavoratrici a orario ridotto. Il part-time è assai diffuso anche nelle aziende private del commercio e pubblici esercizi e in quelle del comparto dell'istruzione e sanità: 40,7% di lavoratrici part-timers sul totale delle occupate del comparto, nel primo caso, e 50,3% nel secondo<sup>24</sup>.

Nelle 31 aziende pubbliche che hanno risposto al questionario, lavorano invece a part-time poco più di un terzo delle donne, 5.312 donne su un totale di 15.817 occupate.

---

<sup>24</sup> Sul totale delle occupate a part-time quelle del commercio e pubblici esercizi pesano per l'11,3% e quelle dell'istruzione e sanità private per l'8,1%; con i servizi di pulizia questi tre comparti privati rappresentano il 46% del totale delle donne a part-time, più del totale di quelle delle aziende di tipo pubblico.

*Graf. 16 - Dipendenti a tempo parziale per sesso, qualifica\* e settore pubblico e privato al 31.12.2009  
- valori percentuali -*



\* Percentuale rispetto all'occupazione per genere e qualifica

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Come mai questa differenza e soprattutto come mai, diversamente da quanto potremmo attenderci, tra queste aziende il ricorso al part-time risulta più incisivo nel privato che nel pubblico?

Nel privato, l'utilizzo del part-time è spesso legato alle necessità dell'azienda e diventa uno strumento talora più subito che richiesto dalla manodopera femminile. E' il caso dei servizi di pulizia, in cui l'organizzazione del lavoro è impostata su predeterminate fasce orarie, ma anche del commercio e dei pubblici esercizi, ambiti dove lavorare a part-time spesso significa doversi adattare a condizioni di orario e di lavoro ben poco conciliative. La richiesta di lavorare a part-time nel pubblico, invece, avviene in misura maggiore su base volontaria e per lo più assolve uno scopo conciliativo. Insomma avviene da una posizione di maggior "forza", considerato anche che la quasi totalità delle donne a part-time nella Pubblica amministrazione lavora a tempo indeterminato.

Nel comparto pubblico lavora a orario ridotto il 5,2% delle dirigenti e l'1,6% dei maschi (35 donne e 21 uomini). Non c'è invece traccia di dirigenti donne nel privato (zero su un totale di 33 a fronte di tre maschi su un totale di 393).

Per quanto concerne l'utilizzo femminile del part-time non si ravvisano particolari differenze tra pubblico e privato né tra i quadri, l'incidenza delle donne che lavorano a tempo parziale nel privato è del 22,5% e nel pubblico del 21,9 %, nè tra gli impiegati (poco più di un terzo delle donne lavorano a orario ridotto in entrambi i casi).

Solo nel lavoro operaio le differenze sono evidenti, con un 67,5% di operaie a part-time nelle aziende private (dove come detto incide molto il coinvolgimento femminile nei servizi di pulizia) e una percentuale che scende invece al 35,7% nelle aziende pubbliche.

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

Le aziende che nel corso del biennio hanno erogato formazione (corsi teorici o pratici rivolti al proprio personale) sono state solo 92, poco più della metà del totale delle aziende che hanno aderito all'indagine.

La formazione ha coinvolto 40.777 soggetti, 20.894 femmine (il 51,2%) e 19.883 maschi (il 48,8%). Le ore di formazione erogate sono state 493.180 ripartite in numero di 217.387 a beneficio di personale femminile e per il resto (275.793 ore) rivolte a maschi (Tab. 5).

*Tab. 5 - 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	151	605	756	29	67	96	3,3	4,1	3,9	0,63	0,45	0,49
Industria	6.860	77.260	84.120	515	4.127	4.642	7,8	17,6	16,0	0,58	0,94	0,88
di cui Tessile	32	80	112	8	15	23	0,4	1,2	0,7	0,10	0,23	0,15
Mecc.												
siderurgico,e app. elettrici	1.444	13.507	14.951	110	708	818	5,8	14,1	12,4	0,45	0,74	0,68
Altra industria	5.384	63.673	69.057	397	3.404	3.801	9,8	19,0	17,7	0,72	1,01	0,97
Terziario	210.376	197.928	408.304	20.350	15.689	36.039	10,1	12,9	11,3	0,98	1,02	1,00
di cui Altri servizi	3.755	831	4.586	262	60	322	7,7	2,5	5,6	0,54	0,18	0,39
Commercio e p.e.	10.896	10.288	21.184	999	723	1.722	5,7	9,7	7,2	0,53	0,68	0,58
Credito	24.790	44.505	69.295	2.543	3.258	5.801	31,5	37,7	35,3	3,24	2,76	2,95
PA	145.442	75.019	220.461	15.091	7.877	22.968	9,2	9,0	9,1	0,95	0,94	0,95
Servizi alle imprese	22.298	37.567	59.865	1.284	3.038	4.322	20,4	19,3	19,7	1,18	1,56	1,42
Servizi pulizia	1.026	700	1.726	44	45	89	2,8	5,6	3,5	0,12	0,36	0,18
Trasporti	2.169	29.019	31.188	127	688	815	7,1	12,1	11,6	0,42	0,29	0,30
Totale	217.387	275.793	493.180	20.894	19.883	40.777	10,0	13,8	11,8	0,96	1,00	0,98

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Nonostante la numerosità delle femmine prevalga, se si rapporta il numero dei formati agli occupati totali delle aziende interessate, il

coefficiente del coinvolgimento formativo per occupato<sup>25</sup> risulta più alto per i maschi (1,00 contro 0,96 delle donne). E, cosa forse ancor più importante, anche le ore di formazione erogate pro capite sono mediamente inferiori per le prime piuttosto che per i secondi: attestate rispettivamente a quota 10 e a quota 13,8. Emerge da entrambi gli indicatori un maggior investimento delle aziende nella formazione a carico dei maschi, che rappresentano come visto in precedenza anche la parte contrattualmente più forte e qualificata della loro occupazione.

Il settore con più soggetti che hanno partecipato alla formazione è il terziario: 36.039, di cui 20.350 femmine e 15.689 maschi. Questo dato, naturalmente, si deve al maggior peso occupazionale che anche nel gruppo delle aziende afferenti all'indagine della L. 125/91, può vantare il settore: 51.007 dipendenti su un totale di 64.964. Il coefficiente di coinvolgimento formativo per occupato nel terziario risulta pari a 1, a dire che in media tutti i lavoratori hanno partecipato alla formazione, e le ore di formazione media per lavoratore erogate si attestano a quota 11,3. Rispetto a questo secondo indicatore, il terziario non si colloca in prima posizione, giacché le ore di formazione erogate pro capite dall'industria sono state maggiori.

Il comparto del terziario in cui si registra il maggior coinvolgimento formativo per occupato è quello del credito con un valore medio di coinvolgimento pari a 2,95 (3,24 per le femmine e 2,76 per i maschi). Anche le ore di formazione per occupato risultano in assoluto le più alte, 35,3 (31,7 per le femmine e 37,7 per i maschi). Si disegna peraltro un maggior tasso di coinvolgimento per il personale femminile, ma con meno ore pro capite medie. Il secondo comparto del terziario per

---

<sup>25</sup> Il coinvolgimento formativo per occupato è dato dal rapporto tra partecipanti alla formazione e occupati totali delle aziende che fanno formazione. Un soggetto che partecipa a più corsi di formazione viene conteggiato più volte dall'azienda, quindi il tasso di coinvolgimento può superare l'unità (vedi Tab. 5).

investimento nella formazione del personale, è quello dei servizi alle imprese. Il coinvolgimento formativo medio è pari a 1,42 (1,18 per le femmine e 1,56 per i maschi) e le ore per occupato sono 19,7 (20,4 per le femmine e 19,3 per i maschi). Le donne, anche se meno coinvolte dei maschi, in questo caso hanno ricevuto in media un'ora di formazione in più. Il comparto della Pubblica amministrazione, sanità e istruzione, che per numero di partecipanti rappresenta oltre la metà dei formati (22.968 su 40.777), esprime invece un tasso di coinvolgimento pari a 0,95 lievemente al di sotto del dato medio; anche il posizionamento rispetto alle ore di formazione medie erogate per occupato risulta analogo: solo 9,1 a fronte di un dato medio di 11,8 ore. Le donne in questo caso sono peraltro più coinvolte dei maschi nell'attività formativa. Negli altri comparti del terziario il numero di soggetti coinvolti e le ore formative erogate si riducono progressivamente, con il "record" in negativo per i servizi di pulizia, che in termini di coinvolgimento formativo esprimono un indicatore di 0,18 e in termini di formazione media per occupato solo 3,5 ore.

Meno occupati coinvolti nella formazione (0,88), ma più ore di formazione erogate in media per occupato (ben 16), nell'industria. Questo è peraltro il settore in cui le disparità di genere risultano più evidenti, fino a palesare una vera e propria discriminazione nei confronti delle donne. L'indice delle ore di formazione per occupato è pari a 0,94 per i maschi e solo a 0,58 per le femmine; le ore di formazione erogate in media per occupato sono 7,8 per le donne e ben 17,6 per i maschi. Per comparto è da segnalare il basso, per non dire quasi assente, investimento in formazione nel tessile.

Infine l'agricoltura si pone in coda a questa graduatoria, con solo 96 soggetti che hanno partecipato a un corso di formazione su 414 occupati e dove in media le ore formative per partecipante si sono attestate a quota 3,9.

## 7. Analisi longitudinale

Alle verifiche biennali imposte dall'art. 9 della L. 125/91 devono rispondere le aziende che in occasione della scadenza temporale fissata dalla legge per l'indagine, hanno almeno 100 dipendenti. Va da sé che da un biennio all'altro alcune imprese possono scendere sotto la soglia dimensionale di riferimento e uscire dal gruppo delle rispondenti mentre altre possono raggiungere il requisito dimensionale idoneo a entrare nell'indagine. Il semplice confronto temporale degli indicatori risulta pertanto spurio e solo indicativo perché come si è più volte rilevato la non omogeneità del gruppo di aziende poste a confronto può indurre degli effetti distorsivi.

Di qui il senso dell'approfondimento longitudinale di seguito proposto che confronta le informazioni delle sole aziende che hanno aderito, e in modo completo, all'indagine, nei seguenti bienni di riferimento: il 2006/2007 e il 2008/2009<sup>26</sup>.

Le aziende "persistenti" oggetto di questo approfondimento sono 120 (Tab. 6). Rispetto al numero di aziende con più di 100 dipendenti analizzate nel primo biennio rappresentano il 75% del totale e rispetto a quelle analizzate nel secondo, il 69,4%.

Nessun settore rimane scoperto, è presente un'azienda dell'agricoltura, l'industria con 37, di cui tre del comparto tessile, il terziario con 82, anche se solo quattro per gli altri servizi.

Da un biennio all'altro il numero degli occupati delle imprese "persistenti" è aumentato del 3,0% (+1.454 unità). Per più di due terzi l'aumento di occupazione ha riguardato la componente femminile (+1.014 le occupate e +440 gli occupati maschi) talché nel confronto temporale si rileva un aumento del tasso di femminilizzazione che passa dal 53,2% del 2007 al 53,6% del 2009 (Tab. 7).

---

<sup>26</sup> Le aziende che hanno risposto in entrambi i bienni sono 137, ma quelle che hanno compilato in modo corretto le tabelle dalla 1 alla 6 sono 120 (117 con sede in Trentino e 3 unità produttive trentine di aziende con sede fuori Trentino).



*Tab. 6 - Occupati per settore nelle 120 aziende presenti nell'indagine del biennio 2006/2007 e 2008/2009 - valori assoluti e percentuali -*

	Agricoltura (1)	Industria (37)	Terziario (82)	Totale (120)
<b>Biennio 2006/07 (n° aziende 120)</b>				
Totale occupati 31/12/2007	194	7.372	41.094	48.660
Tasso di femminilizzazione	22,2	15,6	60,1	53,2
<b>Biennio 2008/09 (n° aziende 120)</b>				
Totale occupati 31/12/2009	194	7.617	42.303	50.114
Tasso di femminilizzazione	23,7	15,7	60,6	53,6

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*Tab. 7 - Occupati alle dipendenze al 31.12.2007 e al 31.12.2009 - valori assoluti, percentuali e variazioni assolute -*

	Totale occupati 2007		di cui femmine v.a.	Totale occupati 2009		di cui femmine v.a.	Totale occupati 2007/2009	Occupazione femminile 2007/2009
	v.a.	%		v.a.	%		var. ass.	var. ass.
Agricoltura e pesca	194	0,4	43	194	0,4	46	0	+3
Industria	7.372	15,2	1.150	7.617	15,2	1.196	+245	+46
di cui Tessile	380	0,8	227	376	0,8	214	-4	-13
Mecc. siderurgico, e app. elettrici	2.703	5,6	356	2.648	5,3	355	-55	-1
Terziario	41.094	84,5	24.679	42.303	84,4	25.644	+1.209	+965
di cui Altri servizi	564	1,2	412	605	1,2	442	+41	+30
Commercio e p.e.	4.255	8,7	2.468	4.484	8,9	2.628	+229	+160
Credito	1.612	3,3	588	1.639	3,3	625	+27	+37
PA	25.004	51,4	16.333	25.722	51,3	16.948	+718	+615
Servizi alle imprese	2.403	4,9	942	2.534	5,1	1.038	+131	+96
Servizi pulizia	4.224	8,7	3.634	4.230	8,4	3.607	+6	-27
Trasporti	3.032	6,2	302	3.089	6,2	356	+57	+54
Totale	48.660	100,0	25.872	50.114	100,0	26.886	+1.454	+1.014

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

I dati si allineano a quanto rilevato dall'indagine continua sulle forze di lavoro dell'ISTAT, dove tra il 2007 e 2009 a crescere è soprattutto l'occupazione dipendente femminile (6.300 unità e

1.100 maschili) e il tasso di femminilizzazione passa dal 45,5% al 47,1%<sup>27</sup>.

Nel dettaglio dei singoli settori, si rileva un aumento del tasso di femminilizzazione sia in agricoltura (il tasso cresce dal 22,2% del 2007 al 23,7% del 2009) che, seppur marginalmente, nell'industria, dove l'incidenza dell'occupazione delle donne passa dal 15,6% al 15,7%. Anche nel terziario, in cui diversamente dai due casi precedenti la presenza femminile risulta maggioritaria, il tasso di femminilizzazione aumenta portandosi al 60,6% (Tab. 8).

*Tab. 8 - Presenza femminile e maschile per comparto di attività al 31.12.2007 e al 31.12.2009  
- valori e variazioni percentuali -*

	Tasso presenza femminile 2007	Tasso presenza femminile 2009	Differenza tassi 09/07
Agricoltura e pesca	22,2	23,7	+1,5
Industria	15,6	15,7	+0,1
di cui Tessile	59,7	56,9	-2,8
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	13,2	13,4	+0,2
Terziario	60,1	60,6	+0,6
di cui Altri servizi	73,0	73,1	+0,0
Commercio e p.e.	58,0	58,6	+0,6
Credito	36,5	38,1	+1,7
PA	65,3	65,9	+0,6
Servizi alle imprese	39,2	41,0	+1,8
Servizi pulizia	86,0	85,3	-0,8
Trasporti	10,0	11,5	+1,6
Totale	53,2	53,6	+0,5

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

<sup>27</sup> La crisi tra il 2007 e 2009 ha avuto già modo di manifestarsi, ma dai dati ISTAT solo sul lavoro autonomo, che perde 1.600 unità, e sul fronte della disoccupazione che aumenta dal 2,9% al 3,6% (pur decisa, la crescita dell'occupazione alle dipendenze non è stata in grado di assorbire per intero i nuovi ingressi nell'area del lavoro; in effetti, sempre tra il 2007 e il 2009, le forze di lavoro sono cresciute di 7.500 unità e quindi la crisi si è manifestata sul solo versante della disoccupazione).

A livello di comparti, un calo del tasso di femminilizzazione di 2,8 punti percentuali si osserva nell'industria tessile e un analogo ridimensionamento dell'indicatore, ma nell'ordine di soli 0,8 decimi di punto, nei servizi di pulizia. In tutti gli altri comparti, il tasso di femminilizzazione cresce, con le punte maggiori raggiunte dai servizi alle imprese (+1,8 punti e una presenza femminile pari al 41% del totale), dal credito (+1,7 punti e una presenza femminile attestata al 38,1%) e dai trasporti (+1,6 punti che peraltro si associano ad una incidenza dell'occupazione femminile ancora del tutto minoritaria e pari all'11,5%).

La variazione dello stock di occupati alla fine del 2009 rispetto al 2007 si deve naturalmente alle qualifiche che spostano i maggiori numeri in termini di occupazione, vale a dire quella degli operai e soprattutto degli impiegati (Tab. 9).

E però, qualcosa d'interessante emerge in riferimento alla segregazione verticale per quanto attiene le qualifiche dirigenziali. Nelle 120 aziende oggetto di questo approfondimento longitudinale i dirigenti sono cresciuti di 117 unità, un ammontare determinato quasi totalmente dalla dinamica delle donne che sono aumentate di 100. Questo incremento ha interessato in ben 95 casi dirigenti donne delle sole aziende della Pubblica amministrazione, sanità e istruzione.

Le donne, a differenza dei maschi, tra 2007 e 2009 perdono alcune unità tra i quadri del terziario (nove in meno di contro a un aumento di 66).

Importanti, seppur numericamente contenuti, gli spostamenti che si rilevano nel settore dell'industria, dove nelle posizioni maggiormente qualificate le donne possono contare su tre dirigenti e 16 quadri in più; rispetto ai cinque dirigenti e 17 quadri del 2007 si tratta di un aumento nel primo caso del 60% e nel secondo del 94% (l'aumento di 10 dirigenti e 28 quadri per i maschi rappresenta invece una variazione percentuale più limitata, pari rispettivamente a +10% e a +16%).

*Tab. 9 - Variazione 2009-2007 dello stock di occupati al 31.12 per genere, settore e qualifica - variazioni assolute -*

	Variazione 2009/2007				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
<b>Occupati totali</b>					
Agricoltura e pesca	+1	-1	+4	-4	0
Industria	+13	+44	+102	+86	+245
Terziario	+103	+57	+878	+171	+1.209
di cui Altri servizi	+2	+10	+22	+7	+41
Commercio e p.e.	+1	+13	+64	+151	+229
Credito	-3	-15	+37	+8	+27
PA	+85	-48	+628	+53	+718
Servizi alle imprese	+15	+59	-30	+87	+131
Servizi pulizia	0	+1	+43	-38	+6
Trasporti	+3	+37	+114	-97	+57
Totale	+117	+100	+984	+253	+1.454
<b>Femmine</b>					
Agricoltura e pesca	0	0	+3	0	+3
Industria	+3	+16	+24	+3	+46
Terziario	+97	-9	+664	+213	+965
di cui Altri servizi	0	+1	+21	+8	+30
Commercio e p.e.	0	+2	+51	+107	+160
Credito	0	+5	+30	+2	+37
PA	+95	-30	+462	+88	+615
Servizi alle imprese	+2	+12	+14	+68	+96
Servizi pulizia	0	0	+31	-58	-27
Trasporti	0	+1	+55	-2	+54
Totale	+100	+7	+691	+216	+1.014

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Nelle 120 aziende oggetto di analisi, tra 2007 e 2009, si rileva anche un aumento della stabilità lavorativa. Nel periodo in esame crescono gli occupati con contratto a tempo indeterminato, +2.219 unità, e calano di 726 unità quelli a termine (Tab. 10).

