

Aosta, dicembre 2018



# Rapporto sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

*Indagine 2016-2017*

*Consigliera regionale di Parità della Valle  
d'Aosta  
Presidenza della Regione - Osservatorio  
economico e sociale*

---

Il presente rapporto è frutto della collaborazione tra la Consigliera regionale di Parità e l'Osservatorio economico e sociale della Presidenza della Regione.

Il rapporto è stato redatto da Dario Ceccarelli che ne ha anche curato il coordinamento tecnico metodologico e redazionale. Le elaborazioni e le analisi statistiche sono state curate dall'Osservatorio economico e sociale, che ha anche predisposto lo strumento elettronico di raccolta dei dati.

Il lavoro è stato chiuso a dicembre 2018.



## INDICE

INTRODUZIONE.....	5
1. PRESENTAZIONE <i>a cura della Consigliera regionale di parità della Valle d'Aosta</i> .....	7
2. UN BREVE INQUADRAMENTO .....	9
2.1. L'indagine.....	9
2.2. Una breve premessa concettuale .....	11
3. IL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO: IL CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	15
4. UN PROFILO GENERALE DELLE IMPRESE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI .....	19
5. L'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE OGGETTO DELL'INDAGINE.....	23
6. DINAMICHE DELL'OCCUPAZIONE, FLUSSI DI ENTRATA E DI USCITA .....	27
6.1. Il quadro generale.....	27
6.2. I flussi occupazionali .....	28
6.3. Gli indicatori di turnover.....	30
6.4. Le tipologie dei flussi occupazionali .....	32
6.5. Le promozioni .....	37
7. TIPOLOGIE CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO E ASSENZE .....	39
7.1. Le tipologie contrattuali .....	39
7.2. Part time e trasformazioni contrattuali.....	40
7.3. Assenze dal lavoro e ammortizzatori sociali.....	41
8. LA FORMAZIONE .....	43
9. LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE: SEGREGAZIONE ORIZZONTALE, VERTICALE E ALTRI DIVARI .....	47
10. RIFLESSIONI CONCLUSIVE <i>a cura della Consigliera regionale di parità della Valle d'Aosta</i> .....	53
ALLEGATO 1 - TAVOLE STATISTICHE .....	56





## INTRODUZIONE

---

Il lavoro di questi anni dimostra che le resistenze strutturali e culturali che favoriscono le discriminazioni in generale e quelle di genere in particolare, possono essere vinte. Quello che ancora oggi manca e su cui risulta fondamentale lavorare è un approccio sistemico, che consenta da una parte di rilevare nei territori e diffondere le *best practices*, e dall'altra porti a compimento la rete già esistente che si scambia informazioni.

La legislazione indica prioritariamente obiettivi quali l'eliminazione delle disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e la promozione di interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori nelle aziende, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo e a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno della comunità. Quindi, dobbiamo lavorare in questa direzione.

La parità fra uomini e donne, nel senso di integrazione delle politiche in materia di pari opportunità, dovrà rappresentare da qui ad un prossimo futuro sempre più uno degli elementi trasversali caratterizzanti la programmazione in ciascun campo di intervento. In termini pratici, non bisogna limitare le azioni di promozione della parità alla realizzazione di misure specifiche a favore delle donne, ma occorre conglobare il principio delle pari opportunità nelle politiche.

Tenuto e considerato che una struttura che sia in grado di gestire politiche di genere deve avere capacità concrete di gestione e di progettazione di azioni e programmi specifici e deve vedere un confronto continuo tra gli Organismi preposti allo sviluppo di queste politiche, il metodo del lavoro in rete deve diventare lo strumento principale per l'attuazione delle politiche di parità.

In un contesto di sviluppo che tenga conto con equilibrio di tutte le sue componenti, risulta prioritaria l'esigenza di cogliere sempre nuove opportunità per la comunità locale, puntando nello specifico, sulle donne come categoria da includere nei progetti di discussione e di decisione delle politiche di sviluppo. La sfida principale consiste nell'individuazione di modalità di cooperazione tra settori e livelli diversi al fine di poter condurre efficacemente



un'azione che renda complementari fra di loro non solo gli strumenti di finanziamento, ma anche le differenti realtà territoriali, coinvolgendo le forze economico-sociali in un impegno corale.

*Chantal CERTAN*

Assessora all'Istruzione, Università,  
Ricerca e Politiche giovanili della Regione  
autonoma Valle d'Aosta

*Antonio FOSSON*

Presidente della Regione  
autonoma Valle d'Aosta



# 1. PRESENTAZIONE

*a cura della Consigliera regionale di parità della Valle d'Aosta*

---

Il presente Rapporto biennale previsto dalla L.125/1991 sulle azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, incentrato sul monitoraggio delle aziende pubbliche o private che occupano più di cento dipendenti, vuol essere un contributo conoscitivo.

Lo scopo della rilevazione biennale dei dati delle imprese è reperire dati statistici omogenei che contengano informazioni il più possibile dettagliate per provare a rilevare eventuali divari di genere all'interno del personale delle aziende, al fine di rafforzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, non solo quale risorsa chiave per lo sviluppo economico e competitivo del tessuto produttivo, ma anche per il consolidamento della coesione sociale del territorio.

L'elaborazione e l'interpretazione dei dati che le aziende della Regione autonoma Valle d'Aosta hanno compilato, da un'ottica di genere aiuta a fare il punto su aspetti fondamentali, quali quelli relativi alle professioni, ai movimenti di ingresso e uscita dall'occupazione, alle modifiche nella struttura delle qualifiche e delle retribuzioni, al ricorso alla cassa integrazione. L'attenzione della Regione Valle d'Aosta alle questioni del lavoro delle donne è massima; i contributi di analisi e di monitoraggio vanno a rafforzare la convinzione che le politiche di conciliazione rappresentano uno dei cardini per incrementare la partecipazione al mercato del lavoro e a favorire in tal modo l'aumento dell'occupazione femminile, in un contesto di pari opportunità e abbattimento delle barriere discriminanti.

Il lavoro femminile rimane nella nostra regione esattamente come in Italia, un nodo ancora problematico: dobbiamo impegnarci tutti a leggere in profondità ciò che fotografano i numeri, ed è per questo che occorre mantenere alta l'attenzione di genere sui temi lavoro, welfare, responsabilità sociale d'impresa, che necessariamente vedono coinvolti molti soggetti istituzionali e privati che devono parlarsi, confrontarsi e pensare insieme alle misure da mettere in campo e alle politiche, nella convinzione che il lavoro femminile, soprattutto in questo momento, sia di importanza vitale per lo sviluppo economico e sociale del nostro territorio.



Quindi il Rapporto biennale riveste grande importanza e dovrebbe essere maggiormente utilizzato sia come strumento di sensibilizzazione, ma anche e soprattutto come strumento per ripensare a strategie che permettano davvero di far vivere il principio di pari opportunità. Purtroppo ancora oggi le voci delle tabelle di rilevazione del Ministero del Lavoro, datate e predisposte per uno scenario del mercato del lavoro non consentono di cogliere appieno le evoluzioni del mercato stesso a livello locale.

Risulta determinante pertanto, alimentare la cultura del cambiamento nel trattamento di uomini e donne, con particolare attenzione rispetto al ruolo che le questioni di genere devono avere all'interno delle organizzazioni. La diversità, offerta dalle peculiarità delle donne e degli uomini, non deve rappresentare un ostacolo per le imprese, ma un valore aggiunto. L'uguaglianza che si richiede non deve quindi essere fine a sé stessa, ma deve essere intesa in termini di uguali opportunità. Facendo un passo ulteriore in un'ottica costruttiva troverei importante mettere in luce in particolare il contributo concreto che il genere femminile apporta al mondo del lavoro e quanto le politiche per le pari opportunità possano contribuire concretamente ad un miglioramento non solo del contesto lavorativo ma della vita familiare, con un impatto sociale positivo per tutti. Costruire un contesto culturale egualitario richiede attività specifiche per cambiare la cultura organizzativa e per superare gli stereotipi di genere e per far sì che tutte le persone adottino valori, atteggiamenti e comportamenti coerenti con il principio di parità.

La Consigliera regionale di parità

*Laura Ottolenghi*



## 2. UN BREVE INQUADRAMENTO

---

### 2.1. L'indagine

---

Il rapporto sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese valdostane con più di 100 dipendenti restituisce i risultati dell'indagine, promossa dalla Consigliera regionale di parità e curata dall'Osservatorio economico e sociale della Presidenza della Regione, in adempimento a quanto previsto dalla legge n. 125/91 e in coerenza del successivo D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", concernente le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

I dati alla base dell'indagine sono stati trasmessi dalle aziende, con sedi o unità locali operanti in Valle d'Aosta con più di 100 dipendenti, attraverso la compilazione di un questionario telematico (CAWI) predisposto dall'Osservatorio economico e sociale. Va precisato che il questionario utilizzato è quello definito a livello centrale, approvato con D.M. 17.7.1996 (G.U. n. 174 del 26.7.1996). Questa scelta garantisce certamente il rispetto di quanto previsto dalla normativa ed è una base soddisfacente per permettere un confronto con analoghe indagini realizzate in altre realtà territoriali.

Va tuttavia rimarcato che lo strumento si caratterizza per una certa obsolescenza e richiederebbe un significativo aggiornamento, in quanto allo stato attuale esso rende di difficile gestione alcune tipologie di informazioni raccolte.

In considerazione della modesta numerosità delle aziende rientranti nel campo di osservazione, l'indagine è stata rivolta all'intero universo, non è quindi stata limitata ad un campione di imprese. A questo proposito, appare utile ricordare che le imprese appartenenti a gruppi nazionali, ovvero quelle plurilocalizzate con unità presenti in più Regioni, possono fornire le risposte compilando centralmente il questionario per tutte le unità locali e inviarlo direttamente al Ministero. In questi casi, peraltro assai limitati per la Valle d'Aosta, non è sempre stato possibile recuperare le informazioni.



D'altro canto, il luogo dove deve essere inviato il rapporto costituisce una delle problematiche, note da tempo, per la compilazione corretta delle schede. In linea teorica, le imprese, devono far pervenire le schede compilate, alla fine del secondo anno del biennio di riferimento, alle Consigliere regionali di parità dove l'azienda ha la sede legale e a quelle dove l'impresa ha unità produttive con più di 100 addetti.

L'invio di dati relativi all'intera azienda, e non alle sole unità produttive con più di 100 addetti della regione, costituisce un limite per l'analisi. L'impatto di questo problema è significativamente diverso, a seconda della dimensione dell'azienda e del suo insediamento regionale. È evidente che un'azienda che supera i 100 addetti, ma non ha unità produttive superiori a questo livello e ha tutti o quasi tutti gli addetti in Valle, se presenta la scheda sull'intera azienda fornisce gli elementi di analisi sostanzialmente sulla propria organizzazione regionale.

Il caso speculare può essere rappresentato da un'azienda di rilievo nazionale, che ha migliaia di dipendenti, e che in Valle ha un'unità produttiva di poco superiore ai 100 addetti. In questo secondo caso, la sola scheda nazionale rappresenta una realtà organizzativa molto lontana dal contesto regionale, di fatto non confrontabile e soprattutto, se considerata, potenzialmente distorta i livelli e le dinamiche occupazionali afferenti il mercato del lavoro regionale.

La scheda sull'intera azienda in qualche caso può pertanto coincidere con la scheda relativa all'unità produttiva in regione, in qualche caso essere radicalmente distante. Se l'azienda ha unità produttive molto piccole, possono presentarsi due diversi casi: l'azienda ha un rilievo regionale e quindi la scheda sull'intera azienda, l'unica dovuta, rappresenta una buona soluzione, in quanto sintetizza i dati aziendali in regione; se l'azienda ha invece un rilievo nazionale, allora i dati sull'intera azienda possono avere poca attinenza con la realtà produttiva regionale<sup>1</sup>.

L'individuazione delle unità produttive oggetto della rilevazione è, peraltro, un altro degli aspetti critici dell'indagine. La norma prevede che le schede vadano compilate per tutte le aziende e per le unità produttive con più di 100 addetti.

In generale, la copertura territoriale non è però facilmente verificabile, in quanto le fonti che possono indicare con un certo grado di sicurezza le imprese che per numero di addetti sono tenute alla compilazione del rapporto sono limitate e spesso le informazioni contenute nelle diverse banche dati sono tra loro incoerenti, perché sono raccolte con scopi e finalità diverse. Le fonti principali possono essere considerate, da un lato l'INPS, i cui dati tuttavia non sono facilmente accessibili in termini nominativi, dall'altro la *Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales*.

<sup>1</sup> Nel caso specifico della presente indagine, al fine di non perdere le informazioni, in un caso è stato necessario stimare i dati dell'unità regionale, in quanto per diverse tavole i dati forniti dall'impresa erano riferiti all'intera azienda.

In aggiunta a queste difficoltà ricorrenti, aspetti problematici riguardano anche la compilazione in diverse parti del questionario. In primo luogo, va notato che le schede consegnate sono caratterizzate da varie incompletezze e spesso da dati incoerenti. In molti casi si tratta di informazioni mancanti dovute all'interpretazione aziendale circa le regole di compilazione. In questa casistica possiamo classificare sia i dati retributivi mancanti o palesemente errati quando si riferiscono ad una sola o a poche persone, sia l'omissione delle informazioni sulla retribuzione dei quadri e dei dirigenti.

Senza entrare nel dettaglio, le più grosse incoerenze riguardano le comunicazioni di valori diversi della stessa dimensione a seconda della tabella di riferimento compilata e, più in generale, la mancata identità tra il saldo dei flussi, differenza tra entrate e uscite, e quello ricavato dagli stock, ovvero la differenza tra la consistenza degli occupati al 2017 e quelli al 2016. Se per questo ultimo aspetto l'insieme delle informazioni raccolte ha permesso di apportare le opportune correzioni dei dati, nei casi di incoerenza non sempre è stato possibile risalire all'errore. Nello specifico, anticipiamo, ad esempio, che un'importante incoerenza è data dai dati relativi alle promozioni che risultano divergere significativamente da quelli relativi ai passaggi di categoria. Probabilmente il quesito relativo ai passaggi di categoria può avere generato una qualche confusione, risultando meno chiaro di quello relativo alle promozioni e avere così indotto a risposte errate.

## 2.2. Una breve premessa concettuale

Se come è stato richiamato, il presente rapporto costituisce un adempimento a quanto previsto dalla normativa, esso tuttavia ha anche la duplice finalità di illustrare la situazione occupazionale delle grandi imprese valdostane, da un lato, di effettuare un'analisi di genere e della segregazione occupazionale relativamente allo stesso segmento del mercato del lavoro, dall'altro.

A questo proposito è utile ricordare che la segregazione occupazionale di genere può essere definita come la non equilibrata distribuzione dell'occupazione femminile o maschile tra settori e professioni e altre dimensioni di analisi. La letteratura economica distingue, in particolare, due forme di segregazione occupazionale: quella orizzontale, riferita alla concentrazione dell'occupazione femminile o maschile in un ristretto numero di settori e professioni, e la segregazione verticale, riferita alla concentrazione di donne o uomini nei diversi livelli della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Cfr. a questo proposito, ad esempio, Rosti L., "La segregazione occupazionale in Italia", in A. Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano, 2006.



Nel primo caso, si osserva che la concentrazione del gruppo sfavorito avviene rispetto a settori e professioni generalmente caratterizzate da retribuzioni inferiori, qualificazioni meno elevate e con limitate prospettive di carriera. Nel secondo caso, gli individui sfavoriti si collocano prevalentemente nei livelli gerarchici inferiori di una determinata attività e si verifica il cosiddetto fenomeno del 'soffitto di cristallo' (*glass ceiling*), che ostacola il percorso di carriera delle persone segregate, escludendole dalle posizioni di vertice<sup>3</sup>.

Il fenomeno della segregazione occupazionale è determinato da fattori che agiscono, sia dal lato dell'offerta di lavoro, sia da quello della domanda. Nel primo caso, si fa riferimento ad esempio a meccanismi legati al modello di divisione del lavoro, al ruolo sociale del lavoro, alle diverse scelte di uomini e donne in relazione ai percorsi di studio e formativi. Nel caso della domanda si tratta, invece, di fattori legati all'esistenza di stereotipi sociali legati al genere, che influenzano significativamente gli orientamenti dei datori di lavoro, oltre che al forte grado di segmentazione che caratterizza il mercato del lavoro.

La rilevanza quantitativa del fenomeno può venire misurata in vari modi. Nel caso dei dati di seguito presentati viene utilizzato l'indicatore più semplice della concentrazione dell'occupazione femminile tra settori e professioni: il tasso di femminilizzazione, dato dal rapporto percentuale tra il numero di donne e il totale degli occupati, disaggregato per categoria professionale e settore.

È utile ricordare che in letteratura si fa riferimento ad una interpretazione che reputa equilibrata la presenza dei generi quando si colloca tra il 40% e il 60%, mentre assume che la presenza di un genere sopra il 60% indichi segregazione e sopra il 75% indichi ostilità verso l'altro genere.

Rispetto ai diversi possibili altri indici di misura della segregazione, di cui in questa sede si tralascia la descrizione, nel corso dell'analisi si farà anche riferimento al tasso di femminilizzazione rispetto all'occupazione maschile, calcolato come rapporto percentuale tra il numero di donne occupate in un determinato settore/professione o posizione professionale e il corrispondente numero di uomini. Inoltre, sarà anche utile riferirsi al gap nel tasso di passaggio alle diverse posizioni professionali, calcolato come differenza tra i tassi di promozione rilevati per uomini e donne. Infine, si farà riferimento alla probabilità di accesso delle donne ai diversi ruoli, misurato dal rapporto percentuale tra l'incidenza delle donne in quello specifico ruolo rispetto al totale delle occupate e l'analoga percentuale riferita agli uomini.

<sup>3</sup> Con questa espressione si vuole rendere l'idea di una barriera invisibile come il cristallo, che ostacola le donne nella crescita professionale. Oltre ad essere impercettibile, il soffitto di cristallo risulta essere anche solido, perché in grado di fermare la realizzazione della parità e quindi limitare la carriera femminile.

