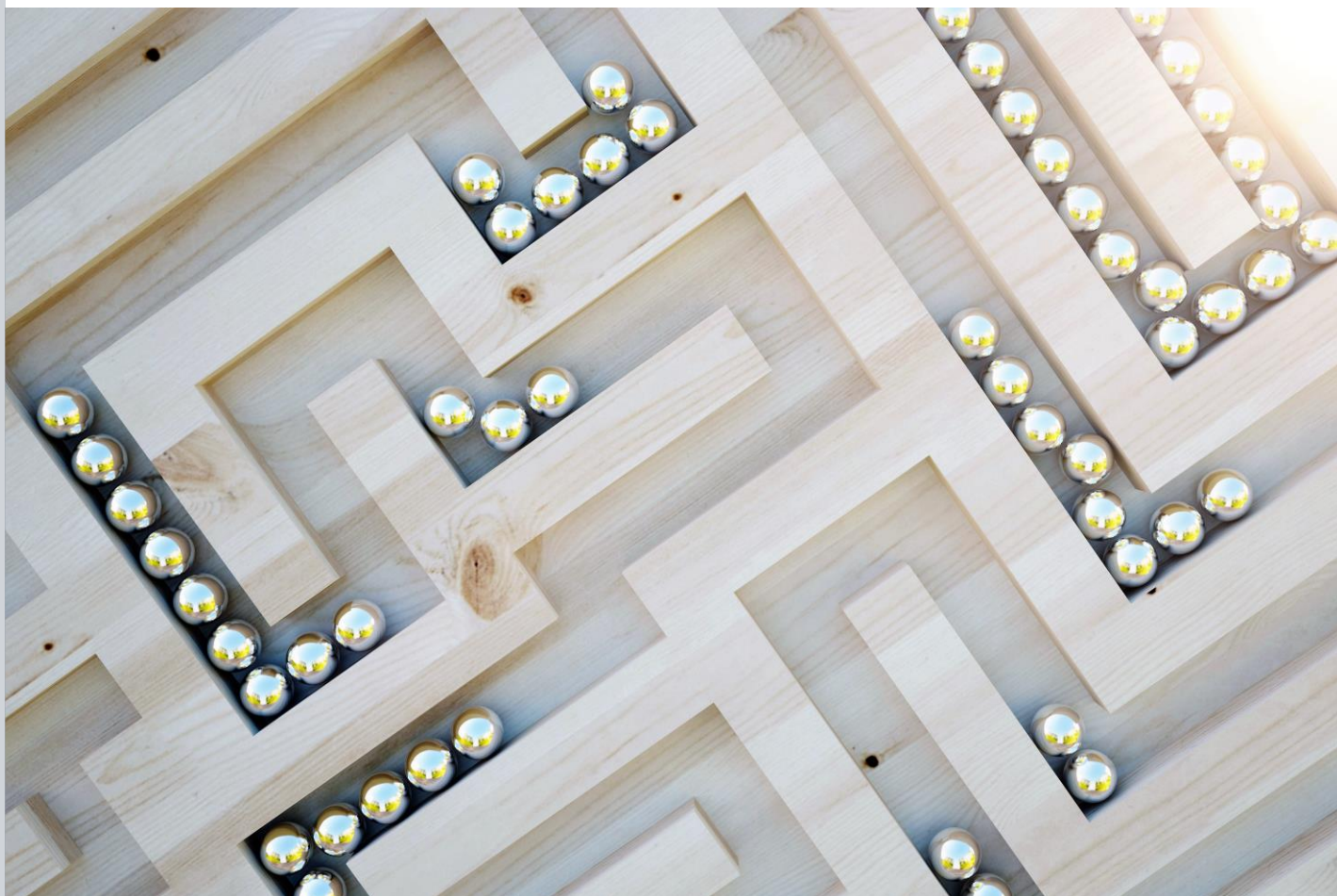




Rapporto di ricerca

Nel labirinto di cristallo

**Le lavoratrici altoatesine nel settore privato
tra posto fisso, lavori precari e carriera**

**4^a edizione dell'indagine sulla situazione occupazionale
delle donne nelle grandi imprese altoatesine – Biennio
2014/2015**

Impressum

Autrici: Silvia Vogliotti, Moira Mastrone

Coordinatrice del progetto: Silvia Vogliotti

Direzione: Stefan Perini

Responsabile ai sensi di legge: Christine Pichler

Layout: Luca Frigo, Maria Lisa Maffei

Traduzione a cura dell'IPL | Istituto promozione lavoratori.

Stampa a cura del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano.

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

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

© IPL 2016

Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano via Cavour 23/c 39100 Bolzano Tel. 0471 326 044 Fax 0471 981 229 consiglieradiparita@consiglio-bz.org www.consiglio-bz.org gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org  Statistischer Landtag Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano Consili da Provincia autonoma di Bolzano GLEICHSTELLUNGSRÄTIN CONSIGLIERA DI PARITÀ CONSULENTA POR L'AVALIANZA DLES OPORTUNITÈS	IPL Istituto Promozione Lavoratori Palazzo Provinciale 12 Via Canonico Michael Gamper, 1 I - 39100 Bolzano T. +39 0471 418 830 office@afi-ipl.org www.afi-ipl.org afi-ipl@pec.it 
--	--

Le autrici ringraziano la Consigliera di parità, dott.ssa Michela Morandini, per la fiducia accordataci per la quarta volta nell'incaricare l'IPL dell'elaborazione dei dati.

Pubblicazione n. 04|2016, dicembre

Foto di copertina: www.fotolia.com

Abstract

Il presente rapporto di ricerca nasce da un'indagine che adempie un obbligo legislativo nazionale in materia di Pari Opportunità (art. 46 del D.Lgs. 198/2006), il quale prevede che le aziende con un numero di addetti superiore alle 100 unità debbano compilare a scadenza biennale un questionario sulla situazione del personale. Il 30 aprile 2016 scadeva il termine per la compilazione del rapporto relativo agli anni 2014/2015. Per la quarta volta la Consiglieria di parità della Provincia di Bolzano ha affidato all'IPL | Istituto promozione lavoratori l'elaborazione di tali dati. Il rapporto fornisce una fotografia per genere dell'occupazione nelle grandi imprese altoatesine, in particolare per quanto riguarda composizione dell'organico, qualifiche, entrate e uscite dalle imprese, tipologie contrattuali e formazione. La figura 1 sintetizza i principali risultati del rapporto:

Figura 1. Il rapporto sull'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine private

Aspetto	Caratteristica
Permane la segregazione orizzontale per le donne	Permane una forte segregazione di genere in molti settori. Specialmente in quelli prettamente "maschili" la quota di donne rimane ancora bassa.
Persiste il tetto di cristallo	Persiste il tetto di cristallo, ovvero la bassa presenza femminile nei vertici aziendali. La conciliazione famiglia-lavoro rimane ancora quasi esclusivamente una questione femminile e rallenta la carriera di molte donne.
La nuova metafora del "labirinto di cristallo"	Non è più tanto questione di accesso delle donne alle posizioni apicali, quanto delle difficoltà e dei tranelli che esse devono percorrere tra le stradine del labirinto, per arrivare ai vertici aziendali. La metafora utilizzata è quella del "labirinto di cristallo".
Cresce il tempo indeterminato	Regge il tempo indeterminato per l'effetto decontribuzione da Jobs Act; nel breve periodo cresce il suo utilizzo; permangono dubbi invece su future stabilizzazioni (una volta terminati gli sgravi).
Il lavoro a tempo determinato rimane femminile	Le donne lavorano più spesso e più a lungo degli uomini con contratti a termine: infatti 1 donna su 4 mentre 1 uomo su 10 lavorano a tempo determinato.
Il labirinto della precarietà permane per le donne	I percorsi di uscita delle donne dalla precarietà sono più difficoltosi; le stabilizzazioni, ovvero il passaggio dal tempo determinato ad un contratto a tempo indeterminato, restano ancora prerogativa maschile.
Il part-time diventa (spesso) uno strumento anticrisi	Il part-time si è trasformato (spesso) da strumento di conciliazione famiglia-lavoro a strumento anticrisi per le aziende. Cresce infatti l'involontarietà del tempo parziale, sia per donne che per uomini.
Calano le aspettative dal lavoro	Meno aspettative per tutti (uomini e donne) per effetto della crisi in orizzonte temporale 2009-2015.
Congedi di maternità e paternità a fasi alterne	Nel breve periodo crescono i congedi di paternità, mentre in un orizzonte temporale più vasto (2009-2015) permane una netta connotazione femminile dei congedi per i figli.
Co.co.co. e partite IVA: questi sconosciuti	Nel rapporto biennale queste tipologie contrattuali non sono praticamente contemplate, così come i voucher di lavoro (che hanno registrato una enorme crescita nel 2015), tipologie che invece caratterizzano fortemente l'universo lavorativo sia femminile che maschile.

Fonte: Rapporti sul personale (Art. 46 D.Lgs. 198/2006)

© IPL 2016

Parole chiave: occupazione femminile, mercato del lavoro, Alto Adige, Grandi imprese, Gender Pay Gap, segregazione, work-life balance

Indice

Impressum	2
Abstract	3
Introduzione	5
1. I due volti del lavoro femminile in Alto Adige	7
1.1. Mercato del lavoro femminile in Alto Adige	7
1.2. Dal soffitto al labirinto di cristallo	8
1.3. Il mercato del lavoro altoatesino: due tassi di occupazione femminile	10
2. I dati occupazionali del biennio 2014/2015	14
2.1. Il database dell'indagine	14
2.2. Occupati per dimensione aziendale e qualifica	16
2.3. Tasso di femminilizzazione	18
2.4. Saldo occupazionale	23
2.5. Tipologie contrattuali	25
2.5. Il part-time	28
2.6. Uscire dal “labirinto della precarietà”: le stabilizzazioni	30
2.7. Le aspettative dal lavoro	32
2.8. Il turnover nel 2015: entrate ed uscite dalle imprese	34
2.9. Motivazioni delle uscite nel 2015	36
2.10. Le opportunità di crescita personale: la formazione nelle imprese	37
2.11. Le retribuzioni medie ed il gender pay gap	40
3. Serie storica dal 2008 al 2015	44
3.1. Saldo occupazionale positivo, ma da leggere con cautela	44
3.2. Contratti a tempo indeterminato crescono grazie agli sgravi contributivi	47
3.3. Più uomini a part-time, ma meno padri in aspettativa	49
3.4. L'analisi temporale (2009-2015) in sintesi	51
4. Conclusioni	53
4.1. Part-time (involontario): da strumento di conciliazione a strumento anticrisi	54
4.2. La crescita del lavoro a tempo indeterminato: gioco a somma zero?	55
4.3. Il “pianeta precarietà” è (ancora) molto femminile	56
5. Bibliografia	58
Allegato 1	61
Allegato 2	64

Introduzione

Il presente rapporto di ricerca sulla situazione occupazionale di uomini e donne nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti, è stato elaborato dall'IPL | Istituto promozione lavoratori, su incarico della Consigliera di parità. Leggendo il rapporto in un'ottica di genere, ci appare un quadro piuttosto chiaro: per molti aspetti le donne che lavorano nelle medie e grandi imprese altoatesine, non sono parificate agli uomini.

La quota di donne occupate è in costante crescita, tuttavia le donne sono maggiormente interessate da contratti di lavoro precari, hanno più spesso interruzioni nella biografia lavorativa (p.es. per periodi dedicati all'educazione e alla cura) e sono ancora escluse da posizioni dirigenziali e decisionali. Questi aspetti appena citati non hanno solamente influsso sulla vita lavorativa, ma anche col tempo, sulla vita pensionistica delle donne.

Nella nostra Provincia è stato fatto già molto per minimizzare gli svantaggi femminili sul posto di lavoro, con misure che vanno da campagne di sensibilizzazione ed informazione, ad esempio l'Equal Pay Day, fino al sostegno monetario per i giovani padri in congedo parentale. Rimane ancora molto da dare. Accanto ai responsabili delle politiche del lavoro e della famiglia, devono svolgere il loro compito anche i responsabili dell'economia, dato che la parità tra uomini e donne si raggiungerà solamente quando collaboreranno tutti gli attori e le attrici in campo politico, sociale ed economico.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Roberto Bizzo'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Roberto Bizzo
Presidente del Consiglio provinciale

Per la quarta volta presentiamo il rapporto sulla situazione occupazionale di uomini e donne nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti. I dati statistici dello studio, di proprietà della Consiglieria di parità, derivano dalla rilevazione, con cadenza biennale, prevista dall'Art. 46 del decreto legislativo N. 198/2006. Obiettivo della rilevazione è quello di evidenziare le disparità tra i sessi nel mondo del lavoro, al fine di creare misure specifiche per riuscire a minimizzare o eliminare tali differenze.

I risultati nel loro complesso mostrano uno scenario preciso: uomini e donne non sono alla pari nel mondo del lavoro, le donne “arrancano” dietro gli uomini.

I dati mostrano che la quota di donne occupate in Alto Adige raggiunge il 67,7%, ma in alcuni settori del comparto privato è ancora presente una forte segregazione. Le donne sono ancora sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali e sono maggiormente interessate da contratti precari molto più spesso dei loro colleghi uomini.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, rileviamo che la quota di donne occupate con un contratto a tempo parziale è ancora molto più alta di quella maschile. Questo fenomeno indica come i lavori di cura e l'educazione siano ancora connotati al femminile.

In relazione alla forbice retributiva, i dati mostrano un contesto ormai noto: nelle imprese private altoatesine le donne guadagnano mediamente il 17,2% in meno dei loro colleghi uomini. Nelle posizioni dirigenziali la differenza risulta ancora maggiore.

Riassumendo possiamo dire che i dati di questo rapporto rimarcano ancora una volta come le normative sulla parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro non abbiamo ottenuto finora il risultato sperato. Le soluzioni proposte erano sicuramente concepite con i migliori propositi, ma non hanno conseguito gli effetti sperati. Sorge quindi spontanea la domanda di cosa sia ora necessario, per fare un vero “salto di qualità”. Sembra pertanto necessario un ripensamento radicale, nonché un investimento in una cultura imprenditoriale sensibile al genere. La domanda infatti rimane aperta: un sistema economico si può permettere di non utilizzare una gran parte di forza lavoro, con le corrispondenti competenze?

Accanto alle imprese che hanno fornito i dati rivolgo un particolare ringraziamento all'IPL | Istituto promozione lavoratori, in particolar alla Vicedirettrice dott.ssa Silvia Vogliotti, alla collaboratrice MSc. Moira Mastrone e al Direttore Dr. Stefan Perini.



Morandini Michela

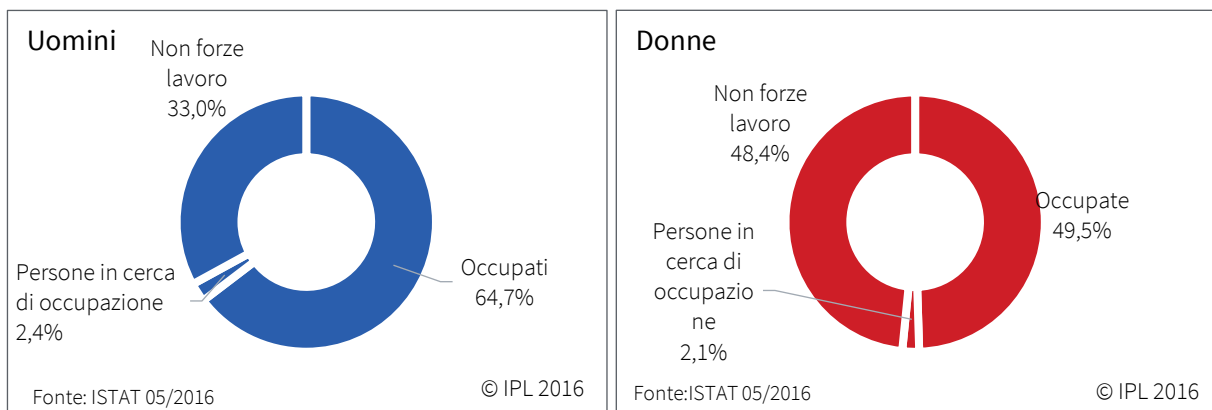
Michela Morandini
Consiglieria di parità della Provincia autonoma di Bolzano

1. I due volti del lavoro femminile in Alto Adige

1.1. Mercato del lavoro femminile in Alto Adige

In Alto Adige il primo fattore positivo del mercato del lavoro femminile è il tasso di occupazione, pari a 76,7% (rispetto alla media alla media italiana pari a 56,3% e a quella europea del 65,6%). Il numero delle lavoratrici dipendenti in Alto Adige negli ultimi tempi registra un aumento in tutti i settori, seppure con intensità diverse, anche grazie all'“effetto Jobs Act” che si fa sentire anche per quanto riguarda l'occupazione femminile (vedasi allegato 1). Nel 2015 gli uomini occupati erano pari al 64,7% del totale, mentre le donne occupate erano il 49,5%, mentre le persone in cerca di occupazione gli uomini sono il 2,4% e le donne il 2,1%. Non forze di lavoro (ovvero persone che si dichiarano né occupate né in cerca di lavoro) sono quindi il 33,0% degli uomini e ben il 48,4% delle donne.

Figura 2 Popolazione in Alto Adige in età lavorativa per sesso – 2015



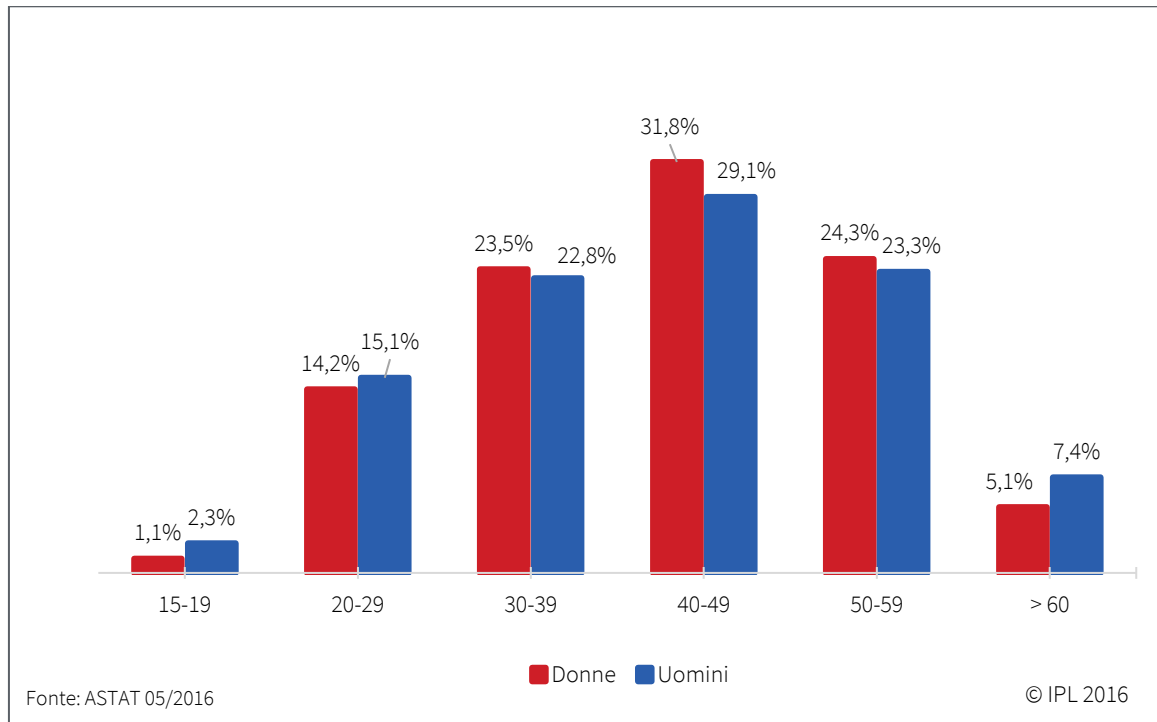
Le donne occupate in Alto Adige nel 2015 erano pari a 108.800, di cui l'84,2% erano lavoratrici dipendenti e 17.200 lavoratrici autonome (figura 3).

Figura 3 Donne occupate nel 2015 in Alto Adige per tipologia di occupazione



Come possiamo vedere dalla figura 4, la maggior parte delle donne occupate in Alto Adige rientra nella fascia d'età tra i 40 e 49 anni.

Figura 4 Percentuale di occupati per classe di età e sesso – 2015

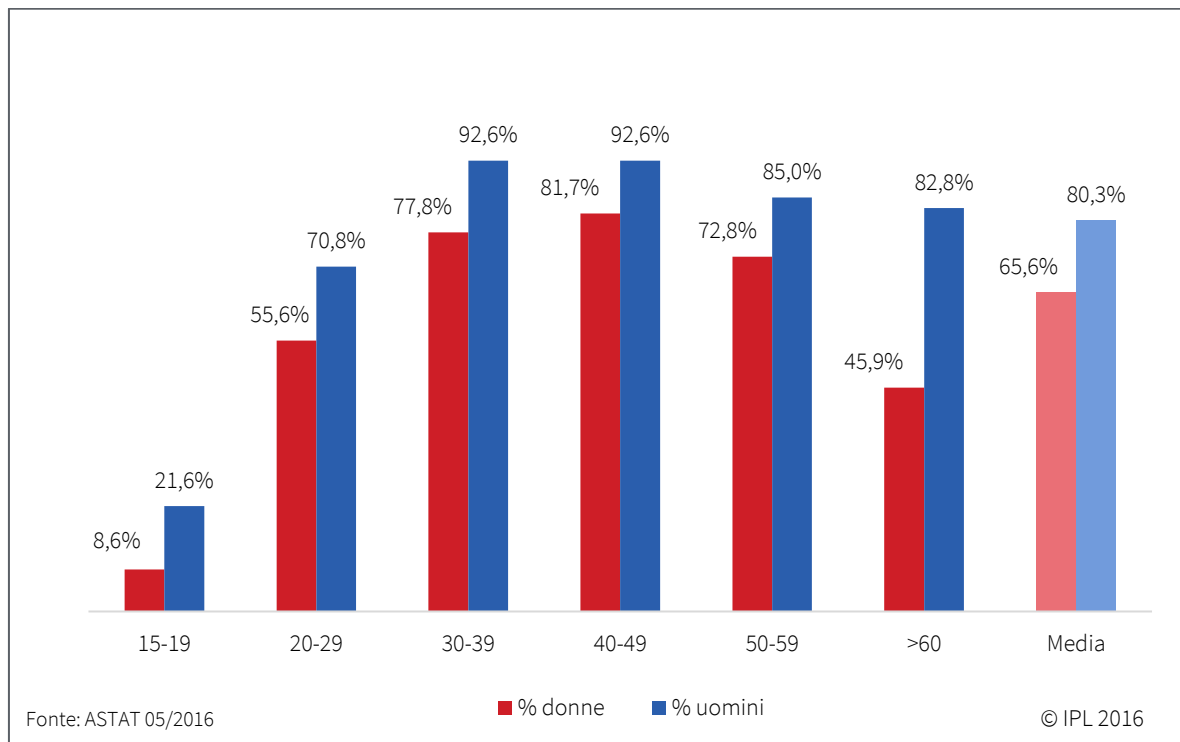


Pochi invece i giovani tra i 15 ed i 19 anni presenti all'interno del mercato del lavoro; le ragazze sono solo l'1,1% del totale delle donne occupate, i ragazzi il 2,3% degli occupati uomini; questo dato è influenzato soprattutto dalla diversa durata del percorso di studi prescelto, che sposta in avanti l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani studenti. Un dato dolente riguarda invece le donne nelle fasce di età successive, quindi tra i 20 ed i 49 anni, in cui l'impegno familiare occupa in maniera preponderante le loro attività giornaliere, e in cui il tasso di occupazione registra quindi una sorta di frenata.

1.2. Dal soffitto al labirinto di cristallo

La work-life balance è da sempre un fattore femminile ed anche oggi questo aspetto della vita incide sulla donna e sulla sua carriera lavorativa. Da un'analisi dei tassi di occupazione per il mercato del lavoro altoatesino, possiamo notare come la maggior parte delle donne lavoratrici siano occupate nella fascia di età tra i 40 ed i 49 anni, età in cui dopo la maternità solitamente molte donne rientrano nel mercato del lavoro. Al contrario, gli uomini sono per la maggior parte concentrati nella fascia di età tra i 30 ed i 49 anni, quindi all'apice della loro carriera. Come purtroppo accadeva ed accade ancora oggi, le donne per via del periodo di maternità hanno solitamente un apice di carriera posticipato rispetto agli uomini che al contrario non hanno nessuna interruzione lavorativa ed in poco tempo raggiungono posizioni elevate.

Figura 5 Tassi di occupazione per classe di età e sesso - 2014 – media annua



Le donne nella loro carriera quindi devono dividersi tra famiglia e lavoro: questo aspetto non è comune solo tra le donne altoatesine, ma è un fattore comune a tutte le donne italiane, che oltre a dover bilanciare il tempo dedicato alla famiglia ed il lavoro, riscontrano diversi ostacoli anche all'interno del mercato del lavoro. Per spiegare questo concetto nella letteratura economica si parla quindi di “soffitto di cristallo”.

Per **soffitto di cristallo (glass ceiling)**¹, si intende una barriera invisibile nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità. È una suggestiva espressione perché il vetro lo vedi e lo riesci a rompere, mentre il cristallo è infrangibile, ci sbatti contro e lui resiste; ovvero non ti promuovono anche se hai tutte le carte in regola, ma vedi bene chi hanno promosso al posto tuo!

