

Aosta, giugno 2021



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

Indagine 2018-2019

*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 a partire dai dati raccolti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il lavoro è stato chiuso a giugno 2021.



INDICE

INTRODUZIONE.....	5
1. ALCUNI SINTETICI RICHIAMI ALL'INDAGINE	7
1.1. Le caratteristiche dell'indagine.....	7
1.2. Finalità e risultati della rilevazione	8
2. IL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO: IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	11
3. UN PROFILO GENERALE DELLE IMPRESE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI	15
4. L'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE OGGETTO DELL'INDAGINE.....	19
5. DINAMICHE DELL'OCCUPAZIONE, FLUSSI DI ENTRATA E DI USCITA	23
5.1. Il quadro generale.....	23
5.2. Il trend occupazionale del quadriennio 2016-2019.....	25
5.3. I flussi occupazionali	26
5.4. Gli indicatori di turnover.....	28
5.5. Le tipologie dei flussi occupazionali	32
5.6. Le promozioni	36
6. TIPOLOGIE CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO E ASSENZE	39
6.1. Le tipologie contrattuali	39
6.2. Part time e trasformazioni contrattuali.....	41
6.3. Assenze dal lavoro e ricorso alla cassaintegrazione	42
7. LA FORMAZIONE	45
8. LE RETRIBUZIONI.....	49
9. OCCUPAZIONE E DISABILITÀ	51
9.1. Occupazione e dinamiche occupazionali delle persone con disabilità.....	51
9.2. Le posizioni lavorative: tipologie contrattuali, orari, assenze e formazione.....	53



10.	LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE: SEGREGAZIONE ORIZZONTALE, VERTICALE E ALTRI DIVARI	55
11.	RIFLESSIONI CONCLUSIVE <i>a cura della Consigliera regionale di parità della Valle d'Aosta</i>	63
	ALLEGATO 1 - TAVOLE STATISTICHE	66



INTRODUZIONE

Questo studio consente di ricostruire il quadro della presenza femminile, e non soltanto, nelle aziende operanti in Valle d'Aosta che occupano più di 100 dipendenti. È il risultato dell'elaborazione dei dati forniti dalle imprese, in applicazione di quanto previsto dalla Legge 125 del 1992, attraverso un questionario predisposto direttamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La rilevazione è promossa dalla Consigliera regionale di Parità, supportata nell'attività di ricerca dall'Osservatorio economico e sociale della Presidenza della Regione. Lo studio rappresenta quindi, per quanto possibile, un fattore di continuità temporale e metodologica con la precedente edizione dell'indagine relativa al biennio 2017-2018. In questo senso, pur tenendo conto di alcuni elementi che limitano l'efficacia di esercizi comparativi, il Rapporto si conferma un valido strumento conoscitivo della presenza femminile e delle condizioni lavorative all'interno di questo significativo segmento delle imprese valdostane.

L'indagine è stata realizzata nel pieno dell'emergenza sanitaria e le informazioni che ci vengono messe a disposizione si riferiscono al periodo antecedente la pandemia. Proprio perché gli effetti dell'emergenza sanitaria hanno certamente modificato radicalmente il contesto di riferimento, le informazioni che si traggono dalla rilevazione potrebbero a molti apparire poco utili. Sarebbe però una conclusione affrettata: come ci viene spiegato nel Rapporto, lo studio costituisce in primo luogo la base per un possibile confronto tra il prima e il dopo pandemia, considerato che mette a disposizione una fotografia immediatamente antecedente l'insorgere dell'emergenza sanitaria che però allo stesso tempo costituisce un presupposto indispensabile per un confronto con quella che verrà scattata con la successiva edizione dell'indagine (che si riferirà al biennio 2020-2021).

In secondo luogo, le informazioni presentate permettono di mantenere un'osservazione costante e specifica su di un importante segmento del mercato del lavoro, che altrimenti difficilmente potrebbe essere analizzato in termini così analitici.

Infine, la rilevazione ha anche il pregio di avere in parte esteso il proprio campo di osservazione, ampliando le conoscenze acquisite. A titolo di esempio, con questa edizione



dell'indagine per la prima volta sono rese disponibili diverse informazioni relative al segmento degli occupati con disabilità, dati che costituiscono una componente informativa aggiuntiva del quadro conoscitivo ed in particolare dell'ambito più generale delle pari opportunità.

Il 2020, proprio in ragione degli impatti dell'emergenza derivante dalla pandemia di Covid-19, rappresenta un punto di cesura che mette alla prova la capacità di reazione dei territori e che richiede un adattamento delle scelte e delle priorità. In questo senso, i dati e le analisi sono strumenti preziosi per supportare la comprensione del presente e l'evoluzione della società e dell'economia regionale: questo rapporto diventa quindi un utile spunto di riflessione e di analisi, mentre si lavora per costruire il futuro della nostra regione.

Luigi Bertschy

Assessore allo Sviluppo economico,
formazione e lavoro della Regione
Autonoma Valle d'Aosta

Erik Lavevaz

Presidente della Regione
Autonoma Valle d'Aosta



1. ALCUNI SINTETICI RICHIAMI ALL'INDAGINE

1.1. Le caratteristiche dell'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, 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 direttamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le informazioni sono state raccolte nel corso del 2020 e si riferiscono al biennio 2018-2019.

Ricordiamo che l'indagine è stata rivolta, come già accaduto nelle precedenti edizioni, all'intero universo, non limitandosi quindi ad un campione. A questo proposito, appare altresì utile richiamare una caratteristica della rilevazione che pone qualche criticità. Ci riferiamo al fatto che le imprese appartenenti a gruppi nazionali, e comunque quelle plurilocalizzate con unità presenti in più Regioni, hanno fornito risposte cumulative per tutte le unità locali. In questi casi, peraltro assai limitati per la Valle d'Aosta, non è stato possibile recuperare le informazioni limitatamente alle unità attive in regione. Poiché l'intento era quello di descrivere il fenomeno con riferimento al mercato del lavoro regionale, queste unità sono state pertanto escluse dall'analisi.

Come abbiamo avuto modo di sottolineare nel precedente rapporto, l'invio di dati relativi all'intera azienda, e non alle sole unità produttive con più di 100 addetti della regione, costituisce peraltro certamente un limite per l'analisi. L'impatto di questo problema è infatti molto diverso, a seconda della dimensione dell'azienda e del suo insediamento regionale. E' chiaro che un'azienda che supera i 100 addetti, ma non ha unità produttive superiori a 100 addetti 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 è rappresentato per contro da un'azienda di rilievo nazionale, che ha migliaia di dipendenti, e che ha in Valle un'unità produttiva di poco superiore ai 100 addetti. In questo caso la sola scheda nazionale rappresenta una realtà organizzativa molto lontana dal contesto regionale, di fatto non confrontabile e se considerata, soprattutto, 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.

Ne consegue, in sintesi, che sul piano dell'analisi i dati che saranno discussi successivamente potrebbero risultare parzialmente sottodimensionati.

Non va peraltro dimenticato che l'individuazione delle unità produttive oggetto della rilevazione è un ulteriore aspetto sensibile dell'indagine. Come noto, 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 sempre 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.

1.2. Finalità e risultati della rilevazione

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, oltre che 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. La letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione 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 occupazione¹.

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 vertice².

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 un'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 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.

¹ 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.

² 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.



Più in generale che utilità hanno dunque questi dati?

Come abbiamo anticipato, le informazioni oggetto di questo report si riferiscono ad un periodo antecedente l'insorgere della pandemia da Covid-19 (il biennio 2018-2019) e pertanto ai più potrebbero apparire poco utili, proprio perché gli effetti dell'emergenza sanitaria hanno in effetti modificato radicalmente il contesto di riferimento.

Sebbene ciò sia assolutamente inconfutabile e, d'altra parte si tratta di un aspetto che è stato ampiamente evidenziato e discusso in altri rapporti³, si deve tuttavia rimarcare che i risultati dell'indagine risultano in ogni caso utili per almeno tre motivi.

Un prima ragione riguarda la comparabilità dei dati. Si deve, infatti, considerare che essendo la rilevazione di tipo ricorrente, segnatamente biennale, questa caratteristica costituisce la base per un possibile confronto tra il prima e il dopo pandemia. Disponendo, infatti, di una fotografia scattata immediatamente prima dell'emergenza sanitaria ci si garantisce un punto di confronto puntuale per verificare come le cose possono essersi modificate in conseguenza dell'emergenza sanitaria. È opportuno ricordare che la successiva edizione della rilevazione si riferirà al biennio 2020-2021.

In secondo luogo, queste informazioni permettono di mantenere un'osservazione costante e specifica di un segmento importante del mercato del lavoro, che altrimenti difficilmente potrebbe essere analizzato in termini così analitici. La raccolta biennale di informazioni sulle grandi imprese consente quindi, non solo e non tanto il confronto di fotografie scattate in momenti diversi, ma permette altresì di guardare ad un film, ovvero all'evoluzione che nel tempo assumono le dinamiche dell'occupazione nelle grandi imprese regionali.

Infine, come vedremo meglio nell'esposizione dei risultati, l'indagine ha in parte esteso il proprio campo di osservazione, determinando un ampliamento del ventaglio delle informazioni e permettendo quindi di realizzare un significativo valore aggiunto in termini di conoscenza. Ci riferiamo nello specifico alle informazioni relative al segmento degli occupati con disabilità che, appunto per la prima volta, sono state rilevate con l'indagine svolta nel 2020.

³ Cfr. a questo proposito, ad esempio, D. Ceccarelli, *Da una crisi all'altra: economia e società di fronte alla pandemia*, ottobre 2020, www.regione.vda.it/statistica.



2. IL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO: IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Preventivamente all'analisi dei dati ricavati dall'indagine, che come anticipato in precedenza afferisce ad 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. Come abbiamo detto in precedenza, trattandosi del biennio 2018-2019 i dati si riferiscono alla situazione precedente l'insorgenza dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19. Tuttavia, essi permettono di fornire una contestualizzazione dei dati occupazionali delle grandi imprese rispetto al quadro generale del mercato del lavoro regionale. In coerenza con il periodo di riferimento della rilevazione, la contestualizzazione dei dati dell'indagine viene pertanto fatta con riferimento ai dati 2019, anche se ovviamente al momento sono comunque disponibili dati più aggiornati.

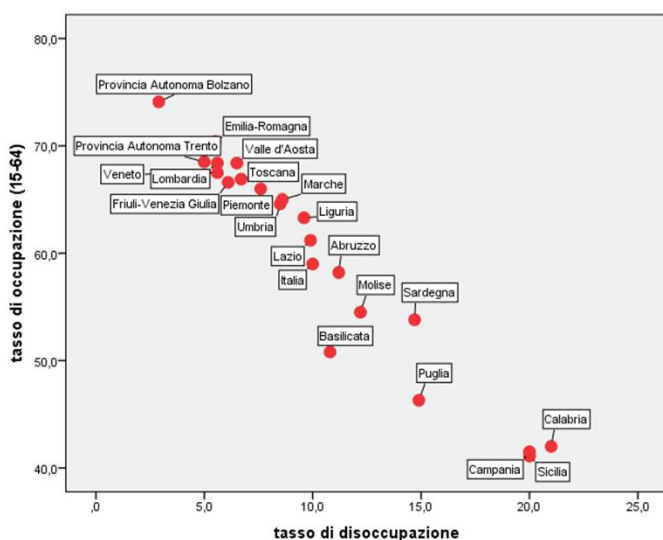
Secondo i dati Istat⁴ nel 2019 la partecipazione al mercato del lavoro, misurata dal tasso di attività, era pari al 73,2%, un livello in leggera crescita rispetto al triennio 2016-2018 (72,9%), mentre il tasso di occupazione nel corso dell'ultimo anno si attestava al 68,4%, anch'esso in crescita rispetto al dato medio del triennio precedente (67,1%), e quello di disoccupazione era del 6,5%, in contrazione di oltre un punto percentuale rispetto alla media 2016-2018 (7,8%).

I valori degli indicatori richiamati consolidano la posizione di eccellenza nel panorama italiano della Valle d'Aosta. In particolare, si può notare che nel 2019 il tasso di occupazione valdostano è inferiore di quelli della Provincia di Bolzano e della regione Emilia-Romagna, è sostanzialmente allineato a quelli della Provincia di Trento e della Lombardia, mentre è di molto superiore di quello medio italiano (59%), oltre che essere migliore di quello relativo al complesso del nord-ovest (67,3%). Per contro, il tasso di disoccupazione è inferiore a quello

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

di gran parte dei territori considerati, superiore però a quelli delle province di Trento e di Bolzano e allineato a quello dell'area di riferimento (nord-ovest 6,5%) (graf. 1).

Graf. 1 – Tassi di occupazione(15-64) e tassi di disoccupazione per regione; 2019; valori percentuali



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat

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 femminilizzazione⁵, processo questo ultimo che nel periodo della crisi finanziaria si è accentuato, sebbene a scapito di un sensibile deterioramento della situazione occupazionale degli uomini. Queste diverse dinamiche hanno quindi determinato una riduzione delle diseguaglianze di genere. Nella recente fase di ripresa occupazionale, antecedente l'impatto della crisi pandemica, i divari di genere si sono nuovamente ampliati in sfavore della componente femminile. Tuttavia, come si evince dal *Social scoreboard*⁶ promosso dalla Commissione Europea, ovvero il quadro di valutazione sociale che monitora le prestazioni degli Stati membri in relazione al pilastro europeo dei diritti sociali, il gap occupazionale delle donne in Valle d'Aosta, pur restando significativo, è migliore di quelli di buone parte delle altre realtà italiane (comprese le Province di Trento e di Bolzano) e anche della media europea.

⁵ Cfr. ad esempio D. Ceccarelli, op. cit.

⁶ Il pilastro, firmato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017, individua principi e diritti in tre aree: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque protezione sociale e inclusione. Il quadro di valutazione sociale consente di individuare i principali problemi occupazionali e sociali e di valutare i modelli di convergenza o divergenza tra gli Stati membri.

Il miglioramento della presenza di genere sul mercato del lavoro è testimoniato dalla crescita della partecipazione femminile, il cui tasso di attività nel corso degli ultimi dodici anni è passato dal 62,3% del 2007, al 69,2% del 2019. Il trend di crescita della presenza femminile tra gli occupati appare ancora più marcato, considerato che nel periodo considerato il tasso di femminilizzazione degli occupati passa dal 42,7% di inizio periodo, al 46,7% del 2019 e si caratterizza per una dinamica di crescita quasi costante dal 2007. Si deve poi aggiungere che il tasso di occupazione femminile (15-64 anni), pur essendo ancora ampiamente inferiore di quello maschile, nel 2019 è pari al 64,1%, mentre solo nel 2007 era inferiore al 60% (59,7%), e parallelamente va ricordato che il tasso di occupazione delle donne valdostane supera di circa 14 punti quello nazionale.

Anche con riferimento alla disoccupazione, la condizione della componente femminile è andata migliorando nettamente, considerato che il tasso di disoccupazione femminile per diversi anni si è attestato al di sotto di quello maschile. Nel corso dell'ultimo biennio questo rapporto si è però nuovamente invertito e nel 2019 il tasso di disoccupazione femminile è risultato in media pari al 7,2%, contro il 5,8% di quello maschile. Va peraltro segnalato che il livello della disoccupazione femminile nella nostra regione si conferma ampiamente al di sotto rispetto al corrispondente valore relativo all'Italia nel suo complesso.

Sebbene il profilo della partecipazione e dell'occupazione della componente femminile siano ormai del tutto simili a quelli maschili, il segmento femminile dalla forza lavoro permane sottorappresentato nel mercato del lavoro regionale, risulta distribuito in maniera disomogenea settorialmente e professionalmente, costituisce uno dei principali attori dei rapporti di lavoro flessibili e appare ancora fortemente segregato rispetto ai livelli di responsabilità. Va altresì ricordato che le donne si confermano essere la componente principale delle forze di lavoro potenziali (57%), oltre a mostrare livelli di mancata partecipazione al mercato del lavoro superiori di quelli maschili.

A questo proposito, è opportuno ricordare come la partecipazione e 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.

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 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 parziali miglioramenti, considerato che è passato dal 12,8% del 2008, al 15,1% del 2019 e nel caso dell'industria in senso stretto è salito nello stesso periodo dal 20,5%, al 21,3%



Venendo alle forme di occupazione, si deve osservare che attualmente una quota consistente del lavoro femminile, poco meno del 30%, viene svolto a tempo parziale e, d'altro canto, si deve sottolineare che tre quarti degli occupati part-time 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 (46,7%).

Passando alla stabilità dei rapporti di lavoro, nel 2019 non emergono particolari differenze in base al genere, considerato che la componente femminile spiega circa il 49,1% 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 51,3%.

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%.

3. 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 26 imprese, ma i dati si riferiscono a 23 casi, in quanto per 3 di essi, essendo imprese appartenenti a gruppi nazionali o plurilocalizzate, non è stato possibile isolare i dati relativi alle sole unità locali operanti in regione. Nel complesso le aziende intervistate risultano essere un numero lievemente inferiore di quello oggetto della precedente indagine.

Nonostante questo insieme di imprese costituisca una percentuale minima del complesso delle imprese attive in Valle d'Aosta, esse occupano però, nel solo territorio valdostano, quasi 5.000 addetti, ovvero circa il 12% dell'intera occupazione dipendente regionale. Se poi nel calcolo si tiene conto dei soli occupati dipendenti del settore privato, l'incidenza sale a circa il 17%.

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"⁷, nei successivi commenti ai dati faremo riferimento solo al macro settore (industria e servizi), come già avvenuto nel caso del precedente rapporto, in quanto scendere ad un livello di disaggregazione maggiore non garantirebbe la tutela della riservatezza, così come richiesto dalle attuali disposizioni normative.

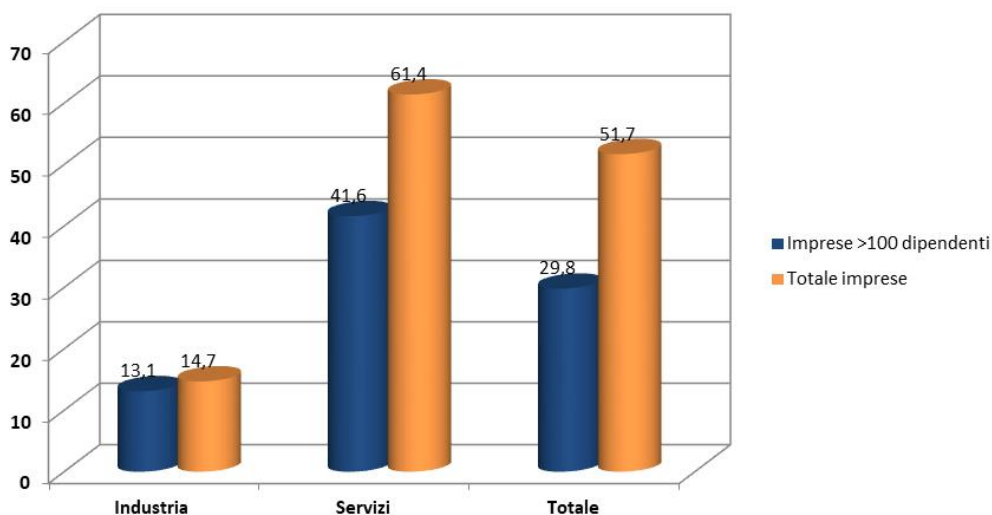
Venendo al merito, si può rilevare che circa il 30% delle imprese intervistate opera nel settore industriale, occupando circa il 41% degli addetti complessivamente rilevati attraverso l'indagine; la restante parte è impiegata nel settore terziario, considerato che non risultano essere attive imprese con più di 100 dipendenti nel settore dell'agricoltura.