L'analisi del differenziale retributivo non trova un proprio spazio all'interno dell'indagine, in quanto i dati sono risultati poco esaustivi e in molti casi anche palesemente errati, come anticipato in precedenza. L'eshaustività nel tasso di risposta è stata infatti piuttosto modesta e soprattutto si è anche associata ad un numero elevato di risposte errate, dovuto forse alla formulazione della domanda che potrebbe avere generato confusione tra i rispondenti.





### 3. IL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO: IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Preventivamente all'analisi dei dati ricavati dall'indagine, che come anticipato in precedenza costituisce uno specifico segmento del mercato del lavoro regionale, è opportuno fornire un breve inquadramento delle caratteristiche generali dell'occupazione, soffermandoci in particolare sulla dimensione di genere.

Secondo i dati Istat<sup>4</sup> nel 2017 la partecipazione al mercato del lavoro, misurata dal tasso di attività era pari al 72,8%, un livello stabile da circa quattro anni, mentre il tasso di occupazione nel corso dell'ultimo anno si attestava al 67,1%, in crescita rispetto al 66,4% dell'anno precedente, e quello di disoccupazione era del 7,8%, in contrazione di quasi un punto percentuale rispetto al 2016 (8,7%).

I valori degli indicatori richiamati confermano che la Valle d'Aosta si colloca in una posizione di eccellenza nel panorama italiano. In particolare, si può notare che nel 2017 il tasso di occupazione valdostano (67,1%) è inferiore a quelli della Provincia di Bolzano e dell'Emilia-Romagna, è sostanzialmente allineato a quelli della Lombardia e della Provincia di Trento, mentre è di molto superiore a quello medio italiano (58%), oltre che essere migliore di quello relativo al complesso del nord-ovest (66,2%). Per contro, il tasso di disoccupazione (7,8%) è inferiore a quello di gran parte dei territori considerati, superiore però a quelli delle province di Trento e di Bolzano e di quello relativo all'area di riferimento (nord-ovest 7,4%) (graf. 1).

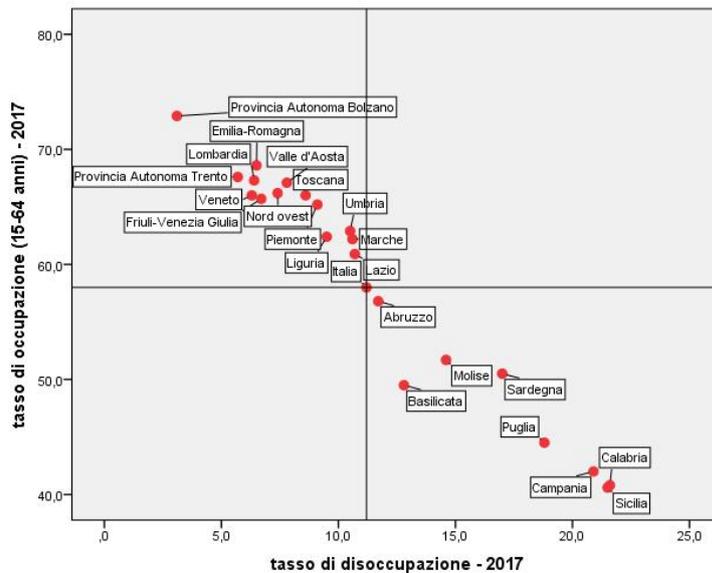
Come richiamato in altri documenti, nonostante permangano ancora dei gap importanti tra donne e uomini, il mercato del lavoro regionale si caratterizza per un'elevata femminilizzazione<sup>5</sup>. A questo proposito, si può osservare come prosegua il trend positivo della

<sup>4</sup> I dati sono ricavati dall'indagine Istat Rilevazione continua sulle forze di lavoro.

<sup>5</sup> Cfr. ad esempio D. Ceccarelli, *Il punto di svolta? L'uscita dalla crisi tra incertezze, disomogeneità e nuovi equilibri*, giugno 2018, [www.regione.vda.it/statistica](http://www.regione.vda.it/statistica).

partecipazione al lavoro delle donne, che nel 2017 è arrivato al 46,5% (46,2% nel 2016), continuando peraltro una crescita che si protrae pressoché ininterrottamente dal 2007. Questi miglioramenti sono registrati anche dal tasso di attività che nel corso dell'ultimo decennio è passato dal 62,3%, al 67,9%. È utile a questo proposito sottolineare che nel 2017 il tasso di attività femminile in Valle d'Aosta è più elevato di circa 12 punti percentuali rispetto alla media italiana.

**Graf. 1 – Tassi di occupazione(15-64) e tassi di disoccupazione per regione; 2017; valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat

Il trend di crescita della presenza femminile tra gli occupati appare ancora più marcato, considerato che nell'ultimo decennio il tasso di femminilizzazione degli occupati passa dal 42,7% al 46,6% e anch'esso è caratterizzato da una dinamica di crescita quasi costante dal 2007. Per meglio apprezzare il livello di occupazione delle donne valdostane, si può ricordare che nel 2017 il tasso di femminilizzazione degli occupati in Italia è stato mediamente pari al 42%, quello del nord ovest si attestava invece al 43,8%, mentre quelli che si avvicinano maggiormente al dato regionale sono quelli dell'Emilia-Romagna (45%), della Provincia di Bolzano (44,8%) e della Provincia di Trento (45,4%). Va poi aggiunto che in Valle d'Aosta il tasso di occupazione femminile, pur essendo ancora ampiamente inferiore di quello maschile, sfiora nel 2017 il 63%, mentre solo dieci anni prima era inferiore al 60% (59,7%), ma parallelamente va ricordato che il tasso di occupazione delle donne valdostane supera di quasi 14 punti quello nazionale.

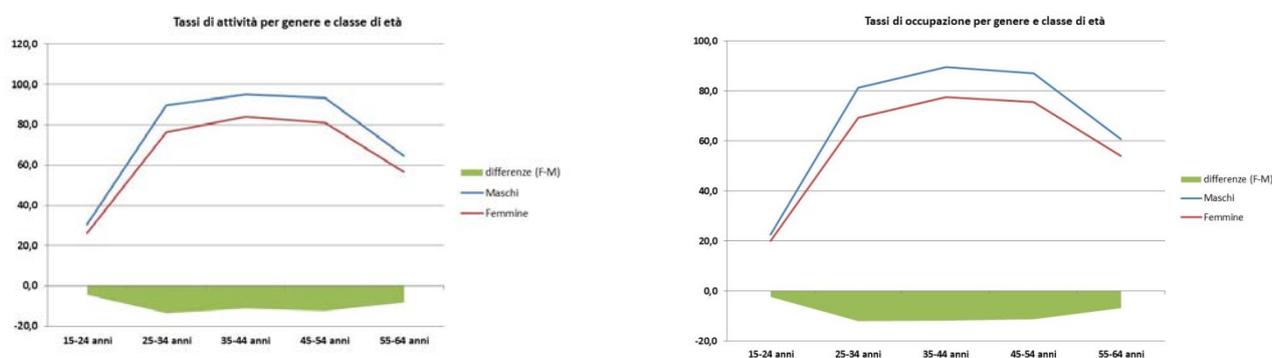
Con riferimento alla disoccupazione, va poi evidenziato che rispetto alla situazione pre crisi la condizione della componente femminile è migliorata nettamente, considerato che nel 2007 il tasso di femminilizzazione della disoccupazione era pari al 57,5%, rappresentando pertanto la quota più consistente dell'area delle persone in cerca di occupazione, mentre oggi questa

posizione riguarda la componente maschile. D'altro canto, nel 2017 il tasso di disoccupazione femminile (7,7%) è inferiore di quello maschile (7,9%). Anche in questo caso, la situazione delle donne valdostane appare migliore, considerato che il tasso di disoccupazione femminile nella nostra regione è inferiore di quasi 5 punti percentuali rispetto al corrispondente valore relativo all'Italia nel suo complesso.

Sebbene possa risultare paradossale, la crisi che ha colpito duramente il mercato del lavoro valdostano ha contribuito alla riduzione delle disuguaglianze di genere, aspetto quest'ultimo che va valutato ovviamente in termini positivi, ma che è avvenuto soprattutto in ragione del fatto che la congiuntura sfavorevole ha prevalentemente avuto un impatto sulla componente maschile. Infatti, poiché le donne sono occupate prevalentemente nel settore dei servizi e considerato che questo settore ha avuto una migliore tenuta rispetto ad esempio al settore industriale, le dinamiche di medio periodo hanno interessato principalmente gli uomini, i quali hanno registrato una caduta importante dei livelli occupazionali ed un ampliamento particolarmente elevato dell'area della disoccupazione, oltre ad accusare anche una crescita dell'instabilità e della flessibilità superiore al segmento femminile del mercato del lavoro.

Nonostante gli importanti progressi richiamati, permane comunque un significativo gap di genere. Il segmento femminile dalla forza lavoro, infatti, pur avvicinandosi sensibilmente ai valori maschili, è ancora sottorappresentato nel mercato del lavoro regionale, risulta distribuito in maniera disomogenea settorialmente e professionalmente e appare ancora fortemente segregato rispetto ai livelli di responsabilità.

**Graf. 2 – Valle d'Aosta; tassi di attività e di occupazione per classi di età e genere; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat

A questo proposito, a puro titolo di esempio, si osserva come, sia la partecipazione che i livelli occupazionali delle donne risultino inferiori a quelli maschili per tutte le classi di età, anche se nelle fasce inferiori il gap è inferiore, a testimonianza di un progressivo avvicinamento al profilo maschile (graf. 2).

In secondo luogo, l'occupazione femminile risulta essere concentrata nel settore terziario. Infatti, mediamente negli ultimi anni circa il 90% dell'occupazione femminile è occupata nel

terziario e che questo settore è anche l'unico che presenta un tasso di femminilizzazione superiore al 50%. Osserviamo tuttavia che, pur restando piuttosto modesto, il tasso di femminilizzazione dell'occupazione del settore industriale registra modesti miglioramenti ed è passato dal 12,8% del 2008, al 13,6% del 2017, ma nel caso dell'industria in senso stretto è invece sceso nello stesso periodo dal 20,5%, al 17,7% .

Venendo alle forme di occupazione, si deve osservare che attualmente una quota consistente del lavoro femminile, circa un terzo, è a tempo parziale e, d'altro canto, si deve notare che a fronte di 10 occupati part-time, circa 8 sono donne. Osserviamo anche che il tasso di femminilizzazione degli occupati a tempo pieno è invece pari a circa il 41%, un valore pertanto ancora inferiore al dato medio riferito al complesso delle occupate donne (46,6%).

Passando alla stabilità del rapporto di lavoro, nel 2017 non emergono particolari differenze, considerato che la componente femminile spiega circa il 49,6% del complesso dell'occupazione a termine e che l'incidenza di questa ultima è pressoché del tutto analoga a quella maschile (circa 17% per entrambi). Tuttavia, se si guarda alle assunzioni, si deve evidenziare che il lavoro a termine interessa ancora in misura leggermente maggiore la componente femminile rispetto a quella maschile e, d'altra parte, il tasso di femminilizzazione della domanda di lavoro di flusso a termine è pari al 55,2%.

Sulla base degli ultimi dati disponibili, si conferma poi che anche dal punto di vista professionale emerge una notevole concentrazione delle donne occupate. Infatti, poco meno dell'80% delle assunzioni femminili si concentra su dieci gruppi professionali, mentre nel caso degli uomini l'analoga percentuale scende a circa il 50%. Si deve anche notare che questi ruoli professionali presentano in generale livelli di femminilizzazione elevati, salvo un caso, infatti, sono tutti ampiamente superiori al 50%, per arrivare a valori compresi tra l'80% ed il 90%.

## 4. UN PROFILO GENERALE DELLE IMPRESE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI

Come anticipato, l'indagine non si è basata su di un campione, bensì sull'universo delle imprese con più di 100 dipendenti. Nel complesso essa ha riguardato 28 imprese che, sebbene costituiscano una percentuale minima del complesso delle imprese attive in Valle d'Aosta, occupano però nel solo territorio valdostano oltre 6.500 addetti, ovvero circa il 16% dell'intera occupazione dipendente regionale. Se poi nel calcolo si tiene conto dei soli occupati dipendenti del settore privato, l'incidenza sale ad oltre il 22%.

Rispetto al settore economico, va innanzitutto precisato che, in considerazione del limitato numero di imprese oggetto dell'indagine, per garantire il rispetto del cosiddetto "segreto statistico"<sup>6</sup>, nei successivi commenti ai dati faremo riferimento al solo macro settore (industria e servizi), in quanto scendere ad un livello di disaggregazione maggiore non garantirebbe la tutela della riservatezza, così come richiesta dalle attuali disposizioni normative.

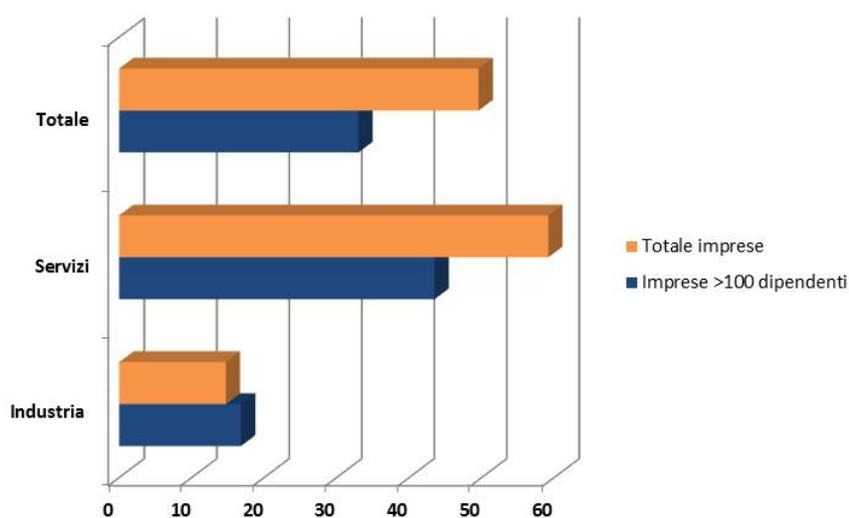
Venendo al merito, si può rilevare che circa un terzo delle imprese intervistate opera nel settore industriale, occupando circa il 40% degli addetti complessivamente rilevati attraverso l'indagine; la restante parte è impiegata nel settore terziario, considerato che non risultano essere attive imprese con più di 100 dipendenti nel settore dell'agricoltura.

In termini di incidenza rispetto al complesso del lavoro dipendente si rileva che la copertura del settore industriale è decisamente più elevata di quella dei servizi, spiegando la prima circa il 43% del totale dell'occupazione dipendente del settore secondario, contro il 12% di quella del terziario (13,3% se si esclude il pubblico impiego), in ragione presumibilmente di una maggiore dimensione medie delle imprese industriali.

<sup>6</sup> Secondo l'attuale normativa, a tutela della riservatezza i dati raccolti nell'ambito delle indagini statistiche possono essere esternati o comunicati soltanto in forma aggregata, secondo modalità che rendano non identificabili gli interessati.

Disaggregando il dato in base al genere, si può osservare che l'occupazione maschile risulta quasi polarizzata, considerato che il 48,7% lavora nell'industria e il restante 51,3% nei servizi, mentre la componente femminile è fortemente sbilanciata nel terziario (80,1%), confermando d'altra parte il dato che si riscontra osservando il complesso del mercato del lavoro. Ne consegue che se il tasso di femminilizzazione del totale delle grandi aziende è pari al 33%, esso si riduce al 16,8% per quelle del settore industriale, mentre sale al 43,5% nel caso dei servizi (tav. 1 e graf. 3).

**Graf. 3 - Tassi di femminilizzazione dell'occupazione dipendente per settore; confronto imprese con oltre 100 dipendenti e totale imprese; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat e Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Nel confronto con l'insieme dell'occupazione dipendente in regione si osserva che le imprese con oltre 100 dipendenti presentano un livello di femminilizzazione complessivo inferiore, così come più basso è anche quello relativo al settore terziario; per contro, l'incidenza della componente femminile nell'industria è maggiore tra le imprese oggetto dell'indagine rispetto al totale del lavoro dipendente (graf. 3). In sostanza, la componente femminile risulterebbe sovrarappresentata tra le grandi imprese industriali rispetto al complesso del settore secondario e, per contro vi sarebbe una loro sottrappresentazione tra le grandi imprese del terziario. Pertanto, la maggiore dimensione aziendale sarebbe un fattore favorevole per l'occupazione femminile nel settore secondario, mentre nel terziario sarebbero le imprese più piccole a offrire maggiori opportunità occupazionali alla componente femminile.

Venendo alle dimensioni delle aziende oggetto della rilevazione, si osserva che nel 39% dei casi si tratta di imprese che occupano al massimo complessivamente 150 dipendenti – considerando il complesso delle sedi dell'azienda, ovvero sia quelle presenti in Valle d'Aosta, sia quelle operative in altre realtà territoriali -, il livello occupazionale di circa un terzo di esse

si attesta invece tra 151 e 250 dipendenti, mentre il restante 29% impiega oltre 250 addetti. In media, le imprese industriali occupano circa 378 addetti, di cui circa il 18% donne, mentre quelle dei servizi evidenziano un'occupazione media pari a 205 addetti, ma il tasso di femminilizzazione è pari al 43%.

Se si considerano gli occupati delle sole unità locali presenti in Valle d'Aosta, si osserva che l'occupazione media si attesta nel complesso su circa 228 addetti, che salgono a 279 nel caso del settore industriale e scendono a 205 per le aziende di servizio.

Poiché la quasi totalità delle imprese intervistate (93%) ha sede legale in Valle d'Aosta, non sorprende che in circa l'86% dei casi l'occupazione complessiva dell'impresa afferisce completamente al territorio valdostano e che mediamente il 95% degli occupati è impiegato presso un'unità operante in Valle d'Aosta. Soltanto in due casi i livelli occupazionali complessivi delle aziende evidenziano percentuali significative di occupati in sedi extraregionali (27% in un caso e 44% nell'altro).