Da qualche anno, però, è utilizzata la metafora del “labirinto di cristallo” per spiegare gli ostacoli in cui si muovono le lavoratrici italiane, le quali, purtroppo, hanno ancora molta strada da fare per raggiungere gli standard occupazionali tipici di altri paesi europei. Questa realtà è stata riscontrata anche in Alto Adige, sia nel settore pubblico che in quello privato, con tante lavoratrici perse nel labirinto di cristallo², tra lavoro non retribuito a casa e lavoro retribuito per il mercato. Queste lavoratrici metaforicamente non riescono neanche ad alzare lo sguardo verso il soffitto di cristallo costituito dalle difficoltà che frenano la loro carriera, perché perse nel labirinto, tra un ostacolo e l'altro.

¹ Il termine glass ceiling insieme a sticky floor furono conati in Gran Bretagna (Booth et al., 2003)

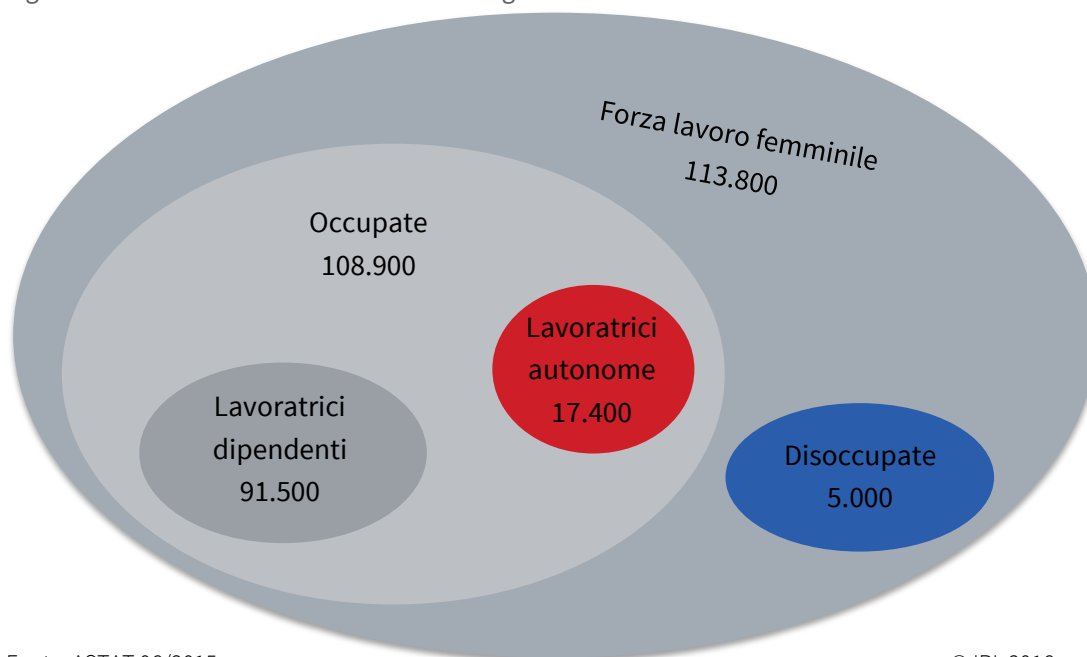
² Il labirinto di cristallo è un'immagine metaforica creata da Alice Eagly e Linda Carli nel 2007. Con questa metafora le due autrici volevano fotografare le diverse sfide affrontate dalle donne leader o potenziali leader ogni giorno nel mondo del lavoro. (Carli & Eagly, 2007)

Il **labirinto di cristallo** è una metafora utilizzata per descrivere l'avanzamento di carriera che ormai non è più esclusivamente maschile, ma spesso anche femminile. Alcune donne, infatti, riescono a ricoprire posizioni di rilievo e di leadership. Le donne, tutt'oggi, affrontano diverse e sfaccettate sfide nel corso della loro carriera e molti di questi ostacoli bloccano l'avanzamento di carriera femminile all'interno del labirinto di cristallo. Alcune donne, però, riescono a percorrere tutto il labirinto e ad arrivare al centro di esso, dove intraprendono una posizione elevata o di leadership. Altre invece navigano all'interno del labirinto facendo particolare attenzione a non cascare tra gli ostacoli presenti. Per evitare questi tranelli – suggeriscono Eagly e Carli³ - bisogna combinare le migliori qualità maschili a quelle femminili. Tra le qualità maschili rilevano la capacità di essere competente, autoritario ed esperto, mentre rispetto alle qualità femminili il fatto di essere premurosa, solidale e di grande ispirazione per i colleghi.

1.3. Il mercato del lavoro altoatesino: due tassi di occupazione femminile

La forza lavoro femminile comprende tre grandi categorie di persone: le donne che al momento non hanno un'occupazione, ovvero le disoccupate in cerca di un posto di lavoro, le lavoratrici dipendenti e quelle autonome. Le donne costituiscono il 44,6% della forza lavoro altoatesina. La figura 6 illustra come si compone questa forza lavoro: il 4,4% della forza lavoro femminile (5.000 donne) sono disoccupate, il restante 95,7% (pari a 108.900 donne) è costituito da donne con un impiego (di cui 17.400 lavoratrici autonome e 91.500 lavoratrici dipendenti).

Figura 6 La forza lavoro femminile in Alto Adige – 2014



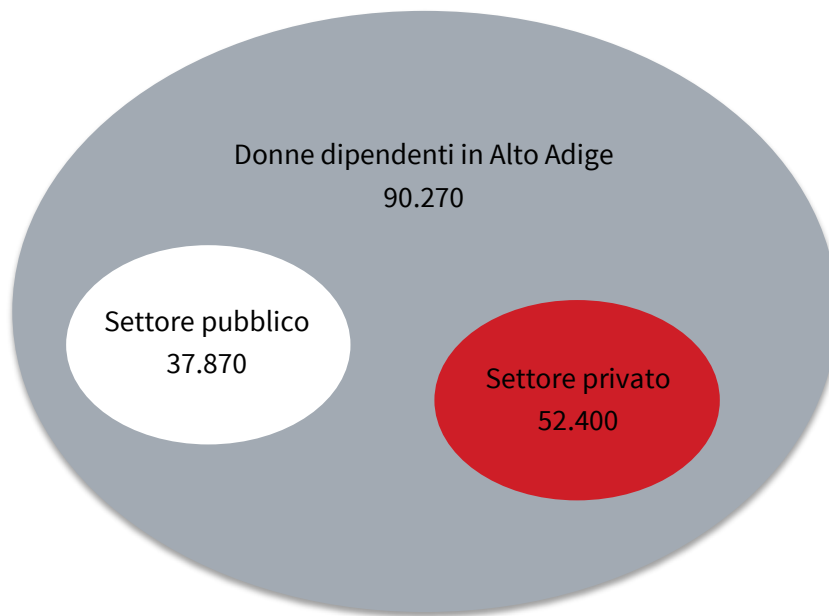
Fonte: ASTAT 06/2015

© IPL 2016

³ (Carli & Eagly, Navigating the Labyrinth, 2009)

Analizzando le lavoratrici dipendenti vediamo che 52.400 lavorano nel settore privato e 37.870 nel pubblico impiego (locale e statale).

Figura 7 Lavoratrici dipendenti nel settore pubblico e privato in Alto Adige - 2014

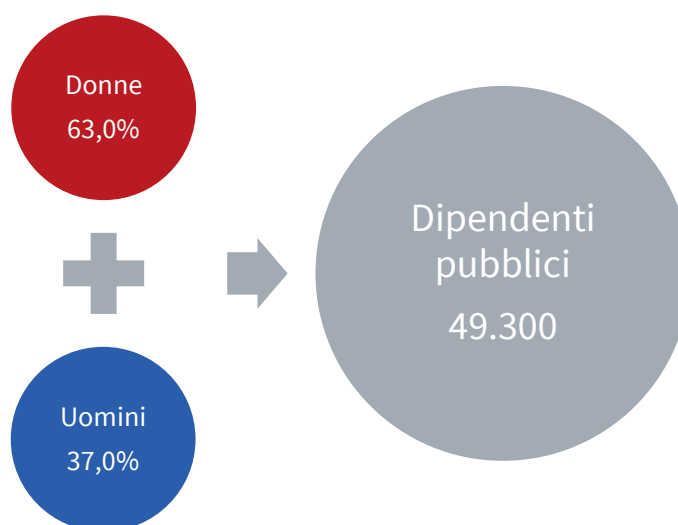


Fonte: Osservatorio mercato del lavoro, PAB

© IPL 2016

Nel settore pubblico altoatesino lavorano in totale 49.300 persone, di cui il 63,0% sono donne.

Figura 8 Dipendenti pubblici delle amministrazioni statali e locali per genere (in %) – 2014



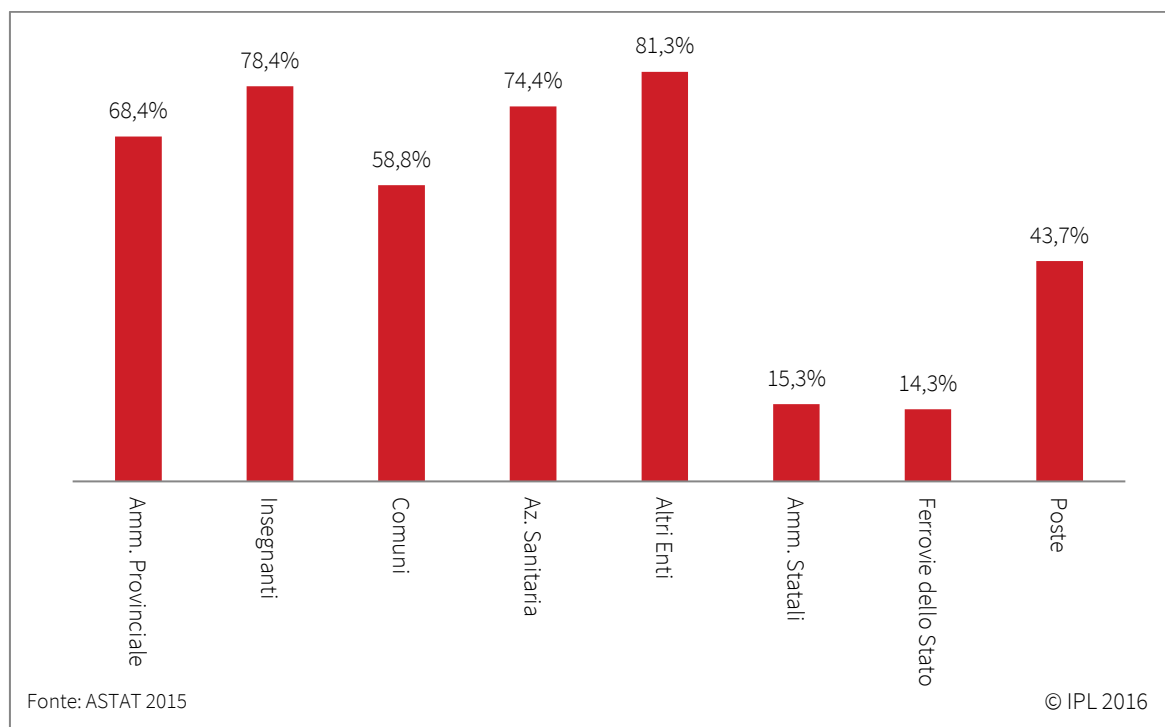
Fonte: ASTAT – Annuario statistico 2015

© IPL 2016

La percentuale maggiore di lavoratrici pubbliche lavora nell'amministrazione provinciale (26,9% del totale) e come insegnante nella scuola statale (22,6%).

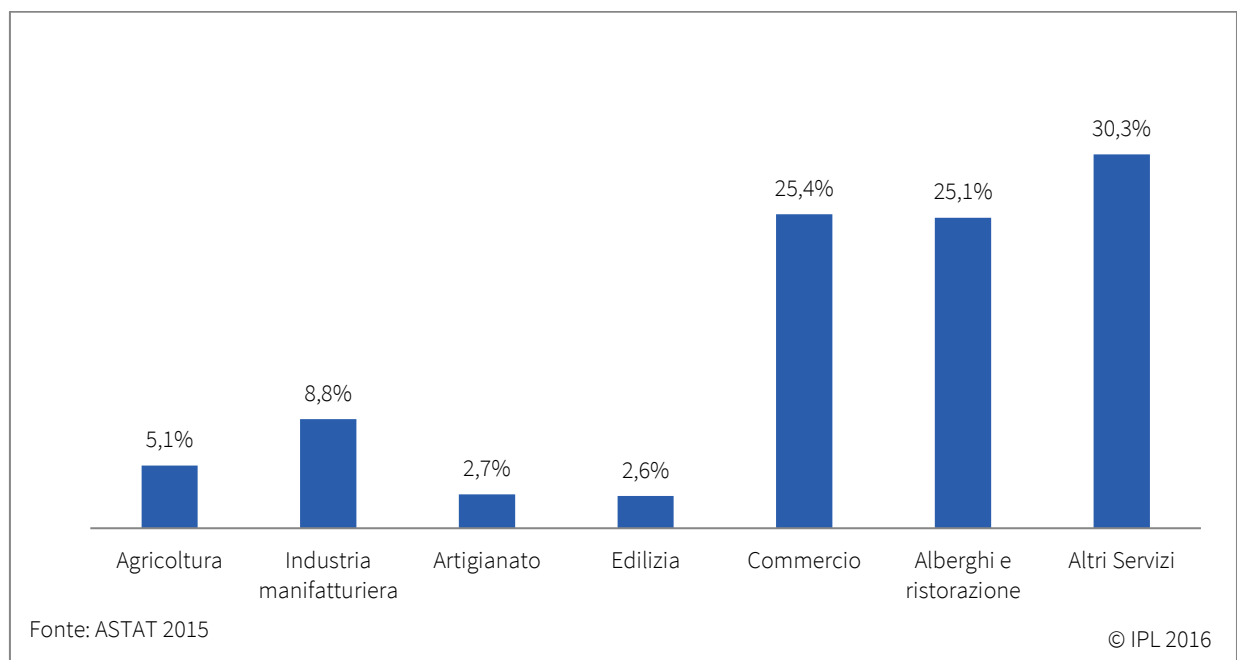
I dati della Figura 9 mostrano l'incidenza delle donne sul totale per ogni amministrazione, da cui vediamo che tra gli insegnanti statali le donne sono il 78,4% mentre gli insegnanti uomini sono conseguentemente solo il 21,6%. Nella categoria denominata "altri enti" – di cui fanno parte il Consiglio Provinciale e quello Regionale, le Amministrazioni regionali, le Comunità comprensoriali, gli Enti di assistenza, la Camera di Commercio, ecc. – la quota di donne risulta al massimo, col 81,3% del totale. Poche donne invece nelle amministrazioni statali e nelle Ferrovie.

Figura 9 Incidenza dell'occupazione femminile per ente pubblico - 2014



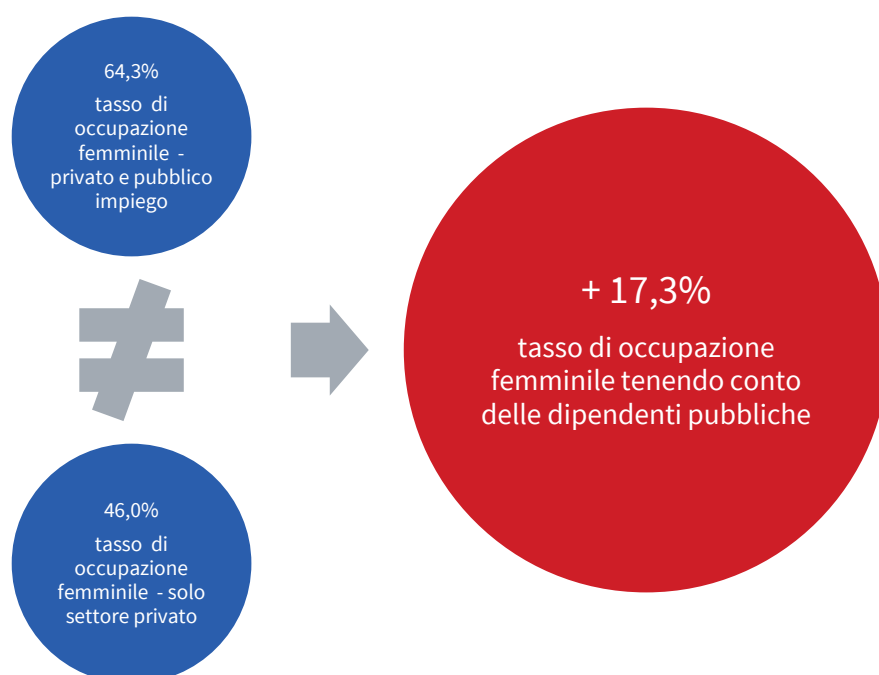
Analizziamo ora le lavoratrici del settore privato: la maggior parte delle 52.400 lavoratrici del privato lavora nel comparto del terziario denominato "altri servizi", nonché nel commercio e nel settore alberghiero, che da soli costituiscono l'80% del totale. Al contrario poche donne sono occupate nei settori prettamente maschili come l'edilizia e l'artigianato, ma anche nell'industria.

Figura 10 Percentuale di donne occupate nel settore privato per settore - 2014



Se arditamente calcoliamo il tasso di occupazione femminile al netto del settore pubblico (quindi rapportando le sole lavoratrici del privato alla popolazione femminile in età lavorativa) otteniamo un tasso di occupazione al netto del pubblico impiego pari al 46,0%. Senza il settore pubblico il tasso di occupazione femminile scende di ben 17 punti percentuali, oppure detto in altri termini: è grazie al settore del pubblico impiego che l'Alto Adige ottiene una performance elevata in tema di tasso di occupazione, con una crescita di ben 17 p.p.

Figura 11 Tasso di occupazione femminile con e senza il settore pubblico – 2014



2. I dati occupazionali del biennio 2014/2015

2.1. Il database dell'indagine

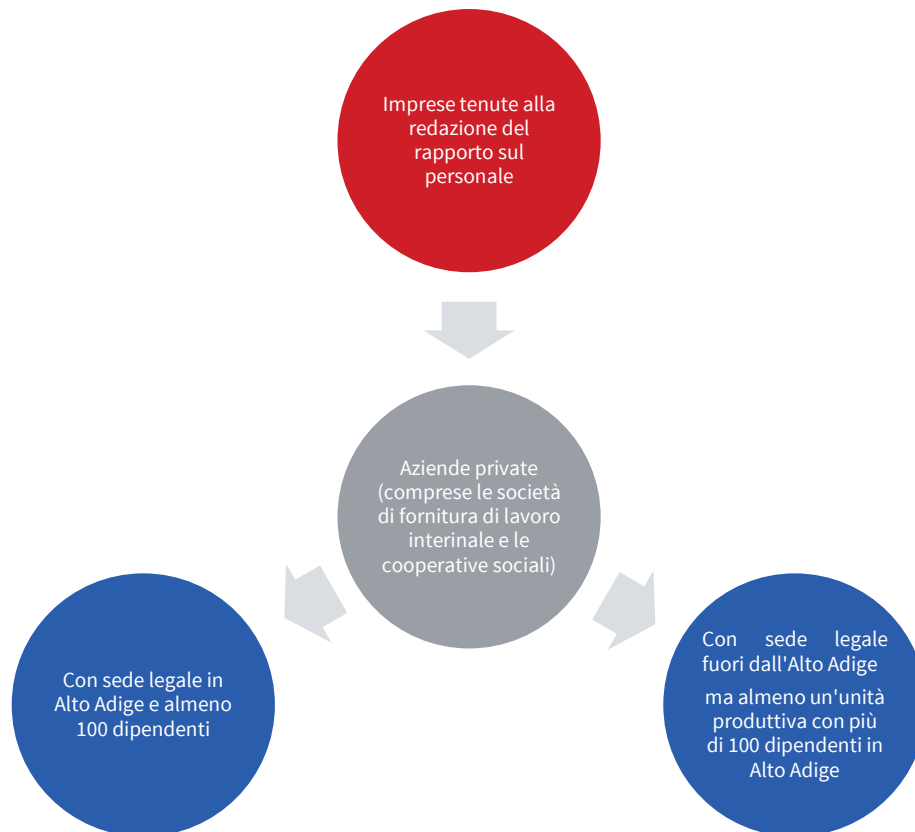
I dati statistici elaborati in questo capitolo derivano da un'indagine che adempie ad un obbligo legislativo nazionale in materia di Pari Opportunità. L'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 prevede infatti che tutte le aziende private (comprese le società di fornitura di lavoro interinale e le cooperative sociali) e pubbliche (ma esclusi gli enti pubblici non economici e gli enti locali) con un numero di addetti superiore alle 100 unità, a scadenza biennale debbano compilare un questionario sulla situazione del personale maschile e femminile. Il 30 aprile 2016 era la scadenza per la compilazione del rapporto relativo agli anni 2014/2015. Il questionario riporta per ognuna delle qualifiche (dirigenti, quadri, impiegati ed operai/apprendisti) lo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, nonché di fenomeni di mobilità, della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta, permettendo a chi elabora i dati di stilare un rapporto sulla situazione del personale nelle grandi imprese.

Figura 12 I contenuti del rapporto biennale sul personale – biennio 2014/2015 e confronto tra il 2008/2009 e il 2014/2015



Lo scopo della disposizione legislativa consiste nel potenziamento del sistema di informazione dei rapporti di lavoro secondo distinzioni di genere, al fine di consentire il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali in funzione di sostegno all'elaborazione di azioni positive⁴. Coloro che sono tenute a redigere il questionario sono quindi le aziende con sede legale e tutte le unità produttive con oltre 100 dipendenti in Alto Adige, nonché aziende con sede legale fuori provincia⁵, ma con almeno un'unità produttiva in Provincia di Bolzano.

Figura 13 Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sul personale (Art. 46 Lgs. 198/2006)



© IPL 2016

Per il biennio 2014/2015 sono risultate 133 le aziende che hanno risposto proficuamente al questionario, di cui la maggioranza hanno compilato digitalmente il questionario. Solo una piccola parte di aziende ha mandato il questionario in forma cartacea alla Consigliera di parità della provincia di Bolzano. Abbiamo escluso dal nostro database una serie di aziende che hanno fornito unicamente dati a livello nazionale o hanno compilato il questionario solo per una piccolissima porzione dello stesso.

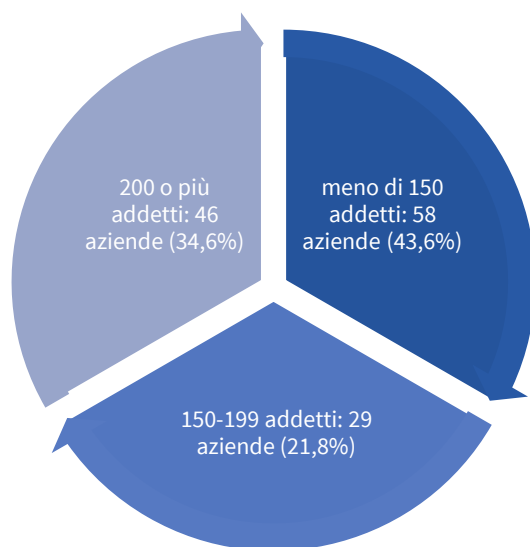
⁴ Le informazioni desumibili dai rapporti delle aziende vanno sicuramente ad arricchire il panorama di conoscenze disponibili sull'universo occupazionale altoatesino, pur con dovute precisazioni. La prima precisazione riguarda la stagionalità che caratterizza il mercato del lavoro altoatesino, visto che le aziende devono fornire il dato degli addetti al 31.12 di ogni anno e non la media annuale. Nella nostra provincia il lavoro stagionale è di estrema rilevanza, laddove numerosi settori, quali l'agro-alimentare ed il comparto turistico, sono soggetti strutturalmente ad una forte stagionalità, proprio settori in cui trova largo utilizzo la manodopera femminile. Ulteriori precisazioni rispetto alla cautela con cui leggere i dati sono forniti nei successivi paragrafi.

⁵ Abbiamo anche considerato i dati di aziende con sede legale fuori provincia, ma con almeno una unità produttiva di oltre 100 dipendenti in Alto Adige; anche in tal caso abbiamo preso in esame i dati occupazionali della sola sede altoatesina.

2.2. Occupati per dimensione aziendale e qualifica

La nostra analisi parte dalla dimensione aziendale; nel biennio 2014/2015 tra le imprese rispondenti il 43,6% delle aziende aveva meno di 150 addetti totali. Il 34,6% delle aziende occupava più di 200 addetti, mentre il 21,8% delle ditte aveva tra 150 e 199 addetti (Figura 14).

Figura 14 Addetti nelle aziende analizzate – per classi di addetti (n=133)



© IPL 2016

La maggior parte delle imprese del campione fa parte dell'industria non metalmeccanica (27 imprese rispondenti, pari al 20,3% del totale). Seguono a pari merito i settori dell'industria metalmeccanica, del commercio e dei servizi per imprese e famiglie con 20 aziende per ciascun settore.

Figura 15 Settore di lavoro delle aziende al 31.12.2015 (n = 133)

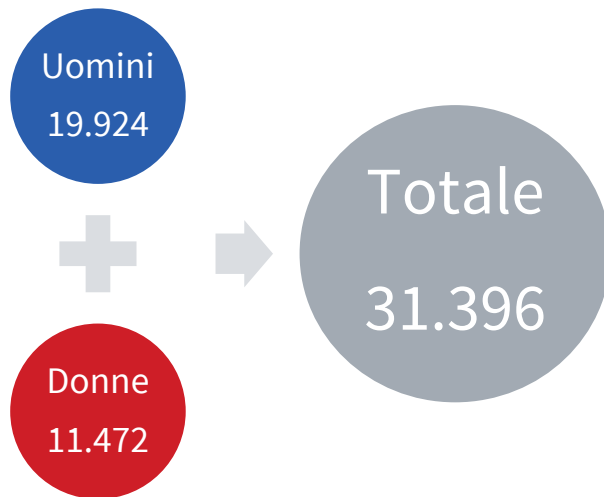
Settore	Frequenza		%
Agricoltura, silvicoltura, pesca	13		9,8
Industria metalmeccanica	20		15,0
Altre industrie	27		20,3
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	7		5,3
Edilizia	2		1,5
Commercio	20		15,0
Trasporti e magazzinaggio	4		3,0
Alberghi e ristoranti	12		9,0
Credito e assicurazioni	4		3,0
Istruzione e ricerca	1		0,8
Attività professionali e servizi per imprese e famiglie	20		15,0
Servizi di informazione e comunicazione	3		2,3
Totale	133		100,0

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

Quanti addetti occupavano queste 133 aziende al 31.12.2015? In totale lavoravano presso queste imprese 31.396 persone, di cui 11.472 donne (36,5%) e 19.924 uomini (63,5%).