⁷ 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.

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 25% del totale dell'occupazione dipendente del settore secondario, contro il 9% di quella del terziario, in ragione presumibilmente di una maggiore dimensione media delle imprese industriali.

Disaggregando il dato in base al genere, si può osservare che l'occupazione maschile risulta quasi polarizzata, considerato che il 51,3% lavora nell'industria e il restante 48,7% nei servizi, mentre la componente femminile è fortemente sbilanciata nel terziario (81,8%), 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 a circa il 30%, ma si riduce al 13,1% per quelle del settore industriale, mentre sale al 41,6% nel caso dei servizi (tav. 1 e graf. 2).

Graf. 2 - Tassi di femminilizzazione dell'occupazione dipendente per settore; confronto imprese con oltre 100 dipendenti e totale imprese; valori percentuali; 2019



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 significativamente inferiore al dato generale, così come più bassi sono anche quelli relativi al settore terziario e industriale, sebbene in questo ultimo caso il valore sia molto ravvicinato al totale del lavoro dipendente del settore (graf. 2). In sostanza, la componente femminile risulterebbe sottorappresentata tra le grandi imprese, soprattutto nel caso del terziario. Ne consegue che nel settore più femminilizzato dell'economia sarebbero le imprese più piccole a offrire maggiori opportunità occupazionali alle donne. Va anche rimarcato che per quanto riguarda il settore industriale il risultato differisce da quanto visto nell'indagine precedente,

probabilmente anche in ragione della relativa modesta numerosità dei casi che può avere determinato alcune significative variazioni.

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, una quota analoga si attesta invece tra 151 e 250 dipendenti, mentre il restante 27% impiega oltre 250 addetti. In media, le imprese industriali occupano circa 295 addetti, di cui circa il 13% donne, mentre quelle dei servizi evidenziano un'occupazione media pari a 182 addetti, ma il tasso di femminilizzazione è pari al 42%.

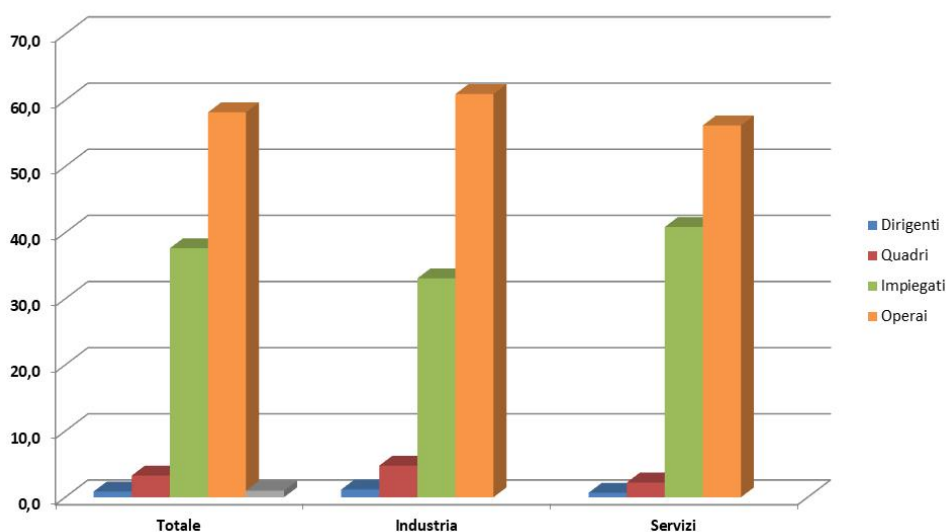
I comuni sedi delle unità locali delle 23 aziende oggetto dell'indagine sono 13. Il comune che concentra il maggior numero di sedi operative è Aosta (n=7), seguito da Châtillon (n=3) e da Courmayeur (n=2) e Gressan (n=2).



4. L'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE OGGETTO DELL'INDAGINE

A fine 2019, le grandi imprese occupavano in Valle d'Aosta 4.984 unità. L'occupazione femminile era complessivamente pari a 1.484 unità, ovvero il 29,8% del totale. Soffermandoci sulle posizioni lavorative, si osserva che il 58,2% di esse riguardavano una posizione da operaio, il 37,6% quella di impiegato, mentre i quadri incidevano per il 3,3% e i dirigenti per lo 0,9% (tav. 3a).

Graf. 3 – Occupati dipendenti per categoria professionale e settore; valori percentuali; 2019

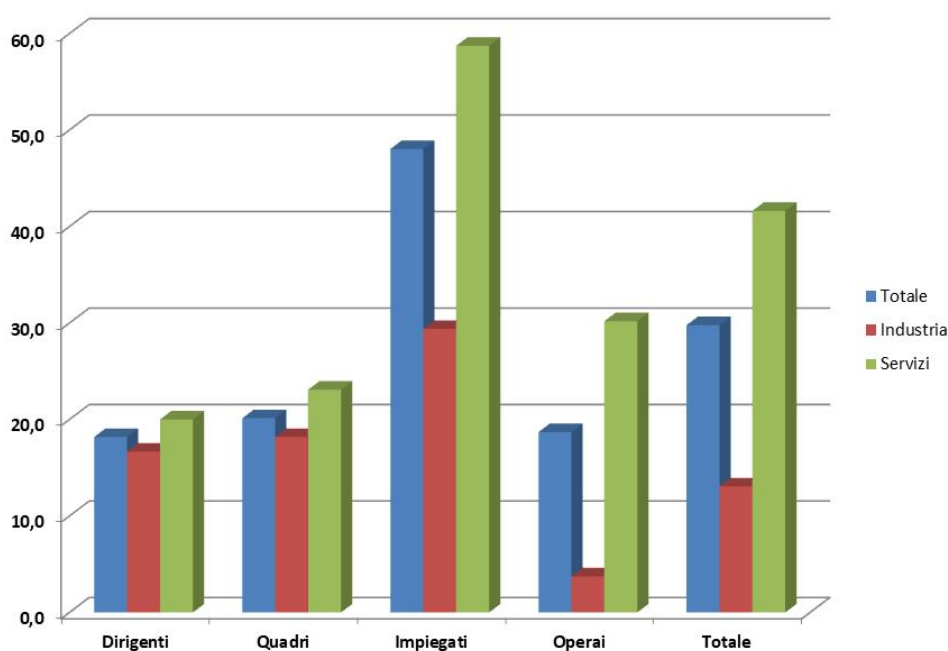


Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

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. 3).

Nel 2019 il profilo professionale più femminilizzato è quello degli impiegati (48%) che concentra il 60,7% delle occupate donne, seguito dai quadri (20,1%), che spiegano però solo il 2,2% dell'occupazione femminile, e dagli operai (18,7%), che incidono per il 36,5% tra le donne occupate. Il tasso di femminilizzazione dei dirigenti è piuttosto modesto (18,2%), ma soprattutto interessa solo lo 0,5% dell'occupazione femminile (tav. 3a e graf. 4).

Graf. 4 - Tassi di femminilizzazione dell'occupazione dipendente per categoria professionale e settore; valori percentuali; 2019



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 (41,6%), ma anche per tutte le categorie professionali; livelli maggiori dei tassi di femminilizzazione si osservano nel caso degli operai (30,2%) e soprattutto per gli impiegati (58,7%). Anche nel settore secondario la categoria professionale che vede la maggiore incidenza femminile è quella degli impiegati (29,4%), ma il grado di femminilizzazione è pari a circa la metà dell'analogo dato osservato nei servizi, seguito dai quadri (18,2%) (graf. 4).

Approfondendo l'analisi della distribuzione delle dipendenti donne, osserviamo che nel complesso nel 2019 circa l'82% di esse lavorava nel settore dei servizi e, come detto, quasi il 60% ricopriva un ruolo di operaio, ma nel 91% dei casi questo ruolo viene svolto nel settore dei servizi. Anche la stragrande maggioranza delle impiegate (77,6%) operano in una azienda del terziario. Per contro, circa la metà dei dirigenti donne (50%) e dei quadri (54,5%) lavora in un'azienda industriale (tavv. 3a, 3b. e 3c).

In un confronto con l'occupazione maschile, emerge che la quota di questa ultima che lavora nel terziario (48,7%) è decisamente inferiore rispetto a quella femminile, essendo al contrario impiegata prevalentemente nell'industria. Gli uomini operai evidenziano una, seppure modesta, prevalenza nel settore secondario, considerato che si distribuiscono per il 51,4% nell'industria e per 48,6% nei servizi, mentre gli impiegati uomini si distribuiscono quasi equamente tra terziario (50,5%) e industria (49,5%). Come per l'occupazione femminile, anche per quella maschile, quadri (61,8%) e dirigenti (55,6%) 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).





5. DINAMICHE DELL'OCCUPAZIONE, FLUSSI DI ENTRATA E DI USCITA

5.1. Il quadro generale

Sulla base di quanto indicato dalle aziende intervistate, tra il 2018 ed il 2019 l'occupazione dipendente delle grandi imprese valdostane è aumentata del 10%. In termini assoluti, l'aumento occupazionale corrisponde a +452 unità.

A questo proposito è utile ricordare come nel biennio precedente (2016-2017), sulla base dei dati rilevati attraverso l'analoga indagine del 2018, l'occupazione di queste imprese fosse invece risultata in contrazione. Su questo aspetto si tornerà, tuttavia, specificatamente in un paragrafo successivo.

La crescita ha interessato sia la componente femminile (+17%), sia quella maschile (+7,2%), sebbene in misura sensibilmente più contenuta. Questa differenza è spiegata in particolare dalla diversa intensità di crescita dell'occupazione nei settori industria (+1,1%) e servizi (+17,3%), in quanto come abbiamo visto il terziario raggruppa la gran parte delle occupate donne. D'altro canto, va però anche rilevato che l'occupazione femminile registra performance migliori degli uomini in entrambi i settori: infatti, le occupate nel settore industriale aumentano del +2,3% (contro lo 0,9% degli uomini), mentre nel terziario crescono del +20,9% (+14,8% per gli uomini) (tav. 2 e graf. 5).

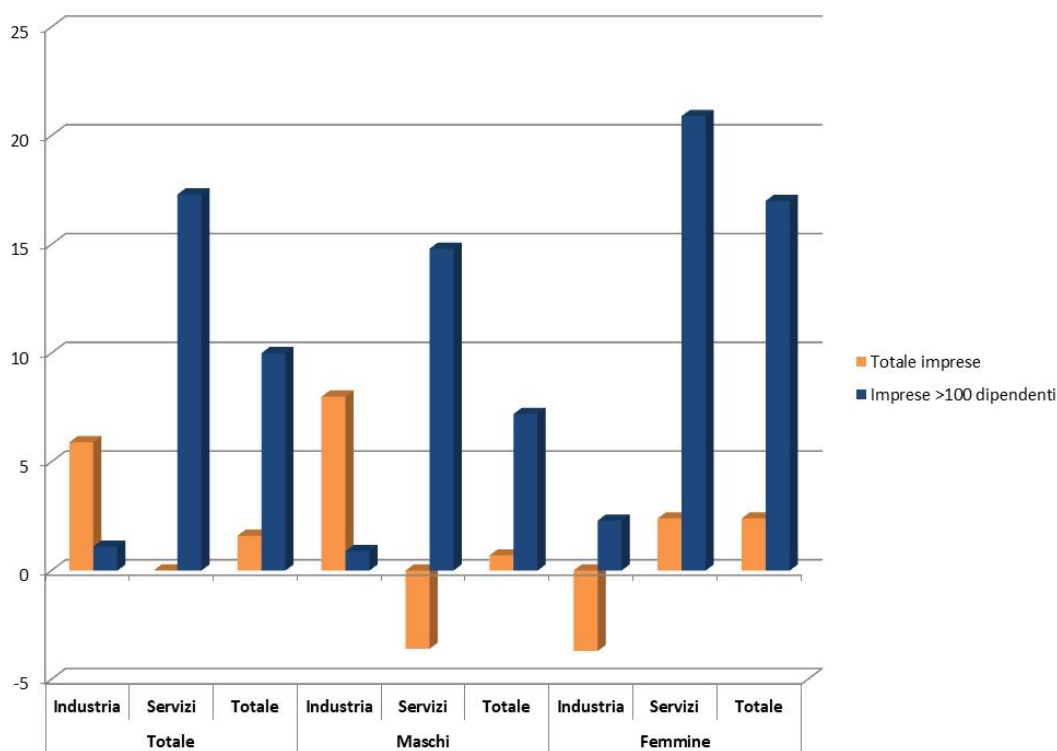
Confrontando questi dati con quelli generali, relativi al complesso del lavoro dipendente nel mercato del lavoro regionale, si può notare che l'occupazione delle imprese di più grandi dimensioni evidenzia risultati in linea generale migliori, fatta eccezione per il settore industriale. Infatti, il totale dell'occupazione dipendente nel periodo considerato registra una crescita del +1,6%, mentre nelle imprese con più di 100 dipendenti, come detto in precedenza, i livelli occupazionali aumentano del +10% (tav. 2).

Questo risultato si produce per effetto del fatto che gli occupati del settore terziario nel complesso dell'economia sono sostanzialmente stabili, a fronte di una crescita del +17,3% di



quelli delle imprese oggetto dell'indagine, mentre l'occupazione del settore secondario aumenta in misura maggiore con riferimento al complesso del lavoro dipendente rispetto ai livelli occupazionali delle grandi imprese (+5,9% rispetto a +1,1%). Queste tendenze sono verificate per entrambi i generi: la componente maschile, infatti, mostra a livello complessivo del mercato del lavoro addirittura un saldo negativo dell'occupazione dipendente nei servizi, a fronte invece di un significativo aumento dei livelli occupazionali tra le grandi imprese; nel caso di quella femminile si registrano performance sempre migliori nelle imprese con più di 100 dipendenti rispetto al complesso dell'occupazione alle dipendenze; in particolare, si osserva una crescita delle donne occupate nelle grandi imprese del settore secondario, a cui corrisponde un saldo negativo a livello complessivo dell'occupazione femminile nel complesso del settore industriale (tav. 2 e graf. 5).

Graf. 5 - Tassi di variazione dell'occupazione dipendente per genere e settore; confronto imprese con oltre 100 dipendenti e totale imprese; valori percentuali; 2018-2019



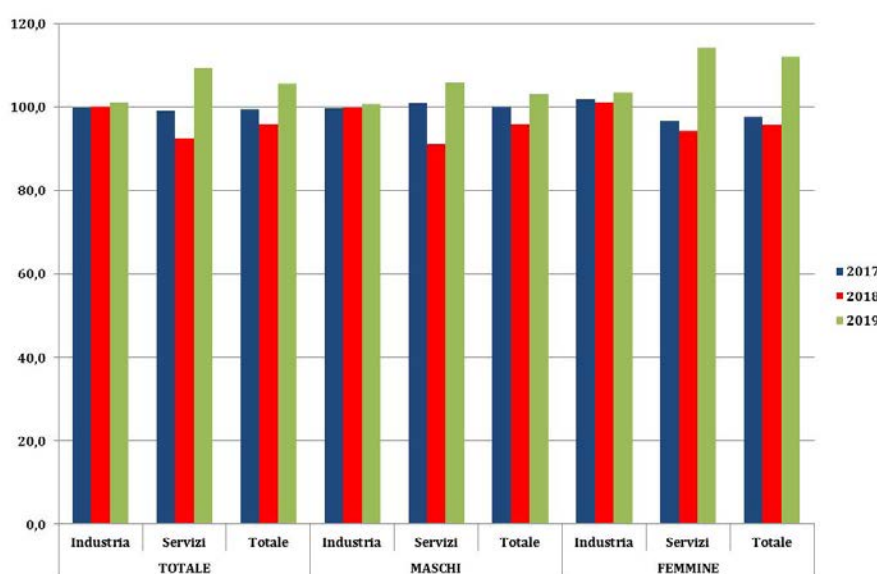
Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat e Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Rispetto quindi al complesso del mercato del lavoro, le aziende di dimensioni maggiori evidenzerebbero, in generale e soprattutto nel settore terziario, performance migliori, dovute soprattutto al fatto che l'occupazione femminile di queste imprese cresce in misura maggiore rispetto all'occupazione dipendente riferita al complesso dell'economia (tav. 2 e graf. 5).

5.2. Il trend occupazionale del quadriennio 2016-2019

Prendendo in considerazione l'andamento dell'occupazione nel quadriennio 2016-2019, a parità di campo di osservazione⁸, si può notare che il livello occupazionale nel complesso del periodo si è incrementato del +5,7%. Tale aumento ha interessato in misura maggiore la componente femminile (+12%) e in termini più contenuti quella maschile (+3,1%). Settorialmente, la crescita ha riguardato soprattutto i servizi (+9,4%), mentre l'industria registra un incremento marginale (+1,1%). D'altro canto il 91% dell'aumento occupazionale è spiegato dal terziario, trend peraltro coerente con le dinamiche complessive del mercato del lavoro regionale del periodo considerato (graf. 6).

Graf. 6 - Variazione dell'occupazione dipendente nelle imprese con oltre 100 dipendenti per genere e settore; numeri indice (2016=100); 2016-2019



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagini sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti 2016-2017 e 2018-2019

Poiché l'occupazione femminile cresce più velocemente di quella maschile in tutti i settori, si registra conseguentemente un aumento generalizzato della femminilizzazione, seppure con velocità disomogenee. Infatti, se l'incremento della presenza femminile tra gli occupati complessivi delle grandi imprese è passata dal 28,9%, al 30,6%, nel terziario essa cresce dal

⁸ Poiché le imprese rispondenti nelle due edizioni dell'indagine differiscono, al fine di garantire un confronto omogeneo dei dati occupazionali è stato pertanto necessario uniformare il campo di osservazione. Ne consegue che i valori assoluti non coincidono, né con quelli commentati in questo rapporto, né con quelli trattati nel report relativo all'indagine precedente. Tuttavia questa operazione, rendendo appunto confrontabili i valori osservati, permette di valutare in termini relativi alcuni dei trend generali afferenti questo specifico segmento del sistema produttivo regionale.

42,2% al 44%, mentre nell'industria l'aumento risulta decisamente più modesto (dal 12,8% al 13,1%). Ne deriva quindi un rafforzamento della presenza femminile nelle grandi imprese, in particolare in quelle del terziario, sebbene non vada però sottovalutato il fatto che alla fine del periodo in esame il gap di genere resta ancora piuttosto rilevante, come abbiamo avuto modo di evidenziare (graf. 6).

Pur con le cautele del caso, si può poi notare che la spinta all'aumento occupazionale si è avuta nel 2019, in quanto in entrambi gli anni del biennio precedente si sono registrati saldi negativi. Pertanto, la variazione dell'ultimo anno ha permesso, non solo di recuperare i saldi negativi, ma di incrementare anche il complesso dei posti di lavoro.