Nel complesso le 28 aziende interessate dall'indagine sono articolate in 82 unità locali, anche se va sottolineato che la gran parte delle imprese (71%) si limitano ad una sola unità locale, mentre circa il 15% ha almeno 5 unità locali. Il numero massimo di sedi operative in regione è pari a 21.

I comuni sedi delle unità locali delle aziende oggetto dell'indagine sono 36. Il comune che concentra il maggior numero di sedi operative è Aosta (n=10), seguito da Châtillon (n=6) e da Courmayeur (n=4). Ovviamente, la limitata dimensione del campo di osservazione, associato all'altrettanto modesta dimensione delle imprese, non rende particolarmente significativo il dato della distribuzione territoriale delle unità locali.

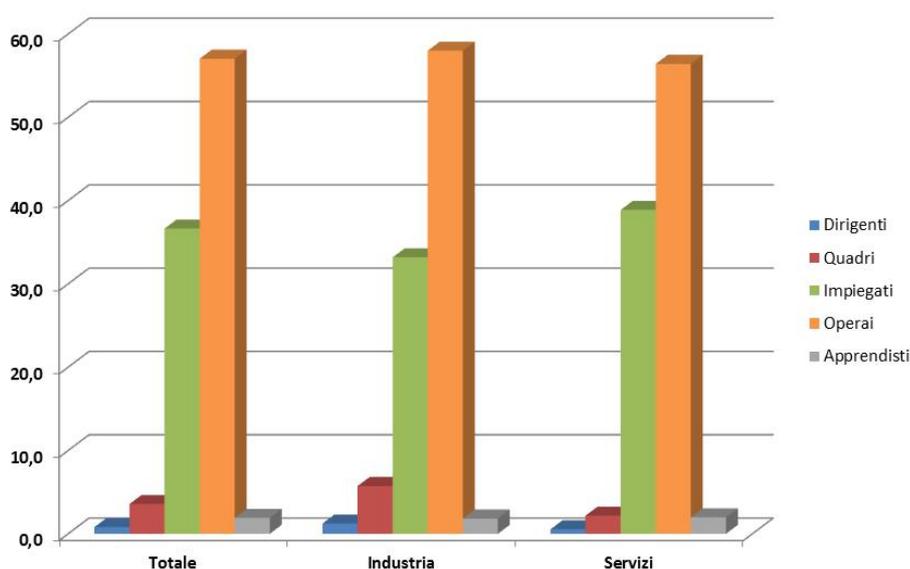


## 5. L'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE OGGETTO DELL'INDAGINE

A fine 2017, le grandi imprese occupavano in Valle d'Aosta 6.517 unità, di cui circa il 98% era rappresentato da lavoratori dipendenti; soltanto 121 addetti risultavano essere lavoratori a progetto o lavoratori somministrati. Il tasso di femminilizzazione di questi ultimi era pari al 42,1%, mentre quello del lavoro alle dipendenze è del 49,3%. Pur con la cautela dovuta al fatto che i dati si riferiscono ad un solo biennio, queste percentuali ci suggeriscono dunque che nelle grandi imprese valdostane il lavoro atipico interessa in misura maggiore la componente maschile.

Soffermandoci sui lavoratori dipendenti, si osserva che il 57% di essi occupava una posizione da operaio, il 36,6% lavorava come impiegato, mentre i quadri incidevano per il 3,6%, gli apprendisti per l'1,9% e i dirigenti per lo 0,8% (tav. 3a).

**Graf. 4 - Occupati dipendenti per categoria professionale e settore; valori percentuali; 2017**

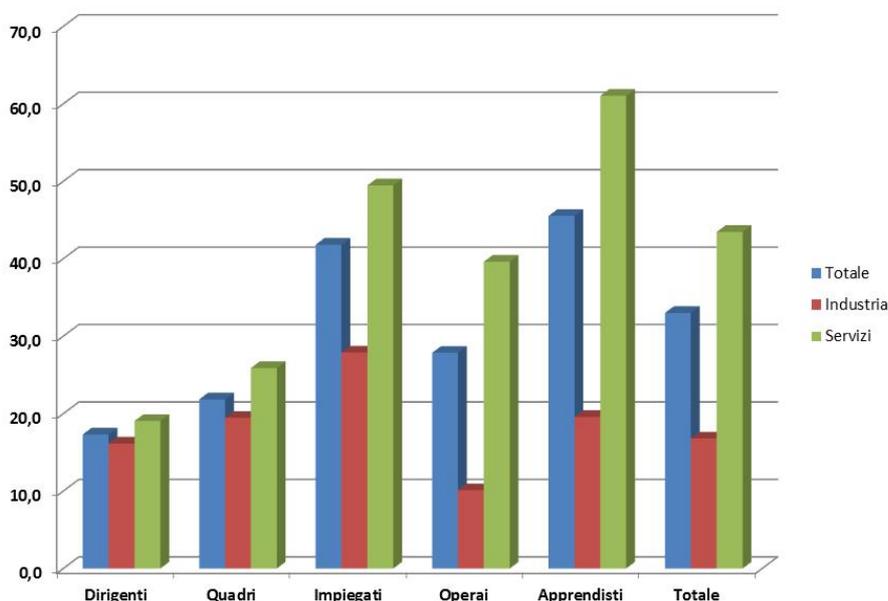


Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Ad una disaggregazione settoriale emergono alcune differenze, considerato che nel settore industriale vi è una maggiore incidenza di dirigenti, quadri e, in misura più contenuta, di operai, mentre tra le aziende dei servizi si osserva una maggiore incidenza degli impiegati (tavv. 3b, 3c e graf. 4).

Nel 2017 il profilo professionale più femminilizzato è quello degli apprendisti (45,5%), che tuttavia spiega solo il 2,7% dell'occupazione dipendente femminile, seguito da quello degli impiegati (41,8%) che invece concentra il 46,4% delle occupate donne, dagli operai (27,9%), che incidono però per il 48,1%, e infine dai quadri (21,8%), i quali pesano per il 2,4% tra le donne occupate. Il tasso di femminilizzazione dei dirigenti è piuttosto modesto (17,3%), ma soprattutto interessa solo lo 0,4% dell'occupazione femminile (tav. 3a e graf. 5).

**Graf. 5 - Tassi di femminilizzazione dell'occupazione dipendente per categoria professionale e settore; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Come è facilmente intuibile, il settore dei servizi appare maggiormente femminilizzato, non solo a livello complessivo (43,5%), ma anche per tutte le categorie professionali. I divari maggiori nei tassi di femminilizzazione si osservano nel caso degli apprendisti, degli operai e degli impiegati. Nel settore secondario la categoria professionale che vede la maggiore incidenza femminile è quella degli impiegati, mentre nei servizi è quella degli apprendisti, seguiti dagli impiegati (graf. 5).

Approfondendo l'analisi della distribuzione delle dipendenti donne, osserviamo che nel complesso circa l'80% di esse lavora nel settore dei servizi e, come detto, quasi la metà ricopre un ruolo di operaio (48,1%), ma nell'85,5% dei casi questo ruolo viene svolto nel settore dei servizi. Anche la stragrande maggioranza delle impiegate (76,3%) operano in una

azienda del terziario, così come l'83,9% degli apprendisti. Per contro, un po' più della metà dei dirigenti donne (55,6%) e dei quadri (56%) lavorano in un'azienda industriale (tavv. 3a, 3b. e 3c).

In un confronto con l'occupazione dipendente maschile, emerge che nel caso di questa ultima la quota di essa che lavora nel terziario è decisamente inferiore rispetto a quella femminile (51,3%), mentre gli operai sono distribuiti quasi equamente tra industria e servizi (rispettivamente 49,7% e 50,3%); anche gli impiegati uomini operano prevalentemente nel terziario, ma pure in questo caso con una percentuale (56%) significativamente inferiore a quella femminile, mentre gli apprendisti, al contrario di quanto visto per le donne, si concentrano prevalentemente nell'industria (55,2%). Come per l'occupazione femminile, anche per quella maschile, quadri (64,8%) e dirigenti (60,5%) svolgono il proprio ruolo prevalentemente nel settore industriale, ma in questo caso lo sbilanciamento è molto più marcato di quello visto in precedenza (tavv. 3a, 3b. e 3c).





## 6. DINAMICHE DELL'OCCUPAZIONE, FLUSSI DI ENTRATA E DI USCITA

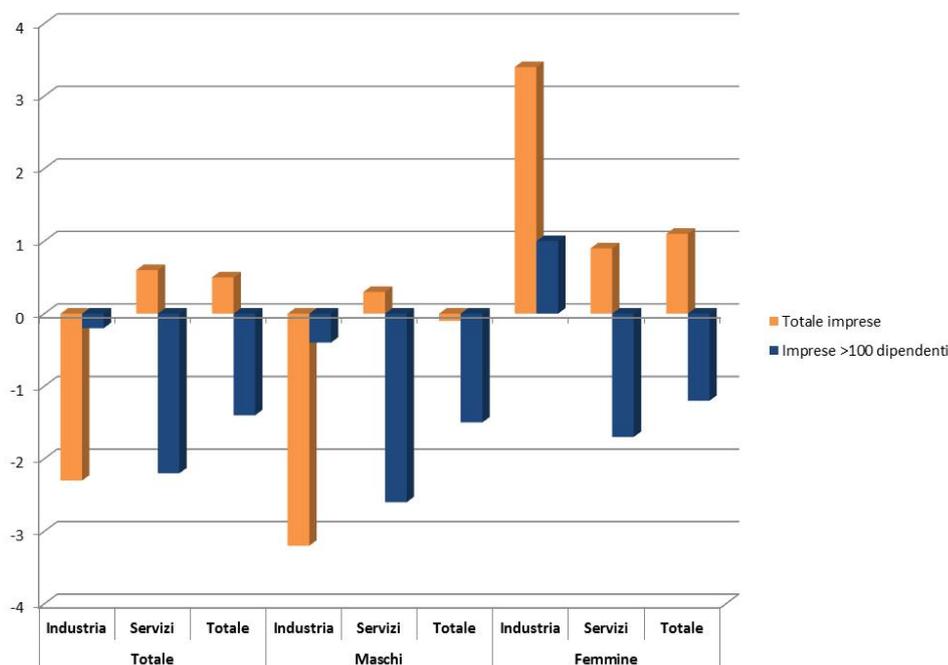
### 6.1. Il quadro generale

Tra il 2016 ed il 2017 l'occupazione dipendente delle grandi imprese valdostane è diminuita del -1,4%. Questa riduzione ha interessato sia la componente maschile (-1,5%), sia quella femminile (-1,2%), sebbene in misura più contenuta. La caduta dell'occupazione ha inoltre riguardato soprattutto il settore terziario, che ne spiega la quasi totalità; d'altro canto, questo dato si riflette anche in termini relativi, considerato che la contrazione occupazionale è maggiore per i servizi (-2,2%) che non nel settore industriale (-0,2%). Rispetto al genere, nel settore secondario si osserva poi un saldo sostanzialmente nullo per l'occupazione maschile (-0,4%), a fronte di una crescita degli occupati donne (+1%), mentre nel caso del terziario si rilevano saldi negativi per entrambe le componenti (-2,6% uomini e -1,7% donne) (tav. 2 e graf. 6).

Confrontando questi dati con quelli generali, relativi al complesso del lavoro dipendente nel mercato del lavoro regionale, si può notare che l'occupazione delle imprese di più grandi dimensioni risulta in tendenziale controtendenza. Infatti, il totale dell'occupazione dipendente nel periodo considerato registra una crescita (+0,5%), per quanto modesta, mentre nel caso delle imprese con più di 100 dipendenti, come detto in precedenza, i livelli occupazionali evidenziano un saldo negativo (-1,4%). Questo risultato si produce per effetto del fatto che gli occupati del settore terziario nel complesso dell'economia crescono del +0,6% a fronte di una contrazione del -2,2% per le imprese oggetto dell'indagine, mentre quelli del settore secondario si contraggono in misura maggiore per il complesso del lavoro dipendente (-2,3% rispetto a -0,2%). Queste tendenze sono verificate sia per la componente maschile che per quella femminile, ma con la differenza sostanziale che l'occupazione femminile cresce nel settore industriale, sia per il complesso del lavoro dipendente, sia nelle imprese di grandi dimensioni (tav. 2 e graf. 6).

Rispetto quindi al complesso del mercato del lavoro, le aziende di dimensioni maggiori evidenzerebbero, in generale e nel settore terziario, performance peggiori, dovute soprattutto al fatto che l'occupazione femminile di queste imprese si riduce, mentre il complesso dell'economia mostra un'evoluzione positiva (tav. 2 e graf. 6).

**Graf. 6 - Tassi di variazione dell'occupazione dipendente per genere e settore; confronto imprese con oltre 100 dipendenti e totale imprese; valori percentuali; 2016-2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat e Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Più in generale, questo risultato si produce anche in ragione del fatto che la distribuzione per comparto delle grandi imprese del settore terziario non rispetta quella osservata per il complesso dell'economia regionale. Si pensi, ad esempio, che tra le imprese dei servizi oggetto della rilevazione non è quasi presente il comparto turistico, inteso come aziende ricettive e della ristorazione.

## 6.2. I flussi occupazionali

I dati precedenti ci consentono di evidenziare che la riduzione dei livelli occupazionali è spiegata dal fatto che complessivamente nel periodo considerato, a fronte di circa 1.600 ingressi annui (assunzioni e movimenti intraziendali e interaziendali), si sono avute quasi 1.700 uscite (cessazioni, movimenti intraziendali e interaziendali e altre cause) (tav. 3a).

La perdita di posti di lavoro ha interessato prevalentemente la componente maschile (72%) ed è spiegata completamente dagli operai e dagli impiegati, che in termini assoluti registrano



una contrazione di 121 posti di lavoro, pari ad una variazione percentuale rispettivamente del -1,7% e del -2,4%. Dirigenti e quadri mostrano invece nel complesso un sostanziale equilibrio tra entrate ed uscite, che determina la stazionarietà dei propri livelli occupazionali, mentre gli apprendisti risultano in crescita, con un saldo positivo di 30 unità (+32,2%), che consente di contenere la perdita generale di posti di lavoro entro le 100 unità (tav. 3a).

Si deve ancora notare che la riduzione degli impiegati ha interessato la sola componente maschile (-72 unità, -5%), mentre nel caso delle donne si rileva una crescita, seppure modesta, di queste figure professionali (+15 unità, +1,6%). Rispetto agli operai va sottolineato invece che la contrazione riguarda quasi esclusivamente le donne (-61 unità, -5,7%), in quanto il saldo per gli uomini è di fatto nullo (-3 unità, -0,1%) (tav. 3a).

Ad una disaggregazione settoriale emerge che la riduzione dei livelli occupazionali è spiegata quasi interamente dal settore dei servizi (-87 unità, -2,2%), come peraltro abbiamo già evidenziato analizzando lo stock dell'occupazione, ed è dovuta, in particolare, agli operai (-60 unità, -2,7%) e agli impiegati (-44 unità, -2,8%). Nel primo caso il saldo negativo ha interessato esclusivamente la componente femminile, mentre nel secondo ha riguardato i soli dipendenti maschi. I livelli occupazionali del settore industriale risultano invece sostanzialmente stazionari (-4 unità, -0,2%), ma questo risultato deriva dalla contrazione di impiegati, nello specifico la componente maschile (-15 unità, -2,4%), e dall'incremento degli apprendisti, sempre con riferimento agli uomini (+10 unità, +37%) (tavv. 3b. e 3c).

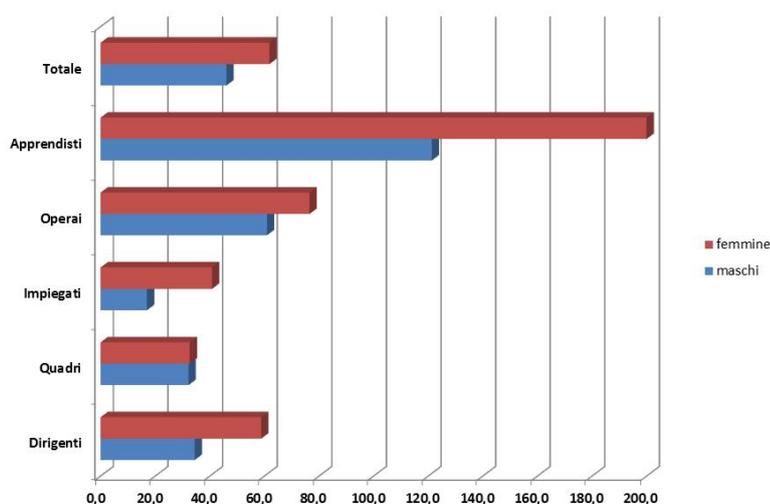
Il tasso di femminilizzazione degli ingressi è complessivamente pari al 40,1%, superiore quindi al peso della componente femminile sullo stock degli occupati (che ricordiamo essere il 33%), a testimonianza di un'accelerazione degli ingressi delle donne nelle imprese di più grandi dimensioni. È importante anche sottolineare come tale situazione sia verificata per tutte le categorie professionali. A livello settoriale, una situazione analoga si osserva nel caso dell'industria, dove il tasso di femminilizzazione degli ingressi è superiore di quello degli occupati di circa un punto percentuale, a conferma peraltro di quanto detto in precedenza (cfr. cap. 4), mentre nel settore dei servizi i due valori quasi si equivalgono, pur prevalendo leggermente il tasso di femminilizzazione degli ingressi (tavv. 3a, 3b. e 3c).

In sostanza questi dati ci suggeriscono che ci troviamo di fronte a ulteriori miglioramenti in termini di accesso delle donne al mercato del lavoro e soprattutto che tale dinamica è maggiormente positiva nel settore industriale, un settore come abbiamo visto ancora poco rilevante per l'occupazione femminile. La scarsa differenza tra i due valori (tasso di femminilizzazione dell'occupazione e tasso di femminilizzazione degli ingressi) indica però anche che la velocità del cambiamento è comunque piuttosto contenuta.

