



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

TRENTINO



AGENZIA DEL LAVORO

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

periodo 2020/2021

Marzo 2025

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

periodo 2020/2021

Marzo 2025

Indice

Premessa	5
1. Introduzione	9
2. Nota metodologica	11
3. La scheda di rilevazione	12
4. Il rapporto sull'occupazione maschile e femminile nel biennio 2020/2021 in Trentino	15
5. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori	21
5.1 L'analisi per comparti produttivi: il terziario	22
5.2 La distribuzione dell'occupazione per genere tra pubblico e privato	24
5.3 Il settore primario e secondario	25
6. La segregazione verticale: il soffitto di cristallo	26
6.1 La natura pubblica e privata delle aziende	30
6.2 La segregazione verticale nei settori di attività	32
7. Genere e condizioni di lavoro	41
7.1 Tempo pieno e tempo parziale	42
7.2 Tipologia contrattuale	47
8. Entrate, uscite e trasformazioni dei rapporti di lavoro	50
8.1 Entrate e uscite	50
8.2 Le trasformazioni	54
9. La formazione in azienda	55
10. Le retribuzioni	61
10.1 Le retribuzioni per qualifica	63

10.2 Le retribuzioni per settore	66
11. Altri dati	70
11.1 Processi di selezione, reclutamento e accesso	70
11.2 I contratti applicati	75
12. Note conclusive	78
Allegato – La scheda di rilevazione	81

Premessa

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in Provincia di Trento per gli anni 2020-2021 – che è stato elaborato dall’Ufficio Dati e Funzioni di Sistema delle Politiche e del Mercato del Lavoro e che può leggersi nelle pagine che seguono – si caratterizza, rispetto al passato, per alcune significative novità, non tanto in termini di contenuto, quanto piuttosto sotto il profilo delle fonti normative da cui scaturisce.

La l. n.162 del 2021 (c.d. legge Gribaudo), nell’apportare diverse modifiche al d. lgs. n. 198 del 2006 (il codice delle pari opportunità tra uomo e donna), è infatti intervenuta in modo significativo anche sul suo art. 46, che disciplina proprio il suddetto rapporto biennale. La novità più significativa in proposito è senz’altro rappresentata dall’estensione del numero di aziende pubbliche e private tenute a redigerlo: mentre infatti in precedenza il relativo obbligo scattava al superamento dei 100 dipendenti, ora riguarda tutte quelle che ne abbiano più di 50. Inoltre, se tale soglia non viene superata, è comunque possibile procedere su base volontaria. Si tratta di un passo avanti importante, perché consente di intercettare, in sede di rilevazione, un numero di lavoratrici e lavoratori assai più elevato di prima.

Ciò non toglie, peraltro, che continuino a permanere importanti criticità: anzitutto, se è vero che l’estensione del numero delle aziende pubbliche e private tenute a redigere il rapporto biennale va guardata senz’altro positivamente, è altrettanto vero che in un Paese come l’Italia il cui tessuto produttivo è costituito in massima parte da medie e piccole (se non piccolissime) imprese, molte lavoratrici e molti lavoratori continuano a non essere prese/i in considerazione (per quanto riguarda il Trentino, circa la metà). Inoltre, sebbene ai sensi del rinnovato art. 46 del d. lgs. n. 198 del 2006 i dati da trasmettere siano più numerosi e quindi a seguito della loro elaborazione il rapporto biennale ne esca più completo, il decreto interministeriale 29 marzo 2022, con il quale sono stati

messi a punto i dettagli tecnici, dà adito ad alcuni significativi problemi.

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

Va poi segnalato un problema assai rilevante legato al mancato rispetto di una delle disposizioni più innovative del decreto interministeriale 29 marzo 2022, il suo art. 3, ai sensi del quale, entro il 31 dicembre di ogni anno, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali fornisce alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali e provinciali gli elenchi delle aziende pubbliche e private tenute alla redazione del rapporto biennale nel territorio di competenza. Si tratta di un adempimento di grande importanza, perché solo nel momento in cui vengano messe/i a conoscenza di quali siano le imprese obbligate consigliere e consiglieri di parità possono sollecitare quelle inadempienti ed eventualmente segnalarle alla direzione regionale del lavoro (in Trentino all’Ufficio ispettivo del lavoro) perché proceda ad irrogare le sanzioni di cui all’art. 46, co. 4 del d. lgs. n. 198 del 2006. Ebbene, nonostante diverse/i consigliere/i di parità (tra cui il sottoscritto) abbiano più volte sollecitato l’invio dei citati elenchi, ciò fino ad oggi non è mai avvenuto, determinando non soltanto ritardi nell’elaborazione dei dati (come dimostra il fatto che il

rapporto biennale 2020-2021 venga pubblicato soltanto ora), ma avendo anche ripercussioni sulla loro completezza.

Venendo allora, in conclusione, ai contenuti del rapporto biennale, va rilevato, in generale, come essi siano in linea con il passato ovvero come, nei diversi ambiti esaminati, il divario tra uomini e donne (a sfavore di queste ultime, ovviamente) continui a persistere. Sebbene la pandemia da Covid-19, scoppiata proprio nei due anni presi in considerazione, non sembri aver avuto un impatto degno di nota sul quadro complessivo, quest'ultimo rimane tuttavia molto negativo e necessita quindi che si rafforzino le politiche poste in essere per superare tale divario, valorizzando il lavoro femminile in tutti i suoi aspetti.

È con questo spirito che, nel ringraziare l'Ufficio Dati e Funzioni di Sistema delle Politiche e del Mercato del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento per il prezioso supporto nella fase di elaborazione e di commento dei dati, invito alla lettura del rapporto biennale tutte/i coloro che hanno a cuore le condizioni di lavoro delle donne e che possono contribuire a migliorarle, a partire dai decisori politici.

Matteo Borzaga
Consigliere di parità nel lavoro

1. Introduzione

La redazione dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile delle aziende pubbliche e private, prende avvio dalla Legge 125/91 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro), modificata dall'articolo 46 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246). Tale normativa con periodicità biennale prevede l'obbligo di compilazione di una scheda che rileva i dati strutturali inerenti alla situazione dei dipendenti per genere in relazione allo stato delle assunzioni, della promozione professionale, dei livelli di retribuzione effettiva, dei passaggi di categorie o di qualifiche e di altri fenomeni di mobilità oltre all'inquadramento professionale e allo stato della formazione.

Nel 2021 la legge n. 162 ha introdotto delle modifiche al Codice di cui al decreto legislativo n.198/2006, e alcune differenti disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Successivamente, è intervenuto il Decreto interministeriale del 29 marzo 2022.

Sono pertanto intervenute alcune importanti novità che hanno impattato sul monitoraggio del biennio 2020/2021.

L'obbligo di redigere a cadenza biennale un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile è stato esteso: dalle sole aziende oltre la soglia dei 100 dipendenti, a tutte le aziende pubbliche e private che ne occupano più di 50.

Sono state parzialmente ridefinite le modalità per la redazione del Rapporto. E' stata confermata la raccolta degli usuali dati che riguardano la composizione del personale per qualifica professionale (con specifiche per entrate e uscite, passaggi di ruolo, promozioni, tipologie di inquadramento contrattuale, processi di mobilità, Cig e regimi di orario), così come la formazione svolta e le retribuzioni annue complessive, da indicare con riferimento alla scadenza del biennio. Sono state introdotte altresì alcune sezioni aggiuntive e quesiti su processi, strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale

e manageriale; quesiti sulla retribuzione iniziale, con riferimento alla scadenza del primo anno del biennio; integrazioni alle sezioni preesistenti per un maggior dettaglio informativo relativamente ai contratti di secondo livello eventualmente applicati, all'inquadramento contrattuale - prevedendo l'acquisizione di informazioni anche sul lavoro in somministrazione -, alle ore lavorate, ai congedi (per maternità/paternità e parentali) e alle dimissioni con figli 0-3 anni. Della retribuzione annua complessiva è stato richiesto anche un dettaglio per le componenti accessorie del salario.

In relazione a tutte queste modifiche, il termine di trasmissione del rapporto, di norma fissato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza del biennio, è stato dapprima stabilito al 30 settembre e, con successivo decreto, differito al 14 ottobre 2022¹.

Come per le due edizioni precedenti (riferite al biennio 2016/2017 e 2018/2019) le aziende hanno inviato il documento per via telematica attraverso l'apposita procedura opportunamente messa a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali². Procedura che, per recepire il nuovo pattern informativo del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da compilare ai sensi della L.125/91, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha dovuto adeguare, cosicché il differimento dei termini di presentazione dei report è stato in parte correlato anche a quest'esigenza.

I soggetti a cui tale rapporto deve essere inviato sono 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, alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al

¹ Decreto Interministeriale del 28 settembre 2022.

² La mancata trasmissione del rapporto comporta l'applicazione di sanzioni.

Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro³. Essendo la Provincia di Trento autonoma, in questo caso il riferimento è l'ufficio del Consigliere provinciale di parità. Sono destinatarie dei rapporti anche le rappresentanze sindacali aziendali.

Nella Provincia autonoma di Trento, per quanto riguarda le attività legate alla fase di acquisizione dei dati, alla verifica della loro correttezza e all'elaborazione dei risultati, il Consigliere di parità è supportato dall'Ufficio dati e funzioni di sistema delle politiche e del mercato del lavoro 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 ricerche⁴.

2. Nota metodologica

Per il biennio 2020/2021 la rilevazione ripropone le logiche di acquisizione dati sperimentate a partire dal biennio 2016/2017.

Ogni azienda compila un unico rapporto per il complesso dei propri lavoratori dipendenti in relazione a dove è situata la sede che risulta, quindi, elemento di elezione alla realtà territoriale di riferimento, a prescindere da dove i lavoratori siano effettivamente inseriti.

L'esito è che i dati presentati non si riferiscono alla popolazione dei lavoratori trentini occupati nelle aziende medio-grandi del territorio perché, da una parte, sono esclusi i lavoratori che lavorano in Trentino ma alle dipendenze di un'azienda che ha sede al di fuori dei confini provinciali; dall'altra, sono inclusi i lavoratori di fuori provincia la cui sede aziendale è in Trentino.

Per essere più chiari: le aziende con sede in provincia di Trento riportano alla medesima Provincia i dati complessivi dei propri dipendenti, compresi quei lavoratori eventualmente inseriti in

³ D.Lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010.

⁴ <https://www.agenzia lavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Pubblicazioni-e-ricerche>

unità locali situate altrove (in altra Provincia, Regione o Stato). E lo stesso fanno le aziende 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 della sede anche i dati del personale che lavora nel nostro territorio.

I dati locali, dunque (e questo, ovviamente, vale per la Provincia di Trento come per tutte le Regioni e per la Provincia autonoma di Bolzano), sono generalizzabili alle imprese medio-grandi con sede in Trentino. Un aspetto che rende più difficile la loro interpretazione nel caso di comparazioni con la popolazione complessiva dei lavoratori trentini.

Accanto a questo elemento metodologico - fondamentale per contestualizzare i risultati - va tenuto presente che il sistema di compilazione continua a prevedere controlli di coerenza interna per alcuni dati ma non per tutti. Esistono informazioni incoerenti che non possono essere sottoposte a verifica automatica e che, quindi, non possono essere elaborate. È per questo motivo che non è possibile procedere con tutte le analisi.

Di tutti questi aspetti è necessario tenere conto, soprattutto nelle considerazioni di carattere generale.

3. La scheda di rilevazione

La scheda di rilevazione 2020/2021 è stata nuovamente rinnovata nella proposizione dei quesiti. In Allegato (in fondo al testo) si riporta il fac-simile della versione originale che mostra i quesiti proposti ai compilatori, suddivisi in tre sezioni e in riferimento, talvolta al 31 dicembre del primo anno del biennio, talaltra al 31 dicembre del 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 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Sezione 1.1.1 Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati

Sezione 1.1.2 Eventuali altri contratti di II livello applicati

- Sezione 2 – Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

La seconda sezione è il cuore della rilevazione. È composta da otto tabelle più una di dettaglio che richiedono numerose informazioni relative ai dipendenti in termini di genere, categoria professionale, inquadramento contrattuale e retribuzione, passaggi interni, entrate e uscite, regime orario, formazione fruita.

Sezione 2 Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 Occupazione totale al 31 dicembre del secondo anno del biennio

1. Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del primo anno del biennio e 31 dicembre del secondo anno del biennio e relative entrate e uscite per categoria professionale e genere

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31 dicembre del secondo anno del biennio distinti per genere

Tabella 2.2 Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del secondo anno del biennio per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

Tabella 2.3 Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del secondo anno del biennio per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIG) e aspettativa

Il dettaglio delle informazioni richieste è stato ampliato a tracciare, per il tempo indeterminato e il tempo determinato, il lavoro agile e il lavoro intermittente. E' stata aggiunta la voce del lavoro in somministrazione. Per le informazioni richieste sui dipendenti in aspettativa o in congedo sono stati distinti il congedo di maternità/paternità

e il congedo parentale. E' stata inserita la voce ore lavorate con il dettaglio di cui ore di straordinario.

Tabella 2.4 Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nel secondo anno del biennio per categoria

Per la cessazione del rapporto di lavoro, alle voci usualmente richieste per le dimissioni è stato aggiunto il campo di cui dimissioni con figli 0-3 anni

Tabella 2.5 Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio per categoria professionale

Tabella 2.6 Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale.

I quesiti sono nuovi e indagano processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione, procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo, criteri adottati per le progressioni di carriera

Tabella 2.7 Retribuzione iniziale per categoria professionale e per livello di inquadramento

Tabella introdotta ex novo

Tabella 2.8 Retribuzione annua al 31 dicembre del secondo anno del biennio per categoria professionale e per livello di inquadramento

Tabella 2.8.1 Dettaglio Componenti accessorie del salario per le voci straordinario, superminimi individuali, premi di produttività e altro che va descritto

• Sezione 3 – Informazioni generali sulle unità in ambito comunale

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

4. Il rapporto sull'occupazione maschile e femminile nel biennio 2020/2021 in Trentino

In premessa alla disamina dei dati dell'ultimo biennio presentiamo la Tabella 1 che propone un quadro riassuntivo delle rilevazioni svolte in provincia di Trento a partire dal 1994/1995.

Per ciascun biennio di analisi si riporta il numero di aziende coinvolte e quello dei dipendenti per settore di attività con relativo tasso di femminilizzazione.

Dal biennio 2016/2017 per l'assegnazione al territorio delle realtà aziendali guida il criterio della sede d'azienda e tutte le unità produttive afferenti alla stessa vengono computate, siano esse presenti sul territorio provinciale o operative in altra Provincia o Regione.

Il biennio 2020/2021 introduce un'altra cesura chiaramente evidenziabile dalla differenza del numero delle aziende coinvolte rispetto al passato.

Per effetto del cambiamento del requisito di soglia - da oltre 100 dipendenti a oltre 50 dipendenti - le aziende coinvolte aumentano a quota 430 per 100.492 occupati.

Per comparto di attività le 430 aziende coinvolte nel monitoraggio del 2020/2021 si distribuiscono come segue: sei sono aziende del settore primario, 153 aziende del secondario e 271 aziende dei servizi (Grafico 1).

Le aziende pubbliche sono 28 e 402 sono aziende private.

Il numero dei dipendenti in capo a queste aziende nel primo anno del biennio si attesta a quota 95.609 e alla scadenza della seconda annualità, raggiunge le 100.492 unità (+5,1%) (Tabella 2).

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

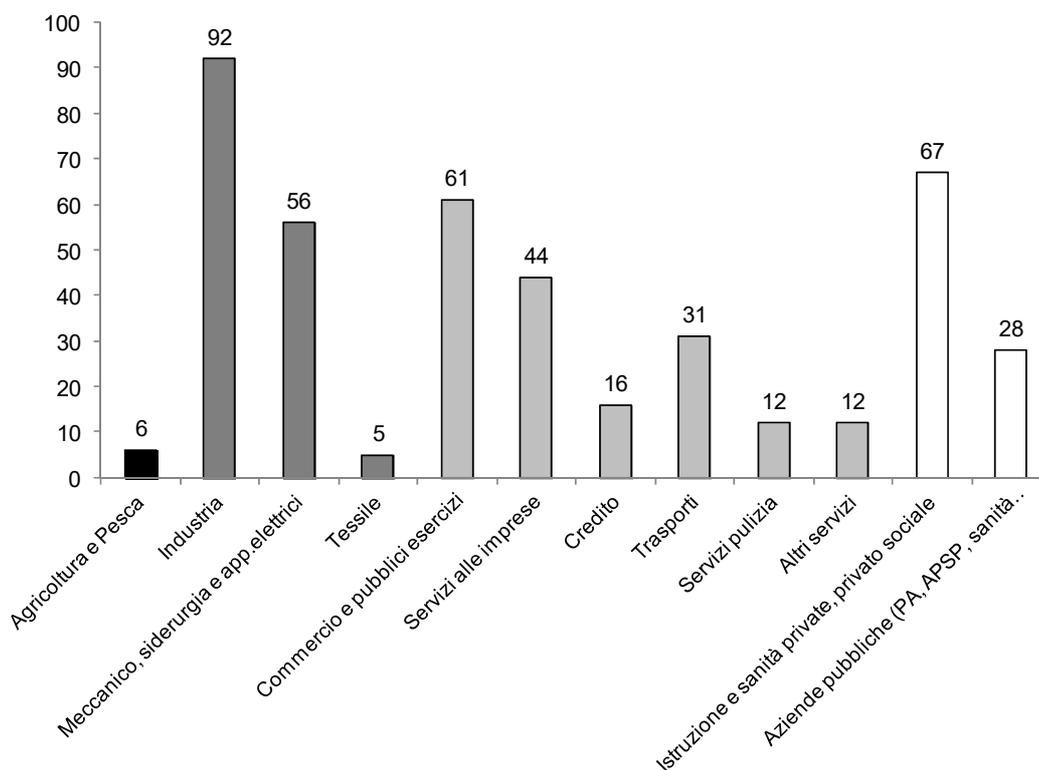
	Agricoltura	Industria	Terziario	Totale
Biennio 1994/95 (n° aziende 96)				
Totale occupati	311	15.056	19.537	34.904
Tasso di femminilizzazione	64,3	25,3	55,8	42,7
Biennio 1996/97 (n° aziende 92)				
Totale occupati	368	10.330	22.643	33.341
Tasso di femminilizzazione	28,3	23,7	53,4	43,9
Biennio 1998/99 (n° aziende 87)				
Totale occupati	419	10.256	15.827	26.502
Tasso di femminilizzazione	28,6	21,1	52,1	39,8
Biennio 2000/01 (n° aziende 127)				
Totale occupati	404	11.778	31.224	43.406
Tasso di femminilizzazione	57,7	18,0	54,4	44,6
Biennio 2002/03 (n° aziende 121)				
Totale occupati	186	10.091	36.415	46.692
Tasso di femminilizzazione	22,6	21,5	61,6	52,8
Biennio 2004/05 (n° aziende 146)				
Totale occupati	298	11.655	50.032	61.985
Tasso di femminilizzazione	41,6	19,4	62,0	53,9
Biennio 2006/07 (n° aziende 160)				
Totale occupati	194	12.386	55.041	67.621
Tasso di femminilizzazione	22,2	18,7	62,4	54,3
Biennio 2008/09 (n° aziende 173)				
Totale occupati	414	13.543	51.007	64.964
Tasso di femminilizzazione	32,9	20,8	59,7	51,4
Biennio 2010/11 (n° aziende 176)				
Totale occupati	420	13.805	47.851	62.076
Tasso di femminilizzazione	31,9	20,6	58,8	50,1
Biennio 2012/13 (n° aziende 167)				
Totale occupati	402	12.404	51.244	64.050
Tasso di femminilizzazione	30,8	23,0	60,6	53,1
Biennio 2014/15 (n° aziende 151)				
Totale occupati	332	12.409	46.236	58.977
Tasso di femminilizzazione	31,0	26,6	59,7	52,6
Biennio 2016/17¹ (n° aziende 157)				
Totale occupati	466	10.975	53.310	64.751
Tasso di femminilizzazione	57,3	20,6	59,1	52,5
Biennio 2018/19¹ (n° aziende 183)				
Totale occupati	147	13.598	62.508	76.253
Tasso di femminilizzazione	46,3	19,9	60,4	53,1
Biennio 2020/21^{1,2} (n° aziende 430)				
Totale occupati	602	22.226	77.664	100.492
Tasso di femminilizzazione	45,5	21,4	59,6	51,0

¹ Nuova impostazione metodologica

² Soglia dimensionale oltre 50 dipendenti

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

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



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

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 2020				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	6	235	335	570	41,2	58,8
Industria	153	4.402	16.776	21.178	19,3	80,7
Terziario	271	44.428	29.433	73.861	59,4	40,6
Totale	430	49.065	46.544	95.609	52,1	47,9

	Aziende	Occupati alle dipendenze al 31 dicembre 2021				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	6	274	328	602	45,5	54,5
Industria	153	4.764	17.462	22.226	21,4	78,6
Terziario	271	46.253	31.411	77.664	59,6	40,4
Totale	430	51.291	49.201	100.492	51,0	49,0

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

Dal punto di vista della composizione di genere, i dati complessivi descrivono un contesto in cui la compagine femminile supera lievemente quella maschile: sono lavoratrici 52 dipendenti su 100 nel 2020 e 51 dipendenti su 100 nel 2021.

Il comparto che risulta maggiormente rappresentato sia per numero di aziende che per numero di lavoratori dipendenti è il terziario: 271 imprese che a fine 2020 occupano 73.861 dipendenti e a fine 2021 77.664. In questo comparto la percentuale delle dipendenti sul totale è preponderante e si attesta oltre la soglia del 59% con minime variazioni tra inizio e fine biennio.

La presenza maschile risulta invece assolutamente maggioritaria nelle aziende del secondario e prevalente, ancorché con un differenziale minore, nel settore primario.

Nell'industria i dipendenti di genere maschile sono otto su dieci alla fine del primo anno e il 78,6% alla fine del secondo anno. Nel settore primario, la presenza maschile sfiora il 59% a fine 2020 e si attesta attorno al 54% a fine 2021, ma si tratta di una componente residuale in termini numerici sia di aziende sia di dipendenti con solo sei aziende e un numero di dipendenti che nel corso del biennio oscilla da 570 a 602. Tra inizio e fine biennio l'occupazione alle dipendenze nelle 153 aziende del secondario oscilla tra da 21.178 e 22.226 dipendenti.

Pur con alcune segnalazioni di cautela sulla lettura dei dati⁵ e la consapevolezza che si avvicinano fonti diverse, una comparazione tra i dati raccolti con questa indagine e quelli generali sugli occupati residenti risulta utile per contestualizzare - seppure solo con un esercizio di *stima* - alcuni elementi.

Lo spaccato informativo che ci fornisce l'indagine della L. 125 con la soglia dimensionale estesa a oltre 50 dipendenti, intercetta circa il 50% dell'occupazione alle dipendenze complessiva

⁵ Si veda § 2. Nota metodologica e si consideri che nella Rilevazione continua sulle forze di lavoro di ISTAT la popolazione di riferimento è costituita dai componenti delle famiglie residenti che possono lavorare sia in Trentino che fuori provincia.

rilevata da ISTAT nel periodo⁶: in provincia di Trento nel 2020 i dipendenti medi si attestano attorno alle 188.600 unità e nel 2021 sono circa 192.800 (Tabella 3)⁷.

Tab. 3 - Occupati alle dipendenze per genere e settore di attività in provincia di Trento negli anni 2020 e 2021 - valori assoluti arrotondati alle migliaia e valori percentuali

	Occupati alle dipendenze nel 2020				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	800	1.900	2.700	29,6	70,4
Industria	8.800	37.700	46.500	18,9	81,1
Terziario	83.900	55.500	139.400	60,2	39,8
Totale	93.500	95.100	188.600	49,6	50,4

	Occupati alle dipendenze nel 2021				
	valori assoluti			percentuali	
	F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	1.200	2.100	3.300	36,4	63,6
Industria	10.300	39.200	49.500	20,8	79,2
Terziario	83.400	56.600	140.000	59,6	40,4
Totale	94.900	97.900	192.800	49,2	50,8

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

Persiste una differenza che non sorprende poiché la componente di occupazione alle dipendenze che si genera nelle realtà aziendali pari o inferiori alla soglia dei 50 dipendenti è rilevante.