Il confronto nel tempo dei profili professionali è possibile limitatamente ai quadri ed ai dirigenti, in quanto nelle due edizioni dell'indagine è stata utilizzata una composizione per categoria professionale degli occupati diversa⁹. Su queste basi, e pur con le attenzioni dovute alla relativa modesta numerosità dei casi, si può però notare che, tra il 2016 ed il 2019, i quadri nel complesso delle aziende interessate dall'indagine risultano sostanzialmente stazionari, mentre i dirigenti mostrano una leggera crescita. Tale risultato è dovuto al fatto che se i dirigenti registrano trend uniformi, in quanto si rilevano incrementi sia nel settore industriale, sia in quello terziario, per i quadri si osservano per contro andamenti contrastanti, con un aumento di tali profili nel primo settore ed invece una contrazione nel secondo.

Anche dal punto di vista del genere osserviamo trend disomogenei. In particolare, la componente maschile evidenzia una crescita sia dei quadri, sia dei dirigenti, anche se riferite al solo settore secondario, in quanto per quello terziario si rileva un saldo nullo. Le donne, per contro, mostrano un incremento, per quanto modesto, dei ruoli dirigenziali, limitatamente al settore terziario, a cui si affianca una contrazione dei quadri, anch'essa da attribuire esclusivamente ai servizi.

5.3. I flussi occupazionali

Tornando all'indagine oggetto di questo report, i dati richiamati precedentemente ci consentono di evidenziare che l'espansione dei livelli occupazionali nel biennio 2018-2019 è spiegata dal fatto che complessivamente nel periodo considerato, a fronte di oltre 1.800 ingressi annui (assunzioni e movimenti intraziendali e interaziendali), si sono avute poco

⁹ Nell'indagine 2018 si è infatti tenuto conto degli apprendisti nello stock degli occupati, mentre nel 2020 ciò non è stato fatto.

meno di 1.400 uscite (cessazioni, movimenti intraziendali e interaziendali e altre cause) (tav. 3a).

La crescita dei posti di lavoro ha interessato prevalentemente la componente maschile (52%) ed è spiegata quasi completamente dagli operai e dagli impiegati, che in termini assoluti registrano un aumento di 450 posti di lavoro, pari ad una variazione percentuale rispettivamente del +10,8% e del +9,8%. I quadri registrano un incremento del +1,9%, ma in termini assoluti si tratta di un saldo quantitativamente modesto (+3 unità), mentre i dirigenti sono il solo profilo professionale per cui si osserva una contrazione (-2,2%), che tuttavia in termini assoluti corrisponde ad una riduzione di una sola unità, che pertanto può considerarsi come una variazione non significativa (tav. 3a).

Disaggregando i dati in base al genere, si può notare che nel caso della componente maschile non si rilevano contrazioni, mentre per le donne si registrano i saldi negativi di dirigenti (-11,1%) e di quadri (-2,9%), ma in entrambi i casi i valori si riferiscono a numeri assolutamente limitati (1 dirigente e 1 quadro). Non si osservano invece modifiche nel numero dei dirigenti uomini, mentre i quadri maschili crescono del 3,1%, ma anche in questo caso i valori assoluti sono assai modesti (n=4).

Ad una disaggregazione settoriale emerge che l'aumento dei livelli occupazionali è spiegato quasi interamente dal settore dei servizi (430 unità, +17,3%), come peraltro abbiamo già evidenziato analizzando lo stock dell'occupazione, ed è dovuto, in particolare, agli operai (+301 unità, +22,5%) e agli impiegati (+129 unità, +12,1%). In entrambi i casi il saldo positivo ha interessato sia la componente femminile, sia quella maschile, anche se la prima registra sempre una velocità di crescita superiore alla seconda. I livelli occupazionali del settore industriale si incrementano in misura più modesta (+22 unità, +1,1%), in conseguenza anche della contrazione di operai (-19 unità, -1,5%), che nello specifico è attribuibile quasi esclusivamente alla componente maschile (-18 unità, -1,5%), e dei dirigenti (-1 unità, -4,4%), che riguarda invece la sola componente femminile (tavv. 3b. e 3c).

La maggior parte degli ingressi interessa gli operai (75,2%), seguiti dagli impiegati (23,8%) e, settorialmente, prevalentemente il settore dei servizi (77,7%). Se si considera, come abbiamo visto, che l'occupazione del settore terziario pesa per il 58,5%, questi valori suggeriscono un più elevato livello di turnover, ma su questo aspetto si tornerà specificamente in un punto successivo.

Il tasso di femminilizzazione degli ingressi è complessivamente pari al 32,5%, superiore quindi al peso della componente femminile sullo stock degli occupati (che ricordiamo essere il 29,8% nel 2019), a testimonianza di un'accelerazione degli ingressi delle donne nelle imprese di più grandi dimensioni, seppure a velocità contenuta. È importante anche sottolineare come tale situazione sia verificata per tutte le categorie professionali, con la sola eccezione dei quadri dove l'incidenza delle donne sugli ingressi (13,3%) è inferiore di quella relativa allo

stock degli occupati (20,1%). Va poi rimarcato, in particolare, che il tasso di femminilizzazione superiore degli ingressi nell'occupazione si osserva per gli impiegati (58,3%).

A livello settoriale, si rileva che nel caso dell'industria il tasso di femminilizzazione degli ingressi è di gran lunga inferiore di quello degli occupati (5,2% contro 13,1%), mentre nel settore dei servizi i due valori tendono quasi a equivalersi, pur prevalendo leggermente il tasso di femminilizzazione degli occupati (tavv. 3a, 3b. e 3c). Con riferimento ai profili professionali, si deve poi notare che nel settore industriale gli ingressi più femminilizzati sono quelli dei quadri e degli impiegati, i cui tassi di femminilizzazione si attestano attorno al 20%, e nel settore dei servizi quello degli impiegati (68,8%).

Questi dati ci inducono a pensare che ci troviamo di fronte, da un lato ad un consolidamento degli ingressi nell'occupazione delle donne nelle grandi imprese, dall'altro a un ulteriore rafforzamento della presenza femminile nel settore terziario, un settore, come abbiamo visto, particolarmente rilevante per l'occupazione femminile.

Venendo alle uscite, osserviamo in primo luogo che anche in questo caso la maggior parte di esse riguarda gli operai (79,5%), seguiti dagli impiegati (19,4%), oltre che interessare prevalentemente il settore terziario, dove se ne concentrano circa tre quarti del totale (tav. 3a).

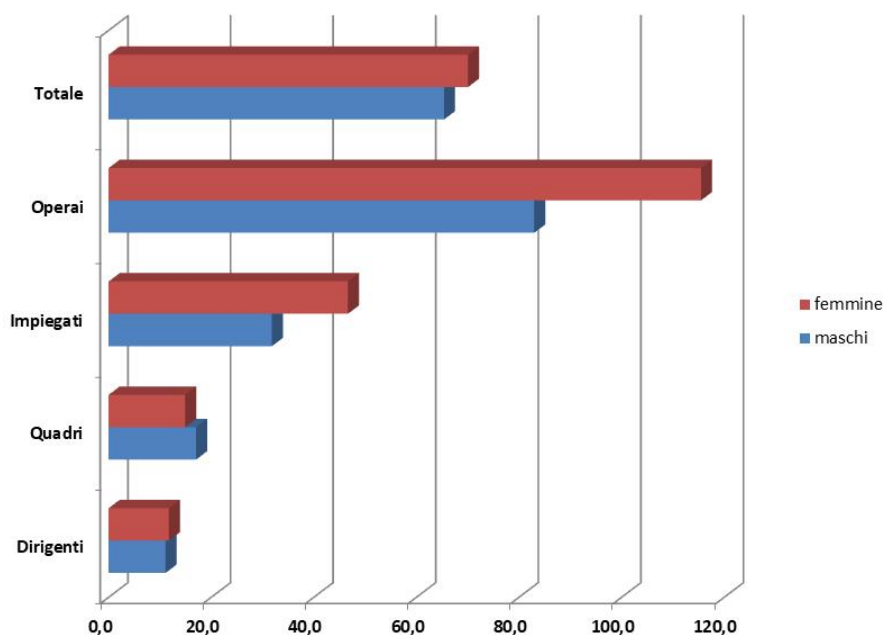
Il tasso di femminilizzazione delle uscite (27,5%) è inferiore di quello delle entrate; il valore massimo nel complesso si osserva per gli impiegati (54,2%), aspetto questo ultimo verificato sia per il settore industria, sebbene in realtà un tasso maggiore riguardi i dirigenti, ma in termini assoluti afferisce ad un solo caso, sia per quello dei servizi. La femminilizzazione delle uscite di quadri (25%) e operai (21%) si attesta su livelli non molto dissimili, anche se si deve notare che settorialmente queste figure professionali evidenziano percentuali piuttosto diverse, con valori in entrambi i casi decisamente più elevati nel terziario.

5.4. Gli indicatori di turnover

Come già fatto nel caso del precedente rapporto, al fine di 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 usciti 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.

Pur con le cautele richiamate, si deve tuttavia notare che la mobilità totale delle grandi imprese appare piuttosto elevata. Il tasso di turnover complessivo risulta, infatti, del 66,8%, che sale al 70,1% nel caso della componente femminile, mentre scende al 65,4% per quella maschile. Se si escludono i quadri, in tutte le altre categorie professionali il tasso di turnover delle donne è superiore a quello degli uomini (tav. 12a e graf. 7).

Graf. 7 – Tassi di turnover totale per genere e categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2019

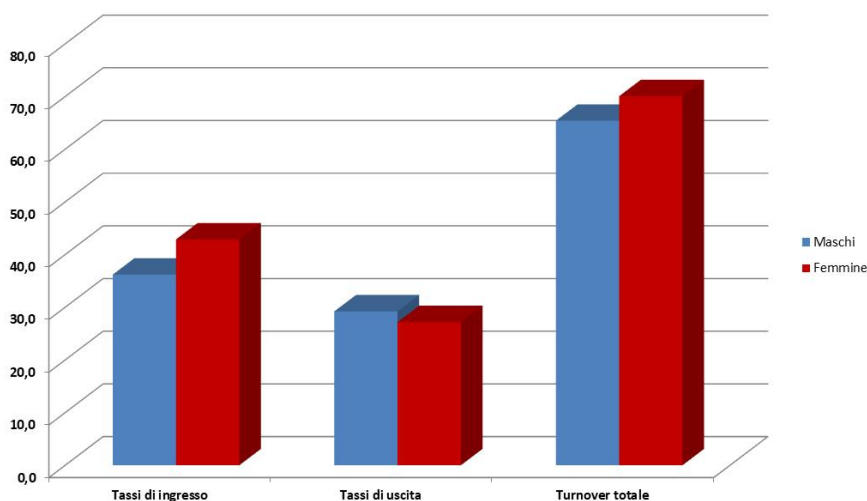


Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Va altresì notato che questi valori sono tendenzialmente superiori di quelli rilevati nella precedente edizione dell'indagine, quando il tasso di turnover totale era risultato pari al 51,3%, quello delle donne del 61,8% e quello maschile del 51,3%.

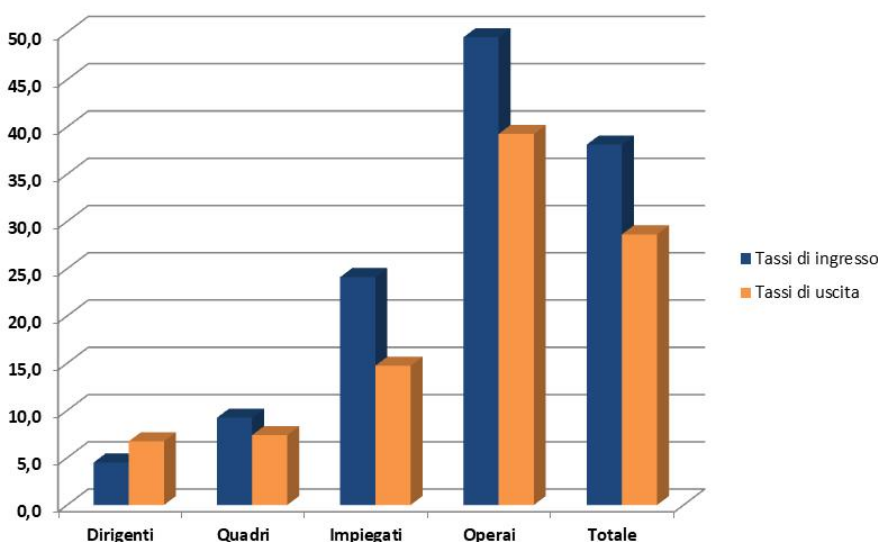
Osserviamo poi che il maggior livello di turnover della componente femminile rispetto a quello degli uomini è dovuto in particolare a valori superiori dei tassi di ingresso, mentre i tassi di uscita sono di poco inferiori di quelli maschili (graf. 8).

Confrontando una stima del turnover generale del mercato del lavoro, utilizzando i soli tassi di ingresso, con quello delle grandi imprese, emerge però che queste ultime mostrano un più basso livello di ricambio e che questa situazione è verificata per entrambi i generi. Infatti, i tassi di ingresso per l'insieme dell'occupazione ammontano al 56,1% (50,4% maschi e 64,4% donne), a fronte del 38,1% osservato per le imprese con più di 100 dipendenti.

Graf. 8 – Tassi di ingresso, tassi di uscita e tassi di turnover totale per genere; totale imprese; valori percentuali; 2019

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

Dal punto di vista settoriale, come peraltro era facilmente prevedibile, il terziario mostra un livello di turnover decisamente superiore (52,1%) rispetto all'industria (19,7%) e questa situazione appare simile sia per la componente maschile, sia per quella femminile (tavv. 12a, 12b e 12c). Si tratta di caratteristiche che confermano quanto già evidenziato dall'indagine precedente. In ogni caso, questi aspetti ci suggeriscono, vista la maggiore presenza femminile nelle attività di servizio, che uno dei fattori che determina una maggiore instabilità delle occupate donne è il settore economico di lavoro.

Graf. 9 – Tassi di ingresso e di uscita per categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2019

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

I dati di turnover disaggregati per i diversi profili professionali, portano poi ad evidenziare che livelli di ricambio superiori riguardano gli operai, seguiti dagli impiegati 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. Anche in questo caso, la situazione risulta assai simile tra maschi e femmine (tav. 12a).

Nel complesso, i tassi di uscita (28,6%) risultano significativamente inferiori dei tassi di ingresso (38,1%) e ciò è verificato per tutti i profili professionali, con la sola eccezione dei dirigenti (tav. 12a 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 2019 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 3 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 dagli oltre 5 anni dell'industria, ai 3 dei servizi. Considerando le categorie professionali, si osserva invece che le continuità occupazionali maggiori si riscontrano per i quadri, i dirigenti e gli impiegati, essendo rispettivamente pari a circa 11 anni, circa 2 anni e circa 4 anni, mentre più frammentate appaiono quelle che riguardano gli operai (2 anni).

Venendo al genere, osserviamo che i rapporti di lavoro degli uomini hanno una durata media superiore di quelli concernenti le donne (2,8 anni contro 2,3 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 (16,8 anni) rispetto agli uomini (9,9 anni), dovuta in particolare ai livelli di turnover dei quadri donna nel settore dei servizi. Premesso che, come più volte segnalato, i numeri relativamente piccoli suggeriscono una certa prudenza nell'interpretazione dei risultati finali, si deve poi notare che le donne operaie nell'industria evidenziano una durata media del posto di lavoro nettamente superiore di quella della componente maschile riferita allo stesso profilo professionale.

5.5. Le tipologie dei flussi occupazionali

Nel complesso la stragrande maggioranza degli ingressi sono dovuti a nuove assunzioni (93,6%), mentre i passaggi interni da altre categorie (1,2%) e quelli da altre unità produttive o dipendenze (5,3%) risultano poco rilevanti. Anche in questo caso si tratta di una conferma di quanto emerso dalla precedente indagine.

A questo proposito è tuttavia opportuno precisare che il dato dei passaggi di categoria risulta avere valori molto diversi da quelli dichiarati rispetto alle promozioni, che tratteremo nello specifico successivamente, e molto probabilmente ciò è dovuto al fatto che il passaggio di categoria non coincide nella maggior parte dei casi con una promozione, o quanto meno non viene interpretato come tale nelle risposte fornite. Analogamente i passaggi di categoria in uscita, pur non avendo una corrispondente voce, possono però essere considerati 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.

Tornando ai risultati, la situazione descritta precedentemente è verificata per entrambi i generi, anche se nel caso degli uomini l'incidenza delle assunzioni è ancora più elevata, considerato che raggiunge il 97,5%, mentre nel caso delle donne la percentuale è pari all'85,4%. Complessivamente nell'anno considerato le assunzioni ammontano a quasi 1.700 unità, di cui circa il 70% costituito da uomini e circa il 77% spiegate dai servizi. I passaggi di categoria sono invece limitati a 21 unità (di cui la maggior parte effettuati nel settore industria) e a 96 quelli da altra unità produttiva o dipendenza, tutti interamente effettuati dal settore dei servizi (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 superiore al livello medio, essendo pari al 97%, mentre nei servizi arriva al 92,5% (tavv. 7a, 7b e 7c).

Venendo alle categorie professionali, va in primo luogo notato che oltre tre quarti delle assunzioni riguardano gli operai, percentuale questa ultima che nel caso della componente maschile supera l'80%, e circa il 22% gli impiegati, componente questa ultima che nel caso delle donne è largamente la principale (90%) (tav. 7a).

Si può poi notare, con le cautele dovute alla scarsa numerosità dei casi, che gli ingressi di quadri e dirigenti sono, invece, spiegati in misura più rilevante dai passaggi di categoria e dalla mobilità intraziendale. Anche in questo caso, questa situazione vale sia per la componente maschile che per quella femminile ed accomuna sostanzialmente industria e servizi; tuttavia, la modesta dimensione dei flussi non ne consente una generalizzazione (tavv. 7a, 7b e 7c).



Le uscite sfiorano le 1.400 unità, di cui la quasi totalità dovute a cessazione del rapporto di lavoro (94%), il 4,7% per passaggi intraziendali e la quota residuale per passaggio di categoria. L'incidenza delle cessazioni nel caso delle donne (83,4%) è sensibilmente inferiore rispetto a quella degli uomini (98,2%), d'altro canto va evidenziato che oltre tre quarti delle cessazioni è dovuto alla componente maschile (tavv. 8a).

Anche settorialmente si evidenzia qualche differenza. In particolare, nel caso dell'industria si osserva che le cessazioni (97,7%) hanno una quota più marcata rispetto al dato complessivo e quindi anche con riferimento al settore dei servizi (92,7%), a fronte di un ruolo leggermente più importante dei passaggi di categoria (2,3%); si deve peraltro anche notare che il settore secondario non presenta uscite dovute a passaggi interaziendali, i quali nel settore dei servizi ammontano invece al 6,5% (tavv. 8a, 8b e 8c).

Tra le diverse cause di cessazione, la principale di esse è rappresentata dalla scadenza del contratto che incide per circa il 60% sul complesso delle uscite registrate nel 2019 dalle grandi imprese valdostane e che riguarda quasi due casi ogni tre cessazioni. Le dimissioni sono la seconda causa di cessazione, spiegandone poco meno del 20%, seguita dalle modifiche ai termini contrattuali (5,8%) e dai pensionamenti (2,3%), i quali hanno però un peso decisamente più contenuto.