Emerge anche in questo caso una dinamica che si allinea a quanto rilevato a livello generale dall'indagine continua sulle forze di lavoro: l'ISTAT, tra il 2007 e il 2009 rileva infatti una crescita

della occupazione dipendente a tempo indeterminato (+8.700 unita) e un contestuale calo del lavoro a termine (-1.300).

*Tab. 10 - Variazione 2009-2007 dello stock di occupati al 31.12 per tipologia di contratto, genere e qualifica - variazioni assolute -*

	Variazione 2009/2007				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
<b>Occupati totali</b>					
Indeterminato	+94	+124	+1.264	+737	+2.219
Determinato	+23	-24	-236	-489	-726
Altro	0	0	-44	+5	-39
Totale	+117	+100	+984	+253	+1.454
<b>Femmine</b>					
Indeterminato	+89	+43	+922	+563	+1.617
Determinato	+11	-36	-215	-355	-595
Altro	0	0	-16	+8	-8
Totale	+100	+7	+691	+216	+1.014

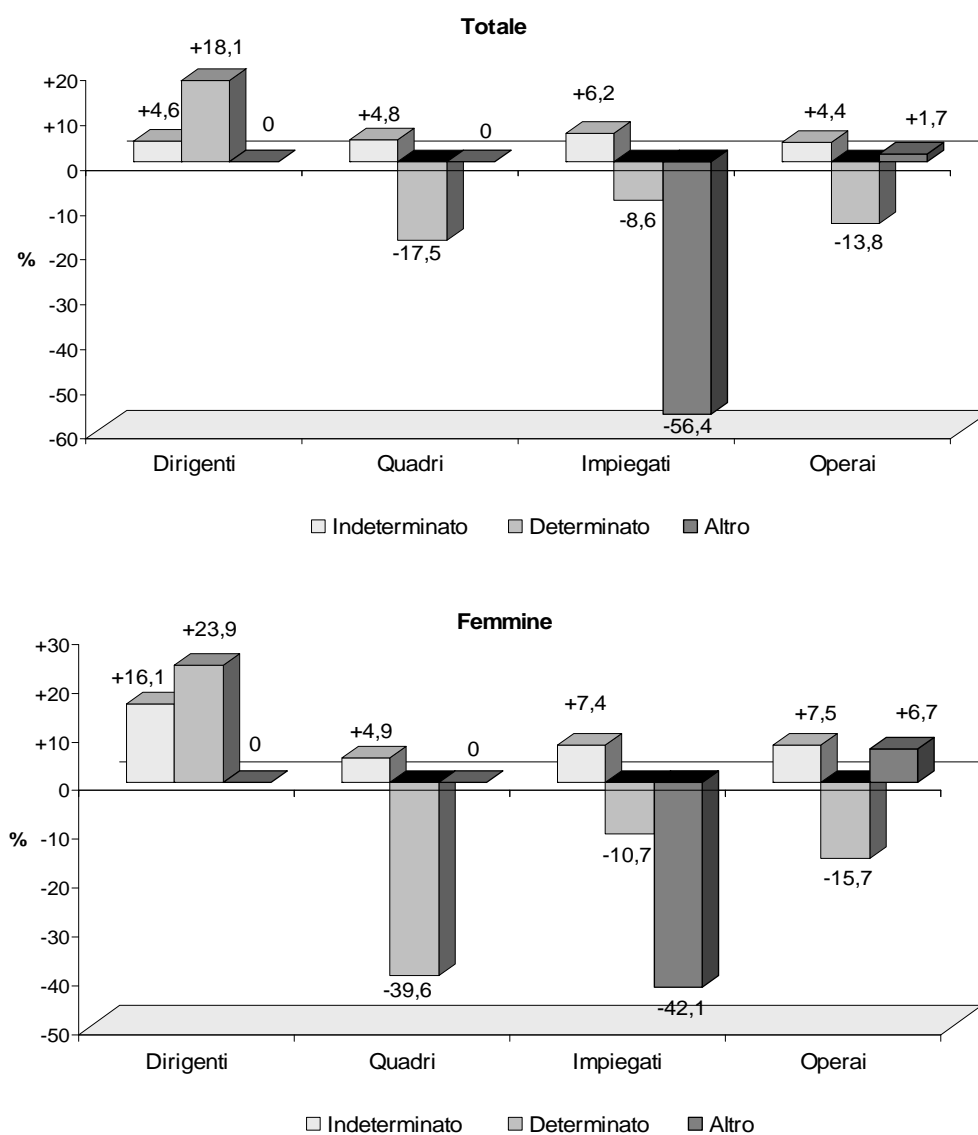
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Particolarmente interessante è l'andamento per sesso: 1.617 dei 2.219 occupati in più a tempo indeterminato sono donne, ciò determina una crescita dell'incidenza dell'occupazione a tempo indeterminato femminile di tre punti percentuali, dall'82,4% del 2007 all'85,3% del 2009. Tra i maschi l'incidenza dell'occupazione a tempo indeterminato è salita di solo mezzo punto e si è portata a quota 90,5%.

La stabilità contrattuale del rapporto di lavoro risulta positivamente correlata al livello di qualifica. Sommando per semplicità di analisi le qualifiche dei dirigenti e dei quadri, quasi il 95,0% di tutti gli occupati high-skill lavorano a tempo indeterminato, una percentuale che tra le donne si attesta al 93,3%, mentre tra le figure impiegatizie l'incidenza del tempo indeterminato cala rispettivamente all'89,5% e all'88,0%, a ancora tra gli operai gli occupati a tempo indeterminato scendono all'84,0% sul totale e al 79,9% tra le donne.

Dal Graf. 17 si nota che tra 2007 e 2009 il tempo indeterminato è aumentato trasversalmente alle qualifiche (il maggior incremento percentuale si ravvisa peraltro per le dirigenti donne); il tempo determinato invece è calato ovunque, con la sola eccezione dei dirigenti (e anche in questo caso l'aumento è stato più forte per le donne).

*Graf. 17 - Variazione percentuale 2009-2007 dello stock degli occupati al 31.12 per contratto, genere e qualifica - variazioni percentuali -*

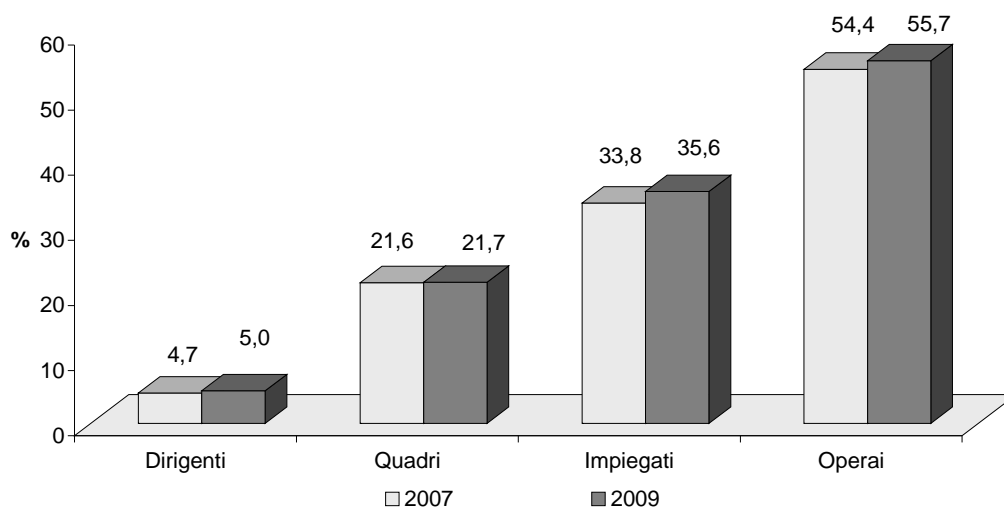


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

A fronte di una crescita della stabilità lavorativa, tra le 120 aziende oggetto di questo approfondimento longitudinale, si rileva anche un incremento della flessibilità in tema di orario di lavoro. Queste aziende nel 2007 avevano il 24,0% degli occupati con contratti part-time, valore che è aumentato al 26,2% nel 2009. Fra le donne la diffusione di questa tipologia contrattuale si conferma naturalmente maggiore, incidendo per il 41,8% sul totale delle occupate (+1,3 punti rispetto al 2007).

Dal Graf. 18, si può osservare come l'aumento del numero di occupate con contratti a tempo parziale abbia riguardato tutte le qualifiche, sebbene la percentuale di part-timers rimanga decisamente bassa nelle posizioni apicali, con un valore che se oscilla intorno a un quinto per i quadri non supera il 5% tra le donne con qualifica dirigenziale.

*Graf. 18 - Quota di occupate part-time su totale occupate al 31.12 per qualifica. Dati 2007-2009 - valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

In ragione del fatto che la dinamica del ciclo economico ha evidenziato un cambiamento di tendenza proprio a cavallo dei due bienni considerati, con un 2006/2007 ascrivibile a pieno titolo ad

una fase di crescita ed un 2008/2009 diventato di crisi, risulta di seguito interessante analizzare la dinamica dell'occupazione che si è determinata nelle 120 aziende presenti nell'uno e nell'altro intervallo, in termini di movimentazioni dei flussi in entrata e in uscita dei dipendenti sull'ultima delle due annualità di ciascun biennio. Sarà possibile verificare in tal modo quanto e se l'intervenuta fase negativa del ciclo economico ha impattato sulle decisioni di assunzione e di licenziamento del personale.

A una prima lettura dei dati, nel 2009, dal 1 gennaio al 31 dicembre, gli effetti della crisi si evidenziano in relazione a un calo delle movimentazioni in entrata rispetto a quanto avvenuto nel corso del 2007, alla presenza di saldi negativi tra entrate e uscite e a un aumento nel ricorso alla CIG.

Sul versante delle entrate, dai 17.091 ingressi del 2007 si è passati ai 14.643 del 2009, per una variazione negativa superiore al 14% (Tab. 11).

*Tab. 11 - Entrate per sesso e qualifica dal 01.01.2007 al 31.12.2007 e dal 01.01.2009 al 31.12.2009  
- valori assoluti, valori e variazioni percentuali-*

	2007					2009				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale entrate	201	342	7.948	8.600	17.091	150	275	7.476	6.742	14.643
di cui per nuova assunzione	173	259	7.772	8.581	16.785	131	155	7.248	6.711	14.245
Variazione % entrate per nuova assunzione 2007/2009						-24	-40	-7	-22	-15
Femmine entrate	68	118	6.465	5.686	12.337	61	101	6.085	4.615	10.862
di cui per nuova assunzione	62	101	6.389	5.679	12.231	53	59	5.996	4.605	10.713
% femmine su totale entrate	34	35	81	66	72	41	37	81	68	74
Variazione % entrate femm. per nuova assunzione 2007/2009						-15	-42	-6	-19	-12

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Le entrate per nuova assunzione sono calate da 16.785 a 14.245. Le assunzioni sono diminuite in tutti i settori, l'agricoltura è passata da 27 a 11, il terziario da 15.760 a 13.598 (ma i soli



servizi di pulizia da 3.041 a 1.444) e l'industria da 1.001 a 637 (il meccanico siderurgico da 381 a 97).

La situazione dell'occupazione femminile rispecchia la dinamica vista per il totale: da 12.337 entrate (12.231 per nuova assunzione) a 10.862 (di cui 10.713 per nuova assunzione). Il calo ha peraltro impattato maggiormente sulla componente maschile, rispetto al 2006/2007 le donne hanno infatti aumentato la loro incidenza percentuale al 74,2% crescendo di circa due punti percentuali.

Le movimentazioni in uscita (per cessazione di rapporto di lavoro, per passaggio ad altra unità produttiva o dipendenza o ad altra categoria) tra 2007 e il 2009 sono variate pochissimo: da 14.622 a 14.701 (Tab. 12).

Nello specifico quelle per cessazione di rapporto lavorativo sono rimaste stabili, con un leggero calo invero solo per quel che riguarda la componente femminile (dalle 10.647 del 2007 alle 10.621 del 2009).

*Tab. 12 - Uscite per sesso e qualifica dal 01.01.2007 al 31.12.2007 e dal 01.01.2009 al 31.12.2009  
- valori assoluti, valori e variazioni percentuali -*

	2007					2009				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale uscite	175	213	7.190	7.044	14.622	149	221	7.129	7.202	14.701
<i>di cui per cessazione rapporto di lavoro</i>	165	189	7.037	6.954	14.345	147	187	6.933	7.078	14.345
Variazione % uscite per cessazione 2007/2009						-11	-1	-1	2	0
Femmine uscite	39	70	5.940	4.685	10.734	32	92	5.822	4.815	10.761
<i>di cui per cessazione rapporto di lavoro</i>	34	66	5.898	4.649	10.647	32	77	5.751	4.761	10.621
% femmine su totale uscite	22	33	83	67	73	21	42	82	67	73
Variazione % uscite femm. per cessazione 2007/2009						-6	17	-2	2	0

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il peso percentuale della componente femminile in uscita sul totale è rimasto attestato intorno al 73%.

Nonostante la stabilità del dato totale, si evidenziano dinamiche differenziate per le singole voci di cessazione. Le cessazioni più numerose, quelle per scadenza dei contratti a termine, hanno subito un incremento del 7,3% passando dalle 11.168 del 2007 alle 11.979 del 2009 (da 9.146 a 9.350 per le femmine).

In coerenza con la percezione di un minore dinamismo del mercato del lavoro locale e di una maggiore difficoltà a ricollocarsi che può aver spinto i lavoratori a mantenere l'attuale posto di lavoro, sono invece calate, e in modo proporzionato tra i due sessi, dalle 2.027 unità alle 1.382, le dimissioni volontarie. Sono calati anche i pensionamenti da 605 a 413. Nel 2009 aumentano infine i licenziamenti sia nella componente dei licenziamenti individuali che passano da 94 a 213, che in quella dei licenziamenti collettivi, da 73 a 88, rilevando un peggioramento del clima<sup>28</sup>.

Si potrebbe dire che di fronte alla crisi le imprese hanno mantenuto una posizione difensiva, cercando di salvaguardare quanto più possibile gli organici in essere sul fronte delle uscite che di fatto hanno evidenziato un incremento significativo soprattutto per la parte più aleatoria delle cessazioni di rapporti di lavoro a termine, e denotando, come visto, una maggiore prudenza dal lato delle minori entrate.

Rimane da analizzare il saldo tra entrate e uscite relativo al 2009 rispetto al 2007 (Tab. 13).

Nel 2007 il saldo è stato positivo, con le nuove assunzioni che hanno superato le cessazioni dal lavoro per 2.440 unità (se si

---

<sup>28</sup> Per i licenziamenti individuali l'aumento maggiore ha riguardato le femmine passate da 49 a 157, i maschi sono aumentati solo da 45 a 56. Per i licenziamenti collettivi l'aumento ha impattato solo sulle donne, per gli uomini c'è stato un calo. Nel confronto tra i due bienni si evidenzia inoltre una crescita del numero di dipendenti in CIG. Al 31/12/2007 il totale di lavoratori in CIG era di 49 maschi e 4 femmine. Al 31/12/2009 i maschi in CIG sono 879 e le femmine 193. Seppur sempre concentrata tra gli operai, la cassa integrazione cresce anche tra gli impiegati e si estende anche a imprese del terziario.

guarda al totale delle entrate e quello delle uscite la differenza sale a 2.469 unità).

Poco meno dei due terzi del saldo positivo di quel periodo ha riguardato le donne, con le assunzioni che hanno superato le cessazioni per 1.584 unità.

*Tab. 13 - Entrate meno uscite per sesso e qualifica dal 01.01.2007 al 31.12.2007 e dal 01.01.2009 al 31.12.2009 - variazioni assolute -*

	2007					2009				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	26	129	758	1.556	2.469	1	54	347	-460	-58
di cui assunzioni - cessazioni	8	70	735	1.627	2.440	-16	-32	315	-367	-100
Femmine	29	48	525	1.001	1.603	29	9	263	-200	101
di cui assunzioni - cessazioni	28	35	491	1.030	1.584	21	-18	245	-156	92

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Nel 2009, invece, il saldo vede prevalere le uscite per 58 unità sul totale delle entrate, che salgono a 100 quale differenza tra sole assunzioni e cessazioni da lavoro. I dirigenti e i quadri hanno evidenziato un saldo negativo in termini di assunzioni e cessazioni e per la verità solo gli impiegati hanno avuto un aumento delle posizioni sia per maggior numero di entrate che di nuove assunzioni. La dinamica avrebbe potuto essere più negativa senza l'apporto femminile, perché anche nel 2009 (seppur non certo con i valori del precedente), il saldo totale tra entrate e uscite è stato positivo per 101 unità, che scendono a 92 per le sole "assunzioni - cessazioni". Positivamente, anche in termini di saldi, aumentano le posizioni lavorative delle donne nelle qualifiche dei dirigenti (+21) e dei quadri (+9), anche se il grosso della crescita si rileva tra gli impiegati (in calo sono solo le sole operaie). L'occupazione femminile ha quindi retto meglio al primo biennio della crisi, aumentando in termini di stock ma anche per flusso.



**I rapporti biennali della Legge 125/91.  
Periodo 2010/2011**



## 1. Il quadro

Per l'indagine relativa al biennio 2010/2011 sono state contattate 222 aziende.

*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
<b>Biennio 1994/95 (n° aziende 96)</b>				
Totale occupati	311	15.056	19.537	34.904
Tasso di femminilizzazione	64,3	25,3	55,8	42,7
<b>Biennio 1996/97 (n° aziende 92)</b>				
Totale occupati	368	10.330	22.643	33.341
Tasso di femminilizzazione	28,3	23,7	53,4	43,9
<b>Biennio 1998/99 (n° aziende 87)</b>				
Totale occupati	419	10.256	15.827	26.502
Tasso di femminilizzazione	28,6	21,1	52,1	39,8
<b>Biennio 2000/01 (n° aziende 127)</b>				
Totale occupati	404	11.778	31.224	43.406
Tasso di femminilizzazione	57,7	18,0	54,4	44,6
<b>Biennio 2002/03 (n° aziende 121)</b>				
Totale occupati	186	10.091	36.415	46.692
Tasso di femminilizzazione	22,6	21,5	61,6	52,8
<b>Biennio 2004/05 (n° aziende 146)</b>				
Totale occupati	298	11.655	50.032	61.985
Tasso di femminilizzazione	41,6	19,4	62,0	53,9
<b>Biennio 2006/07 (n° aziende 160)</b>				
Totale occupati	194	12.386	55.041	67.621
Tasso di femminilizzazione	22,2	18,7	62,4	54,3
<b>Biennio 2008/09 (n° aziende 173)</b>				
Totale occupati	414	13.543	51.007	64.964
Tasso di femminilizzazione	32,9	20,8	59,7	51,4
<b>Biennio 2010/11 (n° aziende 176)</b>				
Totale occupati	420	13.805	47.851	62.076
Tasso di femminilizzazione	31,9	20,6	58,8	50,1

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Di queste 176 hanno inviato il report (il che fa registrare una percentuale di risposta del 79%), 32 sono state escluse, o perché dotate di un organico sotto i 100 dipendenti o perché oggetto di una cancellazione o in liquidazione, 12 non hanno risposto e in due casi i rapporti consegnati risultavano inutilizzabili per la presenza di errori o per omessa compilazione di alcune parti<sup>29</sup>.