Il territorio provinciale resta caratterizzato dalla presenza assolutamente preponderante di piccole imprese che sono tuttora escluse dalla compilazione del rapporto.

⁶ Si precisa che si tratta di valori arrotondati che prendono in considerazione la forza lavoro dipendente complessiva, a prescindere dalla dimensione aziendale.

⁷ <http://dati.istat.it> → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → Dati regionali.

Sempre considerando ISTAT - dati del Registro ASIA⁸ - il 97,8% delle aziende con dipendenti si colloca sotto la soglia dei 50 addetti e questo dato non presenta differenze di rilievo tra 2020 e 2021.

Nelle imprese più grandi, coinvolte nell'indagine della L. 125, il peso femminile risulta complessivamente maggiore rispetto al totale della forza lavoro: oltre la soglia del 50% sia nel 2020 che nel 2021 contro il 49% circa del totale riportato da ISTAT.

Considerando i settori, l'unico che sembrerebbe mostrare una differenza significativa tra gli esiti che si rilevano per la totalità dei lavoratori dipendenti rilevati da ISTAT e quelli delle aziende con più di 50 dipendenti, tuttavia è il primario: nelle realtà medio-grandi dell'indagine le donne sembrerebbero più rappresentate rispetto al contesto complessivo. In questo caso appare plausibile che possa concorrere al risultato il tipo di lavoro: nelle aziende piccole del settore primario probabilmente assume una maggiore rilevanza il lavoro più strettamente manuale e di *fatica* tradizionalmente appannaggio degli uomini, mentre nelle realtà più grandi possono rivestire una maggiore importanza anche attività di ordine trasversale e organizzativo (amministrazione, contabilità, gestione risorse umane, ecc.). Una riflessione che si basa tuttavia su pochi elementi e necessiterebbe di approfondimenti.

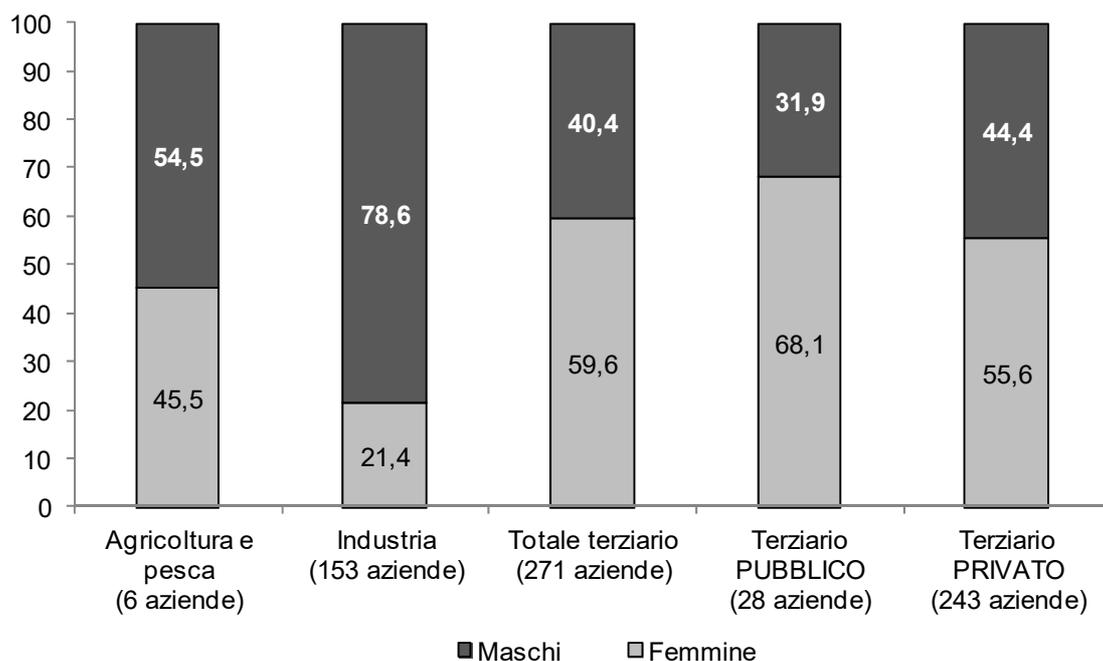
⁸ <http://dati.istat.it> → Imprese → Struttura → Imprese e addetti → Principali dati. Dal campo di osservazione del Registro sono escluse: Agricoltura, silvicoltura e pesca; amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; attività di organizzazioni associative; attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze; organizzazioni ed organismi extraterritoriali; le unità classificate come istituzioni pubbliche e istituzioni private non profit.

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

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

E anche nei dati dell'indagine della L. 125 aggiornati al 31 dicembre 2021 l'occupazione per genere e settore di attività presenta casistiche di sovra-rappresentazione netta di uno dei due generi che sono riconducibili ad una valutazione di persistente segregazione orizzontale.

Graf. 2 – Presenza femminile e maschile nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per settore di attività al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

Il Grafico 2 dà conto di questa condizione per i tre macrosettori di attività e all'interno del terziario distingue la dimensione pubblica e privata, mentre la successiva Tabella 4 fornisce informazioni di maggior dettaglio per singoli comparti.

Passiamo quindi a considerare questi elementi.

5.1 L'analisi per comparti produttivi: il terziario

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

Nel settore terziario al 31 dicembre 2021 risultano occupati 77.664 lavoratori, pari al 77,3% del totale dei dipendenti nelle aziende con più di 50 dipendenti rilevati nell'indagine del biennio in esame (100.492).

All'interno del settore terziario, pubblica amministrazione, sanità, istruzione e privato sociale, occupano un posto di primo piano, con 34.301 lavoratori. Si tratta, del 44,2% dell'occupazione del terziario e del 34,1% del totale della popolazione di lavoratori coinvolta nel Rapporto. Quindi, nelle aziende con più di 50 dipendenti con sede in Trentino, quasi 4,5 dipendenti su dieci sono occupati nel terziario connesso a sanità, istruzione, privato sociale e pubblica amministrazione.

Questo è anche uno dei comparti più femminilizzati: 71,3%, superato solo dai servizi di pulizia che occupano il primo posto, con tre lavoratrici su quattro, pari al 75,2%.

Negli altri comparti del terziario le differenze si riducono e le componenti si avvicinano fino a invertirsi.

Rimangono a prevalenza femminile i “servizi alle imprese”, settore nel quale le donne sono il 52,7%, e il commercio e pubblici esercizi con il 51,8%.

Si presentano invece a netta prevalenza maschile il settore dei trasporti in cui i dipendenti uomini sono l'82% e gli altri servizi con il 64,1%.

Il comparto del credito registra una presenza maschile al 54,9% con un differenziale di quasi dieci punti rispetto alla componente femminile.

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

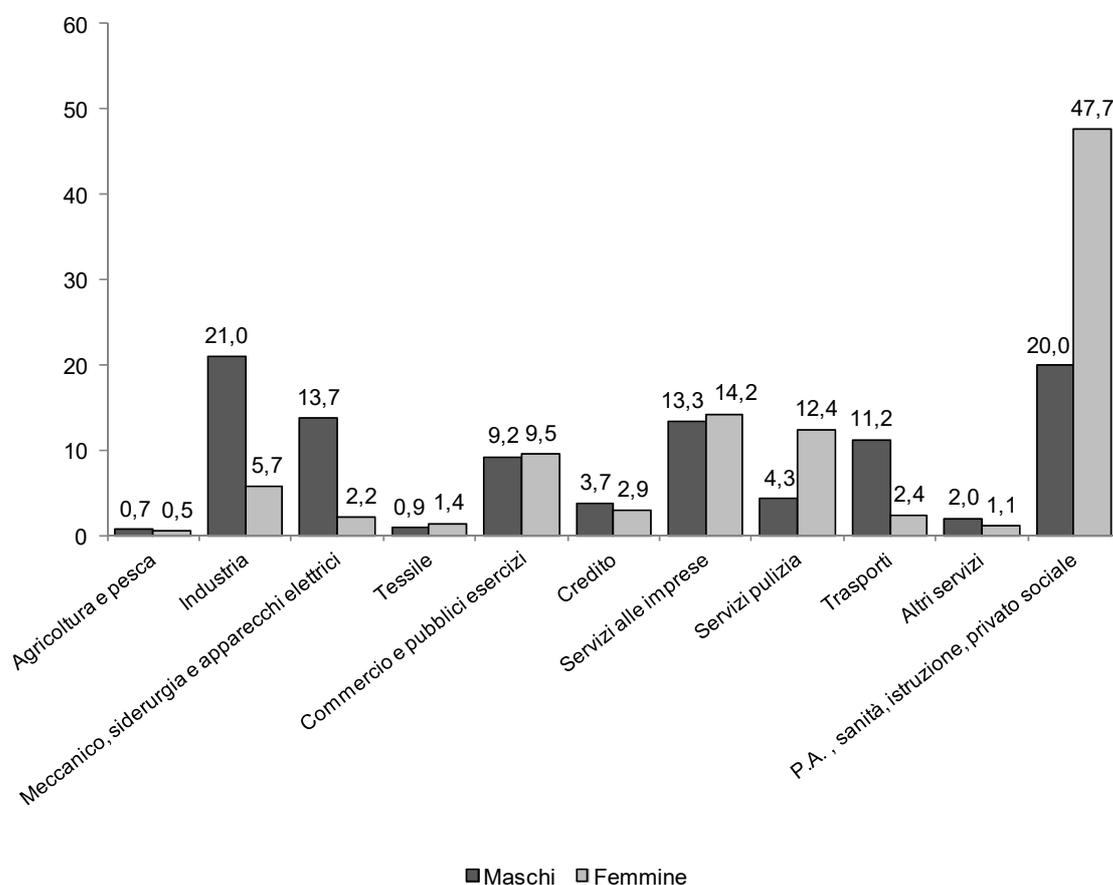
	N aziende	n dipendenti 31 dicembre 2020				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	6	235	335	570	41,2	58,8
Industria	92	2.675	9.919	12.594	21,2	78,8
Meccanico, siderurgia e apparecchi elettrici	56	1.071	6.457	7.528	14,2	85,8
Tessile	5	656	400	1.056	62,1	37,9
Totale settore industriale	153	4.402	16.776	21.178	20,8	79,2
Commercio e pubblici esercizi	61	4.543	4.129	8.672	52,4	47,6
Credito	16	1.412	1.741	3.153	44,8	55,2
Servizi alle imprese	44	6.593	6.242	12.835	51,4	48,6
Servizi pulizia	12	6.057	1.988	8.045	75,3	24,7
Trasporti	31	1.038	4.606	5.644	18,4	81,6
Altri servizi	12	454	820	1.274	35,6	64,4
Pubblica amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale	95	24.331	9.907	34.238	71,1	28,9
Totale settore terziario	271	44.428	29.433	73.861	60,2	39,8
Totale	430	49.065	46.544	95.609	51,3	48,7

	N aziende	n dipendenti 31 dicembre 2021				
		valori assoluti			percentuali	
		F	M	T	F	M
Agricoltura e pesca	6	274	328	602	45,5	54,5
Industria	92	2.936	10.316	13.252	22,2	77,8
Meccanico, siderurgia e apparecchi elettrici	56	1.112	6.721	7.833	14,2	85,8
Tessile	5	716	425	1.141	62,8	37,2
Totale settore industriale	153	4.764	17.462	22.226	21,4	78,6
Commercio e pubblici esercizi	61	4.874	4.544	9.418	51,8	48,2
Credito	16	1.501	1.828	3.329	45,1	54,9
Servizi alle imprese	44	7.308	6.567	13.875	52,7	47,3
Servizi pulizia	12	6.352	2.096	8.448	75,2	24,8
Trasporti	31	1.216	5.529	6.745	18,0	82,0
Altri servizi	12	555	993	1.548	35,9	64,1
Pubblica amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale	95	24.447	9.854	34.301	71,3	28,7
Totale settore terziario	271	46.253	31.411	77.664	59,6	40,4
Totale	430	51.291	49.201	100.492	51,0	49,0

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

Il terziario rappresenta il bacino occupazionale di elezione per le femmine: anche nei dati aggiornati al 31 dicembre del 2021 il 90,2% delle lavoratrici lavora in questo settore contro il 63,8% degli uomini (Grafico 3).

Graf. 3 - Presenza maschile e femminile nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per comparto di attività al 31 dicembre 2021 - valori percentuali (il totale per genere è pari a 100)



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

All'interno del settore terziario, poi, il 52,9% delle donne lavora in un'azienda che appartiene al comparto "Pubblica Amministrazione, sanità, istruzione, privato sociale", a fronte del 31,4% dei colleghi uomini.

5.2 La distribuzione dell'occupazione per genere tra pubblico e privato

Tornando al Grafico 2 si può apprezzare la differente distribuzione dell'occupazione maschile e femminile rispetto alle macrocategorie del settore privato e del settore pubblico.

Considerando il comparto delle imprese pubbliche (28 le aziende coinvolte in questa edizione dell'indagine, per 24.535 dipendenti), possiamo rilevare come questo sia decisamente femminilizzato: oltre due terzi dei dipendenti pubblici sono donne, il 68,1% delle maestranze, contro il 31,9% di uomini.

Nel terziario privato invece prevalgono gli uomini: per le 243 aziende coinvolte e i 53.129 dipendenti che vi si associano, il genere maschile rappresenta il 44,4% del totale.

Dati che ancora una volta danno conto di un settore pubblico che facilita l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

5.3 Il settore primario e secondario

Nonostante nel biennio 2020/2021 l'indagine della L. 125 sia stata estesa alle aziende di classe dimensionale oltre i 50 dipendenti, il comparto agricolo continua a risultare scarsamente rappresentato, essendo in provincia di Trento costituito prevalentemente da aziende molto piccole. Le aziende medio-grandi infatti non sono rappresentative del modello imprenditoriale locale e la prevalenza di una presenza maschile rilevata in queste aziende (al 54,5%), ancor più che per altri settori, non può essere considerata specchio della distribuzione occupazionale di genere dell'intero comparto.

Alla fine del 2021 tra le aziende con più di 50 dipendenti dell'indagine della L. 125, il settore secondario occupa il 9,3% delle lavoratrici e il 35,5% dei lavoratori: mentre per gli uomini il secondario rappresenta un bacino di sbocco limitato rispetto al terziario ma comunque consistente, per le donne è, dunque, residuale. Nel complesso gli uomini sfiorano l'80% dei lavoratori occupati in questo ambito.

Il comparto tessile, tradizionalmente femminile e rappresentato da cinque aziende, conferma una sovra-rappresentazione delle donne al 62,8% contro il 37,2% degli uomini. Senza sorprese il settore meccanico, siderurgico e degli apparecchi elettrici invece è quello in cui la prevalenza maschile risulta più spiccata: nei dati delle 56 aziende, al 31 dicembre 2021 questo comparto occupa nell'85,8%

dei casi uomini e solo nel 14,2% donne. Le 92 aziende ascritte genericamente alle altre attività dell'industria si allineano a quest'ultima distribuzione, la componente femminile risulta minoritaria e presente nel 22,2% dei casi. Il peso della componente maschile è assolutamente maggioritario e si attesta al 77,8%.

6. La segregazione verticale: il soffitto di cristallo

Dopo aver considerato la *segregazione orizzontale* - e la persistenza di un differente accesso ai settori professionali a seconda del genere - passiamo in questa sezione a indagare l'inquadramento di cui godono le donne al lavoro e di conseguenza le loro possibilità di carriera.

Esaminiamo quindi l'altra forma di *segregazione*, quella *verticale*. L'oggetto dell'analisi in questo caso è la composizione per genere delle posizioni gerarchiche e lo scopo di questo approfondimento è quello di capire se esistono (ancora) dei vincoli all'ascesa verso ruoli apicali dettati dal genere.

Per queste dinamiche la letteratura si riferisce al "soffitto di cristallo" o "di vetro" (dall'espressione inglese *glass ceiling*) a indicare una specie di 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 ampiamente indagato 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, dai dati dell'indagine della L. 125 aggiornati al 31 dicembre 2021 presentati in Tabella 5.

Dalla Tabella è possibile notare come la composizione della gerarchia professionale si differenzi notevolmente tra uomini e donne e tra pubblico e privato.

Tab. 5 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2021 - valori assoluti e percentuali

	Maschi		
	valori assoluti		
	Totale	Privato	Pubblico
Dirigenti	1.922	636	1.286
Quadri	2.875	2.434	441
Impiegati	19.149	15.035	4.114
Operai	25.255	23.261	1.994
Totale	49.201	41.366	7.835

	Femmine		
	valori assoluti		
	Totale	Privato	Pubblico
Dirigenti	1.095	92	1.003
Quadri	1.370	665	705
Impiegati	28.511	17.459	11.052
Operai	20.315	16.375	3.940
Totale	51.291	34.591	16.700

	Totale		
	percentuale		Differenza M-F
	M	F	
Dirigenti	3,9	2,1	1,8
Quadri	5,8	2,7	3,2
Impiegati	38,9	55,6	-16,7
Operai	51,3	39,6	11,7
Totale	100,0	100,0	0,0

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

Considerando il totale degli occupati alle dipendenze alla data del 31 dicembre 2021 (100.492 lavoratori, di cui 49.201 maschi e 51.291 femmine), un certo grado di disallineamento a favore dei maschi si rileva per le categorie dei dirigenti, dei quadri e degli operai. Le femmine sono maggiormente rappresentate tra le figure impiegatizie.

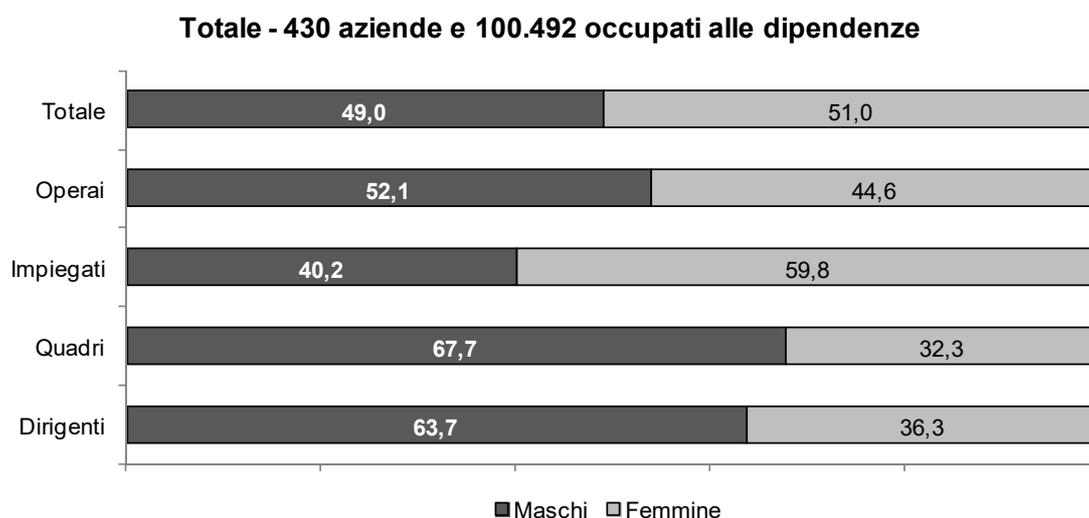
Vediamo in dettaglio.

Tra i maschi i dirigenti hanno un peso quasi doppio rispetto alle femmine (3,9% rispetto a 2,1%) e i quadri rappresentano il 5,8% della loro occupazione a fronte del solo 2,7% femminile. Gli operai risultano sovra rappresentati rispetto alle colleghe di quasi dodici punti percentuali: più della metà degli occupati alle dipendenze intercettati dall'indagine del biennio 2020/2021, infatti, sono operai (51,3%) di contro al 39,6% ascrivibile alle femmine. Le donne risultano invece in maggior misura impiegate: 16,7 i punti percentuali di differenza tra i generi, con il 55,6% delle stesse che lavorano in una mansione impiegatizia rispetto al 38,9% degli uomini.

Il rapporto di composizione per qualifica professionale è rilevabile dal Grafico 4. Si evidenzia che tra i dirigenti solo il 36,3% delle donne svolgono la loro attività lavorativa con questa qualifica e che, specularmente, il 63,7% delle posizioni dirigenziali sono appannaggio dei maschi.

Il contesto si differenzia poco guardando alla qualifica di quadro dove le donne risultano presenti solo nel 32,3% dei casi a fronte del 67,7% maschile.

Graf. 4 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

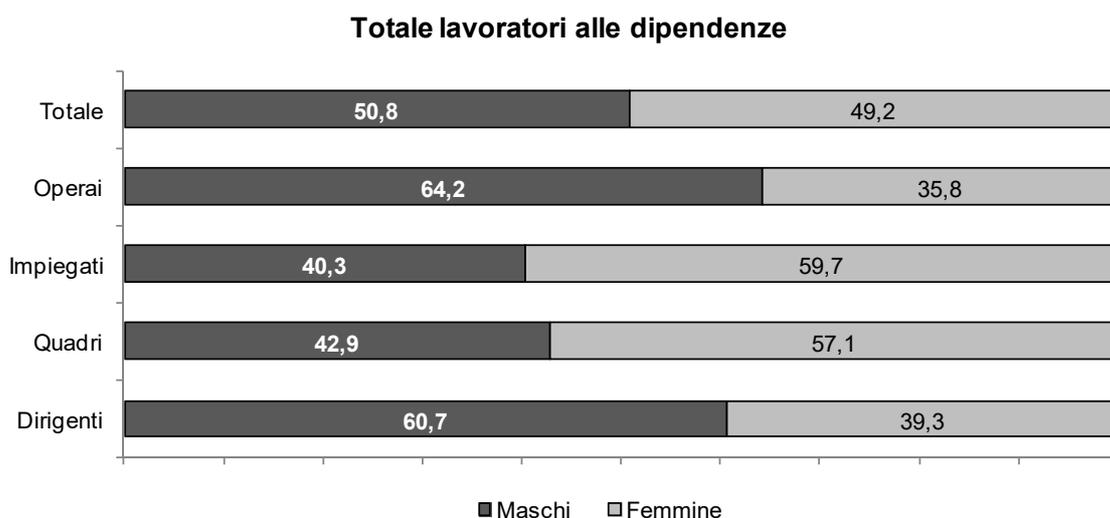
Come da tradizione la componente femminile prevale solo nella qualifica impiegatizia che si avvale dell'apporto di questa componente nel 59,8% dei casi.

Infine, con il 52,1% rispetto al 44,6% femminile i lavoratori maschi prevalgono tra le figure operaie.

Se ne desume che è molto più frequente incontrare un uomo a capo di un'azienda o in ruoli cruciali di coordinamento mentre risulta molto difficile incrociare una donna negli stessi ruoli. Più probabile è invece che questa svolga mansioni di supporto ai primi lavorando nell'area impiegatizia.

Una fotografia che si presenta parzialmente diversa guardando al complesso dei lavoratori trentini dipendenti dell'ISTAT⁹.