Per entrambe le componenti di genere si conferma quanto osservato per il quadro generale, tuttavia con alcune differenze significative. Infatti, se nel caso degli uomini il termine del contratto di lavoro è il motivo che spiega circa due terzi delle cessazioni, per la componente femminile questa percentuale scende al 40% e sul complesso delle uscite questo fattore incide per circa la metà dei casi. Per contro, le dimissioni per le donne (29,1%) risultano essere un fattore decisamente più importante rispetto agli uomini (15%) (tavv. 8a, 8b e 8c).

Anche a livello settoriale la principale causa di uscita dall'occupazione è la conclusione del contratto, ma se nel caso dell'industria questo aspetto pesa per circa il 71% sul complesso delle cessazioni, nel caso dei servizi scende al 59%; occorre peraltro anche considerare che in questo secondo caso si deve associare un ulteriore 8% di casi dovuti a modifiche nei termini fissati inizialmente nel contratto (tavv. 8a, 8b e 8c).

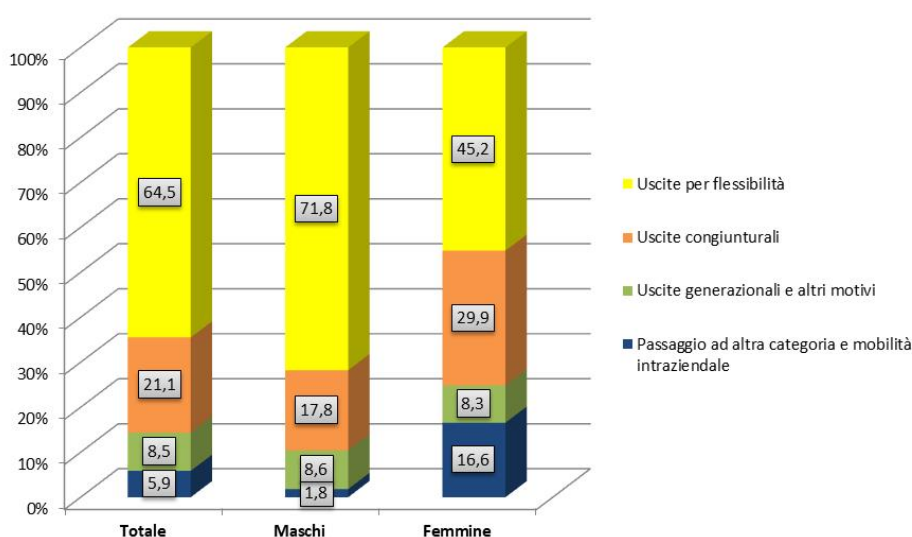
Con riferimento alle categorie professionali, circa l'80% delle cessazioni interessa gli operai e il 18% gli impiegati, così come l'87% della mobilità interaziendale afferisce agli operai e il 12% agli impiegati; d'altro parte va però rimarcato che oltre due terzi dei passaggi di categoria sono spiegati dagli impiegati. Le cessazioni costituiscono peraltro per tutte le categorie considerate la causa principale di uscita. Nello specifico poi la scadenza del contratto è il motivo che ha la maggiore incidenza per tutti i profili professionali considerati (tavv. 8a, 8b e 8c).

Per una maggiore chiarezza espositiva, abbiamo raggruppato le uscite rispetto a 4 macro categorie: per flessibilità (scadenza del contratto di lavoro e modifica del termine fissato),

congiunturali (dimissioni, licenziamenti individuali e collettivi oggettivi e soggettivi, risoluzione consensuale, cessazioni attività), generazionali e per altri motivi (pensionamenti, pre-pensionamenti, decessi e altri motivi), passaggio di categoria e mobilità intraaziendale.

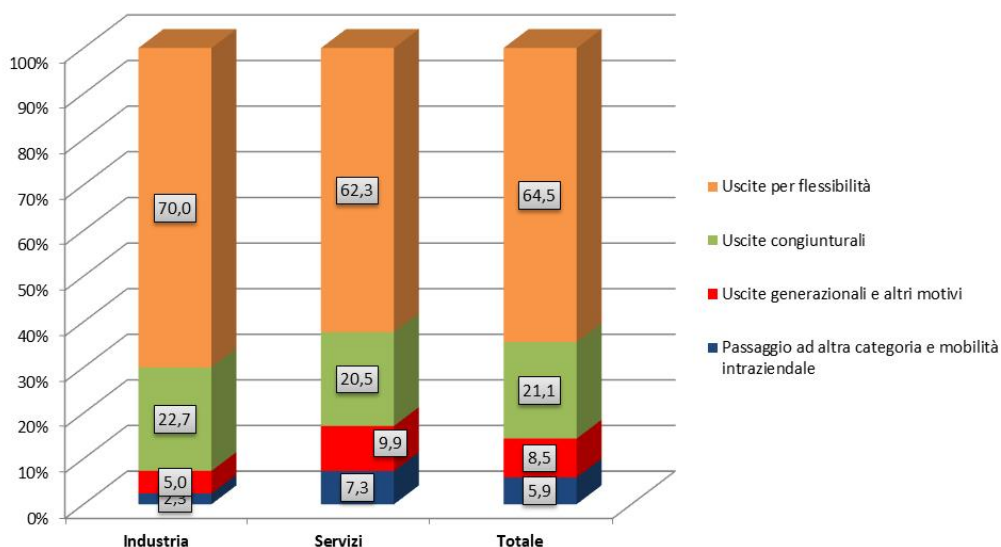
Si può così osservare che la flessibilità resta la prima causa delle uscite, confermando quanto già visto con l'indagine precedente, e ciò vale sia per le donne, sia per gli uomini, anche se per questa seconda componente l'incidenza di questo motivo è più elevato. D'altro canto, questa causa di uscita è spiegata per l'81% dalla componente maschile. La seconda motivazione è data dalle uscite congiunturali, che risultano invece più importanti per le donne (29,9%) rispetto agli uomini (17,8%), mentre le uscite generazionali sono sostanzialmente simili, contrariamente a quanto emerso dalla rilevazione del 2018. Infine, all'ultimo posto si trovano i passaggi ad altra categoria e la mobilità intraaziendale, che però è molto più rilevante per la componente femminile (16,6%) rispetto a quella maschile (1,8%) (graf. 10).

Graf. 10 - Uscite per tipologia e genere; totale imprese; valori percentuali; 2019



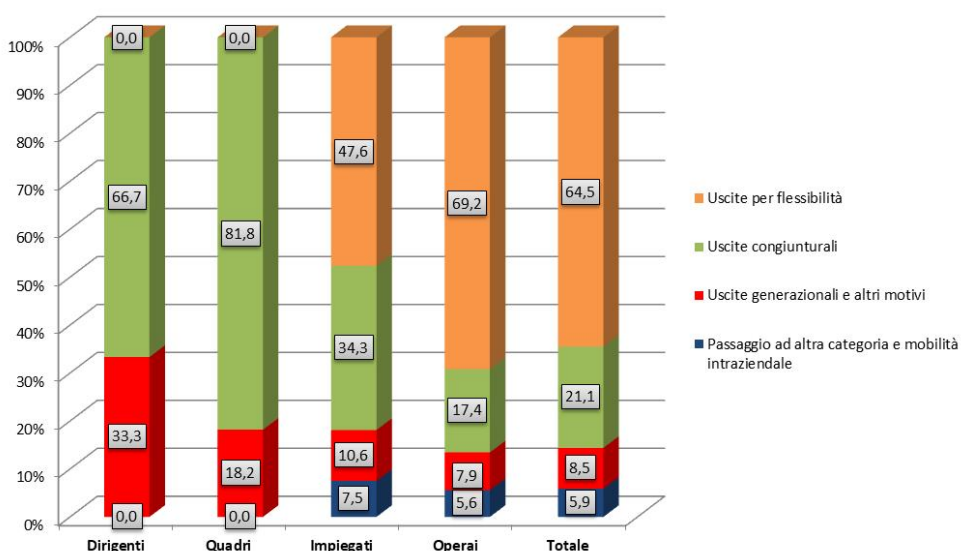
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

Disaggregando poi il dato generale in base al settore, si può notare che la flessibilità è la principale causa di uscita dall'occupazione in tutti i settori, anche se quello industriale presenta un valore un po' più marcato (70%) rispetto a quello dei servizi (62,3%). Per contro le uscite congiunturali sono abbastanza simili in entrambi i settori e le uscite generazionali, pur attestandosi sempre su valori abbastanza contenuti, risultano più importanti nei servizi rispetto all'industria. Infine, i passaggi di categoria e la mobilità intraaziendale sono abbastanza marginali nell'industria (2,3%) e relativamente più importanti nei servizi (7,3%) (graf. 11).

Graf. 11 - Uscite per tipologia e settore economico; valori percentuali; 2019

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

Infine, rispetto alle diverse categorie professionali osserviamo che le uscite per flessibilità non riguardano i dirigenti e neppure i quadri, che sono invece entrambi interessati in maniera rilevante dalle uscite congiunturali e, in misura più contenuta, da quelle generazionali, pur tenendo conto che i piccoli numeri suggeriscono una certa cautela nella valutazione di questi dati. Le uscite per flessibilità sono il principale motivo alla base delle uscite di impiegati e operai, in particolare nel caso di questi ultimi raggiungono il valore massimo (69,2%).

Graf. 12 - Uscite per tipologia e categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2019

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

Entrambi questi profili sono poi toccati dalle uscite congiunturali, in questo caso più rilevanti per gli impiegati rispetto agli operai, mentre le uscite generazionali sono su livelli decisamente inferiori di quelli visti per quadri e dirigenti. Infine, relativamente importante per questi profili sono i passaggi ad altre categorie e la mobilità intraaziendale (graf. 12).

5.6. Le promozioni

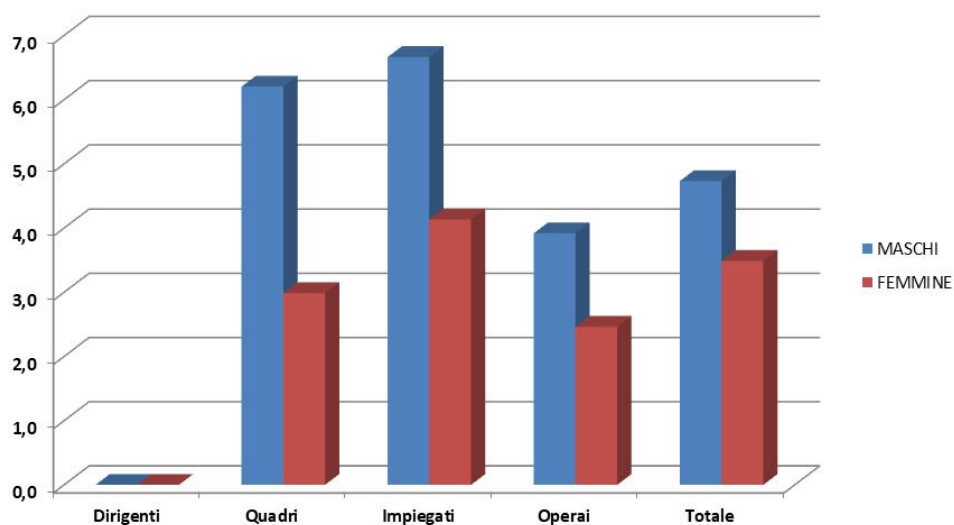
A completamento dell'analisi di flusso, in questo paragrafo prenderemo in esame il dato sulla mobilità verticale del personale. Si tratta un aspetto importante per le indicazioni che può fornire, sia con riferimento alla soddisfazione dei fabbisogni professionali delle imprese, sia in relazione alla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

Nel complesso le promozioni hanno interessato circa il 4,4% dello stock medio degli occupati, corrispondenti a 208 lavoratori, ma il tasso di promozione degli uomini (4,7%) è relativamente superiore di quello delle donne (3,5%); d'altro canto il tasso di femminilizzazione della mobilità verticale è limitato al 23,1%. Ne consegue che tra coloro che passano ad un livello successivo di carriera, sono donne solamente circa due casi ogni dieci promossi (tav. 4a). Si tratta di aspetti che confermano quanto emerso dall'indagine precedente.

Tassi di promozione maggiori si osservano nel settore industriale (5,1%) rispetto ai servizi (3,8%), d'altra parte, poco meno del 60% delle promozioni rilevate per il 2019 si riferiscono a lavoratori dell'industria. Anche rispetto alla disaggregazione settoriale gli uomini evidenziano in entrambi i settori una più elevata mobilità verticale (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 quasi la metà delle promozioni riguarda gli operai (48,6%) e una quota di poco inferiore gli impiegati (47,1%). Disaggregando questo dato in base al genere, va però evidenziato che nel caso della componente maschile circa il 56% delle promozioni interessa la categoria degli operai, mentre per le donne la mobilità verticale è spiegata prevalentemente gli impiegati (72,9%) (tav. 4a e graf. 13).

In secondo luogo, si può tuttavia notare che gli operai non sono la categoria professionale con il tasso di promozione più elevato (3,7%), considerato che quadri e impiegati mostrano valori superiori (entrambi 5,5%). Questa gerarchia trova una sostanziale conferma, sia nel caso della componente femminile, sia per quella maschile. La mobilità verticale delle donne è inferiore in tutte le categorie professionali considerate e, in particolare, il divario più ampio si registra per i quadri, pur se va tenuto conto della limitata numerosità dei casi (tav. 4a e graf. 13).

Graf. 13 - Tassi di promozione per genere e categoria professionale; totale imprese; valori percentuali; 2019

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

Ad una disaggregazione settoriale si osserva che il quadro precedentemente descritto si conferma anche nel caso dell'industria, sebbene vada notato che i tassi di promozione femminili di quadri e impiegati superino quelli maschili. Nel caso dei servizi, invece, si evidenzia, da un lato che tassi di promozione più elevati riguardano i quadri, seguiti dagli operai, dall'altro che le donne hanno una mobilità verticale inferiore in tutte le categorie professionali.

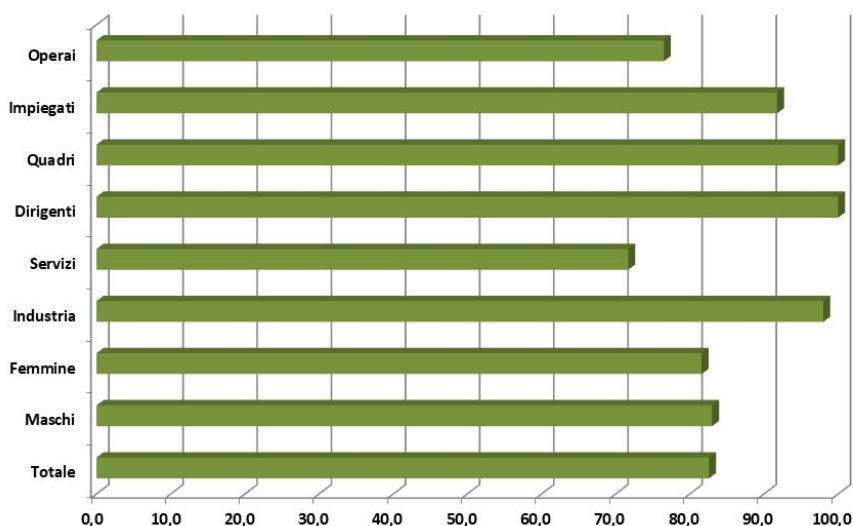


6. TIPOLOGIE CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

6.1. 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 utilizzata, considerato che interessa l'82,6% dei dipendenti, un valore questo ultimo non molto dissimile da quello rilevato con la precedente indagine.

Graf. 14 - Incidenza dei contratti di lavoro a tempo indeterminato per genere, settore e categoria professionale; valori percentuali; 2019



Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 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'83%, mentre nel caso della componente femminile pesano per l'81,6% (tav. 5a e graf. 14); d'altro canto, il tasso di femminilizzazione del lavoro stabile è pari al 29,4%, ovvero un valore decisamente inferiore

del livello di femminilizzazione generale (53,3%), che tuttavia va ricordato che comprende anche l'occupazione pubblica che concentra un'elevata quota di donne occupate. Differenze maggiori si osservano disaggregando il dato complessivo per settore economico. Nel caso dell'industria il contratto a tempo indeterminato interessa, infatti, il 98% degli occupati, mentre nei servizi si attesta a poco meno del 72% 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 (98% per gli uomini, 98,1% per le donne), nel caso dei servizi i rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono maggiormente diffusi tra la componente femminile (77,9%), rispetto a quella maschile (67,2%). Ne consegue che non solo l'instabilità occupazionale della componente femminile risulta nel complesso inferiore di quella maschile, ma le donne risultano anche meno precarie degli uomini nel settore – quello dei servizi - dove più importante è la loro presenza (tavv. 5b e 5c e graf. 14).

Un quadro parzialmente eterogeneo emerge anche rispetto alle categorie professionali. Se infatti dirigenti e quadri nella totalità dei casi beneficiano di un contratto a tempo indeterminato, solo il 75,5% degli operai ha un rapporto di lavoro stabile. 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 15,9% dei dipendenti e, coerentemente a quanto visto in precedenza, interessa in misura maggiore gli uomini; d'altra parte il tasso di femminilizzazione di questi rapporti è pari al 18,7% (tav. 5a).

In conseguenza di quanto visto in precedenza, il settore dell'industria (1,7%) ha un utilizzo piuttosto marginale dei contratti a termine, mentre nei servizi questa tipologia di rapporto di lavoro pesa in misura decisamente più elevata (26%), d'altro canto questo settore concentra il 95% del complesso dei rapporti di lavoro a termine. Con riferimento ai profili professionali, sono toccati maggiormente dal lavoro a termine gli operai (22,3%), seguiti dagli impiegati (7,7%) (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 (1,5%). A questo proposito è interessante notare che questa tipologia contrattuale è utilizzata in misura molto maggiore per le donne rispetto agli uomini (3,2% contro 0,7%), anche in conseguenza del fatto che i servizi ne fanno un ricorso molto più ampio (2,3%) dell'industria (0,25) (tavv. 5a).



6.2. Part time e trasformazioni contrattuali

I rapporti di lavoro part time riguardano poco meno del 15% dei dipendenti, ma con una notevole differenza tra donne e uomini: nel primo caso, infatti, pesano per il 39,8%, mentre nel secondo incidono solo per il 3,9%. D'altro canto, il tasso di femminilizzazione dei rapporti part time supera l'81%. Va anche sottolineato che circa il 79% dei contratti di lavoro a orario ridotto sono rapporti di lavoro a tempo indeterminato (tavv. 5a).

Nel settore industriale poco più dell'1% dei rapporti di lavoro sono di tipo part time, mentre nei servizi la relativa percentuale supera il 24%. Con riferimento alle categorie professionali va sottolineato che dirigenti e quadri sono i profili che vengono occupati in misura minore con orario ridotto, considerato che la quota di lavoro part time in questi casi è nel complesso inferiore al 2% ed è limitata ai soli quadri; per contro, nel caso di impiegati e di operai la percentuale di lavoro part time si attesta attorno al 15% (tavv. 5a, 5b e 5c).