Le 176 aziende oggetto di analisi al 31 dicembre 2011 occupano un totale di 62.076 dipendenti (di cui 31.099 donne) (Tabb. 1 e 2).

*Tab. 2 - Rapporti validi ai fini della Legge 125/91 e successive modifiche. Occupati alle dipendenze per settore al 31.12. 2011 - valori assoluti e percentuali -*

	Totale occupati		di cui femmine
	v.a.	%	v.a.
Agricoltura e pesca	420	0,7	134
Industria	13.805	22,2	2.850
di cui Tessile	591	1,0	333
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	5.146	8,3	800
Terziario	47.851	77,1	28.115
di cui Altri servizi	871	1,4	579
Commercio e p.e.	5.012	8,1	2.922
Credito	2.152	3,5	897
PA, Sanità e Istruzione	28.433	45,8	19.150
<i>di cui solo aziende pubbliche</i>	24.535	39,5	16.196
Servizi alle imprese	5.635	9,1	2.496
Servizi pulizia	2.005	3,2	1.595
Trasporti	3.743	6,0	476
Totale	62.076	100,0	31.099

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

<sup>29</sup> Non esiste ancora un'anagrafica aggiornata delle imprese locali con più di 100 dipendenti. Il database aziendale è creato di volta in volta dall'Osservatorio del mercato del lavoro incrociando dati di più archivi.



Questo ammontare rappresenta poco meno del 34% dell'occupazione alle dipendenze della provincia di Trento stimata nel dato di media annua 2011 dalla rilevazione continua sulle forze lavoro (RCFL) ISTAT. Si riferisce però al solo mondo delle imprese di maggiore dimensione, laddove nel contesto trentino è, invece, il tessuto delle piccole e micro imprese a costituire l'ossatura del sistema produttivo.

Oltre tre quarti degli occupati nelle 176 aziende analizzate lavorano nel terziario (47.851) e i dipendenti del comparto della Pubblica amministrazione, sanità e istruzione rappresentano la componente maggioritaria (45,8%); modesto invece il peso degli occupati nell'industria (13.805) con un'incidenza del 22% circa<sup>30</sup>. Le tre aziende agricole con 420 dipendenti rappresentano meno dell'1% degli occupati totali.

Le lavoratrici sono il 50,1% dei dipendenti contro il 47,1% rilevato a livello provinciale. Sono sempre le aziende del terziario quelle che registrano il più alto tasso di femminilizzazione (58,8%), a cui seguono le aziende del settore primario (31,9%) e quelle dell'industria (20,6%)<sup>31</sup>.

Nel confronto con l'indagine del biennio 2008/2009, la percentuale di donne sul totale dell'occupazione alle dipendenze nelle imprese dell'indagine attuale si riduce: si attesta poco sopra il 50% a fronte di un dato del precedente biennio pari al 51,4% (e del 54,3% nel 2006/2007).

---

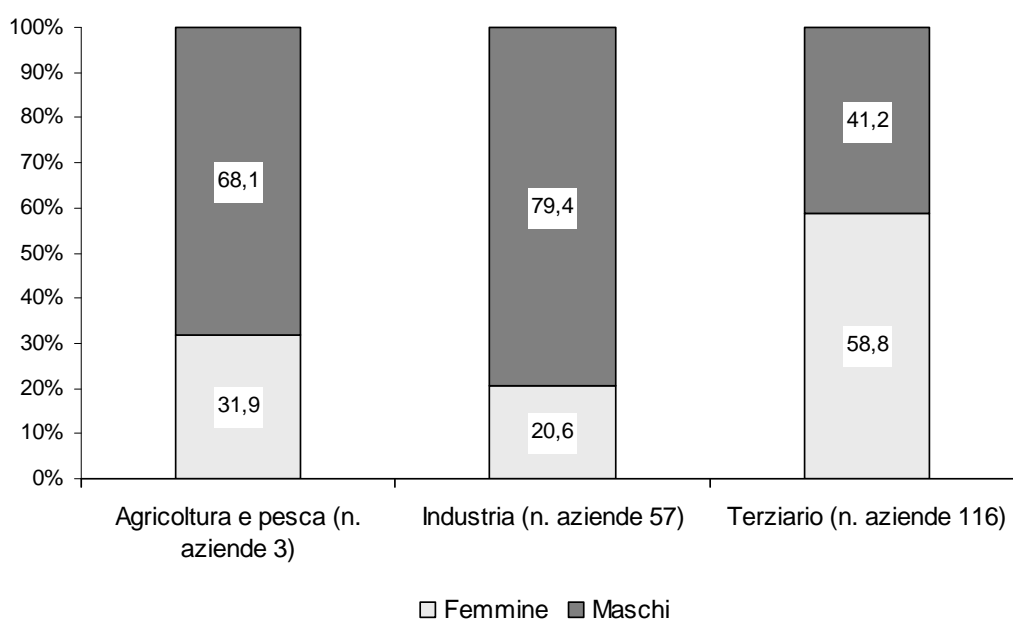
<sup>30</sup> Nel dato RCFL ISTAT 2011 la concentrazione del lavoro dipendente nel terziario è più bassa, pari al 70,1% del totale e, al contrario, più alta nel secondario, 28,3%.

<sup>31</sup> ISTAT rileva un'incidenza della componente femminile in agricoltura e nel secondario più bassa, del 28,5% e del 19,0%. Nel terziario invece il peso delle donne sull'occupazione alle dipendenze non varia.

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

Guardando alla distribuzione dell'occupazione per genere nei tre macrosettori, i dati del biennio 2010/2011 confermano ancora l'esistenza di una forte segregazione orizzontale nell'industria, laddove il rapporto uomo donna è di otto a due. Persiste pertanto un orientamento occupazionale sfavorevole alla condizione femminile, anche se la dimensione quantitativa appena vista nasconde delle significative differenze se si guarda alla composizione occupazionale per comparto d'attività (Graf. 1 e Tab. 3).

*Graf. 1 - Presenza femminile e maschile per settore di attività al 31.12.2011  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Una forte caratterizzazione maschile contraddistingue l'industria meccanica siderurgica, dove la componente femminile è decisamente sottorappresentata (15,5%); le aziende tessili invece

riequilibrano il rapporto uomo-donna con un tasso di presenza femminile al 56,3%.

Nel settore primario la percentuale di presenza femminile (31,9%) risulta superiore a quella dell'industria ma è opportuno ricordare che il dato si basa su tre aziende rispondenti, tra l'altro poco rappresentative del sistema produttivo agricolo locale, costituito per lo più da aziende di piccole dimensioni e con un basso tasso di femminilizzazione<sup>32</sup>.

*Tab. 3 - Presenza femminile e maschile per comparto di attività al 31.12.2011  
- valori percentuali -*

	Tasso presenza femminile	Tasso presenza maschile	Differenza di genere
Agricoltura e pesca	31,9	68,1	-36,2
Industria	20,6	79,4	-58,7
di cui Tessile	56,3	43,7	12,7
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	15,5	84,5	-68,9
Terziario	58,8	41,2	17,5
di cui Altri servizi	66,5	33,5	33,0
Commercio e p.e.	58,3	41,7	16,6
Credito	41,7	58,3	-16,6
PA, Sanità e Istruzione	67,4	32,6	34,7
<i>di cui solo aziende pubbliche</i>	<i>66,0</i>	<i>34,0</i>	<i>32,0</i>
Servizi alle imprese	44,3	55,7	-11,4
Servizi pulizia	79,6	20,4	59,1
Trasporti	12,7	87,3	-74,6
Totale	50,1	49,9	0,2

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Le donne sono presenti in misura maggiore nel terziario. In questo settore il tasso di femminilizzazione sfiora il 59%.

<sup>32</sup> Nella media ISTAT 2011 le donne rappresentano il 27,6% degli occupati alle dipendenze in agricoltura.

L'analisi di dettaglio del settore conferma in generale tassi di femminilizzazione ben oltre la soglia di parità, anche se non mancano situazioni poco "rosa".

I servizi di pulizia, con 1.595 donne su un totale di 2.005 dipendenti, registrano il tasso di presenza femminile più alto, pari all'80% circa. Si tratta di un settore d'attività che si rivolge ad un bacino d'utenza poco qualificato e dunque in un contesto simile la presenza femminile finisce per essere associata ai lavori meno gratificanti per quanto riguarda qualificazione, retribuzione e prospettive di carriera.

Nella Pubblica amministrazione, associata alla sanità e all'istruzione (intendendo per quest'ultime sia aziende pubbliche che private), l'incidenza dell'occupazione femminile è del 67,4%. Si tratta di contesti che offrono ben altre condizioni rispetto a quelle viste poco sopra, segnatamente il settore pubblico che registra il 66% di occupazione femminile. Innanzitutto l'accesso al lavoro pubblico avviene tramite concorso, una procedura assolutamente neutra rispetto al genere. Le condizioni di lavoro poi sono più family friendly che in altri settori, di conseguenza soprattutto le madri lavoratrici considerano l'amministrazione pubblica un ambito che offre loro maggiori tutele e opportunità di conciliazione famiglia-lavoro. Esistono comunque margini di miglioramento anche nel settore pubblico e in tal senso ci si riferisce all'accesso limitato ancora a poche donne agli incarichi dirigenziali, aspetto che verrà meglio dettagliato nel paragrafo relativo alla segregazione verticale.

I pubblici esercizi e il commercio sono un altro comparto d'attività del terziario in cui la presenza femminile supera la soglia di parità (58,3%). Le realtà aziendali che fanno capo a questo settore, peraltro, offrono sì molte opportunità lavorative alle donne ma spesso a condizioni sfavorevoli: chi lavora in negozi, bar e ristoranti non senza difficoltà deve conciliare lavoro e famiglia causa la rigidità degli orari lavorativi, e chi cerca impiego nel settore turistico-alberghiero sovente trova un lavoro temporaneo, poco qualificato e magari lontano da casa. Si tratta

dunque di un comparto che a livello quantitativo raggiunge e supera l'obiettivo della parità uomo-donna ma a livello qualitativo necessita di azioni di miglioramento sul versante conciliativo, su quello garantistico e non ultimo su quello dei meccanismi di avanzamento di carriera.

Anche il comparto degli altri servizi, per quanto con sole cinque aziende rispondenti, registra valori di femminilizzazione sopra la soglia del cinquanta per cento, poiché due lavoratori su tre sono donne.

Le aziende del terziario in cui al contrario la componente femminile risulta sottorappresentata sono i trasporti (con l'87,3% di presenza maschile), il credito (con il 58,3% di maschi) e i servizi alle imprese (con il 55,7% sempre di maschi). In tutti e tre i comparti rispetto al biennio 2008/2009 si registra peraltro un lieve incremento del dato sulla presenza femminile a scapito di quella maschile<sup>33</sup>.

L'orientamento all'occupazione maschile nel comparto dei trasporti ha carattere strutturale, poiché ci sono posizioni lavorative più adatte e appetibili agli uomini che non alle donne e dunque la composizione occupazionale del settore è principalmente determinata dalla libera volontà di chi è alla ricerca di un'occupazione. Il fenomeno segregativo è particolarmente rilevante per la componente operaia (conduttori di mezzi di trasporto, conduttori di impianti di risalita, ecc.), dove si collocano attività contraddistinte normalmente da un più consistente utilizzo della forza fisica.

La presenza delle donne nell'area del credito pur rimanendo al di sotto della soglia del cinquanta per cento, è cresciuta di quasi due punti percentuali rispetto alla rilevazione precedente (41,7%). Il semplice confronto tra i dati delle due biennali evidenzierebbe pertanto una evoluzione positiva riconducibile a un cambiamento nelle modalità di selezione e assunzione del personale (il

---

<sup>33</sup> Un confronto che per la diversa composizione dei due aggregati di imprese nei bienni ha un valore solo indicativo.

campione di aziende intervistate nelle rilevazioni 2008/2009 e 2010/2011 è praticamente lo stesso, viene a mancare un solo istituto di credito che però non influenza il dato aggregato)<sup>34</sup>.

I servizi alle imprese infine presentano un più alto tasso di femminilizzazione (44,3%) rispetto al credito e ai trasporti, ma restano pur sempre attestati al di sotto della soglia di parità. Dare un'interpretazione del fenomeno segregativo non è compito facile poiché si tratta di un comparto estremamente eterogeneo, in cui si ritrovano aziende specializzate in servizi amministrativo contabili, aziende che forniscono software e consulenza in materia informatica, enti di ricerca e sviluppo, aziende di telecomunicazioni, ecc. Esaminando la composizione uomini-donne occupati in ognuna delle 19 aziende rispondenti si nota che la presenza femminile cala nelle imprese che svolgono attività più tecniche.

La panoramica sulla composizione occupazionale per settore mostra che il sex typing rappresenta un tratto strutturale e consolidato dell'occupazione nelle medio grandi aziende trentine. I dati evidenziano una concentrazione della presenza femminile in occupazioni poco desiderabili per quanto riguarda il contenuto della prestazione lavorativa, la retribuzione e la crescita professionale. E ciò accade nonostante le donne, soprattutto tra le nuove leve, si distinguano per tassi di scolarizzazione e rendimento negli studi mediamente più elevati di quelli maschili. Sarebbe dunque logico riscontrare una minore differenziazione nei percorsi professionali, soprattutto nelle posizioni apicali dell'occupazione, ma come si vedrà nel prossimo paragrafo questo non si verifica affatto.

---

<sup>34</sup> L'analisi longitudinale permetterà in seguito di effettuare un focus sulle dinamiche occupazionali del settore.

### 3. La segregazione verticale: il “tetto di cristallo”

L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, grazie anche a performance scolastiche migliori rispetto agli uomini<sup>35</sup>, non ha visto un conseguente rafforzamento della presenza femminile ai vertici della piramide professionale. Anche in contesti che hanno vissuto un notevole processo di femminilizzazione, come il settore pubblico, permane quel “tetto di cristallo” che non consente alle donne di raggiungere il gradino più alto della scala gerarchica aziendale.

Il “tetto o soffitto di cristallo” (glass ceiling)<sup>36</sup> vuol rappresentare l'insieme di ostacoli contro cui si scontrano molte, ancora troppe, donne nell'accesso a professioni tipicamente maschili e soprattutto a svolgere ruoli dirigenziali.

Spesso non si tratta di discriminazione diretta quanto piuttosto di comportamenti, disposizioni o prassi, apparentemente neutri, che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso. Questo fenomeno rappresenta un problema non solo a livello sociale ma anche in termini economici poiché comporta uno spreco di risorse umane efficienti. Le scelte organizzative che favoriscono la parità di genere sono pertanto espressione di responsabilità sociale della classe dirigente e di sensibilità al benessere organizzativo.

Il dato rilevato tra le 176 medio grandi aziende trentine nel biennio 2010/2011 conferma la presenza di fenomeni segregativi:

---

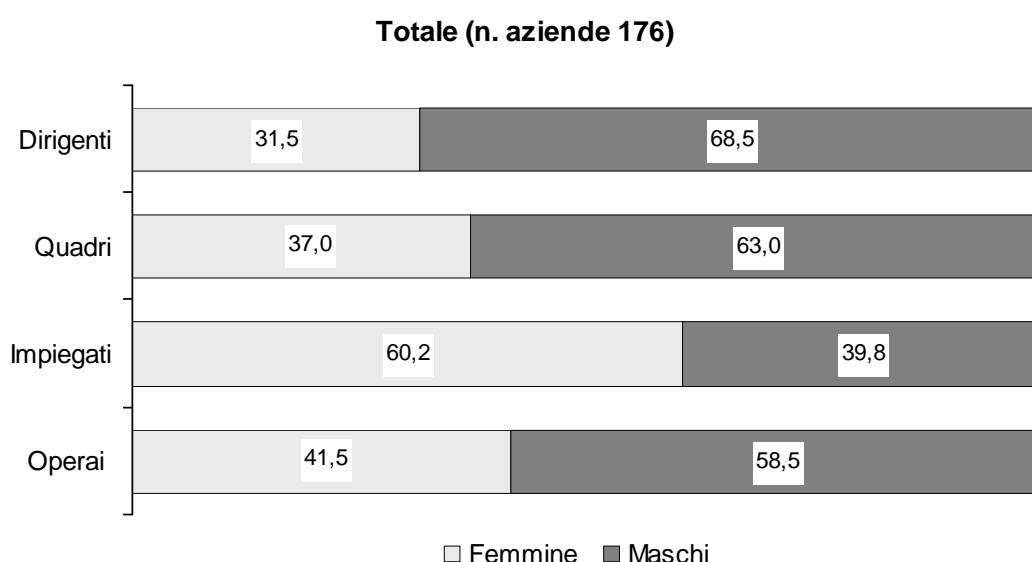
<sup>35</sup> Il 54,2% dei laureati trentini nel 2011 è donna. Il profilo tracciato da AlmaLaurea rileva poi che le ragazze, rispetto ai compagni di studio maschi, conseguono la laurea con voti più alti (rispettivamente 102 contro 100) e possiedono migliori competenze linguistiche ma minori conoscenze in ambito informatico. Inoltre l'84,3% delle laureate ha avuto esperienze di lavoro durante gli studi contro il 76,4% dei laureati.

<sup>36</sup> C. Hymowitz, T. D. Schellhardt “The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Job”, in “The Wall Street Journal”, March 24 1986.

la quota di donne occupate alle dipendenze sul totale si attesta al 50,1% ma si riduce sensibilmente tra i quadri (37%) e ancor di più tra i dirigenti (31,5%)<sup>37</sup> (Graf. 2).

Tali percentuali raggiungono valori più elevati nel settore pubblico rispetto al privato ma si può ben dire che, in generale e con sistematica regolarità le donne in posizione dirigenziale sono sempre sottorappresentate. La qualifica di impiegato è “naturalmente” prerogativa femminile (60,2%), quella di operaio al contrario è molto diffusa tra gli uomini (58,5%).

