



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

TRENTINO



AGENZIA DEL LAVORO

**Rapporto biennale
della Legge 125/91
sull'occupazione nelle
aziende medio grandi
con sede in provincia di Trento**

periodo 2016/2017

Dicembre 2019

Indice

1. Introduzione	5
1.1 L'esperienza nella Provincia autonoma di Trento	6
1.2 Il biennio 2016/2017: novità ed elementi di cautela	7
1.3 La scheda di rilevazione	9
1.4 Cleaning e analisi dei dati	10
2. L'ultimo rapporto sull'occupazione maschile e femminile in Trentino: alcuni dati generali	13
3. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori ..	18
3.1 L'analisi per comparti produttivi: la priorità del terziario	19
3.2 Il settore primario e secondario	21
3.3 Alcune note conclusive sulla segregazione orizzontale	22
4. La segregazione verticale: il soffitto di cristallo	24
4.1 La natura pubblica e privata delle aziende	28
4.2 La segregazione verticale nei settori di attività	30
4.3 Alcune note conclusive sulla segregazione verticale	40
5. Genere e condizioni di lavoro	44
5.1 Tempo pieno e tempo parziale	44
5.2 Tipologia contrattuale	47
6. Entrate e uscite e trasformazioni dei rapporti di lavoro	52
6.1 Entrate e uscite	52
6.2 Le trasformazioni	56
7. Altri dati	58
Allegato – La scheda di rilevazione per il biennio 2016/2017	61

1. Introduzione

La legge 125/91, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, prevede, per le aziende pubbliche e private con almeno 100 dipendenti, l'obbligo di compilazione di una scheda che rileva dati strutturali inerenti alla situazione del personale maschile e femminile¹. La mancata trasmissione del rapporto comporta l'applicazione di sanzioni fino alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda inadempiente.

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

La scheda raccoglie numerosi dati che riguardano la composizione del personale, con entrate e uscite, i passaggi di ruolo, le promozioni, gli inquadramenti e i regimi orari, le ore di formazione, le retribuzioni annue complessive per inquadramento professionale³. L'ultima edizione – oggetto di questo report – si riferisce al biennio 2016/2017 a partire dal quale il documento deve essere trasmesso telematicamente⁴ attraverso l'apposita procedura messa a disposizione dal Ministero del lavoro e delle

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

² D.Lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010.

³ Nell'allegato a fine testo è riportata la versione integrale della scheda di rilevazione.

⁴ <https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor>

politiche sociali (come previsto dal decreto ministeriale del 3 maggio 2018⁵).

1.1 L'esperienza nella Provincia autonoma di Trento

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

Le edizioni più recenti sono disponibili gratuitamente sul sito di Agenzia del Lavoro, nella sezione dedicata a studi e ricerche⁶.

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

Questo lavoro ha favorito l'aumento delle aziende partecipanti dalle 96 della prima rilevazione alle attuali 157⁷.

⁵ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2018/DM-del-03052018-Rapporto-sulla-situazione-personale-maschile-femminile.pdf>

⁶ <https://www.agenzialavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Pubblicazioni-e-ricerche>

⁷ Si tengano presenti due elementi: 1) i criteri per la partecipazione delle aziende sono mutati per l'ultima rilevazione, come descritto più sotto, al paragrafo 1.2; 2) le imprese vicine alla soglia dei 100 dipendenti potrebbero superarla ovvero retrocedere rispetto alla stessa da un biennio all'altro e quindi il numero delle realtà partecipanti, seppur in misura contenuta, può cambiare anche per questo.

Con l'obiettivo di facilitare le aziende, minimizzare gli errori e ridurre le omissioni, nel corso degli anni le imprese trentine sono state supportate anche da una comunicazione specifica con le istruzioni per una migliore comprensione della logica sottesa alla compilazione dei formulari⁸.

Inoltre, nel 2015, è stata data la possibilità di compilare la scheda direttamente online, accedendo al sito della Consigliera di parità della Provincia autonoma di Trento. Come detto, dal 2017 l'invio telematico è divenuto universale, con la predisposizione della scheda sul sito del Ministero del lavoro.

Queste attività, implementate nel corso del tempo, hanno contribuito a sensibilizzare le aziende attorno al tema della promozione delle pari opportunità e hanno permesso una più scrupolosa raccolta di informazioni riguardo all'occupazione maschile e femminile sostenendo e favorendo il dibattito attorno a segregazione orizzontale e verticale, problematiche di genere e - più in generale - aspetti della vita lavorativa di uomini e donne nelle unità produttive trentine di medio-grandi dimensioni.

1.2 Il biennio 2016/2017: novità ed elementi di cautela

La scheda di rilevazione predisposta per il biennio 2016/2017 è stata pubblicata sul sito del Ministero del lavoro⁹ e resa disponibile fino al 30 giugno 2018.

Rispetto alle precedenti edizioni, che prevedevano come scadenza il 30 aprile, è stata concessa una proroga, anche alla luce delle novità intervenute: *di contenuto*, perché i quesiti sono stati parzialmente rivisti e *di metodo*, perché la compilazione ora è possibile esclusivamente online.

⁸ In passato sono state predisposte una Guida alla compilazione e una presentazione a cura della Consigliera di parità.

⁹ <https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor>

È diverso dal passato anche l'universo di riferimento e su questo aspetto è necessario fare delle precisazioni.

Ogni azienda, in relazione a dove è situata la sede, continua a compilare *un unico rapporto per il complesso dei propri lavoratori dipendenti*, a prescindere da dove questi siano inseriti. Quindi, le aziende con sede in provincia di Trento riportano i dati complessivi dei propri dipendenti, compresi gli eventuali lavoratori delle unità locali situate altrove (in altra Provincia, Regione o Stato). E lo stesso fanno le aziende con più di 100 dipendenti con sede al di fuori della provincia di Trento: qualora dovessero avere unità produttive situate in Trentino, sono tenute a segnalare solo alla Regione/Provincia di competenza anche i dati del personale che lavora nel nostro territorio.

Sebbene nel questionario della L. 125/91 l'azienda debba ancora fornire un elenco delle unità produttive con più di 100 dipendenti, i dati per queste richiesti non sono più né completi né scorporabili dal resto. Si è interrotto pertanto il flusso informativo che, limitatamente alle unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in altra sede, poneva ad ogni azienda l'onere di inviare i dati al diverso territorio di competenza. Viene così a mancare una parte non irrilevante di informazioni.

Per dire dell'entità del fenomeno, delle 157 aziende coinvolte nel rapporto per la provincia di Trento nel biennio 2016/2017, 14 segnalano unità locali con più di 100 dipendenti ubicate fuori provincia: di queste unità locali i territori di competenza non hanno alcuna informazione. Lo stesso, evidentemente, accade in maniera speculare per le unità con più di 100 dipendenti site in provincia di Trento ma appartenenti ad aziende con sede altrove.

L'esito è che i dati presentati in questo rapporto *non si riferiscono all'intera popolazione dei lavoratori trentini in aziende medio-grandi*: da una parte, sono esclusi i lavoratori che lavorano in Trentino ma alle dipendenze di un'azienda che ha sede al di fuori

dei confini provinciali; dall'altra, sono inclusi i lavoratori fuori provincia la cui sede aziendale è in Trentino.

Di tutti questi elementi bisognerà tenere conto, soprattutto nelle considerazioni a carattere generale e nelle comparazioni con la popolazione complessiva di lavoratori trentini.

1.3 La scheda di rilevazione

Come detto, nella nuova edizione la scheda di rilevazione è stata rinnovata nella proposizione dei quesiti. In Allegato (in fondo al testo) si riporta il fac-simile in versione integrale che mostra i quesiti proposti ai compilatori, suddivisi in tre sezioni e in riferimento, talvolta, al 31 dicembre 2016 (primo anno del biennio), e talvolta al 31 dicembre 2017 (secondo anno del biennio). Nel dettaglio:

- Sezione 1 – I dati generali sull'azienda

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

Sezione 1 Informazioni generali sull'azienda

Sezione 1.1 Contratto applicato al maggior numero di lavoratori

Sezione 1.1.1 Eventuali altri contratti

- Sezione 2 – Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

La seconda sezione è il cuore della rilevazione. È composta da sei tabelle che richiedono numerosi dettagli relativi a tutti i dipendenti in termini di genere, categoria professionale, inquadramento contrattuale e retribuzione, passaggi interni,

entrate e uscite, regime orario, formazione fruita. La compilazione richiede quindi particolare attenzione.

- Tabella 2.1 Occupazione totale al 31/12/2017
1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2016 e al 31/12/2017 e relative entrate e uscite per categoria professionale e genere
2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2017 distinti per genere
- Tabella 2.2 Occupati alle dipendenze al 31/12/2017 per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno per contratto, livello, genere
- Tabella 2.3 Occupati alle dipendenze al 31/12/2017 per genere, categoria professionale, regime orario e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIGS) e aspettativa
- Tabella 2.4 Entrate e uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno 31/12/2017 per categoria e genere
- Tabella 2.5 Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2017 per categoria professionale e genere
- Tabella 2.6 Retribuzione annua al 31/12/2017 per categoria professionale, contratto e livello di inquadramento

- Sezione 3 – Informazioni generali sulle unità in ambito comunale

Infine, la sezione conclusiva riguarda le unità produttive con almeno 100 dipendenti di cui è necessario inserire gli elementi identificativi.

- Tabella 3.1 Occupati per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti al 31/12/2017 per categoria e genere con dettaglio di provincia e comune di sede

1.4 Cleaning e analisi dei dati

Alla luce dell'alto livello informativo richiesto dalla scheda di rilevazione, la compilazione delle tabelle talvolta è complessa. E questo favorisce imprecisioni e lacune da parte dei compilatori che devono ricostruire gli elementi perlopiù a partire da dati

organizzati per la gestione del personale (quindi con strutture e logiche diverse).

Dalla fase di trasmissione delle schede da parte delle aziende alla fase di effettiva disponibilità dei dati, quindi, può intercorrere un lasso di tempo considerevole che viene impiegato per verificare la correttezza delle compilazioni, intervenire nelle incongruenze laddove possibile e verificare ulteriormente la coerenza interna delle risposte.

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

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

Questo processo ha permesso di ottenere un file quanto più possibile completo, anche se per alcune variabili le incoerenze rimangono tali per cui non è possibile prenderle in considerazione e utilizzarle in sede di analisi.

In particolare, in questa edizione, non si è potuto utilizzare in toto le tabelle 2.5 (dedicata alla formazione) e 2.6 (relativa alle retribuzioni).

Va tenuto presente che siamo di fronte a una modalità nuova di raccolta dati che andrà perfezionandosi anche nei controlli in itinere durante la compilazione.

Sempre in virtù delle novità introdotte, i dati di questo biennio non sono comparabili con quelli precedenti limitando l'analisi di lungo periodo, poiché la popolazione considerata differisce dal passato.

Si propone lo storico delle aziende coinvolte (tabella 1).

Tab. 1 - Aziende coinvolte nell'indagine L. 125/91 per settore di attività: totale occupati e tasso di femminilizzazione - valori assoluti e percentuali

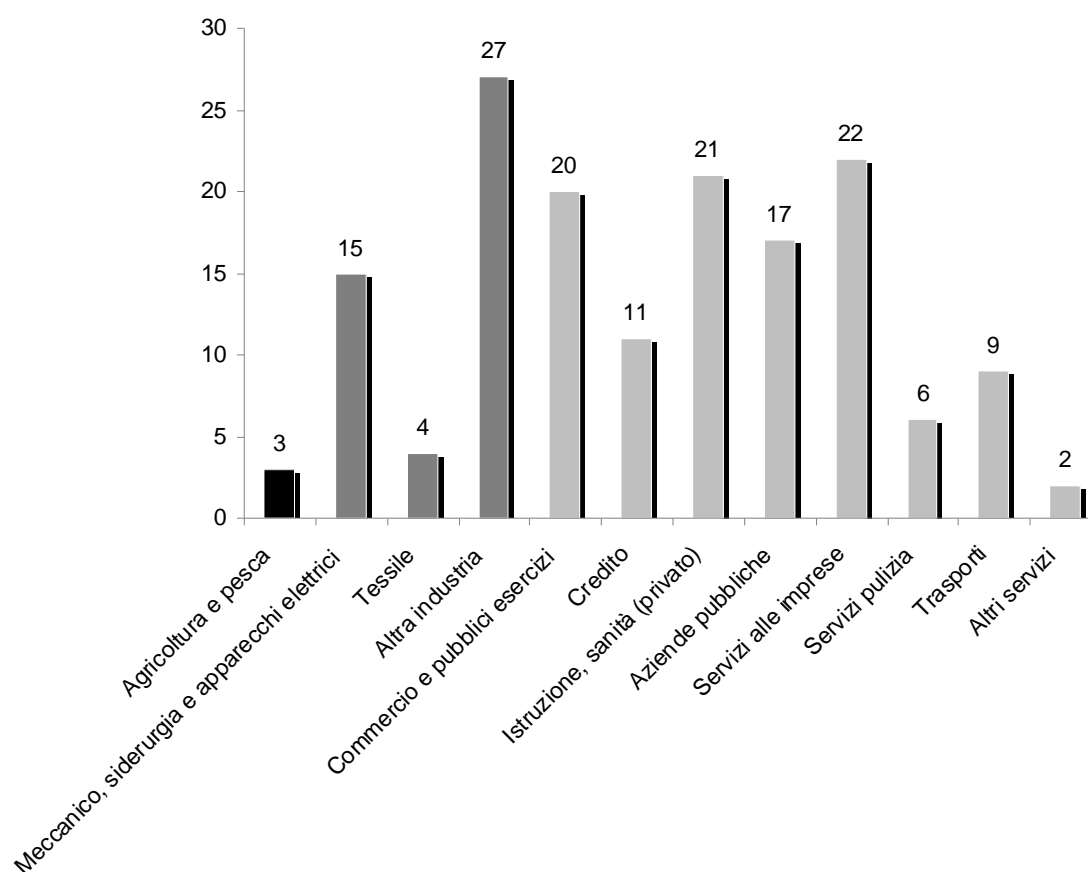
	Agricoltura	Industria	Terziario	Totale
Biennio 1994/95 (n° aziende 96)				
Totale occupati	311	15.056	19.537	34.904
Tasso di femminilizzazione	64,3	25,3	55,8	42,7
Biennio 1996/97 (n° aziende 92)				
Totale occupati	368	10.330	22.643	33.341
Tasso di femminilizzazione	28,3	23,7	53,4	43,9
Biennio 1998/99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

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

Il rapporto sull'occupazione maschile e femminile per il biennio 2016/2017 in provincia di Trento è stato inoltrato da 157 aziende. Il grafico 1 mostra la numerosità delle realtà coinvolte per settore: si tratta di 3 aziende nel settore primario di agricoltura e pesca, 46 nel secondario manifatturiero, 108 nei servizi.

Graf. 1 - Aziende coinvolte nell'indagine L. 125/91 per comparto di attività - valori assoluti



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

La tabella 2 mostra il dettaglio, riportando i dati principali per entrambi gli anni di interesse: numero di aziende per settore,

numero assoluto di lavoratrici e di lavoratori e relative percentuali.

In totale, il rapporto su occupazione maschile e femminile riguarda 63.093 lavoratori al 31 dicembre 2016 e 64.751 al 31 dicembre 2017. Come segnalato al paragrafo 1.2, alcuni lavorano al di fuori del territorio provinciale.