L'insieme delle trasformazioni contrattuali nel 2019 ha riguardato una quota non del tutto irrilevante degli occupati (8,4%). La maggior parte di esse ha interessato la componente femminile (72,6%), circa l'83% gli operai ed il 16,6% gli impiegati, mentre a livello settoriale sono concentrate per oltre il 91% nei servizi (tavv. 9a, 9b, 9c).

Rispetto alla tipologia di trasformazione, quella quantitativamente più importante è quella che riguarda il passaggio da part time a tempo pieno a (47,5%); si tratta di una trasformazione di cui nell'83% dei casi ha beneficiato la componente femminile e che si realizza nella quasi totalità dei casi nel settore terziario (95%) e nel 90% dei casi riguarda la categoria degli operai (tavv. 9a, 9b, 9c).

Il caso contrario, ovvero il passaggio da tempo pieno a orario ridotto, spiega oltre un quarto delle trasformazioni dichiarate dalle imprese. Anche in questo caso riguarda prevalentemente le donne (93%), quasi esclusivamente il terziario (98%) e gli impiegati (86%) (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 26,1% sul totale delle trasformazioni, pari a circa il 2,2% del totale dello stock di lavoratori a tempo determinato. Il tasso di femminilizzazione scende drasticamente al 32,7%, rispetto alle altre tipologie di trasformazione considerate, e settorialmente riguarda principalmente le aziende dei servizi (76,9%) e per circa il 65% gli operai (tavv. 9a, 9b, 9c).

6.3. Assenze dal lavoro e ricorso alla cassaintegrazione

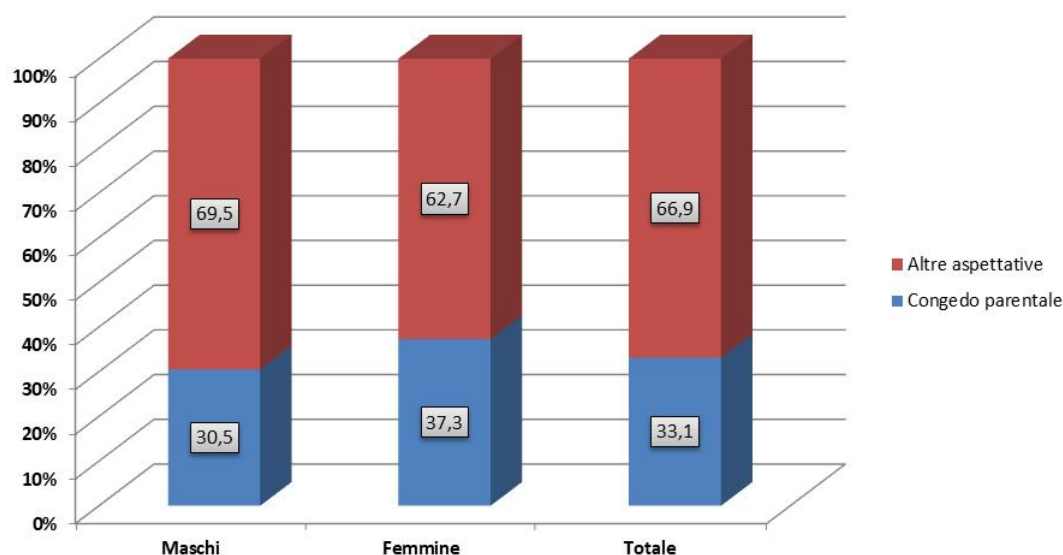
L'indagine rileva le assenze dal lavoro di natura straordinaria, sia individuali come le aspettative, sia conseguenti al ricorso da parte dell'azienda agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge.

Va da subito evidenziato che nel 2019 le aziende ricadenti nel campo di osservazione dell'indagine che hanno fatto ricorso allo strumento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) sono limitati a due soli casi (tav. 6a). Complessivamente nel corso dell'anno sono stati 685 gli occupati che hanno beneficiato della cig, la quasi totalità di essi erano uomini (96%) e operai (91%), mentre settorialmente la cig ha interessato soltanto il settore industriale. Nella maggior parte dei casi si è trattato di interventi di cassa integrazione a zero ore (79%), di cui soltanto il 25% ha riguardato la cassa integrazione a rotazione.

Nel 2019 le persone occupate che hanno invece utilizzato una qualche aspettativa sono state nel complesso 154, ovvero circa il 3% del totale, un valore in linea con quello rilevato dalla precedente indagine; di queste circa un terzo ha riguardato i congedi parentali (tav. 6a). Ricordiamo che l'aspettativa può essere richiesta dal dipendente per diversi motivi (malattia, servizio di leva, infortunio, congedi formativi, congedi parentali).

La maggior parte delle aspettative ha interessato gli uomini (circa il 62%) ed anche quelle relative ai congedi parentali sono spiegate per la maggior parte dei casi dalla componente maschile (57%) (tav. 6a).

Graf. 15 – Motivi di assenza per genere; valori percentuali; 2019



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

Oltre la metà dei lavoratori che hanno beneficiato di un'aspettativa sono impiegati (51,9%) e poco meno del 40% operai, mentre dal punto di vista del settore produttivo vi è una significativa concentrazione nell'industria, sia con riferimento al complesso delle aspettative (79,8%), sia relativamente allo specifico dei congedi parentali (74,5%) (tavv.6a, 6b, 6c).

Osserviamo, infine, che circa il 37% delle donne che ha beneficiato di un'aspettativa risulta essere stata assente per maternità, mentre per gli uomini questa ragione si attesta al 30,5% (graf. 15). Osserviamo, inoltre, che conseguentemente il tasso di femminilizzazione dei congedi parentali è pari al 43,1%, mentre quello relativo alle altre tipologie di aspettative è pari al 38,3%. L'utilizzo dei congedi parentali risulta dunque ancora relativamente contenuto; ciononostante, la percentuale di utilizzo di questo istituto da parte degli uomini rappresenta comunque un elemento positivo, in quanto testimonia di una crescita del ricorso da parte dei padri a questa specifica aspettativa.



7. LA FORMAZIONE

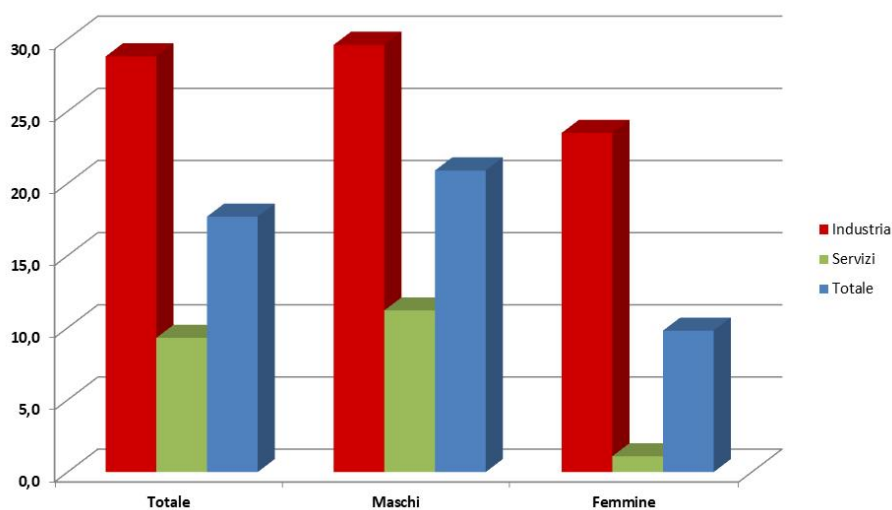
Oltre tre quarti delle imprese partecipanti all'indagine ha dichiarato di avere svolto attività di formazione a favore dei propri dipendenti. Nel complesso il numero delle persone che ha beneficiato di almeno un'attività formativa è pari a 8.537 (tav. 10a). Si tratta di un valore eccedente lo stock dei dipendenti complessivi che, come abbiamo visto nel cap. 2, ammontava a meno di 5.000. 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.

Il numero di ore di formazione erogate ammonta complessivamente a poco più di 84.000, il che equivale a dire che in media ogni dipendente ha usufruito di circa 18 ore di formazione nell'arco del 2019, che salgono a circa 21 nel caso della componente maschile, mentre si riducono a 10 per quella femminile. D'altro canto, il tasso di femminilizzazione dei beneficiari delle azioni formative è limitato a circa il 22%, mentre l'incidenza del segmento femminile sul complesso delle ore di formazione erogate si attesta al 16% (tav. 10a). Nel confronto con la precedente indagine si può notare che il volume di formazione erogato nel 2019 è di molto superiore a quello precedente, mentre la quota di donne beneficiarie delle attività, seppure in miglioramento, resta ancora contenuta.

Le attività di formazione sono state svolte prevalentemente dall'industria, considerato che questo settore spiega il 61% dell'utenza (circa 5.200 utenti) e il 70% del monte ore erogato (oltre 59.000 ore). Questa distribuzione settoriale conferma come questo aspetto possa essere una delle cause della 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 e come evidenziato nel precedente rapporto.

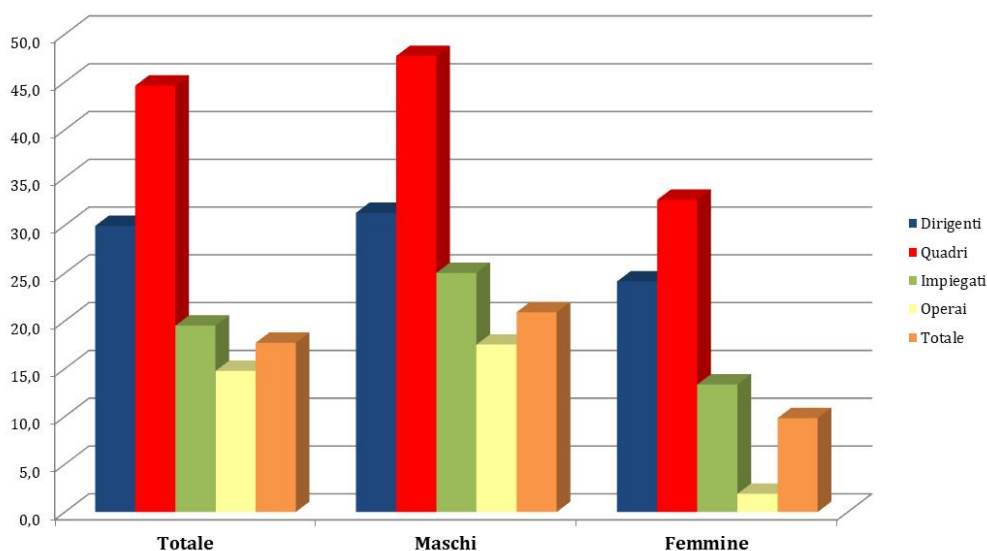
Conseguentemente non deve sorprendere che mediamente le ore di formazione per dipendente del settore industriale siano più del doppio (circa 28) rispetto al settore dei servizi (circa 10), oltre ovviamente essere decisamente superiori al totale. Complessivamente, nel settore industriale sono state erogate circa 59.900 ore di formazione che hanno interessato un'utenza di circa 5.200 unità.



Graf. 16 – Ore di formazione medie per genere e settore; valori assoluti; 2019

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

Di questa situazione ha beneficiato, soprattutto, la componente maschile, considerato che nel settore industriale gli uomini hanno beneficiato in media di quasi 30 ore di formazione, mentre le donne occupate di circa 23. Si deve peraltro rimarcare che la maggiore propensione alla formazione evidenziata dal settore industriale riguarda entrambe le componenti: infatti, se tra le imprese dei servizi l'occupazione femminile partecipa in media a meno di 2 ore di formazione, nel settore industriale questo valore decuplica come abbiamo visto e, analogamente per gli uomini, passa da circa 11 ore a circa 30 ore (tavv. 10a, 10b e 10c, graf. 16).

Graf. 17 – Ore di formazione medie per genere e categoria professionale; valori assoluti; 2019

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 2019 a circa 25.000 ore ed hanno interessato circa 3.300 utenti. In media le ore di formazione per dipendente sono quindi state 9,3, un valore decisamente inferiore al dato generale, ma nel caso della componente maschile supera le 11 ore e per l'occupazione femminile scende a poco più di 1 ora (tav. 10c).

Per quanto riguarda le categorie professionali, osserviamo che, in termini di utenti, la quota più rilevante delle attività formative è spiegata dagli impiegati (46,8%), che rappresentano il 37% del totale, seguiti dagli operai (42%), che però pesano per il 58% sul totale degli occupati. Se si guarda invece al volume delle attività formative nella prospettiva delle ore erogate, emerge che il ruolo di maggior rilievo è rappresentato dagli operai che incidono per il 48,3% sul totale, mentre gli impiegati pesano per il 41,5% (tav. 10a).

I quadri e soprattutto i dirigenti, che rappresentano come abbiamo visto rispettivamente poco più del 3% e circa l'1% dell'occupazione, presentano incidenze sulle attività formative contenute: infatti, in termini di utenza, i quadri pesano per poco meno del 10% e i dirigenti per circa l'1,3%, mentre in termini di volume di attività formativa i primi spiegano poco meno del 9% delle ore erogate e i secondi circa il 2%.

Da quanto esposto consegue che, in termini di ore erogate in media per dipendente, la categoria professionale che beneficia di una maggiore quantità di formazione è quella dei quadri, aspetto verificato sia per la componente maschile, sia per quella femminile, seguiti 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 si conferma quanto già emerso nel precedente rapporto, ovvero 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 dati precedenti 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 e, soprattutto, 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.



8. LE RETRIBUZIONI

La rilevazione prevede che le aziende riportino l'articolazione del personale per categoria professionale, e l'articolazione, per le stesse categorie e livello contrattuale, del monte retributivo (l'ammontare annuo lordo) complessivamente erogato al personale. Data la relativa numerosità dei casi in esame, l'analisi terrà conto della retribuzione riferita alla categoria professionale. Va precisato che nel caso dei dirigenti il monte retributivo non è distinto per genere e pertanto non sarà possibile operare un confronto delle relative retribuzioni per uomini e donne, conseguentemente nell'analisi non se ne terrà conto. In ogni caso, per tutte le altre categorie, queste informazioni ci consentono di calcolare e confrontare le retribuzioni medie pro capite maschili e femminili, seppure con una certa approssimazione, in quanto vengono paragonati un dato di flusso – il monte retributivo erogato -, con un dato di stock, ovvero i dipendenti in forza al 31 dicembre che però potrebbero essere cambiati varie volte nell'anno; al fine di contenere eventuali effetti distorsivi si farà riferimento al dato dell'occupazione media del biennio 2018-2019.

Prima di analizzare le eventuali differenze retributive, iniziamo con l'osservare che complessivamente il monte retributivo delle aziende oggetto della rilevazione, al netto delle retribuzioni relative ai dirigenti, ammonta a oltre 137 milioni di euro, di cui quasi il 49% afferente il settore industria e la parte restante quello dei servizi. In considerazione della diversa distribuzione settoriale per genere dell'occupazione, nel caso della componente maschile la quota più rilevante dei salari è data dall'industria (54,4%), mentre per le donne è dovuta ai servizi (72,5%).

Osserviamo altresì che circa il 49% delle retribuzioni riguarda la categoria degli operai, il 43% quella degli impiegati e la parte restante i quadri. Disaggregando il dato generale in base al settore, data la diversa composizione professionale, emerge che l'industria, pur con qualche differenza quantitativa, rispecchia il dato generale, mentre nel settore dei servizi la quota più rilevante delle retribuzioni riguarda gli impiegati.

Venendo alle retribuzioni medie pro capite, va innanzitutto notato che nel complesso esse sono più elevate di circa il 20% nel settore industriale rispetto a quello dei servizi e che tale divario è verificato per entrambi i generi, ma che risulta meno rilevante per la componente

maschile rispetto a quella femminile. Osserviamo inoltre che il settore industriale evidenzia retribuzioni superiori per tutti i profili professionali considerati e che ciò vale per entrambi i generi.

In secondo luogo, passando ad analizzare specificatamente i differenziali retributivi, misurati attraverso l'esplicitazione della differenza percentuale tra il reddito medio pro capite delle donne e quello degli uomini, va necessariamente precisato che vanno letti con le cautele del caso, in quanto alcuni dati sono apparsi incoerenti¹⁰. Pur con le attenzioni richiamate, possiamo osservare che le differenze tra uomini e donne permangono piuttosto marcate. Infatti, mediamente la retribuzione della componente femminile ammonta a circa il 76% di quella degli uomini. Questo gap è maggiore nel settore dove è più forte la presenza femminile, ovvero i servizi, mentre è più contenuto nell'industria. Sotto il profilo professionale, inoltre, le differenze a sfavore della componente femminile sono verificate per tutti i profili presi in esame, con divari maggiori nel caso degli operai, seguiti dagli impiegati e dai quadri e, per tutti i profili professionali, con situazioni più sfavorevoli nel settore dei servizi (tav. 11).

A cosa sono dovuti i differenziali retributivi che abbiamo visto essere presenti? Una parte di essi sono certamente legati alle differenze di inquadramento, che si portano dietro differenze tabellari di retribuzione. In secondo luogo, le differenze derivano da orari di lavoro disomogenei. Le posizioni a part-time, che come abbiamo visto, non solo sono prevalentemente femminili, ma tra le donne hanno incidenze molto più elevate che tra gli uomini, vengono contate come teste, ma sono retribuite in proporzione all'orario, e quindi abbassano la media retributiva. Infine, le differenze possono scaturire da altri emolumenti (superminimi, incentivi, indennità, ecc.) che sono legati ad attività che nei fatti vengono probabilmente affidate prevalentemente ai maschi, magari anche in ragione di criteri di assegnazione non neutrali. Questa è un'area molto delicata della contrattazione aziendale, che andrebbe debitamente approfondita, in quanto i meccanismi di calcolo e distribuzione nei fatti potrebbero penalizzare le donne.

¹⁰ Le ragioni delle incoerenze di alcuni dati possono essere dovute a diversi aspetti, ma probabilmente soprattutto a interpretazioni diverse dell'aggregato da indicare oppure a errori materiali; abbiamo pertanto provveduto a rivedere con un processo statistico i dati che presentavano elementi di forte incoerenza.

9. OCCUPAZIONE E DISABILITÀ

9.1. Occupazione e dinamiche occupazionali delle persone con disabilità

Oltre alle informazioni descritte nei capitoli precedenti, in questa edizione della rilevazione sono state anche introdotte delle domande finalizzate a rilevare una serie di informazioni inerenti il personale con disabilità.

Come noto, la legge 68/99, e successive modifiche, ha normato l'istituto delle assunzioni obbligatorie. È utile ricordare che, secondo questa norma, le aziende con più di 14 dipendenti devono riservare una quota destinata a: invalidi civili con percentuale di invalidità dal 46% al 100%, invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%, invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria, i non vedenti e i sordomuti; categorie protette: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata. Le aziende con oltre 50 dipendenti devono riservare il 7% dei posti a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie precedenti.

