



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



Regione Lombardia



Consigliera di Parità
Regione Lombardia



Éupolis Lombardia

Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia

Febbraio 2013

Pubblicazione non in vendita

Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento può essere pubblicata senza citarne la fonte.

Rapporto realizzato dall'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia con il supporto di Éupolis Lombardia -Istituto superiore per la ricerca, la statistica e la formazione.

Contatti:

Ufficio Consigliera di Parità regionale della Lombardia

Via Fabio Filzi, 22

20122 - Milano

Tel. 0267651906

Mail: consigliera_di_parita@regione.lombardia.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



Regione Lombardia



Consigliera di Parità
Regione Lombardia



Eupolis Lombardia

Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia

Il presente rapporto è stato predisposto nell'ambito del programma di attività 2012 degli Osservatori trasferiti ad Éupolis Lombardia ai sensi della DGR 2051 del 28/07/2011.

Dirigente responsabile
Antonio Lentini

Project leader
Guido Gay

Gruppo di lavoro
Massimiliano Bratti, Università degli Studi di Milano
Antonio Filippin, Università degli Studi di Milano
Stefano Verzillo, Università degli Studi di Milano
Vincenzo Ricciari, borsista Éupolis Lombardia

Si ringrazia la Direzione Generale Occupazione e politiche del lavoro - U.O. Lavoro della Regione Lombardia per il supporto offerto alla realizzazione del Rapporto e in particolare Massimo Vasarotti, Elena Petrosino e Barbara Tommasi.

Prefazione	7
Presentazione	9
Introduzione	13
Capitolo 1	15
<i>La partecipazione delle donne nelle imprese Lombarde: un'analisi descrittiva</i>	
1.1 Descrizione dell'indagine	15
1.2 L'occupazione in Lombardia: un quadro d'insieme	25
1.3 Focus settoriali	45
Capitolo 2	53
<i>Promozioni e assunzioni nel mercato del lavoro Lombardo</i>	
2.1 Promozioni	54
2.2 Assunzioni	56
2.3 Focus Sanità: promozioni e assunzioni	59
2.4 Focus Credito: promozioni e assunzioni	60
Capitolo 3	63
<i>La presenza femminile nelle imprese Lombarde: un'analisi di regressione</i>	
3.1 La femminilizzazione dell'occupazione nelle imprese Lombarde	63
3.2 L'incidenza delle diverse qualifiche sull'occupazione per genere	66
3.3 Le qualifiche sanitarie	83
3.4 Distinguere tra le imprese relativamente "virtuose" e quelle "discriminatorie"	86
Conclusioni	89

La presentazione del "Rapporto sull'occupazione e femminile e maschile nelle aziende lombarde con più di 100 dipendenti", per il biennio 2010-2011, fornisce una fotografia del mercato del lavoro lombardo e di come le disparità legate al genere siano ancora elevate, pur se in diminuzione negli ultimi anni.

Sulle azioni rivolte alla parità e pari opportunità di genere al lavoro, Regione Lombardia nel corso degli ultimi anni ha preferito un approccio di mainstreaming, rispetto all'approccio orientato alla realizzazione di interventi specifici, considerando il principio di uguaglianza e lotta alle discriminazioni un elemento costitutivo e non aggiuntivo della strategia complessiva del proprio operato.

Nonostante la crisi economica, l'occupazione della componente femminile del mercato del lavoro nella regione Lombardia si mantiene a livelli più alti del contesto nazionale, ma a una lettura più approfondita si registrano le stesse criticità evidenziate negli scorsi anni.

Permane lo squilibrio tra donne e uomini, evidenziata dalla minor presenza in posizioni di vertice (segregazione verticale), dalla concentrazione in determinati settori di mercato (segregazione orizzontale), dal differenziale retributivo (gender pay gap).

Le spiegazioni relative a tali criticità possono ancora ricondursi prevalentemente alle difficoltà a conciliare famiglia e lavoro, considerando che la maternità e il lavoro di cura familiare nei confronti di parenti disabili e anziani grava ancora in misura preponderante sulle donne che spesso sono costrette a penalizzare lavoro, professione e carriera.