La popolazione più consistente, in termini sia di numero di aziende sia di lavoratori impiegati, è quella del terziario con 108 realtà e quasi 52.000 dipendenti nel 2016 e oltre 53.000 nel 2017 pari a più dell'82%, il 92,6% delle lavoratrici e il 71% dei lavoratori.

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

	Aziende	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 2016				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	3	249	202	451	55,2	44,8
Industria	46	2.183	8.523	10.706	20,4	79,6
Terziario	108	30.644	21.292	51.936	59,0	41,0
Totale	157	33.076	30.017	63.093	52,4	47,6

	Aziende	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 2017				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	3	267	199	466	57,3	42,7
Industria	46	2.256	8.719	10.975	20,6	79,4
Terziario	108	31.484	21.826	53.310	59,1	40,9
Totale	157	34.007	30.744	64.751	52,5	47,5

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

Tale dato generale nasconde, però, alcune specificità di settore piuttosto pronunciate che non sono mutate radicalmente tra i due anni considerati. Nel settore primario – residuale in termini di aziende e di numero di dipendenti – è predominante la presenza femminile (57,1%), aumentata di due punti percentuali rispetto al 2016; di poco sotto al dato del terziario in cui quasi sei lavoratori su dieci sono donne (59,1%). È invece nettamente maggiore la presenza maschile nel settore industriale in cui sono uomini quasi otto lavoratori su dieci (79,4%).

Seppure le fonti siano diverse¹⁰, una comparazione è resa in parte possibile da ISTAT¹¹ che, a partire dall'indagine continua sulle forze di lavoro, rende disponibile il numero medio di lavoratori dipendenti totali presenti in Trentino per ciascun anno di interesse. La tabella 3 ne presenta una sintesi ed è necessario precisare che si tratta di valori arrotondati e che prendono in considerazione tutta la forza lavoro, a prescindere, quindi, dalla dimensione aziendale¹².

Osservandola è possibile notare che, complessivamente, in provincia di Trento ci sono stati circa 183.000 lavoratori dipendenti nel 2016 e 186.000 l'anno seguente.

Il segmento coinvolto nei rapporti sull'occupazione maschile e femminile per le realtà produttive con almeno 100 dipendenti, dunque, è *stimabile* in circa un terzo del totale degli occupati alle dipendenze in provincia di Trento.

¹⁰ Ricordiamo che il rapporto biennale non riguarda tutti i lavoratori trentini in aziende medio-grandi, bensì queste ultime con sede in Trentino.

¹¹ <http://dati.istat.it> → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → Dati regionali - selezione anni 2016 e 2017.

¹² Inoltre, ricordiamo che l'universo di riferimento del rapporto è costituito dalle unità di almeno 100 dipendenti che, pur facendo capo ad aziende trentine, possono essere dislocate anche al di fuori del territorio provinciale.

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

	Occupati alle dipendenze nel 2016				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1.000	2.000	3.000	33,3	66,7
Industria	9.000	37.000	46.000	19,6	80,4
Terziario	80.000	54.000	134.000	59,7	40,3
Totale	90.000	93.000	183.000	49,2	50,8

	Occupati alle dipendenze nel 2017				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1.000	2.000	3.000	33,3	66,7
Industria	9.000	37.000	46.000	19,6	80,4
Terziario	83.000	54.000	137.000	60,6	39,4
Totale	93.000	93.000	186.000	50,0	50,0

Fonte: elaborazioni USPML da <http://dati.istat.it> → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → Dati regionali - selezione anni 2016 e 2017

Elemento che non sorprende se si considera che il territorio provinciale è caratterizzato dalla presenza di piccole imprese, escluse dalla compilazione del rapporto. Stando ai dati ISTAT¹³, nel 2017 il 93,7% delle imprese trentine, in termini di numero di dipendenti, aveva una dimensione di 0-9 addetti.

Dal punto di vista della composizione di genere, è possibile rilevare che nelle imprese più grandi, coinvolte nell'indagine perché aventi sede in provincia di Trento, il peso femminile è leggermente maggiore rispetto al totale della forza lavoro: 52% contro il 49-50% del totale riportato da ISTAT.

Considerando i settori, l'unico che sembra mostrare una differenza significativa tra la popolazione totale dei lavoratori dipendenti rilevati da ISTAT e quella dei dipendenti di aziende

¹³ <http://dati.istat.it> → Imprese → Imprese e addetti → Principali dati.

con più di 100 lavoratori, è quello primario: nelle realtà medio-grandi le donne sembrerebbero più rappresentate rispetto al contesto complessivo (55-57% versus 33%).

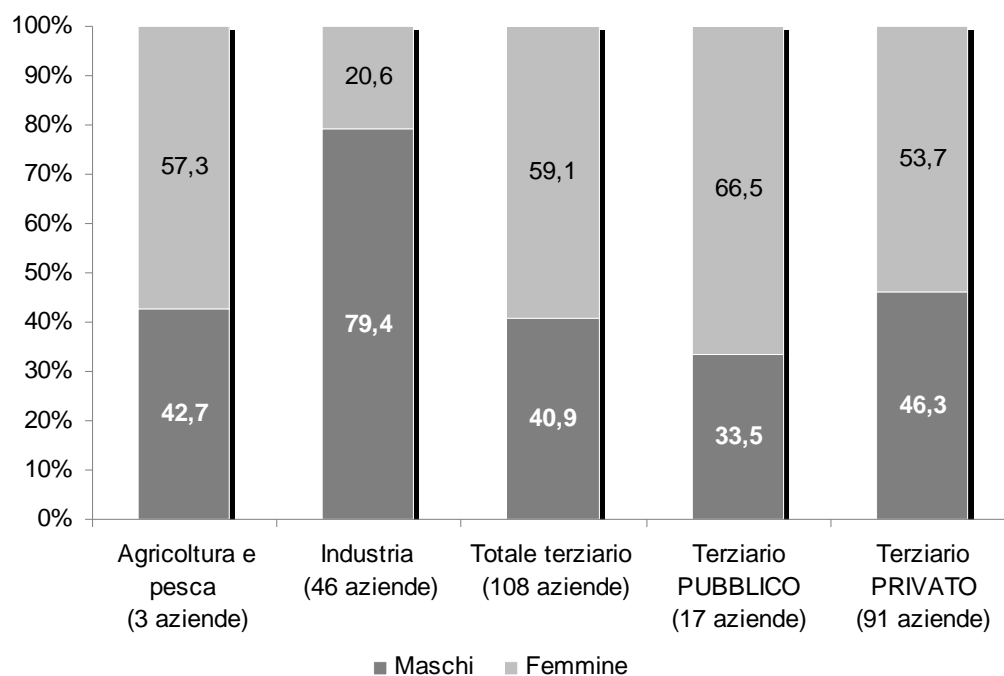
È ipotizzabile che questo sia dovuto ai ruoli: è presumibile, cioè, che nelle aziende piccole del settore primario sia maggiore lo spazio dato al lavoro strettamente manuale e *di fatica* tradizionalmente appannaggio degli uomini mentre nelle realtà più grandi abbiano maggior spazio attività di ordine trasversale e organizzativo (amministrazione, contabilità, gestione risorse umane, etc.).

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

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

Tuttavia, tale dato generale cela un'indubbia asimmetria nella distribuzione dell'occupazione basata sul genere. Si è visto come per l'intera popolazione di lavoratori dipendenti ci sia un'ampia variabilità tra i tre settori produttivi principali e le informazioni raccolte con i rapporti biennali ne danno conferma anche per le aziende medio-grandi in riferimento al biennio 2016/2017 (grafico 2).

Graf. 2 – Presenza femminile e maschile nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per settore di attività al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

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

Si osservi la tabella 4 che mostra il dettaglio del numero di lavoratori dipendenti per genere (e relative percentuali) e comparti produttivi.

Si nota innanzitutto la netta centralità del settore terziario: al 31 dicembre 2017 vi risultano occupati 53.310 lavoratori, pari all'82% del totale dei dipendenti nelle aziende con più di 100 dipendenti rilevati nell'indagine del biennio in esame (64.751).

All'interno del settore terziario, le aziende pubbliche occupano un posto di primo piano, con oltre 22.000 lavoratori totali in entrambe le annualità. Si tratta, nel 2017, del 42% del terziario e di circa il 34% del totale della popolazione di lavoratori coinvolta nel rapporto. Quindi, nelle aziende con sede in Trentino e più di 100 dipendenti, circa un dipendente su tre è occupato nel terziario pubblico.

Prendendo in esame nel dettaglio la composizione dei diversi comparti, le realtà più *femminilizzate* sono istruzione e sanità (del settore privato) e servizi di pulizia: nel primo caso il 78% dei lavoratori sono donne, nel secondo il 75%. In entrambi i casi almeno tre dipendenti su quattro.

Seguono le aziende pubbliche in cui le donne rappresentano oltre i due terzi del totale (66,5%).

Negli altri comparti del terziario le differenze si riducono e le componenti si avvicinano fino a invertirsi. Rimane a prevalenza femminile il commercio e pubblici esercizi, nel quale le donne sono oltre la metà (55%), mentre prevalgono gli uomini nel

credito (sono il 56%), nei servizi alle imprese (53%) e nei servizi non compresi in precedenza (74%). Si presenta come a netta prevalenza maschile il settore dei trasporti in cui i dipendenti uomini sono l'83%.

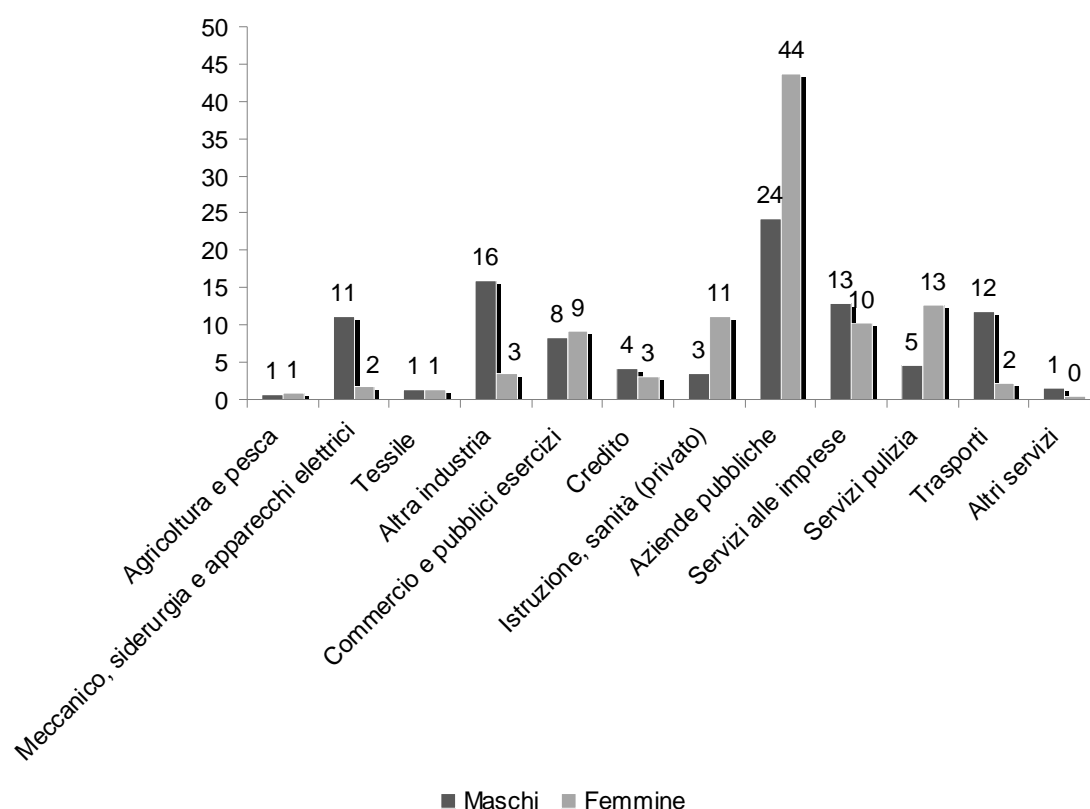
Tab. 4 - Aziende coinvolte nell'indagine L. 125/91 per comparto di attività e numero occupati alle dipendenze per genere - valori assoluti e percentuali

	N aziende	n dipendenti 31 dicembre 2016				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	3	249	202	451	55,2	44,8
Industria	27	1.158	4.839	5.997	19,3	80,7
Meccanico, siderurgia e apparecchi elettrici	15	564	3.295	3.859	14,6	85,4
Tessile	4	461	389	850	54,2	45,8
Totale settore industriale	46	2.183	8.523	10.706	20,4	79,6
Commercio e pubblici esercizi	20	3.038	2.523	5.561	54,6	45,4
Credito	11	966	1.217	2.183	44,3	55,7
Istruzione, sanità (privato)	21	3.665	1.009	4.674	78,4	21,6
Aziende pubbliche	17	14.703	7.420	22.123	66,5	33,5
Servizi alle imprese	22	3.397	3.967	7.364	46,1	53,9
Servizi pulizia	6	4.016	1.215	5.231	76,8	23,2
Trasporti	9	689	3.527	4.216	16,3	83,7
Altri servizi	2	170	414	584	29,1	70,9
Totale settore terziario	108	30.644	21.292	51.936	59,0	41,0
Totale	157	33.076	30.017	63.093	52,4	47,6

	n dipendenti 31 dicembre 2017				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	267	199	466	57,3	42,7
Industria	1.190	4.902	6.092	19,5	80,5
Meccanico, siderurgia e apparecchi elettrici	586	3.406	3.992	14,7	85,3
Tessile	480	411	891	53,9	46,1
Totale settore industriale	2.256	8.719	10.975	20,6	79,4
Commercio e pubblici esercizi	3.104	2.542	5.646	55,0	45,0
Credito	1.009	1.278	2.287	44,1	55,9
Istruzione, sanità (privato)	3.808	1.048	4.856	78,4	21,6
Aziende pubbliche	14.847	7.468	22.315	66,5	33,5
Servizi alle imprese	3.519	3.966	7.485	47,0	53,0
Servizi pulizia	4.295	1.430	5.725	75,0	25,0
Trasporti	745	3.647	4.392	17,0	83,0
Altri servizi	157	447	604	26,0	74,0
Totale settore terziario	31.484	21.826	53.310	59,1	40,9
Totale	34.007	30.744	64.751	52,5	47,5

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Graf. 3 - Presenza maschile e femminile nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per comparto di attività al 31 dicembre 2017 - valori percentuali (il totale per genere è pari a 100)



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Di più: prendendo in esame la distribuzione in base al genere (grafico 3), il settore terziario è anche quello che si caratterizza per occupare maggiormente le donne. Il 93% delle lavoratrici lavora in questo settore contro il 71% degli uomini.

All'interno del settore dei servizi, poi, il 44% delle donne lavora in un'azienda pubblica a fronte del 24% dei colleghi uomini.

3.2 Il settore primario e secondario

Il settore primario di agricoltura e pesca, tendenzialmente appannaggio delle maestranze maschili, registra una maggiore presenza femminile: il 57,3%. Anche se – va detto – si tratta di numeri contenuti: il settore, infatti, riguarda tre aziende che

occupano nel complesso meno di 500 dipendenti all'anno, pari all'1% della popolazione di lavoratori coinvolta nella rilevazione. In questo caso, va tenuto presente che il settore primario in provincia di Trento è costituito prevalentemente da aziende molto piccole e quindi le (tre grandi) aziende che hanno risposto al questionario non possono essere rappresentative del modello imprenditoriale locale.