Graf. 5 - Occupati alle dipendenze per genere e qualifica in provincia di Trento (2021) - valori percentuali



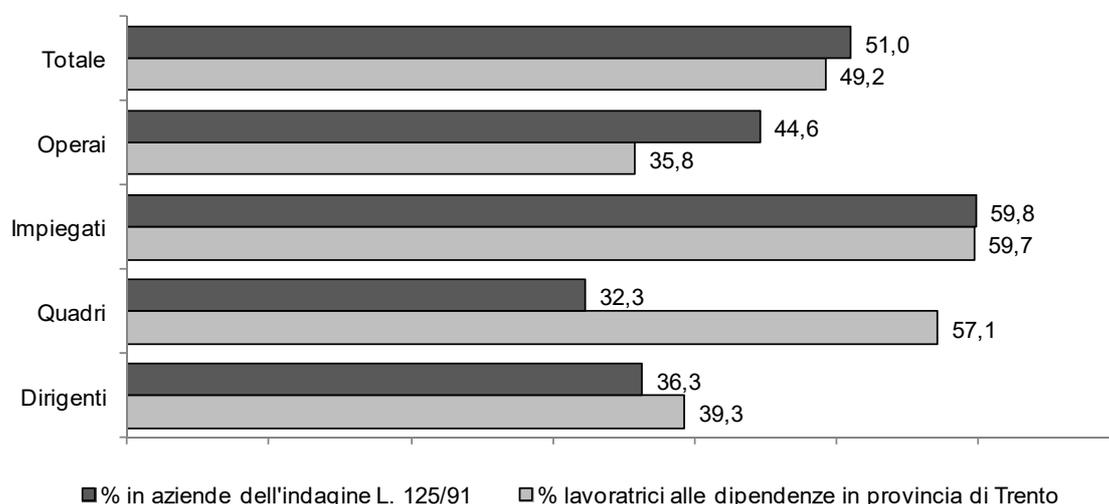
Fonte: ISPAT, Annuario statistico 2022, TAV. X.4 - Indagine sulle forze di lavoro: occupati per genere e posizione nella professione (2021)

Dal Grafico 5 si può osservare come nel contesto generale le donne siano sempre penalizzate se si tratta di figure dirigenziali. Tra le figure di coordinamento invece la soglia di parità è stata

⁹ Ancora una volta, si rimanda a § 2. Nota metodologica ed elementi di cautela, per l'ottica con cui considerare le diverse popolazioni di riferimento.

superata. Per il totale dei lavoratori alle dipendenze rilevati da ISTAT nel 2021 i quadri si caratterizzano in maggioranza al femminile e le figure di coordinamento sono donne nel 57,1% dei casi. Rimane pressoché invariato il dato per gli impiegati, mentre, per il complesso dei lavoratori alle dipendenze rilevati da ISTAT, le donne operaie risultano una percentuale inferiore a quella rilevata dall'indagine della L. 125: scendono dal 44,6% al 35,8%. Il Grafico 6 aiuta a descrivere e sintetizzare questa distribuzione comparando i due gruppi di donne per qualifica.

Graf. 6 - Occupate alle dipendenze per qualifica: confronto aziende dell'indagine L. 125/91 e totale lavoratrici alle dipendenze in provincia di Trento (2021) - valori percentuali



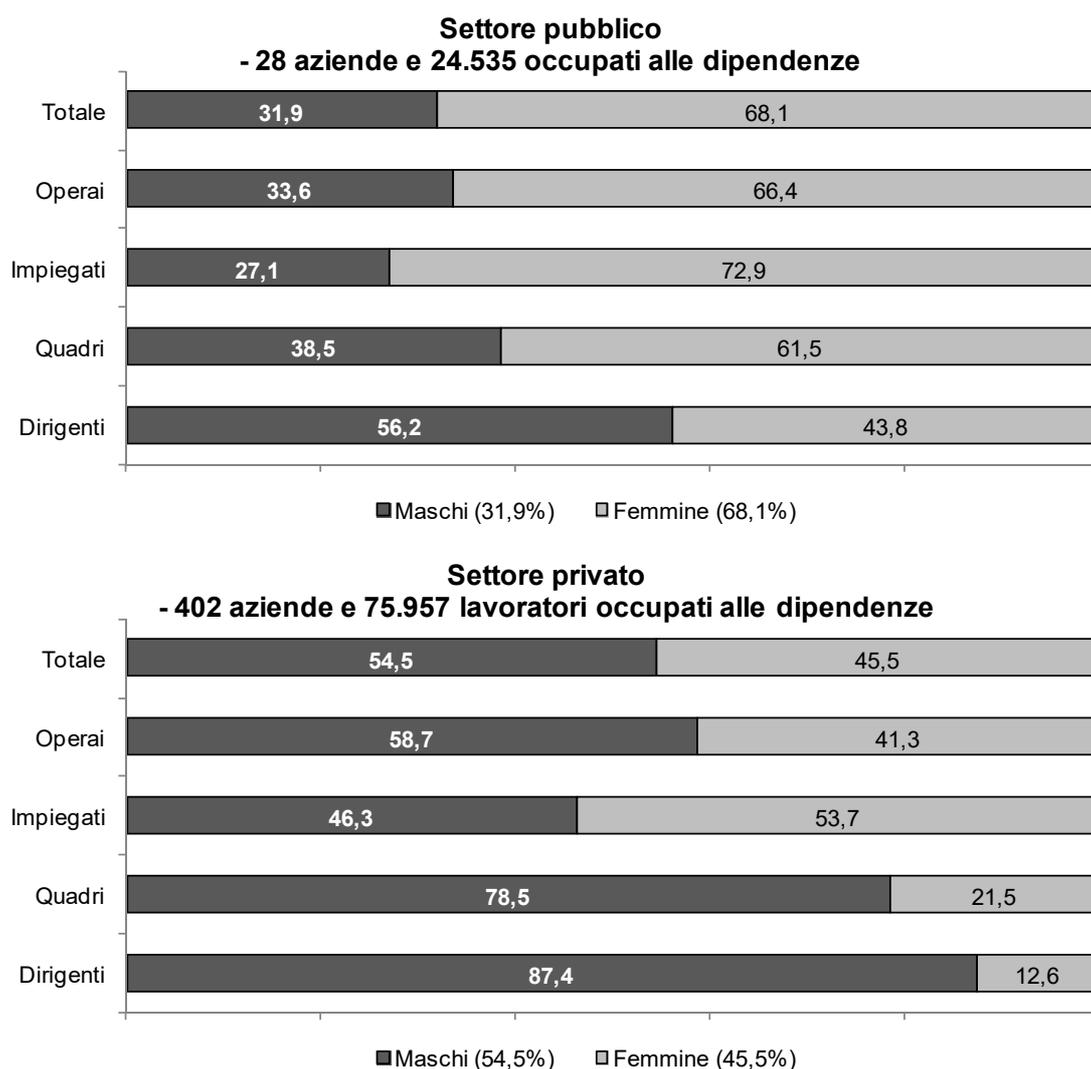
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91 e su dati <http://dati.istat.it> → Lavoro e retribuzioni → Offerta di lavoro → Occupazione → Occupati → Dati regionali.

6.1 La natura pubblica e privata delle aziende

Il Grafico 7 presenta la composizione per genere delle diverse categorie di lavoratori in aziende trentine con almeno 50 dipendenti distinte tra pubblico e privato (destinatari del rapporto biennale previsto dalla Legge 125/91). Anche a uno sguardo sommario, è subito evidente come le due realtà presentino profili nettamente distinti.

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 43,8% dei dirigenti e il 61,5% dei quadri. Nel settore privato queste percentuali calano drasticamente, rispettivamente al 12,6% e al 21,5%.

Graf. 7 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

Nonostante l'ampia differenza, in entrambi gli ambiti è possibile rilevare come gli uomini siano largamente sovra rappresentati in queste categorie: nel pubblico, dove rappresentano meno di un

terzo dell'occupazione rilevata dall'indagine della L. 125/91, svolgono una mansione dirigenziale in quasi sei casi su dieci (56,2%) e sono comunque quadri nel 38,5% dei casi; nel privato, a fronte di una presenza complessiva del 54,5%, sono dirigenti nell'87,4% dei casi e quadri nel 78,5%.

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

Dunque, seppure il fenomeno della segregazione verticale sia presente anche nel settore pubblico, è in quello privato che massimizza la sua incidenza.

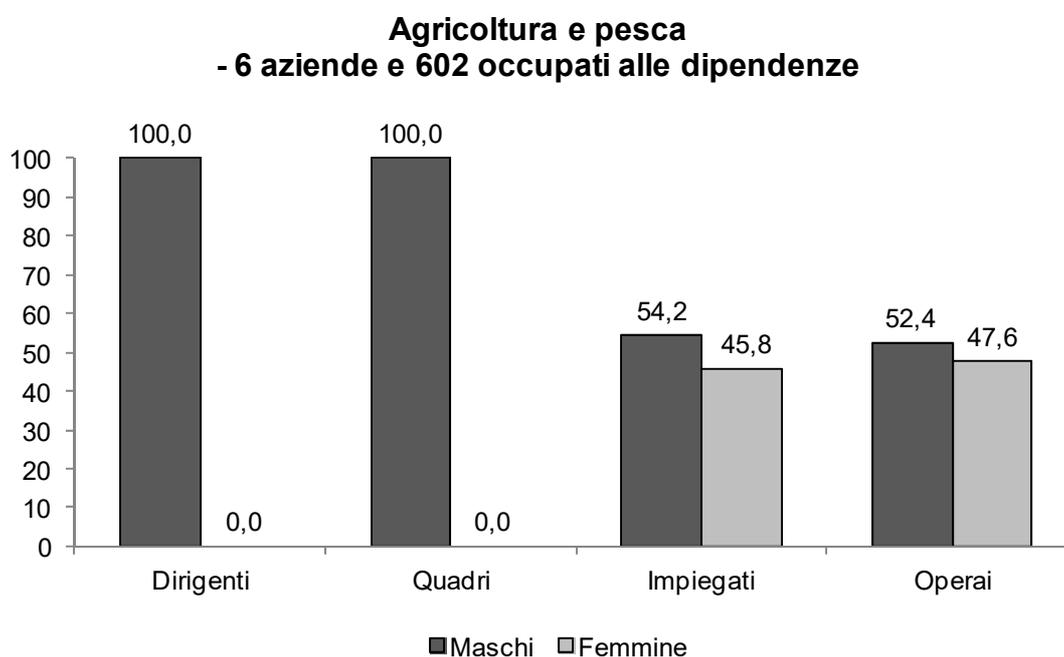
6.2 La segregazione verticale nei settori di attività

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.

6.2.1 Agricoltura e pesca

Le informazioni del settore dell'agricoltura e pesca si riferiscono alle comunicazioni ricevute da sei aziende. I dati sono riportati nel Grafico 8 e l'analisi evidenzia – seppur per numeri esigui – un assoluto squilibrio di genere nelle posizioni di vertice: dirigenti e quadri sono solo maschi.

Graf. 8 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 in agricoltura e pesca per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



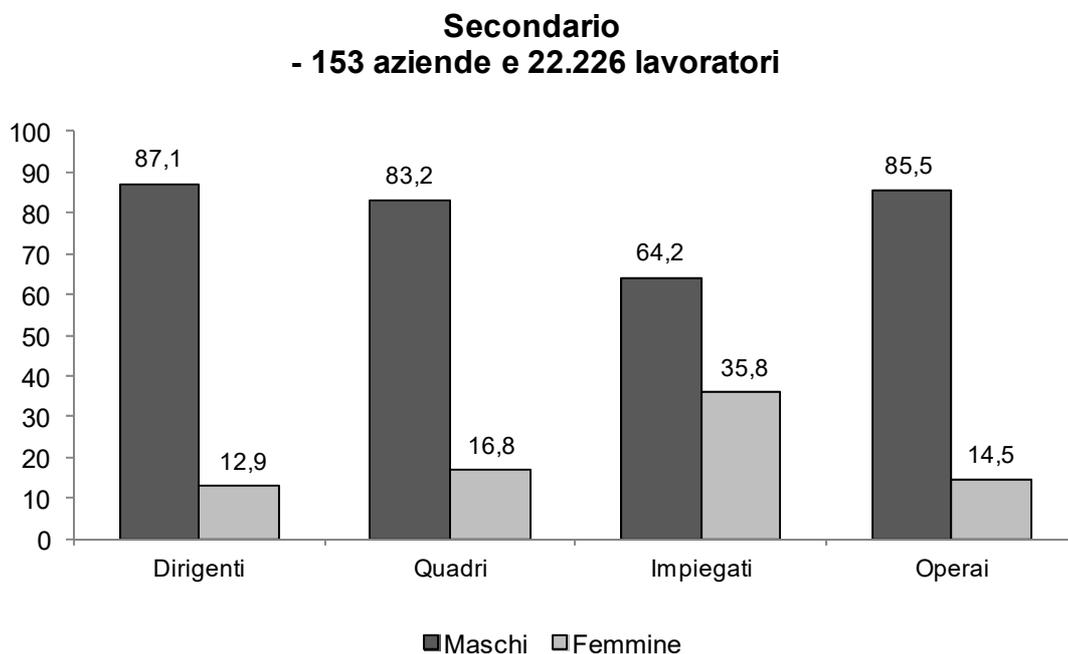
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

6.2.2 Il secondario

Nel settore - che comprende l'industria in senso stretto, il siderurgico, meccanico, le apparecchiature elettriche e il tessile - il 78,6% dei dipendenti sono uomini e il restante 21,4% donne. La già scarsa incidenza di lavoratrici, si riduce ulteriormente nei ruoli di vertice (Grafico 9): è pari al 12,9% tra i dirigenti, al 16,8% tra i quadri e poco meno (14,5%) tra gli operai. Come visto in precedenza, è tra gli impiegati che si intercetta la quota maggiore di donne occupate nell'industria: 35,8%, oltre una su tre.

In generale, quindi, la presenza delle donne nel settore industriale-manifatturiero delle aziende oltre la soglia dei 50 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 nel secondario per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 – valori percentuali



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

I tre comparti del secondario, separatamente considerati, nelle qualifiche apicali si caratterizzano come di seguito:

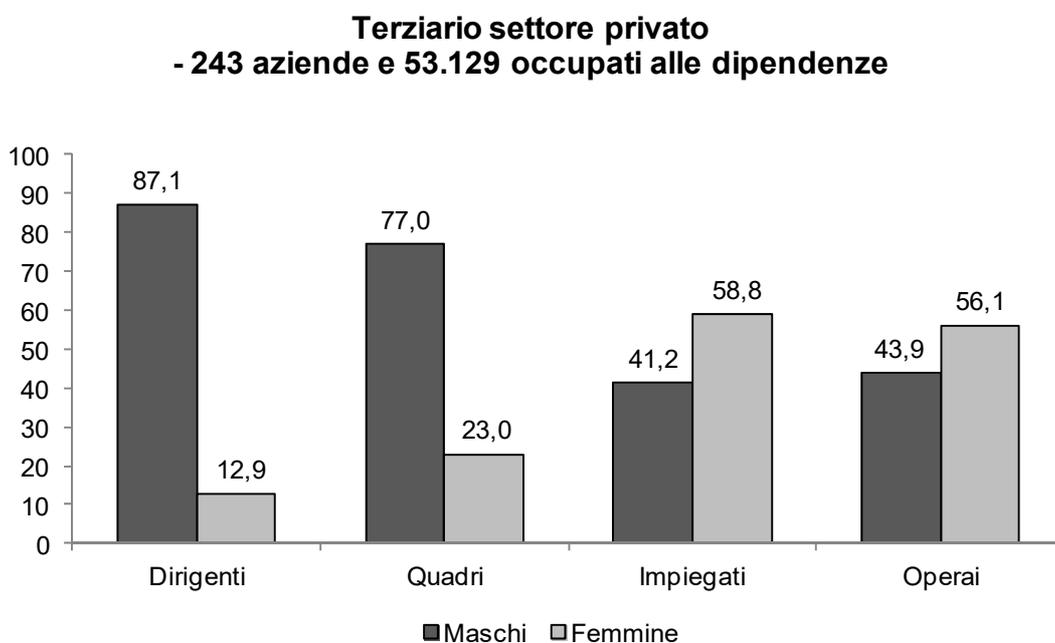
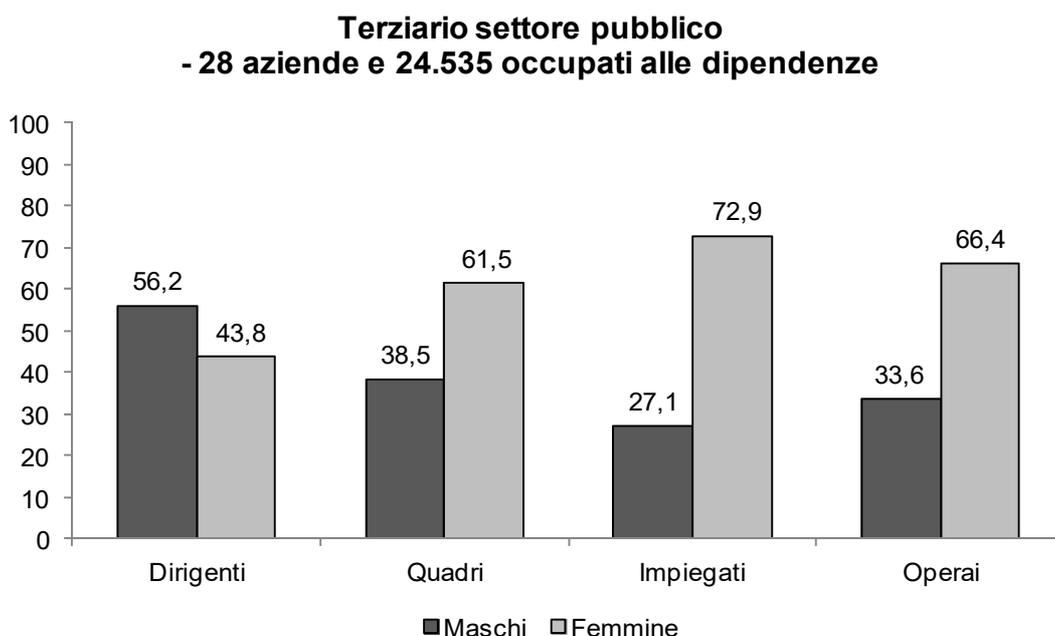
- industria in senso stretto: 668 dirigenti e quadri di cui 128 donne;
- meccanico/siderurgico e apparecchi elettrici: 366 dirigenti e quadri di cui 32 donne;
- tessile: 34 dirigenti e quadri di cui sette donne.

6.2.3 Il terziario

Si è detto che il terziario è il settore che impiega il maggior numero di lavoratori: oltre i tre quarti del totale dichiarato nel monitoraggio relativo al biennio 2020/2021 (77,3% con un terziario pubblico che pesa il 24,4% e il terziario privato al 52,9%). Il terziario altresì è l'ambito che si presenta come più favorevole per la componente femminile, anche grazie alle aziende pubbliche in cui si occupa quasi un terzo del totale delle lavoratrici (32,6%) a fronte del 15,9% dei maschi. Come già

segnalato sono in particolare le aziende pubbliche a favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro e le loro possibilità di crescita professionale e di carriera (Grafico 10).

Graf. 10 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel terziario per genere, qualifica e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

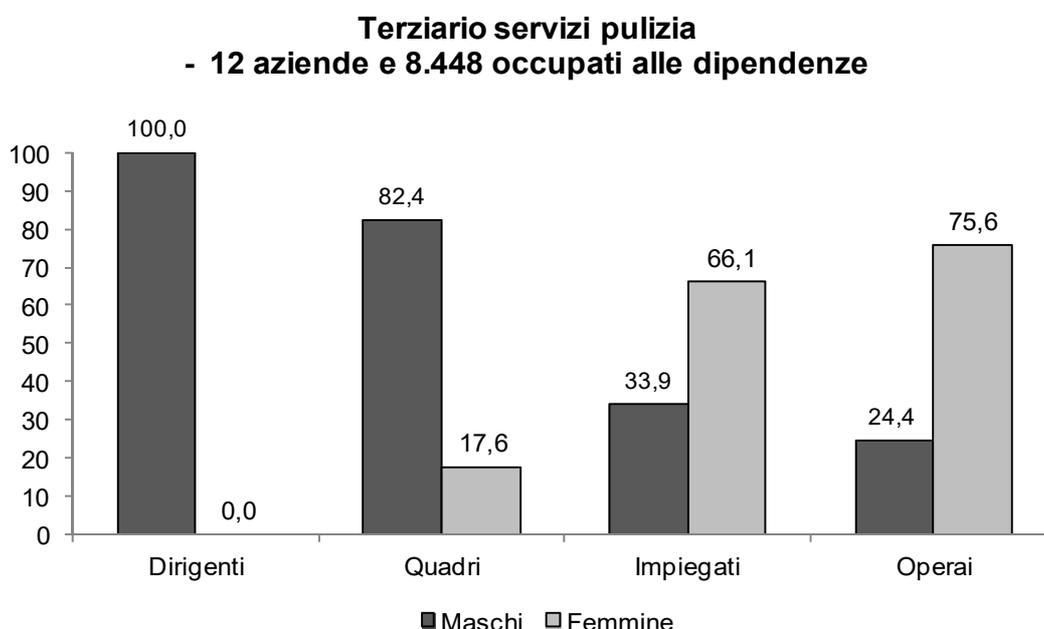
In tre delle quattro qualifiche professionali monitorate la presenza femminile risulta maggioritaria e si attesta, nell'ordine, al 72,9% per le figure impiegatizie, al 66,4% per quelle operaie, superando la soglia del 60% (61,5%) anche tra le figure inquadrare come quadro.

La quota di dirigenti donne nelle aziende pubbliche raggiunge il 43,8%.

La situazione che presenta il terziario privato è certamente meno positiva poiché la presenza femminile nei ruoli apicali scende al 12,9% tra le figure dirigenziali e al 23% tra i quadri, configurando una persistente situazione di sottorappresentazione femminile. In termini comparativi, tuttavia, il terziario privato offre ancora migliori chance di carriera e crescita professionale rispetto agli ambiti agricolo e secondario in precedenza richiamati.

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

Graf. 11 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei servizi di pulizia per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali

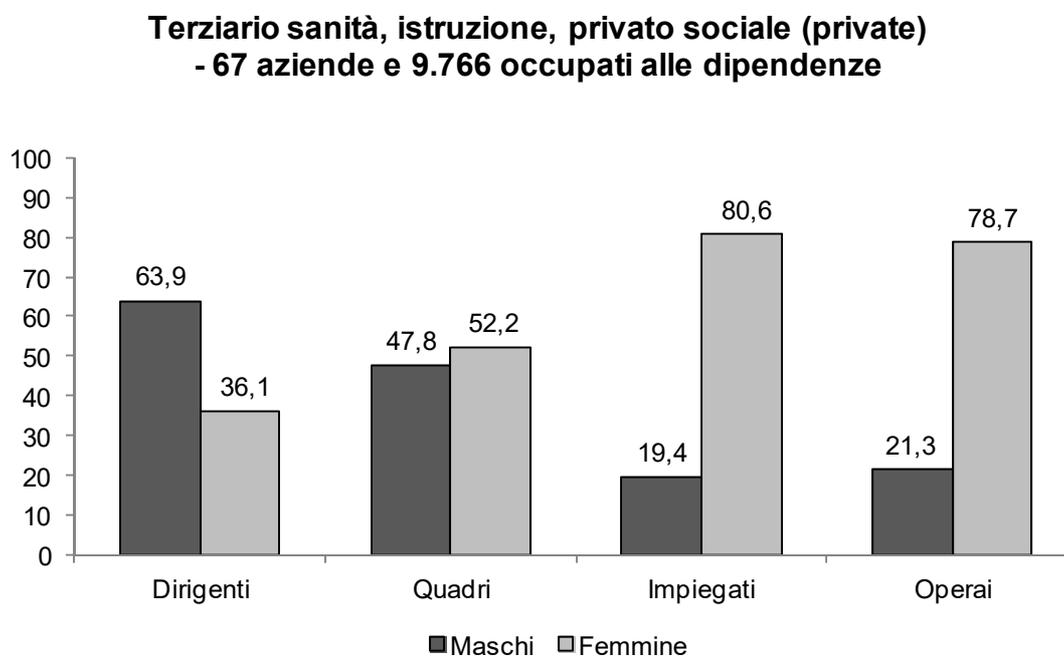


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nei servizi di pulizia (Grafico 11) che in tre quarti dei casi si caratterizzano al femminile, il 96,3% degli occupati sono figure operaie. Ne consegue che né per i (pochi) maschi né per le femmine, si intercettano numeri significativi di personale inquadrato nelle altre categorie professionali.

La distribuzione di genere all'interno delle stesse peraltro conferma il disallineamento a sfavore delle femmine che rappresentano solo il 17,6% dei quadri e non sono neppure presenti tra i dirigenti.