Figura 16 Occupati al 31.12.2015 per sesso (n= 133)



© IPL 2016

La qualifica maggiormente presente per gli uomini è quella degli operai e apprendisti con 10.707 unità, mentre per le donne è la qualifica impiegate con 6.678 persone. Le donne dirigenti sono solo 27, rispetto a 319 uomini, meno rispetto al rapporto precedente del 2012-2013. Delle 27 dirigenti donne ben 20 lavorano in imprese con più di 200 addetti, 5 in imprese sotto i 150 e solo 2 in imprese tra i 150-199 addetti.

Figura 17 Occupati al 31.12.2015 per qualifica e sesso (n=133)

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	27	319	346
Quadri	182	1.045	1.227
Impiegati/e	6.678	7.736	14.414
Operai/e e apprendisti/e	4.528	10.707	15.235
Lavoratori/lavoratrici a progetto	47	102	149
Altre tipologie	10	15	25
Totale	11.472	19.924	31.396

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

Delle 11.472 donne dipendenti nelle imprese analizzate, 7.075 donne lavorano nel commercio e 4.380 nei servizi per imprese e famiglie, due settori che insieme assommano a quasi il 50% dell'occupazione femminile.

Figura 18 Occupati per sesso e settore di lavoro al 31.12.2015 (n=133)

Settore	Totale	Donne	Uomini	% donne
Agricoltura, silvicoltura, pesca	1.753	959	794	54,7%
Industria Metalmeccanica	5.894	829	5.065	14,1%
Altre industrie	6.731	1.923	4.808	28,6%
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	1.221	227	994	18,6%
Edilizia	242	17	225	7,0%
Commercio	7.075	3.411	3.664	48,2%
Trasporti e magazzinaggio	796	105	691	13,2%
Alberghi e ristoranti	1.670	1.011	659	60,5%
Credito e assicurazioni	702	261	441	37,2%
Istruzione e ricerca	365	192	173	52,6%
Attività professionali e servizi per imprese e famiglie	4.380	2.399	1.981	54,8%
Servizi di informazione e comunicazione	571	138	433	24,2%
Totale	31.400	11.472	19.928	36,5%

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.lgs 198/2006)

© IPL 2016

2.3. Tasso di femminilizzazione

Questa parte è dedicata all'analisi del tasso di femminilizzazione dell'organico aziendale tra le 133 aziende che hanno risposto al questionario in maniera esaustiva. Il **tasso di femminilizzazione** è ottenuto dal rapporto tra donne occupate rispetto al totale degli addetti per singola azienda⁶.

Il **tasso di femminilizzazione** (in particolare quello per qualifica) è uno strumento fondamentale per verificare come ancora oggi l'avanzamento di carriera delle donne all'interno delle imprese è difficoltoso e poche di loro riescono a raggiungere posizioni di leadership. Nella teoria si è sfruttata per lungo tempo la metafora del **tetto di cristallo**⁷, riferita alla presenza di barriere trasparenti, invisibili, che a partire da pregiudizi attitudinali e organizzativi impediscono di fatto alle donne di accedere alle posizioni del vertice aziendale, ma oggi questa teoria non è più così efficace nel tener conto della discriminazione di genere in ambito occupazionale, essendo che si sono moltiplicate le difficoltà, i vincoli piuttosto che le opportunità. Nella letteratura economica si inizia ora ad utilizzare quindi un'altra metafora, il c.d. **labirinto di cristallo**, che indica proprio i percorsi tortuosi e difficili delle donne, i tranelli e le difficoltà vissute nella loro strada verso percorsi di carriera.

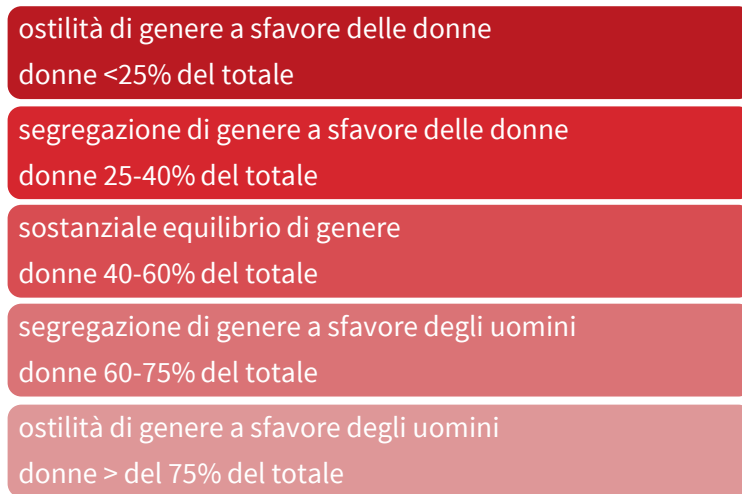
Abbiamo quindi raggruppato le aziende in base al tasso di femminilizzazione, dividendole in cinque classi (figura 19)⁸, laddove imprese con una quota di donne minore del 25% attuano una ostilità di genere a sfavore delle donne, mentre al limite opposto vi sono aziende con più del 75% di organico femminile, che quindi attuano una ostilità di genere a sfavore degli uomini.

⁶ Villa Paola (2006): Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra uomini e donne, Provincia Autonoma di Trento.

⁷ Chiamata anche glass ceiling (vedi capitolo 1).

⁸ La suddivisione in cinque classi e le relative nomenclature sono tratte dal Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti a cura della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia e Eupolis Lombardia.

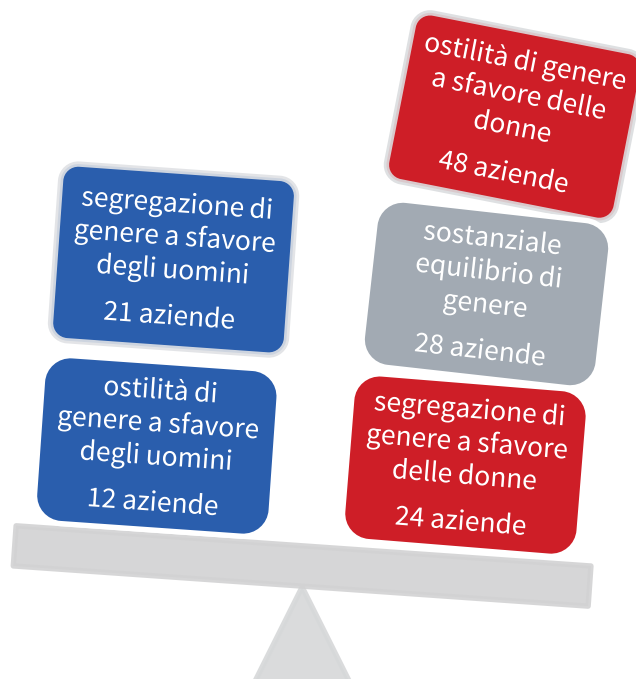
Figura 19 Tasso di femminilizzazione dell'organico: mappa concettuale



© IPL 2016

Vediamo ora dove si collocano le nostre 133 aziende rispetto alle cinque classi di cui sopra:

Figura 20 Tasso di femminilizzazione dell'organico al 31.12.2015 per classi (n = 133)



©IPL 2016

Osserviamo ora in che settori si trovano tali aziende:

Figura 21 Tasso di femminilizzazione dell'organico al 31.12.2015 per classi e settore (n= 133)

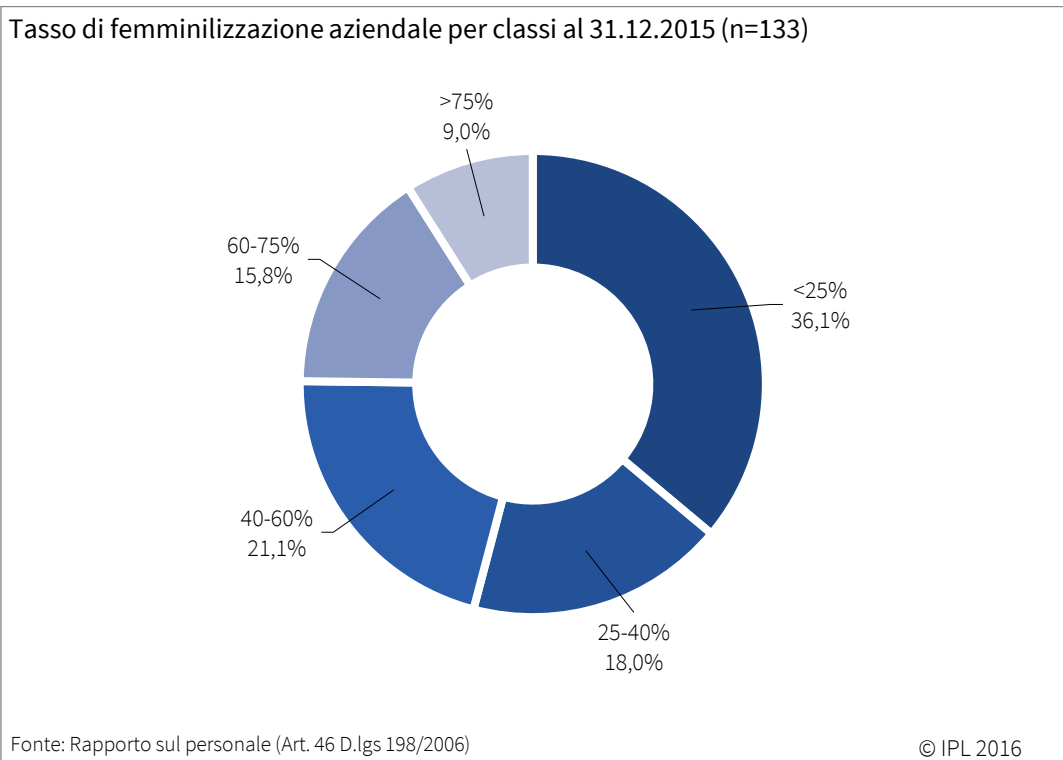
Classi	Numero aziende
< 25%	48 aziende hanno meno del 25% del personale di sesso femminile, perciò risultato ostili nei confronti delle donne. Per lo più si tratta di imprese nel settore metalmeccanico (16 aziende), manifatturiero (13 aziende), commercio (5 aziende), energetico (4 aziende), a pari merito con 3 aziende i settori trasporti e servizi per le imprese, edilizia (2 aziende) nonché comunicazione (1 azienda) e agricoltura (1 azienda).
25-40%	24 aziende mostrano una segregazione delle donne, avendo tra il 25 ed il 40% delle lavoratrici donne. In particolare sono imprese dei settori manifatturiero (9 aziende), metalmeccanica (3 aziende) e commercio (3 aziende).
40-60%	28 aziende mostrano un sostanziale equilibrio fra i generi all'interno dell'ambiente lavorativo e sono aziende dei settori alberghiero e del commercio.
60-75%	21 aziende mostrano una segregazione degli uomini, dato che l'organico è tra il 60 ed il 75% costituito da donne; si tratta di imprese dei settori servizi per le imprese e famiglie e agricolo.
>75%	12 aziende hanno più del 75% dell'organico femminile; si concentrano nei settori del commercio e servizi per imprese e famiglie.

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

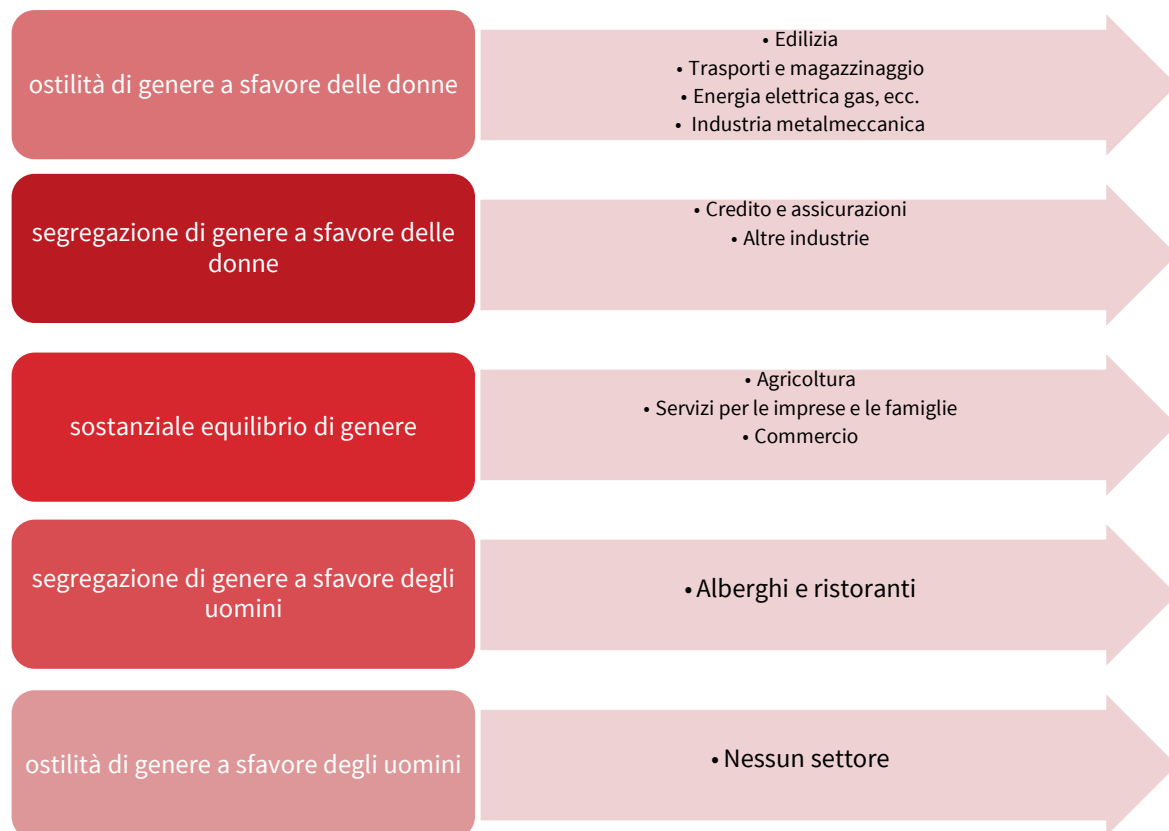
In termini percentuali il 36,1% delle imprese evidenzia un'ostilità di genere verso le donne (<25% di organico femminile), il 18% una segregazione per le donne (25-40%), il 21,1% un sostanziale equilibrio tra i generi (40-60%), il 15,8% una segregazione maschile (60-75%), mentre solo nel 9,0% delle aziende del campione esaminato vi è una ostilità di genere verso gli uomini (>75%).

Figura 22



Passando da un'analisi per aziende ad una analisi settoriale, vediamo che 4 settori rilevano ostilità di genere a sfavore delle donne (edilizia, trasporti, energia e industria metalmeccanica) con un tasso di femminilizzazione inferiore al 25,0%. Il settore edilizio anche in questa edizione è quello con la percentuale di donne più basso (7,0%). Altri settori prettamente maschili sono il settore dei trasporti e magazzinaggio e quello dell'industria metalmeccanica. Anche i settori del credito ed assicurazioni, nonché quello delle altre industrie, mostrano una segregazione di genere a sfavore delle lavoratrici. I settori dell'agricoltura, servizi per le imprese e le famiglie ed il commercio rispecchiano un sostanziale equilibrio di genere con circa metà dell'organico al femminile e l'altra metà al maschile. Invece il settore alberghi e ristoranti evidenzia una segregazione di genere a sfavore degli uomini (che sono il 39,5% dell'organico). In nessun settore le donne sono più del 75,0% dell'organico perciò in nessun settore è stata riscontrata un'ostilità nei confronti degli uomini.

Figura 23 Tasso di femminilizzazione al 31.12.2015 per settore (n=133)



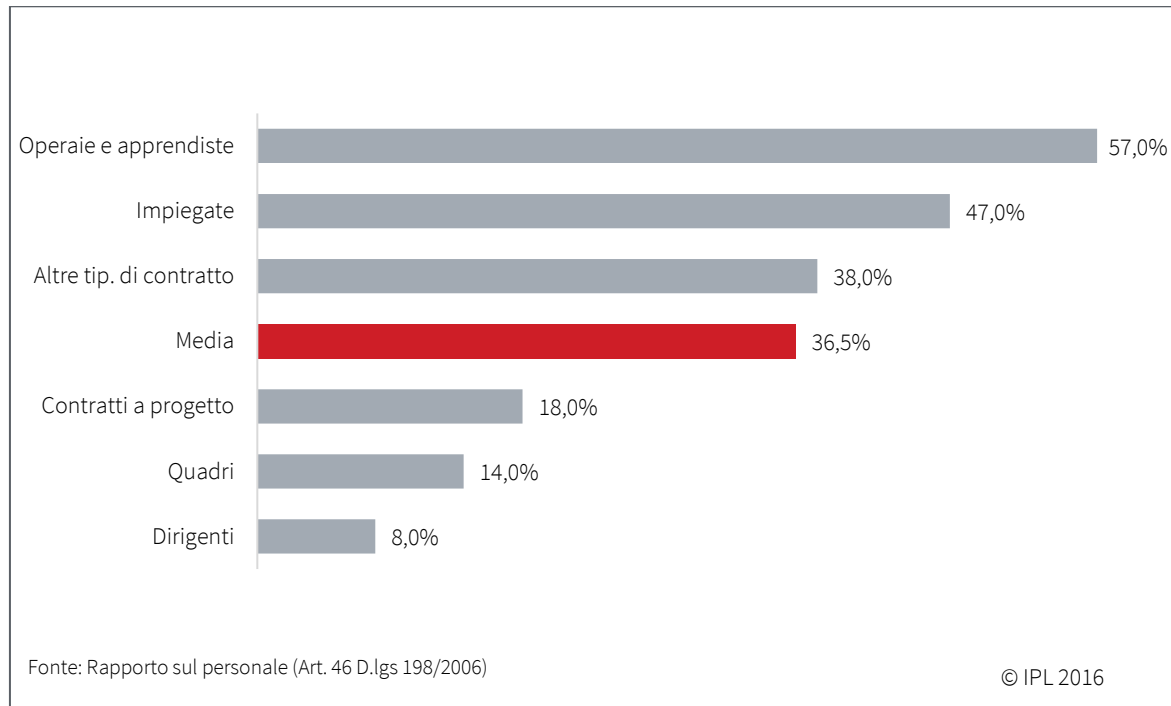
© IPL 2016

Ulteriore analisi è quella del **tasso di femminilizzazione per qualifica**: in solo 20 aziende su 133 totali sono presenti dirigenti donna, anche se non in tutte le aziende sono presenti dirigenti (in 53 aziende non c'è dirigenza). In 60 aziende i dirigenti invece sono unicamente uomini, mentre in tre aziende l'unico dirigente presente nell'organico è donna. Per la qualifica dei quadri notiamo che in 43 aziende su 133 non ci sono quadri, mentre in 90 aziende c'è almeno un quadro. In 49 aziende un quadro è donna, mentre in 43 aziende i quadri sono tutti uomini. Invece, sono solo 2 i casi in cui l'unico quadro è donna.

In sintesi vediamo che nelle aziende analizzate solo 8 dirigenti su 100 sono donne, tra i quadri abbiamo una proporzione femminile di 14 su 100. Come nel passato, la qualifica

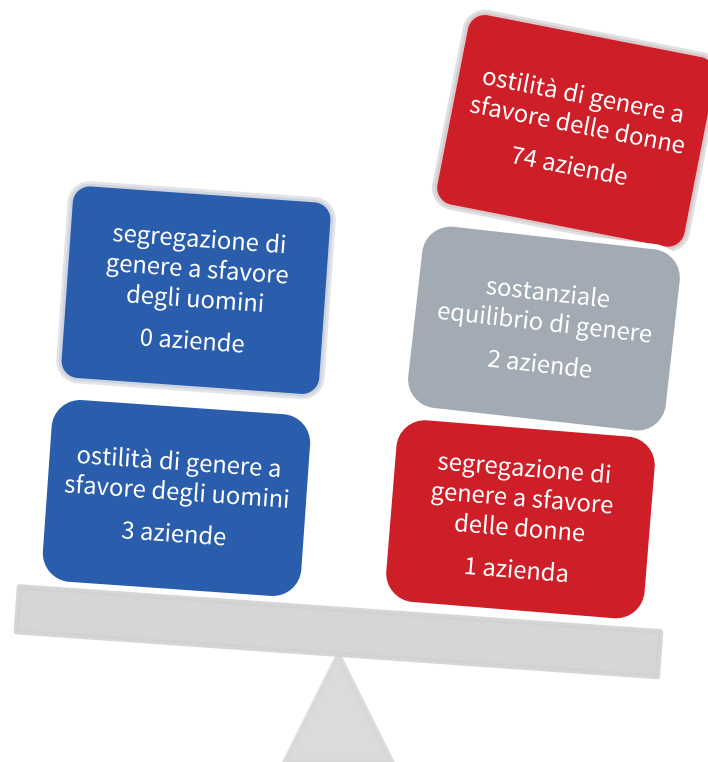
con più donne rimane quella degli impiegati che vede un 47,0% di donne rispetto al totale. Il tasso di femminilizzazione medio risulta del 36,5%.

Figura 24 Tasso di femminilizzazione per qualifica (n=133)



Una specifica analisi del **tasso di femminilizzazione dei dirigenti** mostra che, nel campione, su 80 aziende con dirigenti in ben 60 di esse ci sono solo dirigenti uomini. In 14 aziende, invece, le dirigenti donna sono meno del 25,0% del totale e in solo due aziende vi è un sostanziale equilibrio fra i generi.

Figura 25 Tasso di femminilizzazione dei dirigenti per classi (n=80)



© IPL 2016

Dall'analisi si può comprendere che non sempre in settori prettamente femminili, come quello dei servizi per le imprese e famiglie, la dirigenza sia in mano ad una donna. Ma come affermato da molti nel corso degli anni, per far sì che aumentino le donne dirigenti, bisogna migliorare la cultura del management in ottica di genere ed incentivare le donne a proporsi per incarichi dirigenziali anche in settori prettamente maschili.

Sul totale delle aziende (n=133) solo 20 di queste hanno una quota di donne dirigenti superiore a zero. Nel campione ci sono 5 aziende che hanno più di una donna dirigente, di cui 4 facenti parte di settori prettamente maschili (industria metalmeccanica e credito/assicurazioni). Detto questo, non ci si stupisce se i dirigenti in ambiti prettamente femminili siano comunque per la maggior parte uomini. La figura femminile, purtroppo, ancora oggi non si identifica con la figura di dirigente, specialmente in Italia, dove la cultura del management non è ancora equilibrata.

2.4. Saldo occupazionale

Dal questionario redatto dalle 133 aziende è stato possibile analizzare il saldo occupazionale fra entrate ed uscite dell'organico nel corso del 2015. Dal confronto tra 2014 e 2015 si può notare un **saldo positivo**, ovvero un aumento degli occupati in termini assoluti rispetto all'anno precedente. Guardando i dati occupazionali delle 127 imprese che hanno fornito entrambi i dati di entrata ed uscita, possiamo notare come nel corso del biennio il saldo è più che positivo (+3500 addetti, di cui +948 donne e +2.597 uomini). Rispetto all'anno precedente le donne sono cresciute del 9,0%.

Figura 26 Occupati per qualifica e sesso - Confronto 2014 - 2015 (n=127)

	al 31.12.2014			al 31.12.2015			Saldo 2014 - 2015		
Qualifica	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dirigenti	307	24	238	346	27	319	39	3	81
Quadri	1.051	157	894	1.227	182	1.045	176	25	151
Impiegati	12.007	5.466	6.541	14.414	6.678	7.736	2.407	1.212	1.195
Operai e apprendisti	14.288	4.779	9.509	15.239	4.528	10.711	951	- 251	1.202
Contratti a progetto	216	88	128	149	47	102	- 67	- 41	- 26
Altri contratti	31	10	21	25	10	15	- 6	-	- 6
Totale	27.900	10.524	17.331	31.400	11.472	19.928	3.500	948	2.597

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

La qualifica che ha riscontrato un netto miglioramento è quella degli impiegati con ben +22,0% per le donne rispetto al 2014 e +18,0% per gli uomini. Il saldo positivo delle 133 aziende del campione analizzato nel biennio 2014 - 2015 va comunque letto con cautela, tenendo conto di un possibile effetto attribuibile all' "attrition bias"⁹.

Un altro importante ed interessante aspetto è l'analisi dei dipendenti che nel corso del 2015 sono stati promossi. Tra le aziende rispondenti poche hanno promosso i propri dipendenti, per un totale di sole 87 promozioni (di cui il 25,3% donne). In tutte le qualifiche analizzate i promossi sono in maggioranza uomini; la qualifica in cui più donne sono state promosse è quella dei quadri (35,3%), pochissime invece nella categoria degli operai (15,4%).

Figura 27 Promozioni nel corso del 2015 per qualifica e sesso (n=119)¹⁰

	Promozioni nel corso del 2015			
Qualifica	Totale	Donne	Uomini	% donne
Dirigenti	11	3	8	27,3
Quadri	17	6	11	35,3
Impiegati	46	11	35	23,9
Operai e apprendisti	13	2	11	15,4
Totale	87	22	65	25,3

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

Dai dati possiamo analizzare anche le nuove assunzioni relative al 2015: in tal caso la percentuale di donne assunte è del 42,8% (Figura 28). Nel 2015 in nessuna delle 119 aziende che hanno risposto alla domanda sono state assunte dirigenti donna, mentre il 51,0% degli impiegati assunti è di sesso femminile. Rapportando le assunzioni agli occupati totali abbiamo un'incidenza per le donne del 29,4% rispetto al 22,6% per gli uomini.