I dati ISTAT, relativi a tutta la popolazione di dipendenti, segnalano, infatti, una composizione leggermente diversa (tabella 2) e, pur restando marginali, pesca e agricoltura vedono una netta prevalenza di maschi (circa due lavoratori su tre).

Il comparto secondario, invece, occupa il 6,7% delle lavoratrici e il 28,4% dei lavoratori: dunque, mentre per gli uomini rappresenta un bacino limitato rispetto al terziario ma comunque consistente, per le donne è residuale. Nel complesso gli uomini sono il 79,4% dei lavoratori in questo ambito.

In particolare, si presentano come prevalentemente maschili il settore industriale in senso stretto e quello meccanico, siderurgico e degli apparecchi elettrici: nel primo caso, gli uomini sono l'80,5% del totale e nel secondo l'85,3%. Il comparto tessile, invece, rileva una leggera sovra-rappresentazione femminile (53,9% contro il 46,1% degli uomini).

I valori registrati nei due anni (2016 e 2017) sono molto simili. Non essendoci stati nel breve periodo fenomeni economici di ampia portata, il contesto non ha vissuto mutamenti drastici tali da modificare la composizione delle maestranze in alcuno dei settori.

3.3 Alcune note conclusive sulla segregazione orizzontale

Nessun lavoro è potenzialmente impedito a un lavoratore o a una lavoratrice in base a caratteristiche di ordine biologico. Nel perpetuarsi della segregazione, quindi, subentrano elementi di carattere culturale che possono essere abbattuti. Un esempio è

offerto dai trasporti in cui le prestazioni sono ritenute tendenzialmente maschili ma non pongono alcun vincolo oggettivo alle donne. Tant'è che si cominciano a vedere anche nelle nostre strade autiste di autobus, pullman, furgoni, tir.

Una seconda considerazione in merito alla segregazione orizzontale riguarda il tema della conciliazione. Seppur con i limiti di comparazione enunciati, le donne nelle aziende medio-grandi sembrano leggermente più rappresentate rispetto alla popolazione complessiva dei lavoratori dipendenti (52% contro 50%) e, in misura nettamente superiore, nel settore del pubblico impiego che occupa quasi una donna su due (44%) ma meno di un uomo su quattro (24%).

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

4. La segregazione verticale: il soffitto di cristallo

I dati precedenti mostrano che esiste un diverso accesso ai settori professionali a seconda del genere e, tra le donne, quasi il 93% lavora nel terziario (contro il 71% degli uomini) e quasi una lavoratrice su due lavora nel settore pubblico (44%).

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

Quindi, dopo aver considerato la segregazione orizzontale, passiamo ora a disaminare la *segregazione verticale* e cioè la concentrazione di uno dei due generi nelle diverse posizioni gerarchiche. Ciò significa andare a vedere se e come esistono dei vincoli all'ascesa verso ruoli apicali dettati unicamente dal genere e senza che sia possibile scalfirne le dinamiche. La letteratura fa spesso riferimento al "soffitto di cristallo" o "di vetro" (dalla locuzione inglese *glass ceiling*) a indicare una barriera invisibile, di per sé fragile ma allo stesso tempo insuperabile che esiste tra le donne e i vertici delle organizzazioni aziendali.

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

Iniziamo, anche qui, dal dato generale presentato in tabella 5. Osservandola, è possibile notare come la composizione della gerarchia professionale si differenzi notevolmente tra uomini e donne e tra pubblico e privato.

Tra i lavoratori, sono molto più presenti dirigenti, quadri e operai. I dirigenti e quadri uomini hanno un peso più che doppio rispetto alle donne: rispettivamente, 5,6% contro 2,7% e 7,2% contro 3,4%. Gli operai sono sovrarappresentati rispetto alle colleghe di circa dieci punti percentuali: 45,1% contro 36,3%. Di contro, e

conseguentemente, le donne sono in maggior misura impiegate: registrano il 57,6% contro il 42,1% degli uomini.

Tab. 5 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2017 - valori assoluti e percentuali

	Maschi		
	valori assoluti		
	Totale	Privato	Pubblico
Dirigente	1.710	462	1.248
Quadro	2.224	1.733	491
Impiegato	12.942	9.123	3.819
Operaio	13.868	11.958	1.910
Totale	30.744	23.276	7.468

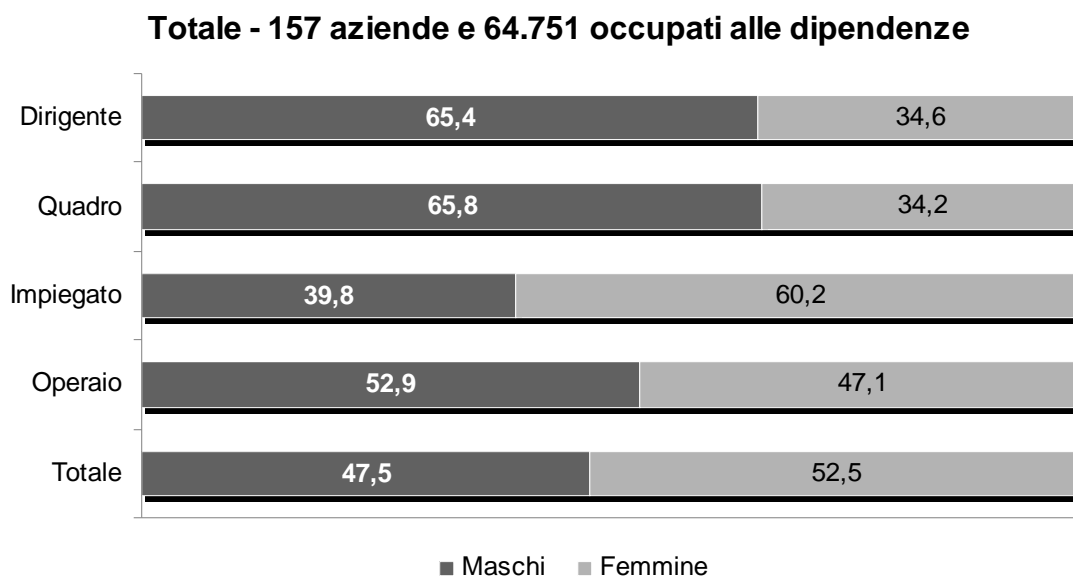
	Femmine		
	valori assoluti		
	Totale	Privato	Pubblico
Dirigente	904	48	856
Quadro	1.158	486	672
Impiegato	19.591	9.891	9.700
Operaio	12.354	8.735	3.619
Totale	34.007	19.160	14.847

	Totale		Differenza % M-F
	percentuale		
	M	F	
Dirigente	5,6	2,7	2,9
Quadro	7,2	3,4	3,8
Impiegato	42,1	57,6	-15,5
Operaio	45,1	36,3	8,8
Totale	100,0	100,0	

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Inevitabilmente, ciò si traduce anche in un diverso peso dei due generi all'interno delle diverse categorie professionali. Il grafico 4 mostra come siano donne il 34,6% dei dirigenti, il 34,2% dei quadri, il 60,2% degli impiegati e il 47,1% degli operai.

Graf. 4 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



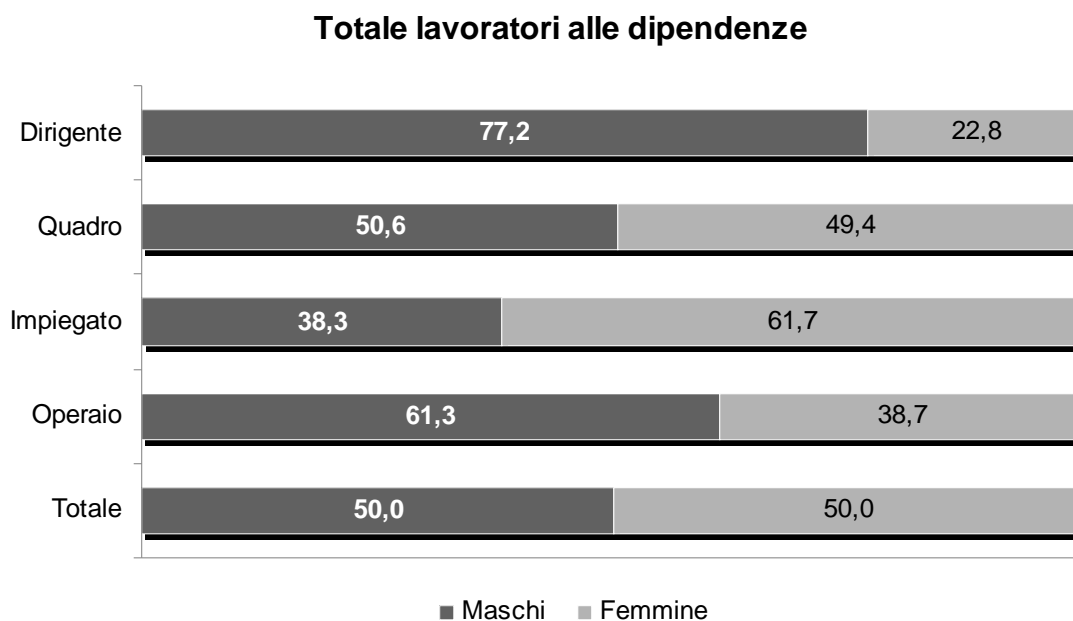
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

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

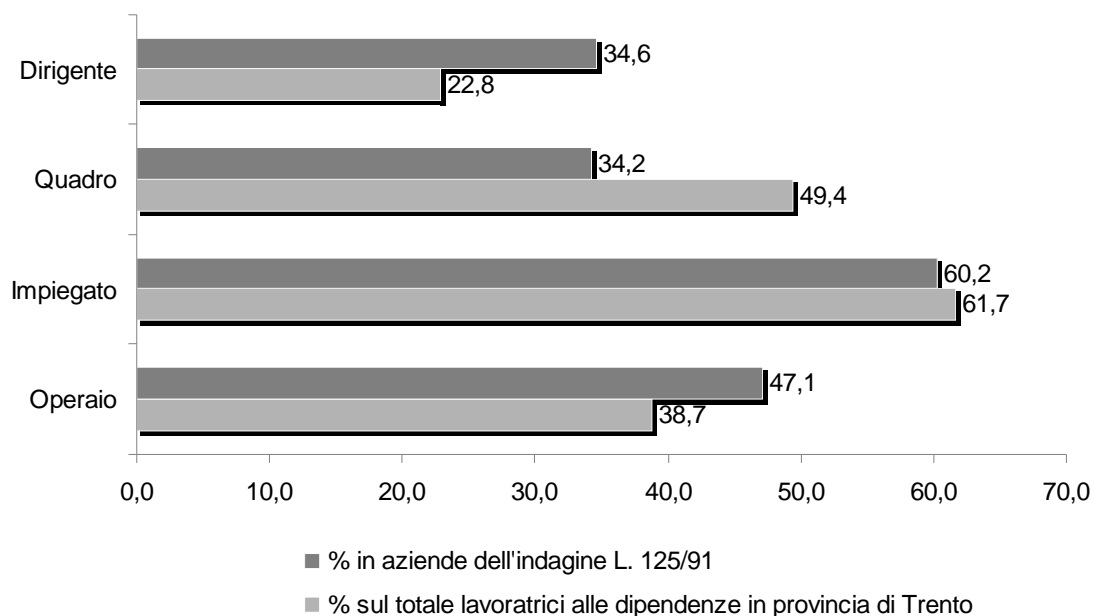
Guardando il grafico 5, si può osservare come nel contesto generale le donne siano ulteriormente penalizzate se si tratta di figure dirigenziali, ma acquisiscano maggior peso nel caso di figure di coordinamento (quadri). Rimane pressoché invariato il dato per gli impiegati, mentre è ridotto, nella popolazione complessiva, il peso delle donne inquadrato con qualifica di operaia.

Graf. 5 - Occupati alle dipendenze per genere e qualifica in provincia di Trento (2017) - valori percentuali



Fonte: ISPAT, Annuario statistico 2017, TAV. X.4 - Indagine sulle forze di lavoro: occupati per genere e posizione nella professione (2017)

Graf. 6 - Occupate alle dipendenze per qualifica: confronto aziende dell'indagine L. 125/91 e totale lavoratrici alle dipendenze in provincia di Trento (2017) - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

Il grafico 6 aiuta a descrivere e sintetizzare questa distribuzione distinguendo i due gruppi di donne per qualifica.

4.1 La natura pubblica e privata delle aziende

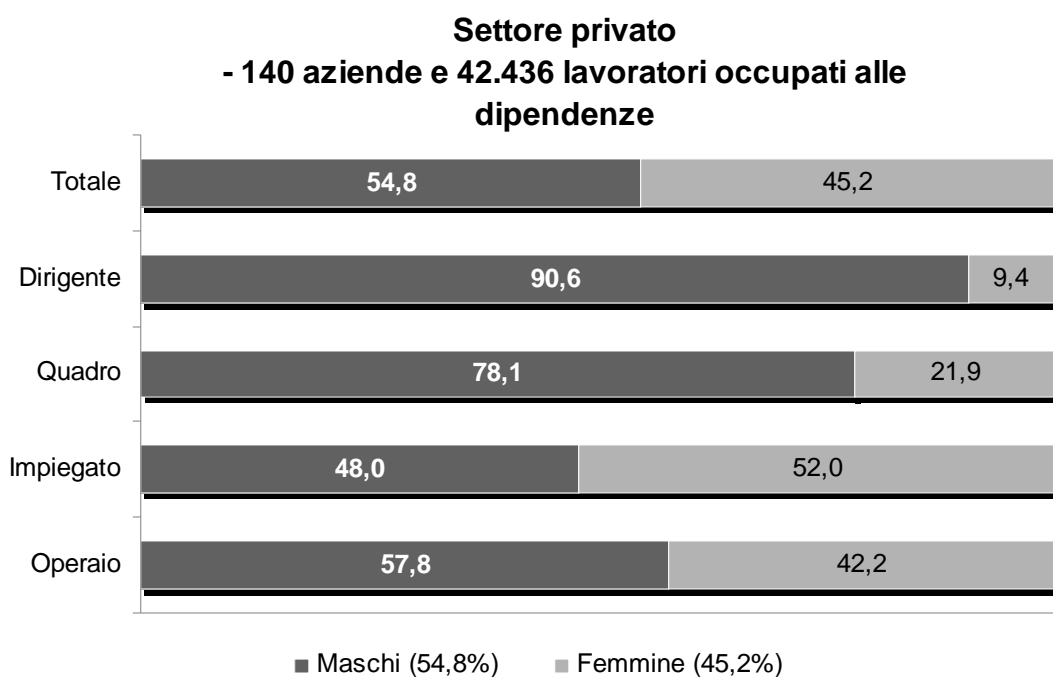
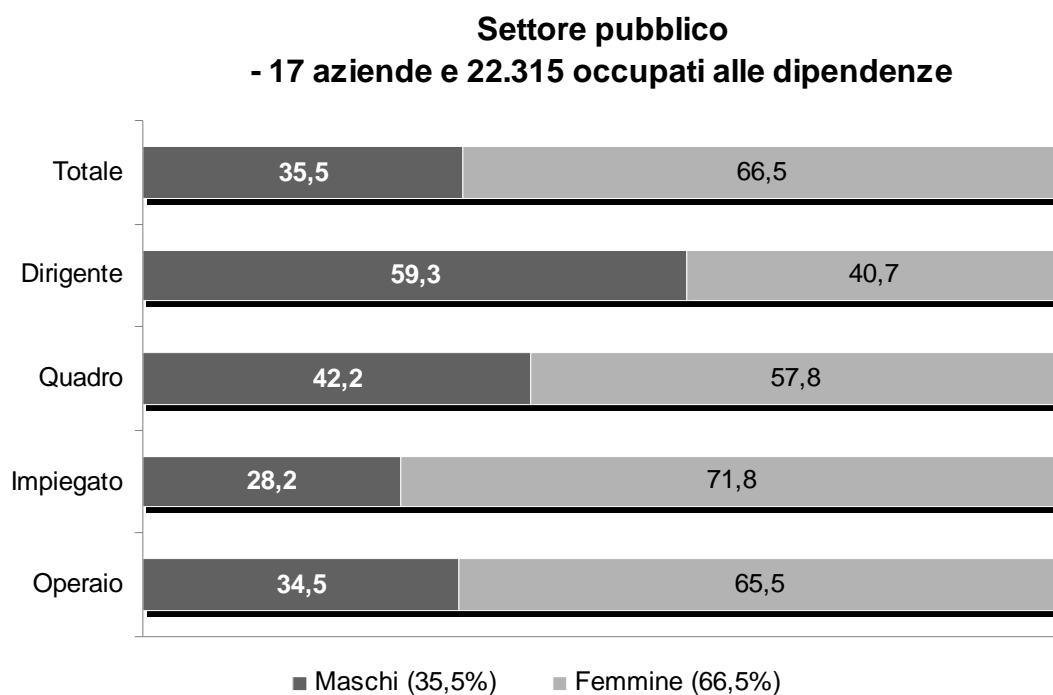
Lo scenario appena descritto può declinarsi in differenti fattispecie. Un elemento cruciale che ne supporta la lettura e ne favorisce l'interpretazione risiede nella dicotomia tra natura giuridica pubblica ovvero privata delle aziende.