*Graf. 2 - Dipendenti nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti per sesso e qualifica al 31.12.2011  
- valori percentuali-*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Anche se, come già detto in precedenza, il confronto tra i dati delle due ultime indagini, causa la diversità nel numero e nella composizione del campione di aziende rispondenti, è solo indicativo si nota che da un biennio all'altro la presenza

<sup>37</sup> Il dato RCFL ISTAT 2011 stima una presenza femminile nelle qualifiche di alto livello ridimensionata rispetto alla L.125/91: l'incidenza femminile tra i dirigenti è del 21% e tra i quadri del 43,6%.



femminile nelle qualifiche di dirigente, quadro e impiegato cresce timidamente (con la massima variazione del +1,9% nella categoria più alta) mentre diminuisce l'incidenza percentuale delle donne nella categoria operaia (-5,1%).

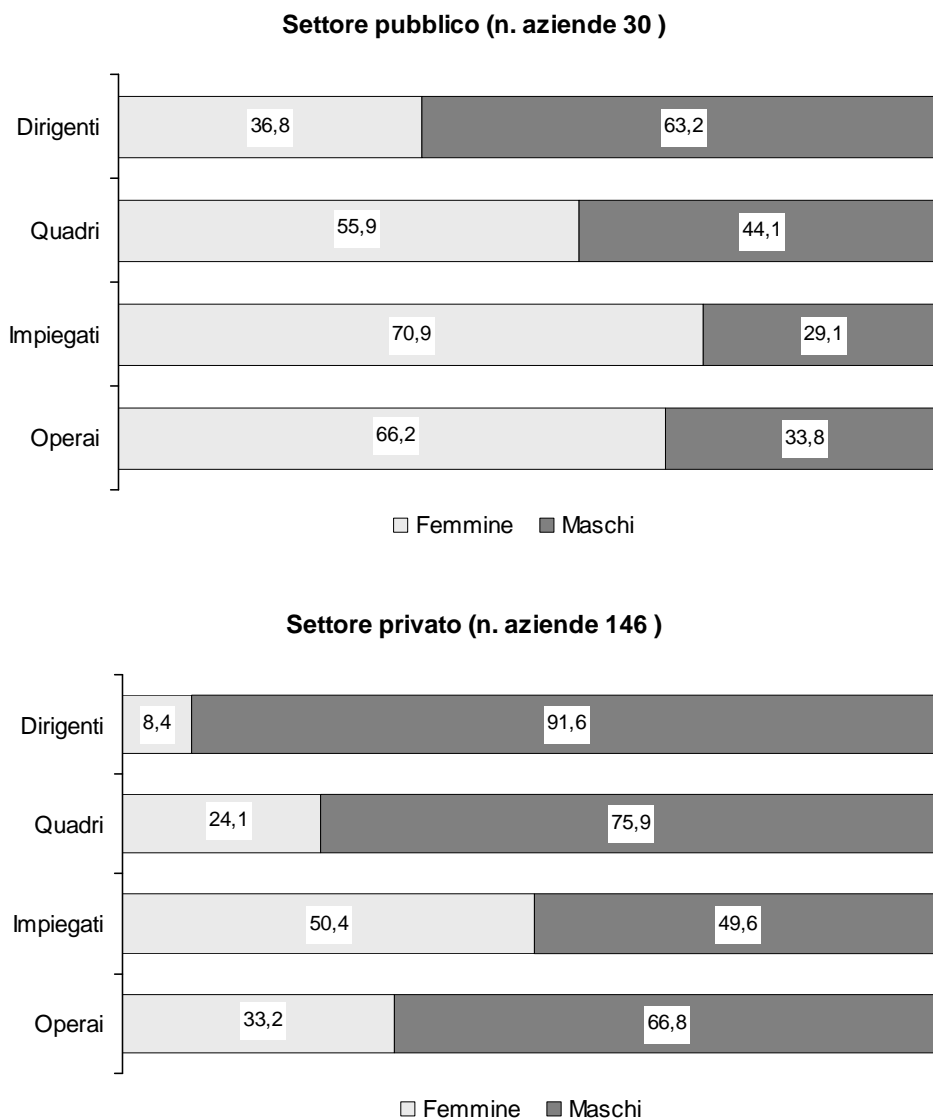
### *3.1 La natura pubblica e privata delle aziende*

La natura pubblica o privata delle aziende determina per le donne differenti possibilità di accesso ai ruoli apicali. Il settore pubblico, come è noto, appare un contesto per molti versi più favorevole alla componente femminile. Proprio per questo le amministrazioni pubbliche possono svolgere un ruolo di primaria importanza per valorizzare le differenze di genere nelle loro politiche del personale e promuovere la presenza delle donne in posizioni di vertice per raggiungere un "equilibrio di genere a livello decisionale", così come affermato anche dalla Comunità Europea.

Nel pubblico le donne rappresentano i due terzi dei dipendenti totali, ma l'incidenza femminile cambia se consideriamo i ruoli di alto livello. Il dato è ancora confortante tra i quadri con 859 donne su 1.537 totali, vale a dire il 55,9%, lo è molto meno nella classe dirigenziale, laddove si contano 1.253 uomini e 731 donne, pari a un 36,8% di presenza femminile (Graf. 3). Dati che se da un lato impongono di riflettere sugli ostacoli che tuttora permangono nei percorsi di carriera femminili anche nelle amministrazioni pubbliche, dall'altro mostrano risultati che appaiono più significativi se paragonati al settore privato, laddove il 24,1% dei quadri e solo l'8,4% dei dirigenti è donna.

*Graf. 3 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti per sesso, qualifica e settore pubblico e privato al 31.12.2011*

*- valori percentuali-*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

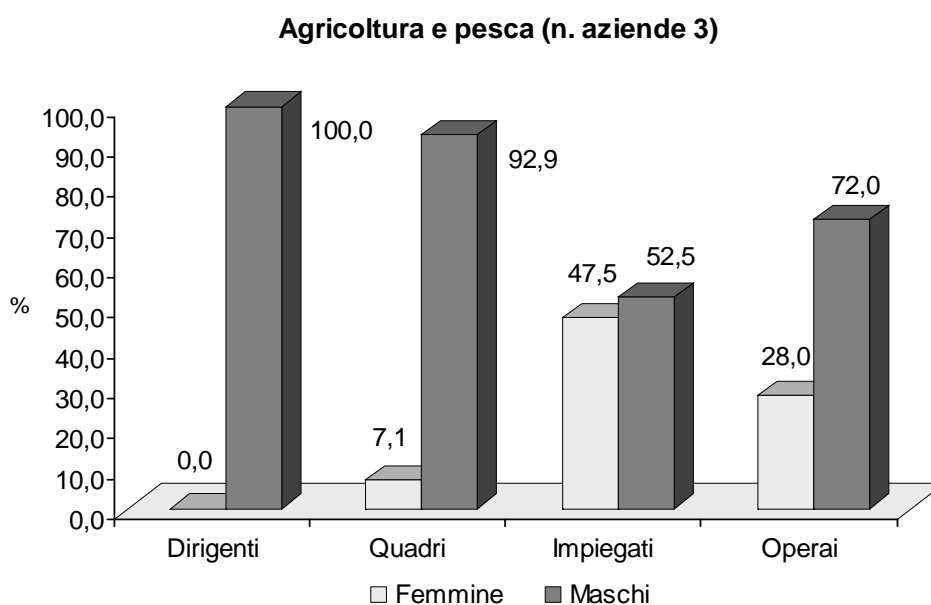
Nella categoria impiegatizia si rileva uno scarto di oltre 20 punti percentuali tra pubblico e privato, a conferma che anche in questo caso la diversa natura giuridica delle aziende è fattore determinante. Se nelle 146 aziende private le donne fanno un passo oltre l'ideale soglia di parità (50,4%), nelle amministrazioni pubbliche le stesse rappresentano la netta maggioranza degli impiegati (70,9%). Anche tra gli operai le differenze tra pubblico

e privato sono marcate, infatti la percentuale di donne che è del 66,2% nella Pubblica amministrazione si dimezza nelle aziende private (33,2%)<sup>38</sup>.

### 3.2 La segregazione verticale nei settori di attività

La composizione occupazionale delle aziende esaminate cambia non solo in ragione della natura giuridica pubblica o privata ma anche in relazione al settore delle attività economiche.

*Graf. 4 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore agricoltura e pesca per sesso e qualifica al 31.12.2011  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

<sup>38</sup> Rispetto alla rilevazione 2008/2009 la percentuale di donne nella categoria operaia perde otto punti (dal 41,2% al 33,2%). Si evidenzia che il biennio 2010/2011 non ha visto tra le aziende rispondenti un consorzio ortofrutticolo che nell'indagine precedente dichiarava 1.100 dipendenti, per il 73,5% donne. Risultava inquadrato come operaio il 91% degli occupati e il 94% delle dipendenti donne.

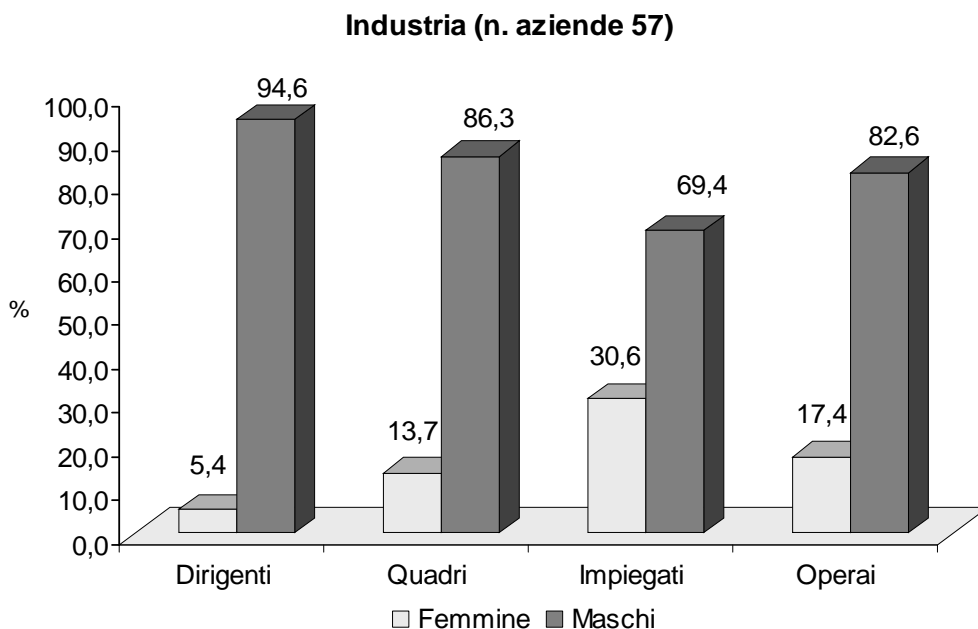
Nelle tre aziende rappresentanti il settore dell'agricoltura la presenza femminile tra gli impiegati si attesta al 47,5%, ma è meno rilevante nella componente operaia (28,0%).

Le donne invece sono praticamente assenti nelle posizioni apicali: su un totale di 29 tra dirigenti e quadri si conta una sola donna di livello quadro (Graf. 4).

Similare per certi versi a quanto riscontrato nel settore primario la situazione nel comparto industriale, in cui l'occupazione maschile, sfiorando l'80%, predomina su quella femminile.

La segregazione è diffusa in tutte e quattro le categorie professionali ma raggiunge i massimi livelli ai vertici della piramide aziendale: su 221 dirigenti 12 sono donne, mentre su 430 quadri le donne sono 59 (Graf. 5).

*Graf. 5 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore industria per sesso e qualifica al 31.12.2011  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il fatto che le donne siano poco presenti nel secondario e soprattutto siano tanto lontane dalle posizioni dirigenziali dipende

da fattori che agiscono sia sul lato della domanda che su quello dell'offerta.

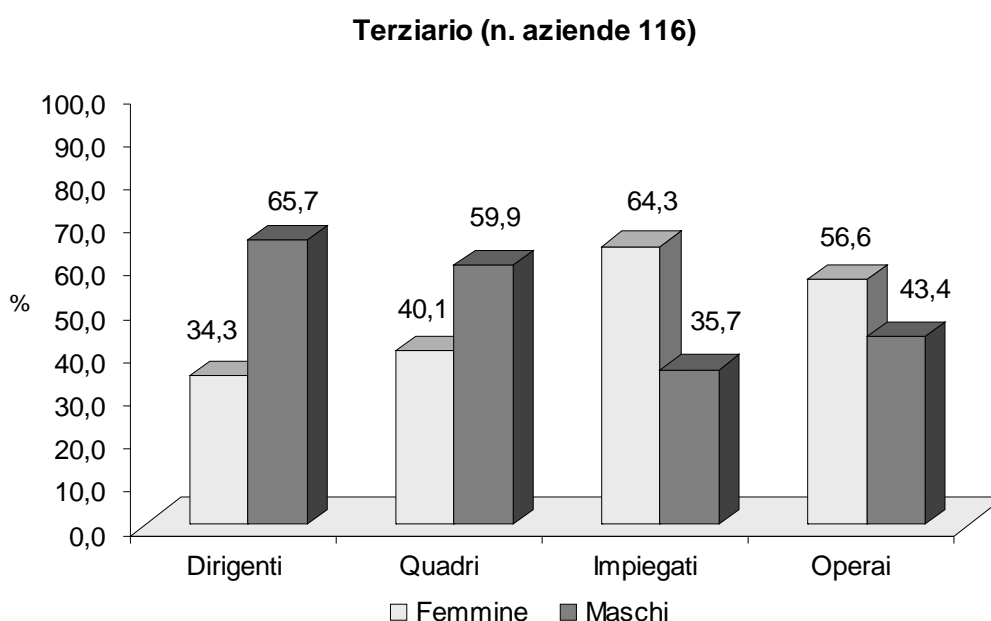
Molti datori di lavoro hanno ancora pregiudizi in merito all'inserimento delle donne in settori storicamente dominati dal sesso maschile.

Contemporaneamente però, non può sottacersi che non di rado sono le stesse donne a scegliere percorsi formativi e sbocchi lavorativi nel settore terziario.

Il terziario infatti è il settore nel quale non soltanto la presenza femminile è più rilevante (58,8%), ma risulta maggiormente diffusa in tutti e quattro gli inquadramenti professionali rispetto a quanto rilevano gli altri due (Graf. 6).

*Graf. 6 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore terziario per sesso e qualifica al 31.12.2011*

*- valori percentuali -*



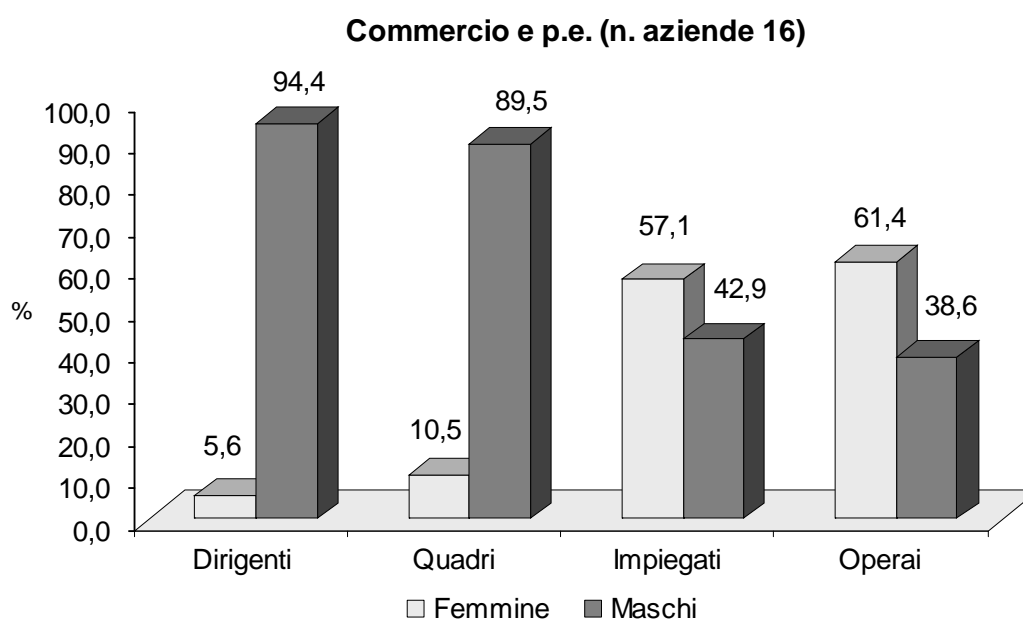
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

È in particolare la forte presenza di occupate nella Pubblica amministrazione, sanità e istruzione a determinare un contenimento dei fenomeni segregativi in tutto il settore. Peraltro

anche nel terziario l'ascesa delle donne verso l'apice della scala gerarchica è ostacolata dal ben noto soffitto di cristallo. Le donne superano l'ideale soglia di parità nella categoria operaia e impiegatizia ma la loro incidenza cala vistosamente tra i quadri (40,1%) e ancor di più nella classe dirigenziale (34,3%). L'osservazione da vicino della distribuzione occupazionale di maschi e femmine in base all'attività economica esercitata dalle aziende mette in luce situazioni di squilibrio.

Il commercio, ad esempio, presenta un alto tasso di femminilizzazione (58,3%) che però si concentra tra le operaie (61,4%) e le impiegate (57,1%). Il credito, con un tasso di femminilizzazione del 41,7%, si caratterizza per una presenza operaia inesistente (3 operai, tutti maschi, su 2.152 dipendenti) e concentra le forze lavoro principalmente nella categoria impiegatizia, dove vi è una sostanziale parità tra occupati, 49,3% e occupate, 50,7% (Graff. 7 e 8).