Graf. 12 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nella sanità e istruzione (non pubblico) e nel privato sociale per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

Anche il comparto del privato sociale, istruzione e sanità si caratterizza per una significativa presenza femminile che sfiora la quota dell'80% ma - diversamente da quanto evidenziato per i servizi di pulizia - in questo ambito l'occupazione si distribuisce in maniera omogenea tra la qualifica di tipo impiegatizio (poco più del 50%) e la qualifica di tipo operaio (il 47,3%). Nel privato sociale, istruzione e sanità (Grafico 12) i ruoli apicali rilevano una

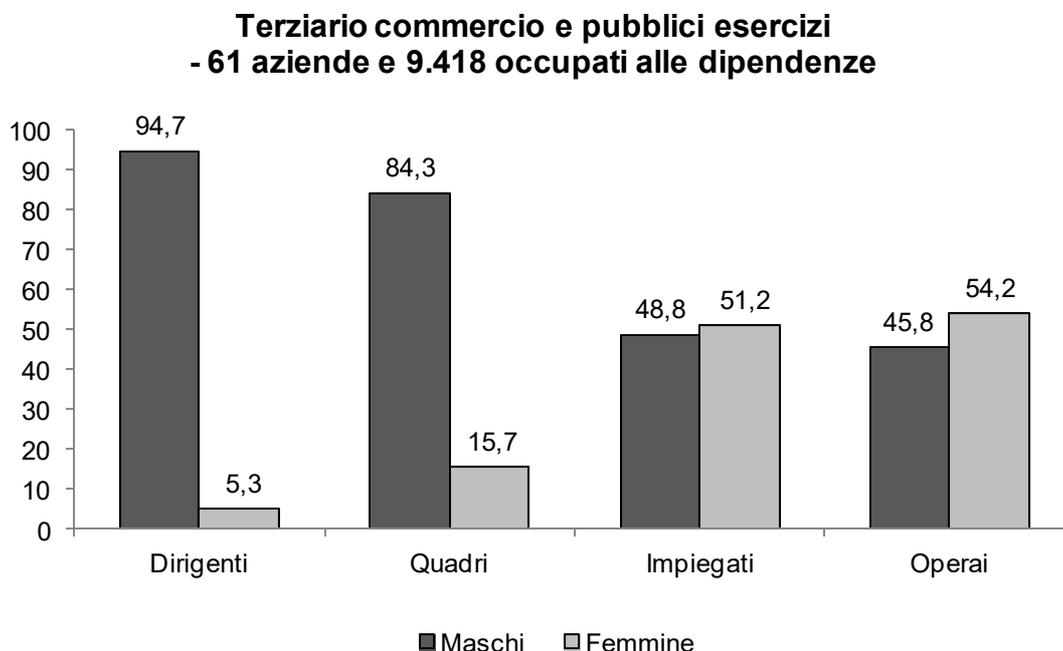
maggior presenza della componente femminile: sono dirigenti donne il 36,1% dei dirigenti totali e le donne che svolgono mansioni di coordinamento sono la maggioranza, il 52,2% dei quadri totali.

I comparti commercio e pubblici esercizi, servizi alle imprese e credito sono più simili tra loro: nel primo la presenza femminile si attesta al 51,8% con le donne che risultano sovra rappresentate tra le figure operaie (54,2%) e impiegatizie (51,2%) (Grafico 13).

I servizi alle imprese si avvalgono anch'essi in maggioranza di personale femminile (nel 52,7% dei casi) e come per il commercio la componente femminile prevale tra le figure operaie (56,4%) e impiegatizie (55,4%) (Grafico 14).

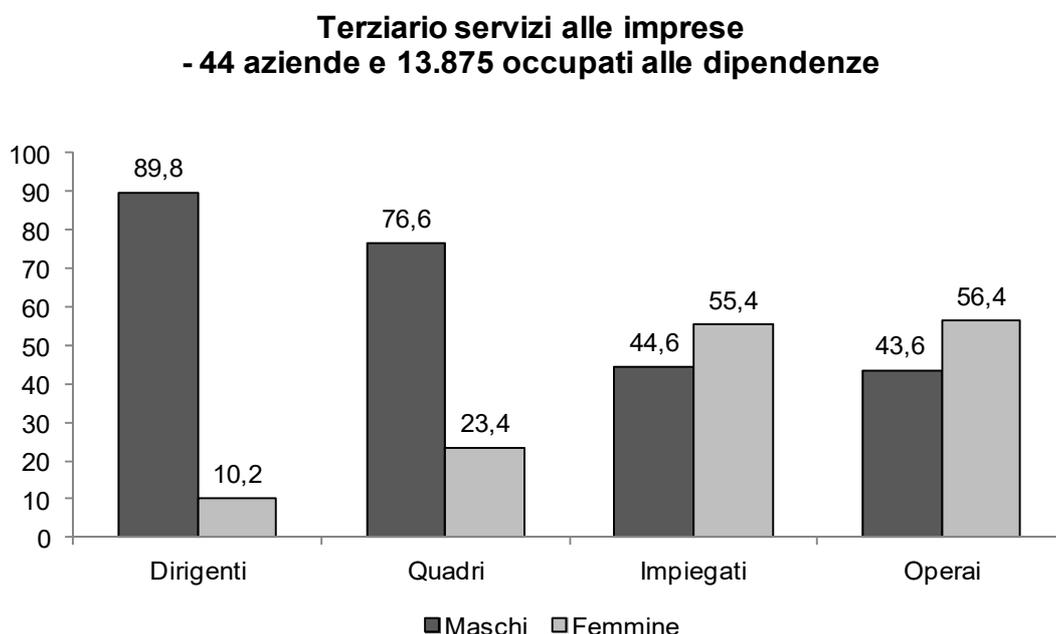
Nel credito le donne non sono più la maggioranza ma restano significativamente attestate al 45,1%. Si concentrano nella qualifica impiegatizia che si connota al femminile in 5,4 casi su dieci (Grafico 15).

Graf. 13 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel commercio e pubblici esercizi per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



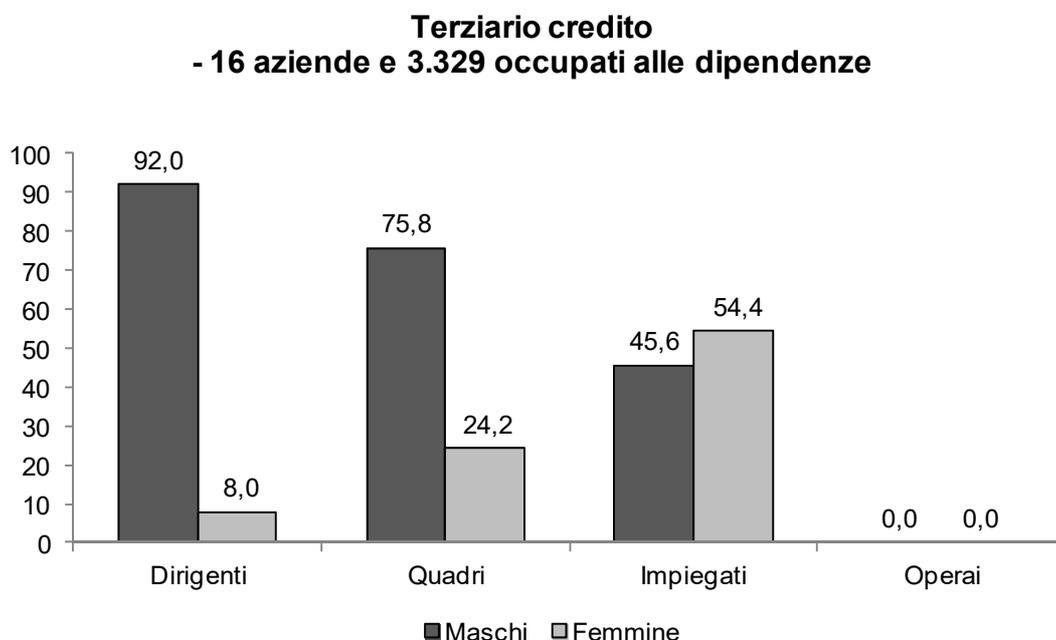
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Graf. 14 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei servizi alle imprese per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

Graf. 15 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nel credito per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali

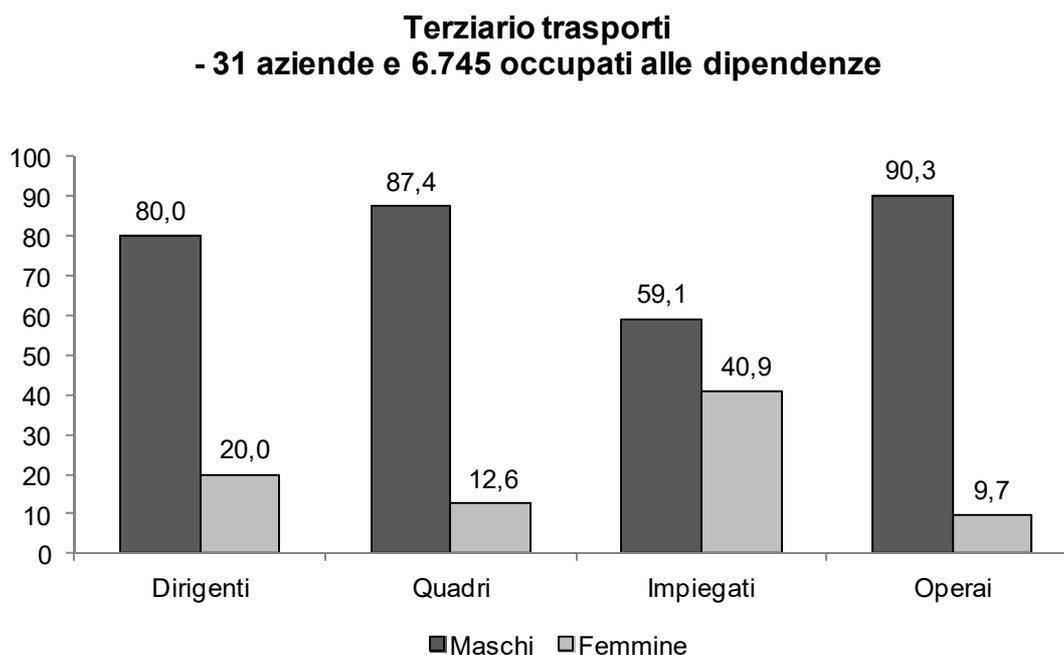


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Relativamente alla distribuzione di genere nei ruoli apicali, il ruolo di coordinamento nel credito è assegnato alle donne in un caso su quattro (24,2%), percentuale pressoché equivalente a quella dei servizi alle imprese (23,4%). Il peso della componente femminile tra i dirigenti però scende rispettivamente all'8,0% e al 10,2%. Diverso è il profilo del commercio e pubblici esercizi che distribuisce a beneficio dei maschi il 94,7% delle (poche) posizioni dirigenziali (36 su 38) e l'84,3% delle posizioni di quadro (166 su 197).

I trasporti (Grafico 16) non sono un ambito di attività a rilevante presenza femminile.

Graf. 16 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 nei trasporti per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

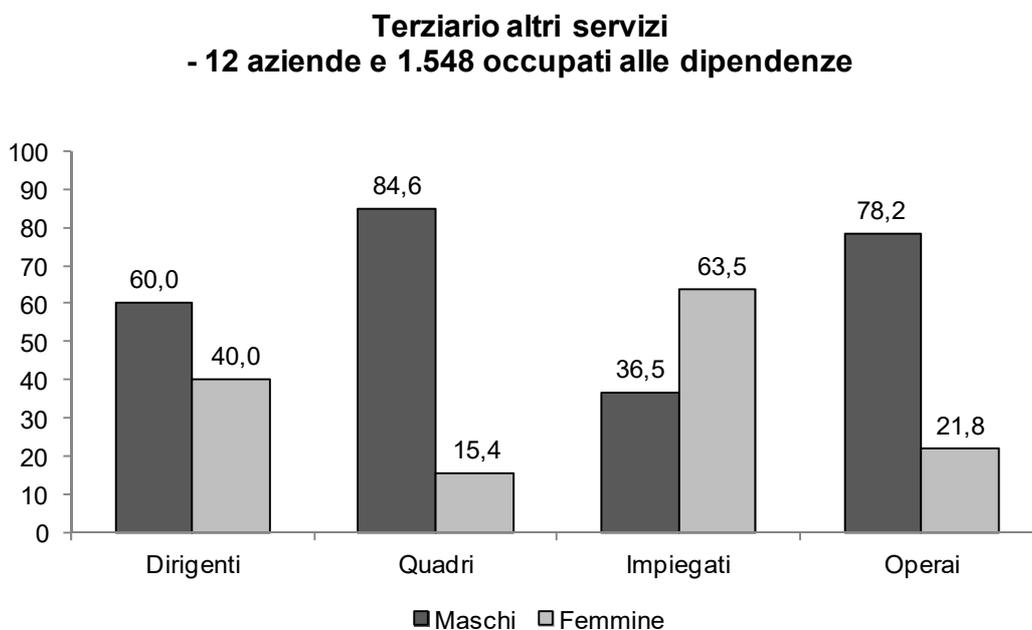
Tra le 31 aziende del monitoraggio del biennio 2020/2021, solo 1.216 dei 6.745 dipendenti segnalati sono donne, il 18% del totale.

Questo settore si conferma il solo in cui gli impiegati sono in maggioranza maschi (59,1%) e quello in cui le figure operaie di

genere femminile pesano meno del 10% (9,7%). Relativamente ai ruoli apicali una posizione di coordinamento è appannaggio del 12,6% delle donne e la dirigenza è in capo alle donne in due casi su dieci, ma in questo caso va sottolineato che le posizioni dirigenziali del comparto sono nel complesso solo 40.

Da ultimo il Grafico 17 che presenta i dati relativi agli altri tipi di servizi non ascrivibili ai precedenti. Il comparto movimentata 1.548 posizioni lavorative che sono di genere femminile in poco meno del 40% dei casi. Le figure dirigenziali o di quadro sono solo 18 e in 15 casi il ruolo apicale è in capo ai maschi.

Graf. 17 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 negli altri servizi per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

7. Genere e condizioni di lavoro

I dati raccolti nel rapporto biennale su occupazione maschile e femminile per il biennio 2020/2021 consentono di sondare il regime orario e il contratto (almeno per macrocategoria) con cui sono inquadrati lavoratrici e lavoratori.

7.1 Tempo pieno e tempo parziale

Il ricorso al tempo parziale riguarda 30.575 soggetti (nei quattro quinti dei casi occupati con un contratto a tempo indeterminato) e anche in questo aggiornamento del monitoraggio - senza sorprese - si connota in maniera nettissima al femminile: più di otto opportunità di lavoro a orario ridotto su dieci risultano appannaggio delle donne, una percentuale che raggiunge il valore più elevato per le figure impiegatizie (87,5%) resta al di sopra della soglia dell'80% sia tra i quadri che tra gli operai e cala, ma solo relativamente, tra i dirigenti (61,2%)¹⁰.

E' un'evidenza che si riscontra sia dalle informazioni desumibili dal monitoraggio del biennio 2020/2021, sia guardando alla fonte ISTAT¹¹, che fornisce i dati relativamente alla totalità dell'occupazione della provincia di Trento e per la sola quota alle dipendenze.

Per l'occupazione complessiva il quadro del 2022 è il seguente: in provincia di Trento lavorano a part-time il 20,3% degli occupati con una netta differenziazione di genere, tra le donne la quota di part-timer sale al 36,4% e per i maschi si ferma al 7,0%.

Il sottoinsieme dei lavoratori dipendenti replica questa situazione con una lieve accentuazione: la quota di part-time complessiva è pari al 21,7%, ma al 37,5% tra le femmine e al 6,4% per i maschi.

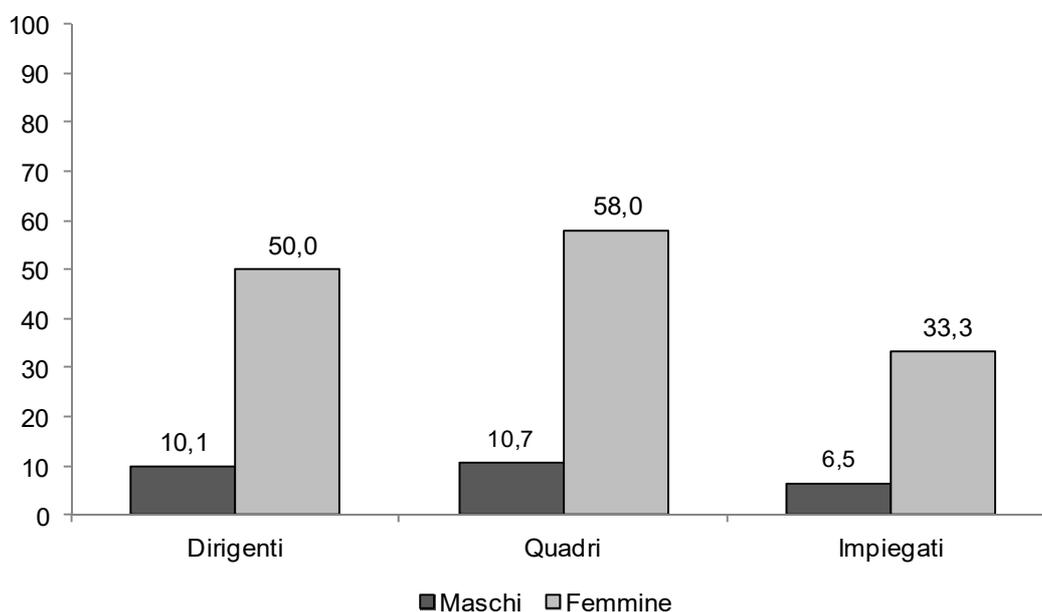
I regimi orari nelle aziende della L.125/91, complice la dimensione medio grande delle aziende coinvolte che si associa a un'organizzazione del lavoro più articolata e a tempi di lavoro più facilmente flessibili, risultano ancora più sbilanciati.

Il Grafico 18 di seguito presentato, consente di apprezzare l'incidenza del tempo parziale per genere distinguendo il complesso delle aziende coinvolte nell'indagine da quelle del pubblico e del privato.

¹⁰ Il peso delle part timers tra gli occupati con contratto stabile sfiora l'85% ed è pari al 79,7% tra chi lavora con un contratto a tempo determinato.

¹¹ Fonte ISTAT.

Graf. 18 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e settore pubblico e privato al 31 dicembre 2021- valori percentuali



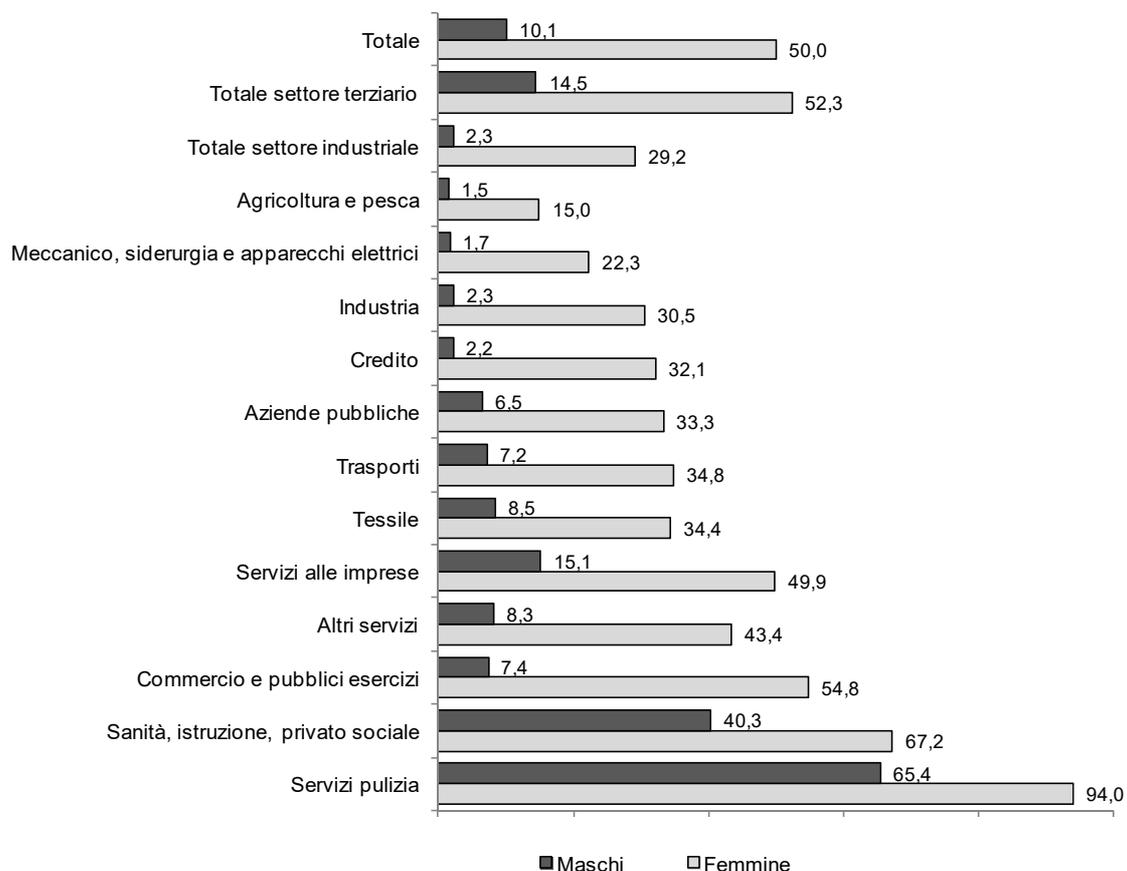
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Per il totale delle aziende, una lavoratrice su due è inquadrata a part-time contro appena il 10,1% dei colleghi di genere maschile, e il differenziale si amplia nel settore privato dove le donne raggiungono il 58,0%, con gli uomini che restano attestati al 10,7%.

Nel dettaglio dei comparti di attività (Grafico 19) il livello massimo è raggiunto nelle aziende di pulizia in cui il part-time risulta la modalità lavorativa del 94% dalle donne che vi lavorano, con una quota che, date le caratteristiche del comparto, si presenta elevata anche per gli uomini (pari al 65,4%).

Nel comparto del privato sociale e della sanità e istruzione (private) le donne a regime orario parziale superano la soglia dei due terzi (67,2%) e in questo ambito il ricorso al part-time rileva anche per i maschi, con il 40,3%. In ordine di graduatoria il terzo comparto che certifica una incidenza del lavoro a part-time femminile particolarmente significativa è, con il 54,8% il commercio e pubblici esercizi (solo 7,4% maschile).

Graf. 19 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e comparto di attività al 31 dicembre 2021- valori percentuali



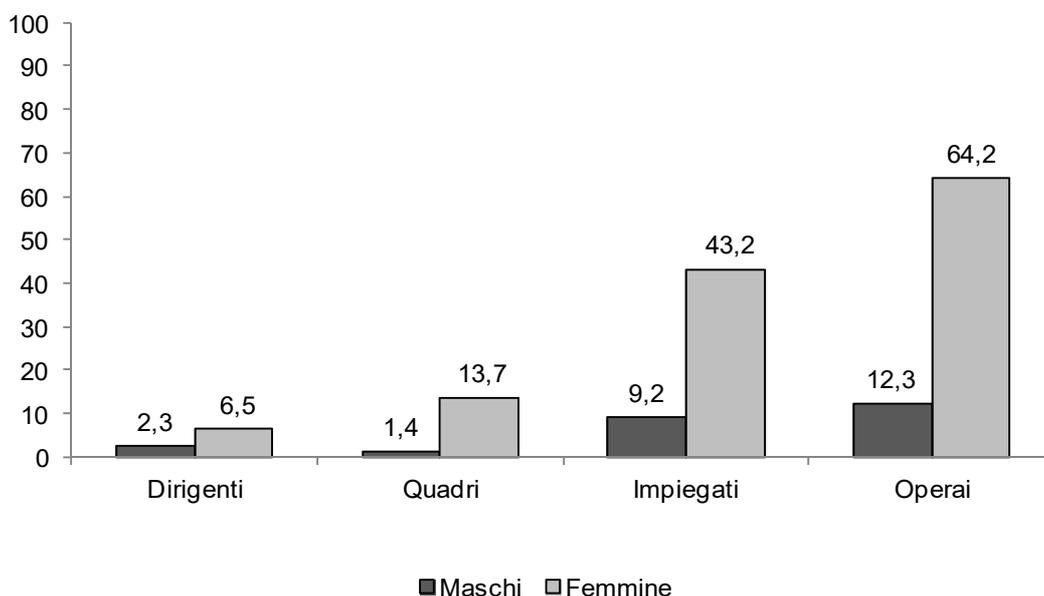
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nel settore pubblico le lavoratrici che usufruiscono di un regime orario a tempo parziale sono il 33,3%, un dato che si associa sempre più alla maggiore flessibilità concessa dal pubblico all'interno di orari standard.