Gli interventi volti a favorire l'ingresso e il mantenimento delle donne nel mondo del lavoro, dunque, per risultare efficaci, devono essere finalizzati alla promozione di una diversa organizzazione del lavoro e, nel complesso, dei tempi di vita nella società contemporanea. Per questo anche la DG Occupazione e Politiche del lavoro, in sinergia con le altre direzioni regionali, ha proseguito la realizzazione di misure in linea con lo sviluppo di strumenti, interventi e metodi per la promozione della Conciliazione Lavoro-Famiglia.

Si è conclusa l'azione sperimentale sostenere lavoratrici e lavoratori destinatari di Dote ammortizzatori sociali in deroga nei periodi di formazione connessi alla propria attività lavorativa, attraverso il Voucher per servizi di conciliazione, finanziato nell'ambito della Sovvenzione Globale Obiettivo Conciliazione.

Inoltre, la sperimentazione "per la diffusione nelle PMI di strumenti organizzativi a supporto della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" ha consentito di mettere a disposizione una consulenza personalizzata direttamente in azienda per sviluppare, in collaborazione sia con il management aziendale che con le lavoratrici e i lavoratori, piani di flessibilità e piani di congedo di maternità. Sono state coinvolte 78 PMI che hanno realizzato complessivamente 72 Piani di Flessibilità e 69 Piani di Congedo, coinvolgendo più di 3.500 dipendenti dei quali il 67,7% donne.

Sempre in ottica di mainstreaming, vanno letti tutti gli altri interventi attivati nel POR FSE 2007-2013, che sono state utilizzate equamente da uomini e donne, come evidenziato da un'analisi più approfondita circa l'adesione della popolazione femminile alle diverse misure attivate.

L'impegno di Regione Lombardia per i prossimi mesi prevede di proseguire nell'impegno per ridurre la discriminazione sia orizzontale che verticale e per favorire il cambiamento culturale che contribuisca a una reale parità di genere, coinvolgendo e responsabilizzando sempre più le imprese e le parti sociali anche attraverso lo strumento dei contratti di prossimità.

Sabrina Sammuri

*Direttore Generale Occupazione e politiche del lavoro
Regione Lombardia*

La Legge 125/91, "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e le sue successive modifiche e integrazioni, oltre a istituire la figura della Consigliera di Parità, ha introdotto l'obbligo per le aziende pubbliche e private di "redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta".

La legge prevede, qualora le aziende non trasmettano il rapporto nei termini prescritti, anche l'intervento della Direzione Regionale del Lavoro che, nei casi più gravi, può comportare la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Lo scopo della rilevazione biennale dei dati delle imprese è reperire dati statistici omogenei che contengano informazioni sufficientemente dettagliate sui flussi nel mercato del lavoro (assunzioni e promozioni suddivise per livello di qualifica occupazionale e per genere, ecc.), per rilevare eventuali divari di genere all'interno del personale di impresa come risultato di dinamiche presenti e, soprattutto, passate.

Il rapporto biennale riveste, dunque, 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 diventino prassi quotidiane.

Purtroppo nonostante queste potenzialità, il rapporto risulta a tutt'oggi sottovalutato da parte di alcune aziende che spesso disattendono la norma con atteggiamenti oppositivi, omettendo l'invio della rilevazione o trasmettendo dati parziali e incongruenti, e contribuendo di fatto a rendere incompleta e infruttuosa l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Un altro ostacolo è rappresentato dalle lacune nelle voci delle tabelle di rilevazione che, predisposte dal Ministero del Lavoro negli anni Novanta, non consentono oggi di cogliere appieno le evoluzioni nel mercato del lavoro (es. le nuove tipologie contrattuali, lavoro atipico ecc.).

Questi elementi rendono difficoltosa la rilevazione di fenomeni, quali la segregazione orizzontale e verticale, la discriminazione indiretta, nonché l'approfondimento di quanto emerge dagli indicatori disaggregando o comparando i dati.

Certamente tali limiti hanno determinato il disinteresse da parte delle istituzioni e delle imprese sull'uso del rapporto biennale come strumento di rilevazione e superamento della discriminazione di genere.

Infine, non possiamo tacere le difficoltà che le Consigliere di Parità Regionali avranno già dal prossimo biennio nel raccogliere ed elaborare i Rapporti sull'occupazione femminile e maschile a causa di inadeguate risorse finanziarie assegnate ai loro uffici per gestire la banca dati e per commissionare uno studio dei dati raccolti a ricercatori e ricercatrici competenti e qualificate nella lettura di dati di genere.

