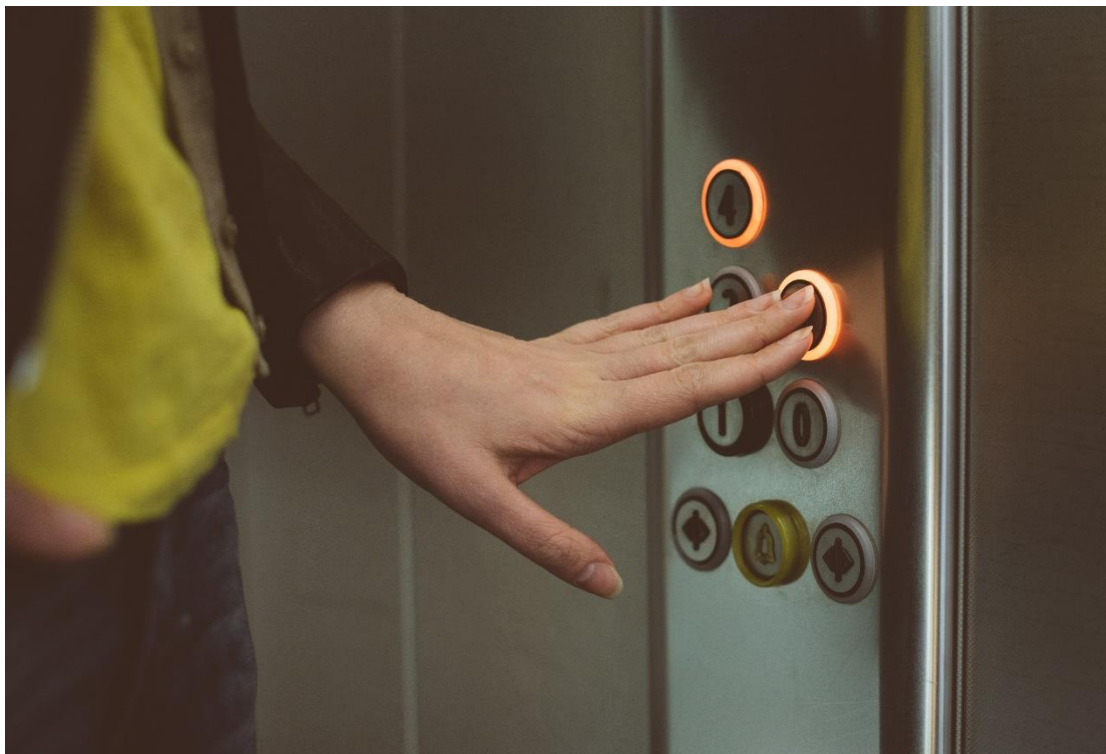




Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunités



Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori



Lavoratrici dipendenti ancora “bloccate”

tra part-time, contratti a termine e congedi

6^a indagine sulla situazione occupazionale delle donne
nelle grandi imprese altoatesine –
Biennio 2018-2019



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Impressum

Autrici:	Silvia Vogliotti, Gaia Peressini
Coordinatrice del Progetto:	Silvia Vogliotti
Direzione:	Stefano Perini
Responsabile ai sensi di legge:	Dieter Mayr
Layout:	Silvia Vogliotti, Gaia Peressini Claudia Mulser

Traduzione a cura di Dott.ssa Verena Egger per conto del Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano.

Stampa a cura del Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano.

I dati statistici sono di proprietà legale della Conigliera di parità della Provincia di Bolzano.

Per maggiore leggibilità si rinuncia all'uso contemporaneo della forma maschile e femminile. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire ad entrambi i sessi.

© IPL 2021

Consigliera di parità della Provincia Autonoma di Bolzano Via Cavour 23/c 39100 Bolzano Tel. 0471 946003 info@consiglieradiparita-bz.org PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org www.consiglieradiparita-bz.org  Gleichstellungsraetin Consigliera di parità Consulenta por l'avalanza dles oportunitas	IPL Istituto Promozione Lavoratori Palazzo Provinciale 12 Via Canonico Michael Gamper, 1 39100 Bolzano Tel. 0471 418830 info@afi-ipl.org PEC: afi-ipl@pec.it www.afi-ipl.org  Arbeitsförderungsinstitut Istituto Promozione Lavoratori
---	---

Pubblicazione n. 6 / 2021, aprile

Foto di copertina: www.shutterstock.com

Indice

Impressum	2
In Breve	4
Introduzione	5
Prefazione	6
Il punto di partenza	7
1. Occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine (2018-2019)	8
1.1 Occupazione per sesso e qualifica	9
1.2 Occupazione per dimensione aziendale e qualifica	10
1.3 Tasso di femminilizzazione nelle aziende rispondenti	12
1.4 Saldo occupazionale tra il 2018 e il 2019	16
1.5 Le tipologie contrattuali	20
1.6 Il part-time	22
1.7 La trasformazione dei contratti	26
1.8 La Cassa Integrazione Guadagni (CIG)	29
1.9 Le aspettative del lavoro	30
1.10 La formazione nelle imprese nel 2019	33
2. Il gender pay gap in Alto Adige	37
2.1 Il gender pay gap nel lavoro dipendente del settore privato	37
2.2 Gender pay gap nel settore pubblico	43
2.3 Gender pay gap, tasso di occupazione e titoli di studio	48
2.4 Dal gender pay gap al pension gap	50
2.5 Mind the gap: come ridurre in gender pay gap	51
Conclusioni e istanze di uguaglianza tra donne e uomini sul posto di lavoro	54
Bibliografia	56

In breve

156 le aziende private con sede legale in provincia di Bolzano che hanno risposto al questionario ministeriale per il biennio 2018-2019.

21.832 le lavoratrici occupate in queste 156 aziende.

41,8 % la quota di donne sul totale degli occupati.

9,7 % le donne presenti nella classe dirigente.

2.521 le donne che nel 2019 sono cessate per scadenza del loro contratto di lavoro.

18,7 % la quota delle donne occupate a tempo determinato, quota che per gli uomini scende al 11,7%.

53,4 % degli occupati a tempo determinato sono donne.

84,1 % dei part timers sono donne.

9 genitori su **10** in aspettativa di maternità/paternità sono mamme.

80 € la retribuzione media giornaliera lorda delle donne, **140 €** quella maschile (considerando part time e full time).

-17 % è il gender pay gap delle donne (considerando solo gli occupati a tempo pieno).

Introduzione

Il presente rapporto sulla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti viene pubblicato da 10 anni in collaborazione con l'IPL, Istituto Promozione Lavoratori.

L'indagine si basa sull'obbligo di legge previsto dall' art. 46 del decreto legislativo n. 198/2006.

Obiettivo del rapporto è monitorare la parità di genere nelle grandi aziende per identificare disparità e penalizzazioni e contrastarle intervenendo con misure mirate.

I dati del rapporto si riferiscono al biennio 2018-2019, cioè alla situazione precedente la pandemia di COVID 19. Tuttavia, la disparità di genere a sfavore della donna era già molto evidente prima del Coronavirus. Da sempre le donne sono in netto svantaggio rispetto ai loro colleghi maschi e la crisi pandemica ha solo aggravato la situazione.

Anche questo rapporto conferma che nelle imprese altoatesine prevale uno squilibrio. Sono soprattutto le donne che lavorano a tempo parziale e le dirigenti donne sono sotto-rappresentate. Sono le donne maggiormente interessate dal lavoro precario e sono quasi esclusivamente le donne lavoratrici a fruire del congedo parentale. Tutti questi fattori sono sia causa che effetto e dimostrano che le disparità strutturali costituiscono un forte ostacolo alla parità di genere. È qui che devono intervenire le politiche di parità, ora più che mai!

I risultati del rapporto saranno utilizzati per lavorare sulla strategia e sui piani di azione utili ad eliminare queste disuguaglianze, insieme a tutti gli attori locali e alle parti interessate.

I miei ringraziamenti vanno al presidente dell'IPL Dieter Mayr e al direttore Stefan Perini. Un ringraziamento particolare alle autrici, alla vicedirettrice Silvia Vogliotti e alle collaboratrici dell'IPL.

Consigliera di parità della Provincia Autonoma di Bolzano
Michela Morandini



Foto: Manuela Tessaro

Prefazione

Il presente rapporto costituisce un importante strumento di valutazione dell'uguaglianza tra uomo e donna nel mondo del lavoro dipendente in Alto Adige. Non dobbiamo dimenticare che una società equa è tra i pilastri fondamentali di una collettività sana e funzionante, con pari opportunità e prospettive per tutti. In questo senso l'uguaglianza tra uomo e donna deve essere affiancata dalla parità di opportunità tra donne con e senza figli, tra le diverse minoranze, tra settori di lavoro e non solo. Non dobbiamo inoltre trascurare che le disparità riguardano anche gli uomini, categoria che solitamente è ritenuta "favorita". Nel raggiungimento dell'uguaglianza non si può fare a meno di riconoscere tali fenomeni, per quanto meno diffusi e pervasivi, per indirizzare le azioni verso una maggiore equità sociale. In particolare per quanto riguarda la sfera lavorativa, la parità deve toccare tutte le aree: dalla retribuzione alla possibilità di fare carriera, dall'utilizzo di strumenti di conciliazione alle mansioni proposte, dalla stabilità dei contratti di lavoro alla flessibilità degli orari di lavoro.

Tenendo presente che i dati qui presentati si riferiscono al biennio 2018-2019, quindi risalgono a prima della pandemia da Covid-19, il nostro auspicio è che questo rapporto aiuti le parti sociali e la politica a comprendere quanto sia importante conoscere le disuguaglianze e le iniquità, per prendere provvedimenti efficaci e perentori che vadano nella direzione di minimizzare tali differenze.

Il prossimo rapporto sull'occupazione femminile nelle imprese sopra i 100 dipendenti – che farà riferimento al biennio 2020-2021 – ci immaginiamo rappresenterà una rottura rispetto al passato, descrivendo un quadro totalmente nuovo anche per quanto riguarderà l'occupazione femminile. Il periodo storico che stiamo vivendo dopo la diffusione del Coronavirus in tutto il mondo, può e deve rappresentare un'opportunità per riscrivere alcune vecchie consuetudini e accelerare in maniera più rapida il cambiamento, per potersi rialzare più forti di prima. Tale consapevolezza rappresenta il primo passo per poter raggiungere un obiettivo che richiede la partecipazione attiva di tutti noi, con l'obiettivo a medio-lungo termine di una società e di un mondo del lavoro sempre più giusto e sempre più equo, cercando di minimizzare le disuguaglianze e di combattere tutti i tipi di povertà esistente, anche quella dei *working poors*, in cui vi sono anche molte donne.

Dieter Mayr
Presidente IPL

Il punto di partenza

Questo rapporto di ricerca rappresenta il sesto di una oramai decennale serie di indagini quantitative sull'occupazione femminile nelle aziende private in Alto Adige (il primo è relativo al biennio 2008-2009), realizzati coi dati basati sull'obbligo di legge di cui all'art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006, che prevede che ogni due anni le imprese con più di cento dipendenti debbano presentare alla Consigliera di parità del proprio territorio la situazione relativa alle occupate e agli occupati nella propria impresa.

A partire dal biennio 2018-2019 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha previsto per tutte le aziende una nuova modalità di compilazione del questionario esclusivamente online¹, con un applicativo del Ministero. Sul sito del Ministero tutte le aziende italiane con più di 100 dipendenti erano quindi chiamate a compilare entro il 30 giugno 2020 un questionario sulla situazione occupazionale maschile e femminile riferita al biennio precedente. I dati relativi alle imprese private con sede legale in provincia di Bolzano sono stati poi mandati alla Consigliera di parità della Provincia di Bolzano. Un accordo di cooperazione tra la Consigliera stessa e l'IPL | Istituto promozione lavoratori prevede che i dati siano elaborati dall'IPL, e questo rapporto è il prodotto finale di siffatta elaborazione.

Rispetto alle cinque indagini precedenti si sottolinea come venga meno la confrontabilità col passato, perché ora la "fotografia" che emerge dai dati è quella delle aziende altoatesine e dei loro dipendenti, indipendentemente da dove lavorano ovvero in Alto Adige o fuori provincia, mentre nelle prime cinque tornate i dati erano relativi alle imprese altoatesine ma solo per quanto riguardava gli occupati sul territorio locale.

Nota positiva da questa sesta indagine in poi sarà la possibilità di effettuare confronti con tutti gli altri territori italiani e anche a livello nazionale, sempre che le Consigliere delle singole regioni e il Ministero produrranno dei report delle realtà regionali nonché per l'intero territorio italiano.

¹ Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 3 maggio 2018

1. Occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine (biennio 2018-2019)

Le informazioni desumibili dai rapporti biennali delle aziende private sopra i 100 dipendenti vanno ad arricchire il panorama di conoscenze disponibili sull'universo occupazionale altoatesino, e rappresentano pertanto una base per lo sviluppo di misure finalizzate a promuovere e realizzare le pari opportunità sul posto di lavoro in Alto Adige. Il presente capitolo rappresenta a tutti gli effetti una "fotografia istantanea" dell'occupazione dipendente del settore privato per genere in Alto Adige, con particolare riguardo ai settori di lavoro e alle qualifiche.

Rispetto ai contenuti il questionario si compone di 8 tabelle concernenti il personale dell'azienda (vedi Figura 1): il rapporto riporta informazioni sull'occupazione per ognuna delle qualifiche (dirigenti, quadri, impiegati, operai, con un focus su disabili e categorie protette) e per sesso al 31.12.2019, così come i movimenti avvenuti nel corso del 2019 (permettendo quindi di stabilire il saldo occupazionale dell'anno 2019²), le tipologie contrattuali (a tempo determinato, indeterminato, part-time e full-time, nonché altre tipologie contrattuali), la stabilizzazione (ovvero il passaggio dal lavoro a termine a quello a tempo indeterminato, così come il passaggio part-time full-time e viceversa) e le aspettative dal lavoro (con specifico riferimento a quelle per maternità/paternità). Questo rapporto riporta, inoltre, precise indicazioni sul turnover aziendale (quindi su assunzioni e cessazioni, nonché sui motivi di tali cambiamenti) nonché sulla formazione svolta nel 2019.

Il questionario contiene anche una tabella con informazioni riguardanti le retribuzioni dei dipendenti suddivisi per qualifica; nel presente rapporto però queste informazioni non verranno utilizzate in quanto non suddivise tra lavoratori con contratto full-time e part-time. Ciò non permette di fare delle analisi sulle retribuzioni, in quanto un eventuale calcolo delle medie retributive tra uomini e donne non terrebbe conto della presenza del tempo parziale, più diffuso tra queste ultime, e ciò porterebbe a risultati non attendibili. Il capitolo dedicato quindi al gender pay gap è conseguentemente basato su altri dati retributivi reperibili nell'Osservatorio INPS sui lavoratori dipendenti.

² Rispetto alla stagionalità in settori molto femminilizzati bisogna ovviamente prestare particolare attenzione a come si legge il fenomeno occupazionale, visto che nel presente rapporto gli addetti e le addette sono conteggiati al 31/12 di ogni anno, mentre non si dispone del dato medio annuo (dato di flusso) ma solamente del dato a fine anno (stock degli occupati nell'ultimo giorno dell'anno di riferimento). Nel leggere i dati del presente rapporto di ricerca quindi bisogna considerare che in Provincia di Bolzano sono di estrema rilevanza alcuni settori fortemente legati alla stagionalità, a livello produttivo ed occupazionale, settori quali l'agro-alimentare ed il comparto turistico. Ambedue comparti nei quali trova largo utilizzo la manodopera femminile.

Figura 1: Il contenuto del questionario in sintesi



@ IPL 2021

1.1 Occupazione per sesso e qualifica

Le 156 imprese altoatesine che hanno risposto al questionario occupavano nel complesso 52.232 persone a fine 2019, di cui 21.832 donne e 30.400 uomini.

Figura 2: Occupati nelle aziende analizzate per sesso (n=156), 31.12.2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Tabella 1: Occupati nelle aziende altoatesine per sesso e qualifica (n=156), 31.12.2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	45	417	462
Quadri	523	1.994	2.517
Impiegati	15.434	13.775	29.209
Operai	5.830	14.214	20.044
Totale	21.832	30.400	52.232
di cui disabili e categorie protette	566	755	1.321
di cui lavoratori/lavoratrici a domicilio	1.242	1.280	2.522

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

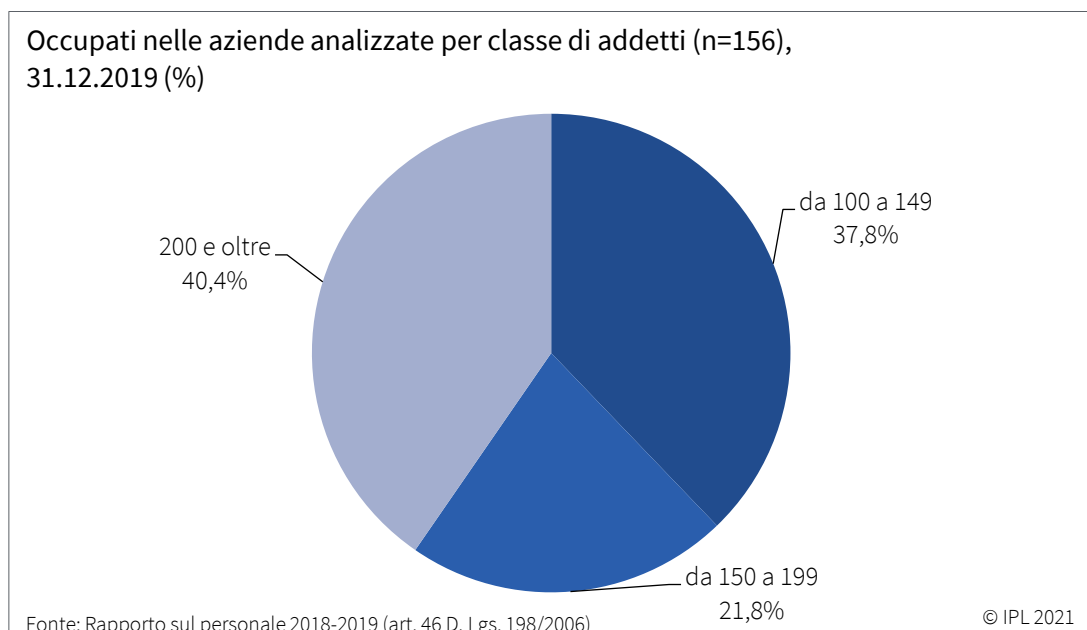
© IPL 2021

Le donne occupate in queste imprese sono quindi pari al 41,8 %, ma sono il 9,7 % dei dirigenti, il 20,8 % dei quadri, il 29,1 % degli operai e il 52,8 % degli impiegati³.

1.2 Occupazione per dimensione aziendale e qualifica

Le imprese del campione sono state suddivise in base alla loro dimensione aziendale. I dati elaborati mostrano che nel biennio 2018-2019 la maggior parte degli addetti delle 156 aziende presenti nel database si concentra nelle imprese con più di 200 addetti totali, pari al 40,4 % del campione. Il 37,8 % degli addetti del campione sono invece occupati nelle imprese con meno di 150 addetti (Figura 3).

Figura 3



Infobox 1: Il tessuto imprenditoriale in Alto Adige

Il dato appena riportato è leggermente diverso dalla realtà del tessuto imprenditoriale della Provincia Autonoma di Bolzano, composto in prevalenza da micro e piccole imprese. Nel 2018, le imprese con meno di 10 addetti costituivano infatti il 91,8 % e occupavano il 39 % degli addetti. Rispetto al 2016, sono aumentati gli addetti nelle piccole imprese (da 10 a 49 addetti) passando dal 26,8 % al 27,4 %. Allo stesso modo sono aumentati gli addetti per le imprese che ne impiegano tra i 50 e i 249, passando da 16,6 % al 17,4 %⁴. Come è stato già sottolineato in precedenza però, le imprese che fanno parte del campione occupano anche addetti presenti al di fuori della Provincia di Bolzano.

³ A livello nazionale, i dati sull'occupazione sono leggermente diversi. I dati ISTAT sull'occupazione riportano che, tra i dipendenti tra i 15 e 65 anni, nel 2019 le donne rappresentavano il 54,7 % degli occupati, mentre gli uomini il 45,3 %. Dati estratti dalla banca dati ISTAT (<http://dati.istat.it/>)

⁴ Dati estratti dalla banca dati ASTAT "Imprese e unità locali", visitabile al sito https://qlikview.servi-ces.sia.g.it/QvAJAXZfc/opendoc_notool.htm?document=ia_i.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true

Andando ad analizzare i settori di appartenenza delle imprese presenti nel campione si può osservare che la maggior parte di esse è attiva nel settore delle attività manifatturiere (44 imprese, pari al 28,2 %), seguite dalle imprese nel settore del commercio (38, pari al 24,4 %). Questi due settori rappresentano quindi più della metà delle imprese partecipanti al questionario. Il restante 47,4% è suddiviso abbastanza equamente tra gli altri settori economici (Tabella 2).

