



PROVINCIA AUTONOMA  
DI TRENTO

TRENTINO



AGENZIA DEL LAVORO

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

**periodo 2014/2015**

**Marzo 2019**

## **Indice**

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

### **I rapporti biennali della Legge 125/91. Periodo 2014/2015**

1. Il quadro	11
2. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori	14
3. Il fenomeno della segregazione verticale	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 31/12/2015	36
6. La formazione erogata nelle medio grandi aziende della Provincia di Trento	44

### **Un'analisi longitudinale riferita ai bienni 2012/2013 e 2014/2015**

1. Le 98 aziende coinvolte nell'analisi longitudinale	49
2. La distribuzione dell'occupazione per settore	50
3. L'occupazione per qualifica	52
4. Le dinamiche per contratto	54
5. I flussi in entrata e in uscita	58
6. Il ricorso alla CIG	62



## 1. Introduzione

In questa pubblicazione si espongono i risultati dell'indagine sulla situazione del personale, con particolare attenzione alla dinamica femminile, presso le aziende della provincia di Trento che occupano più di 100 dipendenti.

L'indagine prende avvio dal rapporto che, ai sensi della Legge 125/91 sulla parità uomo-donna, alcune aziende pubbliche e private sono obbligate a produrre a cadenza biennale al fine di presentare la situazione del personale maschile e femminile in essere<sup>1</sup>.

Detto rapporto deve contenere informazioni relative alle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale (livelli, passaggi di categoria o qualifica), nonché ad altri fenomeni di mobilità, l'intervento della cassa integrazione guadagni, le cause di cessazione dei rapporti di lavoro e la retribuzione effettivamente corrisposta ai dipendenti.

La legge elenca 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, per quanto attiene alle attività legate alla fase di organizzazione della rilevazione, acquisizione dei dati e verifica della loro correttezza, la Consigliera di parità è coadiuvata dall'Ufficio delle pari opportunità e dall'Ufficio Studi

---

<sup>1</sup> L'articolo 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125 (modificato dall'articolo 46 del D.Lgs. 198/2006) prevede l'obbligo, per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti, di redigere un rapporto almeno ogni due anni, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni.

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

delle politiche e mercato del lavoro, che cura anche la redazione del presente report di sintesi fin dal biennio 1994/1995.

L'Ufficio Studi delle politiche e mercato del lavoro si è adoperato in questi anni per portare a conoscenza dell'obbligo in questione tutte le aziende interessate (con organico superiore ai 100 dipendenti), identificandole attraverso l'incrocio di differenti banche dati e comunicando loro l'onere di quest'adempimento. Nel tempo questo lavoro ha fatto in modo che la platea delle aziende adempienti sia cresciuta dalle 96 del primo biennio alle attuali 151.

Dal 2001, con l'obiettivo di minimizzare gli errori o le omissioni, le imprese sono state supportate anche attraverso una comunicazione più efficace delle istruzioni, per una migliore comprensione della logica della compilazione dei moduli<sup>3</sup> e, sempre con la finalità di rendere più agevole e meglio presidiata la compilazione del questionario, in occasione di questa rilevazione, alle aziende è stata data anche la possibilità di predisporre il rapporto direttamente on-line, accedendo al sito internet della Consigliera di parità della Provincia autonoma di Trento.

Questa serie di attività, implementate nel corso del tempo, hanno ottenuto il risultato (più generale) di sensibilizzare le aziende attorno al tema della promozione delle pari opportunità e (nello specifico) hanno permesso una più scrupolosa raccolta di informazioni riguardo alle condizioni di segregazione orizzontale e verticale, alle problematiche di genere e – nel complesso – agli aspetti della vita lavorativa di uomini e donne nelle aziende trentine di medio-grandi dimensioni.

Con riferimento al rapporto che è oggetto della presente pubblicazione (biennio 2014/2015) sono state 151 le aziende che

---

<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).

hanno fornito risposte valide, cioè il 71,9% delle imprese contattate.

Oltre ai consueti dati che fanno riferimento all'ultimo biennio (2014/2015), anche in occasione di questo aggiornamento dei dati viene presentata un'analisi longitudinale che mette a confronto le indicazioni delle aziende "persistenti", cioè quelle che hanno presentato questionari completi in due periodi successivi di rilevazione: il biennio 2012/2013 e il biennio 2014/2015<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;
- 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;

---

<sup>4</sup> Il confronto longitudinale viene limitato a due periodi consecutivi per non limitare eccessivamente la numerosità dell'aggregato delle aziende persistenti, il che renderebbe poco significativa l'analisi dei dati.

- Tabella 6 – Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrati nel secondo anno del biennio per categoria e genere;
- Tabella 7 – Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio per categoria professionale e genere (numero partecipanti e numero ore totali);
- Tabella 8 – Retribuzione annua nel secondo anno del biennio per livello e categoria professionale (monte retributivo lordo annuo distinto per genere).

La compilazione delle tabelle presenta delle criticità che causano spesso errori e lacune nella raccolta dei dati. Dalla fase di trasmissione delle schede alla fase di effettiva messa in disponibilità dei dati intercorre pertanto un lasso di tempo che serve per verificare la correttezza delle compilazioni, intervenire laddove possibile a recuperare dati adeguati e allineare le informazioni alle logiche corrette delle singole tabelle.

Anche nell'indagine del presente rapporto si sono rilevate delle problematiche per le quali si è dovuto accettare che il numero delle aziende con risposte corrette potesse variare da tabella a tabella. Per le tabelle 1, 2 e 3 del questionario le aziende con risposte valide risultano 151, la tabella 5 è stata correttamente compilata da 135 aziende, la tabella 6 da 120 e la tabella 7 da 119. La tabella 7, che si riferisce alle attività formative, inoltre, è stata spesso compilata con la scritta n.d. (non disponibile) e non è stato possibile capire se i dati fossero indisponibili perché l'attività non era stata svolta oppure se ci siano stati dei problemi oggettivi che ne hanno impedito la quantificazione. Il dato sui profili retributivi della tabella 8, pur migliorato rispetto alle indagini precedenti, è risultato carente al punto da non poter essere utilizzato e lo stesso vale per la tabella 4 con particolare riferimento alle informazioni di inquadramento contrattuale.

Partendo dalla fotografia dell'occupazione per genere al 31 dicembre 2014 e al 31 dicembre 2015, viene indagato dapprima il tema della segregazione, la cui condizione convenzionalmente si evidenzia quando si raggiunge la soglia di concentrazione del 60% di un sesso rispetto all'altro (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 misurare la concentrazione di maschi e femmine in ordine alle varie qualifiche professionali.

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

Altri elementi informativi che si possono estrapolare dai rapporti biennali della legge 125/91 sono riferiti ai contratti di lavoro e alla formazione erogata dalle imprese ai lavoratori. La dimensione retributiva non è invece trattabile, non essendo correttamente compilate le tabelle proposte dal Ministero.





**I rapporti biennali della Legge 125/91.  
Periodo 2014/2015**



## 1. Il quadro

Per l'aggiornamento dell'indagine della L. 125/91 riferita al biennio 2014/2015, sono state contattate 210 aziende di cui 151, pari al 71,9%, hanno fornito delle risposte considerate valide.

Delle restanti 59 aziende, 51 non hanno risposto.

Per otto aziende si è accertata l'invalidità delle risposte pervenute a causa di moduli non utilizzabili (sette aziende) o della mancanza del possesso del requisito essenziale previsto dalla normativa e cioè quello di avere più di 100 dipendenti (una azienda).

Le 151 aziende summenzionate totalizzano un numero complessivo di 58.977 occupati (Tab.1).

Questo numero corrisponde al 32,1% dei 183.500 occupati alle dipendenze, rilevati come dato di media nel 2015 dall'indagine continua sulle forze di lavoro dell'ISTAT per la provincia di Trento.

Tale percentuale ovviamente va valutata considerando che la provincia di Trento è caratterizzata dalla presenza di molte piccole e piccolissime imprese che, quindi, non sono obbligate a presentare un rapporto biennale sugli occupati.

Per quanto concerne il tasso di femminilizzazione, nelle 151 aziende dell'indagine relativa al biennio 2014/2015, l'indicatore risulta pari al 52,6% (contro il 49,2% stimato dall'ISTAT nel dato di media annua 2015 per tutta l'occupazione dipendente della provincia di Trento).

Tale valore è in linea con quello che si evince dai rapporti dei bienni precedenti: per il 2012/2013 il valore raggiungeva il 53,1%, mentre nel biennio 2010/2011 si fermava al 50,1%.

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

	Agricoltura	Industria	Terziario	Totale
<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
<b>Biennio 2012/13 (n° aziende 167 )</b>				
Totale occupati	402	12.404	51.244	64.050
Tasso di femminilizzazione	30,8	23,0	60,6	53,1
<b>Biennio 2014/15 (n° aziende 151)</b>				
Totale occupati	332	12.409	46.236	58.977
Tasso di femminilizzazione	31,0	26,6	59,7	52,6

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

In merito alla ripartizione per settore degli occupati alle dipendenze, si conferma anche nel biennio 2014/2015 il ruolo

principale del terziario, che da solo giustifica il 78,4% degli occupati alle dipendenze complessivi (il 45,8% si concentra nel solo comparto pubblica amministrazione, sanità e istruzione, il quale copre la rilevante quota del 38,5% anche se ne consideriamo soltanto la parte che afferisce alle sole aziende pubbliche). Dall'analisi dei rapporti compilati emerge inoltre che il 21,0% dell'occupazione alle dipendenze è espressione di imprese industriali e appena lo 0,6% del settore Agricoltura e pesca<sup>5</sup> (Tab. 2).

La distribuzione occupazionale che emerge dall'indagine appare peraltro non molto difforme dai dati riferiti all'intera platea dell'occupazione dipendente trentina forniti dall'ISTAT. Secondo l'Istituto di statistica – nell'anno 2015 – il 72,6% degli occupati alle dipendenze lavorava nel terziario, seguito da un 25,8% inserito in aziende del secondario e il restante 1,6% in imprese dell'agricoltura.

In termini di composizione di genere, la presenza femminile appare prevalente solo nel terziario, dove rappresenta il 59,7% degli occupati, grazie anche alla significativa concentrazione di donne nella pubblica amministrazione, dove le stesse rappresentano due terzi di tutti i lavoratori alle dipendenze. Nell'agricoltura e nell'industria, invece, l'incidenza scende rispettivamente al 31,0% e al 26,6% (Tab. 2).

Proseguendo il raffronto tra i dati emersi dall'indagine e quelli dell'occupazione dipendente nel suo complesso, si può constatare come per l'ISTAT le donne, nel 2015, rappresentassero il 60,3% dell'occupazione dipendente nel terziario, il 18,9% nel secondario e il 32,9% in agricoltura. Si tratta quindi, anche in questo caso, di una rappresentazione piuttosto coerente con quella che emerge dal panorama occupazionale complessivo.

---

<sup>5</sup> Questi dati rispecchiano l'articolazione delle 151 aziende che hanno partecipato all'indagine per il biennio 2014/2015: 104 operanti nel terziario, 45 nel secondario e solamente due appartenenti al settore agricoltura e pesca.

*Tab. 2 - Rapporti validi ai fini della Legge 125/91 e successive modifiche - Occupati alle dipendenze per settore al 31.12.2015 - valori assoluti e percentuali -*

	Totale occupati		di cui femmine	
	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura e pesca	332	0,6	103	31,0
Industria	12.409	21,0	3.300	26,6
di cui Industria in senso stretto	8.667	14,7	2.762	31,9
Tessile	312	0,5	139	44,6
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	3.430	5,8	399	11,6
Terziario	46.236	78,4	27.590	59,7
di cui Altri servizi	1.159	2,0	502	43,3
Commercio e p.e.	4.116	7,0	1.951	47,4
Credito	1.367	2,3	570	41,7
PA, Sanità e Istruzione	26.986	45,8	18.424	68,3
<i>di cui solo aziende pubbliche</i>	22.726	38,5	15.084	66,4
Servizi alle imprese	4.058	6,9	1.674	41,3
Servizi pulizia	4.937	8,4	3.796	76,9
Trasporti	3.613	6,1	673	18,6
Totale	58.977	100,0	30.993	52,6

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

In un contesto occupazionale in cui tra i lavoratori dipendenti il tasso di femminilizzazione complessivo si attesta intorno al 50%, permane indubbiamente una asimmetrica distribuzione dell'occupazione basata sul genere che tende a perpetuarsi nel corso del tempo.

I dati delle medio-grandi aziende del Trentino riferiti al biennio 2014/2015 confermano tali condizioni di segregazione, che si esprimono in una presenza anche significativa di donne, ma solo in alcuni comparti di attività. Esaminando la distribuzione della presenza femminile nelle aziende della L. 125/91, per settori economici, si coglie immediatamente la polarizzazione

dell'occupazione femminile nell'ambito del terziario, mentre le attività agricole e industriali tendono a confermare una struttura organizzativa basata prevalentemente sulla forza lavoro maschile (Graf. 1 e Tab. 3).

In particolare, il settore primario presenta un tasso di femminilizzazione del 31,0%, (contro il 30,8% emerso dalla precedente indagine)<sup>6</sup>. Va però considerato che il contesto produttivo che caratterizza il settore agricolo in provincia di Trento è costituito da un numero elevato di aziende molto piccole e quindi le (due grandi) aziende che hanno risposto al questionario non si possono considerare realmente rappresentative del modello imprenditoriale complessivo in questo settore. Il fatto che l'obbligo di compilazione del rapporto ricada spesso sulle medesime imprese agricole tende, inoltre, a rendere il dato del rapporto biennale più stabile rispetto a quello emergente dalle rilevazioni ufficiali dell'ISTAT<sup>7</sup>.

Nel secondario, su un totale di 12.409 occupati presenti nelle imprese che hanno partecipato all'indagine, si contano 3.300 donne, con un tasso di femminilizzazione che, pur salendo al 26,6%, evidenzia ancora il permanere di uno scarto significativo rispetto all'occupazione maschile. Ad un esame più approfondito si può riconoscere la conferma di una presenza femminile particolarmente modesta nel comparto delle lavorazioni meccaniche e siderurgiche, dove la loro incidenza si ferma all'11,6%. Il comparto tessile, che è tradizionalmente orientato al femminile, registra un tasso di femminilizzazione del 44,6%.

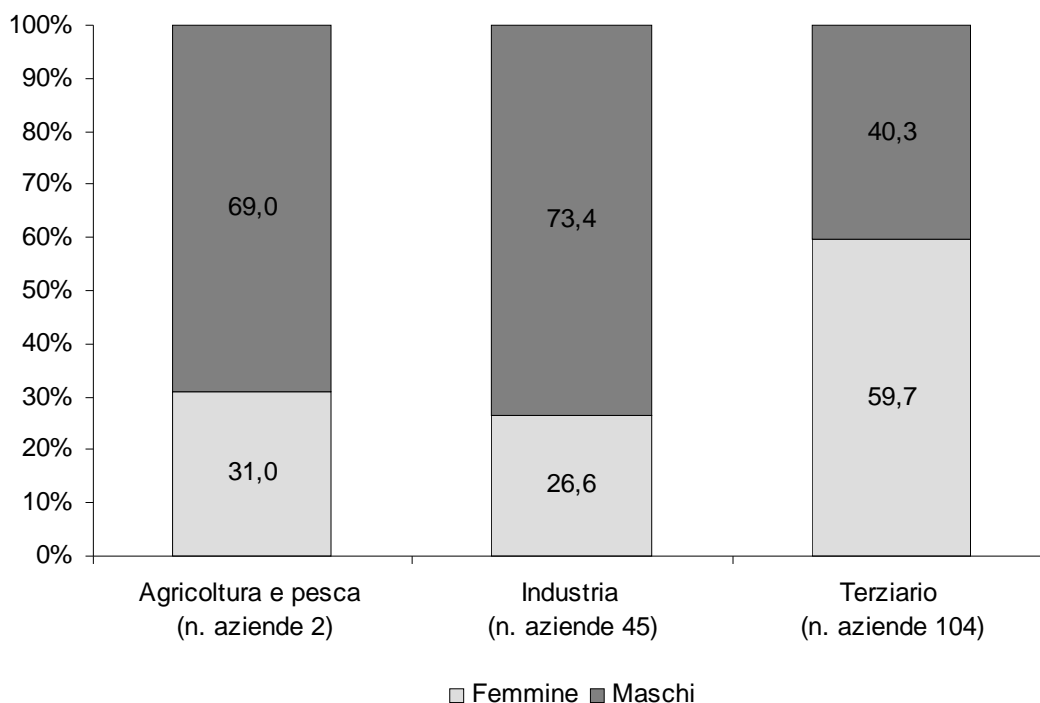
---

<sup>6</sup> Si tratta di un confronto puramente indicativo considerando che l'aggregato delle aziende di volta in volta rispondenti all'indagine risulta sempre differente.

<sup>7</sup> Si consideri che per l'anno 2015 l'Istituto di statistica calcolava un peso del lavoro femminile (alle dipendenze) in agricoltura pari al 32,9%, quindi superiore di due punti a quello della nostra rilevazione. Invece nel 2013, a fronte di un'incidenza del 30,8% emersa dall'indagine, l'ISTAT indicava un tasso di femminilizzazione del settore del 26,9%, quindi di quattro punti inferiore.



*Graf. 1 - Presenza femminile e maschile per settore di attività al 31.12.2015  
- valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Il terziario si conferma ancora il settore in cui la presenza femminile risulta maggioritaria, con una rappresentanza del 59,7% degli occupati dipendenti. Pesi differenti – anche in misura rilevante – si riscontrano nell’ambito dei vari rami del settore.

I comparti in cui le donne confermano una sostanziale sottorappresentazione sono ancora una volta quello dei trasporti, dove la presenza femminile si ferma addirittura al 18,6% e, con dei differenziali minori ma che danno comunque conto del persistere di uno sbilanciamento sfavorevole all’occupazione femminile, il credito – con il 41,7% di occupate – e i servizi alle imprese che possono contare sul 41,3% di forza lavoro femminile. In particolare, la modesta presenza femminile nel comparto dei trasporti è indubbiamente legata al contenuto della prestazione

che – forse per motivi più culturali che prettamente fisici – si associa solitamente alla manodopera maschile<sup>8</sup>. Più in generale, comunque, si tratta di livelli di femminilizzazione che non si discostano sostanzialmente da quelli già riscontrati due anni prima, quando nei tre comparti citati i livelli di occupazione femminile raggiungevano rispettivamente il 13,6%, il 42,3% e il 46,2%.