Si è già visto in precedenza che, secondo i dati della L. 125/91, le donne più facilmente degli uomini sono impiegate in aziende pubbliche: il 44% delle lavoratrici contro il 24% dei lavoratori. Così come la composizione interna al pubblico è decisamente femminilizzata: il 66,5% delle maestranze del comparto pubblico sono donne, contro un terzo di uomini. Nel privato, il 45% sono donne e il 55% uomini.

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

Si osservi il grafico 7 che presenta la composizione per genere delle diverse categorie di lavoratori in aziende trentine con almeno 100 dipendenti distinte tra pubblico e privato. Anche a uno sguardo sommario, è subito evidente come le due realtà presentino profili nettamente distinti.

Graf. 7 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

In primo luogo, si può notare come nel settore pubblico le donne abbiano una maggiore possibilità di occupare posizioni apicali, come dirigenti e come quadri. Sono donne il 40,7% dei primi e 57,8% dei secondi. Nel settore privato queste percentuali calano drasticamente rispettivamente a 9,4% e 21,9%.

Nonostante l'ampia differenza, in entrambi gli ambiti è possibile rilevare come gli uomini siano largamente sovrarappresentati in queste categorie: nel pubblico, a fronte di una presenza generale pari al 35,5%, sono dirigenti in quasi sei casi su dieci (59,3%) e quadri nel 42,2%; nel privato, a fronte di un dato complessivo di 54,8%, sono dirigenti nell'oltre 90% dei casi e quadri nel 78,1% dei casi.

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

È nel settore privato, dunque, che il fenomeno della segregazione verticale massimizza la sua incidenza.

4.2 La segregazione verticale nei settori di attività

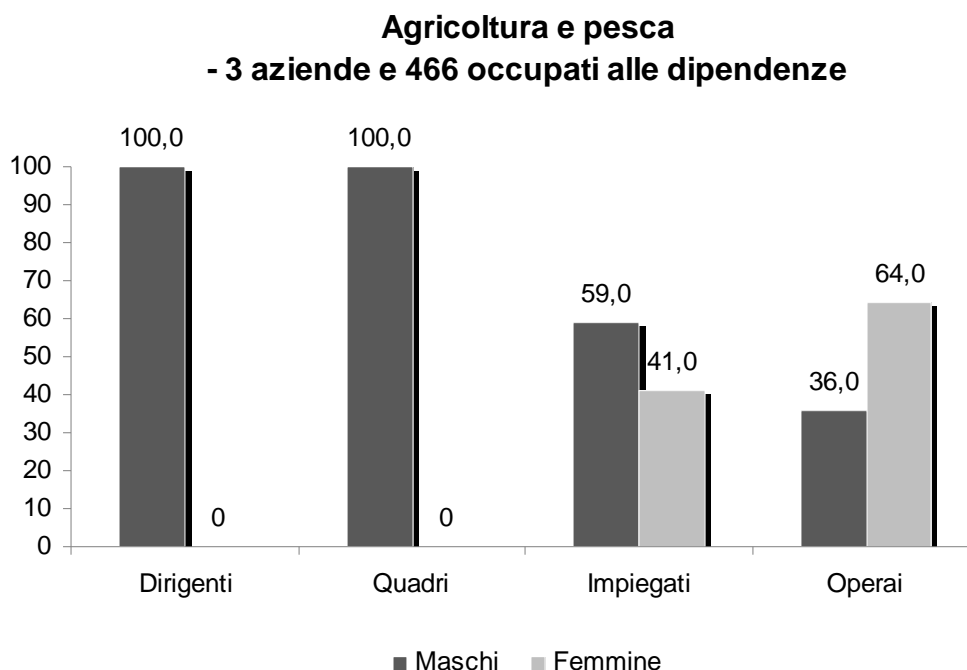
Come accade per la natura giuridica delle imprese, anche i settori di attività rappresentano variabili determinanti per la distribuzione di genere in relazione alle qualifiche professionali.

4.2.1 Agricoltura e pesca

Il dato collegato al settore dell'agricoltura e pesca va letto con attenzione poiché si riferisce a tre sole aziende, per un totale di 466 lavoratori. I dati sono riportati nel grafico 8 e l'analisi evidenzia comunque – seppur i numeri esigui – uno spiccato squilibrio di genere nelle posizioni di vertice: dirigenti e quadri

sono pochi e tutti maschi. Tra gli operai, invece, le donne sono quasi i due terzi (64,0%) e tra gli impiegati il 41%.

Graf. 8 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 in agricoltura e pesca per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 – valori percentuali



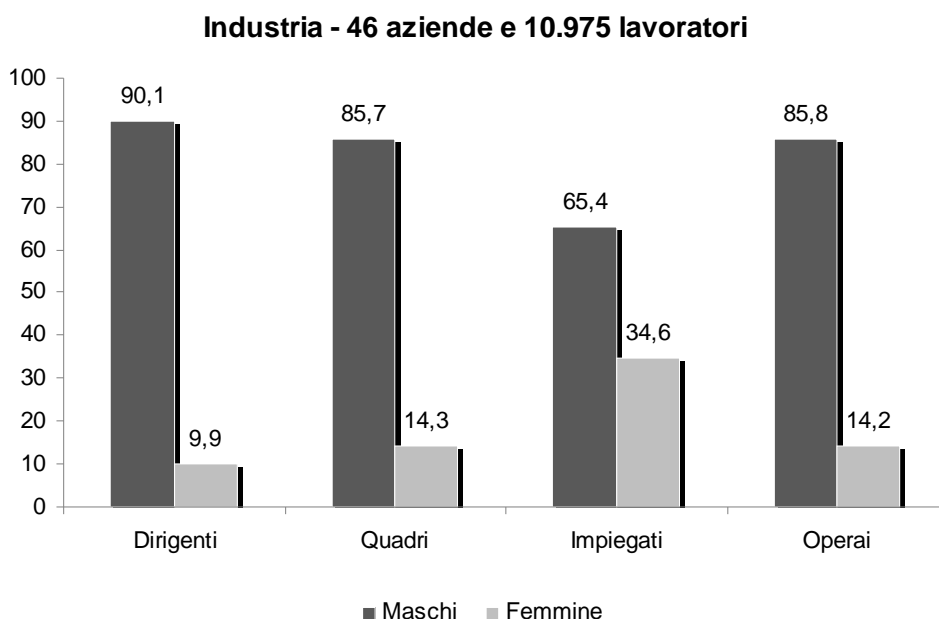
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

4.2.2 Il comparto manifatturiero

Nel secondario, le maestranze si compongono per il 20,6% di donne e per il restante 79,4% di uomini. La già scarsa presenza di lavoratrici, si riduce ulteriormente nei ruoli di vertice (grafico 9): è pari al 9,9% tra i dirigenti, al 14,3% tra i quadri e poco meno (14,2%) tra gli operai. Come visto in precedenza, è tra gli impiegati la quota maggiore di donne: 34,6%, oltre una su tre.

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

Graf. 9 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nell'industria per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 – valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

- meccanico/siderurgico: dirigenti e quadri sono 246, di cui 21 donne;
- tessile: dirigenti e quadri sono 25 di cui 2 sole donne;
- rimanente comparto: i dirigenti sono 123 con 16 donne, i quadri 261 con 45 donne.

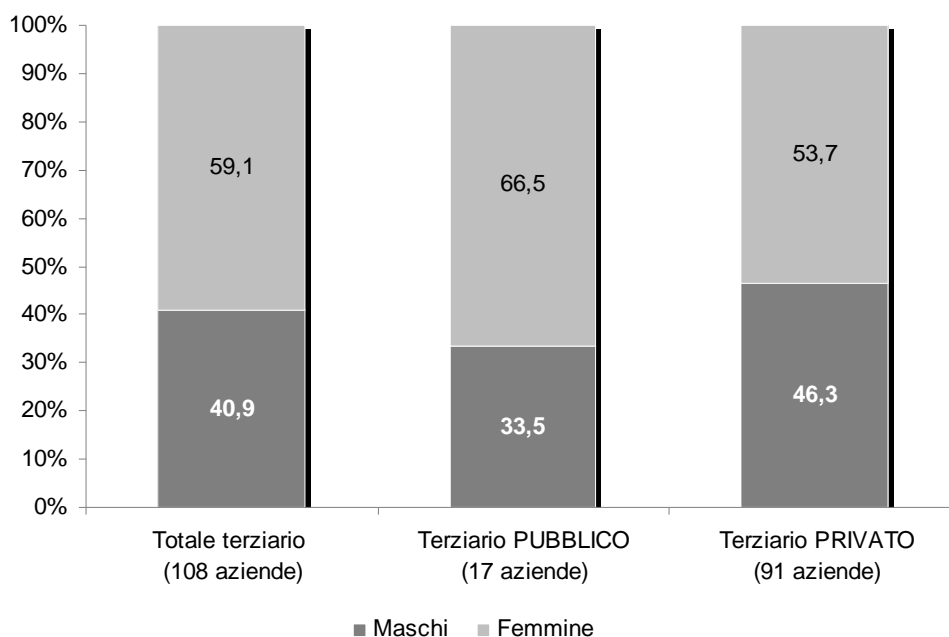
Numeri che, ancora una volta, confermano la marginalità delle lavoratrici all'interno del manifatturiero.

4.2.3 Il comparto terziario

Si è detto che il terziario (considerando le aziende con almeno 100 dipendenti e sede in Trentino) è il settore che impiega il maggior numero di lavoratori (circa l'82%, il 34% nel pubblico e il 48% nel privato) e che si presenta come più favorevole per la componente femminile, anche grazie al comparto pubblico che

raccoglie quasi una lavoratrice su due (il 44%, pari a 14.847 donne contro il 24% degli uomini, 7.468). Per facilitare l'approfondimento, il grafico 10 riprende le distribuzioni per genere e natura giuridica.

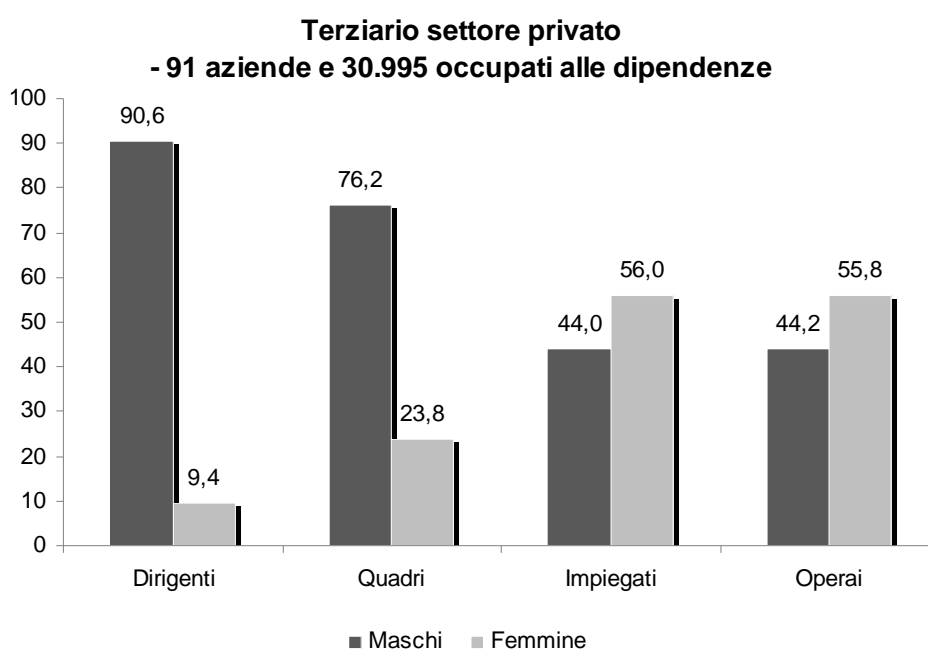
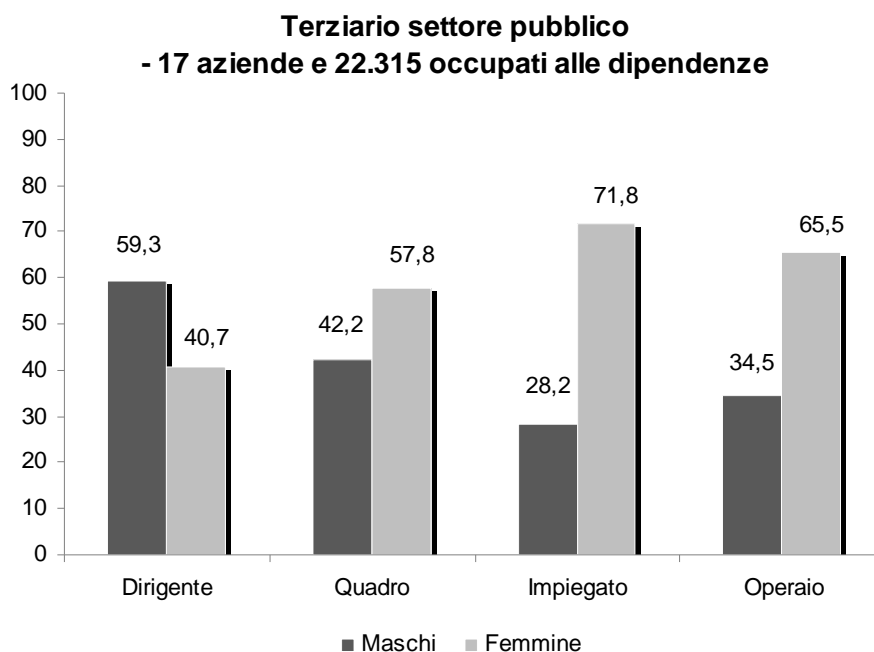
Graf. 10 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel terziario per genere e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Nonostante siano le aziende pubbliche a favorire nettamente la presenza delle donne nel mercato del lavoro e le loro possibilità di crescita professionale e di carriera, anche il comparto privato del terziario sembra offrire alle lavoratrici margini migliori rispetto agli altri ambiti (grafico 11). Infatti, se la quota di dirigenti donne non è molto distante da quella del manifatturiero, i quadri salgono a quasi una su quattro (23,8%), aumentano (come già notato in precedenza) le operaie mentre si riducono, di converso, le impiegate.

