



Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunités



Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori



Le lavoratrici fra occupazione part-time e lavoro familiare non retribuito

**7° rapporto sulla situazione occupazionale presso le
grandi aziende della provincia di Bolzano in un'ottica di genere
(2020-2021)**



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

Colophon

Autrice:	Aline Lupa
Coordinatrice di progetto:	Aline Lupa
Direzione:	Stefan Perini
Responsabile ai sensi di legge:	Andrea Dorigoni
Impaginazione:	Aline Lupa, Alessandro Francisci
Traduzione:	Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Stampa:	Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano

I dati statistici sono di proprietà della Consigliera di parità.

Nel presente testo, al posto del maschile generico, si fa ricorso a participi sostantivati, locuzioni passive e forme estese al maschile e femminile, nonché a doppie forme separate da barre, per segnalare entrambi i generi.

© IPL 2023

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

Pubblicazione n. 7/2023

Immagine di copertina: www.pixabay.com

Indice

Introduzione	5
Prefazione	7
Il punto di partenza	8
Nuovi contenuti del questionario	8
1 Introduzione	10
2 Dipendenti al 31/12/2021	12
2.1 Tasso di femminilizzazione nelle aziende rispondenti	15
2.1.1 Dirigenti	17
3 Rapporti di lavoro e tipologie contrattuali	21
3.1 Contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato	21
3.2 Occupazione a tempo parziale e a tempo pieno	24
3.2.1 La trasformazione dei contratti	27
3.2.2 Smart working	30
4 Situazione del personale e turnover	33
4.1 Entrate e uscite	33
4.2 Congedo per paternità e maternità	37
4.3 Dipendenti in cassa integrazione guadagni (CIG)	39
4.4 Formazione	41
5 Elementi retributivi aggiuntivi	44
6 Misure per promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata e a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo nell'azienda	46
7 Raffronto storico delle aziende con 100 o più dipendenti	50
Bibliografia	57

In breve

543 le aziende private con sede legale in provincia di Bolzano che hanno risposto al questionario ministeriale per il biennio 2020-2021.

44.641 le lavoratrici occupate nelle suddette aziende.

43,3 % la quota di donne sull'occupazione totale.

10,1 % la percentuale di donne presenti nella classe dirigente.

6.893 le donne che nel 2021 hanno lasciato il posto di lavoro per la scadenza del proprio contratto.

19,3 % la quota delle donne occupate a tempo determinato, dato che per gli uomini scende al 13,8 %.

51,6 % la quota di donne sul totale delle persone con rapporto di lavoro a tempo determinato.

83,5 % la quota di donne sul totale delle persone con rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato.

72,3 % la quota di donne sul totale delle persone con rapporto di lavoro part-time a tempo determinato.

6 su 10 genitori in congedo di maternità/paternità sono madri.

5,6 % la quota di donne che alla fine del 2021 lavoravano da casa, sul totale delle donne occupate, rispetto al 5,1 % di uomini.

19,3 % la percentuale delle aziende che offrono misure di sostegno ai genitori e all'assistenza all'infanzia.

Introduzione

Il rapporto sulla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle grandi aziende altoatesine è giunto ormai alla settima edizione, quest'ultima relativa al biennio 2020-2021. La prima rilevazione sistematica dei dati valutati dall'IPL risale al biennio 2008-2009: all'epoca la base di partenza era l'art. 46 del decreto legislativo 198/2006, il quale imponeva alle aziende private con più di 100 dipendenti di presentare ogni due anni alla Consiglieria di parità della Provincia i dati relativi alla situazione occupazionale dei propri e delle proprie dipendenti. La legge n. 162/2021 ha poi esteso l'obbligo di raccolta dei dati a tutte le aziende con più di 50 dipendenti, mentre per le aziende con meno di 50 dipendenti la stesura del rapporto è facoltativa. Il decreto interministeriale del 29 marzo 2022 e, in particolare, l'allegato 1 stabiliscono le modalità di presentazione del rapporto. Per le aziende con meno di 50 dipendenti la stesura del rapporto è facoltativa. Il presente rapporto è stato redatto sulla base di questa nuova normativa; ciò significa che per la prima volta disponiamo per la nostra provincia anche dei dati relativi alle aziende con più di 50 e fino a 99 dipendenti. Esso è quindi confrontabile solo in parte con quelli precedenti. Laddove è possibile e utile, sono stati fatti dei confronti. A questi confronti è dedicata una sezione a parte (Capitolo 7).

Per quanto riguarda i risultati, non si riscontrano cambiamenti di rilievo. In settori chiave, considerati criteri di misurazione della parità di trattamento tra donne e uomini nel mondo del lavoro, le lavoratrici continuano a essere sottorappresentate. Il 43,3 % del totale delle persone con un'occupazione è costituito da donne, ma solo il 10,1 % della dirigenza è di sesso femminile. A essere assunte con contratti a tempo determinato sono soprattutto le donne. Più dell'80 % delle persone con rapporto di lavoro part-time sono donne e a usufruire del congedo parentale sono in maggioranza le madri. In questo contesto, solo il 19,3 % delle aziende offre misure di sostegno per l'assistenza all'infanzia. Ciò consente di trarre la seguente conclusione, supportata da numerosi studi: il lavoro familiare non retribuito è svolto per lo più da donne e comporta svantaggi nel mondo del lavoro (minori opportunità di ottenere una posizione dirigenziale, aumento della prevalenza del lavoro precario, ecc.).

Il presente rapporto fornisce una solida base per discutere e attuare interventi volti a promuovere le pari opportunità. Tali interventi devono partire dal livello politico, aziendale e individuale e portare a un cambiamento culturale, ma ciò può avvenire soltanto attraverso una sinergia di interventi coordinati ai livelli sopracitati. Il quadro normativo svolge un ruolo essenziale e rappresenta la base di partenza. Si deve poi, per esempio, iniziare a smantellare gli stereotipi di genere, sostenendo quindi in modo paritario in tutti gli ambiti della vita sia gli uomini che le donne. A livello aziendale è necessario creare una cultura che garantisca ai lavoratori e alle lavoratrici pari opportunità in termini di crescita e di valorizzazione. Qualsiasi misura volta a rimuovere gli stereotipi di ruolo e a conciliare famiglia e lavoro deve inoltre mirare a ripartire equamente il lavoro familiare non retribuito. Investire in misure di conciliazione conviene peraltro anche alle aziende e crea vantaggi in termini di competitività.

In Provincia di Bolzano vengono attuati da anni vari interventi per favorire l'uguaglianza di genere e la conciliazione tra famiglia e lavoro, ma tali provvedimenti non sono inseriti in una strategia globale. Il Piano d'azione per la parità di genere dell'Alto Adige mira a cambiare questa situazione: elaborato nell'ambito di un processo partecipativo e presentato nel settembre 2023, il Piano contiene un pacchetto di misure per l'uguaglianza di genere che viene applicato a vari livelli e verrà attuato con un approccio olistico nei prossimi anni. Non resta che rivolgere a tutte e a tutti un augurio di successo.



Michela Morandini
Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano

Prefazione

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori si occupa da sempre della questione della parità di genere nel mondo del lavoro altoatesino. Anche quest'anno, come avviene ormai dal 2010, il nostro istituto, su incarico della Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano, ha esaminato la situazione occupazionale nelle grandi aziende dell'Alto Adige in un'ottica di genere.

Il rapporto vuole essere un contributo all'uguaglianza di genere nel panorama occupazionale della provincia, ma anche creare le basi per migliorare ulteriormente le condizioni di vita e di lavoro delle donne.

Promuovere la partecipazione su base paritaria alla vita lavorativa è un obiettivo politico a livello nazionale; tuttavia, l'attuazione sistematica dovrebbe avvenire soprattutto a livello locale. Per contribuire al cambiamento sociale in provincia di Bolzano e per consentire a donne e uomini di partecipare a tale processo su un piano di parità, è quindi importante perseguire coerentemente questa strada.

I risultati di questo rapporto mostrano che le donne sono ancora nettamente svantaggiate: le lavoratrici hanno infatti più probabilità di trovarsi in rapporti di lavoro precari e a tempo parziale, in quanto la cura dei figli continua a ricadere in gran parte sulle loro spalle. Il presente studio intende fornire informazioni attendibili sulle disuguaglianze di genere ai/alle responsabili delle decisioni in campo politico, economico e sociale, in modo da sviluppare misure incisive.



Andrea Dorigoni
Presidente dell'IPL

Il punto di partenza

Nell'ambito dell'indagine relativa al biennio in esame (2020-2021), i questionari compilati sono stati raccolti a livello centrale a Roma dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dove i dati relativi alle aziende con sede legale in provincia di Bolzano sono stati messi a disposizione della Consigliera di parità. Un accordo di cooperazione tra la Consigliera di parità e l'Istituto Promozione Lavoratori prevede che i dati in questione siano quindi elaborati dall'IPL: il presente rapporto è il prodotto finale di tale elaborazione.

Rispetto alle sei indagini precedenti si sottolinea come, per tutta una serie di nuovi fattori, venga meno la confrontabilità dei risultati attuali con il passato. Innanzitutto, per la prima volta hanno partecipato all'indagine anche aziende con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 99, facendo così aumentare notevolmente il numero complessivo di imprese coinvolte. Un raffronto tra le aziende con 100 e più dipendenti è inoltre possibile solo in misura limitata, in quanto il tasso di risposta nei vari bienni non è lo stesso. Per poter effettuare un raffronto concreto, nell'ultimo capitolo si esaminano quindi esclusivamente le aziende che hanno partecipato sia all'indagine precedente che a quella attuale. Come già nel sesto rapporto, anche in questo caso i dati riguardano le aziende altoatesine e i/le loro dipendenti, indipendentemente dal luogo di lavoro, il quale può trovarsi anche al di fuori della provincia di Bolzano.

Poiché il settimo rapporto si riferisce al periodo di emergenza legata alla pandemia di Covid, i dati vengono valutati, per quanto possibile, sullo sfondo di questo particolare biennio e delle sue ripercussioni sulla situazione occupazionale delle donne nelle aziende altoatesine. A tale scopo, sono state consultate la legislazione e la letteratura in materia, senza tuttavia avere alcuna pretesa di completezza.

Nuovi contenuti del questionario

Per la prima volta il questionario include informazioni precise sugli accordi aziendali e provinciali stipulati dalle aziende. Il 100% delle aziende ha stipulato un accordo aziendale e il 47,5 % anche un accordo provinciale. Se è vero che questi dati non consentono di trarre delle conclusioni sulla situazione di genere, si può tuttavia partire dal presupposto che tali accordi, in combinazione con i contratti collettivi applicati, dovrebbero in generale garantire migliori condizioni di lavoro per tutti i dipendenti e le dipendenti. In totale, presso le aziende in esame si applicano più di 70 differenti contratti collettivi. Solo lo 0,7 % delle aziende, infine, non aderisce ad alcun contratto collettivo.

Un'ulteriore novità è rappresentata dai dati relativi al lavoro da casa, ovvero allo smart working. In considerazione della pandemia e dei relativi lockdown, questo aspetto è particolarmente interessante in termini di tipologie di contratti e inquadramenti professionali, ma anche per quanto riguarda i settori economici. Un'altra novità è rappresentata dalla rilevazione della fruizione del congedo parentale facoltativo oltre che congedo obbligatorio di maternità e paternità. Poiché questi dati presentano incongruenze, non è tuttavia stato possibile tenerne conto in fase di valutazione. Il congedo di maternità e paternità merita comunque una particolare attenzione a causa delle disposizioni

legali straordinarie attuate durante la pandemia. Un'altra novità è rappresentata dai dati sulle dimissioni rassegnate da dipendenti con figli di età compresa tra zero e tre anni.

Il questionario include inoltre una nuova sezione sugli elementi retributivi aggiuntivi. I bonus individuali e i premi di produttività, suddiviso per sesso, sono presi in considerazione nel rapporto.

In un'altra sezione del questionario vengono richieste informazioni sulle procedure di selezione, ovvero di reclutamento di personale, nonché sugli strumenti volti a promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata e a garantire un ambiente di lavoro inclusivo. Questa sezione del questionario non contiene purtroppo informazioni sull'appartenenza di genere, ma gli ultimi due punti appaiono comunque significativi nel contesto della pandemia e ai fini della raffrontabilità con i rapporti futuri; per questo motivo, sono quindi stati inclusi nell'analisi.

1 Introduzione

Le informazioni desumibili dai rapporti biennali sulla situazione delle aziende private con più di 50 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 provincia di Bolzano. La maggior parte dei dati rappresenta una “fotografia istantanea” dell'occupazione nel settore privato per genere in Alto Adige, con particolare riguardo alle qualifiche professionali, ai settori di lavoro e alle dimensioni delle aziende.

Rispetto ai contenuti, il questionario si compone di dieci sezioni concernenti il personale delle aziende (figura 1), ma solo alcune di queste tabelle possono essere valutate. Il rapporto contiene informazioni sull'occupazione per ognuno dei gruppi di qualifiche (dirigenti, quadri, impiegati/impiegate, operai/operaie, con un focus su persone con disabilità e categorie protette) e per genere al 31/12/2021¹, così come dati sul turnover aziendale (permettendo quindi di stabilire le variazioni del saldo occupazionale nel biennio 2020-2021), le entrate e le uscite di vario tipo, nonché le aspettative dal lavoro (con specifico riferimento ai congedi di maternità e paternità). Contiene inoltre dati sulle varie tipologie contrattuali (a tempo determinato, indeterminato, part-time e tempo pieno), nonché sulla stabilizzazione (ovvero il passaggio dal lavoro a termine a quello a tempo indeterminato, così come sul passaggio da part-time a full-time e viceversa). Vengono infine fornite informazioni sulla cassa integrazione guadagni, sulla formazione, sugli elementi retributivi aggiuntivi e sulle misure per promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata e un ambiente di lavoro inclusivo nell'azienda.

Anche in questo biennio non è stato possibile utilizzare le informazioni riguardanti le retribuzioni dei/delle dipendenti suddivise per qualifica, in quanto il questionario non distingue tra dipendenti con contratto full-time e dipendenti con contratto part-time. Ciò rappresenta un problema perché l'occupazione in regime di part-time, che riguarda prevalentemente le donne, viene completamente trascurata.

¹ Purtroppo non sono disponibili dati sull'occupazione media annua (dati di flusso), ma solamente sull'organico a fine anno (numero di dipendenti nell'ultimo giorno dell'anno di riferimento). Nel leggere i dati del presente rapporto di ricerca bisogna quindi considerare che in provincia di Bolzano alcuni settori, quali l'agricoltura e il comparto turistico, presentano una forte stagionalità, con ripercussioni a livello produttivo e occupazionale. Soprattutto il settore alberghiero e il turismo sono comparti nei quali trova largo utilizzo manodopera femminile stagionale.

Figura 1

Il contenuto del rapporto in sintesi



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

2 Dipendenti al 31/12/2021

Alla fine del 2021, le 543 aziende altoatesine che hanno risposto al questionario impiegavano un totale di 103.197 persone, di cui 44.641 donne e 58.556 uomini. La percentuale di donne occupate presso queste aziende è quindi del 43,3 %.²

Figura 2

Persone con un impiego (n=543) al 31/12/2021

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023



Tabella 1

Persone occupate per sesso e qualifica (n=543) al 31/12/2021

qualifica	donne	uomini	totale
dirigenti	79	705	784
quadri	877	3.208	4.085
impiegati/e	24.156	23.589	47.745
operai/e	19.529	31.054	50.583
totale	44.641	58.556	103.197
di cui persone con disabilità e categorie protette	1.040	1.209	2.249

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

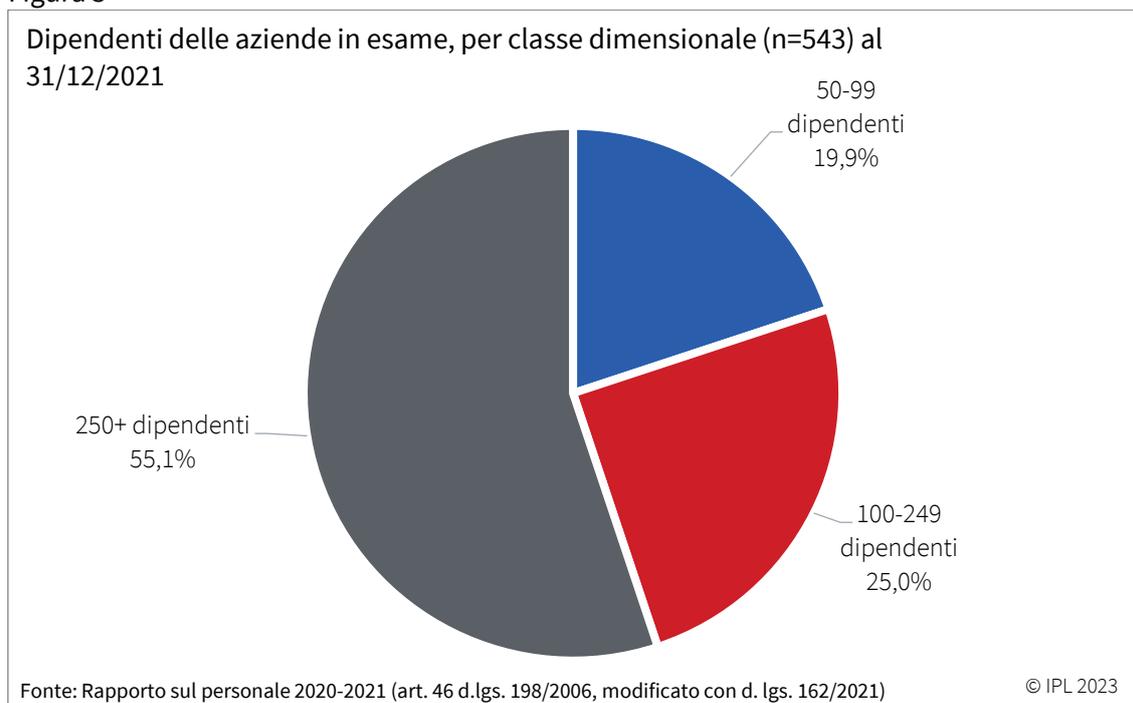
© IPL 2023

Dalla tabella 1 si evince che le donne in posizione dirigenziale sono 79 a fronte di 705 dirigenti uomini. Fra i quadri si registrano poi 877 donne, le operaie sono 24.156 e le impiegate 19.529. Sul totale delle donne che lavorano, 1.040 sono persone con disabilità, ovvero appartenenti a categorie protette.