Le Consigliere di Parità della Regione Lombardia e di altre Regioni, hanno evidenziato le criticità insite nello strumento di rilevazione, facendo delle proposte per il suo aggiornamento che tengano conto dei cambiamenti del mercato del lavoro e delle innovazioni tecnologiche nelle rilevazioni.

La raccolta dei dati disaggregati per genere dovrebbe, infatti, diventare sistematica negli ambiti che trattano l'occupazione, l'istruzione, la demografia, il mercato del lavoro, ecc..

Purtroppo tale prassi permane come "buona prassi" e non abitudine imprescindibile. Ne è un esempio il bilancio in ottica di genere che risulta ancora un fenomeno più unico che raro in Italia, malgrado il Parlamento Europeo ne raccomandi l'utilizzo quale strategia per il raggiungimento dell'equità di genere.

Al di là della criticità espresse, riteniamo comunque che il "Rapporto Biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia", pur senza pretese di esaustività, offra interessanti spunti di riflessione. Ne evidenziamo qualcuna, lasciando poi parlare direttamente i dati del rapporto e quindi la lettura dello stesso.

L'indagine, nel nostro caso, si riferisce alla regione Lombardia, caratterizzata da un tessuto produttivo tra i più avanzati del Paese e ben integrato nel contesto europeo. Esso costituisce di conseguenza l'ambiente ideale dove poter rilevare possibili cambiamenti nelle dinamiche del mercato del lavoro con largo anticipo.

Innanzitutto, non possiamo che evidenziare un parziale riequilibrio di genere in atto in alcuni dei contesti settoriali della nostra economia e una convergenza dell'indice di partecipazione al mercato del lavoro delle donne verso livelli simili a quelli degli uomini, soprattutto nella fascia dei giovani occupati e occupate.

Le promozioni sembrano indicare che all'interno dei livelli gerarchici elevati (quadri e dirigenti) non si riscontrano a livello aggregato ostacoli significativi nelle progressioni di carriera delle donne rispetto a quelle degli uomini. Dall'altro lato, invece, dobbiamo rimarcare come ancora oggi esistano differenze molto significative tra uomini e donne in termini di promozioni all'interno delle categorie di operai e impiegati. Ciò significa che le differenze di genere all'interno di queste qualifiche non sono solo il frutto di dinamiche passate che tendevano a sfavorire le donne, bensì che stiano continuando ad accumulare ulteriore disuguaglianza.

Sebbene una perfetta parità non sia stata ancora raggiunta, si può affermare con ragionevole convinzione che il mercato del lavoro lombardo sia giunto a un punto molto avanzato sulla strada del raggiungimento di una sostanziale uguaglianza da questo punto di vista.

Tuttavia dobbiamo rilevare che permangono numerose discriminazioni indirette che emergono con forza ed evidenza dalla casistica che affrontiamo quotidianamente nell'ambito della nostra attività di Consigliere di Parità. Discriminazioni, queste, spesso legate alla scarsa conoscenza dei diritti e dal perseverare negli ambienti di lavoro, e nella società in generale, di stereotipi legati al genere difficili da sradicare.

Per questo vogliamo ribadire il nostro costante impegno affinché Enti, Istituzioni, Imprese, Parti Sociali e Datoriali lavorino in sinergia e con obiettivi comuni per

superare gli ostacoli che creano le disuguaglianze di genere, per recuperare talenti già presenti nella forza lavoro, ma ancora inespressi.

In particolare rimane prioritario il nostro costante impegno nelle azioni per favorire il cambiamento culturale, partendo dalla sensibilizzazione, dalla corretta informazione e della necessaria formazione sulle tematiche di genere che partendo dalla scuola primaria arrivi ai luoghi di lavoro e all'organizzazione del lavoro stesso.