Il dato, disponibile per genere e per qualifica professionale (Grafico 20), conferma senza sorprese che la presenza del tempo parziale è più elevata per le qualifiche operaie e a seguire per quelle impiegatizie.

Questa situazione si presenta sia per il complesso delle risposte acquisite dalle aziende che, con il divario sopra richiamato, per la quota parte delle aziende private e pubbliche (Grafici 21 e 22).

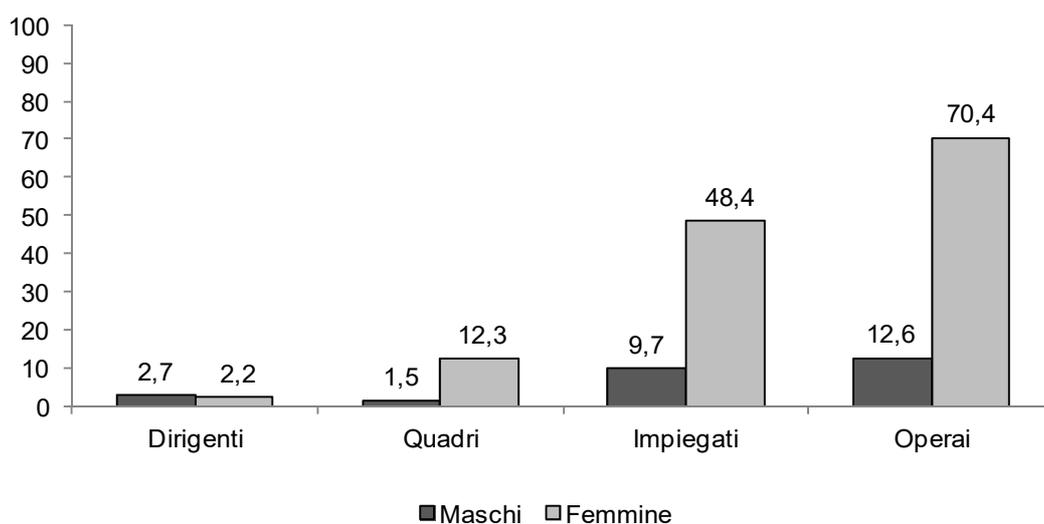
Graf. 20 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

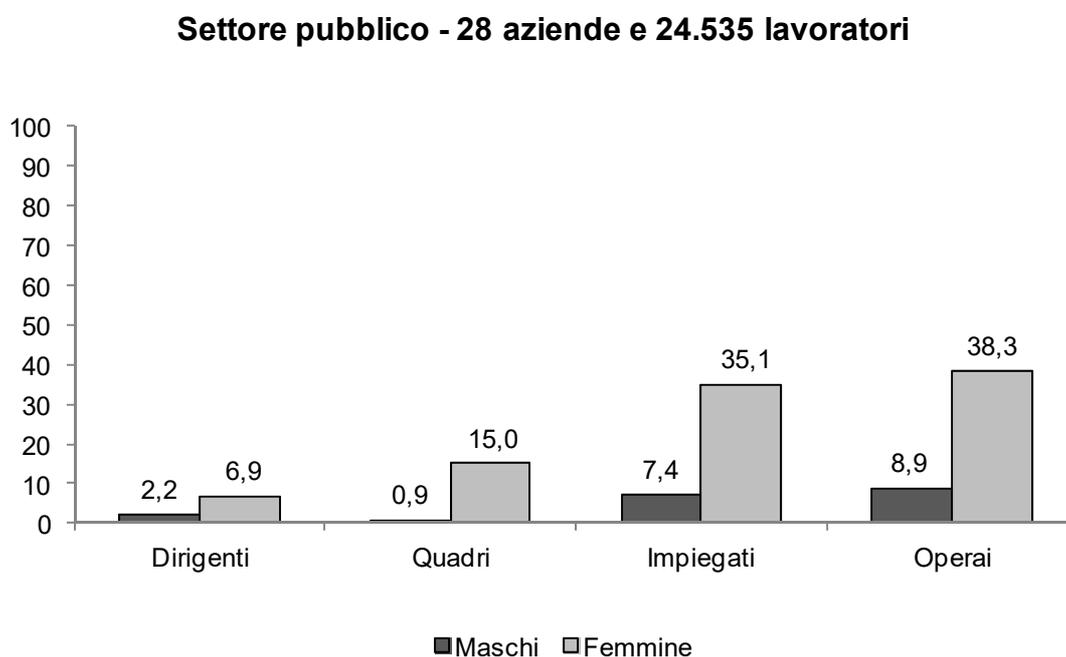
Graf. 21 - Occupati alle dipendenze part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore privato al 31 dicembre 2021 - valori percentuali

Settore privato - 402 aziende e 75.957 lavoratori



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

Graf. 22 - Occupati alle dipendenze a part-time nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, qualifica e settore pubblico al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

Nelle risposte delle 430 aziende la quota di tempo parziale delle donne si attesta al 64,2% per le figure operaie e per la categoria impiegatizia al 43,2%. Nelle 402 aziende del privato le operaie che svolgono la prestazione lavorativa a tempo parziale sono sette su dieci e questo regime orario caratterizza anche il lavoro di poco meno della metà delle figure impiegatizie (48,4%). Nel pubblico, il part-time risulta meno diffuso in entrambe le qualifiche e vede ridursi il gap di genere.

E' interessante rimarcare che tra le donne la riduzione del ricorso al tempo parziale nel pubblico si presenta solo per le qualifiche impiegatizie e operaie: è qui che si comprime la componente part-time. Al contrario, in questo comparto, i dirigenti vi ricorrono in misura maggiore così come i quadri, se donne.

7.2 Tipologia contrattuale

Gli uomini e le donne che lavorano nelle aziende del Trentino, si distribuiscono in maniera non omogenea anche per livello di inquadramento contrattuale.

Nel monitoraggio della L. 125 del 2020/2021 il contratto di lavoro prevalente è a tempo indeterminato: 83.516 gli occupati stabili, a fronte di 15.633 occupati a tempo determinato, 1.340 apprendisti e poche unità di lavoratori occupati in altri contratti¹² (Tabella 6).

Per il complesso degli occupati la frequenza del tempo indeterminato è pari all'83,1% (15,6% il lavoro a termine), ma le donne, risultano più rappresentate anche in valore assoluto nella tipologia del tempo determinato.

Con questo contratto precario lavorano il 18,9% delle dipendenti e l'omologo indicatore per la componente maschile si ferma al 12,1% (Grafico 23).

Tab. 6 - Occupati alle dipendenze per genere e tipologia di contratto nelle aziende dell'indagine L. 125/91 al 31 dicembre 2021 - valori assoluti

	Maschi	Femmine
Indeterminato	42.255	41.261
Determinato	5.964	9.669
Apprendistato	982	358
Altro	-	-
Totale	49.201	51.291

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

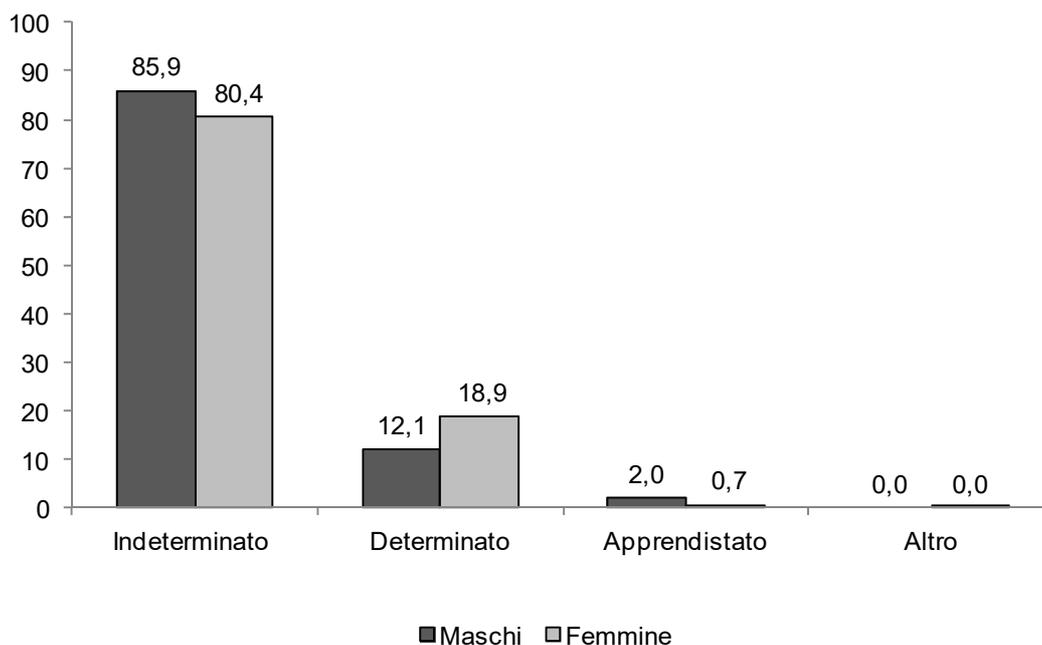
Il differenziale è a favore dei maschi sia nel lavoro a tempo indeterminato (dove risultano occupati l'85,9% degli uomini e l'80,4% delle donne) sia nel lavoro con il contratto di

¹² I lavoratori in somministrazione non sono computati nel totale dei dipendenti, ai fini dell'obbligo di presentazione del rapporto.

apprendistato che, per quanto percentualmente residuale, si attesta al 2,0% tra i maschi e allo 0,7% tra le femmine.

Ancora una volta, il quadro assume una connotazione differente secondo la natura giuridica delle aziende.

Graf. 23 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia contrattuale al 31 dicembre 2021 - valori percentuali

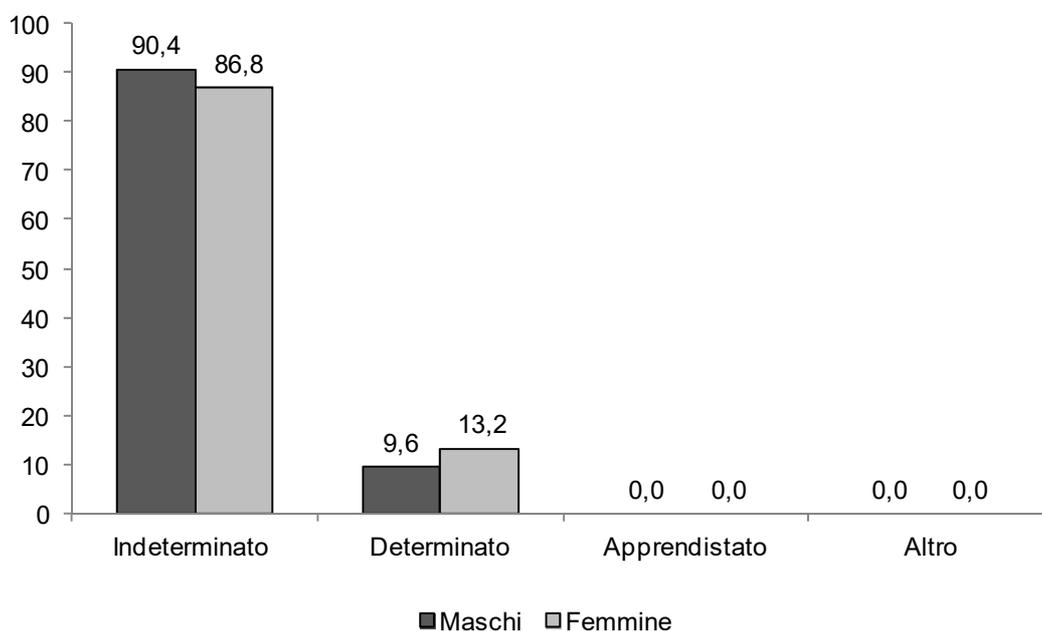


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Nel pubblico il lavoro a tempo determinato assume una rilevanza minore per una più elevata frequenza di tempo indeterminato e l'assenza di contratti alternativi. In questo comparto permane una relativa maggior concentrazione delle dipendenti nel lavoro a termine, ma l'incidenza del contratto a tempo determinato scende al 13,2% e il differenziale rispetto ai maschi si riduce al di sotto dei quattro punti percentuali (3,6) (Grafico 24).

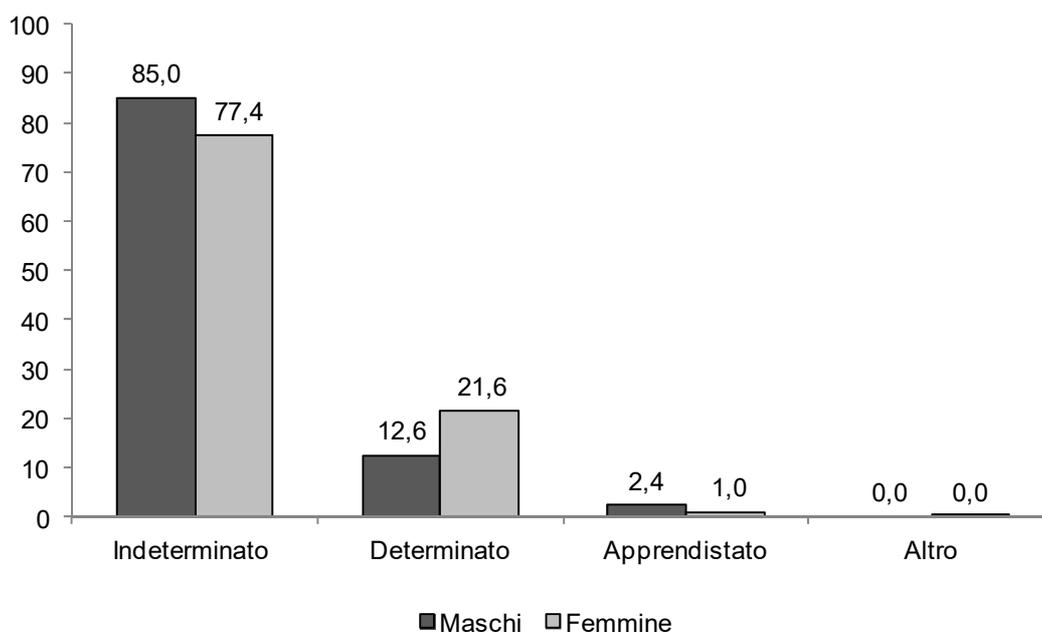
Nel privato le dipendenti che lavorano con un contratto non stabile superano la soglia del 21% ed è in queste aziende che con nove punti di scarto si registra un differenziale nettissimo rispetto ai colleghi maschi (Grafico 25).

Graf. 24 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, tipologia contrattuale e settore pubblico al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

Graf. 25 - Occupati alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere, tipologia contrattuale e settore privato al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

8. Entrate, uscite e trasformazioni dei rapporti di lavoro

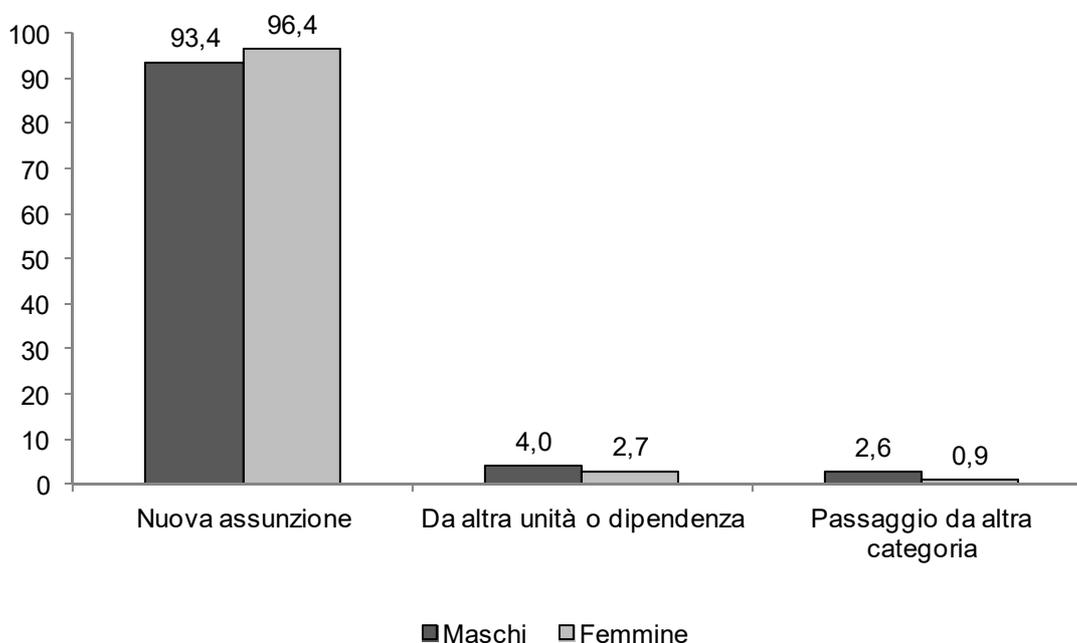
Delle 430 aziende che hanno compilato il questionario della L.125 è possibile dar conto delle movimentazioni che si sono determinate nel periodo - fino al 31 dicembre 2021 - in chiave di entrate, uscite e trasformazioni.

8.1 Entrate e uscite

I movimenti in entrata segnalati dalle aziende sono complessivamente 35.020 e delle entrate complessivamente registrate 19.671 (il 56,2%) hanno riguardato donne.

Nel 95,1% dei casi le entrate originano da nuova assunzione (96,4% per le donne e il 93,4% per gli uomini), per una quota pari al 3,3% da inserimenti correlati a spostamento da altra unità produttiva (2,7% per le donne e 4,0% per i maschi) e per il resto da passaggi di categoria, che nello specifico coinvolgono meno dell'1% delle dipendenti e il 2,6% dei maschi (Grafico 26).

Graf. 26 - Entrate nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia fino al 31 dicembre 2021- valori percentuali

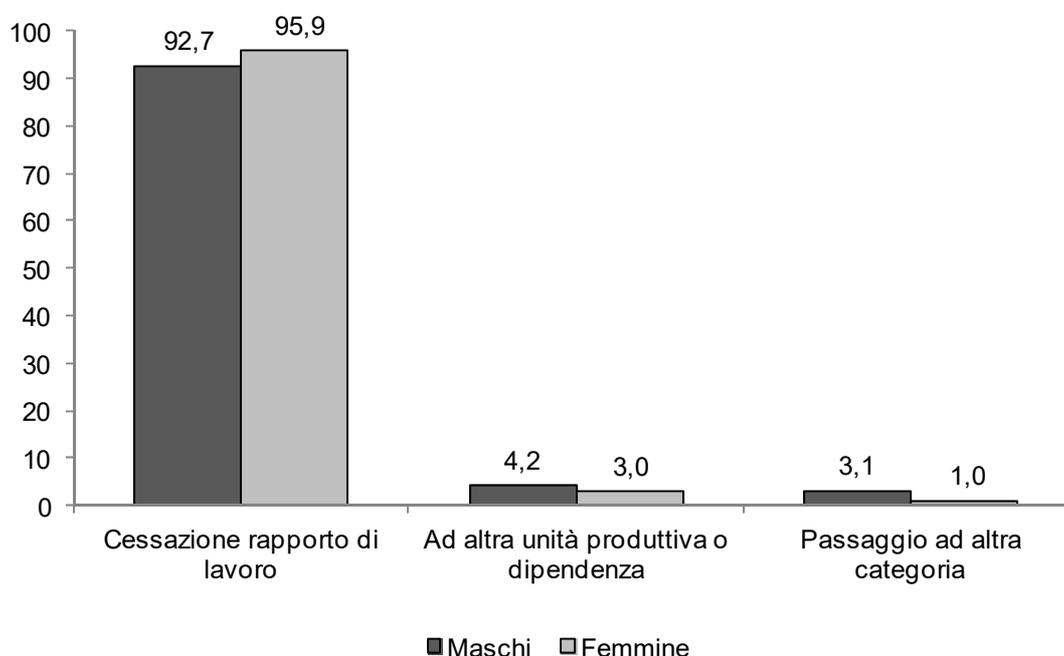


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

Rispetto a quest'ultima voce che rimanda anche alle progressioni verticali, pur nell'esiguità dei numeri, si evidenzia una penalizzazione delle donne: si tratta in totale di 564 passaggi ma, a fronte di 394 maschi, solo 170 femmine hanno beneficiato di questo passaggio.

Anche per quanto riguarda le uscite (Grafico 27) i dati indicano una dinamicità più sostenuta per le donne: su un totale di 30.137 uscite, 17.445 (il 57,9%) hanno riguardato lavoratrici e 12.692 lavoratori di genere maschile (42,1%).

Graf. 27 - Uscite nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia fino al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema 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 95,9% contro il 92,7% degli uomini. Di converso, gli uomini sono più coinvolti delle donne nelle altre modalità: 4,2% contro 3,0% nel caso di uscita verso altra unità produttiva e 3,1% contro 1,0% nel caso di passaggio ad altra categoria.

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

L'indice di movimentazione¹³ per genere, mostra in maniera molto evidente questo fenomeno con un valore che per le donne è superiore: 71,2%, a fronte del 54,5% degli uomini.

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

Nel 2021 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-over¹⁴) appare più elevato per i maschi: 121,9 contro 113,3.

Tab. 7 - Indice di compensazione del turn-over nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere al 31 dicembre 2021 - valori percentuali

	Maschi	Femmine
Turn-over negativo	24,6	33,4
Turn-over positivo	29,9	37,8
Compensazione del turn-over	121,9	113,3

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

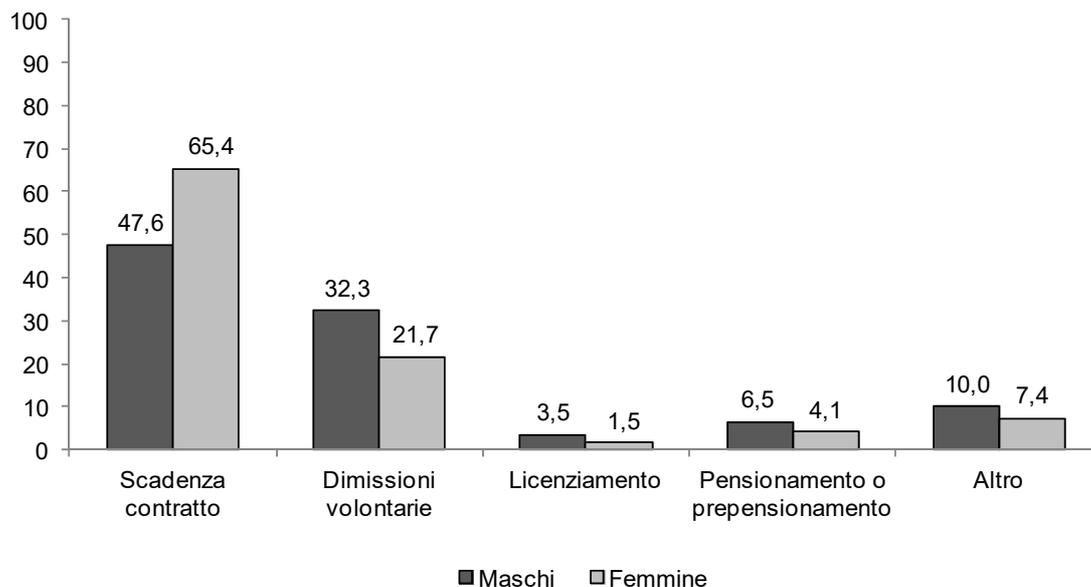
La maggiore fragilità della struttura lavorativa femminile viene ulteriormente confermata quando ci si addentra in un'analisi più dettagliata dei fattori che hanno motivato le cessazioni del rapporto di lavoro.