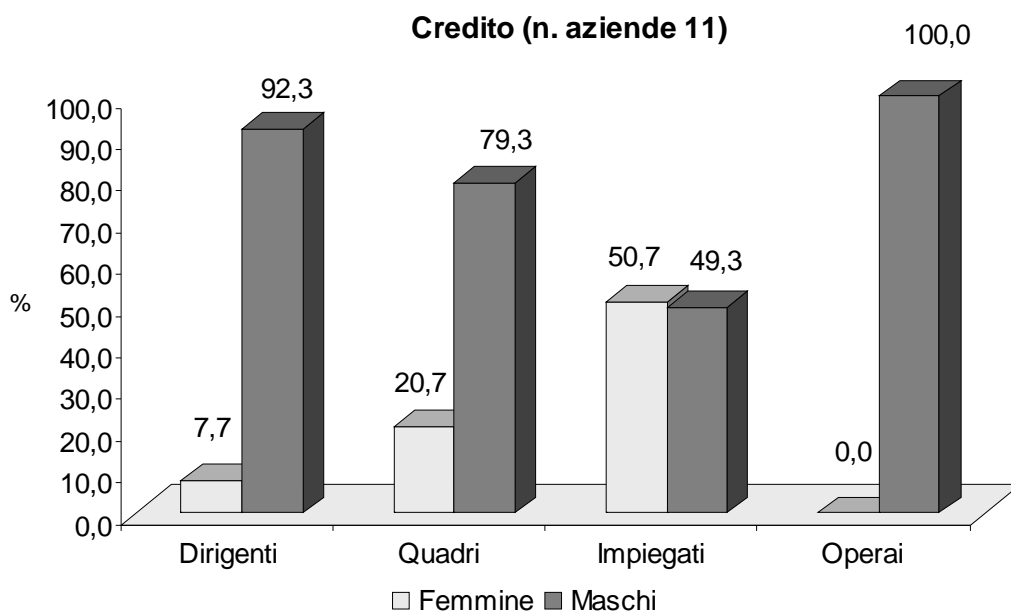
*Graf. 7 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto commercio e p.e. per sesso e qualifica al 31.12.2011*  
- valori percentuali -



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Ciò che accomuna entrambi i comparti è il fatto che alle donne risultano precluse le carriere direttive e gli inquadramenti di livello più elevato, per i quali viene in genere richiesto un bilancio tra tempi di lavoro e tempi di vita che attribuisce ai primi una centralità che lascia pochi margini alle esigenze di conciliazione. E così, spostandosi verso l'apice dell'inquadramento professionale, prevalgono largamente gli uomini, che rappresentano circa il 90% dei quadri e il 95% dei dirigenti nel commercio e l'80% dei quadri e il 92% dei dirigenti nel credito.

*Graf. 8 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto credito per sesso e qualifica al 31.12.2011*  
*- valori percentuali -*



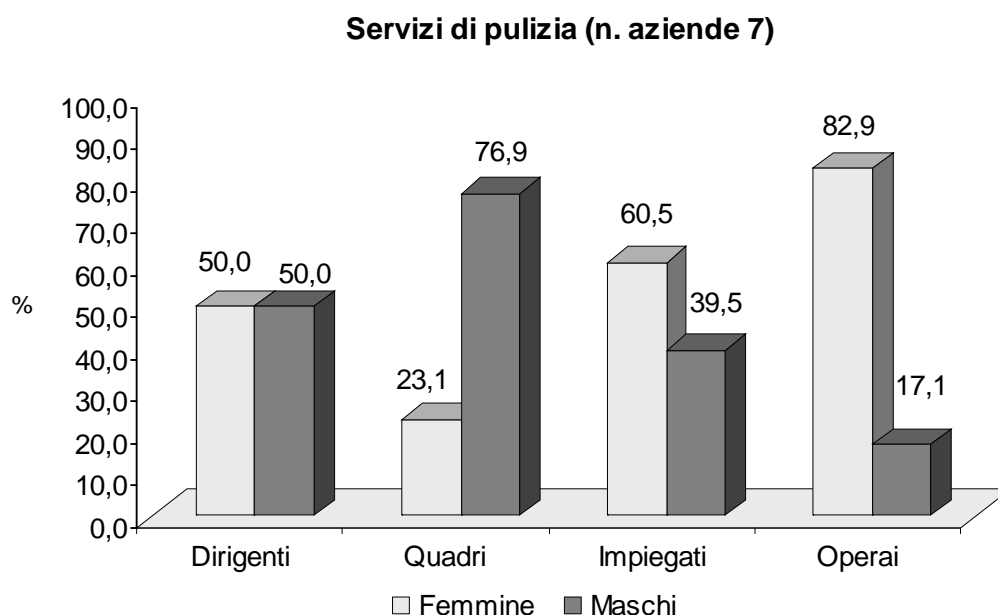
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

I servizi di pulizia, infine, essendo un ambito lavorativo di facile accesso a donne con bassa scolarizzazione così come a donne straniere senza titoli di studio (o comunque prive di titoli riconosciuti) evidenzia un elevato tasso di femminilizzazione (circa l'80%) e al tempo stesso una fortissima segregazione delle

stesse nella categoria professionale più bassa delle figure operaie (la quota percentuale sfiora l'83%) (Graf. 9).

Si richiama l'attenzione a non interpretare come una situazione di parità il dato rilevato tra i dirigenti, in quanto la categoria è rappresentata da sole due persone, per l'appunto un uomo e una donna.

*Graf. 9 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto servizi di pulizia per sesso e qualifica al 31.12.2011  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Diversi fattori, secondo M. L. Pruna (2007)<sup>39</sup>, concorrono a causare la segregazione verticale. Innanzitutto la minore predisposizione delle donne verso la carriera, per la quale esse sembrerebbero manifestare meno interesse rispetto agli uomini; in tal senso la segregazione sarebbe frutto di scelte delle donne stesse, poco inclini a inserirsi in logiche competitive per l'accesso a ruoli apicali, che comportano spesso notevoli costi psicologici.

<sup>39</sup> Pruna M. L. (2007), *Donne al lavoro*, il Mulino, Bologna.



Una seconda spiegazione è legata alla flessibilità richiesta dai datori di lavoro per l'accesso ai ruoli apicali; le condizioni di lavoro dei dirigenti appaiono quasi proibitive per chi ha una famiglia o intende averla. Inoltre, la maternità rappresenta ancora un ostacolo alla carriera, comportando un automatico allontanamento dal lavoro e, in seguito, carichi di cura che rendono meno flessibile la lavoratrice in termini di orari e di mobilità. Una terza ipotesi fa riferimento all'organizzazione dei ruoli apicali, quasi totalmente appannaggio degli uomini, che attraverso la promozione di altri uomini non modifica il sistema di potere esistente e dunque non elimina le disparità di genere<sup>40</sup>.

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

Una sezione specifica dell'indagine prevista ai sensi dell'art. 9 della Legge 125/91 consente di affiancare all'analisi statica dei dati di stock fin qui proposta, una lettura dinamica a base annua degli stessi. Monitora le movimentazioni del personale in azienda, a dire i flussi quali-quantitativi del personale entrato e uscito e le trasformazioni dei rapporti di lavoro avvenute nell'anno. Il periodo assunto a riferimento è il secondo anno del biennio in analisi, a dire per questa verifica, il 2011.

Come per le indagini precedenti le maggiori movimentazioni in entrata hanno riguardato le donne: su 15.125 entrate totali, 10.465 (il 70% circa), sono ascrivibili a questa componente e solo 4.660 flussi in ingresso riguardano uomini (il restante 30%). Gli oltre 15.000 ingressi registrati nell'anno sono principalmente legati a nuove assunzioni (96,9%). Ed è nel terzo settore che si conta il maggior numero di entrate (ben 13.786), sia per la componente femminile (10.173) che per quella maschile (3.613). Gli ingressi motivati da passaggio di categoria e da trasferimento da altra

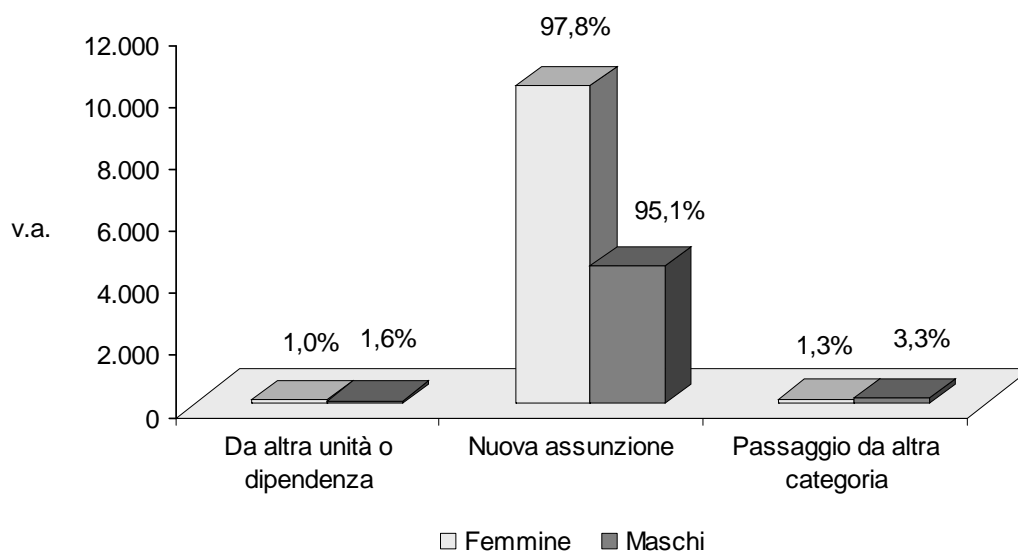
---

<sup>40</sup> L'autrice tuttavia precisa che le relazioni di potere non sempre sono migliori tra donne, lo dimostra il fatto che le stesse affermano di preferire capi uomini, ritenuti più disponibili e concilianti.

unità o dipendenza incidono marginalmente sia per le donne che per i maschi ma risultano particolarmente contenuti per la componente femminile (rispettivamente 1,3% e 1,0% per le donne e 3,3% e 1,6% per i maschi) (Graf. 10). Il lavoro delle donne è pertanto contraddistinto da una maggiore flessibilità che si traduce in una maggiore mobilità, da non intendersi però come ascesa verso i ruoli apicali. Gli ingressi motivati da passaggio di categoria, da intendersi come progressioni verso categorie superiori, mettono in luce l'effettiva disparità di prospettive di carriera offerte a uomini e donne (anche in valore assoluto in questo caso le progressioni coinvolgono più maschi che femmine, 155 e 132 rispettivamente). Solo la promozione alla categoria impiegatizia ha riguardato più le donne (70) che gli uomini (52). Le promozioni a quadro sono state inferiori di quelle a impiegato, ma in questo caso sono gli uomini a beneficiarne maggiormente (62 contro 52). Le progressioni a dirigente infine sono decisamente più contenute e ciò è dovuto alle rare promozioni delle donne quadro (solo 4), molto inferiori a quelle che interessano i loro colleghi maschi (37) a conferma dell'esistenza di un soffitto di cristallo, invisibile ma estremamente efficace nel preservare le disparità di genere.

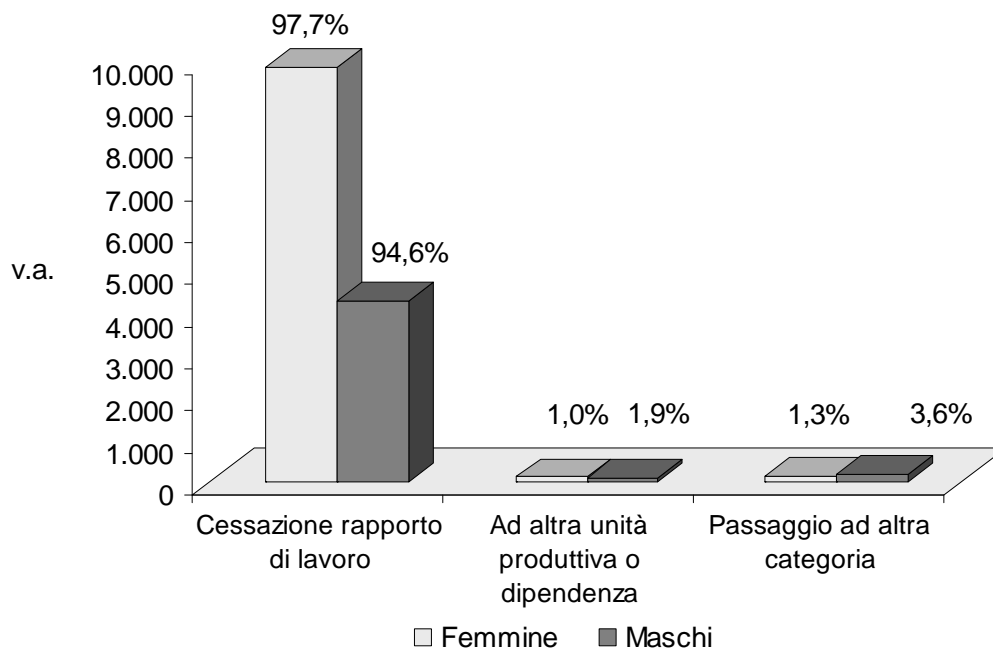
Sul fronte opposto, quello delle uscite (14.589), sono ancora le donne a far registrare i movimenti numericamente più consistenti: le uscite coinvolgono oltre 10.052 donne (68,9%) e poco più di 4.500 uomini (31,1%) (Graf. 11). La maggior parte delle uscite è dovuta a cessazioni del rapporto di lavoro (97,7% per le donne e 94,6% per i maschi). Sul totale è sempre il terziario a far registrare il valore più alto con 13.349 uscite, la maggior parte delle quali dovuta a cessazioni (96,9%).

*Graf. 10 - Entrate per tipologia dal 01.01.2011 al 31.12.2011  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*Graf. 11 - Uscite per tipologia dal 01.01.2011 al 31.12.2011  
- valori percentuali -*

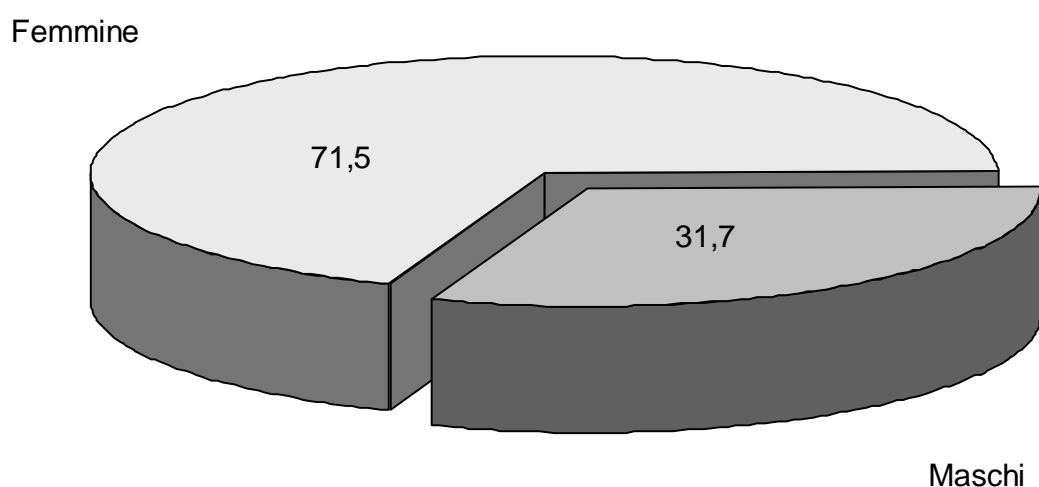


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

La maggiore precarietà femminile si coglie dall'indice di movimentazione netto, che rapporta le assunzioni e le cessazioni al numero di occupati per ciascun genere (Graf. 12).

I movimenti in entrata e uscita sono più intensi per le donne rispetto agli uomini e di conseguenza anche il loro turn-over (71,5%). I maschi di fatto risultano interessati da queste dinamiche in misura minore (31,7%).

*Graf. 12 - Indice di movimentazione netto per sesso al 31.12.2011 - valori percentuali -*

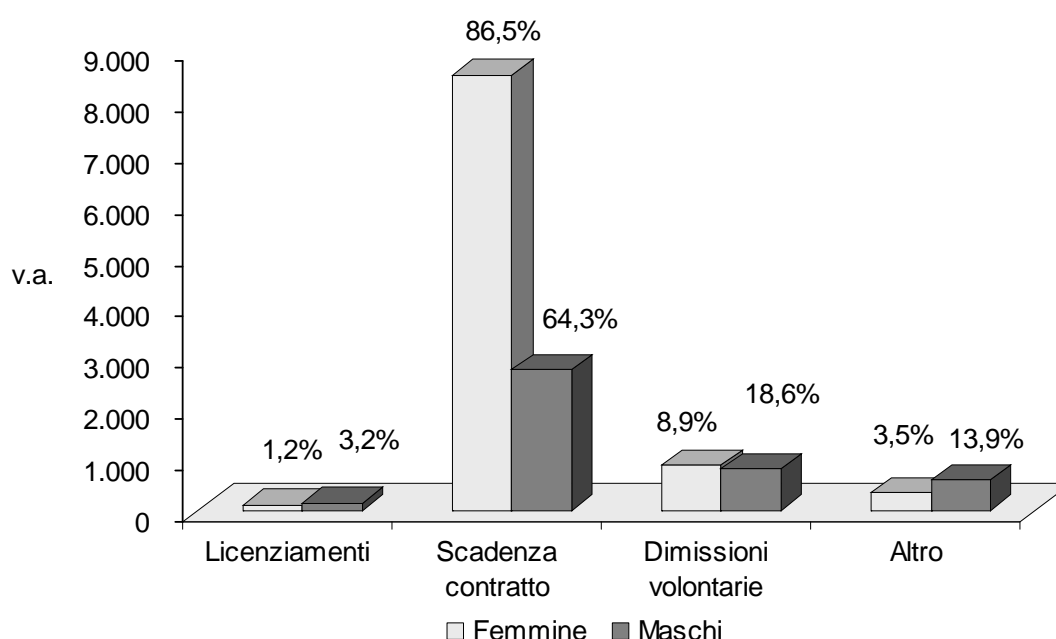


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Con riferimento al focus sui flussi e in particolare alle movimentazioni in uscita, la maggiore debolezza di genere si evidenzia anche dall'analisi delle motivazioni che hanno originato il flusso delle cessazioni per maschi e femmine. La scadenza contrattuale dà origine all'86,5% delle interruzioni del rapporto lavorativo per le donne e solo al 64,3% per i maschi, che, viceversa, nel 18,6% dei casi si sono dimessi volontariamente (in una percentuale doppia rispetto alla componente femminile, attestata all'8,9%). Nel primo caso l'interruzione del rapporto di lavoro è più subìta che ricercata giacché è per lo più l'esito di un rapporto lavorativo nato sulla modalità del tempo determinato che

di norma è accettato pur di lavorare ma sconta le problematiche negative della precarietà; le dimissioni volontarie sono, viceversa, espressione di un orientamento maggiormente ascrivibile a una scelta che parte dal lavoratore, che può essere motivata anche dalla possibilità di intravedere in altre opportunità lavorative delle migliori chance professionali (Graf. 13).

*Graf. 13 - Cessazioni del rapporto di lavoro per tipologia dal 01.01.2011 al 31.12.2011  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Dai dati dell'indagine della L. 125/91 è possibile anche monitorare il fenomeno delle trasformazioni contrattuali.

L'informazione è stata fornita da 105 delle 176 aziende che hanno costituito il gruppo delle rispondenti nel biennio. La numerosità di queste trasformazioni si attesta a quota 1.839 e per due terzi coinvolge il genere femminile (Tab. 4).

Il dato più significativo, non solo in termini numerici, è quello relativo al passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato che rileva una situazione di sostanziale parità maschi-femmine, rispettivamente con 479 e 483 stabilizzazioni. Il fatto che le

stabilizzazioni riguardino nella stessa misura uomini e donne potrebbe portare a concludere che non vi sia discriminazione nella possibilità di ottenere una posizione contrattuale più sicura. Se tuttavia si tiene conto del grado di femminilizzazione del contratto a tempo determinato (al 31 dicembre del 2011 le donne rappresentano il 62,8% dei dipendenti con contratto a termine) in assenza di discriminazione avremmo dovuto rilevare maggiori stabilizzazioni della componente femminile.