Di seguito, le aziende incluse nel campione sono state raggruppate in base alle loro dimensioni. I dati elaborati mostrano che nel biennio 2020-2021 la maggior parte delle persone con un impiego, pari al 55,1 % del campione, si concentra nelle aziende con più di 250 dipendenti. La percentuale di dipendenti di aziende con 100-249 dipendenti è invece del 25,1 %, mentre quella di aziende con 50-99 dipendenti del 19,9 % (figura 3).

² Secondo i dati ASTAT sull'occupazione, nel 2021 la percentuale di donne sul totale delle persone con un impiego in provincia di Bolzano era del 44,5 %. Rispetto al 2019, le donne occupate sono state 7.600 in meno mentre gli uomini occupati 2.200 in meno. A causa della pandemia di Covid-19, il numero complessivo di persone con un impiego in provincia di Bolzano è diminuito di 3,8 punti percentuali tra il 2019 e il 2021 (ASTAT, 2022a).

Figura 3



Infobox 1

Il tessuto imprenditoriale in Alto Adige

I dati esaminati in questo studio si discostano dalla realtà dell'intero mondo imprenditoriale altoatesino, composto principalmente da microimprese e piccole imprese. Gli ultimi dati disponibili dell'ASTAT (anno 2020) mostrano che le imprese con meno di 10 dipendenti rappresentano ben il 92,6 % e occupano il 39,6 % della forza lavoro (ASTAT, 2020). A titolo di confronto, nel 2019 la quota delle microimprese e piccole imprese era del 91,6 %. Il numero di addette e addetti nelle imprese con più di 50 dipendenti è salito dal 35,0 % al 35,4 % nonostante la pandemia.

Andando ad analizzare i settori economici in cui le aziende presenti nel campione possono essere classificate (tabella 2), si può osservare come la maggior parte di esse operi nel settore delle attività manifatturiere (124 aziende, pari al 22,8 %), seguite dal commercio (100, 18,4 %). Al terzo posto troviamo il settore alberghiero e della ristorazione (71, 13,1 %). Questi tre comparti rappresentano quindi più della metà delle aziende che hanno risposto al questionario. Un altro 30 % è costituito da edilizia (50 aziende, 9,2 %), "altri servizi" (43, 7,9 %), trasporti e magazzinaggio (37, 6,8 %) nonché sanità e assistenza sociale (29, 5,3 %). Il restante 16,5 % è distribuito tra gli altri settori economici, tutti con meno di 5 punti percentuali ciascuno.

Tabella 2
Aziende per settori economici, 2021 (n=543)³

settore economico	numero di aziende	incidenza (%)
agricoltura	25	4,6
attività manifatturiere	124	22,8
approvvigionamento energetico e idrico	7	1,3
edilizia	50	9,2
commercio	100	18,4
trasporti e magazzinaggio	37	6,8
alberghiero e ristorazione	71	13,1
informazione e comunicazione	12	2,2
servizi finanziari e assicurativi	23	4,2
servizi professionali, scientifici e tecnici	15	2,8
sanità e assistenza sociale	29	5,3
arte, intrattenimento e svago	7	1,3
altri servizi	43	7,9
totale	543	100,0

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Le attività manifatturiere comprendono la produzione alimentare (33 aziende, 27,0 %), la fabbricazione di apparecchiature e macchinari (31, 25,4 %), nonché altre attività manifatturiere (22, 18,0 %), la metallurgia (19, 15,6 %), l'industria del legno (15, 12,3 %) e, infine, l'industria tessile (2, 1,6 %).

Se si considerano le persone occupate suddivise per sesso e settore economico (tabella 3), si può notare che le donne prevalgono nel settore della sanità e dell'assistenza sociale (74,9 %), così come nei settori "altri servizi" (66,7 %), alberghiero e ristorazione (53,2%), arte, intrattenimento e svago (52,3 %) e commercio (50,8 %), nei quali le donne rappresentano più della metà delle persone occupate. D'altra parte, nel settore edile e delle costruzioni le donne costituiscono solo l'8,6 % della forza lavoro, la percentuale più bassa se confrontata con gli altri settori. Anche nel settore dell'approvvigionamento energetico e idrico (18,3 %), così come nei restanti settori economici presenti nelle statistiche, le donne sono sottorappresentate.

³ Nel presente studio la suddivisione dei settori economici si basa sulla classificazione ATECO 2007 (ASTAT, 2009).

Tabella 3

Dipendenti per sesso e settore economico, 2021 (n=543)

settore economico	donne	uomini	totale	% donne
agricoltura	1.316	1.926	3.242	40,6
attività manifatturiere	5.330	18.243	23.573	22,6
approvvigionamento energetico e idrico	226	1.012	1.238	18,3
edilizia	411	4.361	4.772	8,6
commercio	14.036	13.610	27.646	50,8
trasporti e magazzinaggio	1.366	4.133	5.499	24,8
alberghiero e ristorazione	3.428	3.014	6.442	53,2
informazione e comunicazione	419	1.197	1.616	25,9
servizi finanziari e assicurativi	2.085	2.365	4.450	46,9
servizi professionali, scientifici e tecnici	1.061	1.103	2.164	49,0
sanità e assistenza sociale	3.121	1.045	4.166	74,9
arte, intrattenimento e svago	1.540	1.405	2.945	52,3
altri servizi	10.302	5.142	15.444	66,7
totale	44.641	58.556	103.197	43,3

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

2.1 Tasso di femminilizzazione nelle aziende rispondenti

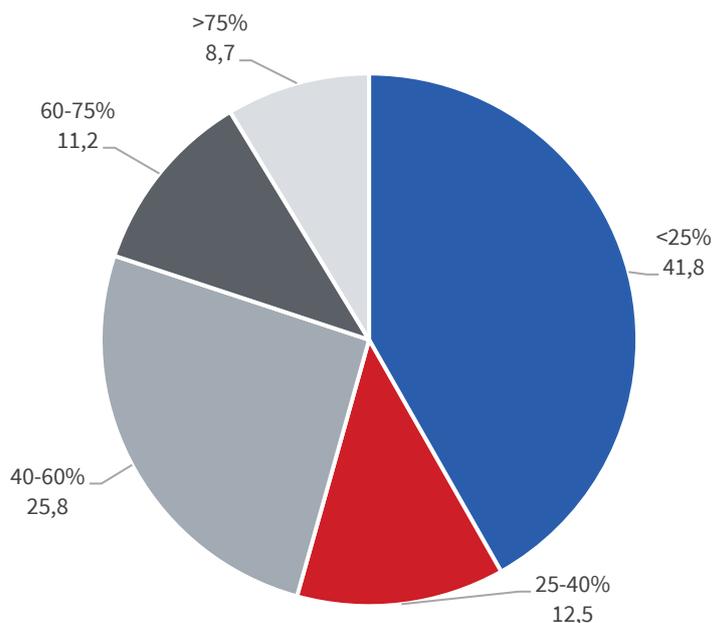
In questa sezione si analizza più nel dettaglio la percentuale di donne sul totale dei/delle dipendenti delle 543 aziende in esame. Il tasso di femminilizzazione è calcolato rapportando le donne occupate al totale dei/delle dipendenti per singola azienda. Questo dato consente, per esempio, di trarre delle conclusioni sulle difficoltà che le donne incontrano a raggiungere posizioni apicali in azienda.

In base al tasso di femminilizzazione le aziende sono state inserite all'interno di cinque 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. Se il tasso di femminilizzazione è inferiore al 25 %, si parla di squilibrio di genere a sfavore delle donne, mentre un tasso tra il 25 % e il 40 % è indice di segregazione a svantaggio delle donne; se il tasso di femminilizzazione si attesta tra il 40 % e il 60 % si ha invece un sostanziale equilibrio di genere; in presenza di un tasso compreso fra il 60 % e il 75 % si parla quindi di segregazione a sfavore degli uomini, mentre con un tasso di presenza femminile superiore al 75 % è presente uno squilibrio di genere a sfavore degli uomini.

La figura 4 mostra, in dati percentuali, il tasso di femminilizzazione delle aziende presenti nel campione. Il 41,8 % di esse presentano una notevole predominanza maschile e quindi una presenza femminile inferiore al 25 %, mentre solo nell'8,7 % delle aziende la situazione si capovolge. Il 25,8 % del campione evidenzia invece un sostanziale equilibrio di genere. Nel 12,5 % delle aziende si riscontra, infine, una segregazione a svantaggio delle donne, con un tasso di femminilizzazione compreso fra il 25 % e il 40 %; per contro, nell'11,2 % delle aziende la percentuale di donne è compresa tra il 60 % e il 75%, il che significa che esiste una segregazione a svantaggio degli uomini.

Figura 4

Tasso di femminilizzazione per classi (n=543) al 31/12/2021 (%)



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d. lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Nella tabella 4 sono riportate le classi definite per i settori economici in cui operano le aziende. Dall'analisi emerge che le aziende del settore attività manifatturiere e del settore edile sono quelle che presentano più spesso uno squilibrio di genere o una segregazione a sfavore delle donne. Il commercio è invece il settore maggiormente rappresentato in ognuna delle cinque classi. La situazione più equilibrata in termini di genere, si riscontra nel settore dei servizi finanziari e assicurativi, nel quale non si registrano aziende appartenenti alle due classi estreme, ovvero quelle con il tasso di femminilizzazione più alto e più basso, mentre l'82,6 % delle aziende rientra nella classe intermedia. La sanità e l'assistenza sociale, al contrario, registrano un forte squilibrio di genere a sfavore degli uomini, con il 75,9 % delle aziende del settore con più del 75 % dell'organico composto da donne.

Tabella 4
Aziende per settori e classi (n=543) al 31/12/2021

classi	numero di aziende
< 25%	227 aziende evidenziano uno squilibrio di genere a sfavore delle donne. Il 35,2 % di esse sono aziende del settore attività manifatturiere (80), il 21,1 % del settore edile (48) e il 17,6% del settore commercio (40).
25-40%	68 aziende evidenziano una segregazione a svantaggio delle donne. A questa classe appartengono molte aziende dei settori attività manifatturiere e commercio. Solo nel settore sanità e assistenza sociale non si riscontrano aziende appartenenti a questa classe.
40-60%	140 aziende presentano un sostanziale equilibrio di genere. Si tratta per la maggior parte di aziende del settore alberghiero e della ristorazione (50). Risaltano inoltre le attività manifatturiere e i servizi bancari e assicurativi con rispettivamente 19 aziende in questa classe.
60-75%	61 aziende evidenziano una segregazione a sfavore degli uomini. Si tratta principalmente di aziende del settore alberghiero e della ristorazione nonché del commercio (rispettivamente 13).
> 75%	47 aziende evidenziano uno squilibrio di genere a sfavore degli uomini. Si tratta principalmente di aziende del settore sanità e assistenza sociale (22) e del commercio (16).

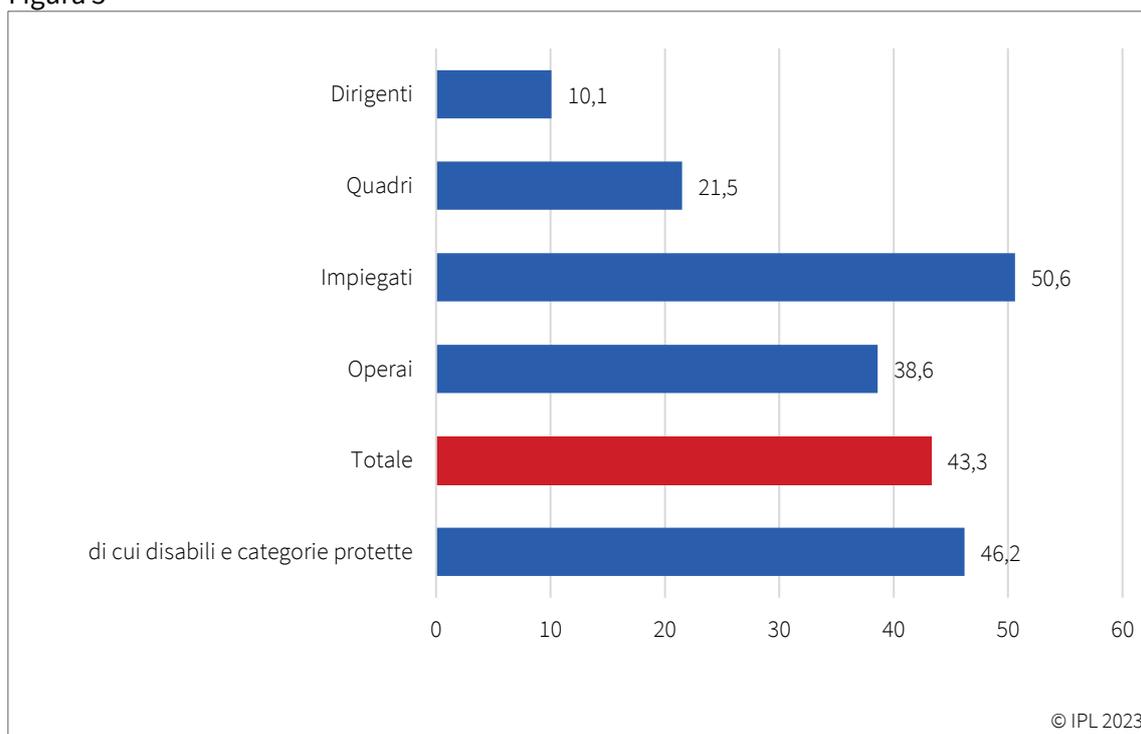
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

2.1.1 Dirigenti

Se si va ad analizzare il tasso di femminilizzazione per qualifica (nelle 207 aziende che hanno dichiarato di impiegare dirigenti) si può osservare come le donne rappresentino solo il 10,1 % della dirigenza, ma ben il 50,6 % del personale impiegatizio. Solo il 21,5 % dei quadri sono donne, mentre fra il personale operaio le donne rappresentano il 38,6%. Nel complesso, il tasso di femminilizzazione si aggira intorno al 43,3 % (figura 5).

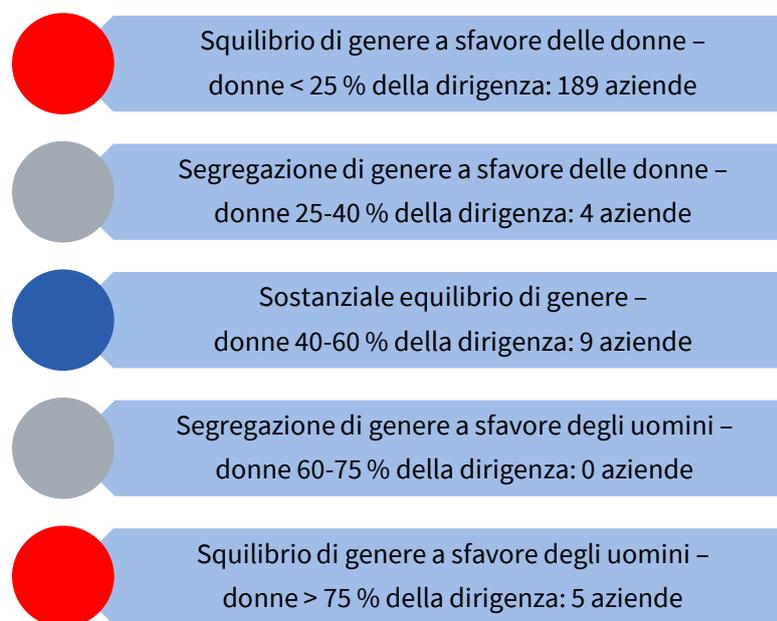
Figura 5



© IPL 2023

L'analisi dettagliata delle posizioni dirigenziali mostra che ci sono dirigenti donne solo in 43 delle 207 aziende che hanno fornito informazioni sui loro dirigenti. Inoltre, solo in 5 di queste 43 aziende la dirigenza è composta esclusivamente da donne. Per contro, sono 202 le aziende in cui sono presenti dirigenti uomini, di cui 164 con dirigenza esclusivamente maschile. Ciò significa che nel 79,2 % dei casi la dirigenza è composta da soli uomini. La figura 6 illustra l'equilibrio o lo squilibrio di genere a livello di dirigenza. In 189 (il 91,3 %) delle 207 aziende con dirigenti si registra uno squilibrio di genere a sfavore delle donne. Sono invece solo cinque (lo 0,9 %) le aziende in cui esiste uno squilibrio di genere a svantaggio degli uomini. In quattro aziende (l'1,9 %) si assiste a una segregazione a svantaggio delle donne, mentre in 9 aziende (l'1,7 %) il rapporto è equilibrato. Nessuna azienda rientra nella classe che presenta un tasso di femminilizzazione dal 60 % al 75 % e quindi una segregazione a svantaggio degli uomini. Ciò dimostra che la classe dirigente è prevalentemente composta da uomini e che le donne sono ancora fortemente sottorappresentate nelle posizioni apicali.