*Tab. 3 - Presenza femminile e maschile per comparto di attività al 31.12.2015  
- valori percentuali -*

	Tasso presenza femminile	Tasso presenza maschile	Differenza di genere
Agricoltura e pesca	31,0	69,0	-38,0
Industria	26,6	73,4	-46,8
di cui Industria in senso stretto	31,9	68,1	-36,3
Tessile	44,6	55,4	-10,9
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	11,6	88,4	-76,7
Terziario	59,7	40,3	19,3
di cui Altri servizi	43,3	56,7	-13,4
Commercio e p.e.	47,4	52,6	-5,2
Credito	41,7	58,3	-16,6
PA, Sanità e Istruzione	68,3	31,7	36,5
<i>di cui solo aziende pubbliche</i>	66,4	33,6	32,7
Servizi alle imprese	41,3	58,7	-17,5
Servizi pulizia	76,9	23,1	53,8
Trasporti	18,6	81,4	-62,7
Totale	52,6	47,4	5,1

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Le aziende che hanno risposto all'indagine in questo biennio configurano invece, diversamente dal passato, una

<sup>8</sup> Tra le aziende appartenenti al comparto dei trasporti che hanno risposto al questionario, solo il 36,4% delle occupate sono inquadrare con la qualifica di "operaia", mentre la percentuale sale al 77,5% tra i maschi.

sottorappresentazione della presenza femminile nel comparto degli “altri servizi”, con una quota di occupazione femminile pari al 43,3% e nelle attività del commercio e dei pubblici esercizi, dove la composizione per sesso scende al 47,4%.

Va sottolineato che in questo ambito la forza lavoro femminile trova da sempre soddisfacenti sbocchi occupazionali – a livello quantitativo – ma che non di rado le mansioni richieste (in particolare quelle svolte nell’ambito di attività stagionali) mal si adattano a contestuali impegni sul fronte familiare.

Si registrano invece minime variazioni (generalmente verso il basso) nei comparti dei servizi in cui le donne manifestano e confermano un differenziale occupazionale positivo rispetto agli uomini.

Tra queste attività spicca il ruolo dei “servizi di pulizia”, comparto a bassa specializzazione lavorativa, dove la presenza femminile, anche nella rilevazione del 2015, sfiora il 77% dell’occupazione complessiva (era dell’80,8% due anni prima) e il comparto della pubblica amministrazione (comprensivo di sanità e istruzione), dove l’incidenza femminile raggiunge il 68,3% (a fronte del 67,6% del biennio precedente).

Indubbiamente il lavoro nel comparto della pubblica amministrazione, sanità e istruzione risponde al meglio alle esigenze di qualità del lavoro, di flessibilità oraria e, in generale, di conciliazione manifestate dalla forza lavoro femminile e di conseguenza rappresenta sempre una forte attrattività da parte delle donne.

Nel comparto pubblica amministrazione, sanità e istruzione svolgono la propria attività 17.764 delle 30.698 occupate alle dipendenze delle aziende che hanno partecipato alla presente indagine. Quindi sei donne su dieci svolgono il proprio lavoro in quest’ambito. Nel 2013 la quota era leggermente inferiore, si attestava al 56,3%.

### **3. Il fenomeno della segregazione verticale**

Dai dati presentati si può affermare che l'occupazione femminile soffre tuttora la limitazione di esprimere appieno le proprie capacità in un solo settore – il terziario – terreno che permette in molti casi (ma non sempre) di spendere efficacemente una preparazione scolastica spesso più brillante di quella maturata dalla componente maschile e al tempo stesso di mantenere un profilo di sufficiente conciliabilità con gli impegni extra lavorativi.

Resta da verificare l'altro importante fattore selettivo di genere relativo all'esistenza di un tipo di discriminazione, nei confronti delle lavoratrici, legato alla possibilità di ricoprire ruoli apicali o comunque di specifica responsabilità nel contesto della struttura aziendale.

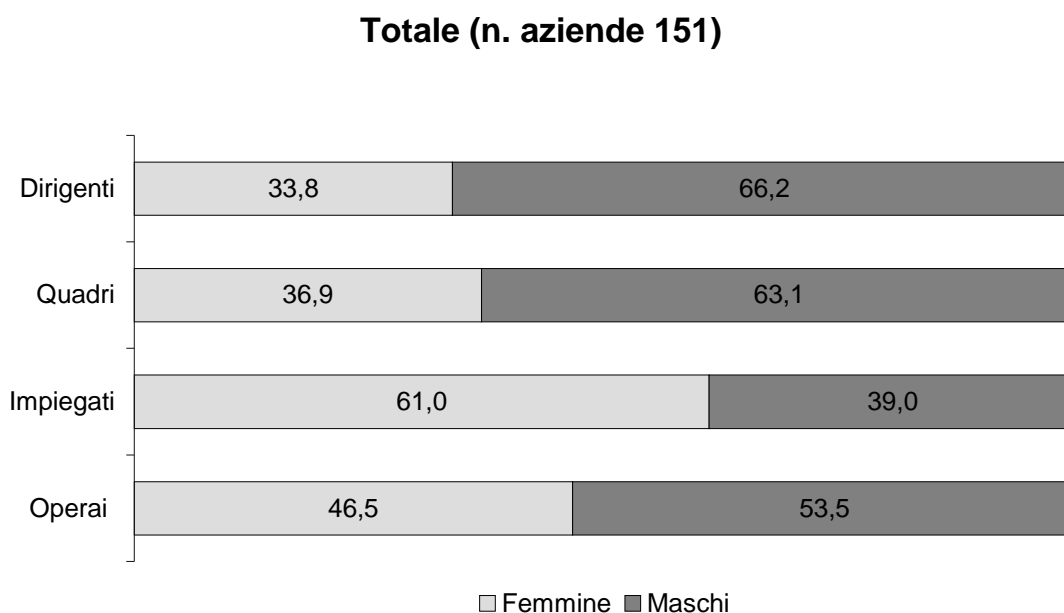
La “segregazione di tipo verticale” è un fenomeno noto, esteso e – relativamente al tessuto lavorativo locale – confermato sia dalle statistiche ufficiali che dall'analisi dei dati raccolti attraverso i precedenti rapporti biennali.

L'ISTAT, nella sua rilevazione sulle forze di lavoro, per l'anno 2015 indica come in provincia di Trento la struttura occupazionale femminile (dipendente) esprima una posizione di forza nell'ambito delle figure impiegate (60,9%, contro il 39,1% di maschi) e nei ruoli di coordinamento (“quadri” 54,6%), ma una bassa incisività nell'ambito delle figure dirigenziali, dove le donne rappresentano appena il 27,6% del totale. Tra gli operai l'occupazione femminile si ferma al 37,6%.

La rilevazione relativa al biennio 2014/2015 mostra una ripartizione delle qualifiche meno “generosa” nei confronti della componente femminile rispetto alla fotografia scattata dall'ISTAT su tutta l'occupazione provinciale alle dipendenze. Una distribuzione che tuttavia rispecchia quella già commentata nei precedenti bienni: nel 2015 le donne rappresentano il 33,8% dei dirigenti e il 36,9% dei quadri, concentrando invece la propria presenza tra gli impiegati, dove ricoprono una quota del 61,0%. Nell'ambito della qualifica operaia il loro peso si attesta al 46,5%.

Le differenze rispetto alla rilevazione del 2013 sono minime e non superano mai – per ognuna delle quattro categorie – i due punti percentuali.

*Graf. 2 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti per sesso e qualifica al 31.12.2015  
- valori percentuali -*



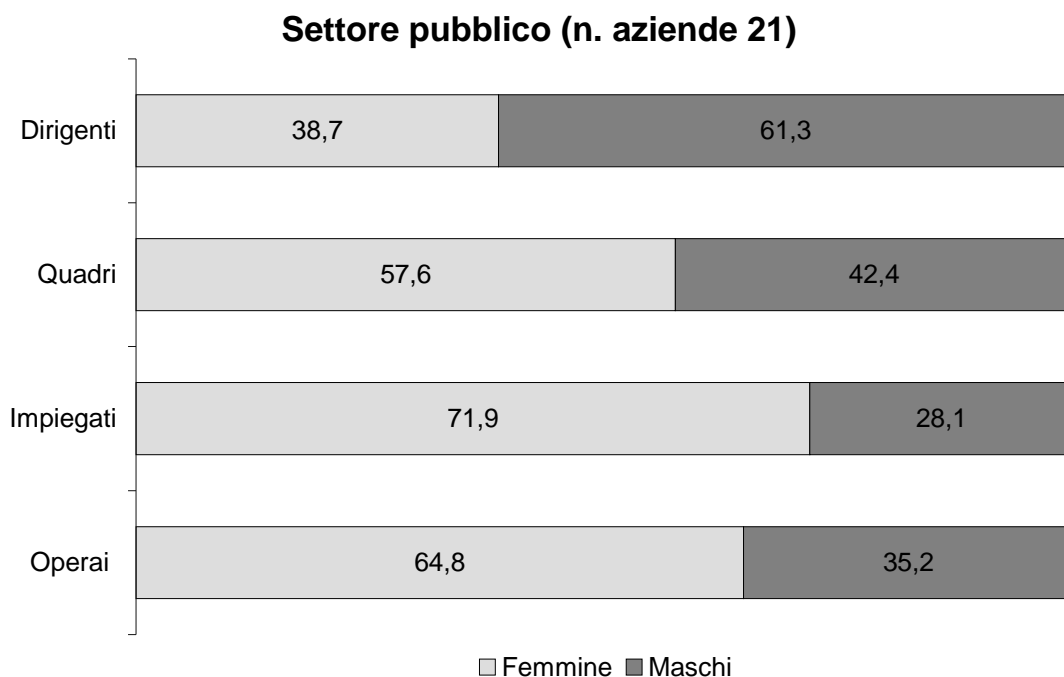
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Come è facile intuire si tratta di un dato complessivo che si declina in differenti fattispecie a seconda del settore considerato e – soprattutto – della natura pubblica o privata dell'azienda indagata. Nelle prossime pagine si presenteranno i dati emergenti dai vari ambiti, per evidenziare le differenze, anche importanti, che qualificano il fenomeno.

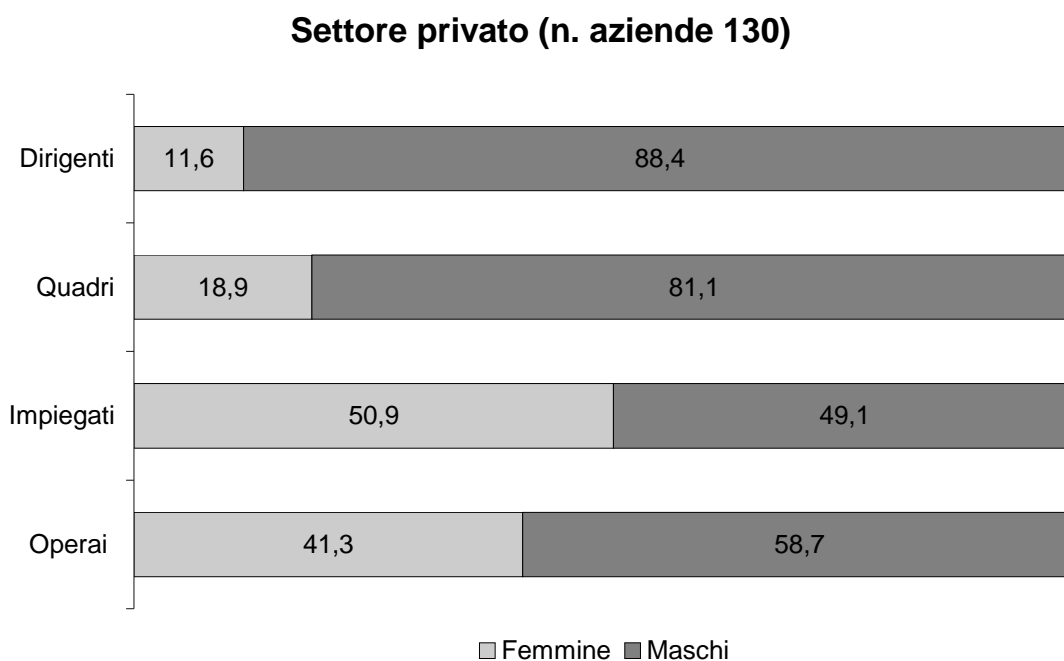
### *3.1 La natura pubblica e privata delle aziende*

In linea con i dati rilevati in passato, la personalità pubblica o privata delle aziende imprime ancora un'impronta forte sulla distribuzione di genere nell'ambito delle differenti qualifiche, soprattutto in quelle apicali.

*Graf. 3 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti per sesso, qualifica e settore pubblico e privato al 31.12.2015 - valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Le aziende pubbliche che hanno partecipato all'ultima rilevazione sono 21 e giustificano il 38,5% di tutti gli occupati dichiarati nel rapporto biennale. In quest'ambito le donne rappresentano due terzi dell'occupazione complessiva e manifestano una distribuzione per qualifica (Graf. 3) indubbiamente privilegiata rispetto al dato complessivo (Graf. 2) e molto distante da quello che emerge valutando il solo comparto privato.

In realtà l'unica categoria che manifesta una minoranza di occupate è quella dei dirigenti, dove le donne rappresentano solo il 38,7% del totale, ma si tratta pur sempre di un livello superiore di quasi cinque punti percentuali a quello medio. In tutte le altre qualifiche le donne superano, per rappresentanza, il ruolo ricoperto dagli uomini. Si contano all'incirca sei donne e mezzo su dieci tra gli operai, sette su dieci tra gli impiegati e, soprattutto, quasi sei su dieci nelle figure intermedie dei quadri. E' in quest'ultima categoria che il differenziale si fa più significativo, distanziandosi di oltre venti punti percentuali dal dato complessivo: le donne quadro sono il 36,9% se consideriamo la totalità delle 151 aziende rappresentate nell'indagine, ma salgono al 57,6% nelle 21 aziende pubbliche.

E' nel settore privato, comunque, che il fenomeno della segregazione verticale massimizza la sua incidenza. Nelle 130 aziende private che hanno risposto al questionario e che spiegano il 61,5% dell'occupazione complessiva, le donne rappresentano la maggioranza solo nell'ambito delle figure impiegatizie (50,9%).

Nelle qualifiche apicali la loro presenza si fa decisamente modesta, con percentuali del 18,9% tra i quadri e dell'11,6% tra i dirigenti. Si tratta di quote assai inferiori non solo alla media delle aziende considerate in questa rilevazione, ma anche ai dati accertati dall'ISTAT sul complesso dell'occupazione alle dipendenze.

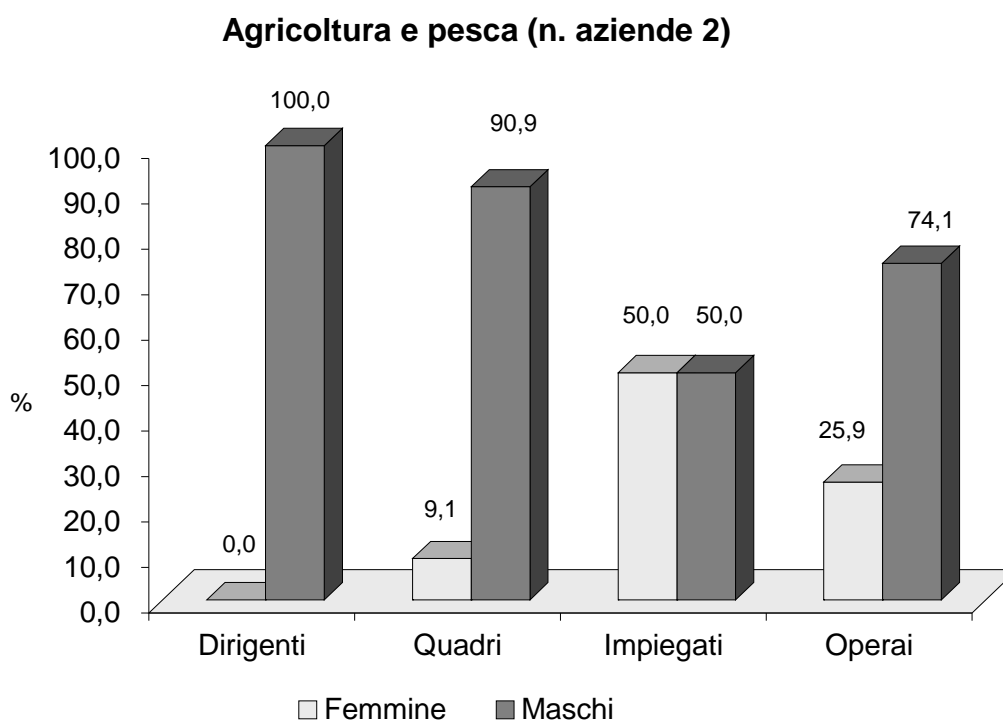
### 3.2 La segregazione verticale nei settori di attività

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

Il dato collegato al settore dell'agricoltura e pesca va letto con attenzione perché si riferisce a solo due aziende. Ad ogni modo, l'analisi evidenzia uno spiccato squilibrio di genere nelle posizioni di vertice: i dirigenti sono 13 e sono tutti maschi; tra i quadri (11) il tasso di femminilizzazione si ferma al 9,1%. Anche tra gli operai le donne giustificano appena un quarto dell'occupazione, mentre si raggiunge la parità 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 31.12.2015*

*- valori percentuali -*

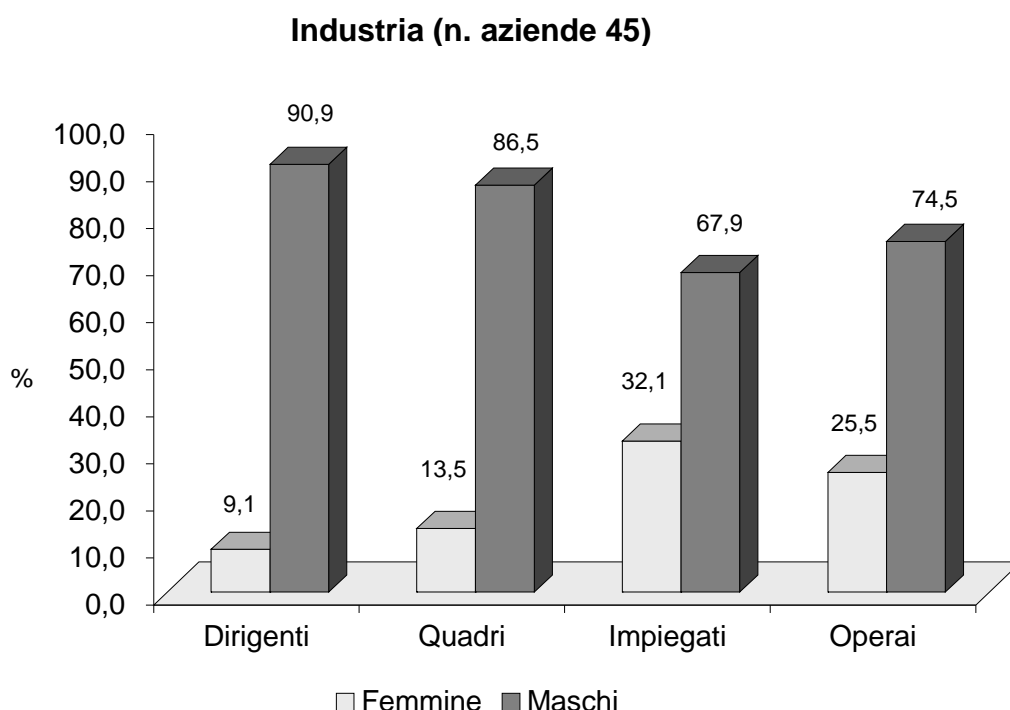


Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91



Forse ancora più accentuato risulta il fenomeno nel secondario, dove la presenza femminile non raggiunge il 50% in alcuna delle quattro qualifiche. Particolarmente modesto appare il peso nelle figure dirigenziali (9,1%) e di coordinamento (quadri, 13,5%). Tuttavia anche negli altri due raggruppamenti le lavoratrici risultano ampiamente sottorappresentate, con il 32,1% tra gli impiegati e il 25,5% tra gli operai (Graf. 5).