### 6.3. Gli indicatori di turnover

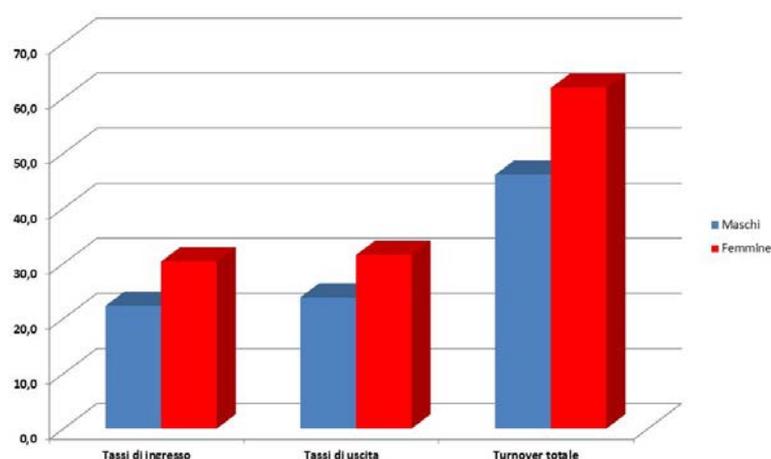
Per avere una visione più corretta dell'andamento del turnover sono stati calcolati i tassi di entrata, dati dal rapporto tra assunti e stock degli occupati, i tassi di uscita, calcolati come rapporto tra uscite e stock degli occupati, e la loro somma che rappresenta un tasso di turnover totale. Inoltre, tutti e tre gli indicatori sono stati disaggregati per settore economico, categoria professionale e genere. La lettura dei dati richiede in ogni caso una certa cautela, sia perché riferita ad una sola annualità, sia in quanto in diversi casi la numerosità è piuttosto modesta.

**Graf. 7 – Tassi di turnover totale per genere e categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

**Graf. 8 – Tassi di ingresso, tassi di uscita e tassi di turnover totale per genere; totale imprese; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

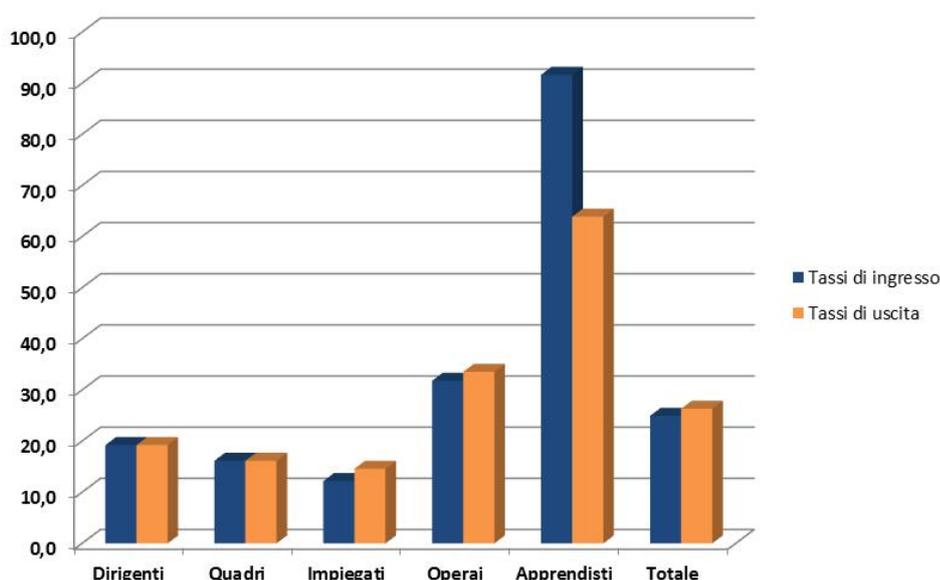


Osserviamo, inoltre, che il maggior livello di turnover della componente femminile rispetto a quello degli uomini è dovuto, sia a valori superiori dei tassi di ingresso, sia a più elevati tassi di uscita (graf. 8)

Dal punto di vista settoriale, il terziario mostra un livello di turnover decisamente superiore (72,3%) rispetto all'industria (18,3%) e questa situazione appare sostanzialmente simile sia per la componente maschile, sia per quella femminile (tavv. 11a, 11b e 11c). Ciò ci suggerisce che, vista la maggiore presenza femminile nelle attività di servizio, uno dei fattori che determina una maggiore instabilità degli occupati donne è il settore economico di lavoro.

I dati di turnover disaggregati per i diversi profili professionali, portano poi ad evidenziare che livelli di ricambio superiori riguardano gli apprendisti, i quali hanno però un peso relativamente contenuto come abbiamo visto, seguiti dagli operai e dai quadri. In considerazione delle limitate dimensioni dei flussi dei dirigenti, il relativo tasso di turnover va letto con una certa cautela, ma in ogni caso si colloca su valori non molto diversi da quello riferito ai quadri, mentre la categoria professionale con l'indice di turnover più basso è quella degli impiegati. Anche in questo caso, la situazione risulta assai simile tra maschi e femmine, anche se va sottolineato che la principale differenza è individuabile nel maggior turnover delle impiegate donne; nel caso della componente femminile, infatti, il ricambio degli impiegati supera ampiamente quello dei quadri (tav. 11a).

**Graf. 9 - Tassi di ingresso e di uscita per categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Nel complesso, i tassi di uscita (26,3%) superano leggermente i tassi di ingresso (24,9%) e ciò è dovuto alle dinamiche di operai e impiegati, mentre nel caso degli apprendisti i tassi di

ingresso eccedono quelli di uscita e per dirigenti e quadri vi è un sostanziale equilibrio tra i due indicatori (tav. 11a e graf. 9).

Date le finalità specifiche del lavoro, conviene spendere qualche parola sia sui tassi di uscita, sia sui tassi di entrata, oltre che sulle loro implicazioni per quanto riguarda la durata media dei rapporti di lavoro. In particolare, si deve osservare che i primi rappresentano le tendenze di ricambio occupazionale “fisiologiche”, i secondi risentono invece anche dell’andamento della domanda aggiuntiva, vale a dire della creazione netta di posti di lavoro.

I tassi di uscita relativi al 2017 suggeriscono che la durata media di un posto di lavoro nel complesso delle aziende con più di 100 dipendenti, in presenza di un livello occupazionale costante, è di circa 4 anni. Tuttavia, essi mostrano anche come tale durata presenti una certa variabilità rispetto al settore, al genere e alla categoria professionale.

Per quanto riguarda i settori, si va infatti dai circa 11 anni dell’industria, ai 3 dei servizi. Considerando le categorie professionali, si osserva invece che le continuità occupazionali maggiori si riscontrano per gli impiegati, i quadri e i dirigenti, essendo rispettivamente pari a circa 7 anni, circa 6 anni e circa 5 anni, mentre più frammentate appaiono quelle che riguardano gli operai (3 anni) e gli apprendisti (circa un anno e mezzo).

Venendo al genere, osserviamo che i rapporti di lavoro degli uomini hanno una durata media superiore di quelli concernenti le donne (4,2 anni contro 3,2 anni). Questo gap si verifica per tutte le categorie professionali, con la sola eccezione dei quadri, figura per la quale la continuità occupazionale è maggiore per le donne (7 anni) rispetto agli uomini (6 anni), dovuta in particolare ai livelli di turnover dei quadri donna nel settore dei servizi. Premesso che i numeri relativamente piccoli suggeriscono una certa prudenza nell’interpretazione dei risultati finali, si deve comunque notare che le donne operaie nell’industria evidenziano una durata media del posto di lavoro nettamente superiore di quella relativa alla componente maschile.

#### **6.4. Le tipologie dei flussi occupazionali**

Nel complesso la stragrande maggioranza degli ingressi sono dovuti a nuove assunzioni (95,3%), mentre i passaggi interni da altre categorie (3,2%) e quelli da altre unità produttive o dipendenze (1,6%) risultano poco rilevanti.

A questo proposito ci corre però l’obbligo di una precisazione necessaria, ovvero il dato dei passaggi di categoria risulta avere valori assolutamente incoerenti con quelli dichiarati

rispetto alle promozioni, che tratteremo successivamente<sup>7</sup>. Analogamente i passaggi di categoria in uscita, pur non avendo una corrispondente voce, possono però essere considerati poco attendibili in quanto dimensionalmente simili a quelli rilevati in ingresso. Poiché i dati dichiarati dalle imprese nei termini espliciti di promozione derivano da un quesito che possiamo ritenere più chiaro per gli intervistati, oltre che avere una dimensione quantitativa più coerente, riteniamo più affidabile il dato delle promozioni rispetto a quello dei passaggi di categoria. Pertanto, per completezza di informazione in questa sede riportiamo anche le informazioni relative ai passaggi di categoria, ma per una loro valutazione di merito si rimanda a quanto si dirà nel par. 6.5.

Tornando al merito dei risultati, la situazione descritta precedentemente è verificata per entrambi i generi, anche se nel caso delle donne l'incidenza delle assunzioni è ancora più elevata, considerato che raggiunge il 96,7%. Complessivamente nell'anno considerato le assunzioni ammontano a 1.530, di cui circa il 41% costituito da donne e circa il 90% di esse spiegato dai servizi. I passaggi di categoria sono invece limitati a circa 50 unità (di cui la stragrande maggioranza effettuati dall'industria) e quelli da altra unità produttiva o dipendenza si attestano su di un valore ancora inferiore (25 unità) (tavv. 7a, 7b e 7c).

Anche ad una disaggregazione settoriale emerge che la stragrande maggioranza degli ingressi di industria e servizi è spiegata dalle assunzioni, ma si deve sottolineare che nel caso del settore secondario questa percentuale è decisamente inferiore al livello medio, essendo pari al 73,1%, mentre nei servizi arriva a superare il 98% (tavv. 7a, 7b e 7c).

Venendo alle categorie professionali, va in primo luogo notato che circa tre quarti delle assunzioni riguardano gli operai, percentuale questa ultima che nel caso della componente maschile supera l'86%, mentre per le donne si attesta al 59%; per questa ultima componente, infatti, hanno una significativa importanza le assunzioni di impiegati (30,8%), considerato che il peso di questa categoria è superiore di oltre 3 volte quello rilevato nel caso degli uomini. D'altro canto, il tasso di femminilizzazione delle assunzioni relative a impiegati è pari al 75%, mentre quello degli operai è del 31,9% (tav. 7a).

In secondo luogo, si può notare che, in linea con il dato generale, le assunzioni spiegano la stragrande maggioranza degli ingressi tra le categorie degli impiegati, degli operai e degli apprendisti e ciò è verificato, seppure con intensità diversificate, per entrambi i generi. Gli ingressi di quadri e dirigenti sono, invece, dovuti in misura più rilevante ai passaggi di categoria e alla mobilità intraziendale, pur restando le assunzioni il canale di ingresso più importante. Anche in questo caso, questa situazione si verifica sia per la componente maschile che per quella femminile ed accomuna sostanzialmente industria e servizi, sebbene in questo

<sup>7</sup> A solo titolo di esempio segnaliamo che i passaggi di categoria che si ricavano dalla domanda relativa alle diverse tipologie di flussi di ingresso ammontano a 51, mentre le promozioni sono 319.

ultimo caso la modesta dimensione dei flussi non consente una generalizzazione del dato (tavv. 7a, 7b e 7c).

Le uscite sfiorano le 1.700 unità, di cui la quasi totalità dovute a cessazione del rapporto di lavoro (96,4%), il 3,4% per passaggi intraziendali e la quota residuale per altri motivi (invalidità, morte). Il quadro è analogo per donne (97,5%) e uomini (95,7%), anche se va evidenziato che circa il 60% delle cessazioni è dovuto alla componente maschile, mentre settorialmente presenta alcune differenze. In particolare, nel caso dell'industria le cessazioni (79,2%), pur restando di gran lunga il motivo principale delle uscite, evidenziano una quota più contenuta rispetto al dato complessivo, a fronte di un ruolo più importante della mobilità interaziendale (19,4%); d'altro canto, questo dato è coerente con quanto visto per gli ingressi, dove la mobilità interna alle aziende industriali aveva un peso superiore di oltre quattro volte quello generale (tavv. 8a, 8b e 8c).

Tra le diverse cause di cessazione, la principale è la scadenza del contratto di lavoro che incide per circa il 74% sul complesso delle uscite registrate nel 2017 dalle grandi imprese valdostane. Per entrambe le componenti di genere il termine del rapporto contrattuale è il motivo decisamente più importante (76,2% per gli uomini e 71,6% per le donne), così come lo è nel caso dei servizi (78,9%), mentre in ragione di quanto detto in precedenza nell'industria ha un peso più contenuto (45,9%) (tavv. 8a, 8b e 8c).

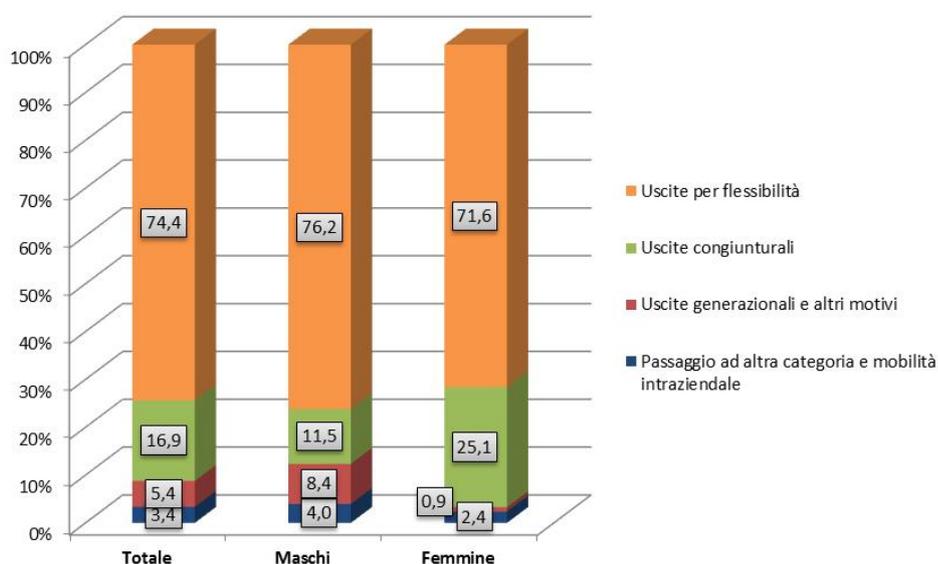
Con riferimento alle categorie professionali, circa tre quarti delle cessazioni interessano gli operai e il 19% gli impiegati, ma d'altro canto oltre la metà dei passaggi di categoria e circa due terzi della mobilità interaziendale sono spiegati dagli impiegati. Per tutte le categorie considerate la causa principale di uscita sono le cessazioni e nello specifico la scadenza del contratto; tuttavia, nel caso di quadri ed impiegati questo ultimo motivo ha un'incidenza minore, mentre hanno un ruolo più rilevante le dimissioni volontarie, per entrambe le categorie e, solo per gli impiegati, i licenziamenti individuali e i pre-pensionamenti. Pur con le cautele del caso, dovute alle dimensioni relativamente modeste, questa situazione si verifica anche per industria e servizi. Dal punto di vista di genere, si deve poi notare che è la componente maschile a determinare il maggiore peso delle cause diverse dalla scadenza del contratto per le uscite di impiegati e quadri (tavv. 8a, 8b e 8c).

Per una maggiore chiarezza espositiva, abbiamo raggruppato le uscite rispetto a 4 macro categorie: flessibilità (scadenza del contratto di lavoro), congiunturali (dimissioni, licenziamenti individuali e collettivi, mobilità), generazionali e per altri motivi (pensionamenti, pre-pensionamenti e altri motivi), passaggio di categoria e mobilità intraziendale.

Si può così osservare che la flessibilità resta la prima delle cause di uscita e ciò vale sia per le donne, sia per gli uomini, anche se per questa seconda componente l'incidenza di questo motivo è più elevato. D'altro canto, questa causa di uscita è spiegata per il 62% dalla

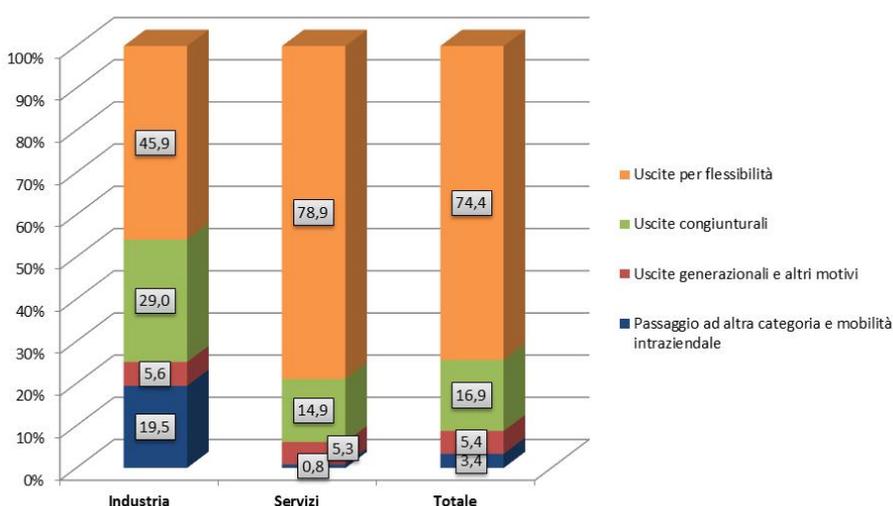
componente maschile. La seconda motivazione è data dalle uscite congiunturali, che risultano invece più importanti per le donne rispetto agli uomini, mentre le uscite generazionali sono pressoché nulle per la componente femminile, mentre sono relativamente importanti per quella maschile. Infine, all'ultimo posto si trovano i passaggi ad altra categoria e la mobilità intraaziendale (graf. 10).