Figura 6
Percentuale di donne nella dirigenza per classi (n=207) al 31/12/2021



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Dalla tabella 5 si può osservare che le donne dirigenti sono del tutto assenti in agricoltura e nel settore informazione e comunicazione.

Tabella 5

Dirigenti per sesso e settore (n=543) al 31/12/2021

settore	donne	uomini	% donne
agricoltura	0	17	0,0
attività manifatturiere	19	256	6,9
approvvigionamento energetico e idrico	1	14	6,7
edilizia	2	30	6,3
commercio	27	140	16,2
trasporti e magazzinaggio	4	52	7,1
alberghiero e ristorazione	1	3	25,0
informazione e comunicazione	0	17	0,0
servizi finanziari e assicurativi	15	87	14,7
servizi professionali, scientifici e tecnici	2	32	5,9
sanità e assistenza sociale	2	4	33,3
arte, intrattenimento e svago	2	5	28,6
altri servizi	4	48	7,7
totale	79	705	10,1

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Si può notare che, almeno in parte, i settori ad alto tasso di occupazione femminile hanno anche maggiori probabilità di avere dirigenti donne. La percentuale più alta di donne dirigenti si registra per esempio nei settori sanità e assistenza sociale (33,3 %), alberghiero e ristorazione (25,0 %) e arte, intrattenimento e svago (28,6 %). Nonostante il tasso di occupazione femminile nel commercio e nei servizi finanziari e assicurativi si aggiri attorno al 50 %, in questi settori ci sono invece poche donne dirigenti. Non esistono inoltre settori in cui le donne rappresentino la maggioranza a livello dirigenziale, dato sintomatico di quanto sia ancora difficile per le donne raggiungere posizioni di leadership e infrangere il cosiddetto “soffitto di cristallo”.

Infobox 2

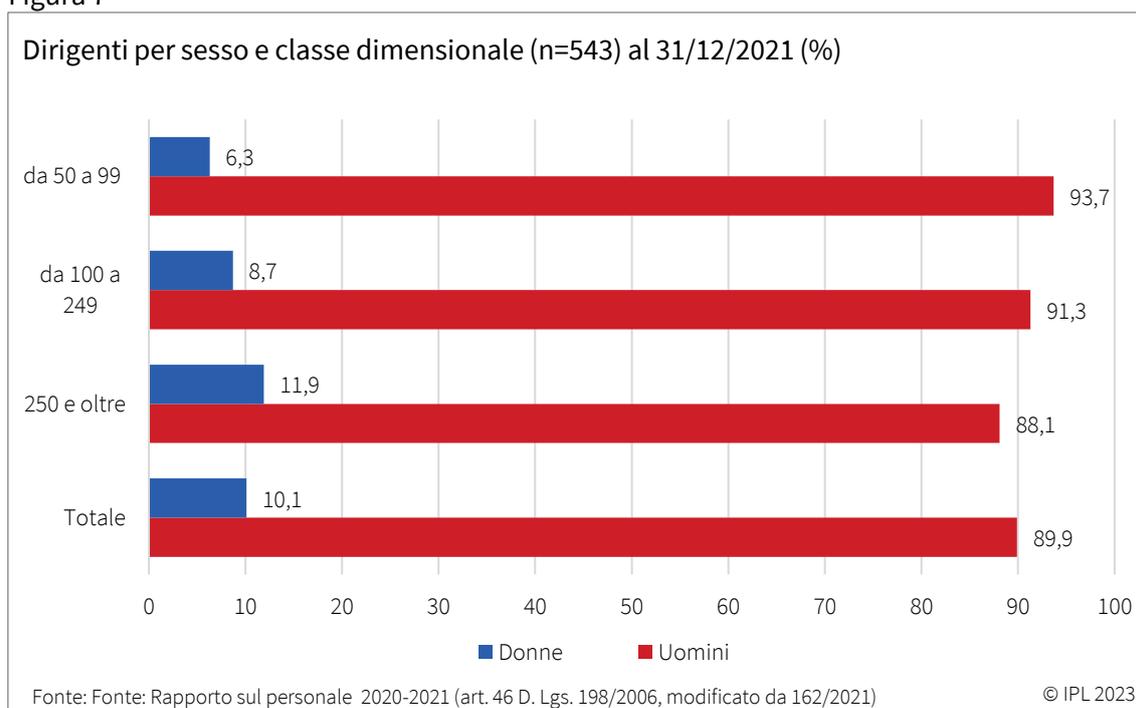
Il soffitto di cristallo

Il termine "soffitto di cristallo" è usato per indicare una barriera invisibile che le donne, pur essendo altamente qualificate, devono superare quando vogliono accedere a posizioni professionali più elevate in ambito dirigenziale e manageriale. Ciò deriva da ragioni strutturali e ideologiche ed è dovuto in primo luogo a una concezione stereotipata dei ruoli di genere, secondo la quale alle donne vengono attribuite qualità emotive piuttosto che razionali; tra queste ultime vi sono per esempio l'assertività e la forza, abilità considerate necessarie per ricoprire una posizione dirigenziale. Il soffitto di cristallo è ulteriormente rafforzato da una cultura dirigenziale ancora a maggioranza maschile che favorisce l'esclusione strutturale delle donne. Per superare questa barriera, nel 2011 è stata varata in Italia la legge Golfo-Mosca, la quale prevede la parità di genere nella dirigenza delle società quotate in borsa e delle aziende della pubblica amministrazione. Ai sensi di questa legge, tali società sono obbligate a garantire che il genere meno rappresentato costituisca almeno un terzo. Di conseguenza, la percentuale di donne in posizioni dirigenziali nelle società quotate in borsa è passata dal 6,2 % del 2010 al 40,8 % del 2021 (CONSOB). Il soffitto di cristallo è stato

quindi infranto, almeno in questo ambito. Manca tuttavia ancora una legge analoga per le società non quotate in borsa, inoltre la legge non ha ancora avuto alcun effetto sulle carriere delle donne nei restanti ruoli aziendali. La speranza che la leadership femminile porti anche a una migliore rappresentanza delle donne e a migliori condizioni per tutte le lavoratrici non si è dunque purtroppo concretizzata con le quote rosa (Maida/Weber, 2019).

In relazione alle dimensioni aziendali (figura 7), l'indagine mostra che su 79 dirigenti donne la maggior parte (53 pari all'11,9 %) lavora in aziende con 250 o più dipendenti. Ciò significa che le donne hanno maggiori probabilità di raggiungere una posizione dirigenziale nelle grandi aziende, nelle quali è generalmente previsto più di un posto di dirigente. Infatti, sebbene la maggior parte delle aziende abbia un numero di dipendenti compreso tra 50 e 99 (297 delle 543 aziende), solo 9 donne (il 6,3 %) occupano posizioni dirigenziali in queste aziende. Tra le aziende con 100-249 dipendenti, le dirigenti donne sono 17 (l'8,7 %).

Figura 7



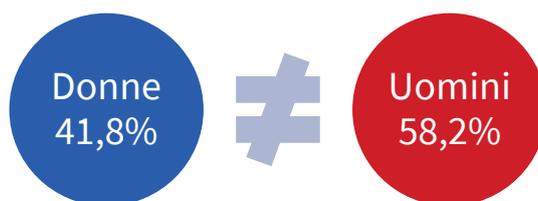
3 Rapporti di lavoro e tipologie contrattuali

Il questionario compilato dalle aziende riporta alcune informazioni anche in merito alle tipologie contrattuali e alla situazione occupazionale dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti delle aziende altoatesine al 31/12/2021. Più nello specifico, questi dati forniscono informazioni su quante persone siano impiegate a tempo determinato o indeterminato e su quanto sia alta la percentuale di dipendenti part-time in entrambe le categorie. Si può verificare quindi la presenza o meno di una connotazione di genere rispetto alla stabilità dell'occupazione e agli orari di lavoro.

3.1 Contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato

Il numero di uomini con contratto a tempo indeterminato (48.767) è superiore a quello delle donne (35.050), il che corrisponde a un rapporto di 58,2 % a 41,8 %.

Figura 8
Contratti a tempo indeterminato, 2021 (n=543)



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

L'analisi per qualifiche evidenzia che il rapporto di genere è più equilibrato tra il personale impiegatizio: le donne rappresentano, infatti, il 49,3 % del personale impiegatizio con contratto a tempo indeterminato. Per contro, solo il 9,7 % della dirigenza con contratto a tempo indeterminato e il 21,5 % dei quadri con contratto a tempo indeterminato è costituito da donne.

Tabella 6
Persone a tempo indeterminato per sesso e qualifica (n=543) al 31/12/2021

qualifica	persone a tempo indeterminato				incidenza su occupazione totale		
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini	% totale
dirigenti	74	685	759	9,7	93,7	97,2	96,8
quadri	867	3.171	4.038	21,5	98,9	98,8	98,8
impiegati/e	20.316	20.919	41.235	49,3	84,1	88,7	86,4
operai/e	14.002	24.423	38.425	36,4	71,7	78,6	76,0
totale	35.050	48.767	83.817	41,8	78,5	83,3	81,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	889	1.083	1.972	45,1	85,5	89,6	87,7

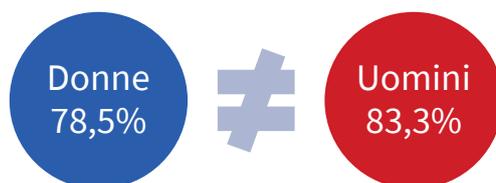
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Se si guarda l'incidenza delle persone con contratto a tempo indeterminato sul totale delle persone occupate al 31/12/2021 (ultime tre colonne della tabella 6), si nota che lavora a tempo indeterminato l'83,3 % degli uomini e solo il 78,5 % delle donne. Lo scarto nella diffusione dei contratti a tempo indeterminato per sesso è quindi pari a poco più di cinque punti percentuali a favore degli uomini. La quota scende al 71,7 % tra le operaie e al 78,6 % fra gli operai. Sebbene nelle prime due qualifiche occupazionali quasi tutti i lavoratori e le lavoratrici abbiano un contratto a tempo indeterminato, è comunque sorprendente che il numero di dirigenti uomini a tempo indeterminato sia superiore di 3,5 punti percentuali rispetto a quello delle dirigenti donne.

Figura 9

Incidenza delle persone a tempo indeterminato sul totale delle persone occupate per sesso, 2021 (n=543)



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Passando ai contratti a tempo determinato, e quindi a chi ha un lavoro precario, a fine 2021 c'erano 16.714 persone con questo tipo di contratto, di cui 8.620 donne (51,6 %) e 8.094 uomini (48,4 %). L'analisi per qualifica evidenzia che la percentuale più alta di lavoratrici a tempo determinato si registra fra il personale impiegatizio con il 59,0 %, seguito dalle persone con disabilità con il 54,9 % di donne. Le donne rappresentano inoltre il 47,7 % delle persone con un'occupazione a tempo determinato.

Tabella 7

Persone a tempo determinato per sesso e qualifica (n=543) al 31/12/2021

qualifica	persone a tempo determinato				incidenza su occupazione totale		
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini	% totale
dirigenti	5	20	25	20,0	6,3	2,8	3,2
quadri	10	37	47	21,3	1,1	1,2	1,2
impiegati/e	3.334	2.316	5.650	59,0	13,8	9,8	11,8
operai/e	5.322	5.844	11.166	47,7	27,3	18,8	22,1
totale	8.620	8.094	16.714	51,6	19,3	13,8	16,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	150	123	273	54,9	14,4	10,2	12,1

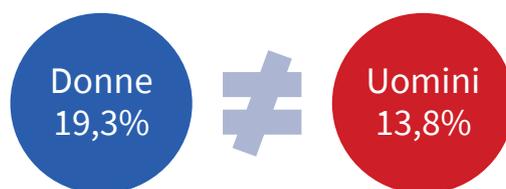
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

La percentuale di donne con un'occupazione a tempo determinato è del 19,3 % sul totale. Per contro, solo il 13,8 % degli uomini ha un contratto a termine, con uno scarto di 5,5 punti percentuali. In particolare, le operaie sono molto più spesso impiegate a tempo determinato (27,3 %) rispetto ai loro colleghi uomini (18,8 %).

Figura 10

Incidenza delle persone a tempo determinato sul totale delle persone occupate per sesso, 2021 (n=543)

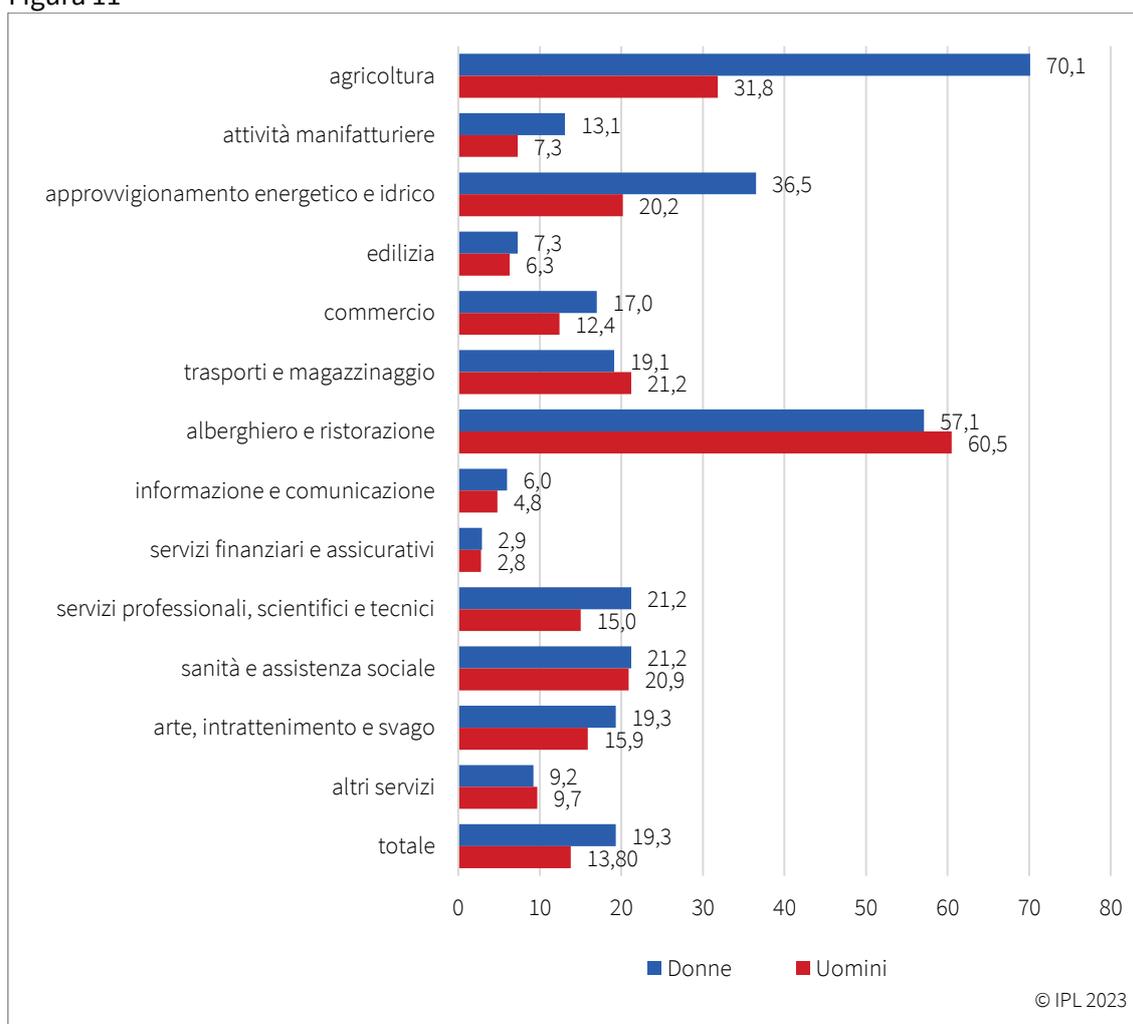


Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Analizzando l'occupazione a tempo determinato per settori economici e in base al totale delle persone occupate (figura 11), vediamo che lo scarto maggiore tra uomini e donne nella diffusione dei contratti a termine si registra nel settore dell'agricoltura. Sul totale di donne e uomini occupati in questo settore, si nota che le donne hanno molto più spesso contratti a tempo determinato (il 70,1 %) rispetto agli uomini (solo il 31,8 %). Anche nel settore dell'approvvigionamento energetico e idrico i rapporti di lavoro a tempo determinato sono nettamente più frequenti fra le donne (36,5 %) che fra gli uomini (20,2 %). Questa differenza di genere si riscontra in 10 dei 13 settori esaminati. Solo nel settore alberghiero e della ristorazione, nel settore trasporti e magazzinaggio e negli "altri servizi" sono assunti a tempo determinato più uomini che donne. La differenza in questi settori, però, non è così grande come nel settore agricolo.