*Graf. 5 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore industria per sesso e qualifica al 31.12.2015 - valori percentuali -*

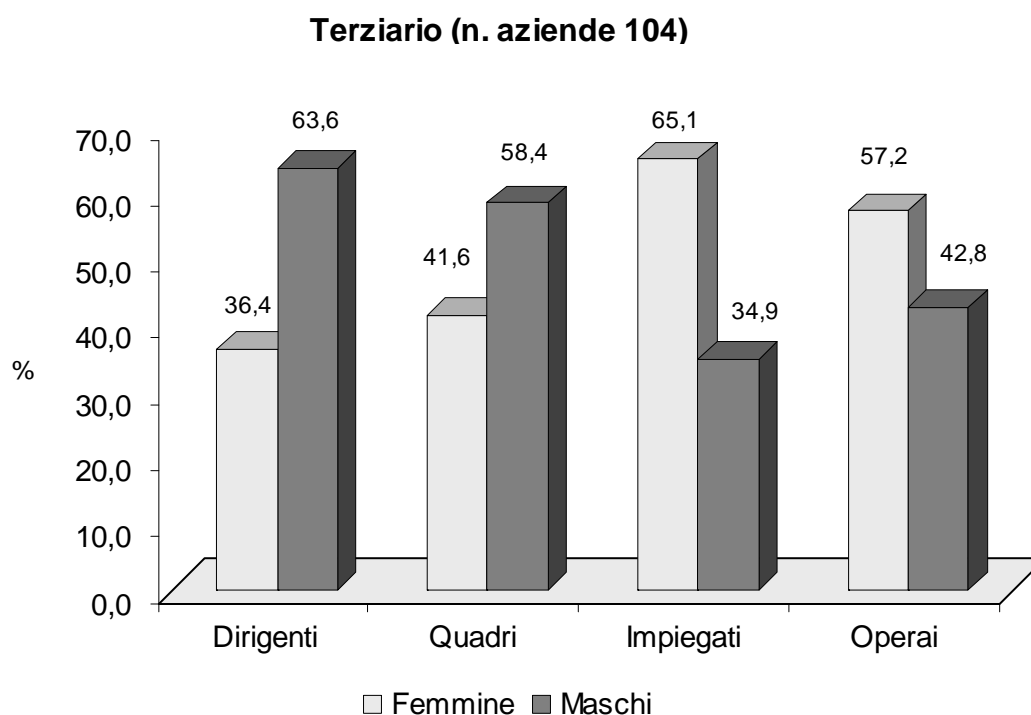


Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Il confronto con i dati del biennio 2012/2013 (per quanto solo indicativo giacché le aziende che compilano i rapporti biennali possono cambiare di periodo in periodo per sopravvenuta mancanza o acquisizione dei requisiti), evidenzia tra l'altro un modesto peggioramento in tre qualifiche su quattro. Solo tra i dirigenti le donne passano da undici a venti, aumentando la quota dal 5,6% al 9,1%.

Dei tre sotto comparti del secondario che vengono valorizzati separatamente (meccanico/siderurgico, tessile e altri comparti dell'industria) soltanto nel tessile la presenza maschile e femminile risulta più equilibrata, con gli uomini che, pur sempre prevalenti, rappresentano “solo” il 55,4% dell'occupazione complessiva. Ma non si registra neppure in questo comparto la presenza di donne dirigenti o quadro. Nel comparto meccanico/siderurgico, dove nelle 13 aziende per cui si dispone di un questionario validamente compilato, solo poco più del 10% dell'occupazione totale si connota al femminile, la posizione dirigenziale compete alle donne nel 4,2% dei casi e le donne quadro si attestano all'8,3%; negli altri comparti dell'industria, per le 30 aziende rispondenti, le quote si attestano rispettivamente al 10,6% e al 16,1%.

*Graf. 6 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel settore terziario per sesso e qualifica al 31.12.2015 - valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

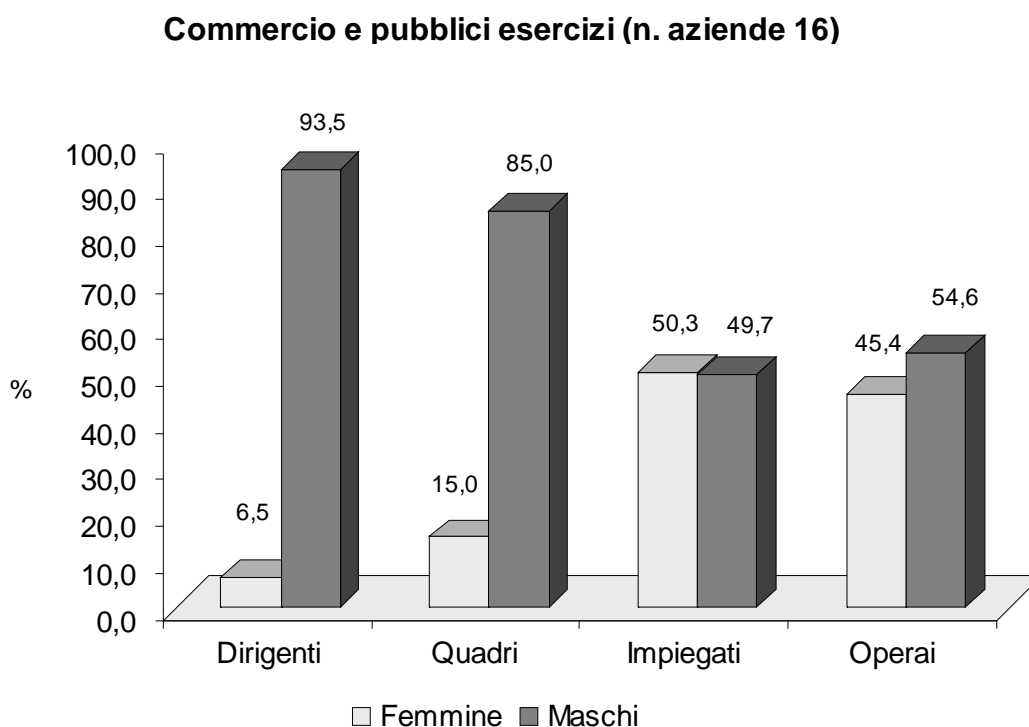
La fotografia che descrive la distribuzione occupazionale nel terziario è sicuramente più favorevole per la componente femminile. In questo caso le donne occupate non solo superano gli uomini (quasi il 60% del totale), ma prevalgono in due qualifiche su quattro: al 31 dicembre 2015, nelle 104 aziende che hanno prodotto il rapporto biennale, le donne impiegate sono quasi il doppio degli uomini (16.304 a fronte di 8.750, il 65,1%), mentre tra gli operai rappresentano una quota del 57,2%.

Va comunque riconosciuto che, pur attenuata rispetto ai settori primario e secondario, la segregazione femminile persiste anche nel terziario, in riferimento alle posizioni di vertice, dove le donne rappresentano il 36,4% dei dirigenti e il 41,6% dei quadri.

In considerazione della particolare articolazione occupazionale, vale la pena soffermarsi anche sui singoli comparti delle attività terziarie, per evidenziare alcuni scostamenti rispetto ai dati medi.

*Graf. 7 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto commercio e p.e. per sesso e qualifica al 31.12.2015*

*- valori percentuali -*

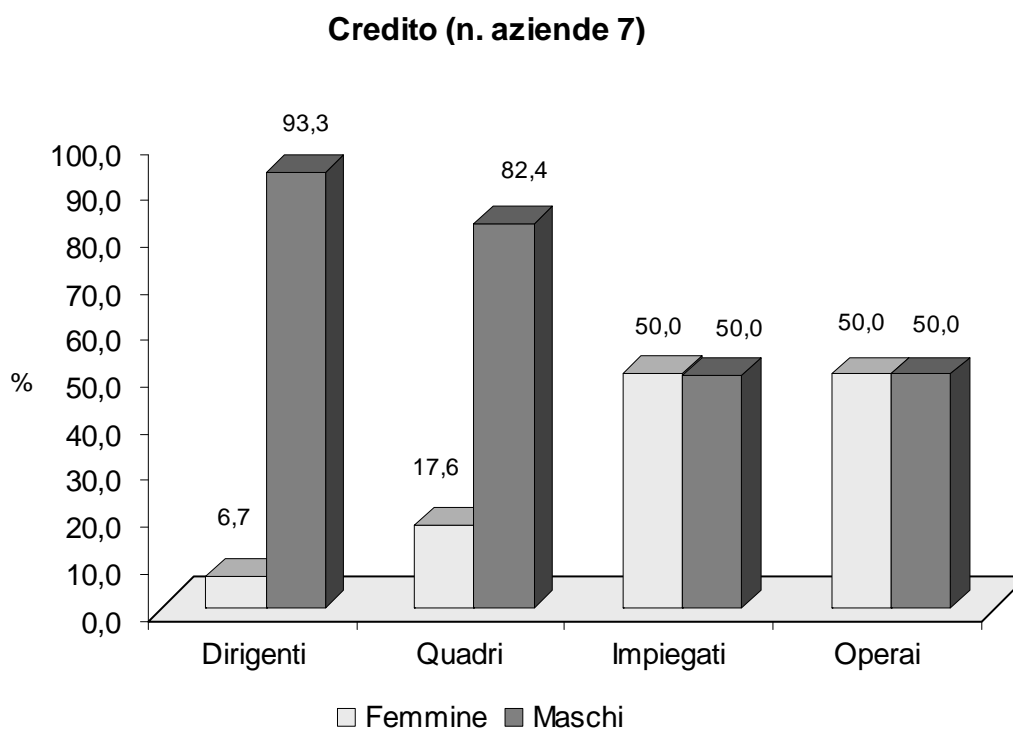


Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Nelle attività che compongono il ramo “commercio e pubblici esercizi” le donne superano gli uomini solo negli impieghi amministrativi di base (le impiegate sono il 50,3%), mentre assumono un ruolo marginale nella qualifica di dirigente, dove rappresentano appena il 6,5%, e di quadro (15%) (Graf. 7).

Il comparto del credito risulta declinato ancor più al maschile, con le donne che raggiungono appena la parità tra operai e impiegati, mentre devono accontentarsi di un ruolo secondario per quanto riguarda le figure dirigenziali (6,7%) e di coordinamento (17,6%) (Graf. 8).

*Graf. 8 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto credito per sesso e qualifica al 31.12.2015  
-valori percentuali -*



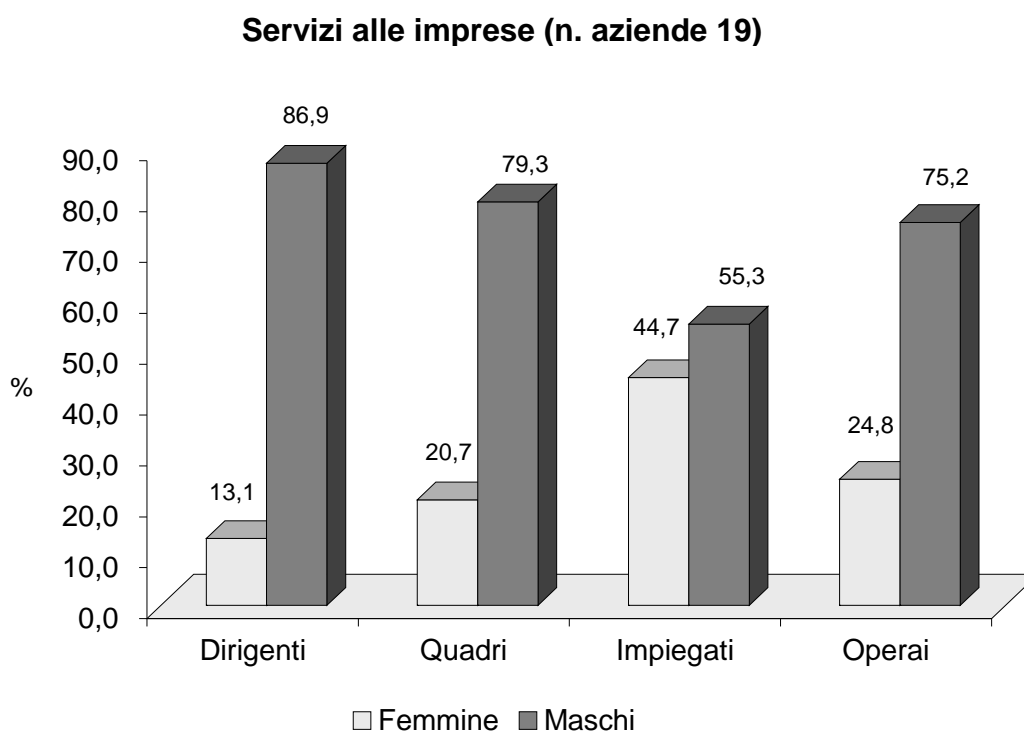
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Detto, nel paragrafo precedente, delle peculiarità che qualificano il comparto della pubblica amministrazione, passiamo a descrivere le attività dei “servizi alle imprese”, caratterizzate da una predominanza maschile che giustifica quasi sei posizioni lavorative su dieci (58,7%). In tutte le qualifiche le donne manifestano una rappresentanza inferiore al 50%, con una

specifica debolezza tra i dirigenti (13,1%) e i quadri (20,7%) (Graf. 9).

*Graf. 9 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto servizi alle imprese per sesso e qualifica al 31.12.2015*

– valori percentuali –



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Nei “servizi di pulizia” la presenza femminile raggiunge complessivamente il 76,9% degli occupati, sebbene si tratti soprattutto di impieghi poco qualificati (per oltre il 90% dei casi le mansioni svolte sono di tipo operaio).

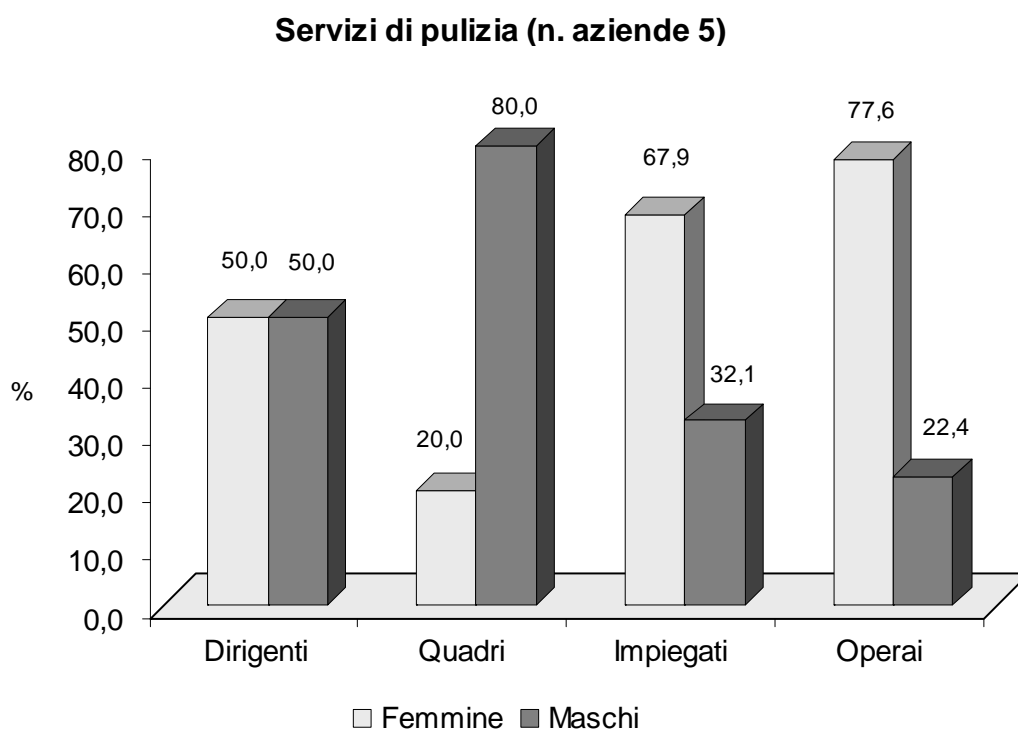
Ad ogni modo le donne rappresentano il 77,6% degli operai e il 67,9% degli impiegati.

Meno buona la distribuzione nelle altre due qualifiche dove però si registra la parità uomini-donne tra i dirigenti. Tra i quadri prevalgono nettamente gli uomini, con un rapporto di otto su dieci (Graf. 10)<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Si consideri che in questo comparto i quadri complessivi sono appena 15.