⁹ Alcune aziende potrebbero aver cessato la loro attività tra il 2014 ed il 2015 (ovvero il biennio analizzato) e quindi non aver compilato il questionario 2014 - 2015 (attrition), questionario che era dovuto nel caso che al 31.12.2015 i dipendenti fossero più di 100. Ciò potrebbe pertanto dare un quadro più ottimistico sulle dinamiche dell'occupazione rispetto a quello reale (bias). Errore che spesso porta a conclusioni non attendibili, per il fatto che nel nostro campione le imprese in crisi o in forte calo occupazionale, non ci sono.

¹⁰ Le qualifiche altro e contratti a progetto per ovvi motivi risultano pari a zero.

Figura 28 Assunzioni nel corso del 2015 per qualifica e sesso (n=119)

Qualifica	Assunzioni nel corso del 2015			
	Totale	Donne	Uomini	% donne
Dirigenti	30	-	30	-
Quadri	151	21	130	13,9
Impiegati	2.177	1.111	1.066	51,0
Operai e apprendisti	5.389	2.197	3.192	40,8
Altro	148	52	96	35,1
Totale	7.895	3.381	4.514	42,8

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

Le numerose operaie assunte nel corso del 2015 lavorano per lo più nel settore alberghi e ristoranti (+783), agricoltura (+699) e servizi per le imprese e le famiglie (+358). Per gli operai anche il settore alberghiero è stato quello che ha riscontrato più assunzioni (+699). Per la qualifica degli impiegati vi è una maggiore equità di genere: le impiegate assunte sono pari al 51,0% del totale. Il settore in cui si riscontrano maggiori assunzioni è il commercio (di cui 71,4% donne).

2.5. Tipologie contrattuali

Il questionario compilato dalle imprese riporta alcune informazioni in merito alle tipologie contrattuali dei lavoratori e delle lavoratrici, ovvero rispetto agli occupati a tempo indeterminato, determinato (contratti a termine) e alle quote di occupati con contratti a tempo parziale¹¹. Dai dati emerge come tra gli occupati con contratti a tempo indeterminato la maggioranza siano uomini (13.876 uomini, pari al 67,1% del totale), mentre le donne sono il 32,9% (6.802 persone). I dati sono simili al biennio passato in cui gli uomini occupati a tempo indeterminato erano il 65,8%, mentre le donne il 34,2%. La qualifica con maggior equità di genere è quella degli impiegati: le lavoratrici a tempo indeterminato sono infatti il 47,8% del totale, mentre raggiungono appena l'8,1% dei dirigenti e il 16,2% dei quadri.

Figura 29 Dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2015 per qualifica e sesso ed incidenza rispetto agli occupati totali (n=118)

Qualifica	Occupati a tempo indeterminato				Incidenza sull'occupazione totale		
	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Totale	% Donne	% Uomini
Dirigenti	246	20	226	8,1	95,0%	100,0%	94,6%
Quadri	920	149	771	16,2	98,7%	98,0%	98,8%
Impiegati	9.203	4.396	4.807	47,8	90,6%	87,8%	93,3%
Operai e apprendisti	10.288	2.233	8.055	21,7	79,2%	58,6%	87,8%
Altro	21	4	17	19,0	12,4%	7,4%	14,8%
Totale	20.678	6.802	13.876	32,9	84,4%	75,2%	89,7%

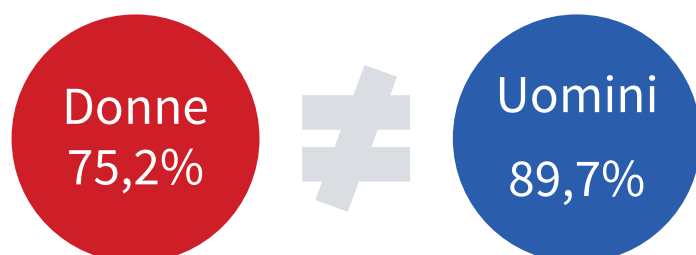
Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

¹¹ Per approfondire le tipologie contrattuali nonché le modifiche normative introdotte dal Jobs Act per quanto concerne il lavoro a tempo indeterminato vedasi l'allegato 1 in fondo a questo rapporto di ricerca.

Se rapportiamo questi occupati stabili al totale degli addetti delle aziende che hanno risposto, le donne hanno un'incidenza del 75,2% rispetto all'89,7% degli uomini, quindi uno scarto di circa 15 punti percentuali a favore degli uomini per quanto riguarda la stabilità del posto di lavoro.

Figura 30 Incidenza degli occupati a tempo indeterminato sull'occupazione totale per sesso – 2015 (n=118)



© IPL 2016

A fine 2015 avevano un lavoro a tempo determinato 3.817 persone, di cui 2.242 donne (58,7% del totale, quota che sale al 63,8% analizzando la sola qualifica degli impiegati).

Figura 31 Addetti a tempo determinato per sesso e qualifica al 31.12.2015 ed incidenza rispetto agli occupati totali (n=111)

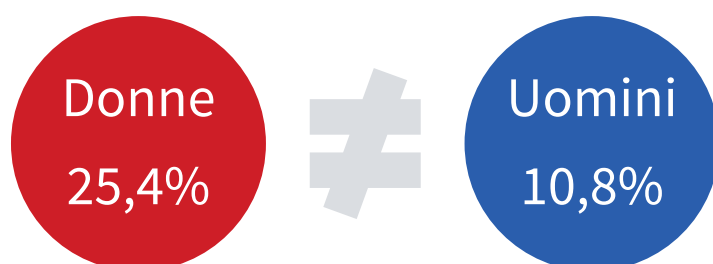
Qualifica	Occupati a tempo determinato				Incidenza su occupazionale totale		
	Totale	Donne	Uomini	% donne	% Totale	% Donne	% Uomini
Dirigenti	13	0	13	0,0	5,3%	0,0%	5,7%
Quadri	12	3	9	25,0	1,3%	2,1%	1,2%
Impiegati	959	612	347	63,8	9,8%	12,7%	7,1%
Operai e apprendisti	2.685	1.577	1.108	58,7	21,7%	41,6%	12,9%
Altro	148	50	98	33,8	87,6%	92,6%	85,2%
Totale	3.817	2.242	1.575	58,7	16,3%	25,4%	10,8%

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

Un'analisi dell'incidenza dei lavoratori a tempo determinato sul totale addetti mostra una come una donna su 4 (25,4%) lavori con contratti a termine, rispetto ad un uomo su dieci (10,8%).

Figura 32 Incidenza degli occupati a tempo determinato sull'occupazione totale per sesso – 2015 (n=111)



© IPL 2016

Analizzando i dipendenti con contratto a tempo determinato divisi per settore, si può notare che la maggior differenza tra uomini e donne si registra nel settore dell'agricoltura. In questo settore, infatti, ben 82,7% è costituito da donne occupate a tempo determinato, rispetto al 21,3% di uomini.

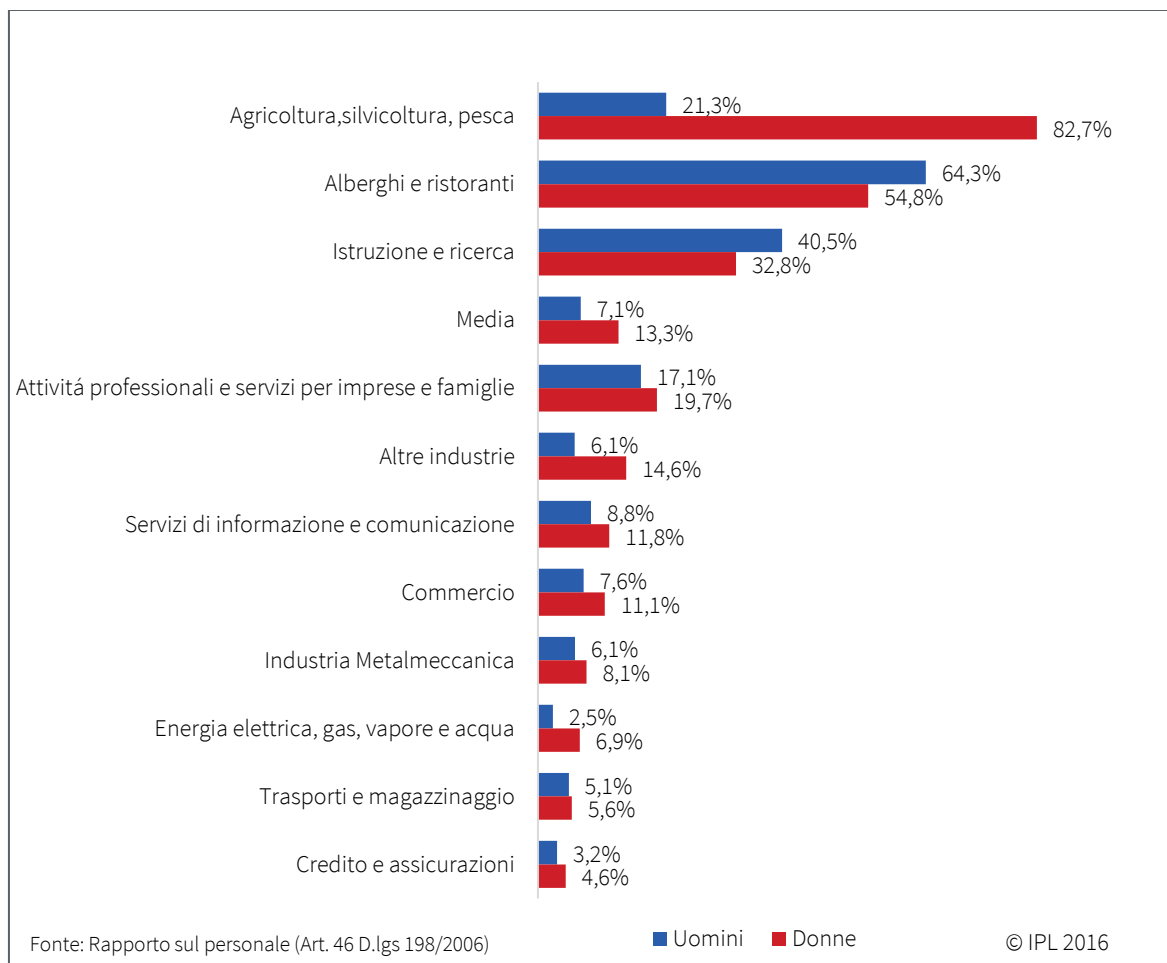
Figura 33 Dipendenti a tempo determinato nel settore agricolo (n=111)



© IPL 2016

Come emerge dalla Figura 34 in tutti i settori le donne hanno una maggiore incidenza di contratti a tempo determinato, con le sole eccezioni dei settori alberghi e ristoranti, nonché istruzione e ricerca, dove sono proporzionalmente più diffusi i contratti a tempo determinato tra i dipendenti di sesso maschile.

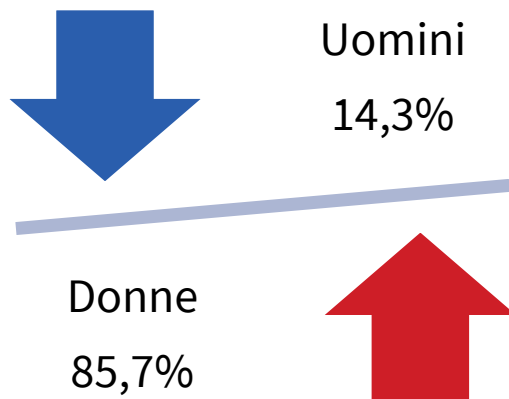
Figura 34 Incidenza del lavoro a termine sul totale lavoratori per sesso e settore (n=111)



2.5. Il part-time

Un'altra tipologia contrattuale molto diffusa, in particolar modo tra le dipendenti donne, è il lavoro a tempo parziale o part-time, declinato nelle due modalità di lavoro a tempo indeterminato (quindi stabile) e a termine. Molte donne che lavorano nelle imprese nel nostro campione sono assunte part-time sia con contratti a tempo indeterminato che a tempo determinato. Tra i lavoratori a tempo parziale, infatti, l'85,7% sono donne.

Figura 35 Occupati con contratto indeterminato part-time al 31.12.2015 (n=115)



© IPL 2016

Su un totale di 3.510 occupati con contratto part-time a tempo indeterminato ben 3.008 sono donne (il 33,6% delle occupate totali), mentre gli uomini sono solo 502 (pari al 3,3% del totale uomini). Ancora pochissimi sono i contratti part-time tra dirigenti e poco di più tra i quadri. Molto diffuso invece il part-time tra le impiegate (40,9%).

Figura 36 Addetti part-time a tempo indeterminato per sesso e qualifica al 31.12.2015 (n=115)

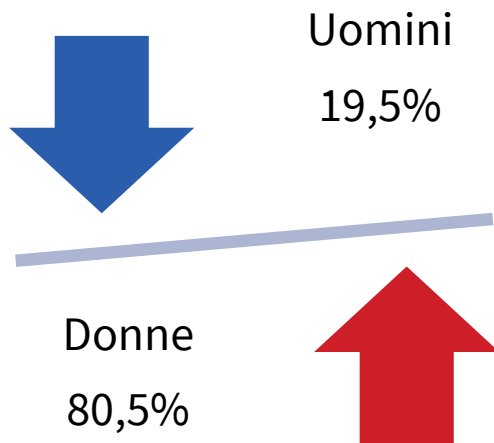
Qualifica	Occupati a tempo parziale				Incidenza sul totale occupati	
	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Donne	% Uomini
Dirigenti	2	-	2	0,0%	0,0%	0,9%
Quadri	41	34	7	82,9%	22,4%	0,9%
Impiegate	2.227	2.044	183	91,8%	40,9%	3,6%
Operaie e apprendiste	1.240	930	310	75,0%	24,9%	3,5%
Altro	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	3.510	3.008	502	85,7%	33,6%	3,3%

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

I lavoratori a tempo parziale sono diffusi anche tra gli occupati a termine; tra di essi l'80,5% sono donne e solo il 19,5% uomini.

Figura 37 Dipendenti con contratto a tempo determinato part-time per sesso al 31.12.2015 (n=72)



© IPL 2016

Tra gli occupati a termine il part-time riguarda il 10,6% delle donne rispetto al 2,0% degli uomini.

Figura 38 Addetti part-time a tempo determinato per qualifica e sesso al 31.12.2015 (n=72)

	Occupati a tempo parziale				Incidenza sul totale occupati	
Qualifica	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Donne	% Uomini
Dirigenti	1	-	1	0,0%	0,0%	0,8%
Quadri	1	-	1	0,0%	0,0%	0,3%
Impiegate	316	234	82	74,1%	6,3%	2,7%
Operaie e apprendiste	538	455	83	84,6%	17,2%	1,8%
Altro	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	856	689	167	80,5%	10,6%	2,0%

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

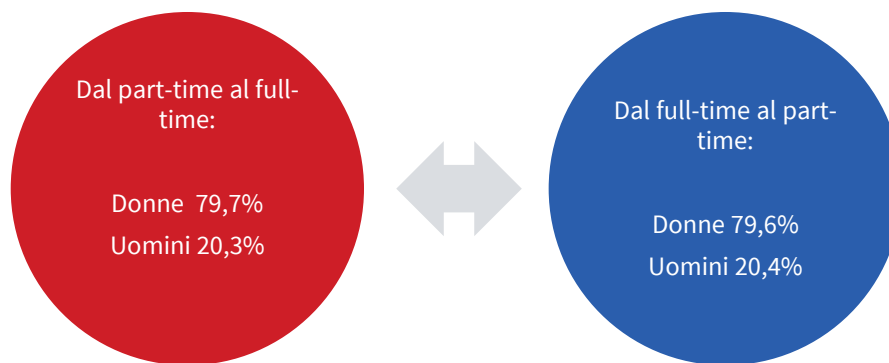
© IPL 2016

L'orario di lavoro ridotto rimane un elemento di forte conciliazione per la work-life balance delle donne, dato che spesso il full-time è incompatibile con gli impegni familiari di cui spesso se ne occupano (unicamente o principalmente) le donne. Gli uomini che lavorano ad orario ridotto sono un'eccezione e spesso scelgono questo contratto affiancato o ad un altro lavoro part-time o ad attività di formazione o di volontariato. Gli ultimi dati, anche a livello nazionale, ci riportano però ad un'altra realtà in divenire, ovvero il part-time involontario, figlio della crisi economica. Dall'indagine, purtroppo, non riusciamo ad evincere quanto il part-time sia voluto, ovvero quando sia chiesto per conciliare famiglia e

lavoro o per altri motivi, e quando sia subito per mancanza di sufficienti posti di lavoro a tempo pieno¹².

I dati dei rapporti stilati dalle aziende permettono di verificare i “passaggi” tra il lavoro a tempo pieno e il lavoro part-time e viceversa. Il 79,7% di chi chiede ed ottiene di lavorare più ore (passaggio da part-time a full-time) sono donne. Ciò non stupisce, visto che sono queste ultime a lavorare maggiormente ad orario ridotto. Al contrario, la riduzione di orario (ovvero il passaggio dal tempo pieno al part-time) riguarda per il 79,6% donne.

Figura 39 Dal part-time al tempo pieno e viceversa per sesso (n=133)



© IPL 2016

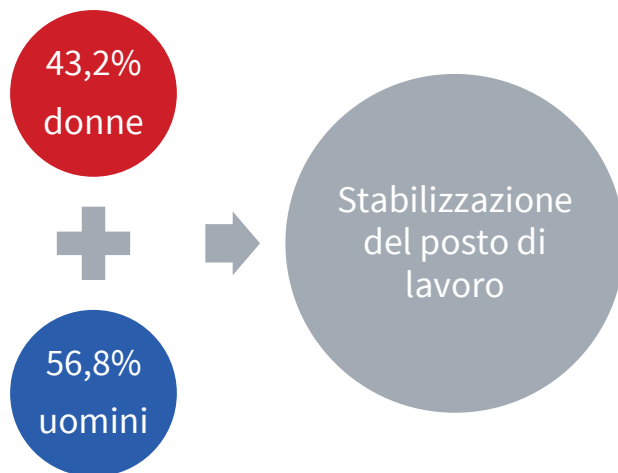
2.6. Uscire dal “labirinto della precarietà”: le stabilizzazioni

Dopo aver analizzato i contratti precari passiamo ora a vedere quante sono state le stabilizzazioni delle aziende nel campione, in altre parole quanti dipendenti sono riusciti a fare il “salto” dal lavoro flessibile/precario ad un lavoro stabile. Le stabilizzazioni nel corso del 2015 sono state 730, di queste il 43,2% donne (315 persone) e nel 56,8% dei casi uomini (415 persone).

¹² I dati amministrativi a livello locale rilevano come dal 2008 la crescita numerica dei posti di lavoro a part-time sia sostanzialmente riconducibile al part-time involontario, ovvero dovuto al fatto di non esser riusciti a trovare un posto di lavoro full-time. Nell'allegato 2 proponiamo quindi di inserire tra le domande anche quella sui motivi del part-time.

Fonte: Osservatorio mercato del lavoro, il part-time tra opportunità e precariato – prima parte, Mercato del lavoro News 2/2014, Marzo 2014, rapporto scaricabile dal sito: www.provincia.bz.it/lavoro.

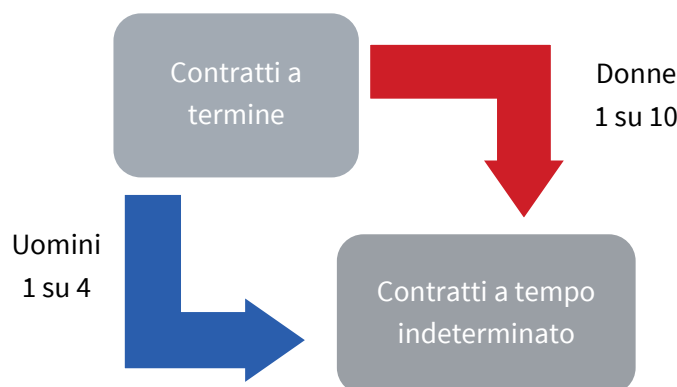
Figura 40 Stabilizzazioni nel 2015 per sesso (n = 133)



© IPL 2016

Un'analisi per qualifica mostra come il 59,3% delle stabilizzazioni di impiegati abbia riguardato le donne, mentre la stabilizzazione degli operai ha coinvolto solo per il 30,2% donne. Se rapportiamo le stabilizzazioni al numero di dipendenti con contratti a termine (pari a 3.817 persone, di cui 2.243 donne e 1.574 uomini) calcoliamo che appena il 19,1% dei contratti a termine vengono poi stabilizzati, ma a fronte di un 14,0% di donne che ottengono un contratto a tempo indeterminato, la quota maschile è molto più elevata, pari al 26,4%. Posto che appena una donna ogni 10 riesce a passare da un contratto a termine ad un lavoro a tempo indeterminato, il salto verso il posto fisso riesce, invece, ad un uomo ogni quattro. Pur nell'esiguità dei numeri sopra riportati possiamo concludere che il passaggio a contratti stabili risulta una prerogativa maschile, perciò è più probabile per gli uomini riuscire a trovare un lavoro stabile di quanto lo sia per le donne.

Figura 41 Stabilizzazione dei contratti per sesso - 2015



© IPL 2016

Il questionario comprendeva inoltre informazioni relative ai contratti di solidarietà e alla Cassa integrazione guadagni. Per quanto riguarda la Cassa integrazione guadagni solo 4 aziende su un totale di 133 hanno riferito il suo utilizzo nel 2015. Su un totale di 213 dipen-

denti, solo 10 erano donne, rispetto a 203 uomini. Il calo sostanziale rispetto agli anni precedenti è dimostrato anche dai dati Astat: nel 2014, infatti, c'è stato un calo di ore autorizzate (-36,5% rispetto al 2013).

2.7. Le aspettative dal lavoro

Il questionario rilevava anche le aspettative da lavoro fruite da uomini e donne, sia per quanto concerne aspettative facoltative per maternità e paternità (i c.d. congedi parentali) sia aspettative per altri motivi.

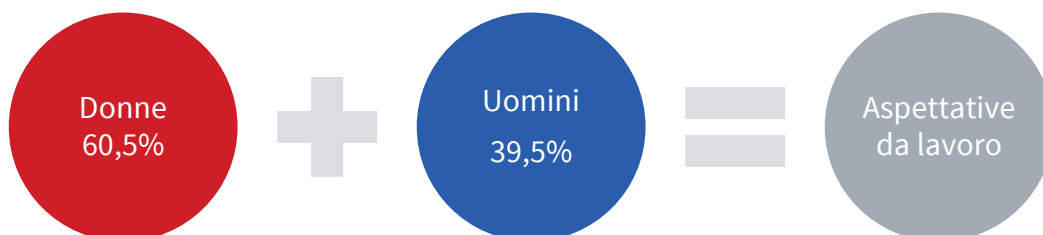
Figura 42 Aspettative dal lavoro per tipologia



© IPL 2016

A fine 2015, delle 133 aziende che hanno partecipato alla compilazione del questionario, solo 67 hanno fornito dati attendibili per quanto riguarda le aspettative. Nel nostro campione, risultavano esserci 403 persone in aspettativa al 31.12.2015. Le donne in aspettativa erano 244 (60,5% del totale), mentre gli uomini erano 159 (pari al 39,5%).

Figura 43 Aspettative dal lavoro al 31.12.2015 per sesso (n=67)



© IPL 2016

Dalla figura 44 si può notare che i dirigenti non prendono aspettativa: solo 1 dirigente donna ha chiesto aspettativa (nel caso specifico per maternità), mentre sono soprattutto le impiegate (categoria molto numerosa in azienda) a richiedere periodi di astensione dal lavoro.

Figura 44 Aspettative dal lavoro al 31.12.2015 per tipologia, qualifica e sesso (n=67)

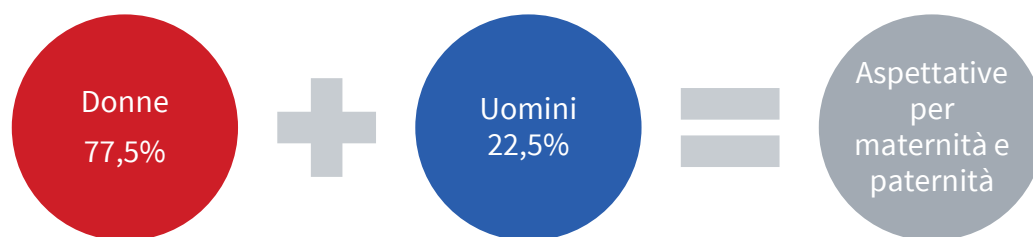
Qualifica	Totale	Donne	Uomini	% Donne
Aspettative totali				
Dirigenti	1	1	-	100,0%
Quadri	8	3	5	37,5%
Impiegati	208	155	53	74,5%
Operai e apprendisti	186	85	101	45,7%
Altro	-	-	-	0,0%
Totale	403	244	159	60,5%
di cui maternità/paternità				
Dirigenti	1	1	-	100,0%
Quadri	3	-	3	0,0%
Impiegati	152	126	26	82,9%
Operai e apprendisti	88	62	26	70,5%
Altro	-	-	-	0,0%
Totale	244	189	55	77,5%

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

Delle 403 persone in aspettativa a fine 2015 ben 244 (60,5%) sono in congedo di maternità o paternità, di cui il 77,5% sono donne.