Graf. 11 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel terziario per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Dati, quindi, incoraggianti da un punto di vista comparativo, ma che mostrano una segregazione verticale comunque persistente

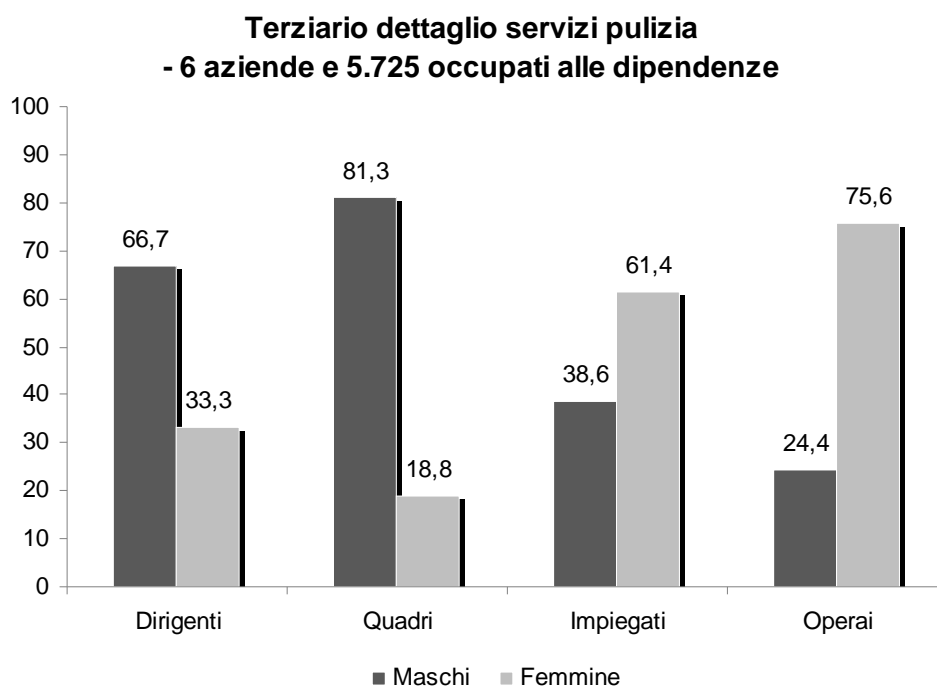
soprattutto nell'ambito privato, data la sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali.

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

I due comparti che presentano andamenti significativamente diversi sono servizi di pulizia e istruzione e sanità (private) illustrati nei grafici 12 e 13.

Nel primo caso (grafico 12), la particolarità sembrerebbe risiedere in una maggiore presenza di donne ai vertici poiché il 33,3% dei dirigenti e il 18,8% dei quadri sono donne: tuttavia, va segnalato che nell'intero comparto sono inquadrati come dirigenti o quadri appena 19 lavoratori. Più significativo il dato relativo alla netta predominanza delle donne anche tra gli operai (che, in totale, sono il 97% del comparto): in questo caso le donne sono il 75,6%.

Graf. 12 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei servizi di pulizia per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali

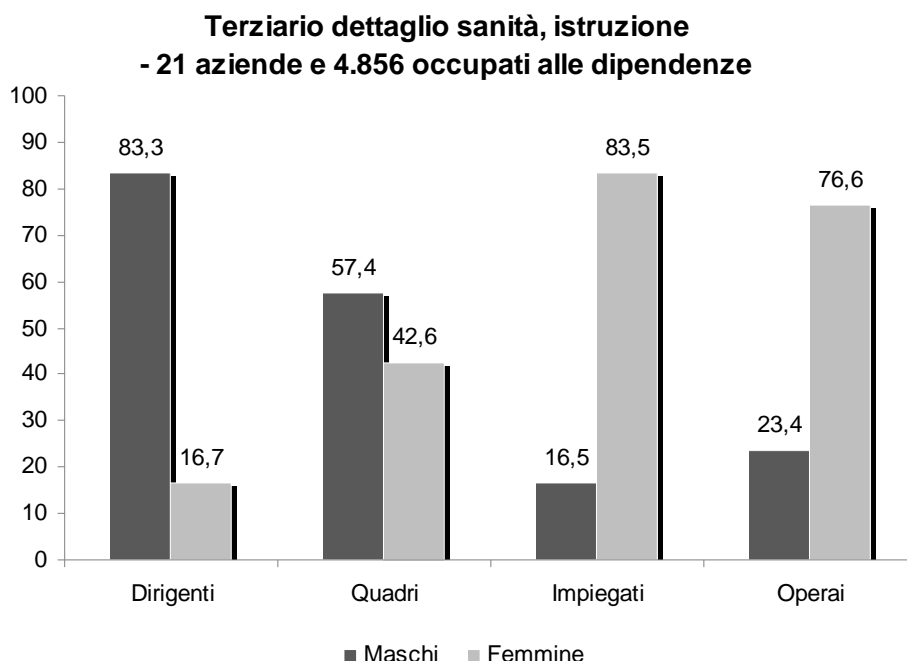


Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Il settore dei servizi di pulizia può ragionevolmente essere definito femminile: nelle aziende con almeno 100 dipendenti del Trentino, ben 4.295 lavoratori su 5.725 sono donne (pari al 75%). Anche nel caso di istruzione e sanità privata (grafico 13), le dirigenti sembrano godere di maggior peso che non altrove (16,7%), ma in realtà sono appena 2 su 12 totali all'interno delle 21 aziende del comparto.

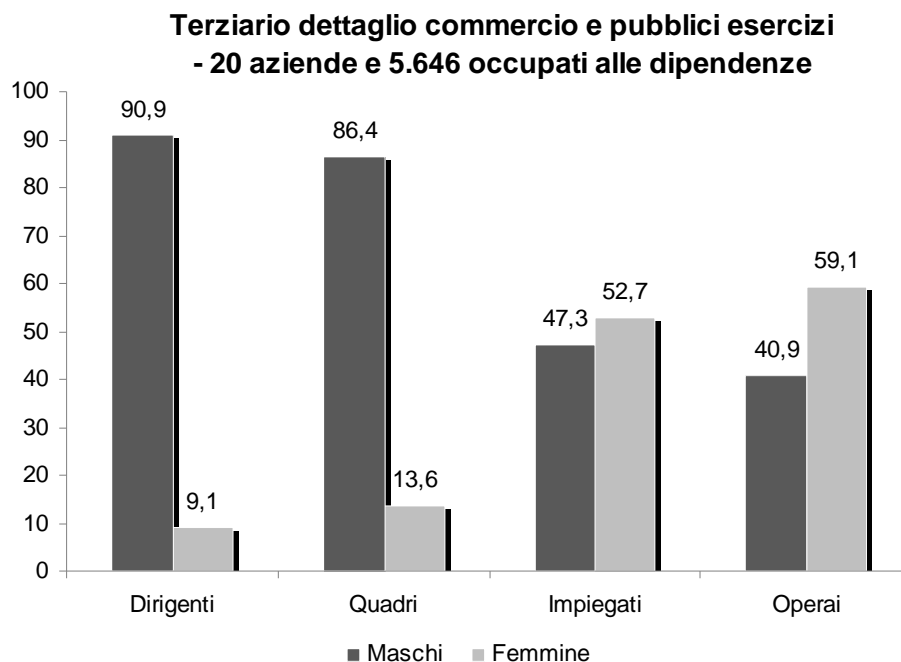
In questo settore, le donne sono più rappresentate nelle figure di coordinamento identificate nei quadri: su un totale di 331 unità, si registrano 42,6% donne e 57,4% uomini. Un gap decisamente più contenuto che altrove che fa quindi sembrare possibile il raggiungimento della parità tra i due generi. Nel settore di istruzione e sanità privata, poi, si conferma l'ampia presenza di impiegate e di operaie.

Graf. 13 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nella sanità e istruzione (non pubblico) per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Graf. 14 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel commercio e pubblici esercizi per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



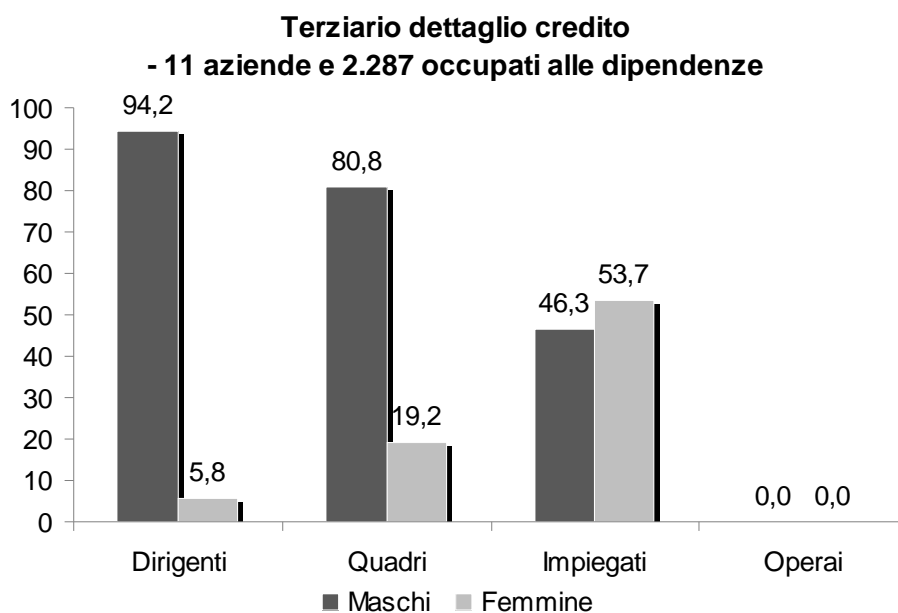
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Gli altri comparti risultano meno particolari. Il grafico 14 mostra il comparto di commercio e pubblici esercizi che rispecchia a grandi linee le caratteristiche generali: le donne sono il 55% del totale dei dipendenti, ma concentrate soprattutto tra impiegate e operai.

Il grafico 15 mostra il credito in cui le donne sono il 44,1% ma hanno peso solo come impiegate e devono accontentarsi di un ruolo secondario per quanto riguarda le figure dirigenziali (5,8%) e di coordinamento (19,2%).

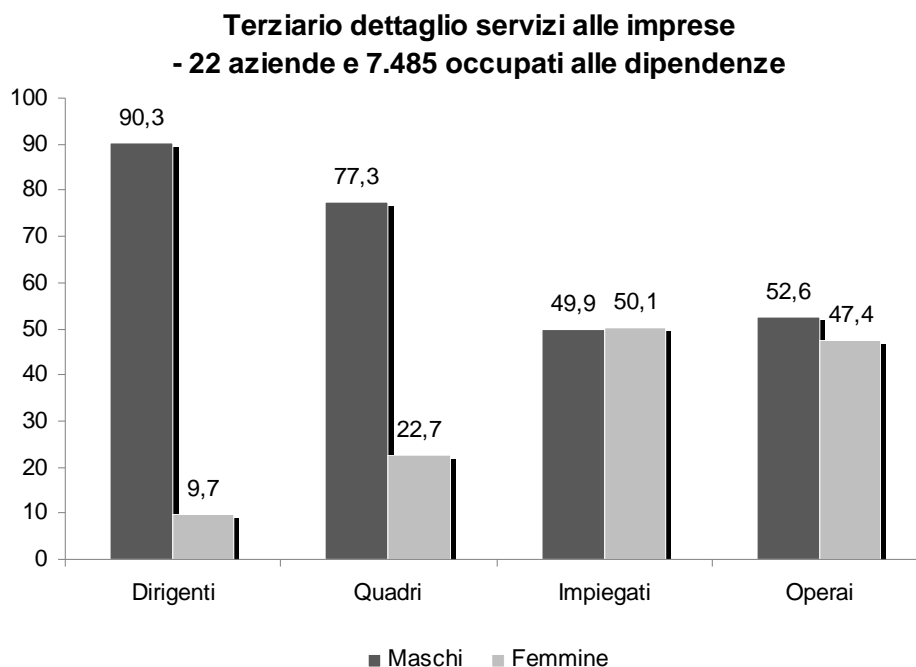
Anche i servizi alle imprese (grafico 16) vedono una generale predominanza maschile, visto che sono uomini il 53% del totale e che le donne arrivano a raggiungere i maschi sempre e solo nelle figure esecutive (impiegati e operai).

Graf. 15 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel credito per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

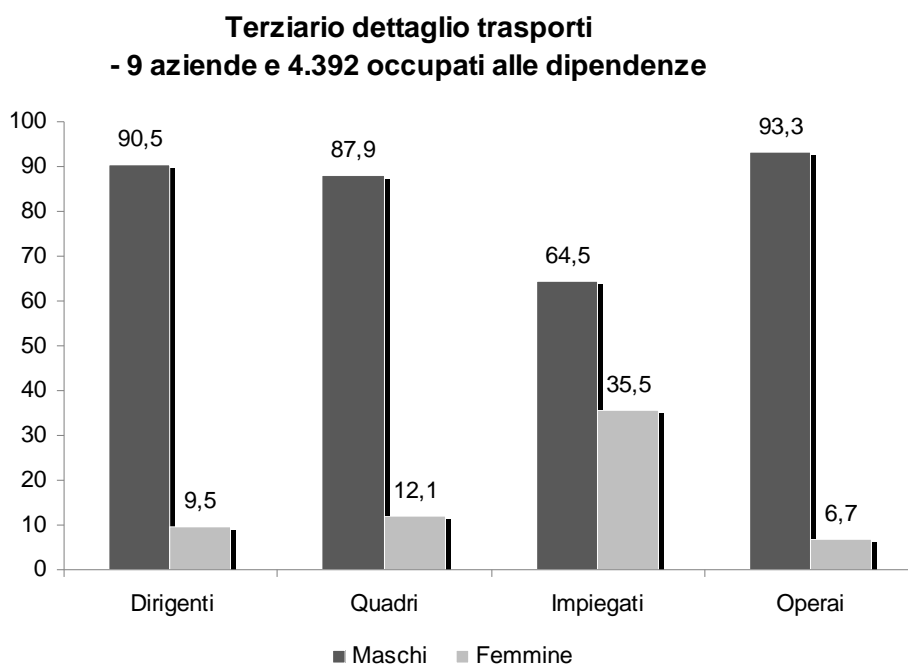
Graf. 16 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei servizi alle imprese per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Nei trasporti (grafico 17), la quota di donne è residuale: si tratta di appena 745 su un totale di 4.392 (17%) che – considerando questo dato di fondo – in un certo senso recuperano essendo tra i dirigenti il 9,5% e tra i quadri il 12,1%. Questo è l'unico settore in cui anche gli impiegati sono prevalentemente maschi (64,5%) e gli operai lo sono quasi esclusivamente (93,3%).