*Tab. 4 - Trasformazioni del rapporto di lavoro dal 01.01.2011 al 31.12.2011*

*- valori assoluti -*

	Maschi	Femmine
Da part-time a tempo pieno	74	278
Da tempo pieno a part-time	40	485
Da tempo determinato a tempo indeterminato	479	483
Totale	593	1.246

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Le donne sono molto più coinvolte degli uomini nelle trasformazioni dell'orario di lavoro. I passaggi da tempo pieno a part-time anche nei dati dell'indagine biennale riferita al periodo 2010/2011 hanno riguardato più il genere femminile del genere maschile: su 525 passaggi dal contratto a tempo pieno al contratto a tempo parziale 40 sono ascrivibili agli uomini e 485 alle donne. Sono invece 74 gli uomini che hanno chiesto di modificare il part-time in tempo pieno mentre la stessa richiesta è stata avanzata da 278 donne.

Per settore 1.552 trasformazioni provengono dal terziario (1.162 riguardano donne), soprattutto dal comparto Pubblica amministrazione, sanità e istruzione (793, di cui 680 riguardano donne).

## 5. L'occupazione per tipologia contrattuale al 31/12/2011

Un ulteriore elemento informativo offerto dai rapporti biennali che vengono compilati dalle aziende ai sensi della Legge 125/91 riguarda i contratti di lavoro (Graf. 14)<sup>41</sup>.

Alla fine del 2011 le 176 medio grandi aziende della provincia di Trento che hanno aderito all'indagine della L. 125/91 occupano in forma stabile l'88,7% dei loro dipendenti<sup>42</sup>.

L'incidenza dei rapporti di lavoro a tempo determinato si attesta al 10,5%. Il peso dei contratti a tempo indeterminato è più alto tra gli uomini (91,2% contro l'86,3% per le donne) e, al contrario, i contratti a termine sono più diffusi tra le occupate (13,1% contro il 7,9% dei colleghi maschi).

Il terzo settore è quello che registra il valore assoluto più alto delle occupazioni a tempo determinato: 5.272 dipendenti su un totale nei tre settori di 5.896. Il focus sul terziario rileva che il contratto a tempo determinato è diffuso nel commercio (21,6%) e nei servizi di pulizia (15,7%) e principalmente tra le donne. L'industria si caratterizza per un'occupazione più stabile, tant'è

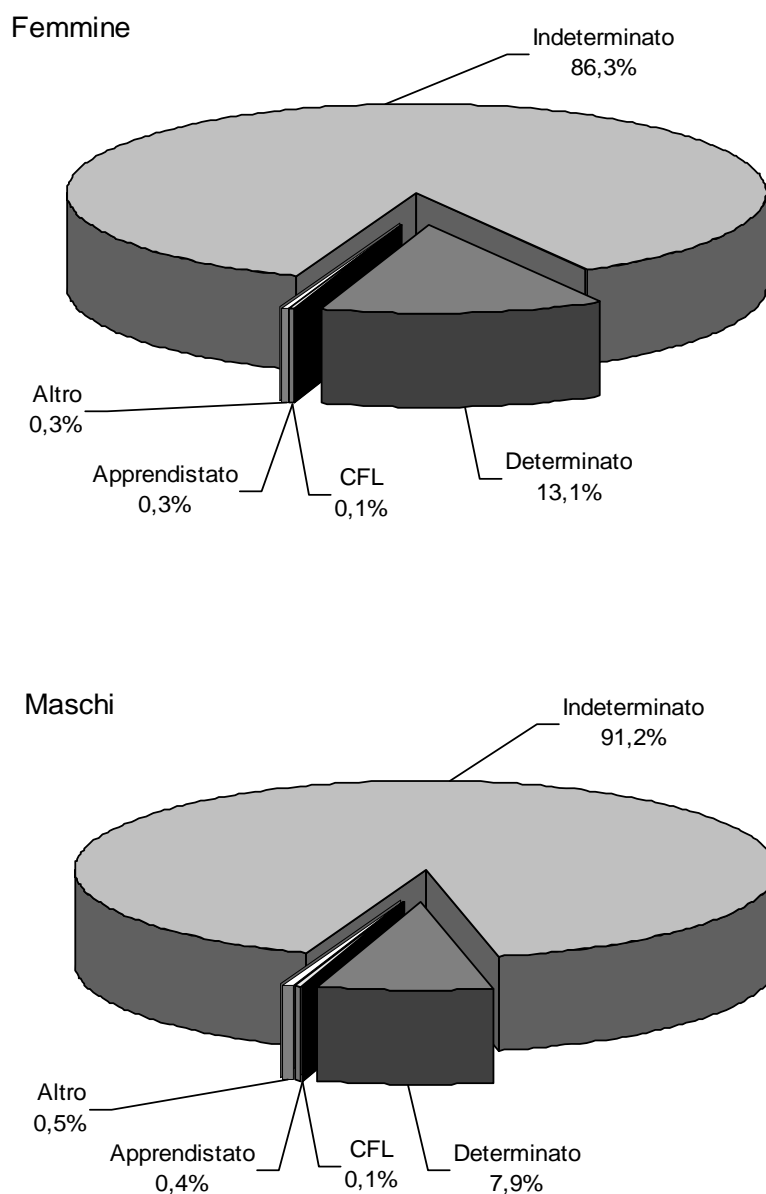
---

<sup>41</sup> Nel questionario ministeriale è richiesto alle aziende di suddividere i propri dipendenti tra impiegati a tempo indeterminato (distinguendo i part-time dai full-time), impiegati a tempo determinato (a tempo parziale e a tempo pieno), titolari di contratto di formazione e lavoro apprendisti, titolari di contratto di solidarietà e di altre tipologie contrattuali non rientranti in quelle già elencate. Tale classificazione delle tipologie di contratto risulta datata (il contratto di formazione e lavoro, disciplinato dalla legge 19 dicembre 1984 n. 863, nel privato è stato successivamente sostituito dal contratto di inserimento previsto dal decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276 attuativo della legge Biagi 30/2003) in quanto non tiene adeguatamente conto delle nuove forme contrattuali introdotte nel tempo come i contratti a progetto e il lavoro somministrato dalle agenzie interinali. Sfugge in tal modo all'analisi la collocazione occupazionale di segmenti di forza lavoro (più spesso donne che maschi) particolarmente deboli che hanno trovato occupazione con le forme contrattuali meno garantistiche.

<sup>42</sup> La percentuale di occupati a tempo indeterminato rilevata dalla RCFL ISTAT nel 2011 è leggermente inferiore e pari all'84,1%.

che i dipendenti a termine rappresentano poco meno del 5% del totale.

*Graf. 14 - Composizione dell'occupazione alle dipendenze per sesso e tipologia di contratto al 31.12.2011 - valori percentuali -*



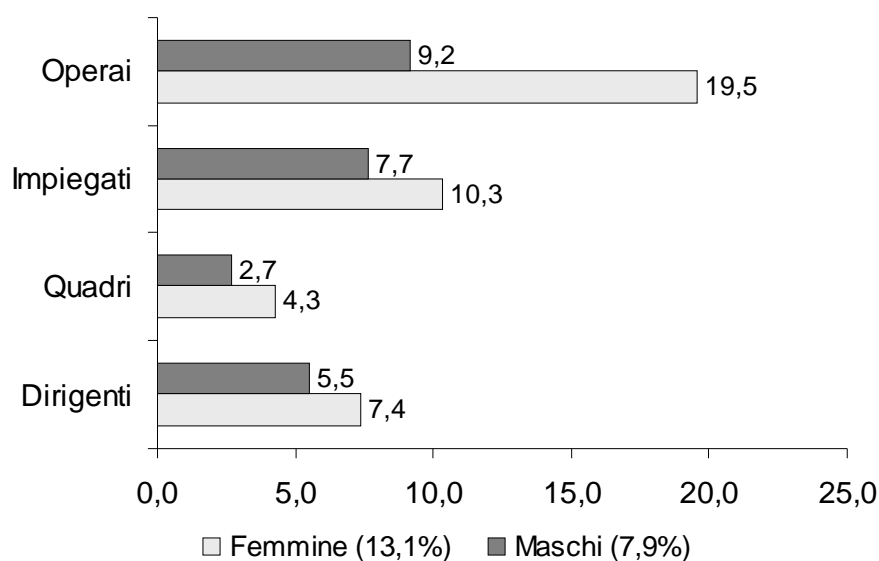
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il ricorso alle forme contrattuali flessibili varia anche in funzione del livello di inquadramento (Graf. 15).



*Graf. 15 - Dipendenti a tempo determinato per sesso e qualifica al 31.12.2011*

*- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Così la posizione di dirigente e soprattutto di quadro sono le meno soggette all'utilizzo di rapporti a termine (rispettivamente in 147 e 117 casi) e nel contempo sono quelle in cui le differenze di genere risultano piuttosto contenute. È invece tra gli impiegati (2.540 posizioni) e ancor più tra gli operai (3.092 posizioni) che si concentra il tempo determinato. L'incidenza del rapporto a termine è più marcata per le donne che per gli uomini in ogni categoria professionale, con l'estremo negativo tra la componente operaia (19,5%) e quello positivo tra i quadri (4,3%).

Nelle aziende esaminate lavorano a part-time il 22,7% dei dipendenti, il 38% degli occupati a tempo determinato e il 21% di quelli a tempo indeterminato. Per entrambi i generi il part-time è più diffuso tra gli occupati a tempo determinato che non tra quelli a tempo indeterminato. L'associazione dipendente a tempo determinato e part-time, ricorrente soprattutto tra le donne, comporta una duplice forma di precarietà dovuta da una parte all'instabilità del contratto e dall'altra alla riduzione dell'orario di

lavoro, viste le rilevanti implicazioni sul versante retributivo-previdenziale e sulle opportunità di sviluppo professionale.

La riduzione oraria è meno ricorrente tra gli uomini e nelle posizioni di vertice: ne beneficia il 40% delle lavoratrici e solo il 5% dei lavoratori maschi<sup>43</sup> e si passa nel complesso da un'incidenza del part-time del 24,6% tra impiegati e operai a meno del 3% tra i dirigenti. Tra i quadri la percentuale di part-timers è del 10,3%, principalmente per l'apporto femminile (297 donne e 71 uomini).

L'incidenza del part-time nel pubblico è del 24,5%, non molto diversa da quella nelle aziende private che si attesta al 21,4%. In valori assoluti si tratta rispettivamente di 6.016 dipendenti pubblici (su 24.535 totali) e di 6.776 occupati nel settore privato (su 31.709 totali).

In alcuni comparti del privato questa tipologia contrattuale appare la forma d'occupazione largamente prevalente. Emblematico il caso dei servizi di pulizie dove, complice la tipologia di lavoro che richiede prestazioni concentrate in determinate fasce orarie, gli occupati part-time sono quasi l'81% del totale (1.623 part-timers su 2.005 addetti) in prevalenza donne (1.389 su 1.595). A seguire con il 55% degli occupati che lavorano a tempo parziale le aziende della sanità, dell'assistenza sociale e dell'istruzione private (1.899 part-timers su 3.438 occupati). Il part-time è utilizzato in misura più elevata della media anche nel comparto del commercio e dei pubblici esercizi (32% ossia 1.619 su 5.012 rapporti di lavoro). La riarticolazione dei tempi/periodi lavorativi che ha interessato il settore ha richiesto ai lavoratori una sempre maggiore flessibilità anche sul versante della durata del rapporto

---

<sup>43</sup> Il dato ISTAT sulla diffusione del part-time tra gli occupati trentini nell'anno 2011 riporta un dato percentuale più basso, pari al 18,2% con un'incidenza del 35,6% tra le occupate. Uguale invece la diffusione del lavoro a tempo parziale tra gli uomini, pari al 5%. Se però si rapportano i part timers alla sola occupazione alle dipendenze ne risulta un'incidenza del 22,9% (41% tra le donne e 6,8% tra gli uomini).

di lavoro ed è però evidente che la propensione alla riduzione dell'orario di lavoro appare non tanto una vera e propria concessione alle donne di forme flessibili di lavoro quanto piuttosto una *conditio sine qua non* per poter lavorare. Rimanendo nel privato, l'orario part-time risulta invece scarsamente diffuso nel comparto industriale (6,2%), ambito che conferma, soprattutto in relazione alla manodopera maschile, la preferenza per l'impiego a tempo pieno della forza lavoro.

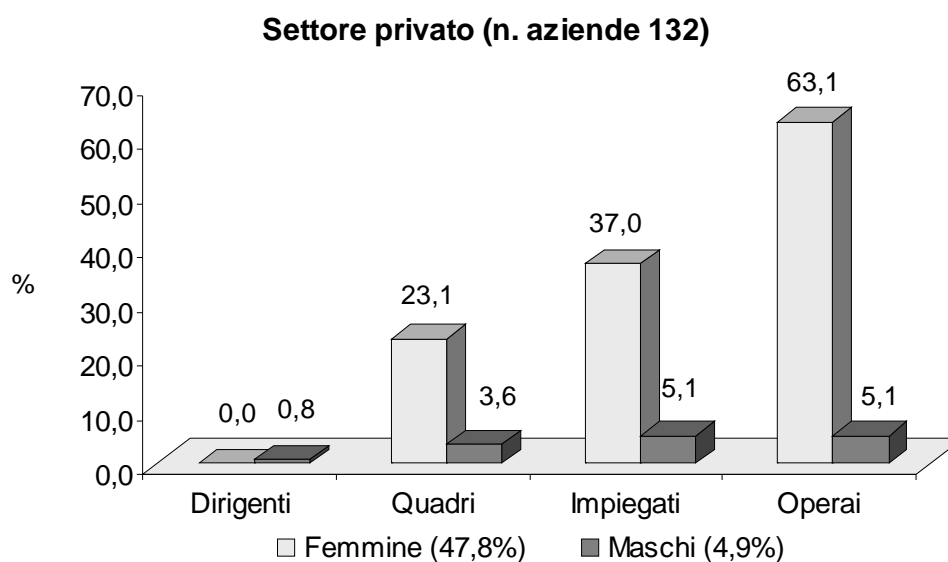
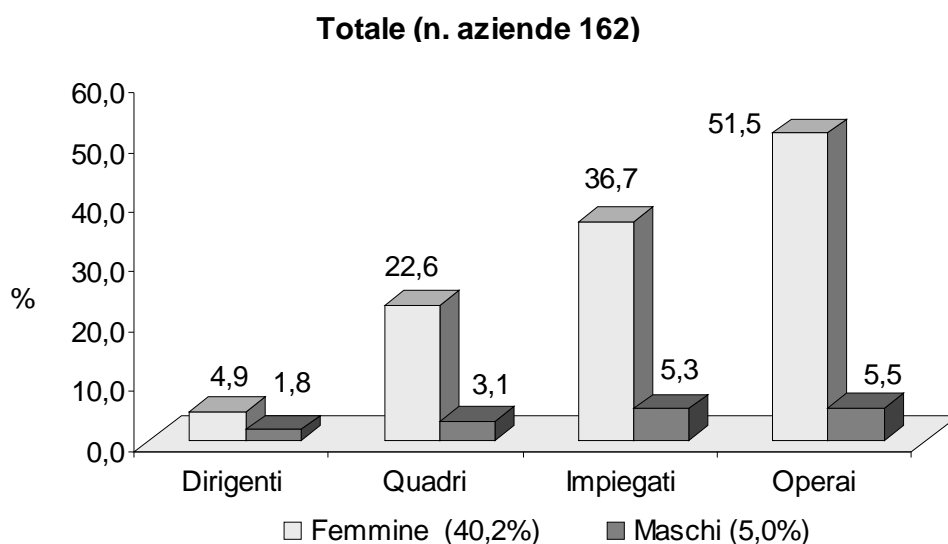
Il Graf. 16 riportato di seguito evidenzia uno scarto percentuale rilevante tra la percentuale di operaie part-time del settore privato (63,1%) e quelle del pubblico (36,7%). Le differenze si riducono per la qualifica impiegatizia (37,0% nel privato e 36,6% nel pubblico) e tra i quadri (23,1% nel privato e 22,4% nel pubblico), di contro tornano a manifestarsi nella qualifica dirigenziale. Se nel privato si contano solo tre dirigenti part-time (uomini!), nel pubblico si segnala la presenza ai vertici di 37 donne e 26 uomini occupati a tempo parziale. Tali evidenze confermano l'esistenza di un rapporto inverso tra ricorso al part-time e presenza nei ruoli apicali, tanto nel pubblico quanto nel privato. Praticamente i part-timers si dividono tra impiegati (52,5%) e operai (44,1%). Sono invece pochissimi tra i quadri (2,9%) e sono decisamente una rarità tra i dirigenti: su un totale di 12.972 occupati a tempo parziale se ne contano solo 66 (0,5%).

La forte caratterizzazione femminile del part-time mette in risalto ancora una volta il profondo divario nel carico delle attività di cura e del lavoro domestico esistente e persistente tra i due generi. Sono le donne quelle maggiormente interessate alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, percepita invece come alternativa allo sviluppo professionale dagli uomini.

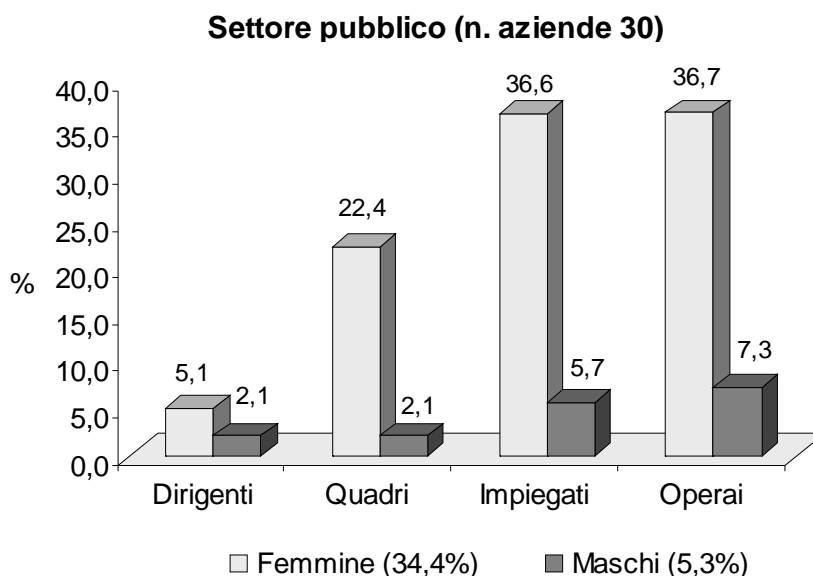
Appare chiaro in conclusione che l'ambito organizzativo è particolarmente strategico allo sviluppo di azioni mirate all'abbattimento di stereotipi e modelli culturali che delimitano ambiti di pertinenza e proiezioni identitarie diverse per uomini e donne. Tali considerazioni rimandano all'esigenza di ripensare agli strumenti di conciliazione in un'ottica innovativa e

maggiormente orientata alla condivisione, evitando pertanto di continuare a considerare il part-time come opzione privilegiata.