*Graf. 10 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto servizi di pulizia per sesso e qualifica al 31.12.2015*

*- valori percentuali -*

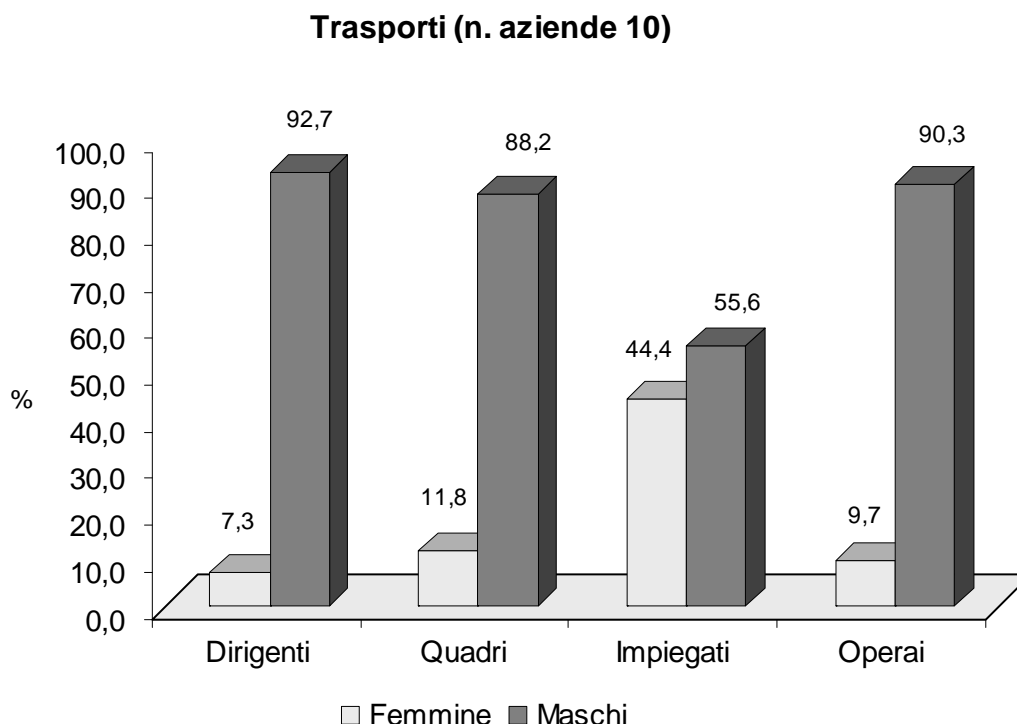


Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

I presenta, infine, il comparto dei “trasporti” che, nell’ambito del terziario, è in assoluto quello con la minore partecipazione femminile (18,6%).

Nei trasporti le donne – senza troppe sorprese – rappresentano un’esigua minoranza non soltanto nelle posizioni apicali (7,3% tra i dirigenti e 11,8% tra i quadri) ma anche nelle mansioni operaie che caratterizzano sette opportunità di lavoro su dieci e si esplicano tendenzialmente nella conduzione di mezzi di trasporto. In queste mansioni le donne raggiungono appena il 9,7% dell’occupazione complessiva (Graf. 11).

*Graf. 11 - Occupati alle dipendenze nelle aziende trentine con più di 100 dipendenti nel comparto trasporti per sesso e qualifica al 31.12.2015 - valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

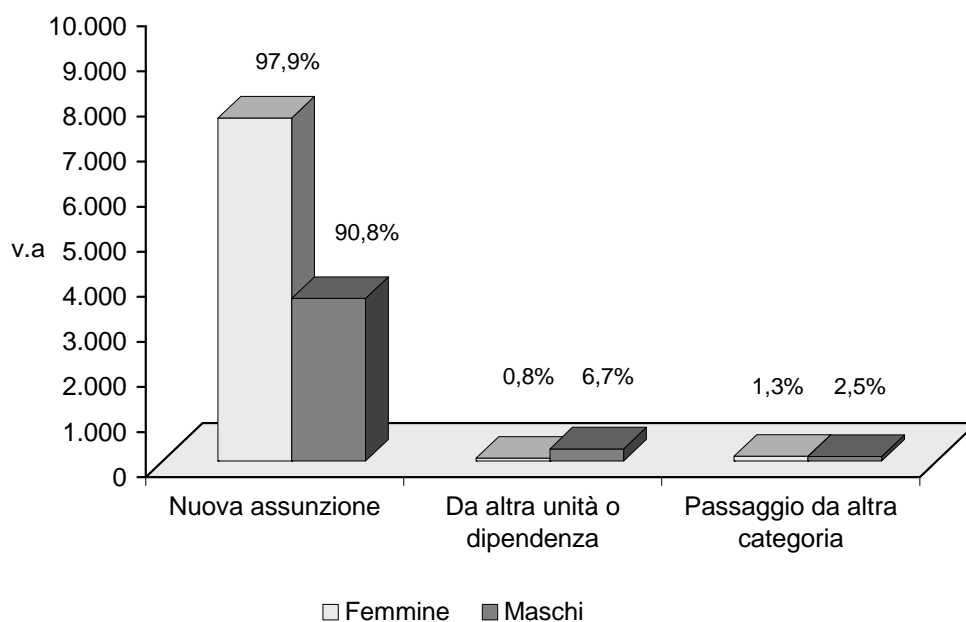
Le aziende che hanno fornito informazioni complete anche rispetto alla dimensione dei flussi in entrata e in uscita del personale nel corso del biennio 2014/2015, sono state 120.

Sul versante delle entrate (Graf. 12), i dati rilevati nel corso dell'anno 2015 indicano una dinamica più significativa sul fronte della componente femminile.

Su un totale di 11.744 nuove entrate registrate nel corso dell'anno, 7.773 (il 66,2%) hanno riguardato donne. Queste entrate sono state prevalentemente giustificate da nuove assunzioni – ciò sia per gli uomini (90,8%), sia per le donne (97,9%) – mentre le altre cause, quali “provenienza da altra unità o dipendenza” o “passaggio da altra categoria”, rappresentano

valori decisamente residuali per entrambi i sessi, in particolare per le donne: lo 0,8% (contro il 6,7% dei maschi) per le entrate “da altra unità o dipendenza” e l’1,3% (contro il 2,5% dei maschi) per i “passaggi da altra categoria”.

*Graf. 12 - Entrate per tipologia dal 01.01.2015 al 31.12.2015  
- valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

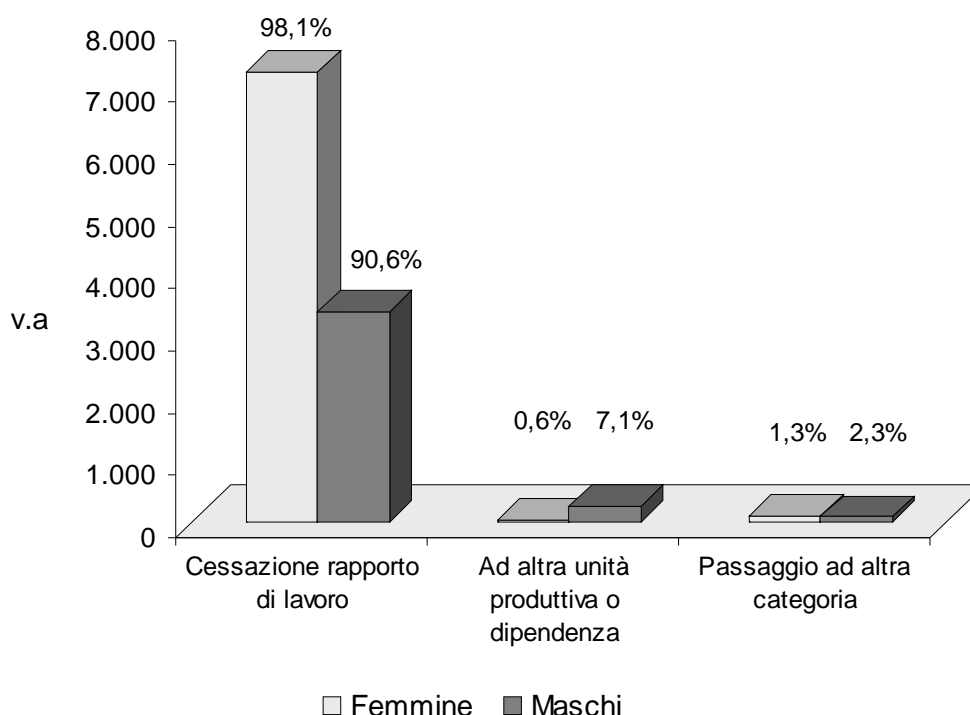
Quest’ultima tipologia (passaggio da altra categoria), nella misura in cui rappresenta anche un indicatore di mobilità verticale tra le categorie professionali, conferma la maggior difficoltà delle donne nell’ascesa alle posizioni apicali, ancorché nell’esiguità dei valori assoluti (103 casi per le donne e 99 casi per gli uomini).

Anche sul versante delle uscite i dati rilevati per il 2015 indicano una maggiore dinamicità femminile: su un totale di 11.130 uscite, 7.388 (il 66,4%) ha coinvolto donne.

La cessazione del rapporto di lavoro rappresenta la causa più ricorrente delle uscite per entrambi i sessi, con il 98,1% per le donne e il 90,6% per gli uomini (Graf. 13).



Graf. 13 - Uscite per tipologia dal 01.01.2015 al 31.12.2015  
- valori percentuali -



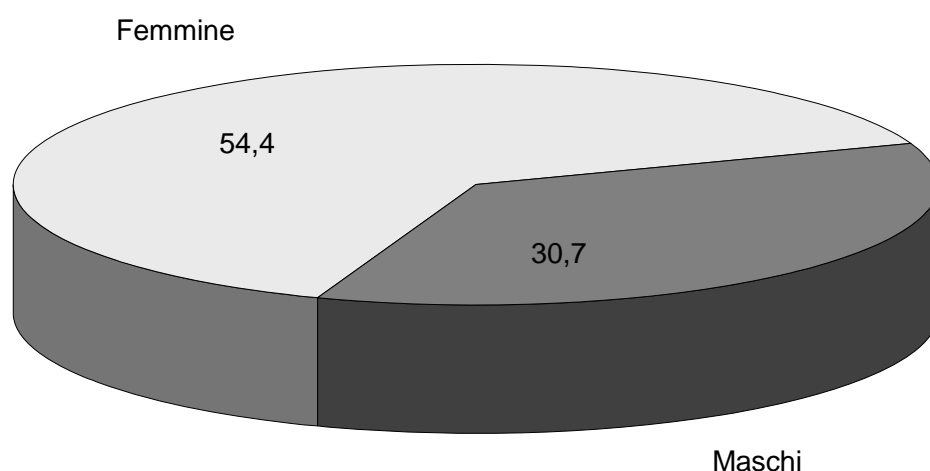
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Per quanto concerne le altre modalità di uscita, gli uomini risultano più coinvolti delle donne: il 7,1% (contro lo 0,6%) nel caso di uscita “ad altra unità produttiva”, e il 2,3% (contro l’1,3%) nel caso di “passaggio ad altra categoria”.

Chiaramente la maggiore esposizione femminile nei fenomeni generali di entrata/uscita annuali depone a favore di una visione di maggiore precarietà per questa componente. Il calcolo del turn-over<sup>10</sup> per genere, mostra in maniera molto chiara e sintetica questa situazione, con un valore che per le donne appare assai superiore: 54,4%, a fronte del 30,7% degli uomini (Graf. 14).

<sup>10</sup> Il turn-over (indice di movimentazione netto) è calcolato sommando le assunzioni alle cessazioni e dividendo per la media degli occupati totali, (occupati al 31/12/2014 + occupati al 31/12/2015)/2, nelle aziende rispondenti per genere.

*Graf. 14 - Indice di movimentazione netto per sesso al 31.12.2015  
- valori percentuali-*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

La maggiore mobilità delle lavoratrici rispetto ai colleghi maschi è riconducibile ad un maggiore coinvolgimento in periodi di occupazione di breve durata e al più frequente alternarsi di periodi di lavoro e non lavoro.

Nel 2015 donne e uomini mostrano comunque un turn-over positivo superiore a quello negativo, indice del fatto che durante l'anno le nuove assunzioni hanno compensato le uscite registrate, sia sul fronte femminile che su quello maschile (Tab. 4).

*Tab.4 – Indice di compensazione del turn-over per sesso al 31/12/2015  
- valori percentuali -*

	F	M
turn-over negativo	26,7	15,0
turn-over positivo	28,1	15,9
compensazione del turn-over	105,0	106,3

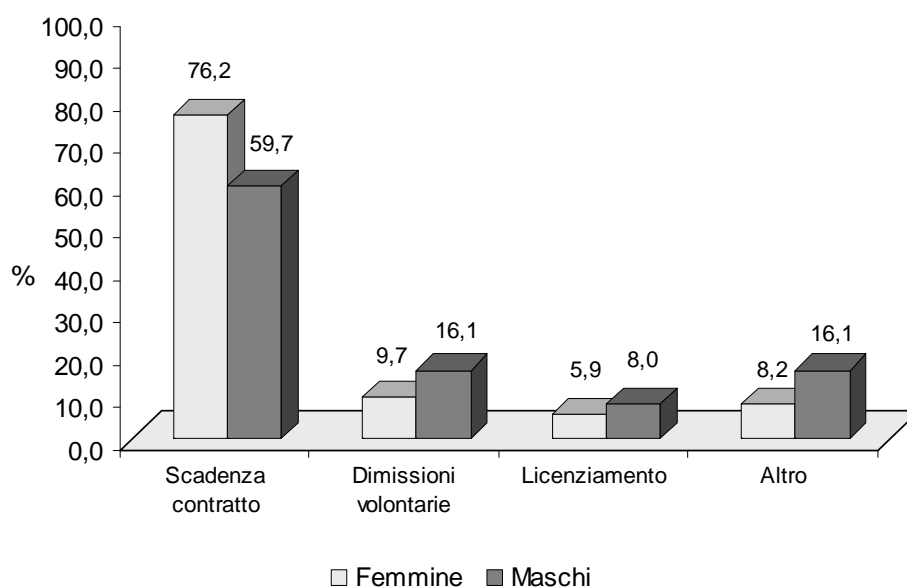
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Tuttavia, al contrario di quanto emergeva dalla precedente indagine, il rapporto tra questi due indicatori (indice di compensazione del turn-over<sup>11</sup>) appare ora più favorevole per i maschi che possono vantare un rapporto del 106,3% a fronte del 105,0% delle femmine.

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

Per entrambi i sessi tra le cause di interruzione del rapporto primeggia la scadenza del contratto; tuttavia questa fattispecie tra le donne pesa per il 76,2% dei casi, contro “appena” il 59,7% della componente maschile (Graf.15).

*Graf. 15 - Cessazioni del rapporto di lavoro per tipologia dal 01.01.2015 al 31.12.2015  
- valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

<sup>11</sup> Calcolato rapportando le nuove assunzioni alle cessazioni del rapporto di lavoro dal 01/01/2015 al 31/12/2015.

Nella categoria cessazioni per “dimissioni volontarie” (che comprendono anche la rinuncia volontaria ad una mansione lavorativa a favore di una posizione più qualificata), i maschi superano le donne con una percentuale del 16,1% dei casi contro il 9,7% delle donne. Sebbene il differenziale sia meno marcato, anche la fattispecie del “licenziamento” coinvolge maggiormente i maschi (8,0%) rispetto alle donne (5,9%). Allo stesso modo, le “altre cause di cessazione” del rapporto di lavoro (mobilità, morte, invalidità, pensionamenti e prepensionamenti) incidono più sulla parte maschile (16,1%) rispetto al peso che assumono per le donne (8,2%).

Altro indicatore dello squilibrio di genere nell’ambito dell’occupazione è rappresentato dalle tipologie di trasformazioni contrattuali rilevate nel corso dell’anno (Tab. 5).

*Tab. 5 - Trasformazioni del rapporto di lavoro dal 01.01.2015 al 31.12.2015*

*- valori assoluti -*

	Maschi	Femmine
Da part-time a tempo pieno	88	270
Da tempo pieno a part-time	74	430
Da tempo determinato a tempo indeterminato	320	361
Totale	482	1.061

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

I dati pervenuti dalle 120 aziende che hanno compilato queste informazioni per il biennio 2014/2015 rilevano un maggior coinvolgimento delle donne in trasformazioni legate all’orario. Si contano infatti 270 trasformazioni da part-time a tempo pieno che riguardano donne, contro appena 88 sul fronte maschile; ma ancor più significativo è il dato delle trasformazioni da tempo pieno a part-time che coinvolge 430 rapporti di lavoro femminili, contro i 74 maschili.

Il passaggio da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato per le donne si attesta a quota 361 (121 i passaggi verso un contratto stabile nel comparto della pubblica amministrazione, sanità e istruzione e 102 in quello dei servizi di pulizia), contro 320 casi conteggiati per i maschi (per i maschi le stabilizzazioni risultano maggiormente distribuite tra i vari settori).

Ciò tuttavia scalfisce di poco la fotografia generale che, nell'informazione fornita in questo caso da un numero maggiore di aziende (le aziende che hanno fornito correttamente l'informazione sull'inquadramento contrattuale dei propri dipendenti sono state 135), vede le donne continuare a rappresentare la grande maggioranza dei dipendenti a tempo determinato: il 65,4% del totale, 3.129 in valore assoluto su 4.787 tempi determinati complessivi.

## **5. L'occupazione per tipologia contrattuale al 31/12/2015**

Un altro criterio per analizzare lo squilibrio di genere nell'ambito delle medio-grandi aziende della provincia di Trento è rappresentato dalla disamina delle varie tipologie di contratto e della (eventuale) differente applicazione delle stesse ai due sessi. Le fattispecie contrattuali considerate ai fini di tale approfondimento sono quelle del tempo determinato e indeterminato, il part-time, l'apprendistato, i contratti di formazione e lavoro e di solidarietà e altre forme contrattuali residuali raggruppate nella categoria "Altro".

Sinteticamente, il Graf. 16 offre un quadro dell'incidenza di ciascuna di queste categorie di contratti sull'occupazione di lavoratrici e lavoratori al 31/12/2015.

Come è di tutta evidenza il contratto a tempo indeterminato rappresenta per entrambi i sessi la quota maggioritaria dei rapporti di lavoro alle dipendenze, con una percentuale che copre l'89,3% per le donne e il 92,4% per gli uomini. Valori, questi, che risultano leggermente superiori rispetto a quelli rilevati

dall'ISTAT nello stesso anno in provincia di Trento su tutta l'occupazione alle dipendenze: 80,4% per le donne e 86,0% per gli uomini.

Il divario di genere per quanto riguarda i rapporti a tempo determinato è leggermente più ampio, pari a 3,9 punti percentuali con i maschi meno coinvolti rispetto alle femmine (il tempo determinato incide per il 10,6% del totale dei contratti per le donne e per il 6,7% per gli uomini).