Tabella 2: Aziende per settore di lavoro (n=156), 31.12.2019⁵

Settore	Frequenza	Incidenza (%)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	10	6,4
Attività manifatturiere	44	28,2
Acqua e reti fognarie	1	0,6
Costruzioni	8	5,1
Commercio	38	24,4
Trasporti e magazzinaggio	7	4,5
Alberghi e ristoranti	10	6,4
Banche e assicurazioni	4	2,6
Servizi di informazione, comunicazione e attività professionali	8	5,1
Sanità e assistenza sociale	9	5,8
Servizi di supporto alle imprese	11	7,1
Altre attività di servizi	6	3,8
Totale	156	100,0

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Le attività manifatturiere comprendono a loro volta la fabbricazione di apparecchiature e macchinari (14 imprese, pari al 31,8 %), seguite dall'industria alimentare (11 imprese, pari al 25,0 %), metallurgia e prodotti in metallo e altre industrie manifatturiere (entrambi i settori con 7 imprese, pari al 15,9 %) e infine l'industria del legno con 5 imprese, pari all'11,4 %.

Osservando successivamente l'occupazione per genere, si può notare come nel settore del commercio, degli alberghi e ristoranti, e della sanità e assistenza sociale, le donne rappresentano più della metà del totale degli addetti del rispettivo settore. D'altra parte, nel settore delle costruzioni le donne costituiscono solo l'8,8 % degli occupati, la percentuale più bassa se confrontata con gli altri settori. Poca presenza femminile si registra anche nel settore dell'acqua e reti fognarie (13,4 %) e in generale nelle attività manifatturiere (25,0 %).

⁵ I settori utilizzati derivano da un'elaborazione dalla classificazione ATECO 2007, visionabile presso <https://www.istat.it/it/archivio/17888>

Tabella 3: Occupati per sesso e settore di lavoro nelle aziende analizzate (n=156), 31.12.2019

Settore	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Agricoltura, silvicoltura e pesca	677	1.025	1.702	39,8
Attività manifatturiere	3.532	10.568	14.100	25,0
Acqua e reti fognarie	31	200	231	13,4
Costruzioni	124	1.284	1.408	8,8
Commercio	10.628	9.469	20.097	52,9
Trasporti e magazzinaggio	313	1.220	1.533	20,4
Alberghi e ristoranti	830	642	1.472	56,4
Banche e assicurazioni	1.350	1.526	2.876	46,9
Servizi di informazione, comunicazione e attività professionali	572	897	1.469	38,9
Sanità e assistenza sociale	1.278	609	1.887	67,7
Servizi di supporto alle imprese	1.649	2.053	3.702	44,5
Altre attività di servizi	848	907	1.755	48,3
Totale	21.832	30.400	52.232	41,8

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

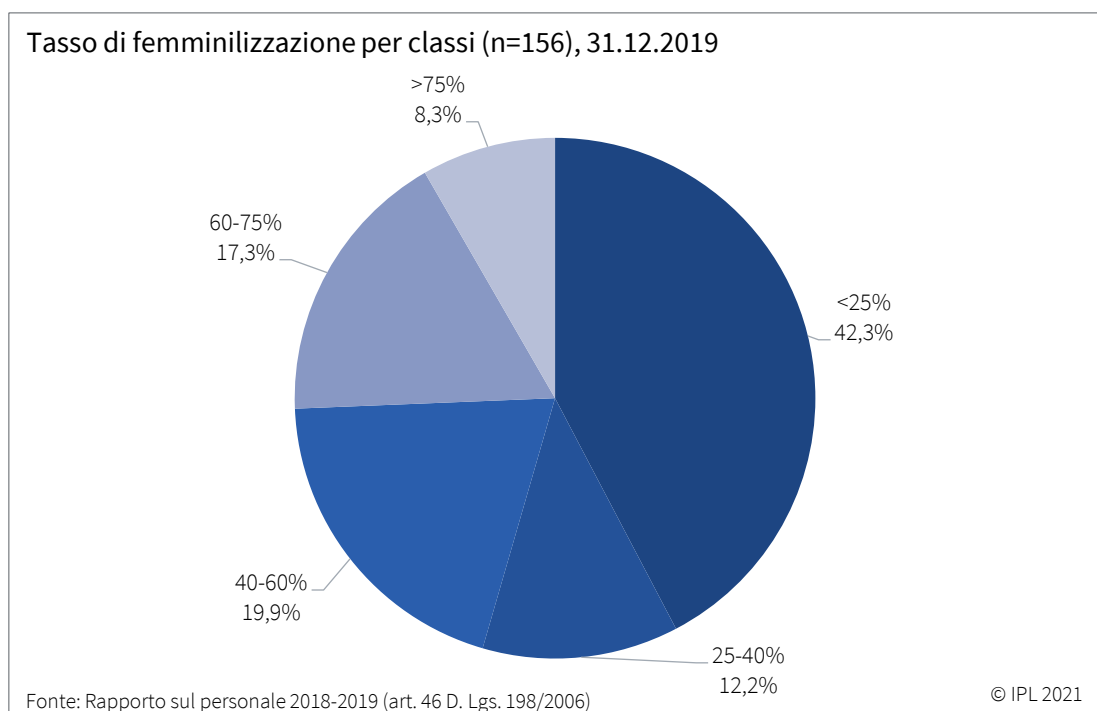
© IPL 2021

1.3 Tasso di femminilizzazione nelle aziende rispondenti

In questa sezione viene analizzato il tasso di femminilizzazione dell'organico aziendale nelle 156 aziende che hanno risposto in modo completo al questionario ministeriale. Il tasso di femminilizzazione è calcolato rapportando le donne occupate al totale degli addetti per singola azienda, e consente di "misurare" la difficoltà delle donne nel compiere un avanzamento di carriera in azienda e nel raggiungere delle posizioni apicali. In base al tasso di femminilizzazione le imprese sono state inserite all'interno di cinque diverse classi che permettono di misurare il grado di equilibrio o squilibrio di genere esistente, il quale può essere a sfavore delle donne, ma anche degli uomini. Con un tasso inferiore al 25 % si registra un'ostilità di genere a sfavore delle donne, tra il 40 % e il 60 % si ha un sostanziale equilibrio di genere, mentre con un tasso di presenza femminile superiore al 75 % è presente ostilità di genere a sfavore degli uomini.

La Figura 4 mostra, in dati percentuali, il tasso di femminilizzazione delle 156 aziende presenti nel campione. Il 42,3 % di esse presentano una notevole predominanza maschile e quindi una presenza femminile inferiore al 25 %, mentre in solo nell'8,3 % delle aziende la situazione si capovolge, con una bassa presenza maschile. Quasi il 20 % delle imprese invece mostra un sostanziale equilibrio di genere.

Figura 4



Di seguito (Tabella 4) si evidenzia in quali settori operano le aziende presenti nelle 5 classi. Dall'analisi emerge che le aziende comprese nel settore manifatturiero e delle costruzioni sono quelle che presentano più spesso una situazione di ostilità di genere o di segregazione a sfavore delle donne (tasso di femminilizzazione inferiore al 40 %). Il commercio costituisce invece il settore che è maggiormente rappresentato in ognuna delle classi. Gli alberghi e i ristoranti presentano una situazione più paritaria, non essendoci aziende nelle due classi estreme. La sanità e l'assistenza sociale, al contrario, registrano una forte ostilità di genere a sfavore degli uomini, con il 53,9 % delle aziende del settore con più del 75 % dell'organico composto da donne.

Tabella 4: Tasso di femminilizzazione dell'organico per settore e classi (n=136), 31.12.2019

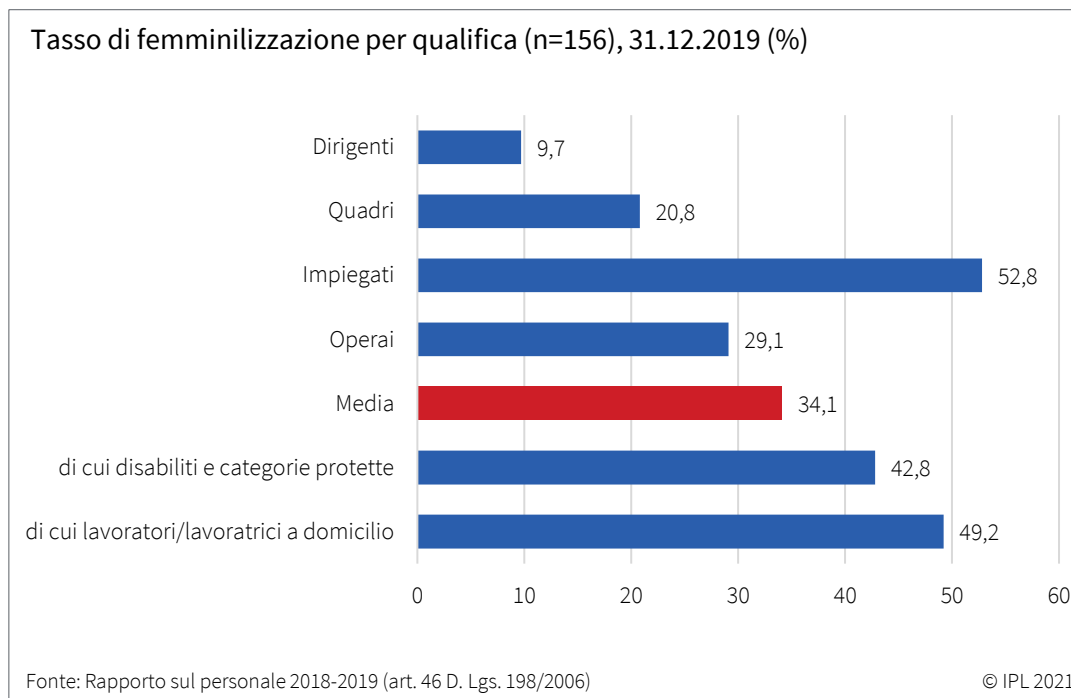
Classi	Numero aziende
<25 %	66 aziende presentano un'ostilità di genere a sfavore delle donne. Più del 50 % di esse sono aziende nel commercio (16), di fabbricazione di apparecchiature e macchinari (11) e nelle costruzioni (8).
25-40 %	19 aziende mostrano una segregazione delle donne. Solo i settori della sanità e assistenza sociale, acqua e reti fognarie, costruzioni e banche, e assicurazioni non contano aziende in questa classe.
40-60 %	31 aziende hanno tra il 40 e il 60 % di personale femminile, presentando quindi un sostanziale equilibrio di genere. Sono per la maggior parte aziende nel commercio (6), alberghi e ristoranti (5) e nell'agricoltura, silvicoltura e pesca (5).
60-75 %	27 aziende evidenziano una segregazione a sfavore degli uomini. Sono soprattutto aziende nel commercio (9), servizi di supporto alle imprese (5) e alberghi e ristoranti (4).
>75 %	13 aziende hanno più del 75 % dell'organico femminile e sono imprese nella sanità e assistenza sociale (7), nel commercio (5) e altre industrie manifatturiere (1).

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

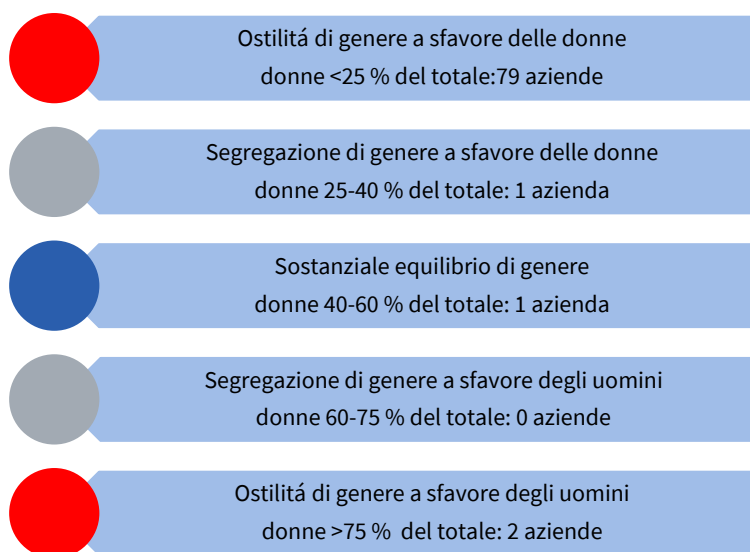
Se si va ad analizzare il tasso di femminilizzazione per qualifica nelle 156 imprese presenti si può osservare come le donne costituiscano solo il 9,7 % della classe dirigente, rispetto al 52,8 % degli impiegati. Il tasso di femminilizzazione medio nelle varie qualifiche è pari al 34,1 % (Figura 5).

Figura 5



Andando ad analizzare i dati con riferimento alla classe dirigenziale, i risultati mostrano che, sulle 83 imprese in cui ci sono dirigenti donne, in 79 di esse è presente un'ostilità di genere a sfavore delle donne, cioè nel 95 % dei casi. Nel campione ci sono 73 aziende che contano solo dirigenti di sesso maschile. È presente un sostanziale equilibrio solo in un'impresa, mentre è presente un'ostilità di genere a sfavore degli uomini in 2 imprese del campione (Figura 6).

Figura 6: Tasso di femminilizzazione dei dirigenti per classi (n=83), 31.12.2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Dalla Tabella 5 si può osservare che le donne dirigenti sono del tutto assenti in quattro settori: agricoltura, silvicoltura e pesca; acqua e reti fognarie; servizi di informazione, comunicazione e attività professionali; servizi di supporto alle imprese. Nella totalità dei casi, non superano mai il 50 % rispetto al totale dei dirigenti in determinato settore. Questo evidenzia la difficoltà per le donne a ricoprire ruoli dirigenziali, una tendenza in linea con il resto d'Italia, se non peggiore. Nel 2019, infatti, le donne in Italia rappresentavano il 18,3 % dei dirigenti privati, contro il 17,7 % dell'anno prima. La crescita è in atto da anni. Dal 2008 al 2019 i dirigenti privati sono diminuiti del 3,6 %, i dirigenti uomini del 10,2 %, mentre le dirigenti donne sono aumentate del 43,4 %⁶. Misure come la quota rosa per le aziende quotate in borsa hanno proprio l'obiettivo di combattere questa tendenza e sostenere l'imprenditorialità femminile. Dalla sua introduzione, avvenuta nel 2011 con la legge Golfo-Mosca, si è assistito ad un netto miglioramento rispetto allo stesso dato registrato precedentemente. Nel 2017 ad esempio la quota di donne nei consigli di amministrazione era del 36 %, rispetto al 3 % del 2005 (Cottone, 2019).

Tabella 5: Dirigenti nelle aziende analizzate per sesso e settore di lavoro (n=156), 31.12.2019

Settore	Dirigenti donne	Dirigenti uomini	Incidenza donne (%)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	12	-
Attività manifatturiere	13	181	6,7
Acqua e reti fognarie	0	2	-
Costruzioni	2	22	8,3
Commercio	14	86	14,0
Trasporti e magazzinaggio	1	14	6,7
Alberghi e ristoranti	1	1	50,0
Banche e assicurazioni	10	59	14,5
Servizi di informazione, comunicazione e attività professionali	0	14	-
Sanità e assistenza sociale	2	2	50,0
Servizi di supporto alle imprese	0	12	-
Altre attività di servizi	2	12	14,3
Totale	45	417	9,7

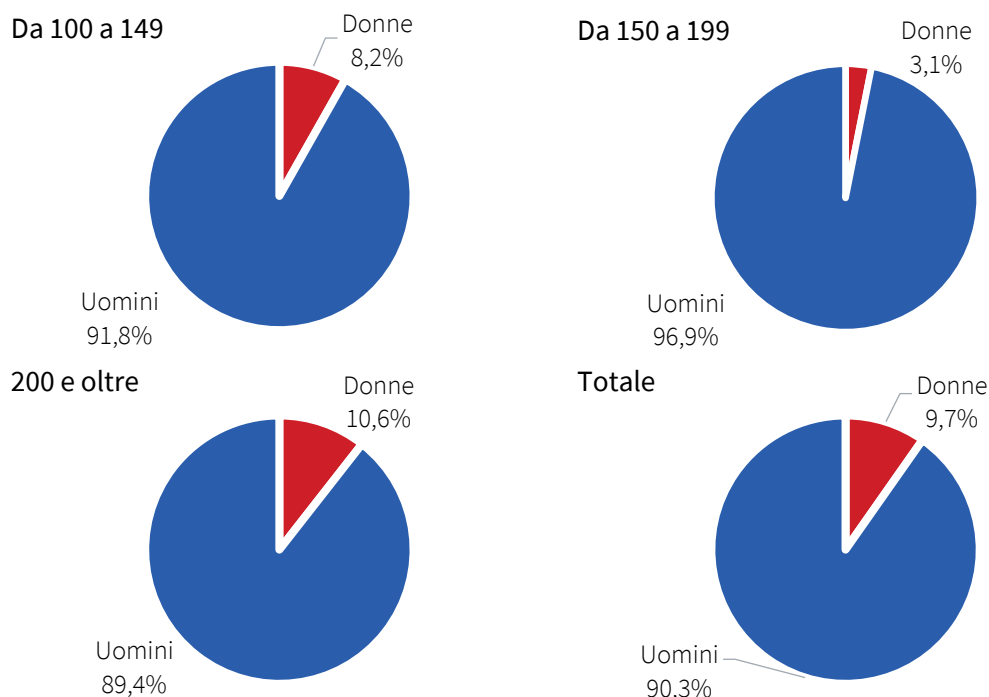
Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Guardando ai valori assoluti, la maggior parte delle dirigenti donne lavorano in aziende con 200 addetti o più (39), mentre sono solo 5 nelle imprese tra i 100 e i 149 addetti e 1 nelle aziende tra i 150 e 200 addetti. Andando però ad analizzare i dati percentuali si può notare come i valori delle tre classi dimensionali siano in linea con il dato totale. Solo le aziende dai 150 ai 199 addetti registrano un percentuale inferiore alla metà rispetto agli altre (Figura 7).

⁶ Dati estratti dall'Osservatorio dei Lavoratori Dipendenti INPS (<https://www.inps.it/osservatoristatistici/15>)

Figura 7: Dirigenti nelle aziende analizzate per sesso e classe dimensionale (n=156), 31.12.2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

1.4 Saldo occupazionale tra il 2018 e il 2019

Dal questionario redatto è stato estrapolato il saldo occupazionale delle aziende altoatesine tra il 2018 e il 2019. Come si può notare dalla tabella 6, il saldo per qualifica è risultato sempre positivo per le donne e addirittura costituisce nella maggioranza dei casi la categoria con un maggiore incremento. Si può notare in particolar modo nei quadri, negli impiegati e tra i disabili e le categorie protette, nonché nel momento in cui si va a guardare il dato totale.

Tabella 6: Variazione degli occupati nelle aziende altoatesine per sesso e qualifica (n=156), 2018-2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	3	3	6	50,0
Quadri	12	5	7	171,4
Impiegati	980	733	1.713	57,2
Operai	358	445	803	44,6
Totale	1.353	1.176	2.529	53,5
di cui disabili e categorie protette	40	33	73	54,8

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Come il saldo sia composto in termini di tipologie contrattuali verrà affrontato in un paragrafo successivo, che approfondirà la composizione della forza lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, oltre a fornire informazioni sugli occupati part-time e full-time per entrambe le categorie.

Analizzando le entrate registrate dalle aziende presenti nel campione, si vede che le donne rappresentano il 47,5 % delle entrate totali (7.994 su 16.819). Con un'analisi più attenta si può notare che le donne rappresentano più della metà delle entrate nel caso di entrata da altra unità produttiva o dipendenza oppure per passaggio da altra qualifica. Ma nel caso di nuova assunzione, sono gli uomini a formare più del 50 % delle persone assunte. Si evidenzia quindi una differenza di genere tra la mobilità interna all'azienda (più femminile) e quella in entrata dall'esterno (più maschile).

Tabella 7: Entrate per qualifica, sesso e tipologia (n=155), 2019

Entrate		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	di cui disabili e categorie protette
	Donne	9	62	4.564	3.359	7.994	119
	Uomini	52	213	3.754	4.797	8.825	124
	Totale	61	275	8.318	8.156	16.819	243
di cui da altra unità produttiva o dipendenza	Donne	2	-	750	268	1.020	12
	Uomini	4	14	399	211	928	11
	Totale	6	14	1.149	479	1.948	23
Passaggio da altra qualifica	Donne	2	25	282	2	311	7
	Uomini	17	63	120	16	216	4
	Totale	19	88	402	18	527	11
nuova assunzione	Donne	5	37	3.532	3.089	6.663	100
	Uomini	31	136	2.935	4.579	7.681	109
	Totale	36	173	6.467	7.668	14.344	209

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Guardando ai settori, un'analisi mostra che i primi tre per numerosità di assunzioni sono il commercio (4.623 assunzioni, di cui 2.546 donne e 2.077 uomini), i servizi di supporto alle imprese (2.029 totali, di cui 903 donne e 1.126 uomini) e gli alberghi e ristoranti (1.583 assunzioni, di cui 809 donne e 774 uomini), i quali sommati formano il 57,4 % di tutte le assunzioni. Un'analisi per qualifica evidenzia che i settori citati sopra sono anche quelli che hanno assunto più operai. I servizi di supporto alle imprese hanno assunto un totale di 1.910 persone, di cui 845 donne e 1.065 uomini; gli alberghi e ristoranti su 1.373 assunzioni vedono 711 donne e 662 uomini; infine il commercio ha assunto 1.294 persone, di cui 727 donne e 567 uomini. Per quanto riguarda gli impiegati, ben il 50,9 % è stato assunto da aziende nel commercio (3.291, di cui 1.809 donne e 1.482 uomini).