Figura 11

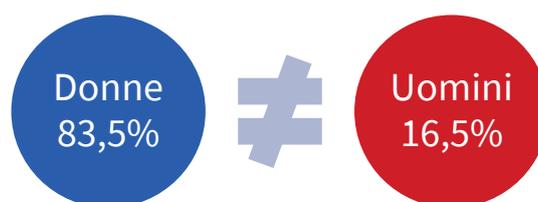


3.2 Occupazione a tempo parziale e a tempo pieno

Una tipologia contrattuale molto diffusa soprattutto tra le donne è il lavoro a tempo parziale o part-time, il quale può essere sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato. Nelle aziende del campione, ad avere un contratto part-time a tempo indeterminato sono in maggioranza le donne, le quali rappresentano infatti ben l'83,5 % delle persone occupate part-time a tempo indeterminato.

Figura 12

Persone con contratto indeterminato part-time (n=543) al 31/12/2021



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Come illustra la tabella 8, su un totale di 22.072 persone con contratto part-time a tempo indeterminato, le donne sono 18.425. Se si osservano le qualifiche risulta evidente che,

a parte i/le dirigenti, in ciascuna qualifica almeno tre quarti delle persone con rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato sono donne. Se considerate poi in proporzione al numero totale di persone occupate (le ultime due colonne della tabella 8), le differenze di genere risultano ancora più evidenti: di tutte le donne con un'occupazione, il 41,3 % è in regime di part-time a tempo indeterminato contro il 6,2 % degli uomini; tra le operaie, poi, si arriva addirittura al 50 %.

Un'analisi per settore mostra percentuali particolarmente alte nel settore finanziario e assicurativo (in cui le donne sono il 94,9 % delle persone impiegate part-time a tempo indeterminato), così come nella sanità e nel sociale (92,6 %). Al contrario, si riscontra una bassa percentuale di lavoratrici part-time a tempo indeterminato (il 57,9 %) nel settore edile nonché nel settore arte, intrattenimento e svago (60,1 %).

Tabella 8

Persone con contratto indeterminato part-time per sesso e qualifica (n=543) al 31/12/2021

qualifica	persone con contratto indeterminato part-time				incidenza su occupazione totale	
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini
dirigenti	5	5	10	50,0	6,3	0,7
quadri	204	59	263	77,6	23,3	1,8
impiegati/e	8.541	1.171	9.712	87,9	35,4	5,0
operai/e	9.771	2.422	12.193	80,1	50,0	7,8
totale	18.425	3.647	22.072	83,5	41,3	6,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	600	343	943	63,6	57,7	28,4

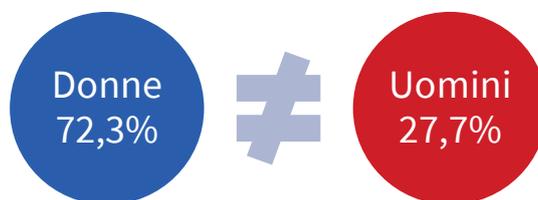
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Quasi un quinto delle persone che lavorano part-time ha un contratto a tempo determinato. Nelle aziende presenti nel campione lavorano con un contratto part-time a tempo determinato 5.104 persone, pari al 4,9 % di tutte le persone con un'occupazione e, anche in questo caso, si osserva una netta disparità di genere: il numero di donne (3.723, pari al 72,9 %) supera infatti di gran lunga quello degli uomini (1.318, pari al 27,1 %).

Figura 13

Persone con contratto determinato part-time (n=543) al 31/12/2021



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Come si può vedere dalla tabella 9, non ci sono donne in posizione dirigenziale con contratto part-time a tempo determinato. Dei sette quadri, il 42,9 % sono donne, mentre nel settore impiegatizio le donne sono il 74,8 % e fra il personale operaio il 72,3 %. Esaminando il numero di persone con contratto part-time a tempo determinato sul totale delle persone occupate nelle 543 aziende del campione, si nota un'incidenza delle donne pari all'8,3 % e appena del 2,4 % per gli uomini.

Tabella 9

Persone con contratto determinato part-time per sesso e qualifica (n=543) al 31/12/2021

persone con contratto determinato part-time					incidenza su occupazione totale	
qualifica	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini
dirigenti	-	2	2	-	-	0,3
quadri	3	4	7	42,9	0,3	0,1
impiegati/e	1.405	473	1.878	74,8	5,8	2,0
operai/e	2.309	883	3.192	72,3	11,8	2,8
totale	3.723	1.381	5.104	72,9	8,3	2,4
di cui persone con disabilità e categorie protette	107	60	167	64,1	10,3	5,0

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Come si evince dall'analisi per settori economici, la percentuale più alta di lavoratrici part-time a tempo determinato si registra nella sanità e nel sociale (75,2 %), ma è molto alta anche negli "altri servizi" (61,1 %), nel settore agricolo (60,1 %) e nel commercio (58,5 %).

L'indagine non consente di analizzare l'esatta entità del lavoro a tempo parziale (contratto al 50 % o al 75 % o qualsiasi altra percentuale dell'orario a tempo pieno). Non è inoltre chiaro in che misura il part-time sia voluto dalle donne e dagli uomini interessati, cioè in quanti casi le donne lo richiedano per poter conciliare famiglia e lavoro e in quanti esso sia invece una soluzione di ripiego in mancanza di sufficienti posti di lavoro a tempo pieno. In quest'ultimo caso, la posizione part-time è imposta dall'azienda e non è una libera decisione del lavoratore o della lavoratrice.

Focus 1

Disuguaglianze di genere nell'occupazione retribuita e nel lavoro di cura

I dati sopra riportati mostrano che gli uomini che lavorano a tempo parziale sono ancora una minoranza. Come emerge dall'ultima edizione dello studio Euregio EWCS (Euregio Tirolo Alto-Adige Trentino 2023) le donne lavorano molto più spesso a tempo parziale e in settori che offrono una maggiore conciliabilità tra famiglia e lavoro (Euregio Tirolo Alto-Adige Trentino, 2023). Secondo l'indagine sulla famiglia condotta dall'ASTAT nel 2021, il 29 % degli intervistati è "pienamente d'accordo" sul fatto che la cura dei figli renda necessaria una riduzione del carico di lavoro per le madri, il 51 % è "abbastanza d'accordo" con questa affermazione. D'altro canto, solo il 7 % è "pienamente d'accordo" con l'affermazione secondo cui è necessaria una riduzione del lavoro da parte del padre, mentre il 28 % si dichiara "abbastanza d'accordo" (ASTAT, 2022b). Oltre il 50 % degli intervistati ha dichiarato che le attività legate alla cura dei figli vengono svolte principalmente dalla madre. In particolare, sono soprattutto le madri a rimanere a casa quando i bambini sono ammalati. Quando tuttavia si tratta di attività che non riguardano solo la cura dei figli ma anche, per esempio, le attività del tempo libero con i bambini, la partecipazione dei padri aumenta. I dati mostrano inoltre che molte famiglie altoatesine sono consapevoli del fatto che la cura dei figli è in gran parte a carico delle donne e che ciò rappresenta un problema, poiché spinge soprattutto le madri a svolgere lavori part-time meno retribuiti. Di conseguenza, il 39 % degli intervistati ritiene che in Alto Adige la conciliazione tra vita lavorativa e familiare sia peggiorata per le madri, solo il 27 % rileva un miglioramento, mentre il 34 % ritiene che la situazione sia rimasta invariata.

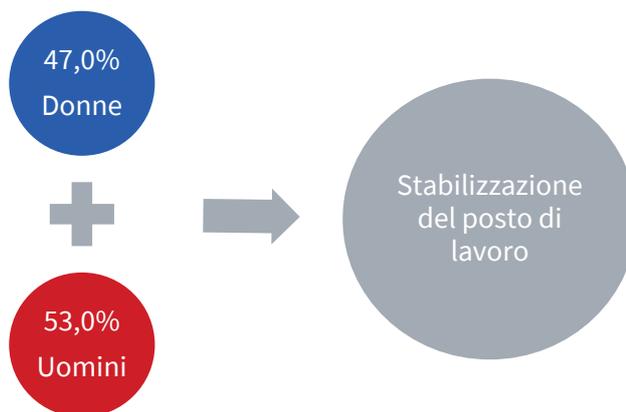
In sostanza è difficile esprimere un giudizio prettamente negativo o positivo sull'impiego a tempo parziale nell'ottica della conciliabilità famiglia-lavoro. Quest'ultima è necessaria perché mancano servizi di assistenza all'infanzia su larga scala e pertanto devono essere anche le aziende a garantire la conciliabilità. I dati dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) del 2020 mostrano che gli uomini che lavorano a tempo parziale, a differenza delle donne, non svolgono un maggiore carico di lavoro di cura non retribuito su base giornaliera. Questo testimonia un profondo radicamento sociale della tradizionale distribuzione del lavoro non retribuito e del lavoro retribuito. L'EIGE propone come soluzione a livello europeo di utilizzare fondi per sostenere lo sviluppo di servizi e infrastrutture di assistenza al fine di migliorare la conciliazione tra vita privata e professionale. Anche il riconoscimento delle competenze apprese nel lavoro di cura non retribuito potrebbe aiutare in particolare le donne a trovare un'occupazione lavorativa.

3.2.1 La trasformazione dei contratti

Oltre alla rilevazione dei rapporti di lavoro, un altro aspetto presente nel questionario riguarda la trasformazione dei contratti, vale a dire il passaggio dal lavoro a tempo determinato a quello a tempo indeterminato all'interno della stessa azienda (ovvero il "salto" verso la stabilizzazione del rapporto di lavoro), nonché le trasformazioni da lavoro a tempo pieno a lavoro part-time e viceversa.

Figura 14

Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, 2021 (n=419)



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Come risulta dalla tabella 10, alla fine del 2021 si registravano 4.880 trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato in 419 aziende del campione: nel complesso, 2.295 stabilizzazioni (il 47,0 %) ha riguardato donne e le restanti 2.582 (il 53,0 %) uomini, con una situazione quindi piuttosto equilibrata tra i sessi. Il 99,6 % di tutte le stabilizzazioni ha riguardato le qualifiche impiegatizie e il personale operaio. Tra i/le dirigenti e i quadri la percentuale è invece molto bassa in quanto pochi di loro hanno contratti di lavoro a tempo determinato.

Tabella 10

Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato per qualifica (n=419) al 31/12/2021

qualifica	donne	uomini	totale	% donne
dirigenti	-	4	4	-
quadri	6	8	14	42,9
impiegati/e	1.385	1.050	2.435	56,9
operai/e	904	1.523	2.427	37,2
totale	2.295	2.585	4.880	47,0
di cui persone con disabilità e categorie protette	12	20	32	37,5

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

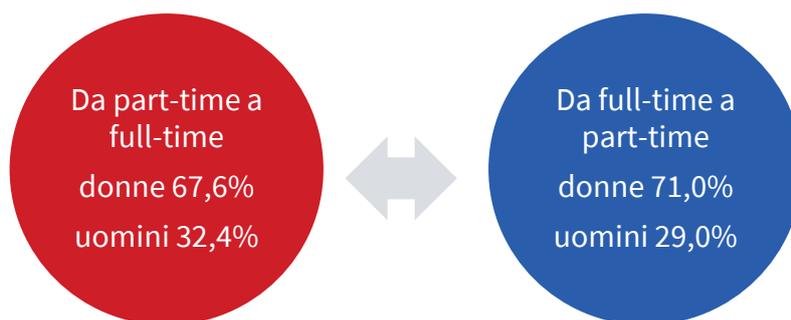
L'analisi per settori economici presenta numeri molto elevati nel settore del commercio (che da solo arriva a 1.855 stabilizzazioni, il 57,6 % delle quali riguarda donne), seguito dal settore delle attività manifatturiere (con 1.003 stabilizzazioni, di cui il 29,5 % di donne); più della metà di tutte le stabilizzazioni si registra quindi in questi due settori. Seguono gli "altri servizi" con 509 stabilizzazioni di contratti a tempo determinato, il 59,1 % dei quali riguardanti donne, il settore trasporti e magazzino con 301 stabilizzazioni (22,6 % di donne) nonché il settore sanità e assistenza sociale con 274 stabilizzazioni (74,8 % di donne). Anche nel settore arte, intrattenimento e svago, su un totale di 135 rapporti di lavoro stabilizzati più della metà (il 63,0 %) ha riguardato donne. La percentuale più bassa si registra nel settore edile, dove solo 13 donne si sono viste stabilizzare il rapporto di lavoro, pari al 6,3 % su un totale di 205 stabilizzazioni. Se si considera che nel settore edile e delle costruzioni le donne rappresentano solo l'8,2 % della forza lavoro, questo dato è tuttavia in linea con i valori assoluti.

Le stabilizzazioni si registrano in aziende di tutte le classi dimensionali. In rapporto al numero di dipendenti nelle tre classi dimensionali, si può notare che questo tipo di trasformazione del contratto di lavoro viene offerto più frequentemente dalle aziende più grandi.

Altro tema importante è quello dell'aumento o della riduzione dell'orario di lavoro, ovvero del passaggio dal part-time al tempo pieno e viceversa (figura 15). Nel 2021 l'aumento dell'orario di lavoro ha riguardato per il 67,6 % donne e per il 32,4 % uomini (in 260 aziende del campione), mentre coloro che sono passati dal tempo pieno ad un orario ridotto erano per il 71,0 % donne e per il 29,0 % uomini (in 278 aziende). L'alta percentuale di donne in entrambe le tipologie di modifica contrattuale non sorprende, poiché sono soprattutto le donne a lavorare a tempo parziale.

Figura 15

Trasformazioni da part-time a full-time (n=260) e viceversa (n=278), 2021



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Come si evince dalla tabella 11, le 1.212 donne il cui contratto è stato trasformato da part-time a full-time erano per la maggior parte impiegate (902), seguite dalle operaie (295) e dai quadri (15). Nessuna delle dirigenti è passata dal part-time al full-time.

Tabella 11

Trasformazioni da part-time a full-time, 2021 (n=260)

qualifica	donne	uomini	totale	% donne
dirigenti	-	-	-	-
quadri	15	-	15	100
impiegati/e	902	328	1.230	73,3
operai/e	295	254	549	53,7
totale	1.212	582	1.794	67,6
di cui persone con disabilità e categorie protette	9	3	12	75,0

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

La riduzione dell'orario (ovvero il passaggio dal full-time al part-time) riguarda ancora una volta principalmente le donne (71,0 %), in particolare impiegate (967) e in misura minore operaie (271) e quadri (15).

Tabella 12

Trasformazioni da full-time a part-time, 2021 (n=278)

qualifica	donne	uomini	totale	% donne
dirigenti	-	-	-	-
quadri	15	19	34	44,1
impiegati/e	967	363	1.330	72,2
operai/e	271	130	401	67,6
totale	1.253	512	1.765	71,0
di cui persone con disabilità e categorie protette	13	9	22	59,1

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Questo tipo di modifica contrattuale avviene soprattutto nelle aziende più grandi e in ben 659 casi è da attribuire a un'unica azienda con più di 8.600 dipendenti. Dato che sono soprattutto le donne a lavorare a tempo parziale, non stupisce neppure il fatto che

tali trasformazioni riguardano soprattutto il commercio, settore con un'alta percentuale di dipendenti donne.

3.2.2 Smart working

Un nuovo aspetto che è stato oggetto dell'indagine per la prima volta in questo biennio e che assume particolare interesse nel contesto della pandemia di Covid è quello del lavoro da casa ovvero dello smart working.⁴

Tabella 13

Dipendenti in smart working per sesso e qualifica, 2021 (n=543)

qualifica	dipendenti che lavorano da casa				incidenza su occupazione totale	
	donne	uomini	totale	% donne	% donne	% uomini
dirigenti	11	59	70	15,7	13,9	8,4
quadri	260	850	1.110	23,4	29,6	26,5
impiegati/e	2.230	2.036	4.266	52,3	9,2	8,6
operai/e	6	37	43	14,0	0,03	0,1
totale	2.508	2.983	5.491	45,7	5,6	5,1
di cui persone con disabilità e categorie protette	42	53	95	44,2	4,0	4,4

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Lo smart working è più diffuso nella categoria dei quadri, fra i quali a usufruire di questa forma di lavoro “mobile” sono per il 29,6 % donne e per il 26,5 % uomini (tabella 13). A livello dirigenziale, il numero di dipendenti in smart working è nettamente inferiore, presumibilmente perché le posizioni dirigenziali sono spesso associate a compiti che non possono essere gestiti esclusivamente da casa. Salta all'occhio come in questo ambito lo scarto tra i sessi sia maggiore ai livelli dirigenziali. La percentuale di dirigenti donne che lavorano da casa è del 13,9 %, 5,5 punti percentuali in più rispetto ai dirigenti uomini (8,4 %). La categoria che meno si avvale del lavoro da casa è quella degli operai e delle operaie. Solo lo 0,03 % delle operaie e meno dello 0,1 % degli operai lavora da casa.