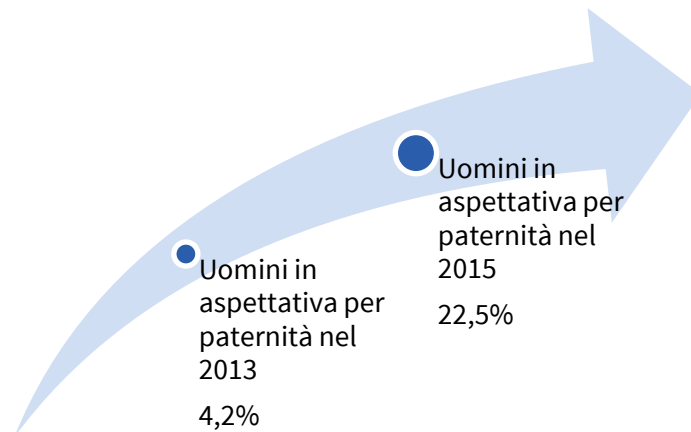
Figura 45 Aspettative per maternità e paternità al 31.12.2015 (n=67)



© IPL 2016

Rispetto al biennio passato (ovvero a fine 2013) è aumentata la quota di uomini in aspettativa, che dal 4,2% sono saliti al 22,5%. Purtroppo nulla sappiamo rispetto alla durata del congedo richiesto nonché rispetto all'età del figlio per cui si sta a casa.

Figura 46 Percentuale di uomini che hanno preso aspettativa di paternità - anno 2013 e 2015 (n=67)



© IPL 2016

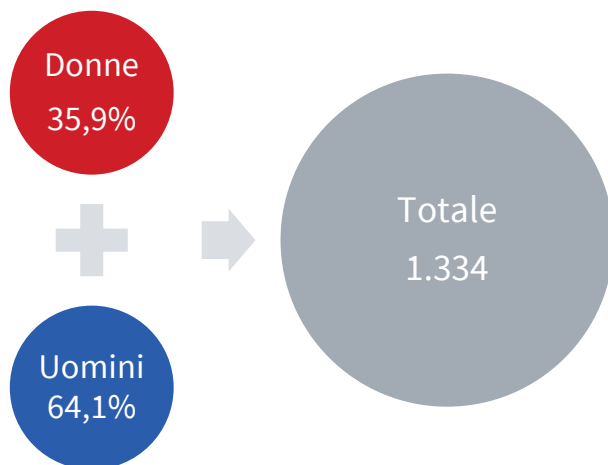
Nelle grandi imprese del settore privato che fanno parte del campione, nel corso del 2015 tra chi ha chiesto aspettativa per motivi familiari ben il 22,5% sono uomini. Ovviamente le mamme sono come sempre più della metà, ma un cambio di rotta da parte dei papà può essere un fattore decisamente positivo nell'ottica della work-life balance per i padri. Se la percentuale maschile aumenta nei dati di aspettativa per paternità, è sicuramente un forte segnale per tutta la famiglia. Le mamme oltre a tornare al lavoro prima di quando facessero nel passato, si trovano alleggerite del lavoro familiare perché un uomo che prende la paternità è, molto probabilmente, anche un uomo che si occupa in parte di alcune faccende familiari¹³.

2.8. Il turnover nel 2015: entrate ed uscite dalle imprese

Dall'analisi dei flussi di entrata ed uscita dei lavoratori e delle lavoratrici dalle aziende nel 2015 emergono dati interessanti, che ci permettono di fare un'analisi dei movimenti occupazionali nel corso del 2015 per le 127 aziende rispondenti a questa domanda. Le persone entrate sono state 9.198, mentre le persone uscite sono state 7.864, pari ad un saldo positivo di 1.334 persone, di cui 479 donne (35,9%) e 855 uomini (64,1%).

¹³ Dal 1 settembre 2016 in Provincia di Bolzano i papà del settore privato che si astengono dal lavoro entro i primi 18 mesi di vita dal bambino ottengono un contributo di importo variabile. Questo contributo è nato a seguito di un lavoro preparatorio svolto proprio dall'IPL | Istituto promozione lavoratori, dal titolo "La proposta IPL per i congedi dei padri" scaricabile scaricare dal sito: http://afi-ipl.org/it/pubblicazioni-ipl/#.V_zPriRA2dJ

Figura 47 Saldo occupazionale (entrate-uscite) per sesso –2015 (n=127)



© IPL 2016

Un'analisi delle sole entrate (ovvero le persone assunte) rileva che la maggioranza erano uomini (4.742 entrate), mentre le donne erano 4.456 (48,4%). Le uscite sono state complessivamente 7.864, di cui il 50,6% donne.

Figura 48 Entrate e uscite nel corso del 2015 e flusso occupazionale per qualifica e sesso (n=127)

Qualifica	Entrate				Uscite				Saldo occupazionale		
	Totale	Donne	Uomini	% donne	Totale	Donne	Uomini	% donne	Totale	Donne	Uomini
Dirigenti	31	3	28	9,7	18	1	17	5,6	13	2	11
Quadri	75	21	54	28,0	63	17	46	27,0	12	4	8
Impiegati	3.209	1.837	1.372	57,2	1.608	877	731	54,5	1.601	960	641
Operai e apprendisti	5.731	2.541	3.190	44,3	5.947	2.984	2.963	50,2	- 216	- 443	227
Altro (compresi co.co.pro) ¹⁴	152	54	98	35,5	228	98	130	43,0	- 76	- 44	- 32
Totale	9.198	4.456	4.742	48,4	7.864	3.977	3.887	50,6	1.334	479	855

Fonte: Rapporto sul Personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

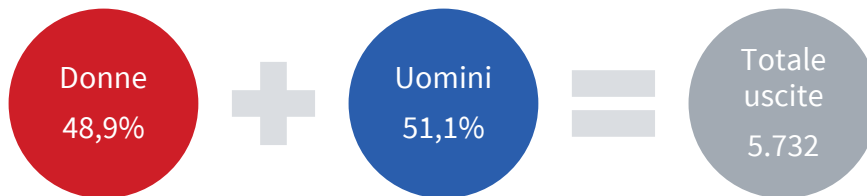
La situazione femminile negli anni non è affatto cambiata; anche in questo biennio le donne sono interessate a fenomeni di lavoro stagionali, temporanei, con un elevato turnover, a termine e quindi maggiormente precari. Le donne rappresentano il 48,4% delle entrate ma anche il 50,6% delle uscite.

¹⁴ Nel 2015 registriamo un saldo negativo per le categorie dei contratti a progetto e per “altre tipologie contrattuali”. Come si vede nell'allegato 1 ciò è strettamente correlato con le disposizioni contenute nel Jobs Act in vigore da marzo 2015, che da un lato ha previsto uno sgravio contributivo per i nuovi contratti a tempo indeterminato e dall'altro ha abolito i co.co.pro nel settore privato a partire dal 1.1.2016.

2.9. Motivazioni delle uscite nel 2015

Analizzando i dati per genere si nota come la quota di donne che esce dal mercato per cessazioni del rapporto di lavoro sia di poco inferiore alla corrispondente quota maschile (rispettivamente 48,9% e 51,1%).

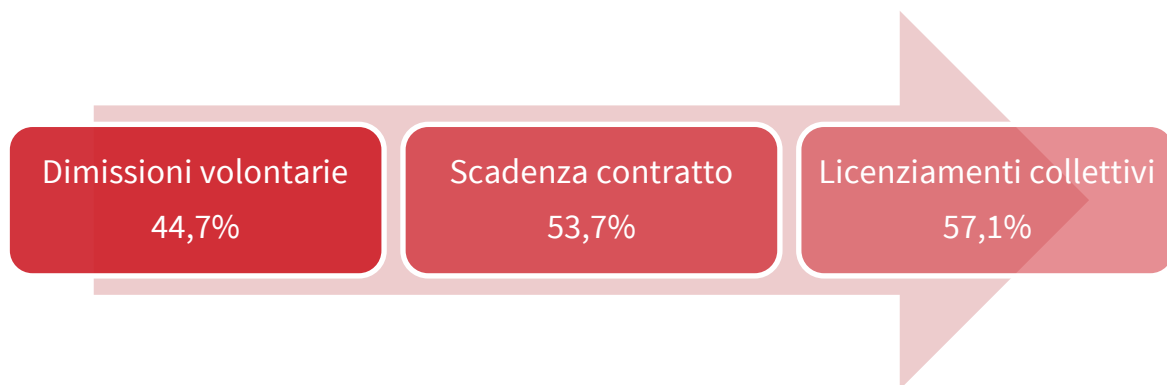
Figura 49 Le uscite dalle aziende nel 2015 per sesso (n=119)



© IPL 2016

Le donne rappresentano il 57,1% delle uscite per licenziamenti collettivi, il 53,7% di chi si vede scadere in contratto e il 44,7% delle dimissioni volontarie.

Figura 50 Incidenza femminile sulle uscite per tipologia - 2015 (n=119)



© IPL 2016

Purtroppo non siamo a conoscenza delle motivazioni che hanno fatto sì che i contratti non siano stati rinnovati, in percentuale elevata per le donne, ed anche i motivi che hanno spinto molte donne a dimissioni volontarie. Spesso le dimissioni volontarie delle lavoratrici sono conseguenza del carico familiare che grava su di loro (in primis la maternità, ma anche carichi di cura di persone anziane o disabili) e che portano la donna a lasciare il posto di lavoro (a termine, a progetto, ecc.) più frequentemente di quanto lo facciano gli uomini.

Figura 51 Le uscite dalle aziende nel 2015 per motivazione e sesso (n=119)

Motivo dell'uscita	Totale	Donne	Uomini	% donne sul totale	% col donne	% col uomini
Dimissioni volontarie	1.654	740	914	44,7%	26,4%	31,3%
Pensionamenti e prepensionamenti	161	35	126	21,7%	1,2%	4,3%
Licenziamenti individuali	318	125	193	39,3%	4,5%	6,6%
Licenziamenti collettivi	35	20	15	57,1%	0,7%	0,5%
Mobilità	18	2	16	11,1%	0,1%	0,5%
Scadenza del contratto	3.478	1.869	1.609	53,7%	66,6%	55,0%
Altri motivi	68	17	51	25,0%	0,6%	1,7%
Totale	5.732	2.808	2.924	49,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

In tale rilevazione non sono disponibili informazioni di maggior dettaglio neppure in merito all'età delle persone a cui non viene rinnovato il contratto, il che aiuterebbe nel comprendere meglio in quali fasce di età si concentrano i mancati rinnovi e nonché le dimissioni.

Per quanto riguarda le uscite del 2015, un ultimo fattore analizzabile attraverso i dati in possesso sono i pensionamenti e prepensionamenti. Questi mostrano un'alta prevalenza maschile, dato che solo il 21,7% dei pensionamenti/prepensionamenti riguardano donne. Tale disparità è sicuramente da attribuire alla minor presenza in passato delle donne nelle aziende. Molte lavoratrici, infatti, hanno iniziato tardi il loro percorso lavorativo (per occuparsi della famiglia e quindi dovranno lavorare più a lungo per poter andare in pensione) o hanno dovuto interrompere il lavoro per poter dedicarsi ai bambini piccoli e sono rientrate nel mercato del lavoro dopo qualche anno e quindi non godono ancora della possibilità di andare in pensione.

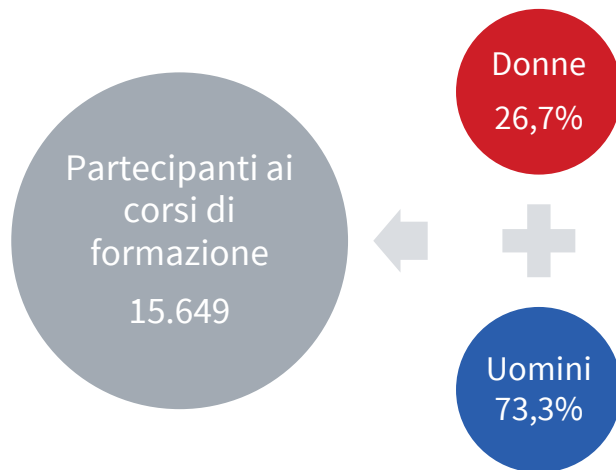
2.10. Le opportunità di crescita personale: la formazione nelle imprese

Un altro importante dato fornito dall'indagine riguarda le attività di formazione erogate dall'azienda ai propri dipendenti, sia in sede sia esternamente. Purtroppo delle 133 aziende che hanno risposto al questionario solo 49 hanno dato risposte esaustive sulla formazione. In molti casi il questionario è stato compilato dal commercialista di riferimento dell'azienda, il quale non è sicuramente in possesso delle informazioni relative alla formazione dei dipendenti. Per 84 aziende non sappiamo se hanno fatto corsi di formazione e non lo hanno segnalato nel questionario, oppure non hanno formato i propri collaboratori, perché siamo in presenza di dati mancanti. Il risultato quindi, non permette di formulare conclusioni certe in merito alla formazione effettiva nelle imprese, essendo molti i dati mancanti o pari a zero¹⁵.

¹⁵ Con formazione si indica l'attività formativa svolta attraverso corsi teorici e pratici istituiti per il personale dipendente nel corso del 2015. Il numero dei partecipanti coinvolti in attività di formazione era da indicare complessivamente per ciascuna categoria nel corso dell'anno considerato. Se un lavoratore nel corso di tale periodo ha partecipato a più corsi di formazione, deve essere considerato come più partecipanti, ad esempio, se la stessa persona partecipa a due corsi, conteggiare due modalità di raccolta rispetto alle ore di formazione fruite dal personale utilizza il sistema del cumulo, con il risultato di non consentire di valutare quanto ciascuno dei soggetti coinvolti ne abbia effettivamente usufruito.

I questionari compilati ci permettono di rilevare il numero di partecipanti per sesso e qualifica che hanno preso parte ad attività formative nel corso del 2015¹⁶, sia il monte ore totale delle attività di formazione, nonché il monte ore di formazione obbligatoria seguita dagli addetti. Nel corso del 2015 ai corsi di formazione hanno preso parte 15.649 persone, di cui il 73,3% uomini e il 26,7% donne.

Figura 52 Dipendenti partecipanti a corsi di formazione per sesso - 2015 (n=49)



© IPL 2016

Gli operai e le operaie risultano la qualifica che in termini assoluti segue più corsi di formazione, in particolare gli uomini operai: quasi un terzo dei partecipanti alla formazione sono operai uomini (5.635 su un totale di 15.649 partecipanti).

Figura 53 Numero di partecipanti ai corsi di formazione per qualifica e sesso - 2015 (n=49)

Qualifica	Numero di partecipanti				% Donne occupate
	Totale	Donne	Uomini	% Donne	
Dirigenti	430	60	370	14,0%	8,3%
Quadri	2.776	426	2.350	15,3%	15,6%
Impiegati	5.415	2.307	3.108	42,6%	45,1%
Operai e apprendisti	7.028	1.393	5.635	19,8%	28,9%
Totale	15.649	4.186	11.463	26,7%	34,4%

Fonte: Rapporto sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

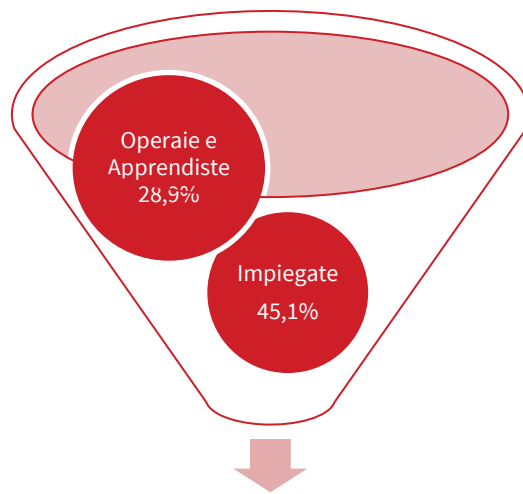
© IPL 2016

In rapporto al numero totale di occupati notiamo che le donne partecipano a corsi di formazione in percentuale minore rispetto alla loro effettiva presenza in azienda. Posto infatti

¹⁶ Purtroppo il questionario fa riferimento al numero di partecipanti e non di persone (ovvero alle teste) per cui i dati si riferiscono alla partecipazione di quella categoria o sesso ai corsi, non alle persone fisiche, con i due limiti estremi che si potrebbero verificare, ovvero che in alcune aziende poche persone hanno partecipato a molti corsi mentre molti altri collaboratori non hanno preso affatto parte alla formazione. I dati ci danno quindi un'idea della tendenza in azienda a seguire i corsi, ma non della copertura di tutti i lavoratori. Ad es. potrebbe essere che i corsi siano maggiormente seguiti da lavoratori e lavoratrici a tempo pieno che non a part-time per le note esigenze di avere tempo di cura e difficilmente possono dedicare tempo alla formazione (fuori dall'orario di lavoro).

pari a 100 il totale dei partecipanti, notiamo che le donne sono il 26,7%, mentre ricordiamo che le donne rappresentano il 34,4% delle donne occupate nelle 80 aziende.

Figura 54 Qualifiche in cui le dipendenti donna hanno partecipato maggiormente a corsi di formazione (n=49)



Le donne sono il 34,4% del totale

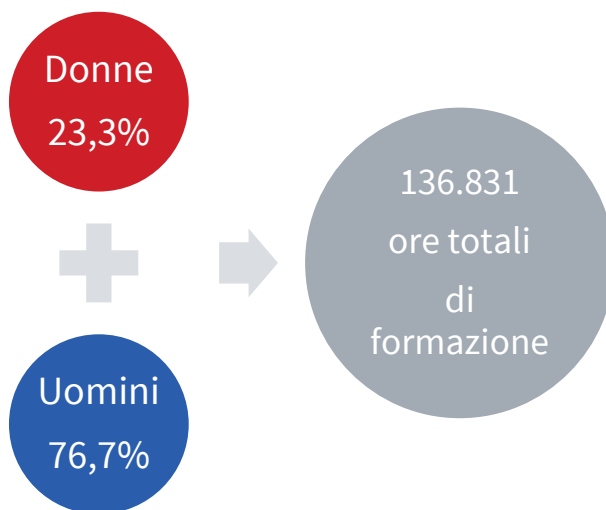
© IPL 2016

Un'analisi per settore evidenzia quanto sia molto virtuoso il settore del credito e delle assicurazioni, dove si fa molta formazione. Inoltre, gli aggiornamenti per il personale riguardano tutte le cariche e sia uomini che donne. I dirigenti del ramo bancario/assicurativo sono la categoria che, in assoluto, ha seguito il maggior numero di corsi in un anno. Al contrario, l'edilizia è il settore meno propenso alla formazione dei propri addetti.

Complessivamente nelle 49 aziende rispondenti sono state erogate 136.831 ore totali di formazione (tra quella facoltativa e quella obbligatoria), di cui 23,3% a favore di donne e il 76,7% a favore degli uomini (figura 55). Le donne hanno quindi seguito corsi più brevi rispetto ai colleghi uomini¹⁷.

¹⁷ Con tali informazioni abbiamo quindi costruito l'indicatore del numero medio di ore di formazione per addetto. Per quanto la tabella del questionario relativa alla formazione non consenta di rilevare informazioni circa la tipologia di formazione, i dati ricavati possono comunque risultare interessanti per capire quale sia l'investimento formativo in termini di tempo a favore dei dipendenti e se si possano rilevare differenze di genere. Come indicatore abbiamo usato il numero medio di partecipanti, dividendo il numero totale dei partecipanti sul totale degli addetti, per sesso, settore e livello di inquadramento. Rispetto a questo indicatore risulta che in media ogni addetto donna ha seguito 85 corsi ed ogni addetto uomo 234 ma con consistenti differenze settoriali.

Figura 55 Ore di formazione per sesso nel 2015 (n=49)



© IPL 2016

2.11. Le retribuzioni medie ed il gender pay gap

Grazie all'indagine possiamo avere anche informazioni sui monti salariali pagati dalle imprese per genere e livello di qualifica dei dipendenti; il questionario prevede infatti che le imprese dichiarino il monte salari relativo al 2015¹⁸. Dividendo i monti salariali per il numero di lavoratori (entrambi per sesso e qualifica) è possibile stimare le retribuzioni annuali medie dei lavoratori e lavoratrici per gli addetti a tempo pieno¹⁹. Nel 2015 le ditte che hanno partecipato alla stesura del questionario sono state 133, ma di queste non tutte hanno fornito i dati relativi alla retribuzione. Inoltre, alcune hanno sì fornito i dati, ma questi per diversi motivi non sono stati utilizzati perché non attendibili o di bassa numerosità rispetto alle qualifiche²⁰.

Con tutte le cautele del caso - dovute alla tipologia di rilevazione, al fatto di avere un dato retributivo di flusso (retribuzioni nel 2015) a fronte di un dato occupazionale di stock (al 31.12.2015) e anche alla bassa numerosità delle aziende (n= 12 per i quadri, n= 40 per gli operai e n = 36 per gli impiegati) - illustriamo ora le risultanze delle nostre elaborazioni

¹⁸ Il dato rilevato è il "monte retributivo lordo annuo" di lavoratori e lavoratrici full-time, comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente). Gli elementi retributivi consistono nel minimo tabellare, ex contingenza maturata, eventuali indennità di funzione, aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi), superminimi collettivi, superminimi individuali, incentivi individuali, premi di produzione e produttività straordinari, altre voci retributive (ad esempio 3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda, in caso di malattia, maternità e paternità, indennità in mensa, indennità di turnazione, premio di presenza, altre indennità ed indennità ad personam. Non devono invece essere conteggiati gli importi anticipati dal datore di lavoro per conto degli enti di previdenza e assistenza a titolo di indennità di malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG.

¹⁹ Permane il forte limite di aver calcolato la media rapportando un dato di flusso (il monte salari del 2015) ad un dato stock (numero di addetti al 31.12.2015).

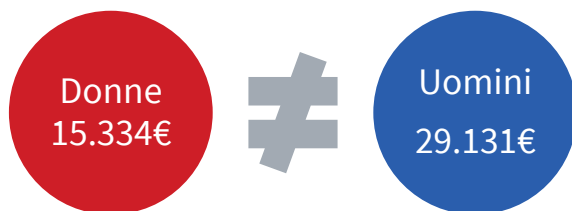
²⁰ Di seguito vedremo i dati solo per alcune delle qualifiche, perché il campione purtroppo varia a seconda della qualifica, visto che non tutte le ditte hanno risposto a questa domanda. Ad esempio, per la qualifica dirigenti e quadri i dati forniti dalle aziende non possono essere presi come indicatore essendo che pochissime aziende hanno fornito i dati ed alcuni non possono essere utilizzati.

rispetto al gender pay gap, considerando unicamente le posizioni lavorative a tempo pieno²¹.

Rispetto ai quadri evidenziamo che solo 49 aziende delle 133 totali hanno almeno 1 quadro donna, ma solo 12 aziende tra queste hanno fornito dati attendibili. Considerato ciò, la media retributiva dei quadri donna va letta con estrema cautela. Dalla nostra analisi risulta che un quadro donna guadagna mediamente 47.203 € all'anno, circa il 29,0% in meno rispetto al collega a parità di qualifica, il quale, invece, guadagna mediamente 66.698 € all'anno.

Per quanto riguarda la categoria degli operai, 40 aziende hanno fornito dati attendibili sulle retribuzioni medie. Ciò ha permesso di ottenere un campione di 562 donne. Il gender pay gap a sfavore delle donne risulta pari al 47,4%, laddove la media retributiva femminile è di 15.334 €, quella maschile è di 29.131 €.

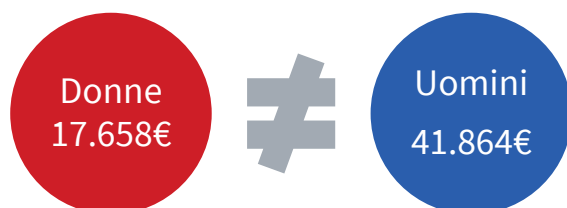
Figura 56 Retribuzione media per operai e operaie a tempo pieno (n=40)



© IPL 2016

Per quanto riguarda gli impiegati, invece, sono 36 le aziende che hanno fornito dati attendibili. Il campione in questo caso è costituito da 2.145 donne che lavorano nella qualifica di impiegate. In tal caso, il gender pay gap è del 57,8%, dato che la retribuzione media per le donne è di 17.658 € rispetto ai 41.864 € degli uomini.

Figura 57 Retribuzione media per la qualifica impiegati a tempo pieno (n=36)



© IPL 2016

Rispetto alla qualifica dei dirigenti, tra le aziende rispondenti alla domanda sulle retribuzioni solo 20 di esse hanno almeno 1 dirigente donna. Di queste aziende purtroppo, solo 3 hanno fornito dati attendibili sulle retribuzioni medie delle dirigenti in Alto Adige, per cui data la bassa numerosità non abbiamo ritenuto fosse opportuno calcolare né retribuzioni medie né il gender pay gap per tale qualifica.