¹³ L'indice di movimentazione è calcolato sommando le assunzioni alle cessazioni e dividendo il risultato per la media dei due anni degli occupati totali nelle aziende rispondenti.

¹⁴ Il turn over negativo e il turn over positivo sono calcolati rispettivamente rapportando le cessazioni e le assunzioni alla media dei due anni (2020 e 2021) degli occupati nelle aziende rispondenti. L'indice di compensazione è dato dal rapporto percentuale del turn over positivo sul turn over negativo.

Per entrambi i generi, infatti, la causa prevalente di interruzione del rapporto di lavoro è la scadenza del contratto, ma il peso della componente si differenzia: riguarda il 65,4% delle donne e il 47,6% degli uomini (Grafico 28) che poi “recuperano” nelle altre fattispecie.

Graf. 28 - Cessazioni del rapporto di lavoro nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e tipologia fino al 31 dicembre 2021 - valori percentuali



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

Nella categoria cessazioni per dimissioni volontarie, si colloca il 32,3% dei maschi e il 21,7% delle donne. Sebbene il differenziale sia meno marcato, anche il licenziamento coinvolge maggiormente i maschi (3,5%) rispetto alle donne (1,5%) così come il pensionamento che riguarda rispettivamente il 6,5% e il 4,1%. La categoria altro (che racchiude decessi, invalidità, mobilità) rileva nel 10,0% dei casi per i maschi e nel 7,4% per le femmine.

Il monitoraggio riferito al biennio 2020/2021 ha introdotto una specifica della voce dimissioni volontarie andando a dettagliare la quota che si associa ai figli 0-3 anni: La casistica riguarda 103 donne e 80 maschi e sul totale delle dimissioni dichiarate pesa rispettivamente il 2,9 e il 2,1%.

Dall'analisi per settore emerge che l'incidenza delle uscite rispetto all'occupazione è particolarmente rilevante in alcuni settori/comparti: agricoltura, servizi di pulizia, pubblica amministrazione, sanità, istruzione e privato sociale, commercio e pubblici esercizi.

Nei servizi di pulizia il peso dell'occupazione al 31/12/2021 si attesta all'8,4% del totale e quello delle uscite in corso d'anno è pari al 13,7% (per un differenziale di 5,3 punti percentuali).

Nella pubblica amministrazione, sanità, istruzione e privato sociale il peso delle uscite risulta superiore al peso dell'occupazione di 4,3 punti.

Nel commercio e pubblici esercizi il differenziale a favore delle uscite è di 2,1 punti percentuali e in agricoltura l'analogo confronto attesta un gap di 1,6 punti che sale a 2,2 per i maschi.

8.2 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: 3.727 contro 2.090.

In particolare, si contano 842 trasformazioni da part-time a tempo pieno che riguardano donne, contro 303 sul fronte maschile; ma più significativo è il dato delle trasformazioni da tempo pieno a part-time che coinvolge 1.011 rapporti di lavoro femminili, contro 275 maschili (3,7 volte di più).

Tab. 8 - Trasformazioni del rapporto di lavoro nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere fino al 31 dicembre 2021 - valori assoluti

	Maschi	Femmine
Da part-time a tempo pieno	303	842
Da tempo pieno a part-time	275	1.011
Da tempo determinato a tempo indeterminato	1.512	1.874
Totale	2.090	3.727

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

E' noto che il maggior carico delle donne in attività domestiche e di cura di figli e famigliari, le porti a richiedere più spesso degli uomini il part-time e conseguentemente ad avere un maggior movimento di "ritorno" al tempo pieno quando le condizioni di necessità vengono meno.

9. La formazione in azienda

Il questionario della L. 125 sonda anche l'aspetto della formazione del personale svolta nel corso del 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale.

Nell'attuale monitoraggio a questa voce hanno risposto 430 aziende e sono solo 75 quelle che dichiarano che nel corso del 2021 nessuno dei loro dipendenti è stato coinvolto in attività di formazione.

Le restanti 355 aziende nell'insieme riportano un dato di soggetti coinvolti in formazione pari a 60.874 in prevalenza donne (51,1% e 31.106) (Tabella 9).

Tab. 9 - Soggetti in formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica nel 2021 - valori assoluti

Maschi				
valori assoluti				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
1.559	2.149	12.540	13.520	29.768
Femmine				
valori assoluti				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
971	1.154	19.233	9.748	31.106

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

Rispetto al complesso dell'occupazione rilevata al 31/12/2021 in queste aziende, i lavoratori coinvolti in formazione (corsi teorici o pratici) risultano il 60,6% senza differenze di rilievo tra maschi e

femmine. Delle differenze emergono tuttavia, ma senza sorprese, in relazione alla categoria professionale.

Tra le figure dirigenziali il coinvolgimento in attività formative è la norma: su 3.017 dirigenti al 31/12/2021 coloro che hanno partecipato ad attività di formazione nel corso dell'anno sono 2.530 e pesano l'83,9% (in poco meno di quattro casi su dieci sono donne).

Di tutto rilievo anche la condizione per le figure di coordinamento: su 4.245 quadri i coinvolti in formazione si attestano a 3.303 pari al 77,8% (tra i quadri in formazione le donne risultano il 35%).

Pur rimanendo per queste realtà aziendali numericamente interessante, il coinvolgimento in attività formative si ridimensiona per le figure impiegatizie e a scalare per quelle operaie.

Nel primo caso hanno fruito di formazione i due terzi della categoria (66,7%), nel secondo poco più della metà dell'aggregato (51,0%). Il 60% delle persone che hanno partecipato ad attività di formazione tra gli impiegati e poco più del 40% tra gli operai sono soggetti di genere femminile.

Per le figure dirigenziali, i quadri e le qualifiche impiegatizie lo sguardo di genere rileva un maggior coinvolgimento relativo delle donne (Grafico 29).

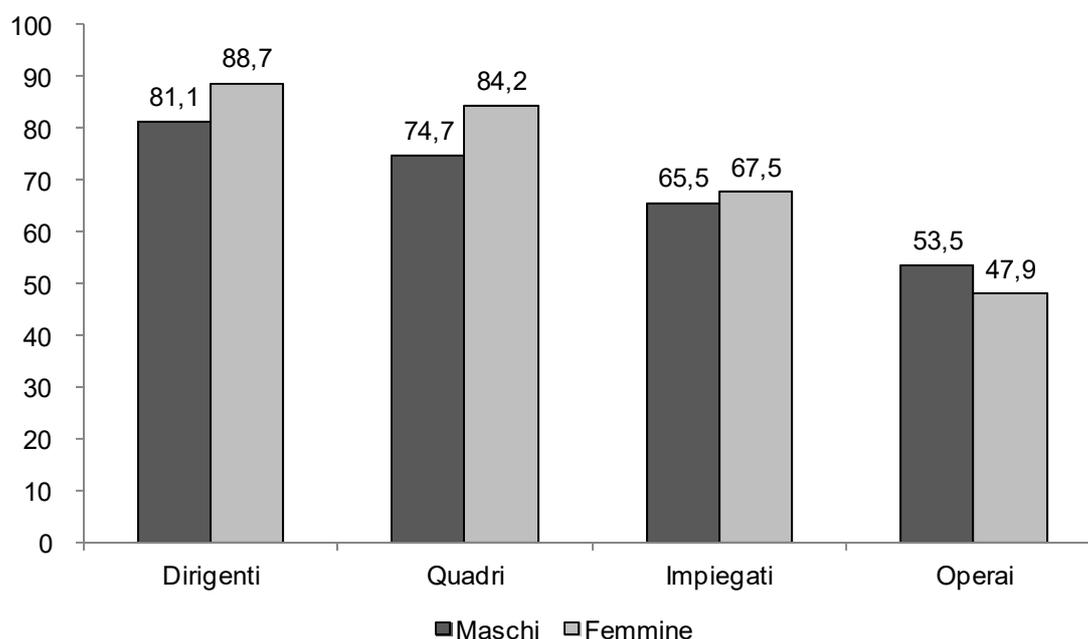
Tra i dirigenti femmine il differenziale rispetto ai maschi è di 7,6 punti percentuali, tra i quadri di 9,5 e tra le figure impiegatizie di due punti.

Fa eccezione in negativo solo la qualifica operaia dove il peso delle donne in formazione sul totale dell'aggregato si attesta al 47,9% rispetto al 53,5% dei maschi¹⁵.

La lente settoriale conferma una incidenza maggiore dei soggetti in formazione tra le donne, in due comparti su tre.

¹⁵ L'indicatore è calcolato rapportando i soggetti in formazione per singola categoria professionale al totale dell'occupazione della stessa, a dire, con un esempio, le dirigenti di genere femminile che hanno fatto formazione sul totale delle donne che hanno la qualifica dirigenziale.

Graf. 29 - Soggetti in formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica nel 2021 - valori percentuali



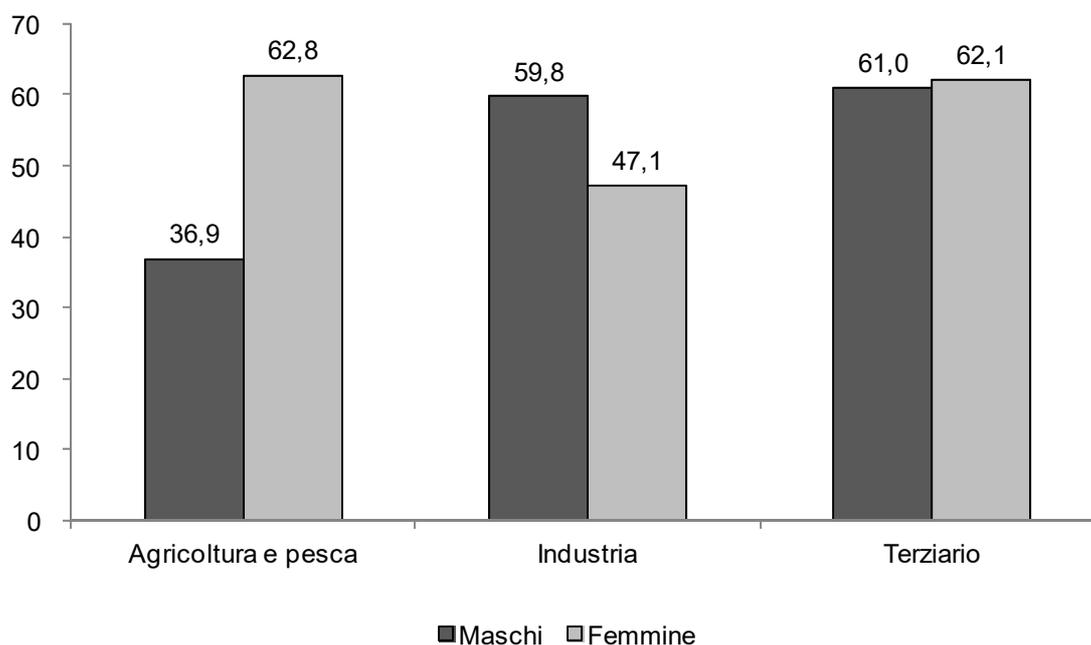
Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

La differenza a favore della componente femminile si intercetta nel terziario dove, rispetto ai maschi, il peso delle donne partecipanti alla formazione sul totale delle occupate al 31/12/2021 è maggiore di poco più di un punto percentuale, e in agricoltura dove è tuttavia necessario ricordare il basso numero di aziende coinvolte¹⁶ (Grafico 30).

Nell'industria invece l'incidenza dei partecipanti alla formazione è molto più incisiva per i maschi che sono coinvolti in attività formative in quasi sei casi su dieci a fronte di una percentuale femminile ferma al 47,1%.

¹⁶ Si riportano i partecipanti alla formazione per genere e settore al totale degli occupati per genere e settore.

Graf. 30 - Soggetti in formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e settore nel 2021 - valori percentuali



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

Ai 60.874 soggetti che hanno beneficiato di formazione nel 2021 sono state complessivamente erogate 1.251.763 ore.

La categoria professionale con il maggior numero di ore è quella impiegatizia 753.042 (60% del totale), a seguire operai 332.233, quadri 104.427 e dirigenti 62.061.

Della quota maggiore, con il 52,4%, hanno beneficiato i maschi.

Il rapporto di genere premia la componente femminile solo tra gli impiegati con il 57,4% (Tabella 10).

Le ore di formazione medie a cui hanno partecipato i maschi sono 22 rispetto alle 19 femminili, a significare che quando coinvolti hanno mediamente usufruito di opportunità formative per una durata superiore.

Tab. 10 - Ore di formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica nel 2021 - valori assoluti

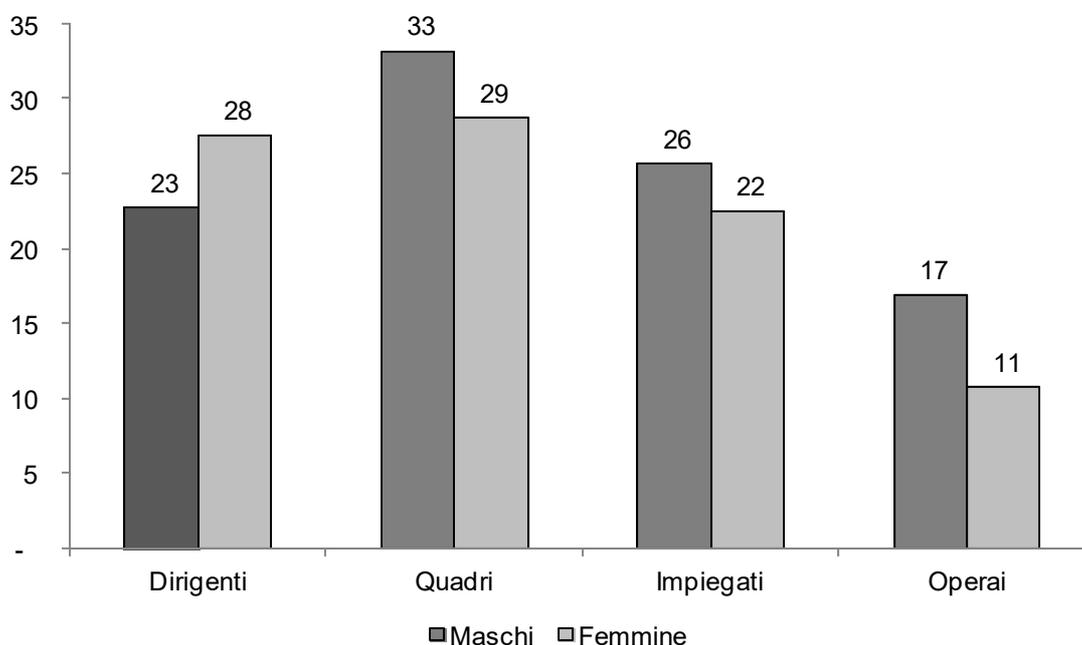
Maschi				
valori assoluti				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
35.354	71.308	321.124	227.961	655.747

Femmine				
valori assoluti				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
26.707	33.119	431.918	104.272	596.016

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

Questa evidenza a favore dei maschi si presenta per ogni qualifica professionale e trova un'eccezione solo per la categoria dei dirigenti, in cui le ore medie di formazione per le donne salgono a 28 rispetto alle 23 dei dirigenti maschi (Grafico 31).

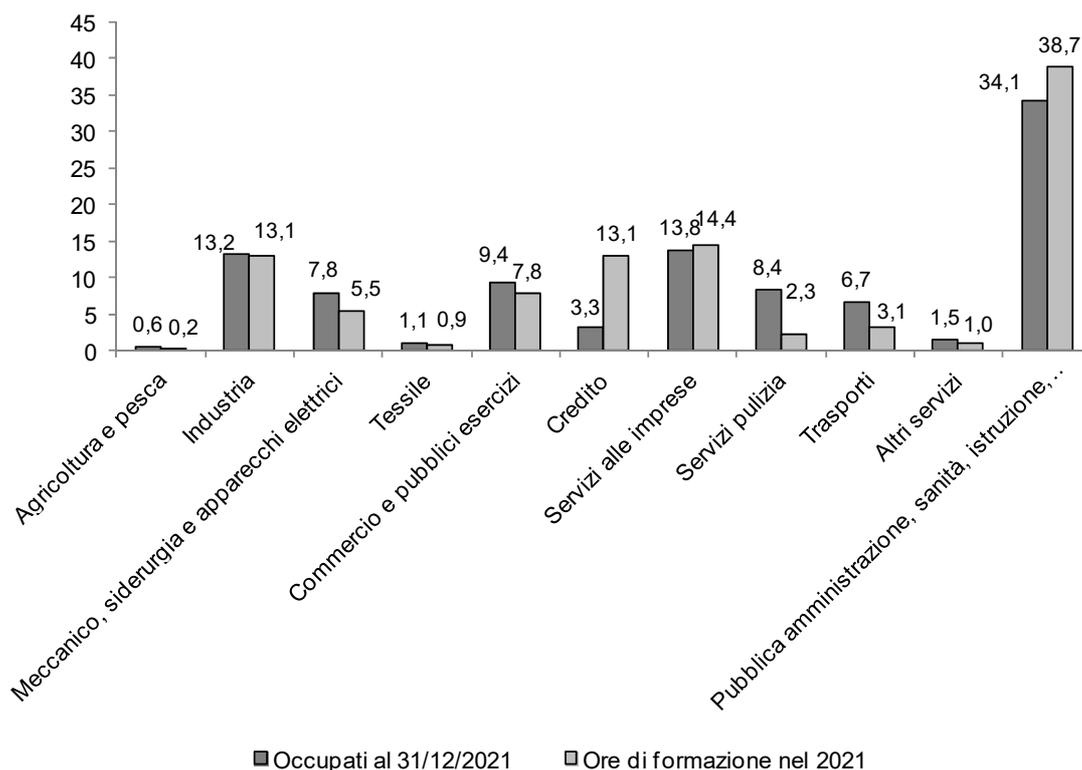
Graf. 31 - Ore medie procapite di formazione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 per genere e qualifica nel 2021 - valori assoluti



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

Due terzi delle ore di formazione erogate sono appannaggio di soli tre comparti: poco meno del 40% delle ore di formazione competono al comparto pubblica amministrazione, sanità, istruzione e privato sociale (38,7%), a seguire servizi alle imprese (14,4%) e credito (13,1%) (Grafico 32).

Graf. 32 - Occupazione e ore di formazione nelle aziende dell'indagine L.125/91 per comparto di attività nel 2021 - valori assoluti



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

L'incidenza della formazione in ciascuno di questi comparti risulta superiore al peso della loro occupazione sul totale. Discorso del tutto diverso per i servizi di pulizia che rappresentano l'8,4% dell'occupazione delle imprese dell'indagine della L. 125 e solo il 2,3% del totale delle ore di formazione erogate così come i trasporti, rispettivamente 6,7 e 3,1%.

10. Le retribuzioni

Le rilevazioni effettuate dalle aziende coinvolte nella presente edizione dell'indagine biennale sull'occupazione, offrono dati relativamente più accurati rispetto alle edizioni precedenti sulla modulazione delle retribuzioni in un'ottica di genere. Tali dati, tuttavia, non risultano del tutto esaustivi e congruenti nella totalità degli elementi che costituiscono la struttura retributiva e per poter essere utilizzati sono stati sottoposti ad un preliminare lavoro di "pulizia" che ha portato all'esclusione di alcune casistiche. Inoltre, stando a questi limiti, la seguente riflessione sul gap retributivo tra maschi e femmine si avvale, dal punto di vista metodologico, del solo parametro "monte retributivo medio annuo lordo", tralasciando i compensi accessori non attendibili in termini di completezza e coerenza¹⁷.

Il succitato lavoro di "pulizia" ha avuto altresì un minimo impatto sulla numerosità delle aziende e sul numero dei dipendenti. I dipendenti per i quali si hanno informazioni sulla retribuzione in totale sono calati da 100.492 a 100.287, di cui 51.211 donne, 80 in meno rispetto alle 51.291 cui si riferiscono i dati esposti nei paragrafi precedenti. Questo ha determinato anche minime variazioni sulla loro distribuzione per qualifica.

Premessa questa breve postilla metodologica, ci si addentra nell'analisi degli elementi emersi dalle dichiarazioni delle imprese con più di 50 dipendenti con sede in provincia di Trento per il periodo 2020/21, iniziando dal richiamare la composizione occupazionale delle suddette aziende e la ripartizione del personale per qualifica professionale.

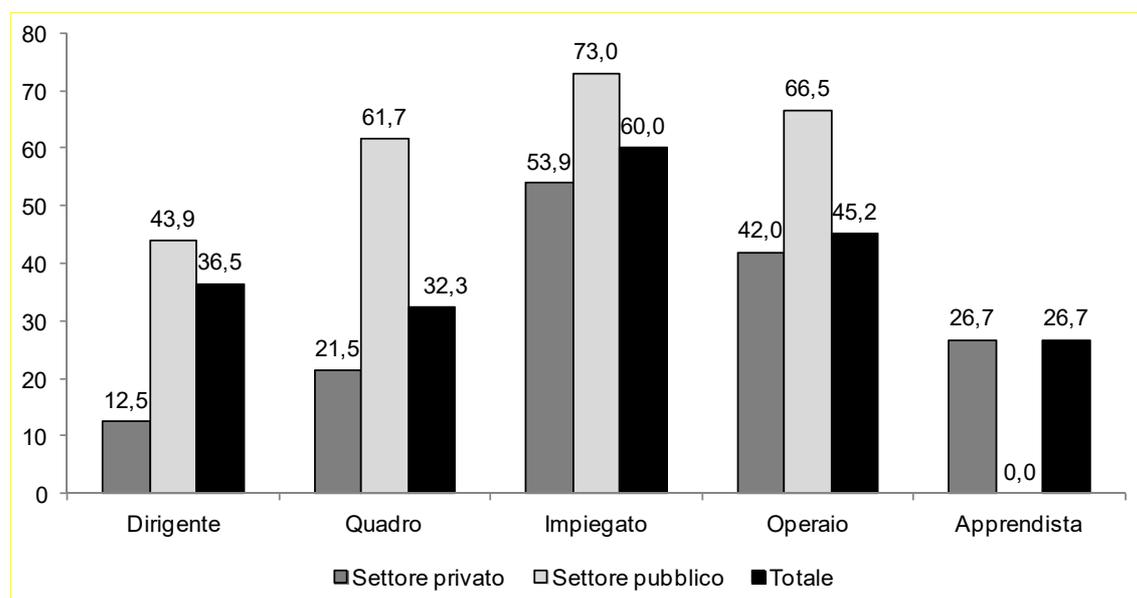
La componente femminile rappresenta la quota maggioritaria degli occupati anche nei dati della lettura per retribuzione, con il 51% del totale.

¹⁷ Per alcune aziende mancano del tutto le dichiarazioni relative al salario accessorio (26 sul totale di 430 aziende), mentre per le rimanenti il dato risulta incongruente e "sporco".

Per quanto riguarda la qualifica professionale, la sovrapposizione con le percentuali rilevate per la totalità dei dipendenti rimane molto simile, emergono tuttavia minime variazioni di alcuni decimi di punto percentuale per alcune qualifiche determinate anche dal fatto che la categoria professionale dell'apprendista è presente solo nella distribuzione del personale maschile e femminile per il quale sono stati compilati i dati retributivi. In nessuna altra sezione del modello della L. 125 è stata valorizzata questa categoria professionale.

Per questo si riporta di seguito il Grafico 33 che dà evidenza dell'incidenza femminile per qualifica professionale nelle imprese pubbliche e private riferita al solo target del personale per il quale si dispone di informazioni valide dal punto di vista retributivo con anche il dettaglio della categoria apprendista.

Graf. 33 - Occupate alle dipendenze nelle aziende dell'indagine L.125/91 (target retributivo) per qualifica e settore pubblico e privato - valori percentuali



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

I dati risultano pressoché sovrapponibili a quelli presentati in precedenza: le donne costituiscono, complessivamente solo il 32,3% dei quadri e il 36,5%, dei dirigenti e ciò, peraltro, grazie al contributo del comparto pubblico (che afferisce alla totalità delle

attività che ricadono nella Pubblica Amministrazione e alla quota parte di attività dell'istruzione e della sanità erogate dal servizio pubblico), dove la presenza femminile nelle posizioni apicali sale al 43,9% dei dirigenti e al 61,7% dei quadri. Al vertice delle aziende private, invece, l'incidenza di tale rappresentanza si riduce drasticamente, assumendo valori limitati al 12,5% per i dirigenti e al 21,5% per i quadri.