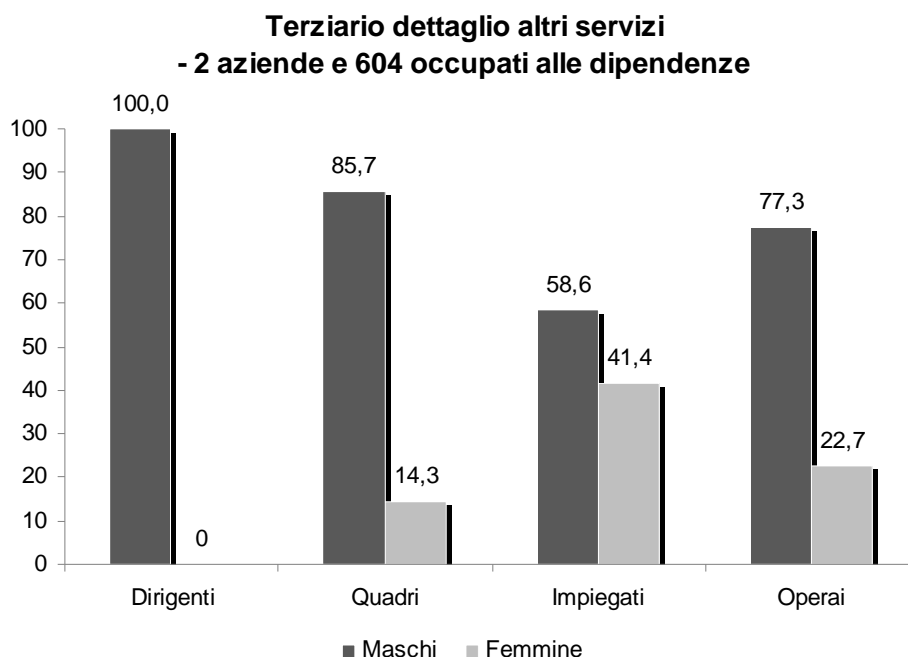
Graf. 17 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei trasporti per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Infine, il grafico 18 mostra i dati relativi ad altri tipi di servizi non ascrivibili ai precedenti. In questo caso va posta una cautela ancora maggiore poiché si tratta in tutto di 604 unità, di cui solo 8 tra dirigenti e quadri, 111 impiegati e 485 operai. In totale le donne sono 157 pari al 26%.

Graf. 18 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 negli altri servizi per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

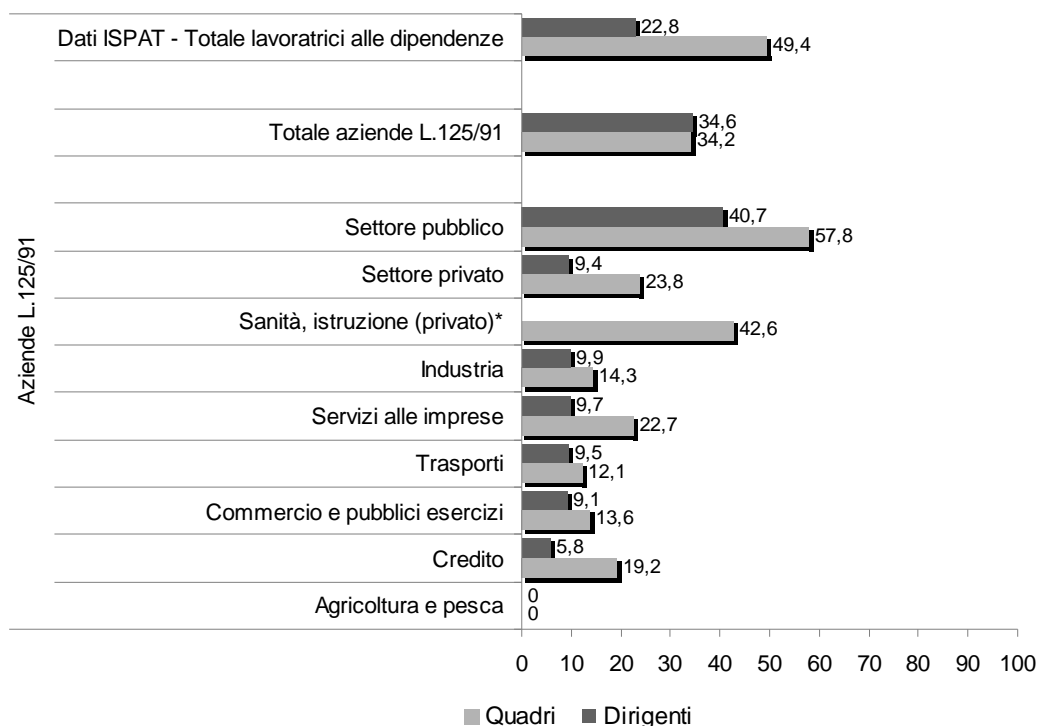
4.3 Alcune note conclusive sulla segregazione verticale

Al fine di tentare una sintesi dei dati presentati in precedenza, il grafico 19 presenta una sorta di classifica virtuale con la percentuale di *donne dipendenti inquadrare come dirigenti e quadri* nelle diverse categorie di imprese.

Osservandolo dal punto di vista dei *dirigenti*, è possibile rilevare come le grandi aziende qui considerate¹⁴ (rispetto al totale) e in particolare il comparto pubblico, siano i settori in cui le donne possono almeno tentare di ambire a ruoli apicali.

¹⁴ Ricordiamo che si tratta di aziende con almeno 100 dipendenti con sede in Trentino ma i cui lavoratori potrebbero essere anche altrove (cfr. § 1.2).

Graf. 19 - Occupate alle dipendenze come dirigenti e quadri: confronto aziende dell'indagine L. 125/91 e totale lavoratrici alle dipendenze in provincia di Trento (2017) - valori percentuali



Nota: nel comparto sanità, istruzione (privato) non si sono considerati i dirigenti per l'esiguità numerica. Per lo stesso motivo non si è inserito il comparto servizi di pulizia.

Fonti: ISPAT, Annuario statistico 2017, TAV. X.4 - Indagine sulle forze di lavoro: occupati per genere e posizione nella professione (2017) e USPML su dati Indagine L. 125/91.

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

Nel complesso, dunque, i dati emersi anche da questa edizione del rapporto sull'occupazione maschile e femminile vanno nella direzione di confermare contesti di lavoro in cui le donne hanno spazio (sono la metà dei dipendenti) ma raramente hanno anche la

possibilità di occupare posizioni decisionali o di coordinamento. Il genere sembra essere un elemento selettivo, a prescindere da altre caratteristiche di base e di preparazione che pure qui non sono e non possono essere indagate.

A causa delle incongruenze, per questa edizione del rapporto biennale su occupazione maschile e femminile non è possibile analizzare i dati relativi alle retribuzioni che aiuterebbero ad approfondire ulteriormente le differenze di genere.

Al fine di aggiungere almeno un elemento di riflessione, recuperiamo i dati ISTAT 2016 circa la retribuzione lorda oraria *dei soli lavoratori privati* distinta tra maschi e femmine.

Nella tabella 6 sono riportati i dati, in questo caso per regione, e confermano un gender gap diffuso e consistente.

Tab. 6 - Retribuzione lorda oraria delle posizioni lavorative dipendenti in euro per genere (media) - anno 2016

	M	F	T*
Lombardia	16,71	14,38	15,75
Provincia di Bolzano	15,54	13,92	14,84
Liguria	16,06	12,93	14,75
Lazio	15,44	13,64	14,7
Piemonte	15,41	13,46	14,56
Emilia-Romagna	15,38	13,13	14,4
Veneto	14,64	12,96	13,94
Friuli-Venezia Giulia	14,77	12,64	13,87
Toscana	14,19	12,58	13,48
Provincia di Trento	14,11	12,33	13,32
Valle d'Aosta	13,74	12,77	13,32
Marche	13,36	12,14	12,83
Umbria	13,27	11,95	12,71
Abruzzo	13,14	11,75	12,59
Sardegna	12,72	11,82	12,35
Sicilia	12,55	11,49	12,18
Molise	12,33	11,1	11,87
Campania	12,22	11,08	11,84
Basilicata	12,19	11,08	11,83
Puglia	12,02	11,08	11,67
Calabria	11,63	10,84	11,33
Nord-est	14,96	13,02	14,13
Italia	14,66	12,98	13,97

* Colonna in base alla quale sono state ordinate le regioni/province autonome

Fonte: <http://dati.istat.it/> → Lavoro e retribuzioni → Occupazione dipendente e retribuzioni → Retribuzioni orarie dei dipendenti del settore privato, anni 2014-2016.

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

5. Genere e condizioni di lavoro

I dati raccolti nel rapporto biennale su occupazione maschile e femminile per il biennio 2016/2017 consentono di sondare il regime orario e il contratto (almeno per macrocategoria) con cui sono inquadrati lavoratrici e lavoratori.

5.1 Tempo pieno e tempo parziale

Dai dati ISPAT¹⁵, emerge che nel 2017 era part-time il 22,6% dei lavoratori in provincia di Trento: tale dato nascondeva la netta differenza di genere, visto che le donne raggiungevano il 41,1% e i maschi appena il 7,2%. Andando a considerare, nello specifico, i lavoratori *dipendenti*, ISTAT¹⁶ ci dice che era occupato part-time il 25,1% del totale, pari al 7,4% dei maschi e al 43,0% delle femmine.

Considerando i regimi orari nelle aziende della L.125/91, il grafico 20 mostra un vero e proprio abisso tra i due generi, in particolare nel settore privato.

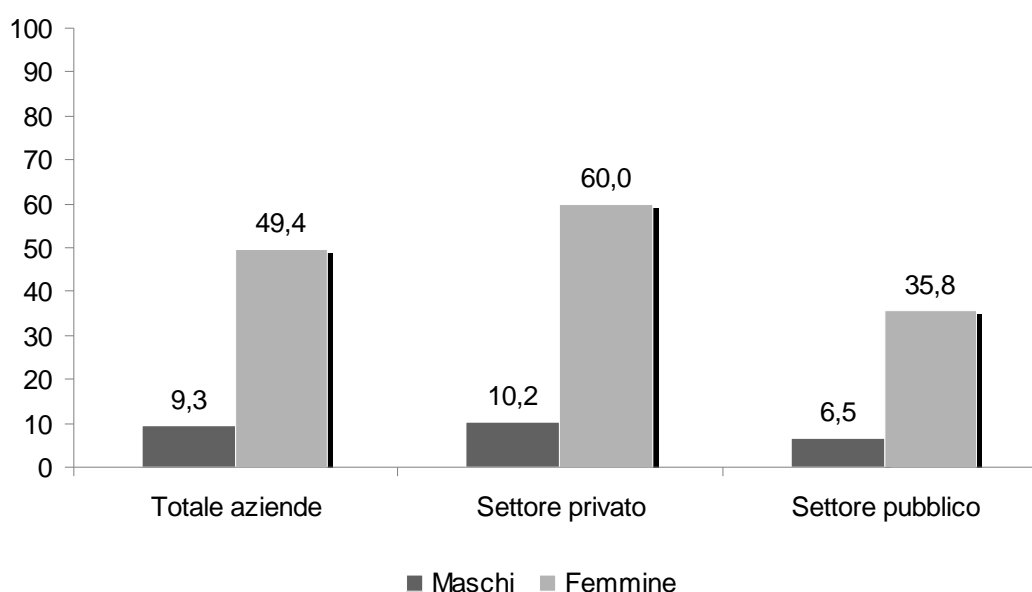
Quasi una lavoratrice alle dipendenze su due è inquadrata part-time (49,4%) contro appena il 9,3% dei lavoratori. Valori medi più alti della popolazione dei lavoratori trentini registrati da ISPAT e ISTAT: al netto della particolarità dell'universo di riferimento del rapporto, probabilmente ciò è in parte esito di una maggiore possibilità di accedere al tempo parziale nelle aziende medio-grandi in cui l'organizzazione del lavoro è più distribuita e i tempi di lavoro più facilmente flessibili.

¹⁵ L'indicatore è reperibile nel Sistema informativo degli indicatori statistici: <http://www.statweb.provincia.tn.it/indicatoristrutturali/> → mercato del lavoro → Lavoro part-time.

¹⁶ dati.istat.it → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → dati regionali → Posizione professionale, tempo pieno/parziale

Il differenziale si fa più ampio e visibile nel settore privato in cui le donne raggiungono mediamente il 60% mentre gli uomini salgono appena al 10,2%. Il livello massimo è raggiunto dalle operaie delle aziende private che lavorano part-time nel 78,5% dei casi. Ovviamente, questo dato è compensato dal settore pubblico in cui i valori calano rispettivamente a 35,8% e 6,5%.

Graf. 20 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



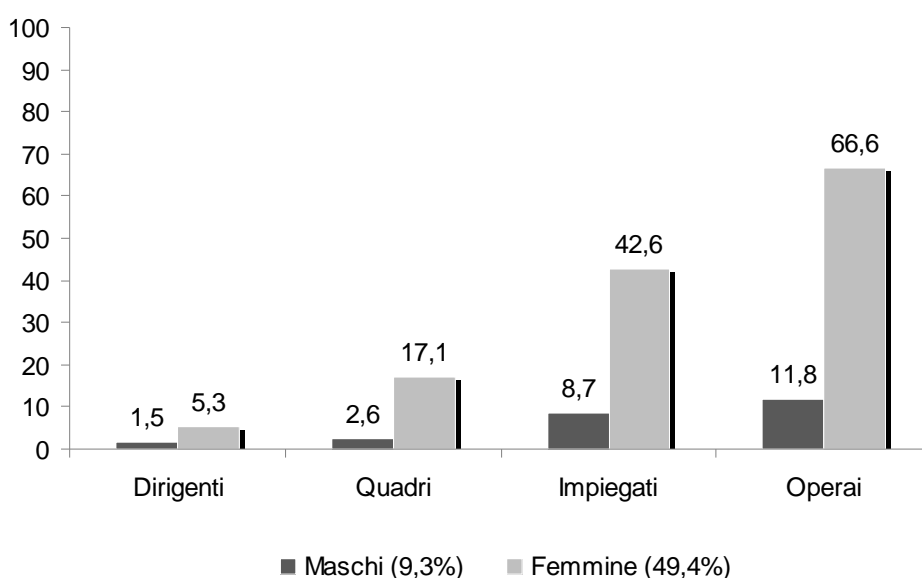
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Si può ragionevolmente ipotizzare che tale discrasia risieda nella maggiore flessibilità concessa dal pubblico pur all'interno di orari standard. Come mostrato in letteratura e come registrato anche dalle indagini di USPML¹⁷ con donne che si dimettono in seguito alla nascita di un figlio (perlopiù il secondo), infatti, non è tanto e

¹⁷ Si vedano le diverse edizioni dei rapporti "Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio" disponibili al sito: <https://www.agenzialavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Pubblicazioni-e-ricerche>

non è solo il regime orario a rendere complicata la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, quanto piuttosto la mancanza di flessibilità di ingresso e uscita e nell'accesso a permessi per assenze in caso di imprevisti o incombenze familiari. Si pensi alla necessità di rispettare gli orari delle scuole per l'infanzia o primarie o dei pediatri in caso di malattia dei bambini. L'ipotesi, cioè, è che il comparto pubblico – mediamente, s'intende – faciliti la conciliazione pur all'interno di un orario a tempo pieno, rendendo meno necessario il ricorso al part-time.