Paola Mencarelli

La Consigliera di Parità supplente

Carolina Pellegrini

La Consigliera di Parità

Il Rapporto analizza i dati inerenti la situazione della forza lavoro, con particolare attenzione alle differenze di genere, nelle imprese con più di 100 addetti con almeno una sede in Regione Lombardia. Le informazioni sono il frutto di una indagine biennale a cura della Consigliera di Parità della Regione Lombardia in adempimento agli obblighi previsti dalla normativa¹ e si riferiscono al biennio 2010-11. Il campione finale d'indagine è costituito da 2.882 imprese che, pur rappresentando solo una piccola percentuale delle imprese operanti in Lombardia, occupano il 50% circa dell'intera forza lavoro regionale.

La prospettiva adottata nella redazione di questo Rapporto è quella di massimizzare le indicazioni che possono essere derivate dai dati rilevati. Per fare questo privilegiamo l'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro lombardo rispetto a una sua descrizione statica. Ad esempio, l'accesso ai vertici dell'organizzazione aziendale è stato molto più difficile per le donne in passato. Ciò ha determinato una distribuzione per genere nelle varie qualifiche occupazionali che ancora oggi è palesemente sfavorevole alle donne, e necessariamente lo sarà ancora nel futuro. Infatti, serviranno molti altri anni per assorbire la disuguaglianza ereditata dal passato e creare una distribuzione bilanciata tra generi. Crediamo quindi sia più informativo utilizzare i dati disponibili per illuminare quelle che sono le tendenze più recenti nel mercato del lavoro, in modo da capire se la situazione sbilanciata che tuttora osserviamo è solo un'eredità del passato o se invece nel mercato del lavoro lombardo gli attuali comportamenti delle imprese continuano a perpetrare una situazione di disuguaglianza di genere. Per questo motivo dopo avere evidenziato in un primo momento il livello di femminilizzazione dell'occupazione Lombarda (come emerge dall'indagine analizzata nel Rapporto), che come già detto risente delle tendenze storiche nell'andamento della partecipazione e dell'occupazione femminile, grande spazio verrà rivolto all'analisi della distribuzione per categorie occupazionali *dato* il numero di lavoratrici e lavoratori. L'idea è di evidenziare se, data una situazione di svantaggio (scarsa presenza femminile nel mercato del lavoro) accumulata nel passato, le donne hanno attualmente *pari chance rispetto agli uomini* di essere inquadrati nelle diverse qualifiche, e in particolare di raggiungere gli apici aziendali. Analogamente, analizzeremo la dinamica di promozioni e assunzioni *data* la distribuzione esistente per genere.

Nel Capitolo 1 forniamo una descrizione panoramica dei dati disponibili specificando la buona rappresentatività del dato fornito dall'indagine (95% di copertura) rispetto al corrispondente universo (le imprese con più di 100 addetti) del mercato del lavoro lombardo così come rappresentato dalle fonti informative esistenti sulla popolazione di imprese (ASIA; INPS). L'analisi delle principali statistiche descrittive della forza lavoro nelle dimensioni che caratterizzano il mercato (qualifiche professionali, settori economici di appartenenza, cassa integrazione guadagni, formazione d'impresa, ecc.) mostra evidenza di un parziale riequilibrio in atto in alcuni contesti settoriali, dovuto all'effetto di saldi positivi più equilibrati nelle ultime coorti di occupati.

Per quanto concerne altre dimensioni quali - per esempio - la Cassa Integrazione Guadagni (CIG) si nota il persistere di situazioni di evidente squilibrio di genere. L'utilizzo della CIG vede una percentuale relativamente maggiore di donne una volta

¹ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", art.46

che si consideri come tale strumento si è concentrato nell'arco del 2011 principalmente nel settore manifatturiero, a chiara vocazione maschile.

Infine nell'accesso alle qualifiche di maggior responsabilità - sebbene con alcuni distinguo a livello settoriale - emerge una situazione di difficoltà maggiore per le donne con differenziali nelle quote di occupati per genere nell'ordine di 3 puntipercenuali per le qualifiche dirigenziali e di 5 per quelle di quadro.