Si tratta di una tipologia utilizzata in particolar modo nel terziario (3.882 contratti), dove nelle segnalazioni delle aziende che hanno fatto pervenire questi dati si concentra più dell'80% (81,1%) di tutti i rapporti a tempo determinato (il 77,8% di tutti i tempi determinati femminili e l'87,3% di quelli maschili). In questo settore il lavoro a tempo determinato rappresenta l'8,7% di tutta l'occupazione (9,1% dell'occupazione femminile e 8,1% di quella maschile).

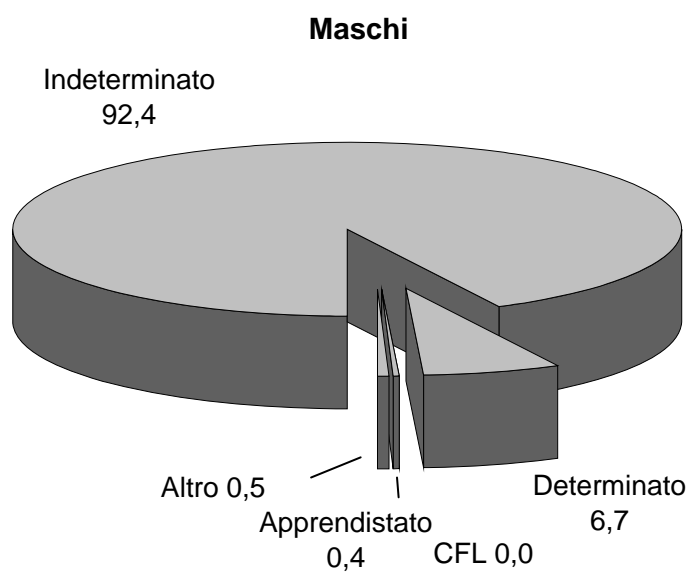
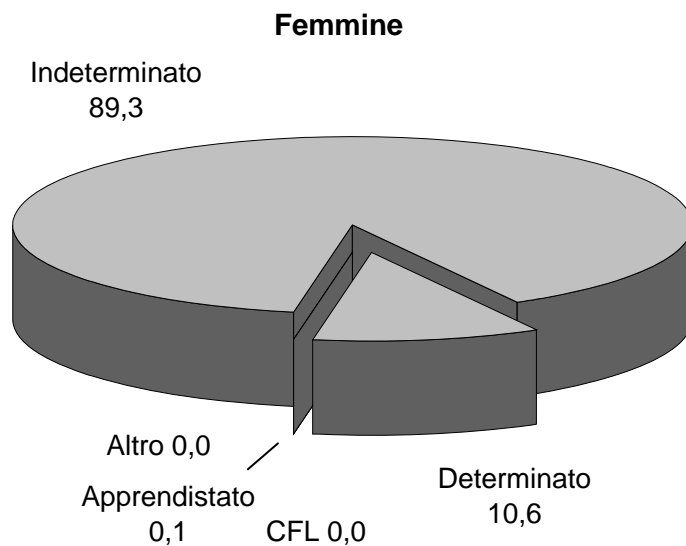
Nelle segnalazioni delle aziende che hanno fatto pervenire i rapporti nel biennio 2014/2015, il secondario giustifica il 17,4% dei contratti a termine complessivi (831 alla data del 31/12/2015, distribuiti in numero di 645 per le donne e di 186 per gli uomini).

Le donne nel secondario lavorano con un contratto a tempo determinato in un caso su quattro (24,2%), l'analoga percentuale per i maschi si attesta al 2,7%.

In considerazione dei piccoli numeri movimentati, l'agricoltura è il settore che impiega meno questo contratto e la relativa quota si ferma all'1,5% di tutti i rapporti a termine stipulati senza differenze per genere.

Tuttavia, proprio per il basso numero di soggetti occupati, il peso di questo contratto sul complesso delle posizioni lavorative è tutt'altro che modesto: 22,3% in totale, 47,6% per le donne e 10,9% per gli uomini.

*Graf. 16 - Composizione dell'occupazione alle dipendenze per sesso e tipologia di contratto al 31.12.2015*  
*- valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Il livello di inquadramento dei dipendenti è un altro fattore che incide sulla distribuzione dei contratti a tempo determinato, dato

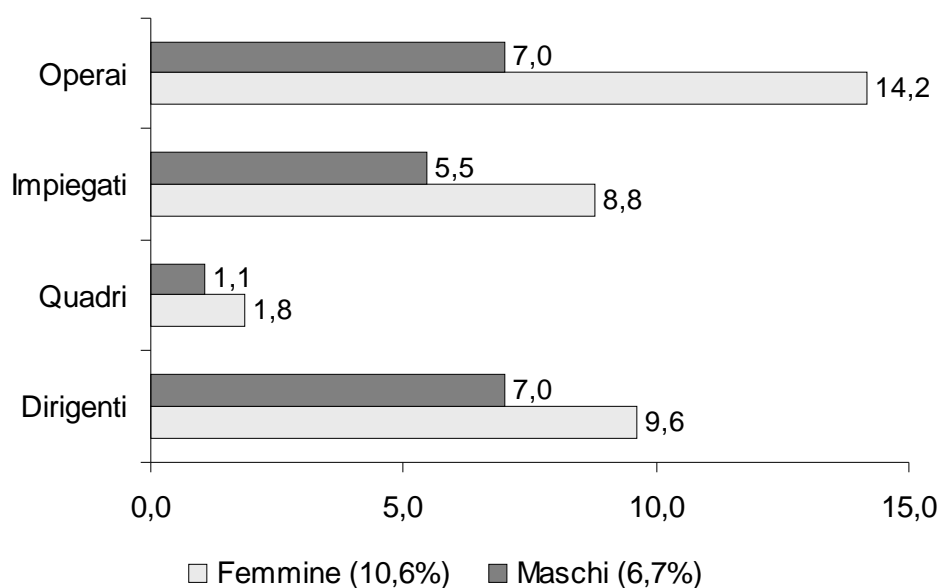
che – di norma – il potere contrattuale del lavoratore diventa più incisivo con la crescita della qualifica<sup>12</sup>.

Ricordando che nelle segnalazioni pervenute dalle aziende, tra le donne il tempo determinato pesa complessivamente per il 10,6%, la quota massima di tempi determinati si rileva tra le operaie (14,2%), seguita dalle impiegate (dove cala all'8,8%) e dai quadri (1,8%).

Un andamento che vale anche per gli uomini, con l'incidenza massima di contratti a termine espressa nell'ambito delle figure operaie (7,0%), quindi tra gli impiegati (5,5%) e tra i quadri (1,1%).

I dirigenti assunti a tempo determinato rappresentano una quota del 9,6% tra le donne e del 7,0% tra gli uomini.

*Graf. 17 - Tempo determinato per sesso e qualifica al 31.12.2015  
- valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Sempre in tema di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la verifica della diffusione del lavoro a tempo parziale

<sup>12</sup> In realtà ciò non vale per le figure dirigenziali, che spesso vengono assunte a termine per svolgere specifici compiti (ri)organizzativi.



permette di completare il quadro che descrive il divario di genere presente nelle realtà indagate attraverso il rapporto biennale.

E' doveroso sottolineare come questa forma di riduzione oraria non sia sempre conseguenza di una scelta del lavoratore, soprattutto in periodi di crisi economica, che portano sovente a ridimensionare gli organici anche attraverso riduzioni temporali delle prestazioni<sup>13</sup>. Peraltro, anche quando si tratta di una preferenza del lavoratore, indubbiamente il fenomeno (con le conseguenze negative in termini retributivi, previdenziali e di progressione di carriera) pesa molto più sulle donne, che comunemente sopportano l'onere delle cure familiari.

Al 31 dicembre 2015 i lavoratori con contratto a tempo parziale rappresentano complessivamente il 30,2% dei dipendenti delle aziende in esame. Dei 16.443 soggetti che svolgono il lavoro in questa modalità, le donne rappresentano una quota dell'87,3% (quasi la stessa percentuale di due anni prima). Com'era nelle attese, l'impatto per sesso mostra una decisa sproporzione di questa modalità sul versante femminile, con un'incidenza del part-time che arriva al 48,5% tra le donne, mentre si ferma all'8,4% tra gli uomini<sup>14</sup>.

---

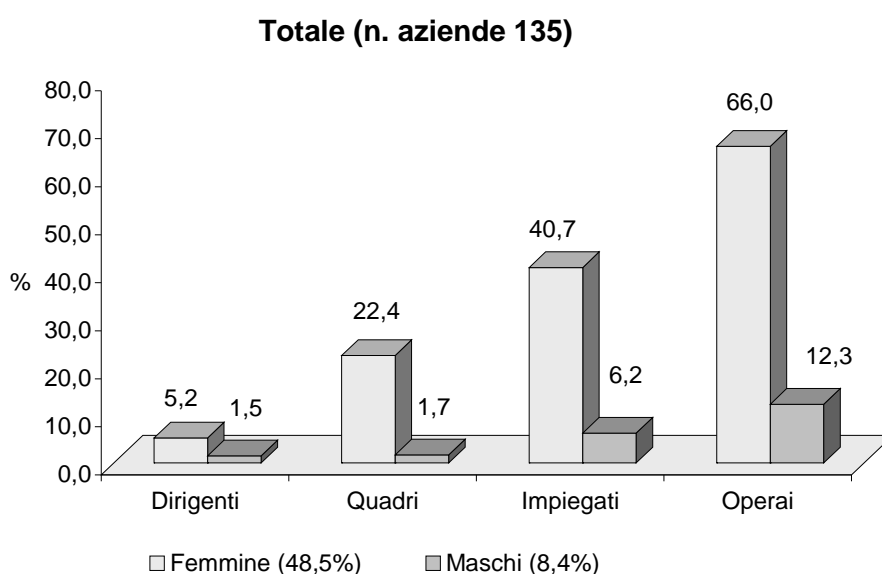
<sup>13</sup> Sebbene i dati del rapporto biennale non forniscano evidenze di tipo qualitativo, le statistiche ufficiali relative alla volontarietà della scelta di un lavoro a tempo parziale indicano come nel corso degli ultimi anni sia cresciuta la quota di lavoratori che hanno dovuto accettare un rapporto part-time a causa dell'impossibilità di trovarne uno a tempo pieno. A questo proposito l'ISTAT rileva che nel 2015 su tutti i lavoratori part-time, questa tipologia non rappresentava una libera scelta del lavoratore per una quota del 43,8% tra i maschi e del 41,0% tra le femmine. Si tratta di percentuali medie, che variano a seconda della natura pubblica o privata delle aziende (nel pubblico più spesso si tratta di scelte volontarie), così come in base al comparto di attività.

<sup>14</sup> Si tratta di valori allineati a quelli rilevati dall'ISTAT nell'ambito della rilevazione sulle forze di lavoro per l'anno 2015: le donne part-timers costituiscono l'87,7% dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale; l'incidenza del part-time tra le donne è pari al 41,6% dell'occupazione dipendente, mentre tra i maschi si attesta al 5,6%.

Come già verificato per il tempo determinato, anche il ricorso al lavoro a tempo parziale risulta inversamente proporzionale alla qualifica dei lavoratori: cresce al decrescere delle qualifiche per entrambi i sessi, pur con un impatto costantemente più significativo sul fronte femminile.

Il Graf. 18 mostra chiaramente questa dinamica: tra le donne appena il 5,2% di dirigenti lavora a tempo parziale, mentre la quota supera il 22% e il 40%, rispettivamente, nelle posizioni di quadro e impiegato, per raggiungere la quota del 66% (due su tre) tra le operaie. Per gli uomini la tendenza è simile, ma il differenziale tra la qualifica più bassa e quella più alta risulta decisamente più contenuto: si passa da un minimo dell'1,5% tra i dirigenti per arrivare al livello massimo del 12,3% tra gli operai.

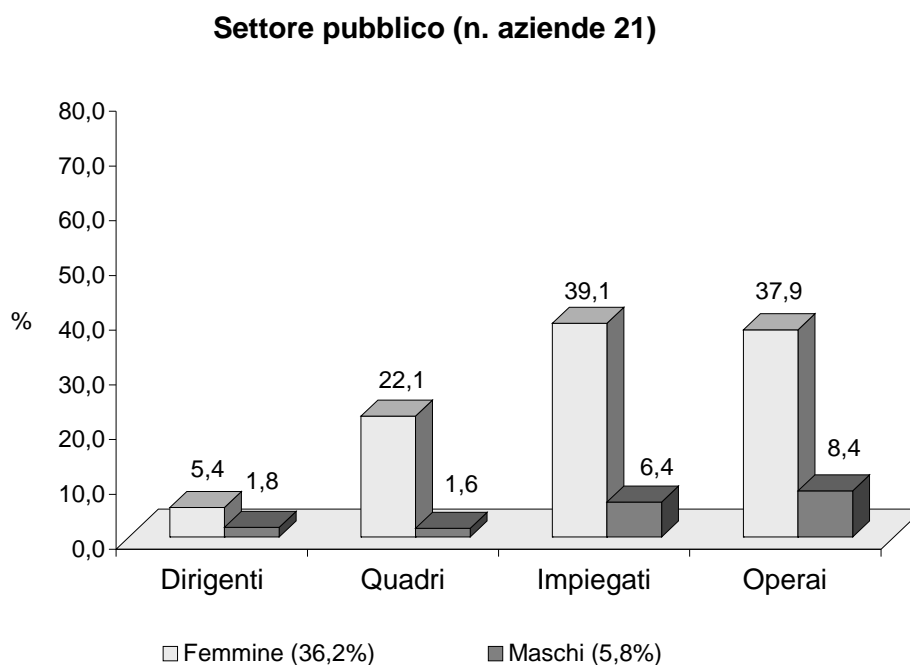
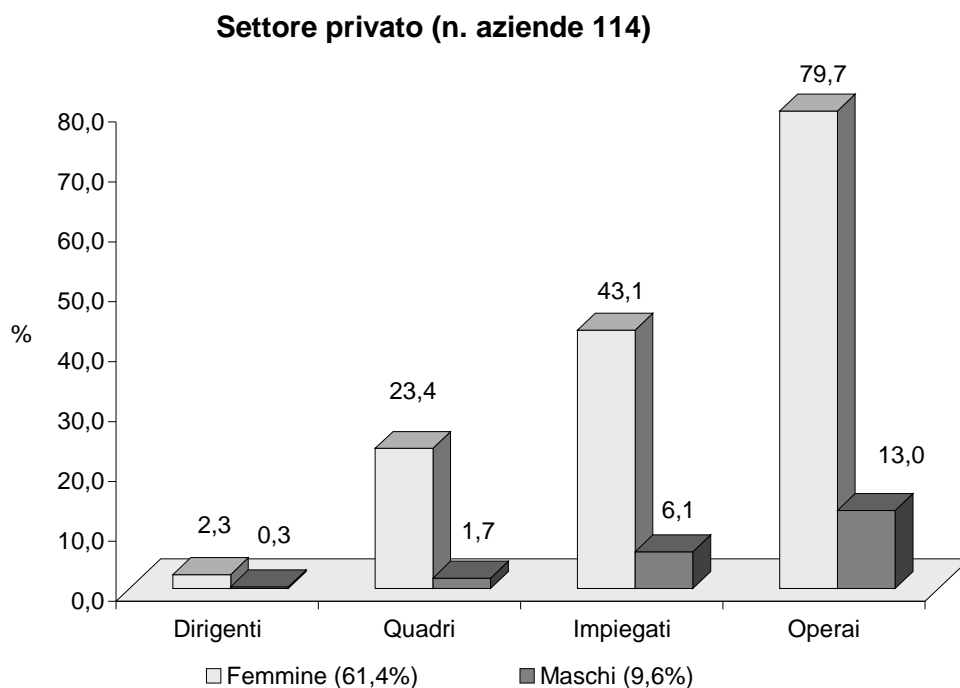
*Graf. 18 - Dipendenti a tempo parziale per sesso, qualifica\* e settore pubblico e privato al 31.12.2015  
- valori percentuali -*



\* percentuale rispetto all'occupazione per genere e qualifica

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Tenendo distinto il fenomeno per aziende pubbliche e private, si rileva un maggiore ricorso ai contratti part-time nel settore privato. Il peso del part-time nel privato ammonta al 33,2%, contro il 26,0% del settore pubblico.



\* percentuale rispetto all'occupazione per genere e qualifica

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Con riferimento alle qualifiche, un'analisi comparativa tra i dipendenti a tempo parziale del settore pubblico e privato evidenzia come lo scarto tra questi settori sia particolarmente rilevante per le donne e in particolare tra le operaie: sono part-timer il 79,7% nel privato e "solo" il 37,9% nel pubblico, con un divario di quasi 42 punti percentuali. Tra le figure impiegate la quota di donne part-timer appare molto più equilibrata, con una leggera prevalenza nel comparto pubblico (43,1% contro 39,1%). Nelle figure dirigenziali, dove le donne sono poco rappresentate, il part-time pesa per il 5,4% nel pubblico e solo per l'1,8% nel privato, mentre le donne quadro nel privato e nel pubblico rappresentano una percentuale più equilibrata, del 23,4% nel primo caso e del 22,1% nel secondo. Per i dipendenti maschi l'ampiezza della forbice tra il pubblico e il privato risulta decisamente meno accentuata per tutte le posizioni.

Focalizzando l'attenzione sul solo settore privato, è nel terziario che si registra il massimo utilizzo di rapporti di lavoro part-time, con una percentuale del 33,4% di tutti gli occupati (il 48,2% tra le donne e l'11,0% tra gli uomini). Nel settore primario la quota si ferma all'11,4% (28,2% donne e 3,9% uomini). Nell'industria lavorano a tempo parziale il 16,1% degli occupati, ma tra le donne la quota supera la metà delle occupate, attestandosi al 52,8%. Per gli uomini la percentuale si ferma al 2,0%.

Nell'ambito del terziario privato poi, i comparti con quote rilevanti di questa tipologia di contratto sono – in ordine decrescente – i servizi di pulizia con l'89,0%, il comparto "sanità e istruzione privata" con il 60,6% e quindi gli "altri servizi" del terziario con una quota del 31,2%. In questi soli tre comparti la quota di part-timer donne (sul totale dei part-time) è rispettivamente del 95,5%, 65,7% e 63,2%.

Il lavoro a tempo parziale, dunque, rimane ancora la soluzione prevalentemente utilizzata ai fini della conciliazione del tempo di vita e di lavoro e, sotto questo aspetto, permette spesso alle donne di restare sul mercato del lavoro. Nel contempo esso continua a

penalizzare il ruolo lavorativo femminile sia sul piano retributivo che su quello della progressione in carriera, consolidando un divario di genere difficile da scalfire.