Oltre alle assunzioni, un altro importante ed interessante aspetto è l'analisi dei dipendenti che nel corso del 2019 sono stati promossi. Tra le 156 aziende del campione in 102 di esse ci sono state delle promozioni (65,4 %). Queste hanno riguardato in totale 3.305 persone (dato che, se rapportato ai 52.232 addetti, significa che 6 persone su 100 sono state promosse nell'anno di riferimento), di cui 1.408 donne e 1.897 uomini. Solo tra gli

impiegati le donne costituiscono più della metà delle persone promosse, mentre sono completamente assenti tra i dirigenti (seppur parliamo di numeri molto piccoli).

Tabella 8: Promozioni per sesso e qualifica (n=102), 2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	-	6	6	-
Quadri	27	97	124	21,8
Impiegati	1.157	928	2.085	55,5
Operai	207	815	1.022	20,3
Apprendisti	17	51	68	25,0
Totale	1.408	1.897	3.305	42,6
di cui disabili e categorie protette	16	29	45	35,6

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Delle 3.305 promozioni, 2.747 (83,12 %) sono state effettuate in aziende con più di 200 addetti, mentre solo 252 in quelle da 100 a 149 addetti, e 306 nelle aziende tra 150 e 199 addetti. Un'analisi settoriale mostra come il 42,7 % delle promozioni sia avvenuto nel commercio (1.412 promozioni), seguito a distanza dalle aziende di fabbricazione di apparecchiature e macchinari (426 promozioni) e dalle altre industrie manifatturiere (308 promozioni).

In un'ottica di genere si nota che il 6,4 % delle donne occupate è stata promossa nel corso del 2019, a fronte del 6,2 % degli uomini. Il settore più virtuoso per le promozioni femminili è quello delle altre industrie manifatturiere (dove il 14,8 % delle donne occupate è stato promosso nel corso del 2019), quelli meno virtuosi sono il settore della metallurgia e prodotti in metallo, il settore dei servizi di informazione, comunicazione e attività professionali e il settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (dove in ognuno appena l'1,9 % delle donne occupate ha ottenuto una promozione nel corso del 2019).

Nella Tabella 9 si possono invece osservare i dati delle uscite delle aziende nel campione. Le donne compongono il 46,4 % del totale (6.638 su 14.293 uscite). In ogni sottocategoria gli uomini rappresentano sempre la maggioranza, arrivando al 68,2 % nel caso di passaggio ad altra qualifica. La categoria più numerosa è quella che fa riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tabella 9: Uscite per qualifica, sesso e tipologia (n=152), 2019

Uscite		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	di cui disabili e categorie protette	
	Donne	7	47	3.577	3.007	6.638	79	
	Uomini	48	222	2.975	4.410	7.655	91	
	Totale	55	269	6.552	7.417	14.293	170	
di cui	ad altra unità produttiva o dipendenza	Donne	2	3	772	276	1.053	12
		Uomini	10	26	770	419	1.225	12
		Totale	12	29	1.542	695	2.278	24
	passaggio ad altra qualifica	Donne	-	2	39	49	90	2
		Uomini	5	20	80	88	193	2
		Totale	5	22	119	137	283	2
	cessazione rapporto di lavoro	Donne	5	42	2.766	2.682	5.495	67
		Uomini	33	176	2.125	3.903	6.237	77
		Totale	38	218	4.891	6.585	11.732	144

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Analizzando le motivazioni che hanno portato alle uscite dalle aziende (Tabella 10), si vede che la scadenza del contratto e le dimissioni contano lo stesso numero di casi totali. La scadenza del contratto è la prima causa per le donne (2.521 scadenze contro 1.842 dimissioni), mentre per gli uomini sono le dimissioni la prima motivazione che porta alla cessazione di un rapporto di lavoro (2.577 dimissioni contro 2.398 scadenze di contratto). Gli altri motivi comprendono, tra gli altri, la modifica del termine inizialmente fissato e la risoluzione consensuale, ma risultano meno frequenti sia per uomini che per donne.

Tabella 10: Motivazioni della cessazione del rapporto di lavoro per sesso (n=150), 2019

Motivo cessazione del rapporto di lavoro	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Scadenza del contratto	2.521	2.398	4.919	51,3
Dimissioni	1.842	2.577	4.419	41,7
Altri motivi	731	743	1.474	49,6
Licenziamento	322	302	624	51,6
Pensionamenti e prepensionamenti	79	217	296	26,7
Totale	5.495	6.237	11.732	46,8

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Da un'analisi per settore risulta che il 37,0 % di tutte le uscite sono avvenute nel settore del commercio, seguito dai servizi di supporto alle imprese (12,3 %) e alberghi e ristoranti (11 %). È interessante anche notare che nel caso di uscita ad altra unità produttiva o dipendenza il 72,9 % dei casi rientra nel settore del commercio, percentuale che sale all'82,2 % per la categoria degli impiegati. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro i dati totali per settore confermano quanto detto in riferimento a tutte le uscite. Nel settore del commercio figurano il 29,8 % delle uscite per cessazione (3.498, di cui 1.934 donne e 1.564 uomini), nei servizi di supporto alle imprese il 14,9 % (1.748 cessazioni,

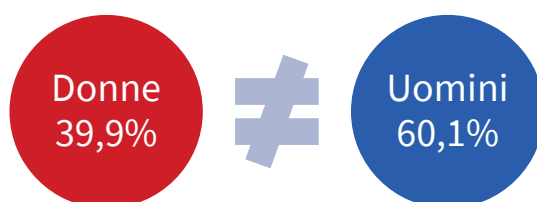
di cui 847 donne e 901 uomini) e negli alberghi e ristoranti il 13,2 % delle uscite per cessazione (1.551, di cui 831 donne e 720 uomini).

1.5 Le tipologie contrattuali

Il questionario compilato dalle imprese riporta alcune informazioni anche in merito alle tipologie contrattuali dei lavoratori e delle lavoratrici delle imprese altoatesine al 31.12.2019. Più specificatamente possiamo conoscere gli occupati a tempo indeterminato, determinato (contratti a termine) e le quote di occupati con contratti a tempo parziale (sia determinato che a tempo indeterminato). Si può verificare quindi la presenza o meno di una connotazione di genere rispetto alla stabilità del posto di lavoro.

Dai dati si evidenzia come tra gli occupati con contratti a tempo indeterminato – quindi con un contratto stabile – la maggioranza siano uomini (26.430, pari al 60,1 %), mentre le donne sono 17.513 (ovvero il 39,9 % del totale).

Figura 8: Contratti a tempo indeterminato (n=156), 2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

La qualifica con maggiore equità di genere è quella degli impiegati; infatti le impiegate con contratto a tempo indeterminato sono il 52,0 % di tutti gli impiegati, mentre le donne rappresentano il 9,8 % dei dirigenti stabili e il 20,8 % dei quadri con un lavoro fisso.

Tabella 11: Occupati a tempo indeterminato per sesso e qualifica (n=156⁷), 31.12.2019

Occupati a tempo indeterminato					Incidenza su occupazione totale		
Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne	% Uomini	% Totale
Dirigenti	44	407	451	9,8	97,8	97,6	97,6
Quadri	517	1.973	2.490	20,8	98,9	98,9	98,9
Impiegati	13.125	12.098	25.223	52,0	85,0	87,8	86,4
Operai	3.827	11.952	15.779	24,3	65,6	84,1	78,7
Totale	17.513	26.430	43.943	39,9	80,2	86,9	84,1
di cui disabili e categorie protette	469	664	1.133	41,4	82,9	87,9	85,8

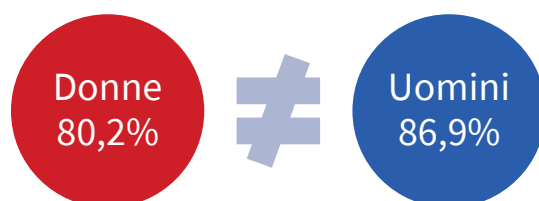
Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

⁷ In questo caso n=156 fa riferimento all'occupazione totale, che viene conteggiata sul totale delle imprese. Sono 155 invece le imprese con occupati a tempo indeterminato.

Se si guarda l'incidenza del lavoro con contratto a tempo indeterminato sul totale occupati a fine 2019 (ultime tre colonne della Tabella 11), notiamo che lavora a tempo indeterminato l'86,9 % degli uomini e l'80,2 % delle donne (quota femminile che scende a 65,6 % tra le operaie, mentre arriva a sfiorare il 100 % tra dirigenti e quadri donne). Lo scarto nella diffusione dei contratti a tempo indeterminato per sesso è quindi pari a poco più di sei punti percentuali a favore degli uomini.

Figura 9: Incidenza degli occupati a tempo indeterminato sul totale occupati per sesso (n=156), 2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Passando ai contratti a tempo determinato e quindi a chi ha un lavoro a termine, a fine 2019 c'erano 7.619 persone con questo tipo di contratto, di cui 4.072 donne (pari al 53,4 %) e 3.547 uomini (pari al 46,6 % di chi lavora a termine). Un'analisi per qualifica mostra che le lavoratrici a tempo determinato sono il 59,4 % degli impiegati e il 48,5 % degli operai.

Tabella 12: occupati a tempo determinato per sesso e qualifica (n=156), 31.12.2019

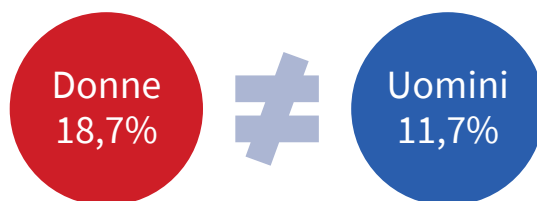
Occupati a tempo determinato					Incidenza su occupazione totale		
Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne	% Uomini	%Totale
Dirigenti	1	10	11	9,1	2,2	2,4	2,4
Quadri	3	24	27	11,1	0,6	1,2	1,1
Impiegati	2.120	1.450	3.570	59,4	13,7	10,5	12,2
Operai	1.945	2.066	4.011	48,5	33,4	14,5	20,0
Totale	4.072	3.547	7.619	53,4	18,7	11,7	14,6
di cui disabili e categorie protette	97	90	187	51,9	17,1	11,9	14,2

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Guardando all'incidenza dei lavoratori e delle lavoratrici a tempo determinato su tutti gli occupati del campione si nota che il 18,7 % delle donne e solo l'11,7 % degli uomini lavorano con contratti a termine, con uno scarto di sette punti percentuali.

Figura 10: Incidenza degli occupati a tempo determinato sul totale occupati per sesso (n=156), 2019

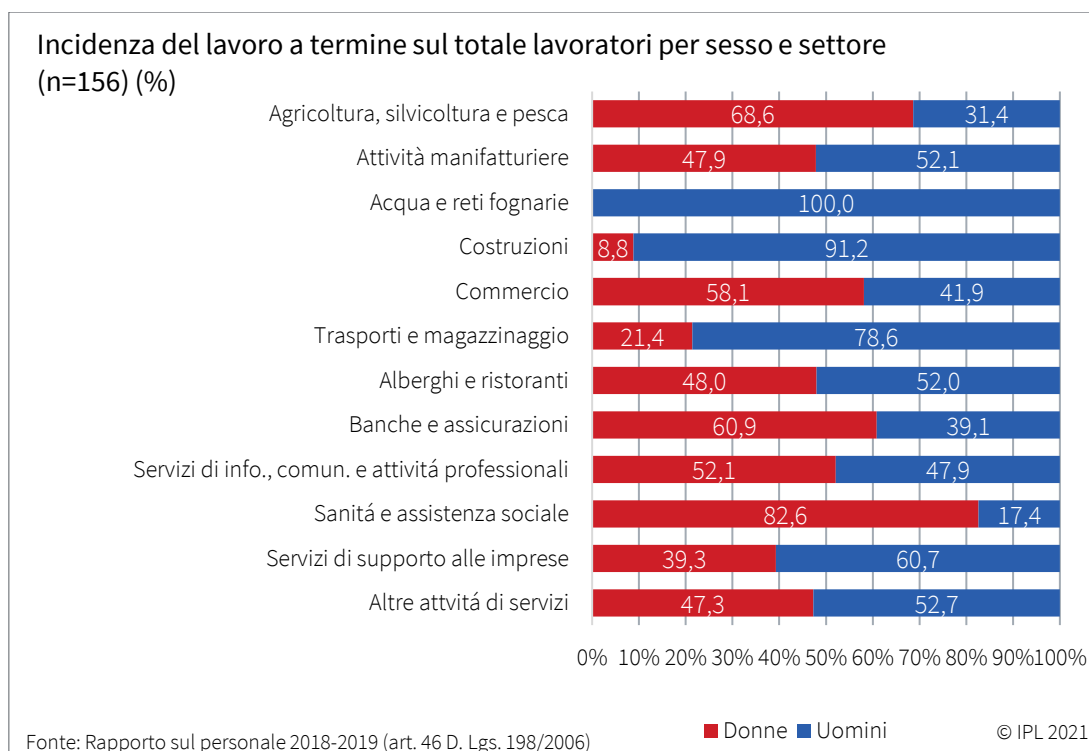


Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Analizzando i dipendenti con contratto a tempo determinato (Figura 11) vediamo che ogni 100 dipendenti 47 sono uomini e 53 sono donne; l'analisi per settore mostra che la maggior differenza tra uomini e donne nella diffusione dei contratti a termine si registra nel settore della sanità e assistenza sociale, dove ben l'82,6 % degli occupati a termine è costituito da donne. Anche nell'agricoltura, silvicoltura e pesca la quota di donne a tempo determinato è elevata (68,6 %), così come nelle banche e assicurazioni (60,9 %) e nel commercio (58,1 %). Acqua e reti fognarie e costruzioni sono i settori dove meno donne sono inquadrare con contratti a termine (ma sono anche quelli con minor incidenza di occupazione femminile, si veda Tabella 3).

Figura 11

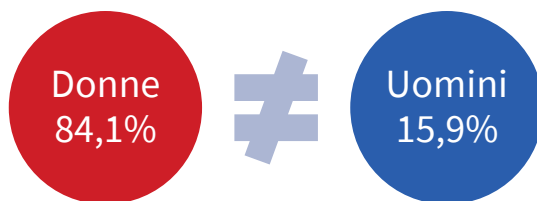


1.6 Il part time

Una tipologia molto diffusa soprattutto tra le donne è il lavoro a tempo parziale o part-time, che può essere sia tempo indeterminato (quindi stabile) sia a tempo determinato (a termine). Nelle aziende del campione molte donne sono occupate con questa tipologia;

esse rappresentano infatti ben l'84,1 % degli occupati part time a tempo indeterminato, mentre gli uomini sono il 15,9 % del totale.

Figura 12: Occupati con contratto indeterminato part-time (n=154), 31.12.2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Come illustra la Tabella 13, su un totale di 10.056 occupati con contratto stabile ma ad orario ridotto, le donne sono 8.461 e gli uomini 1.595. Nelle qualifiche di quadri e impiegati, almeno 4 addetti su 5 sono donne. Un'analisi per settore mostra, a fronte di una media dell'84,1 %, dei picchi di presenza femminile nel settore delle banche e assicurazioni (dove le donne sono il 96,9 % degli impiegati part-time a tempo indeterminato) e negli alberghi e ristoranti (donne al 90,3 %). Al contrario, si riscontra una bassa quota di donne part-time a tempo indeterminato in settori come i trasporti e magazzinaggio (dove le donne sono il 52,5 %) e nei servizi di supporto alle imprese (donne al 67,3 %).

Tabella 13: Occupati part-time a tempo indeterminato per sesso e qualifica (n=156⁸), 31.12.2019

Occupati part-time a tempo indeterminato					Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne	% Uomini
Dirigenti	4	4	8	50,0	8,9	1,0
Quadri	139	24	163	85,3	26,6	1,2
Impiegati	6.021	649	6.670	90,3	39,0	4,7
Operai	2.297	918	3.215	71,4	39,4	6,5
Totale	8.461	1.595	10.056	84,1	38,8	5,2
di cui disabili e categorie protette	297	176	473	62,8	52,5	23,3

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

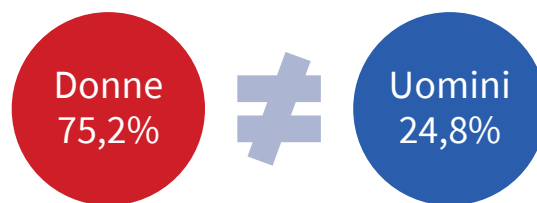
© IPL 2021

Analizzando poi l'incidenza che gli occupati a tempo parziale a tempo indeterminato hanno sul totale degli addetti a fine 2019 (ultime due colonne della Tabella 13), si riscontra una netta maggioranza femminile. Il part-time infatti interessa il 38,8 % delle donne e appena il 5,2 % degli uomini.

I lavoratori e le lavoratrici part-time ma occupati a tempo determinato sono un numero più esiguo. Nelle aziende presenti nel campione lavorano con questa tipologia contrattuale (che alla precarietà del lavoro a termine assomma le minori ore di lavoro rispetto a un contratto full-time) 2.459 persone, di cui 1.849 donne (pari al 75,2 %) e 610 uomini (pari al 24,8 %).

⁸ In questo caso n=156 fa riferimento all'occupazione totale, che viene conteggiata sul totale delle imprese. Sono 154 invece le imprese con occupati part-time a tempo indeterminato.

Figura 13: Occupati con contratto a tempo determinato part-time (n=107), 31.12.2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Come si può vedere dalla Tabella 14, non ci sono donne con qualifica di dirigenti o quadri con un contratto part-time a tempo indeterminato, mentre la loro quota sale al 79,1 % tra gli impiegati e al 71,5 % tra gli operai.

Tabella 14: Occupati part-time a tempo determinato per sesso e qualifica (n=156⁹), 31.12.2019

Occupati part-time a tempo determinato					Incidenza su occupazione totale	
Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Donne	% Uomini
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	1	1	-	-	0,1
Impiegati	949	250	1.199	79,1	6,1	1,8
Operai	900	359	1.259	71,5	15,4	2,5
Totale	1.849	410	2.259	81,9	8,5	1,3
di cui disabili e categorie protette	82	57	139	59,0	14,5	7,5

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

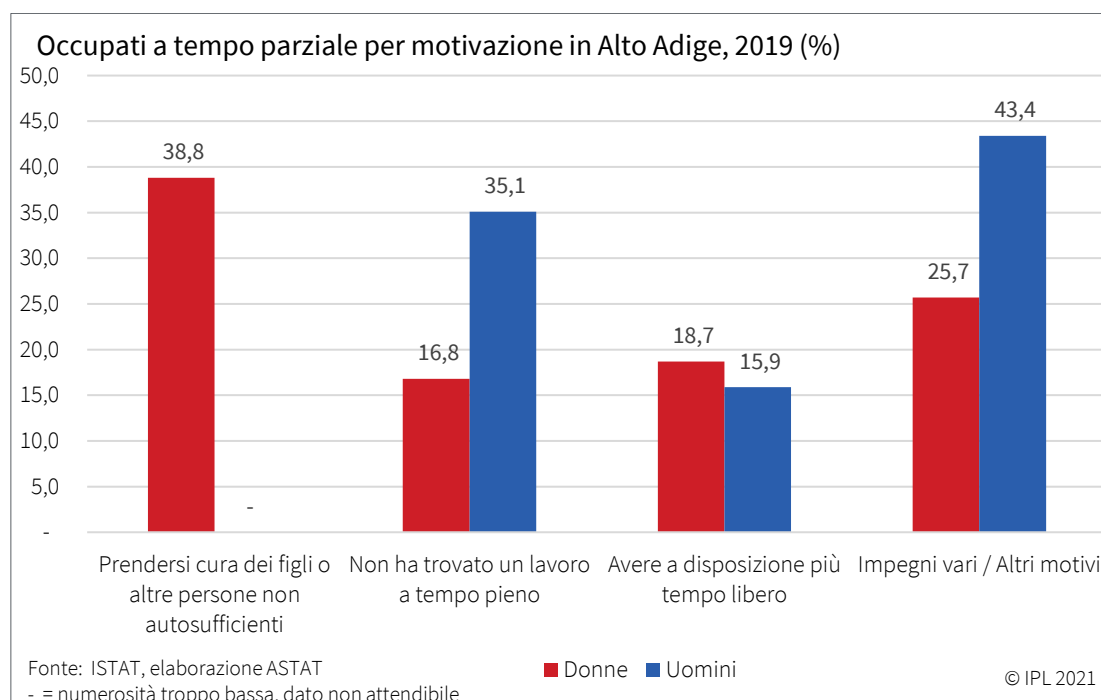
Un'analisi per settore mostra come i contratti a termine e part-time declinati al femminile superano il 90 % nell'industria alimentare, nell'agricoltura, silvicoltura e pesca, e nelle altre industrie manifatturiere. Esaminando il numero di occupati part-time con contratto a termine sul totale occupati nelle 156 aziende del campione, si nota un'incidenza delle donne pari all'8,5 % e appena del 2 % per gli uomini.