Nel Capitolo 2 ci siamo concentrati sui flussi occupazionali, ovvero variazioni rispetto alla situazione esistente indotte da nuove entrate in ciascuna impresa (assunzioni) o progressioni di carriera (promozioni). Queste dinamiche, come accennato sopra, consentono di focalizzare l'analisi sulle tendenze più recenti del mercato del lavoro, con evidenti benefici in termini di capacità di previsione circa le dinamiche future. I risultati consentono di evidenziare tramite le assunzioni come il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle donne abbia ormai raggiunto quello degli uomini nelle coorti più giovani. Le promozioni rivelano invece una situazione duale. Ancora oggi esistono differenze molto significative tra uomini e donne in termini di promozioni all'interno delle categorie di operai e impiegati, dove quindi si sta accumulando ulteriore disuguaglianza. Al contrario, una volta raggiunti livelli gerarchici più elevati non emergono a livello aggregato ostacoli a progressioni di carriera per le donne rispetto agli uomini. In questo caso, sebbene una perfetta uguaglianza non sia stata ancora raggiunta a causa dell'eredità del passato, la giusta strada sembra essere stata finalmente imboccata.

Nel Capitolo 3 abbiamo infine utilizzato l'analisi di regressione al fine di isolare i fattori che risultano *significativamente* associati alla presenza femminile sull'occupazione totale di impresa, ed alla distribuzione delle diverse qualifiche per genere. La nostra analisi conferma la struttura duale dell'occupazione dal punto di vista settoriale, dove le donne sono maggiormente presenti nei servizi pubblici ed in quelli alla persona (Istruzione, Sanità ed Assistenza sociale) e meno nell'industria e nelle costruzioni. Siamo poi passati ad analizzare l'incidenza delle diverse qualifiche (Apprendista, Operaio, Impiegato, Quadro, Dirigente) per genere. Le donne risultano comparativamente più rappresentate nelle qualifiche di Impiegato e meno in quella di Operaio. La nostra analisi ha mostrato inoltre che anche una volta superato il primo ostacolo di trovare un'occupazione, le donne hanno minori *chances* rispetto agli uomini di giungere ai vertici delle imprese come Quadri o Dirigenti (*glass-ceiling*), e come queste differiscano per settore di attività economica e dimensione aziendale. Abbiamo infine mostrato come l'analisi di regressione possa risultare un utile strumento per identificare delle "sacche" di potenziale discriminazione nei confronti delle lavoratrici.

Parallelamente all'analisi aggregata del mercato del lavoro, ciascun capitolo contiene un focus su due settori molto importanti all'interno del tessuto economico lombardo: quello sanitario e quello del credito.

Nell'ultima sezione (Conclusioni) vengono riassunti i principali risultati del Rapporto.

LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE NELLE IMPRESE LOMBARDE. UN'ANALISI DESCRITTIVA

1.1 Descrizione dell'indagine

Il presente Rapporto ha come obiettivo il monitoraggio e l'analisi dell'occupazione femminile nelle aziende con più di 100 dipendenti in Lombardia per il biennio 2010-2011. L'analisi dell'occupazione femminile e maschile in queste aziende può essere uno strumento utile a descrivere lo stato di salute del mercato del lavoro Lombardo, nonché a valutare gli esiti occupazionali di uomini e donne in un'ottica di pari opportunità di genere.

I dati analizzati si riferiscono alla situazione delle imprese al 31.12.2011 (con alcune delle principali variabili rilevate anche alla fine del primo anno del biennio considerato, ovvero al 31.12.2010) e sono stati trasmessi dalle imprese in formato elettronico alla Consiglieria di Parità di Regione Lombardia entro il 30 aprile 2012 in adempimento agli obblighi previsti dalla normativa in materia di Pari Opportunità.

L'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 prevede questo obbligo per tutte le aziende private (comprese le società di fornitura di lavoro interinale e le cooperative sociali) e pubbliche (imprese a partecipazione statale, aziende autonome dello stato, aziende regionali e degli enti locali, aziende sanitarie e ospedaliere, enti pubblici economici - esclusi quindi enti pubblici non economici e gli enti locali) con un numero di addetti superiore alle 100 unità.

Per il biennio 2010/2011 il numero di questionari elettronici ricevuti da altrettante imprese lombarde, che hanno così adempiuto agli obblighi di legge, è di 3.144.