**Graf. 10 - Uscite per tipologia e genere; totale imprese; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

**Graf. 11 - Uscite per tipologia e settore economico valori percentuali; 2017**

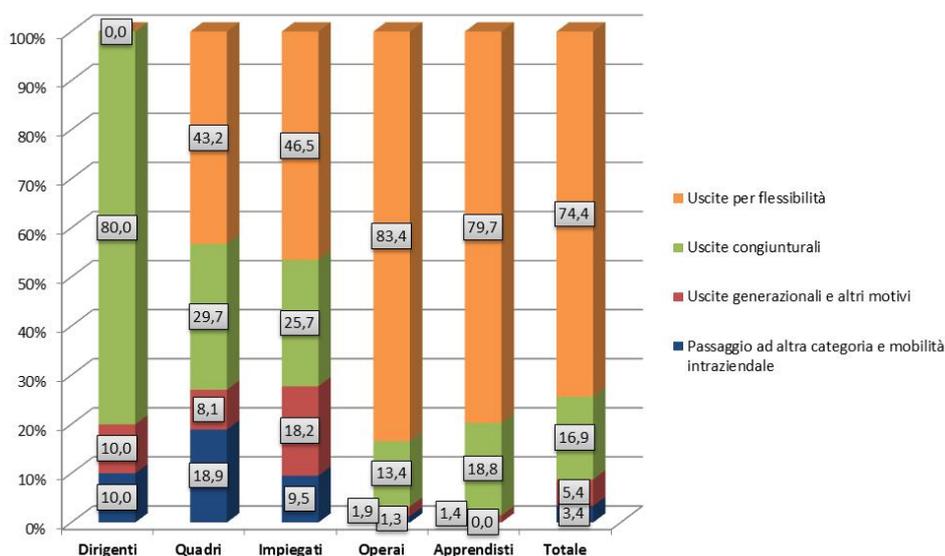


Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Disaggregando il dato generale in base al settore, come era facilmente prevedibile emergono maggiori differenze. Infatti, nel settore industria la flessibilità (45,9%), pur restando comunque il motivo principale di uscita, risulta avere un'incidenza significativamente inferiore di quella dei servizi (78,9%), ma d'altro canto, si deve osservare che le uscite per flessibilità nella stragrande maggioranza dei casi sono spiegate dal settore dei servizi, mentre le uscite congiunturali assumono un ruolo nettamente più rilevante considerato che pesano il 29% contro il 14,9% dei servizi. Le uscite generazionali sono invece sostanzialmente allineate, mentre un ulteriore elemento distintivo riguarda, come peraltro abbiamo già detto, i passaggi di categoria e la mobilità intraaziendale che nell'industria incide in misura significativa (19%) e, per contro, nei servizi è pressoché assente (0,8%) (graf. 11).

Infine, rispetto alle diverse categorie professionali osserviamo che le uscite per flessibilità non riguardano i dirigenti, che sono invece interessati in maniera rilevante dalle uscite congiunturali e marginalmente da quelle generazionali e dalla mobilità intraaziendale, ma in questo caso i piccoli numeri suggeriscono una certa cautela nella valutazione di questi dati. Le uscite per flessibilità di quadri e di impiegati sono inferiori rispetto ad altre categorie, mentre entrambi questi profili sono interessati da una quota significativa di uscite per motivi congiunturali e, limitatamente agli impiegati, anche da uscite generazionali. Infine, operai ed apprendisti evidenziano una struttura delle uscite abbastanza simile, anche se con alcune differenze quantitative (graf. 12).

**Graf. 12 - Uscite per tipologia e categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

## 6.5. Le promozioni

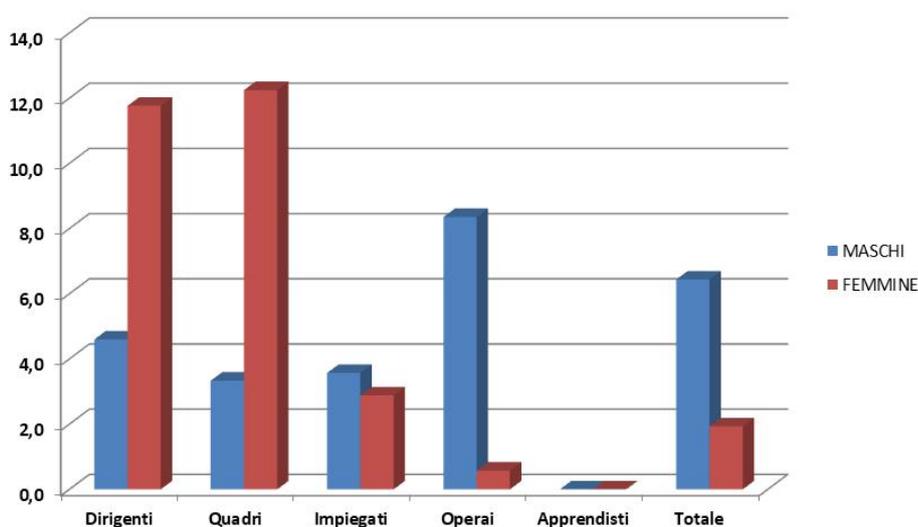
A completamento dell'analisi di flusso in questo paragrafo analizzeremo il dato sulla mobilità verticale del personale. Si tratta un aspetto importante per le indicazioni che può fornire, sia con riferimento alla soddisfazione dei fabbisogni professionali delle imprese, sia in relazione alla prospettiva di genere.

Nel complesso le promozioni hanno interessato circa il 5% degli occupati, corrispondenti a 319 lavoratori, ma il tasso di promozione degli uomini (6,4%) è decisamente superiore a quello delle donne (1,9%); d'altro canto il tasso di femminilizzazione della mobilità verticale è limitato al 13%. Ne consegue che tra coloro che passano ad un livello successivo di carriera, sono donne meno di due casi ogni dieci promossi (tav. 4a).

Tassi di promozione decisamente maggiori si osservano nel settore industriale (10,6%) rispetto ai servizi (1,3%), d'altra parte, quasi l'84% delle promozioni rilevate per il 2017 si riferisce a lavoratori dell'industria. Anche rispetto alla disaggregazione settoriale gli uomini evidenziano in entrambi i settori una più elevata mobilità verticale: 11,3% contro 7,2% delle donne nel settore industria; 1,8% contro 0,6% nel settore servizi (tav. 4a, 4b, 4c).

Di maggiore interesse sono poi i tassi di promozione per categoria. A questo proposito va in primo luogo notato che, nel complesso, poco meno del 71% delle promozioni riguarda gli operai e circa un quarto gli impiegati. Disaggregando questo dato in base al genere, va però evidenziato che nel caso della componente maschile circa il 79% delle promozioni interessa la categoria degli operai, mentre quelle delle donne riguardano prevalentemente gli impiegati (68,3%) (tav. 4a e graf. 13).

**Graf. 13 - Tassi di promozione per genere e categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

In secondo luogo, si può notare che gli operai sono anche la categoria professionale con il tasso di promozione più elevato (6,1%), seguiti da dirigenti (5,8%) e da quadri (5,2%). Tra gli uomini questa gerarchia trova una sostanziale conferma, mentre nel caso della componente femminile i tassi di promozione più elevati si riferiscono ai dirigenti e ai quadri.

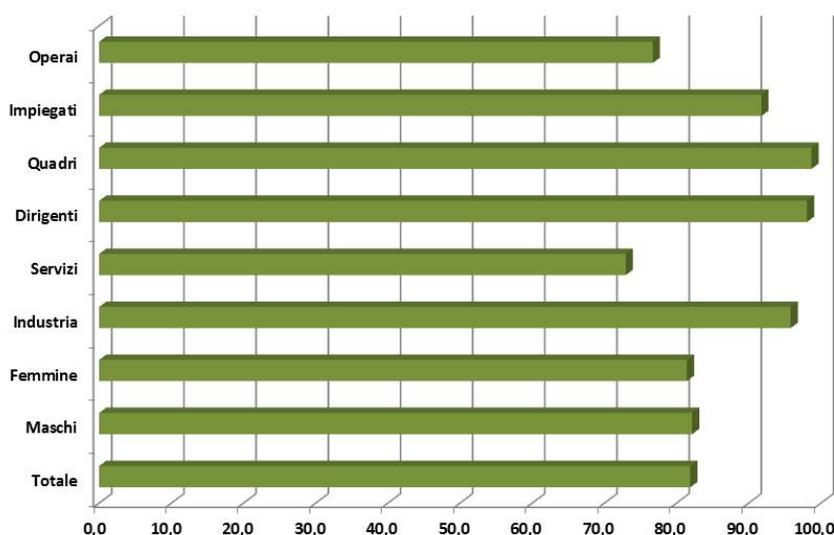
Poiché il numero delle donne che nel corso del 2017 è stato promosso a dirigente è limitato ad un solo caso, il relativo tasso non può ovviamente rappresentare un valore generalizzabile, sebbene si debba comunque tenere conto che solo un terzo delle promozioni alla categoria di dirigente riguarda la componente femminile. La mobilità verticale delle donne con riferimento alla categoria dei quadri, pur sempre riferita a dimensioni quantitative modeste, appare invece di maggiore interesse, anche perché in questo caso il tasso di femminilizzazione è pari al 50% (tav. 4a e graf. 13). Per gli approfondimenti su questi aspetti si rimanda tuttavia al successivo cap. 9.

## 7. TIPOLOGIE CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

### 7.1. Le tipologie contrattuali

Con riferimento alle tipologie contrattuali utilizzate dalle imprese valdostane di grandi dimensioni, si può osservare come il contratto a tempo indeterminato sia la forma contrattuale più diffusa, considerato che interessa l'81,9% dei dipendenti. Gli uomini risultano beneficiare di questo rapporto di lavoro maggiormente delle donne, visto che tra gli occupati i contratti a tempo indeterminato incidono per l'82,2%, mentre nel caso della componente femminile pesano per l'81,4%; d'altro canto il tasso di femminilizzazione del lavoro stabile è pari al 32,8%, ovvero un valore non molto diverso dal livello di femminilizzazione generale (33%) (tav. 5a e graf. 14).

**Graf. 14 - Incidenza dei contratti di lavoro a tempo indeterminato per genere, settore e categoria professionale; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Differenze maggiori si osservano disaggregando il dato complessivo per settore economico. Nel caso dell'industria il contratto a tempo indeterminato interessa, infatti, il 95,8% degli occupati, mentre nei servizi tocca il 73% dei dipendenti, risultando così decisamente meno rilevante. Questa situazione è verificata non solo a livello complessivo, ma anche per le componenti di genere. Si deve tuttavia notare la particolarità che, se rispetto al settore secondario non vi sono differenze significative tra donne e uomini con rapporti di lavoro stabili (95,9% per gli uomini, 95,2% per le donne), nel caso dei servizi i rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono maggiormente diffusi tra la componente femminile (78%), rispetto a quella maschile (69,1%). Ne consegue che nonostante l'instabilità della componente femminile sia comunque inferiore di quella maschile, le donne risultano più precarie nel settore – quello dei servizi - dove più importante è la loro presenza (tavv. 5b e 5c e graf. 14).

Un quadro eterogeneo emerge anche rispetto alle categorie professionali. Se infatti dirigenti e quadri nella quasi totalità dei casi (98,1% per i primi e 98,7% per i secondi) beneficiano di un contratto a tempo indeterminato, solo il 76,7% degli operai ha un rapporto di lavoro stabile. Escludendo poi gli apprendisti, la cui posizione è da considerarsi come particolare, il quadro è completato dagli impiegati, i quali nel 91,8% dei casi hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La categoria per la quale si riscontra il minor utilizzo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è quella degli operai, sia nel caso delle donne, sia per gli uomini (tav. 5a e graf. 14).

Il lavoro a tempo determinato riguarda nel complesso il 16,2% dei dipendenti e specularmente a quanto visto in precedenza, interessa pressoché in eguale misura donne e uomini; il tasso di femminilizzazione di questi rapporti è identico a quello osservato per i contratti a tempo indeterminato (32,8%) (tav. 5a).

Coerentemente con quanto esaminato in precedenza, il settore dell'industria (2,6%) ha un utilizzo più limitato dei contratti a termine rispetto ai servizi (25%), così come dirigenti e quadri (rispettivamente 1,9% e 1,3%) ne sono toccati in misura minore, mentre l'incidenza massima di questa tipologia contrattuale si osserva per gli operai (23,1%); gli impiegati si collocano invece su di una posizione intermedia (8,2%) (tavv. 5a, 5b e 5c).

Delle restanti tipologie contrattuali previste dal questionario, la sola che abbia un rilievo quantitativo, seppure minimo, è quella del contratto di apprendistato (1,8%) (tavv. 5a).

## 7.2. Part time e trasformazioni contrattuali

I rapporti di lavoro part time riguardano poco più del 16% dei dipendenti, ma con una notevole differenza tra donne e uomini: nel primo caso, infatti, pesano per il 39,4%, mentre nel secondo incidono solo per il 4,9%. D'altro canto, il tasso di femminilizzazione dei rapporti part time sfiora l'80%. Va anche sottolineato che oltre tre quarti dei contratti di lavoro a orario ridotto sono rapporti di lavoro a tempo indeterminato (tavv. 5a).



Nel settore industriale meno del 2% dei rapporti di lavoro sono part time, mentre nei servizi la relativa percentuale supera il 25%. Con riferimento alle categorie professionali va sottolineato che dirigenti, quadri e apprendisti sono i profili per i quali che vengono occupati in misura minore con orario ridotto: più precisamente, la quota di lavoro part time nel caso di dirigenti e apprendisti è nulla, mentre per i quadri è pari a poco più del 2%. Per contro, il 16,5% degli impiegati e il 17,9% degli operai ha un contratto di lavoro part time (tavv. 5a, 5b e 5c).

Nel 2017 l'insieme delle trasformazioni contrattuali ha riguardato una quota marginale degli occupati (1,5%). La maggior parte di esse ha interessato la componente femminile (72,7%), circa il 48% gli impiegati e circa il 45% gli operai, mentre a livello settoriale quasi l'85% riguarda i servizi (tavv. 9a, 9b, 9c).

Rispetto alla tipologia di trasformazione, quella più importante sotto il profilo quantitativo è il passaggio da tempo pieno a part time (40,4%) che incide per il 3,8% sul totale dei rapporti di lavoro a orario ridotto. Si tratta di una trasformazione di cui per il 75% dei casi ha beneficiato la componente femminile, che si realizza nella gran parte dei casi nel settore terziario (85%) e che per quasi due terzi dei casi riguarda la categoria degli impiegati (tavv. 9a, 9b, 9c).

Il caso contrario, ovvero il passaggio da orario ridotto a tempo pieno spiega un terzo delle trasformazioni dichiarate dalle imprese. Anche in questo caso riguarda prevalentemente le donne (78%), il terziario (75%) e gli impiegati (54%) (tavv. 9a, 9b, 9c).

Infine, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, ovvero il passaggio dal contratto a tempo determinato a quello a tempo indeterminato, incide per il 26,3% sul totale delle trasformazioni, pari a circa il 2,5% del totale dello stock di lavoratori a tempo determinato. Il tasso di femminilizzazione scende, rispetto alle altre tipologie di trasformazione, al 61,8% e settorialmente riguarda quasi esclusivamente le aziende di servizi e per circa l'81% gli operai (tavv. 9a, 9b, 9c).

### **7.3. Assenze dal lavoro e ammortizzatori sociali**

L'indagine rileva le assenze dal lavoro di natura straordinaria, sia individuali come le aspettative, sia conseguenti al ricorso da parte dell'azienda agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge.

Va da subito evidenziato che nel 2017 nessuna delle aziende ricadenti nel campo di osservazione dell'indagine ha fatto ricorso allo strumento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) (tav.6a).

Nel 2017 le persone occupate che hanno fatto invece utilizzato una qualche aspettative sono state invece 224, ovvero il 3,5% del totale, e di queste circa un terzo ha riguardato la



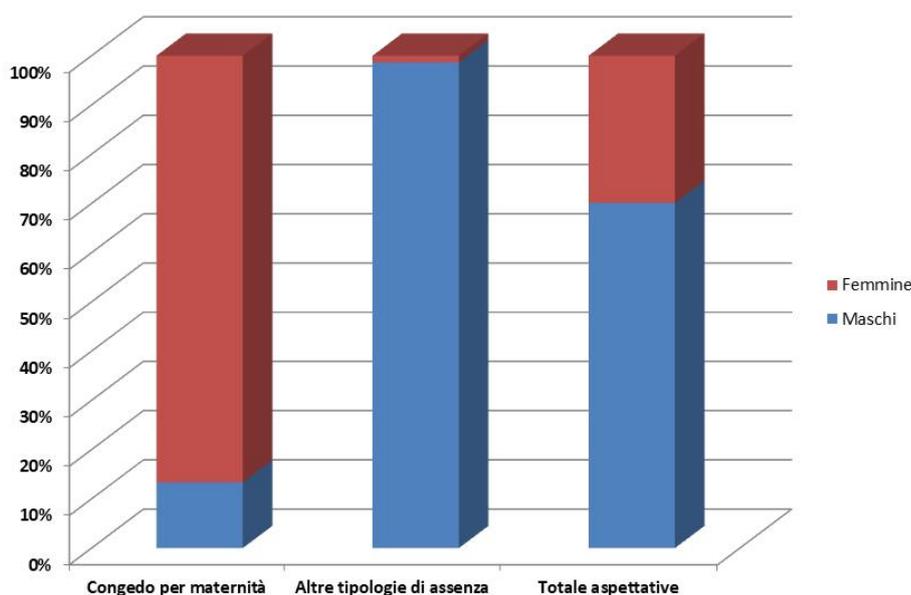
maternità (tav.6a). Ricordiamo che l'aspettativa può essere richiesta dal dipendente per diversi motivi (malattia, servizio di leva, infortunio, congedi formativi, congedi di maternità/paternità e parentali).