Nel complesso, le persone in smart working nel biennio in esame erano 5.491, di cui 2.508 donne (45,7 %), quindi il rapporto tra i sessi è relativamente equilibrato. Sul totale delle persone occupate, la percentuale di donne in smart working è leggermente superiore a quella degli uomini. Tuttavia, come già menzionato sopra, i dati sono aggiornati alla fine del 2021, il che rappresenta un limite se considera che il 2020 è stato per ovvie ragioni caratterizzato da un enorme ricorso a forme di lavoro mobile.

⁴ “Smart working” è il termine comunemente usato in provincia di Bolzano per indicare il ricorso a forme di lavoro mobili e flessibili. Esso presuppone di norma la stipula di un accordo scritto tra il/la dipendente e il datore di lavoro.

Anche l'analisi per settori economici in relazione al lavoro da casa (tabella 14) è significativa per quanto riguarda la pandemia, in quanto i dati riflettono in quali settori i/le dipendenti hanno avuto maggiori possibilità di lavorare da casa e siano quindi stati maggiormente in grado di proteggersi.

Tabella 14

Dipendenti in smart working per sesso e qualifica, 2021 (n=543)

dipendenti che lavorano da casa				incidenza su occupazione totale	
settore	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
agricoltura	0	0	0	0	0,0
attività manifatturiere	262	589	851	4,9	3,2
approvvigionamento energetico e idrico	120	258	378	53,1	25,5
edilizia	36	60	96	8,8	1,4
commercio	891	619	1.510	6,3	4,5
trasporti e magazzinaggio	0	0	0	0,0	0,0
alberghiero e ristorazione	0	0	0	0,0	0,0
informazione e comunicazione	51	168	219	12,2	14,0
servizi finanziari e assicurativi	760	936	1.696	36,5	39,6
servizi professionali, scientifici e tecnici	267	210	477	25,2	19,0
sanità e assistenza sociale	1	0	1	0,0	0,0
arte, intrattenimento e svago	1	1	2	0,1	0,1
altri servizi	119	142	261	1,2	2,8
totale	2.508	2.983	5.491	5,6	5,1

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Nei settori agricolo, dei trasporti e del magazzinaggio e alberghiero e della ristorazione non c'erano dipendenti in smart working nel 2021. Anche nel settore "arte, intrattenimento e svago" e nella sanità e nell'assistenza sociale la percentuale è pressoché nulla. Per contro, nei servizi finanziari e assicurativi si registra una percentuale elevata (il 36,5 % di donne e il 39,6 % di uomini). Nel settore dell'approvvigionamento energetico e idrico la percentuale delle donne che lavorano da casa arriva addirittura al 53,1 % e quella degli uomini al 25,5 %. Anche nel settore dei servizi professionali, scientifici e tecnici il numero di dipendenti che hanno potuto usufruire dello smart working è relativamente elevato (il 25,2 % di donne e il 19,0 % di uomini). Nel settore edile e delle costruzioni si riscontra un notevole scarto: di coloro che hanno usufruito dello smart working, l'8,8 % erano donne e solo l'1,4 % uomini.

Infobox 3

Smart working durante la pandemia

Uno studio dell'IRE (2023) rivela che il ricorso al lavoro da casa da parte delle aziende altoatesine con lavoratori e lavoratrici dipendenti è passato dal 3% nel periodo pre-pandemico al 27 % durante la pandemia. Lo smart working è diventato un problema durante la pandemia, soprattutto in relazione alla didattica a distanza, in quanto ha creato un doppio onere per i genitori, peraltro accompagnato da un consolidamento della tradizionale divisione dei lavori tra i generi e da un intensificarsi del conflitto fra lavoro retribuito e non (Del Boca et al., 2019). Un'indagine condotta da Eurac Research (2021) per conto dell'Agenzia per la famiglia ha rilevato che, in particolare, l'assistenza domestica dei bambini nella fascia d'età della scuola elementare e media ha rappresentato una sfida "importante" o "molto importante" per i genitori. Il 22 % delle persone intervistate nello studio rappresentativo riteneva che la conciliazione tra la cura dei figli e il lavoro da casa fosse "molto difficile", il 35 % la considerava invece "piuttosto difficile". Le indagini condotte dalla Fondazione tedesca Hans Böckler (2020b) mostrano che, a causa del significativo divario retributivo tra i generi, erano soprattutto le donne a ridurre l'orario di lavoro per far fronte all'aumento del lavoro di cura e di assistenza all'infanzia, con possibili conseguenze a lungo termine per le loro carriere. Anche le famiglie che sostenevano di aver suddiviso i lavori di cura in modo equo nel periodo pre-pandemia durante la crisi sembravano essere tornate a modelli tradizionali per quanto riguarda i ruoli di genere. Questo era vero soprattutto se entrambi i genitori lavoravano contemporaneamente da casa, perché in questo caso era soprattutto la madre a farsi carico dei lavori di cura e domestici aggiuntivi (fondazione Hans Böckler 2020a). Lo studio ha evidenziato che i padri si facevano maggiormente carico dei lavori di cura e domestici solo quando erano loro, e non le madri, a lavorare da casa. In riferimento al campione del presente studio, questo problema potrebbe essere stato particolarmente evidente tra i lavoratori dipendenti, tra i quali un numero approssimativamente uguale di donne e uomini ha lavorato da casa nel 2021. Per beneficiare dei vantaggi del lavoro mobile, ossia per far sì che il lavoro da casa contribuisca alla conciliazione tra famiglia e lavoro, sono necessari per esempio un modello di orario di lavoro flessibile, una distribuzione degli spazi adeguata e un servizio di assistenza all'infanzia esterno⁵. Soprattutto, però, le condizioni generali a livello statale devono essere adeguate, in modo che le lavoratrici e i lavoratori che devono adempiere agli obblighi familiari e hanno bisogno di modelli di lavoro flessibili non debbano temere svantaggi sul mercato del lavoro. Il compito politico dovrebbe essere quello di responsabilizzare le aziende affinché garantiscano un ambiente di lavoro che permetta a tutti i/tutte le dipendenti con figli di conciliare il lavoro con la famiglia e la cura della casa. La tutela di questa conciliabilità è peraltro stata suggerita nel 1998 con l'inserimento nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (FRA).

⁵ I dati riportati al capitolo 6 testimoniano che il 74,4 % delle aziende ha proposto ai propri e alle proprie dipendenti l'orario flessibile nel 2021, ma meno del 20 % adotta misure di assistenza all'infanzia. Purtroppo però queste cifre non dicono nulla sull'equilibrio fra i generi in questo ambito.

4 Situazione del personale e turnover

Sulla scorta dei dati raccolti tramite il questionario e relativi alle entrate e alle uscite di dipendenti nel biennio 2020-2021, sono stati calcolati il saldo nonché le oscillazioni di organico presso le aziende altoatesine nello stesso periodo. Altre sezioni del questionario forniscono informazioni per quanto riguarda paternità e maternità, dipendenti in cassa integrazione e partecipazione a corsi di formazione.

4.1 Entrate e uscite

Come si può notare dalla tabella 15, in tutte le qualifiche si registra una variazione in positivo per le donne. Fra il personale impiegatizio, l'incremento del numero di donne (1.551) è addirittura superiore a quello degli uomini (993). Questo rapporto si riscontra anche a livello dirigenziale (5 donne in più a fronte di 2 uomini in meno), tuttavia in questo caso il numero totale di dipendenti è talmente basso da risultare poco significativo. Anche fra le persone con disabilità e nelle categorie protette la variazione è maggiore per le donne rispetto agli uomini (36 a 3).

Tabella 15

Andamento del personale dal 2020 al 2021 per sesso e qualifica (n=543)

qualifica	donne	uomini	totale
dirigenti	5	-2	3
quadri	55	80	135
impiegati/e	1.551	993	2.544
operai/e	2.997	3.153	6.150
totale	4.608	4.225	8.833
di cui persone con disabilità e categorie protette	36	3	39

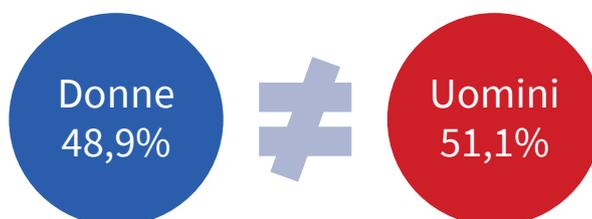
Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Nel 2021 le donne rappresentavano il 48,9 % delle entrate totali nelle aziende del campione (19.551 su 39.996).

Figura 16

Nuove entrate per sesso, 2021 (n=543)



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Una suddivisione più dettagliata delle nuove entrate (tabella 16) mostra che essi, a prescindere dalla tipologia, riguardano in misura maggiore gli uomini. Nel caso delle entrate per passaggio da altra qualifica si registra un numero particolarmente alto di uomini (541) rispetto alle donne (283 occupate), e ciò significa che la mobilità interna è più diffusa tra gli uomini. Dal questionario non è tuttavia possibile appurare se si tratti di un passaggio a una qualifica superiore o inferiore. Per quanto riguarda invece le nuove assunzioni in termini assoluti, si riscontra un sostanziale equilibrio tra i sessi: 18.115 donne a fronte di 18.618 uomini. A livello di qualifiche, solo tra il personale impiegatizio si registrano più entrate di donne che di uomini. Ciò riguarda, in particolare, le impiegate neoassunte (6.326 donne contro 4.892 uomini).

Tabella 16
Entrate per qualifica, sesso e tipologia, 2021 (n=543)

entrate		diri- genti	quadri	impie- gati/e	ope- rai/e	totale	di cui persone con disabilità e categorie protette	
donne		17	147	7.224	12.163	19.551	216	
uomini		58	407	5.953	14.027	20.445	192	
totale		75	554	13.177	26.190	39.996	408	
di cui	per passag- gio da altra unità pro- duttiva o di- pendenza	donne	2	10	727	414	1.153	7
	uomini	5	38	783	460	1.286	11	
	totale	7	48	1.510	874	2.439	18	
per passag- gio da altra qualifica	donne	4	72	172	35	283	3	
	uomini	22	171	260	88	541	9	
	totale	26	243	432	123	824	12	
nuove as- sunzioni	donne	12	59	6.326	11.718	18.115	206	
	uomini	32	200	4.892	13.494	18.618	172	
	totale	44	259	11.218	25.212	36.733	378	

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

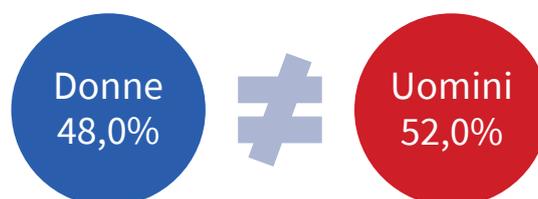
© IPL 2023

In termini di settori economici, nel 2021 si registra un numero particolarmente elevato di entrate femminili nel settore alberghiero e della ristorazione (8.563 entrate, di cui il 52,3 % di donne). Se si considera che questo settore è stato sicuramente il più colpito dalla pandemia e dalla perdita di personale, alla fine del 2021 si nota un forte aumento del numero di dipendenti, dovuto però soprattutto al lavoro stagionale nel turismo invernale. Segue il settore agricolo con un aumento del 72,3 % (2.344 entrate, il 51,2 % donne). Nel settore della sanità e dell'assistenza sociale si osserva la percentuale di donne di gran lunga più alta fra le nuove entrate (il 78,0 % su un totale di 1.896 entrate). In rapporto al numero totale di persone occupate, il settore servizi finanziari e assicurativi fa invece registrare il numero più basso di ingressi (il 9,6 %).

Nelle aziende del campione le uscite hanno riguardato per il 48,0 % donne (14.943 su 31.163).

Figura 17

Uscite per sesso, 2021 (n=543)



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

L'analisi per tipologia evidenzia che le donne sono in maggioranza solo per quanto riguarda le uscite per passaggio ad altra unità produttiva o dipendenza (tabella 17). Per quanto riguarda le uscite, si tratta prevalentemente di cessazioni di rapporti di lavoro, la maggior parte delle quali (il 51,7 %) ha riguardato uomini (14.445 su 27.948). Se si considerano le uscite per passaggio a un'altra qualifica, la percentuale di uomini arriva addirittura al 71,8 % (724 su 1.009).

Tabella 17

Uscite per qualifica, sesso e tipologia, 2021 (n=543)

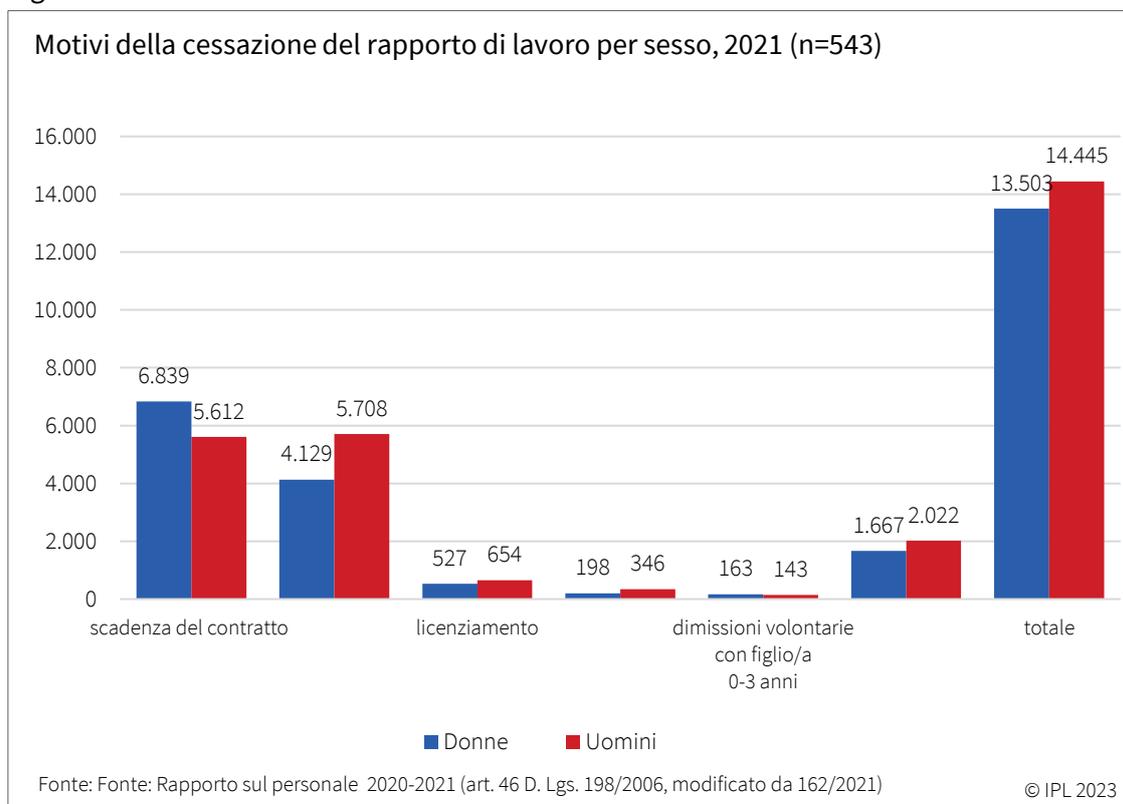
uscite		dirigenti	quadri	impiegati/e	operai/e	totale	di cui persone con disabilità e categorie protette	
	donne	12	92	5.673	9.166	14.943	180	
	uomini	60	327	4.960	10.874	16.220	189	
	totale	72	419	10.633	20.040	31.163	369	
di cui	passaggi da altra unità produttiva o dipendenza	donne	1	11	736	407	1.155	8
	uomini	4	36	758	253	1.051	13	
	totale	5	47	1.494	660	2.206	21	
passaggi ad altra qualifica	donne	1	15	141	128	285	6	
	uomini	5	40	256	423	724	11	
	totale	6	55	397	551	1.009	17	
cessazioni del rapporto di lavoro	donne	10	66	4.796	8.631	13.503	166	
	uomini	51	251	3.946	10.198	14.445	165	
	totale	61	317	8.742	18.829	27.948	331	

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Se analizziamo le motivazioni alla base delle cessazioni del rapporto di lavoro (figura 18), notiamo che le uscite per scadenza del contratto e per dimissioni volontarie sono notevolmente più frequenti rispetto agli altri casi.

Figura 18



Le scadenze dei contratti riguardano in maggioranza le donne (6.839, ovvero il 54,9 %), mentre a rassegnare le dimissioni volontarie sono stati per lo più uomini (5.708, il 58,0 %). Per la prima volta dall’inizio della rilevazione, nel biennio in esame sono state rilevate le dimissioni volontarie di dipendenti con bambini piccoli: il dato è risultato relativamente equilibrato, con 163 madri e 143 padri che hanno rassegnato le proprie dimissioni del 2021.