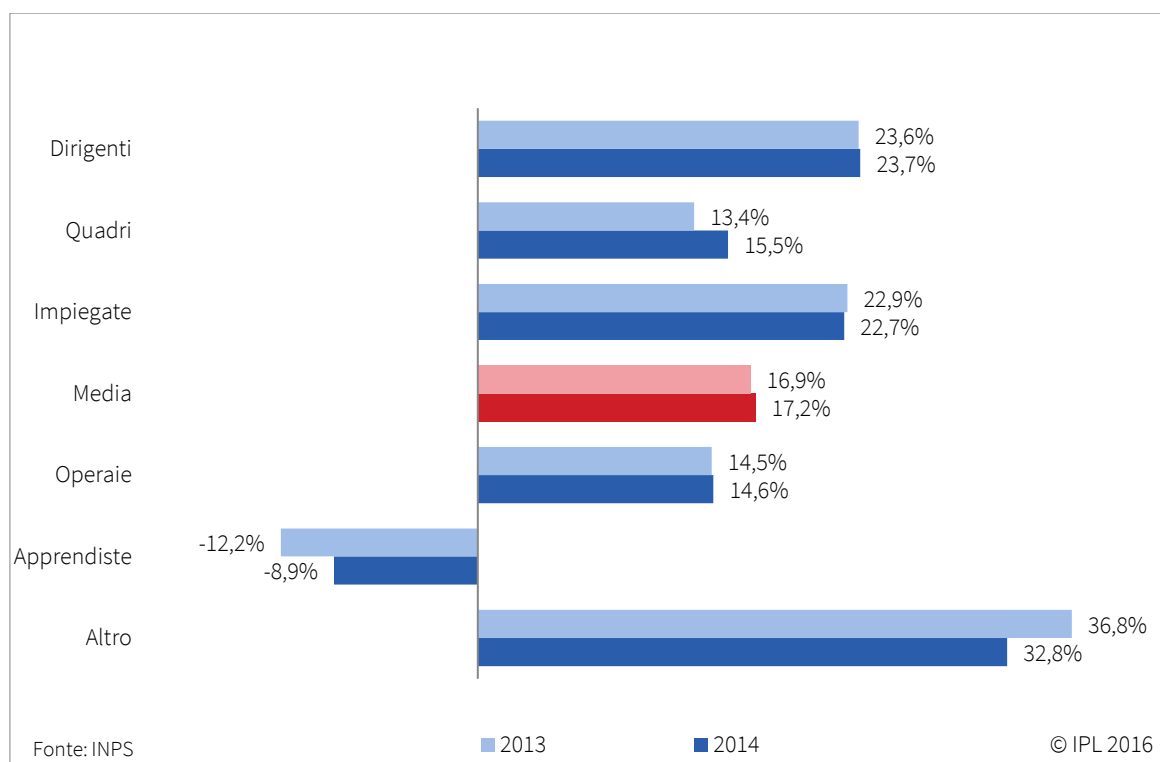
²¹ Abbiamo escluso dal conteggio le persone che lavorano a part-time, in quanto non siamo in grado di sapere la percentuale di lavoro effettiva, ovvero se è un part-time al 50%, al 75% o di altra misura.

Rimarchiamo ulteriormente il fatto che i nostri dati riguardano solo unicamente i dipendenti a tempo pieno, quindi sia le retribuzioni sia il gender pay gap sono da intendersi a parità di orario di lavoro. Purtroppo rispetto a questi dati non abbiamo informazioni sull'età media dei dipendenti che percepiscono tali retribuzioni e neppure sulla loro anzianità di servizio, sulla loro esperienza professionale o sul loro titolo di studio. Inoltre, non siamo a conoscenza di quanto pesino i superminimi, nonché i premi di produzione (premi di risultato derivanti da accordi integrativi aziendali), storicamente maggiormente diffusi in settori maschili.

Per questi motivi abbiamo deciso di allargare la nostra analisi retributiva utilizzando i dati retributivi forniti dall'INPS per gli anni 2013 e 2014 disponibili presso l'Osservatorio statistico dell'Istituto di previdenza²². Dai dati relativi al 2013 e 2014 si può accertare l'esistenza di un differenziale retributivo tra lavoratrici e lavoratori (gender pay gap), da cui emerge un gender pay gap medio pari al 17,2% per il 2014 e al 16,9% per il 2013.

Un'analisi per qualifiche mostra che, nel 2014, una donna dirigente percepiva una retribuzione media inferiore del 23,7% rispetto ad un uomo su base giornaliera, che si disposta di appena 0,1 p.p. rispetto al 2013. Elevato risulta il gender pay gap anche per le impiegate (-22,7%) e per le altre tipologie contrattuali (-32,8%), mentre è minore per quadri ed operaie. Unico gap a favore delle donne è tra gli apprendisti, che ovviamente hanno retribuzioni mediamente molto contenute.

Figura 58 Gender Pay Gap per lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato per qualifica



²² I dati retributivi dell'INPS non sono specifici per le aziende con più di 100 dipendenti ma includono le retribuzioni di tutti i dipendenti a tempo pieno nel settore privato.

Purtroppo come sappiamo, il gender pay gap esiste a tutti i livelli e risulta influenzato anche da fattori quali il settore economico, l'anzianità contributiva, la tipologia contrattuale e l'età. Se si considera il gender pay gap per classi di età, si osserva che esso cresce progressivamente all'aumentare dell'età. Nella prima classe di età è a favore delle donne (che guadagnano il 6,9% in più dei loro colleghi uomini), mentre poi diventa a sfavore delle donne in tutte le altre classi. Per la classe di età tra i 20 ed i 24 anni il gender pay gap ammonta al 3,9% (2013) e 4,1% (2014) in favore dei lavoratori di sesso maschile.

Figura 59 Gender Pay Gap (%) per classi di età per full-time

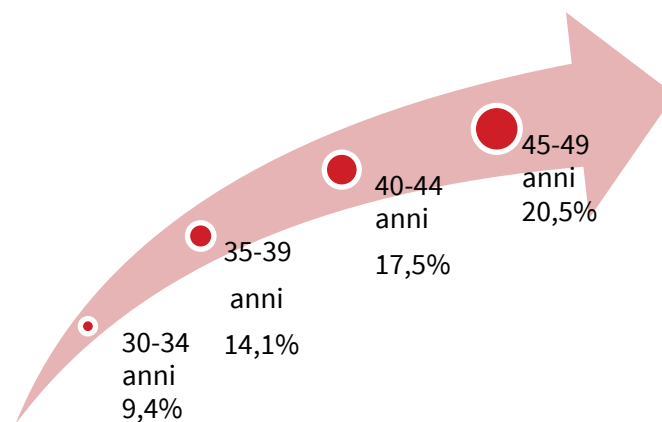
Classi d'età	2013	2014
<=19	-10,4	- 6,9
20-24	3,9	4,1
25-29	7,5	7,6
30-34	10,1	9,4
35-39	13,4	14,1
40-44	18,4	17,5
45-49	19,9	20,5
50-54	20,3	20,5
55-59	20,3	21,0
60-64	24,1	24,4
>=65	27,2	18,1
Totale	16,9	17,2

Fonte: INPS

© IPL 2016

Tra i 30 e i 40 anni il gap aumenta di ben 10 punti percentuali, proprio in quella fase della vita dedicata per molte donne alla maternità, con la conseguenza che il gap continua a crescere inesorabilmente.

Figura 60 Gender Pay Gap per classi di età - 2014

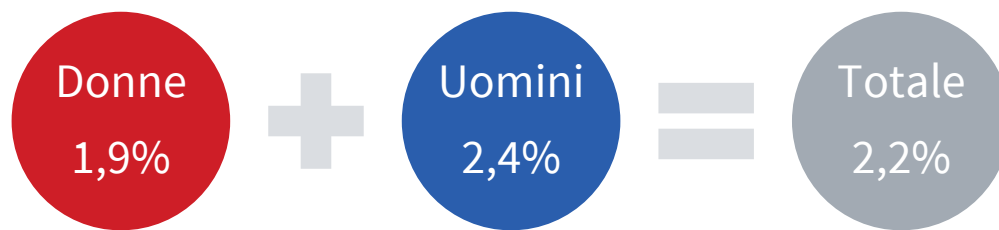


Fonte: INPS – ASTAT 2016

© IPL 2016

Da sottolineare è anche un notevole incremento del gender pay gap nella classe di età 60-64 anni (24,4%), laddove pesa però il numero limitato di lavoratori di entrambi i sessi in questa fascia di età.

Figura 61 Percentuale di lavoratori dipendenti nella fascia di età tra i 60-64 anni - anno 2014



Fonte: INPS – ASTAT 2016

© IPL 2016

3. Serie storica dal 2008 al 2015

3.1. Saldo occupazionale positivo, ma da leggere con cautela

In questo capitolo analizziamo le imprese che hanno risposto sia alla prima edizione del 2008/2009 che a quest'ultima del biennio 2014/2015. Il nostro database si compone di 78 aziende; ovviamente si tratta di aziende con almeno 100 dipendenti nei due bienni considerati. Nel leggere i dati di questo capitolo bisogna però prestare particolare attenzione ad un elemento di “disturbo”: il cosiddetto fenomeno dell'*attrition bias*, (un bias dovuto alla perdita, “attrition”, delle aziende tra la prima e l'ultima rilevazione). Tale fenomeno ci avverte di analizzare con cautela i dati che emergono dal confronto della serie storica.

Figura 62 L'effetto sul nostro campione dell'*attrition bias*

© IPL 2016

Le 78 aziende del nostro campione di confronto tra il 2008/2009 e il 2014/2015 sono sia le imprese maggiormente diligenti (che avendo risposto sempre ai questionari ricadono nel campione), ma soprattutto rappresentano le imprese “sopravvissute” alla crisi economica iniziata verso il 2008. Le imprese altoatesine che tra il 2008 e il 2013 hanno ridotto massic-

ciamente il personale: aziende che a fine 2009 erano appena sopra la soglia dei 100 dipendenti e che hanno ridotto negli anni il personale non ricadono più nell'obbligo della compilazione del rapporto di cui all'art. 46 D.lgs. 198/2006. Alcune delle 119 aziende del nostro campione 2008/2009 non ci sono più nel 2014/2015 magari perché hanno chiuso l'unità produttiva in provincia, ovvero spostato altrove le loro unità produttive altoatesine che prima contavano almeno 100 dipendenti. Tali casi non rientrano nelle 78 aziende di cui analizziamo i dati in questo capitolo.

Tenendo presente questa importante premessa, verifichiamo innanzitutto se e quanto hanno assunto tali imprese negli anni considerati. La tabella sottostante mostra i settori a cui appartengono queste aziende: quasi la metà di esse (36 aziende, pari al 46,1%) fanno parte del settore industriale e 13 aziende (16,7%) del settore commercio. Terzo settore, per numerosità con 7 aziende, è quello delle attività professionali e dei servizi per imprese e famiglie.

Figura 63 Imprese del campione per settore - confronto 2008/2009 e 2014/2015 (n = 78)

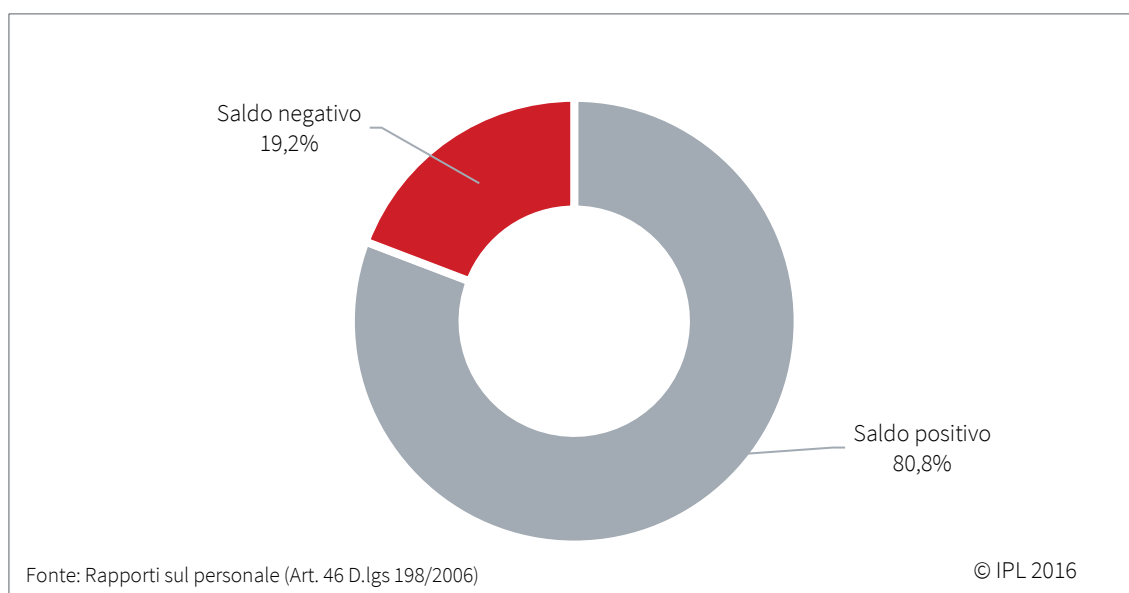
Settore	N. imprese	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	6	7,7
Industria metalmeccanica	15	19,2
Altre industrie	21	26,9
Energia elettrica, gas, vapore e acqua	2	2,6
Commercio	13	16,7
Trasporti e magazzinaggio	1	1,3
Alberghi e ristoranti	6	7,7
Credito e assicurazioni	4	5,1
Istruzione e ricerca	1	1,3
Attività professionali e servizi per imprese e famiglie	7	9,0
Servizi di informazione e comunicazione	2	2,6
Totale	78	100,0

Fonte: Rapporti sul personale (Art. 46 D.Lgs 198/2006)

© IPL 2016

Il 20,5% delle ditte di cui sopra ha tra 100 e 125 dipendenti, il 21,8% tra 126 e 150 dipendenti. Mentre il 12,8% delle aziende (pari a 10 ditte) ha oltre 300 dipendenti. Di queste 78 aziende ben 63 (80,8% del totale) hanno registrato tra il 2009 e il 2015 un saldo occupazionale positivo, mentre in 14 aziende (19,2%) il saldo occupazionale è stato negativo.

Figura 64 Saldo occupazionale tra il 2009 e il 2015 (n = 78)

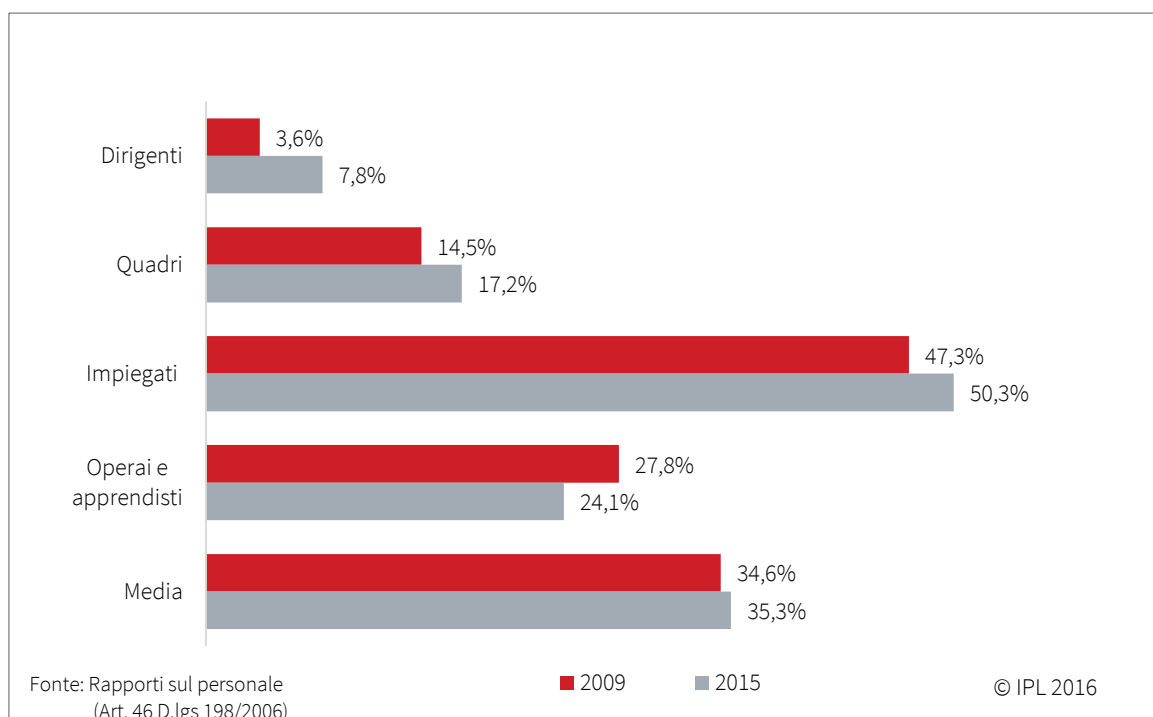


Considerando il saldo occupazionale femminile, notiamo che in 20 aziende la quantità donne presenti nel 2015 è inferiore rispetto al 2009. In un'azienda le donne sono rimaste le stesse del 2009, mentre in ben 57 aziende le donne occupate sono aumentate nel corso degli ultimi 6 anni.

Come già accennato, bisogna però utilizzare con cautela il saldo occupazionale positivo, che deve tener conto del “fattore di disturbo” spiegato precedentemente e che va quindi relativizzato. Il settore industriale, il commercio e il settore alberghiero sono quelli dove con maggior frequenza si hanno saldi occupazionali positivi. In particolare le donne sono state assunte nelle aziende commerciali, nelle attività professionali e dei servizi per le imprese e le famiglie. Sommando le 10 aziende che hanno aumentato di più il loro personale (quasi tutte grandi aziende che nel 2009 avevano già oltre 300 dipendenti), vediamo che da sole hanno la metà del saldo occupazionale positivo. Si tratta di grandi imprese commerciali che hanno aperto ad es. nuovi punti vendita in provincia, nonché di grandi imprese metalmeccaniche e di imprese nel settore dei servizi alla persona che hanno registrato un incremento di personale. Queste 10 aziende sono state quindi il motore occupazionale negli ultimi 6 anni, dato che da sole hanno fatto registrare la metà dell'incremento occupazionale totale, mentre la restante metà del saldo è suddivisa per le restanti 68 aziende.

Passiamo ora ad analizzare la quota di donne per qualifica. Innanzitutto notiamo che nel complesso si è passati da un tasso di femminilizzazione (ovvero rapporto tra le donne e il totale dipendenti) del 34,6% nel 2009 al 35,3% nel 2015.

Figura 65 Tasso di femminilizzazione per qualifica – confronto 2009 e 2015 (n = 78)



Le donne dirigenti sono più che raddoppiate in termini assoluti (erano appena 6 nel 2009 e sono diventate 16 nel 2015), ma rimangono neppure due decine di dirigenti donne in ben 78 aziende altoatesine.

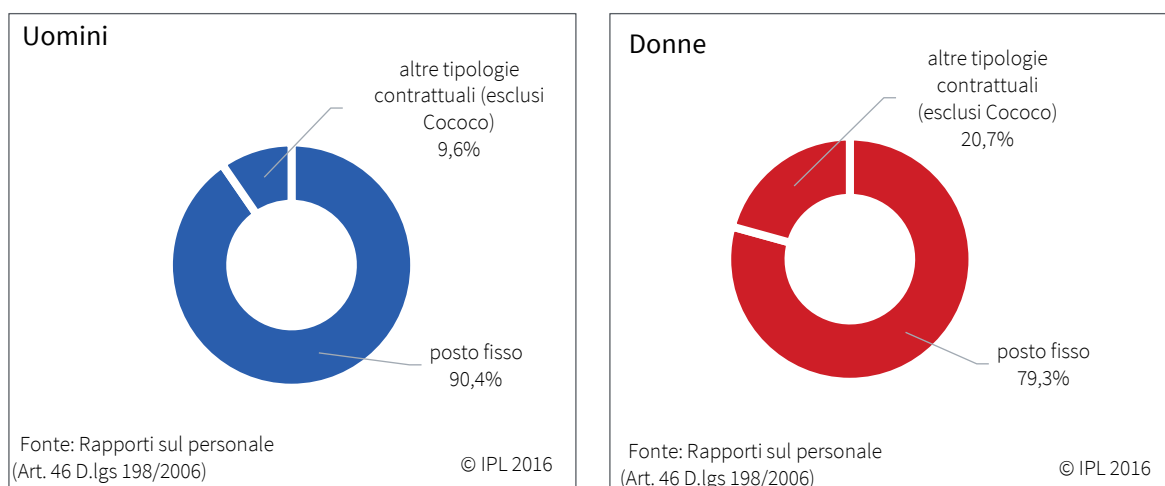
Solo in 12 aziende su 78 c'è almeno una donna dirigente, mentre in 62 aziende (84,6%) non vi sono dirigenti donne. In 3 aziende con un unico dirigente al comando ci sono 3 donne, all'opposto due imprese con rispettivamente 10 e 17 dirigenti non hanno ai vertici alcuna donna. In 23 aziende con almeno due dirigenti non c'è alcuna donna tra le fila, ovvero la quota rosa è pari a zero.

La quota di donne tra i quadri, invece, è cresciuta dal 14,5% al 17,2% in sei anni e dai dati risulta che, a fine 2015, nelle 78 aziende lavoravano 138 quadri donne. Le donne impiegate sono aumentate dal 47,3% al 50,3%, mentre la quota di operaie ed apprendiste è calata dal 27,8% al 24,1%.

3.2. Contratti a tempo indeterminato crescono grazie agli sgravi contributivi

Vediamo come in questi sei anni (dal 2009 al 2015) è cambiato il ricorso al lavoro a tempo indeterminato. Questa tipologia contrattuale rimane molto diffusa tra le aziende private sopra i 100 dipendenti. Se nel 2009 l'85,4% dei dipendenti aveva un posto fisso, nel 2015 tale quota è leggermente salita al 86,3%. Tuttavia permane una differenza di genere: a fine 2015 il 79,3% delle donne, contro al 90,4% degli uomini, aveva un contratto a tempo indeterminato, ovvero un posto fisso. Il tempo indeterminato – ovvero il posto fisso – viene quindi maggiormente offerto agli uomini rispetto alle donne (vedi figura 66).

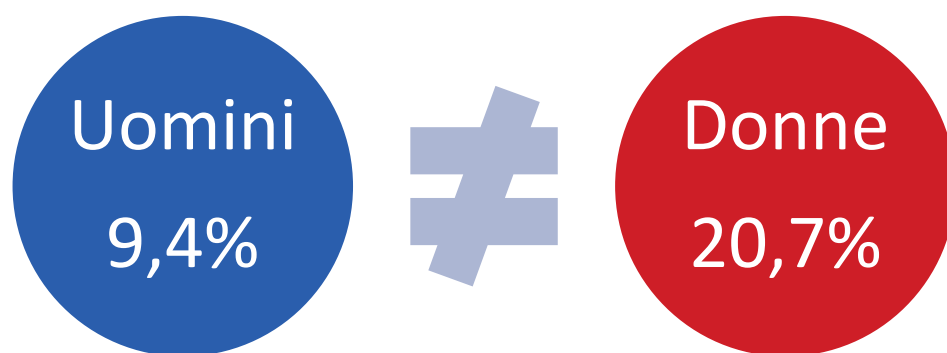
Figura 66 Quota di dipendenti con posto fisso al 31.12.2015 (n= 61)



Se guardiamo alle qualifiche notiamo che tra i dirigenti nel 2009 predominavano i contratti a tempo indeterminato: su 110 dirigenti ben 107 (95,5%) avevano un contratto a tempo indeterminato. A fine 2015 tra i dirigenti il 100% delle donne e il 95,3% degli uomini erano assunti con contratto a tempo indeterminato. Ciò differisce dalle dirigenze pubbliche, dove ormai i dirigenti lavorano con contratti a termine, i quali vengono (in caso) rinnovati ogni quadriennio. Nel privato tale prassi non è ancora attuale, dato che appena il 3,8% dei dirigenti non è a tempo indeterminato.

Tra le altre tipologie contrattuali diffuse nelle aziende private vi è il contratto a tempo determinato. Quest'ultimo nel 2009 rappresentava il contratto del 24,2% delle donne e del 9,2% degli uomini (vedi figura 66), anche qui con una netta differenza di genere: un solo uomo su dieci, ma bensì una donna su 5 lavoravano con un contratto a tempo determinato.

Figura 67 Quota di dipendenti con contratti a termine al 31.12.2015 (n= 61) – in % sul totale



© IPL 2016

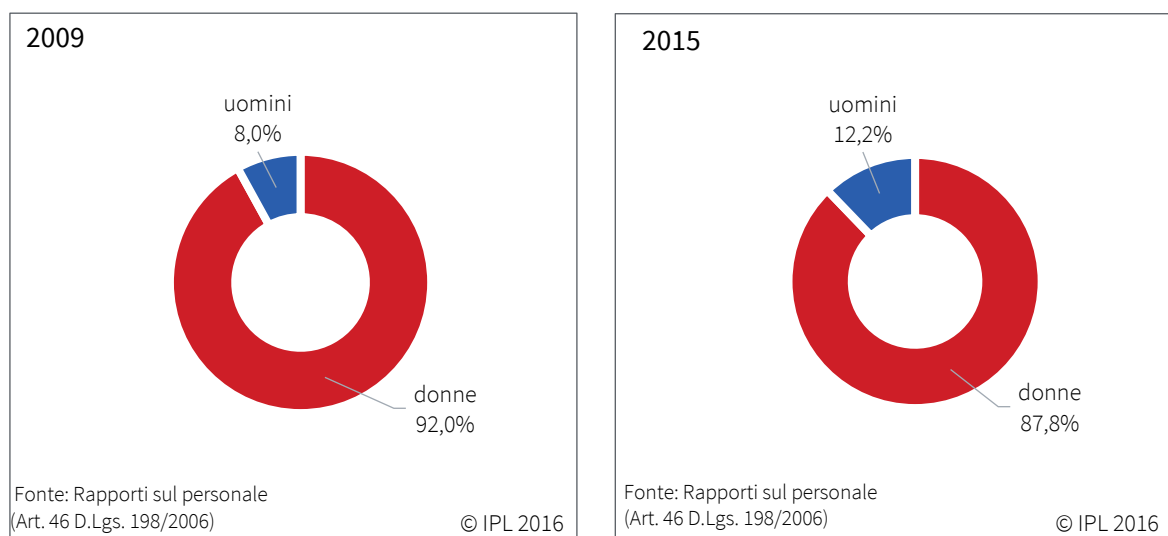
A fine 2015, permane una differenza di genere, anche se essa si è ridotta: il 20,7% delle donne contro il 9,4% degli uomini lavorano a termine. Rispetto alle qualifiche notiamo che il lavoro a termine è maggiormente diffuso tra gli operai (11,6% di questa categoria lavora a termine), mentre risulta la modalità di lavoro di ben il 36,3% delle operaie. Il contratto a termine, sia nel 2009 che nel 2015, rimane pochissimo utilizzato per le qualifiche dei dirigenti e dei quadri, mentre lo è per il 6,0% degli impiegati uomini e il 10,5% delle impiegate donne.