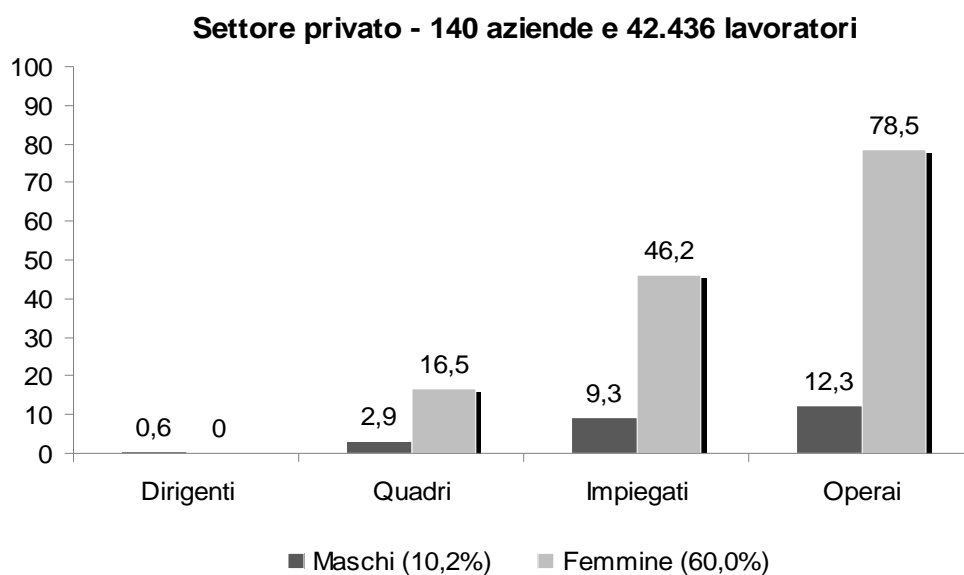
Graf. 21 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

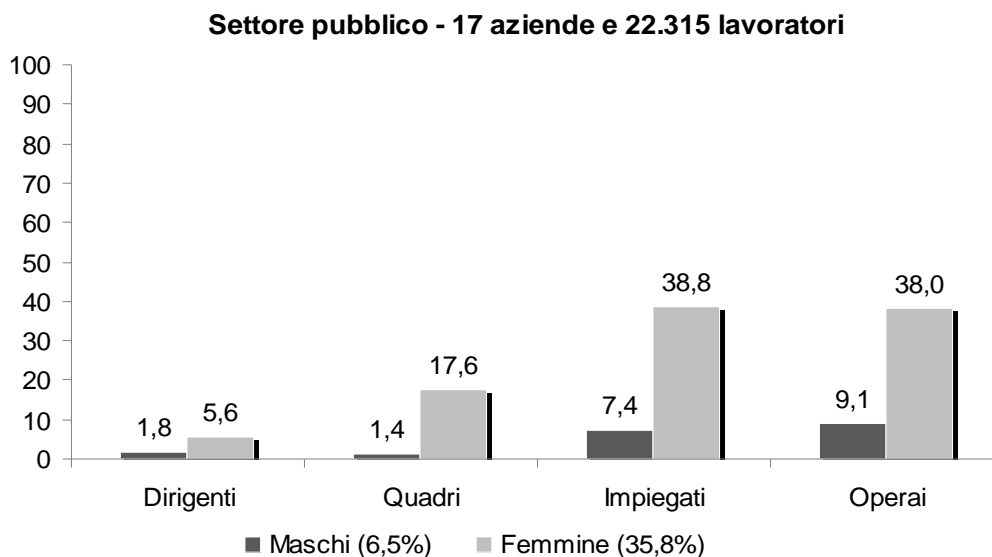
Il dato è disponibile anche per qualifica professionale (grafico 21) e conferma il forte distacco tra privato e pubblico (grafici 22 e 23). Nel secondo, il part-time è generalmente meno diffuso (come detto) ma si riduce il gap di genere. Evidentemente, è più facile che gli uomini accedano al tempo parziale nel pubblico. Talvolta, anche per lo svolgimento di un secondo lavoro.

Graf. 22 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore privato al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Graf. 23 - Occupati alle dipendenze a part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore pubblico al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

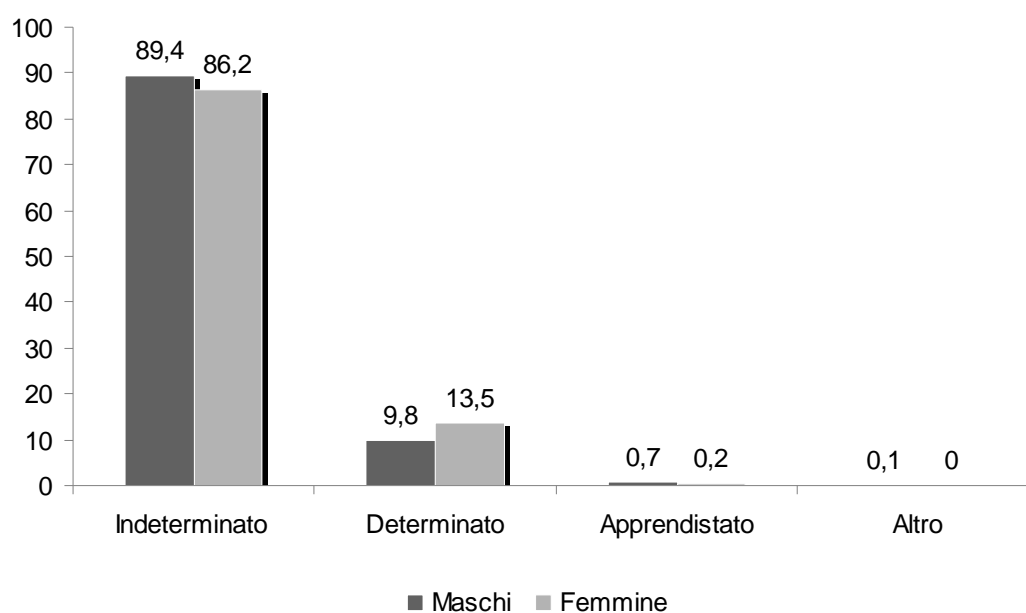
L'altro elemento degno di nota è che la riduzione del ricorso al tempo parziale nel pubblico è data dalle figure impiegatizie e

operaie: è qui che si riduce la componente part-time. Al contrario, nel pubblico, i dirigenti vi ricorrono in misura maggiore così come i quadri, se donne.

5.2 Tipologia contrattuale

Per quanto riguarda l'inquadramento, a fine dicembre 2017, uomini e donne che lavorano in aziende con almeno 100 dipendenti e sede in Trentino hanno all'incirca la stessa possibilità di trovarsi a tempo indeterminato o determinato, anche se per le donne pesa maggiormente questa seconda componente: 13,5% contro 9,8% degli uomini (grafico 24).

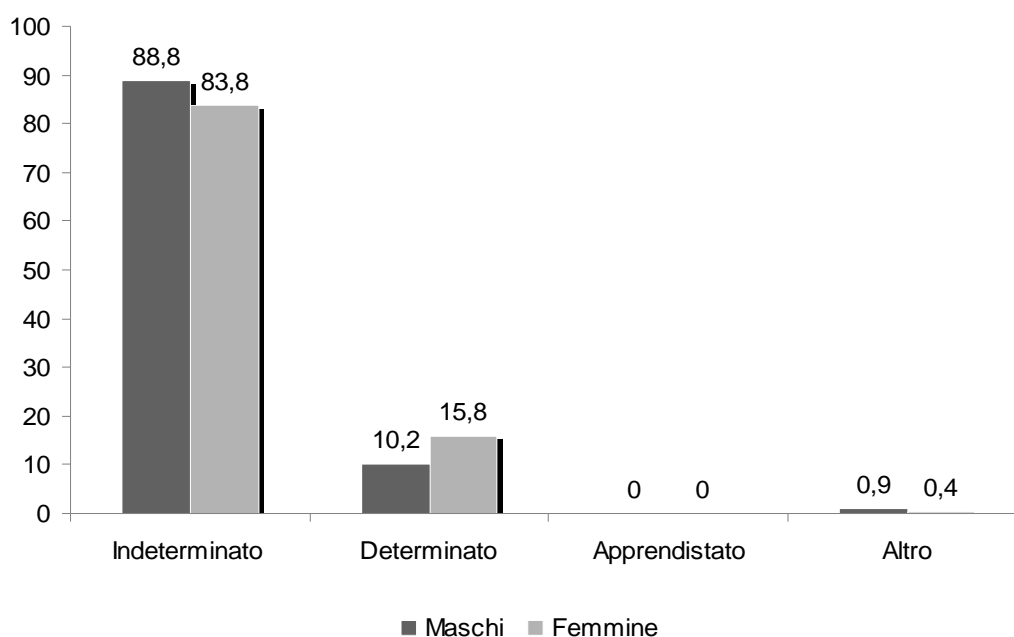
Graf. 24 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia contrattuale al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

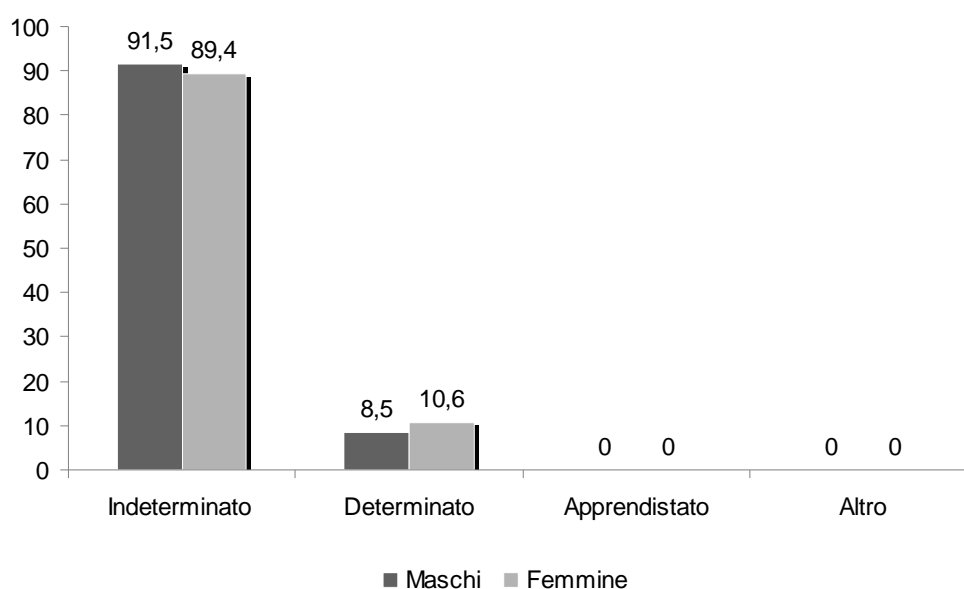
Ancora una volta, la natura giuridica delle aziende è una variabile significativa. Si vedano i grafici 25 e 26 che mostrano la medesima distribuzione rispettivamente in riferimento al settore privato e al settore pubblico.

Graf. 25 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, tipologia contrattuale e settore privato al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Graf. 26 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, tipologia contrattuale e settore pubblico al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



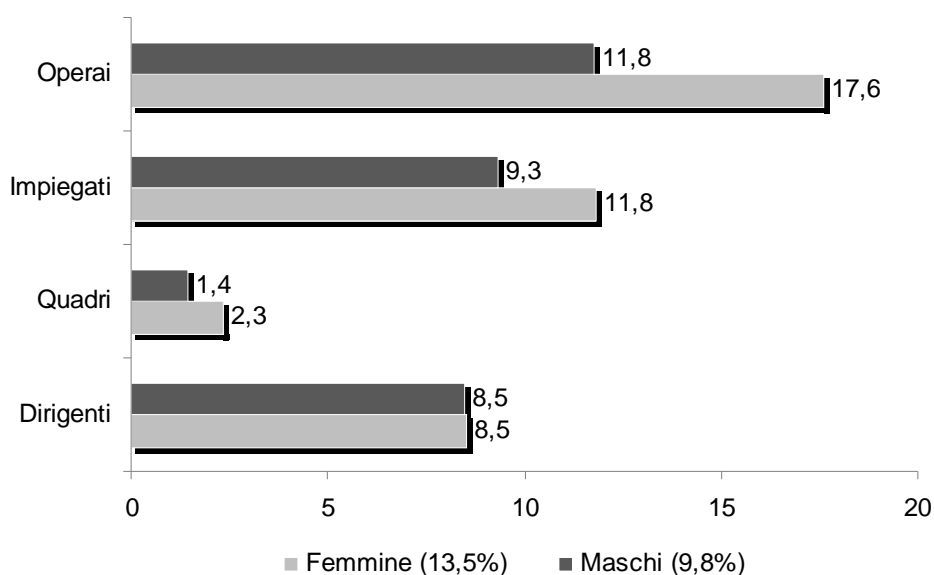
Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

Anche la qualifica con cui le maestranze sono inquadrare è una variabile esplicativa degna di nota. Consideriamo in questo caso il solo tempo determinato (grafico 27) come misura di incertezza, lasciando quindi da parte la stabilità data dal tempo indeterminato e la precarietà di altre forme contrattuali che – abbiamo visto – sono residuali rispetto alla popolazione coinvolta nell'indagine e assenti nel comparto pubblico.

Il grafico 27 mostra come anche all'interno delle diverse qualifiche si proponga una spiccata differenza di genere per quel che attiene gli operai e, in seconda battuta, gli impiegati.

Graf. 27 – Occupati alle dipendenze con contratto a tempo determinato nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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

È probabile che questo dato racconti di modelli comportali dirigenziali affini, nel senso che le donne raggiungono gli apici delle realtà aziendali laddove hanno agito omologandosi e replicando comportamenti professionali molto simili ai colleghi uomini, magari rinunciando alla vita familiare.

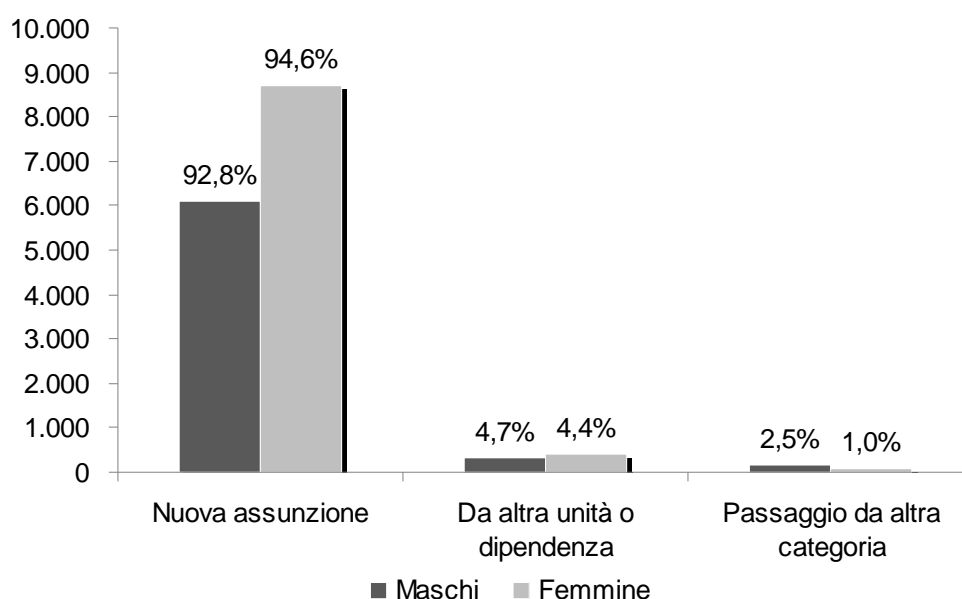
6. Entrate e uscite e trasformazioni dei rapporti di lavoro

Dopo aver considerato la struttura della popolazione di lavoratori, per così dire, *statica*, passiamo ora a disaminare i mutamenti avvenuti nel personale delle aziende con più di 100 dipendenti coinvolte nell'indagine della L. 125/91.