*Graf. 16 - Dipendenti a tempo parziale per sesso, qualifica\* e settore pubblico e privato al 31.12.2011  
- valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91



\* Percentuale rispetto all'occupazione per genere e qualifica

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Modalità lavorative quali il telelavoro, il lavoro a isole, ecc... e iniziative family friendly come ad esempio il time-saving sono poco praticate, anche all'interno delle stesse organizzazioni pubbliche, che potrebbero invece rappresentare dei laboratori di buone prassi. La stessa Agenzia del Lavoro tramite l'intervento 11 eroga contributi volti a sostenere la sperimentazione in azienda di progetti volti alla riorganizzazione e rimodulazione degli orari di lavoro in relazione agli impegni di cura e di assistenza. Il fine è quello di evitare di pensare a interventi rivolti in via esclusiva alle donne, puntando invece su azioni che mettano in discussione le pratiche organizzative dominanti, intendendo con ciò i meccanismi di selezione e valutazione del personale, i piani di formazione e promozione del personale e non ultimo dunque la gestione degli strumenti di conciliazione<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Un'indagine condotta da B. Poggio ha analizzato quali iniziative in materia di pari opportunità, conciliazione e servizi all'infanzia sono presenti all'interno della PAT e dei suoi enti strumentali, dell'Università degli Studi di Trento, nei comuni e nelle comunità di valle. Lo studio ha

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

La formazione aziendale costituisce uno strumento essenziale per la qualificazione e il rafforzamento della competitività del sistema produttivo. Inoltre fornisce sia competenze sia motivazione, migliorando, per esempio, i contenuti del lavoro e inviando ai lavoratori un segnale che il datore di lavoro sta investendo su di loro. I maggiori benefici si rilevano nei contesti in cui la formazione fa parte delle pratiche di sviluppo delle risorse umane. L'investimento formativo delle aziende risulta pertanto un ulteriore elemento utile all'analisi delle differenze di genere e i rapporti biennali della Legge 125/91 tengono conto di tale fattore (Tab. 5).

Le aziende che hanno fornito correttamente il dato richiesto sono state 103<sup>45</sup> e l'attività formativa ha coinvolto un totale di 50.849 dipendenti, 25.288 donne (49,7%) e 25.561 uomini (50,3%). Il dato sul coinvolgimento del personale nella formazione non presenta squilibri di genere nel senso che le aziende esaminate programmano percorsi formativi rivolti ad ambo i sessi, tuttavia

---

confermato la debolezza dell'occupazione femminile, nonostante le numerose leggi e gli interventi volti a incentivare un'organizzazione lavorativa family friendly e orientata alle pari opportunità. Ad esempio, il telelavoro e la personalizzazione degli orari, sperimentati nell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, si sono rilevati strumenti di conciliazione molto efficaci, alternativi al part-time, con ricadute positive sia sulla vita delle persone che sulla qualità dei servizi. (si veda *Promozione di interventi volti alla valorizzazione del lavoro femminile e alla conciliazione famiglia - lavoro* di B. Poggio (a cura di) - PAT -Trento, 2012).

<sup>45</sup> Ciò sottintende le difficoltà di un certo numero di imprese nel mettere a regime un sistema di programmazione e gestione della formazione, nonostante gran parte della formazione continua sia cofinanziata (con fondi comunitari o tramite i fondi interprofessionali e non ultimo con risorse provinciali erogate dalla stessa Agenzia del Lavoro) e ciò avvenga secondo procedure standardizzate che tengono traccia dell'attività formativa realizzata.

sembra esserci un investimento maggiore verso i dipendenti maschi. Se si rapporta infatti il numero dei partecipanti agli occupati per genere ne esce un coefficiente di coinvolgimento formativo medio di 1,31 per gli uomini, più alto rispetto a quello delle donne pari a 1,12. Si riscontra un ulteriore vantaggio della componente maschile anche nel dato sulle ore di formazione procapite, che sono 11,7 per gli uomini e 9,5 per le donne.

*Tab. 5 - 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	297	1.245	1.542	75	215	290	3,5	5,7	5,1	0,89	0,98	0,95
Industria	13.634	52.582	66.216	1.261	6.704	7.965	13,1	13,2	13,2	1,21	1,68	1,58
di cui Tessile	94	90	184	17	16	33	0,9	1,2	1,0	0,17	0,21	0,19
Mecc. siderurgico, e app. elettrici	2.654	14.381	17.035	238	1.010	1.248	9,2	12,1	11,5	0,83	0,85	0,84
Altra industria	10.886	38.111	48.997	1.006	5.678	6.684	16,6	14,0	14,5	1,54	2,09	1,98
Terziario	201.854	174.108	375.962	23.952	18.642	42.594	9,4	11,4	10,2	1,11	1,22	1,16
di cui Altri servizi	3.379	1.986	5.365	278	315	593	9,3	14,1	10,7	0,77	2,23	1,18
Commercio e p.e.	5.272	9.514	14.786	422	834	1.256	3,5	6,6	5,0	0,28	0,58	0,43
Credito	28.575	54.213	82.788	3.082	4.532	7.614	36,0	48,0	43,1	3,88	4,01	3,96
PA	144.365	68.739	213.104	17.370	9.098	26.468	8,6	8,3	8,5	1,03	1,09	1,05
Servizi alle imprese	15.479	20.692	36.171	2.379	2.659	5.038	17,3	16,6	16,9	2,66	2,13	2,35
Servizi pulizia	720	370	1.090	153	69	222	1,1	1,7	1,2	0,22	0,31	0,24
Trasporti	4.064	18.594	22.658	268	1.135	1.403	10,0	6,6	7,0	0,66	0,40	0,44
Totale	215.785	227.935	443.720	25.288	25.561	50.849	9,5	11,7	10,5	1,12	1,31	1,21

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

L'analisi dell'attività formativa per settore vede il terziario primeggiare su tutti con 375.962 ore di formazione realizzate a favore di 42.594 dipendenti (di cui 23.952 donne). La Pubblica amministrazione, sanità e istruzione fa registrare in valori assoluti il maggior numero di ore programmate e di partecipanti coinvolti, ma è il credito l'ambito che investe più di tutti in formazione: ciascun dipendente è mediamente coinvolto in quattro percorsi formativi e il monte ore di formazione pro capite risulta pari a 43

ore, a vantaggio soprattutto della componente maschile (36 per le donne e 48 per gli uomini). Cultura della formazione la si ritrova anche nei servizi alle imprese, dove le ore di lezione per occupato sono pari in media a 17.

I servizi di pulizia purtroppo registrano il dato peggiore, con un indice di coinvolgimento formativo per occupato pari a 0,24, confermando così la scarsa sensibilità delle aziende del settore alla formazione.

## **7. Analisi longitudinale**

Il limite dell'analisi dei rapporti biennali redatti secondo quanto previsto dall'art. 9 della Legge 125/91 è rappresentato dalla difficoltà di fare confronti sulle risultanze nei vari bienni causa la variabilità del campione di aziende esaminato di volta in volta. Per questo da alcune annualità si propone anche una lettura longitudinale dei dati con riferimento ad un gruppo di aziende costante da un biennio all'altro.

Le aziende persistenti, cioè quelle che hanno presentato rapporti completi e dunque validi alla comparazione dei bienni 2008/2009 e 2010/2011 in questa tornata sono 132. Esse rappresentano il 76,3% delle aziende che hanno inviato rapporti validi nell'indagine 2008/2009 e il 75% di quelle dell'indagine 2010/2011.

La composizione settoriale del campione longitudinale si caratterizza per la presenza di tre aziende rappresentanti il settore agricolo, 38 il comparto industriale e 91 il terzo settore.

L'occupazione in queste aziende è aumentata da un biennio all'altro di quasi 1.200 unità, per una variazione del +3% (Tab. 6). Il tasso di femminilizzazione non è variato confermandosi al 48,8%. In realtà nel confronto l'occupazione femminile è aumentata di 570 unità ma la crescita degli occupati maschi è stata più elevata, pari a 630, sicché il tasso di femminilizzazione è rimasto inalterato. La dinamica è in linea con quanto rileva l'Indagine continua sulle forze lavoro (RCFL) ISTAT, laddove tra



il 2009 e il 2011 l'occupazione alle dipendenze cresce di 3.100 unità, +1.600 per gli uomini e +1.500 per le donne e il tasso di femminilizzazione, pari al 47,1%, non cambia.

*Tab. 6 - Occupati per settore nelle 132 aziende presenti nell'indagine del biennio 2008/2009 e 2010/2011 - valori assoluti e percentuali -*

	Agricoltura (3)	Industria (38)	Terziario (91)	Totale (132)
<b>Biennio 2008/09 (n° aziende 132)</b>				
Totale occupati 31/12/2009	414	8.520	31.550	40.484
Tasso di femminilizzazione	32,9	17,7	57,4	48,8
<b>Biennio 2010/11 (n° aziende 132)</b>				
Totale occupati 31/12/2011	420	9.182	32.078	41.680
Tasso di femminilizzazione	31,9	17,1	58,1	48,8

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Il dettaglio sulla dinamica dell'occupazione per comparto (Tab. 7) evidenzia che da un biennio all'altro la crescita dell'occupazione femminile è aumentata principalmente nel terziario (517 delle 570 occupate in più). Il numero delle dipendenti cresce anche nel secondario (+55) mentre cala nel settore primario (-2).

Dalla maggiore disaggregazione per comparto di attività si nota che la crescita dell'occupazione femminile è avvenuta in maniera diffusa in quasi tutti gli ambiti, eccezion fatta per i trasporti che tra il 2009 e il 2011 perdono 131 dipendenti, per la maggioranza maschi (121) ma anche femmine (-10)<sup>46</sup>.

<sup>46</sup> In tale dinamica si possono riscontrare gli effetti della crisi che a partire dal 2009 ha investito il settore e in particolare la componente maschile operaia.

*Tab. 7 - Occupati alle dipendenze delle aziende persistenti al 31.12.2009 e al 31.12.2011  
- valori assoluti, percentuali e variazioni assolute -*

	Totale occupati 2009		di cui femmine v.a.	Totale occupati 2011		di cui femmine v.a.	Totale occupati 2009/2011	Occupazione femminile 2009/2011
	v.a.	%		v.a.	%		var. ass.	var. ass.
Agricoltura e pesca	414	1,0	136	420	1,0	134	+6	-2
Industria	8.520	21,0	1.511	9.182	22,0	1.566	+662	+55
di cui Tessile	262	0,6	117	280	0,7	131	+18	+14
Mecc. siderurgico, e app. elettrici	3.549	8,8	541	4.151	10,0	603	+602	+62
Terziario	31.550	77,9	18.112	32.078	77,0	18.629	+528	+517
di cui Altri servizi	484	1,2	347	503	1,2	362	+19	+15
Commercio e p.e.	3.507	8,7	1.816	3.603	8,6	1.857	+96	+41
Credito	2.070	5,1	827	2.052	4,9	864	-18	+37
PA, Sanità e Istruzione	18.528	45,8	12.647	18.761	45,0	12.968	+233	+321
Servizi alle imprese	1.929	4,8	785	2.056	4,9	816	+127	+31
Servizi pulizia	1.480	3,7	1.230	1.682	4,0	1.312	+202	+82
Trasporti	3.552	8,8	460	3.421	8,2	450	-131	-10
<b>Totale</b>	<b>40.484</b>	<b>100,0</b>	<b>19.759</b>	<b>41.680</b>	<b>100,0</b>	<b>20.329</b>	<b>+1.196</b>	<b>+570</b>

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

*Tab. 8 - Presenza femminile e maschile per comparto di attività (al 31.12.2009 e al 31.12.2011)  
- valori e variazioni percentuali -*

	Tasso presenza femminile 2009	Tasso presenza femminile 2011	Differenza tassi 11/09
Agricoltura e pesca	32,9	31,9	-0,9
Industria	17,7	17,1	-0,7
di cui Tessile	44,7	46,8	+2,1
Mecc. siderurgico, e app. elettrici	15,2	14,5	-0,7
Terziario	57,4	58,1	+0,7
di cui Altri servizi	71,7	72,0	+0,3
Commercio e p.e.	51,8	51,5	-0,2
Credito	40,0	42,1	+2,2
PA, Sanità e Istruzione	68,3	69,1	+0,9
Servizi alle imprese	40,7	39,7	-1,0
Servizi pulizia	83,1	78,0	-5,1
Trasporti	13,0	13,2	+0,2
<b>Totale</b>	<b>48,8</b>	<b>48,8</b>	<b>-0,0</b>

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

In ragione delle diverse dinamiche che per ciascun settore/comparto si sono determinate nell'occupazione alle dipendenze dei maschi, il tasso di femminilizzazione che per il totale è rimasto stabilmente attestato al 48,8%, ha evidenziato una variazione positiva nel terziario (il tasso è aumentato dal 57,4 al 58,1%) e un calo sia nell'agricoltura e pesca (dal 32,9 al 31,9%) che nell'industria (dal 17,7 al 17,1%) (Tab. 8).

Il buon andamento del tessile, che chiude l'anno 2011 con un tasso di presenza femminile più alto di due punti percentuali rispetto al 2009, non riesce a compensare il calo del peso percentuale femminile degli altri comparti. E ancora, l'analisi di dettaglio per singole classi di attività nel terziario mette in luce dinamiche occupazionali di segno opposto.

Il tasso di femminilizzazione aumenta in particolare nel credito (+2,2%)<sup>47</sup> e, seppur in modo meno marcato, nella Pubblica Amministrazione, sanità e istruzione (+0,9%). La variazione è di segno negativo nel commercio e pubblici esercizi (-0,2%), nei servizi alle imprese (-1,0%) e in un settore "rosa" per definizione, i servizi di pulizia dove il tasso perde 5,1 punti percentuali<sup>48</sup>.

La distribuzione di uomini e donne per qualifica professionale dà evidenza alle differenti possibilità di progressione verticale accordate all'uno e all'altro genere (Tab. 9).

Partendo dal vertice della piramide aziendale l'aumento dei dirigenti (+63) è ascrivibile quasi unicamente alla componente femminile, con 60 donne in più ai vertici delle 132 aziende esaminate. Pur tuttavia la variazione è così significativa solo nel

---

<sup>47</sup> Si conferma il trend di crescita del tasso di femminilizzazione nelle aziende del credito che nella precedente analisi longitudinale, 2007/2009, faceva rilevare un +1,7%. È auspicabile leggere il dato come segno di un cambiamento nelle modalità di selezione e gestione delle risorse umane all'interno delle aziende considerate, che tende sempre più a valorizzare la componente femminile.

<sup>48</sup> Il calo del tasso di femminilizzazione nei servizi di pulizia origina dalla crescita dell'occupazione totale (+202) in cui l'aumento della quota di donne (+82) è più contenuto rispetto a quello degli uomini (+120).

terziario, specificamente nella Pubblica Amministrazione, sanità e istruzione (+55).

*Tab. 9 - Variazione 2011-2009 dello stock di occupati al 31.12 per genere, settore e qualifica - variazioni assolute -*

	Variazione 2009/2011				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
<b>Occupati totali</b>					
Agricoltura e pesca	+7	+1	+3	-5	+6
Industria	+22	+59	+256	+325	+662
Terziario	+34	+82	+377	+35	+528
di cui Altri servizi	0	+29	-25	+15	+19
Commercio e p.e.	+2	-1	+84	+11	+96
Credito	+6	-23	+5	-6	-18
PA, Sanità e Istruzione	+12	+38	+32	+151	+233
Servizi alle imprese	+14	+25	+154	-66	+127
Servizi pulizia	0	+2	+129	+71	+202
Trasporti	0	+12	-2	-141	-131
<b>Totale</b>	<b>+63</b>	<b>+142</b>	<b>+636</b>	<b>+355</b>	<b>+1.196</b>
<b>Femmine</b>					
Agricoltura e pesca	0	+1	0	-3	-2
Industria	+2	+7	+41	+5	+55
Terziario	+58	+83	+239	+137	+517
di cui Altri servizi	0	+18	-15	+12	+15
Commercio e p.e.	0	-1	+49	-7	+41
Credito	+2	+10	+27	-2	+37
PA, Sanità e Istruzione	+55	+48	+38	+180	+321
Servizi alle imprese	0	+7	+64	-40	+31
Servizi pulizia	0	0	+67	+15	+82
Trasporti	+1	+1	+9	-21	-10
<b>Totale</b>	<b>+60</b>	<b>+91</b>	<b>+280</b>	<b>+139</b>	<b>+570</b>

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

È indubbio che il settore più interessante da un punto di vista evolutivo dei rapporti di parità sia il terziario. Qui si riscontrano i più significativi progressi delle donne rispetto al confronto con la componente maschile. Il secondario, infatti, contribuisce al

cambiamento nella classe dirigenziale con solo 2 donne in più (e 20 uomini) e l'agricoltura aumenta nel periodo considerato il proprio organico di 7 dirigenti, tutti uomini. Delle 142 unità in più che nel confronto tra i bienni si conteggiano tra i quadri aziendali 91 sono donne (+83 sempre nel terzo settore). Gli uomini invece crescono più delle donne sia tra gli impiegati (rispettivamente per 356 e 280 e principalmente nel terziario) sia tra gli operai (per 216 contro 139, provenienti quasi tutti dal secondario).

Tra 2009 e 2011 nelle 132 aziende persistenti assunte a riferimento, la stabilità lavorativa aumenta.

Lo conferma quanto riportato nella Tab. 10: in valori assoluti, crescono gli occupati con contratto a tempo indeterminato di 1.745 unità, di cui circa 1.000 ascrivibili alla componente femminile, mentre calano gli occupati a tempo determinato -641 (anche in questo caso la flessione è maggiore per le donne, -432).

Il dato segnalato dalle aziende persistenti, che va ricordato rappresentano uno spaccato particolare del mondo imprenditoriale, poiché sono tutte di medio grande dimensione, risulta in contraddizione, con quanto rilevato dalla rilevazione continua delle forze di lavoro. Ciò non era avvenuto in occasione della precedente verifica.

Per il totale dell'occupazione tra il 2009 e il 2011 ISTAT registra infatti un aumento dell'occupazione dipendente a tempo determinato di 3.300 unità e un calo, seppur di sole 200 unità, di quella a tempo indeterminato<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> In particolare, per le donne cresce sia l'occupazione a tempo determinato (+600) che a tempo indeterminato (+900). I dipendenti maschi invece segnano un forte aumento del tempo determinato (+2.700) e una flessione del tempo indeterminato (-1.000).