I dati mostrano come gli uomini che lavorano ad orario ridotto siano ancora una minoranza, mentre rimane ancora un fortissimo strumento di conciliazione famiglia-lavoro per le donne. Purtroppo dall'indagine non si riesce ad evincere la percentuale del part time (ovvero se la quota di ore lavorate è del 50, del 75 % o con altra quota), quanto il part-time sia voluto da entrambi i sessi, cioè quanto sia chiesto per conciliare famiglia e lavoro (per le donne in primis) oppure quanto sia subito per mancanza di sufficienti posti di lavoro a tempo pieno (non solo per le donne in tal caso), quindi derivante da una scelta del datore di lavoro piuttosto che del lavoratore o della lavoratrice.

⁹ In questo caso n=156 fa riferimento all'occupazione totale, che viene conteggiata sul totale delle imprese. Sono 107 invece le imprese con occupati part-time a tempo determinato.

La rilevazione sulle forze di lavoro elaborate dall'ASTAT su dati ISTAT relativi al 2019 in Alto Adige¹⁰ mostrano che circa 1/5 dei lavoratori altoatesini a tempo parziale è involontario, ovvero preferirebbe lavorare a tempo pieno, con una situazione però assai diversificata tra uomini e donne, per cui fra le donne più di 1 su 3 indica la conciliazione come il motivo dell'occupazione part time, mentre gli uomini che riportano questa motivazione sono talmente pochi da rendere questo dato non attendibile proprio per la bassa numerosità. Fra gli uomini prevale la categoria degli "altri motivi" e di "non aver trovato lavoro a tempo pieno".

Figura 14



Infobox 2

Il work-life blending

Spesso si sente parlare di *work-life balance*, ma è raro invece sentir nominare il *work-life blending*. Con il primo si vuole bilanciare la quantità di tempo dedicata al lavoro e quella dedicata alla famiglia, due sfere separate della vita di una persona. Purtroppo questo tipo di calcolo tende a risultare a sfavore del tempo libero. Con il concetto di *work-life blending*, invece, "ognuna delle cose che facciamo nella nostra giornata, sia lavorativa sia non, ci crea un valore, che messo tutto insieme costruisce la qualità della nostra vita" (D'Incau, 2018). Con il *work-life blending* non vengono disegnate delle linee nette tra diversi obiettivi, ma questi sono appunto *blended*, cioè "mescolati", "amalgamati" (Joseph, 2019).

La Generazione Z (che comprende i nati tra il 1995/97 e il 2010/12) viene vista come il modello da seguire per capire come implementare il *work-life blending* in maniera efficiente. I nati di questa generazione, infatti, sono stati abituati dalla nascita a un mondo sempre connesso, dove il fisico e il digitale sono in continua comunicazione. Per questo loro percepiscono meno la separazione tra il lavoro e la vita privata, riuscendo a conciliare entrambi senza dover creare dei confini e/o sacrificando uno dei due (Levine, 2019).

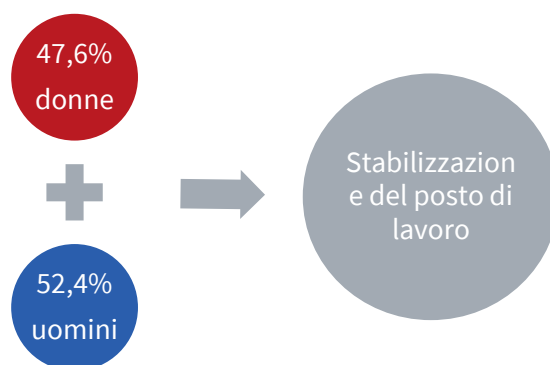
¹⁰ Astat. (2020). Occupati e disoccupati 2019. Rilevazione sulle forze di lavoro. Astat-Info n. 26/2020.

Implementare questo modello all'interno delle aziende richiede in primo luogo il suo riconoscimento da parte del datore di lavoro. Infatti, se il lavoratore si sente in colpa, si corre il rischio di annullare i benefici impliciti di una sua applicazione (Joseph, 2019). Ovviamente questo concetto non è adatto a tutti i tipi di lavoro e per qualcuno può non funzionare. Nonostante ciò, i datori di lavoro dovrebbero rendere possibile questa modalità di lavoro attraverso alcune misure come l'utilizzo di una maggiore flessibilità oraria, il riconoscimento che non tutto viene svolto sul luogo di lavoro, la valutazione della performance attraverso i risultati e non sul numero di ore spese sul progetto. Tutto questo, insieme a uffici openspace e a obiettivi di gruppo, è in linea con il concetto secondo il quale il lavoro fa parte dello stile di vita di una persona e non ne costituisce una sezione indipendente da tutto il resto (Gilbert, 2016). All'inizio sarà necessario stabilire dei limiti nell'ambito lavorativo per abituarsi a un nuovo stile di vita. È quindi importante indicare in anticipo le proprie aspettative e gli obiettivi, comunicare il proprio status e la propria disponibilità (non si deve essere attivi e raggiungibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7) ed essere trasparenti verso gli altri (Levine, 2019).

1.7 La trasformazione dei contratti

Un altro aspetto interessante presente nel questionario riguarda la trasformazione dei contratti, ovvero i passaggi tra il lavoro a tempo determinato a quello determinato all'interno della stessa azienda (ovvero il "salto" verso la stabilizzazione contrattuale), nonché le trasformazioni da lavori a tempo pieno a lavori part-time e viceversa.

Figura 15: Dal lavoro precario al lavoro stabile: la stabilizzazione del posto di lavoro (n = 121), 2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Come si evince dalla Figura 15 nel corso del 2019 nelle 156 imprese del campione ben 121 hanno stabilizzato almeno un loro dipendente: nel complesso il 47,6 % delle stabilizzazioni ha riguardato donne e il restante 52,4 % uomini (con una situazione quindi piuttosto equilibrata tra i sessi). Il passaggio da un contratto a tempo determinato ad un lavoro stabile nel complesso ha riguardato quasi 3.500 persone. In 6 casi su 10 ad ottenere un contratto a tempo indeterminato sono stati uomini e donne con la qualifica di impiegati.

Tabella 15: Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (n=121), 2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	-	2	2	-
Quadri	4	11	15	26,7
Impiegati	1.193	939	2.132	56,0
Operai	461	876	1.337	34,5
Totale	1.658	1.828	3.486	47,6
di cui disabili e categorie protette	12	21	33	36,4

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

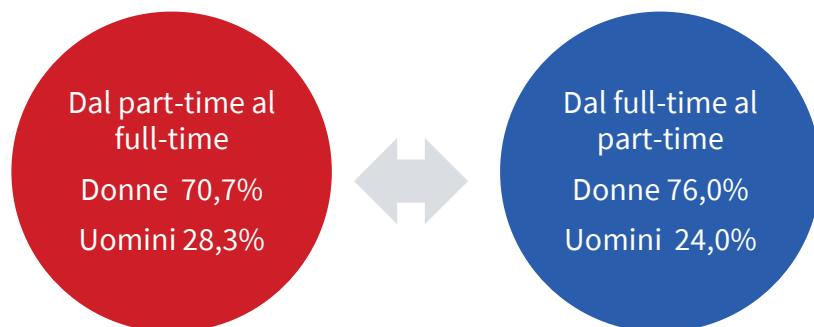
Delle quasi 3.500 trasformazioni ben 1.337 sono avvenute in solo 5 aziende (di cui 3 grandi ditte del commercio alimentare con un elevato numero di dipendenti).

Un'analisi per ambito mostra numeri molto elevati nel settore del commercio (che da solo vede 1.688 stabilizzazioni, pari al 48,4 % del totale), seguito dall'industria (con 768 stabilizzazioni, di cui oltre la metà di operai) e dai servizi di supporto alle imprese (con 270 stabilizzazioni). Nel commercio il 53,5 % delle stabilizzazioni ha riguardato una donna, nell'industria tale quota scende al 35,5 % e nei servizi di supporto alle imprese è ugualmente pari al 35,5 %. Il settore bancario e assicurativo è quello con la maggiore quota di stabilizzazione delle donne (pari al 60% del totale), anche se parliamo di cifre assai contenute (appena 25 persone sono state stabilizzate in banche ed assicurazioni nel 2019, di cui 15 erano donne). Fanalino di coda il settore agricolo dove su 68 stabilizzazioni appena 6 hanno riguardato donne (pari al 8,8 %).

Stabilizzazioni avvengono in tutte le classi dimensionali, ma in maniera preponderante sono le imprese con più di 200 dipendenti ad offrire ai propri collaboratori a tempo determinato di passare a contratti a tempo indeterminato: nel corso del 2019 il 73,5 % delle stabilizzazioni è avvenuto infatti in tali aziende (di cui il 71,8 % delle stabilizzazioni di uomini e il 75,5 % per le stabilizzazioni femminili). Le imprese sotto i 200 dipendenti – che sono quasi il 60 % del campione - hanno stabilizzato il restante 25 % delle persone.

Altro tema importante è quello dell'aumento dell'orario di lavoro, ovvero del passaggio dal part-time al full-time; nell'anno 2019 un aumento dell'orario di lavoro ha coinvolto per il 70,7 % donne e per il 28,3 % uomini (in 81 aziende del campione), mentre una riduzione di orario dal tempo pieno ad un orario ridotto ha riguardato nel $\frac{3}{4}$ dei casi donne e per $\frac{1}{4}$ uomini (in 93 aziende).

Figura 16: Dal part-time al full-time (n=81) e viceversa (n=93), 2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Qui di seguito, la Tabella 16 esemplifica come il 70,7 % di chi chiede ed ottiene di lavorare più ore (passaggio da part-time a full-time) siano donne, il che non stupisce, visto che sono appunto le donne che maggiormente lavorano ad orario ridotto. Nel corso del 2019 nelle 81 aziende che hanno avuto tale tipologia di trasformazione sono state soprattutto le impiegate a chiedere ed ottenere di aumentare l'orario di lavoro.

Tabella 16: Trasformazioni da part time a tempo pieno (n=81), 2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	-	-	-	-
Quadri	4	2	6	66,7
Impiegati	722	236	958	75,4
Operai	154	126	280	55,0
Totale	880	364	1.244	70,7
di cui disabili e categorie protette	1	5	6	16,7

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

La riduzione dell'orario (ovvero il passaggio dal full-time al part time) riguarda nuovamente per la stragrande maggioranza le donne. Infatti, 3 riduzioni di orario di lavoro su 4 - nelle 93 aziende che nel corso del 2019 hanno avuto tali trasformazioni orarie - sono richieste da donne, in particolar modo dalle impiegate ed in misura minore dalle operaie.

Tabella 17: Trasformazioni da tempo pieno a part time (n=93), 2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	1	-	1	100,0
Quadri	11	6	17	64,7
Impiegati	589	153	742	79,4
Operai	284	120	404	70,3
Totale	885	279	1.164	76,0
di cui disabili e categorie protette	4	4	8	50,0

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Non stupisce che queste trasformazioni avvengano soprattutto nelle aziende più grandi, e neppure che i due settori dove vi sono queste trasformazioni di orario siano il commercio ed i servizi alle imprese, ambedue settori molto femminilizzati.

1.8 La Cassa Integrazione Guadagni (CIG)

Alle imprese che hanno compilato il questionario è stato anche richiesto di specificare quante persone fossero in CIG, distinguendo tra la CIG a 0 ore¹¹ e quella non a 0 ore e per ognuna di indicare quanti addetti in rotazione. I dati non fanno riferimento solo alla Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO), ma anche a quella Straordinaria (CIGS). Questa specifica è importante dato che i dirigenti non hanno diritto alla CIG Ordinaria.

Nella Tabella 18 si possono vedere i dati riguardanti la CIG a 0 ore che nel 2019 ha riguardato appena 4 aziende del campione. Si nota subito come le donne non superano mai il 10 % degli addetti in questa categoria. La qualifica con la quota più alta di addetti in CIG a 0 ore sono gli operai, che da soli rappresentano il 76,7 % del totale.

Tabella 18: Occupati in CIG a 0 ore (n=4), 31.12.2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	-	2	2	-
Quadri	-	5	5	-
Impiegati	3	37	40	7,5
Operai	5	150	155	3,2
Totale	8	194	202	4,0
di cui disabili e categorie protette	-	2	2	-

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Rapportando questi dati al totale dell'occupazione nelle 156 aziende del campione, solo lo 0,8 % degli operai è in CIG a 0 ore, dato che scende a 0,4 % quando si guarda al totale degli occupati in CIG a 0 ore con il totale occupati nelle imprese del campione. Infine, non sono presenti persone in CIG a 0 ore e in rotazione.

Un'analisi per settore evidenzia che questi dati fanno riferimento solo a quattro aziende di quattro diversi settori: l'industria del legno (con 21 operai in CIG a 0 ore, di cui 3 donne), la fabbricazione di apparecchiature e macchinari (con un totale di 83 addetti in Cassa Integrazione a 0 ore, di cui 5 donne, distribuiti tra le varie qualifiche), le costruzioni (con 97 operai in CIG a 0 ore), e il trasporto e magazzinaggio (nel quale solo un operaio è in CIG a 0 ore).

Andando ad analizzare i dati della Cassa Integrazione non a 0 ore (Tabella 19), si può notare che i dati aumentano rispetto alla tabella precedente, coinvolgendo 8 aziende. Tra gli impiegati, la quota femminile arriva al 34,0 %, molto di più rispetto allo stesso dato per gli operai, unica altra categoria in cui sono presenti delle donne. Rapportando il totale degli occupati in CIG non a 0 ore con il totale degli occupati nelle 156 aziende, si scopre che questa categoria ricopre l'1,3 % del totale (percentuale tre volte superiore rispetto alla Cassa Integrazione a 0 ore). Gli occupati di questa categoria, ma a rotazione, sono circa il 20 % degli addetti in CIG non a 0 ore. Poco più di 1 addetto a rotazione su 4 è donna.

¹¹La Cassa Integrazione risulta a 0 ore quando l'impresa riduce l'attività dei propri dipendenti del tutto, per cui questi non dovranno recarsi al lavoro nel periodo di fruizione della cassa integrazione (La legge per tutti, 2020).

Tabella 19: Occupati in CIG non a 0 ore (n=8), 31.12.2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-
Impiegati	16	31	47	34,0
Operai	37	571	608	6,1
Totale	53	602	655	8,1
di cui disabili e categorie protette	-	9	9	-
di cui a rotazione				
Dirigenti	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-
Impiegati	7	18	25	28,0
Operai	26	74	100	26,0
Totale	33	92	125	26,4
di cui disabili e categorie protette	-	5	5	-

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

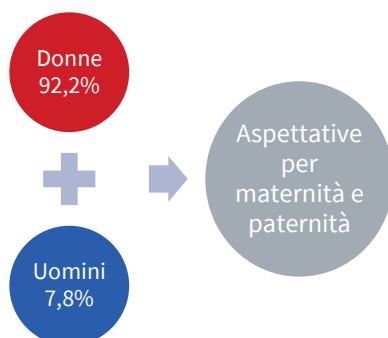
Se si osservano i settori in cui questi addetti lavorano, il 76,2 % delle persone in CIG non a 0 ore fanno parte del settore metallurgico e dei prodotti in metallo (493 in totale, di cui 37 donne). Seguono la fabbricazione di apparecchiature e macchinari (110 in totale, di cui 13 donne), l'industria del legno (23 totali, di cui 3 donne), le costruzioni (con 16 operai), la sanità e assistenza sociale (3 operai) e l'agricoltura, silvicoltura e pesca (2 operai.). Gli addetti in CIG non a 0 ore a rotazione appartengono per il 93,6 % al settore della metallurgia e dei prodotti in metallo (117 totali, di cui 33 donne 84 uomini). I restanti invece sono nella sanità e assistenza sociale (8 in totale, tutti uomini).

1.9 Le aspettative dal lavoro

Un altro tema interessante del questionario era legato alle aspettative dal lavoro legate a maternità e paternità, sempre in riferimento alla qualifica. Il 92,2 % delle persone in aspettative erano donne, mentre i padri si fermavano al 7,8 % del totale. Come negli anni passati le aspettative dei genitori sono quindi ancora molto declinate al femminile¹².

¹² Pur non essendo direttamente comparabili i dati in una sorta di serie storica, per la sostanziale differenza delle aziende partecipanti, rimane rispetto alle cinque edizioni precedenti di questa rilevazione il costante fenomeno che vede le aspettative dei genitori una prerogativa sostanzialmente femminile.

Figura 17: Aspettative dal lavoro per maternità e paternità per sesso (n=156), 31.12.2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

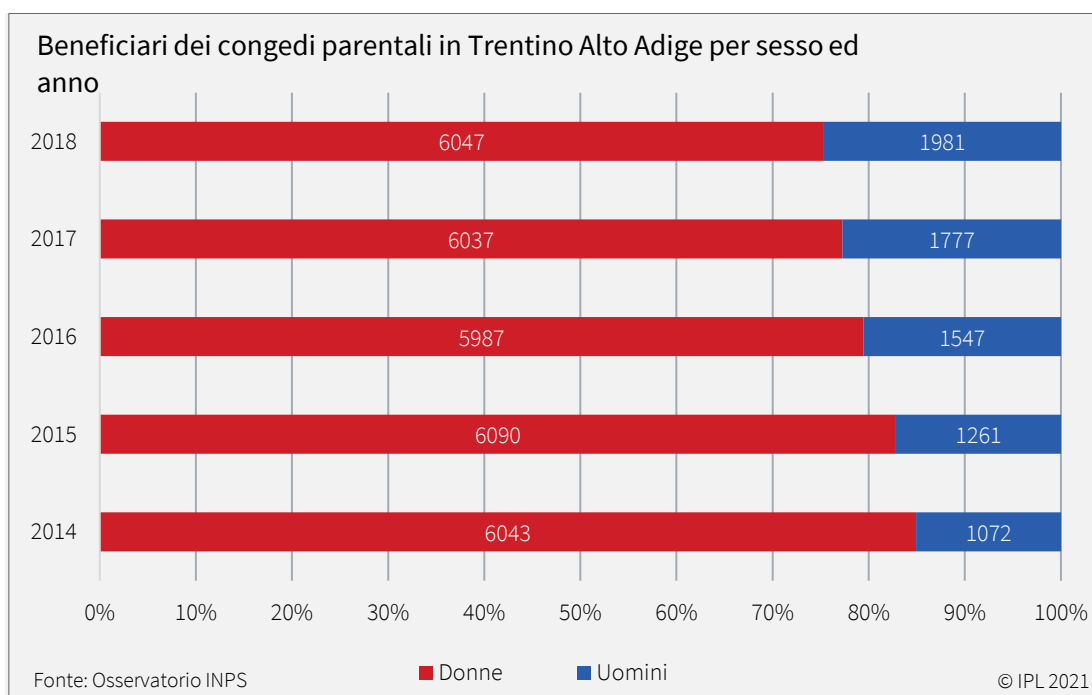
© IPL 2021

Infobox 3

Madri e padri in congedo in Trentino Alto Adige

I dati dell'osservatorio INPS sulla maternità e paternità dei lavoratori del settore privato (compresa agricoltura), mostrano una situazione migliore per il Trentino Alto Adige, con una quota di padri che sta man mano crescendo passando dal 15,1 % del 2014 (in cui c'erano 1.981 padri in aspettativa e 6.047 madri) a superare il 20,0 % nel 2016, per poi attestarsi nel 2017 al 22,7 % e nel 2018 al 24,7 %. In Trentino Alto Adige quindi ¼ dei genitori in congedo era un padre, anche se da tali dati non conosciamo la durata di tali congedi e il momento in cui sono stati presi (nei primi mesi o anni di vita, in estate piuttosto che durante il periodo scolastico ecc.). Dal 2014 al 2018 in Regione il numero di padri in congedo è praticamente raddoppiato, passando da poco sopra i 1.000 a quasi 2.000 padri in aspettativa dal lavoro, mentre il numero di mamme in congedo è rimasto praticamente sempre costante negli anni intorno a quota 6.000.

Figura 18



Un confronto nazionale vede il Trentino Alto Adige nella parte alta della classifica delle Regioni per quota di padri in congedo (24,7 %), con la media italiana che si attesta sul 19,3 %.