Gli ulteriori motivi alla base della cessazione del rapporto di lavoro comprendono, tra gli altri, la modifica del termine inizialmente fissato e la risoluzione consensuale; poiché entrambe le tipologie risultano meno frequenti sia per gli uomini che per le donne, abbiamo riunito questi dati in un’unica voce “altri motivi”.

Infobox 4

Le dimissioni volontarie dei genitori con figli piccoli

Per legge, le madri sono tutelate dal licenziamento fino al compimento del primo anno di vita del bambino. Tuttavia, ogni anno centinaia di madri impiegate nel settore privato in Alto Adige si licenziano volontariamente durante la gravidanza o entro i primi tre anni di vita del bambino (Osservatorio del mercato del lavoro, 2020). Come motivazione per il licenziamento viene spesso indicata l'impossibilità di conciliare famiglia e lavoro. Secondo l'Osservatorio del mercato del lavoro (ibid.), il licenziamento è condizionato anche dalla durata dell'indennità di disoccupazione NASpl dopo il congedo parentale obbligatorio. La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) è un'indennità mensile di disoccupazione, istituita con decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Da allora, madri e padri possono percepire l'indennità per due anni in caso

di dimissioni volontarie se hanno lavorato in precedenza per almeno quattro anni (prima del 2015 si poteva percepire l'indennità al massimo per un anno). L'Osservatorio del mercato del lavoro rileva che la durata di percezione dell'indennità di disoccupazione si ripercuote direttamente sui licenziamenti, che sono aumentati da quando è stata prolungata la durata di percezione dell'indennità. Sono aumentati non solo i licenziamenti, ma anche la durata di assenza delle madri dal mercato del lavoro, che può avere conseguenze a lungo termine sulle loro possibilità di inserimento nel mercato del lavoro. Tuttavia, sempre più madri tendono a rientrare sul mercato del lavoro al più tardi dopo tre anni, il che dimostra ancora una volta che le dimissioni volontarie sono direttamente correlate alla NASpl (Osservatorio del mercato del lavoro, 2020). Resta problematico il fatto che buona parte delle donne (il 40 % nel 2019) non riesce a rientrare al lavoro, spesso perché le aziende non offrono adeguate condizioni per conciliare lavoro e cura dei figli. In linea con i dati del presente studio, anche l'Osservatorio del mercato del lavoro (2020) riporta un numero non trascurabile di uomini che si dimettono volontariamente a causa della paternità (588 uomini nel periodo dal 2016 al 2019). Un'analisi più approfondita delle motivazioni mostra tuttavia che il 74 % di questi uomini si è dimesso per passare a un'altra azienda e non per impegni familiari. Essi utilizzano quindi la motivazione "dimissioni volontarie dei genitori con figli piccoli" per ottenere una conferma formale delle dimissioni volontarie, la quale deve sempre essere rilasciata dall'ispettorato del lavoro nel caso di dimissioni volontarie in presenza di un bambino piccolo.

Dall'analisi per settori emerge che la maggior parte delle uscite ha riguardato il commercio (7.399, di cui 3.885 donne). In rapporto al numero totale di dipendenti, le maggiori riduzioni di personale si sono invece verificate nel settore alberghiero e della ristorazione con il 79,9 % (5.144 persone, di cui 2.761 donne), comparto nel quale nel 2021 si è dunque registrato il maggior numero di entrate e uscite. Allo stesso modo anche l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca hanno registrato non solo numerose nuove entrate, ma anche una riduzione del 73,8 % rispetto al numero totale di dipendenti (2.393, di cui 1.194 donne). Queste cifre riflettono comunque le forti fluttuazioni di personale che si sono verificate a causa delle restrizioni dei contatti e dei lockdown legati alla pandemia.

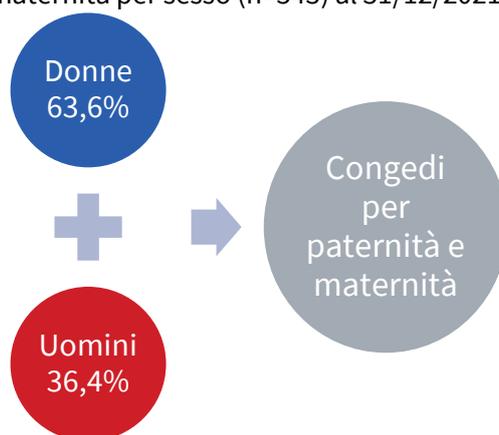
4.2 Congedo per paternità e maternità

Un'altra sezione del questionario era dedicata alle varie forme di aspettativa dal lavoro e in particolare all'interessante tema del congedo obbligatorio per paternità e maternità, sempre con particolare riguardo alle qualifiche dei/delle dipendenti interessati/e.⁶ Il 63,6 % delle persone in congedo erano donne, mentre la percentuale di padri si attestava al 36,4 % (figura 19). Pur non essendo i dati direttamente comparabili in una sorta di serie storica per la sostanziale differenza delle aziende del campione rispetto a quelle delle sei edizioni precedenti del presente rapporto, si osserva chiaramente un nuovo fenomeno: mentre nel campione del 6° rapporto sulla situazione occupazionale la maggior parte di coloro che usufruivano del congedo erano donne, ora per la prima volta si riscontra un netto aumento del numero di uomini che si fanno collocare in congedo per paternità.⁷

⁶ Nel presente rapporto sono stati presi in considerazione solo i dati relativi al congedo di paternità e di maternità, e non quelli relativi al congedo parentale facoltativo, in quanto questi ultimi dati presentavano degli errori.

⁷ A titolo di confronto: nel campione relativo al biennio 2018-2019 le madri erano il 92,2 % e i padri solo il 7,8 %.

Figura 19
Congedi per paternità e maternità per sesso (n=543) al 31/12/2021



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Infobox 5

Quadro normativo in materia di paternità e maternità

Il decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151 definisce il congedo di maternità come l'astensione obbligatoria dal lavoro della madre per due mesi prima e tre mesi dopo la nascita del bambino. In caso di parto plurimo, il periodo successivo al parto è raddoppiato. La legge disciplina anche il periodo di estensione del congedo parentale fino al compimento degli otto anni di vita del bambino. La legge riconosce anche ai padri lavoratori dipendenti uno specifico diritto al congedo parentale, nonché il diritto di usufruire del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dopo la nascita del figlio, nel caso in cui la madre fosse impossibilitata.

Le norme sulla paternità e sugli altri congedi straordinari sono contenute anche nella direttiva UE 2019/1158 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare adottata il 4 aprile 2019 e in base alla quale, per esempio, è stato introdotto in Italia l'aumento del congedo di paternità obbligatorio a dieci giorni.

Aumento del congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio è stato introdotto per la prima volta con la legge del 28 giugno 2012, n. 92, articolo 4, e ammontava a un giorno fino al 2015, due giorni fino al 2017, cinque giorni fino al 2019 e sette giorni fino alla fine del 2020. Con il decreto-legge del 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1, il congedo di paternità è stato aumentato da sette a dieci giorni per il 2021. Il nuovo congedo, introdotto nell'ambito della legge di bilancio, può essere richiesto dai neopapà che lavorano nel settore privato per nascite, adozioni o affidamenti, anche in concomitanza con il congedo di maternità della madre. L'undicesimo giorno aggiuntivo è facoltativo e può essere fruito solo se la madre accetta di detrarlo dal suo congedo di maternità. I giorni non devono essere necessariamente consecutivi e possono essere utilizzati entro cinque mesi dal parto. Solo dopo l'introduzione di un ulteriore decreto-legge nel 2022 è stata prevista un'indennità pari al 100% dello stipendio per i 10 giorni obbligatori di congedo di paternità.

Al 31/12/2021, nelle 543 aziende del campione erano in congedo per paternità o maternità 2.113 persone di cui 769 uomini e 1.344 donne. Colpisce in particolare il fatto che la maggior parte degli uomini in congedo per paternità fosse inquadrata ai livelli più alti, ovvero come dirigenti (il 69,2 % di uomini) o quadri (il 64,6 % di uomini). Come si evince dalla tabella 18, il rapporto si inverte per quanto riguarda il personale impiegatizio (il 71,5 % delle persone in congedo erano madri). Il rapporto di genere più equilibrato si riscontra tra gli operai e le operaie, con il 55 % di donne e il 45 % di uomini.

Tabella 18

Dipendenti in congedo per maternità e paternità per sesso (n=543) al 31/12/2021

qualifica	donne	uomini	totale	% donne
dirigenti	4	9	13	30,8
quadri	28	51	79	35,4
impiegati/e	869	347	1.216	71,5
operai/e	444	363	807	55,0
totale	1.344	769	2.113	63,6
di cui persone con disabilità e categorie protette	4	4	8	50,0

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

In rapporto al numero totale di dipendenti nei rispettivi settori economici, il maggior numero di dipendenti in congedo per paternità o maternità si registra nel settore dell'approvvigionamento energetico e idrico, con il 12,3 % del totale di persone occupate. Si tratta del 2,8 % degli uomini e del 5,3 % delle donne. Nel settore dei servizi professionali, scientifici e tecnici si osserva inoltre un numero relativamente alto di uomini in congedo per paternità (il 3,0 %), ma anche di donne in maternità (il 5,9 %), in rapporto al numero totale di dipendenti. Il rapporto tra i sessi è perfettamente equilibrato solo nel settore dell'agricoltura, dove erano in congedo per paternità o maternità rispettivamente l'1,1 % delle donne e degli uomini. In tutti gli altri settori la percentuale delle madri è invece superiore a quella dei padri.

4.3 Dipendenti in cassa integrazione guadagni (CIG)

Alle aziende che hanno compilato il questionario è stato anche chiesto di specificare quante persone fossero in cassa integrazione guadagni (CIG), distinguendo tra la CIG a 0 ore e quella non a 0 ore. Alla fine del 2021, il 3,7 % del totale delle persone occupate si trovava in una delle due tipologie di CIG.

Nella tabella 19 sono riportati i dati riguardanti la CIG a 0 ore che, nel 2021, ha riguardato 99 aziende.⁸ Si trovava in questa tipologia di cassa integrazione il 2,4 % del totale delle persone occupate. Vale la pena di segnalare che le donne rappresentano in tutto solo il 29,6 %, ma predominano comunque nelle qualifiche dei quadri e impiegatizie, dove arrivano rispettivamente a poco più della metà. La qualifica con la quota più alta di dipendenti in CIG a 0 ore è quella degli operai e delle operaie, la quale da sola rappresenta il 68,0 % del totale (di cui il 15,9 % sono donne). Complessivamente, la percentuale di uomini in questa classe di CIG è superiore di quasi 41 punti percentuali a quella delle donne.

⁸ Poiché il questionario purtroppo interpreta un dato mancante come uno "0", non è possibile determinare in questa sede se le aziende siano effettivamente solo 99 o se solo queste 99 aziende abbiano fornito informazioni sulla CIG. Lo stesso vale per i dati sulla CIG non a 0 ore.

Tabella 19
Dipendenti in CIG a 0 ore (n=99) al 31/12/2021

qualifica	donne	uomini	totale	% donne
dirigenti	-	-	-	-
quadri	6	5	11	54,5
impiegati/e	459	322	781	58,8
operai/e	268	1.417	1.685	15,9
totale	733	1.744	2.477	29,6
di cui persone con disabilità e categorie protette	8	13	21	38,1

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

L'analisi per settori evidenzia che questi dati si riferiscono a 9 dei 13 settori economici. Nei settori approvvigionamento energetico e idrico, informazione e comunicazione, servizi finanziari e assicurativi, nonché servizi professionali, scientifici e tecnici non risultano dipendenti in CIG a 0 ore. Il numero più alto si registra invece nel settore edile e delle costruzioni con 869 dipendenti.

Andando ad analizzare i dati della cassa integrazione non a 0 ore (tabella 20), rispetto alla tabella precedente si può notare che i dati si riferiscono a sole nove aziende. Il fatto che il numero di dipendenti in CIG a zero ore sia molto più alto può essere collegato alla pandemia e alla conseguente chiusura temporanea di molte aziende. Delle 1.304 persone interessate, 539 fanno peraltro capo a un'unica azienda del settore "altri servizi economici", quindi le cifre sono fortemente influenzate da questo singolo caso. Lo scarto tra i sessi risulta più marcato tra gli operai e le operaie, con le donne che rappresentano solo il 13,6 %. Fra il personale impiegatizio prevalgono invece le lavoratrici, le quali si attestano al 53,9 %. Alla fine del 2021, l'1,3 % del totale dei/delle dipendenti era in CIG non a 0 ore.

Tabella 20

Dipendenti in CIG non a 0 ore (n=9) al 31/12/2021

qualifica	donne	uomini	totale	% donne
dirigenti	-	-	-	-
quadri	20	42	62	32,3
impiegati/e	443	379	822	53,9
operai/e	57	363	420	13,6
totale	520	784	1.304	39,9
di cui persone con disabilità e categorie protette	6	13	19	31,6

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Solo in quattro settori economici si è fatto ricorso alla CIG non a 0 ore. Il 45,1 % dei/delle dipendenti era impiegato nel settore “altri servizi” (269 donne e 319 uomini), il 31,8 % nel settore delle attività manifatturiere (82 donne e 333 uomini), il 17,6 % nel commercio (169 donne e 60 uomini) e il 5,5 % nell’approvvigionamento energetico e idrico (0 donne e 72 uomini).

4.4 Formazione

L’indagine fornisce anche i dati relativi alle iniziative di formazione e aggiornamento offerte dalle aziende ai propri e alle proprie dipendenti nel 2021. Purtroppo nel questionario veniva chiesto di indicare il numero di partecipanti ai vari corsi e non il numero di persone che si sono avvalse dell’offerta formativa, quindi una persona che ha partecipato a più corsi durante l’anno fa aumentare il numero di partecipanti al punto che quest’ultimo può risultare addirittura più alto del numero delle persone fisiche. Di conseguenza questi dati sono significativi per quanto concerne il numero effettivo di partecipanti. Anche in un’ottica di genere, quindi, è possibile esprimersi soltanto in merito all’adesione alle iniziative di formazione e non alle persone coinvolte.⁹

Delle 543 aziende, 355 hanno svolto corsi di formazione e aggiornamento. Anche in questo caso, come sopra accennato, il sistema non è tuttavia in grado di distinguere fra un valore mancante e uno zero, pertanto non è possibile appurare se le restanti 188 aziende non hanno effettivamente svolto corsi o se semplicemente non hanno inserito alcun dato a riguardo¹⁰. Per questo motivo i dati devono essere valutati con grande cautela.

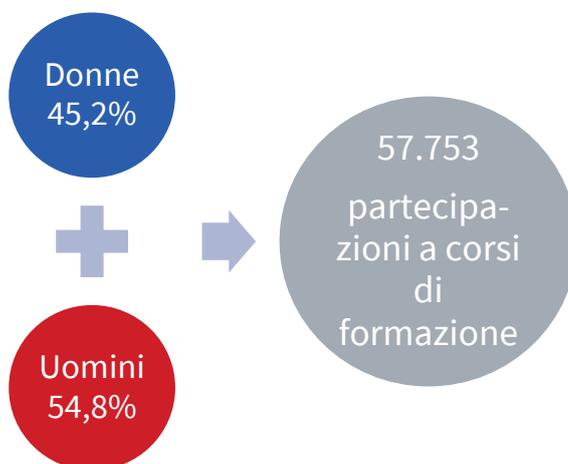
⁹ Le indagini dell’ASTAT sulla formazione continua in Alto Adige per l’anno 2021 evidenziano che le donne rappresentano il 51,1% di coloro che partecipano ai corsi. Tuttavia, in questo ambito si nota una tipica segregazione settoriale di genere: infatti la percentuale più alta di donne si registra nei corsi in ambito sanitario, sociale e del benessere nonché culturale e dello sviluppo personale, mentre la partecipazione degli uomini è maggiore nei corsi riguardanti l’agricoltura e la silvicoltura, l’industria, l’artigianato e l’edilizia (ASTAT 2022c).

¹⁰ In molti casi il questionario on line è stato compilato da commercialisti o commercialiste, che di solito non sono informati sui programmi di formazione aziendale.

Nel 2021, ci sono state in totale 57.753 partecipazioni a iniziative di formazione presso 355 aziende, di cui il 45,2 % da parte di donne e il 54,8 % da parte di uomini (figura 20).

Figura 20

Partecipazioni a corsi di formazione per sesso, 2021 (n=355)



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

In tutte le qualifiche la percentuale di donne è inferiore al 50 %, ma lo squilibrio di genere è più marcato nelle qualifiche più alte (tabella 21). Ai livelli dirigenziali, solo il 12,0% di coloro che hanno partecipato a corsi di formazione erano donne, mentre tra i quadri almeno tre su quattro partecipanti ai corsi erano uomini. Il rapporto di genere più equilibrato si riscontra fra il personale impiegatizio con il 48,5 % di partecipanti donne.