Tenendo in particolare conto dell'accezione più ampia di pari opportunità e di inclusione sociale, ci è pertanto sembrato opportuno fornire anche una breve analisi della situazione degli occupati con disabilità

Iniziando dai livelli occupazionali, osserviamo in primo luogo che complessivamente a fine 2019 gli occupati con disabilità erano 197, ovvero il 4% del totale. Si tratta di un valore quindi leggermente inferiore di quello atteso, in quanto previsto dalla norma. A livello settoriale, si rileva una maggior presenza di questi lavoratori nel settore industriale, dove si evidenzia un'incidenza del 5,3%, mentre nel settore dei servizi risulta decisamente più contenuta (3%). D'altro canto, circa il 56% degli occupati disabili lavora nel settore industriale (tav. 13).



Nel complesso, si tratta in larga parte di lavoratori maschi, considerato che la componente femminile pesa per il 28%. Nei servizi però il livello di femminilizzazione sale al 40,2% (tav. 13).

Tra il 2018 ed il 2019 l'occupazione delle persone con disabilità appare però in crescita (+3,7%), sebbene limitatamente al settore industriale (+6,8%), in quanto nel settore dei servizi appare stabile, ed ha riguardato principalmente la componente maschile (57%). L'incremento occupazionale si è determinato in ragione di 17 ingressi, a fronte di 10 uscite. La maggior parte degli ingressi è avvenuto nel settore industriale (59%), mentre il contrario avviene nel caso delle uscite che, nel 70% dei casi, riguardano infatti il settore dei servizi (tav. 13).

Da quanto esposto, consegue che il tasso di ingresso delle persone con disabilità nel periodo in esame è pari all'8,8%; l'indicatore è più elevato per gli uomini (9,4%) che per le donne (7,3%), mentre a livello settoriale risulta maggiore nell'industria (9,4%) rispetto ai servizi (8%). In un confronto con la mobilità complessiva degli occupati, si tratta di valori decisamente inferiori; in particolare nel settore dei servizi si osserva il gap più importante (tav. 21 e tavv. 12a, 12b, 12c).

Pur in un quadro di limitata mobilità, i tassi di ingresso eccedono sempre i tassi di uscita, con la sola eccezione della componente maschile nel settore dei servizi, dove i secondi sono significativamente superiori ai primi, e del totale sempre del settore servizi, dove le due dimensioni si eguagliano.

Nel complesso, anche gli ingressi degli occupati disabili sono dovuti nella stragrande maggioranza dei casi a nuove assunzioni, mentre i passaggi da altra unità produttiva sono marginali e i passaggi interni da altre categorie addirittura assenti. Questa situazione è verificata per entrambi i generi e per tutti i settori economici considerati (tav. 17).

Le promozioni hanno interessato meno del 3% degli occupati con disabilità; pur con le cautele derivanti dalla limitata numerosità dei casi, le donne mostrerebbero un tasso superiore (5,5%), non solo rispetto a quello degli uomini (1,4%), ma anche al corrispondente valore riferito all'insieme degli occupati. A livello settoriale si osservano tassi di promozione superiori nei servizi (3,4%) rispetto all'industria (1,9%) (tav. 14).

Per contro, il principale motivo di uscita dall'impresa sono le dimissioni, che spiegano 7 casi su dieci. Anche in questo caso, pur con alcune differenze quantitative, questa dinamica vale sia per le donne che per gli uomini, oltre che per il settore industriale e per quello dei servizi (tav. 18).

9.2. Le posizioni lavorative: tipologie contrattuali, orari, assenze e formazione

Anche gli occupati con disabilità nella stragrande maggioranza dei casi beneficiano di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, considerato che oltre il 90% di essi si trova in questa condizione e che tale percentuale è decisamente superiore di quella relativa al complesso degli occupati, probabilmente anche in ragione delle normative vigenti. Questa situazione è verificata sia per le donne, sia per gli uomini, oltre a non presentare significative differenze tra il settore industriale e quello dei servizi (tav. 15).

Oltre un lavoratore disabile su cinque ha un rapporto di lavoro part time e nel caso della componente femminile questa percentuale arriva a sfiorare il 45%. In entrambi i casi - il dato generale e quello riferito alle sole donne - si tratta di percentuali superiori di quelle viste per l'insieme degli occupati (tav. 15 e tav. 5a).

Si deve inoltre notare che il lavoro part time è diffuso decisamente di più nel settore dei servizi (44%), mentre in quello industriale è limitato al 4,5%. D'altro canto, circa l'88% degli occupati disabili che lavora a orario ridotto è impiegato nel settore dei servizi (tav. 15).

Le trasformazioni contrattuali riguardano un numero estremamente esiguo di lavoratori ed hanno interessato prevalentemente la componente femminile e il settore dei servizi (tav. 19).

Nel 2019 nessuno degli occupati con disabilità è stato interessato dalla cig, mentre poco meno dell'8% ha beneficiato di una qualche aspettativa, che nella quasi totalità dei casi non ha riguardato i congedi parentali. Si tratta di un valore decisamente maggiore di quello complessivamente osservato per l'insieme degli occupati. Va altresì rimarcato che queste aspettative si concentrano quasi esclusivamente nel settore industriale e, sebbene nel 60% dei casi abbiano interessato la componente maschile, in termini relativi il tasso di assenza delle donne (6,4%) è più elevato di quello degli uomini (10,7%) (tav. 16 e tav. 6a).

Il numero di ore di formazione di cui ha beneficiato questo segmento dell'occupazione ammonta complessivamente quasi a 2.300 ed ha interessato circa 340 utenti. Ne consegue che in media ogni dipendente con disabilità ha usufruito nell'arco del 2019 di circa 12 ore di formazione, un valore inferiore di quello medio complessivo. Anche in questo caso, la componente maschile ha partecipato ad attività formative in misura mediamente superiore di quella femminile e il settore industriale offre maggiori opportunità formative dei servizi, anche se in questo caso il gap è più contenuto rispetto a quello visto per il complesso degli occupati (tav. 20 e tavv. 10a, 10b, 10c).



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

Come abbiamo avuto modo di sottolineare, in questa sede e in precedenti note, una delle finalità di questa rilevazione è proprio quella di tentare di identificare eventuali divari di genere all'interno delle aziende oggetto dell'indagine. Con questo ultimo capitolo intendiamo pertanto focalizzare l'attenzione sui meccanismi di disuguaglianza tra donne e uomini, riprendendo e sintetizzando quanto emerso dall'analisi dei precedenti punti. A questo proposito, ci soffermeremo in particolare sulla segregazione orizzontale, su quella verticale e su altre possibili diseguaglianze relative alla posizione contrattuale, all'accesso e fruizione della formazione e alle retribuzioni.

Partendo dalla segregazione orizzontale, richiamiamo l'attenzione sul fatto che nel complesso del mercato del lavoro circa il 91% delle donne occupate lavora in uno dei comparti del settore dei servizi, mentre nell'industria sono attive circa il 7% di esse e marginale è l'occupazione in agricoltura; se si guarda al solo lavoro dipendente il quadro non si modifica nella sostanza, considerato che meno dell'1% è occupata in agricoltura, il 6,5% nel secondario e il 92,9% nei servizi. La distribuzione per genere nei vari settori appare più equilibrata per gli uomini, considerato che circa il 33% di essi è occupato nell'industria (34,5% nel caso del lavoro alle dipendenze), il 62% nei servizi (valore analogo per i dipendenti) e poco meno del 5% (2,8% se dipendenti) in agricoltura. Da ciò consegue che i tassi di femminilizzazione, con riferimento al lavoro alle dipendenze, siano molto più elevati nei servizi (61,4%) che non nell'industria (16,7%).

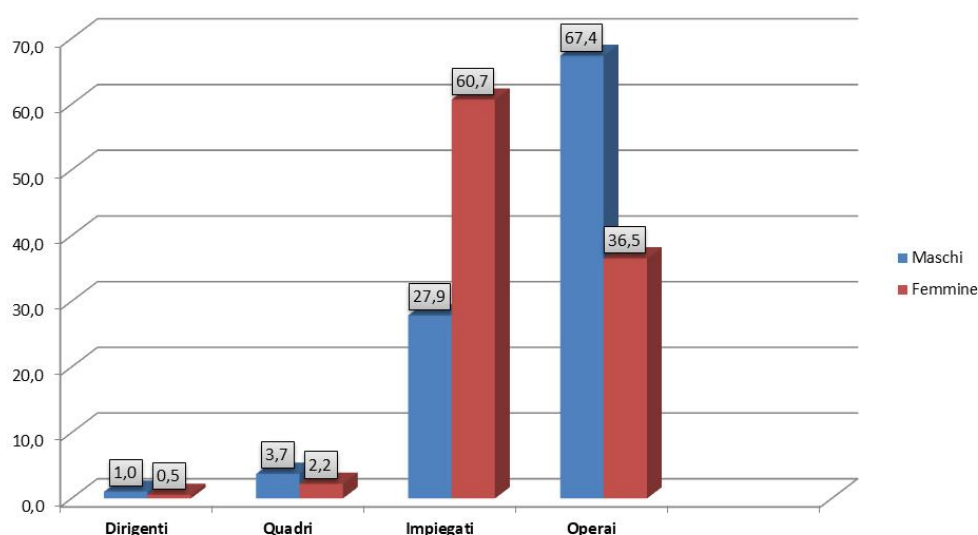
Questo quadro di carattere generale, appare differenziarsi leggermente nel caso delle grandi imprese. Abbiamo, infatti, visto in precedenza che dal confronto è emerso che le imprese con oltre 100 dipendenti presentano un livello di femminilizzazione complessivo inferiore, in particolare nel caso del settore terziario. Le dimensioni aziendali superiori sarebbero pertanto un fattore sfavorevole per l'occupazione femminile, soprattutto nel settore dei servizi, mentre per quello industriale si osserverebbero delle differenze relativamente contenute, ma pur sempre inferiori.



Come si è avuto occasione di affermare più volte, la concentrazione settoriale e professionale viene, e può essere, valutata in maniera diversa. Può 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 può essere interpretata come un punto di forza, in quanto la componente femminile si concentra nei settori maggiormente trainanti l'economia e che costituiscono un consolidato delle professionalità espresse da questo segmento della forza lavoro. Per contro, come abbiamo visto, se il terziario offre più opportunità occupazionali alle donne, al tempo stesso è anche il settore che evidenzia maggiori gap retributivi tra i generi, che da meno opportunità formative alla componente femminile e che offre occupazioni più precarie. Su questi aspetti si tornerà tuttavia successivamente.

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.

Graf. 18 – Distribuzione degli occupati per genere e categoria professionale; valori percentuali; 2019



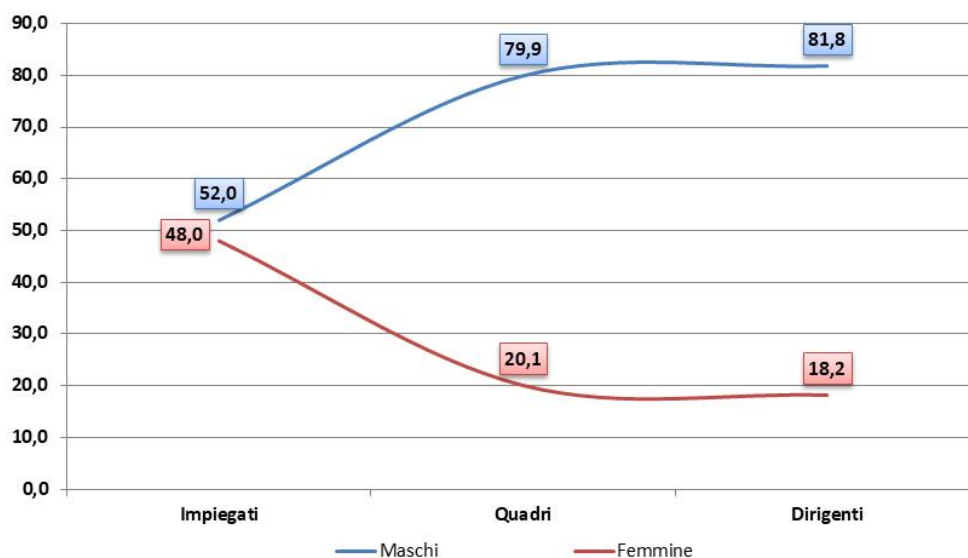
Fonte: Elaborazioni OES su dati Indagine sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con oltre 100 dipendenti

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 e operai). 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. 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).

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 impiegati, esse costituiscono il 19% degli operai, circa il 20% dei quadri e solo il 18% 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 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 quasi 30 punti percentuali, contro una perdita di circa 4 punti percentuali da quadro a dirigente.

Graf. 19 – Categorie professionali per genere; valori percentuali; 2019



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

Non disponendo di una vera e propria serie storica, per valutare se la situazione descritta stia migliorando è possibile ricavare a tale proposito qualche riflessione attraverso tre diverse dimensioni.



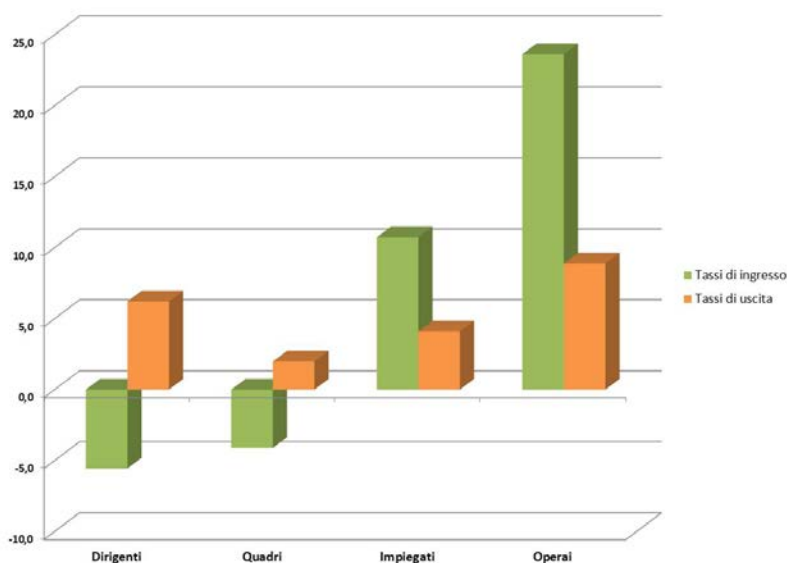
La prima riguarda il possibile confronto con i dati dell'edizione precedente dell'indagine, i quali, seppure con qualche cautela dovuta alla diversa composizione dei rispondenti, ci consentono di affermare che nella sostanza la situazione non si è modificata significativamente. Nello specifico, sebbene sia aumentata la quota di donne impiegate (da 42% a 48%), quella dei quadri sia leggermente diminuita (da 22% a 20%) a vantaggio di un lieve aumento di quella dei dirigenti (da 17% a 18%), tutto ciò non ha determinato però un cambiamento sostanziale dello stato delle cose.

Un secondo elemento di verifica dell'eventuale evoluzione è rappresentato dai dati relativi alle promozioni. La mobilità verticale costituisce infatti 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 nel complesso 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 nel 2019 non si sono registrate promozioni tra i dirigenti. Tra i quadri la percentuale di donne che hanno beneficiato di una promozione è limitata all'11%, nel caso degli impiegati sale al 36% e per gli operai è del 12%. Tutte queste percentuali sono inferiori ai rispettivi tassi di femminilizzazione degli occupati in queste categorie professionali. Ciò confermerebbe che il miglioramento della segregazione verticale nel tempo sembrerebbe avvenire in misura molto contenuta, anche se occorre una certa cautela nel valutare questi dati, in ragione sia delle modeste dimensioni dei fenomeni, quanto meno in alcuni casi, sia per il fatto che sono limitati ad una annualità. Si può peraltro notare che tassi di promozione delle donne nelle varie categorie professionali sono tutti sempre inferiori ai corrispondenti maschili.

Infine, un terzo elemento che può essere considerato sono i tassi di uscita e quelli di ingresso nei diversi profili professionali. A questo proposito si può notare che le differenze di genere nei tassi di ingresso segnano un gap della componente femminile proprio nei ruoli di dirigente e di quadro, mentre negli altri casi si osservano differenze a favore delle donne; nel caso dei tassi di uscita i dati mostrano invece valori superiori per le donne per tutte le categorie (graf. 20). Poiché, come abbiamo evidenziato, i tassi di uscita rappresentano le tendenze di ricambio occupazionale "fisiologiche", mentre i secondi risentono invece anche dell'andamento della domanda aggiuntiva, possiamo affermare che la parziale evoluzione della segregazione verticale non è trainata dalla domanda di lavoro, ma riguarda principalmente fenomeni di ricambio occupazionale.

Graf. 20 – Differenze di genere (F-M) nei tassi di ingresso e uscita per categorie professionali; valori percentuali; 2019



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

Sempre con riferimento alle disparità di genere, è utile analizzare anche gli eventuali squilibri nell'accesso alle diverse tipologie contrattuali. Infatti, è noto che con maggiore probabilità le donne abbiano un lavoro atipico o precario, così come più facilmente si trovino a lavorare 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, anche se queste ultime ne beneficiano in misura leggermente maggiore dei primi. Inoltre, disaggregando il dato generale per settore economico, si deve osservare che anche nel caso dei servizi, settore questo ultimo che evidenzia un tasso di precarietà più elevato dell'industria e che quindi le donne occupate in questo ambito risultano avere più rapporti di lavoro a termine di quelle attive nel settore industria, il peso del lavoro femminile a termine è decisamente inferiore di quello maschile. Resta tuttavia il fatto che le donne risultano più precarie nel settore – quello dei servizi - dove più importante è la loro presenza.

Come era facilmente prevedibile, il lavoro part time tra le donne è diffuso circa 10 volte di più che tra gli uomini (39,8% contro 3,9%) e, soprattutto, l'incidenza percentuale di questa forma contrattuale tra le occupate nelle imprese di grandi dimensioni è più elevata di quella osservata per il complesso delle occupate nel mercato del lavoro regionale. Va infatti evidenziato che il tasso di femminilizzazione degli occupati a orario ridotto nelle imprese con più di 100 dipendenti sfiora l'80%. Osserviamo ancora che la quasi totalità delle

trasformazioni dall'orario da tempo pieno a orario ridotto riguarda le donne e ricordiamo infine che la stragrande maggioranza delle occupate part time lavora nel terziario.

Per quanto riguarda le assenze, si è notato che interessano prevalentemente gli uomini (circa il 60%), ma soprattutto che i congedi delle donne sono richiesti prevalentemente per motivi diversi dai congedi parentali. Questo ultimo aspetto, visti anche i numeri limitati, necessita sicuramente di ulteriori conferme, ma se confermato risulta essere un interessante elemento di cambiamento nei rapporti tra i generi.

Un ulteriore aspetto di attenzione riguarda la formazione, in quanto strumento strategico che contribuisce ad aumentare le competenze dei lavoratori. Come nella precedente edizione, è parso quindi opportuno verificare se nell'accesso di donne e uomini alle opportunità di formazione emergessero divari, in quanto avrebbero potuto essere la conseguenza di un atteggiamento discriminatorio oppure il frutto di una scelta (ad esempio per maggiori carichi di cura), ma avrebbero anche potuto 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 maschi.

I dati che emergono dall'indagine non ci consentono di capire in che misura i diversi fattori evocati intervengano. Per contro, l'indagine ci permette però di confermare che le donne tendono a ricevere meno formazione degli uomini, considerato che il tasso di femminilizzazione è limitato a poco meno del 22% in termini di utenti (molto al di sotto del tasso di femminilizzazione degli occupati), e del 16% se espresso in volumi di attività formativa, e che mediamente beneficiano di un monte ore formativo pari a circa la 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, anzi il gap è ancora più sfavorevole alle donne.