Al 31.12.2019 erano in aspettativa oltre 400 persone nelle 156 aziende del campione, di cui 378 donne e appena 32 uomini; delle 378 mamme ben 326 erano impiegate, mentre fra gli uomini ben 25 dei 32 padri in aspettativa erano operai. Sono 6 donne nelle qualifiche più elevate (dirigenti e quadri) erano in aspettativa e un solo uomo (quadro).

Tabella 20: Personale in aspettativa per maternità/paternità (n = 156), 31.12.2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	3	0	3	100,0
Quadri	3	1	4	75,0
Impiegati	326	6	332	98,2
Operai	46	25	71	64,8
Totale	379	31	410	92,4
di cui disabili e categorie protette	2	2	4	50,0

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Rispetto ai settori quasi la metà dei genitori in aspettativa era nel settore del commercio che occupa invece il 38,5 % degli occupati.

Infobox 4

La nuova Direttiva Europea sui congedi (e non solo)

Il 4 aprile 2019 è stata adottata la Direttiva Europea 2019/1158 sul *work-life balance*. Il testo prevede delle disposizioni in materia di congedi (di paternità, parentali, ma anche per prestatori di assistenza), di assenze dal lavoro per cause di forza maggiore e di modalità di lavoro flessibili.

Tra le misure più importanti c'è l'estensione (nel caso italiano) del congedo di paternità ad almeno 10 giorni lavorativi, a prescindere dallo stato civile o di famiglia. Per quanto riguarda i congedi parentali, è previsto un diritto individuale di almeno 4 mesi da usare prima che il bambino raggiunga una certa età (stabilità dallo Stato, ma non inferiore a 8 anni). Nel caso in cui sia previsto un trasferimento del diritto tra i genitori, gli Stati devono far sì che almeno 2 mesi di congedo non possano essere trasferiti. Di competenza degli Stati sono anche le decisioni in merito all'eventuale anzianità lavorativa o di servizio (comunque non maggiore ad un anno) e ad alcune circostanze per cui il datore di lavoro può rinviare la concessione del congedo parentale (con necessità di motivazione scritta). Viene inoltre prevista la possibilità di usufruire del congedo con modalità più flessibili (per esempio a tempo pieno, a tempo parziale o con altre forme).

Nei casi di congedi per prestatori di assistenza, la Direttiva prevede 5 giorni lavorativi all'anno per il lavoratore in caso di grave malattia o dipendenza familiare. La loro concessione può però essere subordinata ad un'adeguata attestazione della condizione medica del familiare.

Viene anche assicurata la possibilità di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore. Queste fanno riferimento a ragioni familiari urgenti in caso di malattie o infortuni che rendano indispensabile l'immediata presenza del lavoratore. Agli Stati è concesso limitare questo diritto ad un periodo specifico per ogni anno, per ogni evento, o per entrambi.

Infine, la Direttiva introduce delle disposizioni riguardo alle modalità di lavoro flessibili. Deve essere garantito che i lavoratori con figli di età di almeno 8 anni e i prestatori di assistenza possano accedere a orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza la cui durata può essere soggetta a limitazione ragionevole. Il lavoratore ha comunque il diritto di ritornare all'organizzazione del lavoro originaria. Il regime di lavoro flessibile può essere subordinato ad alcuni requisiti, su volere degli Stati.

Per quanto riguarda il pagamento di un'indennità, il testo non specifica uno standard minimo nel caso di congedi parentali (a differenza di quanto previsto per i congedi di paternità), a differenza di quanto

era previsto nel testo iniziale al Parlamento Europeo. Il testo finale non ha neppure confermato la disposizione sull'indennità dovuta per i prestatori di assistenza (Ferrieri Caputi, 2019).

Entro due anni la Direttiva dovrà essere recepita dagli Stati Membri per poter essere applicata. In Italia, la Legge di delegazione europea¹³, dopo essere stata approvata il 29 ottobre 2020 al Senato della Repubblica, è in esame presso la Commissione competente alla Camera dei Deputati (aggiornato a marzo 2021)

Nonostante questa Direttiva innova le disposizioni attuali e sia senza dubbio fondamentale per raggiungere una parità di genere, non si può non notare come il diritto a modalità di lavoro flessibili sia legato alla qualifica di genitore o *care-giver*. Questo implica che la flessibilità sia una concessione, un aiuto, lasciando quindi invariati gli ideali del "lavoratore ideale", colui che è sempre presente in ufficio e disponibile a mettere il lavoro prima della famiglia (Lewis, 2019).

1.10 La formazione nelle imprese nel 2019

L'indagine fornisce anche i dati relativi all'attività di formazione erogata dalle aziende ai propri dipendenti, con attività formative svolte sia in sede che esternamente all'impresa¹⁴; per come è stato concepito il questionario sappiamo solo il numero di partecipanti ad attività formative, per cui nel caso di un dipendente che ha svolto più corsi nell'anno il numero di partecipanti è superiore al numero di dipendenti per quella posizione. Rispetto ai bienni precedenti purtroppo in questo biennio il questionario non contemplava la suddivisione tra ore facoltative ed ore obbligatorie di formazione, e questo sicuramente fa perdere delle informazioni anche importanti sulla tipologia di corso seguito da lavoratrici e lavoratori delle imprese con sede in Alto Adige.

I questionari compilati permettono di rilevare il numero di partecipanti per sesso e per qualifica che hanno preso parte ad attività formative nel corso del secondo biennio della rilevazione (il 2019). Nel nostro campione di 156 aziende risulta che in 92 aziende vi è stato almeno una persona che ha fatto formazione, ma purtroppo per come sono stati rilevati i dati delle restanti 64 aziende non sappiamo se non hanno fatto formazione in toto o se i dati non sono stati forniti in quanto il questionario è stato compilato dal consulente del lavoro o da persona non in possesso delle informazioni riguardanti la formazione¹⁵.

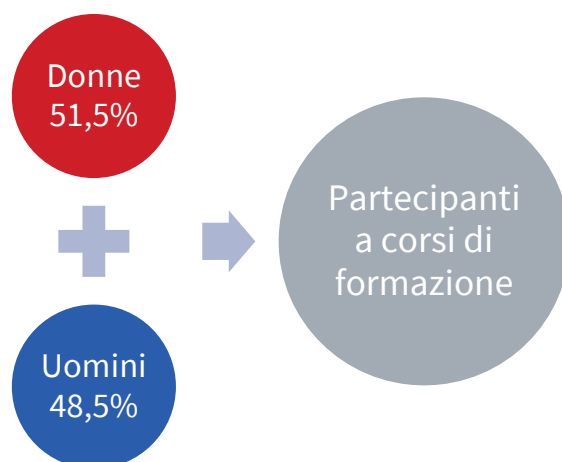
¹³La Legge di delegazione europea, secondo l'art. 30 della L. n. 234, contiene le disposizioni di deleghe legislative necessarie per il recepimento delle direttive e degli ulteriori atti UE che devono essere recepiti nell'ordinamento italiano (<https://www.altalex.com/documents/news/2019/10/22/legge-di-delegazione-europea-pubblicata-in-gazzetta-ufficiale>)

¹⁴Il questionario fa riferimento al numero di partecipanti e non di persone (ovvero alle teste) per cui i dati si riferiscono alla partecipazione di quella categoria o sesso ai corsi, non alle persone fisiche. Quindi si potrebbe verificare il caso che in alcune aziende poche persone hanno partecipato a molti corsi e altri collaboratori non hanno fruito di formazione. Quindi i dati purtroppo non sono in grado di esemplificare il "tasso di copertura" dei lavoratori e neppure se la partecipazione alle attività formative era di tipo volontario o è stata imposta obbligatoriamente dall'azienda.

¹⁵In molti casi la persona che ha compilato il questionario online era il consulente del lavoro, che sicuramente non dispone dei dati sulla formazione, per cui non ha inserito dati nella relativa sezione del questionario. Purtroppo i dati che ci sono stati mandati dal Ministero non distinguevano tra valori mancanti (dati non inseriti ma potrebbe essere che la formazione ci sia stata fatta) e valori pari a zero (in tal caso avremmo avuto la certezza che la formazione non è stata fatta). Questa mancata distinzione inficia notevolmente la bontà di questa sezione relativa alla formazione, permettendoci di trarre le dovute conclusioni solo con moltissima cautela, disponendo di dati incompleti.

Nel 2019 vi sono state complessivamente 95.970 partecipazioni a corsi formativi¹⁶, di cui 48,5 % uomini e il 51,5 % donne.

Figura 19: Partecipanti a corsi di formazione per sesso (n=92), 2019



Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

La quota di donne è molto elevata tra gli impiegati (l'87,4 % dei partecipanti è donna), mentre risulta intorno al 21-24 % per le altre qualifiche.

Tabella 21: Numero partecipanti a corsi di formazione (n=92), 2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	429	1.430	1.859	23,1
Quadri	9.813	30.383	40.196	24,4
Impiegati	36.604	5.269	41.873	87,4
Operai	2.603	9.439	12.042	21,6
Totale	49.449	46.521	95.970	51,5
di cui disabili e categorie protette	161	334	495	32,5

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Rispetto alle qualifiche vediamo proprio come tantissimi eventi formativi riguardano i quadri, che hanno praticamente le stesse partecipazioni di impiegate ed impiegati, pure essendo assai meno numerosi. La formazione in azienda è svolta in maniera preponderante da dirigenti e quadri, mentre risulta meno diffusa tra impiegati ed operai. Nel campione di 92 aziende moltissima formazione viene fatta dalle banche locali, che mettono a disposizione dei loro quadri e dei loro dirigenti tantissime iniziative formative di aggiornamento.

¹⁶Il questionario fa riferimento al numero di partecipanti e non di persone (ovvero alle teste) per cui i dati si riferiscono alla partecipazione di quella categoria o sesso ai corsi, non alle persone fisiche. Quindi si potrebbe verificare il caso che in alcune aziende poche persone hanno partecipato a molti corsi e altri collaboratori non hanno fruito di formazione. Quindi i dati non danno un'idea della copertura di tutti i lavoratori. Inoltre non è possibile sapere se la partecipazione a cui hanno preso parte era di tipo volontario o obbligatorio.

Se guardiamo al numero di partecipanti vediamo fortissime differenze tra azienda ed azienda, per cui vi sono imprese con sede in Alto Adige dove si fa poca formazione e in altre dove al personale viene garantita formazione continua in maniera cospicua.

Rispetto alle ore totali di formazione svolte nelle 92 aziende di riferimento la cifra totale sfiora le 450.000 ore annue, con una media aziendale di 4.781 ore annue. Anche in tal caso la situazione è assai eterogenea tra le imprese, per cui vi sono 19 aziende che si posizionano sopra la media (alcune con moltissime ore di formazione che quindi spingono la media aritmetica verso l'alto); la maggioranza delle aziende che fa formazione, tuttavia, offre poche ore all'anno di corsi ai propri dipendenti.

Tabella 22: Numero ore totali di formazione (n=92), 2019

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Dirigenti	922	5.355	6.277	14,7
Quadri	22.703	61.289	83.992	27,0
Impiegati	101.598	131.427	233.025	43,6
Operai	24.188	97.114	121.302	19,9
Totale	149.411	295.185	444.596	33,6
di cui disabili e categorie protette	519	1.576	2.095	24,8

Fonte: Rapporto sul personale 2018-2019 (art. 46 D. Lgs. 198/2006)

© IPL 2021

Da sole due grandi banche locali assommano ben 100.000 ore di formazione ovvero quasi il 22 % del totale. A fare molte ore di formazione sono anche diverse aziende metalmeccaniche, che in tal caso offrono formazione ai loro operai, nella stragrande maggioranza uomini. Fra gli impiegati sorprende il fatto che facciano più ore di formazione gli uomini, che sono meno presenti delle donne in quella qualifica; le donne impiegate – pur facendo formazione – seguono quindi corsi mediamente più brevi dei loro colleghi uomini, e ciò vale in diverse imprese locali.

Se dividiamo le ore di formazione per il numero di partecipanti (ottenendo una sorta di “ore medie di durata di ogni iniziativa formativa”) notiamo una netta differenza di genere, per cui a fronte di 6,3 ore in media di durata per gli uomini per le donne la durata per ogni singolo evento formativo scende della metà, con 3,0 ore in media per ogni iniziativa formativa. Vi sono aziende in cui tale squilibrio non si verifica, con una durata sostanzialmente identica dei corsi seguiti da uomini e donne, ed altre aziende dove le differenze nella durata sono veramente rilevanti e a sfavore delle donne; ciò avviene in maniera trasversale in tutti i settori e per tutte le dimensioni aziendali.

L'IPL ogni anno nel Barometro sul clima di fiducia dei lavoratori altoatesini dell'autunno indaga sulle attività di formazione svolte nei 12 mesi precedenti da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti¹⁷. Gli ultimi dati disponibili dell'autunno 2020 evidenziano come il 52,3 % dei lavoratori dipendenti e il 55,7 % delle lavoratrici dipendenti (del privato e

¹⁷ Tutti i dati del Barometro si trovano in questa pagina internet dell'IPL: <http://afi-ipl.org/it/barometro-ipl/>

del pubblico impiego) abbiamo svolto corsi di formazione per migliorare le proprie competenze professionali, mentre il 42,4 % dei lavoratori e il 46,3 % delle lavoratrici ha seguito seminari, conferenze, convegni, workshop o fiere.

I motivi per cui hanno svolto tale formazione differiscono per genere soprattutto per quanto riguarda il fatto che per il 40,1 % degli uomini e solo per il 30,9 % delle donne la motivazione è stata quella di formarsi per aumentare le possibilità di fare carriera o di trovare un nuovo lavoro, per il 71,6 % degli uomini e per il 67,1 % delle donne per creare contatti sociali, mentre il 44,9 % degli uomini e il 49,9 % delle donne dichiarano di essere stati obbligati a partecipare alla formazione.

Infobox 5

La formazione continua in Italia tra *overeducation* e bassa occupabilità

Il XIX Rapporto nazionale sulla formazione continua in Italia per il biennio 2017-2018¹⁸ (ANPAL, 2020) rileva come appena il 7,5 % degli occupati tra 25 e 64 anni (quindi in età da lavoro) abbia seguito corsi di formazione. Secondo i dati dell'AES (*Adult Education Survey*) relativi al 2016, l'Italia occupava il 20° posto nel ranking europeo della partecipazione degli adulti al *lifelong learning* e negli ultimi cinque anni in tale classifica la posizione del nostro Paese non è purtroppo cambiata¹⁹.

In particolare la minor partecipazione formativa si addensa in quelle categorie di lavoratrici e lavoratori a basso livello di qualificazione. "In generale – si legge nel rapporto dell'ANPAL – chi possiede bassi titoli di studio, oltre ad avere minori possibilità di accedere a posti di lavoro qualificati, ha anche minori possibilità di ricevere un'adeguata formazione e quindi di migliorare le proprie prospettive di carriera ed anche, nel caso dei lavoratori over 50, le proprie probabilità di conservazione del lavoro a fronte ad esempio di situazioni di crisi o di riconversione/ristrutturazione" (ANPAL, 2020). Quello che lo studio nazionale rileva (peraltro il fenomeno è diffuso in tutti i paesi europei) è proprio il persistente divario tra lavoratori *high-skilled* (con un elevato livello di alfabetizzazione ed un esteso corpus di conoscenze teoriche e pratiche, le cui opportunità formative sono in continua crescita) e personale *low-skilled* dall'altra parte²⁰, che senza formazione ha ben poche opportunità di migliorare la propria posizione nel mondo del lavoro e di preservare nel tempo la propria occupabilità²¹.

Anche i dati dei singoli stati europei evidenziano come chi beneficia maggiormente delle opportunità formative offerte dai datori di lavoro siano in particolare i lavoratori *high-skilled* con un notevole scarto rispetto ai *low-skilled* (ANPAL, 2020). Il rischio che si corre anche in Italia è palese: da una parte il fenomeno di una *overeducation* rispetto alla reale collocazione professionale per alcuni soggetti, e dall'altra un ulteriore deterioramento delle competenze possedute da chi svolge professioni meno qualificate con un basso livello di istruzione (ANPAL, 2020).

¹⁸Rapporto elaborato dall'ANPAL (Struttura II - Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo) e da INAPP (Struttura "Sistemi e servizi formativi") per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

¹⁹Già a partire dagli anni Novanta le istituzioni della Unione europea hanno progressivamente riconosciuto l'importanza della *lifelong learning*, per uno sviluppo dell'apprendimento permanente e la diffusione di conoscenza e innovazione sul luogo di lavoro, e l'hanno pertanto considerata uno fra gli elementi degni di priorità nella strategia di Europa 2020 per le sue esternalità positive sul sistema economico e sociale, considerandola come un presupposto di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

²⁰I livelli sono 4: high, medium, medium-low e low-skilled.

²¹Tali criticità sono state valutate anche dalla New Skill Agenda per cui nel giugno 2016 la Commissione europea ha adottato tale nuova agenda globale per le competenze che, tenendo conto della difficoltà di quanti hanno basse competenze a partecipare a percorsi di apprendimento, ha previsto iniziative volte a far sì che tutti i cittadini e le cittadine dell'Unione europea possano acquisire un ampio ventaglio di competenze utili e pertinenti rispetto alle richieste del mercato del lavoro, allo scopo di promuovere l'occupabilità, la competitività e la crescita sia a livello micro che a livello macro.

In ottica di genere, se consideriamo tutte le tipologie di apprendimento, dai corsi più strutturati al training on the job, dalle lezioni private alla partecipazione a seminari e convegni, sono gli uomini a partecipare in misura maggiore rispetto alle donne alle iniziative formative in Italia, con un gap pari a 8,8 punti percentuali, peraltro leggermente aumentato rispetto al dato riferito al 2011.

La distribuzione dei tassi di partecipazione alla formazione per genere mostra peraltro una situazione abbastanza sbilanciata in quasi tutti i paesi europei: evidenza è che la partecipazione maschile alla formazione è maggiore di quella femminile in ben venti dei ventisette paesi dell'Unione europea. Al primo posto di questa triste classifica la Repubblica Ceca (con un gap a sfavore delle donne di 11,8 punti percentuali), seguita dall'Italia con 8,8 punti percentuali a sfavore delle donne.

2. Il gender pay gap in Alto Adige

Tra le varie diseguaglianze tra uomini e donne nel mercato del lavoro il *gender pay gap*, ovvero il differenziale retributivo, è probabilmente quella che meglio sintetizza la forbice tra occupazione maschile e femminile. I dati sulle retribuzioni utilizzati in questo capitolo non derivano dal questionario in analisi, ma dagli Osservatori statistici dell'INPS²². Questa scelta deriva dal fatto che i dati raccolti dal questionario non contengono una divisione tra retribuzioni di lavoratori part-time e full-time, rendendo i dati non adatti ad un'analisi comparativa.

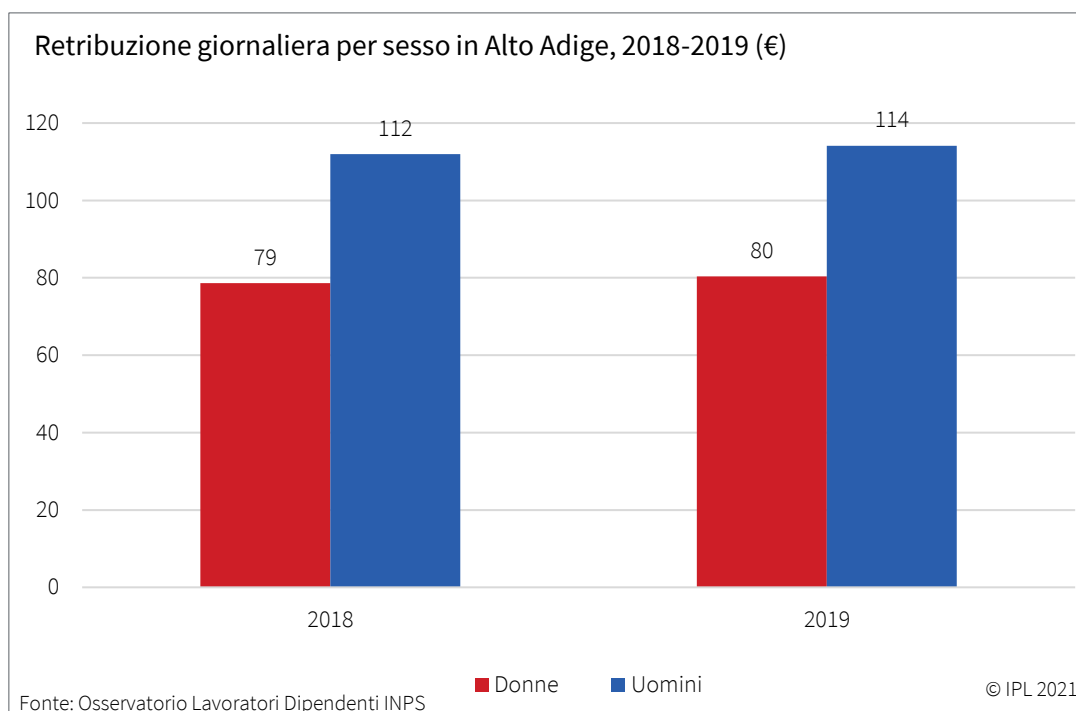
2.1 Il gender pay gap nel lavoro dipendente del settore privato

Tra il 2018 e il 2019, tra i dipendenti del settore privato²³, sono aumentate le retribuzioni giornaliere sia delle donne (+2,3 %) sia degli uomini (+1,9 %). Il gender pay gap, evidenziato nella Figura 20 dalla differenza in altezza tra la colonna della retribuzione femminile e maschile per i due anni, è a sfavore delle donne ed è rimasto pressoché lo stesso nei due anni in esame. In termini percentuali, nel 2018 era pari al 29,8 %, mentre nel 2019 al 29,6 % a sfavore delle donne.