La maggior parte delle aspettative ha interessato gli uomini (circa il 70%), mentre quelle per maternità sono spiegate per circa l'87% dalle donne (tav.6a).

Oltre due terzi dei lavoratori che hanno beneficiato di un'aspettativa sono impiegati e nel 28% operai, mentre settorialmente vi è una concentrazione leggermente maggiore nel settore industriale (58,9%), ma nel terziario si raggruppa il maggior numero di astensioni per maternità (circa il 75%), ovviamente in ragione della più elevata femminilizzazione del settore (tavv.6a, 6b, 6c).

Osserviamo, infine, che se la quasi totalità delle donne che ha beneficiato di un'aspettativa risulta assente per maternità (97%), per gli uomini questa ragione è invece residuale (6%); pertanto, il 94% delle aspettative maschili sono richieste per un motivo diverso dalla paternità. Osserviamo, inoltre, che conseguentemente il tasso di femminilizzazione dei congedi per maternità / paternità è pari all'86,7%, mentre quello relativo alle altre tipologie di aspettative è inferiore al 2% (graf. 15). L'utilizzo dei congedi di paternità risulta dunque ancora piuttosto limitato; ciononostante, la percentuale di utilizzo da parte degli uomini di questo istituto presenta comunque anche un elemento positivo, in quanto testimonia di una crescita del ricorso da parte dei padri a questa specifica aspettativa.

**Graf. 15 - Motivi di assenza per genere; valori percentuali; 2017**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

## 8. LA FORMAZIONE

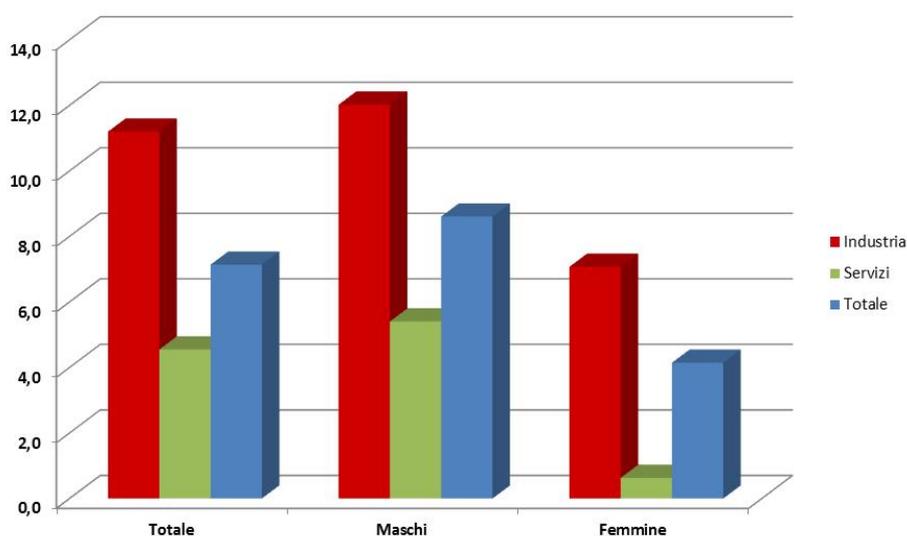
Circa due terzi delle imprese partecipanti all'indagine ha dichiarato di avere svolto attività di formazione a favore dei propri dipendenti. Nel complesso il numero delle persone che ha beneficiato di almeno un'attività formativa è pari a 7.557. Si tratta di un valore eccedente lo stock dei dipendenti complessivi che, come abbiamo visto nel cap. 2, ammontava a circa 6.400. Il motivo di questa apparente incongruenza è dovuto al fatto che il personale viene conteggiato più volte se ha partecipato a più corsi di formazione nello stesso anno. Per questo motivo è più corretto parlare di utenti (tav. 10a).

Il numero di ore di formazione erogate ammonta complessivamente a poco meno di 46.000, il che equivale a dire che in media ogni dipendente ha usufruito di circa 7 ore di formazione nell'arco del 2017, che salgono a oltre 8 nel caso della componente maschile, mentre si riducono a 4 per quella femminile. D'altro canto, il tasso di femminilizzazione dei beneficiari delle azioni formative è limitato a poco meno del 20%, così come una percentuale analoga si osserva per l'incidenza del segmento femminile sul complesso delle ore di formazione erogate (tav. 10a).

Le attività di formazione sono state svolte prevalentemente dall'industria, considerato che questo settore spiega il 64% dell'utenza (circa 4.850 utenti) e il 61% del monte ore erogato (oltre 28.000 ore). Questa distribuzione settoriale spiega in parte anche la minore partecipazione delle donne alla formazione, in quanto l'industria è un settore economico che è meno femminilizzato rispetto a quello dei servizi, come detto nel cap. 3.

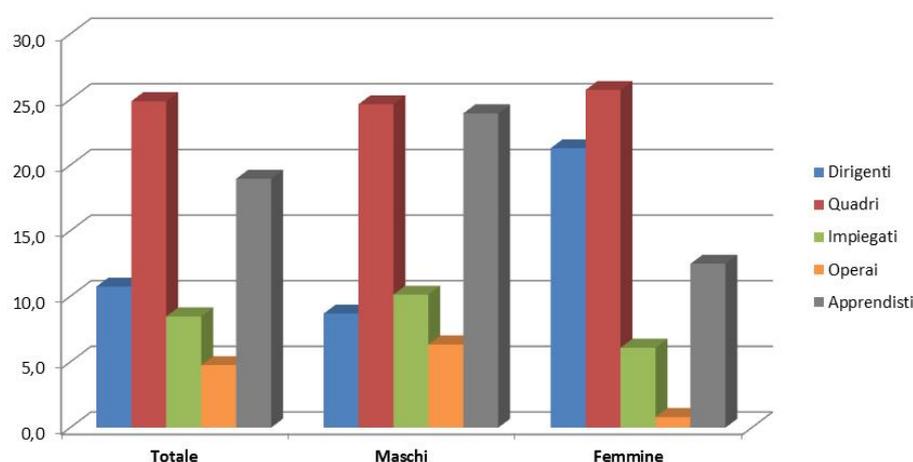
Conseguentemente non deve sorprendere che mediamente le ore di formazione per dipendente del settore industriale siano maggiori (circa 11) rispetto al totale e, soprattutto, che per la componente maschile siano decisamente superiori (circa 12) di quelle di cui hanno beneficiato le occupate donne (circa 7). Va peraltro notato che la maggiore propensione alla formazione evidenziata dal settore industriale riguarda entrambe le componenti: infatti, se nel complesso delle imprese l'occupazione femminile partecipa in media a circa 4 ore di formazione, nel settore industriale questo valore sale a circa 7 ore e, analogamente, per gli uomini passa da circa 9 ore a circa 12 ore (tavv. 10a e 10b, graf. 16).



**Graf. 16 – Ore di formazione medie per genere e settore; valori assoluti**

Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Nel settore dei servizi le attività formative ammontavano nel 2017 a circa 17.900 ore ed interessavano circa 2.700 utenti. In media le ore di formazione per dipendente sono quindi state 4,5, un valore decisamente inferiore al dato generale, ma nel caso della componente maschile supera le 5 ore e per l'occupazione femminile scende a circa 1 ora (tav. 10c).

**Graf. 17 – Ore di formazione medie per genere e categoria professionale; valori assoluti**

Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Per quanto riguarda le categorie professionali, osserviamo che, in termini di utenti, la quota più rilevante delle attività formative è spiegata dagli operai, rappresentando questi ultimi il 46% del totale, seguiti dagli impiegati (41,7%). Se si guarda invece al volume delle attività formative nella prospettiva delle ore erogate, emerge che il ruolo di maggior rilievo è

rappresentato dagli impiegati che incidono per il 43,8% sul totale, mentre gli operai pesano per il 38,2% (tav. 10a). D'altro canto, si tratta delle categorie professionali maggiormente diffuse nelle imprese.

A riprova di quanto appena affermato, si può infatti notare che, in termini di ore medie erogate per dipendente, la categoria professionale che beneficia di una maggiore quantità di formazione è quella dei quadri, verificata sia per la componente maschile, sia per quella femminile, seguita dagli apprendisti, il cui dato è tuttavia influenzato dalla specifica disciplina normativa che riguarda questa posizione, e poi dai dirigenti, mentre operai ed impiegati sono i profili che beneficiano di minori attività formative. Questa situazione è verificata per entrambi i generi (graf. 17).

In sintesi, da quanto esposto in precedenza emerge che l'aspetto forse più sorprendente è dato dal fatto che il settore a maggior presenza di occupazione femminile investe meno in formazione e, soprattutto, offre meno opportunità formative alle donne che rappresentano un segmento occupazionale importante del settore stesso. I precedenti dati ci forniscono però anche una stima di massima del fabbisogno formativo previsionale delle grandi aziende. La presenza di meccanismi di crescita di responsabilità attraverso percorsi di carriera, evidenziati in precedenza, e la contestuale attività formativa suggeriscono infatti che vi sia un ampio spazio ed una rilevante necessità di formazione continua, la cui presenza potrebbe rafforzare un meccanismo di crescita professionale sul lavoro certamente già significativamente presente.



## 9. LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE: SEGREGAZIONE ORIZZONTALE, VERTICALE E ALTRI DIVARI

Con questo ultimo capitolo intendiamo focalizzarci sui meccanismi di disuguaglianza di genere, riprendendo e sintetizzando quanto emerso dall'analisi dei precedenti punti. D'altro canto, come già anticipato nel cap. 1, una delle finalità di questa rilevazione è proprio quella di tentare di identificare eventuali divari di genere all'interno delle aziende oggetto dell'indagine. A questo proposito, ci soffermeremo in particolare sulla segregazione orizzontale, su quella verticale e su altre possibili diseguaglianze relative alla posizione contrattuale ed all'accesso e fruizione della formazione. Purtroppo, per le ragioni richiamate nel par. 2.2, non è stato possibile analizzare i divari retributivi, che come noto rappresentano certamente un aspetto di rilievo in questo ambito.

Partendo dalla segregazione orizzontale, abbiamo visto che nel complesso del mercato del lavoro circa il 90% delle donne occupate lavora in uno dei comparti del settore dei servizi, mentre nell'industria sono attive circa il 7% e marginale è l'occupazione in agricoltura. La distribuzione per genere nei vari settori appare più equilibrata per gli uomini, considerato che circa il 31% di essi è occupato nell'industria, il 63% nei servizi e poco meno del 5% in agricoltura.

Questo quadro di carattere generale, nel caso delle grandi imprese appare differenziarsi leggermente. Abbiamo, infatti, visto in precedenza che dal confronto è emerso che le imprese con oltre 100 dipendenti presentano un livello di femminilizzazione complessivo inferiore, così come più basso è anche quello relativo al settore terziario; per contro, l'incidenza della componente femminile nell'industria è maggiore tra le imprese oggetto dell'indagine rispetto al totale del lavoro dipendente. Le dimensioni aziendali superiori sarebbero pertanto un fattore favorevole per l'occupazione femminile nel settore secondario, mentre nel terziario sarebbero le imprese più piccole a offrire maggiori opportunità occupazionali alla componente femminile.

Come si è avuto occasione di affermare in altre sedi, la concentrazione settoriale e professionale viene, e può essere, valutata in maniera diversa. Essa potrebbe, infatti, essere letta come un punto di debolezza, in quanto la presenza attiva della componente femminile

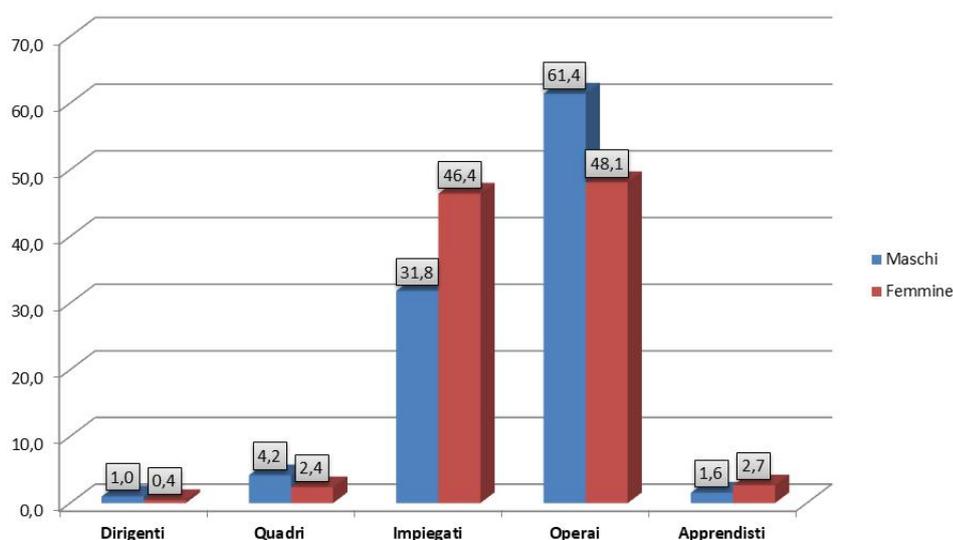


risulta poco diversificata e quindi più facilmente oggetto di criticità, ma per altri versi potrebbe invece essere interpretata come un punto di forza, in quanto le donne si concentrano nei settori maggiormente trainanti l'economia e che costituiscono un consolidato delle professionalità espresse da questo segmento della forza lavoro.

Se la valutazione circa la distribuzione orizzontale può dunque essere interpretata in maniera eterogenea, diversa appare invece la questione relativa alla distribuzione della componente femminile per livelli di responsabilità, ovvero la cosiddetta segregazione verticale.

A questo proposito, va innanzitutto osservato che la distribuzione per genere e categoria evidenzia differenze importanti tra uomini e donne, pur con i limiti derivanti dal disporre di ruoli professionali di carattere piuttosto generale (dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti). Infatti, La percentuale di uomini supera nettamente quella della componente femminile tra i dirigenti, i quadri e gli operai, mentre il rapporto si rovescia nel caso degli impiegati e degli apprendisti. Questi dati confermerebbero dunque il permanere di una segregazione verticale, in quanto le donne risultano sottorappresentate nelle categorie più elevate della scala gerarchica (graf. 18).

**Graf. 18 - Distribuzione degli occupati per genere e categoria professionale; valori percentuali**



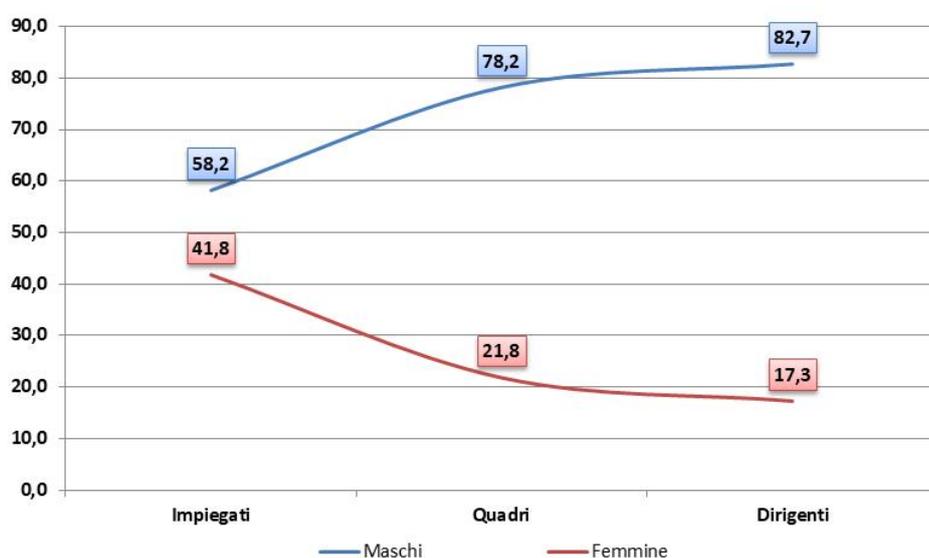
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Questo aspetto emerge ancora più chiaramente se si considerano i tassi di femminilizzazione delle singole categorie. Secondo questa prospettiva abbiamo, infatti, visto che se le donne rappresentano poco meno della metà degli apprendisti e circa il 42% degli impiegati, esse costituiscono il 28% degli operai, circa il 22% dei quadri e solo il 17% dei dirigenti.

Un'ulteriore prospettiva che può contribuire a chiarire il fenomeno può essere ricavata dalla composizione per genere delle sole categorie ordinabili in termini di carriera, ovvero

impiegati, quadri, dirigenti. Questo esercizio è sintetizzato dal graf. 19, da cui si può osservare come gli impiegati presentino una situazione sostanzialmente equilibrata sotto il profilo di genere. Nel passaggio di carriera successivo il tasso di femminilizzazione crolla, considerato che in questa categoria le donne incidono per circa la metà rispetto al loro peso osservato tra gli impiegati, per scendere poi ulteriormente tra i dirigenti, dove le donne sono meno del 20% del totale. In sostanza, a mano a mano che aumenta il livello gerarchico, diminuisce la percentuale di donne attive all'interno di quella categoria professionale. Il grafico ci suggerisce anche che per la componente femminile emergerebbe una maggiore difficoltà nel passaggio dalla categoria degli impiegati a quella di quadro, considerato che il tasso di femminilizzazione scende tra le due categorie di circa 20 punti percentuali, contro una perdita di circa 4 punti percentuali da quadro a dirigenti.

**Graf. 19 - Categorie professionali per genere; valori percentuali**



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Non disponiamo di una serie storica per valutare se la situazione descritta stia migliorando. Tuttavia, qualche riflessione sulle dinamiche in corso è possibile trarla attraverso i dati relativi alle promozioni. La mobilità verticale costituisce comunque un'informazione importante circa l'andamento nel tempo della segregazione verticale.