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

La formazione continua ai fini dello sviluppo professionale dei dipendenti costituisce un altro importante parametro di approfondimento per la valutazione delle differenze di genere nell'ambito delle aziende che stiamo considerando.

*Tab. 6 - Formazione del personale nel corso del 2015  
- 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
<b>Agricoltura e pesca</b>	<b>366</b>	<b>1.584</b>	<b>1.950</b>	<b>38</b>	<b>156</b>	<b>194</b>	<b>9,2</b>	<b>10,2</b>	<b>10,0</b>	<b>0,95</b>	<b>1,01</b>	<b>0,99</b>
<b>Industria</b>	<b>18.405</b>	<b>60.274</b>	<b>78.679</b>	<b>1.552</b>	<b>3.863</b>	<b>5.415</b>	<b>7,6</b>	<b>10,5</b>	<b>9,6</b>	<b>0,64</b>	<b>0,67</b>	<b>0,66</b>
di cui Tessile	136	1.014	1.150	46	97	143	1,0	5,9	3,7	0,33	0,56	0,46
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	1.797	12.821	14.618	110	948	1.058	6,2	6,9	6,8	0,38	0,51	0,49
Altra industria	16.472	46.439	62.911	1.396	2.818	4.214	8,2	12,5	11,0	0,70	0,76	0,74
<b>Terziario</b>	<b>267.591</b>	<b>309.072</b>	<b>576.663</b>	<b>23.643</b>	<b>17.380</b>	<b>41.023</b>	<b>10,5</b>	<b>18,1</b>	<b>13,5</b>	<b>0,92</b>	<b>1,02</b>	<b>0,96</b>
di cui Altri servizi	811	6.222	7.033	290	427	717	1,7	11,4	6,8	0,60	0,78	0,70
Commercio e p.e.	8.366	14.519	22.885	979	1.232	2.211	4,8	8,1	6,5	0,56	0,68	0,63
Credito	29.542	49.790	79.332	3.596	5.346	8.942	51,8	62,5	58,0	6,31	6,71	6,54
PA	149.785	89.211	238.996	15.459	6.955	22.414	8,5	10,8	9,3	0,88	0,84	0,87
Servizi alle imprese	64.974	120.745	185.719	1.671	1.582	3.253	44,7	61,3	54,3	1,15	0,80	0,95
Servizi pulizia	6.067	3.378	9.445	1.371	659	2.030	1,9	3,1	2,2	0,43	0,61	0,48
Trasporti	8.046	25.207	33.253	277	1.179	1.456	13,4	9,7	10,4	0,46	0,45	0,45
<b>Totale</b>	<b>286.362</b>	<b>370.930</b>	<b>657.292</b>	<b>25.233</b>	<b>21.399</b>	<b>46.632</b>	<b>10,2</b>	<b>16,2</b>	<b>12,9</b>	<b>0,90</b>	<b>0,93</b>	<b>0,91</b>

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Sotto questo profilo i dati concernenti la formazione indicano che, al 31/12/2015, i lavoratori alle dipendenze che hanno fruito della formazione sono stati complessivamente 46.632, 25.233 donne (pari al 54% del totale) e 21.399 maschi (Tab. 6).

Il coefficiente di coinvolgimento formativo, dato dal rapporto tra il numero dei partecipanti alla formazione e il numero degli occupati per genere, risulta invece favorevole agli uomini che manifestano un valore di 0,93, contro lo 0,90 della componente femminile.

Quindi da un punto di vista puramente numerico le donne appaiono più coinvolte in attività di formazione continua, sebbene vada sottolineato che gli uomini fruiscono di un numero di ore formative più elevato, il che rende più favorevole per loro il parametro della formazione pro capite.

Per la precisione, le ore di formazione complessive fruite dalle lavoratrici rappresentano poco meno del 45% del totale delle ore di formazione erogate (il 43,6% pari a 286.362 su un totale di 657.292). Tale ammontare, rapportato al numero totale delle occupate nelle aziende prese in esame, si traduce in 10,2 ore di formazione pro capite, contro le 16,2 ore come dato medio per i maschi.

Quest'ultimo indicatore conferma, così come per i bienni precedenti, un maggior impegno delle aziende a favore della formazione dei lavoratori maschi, fattore che indubbiamente è legato anche alla differente distribuzione dell'occupazione per qualifica: più orientata al maschile tra le posizioni apicali; con una maggiore incidenza femminile tra le figure impiegatizie e operaie.

La panoramica complessiva relativa alle attività di formazione è chiaramente influenzata dal settore a più elevata occupazione, il terziario, che si conferma come il settore in cui si eroga il maggior numero di ore di formazione complessiva (576.663 ore) e coinvolge il maggior numero di partecipanti (41.023 dipendenti). Il terziario è anche il comparto con il più elevato il numero di ore di formazione mediamente erogate per lavoratore, che raggiunge il valore di 13,5 a fronte del 10,0 dell'agricoltura e del 9,6 (ore/lavoratore) dell'industria.

Nel terziario, come per il dato complessivo, le donne manifestano una superiorità in termini di partecipanti alle attività formative (il

57,6% del totale), ma non raggiungono nemmeno la parità in termini di ore erogate. Gli uomini, anche nel terziario, risultano favoriti sia sotto il profilo delle ore di formazione per occupato (18,1 contro le 10,5 delle donne) sia del coinvolgimento formativo per occupato (1,02 contro 0,92).

In realtà esistono comparti in cui le donne ricevono un supporto formativo paragonabile o superiore a quello maschile: ciò si verifica ad esempio nella pubblica amministrazione, che manifesta un indice di coinvolgimento formativo femminile di 0,88 (contro 0,84 per i maschi) e nei servizi alle imprese (1,15 contro 0,80). Per quanto attiene alle ore di formazione pro capite, le donne evidenziano valori medi più elevati solo nei trasporti, con un indicatore di 13,4 a fronte del 9,7 dei maschi.

**Un'analisi longitudinale riferita ai bienni  
2012/2013 e 2014/2015**





## 1. Le 98 aziende coinvolte nell'analisi longitudinale

Il valore aggiunto di una ricognizione che si ripete uniforme nel tempo, come accade per l'indagine biennale introdotta dalla legge 125/91, consiste anche nella possibilità di operare confronti longitudinali al fine di verificare la dinamica di specifiche variabili nel corso del tempo. Peraltro, per poter proporre una lettura longitudinale, è necessario che la base dei dati da porre a confronto risulti omogenea, cioè si riferisca alle medesime aziende.

Il criterio dell'omogeneità è riferito a tre parametri: il possesso del requisito di un organico superiore ai 100 dipendenti, la presenza della stessa azienda in due bienni consecutivi e la correttezza/esaustività della compilazione delle schede di rilevazione previste ai fini dell'indagine.

Tali criteri sono stati soddisfatti, negli ultimi due bienni, da 98 aziende così distribuite: due nel settore agricoltura e pesca, 25 nell'industria e 71 nel terziario (Tab. 7).

*Tab. 7 - Occupati per settore nelle 98 aziende presenti nell'indagine del biennio 2012/2013 e 2014/2015  
- valori assoluti e percentuali -*

	Agricoltura (2)	Industria (25)	Terziario (71)	Totale (98)
<b>Biennio 2012/13 (n° aziende 98)</b>				
Totale occupati 31/12/2013	297	5.454	39.492	45.243
Tasso di femminilizzazione	27,6	17,4	62,4	56,7
<b>Biennio 2014/15 (n° aziende 98)</b>				
Totale occupati 31/12/2015	332	5.342	38.690	44.364
Tasso di femminilizzazione	31,0	17,7	62,8	57,2

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

In riferimento a questo aggregato di 98 aziende, da un biennio al successivo si nota un ridimensionamento nel numero complessivo

di occupati, che scendono di 879 per un calo dell'1,9%, accompagnato però da una crescita del tasso di femminilizzazione che passa dal 56,7% del 2013 al 57,2% del 2015<sup>15</sup>.

## 2. La distribuzione dell'occupazione per settore

Dall'esame dei dati della distribuzione dell'occupazione femminile per settore, si rileva che la presenza delle donne rimane sostanzialmente stabile nell'industria (-3 unità), cresce di 21 unità nell'agricoltura (a fronte di un aumento complessivo di 35) e cala di 313 nel terziario (ma il calo appare numericamente più elevato per la componente maschile, con -489 unità) (Tab. 8).

*Tab. 8 - Occupati alle dipendenze al 31.12.2013 e al 31.12.2015  
- valori assoluti, percentuali e variazioni assolute -*

	Totale occupati 2013		di cui	Totale occupati 2015		di cui	Var. occ. totali 2013/2015	Var. occ. femmine 2013/2015
	v.a.	%	v.a.	v.a.	%	v.a.	var. ass.	var. ass.
<b>Agricoltura e pesca</b>	297	0,7	82	332	0,7	103	<b>+35</b>	<b>+21</b>
<b>Industria</b>	5.454	12,1	951	5.342	12,0	948	<b>-112</b>	<b>-3</b>
di cui industria in senso stretto	3.769	8,3	629	3.755	8,5	640	-14	+11
Meccanico, siderurgico	1.381	3,1	182	1.275	2,9	169	-106	-13
Tessile	304	0,7	140	312	0,7	139	+8	-1
<b>Terziario</b>	39.492	87,3	24.624	38.690	87,2	24.311	<b>-802</b>	<b>-313</b>
di cui Altri servizi	853	1,9	477	856	1,9	468	+3	-9
Commercio e p.e.	3.972	8,8	2.437	4.003	9,0	2.489	+31	+52
Credito	1.316	2,9	543	1.367	3,1	570	+51	+27
PA, Sanità e Istruzione	23.767	52,5	16.072	23.210	52,3	15.820	-557	-252
Servizi alle imprese	2.381	5,3	1.039	2.115	4,8	1.022	-266	-17
Servizi pulizia	4.440	9,8	3.650	4.482	10,1	3.509	+42	-141
Trasporti	2.763	6,1	406	2.657	6,0	433	-106	+27
<b>Totale</b>	45.243	100,0	25.657	44.364	100,0	25.362	<b>-879</b>	<b>-295</b>

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

<sup>15</sup> A titolo puramente indicativo si sottolinea che secondo l'indagine continua sulle forze lavoro dell'ISTAT, in provincia di Trento, tra il 2013 e il 2015 il numero totale degli occupati dipendenti è cresciuto dello 0,5%. Contemporaneamente la presenza femminile tra i dipendenti è cresciuta di quasi due punti percentuali e mezzo, passando dal 46,8% al 49,2%.

La variazione più consistente, sia per l'occupazione complessiva che per quella femminile si ha nel comparto "pubblica amministrazione, istruzione e sanità" dove mancano all'appello 557 dipendenti (-2,3%) di cui 252 donne (-1,6%).

Dal confronto tra i dati relativi ai due anni emerge che il tasso di presenza femminile ha subito una variazione positiva in tutti i tre settori principali (Tab. 9).

*Tab. 9 - Presenza femminile per comparto al 31.12.2013 e al 31.12.2015 - valori e variazioni percentuali -*

	Tasso presenza femminile 2013	Tasso presenza femminile 2015	Differenza tassi 2015-2013
<b>Agricoltura e pesca</b>	<b>27,6</b>	<b>31,0</b>	<b>+3,4</b>
<b>Industria</b>	<b>17,4</b>	<b>17,7</b>	<b>+0,3</b>
di cui Industria in senso stretto	16,7	17,0	+0,4
Tessile	13,2	13,3	+0,1
Mecc. Siderurgico	46,1	44,6	-1,5
<b>Terziario</b>	<b>62,4</b>	<b>62,8</b>	<b>+0,5</b>
di cui Altri servizi	55,9	54,7	-1,2
Commercio e p.e.	61,4	62,2	+0,8
Credito	41,3	41,7	+0,4
PA, Sanità e Istruzione	67,6	68,2	+0,5
Servizi alle imprese	43,6	48,3	+4,7
Servizi pulizia	82,2	78,3	-3,9
Trasporti	14,7	16,3	+1,6
<b>Totale</b>	<b>56,7</b>	<b>57,2</b>	<b>+0,5</b>

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Il tasso è aumentato di 3,4 punti percentuali in agricoltura, di 0,3 punti nel secondario e di 0,5 punti nel terziario. Nel complesso la crescita della presenza femminile è stata di mezzo punto percentuale.

A livello di singolo comparto si assiste ad una crescita generalizzata del tasso di femminilizzazione. L'indicatore arretra

solamente in tre contesti: nel meccanico siderurgico (-1,5 punti), negli “altri servizi” del terziario (-1,2 punti) e nei servizi di pulizia, dove si registra il calo più significativo (-3,9 punti), pur rimanendo questo, il comparto a maggiore concentrazione di occupazione femminile.

### 3. L'occupazione per qualifica

Un confronto più approfondito tra gli stock occupazionali può essere proposto per singola qualifica (Tab. 10).

*Tab. 10 - Variazione dello stock di occupati al 31 dicembre per genere, settore e qualifica (2015 su 2013)  
- variazioni assolute -*

	Variazione 2015 su 2013				Totale
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	
<b>Occupati totali</b>					
Agricoltura e pesca	+1	+3	+3	+28	<b>+35</b>
Industria	-4	+5	-35	-78	<b>-112</b>
Terziario	-45	-252	-137	-368	<b>-802</b>
di cui Altri servizi	0	-7	+18	-8	<b>+3</b>
Commercio e p.e.	-2	-7	-79	+119	<b>+31</b>
Credito	0	+14	+23	+14	<b>+51</b>
PA, Sanità e Istruzione	-30	-262	-201	-64	<b>-557</b>
Servizi alle imprese	-9	+9	-1	-265	<b>-266</b>
Servizi pulizia	0	0	+32	+10	<b>+42</b>
Trasporti	-4	+1	+71	-174	<b>-106</b>
<b>Totale</b>	<b>-48</b>	<b>-244</b>	<b>-169</b>	<b>-418</b>	<b>-879</b>
<b>Femmine</b>					
Agricoltura e pesca	0	+1	0	+20	<b>+21</b>
Industria	-1	0	-5	+3	<b>-3</b>
Terziario	+3	-64	-103	-149	<b>-313</b>
di cui Altri servizi	0	-4	+12	-17	<b>-9</b>
Commercio e p.e.	0	0	-36	+88	<b>+52</b>
Credito	-1	+4	+17	+7	<b>+27</b>
PA, Sanità e Istruzione	+5	-70	-153	-34	<b>-252</b>
Servizi alle imprese	-2	+6	-4	-17	<b>-17</b>
Servizi pulizia	0	0	+36	-177	<b>-141</b>
Trasporti	+1	0	+25	+1	<b>+27</b>
<b>Totale</b>	<b>+2</b>	<b>-63</b>	<b>-108</b>	<b>-126</b>	<b>-295</b>

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

La citata flessione occupazionale complessiva di 879 unità è attribuibile a un calo di dipendenti generalizzato, che coinvolge tutte le qualifiche sebbene il fenomeno risulti particolarmente sostenuto tra i quadri, il cui numero si contrae di quasi il 10% (-9,7%).

Per quanto attiene alla sola componente femminile, l'unica qualifica in recupero rispetto al 2013 è quella dei dirigenti che acquisisce due posizioni lavorative supplementari, mentre le altre categorie mostrano solo variazioni negative. Ancora una volta sono i quadri a mostrare la flessione più significativa, con il 6,5% di occupate in meno rispetto a due anni prima.

In conseguenza di queste dinamiche il tasso di femminilizzazione per singola qualifica professionale manifesta un generale miglioramento tra i due anni posti a confronto. Come si evidenzia in Tab. 11, le donne migliorano la propria presenza in tutte le qualifiche (ad eccezione di quella impiegatizia), sebbene con variazioni non uniformi.

*Tab. 11 - Tasso di femminilizzazione al 31 dicembre per qualifica (anni 2013 e 2015)*

*- valori percentuali, variazioni in punti percentuali -*

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Quota occupate al 31.12 2013	37,4%	38,4%	65,1%	51,1%	<b>56,7%</b>
Quota occupate al 31.12 2015	38,5%	39,7%	65,1%	51,6%	<b>57,2%</b>
Variazione punti percentuali	+1,1	+1,3	0,0	+0,5	<b>+0,5</b>

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

La progressione più significativa si manifesta nella qualifica dei quadri, dove la quota di donne si apprezza di 1,3 punti percentuali e in quella dei dirigenti (+1,1). Il tasso di femminilizzazione cresce di 0,5 punti anche tra le figure operaie. Nessuna variazione riguarda invece le figure impiegatizie, dove la presenza femminile (sempre maggioritaria) rimane stabile.

## 4. Le dinamiche per contratto

Un altro parametro su cui impostare il confronto dei dati relativi alle 98 aziende presenti nei due bienni, è rappresentato dalla dinamica di utilizzo dei contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato.

I dati riportati nella Tab. 12 (variazioni assolute) e nel Graf. 19 (variazioni percentuali), raffigurano per le aziende summenzionate un trend caratterizzato da cali.

In questo periodo, infatti, gli occupati con contratto a tempo indeterminato diminuiscono di 597 unità (-1,5%) di cui 172 donne; mentre i dipendenti a tempo determinato calano di 190 unità (-4,5%) di cui 91 donne.