²²I dati si riferiscono alla retribuzione giornaliera lorda. Essendo tratti da un archivio amministrativo in continuo aggiornamento a successive estrazioni degli stessi dati potrebbero risultare leggermente differenti da estrazioni precedenti.

²³In questo capitolo verranno analizzate le retribuzioni dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo.

Figura 20



Come enunciato nel paragrafo 1.6, le lavoratrici altoatesine, spesso in conseguenza di una maternità, scelgono di lavorare a tempo parziale, visto che su di loro pesa ancora in maniera preponderante il carico del lavoro di cura ed educazione dei figli e il lavoro domestico. Ciò ha effetti determinanti sia sulla loro possibilità di carriera nonché sui loro stipendi anche futuri. Se calcoliamo la differenza di retribuzioni considerando sia i lavoratori e le lavoratrici a tempo pieno sia quelli che lavorano ad orario parziale, è chiaro che il gap che si genera è molto influenzato dal fatto che una elevata quota di donne e madri lavora a tempo ridotto, con un proporzionale minor stipendio. Questo è il primo dato di cui bisogna tener conto quando parliamo di differenziale retributivo di genere.

Tabella 23: Retribuzione giornaliera in base alla presenza di tempo parziale nell'anno²⁴, Alto Adige, 2018-2019 (€)

	Presenza tempo parziale	Donne	Uomini	Gender pay gap %
2018	Sì	60	66	-9,1
	No	98	118	-17,2
2019	Sì	62	68	-8,7
	No	100	120	-17,0

Fonte: Osservatorio Lavoratori Dipendenti INPS

© IPL 2021

²⁴ L'indicatore "presenza di tempo parziale nell'anno" assume la modalità "Sì" se almeno un rapporto di lavoro è stato a tempo parziale, "No" altrimenti (Nota metodologica INPS: <https://www.inps.it/osservatori-statistici/api/getAllegato/?idAllegato=1045>)

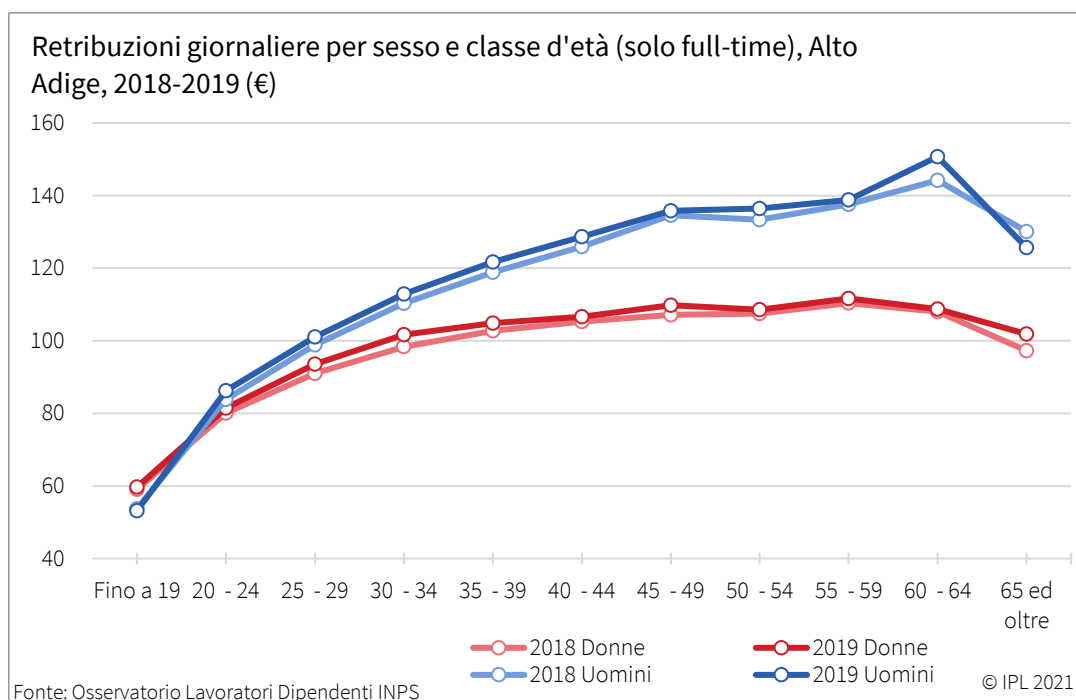
Una grande parte del gap retributivo totale è quindi da ricondurre alla elevata quota di donne che lavorano a tempo parziale. Dalla Tabella 23 si può notare che le retribuzioni giornaliere medie di uomini e donne aumentano passando dal tempo pieno al full time, anche se purtroppo si nota un contemporaneo aumento del gap di genere.

Spesso le statistiche scorporano “l’effetto part-time” e considerano il gap che si crea a parità di orario di lavoro, ovvero prendendo a riferimento unicamente le retribuzioni di lavoratrici e lavoratori a tempo pieno. Per il 2018 tale gap in Alto Adige era del 17,2 % sceso leggermente al 17,0 % nel 2019. Da notare che, anche tra chi lavora part-time, i pochi uomini con orari di lavoro ridotti hanno retribuzioni giornaliere comunque superiori alle loro colleghe. Per le analisi successive di questo sottocapitolo verranno quindi considerate solo le retribuzioni di uomini e donne che hanno lavorato unicamente a tempo pieno nell’anno di riferimento.

Prima di passare a tali analisi, è importante notare che, oltre al *gender pay gap*, sarebbe anche interessante calcolare la differenza retributiva tra donne con e senza figli. Purtroppo negli osservatori statistici utilizzati in questo rapporto tale disaggregazione non è disponibile, ma uno studio con queste finalità è stato presentato nel XIX Rapporto annuale dell’INPS (2020). Tra i risultati si legge che la “*child penalty*” – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi paesi sviluppati” (INPS, 2020) che colpisce le madri, ma non i padri. In Italia è stato calcolato che a quindici anni dalla maternità, le madri guadagnano annualmente 5.700 euro lordi in meno rispetto alle donne senza figli con riferimento al periodo precedente la nascita. Le madri inoltre lavorano in media 11 settimane in meno e l’aumento dei contratti part-time per le madri è tre volte superiore rispetto a quello delle donne senza figli.

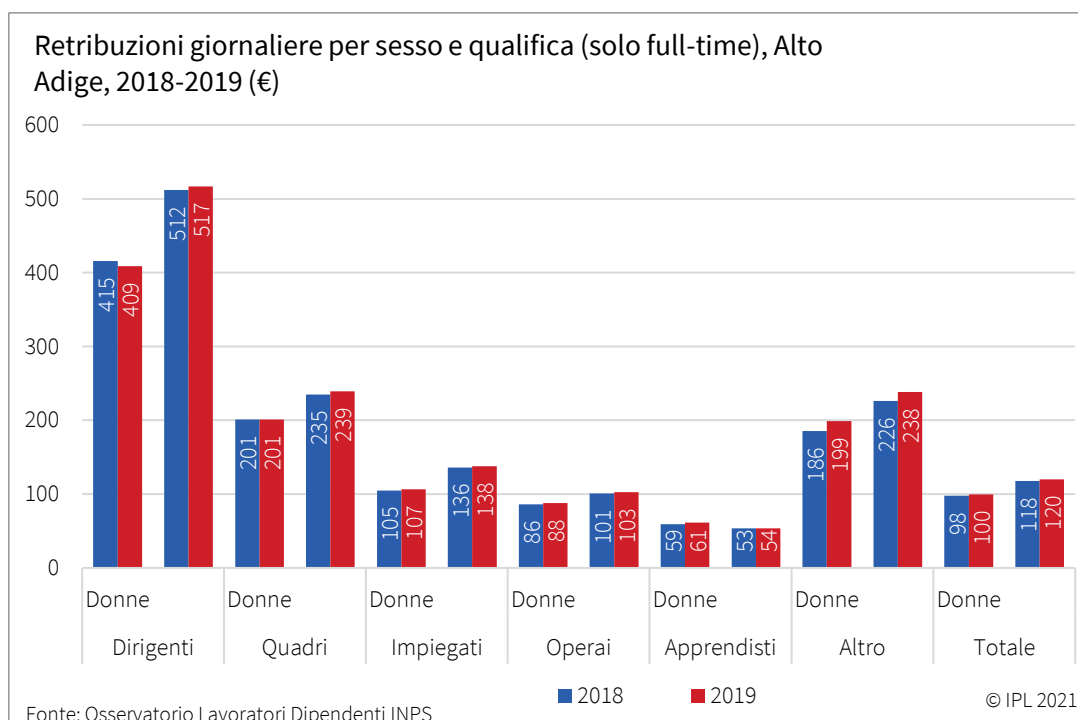
Un primo interessante confronto si ha guardando alle retribuzioni giornaliere di uomini e donne suddivisi per fasce d’età. Nella Figura 21 si vede come le retribuzioni di entrambi partono sostanzialmente dalla stessa base, ma già dalla fascia d’età dei 20-24 anni si inizia a vedere il trend che porta le retribuzioni femminili ad un trend più in basso di quelle maschili. Il gap diminuisce solo quando si raggiungono i 65 anni, ed è comunque dovuto ad una netta diminuzione delle retribuzioni maschili, piuttosto che ad un allineamento di quelle femminili. Si può anche notare come le retribuzioni maschili abbiano il picco nella fascia d’età tra i 60 e i 64 anni, mentre per le donne questo picco non esiste. La curva delle retribuzioni giornaliere femminili rimane pressoché stabile a partire dai 35 anni fino alla pensione.

Figura 21



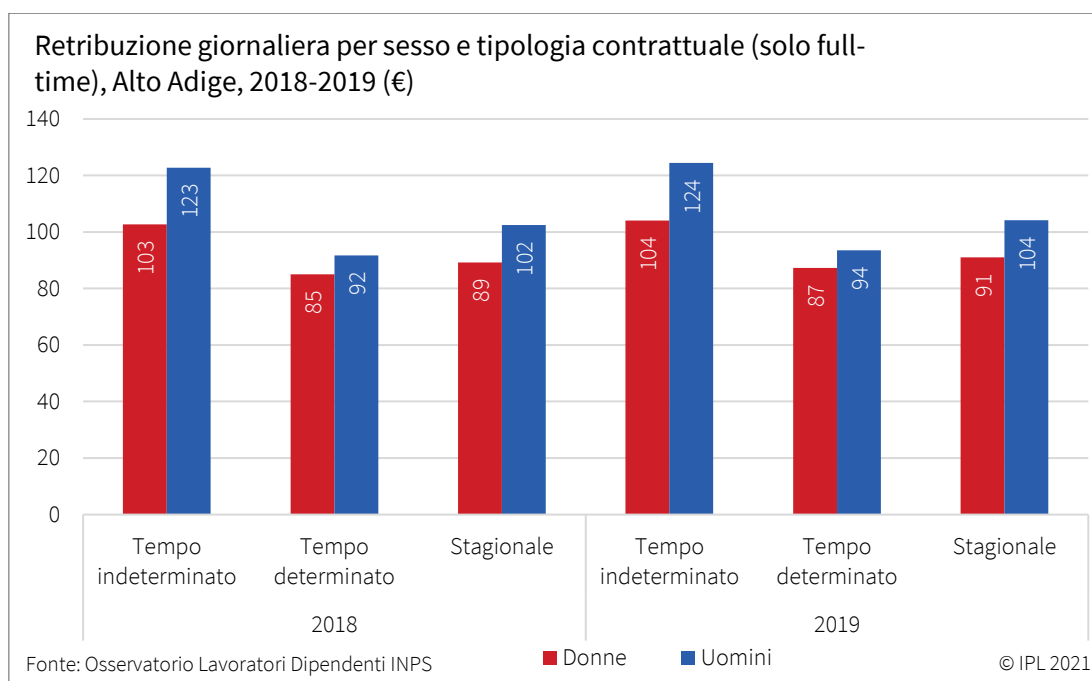
Una diversa analisi può essere fatta osservando le retribuzioni giornaliere delle diverse qualifiche ricoperte dai lavoratori e lavoratrici altoatesine. Nella Figura 22 si può notare che i compensi differiscono in maniera sostanziale in base alla qualifica a cui si fa riferimento e solo nel caso degli apprendisti il gender pay gap è a sfavore degli uomini. Questa qualifica però è anche quella con le retribuzioni giornaliere più basse sia per le donne che per gli uomini. In termini percentuali, il gap maggiore si incontra tra i dirigenti (-18,8 % nel 2018 e -20,9 % nel 2019). Il gender gap minore invece è tra gli apprendisti ed è a sfavore degli uomini (10,7 % del 2018 e 14,8 % nel 2019). Questa è anche la qualifica che ha visto un aumento percentuale del gap maggiore, seguita dai dirigenti. Si è assistito invece ad un miglioramento nella qualifica "altro" (dell'1,4 %) e tra gli impiegati (0,5 %).

Figura 22



Se si analizza invece la tipologia contrattuale (tempo determinato, indeterminato e stagionale) per le occupazioni a tempo pieno (Figura 23), si nota come in generale le retribuzioni giornaliere per i tempi indeterminati sono più elevate rispetto alle altre tipologie.

Figura 23



Il gender pay gap è sempre a sfavore delle donne e raggiunge valori percentuali maggiori per i tempi indeterminati (16,4 % in entrambi gli anni), seguiti dagli stagionali (12,9 % del 2018 e 12,5 % nel 2019) e poi dai tempi determinati (7,3 % nel 2018 e 6,6 % nel

2019). Da questi dati si vede anche che ci sono stati dei miglioramenti solo per le ultime due tipologie.

Infine, un ultimo interessante focus riguarda le Regioni e le Province Autonome. Nella Tabella 24 sono elencate le amministrazioni locali con le retribuzioni giornaliere di donne e uomini e il gender pay gap percentuale (a valori negativi corrisponde una situazione a sfavore delle donne).

Tabella 24: Retribuzione giornaliera per sesso e Regione/Provincia Autonoma (solo full-time), 2019 (€)

Regione /Provincia Autonoma	Donne	Uomini	Gender pay gap %
Provincia Autonoma di Bolzano	100	120	-17,0
Provincia Autonoma di Trento	91	108	-15,9
Piemonte	95	113	-16,3
Valle d'Aosta	90	105	-14,3
Liguria	94	117	-19,0
Lombardia	108	128	-15,8
Veneto	90	108	-16,9
Friuli Venezia Giulia	91	109	-16,8
Emilia-Romagna	96	116	-17,5
Toscana	92	106	-13,3
Umbria	84	96	-12,5
Marche	85	98	-13,8
Lazio	111	121	-8,7
Abruzzo	85	99	-13,3
Molise	86	96	-10,9
Campania	86	96	-10,2
Puglia	84	95	-11,4
Basilicata	84	94	-10,8
Calabria	84	92	-8,7
Sicilia	88	97	-10,0
Sardegna	84	94	-10,0
Italia	98	113	-13,7

Fonte: Osservatorio Lavoratori Dipendenti INPS

© IPL 2021

Le retribuzioni giornaliere maggiori si hanno al centro-nord. Le donne laziali hanno la retribuzione media più elevata, mentre gli uomini hanno la retribuzione maggiore in Lombardia. Al centro-nord si trovano anche i maggiori gender pay gap, che toccano il picco col 19,0 % in Liguria. I più bassi invece si trovano in Lazio e Calabria (entrambi con -8,7 %). Confrontando questi dati con il tasso di occupazione femminile presente in ogni Regione e Provincia Autonoma²⁵ si scopre che, generalmente, le amministrazioni con un maggiore gender pay gap sono anche quelle con un maggiore tasso di occupazione e, allo stesso modo, quelle con un minore gender pay gap sono quelle con un tasso di occupazione femminile minore. Questo fenomeno può essere spiegato dal fatto che la maggior

²⁵ Dati estratti dalla banca dati dell'ISTAT (<http://dati.istat.it/>)

presenza delle donne nel mondo di lavoro comporta in genere una loro maggiore occupazione femminile anche delle donne con bassi titoli di studio, occupate mediamente in lavori meno qualificati e remunerati; ciò pertanto porta ad un aumento della forbice retributiva tra uomini e donne²⁶.

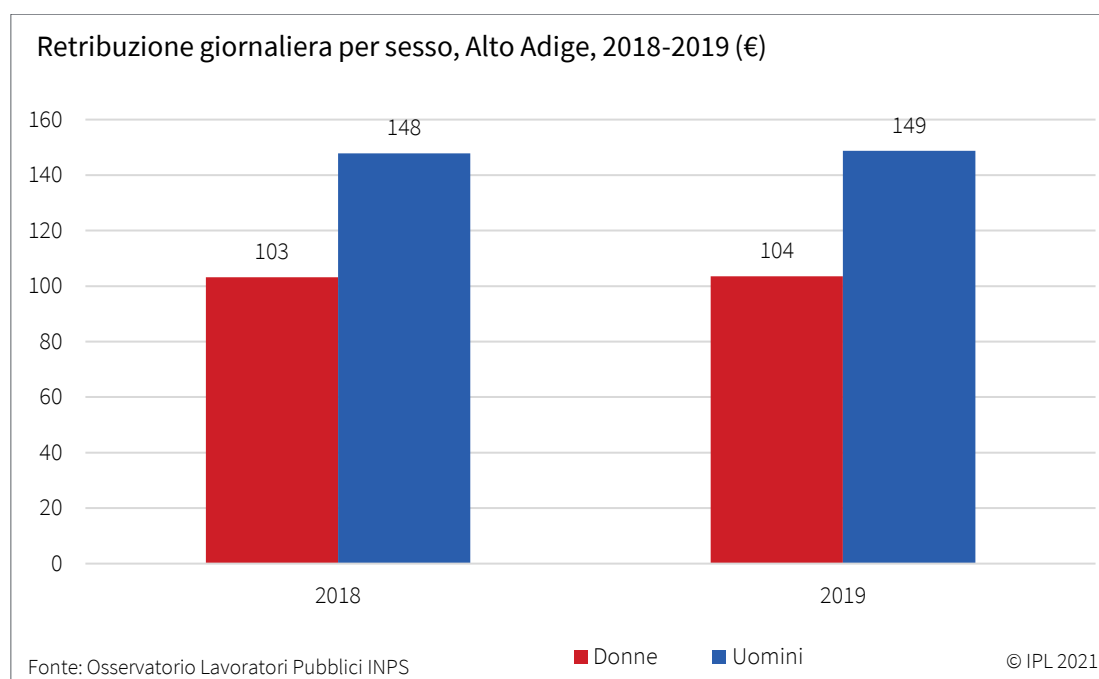
Andando ad osservare solo le retribuzioni femminili nelle Regioni e Province Autonome e rapportandole al valore più alto presente (quello del Lazio), si può vedere in quale misura le varie aree differiscono da tale dato. La Lombardia (-2,4 %), la Provincia Autonoma di Bolzano (-9,8 %) e l'Emilia Romagna (-13,1 %) sono le amministrazioni che più si avvicinano alla retribuzione giornaliera del Lazio. L'Umbria (-24,3 %), la Basilicata (-24,0 %) e la Puglia (-23,7 %) sono invece quelle più lontane.

2.2 Gender pay gap nel settore pubblico

Se si vanno ad analizzare le retribuzioni giornaliere nel settore pubblico (senza depurarle dalla presenza di lavoro part-time), si nota anche in questo caso un aumento dei valori assoluti per entrambi i generi (anche se molto bassi: 0,4 % per le donne e 0,6 % per gli uomini).

Il gender pay gap invece è maggiore rispetto a quello riscontrato per il settore privato e, anche se ridotto, c'è stato un incremento dello stesso tra i due anni in analisi. Nel 2018 infatti era del 30,2 %, mentre nel 2019 ammontava al 30,4 %, in ogni caso a sfavore delle donne.

Figura 24



Come per i lavoratori e le lavoratrici del settore privato, anche nel settore pubblico si assiste ad una sostanziale differenza nella retribuzione giornaliera tra chi lavora full-time e chi lavora part-time. Il gender pay gap tra gli occupati e le occupate full-time è più

²⁶ A proposito del legame tra tasso di occupazione e titolo di studio vedasi il capitolo 2.3.

del doppio rispetto a coloro che lavorano part-time. Per questi ultimi, il gap è aumentato di mezzo punto percentuale dal 2018 al 2019 (Tabella 25). Per le analisi successive di questo sottocapitolo, come avvenuto nel precedente, verranno considerate solo le retribuzioni di uomini e donne che hanno lavorato solo a tempo pieno.