*Tab. 10 - Variazione 2011-2009 dello stock di occupati al 31.12 per tipologia di contratto, genere e qualifica - variazioni assolute -*

	Variazione 2011/2009				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
<b>Occupati totali</b>					
Indeterminato	+57	+136	+830	+722	+1.745
Determinato	+5	-5	-324	-317	-641
Altro	+1	+12	+129	-50	+92
Totale	+63	+143	+635	+355	+1.196
<b>Femmine</b>					
Indeterminato	+59	+92	+506	+338	+995
Determinato	+1	-1	-264	-168	-432
Altro	0	0	+38	-31	+7
Totale	+60	+91	+280	+139	+570

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

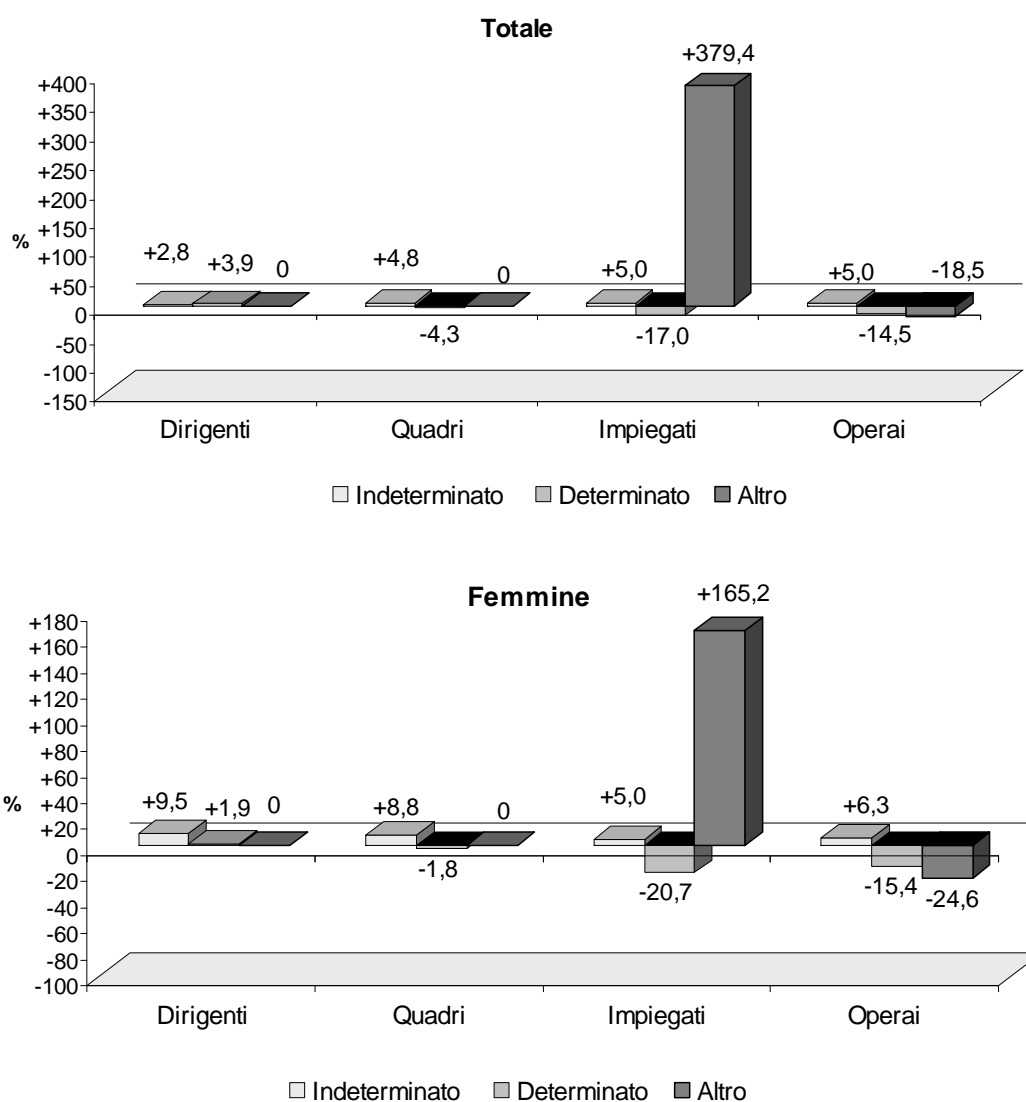
Le variazioni percentuali degli stock per genere, contratto e qualifica (Graf. 17) vedono, di là dall'aumento del lavoro a tempo indeterminato in tutte le categorie professionali e dal calo del lavoro a termine per quadri, impiegati e operai, un notevole aumento percentuale degli impiegati occupati con "altre" tipologie contrattuali (+380% circa). Il fenomeno si spiega con il ricorso nel 2011 al contratto di solidarietà<sup>50</sup> per 140 impiegati di un'azienda del comparto "servizi alle imprese".

Queste risultanze evidenziano l'assenza di atteggiamenti discriminatori verso la componente femminile, visto anche l'aumento dell'occupazione a tempo indeterminato delle donne che dall'86,7% di fine 2009 passa due anni dopo all'89,2% (la

<sup>50</sup> I contratti di solidarietà difensivi, art. 1 Legge 863/84, sono accordi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi a oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale. Si differenziano dai contratti di solidarietà espansivi, art. 2 Legge 863/84, che sono invece volti al favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione.

variazione dell'occupazione stabile maschile è più contenuta, dal 90,2% al 91,1%).

*Graf. 17 - Variazione percentuale 2011-2009 dello stock degli occupati al 31.12 per contratto, genere e qualifica - variazioni percentuali -*



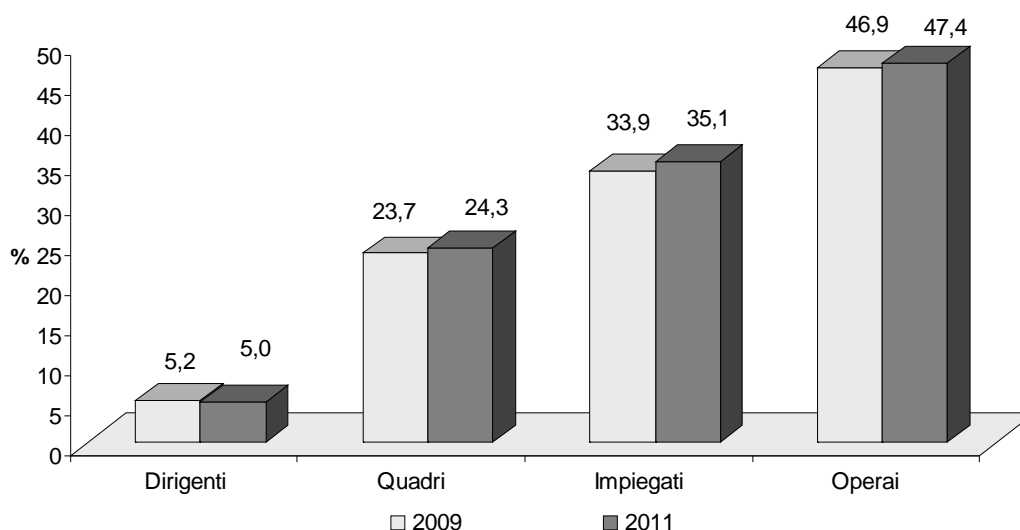
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Nelle aziende persistenti la flessibilità lavorativa, misurata tramite la diffusione del lavoro part-time, cresce di poco nei due bienni considerati.

Nel 2009 lavorano a tempo parziale il 20% dei dipendenti delle 132 aziende persistenti, nel 2011 il 21%. Come è logico aspettarsi

la quota di part-timers tra le donne si attesta su valori più alti rispetto all'occupazione complessiva, nel 2009 infatti le dipendenti part-time rappresentano il 36,7% delle occupate totali. La variazione percentuale rispetto al 2011 rimane comunque anche per le donne piuttosto contenuta (+0,7 la differenza in termini di punti percentuali)<sup>51</sup>.

*Graf. 18 - Quota di occupate part-time su totale occupate al 31.12 per qualifica. Dati 2009 - 2011 - valori percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

L'aumento dell'incidenza dell'occupazione a tempo parziale tra le donne si è verificata tra i quadri, le operaie e in particolare tra le impiegate (dal 33,9% al 35,1%) (Graf. 18). Al contrario la percentuale di occupate a tempo parziale tra le dirigenti segna una variazione leggermente negativa, passando dal 5,2% del 2009 al 5,0% del 2011.

<sup>51</sup> La percentuale di occupate a tempo parziale in provincia di Trento rilevata dalla RCFL ISTAT è del 35,5% nel 2009 e del 35,6% nel 2011.



I movimenti del personale in entrata e in uscita nel 2009 e nel 2011 posti in essere nelle 132 imprese persistenti consentono di osservare i comportamenti aziendali nel pieno della crisi. Nel biennio considerato le aziende non hanno creato occupazione, lo dimostra il calo del numero delle nuove assunzioni; e però hanno trattenuto occupazione, giacchè sono diminuite anche le uscite per cessazione del rapporto di lavoro.

Sul fronte degli ingressi le 7.160 entrate registrate nel 2009 diventano 6.746 nel 2011 talché le nuove assunzioni in due anni calano del 6,6% (da 6.813 a 6.362). Le assunzioni diminuiscono per i quadri (-19%), gli impiegati (-9%) e gli operai (-5%), al contrario la classe dirigenziale vede aumentare il proprio flusso in entrata per nuova assunzione dell'8%. I movimenti in ingresso della sola occupazione femminile dal 2009 al 2011 seguono lo stesso trend: da 4.108 entrate (di cui 3.973 per nuova assunzione) a 3.672 (di cui 3.482 per nuova assunzione) per una flessione dell'occupazione femminile in entrata dal 57% al 54% e con un dato in controtendenza per quanto riguarda le assunzioni di dirigenti donne (+19%) (Tab. 11).

*Tab. 11 - Entrate per sesso e qualifica dal 01.01.2009 al 31.12.2009 e dal 01.01.2011 al 31.12.2011  
- valori assoluti, valori e variazioni percentuali -*

	2009					2011				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale entrate	135	286	2.751	3.988	7.160	165	268	2.530	3.783	6.746
di cui per nuova assunzione	117	170	2.556	3.970	6.813	126	138	2.328	3.770	6.362
Variazione % entrate per nuova assunzione 2009/2011						8	-19	-9	-5	-7
Femmine entrate	58	107	1.728	2.215	4.108	66	118	1.543	1.945	3.672
di cui per nuova assunzione	53	69	1.646	2.205	3.973	63	58	1.422	1.939	3.482
% femmine su totale entrate	43	37	63	56	57	40	44	61	51	54
Variazione % entrate femm. per nuova assunzione 2009/2011						19	-16	-14	-12	-12

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Le assunzioni in agricoltura, passano dalle 174 registrate a fine 2009 alle 165 di due anni dopo. Calano fortemente nel terziario,

che attiva 549 rapporti di lavoro ex novo in meno (da 5.859 a 5.310). Il secondario con 887 assunzioni rilevate nel 2011 segna un aumento di oltre 100 nuovi ingressi rispetto al 2009.

Sebbene il terzo settore rilevi un calo complessivo delle nuove assunzioni, i servizi di pulizia nel 2011 segnalano 355 avviamenti in più rispetto al 2009 e nello specifico le neo assunte passano da 778 a 984 (+26,5%) mentre i neo assunti da 172 a 321 (+86,6%)<sup>52</sup>.

Se le aziende fanno ancora fatica a procedere a nuove assunzioni, il dato sui movimenti in uscita è più confortante visto che in un periodo di crisi i primi a pagarne le conseguenze sono i dipendenti legati a contratti di lavoro in scadenza. Tra il 2009 e il 2011 le uscite totali (per passaggio ad altra unità produttiva o dipendenza, per cessazione del rapporto di lavoro o per passaggio ad altra categoria) diminuiscono da 6.733 a 6.415 e, in particolare, quelle per cessazione del rapporto di lavoro da 6.413 si abbassano a 6.019. Il 54% delle uscite rilevate nel 2009 è di dipendenti donne, incidenza che cala al 53% due anni dopo. Il calo dei movimenti in uscita riguarda tutte le qualifiche eccezion fatta per i dirigenti, per i quali le cessazioni del rapporto di lavoro aumentano del 24% (Tab. 12).

Un quarto delle cessazioni che hanno riguardato i dirigenti è ascrivibile alle donne a fronte di un'incidenza occupazionale delle stesse all'interno della categoria pari al 32,5%. La percentuale di uscite che le riguarda è inferiore al loro peso nella classe dirigenziale. Al contrario tra gli operai, dove la percentuale di donne occupate è pari al 39,2% le cessazioni lavorative femminili rappresentano il 50% del totale: si osserva pertanto una maggiore propensione all'espulsione della manodopera femminile. Tra gli impiegati e i quadri infine lo scarto percentuale tra tasso di

---

<sup>52</sup> Tale dinamica, assieme agli altri fattori visti in precedenza, ha concorso a determinare la flessione del tasso di femminilizzazione tra il 2009 e il 2011 nei servizi di pulizia.

presenza e tasso di cessazione femminile è minimo, circa un punto per entrambe le qualifiche.

Da un biennio all'altro il calo delle uscite si riscontra trasversalmente a tutti e tre i settori produttivi: in agricoltura le cessazioni calano dalle 158 del 2009 alle 148 del 2011, nel terziario da 5.236 a 4.995 (in controtendenza gli altri servizi, i servizi alle imprese e soprattutto i servizi di pulizia) e nel secondario da 1.019 a 876.

*Tab. 12 - Uscite per sesso e qualifica dal 01.01.2009 al 31.12.2009 e dal 01.01.2011 al 31.12.2011  
- valori assoluti, valori e variazioni percentuali -*

	2009					2011				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale uscite	138	240	2.251	4.104	6.733	180	202	2.244	3.789	6.415
<i>di cui per cessazione rapporto di lavoro</i>	131	201	2.077	4.004	6.413	162	151	2.004	3.702	6.019
Variazione % uscite per cessazione 2009/2011						24	-25	-4	-8	-6
Femmine uscite	34	101	1.372	2.097	3.604	47	75	1.356	1.906	3.384
<i>di cui per cessazione rapporto di lavoro</i>	32	85	1.309	2.046	3.472	45	59	1.230	1.860	3.194
% femmine su totale uscite	25	42	61	51	54	26	37	60	50	53
Variazione % uscite femm. per cessazione 2009/2011						41	-31	-6	-9	-8

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Ricordando che la maggior parte delle cessazioni sono originate dai rapporti di lavoro in scadenza, dal 2009 al 2011 le uscite motivate da questa variabile risultano in calo dell'11,6%: in valori assoluti da 4.183 a 3.697 (-10,1% per le donne e -13,5% per gli uomini). Le cessazioni per dimissioni volontarie invece sono aumentate del 2,8%, passando da 1.407 a 1.446. La crescita si è determinata solo per le dimissioni maschili (da 625 a 680) mentre quelle femminili sono diminuite (da 782 a 766). Nel confronto dei bienni calano anche i licenziamenti individuali (da 182 a 177)<sup>53</sup> e

<sup>53</sup> I licenziamenti individuali delle donne diminuiscono, da 128 a 75; quelli degli uomini al contrario aumentano, da 54 a 102.

la mobilità (da 235 a 147) mentre sono in aumento i licenziamenti collettivi (da 18 a 60) e le uscite per pensionamento (da 309 a 407).

Trattando dei movimenti in entrata e in uscita dei dipendenti è bene riportare anche il dato sul saldo occupazionale rilevato al 31/12/2009 e al 31/12/2011. La Tab. 13 mostra che entrambi gli anni chiudono con maggiori entrate, anche se il 2009 con un saldo positivo di 427 supera quello del 2011 pari a 331.

La differenza tra assunzioni e cessazioni è sempre maggiore nel 2009 (400) rispetto al 2011 (343), ma se nel 2009 gli impiegati compensano i saldi negativi delle altre tre categorie, nel 2011 impiegati e operai controbilanciano i saldi negativi di dirigenti e quadri.

Il focus sulle dinamiche occupazionali femminili vede un saldo totale di +504 nel 2009 (di cui assunzioni meno cessazioni pari a +501), migliore di quello registrato nel 2011, pari a +288. Solo per le donne quadro si rileva in entrambi gli anni un numero di cessazioni maggiore rispetto alle assunzioni (-16 nel 2009 e -1 nel 2011).

*Tab. 13 - Entrate meno uscite per sesso e qualifica dal 01.01.2009 al 31.12.2009 e dal 01.01.2011 al 31.12.2011 - variazioni assolute -*

	2009					2011				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	-3	46	500	-116	427	-15	66	286	-6	331
<i>di cui assunzioni - cessazioni</i>	-14	-31	479	-34	400	-36	-13	324	68	343
Femmine	24	6	356	118	504	19	43	187	39	288
<i>di cui assunzioni - cessazioni</i>	21	-16	337	159	501	18	-1	192	79	288

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Un breve cenno infine sul dato riferito alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG) che in prima battuta appare confortante dal momento che solo 3 imprese su 91 del terziario e 13 su 38 del

secondario hanno fatto ricorso alla CIG in uno o in tutti e due i periodi considerati. In effetti nel passaggio dal 2009 al 2011 non si evidenziano variazioni eclatanti: si passa da 1.114 a 1.092 lavoratori in CIG e però l'aumento del numero di cassaintegrati maschi (da 907 a 993) è compensato dal minor numero di cassaintegrate femmine (da 207 a 99). Entrando più nel dettaglio crescono i dipendenti in CIG a zero ore (da 224 a 353 ed è la componente maschile a determinare tale variazione in quanto le donne calano da 47 a 14) e diminuiscono i lavoratori in CIG non a zero ore (da 890 a 739). I cassaintegrati sono principalmente operai, nell'81% dei casi sia nel 2009 sia nel 2011, ma i due settori considerati rilevano tendenze opposte. Se nel terziario aumentano i sospesi tra gli operai che passano da 26 a 336 e tra gli impiegati che da 1 diventano 10<sup>54</sup>, il comparto industriale al contrario registra un calo della cassa integrazione e nello specifico gli operai in CIG passano da 877 a 546, gli impiegati da 208 diventano 176 mentre i quadri da due diventano 23.

La lettura complessiva dei dati ci fa considerare il gruppo di aziende persistenti "resistenti" alla crisi economico occupazionale che ha investito la provincia di Trento dalla fine del 2008 in poi. Il cattivo andamento dell'economia locale pare non abbia favorito nell'arco di due bienni, 2008/2009 e 2010/2011, quanto meno l'evolversi di fenomeni segregativi a svantaggio dell'occupazione femminile all'interno delle medio grandi aziende oggetto d'analisi.

---

<sup>54</sup> Tale variazione origina dal ricorso alla cassa integrazione di un'azienda del settore trasporti che a fine 2011 ha dichiarato 338 dipendenti in CIG.