A questo proposito, abbiamo visto in precedenza che il tasso di promozione delle donne è decisamente inferiore di quello degli uomini. Pur risultando un dato non secondario, questa informazione, tuttavia, ci dice poco rispetto al miglioramento delle carriere delle donne, in quanto riferito all'insieme delle occupate. Per poter individuare con più precisione gli eventuali segnali di miglioramento è necessario analizzare il tasso di promozione femminile per categoria.

Dall'analisi dei dati emerge che tra i dirigenti promossi nel 2017, circa un terzo era di sesso femminile. Tra i quadri, la percentuale di donne era invece pari al 50%. Queste percentuali sono superiori di quasi il doppio dei rispettivi tassi di femminilizzazione degli occupati in queste categorie professionali. Poiché il tasso di femminilizzazione delle promozioni è nettamente superiore quello relativo allo stock degli occupati, se ne può quindi dedurre che il miglioramento della segregazione verticale nel tempo non è dovuto alle sole determinanti demografiche, ma si tratta di un effettivo passo avanti sul fronte del reclutamento femminile nelle posizioni apicali. Vale peraltro la cautela già espressa in precedenza, ovvero che i numeri particolarmente piccoli della dirigenza non permettono nel caso specifico di sostenere pienamente l'evidenza empirica emersa dall'indagine.

Tuttavia, poiché il tasso di pensionamento maschile tra i dirigenti ed i quadri è superiore a quello delle donne, tra i fattori di miglioramento della segregazione verticale deve anche essere preso in considerazione la dimensione demografica, in quanto parte dell'aumento delle donne tra i quadri ed i dirigenti è dovuto al fatto che ci sono più quadri e dirigenti uomini che se ne sono usciti per effetto dei pensionamenti.

Rispetto alle disparità di genere è importante analizzare anche gli eventuali squilibri nell'accesso alle diverse tipologie contrattuali. Infatti, è noto che con maggiore probabilità le donne hanno un lavoro atipico o precario, così come più facilmente lavorano part time, il che consente loro di conciliare più facilmente lavoro e famiglia, ma ovviamente ciò determina anche conseguenze negative in termini di retribuzione e di possibilità di carriera.

Rispetto alla stabilità del rapporto di lavoro abbiamo visto che il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata, sia per gli uomini che per le donne, ma queste ultime ne beneficiano in misura leggermente minore dei primi. Inoltre, disaggregando il dato generale per settore economico, si deve osservare che nel caso dei servizi, settore questo ultimo che evidenzia un tasso di precarietà più elevato dell'industria, le occupate donne risultano avere più rapporti di lavoro a termine di quelle attive nel settore industria. Ne consegue che le donne, oltre a evidenziare una maggiore instabilità rispetto agli uomini, risultano più precarie nel settore - quello dei servizi - dove più importante è la loro presenza. A parziale compensazione, si può però notare che le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato segnalano una netta prevalenza femminile (61,8%).

La maggiore instabilità femminile trova conferma anche in base ai dati relativi al turnover. Il tasso di turnover complessivo delle donne è superiore di quello degli uomini di circa quindici punti percentuali ed è dovuto, sia a valori superiori dei tassi di ingresso, sia a più elevati tassi di uscita. Inoltre, se si escludono i quadri, la mobilità delle donne è maggiore di quella degli uomini per tutte le categorie professionali. Ciò comporta che la durata media di un posto di lavoro, in presenza di un livello occupazionale costante, è maggiore per la componente maschile di circa un anno per il complesso degli occupati.

Come era facilmente prevedibile, tra le donne il lavoro part time è diffuso circa 8 volte di più che tra gli uomini (39,4% contro 4,9%) e, soprattutto, questa percentuale è significativamente più elevata di quella osservata per il complesso del mercato del lavoro regionale. Conseguentemente, il tasso di femminilizzazione degli occupati a orario ridotto sfiora l'80%. Osserviamo ancora che la quasi totalità delle occupate part time lavora nel terziario.

Per quanto riguarda le assenze, si è notato che interessano prevalentemente gli uomini (circa il 70%), ma soprattutto che i congedi delle donne sono richiesti quasi esclusivamente per maternità, al contrario della componente maschile che li richiede invece per altri motivi.

Un ultimo aspetto di interesse riguarda la formazione, in quanto fattore strategico che contribuisce ad aumentare le competenze dei lavoratori. È quindi importante verificare se nell'accesso di donne e uomini alle opportunità di formazione emergano divari, in quanto possono essere la conseguenza di un atteggiamento discriminatorio oppure il frutto di una scelta (ad esempio per maggiori carichi di cura), ma possono anche derivare dal posizionamento all'interno dell'organizzazione. In sostanza, se la componente femminile tende a fare più degli uomini lavori a bassa qualificazione, difficilmente riceverà la stessa formazione dei colleghi uomini.

I dati che emergono dall'indagine non ci consentono di capire in che misura i diversi fattori evocati intervengano e contribuiscano a determinare il risultato finale. Per contro, l'indagine ci permette comunque di evidenziare che le donne tendono a ricevere meno formazione degli uomini, considerato che da un lato il tasso di femminilizzazione è limitato a poco meno del 20%, ovvero una percentuale decisamente minore di quella relativa all'occupazione femminile, e che dall'altro beneficiano mediamente di un monte ore formativo pari alla metà di quello degli uomini. Poiché la formazione viene svolta soprattutto dalle aziende industriali, la minore presenza delle donne in questo settore è certamente un fattore che spiega la loro minore partecipazione a queste attività. In ogni caso, si deve sottolineare che anche nel settore dei servizi gli uomini beneficiano di maggiore formazione delle donne.

Se poi si raffrontano i tassi di femminilizzazione dei partecipanti alle attività formative distinti per le diverse categorie professionali e li si raffronta con quelli inerenti lo stock degli occupati, anch'essi distinti per categoria, si può notare che, per dirigenti, impiegati e operai, i secondi superano i primi, ovvero verrebbe fatta un'attività formativa inferiore rispetto al peso relativo della categoria, mentre nel caso di quadri e apprendisti succedrebbe il contrario.

In buona sostanza, da quanto esposto finora ci pare di poter affermare in estrema sintesi che tra uomini e donne permangono differenze, che in taluni casi risultano essere anche piuttosto significative. Allo stato attuale delle cose, le principali criticità della componente femminile inducono a operare riflessioni più ampie circa le relazioni di genere di cui le politiche devono tenere conto, sia per migliorare la condizione specifica della componente femminile sul mercato del lavoro, in termini di presenza, ma soprattutto di percorsi di carriera, sia in

generale per operare delle scelte più complessive sulla società in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



## 10. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

*a cura della Consigliera regionale di parità della Valle d'Aosta*

---

Il Rapporto sull'attività di monitoraggio biennale delle aziende medio-grandi della Regione autonoma Valle d'Aosta, elaborato per gli anni 2016-2017, contiene elementi interessanti, che inducono una serie di riflessioni in merito all'evoluzione occupazionale e ai cambiamenti nella struttura dell'occupazione.

Promuovere azioni concrete significa conoscere iniziative di promozione dell'uguaglianza realizzate con successo da altre organizzazioni per stimolare a realizzare un proprio programma; individuare i bisogni delle donne e coniugarli con quelli dell'organizzazione; ottenere il sostegno da parte di attori in posizioni chiave dell'organizzazione che detengono la leadership; favorire il cambiamento della cultura per superare gli stereotipi di genere; valutare e monitorare regolarmente i programmi e assicurare il miglioramento.

L'azione di promozione delle pari opportunità deve essere finalizzata al cambiamento della cultura: le disuguaglianze - per la maggior parte - da essa hanno origine per cui si creano stereotipi che si traducono in pratiche discriminanti. Costruire un contesto culturale egualitario richiede attività specifiche per cambiare la cultura organizzativa e per superare gli stereotipi di genere.

Partendo dall'ipotesi di voler intervenire all'interno di un'azienda per promuovere politiche di pari opportunità, occorre puntare su azioni concrete: quindi la sfida principale consiste nell'individuazione di modalità di cooperazione tra settori e livelli diversi, al fine di poter condurre efficacemente un'azione che renda complementari fra di loro non solo gli strumenti di finanziamento, ma anche le differenti realtà territoriali.

L'aspetto più singolare della ricerca sul quale ritengo opportuno porre attenzione riguarda proprio il settore a maggior occupazione femminile che non solo investe meno in attività di formazione, ma tende soprattutto ad offrire meno opportunità formative alle donne che rappresentano un segmento occupazionale importante del settore stesso. Sono fermamente convinta invece, che le politiche di rinnovamento debbano passare attraverso un forte investimento nella formazione; quindi, puntare ad una *sana collocazione* della rappresentanza di genere a tutti i livelli, significa utilizzare anche la formazione come strumento strategico per aiutare la donna ad esprimere in tutti gli ambiti il personale stile professionale.

Risulta evidente come, nonostante i grandi passi in avanti in termini di partecipazione al lavoro, la strada verso una effettiva considerazione paritaria tra i generi sia ancora lunga, e



dovrà passare attraverso lo sforzo congiunto di imprese e istituzioni; vanno perfezionate le politiche di welfare al fine di non costringere le giovani donne a scegliere tra lavoro e famiglia.

Credo che se non si persevera in questa direzione, il divario in termini occupazionali, contrattuali e retributivi e formativi difficilmente giocherà a favore della donna, ancora più penalizzata in presenza di figli.

Risulta fondamentale tenere in considerazione il fatto che gli strumenti e le misure di conciliazione necessitano di essere accompagnati da una politica di comunicazione e informazione chiara e diffusa, da una politica capace di valorizzare le risorse umane, da un clima aziendale e sindacale tale da proporre capacità concrete di gestione e di progettazione di azioni e deve vedere un confronto continuo tra tutti gli organismi preposti allo sviluppo di queste politiche, il metodo del lavoro in rete quale strumento principale per l'attuazione delle politiche di parità sia all'interno dell'azienda che rivolte al territorio.

La Consigliera regionale di parità

-Laura Ottolenghi-





## ALLEGATO 1 - TAVOLE STATISTICHE

**Tav. 1 - Occupati dipendenti e non dipendenti per genere e settore economico e relativi tassi di femminilizzazione al 31 dicembre 2017; valori assoluti e percentuali**

	<i>Occupati dipendenti</i>	<i>Occupati non dipendenti (somministrati, a progetto, ecc.)</i>	<i>Totale</i>
<b>TOTALE</b>			
Industria	2.507	77	2.584
Servizi	3.889	44	3.933
Totale	6.396	121	6.517
<b>MASCHI</b>			
Industria	2.086	48	2.134
Servizi	2.199	22	2.221
Totale	4.285	70	4.355
<b>FEMMINE</b>			
Industria	421	29	450
Servizi	1.690	22	1.712
Totale	2.111	51	2.162
<b>F/MF</b>			
Industria	16,8	37,7	17,4
Servizi	43,5	50,0	43,5
Totale	33,0	42,1	33,2

**Tav. 2 - Confronto tra i tassi di variazione dell'occupazione dipendente 2016-2017 relativi alle imprese con oltre 100 dipendenti ed al totale dell'occupazione dipendente regionale per genere e settore; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Totale</i>	<i>Industria</i>	<i>Servizi</i>
Totale occupazione dipendente	0,5	-2,3	0,6
Occupazione dipendente grandi imprese	-1,4	-0,2	-2,2
<b>MASCHI</b>	<i>Totale</i>	<i>Industria</i>	<i>Servizi</i>
Totale occupazione dipendente	-0,1	-3,2	0,3
Occupazione dipendente grandi imprese	-1,5	-0,4	-2,6
<b>FEMMINE</b>	<i>Totale</i>	<i>Industria</i>	<i>Servizi</i>
Totale occupazione dipendente	1,1	3,4	0,9
Occupazione dipendente grandi imprese	-1,2	1,0	-1,7

**Tav. 3a – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2016 e 31/12/2017 e nel 2017; totale; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	52	229	2.401	3.712	93	6.487
Entrate	10	37	289	1.171	99	1.606
Uscite	10	37	346	1.235	69	1.697
Stock 2017	52	229	2.344	3.648	123	6.396
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	44	181	1.436	2.635	55	4.351
Entrate	7	28	83	801	43	962
Uscite	8	30	155	804	31	1.028
Stock 2017	43	179	1.364	2.632	67	4.285
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	8	48	965	1.077	38	2.136
Entrate	3	9	206	370	56	644
Uscite	2	7	191	431	38	669
Stock 2017	9	50	980	1.016	56	2.111
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	15,4	21,0	40,2	29,0	40,9	32,9
Entrate	30,0	24,3	71,3	31,6	56,6	40,1
Uscite	20,0	18,9	55,2	34,9	55,1	39,4
Stock 2017	17,3	21,8	41,8	27,9	45,5	33,0

**Tav. 3b – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2016 e 31/12/2017 e nel 2017; settore industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	30	143	845	1.458	35	2.511
Entrate	9	26	49	129	14	227
Uscite	8	25	62	133	3	231
Stock 2017	31	144	832	1.454	46	2.507
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	26	116	615	1.310	27	2.094
Entrate	6	19	26	124	12	187
Uscite	6	19	41	127	2	195
Stock 2017	26	116	600	1.307	37	2.086
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	4	27	230	148	8	417
Entrate	3	7	23	5	2	40
Uscite	2	6	21	6	1	36
Stock 2017	5	28	232	147	9	421
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	13,3	18,9	27,2	10,2	22,9	16,6
Entrate	33,3	26,9	46,9	3,9	14,3	17,6
Uscite	25,0	24,0	33,9	4,5	33,3	15,6
Stock 2017	16,1	19,4	27,9	10,1	19,6	16,8



**Tav. 3c – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2016 e 31/12/2017 e nel 2017; settore servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	22	86	1.556	2.254	58	3.976
Entrate	1	11	240	1.042	85	1.379
Uscite	2	12	284	1.102	66	1.466
Stock 2017	21	85	1.512	2.194	77	3.889
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	18	65	821	1.325	28	2.257
Entrate	1	9	57	677	31	775
Uscite	2	11	114	677	29	833
Stock 2017	17	63	764	1.325	30	2.199
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	4	21	735	929	30	1.719
Entrate	0	2	183	365	54	604
Uscite	0	1	170	425	37	633
Stock 2017	4	22	748	869	47	1.690
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2016	18,2	24,4	47,2	41,2	51,7	43,2
Entrate	0,0	18,2	76,3	35,0	63,5	43,8
Uscite	0,0	8,3	59,9	38,6	56,1	43,2
Stock 2017	19,0	25,9	49,5	39,6	61,0	43,5

**Tav. 4a – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017 e anno 2017; totale; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	52	229	2.344	3.648	123	6.396
Promozioni	3	12	78	226	0	319
Assunzioni	4	18	256	1.153	99	1.530
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	43	179	1.364	2.632	67	4.285
Promozioni	2	6	50	220	0	278
Assunzioni	3	13	64	785	43	908
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	9	50	980	1.016	56	2.111
Promozioni	1	6	28	6	0	41
Assunzioni	1	5	192	368	56	622
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	17,3	21,8	41,8	27,9	45,5	33,0
Promozioni	33,3	50,0	35,9	2,7	-	12,9
Assunzioni	25,0	27,8	75,0	31,9	56,6	40,7

**Tav. 4b – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017 e anno 2017; settore industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	31	144	832	1.454	46	2.507
Promozioni	3	10	58	196	0	267
Assunzioni	3	12	26	111	14	166
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	26	116	600	1.307	37	2.086
Promozioni	2	5	39	191	0	237
Assunzioni	2	8	13	108	12	143
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	5	28	232	147	9	421
Promozioni	1	5	19	5	0	30
Assunzioni	1	4	13	3	2	23
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	16,1	19,4	27,9	10,1	19,6	16,8
Promozioni	33,3	50,0	32,8	2,6	-	11,2
Assunzioni	33,3	33,3	50,0	2,7	14,3	13,9

**Tav. 4c – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017 e anno 2017; settore servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	21	85	1.512	2.194	77	3.889
Promozioni	0	2	20	30	0	52
Assunzioni	1	6	230	1.042	85	1.364
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	17	63	764	1.325	30	2.199
Promozioni	0	1	11	29	0	41
Assunzioni	1	5	51	677	31	765
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	4	22	748	869	47	1.690
Promozioni	0	1	9	1	0	11
Assunzioni	0	1	179	365	54	599
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2017	19,0	25,9	49,5	39,6	61,0	43,5
Promozioni	#DIV/0!	50,0	45,0	3,3	-	21,2
Assunzioni	0,0	16,7	77,8	35,0	63,5	43,9

**Tav. 5a – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017; totale; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	51	226	2.151	2.799	13	5.240
<i>di cui part time</i>	0	5	314	481	0	800
Tempo determinato	1	3	192	841	0	1.037
<i>di cui part time</i>	0	0	72	171	0	243
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	2	110	112
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	1	6	0	7
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	42	176	1.313	1.982	8	3.521
<i>di cui part time</i>	0	2	41	68	0	111
Tempo determinato	1	3	51	642	0	697
<i>di cui part time</i>	0	0	14	87	0	101
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	2	59	61
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	0	6	0	6
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	9	50	838	817	5	1.719
<i>di cui part time</i>	0	3	273	413	0	689
Tempo determinato	0	0	141	199	0	340
<i>di cui part time</i>	0	0	58	84	0	142
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0	51	51
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	1	0	0	1
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	17,6	22,1	39,0	29,2	38,5	32,8
<i>di cui part time</i>	0,0	60,0	86,9	85,9	0,0	86,1
Tempo determinato	0,0	0,0	73,4	23,7	#DIV/0!	32,8
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	80,6	49,1	0,0	58,4
Formazione lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,0	0,0	0,0	0,0	46,4	45,5
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altra tipologia	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	14,3