*Tab. 12 - Variazione 2015-2013 dello stock di occupati al 31.12 per contratto, genere e qualifica  
- variazioni assolute -*

	Variazione 2015/2013				Totale
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	
<b>Occupati totali</b>					
Indeterminato	-56	-215	-22	-304	<b>-597</b>
Determinato	+9	-17	-110	-72	<b>-190</b>
Altro	-1	-12	-37	-42	<b>-92</b>
Totale	-48	-244	-169	-418	<b>-879</b>
<b>Femmine</b>					
Indeterminato	-12	-52	-10	-98	<b>-172</b>
Determinato	+14	-7	-88	-10	<b>-91</b>
Altro	0	-4	-10	-18	<b>-32</b>
Totale	+2	-63	-108	-126	<b>-295</b>

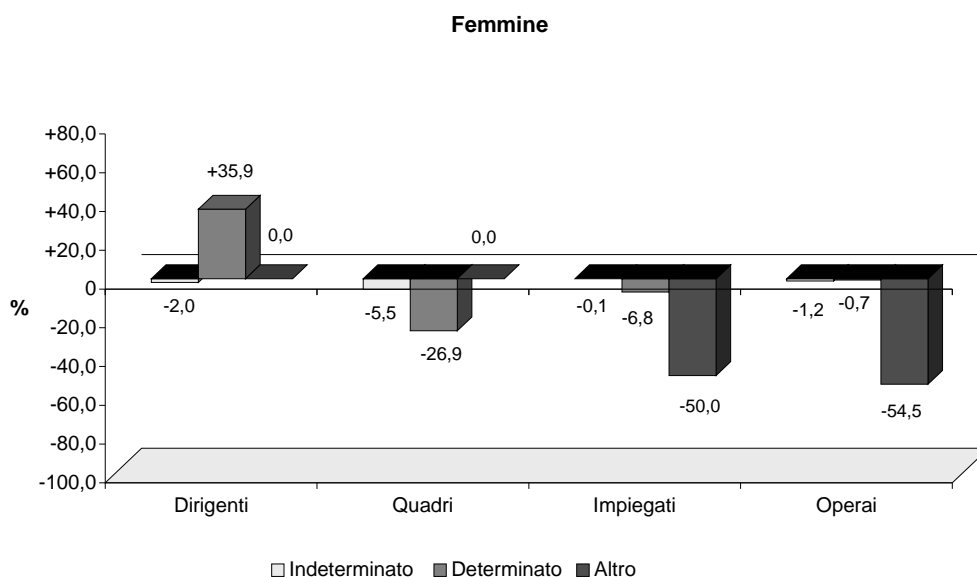
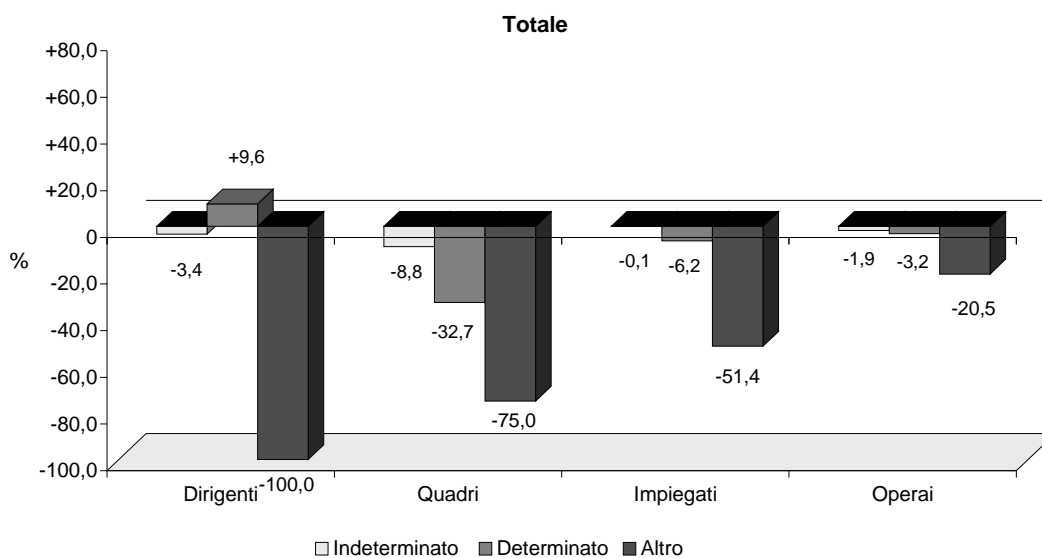
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Tale dinamica non si discosta da quella configurata nell'indagine continua sulle forze lavoro dell'ISTAT per la provincia di Trento. Tra il 2013 e il 2015 i dipendenti con contratto a termine sono

calati di circa 800 unità e quelli a tempo indeterminato hanno subito una riduzione di 1.800.

*Graf. 19 - Variazione percentuale 2015-2013 dello stock degli occupati al 31.12 per contratto, genere e qualifica*

- variazioni percentuali -



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91



L'analisi incrociata delle dinamiche per categoria professionale e contratto conferma la già citata tendenza generalizzata al ridimensionamento.

Si configura una sola eccezione: quella del numero di dirigenti donne a tempo determinato che, nelle 98 aziende coinvolte nel confronto longitudinale tra i due anni, aumentano di 14 unità, passando da 39 a 53.

Per ogni altra categoria professionale l'occupazione a termine cala sia complessivamente sia relativamente alla sola componente femminile. La diminuzione del 32,7% per i quadri nel loro complesso e quella del 26,9% per la sola parte femminile corrispondono a 17 occupati in meno, di cui 7 sono donne. I posti di lavoro persi nella qualifica impiegatizia sono complessivamente 110 (di cui 88 donne) e in termini di variazione percentuale corrispondono a un calo del 6,2% complessivo e del 6,8% sul versante femminile. Tra il 2013 e il 2015 gli operai a tempo determinato scendono di 72 unità (di cui 10 donne) e percentualmente del 3,2% (e dello 0,7%).

In termini di incidenza percentuale, la categoria professionale che nel biennio soffre maggiormente tra gli occupati a tempo indeterminato è quella dei quadri che diminuiscono dell'8,8% nel complesso e del 5,5% tra le donne (in valori assoluti si tratta rispettivamente -215 e -52 posizioni). In valori assoluti invece la maggiore riduzione dei rapporti di lavoro stabili si registra tra le figure operaie, tra le quali mancano all'appello 304 contratti a tempo indeterminato (di cui 98 relativi a personale femminile). La variazione percentuale in questo caso risulta invece meno evidente, con un calo del 2% a livello complessivo e dell'1,2% per la sola componente femminile.

I contratti raggruppati sotto la denominazione "altro" (apprendistato, solidarietà e altre tipologie residuali), anch'essi tutti in calo, rivestono importanza solo per le figure operaie, dove coinvolgono principalmente occupazione maschile. Il numero degli operai inquadrati in questi contratti cala complessivamente di 42 unità, 18 delle quali di genere femminile.

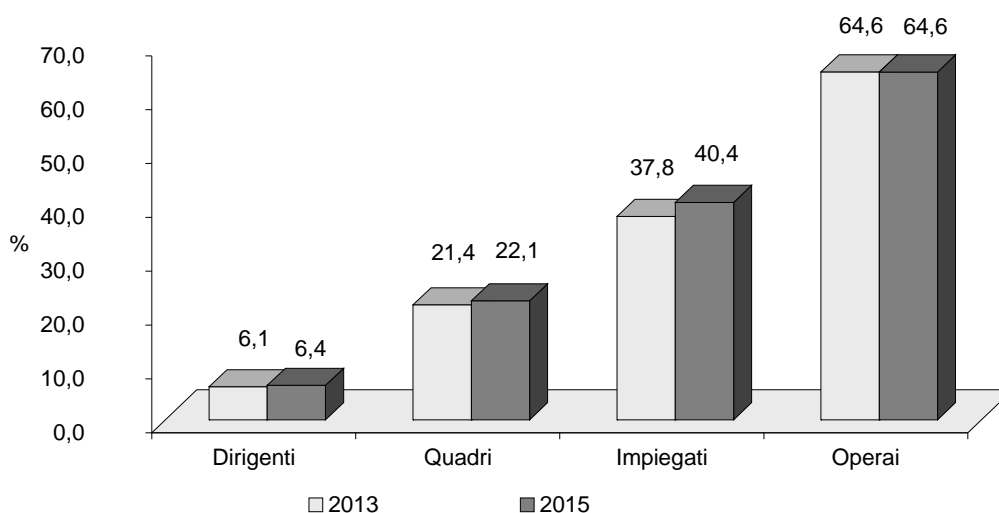
Altro indicatore preso in esame nell'analisi longitudinale delle 98 aziende cosiddette "persistenti" è la variazione del peso assunto dal lavoro a tempo parziale.

Il confronto tra i due anni indica un aumento del part-time dal 29,3% del 2013 al 30,9% del 2015 per il totale degli occupati e, per quanto concerne la componente femminile, una crescita dal 46,4% al 47,9%.

Senza sorprese la quota risulta più elevata tra le figure operaie, dove quasi il 65% delle donne risultano occupate con questa forma contrattuale. Le donne che lavorano a tempo parziale tra gli impiegati sono il 40,4%, mentre il part-time femminile per le figure dirigenziali rileva nel 6,4% dei casi e per il 22,1% tra i quadri. La quota di occupate a tempo parziale nel confronto longitudinale è aumentata sia tra le impiegate che tra quadri e dirigenti (Graf. 20).

Quasi tutto il lavoro part-time rimane appannaggio della parte femminile della forza lavoro, sia nel 2013 (per l'89,8%) che nel 2015 (88,5%).

*Graf. 20 - Quota di occupate part-time su totale occupate al 31.12 per qualifica. Dati 2013-2015  
- valori percentuali -*



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

## 5. I flussi in entrata e in uscita

Un altro aspetto su cui focalizzarsi nell'analisi longitudinale relativa alle 98 aziende che costituiscono oggetto di confronto, è rappresentato dalla dinamica dell'occupazione, intesa come numeri di movimenti in entrata e in uscita dei dipendenti nel periodo dal 01.01.2013 al 31.12.2013 e dal 01.01.2015 al 31.12.2015.

Per quanto riguarda le entrate (composte da nuove assunzioni e dal passaggio da altra unità produttiva o da altra categoria), si registra innanzitutto un calo complessivo: dalle 11.934 entrate del 2013 si passa alle 10.044 del 2015, con una variazione negativa del 15,8% (Tab. 13).

*Tab.13 - Entrate per sesso e qualifica dal 01.01.2013 al 31.12.2013 e dal 01.01.2015 al 31.12.2015  
- valori assoluti, valori e variazioni percentuali-*

	2013					2015				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale entrate	96	99	5.935	5.804	11.934	103	122	4.505	5.314	10.044
di cui per nuova assunzione	78	51	5.773	5.590	11.492	96	59	4.402	5.296	9.853
Variazione % entrate per nuova assunzione (2015 su 2013):						<b>23,1</b>	<b>15,7</b>	<b>-23,7</b>	<b>-5,3</b>	<b>-14,3</b>
Femmine entrate	35	33	5.025	3.637	8.730	57	57	3.645	3.228	6.987
di cui per nuova assunzione	34	20	4.948	3.629	8.631	55	22	3.586	3.223	6.886
% femmine entrate su totale	36,5	33,3	84,7	62,7	73,2	55,3	46,7	80,9	60,7	69,6
Variazione % entrate femminili per nuova assunzione (2015 su 2013):						<b>61,8</b>	<b>10,0</b>	<b>-27,5</b>	<b>-11,2</b>	<b>-20,2</b>

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Tra queste, calano di 1.639 unità – da 11.492 a 9.853 – le nuove assunzioni (-14,3%) e di 300 unità i passaggi da altra unità produttiva. Nello stesso periodo aumentano invece di 49 unità i passaggi da altra categoria (da 132 a 181 nuove entrate).

Le nuove assunzioni diminuiscono in particolare per gli impiegati (-1.371 in valore assoluto e -23,7% per variazione percentuale), mentre crescono dirigenti e quadri, rispettivamente di 18 unità i primi e di otto unità i secondi.

Per settore, il calo delle assunzioni si coglie soltanto tra le aziende del terziario che tra 2013 e 2015 fanno registrare una diminuzione di 1.883 posizioni (da 11.010 assunzioni a 9.127). Nel settore la flessione più consistente riguarda il comparto “pubblica amministrazione, sanità e istruzione” con 1.462 assunzioni in meno (da 7.023 a 5.561); seguono gli “altri servizi”, con un calo di 295 nuovi assunti nel 2015 rispetto al 2013 (da 485 a 190 unità). Tra i due anni messi a confronto aumentano invece entrate e nuove assunzioni nelle aziende appartenenti ai settori agricoltura e industria.

La disamina mostra variazioni negative anche sul versante delle entrate femminili. A fronte dei 8.730 movimenti rilevati a fine 2013, se ne contano solo 6.987 a fine 2015, il che determina una flessione importante, nell’ordine del 20%. Quasi tutta la variazione coinvolge le nuove assunzioni, che si riducono da 8.631 a 6.886, per un calo del 20,2%.

In conseguenza di una riduzione più consistente sul fronte della componente femminile, l’incidenza di questa componente nella movimentazione in entrata è scesa dal 73,2% del 2013 al 69,6% del 2015. Il dato positivo da rilevare è che tale dinamica non ha toccato le posizioni apicali e che tra dirigenti e quadri le entrate femminili si sono invece consolidate. La diminuzione quindi ha coinvolto soltanto le qualifiche inferiori: la quota femminile di nuove entrate è calata di 3,8 punti percentuali tra gli impiegati e di 1,9 punti tra le figure operaie.

Simile dinamica si rileva per le assunzioni. Su questo fronte l’incidenza femminile mostra una leggera crescita all’interno della qualifica di dirigente, mentre risulta in calo nelle restanti categorie: -1,9 punti percentuali tra i quadri, -4,2 punti tra gli impiegati e -4,1 punti tra le figure operaie.

Sempre in chiave di miglioramento, per la sola componente femminile si evidenzia infine una crescita dei passaggi da altra categoria (il dato sottintende un miglioramento in termini di carriera): tra 2013 e 2015 in queste aziende i passaggi per le donne aumentano da 44 a 96 e risultano quindi più che

raddoppiati (calano invece da 88 a 85 quelli che vedono coinvolta la manodopera maschile).

Sul versante delle movimentazioni in uscita (determinate dalla cessazione del rapporto di lavoro e dal passaggio ad altra unità produttiva o ad altra categoria), tra il 2013 e il 2015 si registra una riduzione complessiva pari al 10,7% (da 11.409 a 10.189 uscite) che si attesta al 17,9% per la sola componente femminile (per le donne le uscite diminuiscono da 8.400 a 6.893 unità) (Tab. 14).

*Tab. 14 - Uscite per sesso e qualifica dal 01.01.2013 al 31.12.2013 e dal 01.01.2015 al 31.12.2015  
- valori assoluti, valori e variazioni percentuali -*

	2013					2015				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale uscite	80	107	5.804	5.418	11.409	155	126	4.600	5.308	10.189
di cui per cessazione lavoro	78	78	5.723	5.391	11.270	153	109	4.458	5.029	9.749
<b>Variazione % uscite per cessazione (2015 su 2013):</b>						<b>96,2</b>	<b>39,7</b>	<b>-22,1</b>	<b>-6,7</b>	<b>-13,5</b>
Femmine uscite	30	39	4.953	3.378	8.400	58	50	3.739	3.046	6.893
di cui per cessazione lavoro	30	29	4.924	3.367	8.350	58	40	3.658	3.025	6.781
% femmine uscite su totale	37,5	36,4	85,3	62,3	73,6	37,4	39,7	81,3	57,4	67,7
<b>Variazione % uscite femm. per cessazione (2015 su 2013):</b>						<b>93,3</b>	<b>37,9</b>	<b>-25,7</b>	<b>-10,2</b>	<b>-18,8</b>

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

In realtà questo calo riguarda soltanto la dinamica in uscita correlata alle cessazioni del rapporto lavorativo, per le quali la riduzione è quantificabile in una percentuale del 13,5% (11.270 le cessazioni nel 2013, che scendono a 9.749 nel 2015), che nel caso delle donne si attesta al 18,8%. Nel confronto temporale aumentano invece le uscite sia verso le altre unità produttive che per passaggio ad altra categoria.

Nonostante le donne continuino a rappresentare la parte maggioritaria di tutti i movimenti in uscita, è interessante rilevare che nel confronto delle due annualità la loro quota cala di quasi sei punti percentuali, passando dal 73,6% del 2013 al 67,7% del 2015.

Il calo delle uscite per cessazione si concentra nelle qualifiche impiegatizie (-22,1% per le cessazioni complessive e -25,7% per quelle relative alle sole donne) e operaie (-6,7% e -10,2%). Per settore, la dinamica risulta calante nel terziario dove, tra le 71 aziende monitorate per l'analisi longitudinale, si registra una diminuzione delle cessazioni pari a 1.759 (da 10.774 a 9.015).

Sul versante delle qualifiche, le figure dirigenziali e quelle dei quadri fanno rilevare maggiori uscite per cessazioni, contrariamente a quanto accade tra impiegati e operai (Tab. 14). Un focus sulle cause che motivano le cessazioni del rapporto di lavoro mette in evidenza che, nel periodo preso a riferimento, i movimenti più numerosi per tutti i dipendenti sono dovuti alla scadenza del contratto, seguiti dalle dimissioni volontarie. Le variazioni registrate per queste due voci dal 2013 al 2015 mostrano che sono calate le cessazioni per scadenza del contratto (del 24,5% nel complesso e del 26,4% per le donne); sono parimenti diminuite le uscite per dimissioni volontarie: del 7,9% in generale e del 23,9% per la componente femminile.

Appare invece cresciuto in misura significativa il numero dei pensionamenti che sale da 199 a 808 (da 130 a 457 per le donne) e dei licenziamenti individuali che passano da 232 a 530 per il totale e da 153 a 414 per le donne.

I licenziamenti collettivi sono aumentati solo per la componente maschile (da 114 a 124) mentre il ricorso alla mobilità si è dimezzato come fenomeno complessivo, coinvolgendo 154 soggetti nel 2013 e solo 77 nel 2015. Tale dinamica risulta trainata dal coinvolgimento femminile in quanto il numero di maschi che hanno fruito di questo istituto è rimasto uguale (48 nel 2013 e 48 nel 2015).

Tutte dinamiche che evidenziano le conseguenze della recente crisi economica e delle misure adottate dai governi e dalle imprese nei confronti dell'occupazione.

Un quadro di sintesi dei dati fin qui esposti può essere delineato attraverso l'analisi del saldo tra entrate e uscite totali relative ai due anni.

Com'è indicato nella Tab. 15, tale saldo risulta positivo solo nel 2013, con le entrate che superano le uscite di 525 unità. Nel 2015 invece le uscite hanno sopravanzato le entrate fornendo un saldo negativo pari a -145.

*Tab. 15 - Entrate meno uscite per sesso e qualifica dal 01.01.2013 al 31.12.2013 e dal 01.01.2015 al 31.12.2015  
- variazioni assolute -*

	2013					2015				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	+16	-8	+131	+386	+525	-52	-4	-95	+6	-145
<i>di cui assunzioni meno cessazioni</i>	+0	-27	+50	+199	+222	-57	-50	-56	+267	+104
Femmine	+5	-6	+72	+259	+330	-1	+7	-94	+182	+94
<i>di cui assunzioni meno cessazioni</i>	+4	-9	+24	+262	+281	-3	-18	-72	+198	+105

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Focalizzando l'attenzione sul differenziale tra le nuove assunzioni e le cessazioni di rapporto di lavoro, il bilancio rimane in campo positivo, in quanto le prime hanno superato le seconde di 222 unità nel 2013 e di 104 unità nel 2015.