Se poi si comparano 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 i secondi superano i primi in tutti i profili professionali, con la sola eccezione dei dirigenti, ovvero verrebbe fatta un'attività formativa inferiore rispetto al peso relativo della categoria.

Infine, per quanto riguarda le differenze retributive, pur con i limiti indicati nel capitolo specifico (cfr. cap. 9), permangono differenze importanti tra uomini e donne, considerato che nel complesso la retribuzione delle donne ammonta a circa il 76% di quella degli uomini. Anche per questo aspetto, la situazione è peggiore nel settore a maggiore occupazione femminile. Le differenze retributive a sfavore della componente femminile sono, inoltre, verificate per tutti i profili professionali presi in esame, con divari maggiori nel caso degli



operai, seguiti dagli impiegati e dai quadri e, in tutti i casi, con situazioni più sfavorevoli nel settore dei servizi.

Da quanto esposto finora ci pare quindi di poter confermare, 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.





11. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

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, ha voluto essere un contributo conoscitivo e di continuità rispetto a quello realizzato nel 2018.

L'elaborazione e l'interpretazione dei dati che abbiamo voluto sottoporre all'attenzione dell'intera comunità aiutano a fare il punto su aspetti fondamentali quali le professioni, i movimenti di ingresso e di uscita dall'occupazione, le modifiche nella struttura delle qualifiche e delle retribuzioni in un periodo precedente a quello pandemico emergenziale da Covid-19 e la valutazione in itinere consentirà di valutare l'efficacia delle azioni messe in campo per fronteggiare la crisi socio-economica emersa a seguito della pandemia.

La presente rilevazione, oltre ad evidenziare divari di genere all'interno delle aziende, ha voluto sottoporre all'attenzione valori attorno ad alcune aree di promozione e tutela dei diritti delle persone con disabilità. In tema di genere e disuguaglianze emerge una minor tutela ove si presenta più elevata rappresentazione; ovvero, l'elevata presenza femminile nei settori relativamente a basso salario come l'assistenza, unita alla sotto rappresentazione nei settori dove le retribuzioni sono più elevate, conduce ancora oggi ad un divario in cui la donna è a rischio di esclusione sociale. In effetti, l'alta concentrazione delle donne in occupazioni scarsamente remunerate, a seguito spesso di problemi di conciliazione fra lavoro e vita privata, le conduce ancora a rinunce nella carriera e ad un'espulsione dal mercato del lavoro.

Il Rapporto riveste una particolare importanza come strumento di sensibilizzazione per le imprese, le istituzioni, le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali affinché le dichiarazioni di principio di pari opportunità e di uguaglianza diventino prassi quotidiane. Nella nostra realtà vi sono ancora donne e persone con disabilità che desiderano lavorare ma non sempre riescono ad ottenere un lavoro e quando questo accade purtroppo talvolta permane un divario occupazionale che non agevola la collettività. Le sfide che oggi dobbiamo ancora affrontare quali ad esempio, quelle associate alle condizioni di lavoro, basse retribuzioni, orari prolungati di lavoro, isolamento, possono essere superate con azioni appropriate e diventare opportunità. Garantire alle donne parità di accesso a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, promuoverà economie sostenibili, di cui potrà giovare l'intera comunità.



Occorre lavorare in stretta sinergia al fine di eliminare le discriminazioni e le disuguaglianze nel quotidiano, superare gli stereotipi e riconoscere il valore della donna nel contesto di riferimento. Fondamentale a tal proposito la costruzione di un sistema informativo finalizzato alla raccolta e sistematizzazione delle informazioni significative per descrivere e condividere in itinere misure e interventi mirati. Proprio a seguito dei riscontri riportati nel presente Rapporto, sarebbe opportuno creare momenti di condivisione di linguaggi, metodologie, esperienze e strumenti al fine di favorire modalità di trasferimento delle buone prassi e sostenere con continuità, costruttivi confronti di idee, pratiche e metodi.

Consigliera regionale di parità

-Laura Ottolenghi-





ALLEGATO 1 - TAVOLE STATISTICHE

Tav. 1 – Occupati per genere e settore economico e relativi tassi di femminilizzazione al 31 dicembre 2019; valori assoluti e percentuali

	Maschi	Femmine	Totale	F/MF
Industria	1.797	270	2.067	13,1
Servizi	1.703	1.214	2.917	41,6
Totale	3.500	1.484	4.984	29,8

Tav. 2 – Confronto tra i tassi di variazione dell'occupazione dipendente 2018-2019 relativi alle imprese con oltre 100 dipendenti ed al totale dell'occupazione dipendente regionale per genere e settore; valori percentuali

TOTALE	<i>Totale</i>	<i>Servizi</i>	<i>Industria</i>
Totale occupazione dipendente	1,6	0,0	5,9
Occupazione dipendente grandi imprese	10,0	17,3	1,1
MASCHI			
Totale occupazione dipendente	0,7	-3,6	8
Occupazione dipendente grandi imprese	7,2	14,8	0,9
FEMMINE			
Totale occupazione dipendente	2,4	2,4	-3,7
Occupazione dipendente grandi imprese	17,0	20,9	2,3

Tav. 3a – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2018 e 31/12/2019 e nel 2019; totale; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	45	161	1.708	2.618	4.532
Entrate	2	15	432	1.365	1.814
Uscite	3	12	264	1.083	1.362
Stock 2019	44	164	1.876	2.900	4.984
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	36	127	916	2.185	3.264
Entrate	2	13	180	1.029	1.224
Uscite	2	9	121	856	988
Stock 2019	36	131	975	2.358	3.500
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	9	34	792	433	1.268
Entrate	0	2	252	336	590
Uscite	1	3	143	227	374
Stock 2019	8	33	901	542	1.484
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	20,0	21,1	46,4	16,5	28,0
Entrate	0,0	13,3	58,3	24,6	32,5
Uscite	33,3	25,0	54,2	21,0	27,5
Stock 2019	18,2	20,1	48,0	18,7	29,8

Tav. 3b – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2018 e 31/12/2019 e nel 2019; settore industria; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	25	96	645	1.279	2.045
Entrate	2	10	92	301	405
Uscite	3	7	53	320	383
Stock 2019	24	99	684	1.260	2.067
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	20	79	451	1.231	1.781
Entrate	2	8	74	300	384
Uscite	2	6	42	318	368
Stock 2019	20	81	483	1.213	1.797
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	5	17	194	48	264
Entrate	0	2	18	1	21
Uscite	1	1	11	2	15
Stock 2019	4	18	201	47	270
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	20,0	17,7	30,1	3,8	12,9
Entrate	0,0	20,0	19,6	0,3	5,2
Uscite	33,3	14,3	20,8	0,6	3,9
Stock 2019	16,7	18,2	29,4	3,7	13,1

Tav. 3c – Stock occupati dipendenti, flussi di entrata e di uscita per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione al 31/12/2018 e 31/12/2019 e nel 2019; settore servizi; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	20	65	1.063	1.339	2.487
Entrate	0	5	340	1.064	1.409
Uscite	0	53	211	763	1.027
Stock 2019	20	65	1.192	1.640	2.917
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	16	48	465	954	1.483
Entrate	0	5	106	729	840
Uscite	0	42	79	538	659
Stock 2019	16	50	492	1.145	1.703
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	4	17	598	385	1.004
Entrate	0	0	234	335	569
Uscite	0	11	132	225	368
Stock 2019	4	15	700	495	1.214
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Stock 2018	20,0	26,2	56,3	28,8	40,4
Entrate	#DIV/0!	0,0	68,8	31,5	40,4
Uscite	#DIV/0!	20,8	62,6	29,5	35,8
Stock 2019	20,0	23,1	58,7	30,2	41,6

Tav. 4a – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019 e anno 2019; totale; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	44	164	1.863	2.840	73	4.984
Promozioni	0	9	98	101	0	208
Assunzioni	1	4	389	815	49	1.258
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	36	131	967	2.340	26	3.547
Promozioni	0	8	63	89	0	160
Assunzioni	1	4	185	570	21	809
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	8	33	896	500	47	1.437
Promozioni	0	1	35	12	0	48
Assunzioni	0	0	204	245	28	449
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	18,2	20,1	48,1	17,6	64,4	28,8
Promozioni	#DIV/0!	11,1	35,7	11,9	#DIV/0!	23,1
Assunzioni	0,0	0,0	52,4	30,1	57,1	35,7

Tav. 4b – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019 e anno 2019; settore industria; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	24	99	683	1.256	5	2.067
Promozioni	0	6	55	58	0	119
Assunzioni	1	3	71	61	3	139
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	20	81	483	1.209	4	1.797
Promozioni	0	5	42	58	0	105
Assunzioni	1	3	53	60	3	120
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	4	18	200	47	1	270
Promozioni	0	1	13	0	0	14
Assunzioni	0	0	18	1	0	19
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	16,7	18,2	29,3	3,7	20,0	13,1
Promozioni	#DIV/0!	16,7	23,6	0,0	#DIV/0!	11,8
Assunzioni	0,0	0,0	25,4	1,6	0,0	13,7

Tav. 4c – Stock occupati dipendenti, promozioni e assunzioni per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019 e anno 2019; settore servizi; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	20	65	1.180	1.584	68	2.917
Promozioni	0	3	43	43	0	89
Assunzioni	0	1	318	754	46	1.119
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	16	50	484	1.131	22	1.749
Promozioni	0	3	21	31	0	55
Assunzioni	0	1	132	510	18	689
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	4	15	696	453	46	1.168
Promozioni	0	0	22	12	0	34
Assunzioni	0	0	186	244	28	430
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>	<i>Totale</i>
Stock 2019	20,0	23,1	59,0	28,6	67,6	40,0
Promozioni	#DIV/0!	0,0	51,2	27,9	#DIV/0!	38,2
Assunzioni	#DIV/0!	0,0	58,5	32,4	60,9	38,4

Tav. 5a – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019; totale; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	44	164	1.706	2.203	4.117
<i>di cui part time</i>	0	4	246	324	574
Tempo determinato	0	0	143	651	794
<i>di cui part time</i>	0	0	34	118	152
Collaborazione	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	10	63	73
Altra tipologia	0	0	0	0	0
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	36	131	927	1.812	2.906
<i>di cui part time</i>	0	2	41	47	90
Tempo determinato	0	0	39	529	568
<i>di cui part time</i>	0	0	8	38	46
Formazione lavoro	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	5	21	26
Altra tipologia	0	0	0	0	0
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	8	33	779	391	1.211
<i>di cui part time</i>	0	2	205	277	484
Tempo determinato	0	0	104	122	226
<i>di cui part time</i>	0	0	26	80	106
Collaborazione	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	5	42	47
Altra tipologia	0	0	0	0	0
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	18,2	20,1	45,7	17,7	29,4
<i>di cui part time</i>	0,0	50,0	83,3	85,5	84,3
Tempo determinato	0,0	0,0	72,7	18,7	28,5
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	76,5	67,8	69,7
Collaborazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,0	0,0	50,0	66,7	64,4
Altra tipologia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tav. 5b – Stock occupati dipendenti per genere, categoria professionale e tipologia contrattuale e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019; settore industria; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	24	99	664	1.239	2.026
<i>di cui part time</i>	0	0	16	8	24
Tempo determinato	0	0	9	27	36
<i>di cui part time</i>	0	0	0	0	0
Collaborazione	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	1	4	5
Altra tipologia	0	0	0	0	0
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	20	81	468	1.192	1.761
<i>di cui part time</i>	0	0	2	6	8
Tempo determinato	0	0	6	26	32
<i>di cui part time</i>	0	0	0	0	0
Formazione lavoro	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	4	4
Altra tipologia	0	0	0	0	0
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	4	18	196	47	265
<i>di cui part time</i>	0	0	14	2	16
Tempo determinato	0	0	3	1	4
<i>di cui part time</i>	0	0	0	0	0
Collaborazione	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	1	0	1
Altra tipologia	0	0	0	0	0
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	16,7	18,2	29,5	3,8	13,1
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	87,5	25,0	66,7
Tempo determinato	0,0	0,0	33,3	3,7	11,1
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Collaborazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,0	0,0	100,0	0,0	20,0
Altra tipologia	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

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	20	65	1.042	964	2.091
<i>di cui part time</i>	0	4	230	316	550
Tempo determinato	0	0	134	624	758
<i>di cui part time</i>	0	0	34	118	152
Collaborazione	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	9	59	68
Altra tipologia	0	0	0	0	0
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	16	50	459	620	1.145
<i>di cui part time</i>	0	2	39	41	82
Tempo determinato	0	0	33	503	536
<i>di cui part time</i>	0	0	8	38	46
Formazione lavoro	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	5	17	22
Altra tipologia	0	0	0	0	0
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	4	15	583	344	946
<i>di cui part time</i>	0	2	191	275	468
Tempo determinato	0	0	101	121	222
<i>di cui part time</i>	0	0	26	80	106
Collaborazione	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	4	42	46
Altra tipologia	0	0	0	0	0
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato	20,0	23,1	56,0	35,7	45,2
<i>di cui part time</i>	0,0	50,0	83,0	87,0	85,1
Tempo determinato	0,0	0,0	75,4	19,4	29,3
<i>di cui part time</i>	0,0	0,0	76,5	67,8	69,7
Collaborazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendistato	0,0	0,0	44,4	71,2	67,6
Altra tipologia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tav. 6a – Stock occupati dipendenti in CIG e aspettativa per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019; totale; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	26	515	541
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	27	109	136
Altri dipendenti in CIG	0	8	27	109	144
Dipendenti in aspettativa	0	13	80	61	154
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	24	27	51
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	26	515	541
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	16	93	109
Altri dipendenti in CIG	0	8	16	93	117
Dipendenti in aspettativa	0	9	33	53	95
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	6	23	29
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	11	16	27
Altri dipendenti in CIG	0	0	11	16	27
Dipendenti in aspettativa	0	4	47	8	59
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	18	4	22
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dipendenti in CIG	0,0	0,0	40,7	14,7	18,8
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0,0	0,0	40,7	14,7	19,9
Dipendenti in aspettativa	0,0	30,8	58,8	13,1	38,3
<i>di cui in congedo parentale</i>	0,0	0,0	75,0	14,8	43,1

Tav. 6b – Stock occupati dipendenti in CIG e aspettativa per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019; industria; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	26	515	541
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	27	109	136
Altri dipendenti in CIG	0	8	27	109	144
Dipendenti in aspettativa	0	13	69	41	123
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	15	23	38
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	26	515	541
Altri dipendenti in CIG	0	8	16	93	117
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	16	93	109
Dipendenti in aspettativa	0	9	32	41	82
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	5	23	28
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	11	16	27
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	11	16	27
Dipendenti in aspettativa	0	4	37	0	41
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	10	0	10
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dipendenti in CIG	0,0	0,0	40,7	14,7	18,8
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0,0	0,0	40,7	14,7	19,9
Dipendenti in aspettativa	0,0	30,8	53,6	0,0	33,3
<i>di cui in congedo parentale</i>	0,0	0,0	66,7	0,0	26,3

Tav. 6c – Stock occupati dipendenti in CIG e aspettativa per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019; servizi; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	0	0	11	20	31
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	9	4	13
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	0	0	1	12	13
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	1	0	1
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	0	0	10	8	18
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	8	4	12
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Dipendenti in CIG a zero ore	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dipendenti in CIG	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
Dipendenti in aspettativa	0,0	0,0	90,9	40,0	58,1
<i>di cui in congedo parentale</i>	0,0	0,0	88,9	100,0	92,3

Tav. 7a – Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; totale: valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	88	96
Passaggio da altra categoria	0	11	8	2	21
Nuova assunzione	2	3	414	1.278	1.697
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	2	12	14
Passaggio da altra categoria	0	10	6	1	17
Nuova assunzione	2	2	171	1.018	1.193
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	6	76	82
Passaggio da altra categoria	0	1	2	1	4
Nuova assunzione	0	1	243	260	504
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	75,0	86,4	85,4
Passaggio da altra categoria	0,0	9,1	25,0	50,0	19,0
Nuova assunzione	0,0	33,3	58,7	20,3	29,7



Tav. 7b - Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; settore industria: valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0
Passaggio da altra categoria	0	7	5	0	12
Nuova assunzione	2	2	87	302	393
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0
Passaggio da altra categoria	0	6	5	0	11
Nuova assunzione	2	1	69	301	373
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0
Passaggio da altra categoria	0	1	0	0	1
Nuova assunzione	0	1	18	1	20
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Passaggio da altra categoria	0,0	14,3	0,0	0,0	8,3
Nuova assunzione	0,0	50,0	20,7	0,3	5,1

Tav. 7c - Entrate nell'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; settore servizi: valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	88	96
Passaggio da altra categoria	0	4	3	2	9
Nuova assunzione	0	1	327	976	1.304
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	2	12	14
Passaggio da altra categoria	0	4	1	1	6
Nuova assunzione	0	1	102	717	820
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	6	76	82
Passaggio da altra categoria	0	0	2	1	3
Nuova assunzione	0	0	225	259	484
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	75,0	86,4	85,4
Passaggio da altra categoria	0,0	0,0	66,7	50,0	33,3
Nuova assunzione	0,0	0,0	68,8	26,5	37,1

Tav. 8a - Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; totale; valori assoluti e percentuali

TOTALE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	56	64
Passaggio ad altra categoria	0	0	11	5	16
Cessazione rapporto di lavoro	3	11	235	1.033	1.282
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	0	3	3
Licenziamento per giusta causa	0	1	2	15	18
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	5	0	5
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	3	3
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	1	1
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	2	8	79	168	257
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	14	60	74
Decesso	0	0	0	2	2
Risoluzione consensuale	0	0	1	0	1
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	1	1	15	13	30
Prepensionamenti	0	0	2	5	7
Scadenza contratto	0	0	107	697	804
Altro motivo	0	1	10	66	77
MASCHI	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	2	2	4
Passaggio ad altra categoria	0	0	10	4	14
Cessazione rapporto di lavoro	2	7	99	862	970
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	0	3	3
Licenziamento per giusta causa	0	1	2	15	18
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	3	0	3
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	2	2
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	1	1
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	2	6	35	105	148
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	56	56
Decesso	0	0	0	2	2
Risoluzione consensuale	0	0	1	0	1
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	9	12	21
Prepensionamenti	0	0	2	5	7
Scadenza contratto	0	0	45	608	653
Altro motivo	0	0	2	53	55
FEMMINE	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	6	54	60
Passaggio ad altra categoria	0	0	1	1	2
Cessazione rapporto di lavoro	1	4	136	171	312
di cui					
Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	2	0	2
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	1	1
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	2	44	63	109
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	14	4	18
Decesso	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0
Pensionamenti	1	1	6	1	9
Prepensionamenti	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	62	89	151
Altro motivo	0	1	8	13	22
F/MF	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	75,0	96,4	93,8
Passaggio ad altra categoria	0,0	0,0	9,1	20,0	12,5
Cessazione rapporto di lavoro	33,3	36,4	57,9	16,6	24,3
di cui					
Licenziamento collettivo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Licenziamento per giusta causa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0,0	0,0	40,0	0,0	40,0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dimissioni	0,0	25,0	55,7	37,5	42,4
Modifica del termine inizialmente fissato	0,0	0,0	100,0	6,7	24,3
Decesso	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Risoluzione consensuale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cessazione attività	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pensionamenti	100,0	100,0	40,0	7,7	30,0
Prepensionamenti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Scadenza contratto	0,0	0,0	57,9	12,8	18,8
Altro motivo	0,0	100,0	80,0	19,7	28,6