L'incidenza percentuale delle donne inoltre risulta modesta nella categoria dell'apprendista, rappresentando solo il 26,7% del profilo, concentrato solo nelle aziende private.

Tra le figure operaie l'incidenza femminile complessiva è pari al 45,2% e sale al 66,5% nelle aziende pubbliche (42,0% presso le aziende private).

La qualifica professionale in cui si riscontra la più alta concentrazione femminile, pari al 60,0% per il totale delle aziende, è quindi quella degli impiegati. Questa tendenza si conferma sia nel pubblico che nel privato, dove la quota femminile si attesta, rispettivamente, al 73,0% e al 53,9% degli occupati inquadrati in questa posizione.

In questo asimmetrico quadro lavorativo la disamina delle retribuzioni medie annue per genere, fornisce un'ulteriore conferma dell'esistenza di un gender gap sfavorevole al genere femminile.

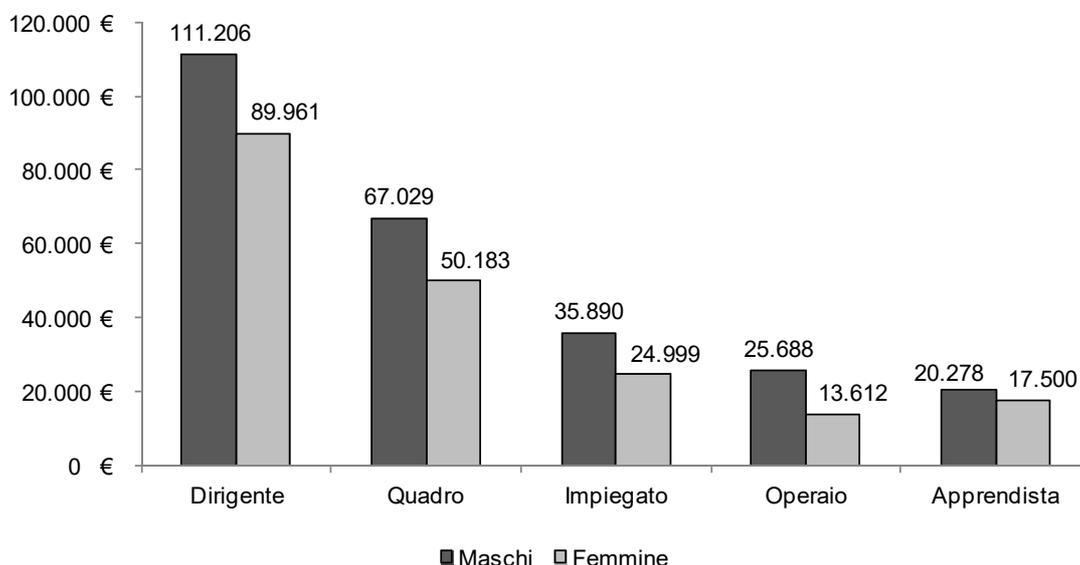
10.1 Le retribuzioni per qualifica

Le donne già penalizzate dal fatto di risultare meno presenti nelle posizioni apicali, trasversalmente ad ogni qualifica professionale risultano anche sempre meno pagate.

Osservando i dati complessivi delle aziende partecipanti all'indagine, dal Grafico 34 si nota che i maschi posizionati nelle qualifiche apicali percepiscono mediamente una retribuzione annua lorda di 111.206 euro nel ruolo di dirigente e di 67.029 euro come quadro. Per le donne i corrispettivi per le medesime qualifiche scendono, rispettivamente, a 89.961 euro e a 50.183 euro, con un gap retributivo femminile che in termini percentuali -

rispetto alla controparte maschile - spazia dal -19,1% (per la qualifica di dirigente) al -25,1% (per quella di quadro)¹⁸.

Graf. 34 – Retribuzione media annua lorda nelle aziende dell'indagine L.125/91 (target retributivo) per genere e qualifica - valori assoluti in euro



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

Tale gap a sfavore delle donne si riduce solo per la categoria degli apprendisti (-13,7%), mentre nel caso delle impiegate – con una retribuzione media lorda annua di 24.999 euro contro 35.890 maschili – si attesta a -30,3%. Il divario retributivo femminile più alto si registra per la qualifica operaia. La retribuzione media annua lorda di 25.688 euro per i lavoratori di genere maschile e di 13.612 euro per le lavoratrici, genera una disparità retributiva di genere che in termini percentuali si attesta al 47,0%.

A determinare tale differenziale concorre certamente il maggiore ricorso al part-time tra le lavoratrici inquadrare in questi ultimi due profili, in particolare per le figure operaie. Infatti, come già rappresentato nel Grafico 20, il 43,2% delle impiegate e il 64,2%

¹⁸ Il gap retributivo femminile in termini percentuali è calcolato rapportando la differenza tra il monte retributivo annuo lordo delle femmine e quello dei maschi, al monte retributivo annuo lordo maschile.

delle operaie svolgono un'attività lavorativa a tempo parziale, contro, rispettivamente, il 9,2% e il 12,3% dei maschi di pari livello. Per le categorie professionali superiori, il peso delle part-timer scende al 13,7%, per la qualifica di quadro (contro l'1,4% dei maschi) e al 6,5% per le donne dirigenti (a fronte del 2,3% dei dirigenti maschi).

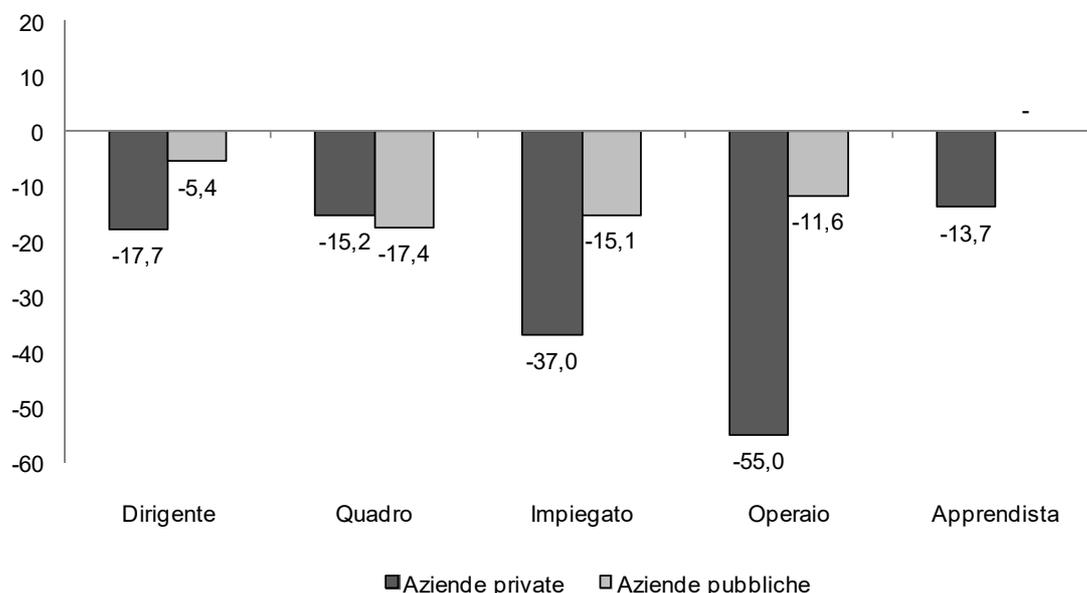
Dettagliando ora l'analisi di questi dati complessivi in base alla natura pubblica e privata delle aziende coinvolte, emerge che il gap retributivo a sfavore delle donne persiste in entrambi i casi, ma si accentua ulteriormente presso le aziende private. Quest'affermazione trova riscontro per tre posizioni professionali su quattro¹⁹.

Nella qualifica di dirigente, a fronte di uno squilibrio retributivo negativo del 5,4% per le donne del comparto pubblico, il gap retributivo nel comparto privato risulta del 17,7% e, analogamente, per le impiegate e le operaie tale differenza a sfavore, risulta maggiore presso le imprese private, rispettivamente, -37,0% (contro -15,1% nel comparto pubblico) e -55,0%, (contro -11,6% del pubblico).

Fa eccezione solo la qualifica di quadro che, stando ai dati forniti, rappresenta l'unica categoria in cui il gap retributivo per le femmine risulta maggiore presso le imprese pubbliche (-17,4%) rispetto a quelle private (-15,2%) (Grafico 35).

¹⁹ Si omette la posizione di apprendista per la quale non è stato possibile il confronto del divario di genere tra il pubblico e il privato, in quanto le collocazioni in questa posizione sono tutte concentrate nel contesto privato.

Graf. 35 - Gap retributivo delle femmine rispetto ai maschi nelle aziende dell'indagine L.125/91 per qualifica e settore pubblico e privato - valori percentuali*



* Nel settore pubblico non è presente la qualifica di apprendista

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

10.2 Le retribuzioni per settore

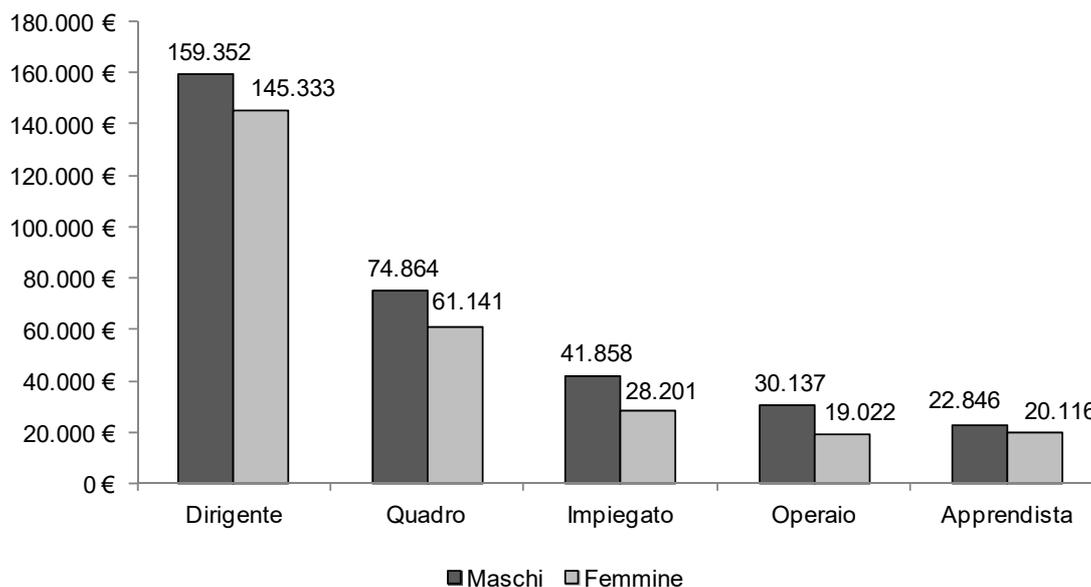
Il settore in cui si registrano generalmente i livelli più alti della retribuzione media lorda annua, per entrambi i sessi e per tutte le qualifiche, è quello dell'industria (Grafico 36).

Gli importi percepiti in questo comparto spaziano da un massimo di 159.352 euro (per i dirigenti maschi), ad un minimo di 20.116 euro (per le apprendiste).

I corrispettivi di tali valori nel terziario scendono a livelli compresi tra 103.663 e 16.416 euro, rispettivamente, nel caso dei dirigenti maschi e delle apprendiste (Grafico 37).

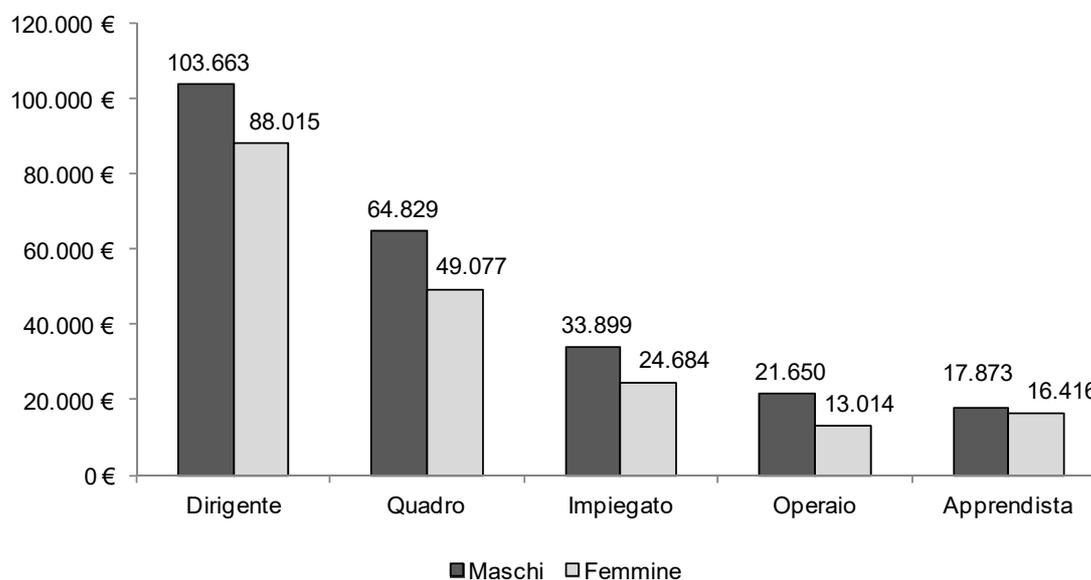
Più articolato e meno confrontabile, invece, risulta il quadro nell'ambito dell'agricoltura e pesca (peraltro rappresentato nell'indagine da sole sei aziende).

Graf. 36 - Retribuzione media annua nelle aziende dell'indagine L.125/91 per genere e qualifica nel settore secondario - valori assoluti in euro



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

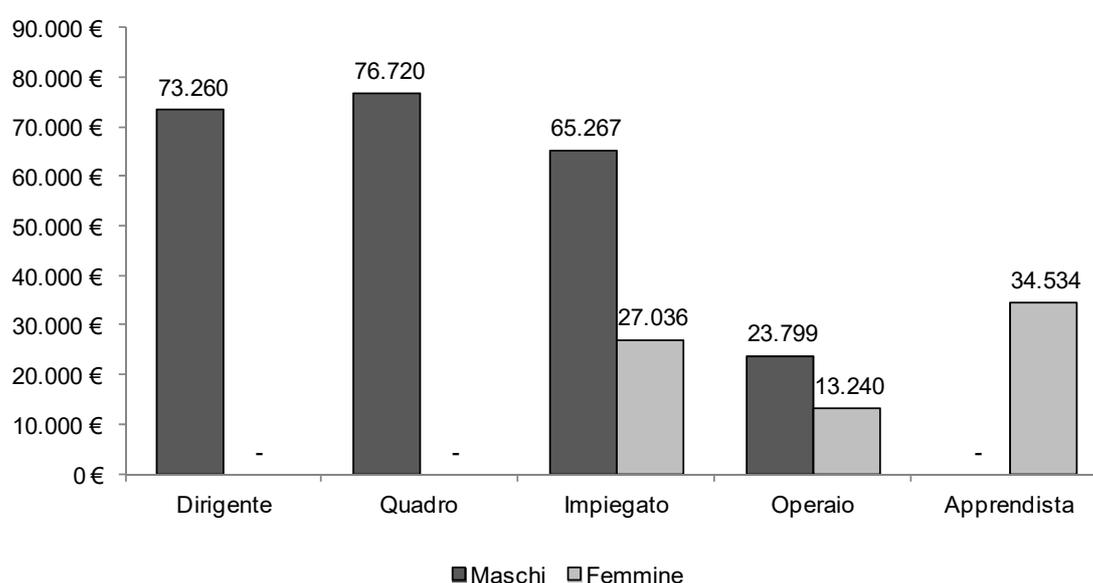
Graf. 37 - Retribuzione media annua nelle aziende dell'indagine L.125/91 per genere e qualifica professionale nel settore terziario - valori assoluti in euro



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

Ad una relativamente minore retribuzione media dei dirigenti, rispetto ai due macrosettori precedenti, si accompagnano livelli più alti di remunerazione per i maschi di alcune figure come quelle di quadro e di impiegato. Tale comparto, peraltro, si contraddistingue per un più marcato squilibrio di genere, evidenziato dall'assenza totale delle donne nei due ruoli apicali (Grafico 38).

Graf. 38 - Retribuzione media annua nelle aziende dell'indagine L.125/91 per genere e qualifica professionale nel settore agricoltura e pesca - valori assoluti in euro*



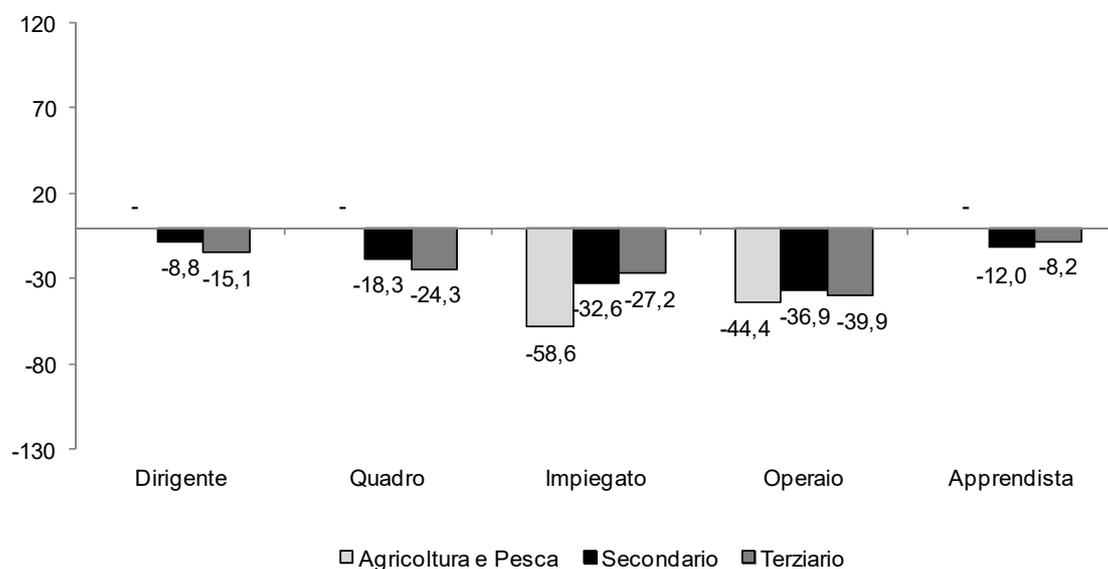
* Nel settore agricoltura e pesca, i valori afferenti al gap retributivo di genere non sono calcolabili per le qualifiche di dirigente, di quadro e di apprendista, a causa dell'assenza delle donne ai livelli apicali e degli uomini nella posizione di apprendista

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

Dal Grafico 39 si evince che il settore primario spicca per un maggior gap retributivo percentuale tra i sessi, anche nelle due qualifiche dove si concentra la componente femminile occupata in questo comparto: impiegatizia e operaia.

Lo scarto negativo è, rispettivamente, del -58,6% e del -44,4% rispetto ai maschi che si collocano nelle medesime qualifiche.

Graf. 39 - Gap retributivo delle femmine rispetto ai maschi nelle aziende dell'indagine L.125/91 per qualifica professionale e settori di attività - valori percentuali*



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

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

Il gap retributivo femminile, pur restando di un'entità consistente, si ridimensiona relativamente nell'industria (portandosi a -32,6% per le impiegate e a -36,9% per le operaie), così come nel terziario (-27,2% per le prime e -39,9% per le seconde). Per le figure collocate al vertice, infatti, il gap nel caso dei quadri scende al -18,3% nell'industria e al -24,3% nel terziario; per i dirigenti il differenziale nell'industria risulta del -8,8% e nel terziario del -15,1%.

La causa di questo fenomeno può verosimilmente essere trovata nel maggiore ricorso delle lavoratrici al lavoro parziale per le esigenze conciliative, così come emerge anche dai dati esaminati nei paragrafi precedenti, in particolare per le impiegate e le operaie.

Tuttavia, tale spiegazione, pur essendo aderente ad una realtà ricorrente, non è esaustiva, in quanto non contempla i casi in cui il meccanismo della riproduzione del gap retributivo tra i sessi si replica anche ai livelli apicali, dove il ricorso al part-time delle

donne scende drasticamente, sovrapponendosi quasi, a quello dei maschi di pari livello.

La complessità di tali criticità necessita di ulteriori approfondimenti, indagando su altri fattori oggettivi e soggettivi - magari anche di natura socio-culturale - che in sede della presente indagine non trova il dovuto supporto nei dati disponibili.

11. Altri dati

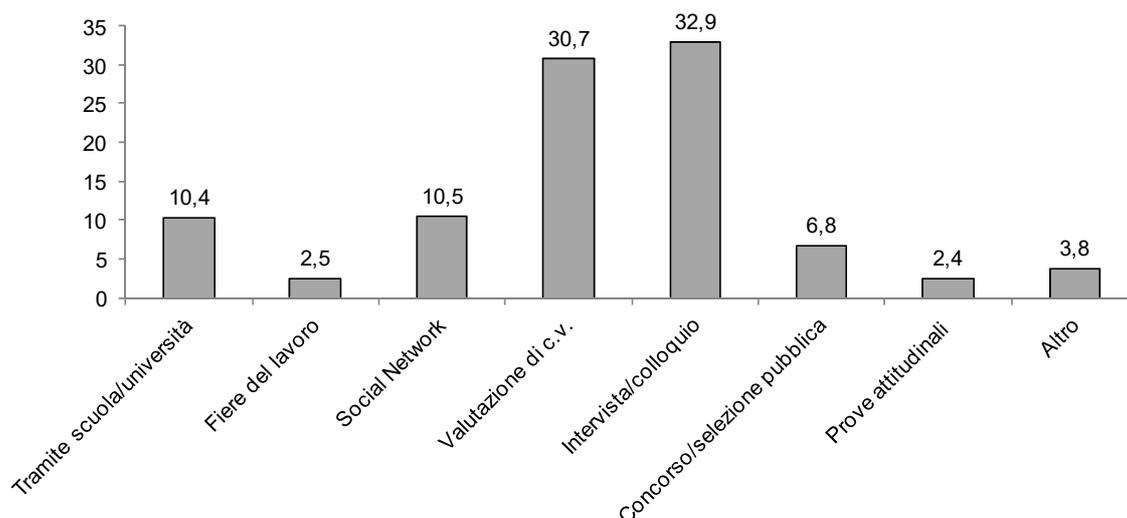
11.1 Processi di selezione, reclutamento e accesso

L'indagine della L. 125 del biennio 2020/2021 amplia per la prima volta l'orizzonte di analisi alla verifica di alcune variabili: i processi e gli strumenti di selezione e reclutamento utilizzati dalle aziende, le procedure di accesso alla qualificazione professionale e manageriale, la verifica dei criteri adottati per la progressione di carriera, la promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo.

11.1.1 I processi di reclutamento

Nei processi di reclutamento e selezione, le medio grandi aziende del Trentino utilizzano soprattutto le modalità delle interviste/colloqui e la valutazione dei c.v. Queste voci raccolgono ciascuna più del 30% delle risposte. Il ricorso ai social network, invece, è richiamato solo nel 10,5% dei casi, una percentuale che risulta del tutto sovrapponibile al reclutamento tramite scuola o università (Grafico 40).