Tabella 21

Numero di partecipazioni a corsi di formazione, 2021 (n=355)

qualifica	donne	uomini	totale	% donne
dirigenti	58	425	483	12,0
quadri	663	2.414	3.077	21,5
impiegati/e	13.663	14.495	28.158	48,5
operai/e	11.731	14.304	26.035	45,1
totale	26.115	31.638	57.753	45,2
di cui persone con disabilità e categorie protette	405	467	872	46,4

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Il maggior numero di corsi di formazione si registra fra il personale impiegatizio (28.158, pari al 48,7 % delle partecipazioni), seguito dagli operai e dalle operaie (26.035, pari al 45,0 %). Il minor numero di corsi di formazione si riscontra ai livelli dirigenziali (483, lo 0,8 %). A metà strada si collocano i quadri che, però, rappresentano solo una piccola parte di tutte le partecipazioni (3.077, il 5,3 %).

Il numero di partecipazioni indicato varia notevolmente da azienda ad azienda, per cui vi sono aziende altoatesine nelle quali si fa poca formazione e altre in cui viene garantito

al personale un ricco programma di formazione continua. In particolare due grandi aziende dei settori “altri servizi” e commercio hanno registrato da sole il 23,8 % di tutte le partecipazioni.

Per quanto riguarda le ore di formazione svolte nel 2021, la cifra totale ammonta a 1.143.666 ore annue, con una media aziendale di 3.221 ore annue.

Tabella 22

Numero ore totali di formazione, 2021 (n=355),

qualifica	donne	uomini	totale	% donne
dirigenti	1.559	12.119	13.678	11,4
quadri	27.829	94.794	122.623	22,7
impiegati/e	280.965	309.360	590.325	47,6
operai/e	132.049	285.640	417.689	31,6
totale	442.342	701.325	1.143.666	38,7
di cui persone con disabilità e categorie protette	6.379	8.150	14.529	43,9

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Come si evince dalla tabella 22, anche le ore di formazione svolte evidenziano un rapporto di genere analogo nei vari gruppi di qualifiche. Il numero di ore di formazione è inferiore per le donne in tutte le qualifiche e il rapporto più equilibrato si registra ancora una volta tra il personale impiegatizio. Sebbene tra il personale operaio le donne rappresentino quasi la metà di tutte le partecipazioni (45,1 %), esse frequentano tuttavia un numero di ore di formazione nettamente inferiore rispetto agli uomini (31,6 %): in media le donne hanno infatti frequentato 16,9 ore di formazione per ciascun corso a cui hanno preso parte, mentre gli uomini 22,2 ore. Il rapporto di genere si capovolge se osserviamo i dati relativi alle persone con disabilità: le donne rappresentano infatti solo il 32,5 % di tutte le partecipazioni, ma dedicano ai corsi di formazione una quantità di tempo relativamente elevata, pari al 43,9 % delle ore di formazione complessive.

5 Elementi retributivi aggiuntivi

Per la prima volta, nel biennio in esame sono state richieste informazioni sugli elementi retributivi aggiuntivi. I dati relativi agli straordinari pagati, valutati in combinazione con quelli riguardanti il lavoro straordinario svolto, sarebbero interessanti per analizzare la retribuzione degli straordinari a seconda del sesso. Purtroppo, però, non tutte le aziende hanno risposto a entrambi i quesiti, per cui non è possibile effettuare un raffronto.

La tabella 23 illustra i bonus individuali medi in euro per dipendente e per qualifica presso le 398 aziende che hanno fornito dati in merito. Sulla scorta di questi dati è stato inoltre calcolato il gender pay gap relativo ai bonus per ciascuna qualifica. Il divario retributivo più elevato si registra tra le operaie e gli operai (75,2 %). Gli operai hanno percepito in media bonus per 1.670 euro, le operaie solo per 414 euro. Il divario retributivo più basso si registra tra i quadri (33,4 %). Nel complesso, il divario retributivo di genere relativo ai bonus individuali è pari al 61,8 %. Ciò fa ritenere che vi sia un ampio margine di discrezionalità nella concessione di bonus individuali con una forte specificità di genere a scapito delle donne.

Tabella 23

Bonus individuali per sesso e qualifica, 2021 (n=398) (valore medio in €)

qualifica	donne	uomini	gender pay gap %
dirigenti	21.071	37.166	43,3
quadri	9.694	14.554	33,4
impiegati/e	1.736	4.409	60,6
operai/e	414	1.670	75,2
totale	1.595	4.172	61,8
di cui persone con disabilità e categorie protette	545	1.304	58,2

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

A differenza di tutti gli altri settori economici, nel settore dell'edilizia e delle costruzioni si registra un divario retributivo di genere pari a -32,9 %, ovvero a favore delle donne. Il divario retributivo di genere più elevato si riscontra invece nel commercio (74,8 %) e nel settore agricoltura, silvicoltura e pesca (73,4 %). Anche in tutti gli altri settori gli uomini percepiscono in media bonus nettamente più alti delle donne. Il divario più basso si registra nel settore trasporti e magazzinaggio (13,6 %).

I dati relativi ai premi di produttività medi corrisposti da 200 aziende del campione evidenziano un rapporto analogo (tabella 24).

Tabella 24

Premi di produttività per sesso e qualifica, 2021 (n=200) (valore medio in €)

qualifica	donne	uomini	gender pay gap %
dirigenti	11.707	18.013	35,0
quadri	2.981	4.565	34,7
impiegati/e	994	2.585	61,5
operai/e	165	947	82,6
totale	756	2.285	66,9
di cui persone con disabilità e categorie protette	639	1.129	43,4

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Ancora una volta il divario retributivo più alto si riscontra fra le operaie e gli operai (82,6%). Tuttavia, a differenza dei bonus, i premi di produttività corrisposti ai/alle dirigenti appaiono più equi in un'ottica di genere: in questo caso il divario retributivo è infatti del 35,0 %. Il valore più basso di tutti i gruppi di qualifiche si registra tra i quadri (34,7 %). Nel complesso, il divario retributivo relativo ai premi di produttività è pari al 66,9 %. Ancora una volta si osserva un netto divario retributivo tra i sessi nel settore dell'edilizia e delle costruzioni, con un 78,9 % in più a favore delle donne che, nel 2021, hanno dunque percepito premi di produttività nettamente più alti rispetto agli uomini. Una notevole differenza (questa in favore degli uomini) si nota invece ancora una volta nel commercio (72,6 %) e negli altri servizi (84,1 %), mentre il divario di genere più basso si registra nel settore dell'approvvigionamento energetico e idrico (14,1 %).¹¹

¹¹ Per quanto riguarda la valutazione degli elementi retributivi aggiuntivi per settori, è opportuno sottolineare quanto segue: sebbene molte donne lavorino nei settori del commercio e alberghiero, sono per lo più impiegate a tempo parziale, il che comporta un livello salariale inferiore. Nel settore dell'edilizia, dove le donne sono sottorappresentate, raramente lavorano come manovali (a differenza degli uomini), ma piuttosto come impiegate, spesso con una bassa retribuzione che però viene possibilmente compensata da supplementi salariali. Questo spiega il forte divario retributivo di genere a favore delle donne in questo settore. Va inoltre ricordato che le retribuzioni nei settori dell'agricoltura sono regolate da contratti collettivi provinciali.

6 Misure per promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata e a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo nell'azienda

Il questionario contiene per la prima volta una sezione in cui è stato chiesto alle aziende di fornire informazioni sugli strumenti utilizzati per promuovere il work-life-balance, ovvero l'equilibrio tra lavoro e vita privata, nonché sulle proprie politiche aziendali volte a garantire un ambiente di lavoro che favorisca l'inclusione e l'integrazione. Trattandosi semplicemente di domande a cui rispondere "sì" o "no", purtroppo questa sezione non contiene tuttavia informazioni sui/sulle dipendenti e non vi è alcuna forma di suddivisione per sesso e, di conseguenza, non è possibile trarre delle conclusioni sul fatto che gli strumenti e le linee guida indicate abbiano effettivamente una ricaduta diretta sulla situazione dei/delle dipendenti.

Come illustrato nella figura 21, i quesiti posti riguardavano in tutto nove strumenti volti a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Figura 21



Con il 74,4 % delle aziende che lo offrono, l'orario flessibile è di gran lunga lo strumento più diffuso, così come è piuttosto diffusa la pratica della banca ore (44,8 %). Tenuto

conto della pandemia, non sorprende neppure che il 42,5 % delle aziende abbia dichiarato di consentire ai propri e alle proprie dipendenti di lavorare da casa.¹² Poco più di un'azienda su cinque offre invece ulteriori congedi (22,3 %), mentre le misure volte a facilitare un trasferimento di sede (12,3 %) sono decisamente meno diffuse. Colpisce il fatto che proprio gli strumenti di assistenza all'infanzia forniti dalle aziende, di cui ci sarebbe più bisogno per consentire ai genitori che lavorano di conciliare famiglia e professione, siano i meno diffusi: solo il 19,3 % delle aziende, infatti, offre almeno uno degli ultimi quattro interventi illustrati nel grafico.

Per quanto riguarda i settori economici, il numero complessivo di aziende che offrono l'orario flessibile è elevato in quasi tutti i settori. Nell'approvvigionamento energetico e idrico, nonché dell'informazione e della comunicazione, a offrire l'orario flessibile è addirittura il 100 % delle aziende. Nel settore arte, intrattenimento e svago si scende invece al 57,1 %, mentre nei servizi sociali e sanitari al 48,3 %. Un numero particolarmente elevato di aziende dei settori dell'informazione e della comunicazione (91,7 %), dell'approvvigionamento energetico e idrico (85,7 %) e dei servizi professionali, scientifici e tecnici (80,0 %) offre il lavoro da casa, ovvero lo smart working. Nel settore alberghiero e della ristorazione il dato è molto più basso (l'8,5 %).

Focus 2

Work-life-balance, work-life-blending e work-life-separation

Con il termine work-life-balance si intende il tentativo di portare in equilibrio la sfera dell'attività lavorativa e quella legata alla famiglia. Il termine si basa sulla concezione del lavoro, secondo la quale il lavoro retribuito è spesso visto come un dovere gravoso che limita la vita privata. L'emergere del termine è tuttavia anche legato alla crescente occupazione femminile, fenomeno che sta sempre più scardinando la tradizionale distribuzione dei ruoli e l'attribuzione della sfera privata al sesso femminile. Ne consegue la necessità di armonizzare sempre più la vita lavorativa e la cura dei figli e di rinegoziare i vecchi modelli di ruolo. Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti sfruttano oggi il lato positivo della tecnologia e continuano a svolgere attività professionali da casa anche la sera, dopo aver messo a letto i bambini: avere questa possibilità significa disporre di tecnologie, risorse finanziarie e tempo che consentono di organizzare in modo autonomo il proprio orario di lavoro. Come dimostra questo studio, il "lavoro agile" è quindi una modalità di lavoro riservata, nella maggior parte dei casi, a dipendenti delle qualifiche più alte.

Anche se questa flessibilità può portare vantaggi per la conciliabilità tra famiglia e lavoro, la definizione di equilibrio tra lavoro e vita privata (cioè una rigida separazione tra il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla vita privata) spesso va a scapito del tempo libero (D'Incau, 2018). Il concetto correlato di work-life-blending mira a una completa fusione tra lavoro e vita privata, al fine di superare la rigida separazione. Sebbene il blending preveda di mescolare entrambe le sfere senza dover tracciare confini, l'attenzione rimane sulle tecniche di auto-ottimizzazione e autodisciplina. Il pericolo di autosfruttamento e sovraccarico di lavoro rimane quindi reale.

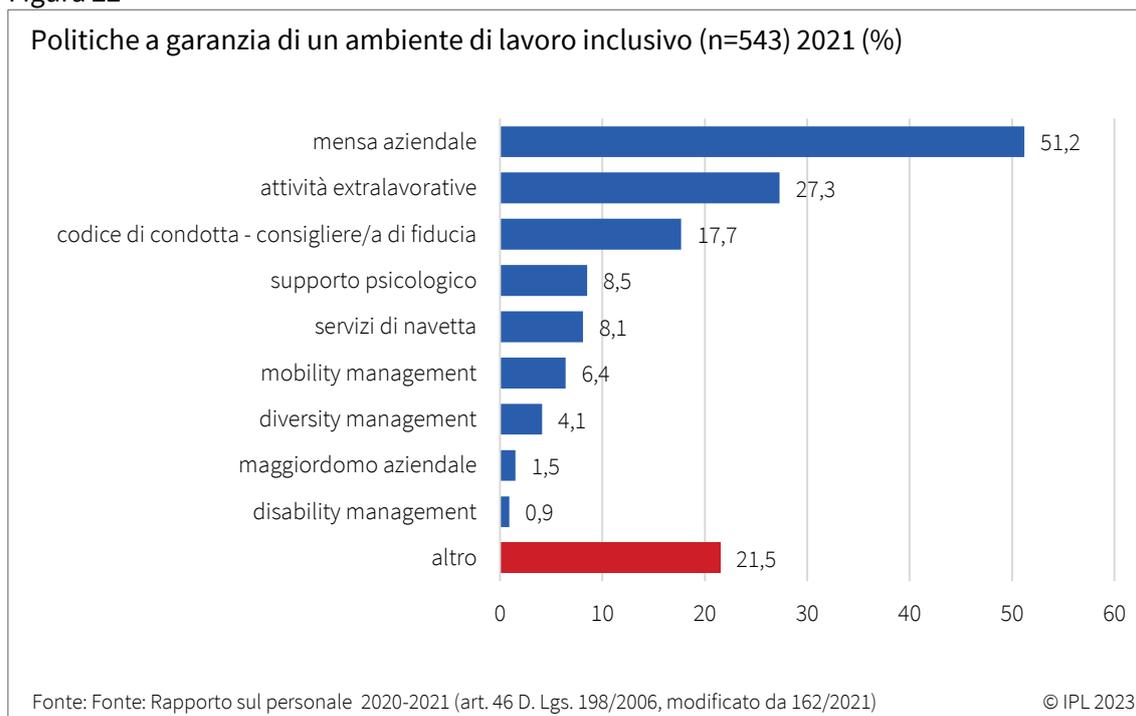
La generazione Z ha ormai superato anche questa concezione e persegue sempre più spesso una work-life-separation, ovvero una netta separazione tra lavoro e vita privata (Einrahmhof-Florian, 2022). I nati di

¹² Per poter stabilire un vero e proprio nesso con la pandemia, sarebbe necessario un confronto con i bienni precedenti, ma ciò non è possibile in quanto questa è la prima volta che vengono fornite informazioni sullo smart working. Si può tuttavia dare per scontato che il ricorso allo smart working nelle aziende altoatesine sia aumentato rapidamente nel 2020 a causa dei lockdown. Le analisi dell'IRE (2023) indicano inoltre che nel lungo periodo il lavoro da casa sarà sempre più diffuso. Anche se nel complesso si è registrato un nuovo calo una volta superata l'emergenza, il numero di aziende che continuano a offrire il lavoro da casa dopo la pandemia è tuttora più che triplicato rispetto a prima della pandemia stessa.

questa generazione sono stati abituati dalla nascita a un mondo sempre connesso, dove il mondo fisico e l'universo digitale sono in continua comunicazione. Tuttavia, a loro avviso, il lavoro e la vita privata dovrebbero tornare a essere rigorosamente separati da strutture chiare, per evitare lo stress da lavoro e beneficiare di più tempo libero. Non è però ancora possibile valutare in che modo questo modello si relazioni all'accudimento dei bambini e al lavoro di cura, dal momento che la generazione Z è appena entrata nel mondo del lavoro e nella maggior parte dei casi non ha ancora figli. La conciliabilità di famiglia e lavoro, quindi, spesso non è nemmeno una questione che viene presa in considerazione nel nuovo modello. Che si tratti di work-life balance, blending o separation, l'implementazione di questi concetti richiede innanzitutto la volontà delle aziende di rispondere alle esigenze dei/delle dipendenti. Ciò include, per esempio, una gestione del personale flessibile e attenta alle esigenze familiari, con un'offerta capillare di servizi di assistenza all'infanzia. A tal fine le aziende devono essere responsabilizzate anche dalla politica per garantire che tutte le persone che lavorano, a prescindere dal genere, possano conciliare lavoro e vita familiare. Mediante interventi volti a favorire la parità di genere è possibile ridurre le disparità tra i sessi, promuovendo così l'occupazione femminile e, in ultima analisi, superando la concezione dell'uomo come unico o principale percettore di reddito.

Nella stessa sezione del questionario veniva inoltre chiesto di indicare le misure attuate dalle aziende per garantire un ambiente di lavoro inclusivo.

Figura 22



Come illustrato nella figura 22, la mensa aziendale, disponibile nel 51,2 % delle aziende, è al primo posto, seguita dalla promozione delle attività extralavorative (27,3 %). Nel 17,7 % delle aziende è inoltre presente una persona di fiducia a disposizione per tutte le questioni relative al codice di condotta aziendale. Per contro, si fa molto meno ricorso a strategie di mobility management (6,4 %), diversity management (4,1 %) e disability management (0,9 %). Tutte e tre queste tipologie di interventi si riscontrano più frequentemente nelle aziende particolarmente grandi: per fare un esempio, il mobility management è presente solo nell'1,7 % delle aziende con 50-99 dipendenti, ma nel

18,3% delle aziende con 250 o più dipendenti. Più di un quinto delle aziende (21,5 %) ha dichiarato di fare ricorso anche ad altri tipi di interventi. Purtroppo, però, non disponiamo di informazioni più dettagliate al riguardo, poiché questi interventi non sono stati ulteriormente specificati per iscritto.