Tabella 1.1 - Percentuale di imprese Lombarde per dimensione e anno

Dimensione	2006	2007	2008	2009
Da 1 a 5	66,9%	67,2%	67,4%	66,5%
Da 6 a 99	31,8%	31,5%	31,4%	32,3%
Più di 100	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%
Totale	269.670	276.423	276.395	274.987

Fonte: dati INPS

Le tabelle 1.1 e 1.2 mostrano come le imprese campionate dall'indagine, pur costituendo solamente l'1,3% dell'insieme complessivo di imprese iscritte all'archivio INPS in Lombardia, occupino quasi il 50% dei complessivi 3 milioni di lavoratori e lavoratrici lombardi.

Tabella 1.2 - Percentuale di dipendenti delle imprese Lombarde per dimensione e anno

Dimensione	2006	2007	2008	2009
Da 1 a 5	12,6%	12,4%	12,6%	13,0%
Da 6 a 99	37,7%	37,4%	38,1%	38,4%
Più di 100	49,8%	50,2%	49,3%	48,7%
Totale	3.065.031	3.218.575	3.174.429	3.046.495

Fonte: dati INPS (www.inps.it)

1.1.1 Composizione del campione²

Imprese incluse nel campione e copertura campionaria

L'evoluzione del numero di imprese rispondenti nelle ultime rilevazioni dell'indagine evidenzia come ci si stia avvicinando molto rapidamente a una copertura quasi del tutto esaustiva della popolazione di riferimento che garantisce un buon grado di affidabilità del dato in termini di rappresentatività (Tabella 1.3). Inoltre per poter meglio valutare la copertura dell'indagine rispetto al totale delle imprese lombarde si riportano in tabella anche i valori forniti dalla banca dati INPS per il 2° anno di ciascun biennio e la percentuale di copertura del campione derivante dal confronto con essi. Il dato INPS purtroppo è consultabile sino al 2009 e non sono -ad oggi- disponibili aggiornamenti più recenti. La tabella evidenzia un netto miglioramento della copertura nelle ultime due edizioni dell'indagine.

Tabella 1.3 - Imprese partecipanti alle rilevazioni e copertura campionaria

Rilevazione	2004/2005	2006/2007	2008/2009	2010/2011
Campione d'indagine	1.500	2.500	3.000	3.144
Imprese INPS	3.375	3.522	3.332	3.332*
Copertura (%)	44%	71%	90%	94%

Fonte: dati INPS, *il dato più recente si riferisce all'anno 2009

Si noti come il campione dianalisi permetta di ottenere informazioni in merito alle pari opportunità di genere di una parte del mercato del lavoro lombardo, analizzando con buona affidabilità il 94% delle imprese con più di 100 addetti che impiegano il 50% circa dei lavoratori e delle lavoratrici lombardi. Si invita il lettore a tenere conto di questa peculiarità nella lettura del Rapporto così da non trarre direttamente conclusioni generali da un dato riferibile sostanzialmente a una parte del mercato del lavoro, seppure consistente e ben rappresentata.

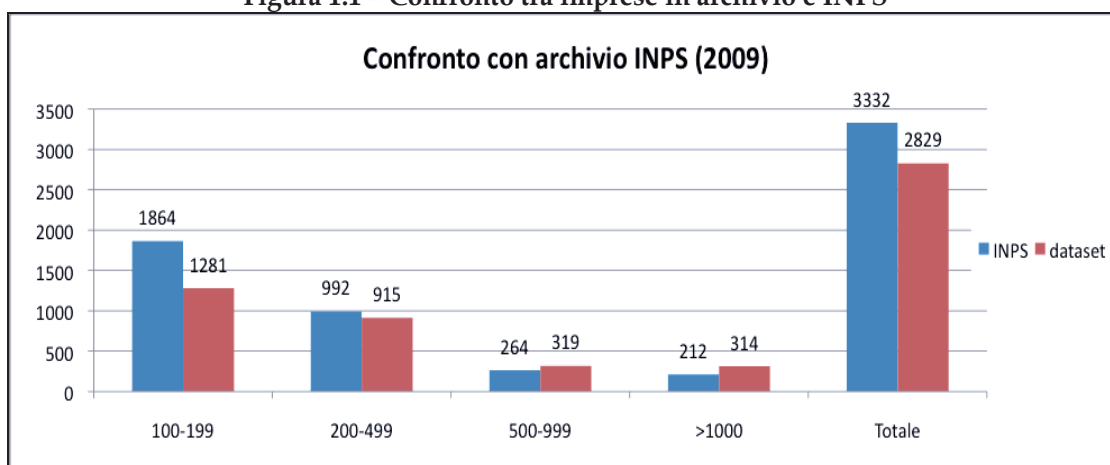
Dopo una prima analisi della rilevanza e coerenza delle informazioni riportate nei questionari compilati dalle 3.144 imprese censite, il campione iniziale si riduce a 2.882 imprese per le quali il dato fornito è interamente utilizzabile. Esse costituiscono il campione finale di riferimento per l'analisi. Vi sono, infatti, alcune imprese classificate dall'indagine come "non rispondenti" poiché, pur avendo inviato regolarmente il questionario, non hanno fornito risposte complete così da poterle considerarle come unità statistiche intervistate (questionari errati o incompleti).