Graf. 40 - Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali

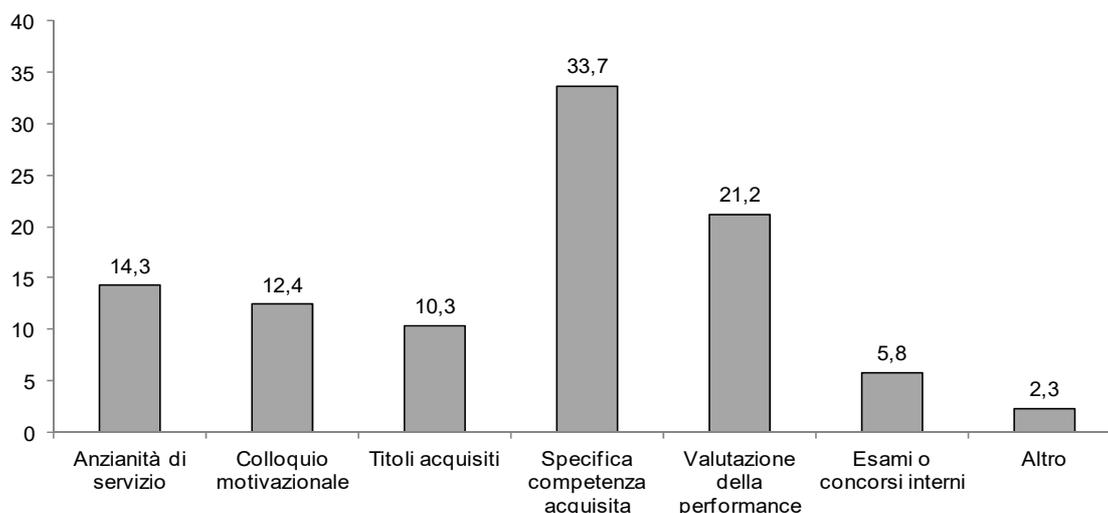


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

11.1.2 Accesso alla qualificazione e alla formazione manageriale

Per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, le indicazioni aziendali richiamano in primis le competenze specifiche possedute: le risposte multiple che si associano a questo item sono la quota prevalente e rappresentano un terzo del totale. A distanza seguono la valutazione delle performance (21,2%) e con poco meno del 15% l'anzianità di servizio tout court. Il colloquio motivazionale è richiamato solo nel 12,4% e i titoli acquisiti nel 10,3% (Grafico 41).

Graf. 41 - Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale nelle aziende dell'indagine L.125/91 - valori percentuali

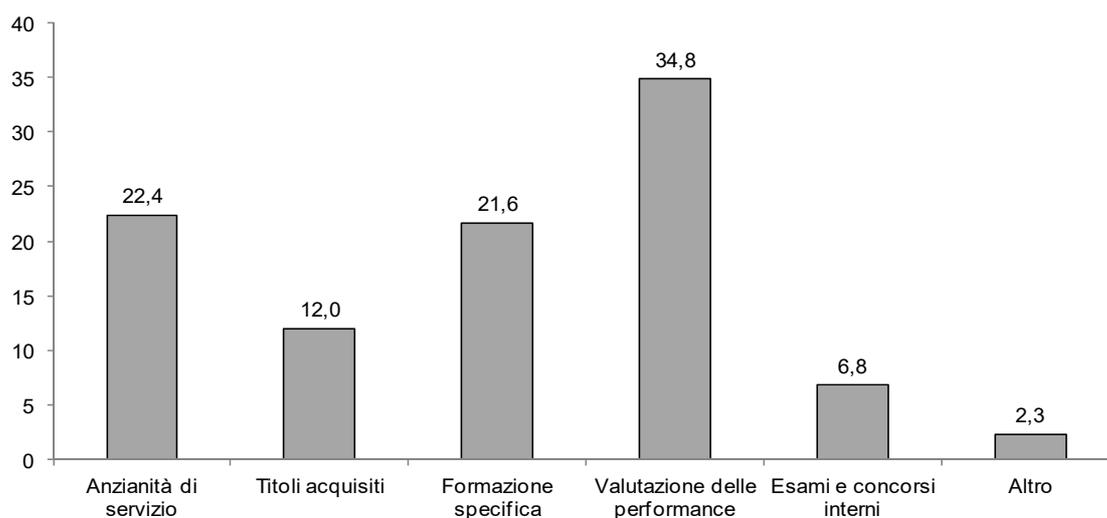


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine L. 125/91

11.1.3 Progressioni di carriera

Relativamente ai criteri adottati per le progressioni di carriera la distribuzione percentuale premia soprattutto la valutazione delle performance cui fanno capo poco meno dei due terzi delle risposte (34,8%) (Grafico 42).

Graf. 42 - Criteri adottati per le progressioni di carriera nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali



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

La seconda voce cui guardano le aziende è, in ordine di importanza, l'anzianità di servizio (22,4%) cui, con pochissima differenza, segue la dimensione della formazione specifica (21,6%).

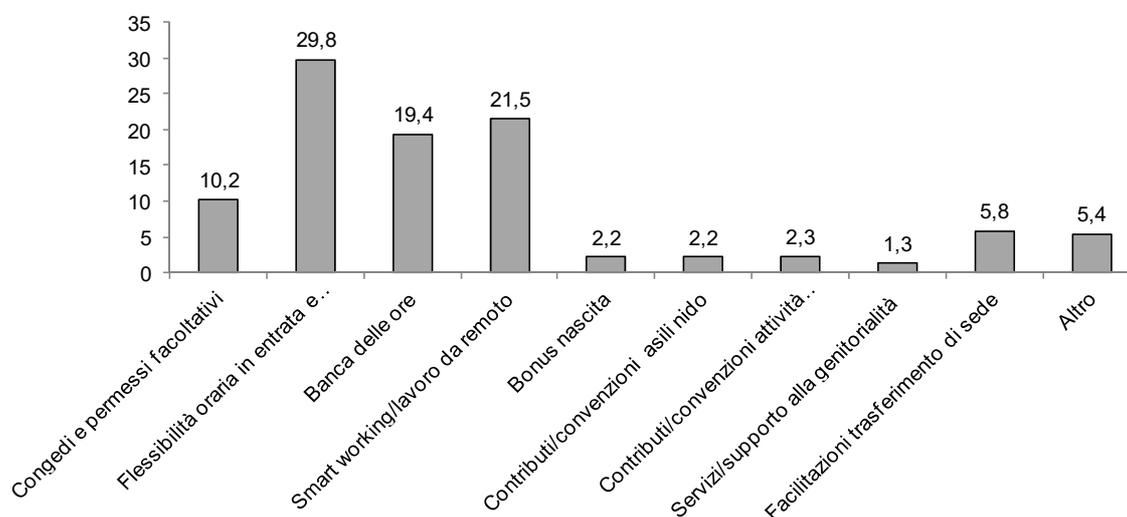
11.1.4 Strumenti e misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Nella percezione delle aziende le voci che più contano sono quelle che rimandano ai temi della flessibilità oraria, intesa sia come flessibilità in ingresso e in uscita (29,8%) che come banca delle ore (19,4%).

Con il 10,2% i congedi/permessi facoltativi rappresentano un ulteriore fattore rilevante di flessibilità (Grafico 43).

In più di un caso su cinque, inoltre, le risposte intercettano lo strumento dello smart working o altre forme di lavoro da remoto (21,5%).

Graf. 43 - Strumenti e misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali



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

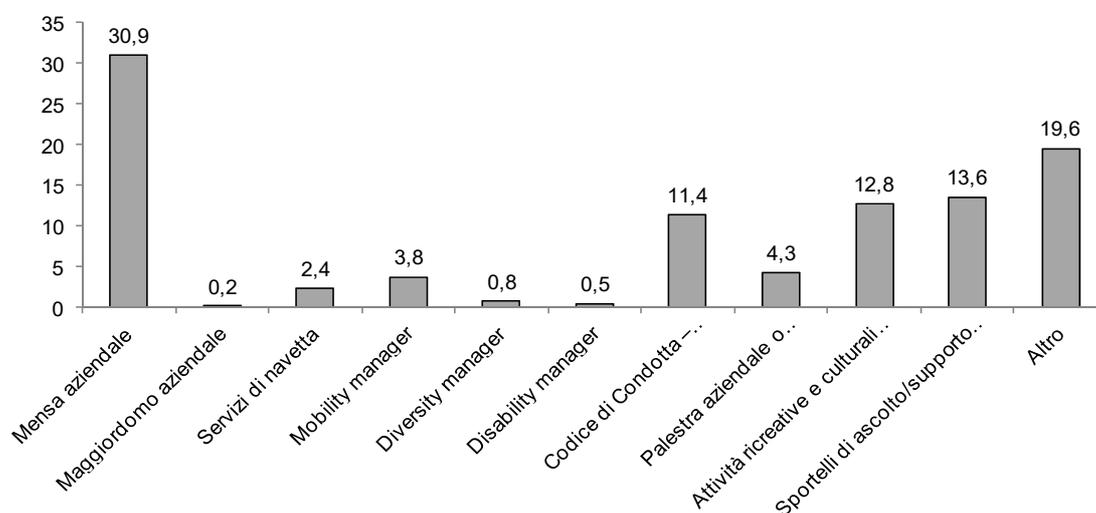
I dispositivi di sostegno economico (bonus nascite, contributi/convenzioni per asili nido o per attività extrascolastiche in favore dei figli dei dipendenti) sono poco presenti nelle risposte

aziendali e tra le voci indicate nel questionario la meno rilevante è quella dei servizi a supporto della genitorialità che pesa solo l'1,3%.

11.1.5 Politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo

Tra le politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo, il maggior numero di adesioni aziendali rimanda al tradizionale servizio di mensa aziendale (30,9%) (Grafico 44).

Graf. 44 – Politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo nelle aziende dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali



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

Nella percezione delle aziende assumono tuttavia una rilevanza particolare la dimensione del supporto psicologico e quella del sostegno specifico in condizioni percepite come critiche in rapporto ai temi delle pari opportunità. Per numerosità delle risposte il secondo item in ordine di importanza, infatti, è quello degli sportelli di ascolto e supporto psicologico che ottengono il 13,6% delle risposte. Seppur di poco questa politica aziendale sembra pesare di più del tradizionale strumento di benessere organizzativo riferibile alle attività ricreative e culturali extralavorative messe a disposizione dei dipendenti (12,8%). L'adozione di un Codice di Condotta e la possibilità di rapportarsi

al consigliere/a di fiducia catalizza l'11,4% delle risposte aziendali sulle politiche a garanzia di un ambiente inclusivo.

11.2 I contratti applicati

Nella prima sezione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile della L. 125/91 - biennio 2020/2021, sono raccolte alcune informazioni sul numero e la tipologia dei contratti applicati: le aziende indicano i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati (CCNL) ed eventuali altri contratti di II livello, aziendali o territoriali.

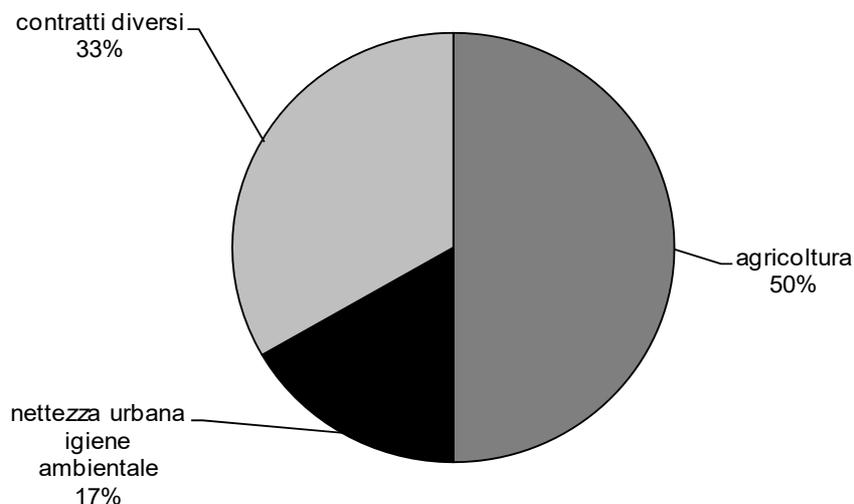
Poiché tutte le aziende hanno risposto a questa sezione e la qualità del dato è verificata, si presenta l'opportunità di fornire alcune sintetiche informazioni attinenti alla sfera della contrattazione collettiva in chiave di numerosità e tipologia dei contratti applicati dalle 430 aziende coinvolte nell'indagine.

Il primo dato degno di nota riguarda il numero dei contratti collettivi applicati: alle aziende è stato chiesto di riportare il contratto collettivo nazionale applicato al maggior numero dei lavoratori e anche il numero di altri eventuali contratti applicati. Dalle risposte emerge che solo 244 aziende pari a poco più della metà dell'aggregato (il 56,7%) applicano esclusivamente un contratto collettivo di lavoro e che 146 (un ulteriore terzo) ne applicano due. Nel restante 9,3% i CCNL applicati sono tre o più. Emerge anche una diversificazione per tipologia di contratto collettivo applicato.

Tra le sei aziende del settore agricolo prevale il CCNL del settore agricoltura; due aziende applicano il CCNL del settore contratti diversi e una azienda fa capo al CCNL del settore nettezza urbana igiene ambientale (Grafico 45).

Tra le 271 aziende del terziario il CCNL principale più rappresentato risulta quello del settore commercio (comprende commercio, farmacie - aziende municipalizzate e terziario) che viene indicato da 62 aziende, il 22,8% del totale (Grafico 46).

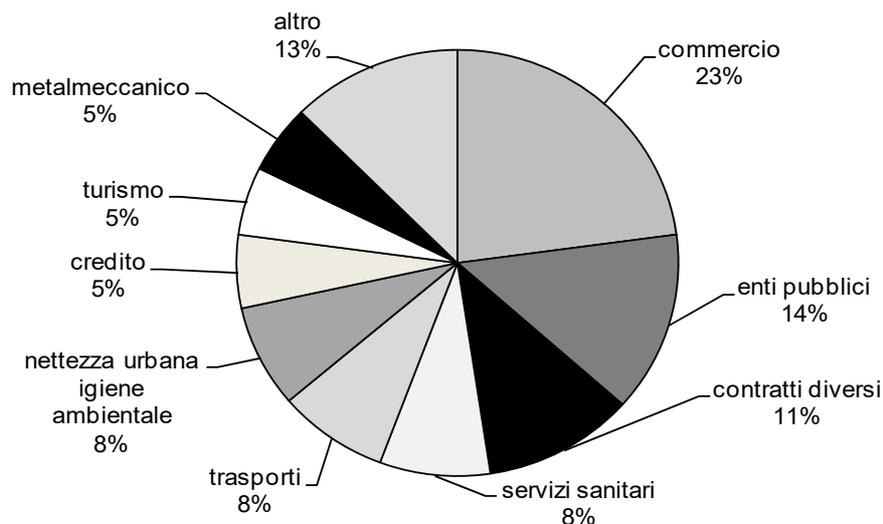
Graf. 45 - CCNL nelle aziende del settore agricoltura dell'indagine L.125/91 - valori percentuali



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

Con il 13,7% seguono le 37 aziende del terziario che applicano il CCNL degli enti pubblici (di cui 33 fanno capo al CCNL del personale del comparto regioni ed enti locali) e quelle che applicano il CCNL del settore contratti diversi (30, pari all'11,1%).

Graf. 46 - CCNL nelle aziende del settore terziario dell'indagine L. 125/91 - valori percentuali



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

Il CCNL dei servizi sanitari è indicato da 22 aziende (fanno tutte capo al CCNL delle cooperative sociali) e sono sempre 22 le aziende che applicano il CCNL del settore trasporti: in questo caso in 11 aziende il contratto è quello dei trasporti a fune.

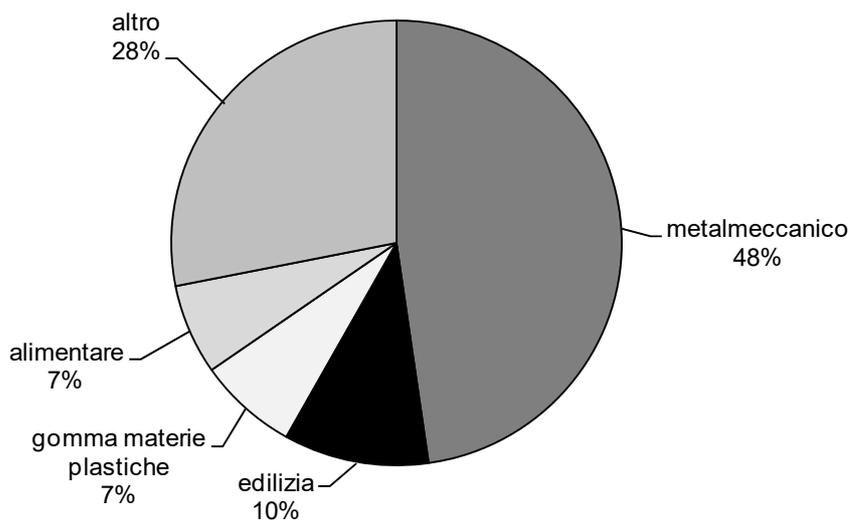
Le aziende che indicano come contratto principale quello della nettezza urbana igiene ambientale sono 21, seguono il credito con 15 aziende, che nel 93% dei casi fanno capo al CCNL delle casse rurali e artigiani, e 14 aziende che applicano il contratto del settore turismo.

Sono infine ancora 14 le aziende del terziario che come contratto principale indicano un contratto del settore metalmeccanico.

Il CCNL del settore metalmeccanico è anche quello su cui converge quasi la metà della contrattazione delle aziende industriali che hanno risposto all'indagine della L. 125 nel biennio 2020/2021. Si tratta di 73 aziende su 153 (Grafico 47).

Seguono 16 aziende con il CCNL nel settore edilizia, 11 aziende con il CCNL nel settore gomma e materie plastiche e dieci aziende con il CCNL del settore alimentare.

Graf. 47 - CCNL nelle aziende del settore secondario dell'indagine L.125/91 - valori percentuali



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

Con riferimento alla contrattazione di II livello, la contrattazione aziendale raccoglie 133 evidenze ed è presente con un'incidenza media del 30,9%.

Questa contrattazione riveste un peso maggiore nel comparto industriale dove risulta presente nel 41,2% dei casi.

La contrattazione territoriale riguarda 113 aziende per un'incidenza media del 26,3%. Quattro delle sei aziende che hanno compilato il modulo della L. 125 nel biennio 2020/2021 riportano una contrattazione territoriale e nel terziario l'incidenza di questa contrattazione è pari al 30,6%.

La contrattazione territoriale è relativamente meno presente nel settore industriale che si ferma al 17%.

Il 40% dei contratti aziendali si concentrano in aziende che applicano due tipologie di CCNL: il CCNL del settore metalmeccanico (31 aziende pari al 23,3%) e quello del settore commercio (23 aziende pari al 17,3%).

Il 19,5% delle aziende che applicano la contrattazione territoriale applicano invece un CCNL dei servizi sanitari (22 aziende), seguono con il 17,7% il commercio (20), con il 13,3% i contratti diversi (15) e con il 10,6% il credito (12).

12. Note conclusive

L'indagine del biennio 2020/2021 intercetta per la prima volta lo spaccato delle imprese con sede in provincia di Trento con soglia dimensionale superiore ai 50 dipendenti. Sono 430 le aziende che hanno fornito le informazioni richieste per un volume di occupazione che al 31/12/2021 si attesta a quota 100.492.

La fotografia che ci viene riportata conferma evidenze già note rispetto al diverso posizionamento di maschi e femmine dentro le realtà aziendali.

Da un punto di vista quantitativo in queste imprese si è raggiunta una sostanziale equivalenza di presenze: le femmine sono il 51% degli occupati totali.

Una lettura più granulare che indaga determinanti di distribuzione per settore di attività e qualifica professionale consente peraltro di intercettare condizioni di squilibrio.

Un terzo delle donne lavora nel settore pubblico a fronte di una percentuale maschile più che dimezzata e che non arriva al 16%. Scelte che hanno radici lontane e si correlano nel caso del pubblico alla consapevolezza che il lavoro in questo settore è più family friendly del privato. Laddove si consideri anche il lavoro nei servizi del privato sociale e nei comparti dell'istruzione e della sanità privati, le donne coinvolte arrivano a sfiorare la soglia del 50% rispetto ad un coinvolgimento maschile nettamente minore e che li vede interessati solo in un caso su cinque.

La distribuzione di genere risulta dunque specularmente sottorappresentata al femminile per quanto riguarda la presenza nelle aziende del settore industria. Più di un terzo dei maschi, il 35,5%, lavorano in queste aziende e l'equivalente valore per le donne non raggiunge il limite del 10%.

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

Nelle 430 aziende dell'indagine riferita al biennio 2020/2021, il lavoro a part-time è svolto dalle donne nell'83,8% dei casi e rappresenta la modalità oraria di prestazione lavorativa del 50% delle occupate. Tra i maschi la percentuale di chi lavora a orario ridotto si ferma al 16,2%.

Anche in questo caso la motivazione prevalente sembra dover essere ricondotta alla necessità di corrispondere alle esigenze della conciliazione famiglia lavoro che, risulta chiaro, continuano a ricadere specialmente sulla componente femminile.

Nel settore pubblico le lavoratrici che usufruiscono di un regime a orario ridotto calano al 33% in ragione di una maggiore possibilità di utilizzare strumenti di flessibilità all'interno dell'orario standard. Il settore delle pulizie, con il 94%, e il privato sociale, istruzione e sanità private, con il 67,2%, sono gli ambiti in cui il ricorso a questa modalità raggiunge i valori più elevati.

Per quanto riguarda le qualifiche professionali le donne sono ancora per lo più presenti nelle attività afferenti al profilo impiegatizio.

La situazione migliora nel contesto pubblico, con una maggiore incidenza delle occupate ai livelli apicali: il 60% delle dei quadri sono di genere femminile e tra i dirigenti, pur non rappresentando più la maggioranza, risultano ancora ben rappresentate sfiorando la soglia del 44%. Nel privato tuttavia i gap tornano a farsi particolarmente evidenti, i quadri donne scendono a rappresentare poco più del 20% della categoria e i dirigenti di genere femminile si attestano intorno al 12,5%.

La fotografia che ci rimanda il biennio 2020/2021 configura quindi un quadro generale in cui a fronte di una presenza femminile che per numerosità supera quella maschile, nei profili di carriera conferma la persistenza di condizioni di svantaggio.

I dati salariali aggravano ulteriormente lo scenario, per l'emergere di una differenza retributiva che non è solo conseguente alla collocazione delle donne nei livelli più bassi delle qualifiche professionali rispetto ai posizionamenti maschili, ma si reitera pure all'interno della stessa categoria professionale. La dimensione di analisi è quella del monte retributivo che risente del maggior ricorso al part-time del genere femminile. Ciò non toglie che trasversalmente ad ogni qualifica professionale (anche per quelle in cui il part-time è poco utilizzato) il monte ore retributivo medio procapite risulti sempre inferiore per le donne. In questo quadro anche la asimmetrica distribuzione occupazionale per settore di attività riveste la sua importanza, poiché dal confronto emerge che il comparto in cui si registrano generalmente i livelli più alti della retribuzione media lorda annua, per entrambi i sessi e per tutte le qualifiche, è quello dell'industria, dove peraltro le donne sono sottorappresentate.

Allegato – La scheda di rilevazione

Di seguito si riporta lo strumento di rilevazione proposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il biennio 2020/2021.

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021
(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*
Ragione Sociale*
Sede Legale Comune* Cap*
 Indirizzo*
 E-mail
 PEC
 Telefono
Occupazione totale al Numero Di cui
31/12/2021 (II anno del biennio) complessivo* femmine
Attività economica esercitata*
Note

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*

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

Altri contratti applicati

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

Aziendale SI NO

Territoriale SI NO

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	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 31/12/2020 (I anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrate	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
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

MF*: 0 F*: 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2021	PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
			MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti		0	0	0	0
			0	0	0	0
	Quadri		0	0	0	0
			0	0	0	0
	Impiegati		0	0	0	0
			0	0	0	0
			0	0	0	0
	Operai		0	0	0	0
	Apprendisti		0	0	0	0
			0	0	0	0
			0	0	0	0
	TOTALE		0	0	0	0
	di cui Disabili e Cat. Protette		0	0	0	0
			0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) 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												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	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 o CONGEDO	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
in congedo di maternità/paternità	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
in congedo parentale	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021
(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
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	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 DISABILI e CAT. PROTETTE											
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					0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	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 PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale ore di formazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
		MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Disabili e Cat. Protette			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro":

Sezione 3 - Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) - 1..n

Provincia	Comune	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
UP.1			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0