**Tav. 5b – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017; settore industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	31	144	811	1.403	13	2.402
<i>di cui part time</i>	0	0	22	23	0	45
Tempo determinato	0	0	21	43	0	64
<i>di cui part time</i>	0	0	1	1	0	2
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	2	33	35
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	0	6	0	6
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	26	116	590	1.261	8	2.001
<i>di cui part time</i>	0	0	1	8	0	9
Tempo determinato	0	0	10	38	0	48
<i>di cui part time</i>	0	0	0	1	0	1
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	2	29	31
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	0	6	0	6
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	5	28	221	142	5	401
<i>di cui part time</i>	0	0	21	15	0	36
Tempo determinato	0	0	11	5	0	16
<i>di cui part time</i>	0	0	1	0	0	1
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0	4	4
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	0	0	0	0
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	16,1	19,4	27,3	10,1	38,5	16,7
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	95,5	65,2	0,0	80,0
Tempo determinato	0,0	0,0	52,4	11,6	0,0	25,0
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	50,0
Formazione lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,0	0,0	0,0	0,0	12,1	11,4
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altra tipologia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

**Tav. 5c – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017; settore servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	20	82	1.340	1.396	0	2.838
<i>di cui part time</i>	0	5	292	458	0	755
Tempo determinato	1	3	171	798	0	973
<i>di cui part time</i>	0	0	71	170	0	241
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0	77	77
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	1	0	0	1
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	16	60	723	721	0	1.520
<i>di cui part time</i>	0	2	40	60	0	102
Tempo determinato	1	3	41	604	0	649
<i>di cui part time</i>	0	0	14	86	0	100
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0	30	30
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	0	0	0	0
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	4	22	617	675	0	1.318
<i>di cui part time</i>	0	3	252	398	0	653
Tempo determinato	0	0	130	194	0	324
<i>di cui part time</i>	0	0	57	84	0	141
Formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0	47	47
Contratto di solidarietà	0	0	0	0	0	0
Altra tipologia	0	0	1	0	0	1
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	20,0	26,8	46,0	48,4	#DIV/0!	46,4
<i>di cui part time</i>	0,0	60,0	86,3	86,9	0,0	86,5
Tempo determinato	0,0	0,0	76,0	24,3	#DIV/0!	33,3
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	80,3	49,4	0,0	58,5
Formazione lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,0	0,0	0,0	0,0	61,0	61,0
Contratto di solidarietà	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altra tipologia	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0

**Tav. 6a - Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e posizione contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017; totale; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	1	9	152	62	0	224
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	1	66	8	0	75
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	1	7	94	55	0	157
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	1	5	4	0	10
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	0	2	58	7	0	67
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	0	61	4	0	65
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dipendenti in CIG	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dipendenti in aspettativa	0,0	0,0	38,2	11,3	0,0	29,9
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0,0	0,0	92,4	50,0	0,0	86,7

**Tav. 6b - Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e posizione contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017; settore industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	1	8	78	45	0	132
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	1	14	4	0	19
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	1	6	41	43	0	91
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	1	3	3	0	7
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	0	2	37	2	0	41
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	0	11	1	0	12
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dipendenti in CIG	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dipendenti in aspettativa	0,0	0,0	47,4	4,4	0,0	31,1
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0,0	0,0	78,6	25,0	0,0	63,2

**Tav. 6c – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e posizione contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2017; settore servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	0	1	74	17	0	92
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	0	52	4	0	56
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	0	1	53	12	0	66
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	0	2	1	0	3
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	0	0	21	5	0	26
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0	0	50	3	0	53
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dipendenti in CIG	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dipendenti in aspettativa	0,0	0,0	28,4	29,4	0,0	28,3
<i>di cui dipendenti in maternità</i>	0,0	0,0	96,2	75,0	0,0	94,6

**Tav. 7a – Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; totale: valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	3	13	9	0	0	25
Passaggio da altra categoria	3	6	24	18	0	51
Nuova assunzione	4	18	256	1.153	99	1.530
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	2	12	6	0	0	20
Passaggio da altra categoria	2	3	13	17	0	35
Nuova assunzione	3	13	64	784	43	907
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	1	1	3	0	0	5
Passaggio da altra categoria	1	3	11	1	0	16
Nuova assunzione	1	5	192	369	56	623
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	33,3	7,7	33,3	#DIV/0!	0,0	20,0
Passaggio da altra categoria	33,3	50,0	45,8	5,6	0,0	31,4
Nuova assunzione	25,0	27,8	75,0	32,0	56,6	40,7

**Tav. 7b - Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; settore industria: valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	3	9	2	0	0	14
Passaggio da altra categoria	3	5	21	18	0	47
Nuova assunzione	3	12	26	111	14	166
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	2	8	1	0	0	11
Passaggio da altra categoria	2	3	12	17	0	34
Nuova assunzione	2	8	13	107	12	142
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	1	1	1	0	0	3
Passaggio da altra categoria	1	2	9	1	0	13
Nuova assunzione	1	4	13	4	2	24
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	33,3	11,1	50,0	#DIV/0!	0,0	21,4
Passaggio da altra categoria	33,3	40,0	42,9	5,6	0,0	27,7
Nuova assunzione	33,3	33,3	50,0	3,6	14,3	14,5

**Tav. 7c - Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; settore servizi: valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	4	7	0	0	11
Passaggio da altra categoria	0	1	3	0	0	4
Nuova assunzione	1	6	230	1.042	85	1.364
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	4	5	0	0	9
Passaggio da altra categoria	0	0	1	0	0	1
Nuova assunzione	1	5	51	677	31	765
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	2	0	0	2
Passaggio da altra categoria	0	1	2	0	0	3
Nuova assunzione	0	1	179	365	54	599
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	#DIV/0!	0,0	28,6	#DIV/0!	0,0	18,2
Passaggio da altra categoria	#DIV/0!	100,0	66,7	#DIV/0!	0,0	75,0
Nuova assunzione	0,0	16,7	77,8	35,0	63,5	43,9

**Tav. 8a - Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; totale; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	4	8	0	0	12
Passaggio ad altra categoria	1	3	25	16	0	45
Cessazione rapporto di lavoro	9	30	311	1.218	68	1.636
<i>di cui pensionamenti</i>	1	1	14	23	0	39
<i>dimissioni volontarie</i>	4	9	39	100	13	165
<i>licenziamenti individuali</i>	4	2	50	65	0	121
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	2	47	0	0	49
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	16	161	1.030	55	1.262
Altro motivo (invalidità, morte)	0	0	2	1	1	4
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	4	5	0	0	9
Passaggio ad altra categoria	1	1	15	15	0	32
Cessazione rapporto di lavoro	7	25	133	788	31	984
<i>di cui pensionamenti</i>	1	1	11	23	0	36
<i>dimissioni volontarie</i>	2	9	20	48	5	84
<i>licenziamenti individuali</i>	4	2	11	17	0	34
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	2	45	0	0	47
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	11	46	700	26	783
Altro motivo (invalidità, morte)	0	0	2	1	0	3
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	3	0	0	3
Passaggio ad altra categoria	0	2	10	1	0	13
Cessazione rapporto di lavoro	2	5	178	430	37	652
<i>di cui pensionamenti</i>	0	0	3	0	0	3
<i>dimissioni volontarie</i>	2	0	19	52	8	81
<i>licenziamenti individuali</i>	0	0	39	48	0	87
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	0	2	0	0	2
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	5	115	330	29	479
Altro motivo (invalidità, morte)	0	0	0	0	1	1
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	37,5	0,0	0,0	25,0
Passaggio ad altra categoria	0,0	66,7	40,0	6,3	0,0	28,9
Cessazione rapporto di lavoro	22,2	16,7	57,2	35,3	54,4	39,9
<i>di cui pensionamenti</i>	0,0	0,0	21,4	0,0	0,0	7,7
<i>dimissioni volontarie</i>	50,0	0,0	48,7	52,0	61,5	49,1
<i>licenziamenti individuali</i>	0,0	0,0	78,0	73,8	0,0	71,9
<i>licenziamenti collettivi</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>pre-pensionamenti</i>	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	4,1
<i>mobilità</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>scadenza contratto</i>	0,0	31,3	71,4	32,0	52,7	38,0
Altro motivo (invalidità, morte)	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	25,0

**Tav. 8b - Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; settore industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	1	0	0	1
Passaggio ad altra categoria	1	3	25	15	0	44
Cessazione rapporto di lavoro	7	22	35	117	2	183
<i>di cui pensionamenti</i>	1	0	3	5	0	9
<i>dimissioni volontarie</i>	4	7	12	22	2	47
<i>licenziamenti individuali</i>	2	2	7	9	0	20
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	1	0	0	0	1
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	12	13	81	0	106
Altro motivo (invalidità, morte)	0	0	1	1	1	3
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0
Passaggio ad altra categoria	1	1	15	14	0	31
Cessazione rapporto di lavoro	5	18	25	112	2	162
<i>di cui pensionamenti</i>	1	0	3	5	0	9
<i>dimissioni volontarie</i>	2	7	9	22	2	42
<i>licenziamenti individuali</i>	2	2	4	8	0	16
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	1	0	0	0	1
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	8	9	77	0	94
Altro motivo (invalidità, morte)	0	0	1	1	0	2
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	1	0	0	1
Passaggio ad altra categoria	0	2	10	1	0	13
Cessazione rapporto di lavoro	2	4	10	5	0	21
<i>di cui pensionamenti</i>	0	0	0	0	0	0
<i>dimissioni volontarie</i>	2	0	3	0	0	5
<i>licenziamenti individuali</i>	0	0	3	1	0	4
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	0	0	0	0	0
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	4	4	4	0	12
Altro motivo (invalidità, morte)	0	0	0	0	1	1
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Passaggio ad altra categoria	0,0	66,7	40,0	6,7	0,0	29,5
Cessazione rapporto di lavoro	28,6	18,2	28,6	4,3	0,0	11,5
<i>di cui pensionamenti</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>dimissioni volontarie</i>	50,0	0,0	25,0	0,0	0,0	10,6
<i>licenziamenti individuali</i>	0,0	0,0	42,9	11,1	0,0	20,0
<i>licenziamenti collettivi</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>pre-pensionamenti</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>mobilità</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>scadenza contratto</i>	0,0	33,3	30,8	4,9	0,0	11,3
Altro motivo (invalidità, morte)	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	33,3

**Tav. 8c - Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; settore servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	4	7	0	0	11
Passaggio ad altra categoria	0	0	0	1	0	1
Cessazione rapporto di lavoro	2	8	276	1.101	66	1.453
<i>di cui pensionamenti</i>	0	1	11	18	0	30
<i>dimissioni volontarie</i>	0	2	27	78	11	118
<i>licenziamenti individuali</i>	2	0	43	56	0	101
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	1	47	0	0	48
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	4	148	949	55	1.156
Altro motivo (invalidità, morte)						0
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	4	5	0	0	9
Passaggio ad altra categoria	0	0	0	1	0	1
Cessazione rapporto di lavoro	2	7	108	676	29	822
<i>di cui pensionamenti</i>	0	1	8	18	0	27
<i>dimissioni volontarie</i>	0	2	11	26	3	42
<i>licenziamenti individuali</i>	2	0	7	9	0	18
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	1	45	0	0	46
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	3	37	623	26	689
Altro motivo (invalidità, morte)	0	0	0	0	0	0
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	2	0	0	2
Passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0
Cessazione rapporto di lavoro	0	1	168	425	37	631
<i>di cui pensionamenti</i>	0	0	3	0	0	3
<i>dimissioni volontarie</i>	0	0	16	52	8	76
<i>licenziamenti individuali</i>	0	0	36	47	0	83
<i>licenziamenti collettivi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>pre-pensionamenti</i>	0	0	2	0	0	2
<i>mobilità</i>	0	0	0	0	0	0
<i>scadenza contratto</i>	0	1	111	326	29	467
Altro motivo (invalidità, morte)	0	0	0	0	0	0
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	28,6	0,0	0,0	18,2
Passaggio ad altra categoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cessazione rapporto di lavoro	0,0	12,5	60,9	38,6	56,1	43,4
<i>di cui pensionamenti</i>	0,0	0,0	27,3	0,0	0,0	10,0
<i>dimissioni volontarie</i>	0,0	0,0	59,3	66,7	72,7	64,4
<i>licenziamenti individuali</i>	0,0	0,0	83,7	83,9	0,0	82,2
<i>licenziamenti collettivi</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>pre-pensionamenti</i>	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	4,2
<i>mobilità</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>scadenza contratto</i>	0,0	25,0	75,0	34,4	52,7	40,4
Altro motivo (invalidità, morte)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

**Tav. 9a – Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; totale; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	5	21	0	26
Da part time a tempo pieno	0	0	18	11	4	33
Da tempo pieno a part time	0	0	25	13	2	40
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	2	8	0	10
Da part time a tempo pieno	0	0	3	3	1	7
Da tempo pieno a part time	0	0	4	5	1	10
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	3	13	0	16
Da part time a tempo pieno	0	0	15	8	3	26
Da tempo pieno a part time	0	0	21	8	1	30
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0,0	0,0	60,0	61,9	0,0	61,5
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	83,3	72,7	75,0	78,8
Da tempo pieno a part time	0,0	0,0	84,0	61,5	50,0	75,0

**Tav. 9b – Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; settore industria; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	1	0	0	1
Da part time a tempo pieno	0	0	8	0	0	8
Da tempo pieno a part time	0	0	4	2	0	6
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	1	0	0	1
Da part time a tempo pieno	0	0	0	0	0	0
Da tempo pieno a part time	0	0	1	2	0	3
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Da part time a tempo pieno	0	0	8	0	0	8
Da tempo pieno a part time	0	0	3	0	0	3
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Da tempo pieno a part time	0,0	0,0	75,0	0,0	0,0	50,0

**Tav. 9c – Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; settore servizi; valori assoluti e percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	4	21	0	25
Da part time a tempo pieno	0	0	10	11	4	25
Da tempo pieno a part time	0	0	21	11	2	34
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	1	8	0	9
Da part time a tempo pieno	0	0	3	3	1	7
Da tempo pieno a part time	0	0	3	3	1	7
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	3	13	0	16
Da part time a tempo pieno	0	0	7	8	3	18
Da tempo pieno a part time	0	0	18	8	1	27
<b>F/MF</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0,0	0,0	75,0	61,9	0,0	64,0
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	70,0	72,7	75,0	72,0
Da tempo pieno a part time	0,0	0,0	85,7	72,7	50,0	79,4

**Tav. 10a - Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; totale; valori assoluti e percentuali**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	47	865	3.153	3.479	13	7.557
Monte ore formazione	559	5.697	20.115	17.552	2.048	45.971
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	40	665	2.022	3.336	4	6.067
Monte ore formazione	378	4.436	14.192	16.701	1.461	37.168
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	7	200	1.131	143	9	1.490
Monte ore formazione	181	1.261	5.923	851	587	8.803
F/MF	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	14,9	23,1	35,9	4,1	69,2	19,7
Monte ore formazione	32,4	22,1	29,4	4,8	28,7	19,1

**Tav. 10b - Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; settore industria; valori assoluti e percentuali**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	17	431	1.693	2.700	13	4.854
Monte ore formazione	248	3.280	11.672	10.842	2.048	28.090
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	13	356	1.382	2.682	4	4.437
Monte ore formazione	217	2.761	9.947	10.741	1.461	25.127
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	4	75	311	18	9	417
Monte ore formazione	31	519	1.725	101	587	2.963
F/MF	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	23,5	17,4	18,4	0,7	69,2	8,6
Monte ore formazione	12,5	15,8	14,8	0,9	28,7	10,5

**Tav. 10c - Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2017; settore servizi; valori assoluti e percentuali**

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	30	434	1.460	779	0	2.703
Monte ore formazione	311	2.417	8.443	6.710	0	17.881
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	27	309	640	654	0	1.630
Monte ore formazione	161	1.675	4.245	5.960	0	12.041
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	3	125	820	125	0	1.073
Monte ore formazione	150	742	4.198	750	0	5.840
F/MF	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Totale
Utenti partecipanti ad attività formative	10,0	28,8	56,2	16,0	#DIV/0!	39,7
Monte ore formazione	48,2	30,7	49,7	11,2	#DIV/0!	32,7

**Tav. 11a - Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2017; totale; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	19,2	16,2	12,2	31,8	91,7	24,9
Tassi di uscita	19,2	16,2	14,6	33,6	63,9	26,3
Turnover totale	38,5	32,3	26,8	65,4	155,6	51,3
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	16,1	15,6	5,9	30,4	70,5	22,3
Tassi di uscita	18,4	16,7	11,1	30,5	50,8	23,8
Turnover totale	34,5	32,2	17,0	60,9	121,3	46,1
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	35,3	18,4	21,2	35,4	119,1	30,3
Tassi di uscita	23,5	14,3	19,6	41,2	80,9	31,5
Turnover totale	58,8	32,7	40,8	76,5	200,0	61,8

**Tav. 11b - Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2017; settore industria; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	29,5	18,1	5,8	8,9	34,6	9,0
Tassi di uscita	26,2	17,4	7,4	9,1	7,4	9,2
Turnover totale	55,7	35,5	13,2	18,0	42,0	18,3
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	23,1	16,4	4,3	9,5	37,5	8,9
Tassi di uscita	23,1	16,4	6,7	9,7	6,3	9,3
Turnover totale	46,2	32,8	11,0	19,2	43,8	18,3
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	66,7	25,5	10,0	3,4	23,5	9,5
Tassi di uscita	44,4	21,8	9,1	4,1	11,8	8,6
Turnover totale	111,1	47,3	19,0	7,5	35,3	18,1

**Tav. 11c - Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2017; settore servizi; valori percentuali**

<b>TOTALE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	4,7	12,9	15,6	46,9	125,9	35,1
Tassi di uscita	9,3	14,0	18,5	49,6	97,8	37,3
Turnover totale	14,0	26,9	34,2	96,4	223,7	72,3
<b>MASCHI</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	5,7	14,1	7,2	51,1	106,9	34,8
Tassi di uscita	11,4	17,2	14,4	51,1	100,0	37,4
Turnover totale	17,1	31,3	21,6	102,2	206,9	72,2
<b>FEMMINE</b>	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	9,3	24,7	40,6	140,3	35,4
Tassi di uscita	0,0	4,7	22,9	47,3	96,1	37,1
Turnover totale	0,0	14,0	47,6	87,9	236,4	72,6