Tav. 8b - Uscite dall'occupazione per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; settore industria; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0
Passaggio ad altra categoria	0	0	6	3	9
Cessazione rapporto di lavoro	3	6	38	327	374
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	0	3	3
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	1	1	6	8
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	4	0	4
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	0	0	1	1
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>to per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	2	4	25	39	70
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	0	0	0
<i>Decesso</i>	0	0	0	2	2
<i>Risoluzione consensuale</i>	0	0	1	0	1
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	1	0	2	6	9
<i>Prepensionamenti</i>	0	0	0	3	3
<i>Scadenza contratto</i>	0	0	1	267	268
<i>Altro motivo</i>		1	4	0	5
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0
Passaggio ad altra categoria	0	0	5	3	8
Cessazione rapporto di lavoro	2	4	29	325	360
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	0	3	3
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	1	1	6	8
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	3	0	3
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	0	0	1	1
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>to per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	2	3	20	38	63
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	0	0	0
<i>Decesso</i>	0	0	0	2	2
<i>Risoluzione consensuale</i>	0	0	1	0	1
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	0	0	2	5	7
<i>Prepensionamenti</i>	0	0	0	3	3
<i>Scadenza contratto</i>	0	0	0	267	267
<i>Altro motivo</i>	0	0	2	0	2
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0
Passaggio ad altra categoria	0	0	1	0	1
Cessazione rapporto di lavoro	1	2	9	2	14
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	1	0	1
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>to per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	0	1	5	1	7
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	0	0	0
<i>Decesso</i>	0	0	0	0	0
<i>Risoluzione consensuale</i>	0	0	0	0	0
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	1	0	0	1	2
<i>Prepensionamenti</i>	0	0	0	0	0
<i>Scadenza contratto</i>	0	0	1	0	1
<i>Altro motivo</i>	0	1	2	0	3
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Passaggio ad altra categoria	0,0	0,0	16,7	0,0	11,1
Cessazione rapporto di lavoro	33,3	33,3	23,7	0,6	3,7
<i>Licenziamento collettivo</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0,0	0,0	25,0	0,0	25,0
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>to per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Dimissioni</i>	0,0	25,0	20,0	2,6	10,0
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Decesso</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Risoluzione consensuale</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Cessazione attività</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Pensionamenti</i>	100,0	0,0	0,0	16,7	22,2
<i>Prepensionamenti</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Scadenza contratto</i>	0,0	0,0	100,0	0,0	0,4
<i>Altro motivo</i>	0,0	100,0	50,0	0,0	60,0

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

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	8	56	64
Passaggio ad altra categoria	0	0	5	2	7
Cessazione rapporto di lavoro	0	5	197	706	908
<i>di cui</i>					
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	0	1	9	10
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	1	0	1
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	0	0	2	2
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	0	1	1
<i>licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	0	4	54	129	187
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	14	60	74
<i>Decesso</i>	0	0	0	0	0
<i>Risoluzione consensuale</i>	0	0	0	0	0
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	0	1	13	7	21
<i>Prepensionamenti</i>	0	0	2	2	4
<i>Scadenza contratto</i>	0	0	106	430	536
<i>Altro motivo</i>	0	0	6	66	72
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	2	2	4
Passaggio ad altra categoria	0	0	5	1	6
Cessazione rapporto di lavoro	0	3	70	537	610
<i>di cui</i>					
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	0	1	9	10
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	0	0	1	1
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	0	1	1
<i>licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	0	3	15	67	85
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	0	56	56
<i>Decesso</i>	0	0	0	0	0
<i>Risoluzione consensuale</i>	0	0	0	0	0
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	0	0	7	7	14
<i>Prepensionamenti</i>	0	0	2	2	4
<i>Scadenza contratto</i>	0	0	45	341	386
<i>Altro motivo</i>	0	0	0	53	53
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	6	54	60
Passaggio ad altra categoria	0	0	0	1	1
Cessazione rapporto di lavoro	0	2	127	169	298
<i>di cui</i>					
<i>Licenziamento collettivo</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0	0	0	0	0
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0	0	1	0	1
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0	0	0	1	1
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Dimissioni</i>	0	1	39	62	102
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0	0	14	4	18
<i>Decesso</i>	0	0	0	0	0
<i>Risoluzione consensuale</i>	0	0	0	0	0
<i>Cessazione attività</i>	0	0	0	0	0
<i>Pensionamenti</i>	0	1	6	0	7
<i>Prepensionamenti</i>	0	0	0	0	0
<i>Scadenza contratto</i>	0	0	61	89	150
<i>Altro motivo</i>	0	0	6	13	19
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0,0	0,0	75,0	96,4	93,8
Passaggio ad altra categoria	0,0	0,0	0,0	50,0	14,3
Cessazione rapporto di lavoro	0,0	40,0	64,5	23,9	32,8
<i>di cui</i>					
<i>Licenziamento collettivo</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Licenziamento per giusta causa</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
<i>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</i>	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
<i>Licenziamento per giusta causa durante formazione</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Dimissioni</i>	0,0	25,0	72,2	48,1	54,5
<i>Modifica del termine inizialmente fissato</i>	0,0	0,0	100,0	6,7	24,3
<i>Decesso</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Risoluzione consensuale</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Cessazione attività</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Pensionamenti</i>	0,0	100,0	46,2	0,0	33,3
<i>Prepensionamenti</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Scadenza contratto</i>	0,0	0,0	57,5	20,7	28,0
<i>Altro motivo</i>	0,0	0,0	100,0	19,7	26,4

Tav. 9a - Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; totale; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	1	1	35	67	104
Da part time a tempo pieno	0	0	18	171	189
Da tempo pieno a part time	0	1	13	91	105
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	1	0	14	55	70
Da part time a tempo pieno	0	0	7	25	32
Da tempo pieno a part time	0	1	2	4	7
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	1	21	12	34
Da part time a tempo pieno	0	0	11	146	157
Da tempo pieno a part time	0	0	11	87	98
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0,0	100,0	60,0	17,9	32,7
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	61,1	85,4	83,1
Da tempo pieno a part time	0,0	0,0	84,6	95,6	93,3

Tav. 9b - Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; settore industria; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	1	0	23	24
Da part time a tempo pieno	0	0	8	0	8
Da tempo pieno a part time	0	0	2	0	2
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	23	23
Da part time a tempo pieno	0	0	2	0	2
Da tempo pieno a part time	0	0	0	0	0
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	1	0	0	1
Da part time a tempo pieno	0	0	6	0	6
Da tempo pieno a part time	0	0	2	0	2
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0,0	100,0	0,0	0,0	4,2
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	75,0	0,0	75,0
Da tempo pieno a part time	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0

Tav. 9c - Trasformazioni contratti per genere, categoria professionale e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; settore servizi; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	1	0	35	44	80
Da part time a tempo pieno	0	0	10	171	181
Da tempo pieno a part time	0	1	11	91	103
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	1	0	14	32	47
Da part time a tempo pieno	0	0	5	25	30
Da tempo pieno a part time	0	1	2	4	7
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	21	12	33
Da part time a tempo pieno	0	0	5	146	151
Da tempo pieno a part time	0	0	9	87	96
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0,0	0,0	60,0	27,3	41,3
Da part time a tempo pieno	0,0	0,0	50,0	85,4	83,4
Da tempo pieno a part time	0,0	0,0	81,8	95,6	93,2

Tav. 10a – Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; totale; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	109	846	3.999	3.583	8.537
Monte ore formazione	1.332	7.249	34.933	40.705	84.219
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	80	678	2.419	3.491	6.668
Monte ore formazione	1.127	6.155	23.647	39.779	70.708
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	29	168	1.580	92	1.869
Monte ore formazione	205	1.094	11.286	926	13.511
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	26,6	19,9	39,5	2,6	21,9
Monte ore formazione	15,4	15,1	32,3	2,3	16,0

Tav. 10b – Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; settore industria; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	43	372	1.951	2.836	5.202
Monte ore formazione	1.018	4.159	21.171	32.850	59.198
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	39	300	1.426	2.751	4.516
Monte ore formazione	949	3.610	16.399	31.974	52.932
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	4	72	525	85	686
Monte ore formazione	69	549	4.772	876	6.266
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	9,3	19,4	26,9	3,0	13,2
Monte ore formazione	6,8	13,2	22,5	2,7	10,6

Tav. 10c – Utenti partecipanti ad attività formative e monte ore di formazione per genere e categoria professionale e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; settore servizi; valori assoluti e percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	66	474	2.048	747	3.335
Monte ore formazione	314	3.090	13.762	7.855	25.021
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	41	378	993	740	2.152
Monte ore formazione	178	2.545	7.248	7.805	17.776
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	25	96	1.055	7	1.183
Monte ore formazione	136	545	6.514	50	7.245
F/MF	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Utenti partecipanti ad attività formative	37,9	20,3	51,5	0,9	35,5
Monte ore formazione	43,3	17,6	47,3	0,6	29,0

Tav. 11 – Retribuzione media annua per genere e settore; 2019; totale; valori indice (uomini=100)

	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Totale	79,3	71,7	46,8	76,1
Industria	76,3	82,1	84,5	79,5
Servizi	85,5	70,5	43,2	72,7

Tav. 12a – Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2019; totale; valori percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	4,5	9,2	24,1	49,5	38,1
Tassi di uscita	6,7	7,4	14,7	39,3	28,6
Turnover totale	11,2	16,6	38,8	88,7	66,8
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	5,6	10,1	19,0	45,3	36,2
Tassi di uscita	5,6	7,0	12,8	37,7	29,2
Turnover totale	11,1	17,1	31,8	83,0	65,4
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	6,0	29,8	68,9	42,9
Tassi di uscita	11,8	9,0	16,9	46,6	27,2
Turnover totale	11,8	14,9	46,7	115,5	70,1

Tav. 12b – Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2019; settore industria; valori percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	8,2	10,3	13,8	23,7	19,7
Tassi di uscita	12,2	7,2	8,0	25,2	18,6
Turnover totale	20,4	17,4	21,8	48,9	38,3
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	10,0	10,0	15,8	24,5	21,5
Tassi di uscita	10,0	7,5	9,0	26,0	20,6
Turnover totale	20,0	17,5	24,8	50,6	42,0
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	11,4	9,1	2,1	7,9
Tassi di uscita	22,2	5,7	5,6	4,2	5,6
Turnover totale	22,2	17,1	14,7	6,3	13,5

Tav. 12c - Indicatori di turnover per genere e categoria professionale; 2019; settore servizi; valori percentuali

TOTALE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	7,7	30,2	71,4	52,1
Tassi di uscita	0,0	81,5	18,7	51,2	38,0
Turnover totale	0,0	89,2	48,9	122,7	90,2
MASCHI	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	10,2	22,2	69,5	52,7
Tassi di uscita	0,0	85,7	16,5	51,3	41,4
Turnover totale	0,0	95,9	38,7	120,7	94,1
FEMMINE	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
Tassi di ingresso	0,0	0,0	36,1	76,1	51,3
Tassi di uscita	0,0	68,8	20,3	51,1	33,2
Turnover totale	0,0	68,8	56,4	127,3	84,5

Tav. 13 - Stock occupati dipendenti con disabilità, flussi di entrata e uscita per genere e settore e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2018 e 31/12/2019; valori assoluti e percentuali

TOTALE				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2018	190	137	53	27,9
Entrate	17	13	4	23,5
Uscite	10	9	1	10,0
Stock 2019	197	141	56	28,4
INDUSTRIA				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2018	103	83	20	19,4
Entrate	10	9	1	10,0
Uscite	3	3	0	0,0
Stock 2019	110	89	21	19,1
SERVIZI				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2018	87	54	33	37,9
Entrate	7	4	3	42,9
Uscite	7	6	1	14,3
Stock 2019	87	52	35	40,2

Tav. 14 – Stock occupati dipendenti con disabilità, promozioni e assunzioni per genere e settore e relativi tassi di femminilizzazione; 31/12/2019 e anno 2019; valori assoluti e percentuali

TOTALE				
TOTALE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2019	197	141	56	28,4
Promozioni	5	2	3	60,0
Assunzioni	9	6	3	33,3
INDUSTRIA				
INDUSTRIA	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2019	110	89	21	19,1
Promozioni	2	1	1	50,0
Assunzioni	4	4	0	0,0
SERVIZI				
SERVIZI	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Stock 2019	87	52	35	40,2
Promozioni	3	1	2	66,7
Assunzioni	5	2	3	60,0

Tav. 15 – Stock occupati dipendenti con disabilità per genere, settore e tipologia contrattuale; 31/12/2019; valori assoluti e percentuali

TOTALE				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Tempo indeterminato	184	129	55	29,9
<i>di cui part time</i>	42	17	25	59,5
Tempo determinato	12	12	0	0,0
<i>di cui part time</i>	1	1	0	0,0
Collaborazione	0	0	0	-
Apprendistato	1	0	1	100,0
Altra tipologia	0	0	0	-
INDUSTRIA				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Tempo indeterminato	100	79	21	21,0
<i>di cui part time</i>	5	0	5	100,0
Tempo determinato	10	10	0	0,0
<i>di cui part time</i>	0	0	0	-
Collaborazione	0	0	0	-
Apprendistato	0	0	0	-
Altra tipologia	0	0	0	-
SERVIZI				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Tempo indeterminato	84	50	34	40,5
<i>di cui part time</i>	37	17	20	54,1
Tempo determinato	2	2	0	0,0
<i>di cui part time</i>	1	1	0	0,0
Collaborazione	0	0	0	-
Apprendistato	1	0	1	100,0
Altra tipologia	0	0	0	-

Tav. 16 – Stock occupati dipendenti con disabilità in CIG e aspettativa per genere, settore e tipologia; 31/12/2019; valori assoluti

TOTALE			
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	15	9	6
<i>di cui in congedo parentale</i>	1	0	1
INDUSTRIA			
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	14	9	5
<i>di cui in congedo parentale</i>	0	0	0
SERVIZI			
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Dipendenti in CIG a zero ore	0	0	0
<i>di cui dipendenti in CIG a rotazione</i>	0	0	0
Altri dipendenti in CIG	0	0	0
Dipendenti in aspettativa	1	0	1
<i>di cui in congedo parentale</i>	1	0	1

Tav. 17 – Entrate di lavoratori con disabilità per genere, settore e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; valori assoluti e percentuali

TOTALE				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da altra unità produttiva o dipendenza	3	2	1	33,3
Passaggio da altra categoria	0	0	0	-
Nuova assunzione	14	11	3	21,4
INDUSTRIA				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	-
Passaggio da altra categoria	0	0	0	-
Nuova assunzione	10	9	1	10,0
SERVIZI				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da altra unità produttiva o dipendenza	3	2	1	33,3
Passaggio da altra categoria	0	0	0	-
Nuova assunzione	4	2	2	50,0

Tav. 18 – Uscite dall'occupazione di lavoratori con disabilità per genere, settore e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; valori assoluti e percentuali

TOTALE				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	-
Passaggio ad altra categoria	0	0	0	-
Cessazione rapporto di lavoro	10	9	1	10,0
Licenziamento collettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	-
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	-
Licenziamento durante il periodo di formazione	0	0	0	-
Dimissioni	7	6	1	14,3
Ritiro anticipato del termine inizialmente fissato	0	0	0	-
Decesso	0	0	0	-
Risoluzione consensuale	0	0	0	-
Cessazione attività	0	0	0	-
Pensionamenti	1	1	0	0,0
Prepensionamenti	0	0	0	-
Scadenza contratto	2	2	0	0,0
Altro motivo	0	0	0	-
INDUSTRIA				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	-
Passaggio ad altra categoria	0	0	0	-
Cessazione rapporto di lavoro	3	3	0	0,0
Licenziamento collettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	-
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	-
Licenziamento durante il periodo di formazione	0	0	0	-
Dimissioni	2	2	0	0,0
Ritiro anticipato del termine inizialmente fissato	0	0	0	-
Decesso	0	0	0	-
Risoluzione consensuale	0	0	0	-
Cessazione attività	0	0	0	-
Pensionamenti	0	0	0	-
Prepensionamenti	0	0	0	-
Scadenza contratto	1	1	0	0,0
Altro motivo	0	0	0	-
SERVIZI				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Verso altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	-
Passaggio ad altra categoria	0	0	0	-
Cessazione rapporto di lavoro	7	6	1	14,3
Licenziamento collettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	-
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	-
Licenziamento per giusta causa durante formazione	0	0	0	-
Licenziamento durante il periodo di formazione	0	0	0	-
Dimissioni	5	4	1	20,0
Ritiro anticipato del termine inizialmente fissato	0	0	0	-
Decesso	0	0	0	-
Risoluzione consensuale	0	0	0	-
Cessazione attività	0	0	0	-
Pensionamenti	1	1	0	0,0
Prepensionamenti	0	0	0	-
Scadenza contratto	1	1	0	0,0
Altro motivo	0	0	0	-

Tav. 19 – Trasformazioni contratti di lavoratori con disabilità per genere, settore e tipologia e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; valori assoluti e percentuali

TOTALE				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da tempo determinato a tempo indeterminato	2	1	1	50,0
Da part time a tempo pieno	1	0	1	100,0
Da tempo pieno a part time	1	0	1	100,0
INDUSTRIA				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	-
Da part time a tempo pieno	1	0	1	100,0
Da tempo pieno a part time	0	0	0	-
SERVIZI				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Da tempo determinato a tempo indeterminato	2	1	1	50,0
Da part time a tempo pieno	0	0	0	-
Da tempo pieno a part time	1	0	1	100,0

Tav. 20 – Utenti con disabilità partecipanti ad attività formative e monte ore formazione per genere e settore e relativi tassi di femminilizzazione; 2019; valori assoluti e percentuali

TOTALE				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Utenti partecipanti ad attività formative	339	251	88	26,0
Monte ore formazione	2291	1918	373	16,3
INDUSTRIA				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Utenti partecipanti ad attività formative	176	135	41	23,3
Monte ore formazione	1309	1159	150	11,5
SERVIZI				
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	F/MF
Utenti partecipanti ad attività formative	163	116	47	28,8
Monte ore formazione	982	759	223	22,7

Tav. 21 – Indicatori di turnover relativi a lavoratori con disabilità per genere e settore; 2019; valori assoluti

TOTALE			
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Tassi di ingresso	8,8	9,4	7,3
Tassi di uscita	5,2	6,5	1,8
Turnover totale	14,0	15,8	9,2
INDUSTRIA			
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Tassi di ingresso	9,4	10,5	4,9
Tassi di uscita	2,8	3,5	0,0
Turnover totale	12,2	14,0	4,9
SERVIZI			
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
Tassi di ingresso	8,0	7,5	8,8
Tassi di uscita	8,0	11,3	2,9
Turnover totale	16,1	18,9	11,8