7 Raffronto storico delle aziende con 100 o più dipendenti

Dal momento che il presente studio fa parte di una serie, è particolarmente importante fare un raffronto con i dati degli anni precedenti. Sebbene il campione del biennio 2020-2021 si discosti notevolmente da quelli precedenti, alcuni risultati limitati alle aziende con 100 o più dipendenti saranno qui confrontati con il periodo 2018-2019. Per questo sottocampione sono state selezionate solo le aziende che hanno compilato i questionari in entrambi i bienni e, anche se questo campione conta sole 77 aziende, d'ora in avanti sarà possibile condurre ricerche di panel su questa base.

Nelle 77 aziende del sottocampione si è registrato un aumento complessivo di 1.076 dipendenti dai 22.528 del 2019 ai 23.604 del 2021 (figura 23), vale a dire un aumento di 4,8 punti percentuali. Quindi nel 2021 il numero di dipendenti donne è cresciuto di 422 unità e quello degli uomini di 654 unità.

Figura 23
Dipendenti per sesso (n=77) al 31/12/2019



Dipendenti per sesso (n=77) al 31/12/2021



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

La tabella 25 mostra un aumento della percentuale di donne in quasi tutte le qualifiche. Fa eccezione il personale impiegatizio, dove si registra una variazione del -0,3 %. L'aumento maggiore si registra tra le persone con disabilità e le categorie protette (+2,5 punti percentuali), seguite dai quadri (1,9 punti percentuali). Nel corso del tempo si è registrato un leggero aumento della percentuale di dirigenti donne, passata dal 7,4 % all'8,2 %. Sul totale delle persone occupate, la quota media di donne è aumentata di poco, dal 32,0 % del 2019 al 32,3 % del 2021.

Tabella 25

Tasso di femminilizzazione per qualifica (n=77) al 31/12/2019 e al 31/12/2021

qualifica	2019 % donne	2021 % donne
dirigenti	7,4	8,2
quadri	21,9	23,8
impiegati/e	45,1	44,8
operai/e	22,6	22,9
totale	32,0	32,3
di cui persone con disabilità e categorie protette	28,7	31,2

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Le 77 aziende operano in 12 dei 13 settori economici presi in esame nel presente studio; sotto questo aspetto il sottocampione rimane quindi rappresentativo (resta fuori quello dell'arte, dell'intrattenimento e dello svago). In molti settori si è registrato un aumento della percentuale di donne (tabella 26), in particolare in quelli in cui queste sono sottorappresentate: la percentuale è per esempio aumentata in attività manifatturiere, approvvigionamento energetico e idrico, edilizia e costruzioni, trasporti e magazzinaggio e agricoltura. Anche se si è registrato un aumento modesto (dallo 0,3 a 2,9 punti percentuali), si nota comunque una chiara tendenza positiva. Nei comparti in cui gli uomini sono sottorappresentati, di solito avviene invece il contrario: nel settore alberghiero e della ristorazione la percentuale di donne è infatti diminuita di 4,2 punti percentuali, mentre nel settore della sanità e dell'assistenza sociale di 0,8. Ciò è un indizio del fatto che settori a predominanza maschile o femminile si stanno gradualmente aprendo all'altro sesso e che si prospetta quindi una minore segregazione orizzontale sul mercato del lavoro. Varrà la pena di approfondire questo aspetto nei bienni a venire.

Tabella 26

Tasso di femminilizzazione per settore (n=77) al 31/12/2019 e al 31/12/2021 (%)

settore economico	2019 % donne	2021 % donne
agricoltura	36,8	37,4
attività manifatturiere	18,1	19,3
approvvigionamento energetico e idrico	13,4	15,9
edilizia	5,9	6,2
commercio	40,4	40,4
trasporti e magazzinaggio	28,4	31,3
alberghiero e ristorazione	62,5	58,3
informazione e comunicazione	31,5	31,0
servizi finanziari e assicurativi	49,9	50,3
servizi professionali, scientifici e tecnici	57,5	56,7
sanità e assistenza sociale	56,4	55,6
altri servizi	44,9	45,8
totale	32,0	32,3

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Il numero complessivo delle entrate nei due anni in esame è rimasto pressoché invariato: 6.061 entrate nel 2019, 6.057 nel 2021 (tabella 27). Nel 2021 le entrate per passaggio da altra qualifica erano tuttavia 255, con un notevole aumento quindi rispetto ai 127 del 2019. Indipendentemente dalla tipologia, il numero delle entrate di uomini è sempre maggiore, il che non sorprende visto che in entrambi gli anni di riferimento gli uomini costituiscono circa il 70 % della forza lavoro totale. Le donne rappresentano invece il 41,4% di tutte le nuove entrate.

Tabella 27
Entrate per sesso e tipologia, 2019 e 2021 (n=77)

entrate		2019	2021
	donne	2.507	2.547
	uomini	3.554	3.510
	totale	6.061	6.057
di cui	per passaggio da altra unità produttiva o dipendenza	donne	60
		uomini	95
		totale	155
per passaggio da altra qualifica	donne	17	
	uomini	110	
	totale	127	
nuove assunzioni	donne	2.430	
	uomini	3.349	
	totale	5.779	

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Come si può vedere dalla tabella 28, non ci sono grandi differenze per quanto concerne il numero di uscite nel 2019 (5.219) rispetto al 2021 (5.205). Nel 2019 le donne rappresentavano il 42,6 % delle uscite, nel 2021 il 40,1 %. Colpisce il numero significativamente maggiore di uscite per passaggio a un'altra unità produttiva o dipendenza nel 2019, ovvero 509 rispetto alle 165 del 2021. Per quanto riguarda invece il passaggio a una diversa qualifica, il rapporto è esattamente l'opposto, con 100 uscite nel 2019 e 259 nel 2021.

Tabella 28

Uscite per sesso e tipologia, 2019 e 2021 (n=77)

uscite		2019	2021
	donne	2.088	2.224
	uomini	3.117	2.995
	totale	5205	5.219
di cui	passaggi da altra unità produttiva o dipendenza	donne	103
		uomini	406
		totale	509
passaggi ad altra qualifica	donne	12	
	uomini	88	
	totale	100	
cessazioni del rapporto di lavoro	donne	1.973	
	uomini	2.623	
	totale	4.596	

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

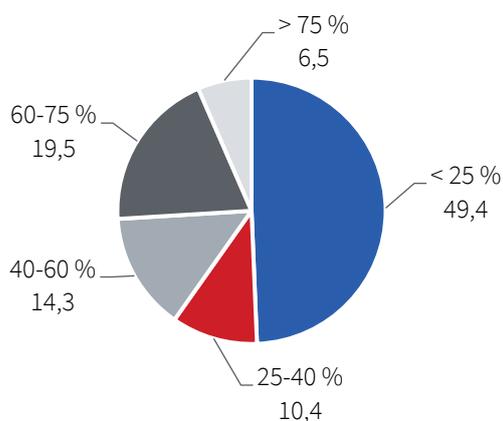
© IPL 2023

Tenuto conto delle classi definite nel presente studio (figura 24), si nota una leggera attenuazione dello squilibrio di genere a sfavore delle donne. La percentuale di aziende che impiegano meno del 25 % di donne è scesa dal 49,4 % al 46,8 %, inoltre nel 2021 il rapporto di genere è relativamente equilibrato nel 18,2 % delle aziende contro il 14,3 % del 2019. La percentuale di aziende con una percentuale di donne superiore al 75 %, ovvero con uno squilibrio di genere a svantaggio degli uomini, rimane invece invariata.

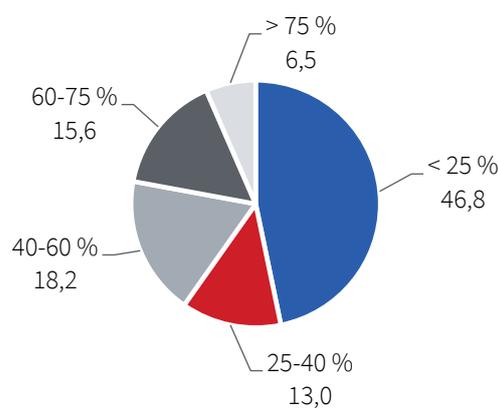
Figura 24

Tasso di femminilizzazione per classi (n=77) (%)

2019



2021



Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Se si analizza l'equilibrio o lo squilibrio di genere a livello dirigenziale, si nota soltanto un leggero cambiamento: nel 2019 vi era uno squilibrio a svantaggio delle donne in 47 delle 48 aziende che hanno dichiarato di impiegare dirigenti, nel 2021 tale squilibrio di genere si riscontra in 46 su 49 aziende. Le posizioni dirigenziali nelle aziende di questo sottocampione rimangono quindi a predominanza maschile.

Un confronto tra i contratti di lavoro (tabella 29) mostra che la percentuale di donne con contratto a tempo indeterminato è complessivamente più alta di 2,1 punti percentuali nel 2021 rispetto al 2019. La percentuale sul totale delle persone con un impiego è passata dal 78,5 % (5.662 persone) all'80,6 % (6.148 persone). In quasi tutti i gruppi di qualifiche è in aumento il numero di donne impiegate a tempo indeterminato, anche se i quadri fanno eccezione (la percentuale è leggermente diminuita, dal 100 % al 99,4 %).

Tabella 29

Donne con contratto a tempo indeterminato per qualifica (n=77) al 31/12/2019 e al 31/12/2021

Qualifica	2019 donne	incidenza su oc- cupazione to- tale (%)	2021 donne	incidenza su occupazione totale (%)
dirigenti	19	100,0	21	100,0
quadri	278	100,0	321	99,4
impiegati/e	3.316	83,3	3.915	84,9
operai/e	1.749	68,0	1.891	70,6
totale	5.662	78,5	6.148	80,6
di cui persone con disabilità e categorie protette	125	91,2	139	89,1

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Per quanto riguarda il lavoro part-time, non si registra una tendenza particolarmente positiva (tabella 30): la percentuale di donne tra coloro che lavorano part-time presso le 77 aziende è infatti aumentata solo di 0,2 punti percentuali. Il numero di persone con contratto part-time nelle prime due qualifiche è invece troppo esiguo per poter fare delle affermazioni valide in merito. Tra le operaie si è tuttavia effettivamente registrato un leggero calo (1,6 punti percentuali) del numero di donne che lavorano a tempo parziale. In compenso, nel settore impiegatizio questo dato è aumentato di 2,1 punti percentuali.

Tabella 30

Percentuale di donne sul personale part-time per qualifica (n=77) al 31/12/2019 e al 31/12/2021

Qualifica	2019 donne	2019 % donne	2021 donne	2021 % donne
dirigenti	1	25,0	1	20,0
quadri	88	87,1	92	84,4
impiegati/e	1.716	84,6	1.768	86,5
operai/e	1.206	64,8	1.164	63,2
totale	3.011	75,4	3.025	75,6
di cui persone con disabilità e categorie protette	57	50,4	70	56,0

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Infobox 8

Congedo parentale straordinario durante la pandemia

Anche nel 2021 ci sono state chiusure di scuole e strutture per la prima infanzia che hanno posto i genitori di fronte a grandi sfide organizzative. Il Governo aveva introdotto norme speciali per i genitori lavoratori con figli fino a 14 anni, non solo a causa delle restrizioni dei contatti dovute al lockdown, ma anche per garantire l'assistenza dei bambini malati di COVID-19. Per i bambini con disabilità non era previsto alcun limite di età. Con il decreto-legge del 21 ottobre 2021, n. 146, articolo 9, è stato reintrodotta il cosiddetto "congedo parentale straordinario per Covid-19" fino al 31 dicembre 2021. La norma consentiva ai genitori che lavorano nel settore privato o nella libera professione di fruire del congedo in maniera alternata (anche a ore) e di chiederne la trasformazione in congedo parentale straordinario per Covid-19. A seconda dell'inquadramento del genitore, per il congedo orario veniva corrisposta la retribuzione invariata; per il congedo giornaliero si applicava invece un'indennità pari al 50% dello stipendio.

Tabella 31

Personale in congedo di maternità o paternità, 2019 e 2021 (n=77)

Qualifica	2019 uomini	2021 uomini	2019 donne	2021 donne
dirigenti	0	2	3	1
quadri	0	26	3	12
impiegati/e	3	81	47	166
operai/e	21	78	14	56
totale	24	187	67	235
di cui persone con disabilità e categorie protette	1	0	0	0

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Nel complesso, si osserva un aumento significativo di donne e uomini in congedo di maternità e paternità nel 2021. La percentuale sull'occupazione totale è aumentata dallo 0,9 % al 3,1 % per le donne e dallo 0,2 % all'1,2 % per gli uomini. Come si evince dalla tabella 31, la percentuale di uomini sul totale delle persone in congedo è aumentata da 24 uomini in congedo di paternità (il 26,4 %) nel 2019 a 187 (il 44,3 %) nel 2021. Si tratta di un aumento straordinariamente forte, pari a 17,9 punti percentuali! L'aumento maggiore si registra fra gli impiegati (da 3 a 81), seguiti dagli operai (da 21 a 187). I nuovi

lockdown del 2021 con la chiusura di scuole e strutture per l'infanzia possono essere considerati un motivo dell'aumento considerevole del numero di genitori in congedo di maternità e paternità. Un ulteriore incentivo per i padri e una possibile spiegazione del forte aumento degli uomini in congedo di paternità potrebbe essere dato dalla legge che ha aumentato il congedo di paternità per il 2021.¹³

Autrice:
Aline Lupa
aline.lupa@afi-ipl.org

¹³ A tale proposito vedi il capitolo 4.2, infobox 5.

Bibliografia

ASTAT (2009): Ateco 2007. *Classificazione della attività economiche*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.

ASTAT (2020). *Imprese e addetti per classe di addetti e settore economico*. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano Istituto provinciale di statistica, consultabile alla pagina: https://qlikview.services.siag.it/QvAJAXZfc/opendoc_notool.htm?document=ia_d.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true.

ASTAT (2022a). *Occupazione e disoccupazione 2021*. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano: Istituto provinciale di statistica, consultabile alla pagina: https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=667649.

ASTAT (2022b). *Indagine sulla famiglia in Alto Adige - 2021*. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano: Istituto provinciale di statistica.

ASTAT (2022c). *Offerta di educazione permanente - 2021*. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano: Istituto provinciale di statistica.

CONSOB (2022). *Rapporto 2021 sulla corporate governance delle società quotate italiane*. Commissione Nazionale per la Società e la Borsa, consultabile alla pagina: <https://www.consob.it/web/area-pubblica/rapporto-sulla-corporate-governance>.

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. u. a. (2020): *Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19*. Rev Econ Household 18, 1001-1017.

EIGE (2020). *Disparità di genere nell'assistenza e nella retribuzione nell'Unione europea*, consultabile alla pagina: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20203246_mh0320445itn_pdf.pdf

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/>.

EIGE (2020). *Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei Sorgearbeit und Entgelt in der EU*, consultabile alla pagina: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/2de300dd-2f9b-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF/source-203249154>.

Einrahmhof-Florian, H. (2022): *Fit für die jungen Generationen am Arbeitsmarkt*. Wie ticken sie und was macht sie aus. Vienna: Springer.

Eurac Research (2021): *L'impatto della pandemia da Covid-19 sulle famiglie in Alto Adige*, consultabile alla pagina: <https://www.eurac.edu/it/institutes-centers/center-for-advanced-studies/news-events/studio-famiglie-covid>.

FRA. *Articolo 33 - Vita familiare e vita professionale. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*. European Union Agency for Fundamental Rights, consultabile alla pagina: <http://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/33-vita-familiare-e-vita-professionale>.

Euregio Tirolo Alto-Adige Trentino (2023) *Studio dell'Euregio EWCS. La conciliazione vita-lavoro nell'Euregio*. Innsbruck: Euregio Tirolo Alto-Adige Trentino.

Hans-Böckler-Stiftung (2020a): *Homeoffice verstärkt tradierte Arbeitsteilung*, consultabile alla pagina: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-starkt-tradierte-arbeitsteilung-23878.htm>.

Hans-Böckler-Stiftung (2020b): *Rückschritt durch Corona*, consultabile alla pagina: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-ruckschritt-durch-corona-23586.htm>.

ISTAT (2022): *Occupati per sesso*. Istituto Nazionale di Statistica, consultabile alla pagina: <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=29032#>.

Maida, A., Weber A. (2019): *Female Leadership and Gender Gap within Firms. Evidence from an Italian Board Reform*. Institute of Labor Economics.

IRE (2023). *Lo smart working nelle imprese altoatesine – fenomeno provvisorio del periodo Covid o modello duraturo per il futuro?*, consultabile alla pagina: <https://www.wifo.bz.it/it/temi/studi-e-analisi/156-il-ricorso-allo-smart-working-nelle-imprese-altoatesine-fenomeno-provvisorio-del-periodo-covid-o-modello-durato-per-il-futuro.html>.

Osservatorio del mercato del lavoro (2020). *Il rientro al lavoro dopo le dimissioni volontarie per maternità*. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano.