Tabella 25: Retribuzione giornaliera in base alla presenza di tempo parziale nell'anno, Alto Adige, 2018-2019 (€)

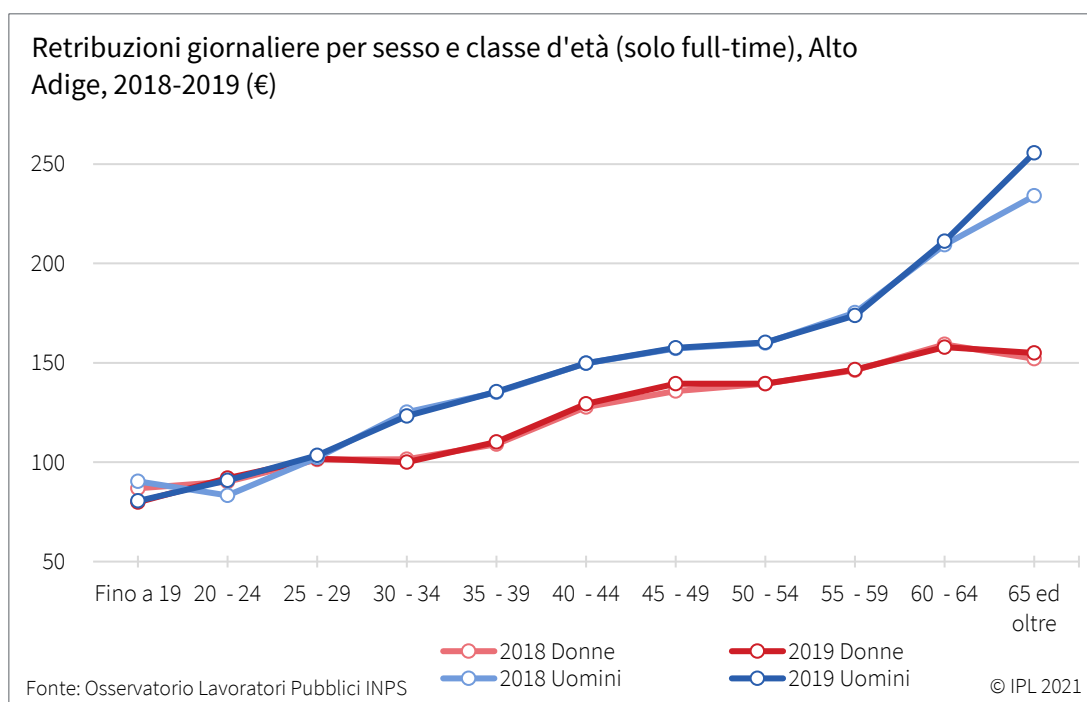
	Presenza tempo parziale	Donne	Uomini	Gender pay gap %
2018	Sì	79	86	-8,0
	No	126	153	-17,8
2019	Sì	80	87	-8,5
	No	127	155	-17,8

Fonte: Osservatorio Lavoratori Pubblici INPS

© IPL 2021

Analizzando le retribuzioni giornaliere in base alla fascia d'età di appartenenza (Figura 25), si nota subito come il compenso rimane sostanzialmente stabile fino ai 25-29 anni per entrambi i sessi. Successivamente, nel caso degli uomini, la retribuzione inizia ad aumentare in maniera costante fino ai 55-59, per poi subire un incremento molto maggiore a partire dai 60 anni (circa +20 % tra 55-59 anni e 60-64 anni nel 2018 e nel 2019). Nel caso delle donne, invece, la retribuzione giornaliera rimane stabile fino ai 34 anni, per poi iniziare ad aumentare fino ai 64 anni. Questa situazione risulta essere molto diversa rispetto a quella dei lavoratori del settore privato, per i quali la dinamica è simile tra uomini e donne e per entrambi si assiste a una diminuzione delle retribuzioni a partire dai 65 anni d'età. Osservando i valori assoluti, si nota anche come le retribuzioni giornaliere del settore pubblico siano maggiori rispetto a quelle del settore privato per tutte le classi d'età.

Figura 25



Il gender pay gap si genera quindi già a partire dai 30 anni circa anche nel settore del pubblico impiego, che mostra una dinamica di crescita retributiva molto più elevata sia per le donne ma soprattutto per gli uomini (come mostra la Figura 25). I dipendenti pubblici hanno infatti retribuzioni medie che tra ventenni e sessantenni arrivano anche ad essere di 2,5 volte superiori. Per le donne occupate nel pubblico impiego la crescita delle retribuzioni medie è inferiore (circa 1,5 volte tra ventenni e sessantenni), ma comunque decisamente superiore alle donne del privato, le cui retribuzioni crescono tra ventenni e trentenni, per poi “bloccarsi” sostanzialmente dai trent’anni in poi (vedi Figura 21).

Tabella 26: Retribuzione giornaliera e gender pay gap per sesso e classe d’età, Alto Adige, 2018-2019 (€)

Classe d'età		Retribuzione giornaliera		Gender pay gap %	
		2018	2019	2018	2019
Fino a 19	Donne	87	80	-3,8	-0,8
	Uomini	90	80		
20 - 24	Donne	90	92	8,2	1,2
	Uomini	83	91		
25 - 29	Donne	101	102	-1,0	-1,6
	Uomini	102	103		
30 - 34	Donne	102	100	-18,9	-18,8
	Uomini	125	123		
35 - 39	Donne	109	110	-19,3	-18,6
	Uomini	135	135		
40 - 44	Donne	128	129	-14,7	-13,7
	Uomini	150	150		
45 - 49	Donne	136	140	-13,7	-11,4
	Uomini	157	158		
50 - 54	Donne	139	140	-12,8	-12,9
	Uomini	160	160		
55 - 59	Donne	146	147	-16,5	-15,7
	Uomini	175	174		
60 - 64	Donne	159	158	-24,0	-25,2
	Uomini	209	211		
65 ed oltre	Donne	152	155	-35,0	-39,3
	Uomini	234	256		
Totale	Donne	126	127	-17,8	-17,8
	Uomini	153	155		

Fonte: Osservatorio Lavoratori Pubblici INPS

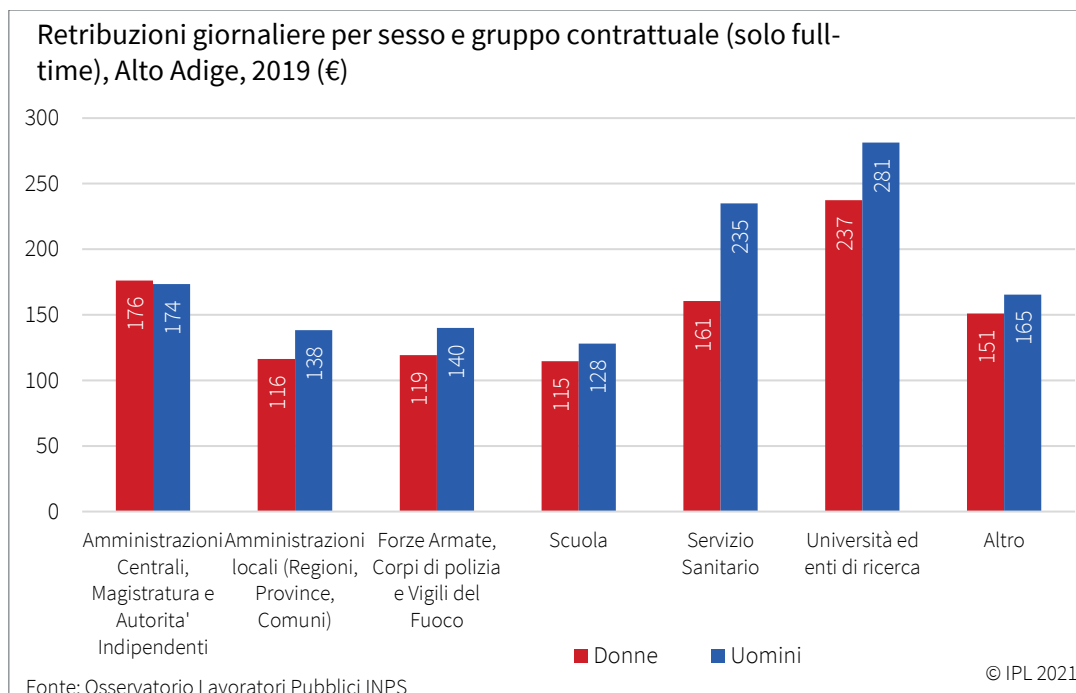
© IPL 2021

Un'altra analisi può essere fatta guardando alle retribuzioni giornaliere dei diversi gruppi contrattuali presenti nel settore pubblico²⁷. Dalla Figura 26 si può vedere che nel 2019 le retribuzioni maschili sono sempre maggiori di quelle femminili tranne nel caso delle Amministrazioni centrali, Magistratura e Autorità indipendenti. I compensi più alti

²⁷In questo caso non è possibile scorporare il dato per qualifica all'interno dei gruppi contrattuali per mancanza di tale disaggregazione nell'Osservatorio Lavoratori Pubblici dell'INPS.

si registrano nell'Università e negli enti di ricerca, seguiti dal Servizio Sanitario. Le più basse si hanno invece nella scuola.

Figura 26



Dalla Tabella 27 si può vedere il valore percentuale del gender pay gap per i due anni nei diversi gruppi contrattuali. Il minore si ha nelle Amministrazioni centrali, Magistratura e Autorità indipendenti, che è anche il gruppo che registra un gap a sfavore degli uomini. Se si guardano i gap a sfavore delle donne, il più basso si ha nella scuola (che è però anche il gruppo con le retribuzioni maschili e femminili più basse in entrambi gli anni). Il gap più alto si trova nel Servizio sanitario.²⁸

Per quanto riguarda l'evoluzione nel tempo, ci sono stati sia miglioramenti sia peggioramenti. I primi si sono registrati nel comparto "Altro" e nelle Forze armate, Corpi di polizia e Vigili del fuoco, mentre i peggioramenti in tutti gli altri ambiti. Nell'Università e negli enti di ricerca il gap è aumentato di ben 5,2 punti percentuali.

²⁸Purtroppo i dati desumibili dall'Osservatorio INPS non permettono di splittare le qualifiche all'interno dei singoli comparti dell'Amministrazione pubblica (detti gruppi contrattuali), per cui i dati per gruppo ricomprendono in maniera eterogenea tutti i dipendenti pubblici appartenenti a quella Amministrazione, senza alcuna distinzione (che sarebbe risultata ovviamente molto interessante) rispetto alle diverse qualifiche.

Tabella 27: Gender pay gap per gruppo contrattuale (solo full-time), Alto Adige, 2018-2019 (%)

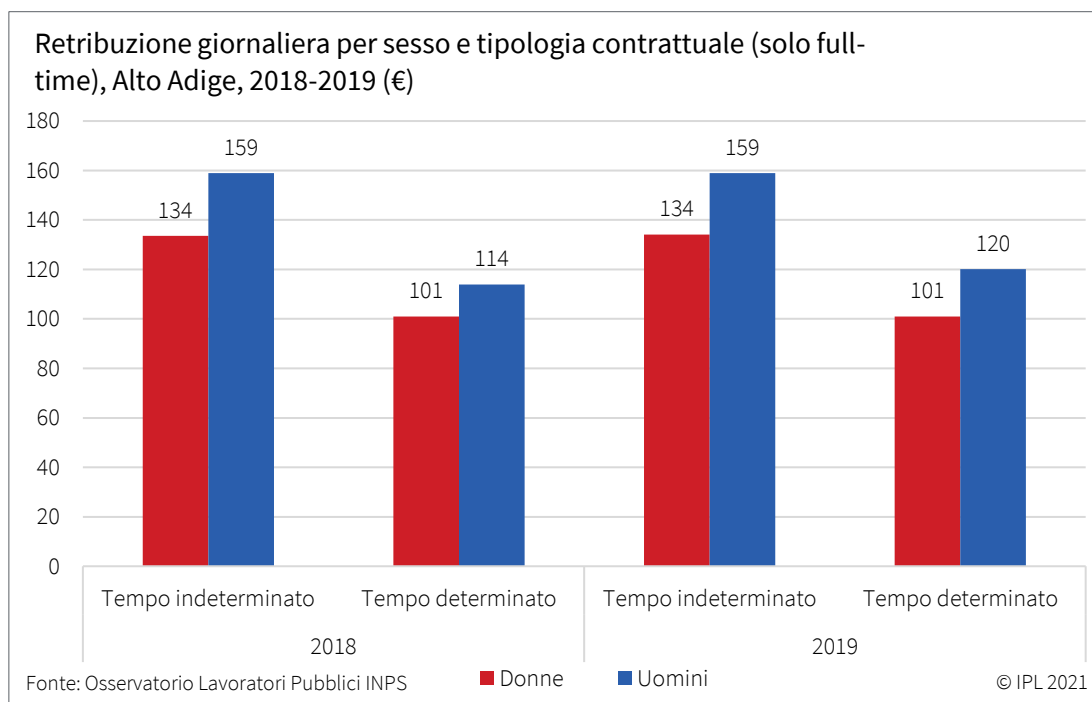
Gruppo contrattuale	2018	2019	Variazione
Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti	2,1	1,4	-0,7
Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)	-12,9	-15,9	-3,0
Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco	-16,3	-14,8	1,4
Scuola	-10,5	-10,5	0,0
Servizio Sanitario	-31,2	-31,7	-0,5
Università ed enti di ricerca	-10,4	-15,6	-5,2
Altro	-12,1	-8,7	3,4
Totale	-17,8	-17,8	0,0

Fonte: Osservatorio Lavoratori Pubblici INPS

© IPL 2021

Dall'analisi delle retribuzioni giornaliere per le due tipologie contrattuali disponibili (tempo indeterminato e tempo determinato), è emerso che il gender pay gap è sempre a sfavore delle donne, ma le retribuzioni nel pubblico impiego per entrambi i sessi sono maggiori rispetto a quelle del settore privato. Guardando solo al settore pubblico (Figura 27), tra il 2018 e il 2019 il gap per il tempo indeterminato è leggermente migliorato (-16,0 % nel 2018 e -15,6 % nel 2019), mentre per il tempo determinato è peggiorato (-11,3 % nel 2018 e -15,9 % nel 2019) a causa di un aumento della retribuzione giornaliera maschile.

Figura 27



Infine, anche le retribuzioni giornaliere per Regione/Provincia Autonoma mostrano valori più alti rispetto a quelle del settore privato. Per il settore pubblico la retribuzione più alta sia per le donne che per gli uomini si trova nella Provincia Autonoma di Bolzano.

Tabella 28: Retribuzione giornaliera per sesso e Regione/Provincia Autonoma (solo full-time), 2019 (€)

Regione /Provincia Autonoma	Donne	Uomini	Gender pay gap %
Provincia Autonoma di Bolzano	127	155	-17,8
Provincia Autonoma di Trento	111	137	-19,0
Piemonte	106	133	-20,4
Valle d'Aosta	114	133	-14,2
Liguria	107	136	-21,2
Lombardia	105	132	-20,6
Veneto	103	132	-21,9
Friuli Venezia Giulia	106	133	-20,2
Emilia-Romagna	104	132	-21,1
Toscana	105	131	-20,3
Umbria	106	131	-19,5
Marche	103	129	-20,4
Lazio	113	140	-19,1
Abruzzo	106	130	-18,8
Molise	106	132	-19,7
Campania	108	130	-17,1
Puglia	106	132	-19,8
Basilicata	105	127	-17,7
Calabria	106	126	-15,4
Sicilia	107	129	-17,3
Sardegna	109	131	-17,4
Italia	107	133	-19,7

Fonte: Osservatorio Lavoratori Pubblici INPS

© IPL 2021

Dalla Tabella 28 si può notare che i gender pay gap maggiori si trovano in Veneto, Liguria ed Emilia-Romagna, mentre i minori si registrano in Valle d'Aosta, Calabria e Campania. Rapportando le retribuzioni femminili al dato più alto presente tra queste, si scopre che i compensi giornalieri più vicini a quello della Provincia di Bolzano (che come abbiamo visto è la prima in classifica per retribuzioni femminili) sono quelli della Valle d'Aosta, del Lazio e della Provincia di Trento. Le retribuzioni più lontane dal "tetto retributivo" invece sono quelle del Veneto, delle Marche e dell'Emilia-Romagna.

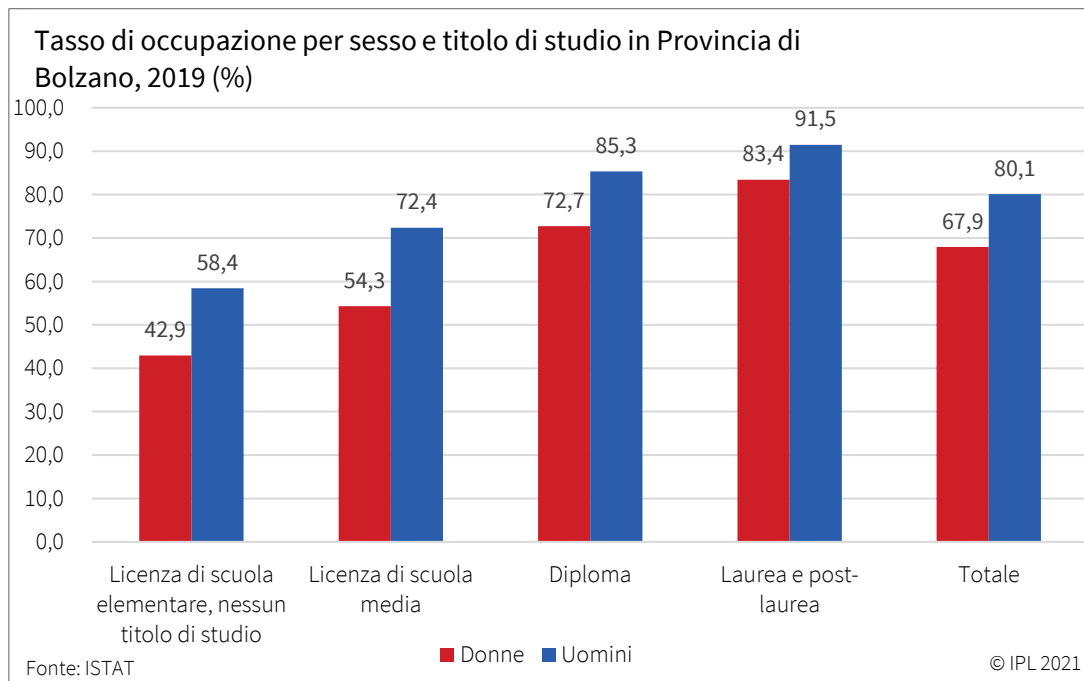
2.3 Gender pay gap, tasso di occupazione e titoli di studio

Quale relazione c'è una relazione tra tasso di occupazione e livello di istruzione? Questa relazione fornisce ulteriori elementi per riuscire a interpretare il gender pay gap?

La disaggregazione del tasso di occupazione per sesso e titolo di studio in Alto Adige (Figura 28) mostra come ad ogni livello formativo il tasso di occupazione cresca, e che ad ogni livello di studio è sempre più elevato per gli uomini che non per le donne. Lo scarto minore tra i tassi di occupazione per genere si ha per i laureati, dove il 91,5 % degli uomini e il 83,4 % delle donne è occupato (8 punti percentuali di differenza). Fra le donne con titolo di studio che raggiunge al massimo la scuola elementare l'occupazione femminile si ferma al 42,9 %, ben oltre 15 punti percentuali sotto quella maschile.

Il titolo di studio determina in maniera massiccia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, molto più che per gli uomini. Infatti fra le donne che non hanno alcun titoli di studio o al massimo di scuola elementare sono occupate 4 donne su 10, quota che per le diplomate di scuola media cresce a 5 su 10, e sale ancora per le donne con diploma di maturità, fino ad arrivare a oltre 8 occupate su 10 fra le laureate.

Figura 28



Il confronto con le altre regioni mostra che l'Alto Adige ha il maggior tasso di occupazione femminile a livello nazionale (seconde a pari merito risultano la Valle d'Aosta e l'Emilia-Romagna), nonché il maggior tasso di occupazione femminile per ogni livello formativo, tranne che per le laureate, dove la Val d'Aosta ha un tasso di occupazione superiore di circa due punti percentuali rispetto all'Alto Adige.

Nei paragrafi precedenti abbiamo indagato il gender pay gap, che concerne le differenze retributive unicamente delle persone che sono nel mercato del lavoro; per un discorso più complessivo bisogna ovviamente tenere in considerazione che non tutte le donne e non tutti gli uomini in età lavorativa sono occupati come lavoratori dipendenti (nel pubblico o nel privato) o come lavoratori autonomi. In Alto Adige il tasso di occupazione (calcolato come persone che si dichiarano occupate rispetto al totale di quelle in età lavorativa) ammontava nel 2019 al 67,9 % per le donne e al 80,1 % per gli uomini (Figura 28). Quindi il 32,1 % delle donne e il 19,9 % degli uomini fra 15 e 64 anni residenti in Alto Adige non hanno una occupazione (ovvero sono disoccupati o in cerca di lavoro, oppure "inattivi" quindi non interessati ad entrare nel mercato del lavoro). I diversi tassi di occupazione, ovvero il fatto che non tutte le persone in età lavorativa abbiamo un impiego, ha portato a sviluppare il gender overall earnings gap (Infobox 6).