Un ulteriore elemento da tenere in considerazione quando parliamo di tipologie contrattuali è il fatto che nel questionario relativo al biennio 2008-2009 non erano da indicare i **collaboratori a progetto (quelli che oggi sono i collaboratori coordinati e continuativi, ovvero i co.co.co.)**. Per il biennio 2013-2014 nella compilazione on-line questa tipologia era prevista, mentre non lo era neppure nei questionari cartacei che ci sono pervenuti. Rimane comunque il fatto che sono molto poche le aziende che hanno indicato di avere dei co.co.co. a fine anno. Teniamo ulteriormente conto del fatto che si trattava di indicare il dato dei co.co.co. presenti in azienda al 31.12.2015 e non la media annua. Per cui rimane il dubbio da un lato di poche indicazioni, dall'altro di molti contratti conclusi entro l'anno e quindi non rientranti nel dato di stock di fine anno. Ne consegue quindi che la sostanziale tenuta della quota di lavoratori a tempo indeterminato sia da leggere inesorabilmente "al netto" dei co.co.co. di cui (purtroppo) ancora poco sappiamo da questa rilevazione biennale.

3.3. Più uomini a part-time, ma meno padri in aspettativa

Vediamo ora se e come è cambiato l'utilizzo del part-time tra il 2009 e il 2015 nelle aziende del campione. Innanzitutto dobbiamo sottolineare che purtroppo solo 36 aziende hanno risposto in maniera puntuale riportando i dati sul lavoro a tempo parziale nei due bienni presi in esame per il confronto temporale. Ad ogni modo il part-time maschile è leggermente salito: dal 8,0% di dipendenti uomini sul totale con un lavoro ad orario ridotto nel 2009 al 12,2% nel 2015. Il part-time femminile in questi 6 anni è quindi sceso in termini assoluti dal 92,0% nel 2009 al 87,8% nel 2015. A livello assoluto i lavoratori part-time sono cresciuti di 213 unità: 68 uomini (31,9%) e 145 donne (68,1%).

Figura 68 Percentuale di dipendenti in part-time per genere nel 2009 e nel 2015 (n = 36)

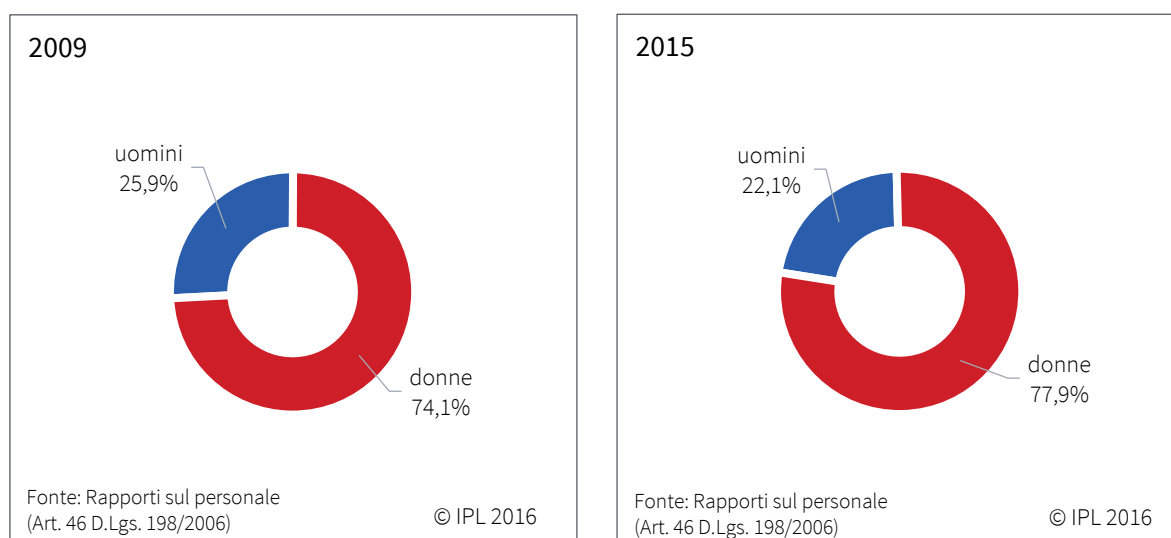


Il part-time non coinvolge ancora le alte qualifiche: nelle imprese considerate nessun dirigente, uomo o donna che sia, lavora con orario ridotto, mentre tra i quadri il 3,1% degli uomini e il 23,3% delle donne ha un orario ridotto. Molto diffuso a fine 2015 risulta il part-time tra impiegate e operaie, così come lo era nel 2009.

Non sappiamo però quanto di questo part-time sia involontario e quanto richiesto dai lavoratori e dalle lavoratrici. Dai dati a livello nazionale constatiamo che il part-time involontario è notevolmente cresciuto: nel primo trimestre 2016 il 63,4% dei lavoratori part-time avrebbe desiderato un contratto ad orario pieno²³.

Il presente rapporto sul personale contiene anche informazioni rispetto a quante persone sono in aspettativa e quante di queste in congedo per maternità o paternità. Tra il 2009 e il 2015 si è avuta una forte diminuzione, ovvero la metà delle persone in aspettativa, mentre le donne sono aumentate dal 74,1% del 2009 al 77,9% del 2015.

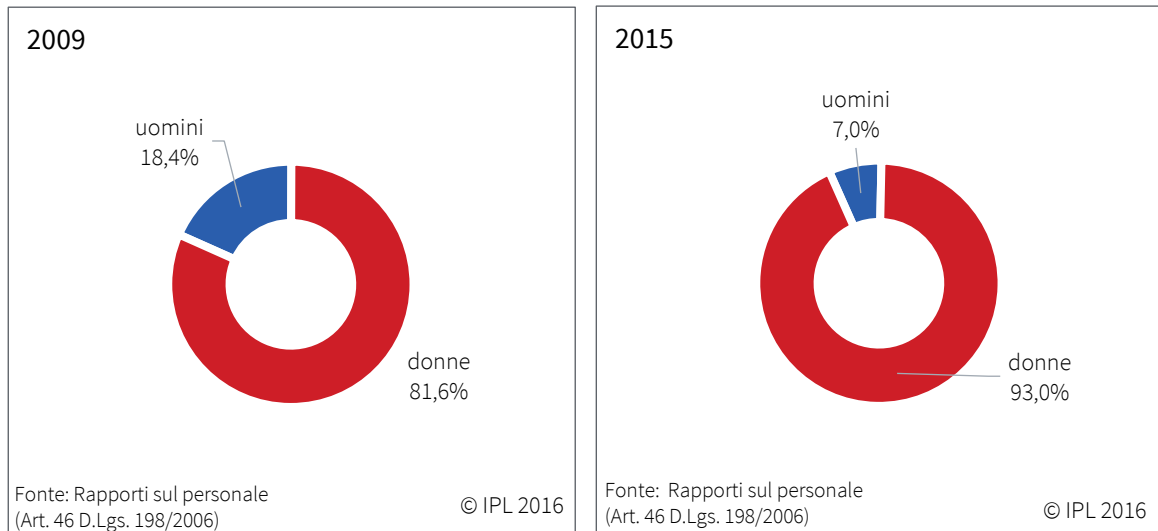
Figura 69 Quota di dipendenti in aspettativa per genere al 31.12.2009 e al 31.12.2015 (n = 60)



L'aspettativa è relativamente diffusa tra operaie ed impiegate, mentre nessun quadro o dirigente a fine 2015 risultava in aspettativa. Tra i motivi dell'aspettativa quello predominante risulta essere il congedo per maternità (meno quello di paternità). Nel 2009 ben il 31,8% delle persone e il 49,2% delle donne in aspettativa era in congedo per i figli. Tale quota a fine 2015 è scesa per gli uomini al 21,9% ed è salita per le donne al 82,3%. Nei sei anni considerati quindi si chiede molto meno aspettativa e, quando richiesta, in 8 casi su 10 per le donne è per accudire un figlio, mentre in 8 casi su 10 per gli uomini è per altri motivi (non legati alla paternità). Su 100 persone con figli in congedo, nel 2009 i padri che hanno utilizzato il congedo di paternità erano solo 18 mentre nel 2015 sono scesi addirittura a 7.

²³ Istat, Il mercato del lavoro, I trimestre 2016, 09.06.2016.

Figura 70 Quota di dipendenti in aspettativa per maternità/paternità per genere al 31.12.2009 e al 31.12.2015 (n = 60)

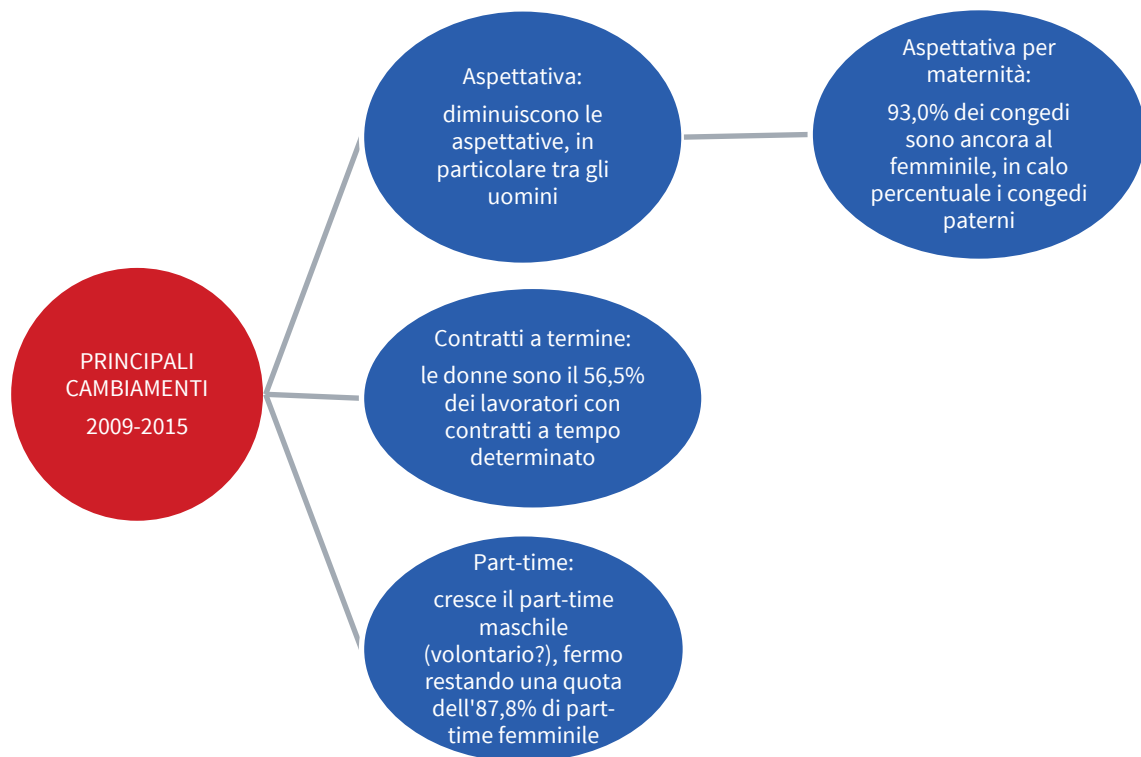


La crisi economica ha evidentemente rallentato i percorsi di pari opportunità per i padri. Infatti risulta ancora più difficile, se si è uomini, chiedere un'aspettativa per i figli, in casi di una situazione aziendale poco rosea o in un contesto produttivo a tinte fosche. Evidentemente, le campagne di sensibilizzazione degli ultimi anni si sono scontrate con un passo indietro dei padri, che è dovuto anche alla crisi economica.

3.4. L'analisi temporale (2009-2015) in sintesi

Nella figura 71 sono sintetizzate le principali evidenze tratte da questa breve analisi storica. Quest'ultima ci ha permesso di verificare quanto permanga una differenza di genere a sfavore delle donne rispetto al lavoro a tempo indeterminato, ovvero una maggior presenza femminile nei contratti a termine, una crescita del part-time maschile (involontario), nonché una diminuzione della quota di padri che chiedono un congedo di paternità.

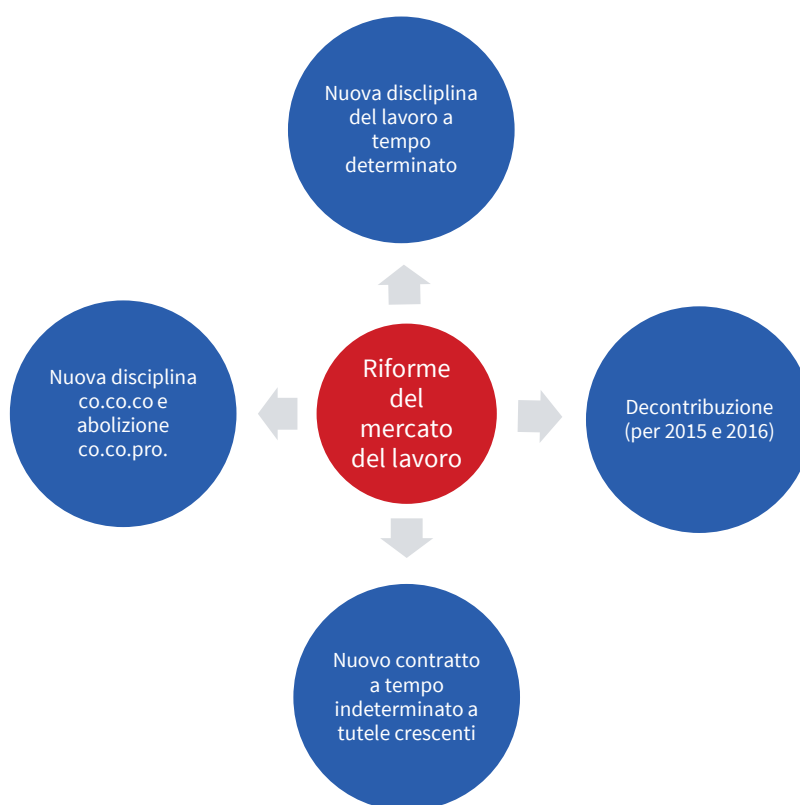
Figura 71 Cosa è cambiato tra il 2009 e il 2015?



4. Conclusioni

Guardare l'universo femminile “al lavoro” può sicuramente aiutare a comprendere le trasformazioni in atto all'interno dell'intera società e a capire quale e quanta strada occorra ancora percorrere per giungere ad una effettiva parità tra uomo e donna, sia sul lavoro sia in casa. Tuttavia, in particolare per il biennio 2014/2015, al quale si riferisce questo studio, è arduo riuscire a valutare oggettivamente quale tipo di crescita occupazionale ci sia stata, sia per gli uomini sia per le donne. Ciò è dovuto all'effetto cumulato sul mercato del lavoro delle varie riforme varate negli ultimi due anni (figura 72): 24 mesi caratterizzati da sostanziali modifiche nelle tipologie contrattuali e nelle norme di decontribuzione per le aziende. Difficile scindere questi effetti dalla crescita dovuta invece ad una ripresa economica in alcuni comparti produttivi.

Figura 72 Le riforme del mercato del lavoro (2014-2015)



© IPL 2016

Il 2014 e il 2015 sono stati caratterizzati dall'entrata in vigore di nuove regole per il lavoro a tempo determinato (DL 34/2014)²⁴, nonché dal nuovo testo organico delle tipologie contrattuali (D. Lgs. 81/2015). Il decreto prevede nuove norme sulle collaborazioni (con l'abo-

²⁴ Nuova disciplina del tempo determinato: Il DL 34/2014 ha abolito la necessità di “ragioni oggettive” per la stipula del contratto di lavoro a tempo determinato, pur rimanendo il vincolo quantitativo del 20 per cento dell'organico complessivo e la durata massima di 36 mesi laddove, tuttavia, si è incrementato fino a cinque il numero delle proroghe ammissibili per il prolungamento del rapporto di lavoro.

lizzazione delle collaborazioni a progetto e il forte ridimensionamento delle altre collaborazioni per le imprese private²⁵), la nuova tipologia di contratto a tempo indeterminato “a tutele crescenti”, nonché dal 1 gennaio 2015 la decontribuzione per nuovi contratti a tempo indeterminato o per trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato²⁶. Si tratta di una serie di norme che sicuramente hanno determinato condizioni particolari per l'occupazione femminile (notoriamente più precaria di quella maschile), sintetizzate nel presente rapporto in particolare per quanto concerne il part-time, il lavoro a tempo indeterminato e la precarietà femminile.

4.1. Part-time (involontario): da strumento di conciliazione a strumento anticrisi

La diffusione del part-time è stata considerata spesso (e non certo a torto) una delle leve più importanti per la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro in Alto Adige, in Italia e in Europa. Nei passati decenni nella maggioranza dei Paesi europei era molto stretto il legame tra diffusione del part-time, crescita dell'occupazione femminile e ripresa della natalità. Il forte aumento del part-time involontario (ossia di quanti dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale in mancanza di occasioni di impiego a tempo pieno²⁷) riscontrato negli ultimi anni di recessione, sia per le donne che per gli uomini, porta a rivedere questo concetto, ovvero che il part-time sia uno strumento di promozione ed inclusione femminile nel mercato del lavoro. Infatti, in questi ultimi tempi, il part-time è sempre più frequentemente la riduzione oraria di una precedente occupazione a tempo pieno, accettata per mancanza di opportunità alternative e quindi sempre più sporadicamente risultato di una libera scelta. Da strumento di conciliazione famiglia-lavoro, il part-time rischia di diventare quindi uno strumento anticrisi (in ottica aziendale), nonché un ulteriore elemento di tensione nel mercato del lavoro, sia per uomini che per donne, non certo un fattore di flessibilizzazione²⁸.

²⁵ Nuova disciplina di contratti di collaborazione: prevista dal D.Lgs. 81/2015 con abolizione del contratto a progetto abrogato a partire dal 25 giugno 2015 (quelli già in essere vanno a naturale scadenza). A partire dal 1° gennaio 2016, le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo sono considerate come lavoro subordinato, qualora si concretizzino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro. A decorrere dall'1 gennaio 2016 i datori di lavoro che assumono coloro con cui hanno avuto un precedente rapporto di collaborazione, anche a progetto, o i titolari di partita IVA con cui hanno intrattenuto un rapporto di lavoro autonomo, godono del beneficio dell'estinzione degli eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali legati all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro antecedenti. Il D.Lgs 81/2015 lascia sopravvivere le prestazioni di lavoro non etero organizzate, cioè quelle svolte personalmente, in modo continuativo e senza essere organizzate dal datore di lavoro, definite come “collaborazioni coordinate e continuative,” dove risulti fondamentale il potere sostanziale del lavoratore determinare il luogo e il tempo della prestazione.

²⁶ Vedasi Allegato 1.

²⁷ Istat, Mercato del lavoro flash, una lettura integrata, I. trimestre 2016, 09.06.2016

²⁸ Nel primo trimestre 2016, segnala l'Istat, il 63,4% dei lavoratori part-time non desideravano quell'orario (+2,5% su base annua), per appena il 36,6% la riduzione d'orario era una scelta volontaria. Fonte: Istat, Mercato del lavoro flash: una lettura integrata, op.cit.

4.2. La crescita del lavoro a tempo indeterminato: gioco a somma zero?²⁹

In particolare nel corso del 2015, anno di riferimento di questa rilevazione, risulta evidente il forte ruolo svolto dagli sgravi contributivi sulla tenuta (o addirittura sulla crescita in ottica temporale di 6 anni) del lavoro a tempo indeterminato: sia per la stipula di nuovi contratti a tempo indeterminato sia per le transazioni dal lavoro a tempo determinato al lavoro a tempo indeterminato. In particolare, non solo in Alto Adige, a fine 2015 si è registrato un significativo aumento dei contratti a tempo indeterminato “a tutele crescenti”. I lavoratori assunti nel corso del 2015 con contratti a tempo indeterminato sono 14.000 e altri 8.400 hanno avuto trasformato il loro contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato³⁰; rispetto al 2014 sono stati firmati ben 8.650 contratti a tempo indeterminato in più, con un incremento di +60,0% su base annua³¹. Alcune aziende, però, pur potendo beneficiare della contribuzione per un numero importante di lavoratori, hanno preferito rinunciare al vantaggio economico legato allo sgravio. Queste aziende hanno deciso di continuare a stipulare contratti a tempo determinato visti i vantaggi offerti questa tipologia contrattuale. Inoltre, il dimezzamento degli sgravi ha portato nei primi mesi nel 2016 ad una drastica riduzione delle assunzioni stabili.

L'effetto Jobs Act si fa sentire anche con riferimento specifico all'occupazione femminile. Secondo i dati dell'Osservatorio del mercato del lavoro³²: in tutti i settori crescono le lavoratrici a tempo indeterminato, con particolare incrementi nel settore alberghiero (+707), negli “altri servizi” (+629) e nel settore pubblico (+588). Quanto di questo aumento di lavoro stabile (maschile o femminile) rimarrà, una volta terminati gli incentivi, è ancora tutto da scoprire.

Resta fermo il punto che si è trattato di un “**effetto sostituzione**”, ovvero di una diminuzione del lavoro a termine sostituito con lavoro a tempo indeterminato. Pare meno sicuro un “effetto occupazione”, ovvero un aumento dei posti di lavoro. Altra questione da evidenziare è che, con la decontribuzione, sono stati incentivati (con un considerevole vantaggio economico per le aziende) anche quei contratti stabili che sarebbero comunque stati

²⁹ Vedasi appendice 1 per la normativa e la diffusione di questo esonero.

³⁰ Dal 2015 l'INPS rende pubblici, nell'ambito dell'Osservatorio sul precariato, i dati sui flussi dei nuovi contratti di lavoro dipendente, monitorati attraverso le dichiarazioni UNIAMENS presentate dai datori di lavoro e, tra questi, i contratti che hanno usufruito dell'esonero contributivo ai sensi della Legge di stabilità 2015. In Italia ben il 66% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nel 2015 ha beneficiato dell'esonero contributivo. In particolare l'esonero ha coinvolto i giovani under 30, i quali rappresentano ben il 27% delle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato. Le donne rappresentano a livello nazionale il 40% degli esonerati (fonte: INPS, XV Rapporto annuale, Luglio 2016, https://www.inps.it/docallegati/DatiEBI-lanci/rapportiannuali/INPS_rapporto_2016.pdf)

³¹ La maggioranza dell'incremento occupazionale è stato un travaso da lavoratori con contratti a termine a lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ovvero un “effetto sostituzione”, non un “effetto nuova occupazione”. L'incremento risulta infatti sostanzialmente riconducibile in toto alla decontribuzione prevista per il 2015. Altro indizio importante: un terzo dell'incremento annuale si è verificato nel mese di dicembre: ultimo mese di decontribuzione allettante in quanto al 100% (da gennaio 2016 infatti si è passati dal 100% al 40% e da 36 mesi a soli 24 mesi). La decontribuzione ha favorito maggiormente gli uomini rispetto alle donne, nonostante tra le donne rimanga elevata la quota di lavoratrici a termine. Gli incentivi meno interessanti per il 2016 hanno fatto calare nei primi 4 mesi dell'anno le assunzioni a livelli pre-decontribuzione. Fonte dati: Osservatorio del mercato del lavoro: Jobs Act: un primo bilancio – Parte seconda. Mercato del lavoro news, n. 12/2015, Provincia autonoma di Bolzano, Ripartizione 19 – Lavoro,

³² Osservatorio del mercato del lavoro: Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano, 2016/1. Novembre 2015-aprile 2016.

stipulati. Questi hanno goduto della decontribuzione quanto quelli che hanno permesso la stabilizzazione di posti di lavoro precari.

Purtroppo su molti punti legati al Jobs Act possiamo solo fare delle supposizioni. Infatti, risulta difficile scomporre il saldo occupazionale positivo tra l'effetto da decontribuzione del Jobs Act e l'effetto da ripresa economica, verificatasi a prescindere dalle normative sul lavoro.

Se facciamo un breve esercizio desunto dalla teoria dei giochi³³ ci pare un **gioco a somma positiva** per i precari stabilizzati (che spesso sono donne, anche se non sappiamo con sicurezza se alla fine quelle più stabilizzate sono state proprio le donne), e per le giovani donne che con contratto a termine sono ora maggiormente tutelate in caso di maternità. Il gioco a somma positiva vale soprattutto per il gruppo degli stabilizzati, dato che per costoro aumenta nel medio termine la possibilità di fare nuove scelte di vita (famiglia, figli, casa), nonché potrebbero aumentare i loro consumi, in grado di rilanciare l'economia nel complesso. Ci pare invece un **gioco a somma negativa** per i conti pubblici. Ovviamente la manovra decontribuzione pesa sulle casse dello Stato, per il quale le mancate entrate contributive sono state stimate di ben 5,7 miliardi di euro su base annua³⁴. Nulla sappiamo invece di chi non è stato assunto, di chi ha continuato la sua vita di precario: ma anche questi lavoratori e lavoratrici vanno messi nel conteggio per fare la somma complessiva! Siamo veramente sicuri che il totale (per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti nel complesso) sia proprio un **gioco a somma zero**?