Un focus sui saldi per qualifica nel 2015, evidenzia dati contrassegnati dal segno meno nelle posizioni apicali (dirigenti -57; quadri -50) e per le figure impiegatizie (-56 posizioni). Questo trend si conferma analogo per l'occupazione femminile con un saldo pari a -3 movimenti per le figure dirigenziali, -18 per i quadri e -72 per gli impiegati.

## **6. Il ricorso alla CIG**

A completamento dell'analisi longitudinale finora esposta, si propone di seguito un cenno sintetico dei dati relativi al ricorso alla cassa integrazione (CIG).

Al 31 dicembre del 2013 il ricorso a questo istituto riguardava otto aziende mentre a fine 2015 le unità ancora coinvolte erano sei. Il numero dei cassaintegrati è calato di 707 unità, portandosi dai 1.281 lavoratori coinvolti nel 2013 ai 574 nel 2015. L'analisi

per genere rileva un calo equamente distribuito tra maschi e femmine: sono 360 in meno i lavoratori maschi in cassa integrazione (passati da 828 a 468 unità) e 347 in meno le femmine (calate da 453 a 106).

Approfondendo ulteriormente quest'analisi in relazione alle due voci che compongono il dato complessivo suindicato, il calo dei dipendenti complessivamente coinvolti è dovuto in particolare ai soggetti in cassa integrazione sospesi a zero ore che sono scesi dai 711 del 2013 ai 63 del 2015.

In relazione alle qualifiche professionali, i cassintegrati risultano soprattutto operai, che rappresentano oltre il 90% del totale dei dipendenti coinvolti nel 2013 e il 70% circa nel 2015. A fine 2013 per le aziende del terziario quasi tutto il ricorso alla CIG ha riguardato le figure operaie (681 lavoratori sui 688 complessivamente coinvolti), mentre a distanza di due anni pur confermandosi, senza sorprese, questa la quota percentuale prevalente di soggetti in CIG, il loro peso si riduce al 62,2%. Sul totale dei lavoratori coinvolti in processi di cassa integrazione anche nel comparto secondario le figure operaie calano, dall'82,4 al 71,5%.

Nella sola componente della CIG non a zero ore il confronto 2013/2015 evidenzia un aumento del numero di impiegati coinvolti sia nel terziario che nell'industria, dove ancorché solo per poche unità di lavoratori risulta più elevato anche il numero dei quadri in CIG non a zero ore.





**Rapporto periodico sulla situazione  
del personale maschile e femminile  
(tabelle)**



TABELLA 1

INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA

1. Ragione Sociale dell'azienda .....

2. Sede legale dell'azienda .....

3. Codice fiscale .....

4. Occupazione Totale al 31/12/2015 MF .....  
di cui  
F .....

Composizione del Consiglio di Amministrazione MF .....  
(ove presente) al 31/12/2015 di cui  
F .....

Legenda: MF= maschi e femmine  
F= femmine

5. Attività economica esercitata<sup>a</sup> =  
.....  
(denominazione) (codice)

6. Contratti collettivi nazionali di lavoro<sup>b</sup>  
- contratto applicato al maggior numero di lavoratori  
.....  
- eventuali altri contratti applicati:  
.....  
.....  
(denominazione) (codice)

<sup>a</sup> Riportare l'attività prevalente dell'impresa utilizzando il codice di attività economica già indicato nella dichiarazione IVA e dei Redditi.

<sup>b</sup> Riportare i codici tratti dalla tabella allegata a pag.12. In caso di CCNL non compreso in tabella, riportare la denominazione per esteso.

TABELLA 2

INFORMAZIONI GENERALI SULLE UNITA' PRODUTTIVE CON PIU' DI 100 DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO

1. Numero totale delle unità produttive .....

2. Occupati alle dipendenze <sup>b</sup> per ciascuna unità produttiva con più di 100 dipendenti al 31.12.2015

(secondo anno del biennio).

COMUNE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI <sup>c</sup> (e CS)		OPERAI <sup>d</sup> (e APPR)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
U.P. <sup>a</sup> _____										
U.P. <sup>a</sup> _____										
U.P. <sup>a</sup> _____										
U.P. <sup>a</sup> _____										
U.P. <sup>a</sup> _____										
U.P. <sup>a</sup> _____										
U.P. <sup>a</sup> _____										

Nota 1: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile.

<sup>b</sup> Occupati alle dipendenze: vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi quindi i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa e lavoratrici in maternità). Se l'impresa ha fatto ricorso al lavoro a domicilio, i lavoratori subordinati a domicilio non vanno inclusi nei dati della tavola.

<sup>c</sup> Includere tra gli impiegati le categorie speciali (o intermedi, o equiparati).

<sup>d</sup> Includere tra gli operai gli apprendisti.

<sup>a</sup> I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di 100 dipendenti localizzata in provincia di Trento.

TABELLA 3

Occupati alle dipendenze al 31.12.2014 (primo anno del biennio) e al 31.12.2015 (secondo anno del biennio)<sup>a</sup>

		DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
		MF	F	MF	F	(e CS) <sup>b</sup>		(e APPR) <sup>c</sup>		MF	F
						MF	F	MF	F		
1	Occupati alle dipendenze al 31.12.2014 <sup>d</sup>										
2	Entrate <sup>e</sup>										
3	Uscite <sup>f</sup>										
4	Occupati alle dipendenze al 31.12.2015 <sup>g</sup>										

Nota 1: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile.

<sup>a</sup> I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di 100 dipendenti localizzata in provincia di Trento.

<sup>b</sup> Includere tra gli impiegati le categorie speciali (o intermedi, o equiparati).

<sup>c</sup> Includere tra gli operai gli apprendisti.

<sup>d</sup> Occupati alle dipendenze: vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi quindi i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa, le lavoratrici in maternità).

Se l'impresa ha fatto ricorso al lavoro a domicilio, i lavoratori subordinati a domicilio non vanno inclusi nei dati della tavola.

Indicare qui il totale dei lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31.12.2015:

F (no.) \_\_\_\_\_

MF (no.) \_\_\_\_\_

<sup>e</sup> Entrate: includono le assunzioni; i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni; i passaggi da una categoria professionale all'altra (ad esempio, da "impiegati" a "quadri", da "operai" a "impiegati", etc.).

<sup>f</sup> Uscite: includono le cessazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti ad altre unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni, i passaggi da una categoria professionale all'altra (v. sopra)

<sup>g</sup> I dati riportati nell'ultima riga devono essere pari alla somma algebrica dei dati riportati nelle tre righe precedenti.

TABELLA 4

Occupati alle dipendenze al 31.12.2015 per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno per categoria professionale e livello d'inquadramento

CATEG. PROF. (1)	LIVELLO <sup>a</sup> (2)	OCCUPAZIONE <sup>b</sup> AL 31.12.2013		PROMOZ. <sup>c</sup> AL 31.12.2013		ASSUNZ. <sup>d</sup> AL 31.12.2013	
		MF	F	MF	F	MF	F
		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Dirigenti							
Quadri							
Impiegati							
C.S.							
Operai (incl. apprend.)							
TOTALE <sup>e</sup>							

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile

<sup>a</sup> Specificare nella colonna (2), per le categorie considerate dal proprio CCNL, i codici di livello previsti dal CCNL applicato. Per ciascuna categoria professionale considerare i livelli partendo da quello più elevato.

<sup>b</sup> Specificare nelle colonne (3) e (4) il numero di lavoratori (MF) e lavoratrici (F) appartenenti ai corrispondenti livelli così come risulta al 31.12.2015 (secondo anno del biennio). Sono esclusi i lavoratori dipendenti a domicilio.

<sup>c</sup> Con "promozioni" si intendono i passaggi di livello. Indicare il numero totale dei passaggi di livello verso l'alto registrati nel corso dell'anno, qualsiasi sia la motivazione della promozione (anzianità, merito, etc.). Ad esempio, se 10 lavoratori sono passati dal livello A al livello B, 15 dal livello B al livello C, e 2 dal livello A al livello C, in corrispondenza della riga di livello "B" scrivere 10, e in corrispondenza della riga di livello "C" scrivere 17.

<sup>d</sup> Indicare il numero totale di assunzioni per livello, includendo anche i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

<sup>e</sup> Il totale degli occupati alle dipendenze deve coincidere con quanto riportato nella tabella 3 (riga 4).

TABELLA 5

Occupati alle dipendenze al 31.12.2015 (secondo anno del biennio) per categoria professionale, tipo di contratto, Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (e CS)		OPERAI (e Apprend.)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Contratto a tempo Indeterminato										
- di cui PT										
Contratto a tempo Determinato <sup>a</sup>										
- di cui PT										
A) Contratto di Formazione-Lavoro										
B) Contratto di Apprendistato										
C) Contratto di Solidarietà										
D) Altro (specific.) .....										
Totale dipendenti <sup>b</sup> <sup>c</sup>										
- di cui a PT										
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore										
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore										
- di cui a rotazione										
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA <sup>d</sup>										
- di cui in maternità										

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile

Legenda: PT = tempo parziale

<sup>a</sup> Includervi contratti stagionali ed escludere A) B) C) D), che vengono indicati nelle categorie sottostanti.

<sup>b</sup> Le modalità di occupazione sono esclusive; ovvero, la somma di ciascuna colonna deve coincidere con il dato riportato nella riga "TOTALE dipendenti".

<sup>c</sup> Il totale riportato in questa riga deve coincidere con il totale riportato nella tabella 3 (riga 4).

<sup>d</sup> Vanno inclusi tutti i lavoratori assenti con diritto alla conservazione di posto di lavoro (malattia, servizio di leva, maternità, altro).



TABELLA 6

Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno 2015 per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (e CS)		OPERAI (e Apprend.)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
<b>TOT. ENTRATE</b>										
- da altra unità produtt. o dipendenza <sup>a</sup>										
- passaggio da altra categoria <sup>b</sup>										
- nuova assunzione										
<b>TOT. USCITE</b>										
- ad altra unità produtt. o dipendenza <sup>c</sup>										
- passaggio ad altra categoria <sup>b</sup>										
- cessazione rapporto di lavoro <sup>d</sup>										
<u>di cui</u>										
- pensionamenti										
- dimissioni volont.										
- licenziam. individuali										
- licenziam. Collettivi										
- prepensionamenti										
- mobilità										
- scadenza contratto <sup>e</sup>										
- morte, invalidità										
<b>TRASFORMAZ. DEI CONTRATTI</b>										
- da tempo determin. a tempo indetermin. <sup>f</sup>										
- da PT a tempo pieno										
- da tempo pieno a PT										

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile

<sup>a</sup> Includere i trasferimenti da unità produttiva o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.<sup>b</sup> Si deve intendere nel senso di mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio, da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati).<sup>c</sup> Includere i trasferimenti ad unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.<sup>d</sup> Il dato riportato per le cessazioni deve essere uguale alla somma delle voci specificate in "di cui".<sup>e</sup> Includere tutti i casi di cessazione del rapporto lavorativo per scadenza dei termini previsti (contratto a tempo determinato, di Formazione-Lavoro, di apprendistato).<sup>f</sup> Indicare il numero totale dei casi in cui il contratto è stato trasformato da tempo determinato (c. a termine, CFL, di apprendistato) a tempo indeterminato.

TABELLA 7

Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2015 (secondo anno del biennio)  
per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (e CS)		OPERAI (e Apprend.)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
FORMAZIONE <sup>a</sup>										
- nr. partecipanti <sup>b</sup>										
- nr. totale ore di formazione <sup>c</sup>										

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile

<sup>a</sup> Con la formazione si intende l'attività di formazione svolta attraverso corsi teorici e/o pratici istituiti per il personale dipendente. L'affiancamento non deve quindi essere conteggiato come attività di formazione, così come le ore di lavoro dei giovani assunti con CFL.

<sup>b</sup> Indicare il numero complessivo di dipendenti, per ciascuna categoria, coinvolti in attività di formazione nel corso dell'anno considerato. Se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato a più corsi di formazione, considerare come più partecipanti. Ad esempio per la partecipazione della stessa persona, nel corso dell'anno, a due corsi conteggiare 2.

<sup>c</sup> Indicare il numero complessivo di ore di formazione effettuate, per ciascuna categoria, nel corso dell'anno considerato.

TABELLA 8

Retribuzione annua 2015 (secondo anno del biennio) per livello e categoria professionale <sup>a</sup>

CATEGORIA (1)	LIVELLO (2)	MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO <sup>b</sup>	
		F (3)	MF (4)
Quadri	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
Impiegati	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
C.S.	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
Operai (incl. apprendisti)	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
<b>TOTALE</b>			
<b>DIRIGENTI <sup>c</sup></b>	<b>MF</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
4° scaglione retributivo	_____	_____	_____
3° scaglione retributivo	_____	_____	_____
2° scaglione retributivo	_____	_____	_____
1° scaglione retributivo	_____	_____	_____

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile

<sup>a</sup> I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti .

<sup>b</sup> Con “monte retributivo lordo annuo” va inteso il dato comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti)

- minimo tabellare
- contingenza maturata
- eventuali “indennità di funzione”
- aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi)
- superminimi collettivi
- superminimi individuali, incentivi individuali
- premio di produzione
- straordinari
- altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell’azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità, ....)
- 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità

Gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL) - malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG e infortuni - non vanno conteggiati negli “monte retributivo lordo”.

Gli importi devono essere specificati come somma totale delle voci erogate nell’anno (in migliaia di Euro) per l’insieme dei dipendenti dello stesso livello, e non come “importi medi”.

<sup>c</sup> Per la categoria dei dirigenti raggruppare i dipendenti, divisi per sesso, secondo quattro scaglioni retributivi. Gli scaglioni vanno calcolati nel seguente modo:

- 1) Individuare il monte retributivo lordo annuo individuale massimo e quello minimo.
- 2) Sottrarre dal monte retributivo lordo annuo individuale massimo quello minimo.
- 3) Dividere la differenza ottenuta per quattro in modo da ottenere l’ampiezza di ogni scaglione.
- 4) Il monte retributivo lordo annuo minimo rappresenta il livello inferiore del primo scaglione. A questo si aggiunge l’ampiezza dello scaglione per ottenere il livello superiore del primo scaglione.
- 5) Al livello superiore del primo scaglione si aggiunge una unità per ottenere il livello inferiore del secondo scaglione.
- 6) Al livello superiore del primo scaglione si aggiunge l’ampiezza dello scaglione per ottenere il livello superiore del secondo scaglione.
- 7) Si procede analogamente per calcolare i successivi scaglioni.

#### ESEMPIO

Euro 20.658,28 - monte retributivo lordo individuale annuo massimo

Euro 10.329,14 - “ “ “ “ “ minimo

---

Euro 10.329,14 Differenza fra monte retributivo lordo massimo e minimo.

Euro 10.329,14 : 4 = Euro 2.582,28 Ampiezza dello scaglione

Quarto scaglione: 18.075,99 – 20.658,28

Terzo scaglione: 15.493,71 – 18.075,98

Secondo scaglione: 12.911,43 – 15.493,70

Primo scaglione 10.329,14 – 12.911,42

Le cifre utilizzate per il calcolo degli scaglioni, per ragioni di tutela della riservatezza, possono anche non essere indicate nella presentazione finale della tabella.

## CODICI DEI PRINCIPALI CONTRATTI

### INDUSTRIA

01	Estrazione Minerali Energetici
02	Estrazione Minerali Solidi
03	Alimentari esclusa industria Olearia
04	Olearia e margariniera
05	Tabacco
06	Tessili
07	Confezioni in serie
08	Pelli e cuoi
09	Conciarie
10	Calzature
11	Legno
12	Carta e Cartotecnica
13	Giornalisti
14	Editoria Giornali
15	Grafiche
16	Petrolifere
17	Chimiche
18	Gomma e Plastiche
19	Vetro
20	Ceramica
21	Laterizi e manufatti in cemento
22	Cemento, Calce e Gesso
23	Lapidei
24	Metalmeccanica
25	Energia Elettrica
26	Gas
27	Acqua (Az. Municipalizzate)

### ATTIVITA' TERZIARIE

28	Commercio
29	Alberghi
30	Pubblici Esercizi

### TRASPORTI E COMUNICAZIONI

31	Ferrovie dello Stato
32	Ferrovie in Concessione
33	Autolinee in concessione
34	Trasporti Municipalizzati
35	Trasporto merci su strada
36	Trasporti Marittimi
37	Trasporti Aerei
38	Azienda di Stato servizi telefonici
39	Poste e Telegrafi di Stato
40	Telefoni in concessione

### CREDITO E ASSICURAZIONI

41	Credito
42	Assicurazioni

### ALTRI CONTRATTI

43	Altro tipo di contratto
----	-------------------------

MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DECRETO 17 luglio 1996.

Indicazione alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

IL MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, concernente azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

Visto l'art. 9 della legge medesima che prevede per le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti la redazione periodica di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile;

Visto, in particolare, il terzo comma del predetto articolo che demanda al Ministro del lavoro e della previdenza sociale di definire le indicazioni per la redazione del rapporto;

Visti i propri decreti 8 luglio 1991 e 19 aprile 1994 con i quali sono stati fissati modalità e tempi di redazione, rispettivamente, del rapporto annuale relativo all'anno 1991 e del successivo rapporto biennale relativo agli anni 1992-1993:

Visto il proprio decreto 28 novembre 1994 con il quale è stato differito il termine per la presentazione del rapporto relativo al biennio 1992-1993 al fine di modificare modalità e termini per la presentazione del suddetto rapporto e dei successivi rapporti biennali;

Ravvisata l'esigenza di provvedere all'emanazione del decreto recante modifiche alle modalità ed ai termini attualmente in vigore;

Decreta:

Art. 1.

1. Le aziende pubbliche e private, che occupano oltre cento dipendenti, sono tenute a redigere il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125, per il biennio 1992-1993 e per i bienni successivi, in conformità alle indicazioni definite nelle tabelle allegate, numerate da 1 a 8.
2. Il rapporto deve essere riferito al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

Art. 2

1. Il rapporto relativo al biennio 1992-1993 deve esser trasmesso entro il 30 novembre 1996.
2. Il rapporto relativo al biennio 1994-1995 deve esser trasmesso entro il 30 aprile 1997.

3. Per i bienni successivi, i rapporti devono essere trasmessi entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Art. 3

1. Restano validi i rapporti relativi al biennio 1992-1993 redatti secondo le modalità di cui al decreto ministeriale 8 luglio 1991 e trasmessi entro il 30 novembre 1994.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica Italiana.

Roma, 17 luglio 1996

*Il Ministro:* Treu