6.1 Entrate e uscite

Sul versante delle entrate (grafico 28), i dati indicano una dinamicità maggiore da parte della componente femminile. Su un totale di 15.729 entrate registrate, infatti, 9.175 (il 58,3%) hanno riguardato donne.

Graf. 28 - Entrate nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

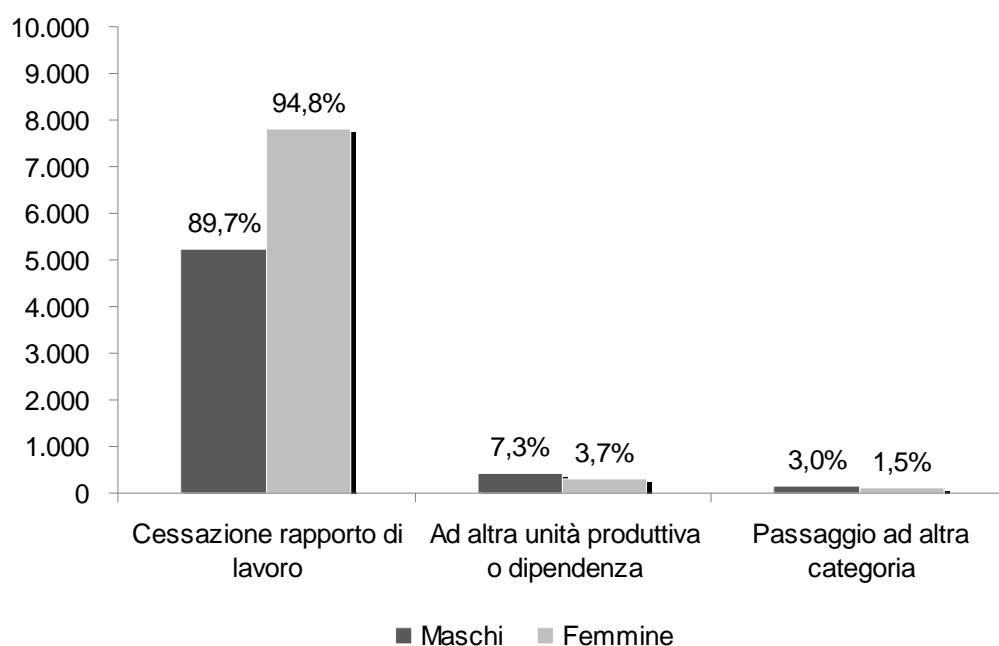
Nell'ampia maggioranza dei casi (il 94,6% per le donne e il 92,8% per gli uomini), si tratta di nuove assunzioni vere e proprie. La "provenienza da altra unità o dipendenza" è marginale e simile

per i due generi (4,4% per le donne e 4,7% per gli uomini), mentre i “passaggi da altra categoria”, pur residuali a prescindere, sono a favore dei maschi: 2,5% contro l’1,0%.

È da rilevare che quest’ultima voce registra e include anche le progressioni verticali, a conferma della penalizzazione delle donne. Va pure detto che ci si riferisce qui a numerosità contenute: in totale si tratta di 261 passaggi, 94 femmine e 167 maschi.

Anche per quanto riguarda le uscite (grafico 29) i dati indicano una dinamicità più sostenuta per le donne: su un totale di 14.071 uscite, 8.244 (il 58,6%) hanno riguardato lavoratrici contro 5.827 lavoratori (41,4%).

Graf. 29 - Uscite nelle aziende dell’indagine L. 125/91 per genere e tipologia dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

La “cessazione del rapporto di lavoro” rappresenta la causa di uscita più ricorrente, soprattutto per le donne che raggiungono il 94,8% contro l’89,7% % degli uomini. Di converso, gli uomini

sono più coinvolti delle donne nelle altre modalità: il 7,3% contro il 3,7% nel caso di uscita “ad altra unità produttiva” e il 3,0% contro l’1,5% nel caso di “passaggio ad altra categoria”.

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

Il calcolo del turn-over¹⁸ per genere, mostra in maniera molto chiara e sintetica questo fenomeno con un valore che per le donne è superiore: 49,2%, a fronte del 37,2% degli uomini.

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

Nel 2017 donne e uomini mostrano comunque un turn-over positivo superiore a quello negativo, indice del fatto che durante l’anno le nuove assunzioni hanno compensato le uscite registrate per entrambi i generi (tabella 7). Il rapporto tra questi due indicatori (indice di compensazione del turn-over¹⁹) appare più favorevole per i maschi che possono vantare un rapporto del 116,3% a fronte del 111,1% delle femmine.

¹⁸ Il turn-over (indice di movimentazione netto) è calcolato sommando le assunzioni alle cessazioni e dividendo per la media dei due anni degli occupati totali nelle aziende rispondenti.

¹⁹ L’indice è calcolato rapportando le nuove assunzioni alle cessazioni del rapporto di lavoro dal 1 gennaio al 31 dicembre 2017.

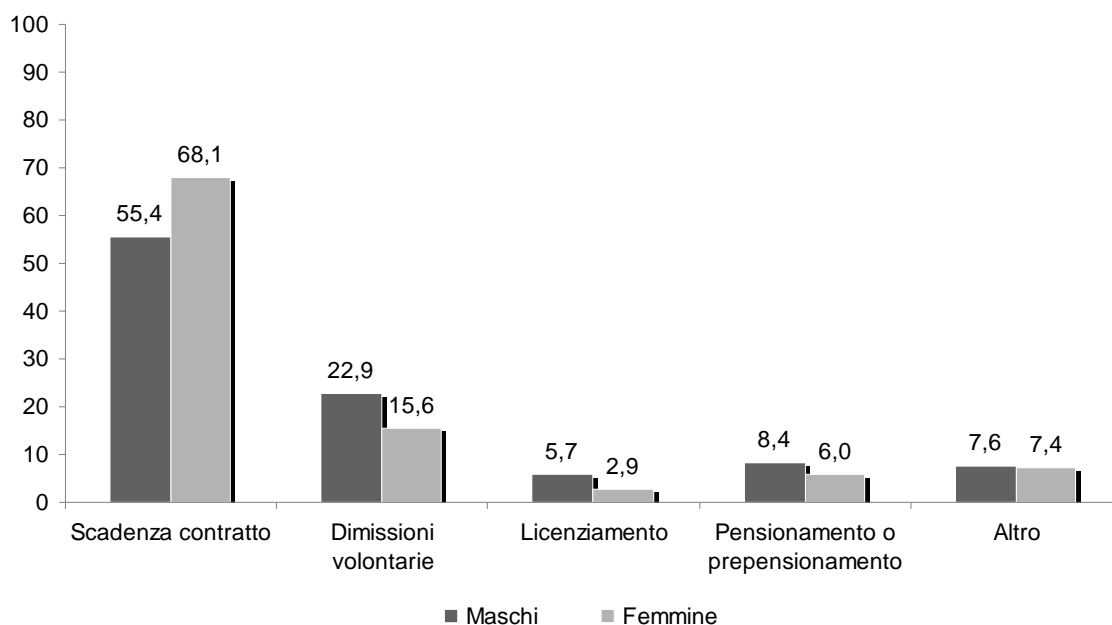
Tab. 7 - Indice di compensazione del turn-over nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere al 31 dicembre 2017 - valori percentuali

	M	F
Turn-over negativo	17,4	23,6
Turn-over positivo	20,3	26,2
Compensazione del turn-over	116,3	111,1

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

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.

Graf. 30 - Cessazioni del rapporto di lavoro nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 - valori percentuali



Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Se per entrambi i generi, infatti, la causa prevalente di interruzione del rapporto di lavoro è la scadenza del contratto, il peso della componente si differenzia: riguarda il 68,1% dei casi

per le donne e il 55,4% per gli uomini (grafico 30) che poi “recuperano” nelle altre fattispecie.

Nella categoria cessazioni per “dimissioni volontarie”, infatti, i maschi superano le donne con una percentuale del 22,9% dei casi contro il 15,6%. Sebbene il differenziale sia meno marcato, anche il “licenziamento” coinvolge maggiormente i maschi (5,7%) rispetto alle donne (2,9%) così come il pensionamento che riguarda rispettivamente l’8,4% e il 6,0%. La categoria “Altro” (che racchiude decessi, invalidità, mobilità) incide in maniera simile per maschi (7,6%) e femmine (7,4%).

6.2 Le trasformazioni

Un altro indicatore che evidenzia marcate differenze di genere, confermando un maggiore dinamismo nella compagine femminile, è rappresentato dalle trasformazioni contrattuali rilevate nel corso dell’anno (tabella 8), in cui le donne sono nettamente più coinvolte: sono quasi il triplo dei maschi (1.433 contro 609).

Tab. 8 - Trasformazioni del rapporto di lavoro nelle aziende dell’indagine L. 125/91 per genere dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 - valori assoluti

	M	F
Da part-time a tempo pieno	115	433
Da tempo pieno a part-time	113	519
Da tempo determinato a tempo indeterminato	381	481
Totale	609	1.433

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

In particolare, si contano 433 trasformazioni da part-time a tempo pieno che riguardano donne, contro appena 115 sul fronte maschile; ma ancor più significativo è il dato delle trasformazioni

da tempo pieno a part-time che coinvolge 519 rapporti di lavoro femminili, contro i 113 maschili (4,6 volte di più).

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

Per quanto concerne il passaggio da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato, per le donne si attesta a quota 481, di cui la maggior parte all'interno del settore pubblica amministrazione, istruzione, sanità (253) e nei servizi di pulizia (97). Tra gli uomini si rilevano 381 passaggi e in questo caso le stabilizzazioni sono distribuite tra i vari settori.

7. Altri dati

Concludiamo questo resoconto con alcuni dati di sintesi che riprendono il dato diacronico tra il 2016 e il 2017.

La tabella 9 riporta il totale degli occupati per settore, la percentuale sulla popolazione complessiva, la quota di femmine e le relative variazioni dal 2016 al 2017.

Tab. 9 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e settore di attività (2016 e 2017) - valori assoluti e percentuali e variazioni assolute

	Totale occupati 2016			Totale occupati 2017			Var. occ. totali 2016/2017	Var. occ. femmine 2016/2017
	v.a.	%	di cui F v.a.	v.a.	%	di cui F v.a.	var. ass.	var. ass.
Agricoltura e pesca (3 aziende)	451	0,7	249	466	0,7	267	+15	+18
Industria (46 aziende)	10.706	17,0	2.183	10.975	16,9	2.256	+269	+73
di cui industria in senso stretto	5.997	9,5	1.158	6.092	9,4	1.190	+95	+32
Meccanico, siderurgico	3.859	6,1	564	3.992	6,2	586	+133	+22
Tessile	850	1,3	461	891	1,4	480	+41	+19
Terziario (108 aziende)	51.936	82,3	30.644	53.310	82,3	31.484	+1.374	+840
di cui Altri servizi	584	0,9	170	604	0,9	157	+20	-13
Commercio e p.e.	5.561	8,8	3.038	5.646	8,7	3.104	+85	+66
Credito	2.183	3,5	966	2.287	3,5	1.009	+104	+43
PA, Sanità e Istruzione	26.797	42,5	18.368	27.171	42,0	18.655	+374	+287
Servizi alle imprese	7.364	11,7	3.397	7.485	11,6	3.519	+121	+122
Servizi pulizia	5.231	8,3	4.016	5.725	8,8	4.295	+494	+279
Trasporti	4.216	6,7	689	4.392	6,8	745	+176	+56
Totale (157 aziende)	63.093	100,0	33.076	64.751	100,0	34.007	+1.658	+931

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Al di là della sintesi di elementi descritti in precedenza, quello che emerge qui è come la maggior parte della crescita occupazionale sia dovuta alla componente femminile cresciuta di 931 unità complessive a fronte dei 727 maschi.

Per quanto riguarda la variazione della presenza femminile nei diversi settori, la tabella 10 evidenzia come si sia assistito a una sostanziale stabilità totale (+0,1 la crescita in punti percentuali)

che è l'esito di una compensazione tra i settori, anche se va ricordato che i numeri dei tre macrosettori produttivi sono assai diversi: nel 2017 il primario colloca 466 lavoratori, il secondario 10.975 e il terziario 53.310.

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

Tab. 10 - Tasso di presenza femminile nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per settore di attività (2016 e 2017) - valori percentuali

	Tasso presenza femminile 2016	Tasso presenza femminile 2017	Differenza tassi 2017-2016
Agricoltura e pesca	55,2	57,3	+2,1
Industria	20,4	20,6	+0,2
di cui Industria in senso stretto	19,3	19,5	+0,2
Tessile	54,2	53,9	-0,4
Mecc. Siderurgico	14,6	14,7	+0,1
Terziario	59,0	59,1	+0,1
di cui Altri servizi	29,1	26,0	-3,1
Commercio e p.e.	54,6	55,0	+0,3
Credito	44,3	44,1	-0,1
PA, Sanità e Istruzione	68,5	68,7	+0,1
Servizi alle imprese	46,1	47,0	+0,9
Servizi pulizia	76,8	75,0	-1,8
Trasporti	16,3	17,0	+0,6
Totale	52,4	52,5	+0,1

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Infine – e in parte conseguenza degli elementi precedenti – anche per quanto concerne le qualifiche (tabella 11) si può rilevare una sostanziale stabilità. Le donne sono il 52,5% degli occupati e “crescono” tra il 2016 e il 2017 di 0,1 punti (aumento percentuale rilevato più o meno ovunque) e sono prevalenti solo nel settore impiegatizio (60%). Anomalo il dato relativo al differenziale di +0,4 punti tra i dirigenti. Un elemento che può apparire incoraggiante, ma che certamente rimane da monitorare in futuro

per capire se identifichi un trend o un semplice aggiustamento fisiologico. Anche qui riprendendo i numeri assoluti, si tenga in considerazione che parliamo di un totale di dirigenti pari a 2.577 unità nel 2016 e 2.614 nel 2017 e che di questi rispettivamente 2.055 e 2.104 sono nel settore pubblico.

Tab. 11 - Tasso di presenza femminile nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per qualifica (2016 e 2017) - valori percentuali

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Quota occupate al 31.12 2016	34,2	34,2	60,1	47,0	52,4
Quota occupate al 31.12 2017	34,6	34,2	60,2	47,1	52,5
Variazione punti percentuali	+0,4	+0,1	+0,1	+0,1	+0,1

Fonte: USPML su dati Indagine L. 125/91

Allegato – La scheda di rilevazione per il biennio 2016/2017

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2016/2017

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



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*

Ragione Sociale*

Sede Legale

Comune*

Cap*

Indirizzo*

Occupazione totale al 31/12/2017 (Il anno del biennio)

Numero complessivo* 0

Di cui femmine* 0

Attività economica esercitata*¹

Note²

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*³

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0 ... n)⁴

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati ⁵

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

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

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

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

MF*: 0, F*: 0

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

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

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

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

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

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

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

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

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale ²¹

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	numero partecipanti ²²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
numero totale ore di formazione ²³	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO ²⁴	
		MF*	F*
			25 Quadri
	25 Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
	5° Livello	€ 0,00	€ 0,00
	25 Operai	€ 0,00	€ 0,00
	4° Livello	€ 0,00	€ 0,00
	25 Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
	25 Disabili e cat. protette	€ 0,00	€ 0,00

Dirigenti		DA*	A*	MF*	F*	
monte retributivo lordo individuale annuo massimo*	€ 0,00	26 4° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
monte retributivo lordo individuale annuo minimo*	€ 0,00	3° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
		2° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
		1° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

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

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

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