4.3. Il “pianeta precarietà” è (ancora) molto femminile

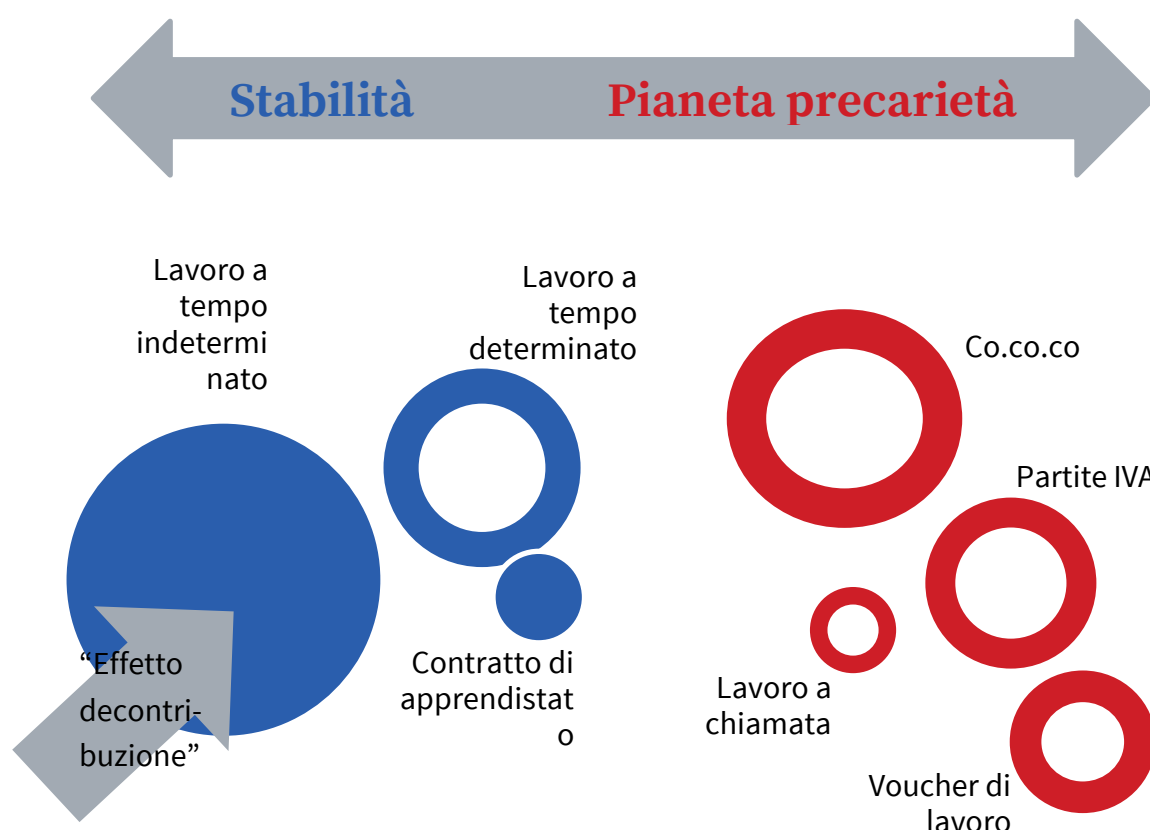
Rimarchiamo ulteriormente il fatto che il questionario compilato dalle imprese fotografa molto bene i lavoratori e le lavoratrici “stabili” nelle imprese (lavoro a tempo indeterminato innanzitutto). Tuttavia, lo fa molto meno precisamente per tutto il “pianeta precarietà”, ovvero per i co.co.co, per i lavoratori a chiamata, per le c.d. “false partite IVA”, ovvero quei lavoratori e quelle lavoratrici che vengono “invitati” dalle aziende ad aprire una partita IVA, pur svolgendo un lavoro per certi versi molto simile ai loro colleghi assunti con contratti standard. Nel pianeta precarietà, anche i voucher di lavoro (introdotti nel 2003 per attività di lavoro accessorio e di natura occasionale) sono una modalità molto utilizzata per pagare i collaboratori e le collaboratrici occasionali (e forse non solo quelli). I voucher da lavoro si colorano anch'essi spesso di rosa: i dati evidenziano che nel corso del 2015 i 4,8 milioni di voucher emessi in Trentino Alto Adige sono stati pagati a quasi 35.000 persone, di cui ben il 52,2% a donne³⁵.

³³ Nella teoria dei giochi un gioco a somma zero descrive una situazione in cui il guadagno o la perdita di un partecipante è perfettamente bilanciato da una perdita o un guadagno di un altro partecipante. Se alla somma totale dei guadagni si sottrae la somma totale delle perdite, si ottiene zero.

³⁴ Fana Marta, Raitano Michele, Il Jobs Act e il costo della nuova occupazione: una stima. Articolo tratto dal sito: <http://www.eticaeconomia.it/il-jobs-act-e-il-costo-della-nuova-occupazione-una-stima/>

³⁵ I voucher del lavoro accessorio in Regione ammontano quindi a 48 milioni di euro (con un +32,5% su base annua dal 2014 al 2015). I dati sono tratti dal rapporto: INPS, Osservatorio sul precariato. Dati sui nuovi rapporti di lavoro. Report mensile: gennaio-dicembre 2015 nonché INPS, XV Rapporto annuale, Luglio 2016, pagg. 49-54. Il limite annuo del lavoro accessorio è stato innalzato dal Jobs Act da 5.000 a ben 7.000 euro annui per persona, anche cumulando più clienti.

Figura 73 L'universo occupazionale (femminile) tra la stabilità e il "pianeta precarietà"



© IPL 2016

I dati del personale fornite dalle 133 imprese del nostro campione fotografano un "pianeta precarietà" ancora molto declinato al femminile. Il 75,2% delle donne (ovvero 3 donne su 4) ha un lavoro a tempo indeterminato, mentre l'89,7% degli uomini ha un posto fisso (ovvero 9 uomini su 10); 1 donna su 4 lavora invece con un contratto a termine rispetto ad 1 uomo su 10 che è occupato con questa tipologia contrattuale. La precarietà è quindi (ancora) donna e anche le stabilizzazioni (ovvero il passaggio da un contratto a termine ad uno a tempo indeterminato) sono per la maggioranza ancora declinate al maschile.

5. Bibliografia

I primi tre rapporti dell'IPL sull'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine:

IPL | Istituto promozione lavoratori (a cura di) (2014): Tra soffitti di cristallo e contratti precari: l'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine. Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine del settore privato con oltre 100 dipendenti - Autrice: Silvia Vogliotti. Terza edizione, Bolzano, stampa in proprio.

IPL | Istituto promozione lavoratori (a cura di) (2013): L'occupazione femminile e maschile nelle grandi imprese altoatesine. Secondo rapporto (biennio 2010-2011), Autrice: Silvia Vogliotti. Bolzano, stampa in proprio.

IPL | Istituto promozione lavoratori (a cura di) (2012): L'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti (biennio 2008-2009), Rapporto di ricerca del progetto FSE "Gender pay gap: buone prassi e modelli di sperimentazione", Autrici: Silvia Vogliotti e Heidi Flarer. Bolzano, stampa in proprio.

I tre rapporti sono scaricabili dal sito: <http://afi-ipl.org/it/veroeffentlichungen/occupazione-femminile-in-alto-adige/#.V-j-iq1A2dI>.

Rapporti di altre Regioni sull'occupazione femminile nelle grandi imprese:

L'Occupazione maschile e femminile in Veneto. Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti – 2015 a cura di Miotto Sandra e Donazzan Elena

Rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti della Puglia per il biennio – 2012/ 2013 a cura di Molendini Serenella e IPRES

Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti a cura della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia e Éupolis Lombardia.

Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti a cura della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia e Éupolis Lombardia.

Il personale maschile e femminile delle aziende con più di 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia - 2014 a cura del servizio osservatorio mercato del lavoro

Differenze segnare dal passato Politiche da declinare al futuro. Donne e uomini al lavoro nelle imprese con oltre 100 addetti – 2006 a cura di Di Monaco Roberto per S.R.F Torino

Studi e indagini sul mercato del lavoro altoatesino ed italiano e sul Jobs Act:

Fana Marta, Raitano Michele, Il Jobs Act e il costo della nuova occupazione: una stima. Articolo tratto dal sito: <http://www.eticaeconomia.it/il-jobs-act-e-il-costo-della-nuova-occupazione-una-stima/>

INPS, Osservatorio sul precariato. Dati sui nuovi rapporti di lavoro. Report mensile: gennaio-dicembre 2015. Scaricabile dal sito:

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=10342>

INPS, Statistiche in breve. Anno 2015: Lavoro accessorio. Aprile 2015. Scaricabile dal sito: <https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/voucher/main.html>

INPS, XV Rapporto annuale, luglio 2016, https://www.inps.it/docallegati/DatiEBilanci/rapportiannualiinps/Documents/INPS_rapporto_2016.pdf

IPL | Istituto promozione lavoratori (a cura di) (2014): Rapporti di lavoro atipico nel pubblico impiego altoatesino (2009-2013). Autori: Werner Pramstarhler e Heidi Flarer, Scaricabile dal sito: www.afi-ipl.org/wp-content/uploads/14-12-18-Atipici-ITA-def.pdf

Istat, Mercato del lavoro flash: una lettura integrata, I trimestre 2016, 09.06.2016 Scaricabile dal sito: <http://www.istat.it/it/archivio/168024>.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Comitato Scientifico per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro: I contratti di lavoro dopo il Jobs Act. Quaderno di monitoraggio n. 1/2016. Scaricabile dal sito: <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default.aspx>

Osservatorio del mercato del lavoro: Jobs Act: un primo bilancio – Parte prima. Mercato del lavoro news, n. 11/2015, Provincia autonoma di Bolzano, Ripartizione 19 – Lavoro. Scaricabile dal sito: <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/930.asp>

Osservatorio del mercato del lavoro: Jobs Act: un primo bilancio – Parte seconda. Mercato del lavoro news, n. 12/2015, Provincia autonoma di Bolzano, Ripartizione 19 – Lavoro. Scaricabile dal sito: <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/930.asp>

Osservatorio del mercato del lavoro: Jobs Act: un secondo bilancio intermedio. Mercato del lavoro news, n. 14/2016, Provincia autonoma di Bolzano, Ripartizione 19 – Lavoro. Scaricabile dal sito: <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/930.asp>

Osservatorio del mercato del lavoro: Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano, 2016/1. Novembre 2015-aprile 2016. Scaricabile dal sito: <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/929.asp>

Weisz Barbara. *Assunzioni in Italia, frena il precariato*. www.pmi.it – 16/02/2016 scaricabile dal sito: <http://www.pmi.it/economia/lavoro/news/113365/assunzioni-2015-si-conferma-boom-indeterminato.html>

Studi e indagini sul mercato del lavoro altoatesino:

Osservatorio del mercato del lavoro: dati online per l'anno 2014 per settore economico visibile: <http://qlikview.services.sdiag.it/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=MLoc-cRSi.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true>

Osservatorio del mercato del lavoro: Rapporto del mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2/2014. Scaricabile dal sito:

http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/929.asp?931_ac-tion=300&931_image_id=405355.

ASTAT: Annuario statistico della Provincia di Bolzano – 2015 capitolo 7

ASTAT: Equal Pay Day 2015. Lavoro dipendente e retribuzioni – 2013. Edizione: 04/2015. Scaricabile dal sito:

http://www.provinz.bz.it/chancengleichheit/download/Astat_Info_21_2015.pdf

ASTAT: Equal Pay Day 2016. Lavoro dipendente e retribuzioni – 2014. Edizione: 04/2016. Scaricabile dal sito:

http://www.provincia.bz.it/astat/it/563.asp?News_action=4&News_article_id=542197

ASTAT: Occupati e disoccupati – 2014. Edizione: 06/2015. Scaricabile dal sito:

http://www.provincia.bz.it/astat/it/554.asp?News_action=4&News_article_id=503766

ASTAT: Occupati e disoccupati – 2015. 05/2016 scaricabile dal sito:

http://www.provincia.bz.it/astat/it/554.asp?News_action=4&News_article_id=547359

Letteratura accademica per le teorie del Soffitto di cristallo e Labirinto di cristallo:

Booth, Alison L.; Marco Francesconi; and Jeff Frank. *A sticky floors model of promotion, pay, and gender*. European Economic Review 47.2 (2003): 295-322.

Eagly, Alice H.; and Carli, Linda L. *Navigating the Labyrinth*. School Administrator 66.8 (2009): 10-16.

Manna, Valentina. *Il lavoro delle donne: avanzamenti e contraddittorietà delle normative e della loro applicazione*. La camera blu. Rivista di studi di genere 7 (2013): 128-142. Scaricabile al sito:

<http://www.serena.unina.it/index.php/camerablu/article/view/1369/1474>

Eagly, Alice H.; Carli, Linda L. *Through the Labyrinth*. Harvard Business School Press. Boston (2007).

Eagly, Alice H.; Carli, Linda L. *Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction*. Journal of Social Issues 57.4 (2001): 629-636.

Allegato 1

Lo sgravio contributivo del Jobs Act e il contratto “a tutele crescenti”

Con l'introduzione del Jobs Act le aziende che assumono dopo il 7 marzo 2015 con contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti sono esonerate dal versamento dei complessivi contributi previdenziali per un massimo di 36 mesi (al netto dei premi e contributi dovuti all'INAIL). Il beneficio spetta ai datori di lavoro a patto che si tratti di nuove assunzioni di lavoratori e lavoratrici, i quali nei 6 mesi precedenti non siano stati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro e per i quali tale beneficio non sia già stato usufruito in relazione a una precedente assunzione a tempo indeterminato. Lo sgravio vale anche per le trasformazioni da tempo determinato ad indeterminato³⁶.

Figura 74 Sgravi contributivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato

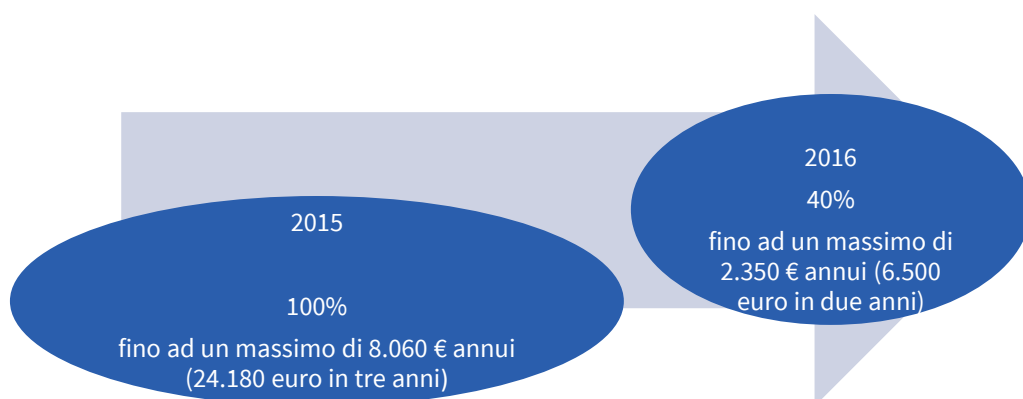


© IPL 2016

Lo sgravio è possibile nel limite massimo di 8.060 € su base annua per assunti nel 2015 per tre anni. Per le assunzioni 2016 la legge di stabilità (Legge 208/15) ha ridotto il bonus contributivo: lo sgravio varrà ora solo per 2 anni e coprirà il 40% dei contributi fino ad un massimo di 3.250 euro all'anno.

³⁶ Lo sgravio non riguarda i dipendenti pubblici, gli operai agricoli, i lavoratori domestici, gli apprendisti nonché i lavoratori a chiamata.

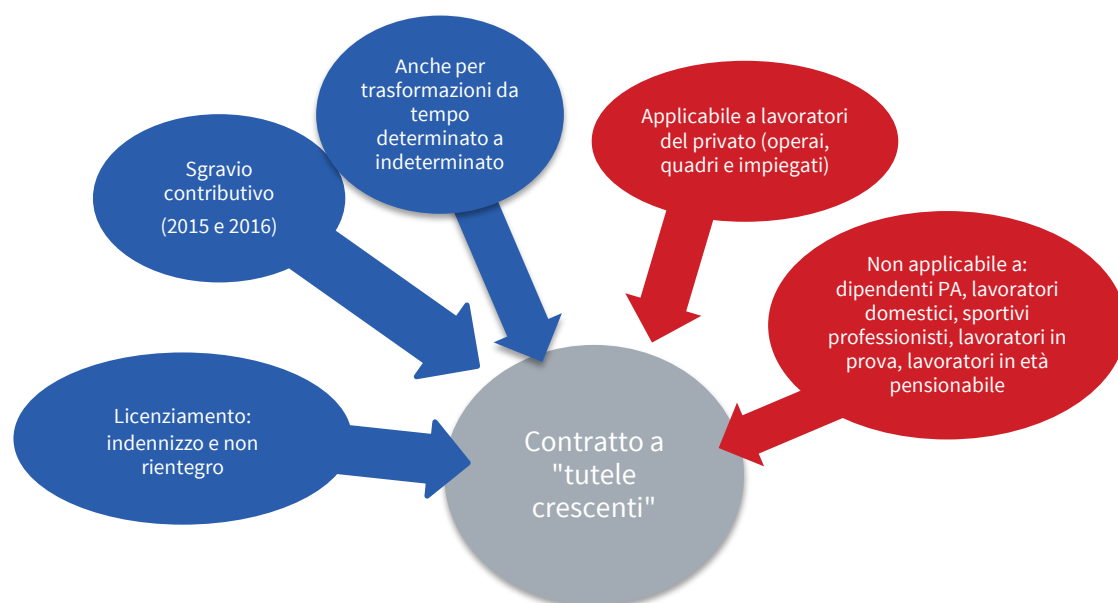
Figura 75 Importi e durata degli sgravi contributivi nel 2015 e nel 2016



© IPL 2016

I nuovi assunti per cui le aziende non versano contributi sono dal 7 marzo 2015 i lavoratori impiegati col **nuovo contratto a tutele crescenti**, previsto dal Jobs Act (D.lgs. 23/2015 attuativo della legge 183/2014 sul Jobs Act). La nuova tipologia contrattuale è applicabile ai lavoratori del settore privato, tipologia che oltre allo sgravio contributivo per le aziende prevede una nuova normativa concernente i licenziamenti.

Figura 76 Il contratto a tutele crescenti in breve³⁷



© IPL 2016

³⁷ La riforma normativa introdotta con il Jobs Act ha fortemente condizionato il mercato del lavoro nel 2015, laddove la crescita dei contratti a tempo indeterminato è dovuta ad una trasformazione di rapporti a partita Iva o di co.co.co. in rapporti di lavoro subordinato, derivanti dall'allettante opportunità di sfruttare anche per il 2016 gli incentivi all'assunzione nonché la sanatoria per tutti "gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro" (art. 54 D.lgs. 81/2015). Il Jobs Act prevede non solo una sorta di "finestra contributiva" per le aziende (che quindi ricevono un consistente aiuto economico), ma anche una tipologia contrattuale poco worker-friendly, ovvero poco favorevole a lavoratori e lavoratrici, che si trovano per le mani un contratto sicuramente molto meno forte in caso di licenziamento rispetto ai loro colleghi assunti col vecchio contratto a tempo indeterminato. Alcuni osservatori vedono nella decontribuzione un fenomeno virtuoso, dato che è cresciuta l'occupazione stabile (cioè i contratti a tempo indeterminato) e si è combattuta la precarietà. Altri osservatori più critici rimarcano invece che chi oggi ha un contratto a tempo indeterminato stipulato dopo il 7 marzo 2015 (ovvero dopo la data di entrata in vigore del contratto a tutele crescenti) non ha certamente un contratto stabile, in particolare per via della nuova normativa sui licenziamenti. Inoltre viene rimarcato il vantaggio economico concesso alle imprese abbiamo creato una sorta di "bolla" nel mercato del lavoro a partire dalla primavera 2015.

Ma quali sono i vantaggi e gli svantaggi per i lavoratori assunti con la nuova tipologia di lavoro a tutele crescenti? Nella Figura 77 abbiamo cercato di sintetizzare dal punto di vista di lavoratori e lavoratrici quali sono i vantaggi ma anche gli svantaggi del nuovo contratto.

Figura 77 Vantaggi e svantaggi per lavoratrici e lavoratori assunti con contratto a “tutele crescenti”

Descrizione	
Vantaggi	Stabilità lavorativa: il primo grande vantaggio è, indubbiamente, la possibilità di un’assunzione a tempo indeterminato, con effetti psicologici evidentemente rilevanti rispetto alla stabilità lavorativa, ma anche alla formazione di una famiglia, all’acquisto di una casa e a scelte di consumo a medio-lungo termine capaci di innestare un circolo virtuoso su tanti aspetti.
	Ammortizzatori sociali, ferie e malattia pagata: il contratto a tutele crescenti, nelle intenzioni del Governo, va a sostituire i contratti come i CoCoPro, che negli ultimi anni hanno creato la condizione di forte precariato e di instabilità che oggi contraddistingue il mercato lavorativo italiano: un lavoratore precario (come i co.co.co) assunto con un contratto a tutele crescenti guadagna indubbiamente non solo in termini di stabilità lavorativa, ma anche in termini di ammortizzatori sociali, ferie, trattamenti di malattia e, se donna, rispetto alla tutela della maternità.
	Secondo livello contrattuale: al neoassunto verrà applicato il contratto collettivo di lavoro (CCNL), anche se presenti quello aziendale (sia per la parte economica sia per la parte normativa) che quello territoriale.
	Assegno di disoccupazione (Naspi): dal 1 maggio 2015 chi ha un contratto a tutele crescenti e viene poi licenziato ha diritto ad un nuovo assegno di disoccupazione, la c.d. Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) per un periodo che è proporzionale agli anni di carriera pregressi e può arrivare a un massimo di 18-24 mesi, indipendentemente dall'età. Bisogna avere alle spalle almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 48 mesi e aver svolto almeno 18 giorni di lavoro nell'anno precedente il licenziamento.
	Nuovo assegno di ricollocamento: si tratta di una misura strutturale come sostegno al reddito di coloro che, finita la fruizione della Naspi, conservano per almeno i 4 mesi successivi lo stato di disoccupazione. Tale beneficio non consiste in un contributo in denaro, ma in voucher per i disoccupati, disoccupati parziali e a rischio di disoccupazione da utilizzare per corsi di formazione e professionali svolti da enti di formazioni e centri per l'impiego.
Svantaggi	Abolizione dell’articolo 18: è lo svantaggio più importante per i neoassunti con innumerevoli conseguenze sulla vita lavorativa che potranno essere licenziati con più facilità rispetto ai loro colleghi inquadrati con il “vecchio” contratto a tempo indeterminato.
	Licenziamento illegittimo: L’azienda può liberamente disporre del lavoratore e non ha più l’obbligo del reintegro in caso di contestazione, a patto che il licenziamento non venga dimostrato sia avvenuto per cause di discriminazione religiosa, razziale, sessuale o politica. In questi casi, infatti, il licenziamento viene comunque considerato illegittimo e il lavoratore torna sotto la tutela dell’Articolo 18.
	Licenziamenti ingiusti: i neoassunti avranno diritto ad un risarcimento in denaro, ma non al reintegro, che sarà possibile solo per i licenziamenti discriminatori o per quelli disciplinari non fondati. Nelle aziende con più di 15 dipendenti: nel caso di licenziamento ingiusto, il dipendente riceve un risarcimento pari a 2 mesi di retribuzione per ogni anno di servizio, da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti il risarcimento può variare tra le 2,5 e le 6 mensilità.
	Futuro lavorativo: cosa succederà ai lavoratori con contratto a tutele crescenti una volta terminati gli sgravi? Verranno tenuti o licenziati? Che futuro lavorativo avranno gli “assunti a tutele crescenti”? Lavoratori di Serie A e di serie B: in un’azienda si troveranno fianco a fianco lavoratori coperti dall’articolo 18 e lavoratori che ne sono privi. Come si sentiranno i nuovi assunti? Dei lavoratori di serie B? Saranno palesemente lavoratori più facilmente licenziabili dei loro colleghi col vecchio contratto a tempo indeterminato.

Allegato 2

Proposte di miglioramento della rilevazione

Pur con tutti i limiti del questionario (ormai molto datato) le informazioni desunte ci permettono sia di scattare una foto istantanea della situazione occupazionale femminile nelle grandi imprese altoatesine a fine 2015, che di proporre un breve filmato storico dal 2009 al 2015. Come IPL | Istituto promozione lavoratori siamo ormai alla quarta edizione della rilevazione, per cui proponiamo sulla base delle nostre esperienze, di allargare il questionario, inserendo una domanda aggiuntiva, come peraltro fanno già le Consigliere Regionali di altre Regioni (Lombardia e Puglia).

Una prima aggiunta riguarda ulteriori domande da inserire nella tabella 5 per quanto concerne i motivi del lavoro a tempo parziale, al fine di rilevare i motivi della scelta e la volontarietà della stessa. Una seconda integrazione prevede di introdurre una ulteriore tabella 9, riguardante in particolare informazioni rispetto alla presenza di donne e comitati pari opportunità nell'impresa, nonché di strumenti di welfare di secondo livello, informazioni da cui si potrebbero trarre molti spunti anche di riflessione e di intervento concreto per la Consigliera di parità e non solo.

Figura 78 Proposte IPL per ulteriori domande nel Rapporto sul personale (dal 2016/2017)

	Domande
Tabella 5	Percentuale di donne occupate a part-time per motivo e scelta Non ha trovato lavoro a tempo pieno? Non vuole lavorare a tempo pieno? • Perché non vuole lavorare a tempo pieno? • Motivi personali • Motivi familiari (diversi da motivi di cura) • Per prendersi cura dei figli o altri familiari • Perché i servizi di cura sono assenti o inadeguati
Tabella 9	Percentuale di donne nel Consiglio di amministrazione (se esiste Cda) Esiste un Comitato interno per le pari opportunità? • Se esiste, quale è la percentuale di donne? Nell'ultimo biennio risultano attive in azienda o l'azienda ha stipulato forme di accordo aziendale sindacale e/o regolamenti interni che prevedono iniziative di conciliazione vita-lavoro o di welfare aziendale? Nell'ultimo biennio l'azienda ha adottato forme di flessibilità oraria e/o organizzativa? A quali tipologie di congedo, ulteriori a quelli obbligatori per legge, ricorre l'impresa? I dipendenti in procinto di diventare padri vengono informati dei loro diritti? Nell'ultimo biennio l'azienda ha adottato strumenti di welfare aziendale che prevedono benefici economici per i dipendenti? A quanto ammonta l'investimento complessivo dell'azienda su misure di welfare e conciliazione?
	-