Il gender overall earnings gap

Il gender pay gap - come misura di retribuzione oraria lorda vista finora nei paragrafi precedenti - offre senz'altro importanti informazioni legate alle disuguaglianze di reddito presenti nel mercato del lavoro; ai fini di una migliore discussione l'indicatore del divario di retribuzione tra i generi è spesso accompagnato da altre misure ed indicatori, che consentono di poter disporre di una valutazione più ampia.

A tale scopo Eurostat ha sviluppato un indicatore denominato “*gender overall earnings gap*” (divario di reddito complessivo tra i sessi). Si tratta di un indicatore sintetico, che misura l'impatto combinato di tre fattori:

1. il guadagno orario medio;
2. media mensile del numero di ore pagate;
3. il tasso di occupazione delle donne rispetto agli uomini.

Tale indicatore, che esprime il divario tra i sessi nella retribuzione complessiva, si aggira intorno al 40% nell'UE 28 paesi, fornisce una più completa quadro del livello di indipendenza economica e le opportunità di mercato del lavoro delle donne. In Italia – calcola Eurostat²⁹ – tale divario è attorno al 45% e risente fortemente dell'elevata quota di donne inattive (il tasso di occupazione femminile nel 2019 era pari al 50,1%).

2.4 Dal gender pay gap al pension gap

In ogni ambito le donne guadagnano meno dei colleghi uomini nel corso della vita (come abbiamo visto per il settore privato nel paragrafo 2.1 e per il settore pubblico nel paragrafo 2.2.); anche se le donne sono mediamente più istruite rispetto agli uomini, essi hanno retribuzioni più elevate e ciò perdura in ogni fascia di età. Inoltre il capitale umano femminile ha maggiori probabilità di “deprezzarsi” durante il corso della vita lavorativa, dato che il peso delle responsabilità familiari e di cura che gravano ancora in gran parte sulle spalle delle donne, può allontanare molte donne per periodi più o meno lunghi sia dal lavoro pagato che dalla formazione continua, con una conseguente perdita di reddito sia nel breve che nel medio-lungo periodo, oltre ad una minore propensione al risparmio individuale, e minori pensioni future. Infatti il gap retributivo di genere che persiste nel corso della vita lavorativa, sommato al fatto che molte donne rimangano fuori dal mercato del lavoro per molti anni a causa delle problematiche di conciliazione fra famiglia e lavoro, portano a galla il fenomeno altrettanto noto del “gender pension gap”, ovvero un divario nelle pensioni tra uomini e donne.

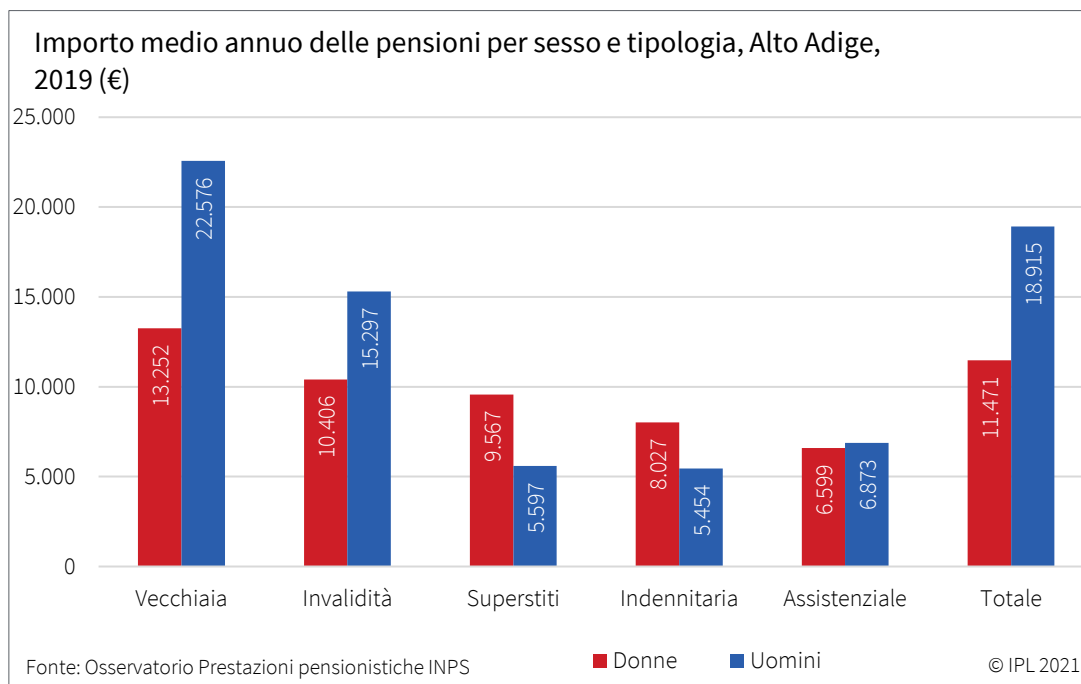
I dati dell'INPS ci dicono che in Alto Adige nel 2019 la pensione media femminile era pari a 11.471 € annui, rispetto ai 18.915 € degli uomini³⁰, con un divario pensionistico di genere pari al 39,4 %. A seconda del tipo di prestazione il divario è a favore delle donne per quanto concerne le pensioni ai superstiti e quelle indennitarie. Per le pensioni di vecchiaia, che sono quelle che descrivono in toto la vita lavorativa della persona, il divario è addirittura al 41,3 % a sfavore delle donne, con pensioni medie femminile pari a 13.252 € e quelle maschile a 22.576 €. Il persistente gender pay gap nel corso di tutta la vita lavorativa causa quindi un “effetto cumulativo”, per cui alla fine della propria carriera il

²⁹ Purtroppo il dato non è molto aggiornato e fa riferimento al 2014.

³⁰ Il dato si riferisce all'importo complessivo annuo del reddito pensionistico costituito dalla somma degli importi annui di tutte le prestazioni percepite dal pensionato comprensive del rateo di tredicesima, desunte dall'Osservatorio INPS.

divario pensionistico che si viene a creare risulta ancora più ampio del divario retributivo, col rischio di povertà per intere coorti di donne, le cui carriere professionali e le cui retribuzioni non sono mai “decollate”, e le cui pensioni saranno quindi basse.

Figura 29



2.5 Mind the gap: come ridurre in gender pay gap

La politica dell'UE per colmare il divario retributivo tra i sessi ha una lunga storia e rimane tra le priorità chiave della Commissione Europea. L'Unione europea ha già da tempo messo in campo diverse iniziative per guidare il cambiamento in questa direzione: la Commissione Europea con la direttiva del 2019 (vedasi Infobox 4) sull'equilibrio tra vita e lavoro per i genitori e i *caregivers* mira proprio a migliorare l'accesso al congedo parentale e al lavoro flessibile, oltre ad aumentare l'uso di tali strumenti da parte degli uomini. Il piano d'azione dell'UE, concepito per ridurre il divario retributivo tra i sessi comprende una serie di politiche e opzioni per combattere le disuguaglianze retributive, che includono “*equal pay for equal work*”, il portare più donne ai massimi livelli e posizioni dirigenziali, nonché incoraggiare le aziende ad attrarre e trattenere le donne e le loro competenze, anche in linea con i principi del pilastro sociale europeo, in particolare il principio 2, sulla garanzia della parità tra i sessi in tutti i settori e il principio 3, sulle pari opportunità.

Una serie di elementi incidono nella formazione del divario retributivo tra i sessi: tra questi i principali riguardano la segregazione orizzontale (in specifici settori) e la segregazione verticale (rispetto alle posizioni apicali) delle donne all'interno del mercato del lavoro, la discriminazione di genere nell'intensità di lavoro pagato prestato, e la formazione del capitale umano in tutto il corso della vita, che riguarda il percorso di studi e le successive scelte professionali. Rispetto a questo tema la questione chiave è la concentrazione irregolare di donne e uomini nel mercato del lavoro, soprattutto in settori che sono di fronte ad una carenza di competenze. Nei campi dominati dagli uomini, come il

settore ICT, i dipendenti sono spesso tenuti a lavorare a lungo, ad essere sempre reperibili, ad avere una elevata mobilità professionale e spaziale; avere più donne in questi lavori non solo aiuterebbe a risolvere il problema di carenza di competenze, ma potenzialmente creerebbe condizioni di lavoro più favorevoli alla famiglia. Da qui tutte le iniziative che sensibilizzano le ragazze e le giovani donne a studiare nei campi della matematica, delle scienze e della tecnologia.). Per combattere e minimizzare tali divari bisogna lavorare su più fronti, al fine di smantellare gli stereotipi di genere che sono alla base del divario retributivo tra i sessi.

Un altro elemento forte che porta ai differenziali retributivi è rappresentato da fattori legati alle diverse culture organizzative nelle aziende e nelle organizzazioni, nonché ai legami tra i sessi per quanto concerne la suddivisione tra lavoro pagato e non pagato. L'EIGE (EIGE, 2020c) evidenzia che “una ripartizione disuguale dell'assistenza limita le prospettive di lavoro delle donne ed è uno dei principali motivi alla base del divario retributivo tra i sessi. Un modo per bilanciare la ripartizione disuguale del lavoro di cura non retribuito è l'utilizzo di servizi di assistenza all'infanzia³¹”. La ricerca dell'EIGE (2020c) dimostra che i servizi di assistenza all'infanzia portano ad un maggiore rendimento finanziario per le donne rispetto agli uomini. Si stima che le donne con bambini sotto i 12 anni che utilizzano i servizi di assistenza all'infanzia almeno 14 ore alla settimana guadagnino il 4,8 % in più su base oraria, rispetto alle donne che non esternalizzano l'assistenza all'infanzia. La differenza stimata per gli uomini è del 2,6 %. Eppure il 14 % delle famiglie in tutta l'UE dichiara un fabbisogno insoddisfatto di servizi di assistenza all'infanzia e la metà di esse lo motiva col costo insostenibile del servizio.

Per una più equa distribuzione dell'assistenza non retribuita c'è quindi bisogno di un duplice approccio che sostenga sia un'equa condivisione dell'assistenza a livello familiare sia servizi di assistenza accessibili e di qualità. In primo luogo servono cambiamenti a livello familiare, in modo che un'equa condivisione dei compiti di assistenza tra donne e uomini diventi la norma (anche in Italia). In secondo luogo, è importante che le persone abbiano accesso a servizi di assistenza professionali e a prezzi accessibili (sia per bambini che per persone anziane), che possano aiutare ad affrontare le crescenti esigenze di assistenza che ci si aspetta anche in conseguenza con l'invecchiamento della popolazione. I dati statistici confermano che la maggior parte dei paesi con una più equa ripartizione dell'assistenza non retribuita tra donne e uomini, tendono ad avere tassi di occupazione più elevati per le donne e minori divari retributivi tra i sessi.

In mancanza di queste opportunità spesso la strategia scelta dalle giovani coppie (con donne con elevati titoli di studio) rischia di essere di non avere figli o di procrastinare nel tempo tale decisione, coppie che cercano innanzitutto di raggiungere una posizione professionale e reddituale ritenuta adeguata per sostenere in futuro il costo di una famiglia. La crisi sanitaria ed economica dovuta al COVID-19 ha dimostrato quanto il lavoro di assistenza sia essenziale per il funzionamento della società e dell'economia, ed ha messo ulteriormente in luce il fatto che c'è estremo bisogno di una condivisione più equa di questa funzione vitale, ma spesso sottovalutata, nella nostra odierna società.

³¹Testo liberamente tradotto dall'inglese dal sito: <https://eige.europa.eu/news/more-equal-sharing-care-would-reduce-workplace-gender-inequality>

Come brevemente accennato il divario di retribuzione tra i sessi è causato da molteplici fattori, quindi, anche questo richiede un'ampia e sistematica risposta, che comporta una varietà imprescindibile di attori coinvolti, come le istituzioni pubbliche a tutti i livelli territoriali e decisionali, le parti sociali e le organizzazioni della società civile. Qualsiasi risposta politica per affrontare il divario retributivo di genere dovrebbe essere seguita da un monitoraggio continuo e da una attività di valutazione che aiutino a identificare le misure più efficaci e quindi ottenere i migliori risultati a medio-lungo termine.

Rapporto redatto da:

Silvia Vogliotti silvia.vogliotti@afi-ipl.org

Gaia Peressini gaia.peressini@afi-ipl.org

Conclusioni e istanze di uguaglianza tra donne e uomini sul posto di lavoro

di Michela Morandini

Il presente rapporto sulla situazione delle donne e degli uomini nelle imprese altoatesine con più di 100 dipendenti conferma lo squilibrio di genere anche nelle grandi aziende dell'Alto Adige: sono infatti le donne maggiormente interessate dal lavoro precario, sono le donne ad occupare l'84,1 % dei posti di lavoro a tempo parziale e ad usufruire al 90 % del congedo parentale mentre la quota di donne in posizione dirigenziale è inferiore al 10 %.

Queste sono tutte conseguenze di uno squilibrio sociale a sfavore della categoria femminile. Un fattore che influenza il fenomeno in maniera importante è il persistere di stereotipi di genere, che incidono fortemente sulla vita e sulle decisioni di ambo i sessi. Inoltre, gli stereotipi di genere plasmano la percezione individuale e collettiva portando per esempio a considerare ancora oggi certe competenze professionali come "tipicamente" femminili o maschili. Così, nella percezione collettiva, le professioni sociali e di cura vengono tendenzialmente viste come "prettamente" femminili mentre alle professioni tecniche vengono attribuite competenze "maschili". Ciò determina il fatto che la percezione e la promozione delle proprie abilità a livello individuale e collettivo siano fortemente influenzate dagli stereotipi di genere che però non sono l'unica ragione dello squilibrio sociale. In questa sede si rinuncia ad un'analisi dettagliata delle cause, in quanto le presenti considerazioni concentrano l'attenzione sulle possibili soluzioni al problema.

Di seguito vengono definite possibili soluzioni e le istanze ad una politica di parità di genere, ponendo in rilievo l'occupazione femminile. In questo contesto, è importante spiegare che l'aspetto dell'occupazione femminile è lo specchio di uno squilibrio nella società nel suo complesso, e che quindi le rivendicazioni qui esposte relativamente all'occupazione femminile, valgono ai fini della parità di genere in ogni ambito sociale.

- 1) Le politiche di parità di genere devono essere un tema trasversale
L'obiettivo dell'uguaglianza di genere deve confluire in tutte le agende politiche. Serve una strategia globale integrata che determini un cambiamento strutturale.
- 2) Le misure atte a contrastare lo svantaggio strutturale sul posto di lavoro devono essere attuate in modo coerente
La partecipazione femminile al mercato del lavoro è considerata un volano indispensabile per la parità di genere: sono le condizioni strutturali ad ostacolare la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e quindi a dover essere abbattute eliminate modificate. Concretamente significa, per esempio, realizzare a livello capillare centri di assistenza all'infanzia, misure finalizzate alla riduzione del gap di genere sui salari e sulle pensioni e alla promozione del diversity management nelle aziende.

3) Gender budgeting nei programmi per la ripresa economica e l'investimento
Per raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza, i bilanci pubblici devono garantire un'equa distribuzione dei fondi in base al genere. Il presupposto per arrivarci sono obiettivi di parità chiaramente formulati e fondati su dati elaborati in un'ottica di genere.

4) Valorizzazione delle professioni interessate da una predominanza femminile nei settori sociale, educativo e sanitario

Le professioni succitate vengono svolte all'80 % da donne, sono caratterizzate da una retribuzione inferiore alla media e spesso da uno scarso riconoscimento sociale. È necessario valorizzare queste professioni, modificare le condizioni strutturali e attuare un allineamento delle retribuzioni.

5) Implementare programmi per eliminare in maniera capillare gli stereotipi di genere
Gli stereotipi di genere influenzano la percezione del mondo e di conseguenza anche le scelte professionali. In ogni ambito della vita dovranno essere attuate misure concrete finalizzate a prevenire fenomeni di trasmissione e adozione di inibenti stereotipi di genere.

6) Distribuzione più equa del lavoro di cura e assistenza non retribuito

Ancora oggi il lavoro familiare non retribuito è un onere che pesa principalmente sulle spalle delle donne. Questa realtà, associata alla mancanza di servizi di assistenza all'infanzia, è uno dei fattori più comuni che determina un basso tasso di occupazione femminile. Per questo motivo, riallacciandoci al punto 5, vanno create le condizioni per un'equa distribuzione del lavoro di cura e assistenza non retribuito.

7) Programmi di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile

Lo squilibrio di genere sul mercato del lavoro va contrastato attraverso programmi di promozione a favore del mondo femminile da attuare fin dall'età infantile e soprattutto nel momento della scelta professionale.

8) Promuovere le quote rosa in seno agli organi decisionali

Le decisioni fondate sull'uguaglianza possono essere attuate solo in organi misti che considerino tutti i punti di vista. Per tale ragione è importante rappresentare tutti gli interessi e tenerne conto nel processo decisionale. Questo può essere ottenuto anche attraverso un sistema di quote di genere.

Bibliografia

- ANPAL. (2020). *XIX rapporto sulla formazione continua. Annualità 2017-2018*. Collana Biblioteca ANPAL n.13
- Astat. (2020). *Occupati e disoccupati 2019. Rilevazione sulle forze di lavoro*. Astat-Info n. 26/2020.
- Cottone, N. (2019). *Manovra: sale al 40% la quota rosa nelle società quotate*. Il Sole 24 ORE <https://www.ilsole24ore.com/art/manovra-sale-40percento-quota-rosa-societa-quotate-AC3l9S4>
- D'Incau, R. (2018). *Management Tip by Roberto d'Incau: work life blending*. Forbes <https://forbes.it/2018/03/22/management-tip-by-roberto-dincau-work-life-blending/>
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. et al. (2020). *Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19*. Rev Econ Household 18, 1001–1017 DOI: 10.1007/s11150-020-09502-1
- EIGE. (2020a). *Disparità di genere nell'assistenza e nella retribuzione nell'Unione Europea*. DOI: 10.2839/02888
- EIGE. (2020b). *Gender inequalities in care and consequences on the labour market*. EIGE Report for the EU German Presidency
- EIGE. (2020c). *More equal sharing of care would reduce workplace gender inequality*. News article published on December 3, 2020. Available at: <https://eige.europa.eu/news/more-equal-sharing-care-would-reduce-workplace-gender-inequality>
- EIGE. (2019). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*. Research note. DOI: 10.2839/725703
- Ferrieri Caputi, M. S. (2019). *Conciliazione vita-lavoro: ecco cosa prevede la nuova Direttiva Europea*. Welfare for People <https://www.welfareforpeople.it/osservatorio-adapt/trasformazioni-del-lavoro/conciliazione-vita-lavoro-entra-in-vigore-la-nuova-direttiva-europea/>
- Gilbert, D. E. (2016). *Millennials and the work-life blend*. Dennis E. Gilbert <https://dennis-gilbert.com/millennials-and-the-work-life-blend/>
- INPS. (2020). *XIX Rapporto Annuale*. <http://www.inps.it/>
- Joseph, S. V. (2019). *Forget work-life balance. Try achieving work-life blend instead*. Forbes <https://www.forbes.com/sites/shelcyvjoseph/2019/10/17/forget-work-life-balance-try-achieving-work-life-blend-instead/>
- La legge per tutti. (2020). *Cosa significa cassa integrazione a zero ore*. La legge per tutti https://www.laleggepertutti.it/387199_cosa-significa-cassa-integrazione-a-zero-ore
- Levine, J. (2019). *What Gen Z can teach about the collapse of work-life balance*. Forbes <https://www.forbes.com/sites/joshlevine/2019/04/02/what-gen-z-can-teach-about-the-collapse-of-work-life-balance/>

Lewis, S. (2019). *Changing world of work and gender equality: can flexibility in the workplace enable men and women to adapt working time to private time needs throughout their working lives?* In New Visions for Gender Equality 2019, European Commission, Editors: Crowley, N. & Sansonetti, S. (DOI 10.2838/307975)

Osservatori statistici

ASTAT, visitabile al sito

https://qlikview.services.siag.it/QvAJAXZfc/opendoc_notool.htm?document=ia_i.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true

Barometro IPL sulla formazione: <http://afi-ipl.org/it/barometro-ipl/>

ISTAT, visitabile al sito <http://dati.istat.it/>

INPS

- Osservatorio Lavoratori Dipendenti, visitabile al sito <https://www.inps.it/osservatoristatistici/15>
- Osservatorio Lavoratori Pubblici, visitabile al sito <https://www.inps.it/osservatoristatistici/69>
- Osservatorio Prestazioni Pensionistiche, visitabile al sito <https://www.inps.it/osservatoristatistici/4>