² Nel corso del rapporto definiamo "campione dianalisi" il sottoinsieme dell'universo delle imprese che ha adempiuto agli obblighi di legge, inviando il questionario entro i termini previsti.

Comparando la numerosità del campione finale 2010/2011 con quella del campione finale del rapporto precedente (2008/2009) si evidenzia come vi sia stato un aumento in termini assoluti nel numero di imprese rispondenti (2.660 era la consistenza del campione finale utilizzato nel 2008/2009).

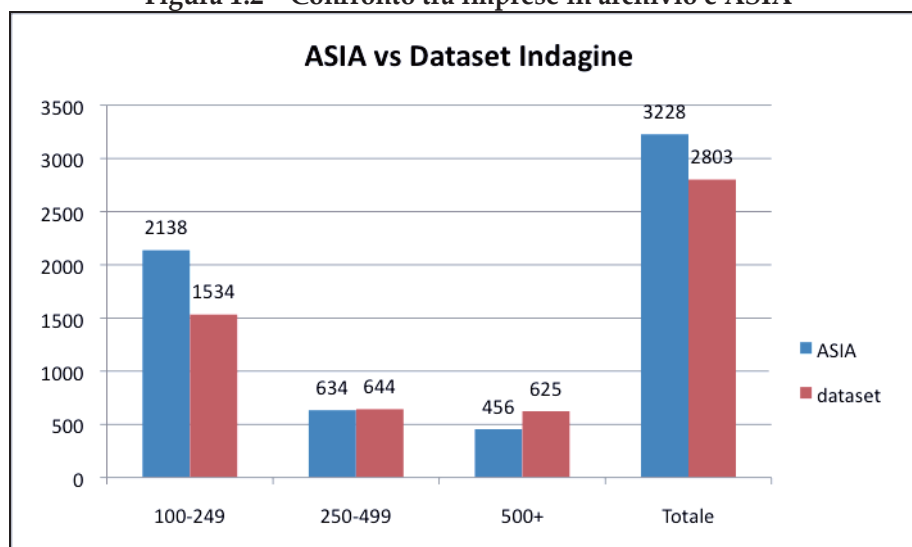
È da notare, inoltre, come consultando l'Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA) dell'ISTAT vi sia riportato un dato più recente rispetto al dato INPS, con un valore assoluto di 3.228 imprese con più di 100 addetti attive in Lombardia al 31 dicembre 2010. Ipotizzando la numerosità di ASIA come migliore approssimazione dell'universo al 31 dicembre 2011 è ragionevole pensare che il dato di copertura del campione definitivo si attesti intorno all'89% delle imprese. Gli istogrammi riportati nelle figure 1.1 e 1.2 evidenziano per ciascuna classe dimensionale d'impresa e rispetto al totale le numerosità delle imprese riportate negli archivi Istat (ASIA-2010), INPS (2009) e nel campione su cui si basa la nostra analisi.

Figura 1.1 - Confronto tra imprese in archivio e INPS



Fonte: dati INPS, il dato si riferisce all'anno 2009

Figura 1.2 - Confronto tra imprese in archivio e ASIA



Fonte: dati ASIA, il dato si riferisce all'anno 2010

Infine analizzando la composizione settoriale del campione di imprese si noti come i settori meglio rappresentati (Tabella 1.4) siano quello Industriale, dove prevalgono le Attività Manifatturiere (35-46%), il settore del Commercio (13-14%) e la Sanità (tra il 7% ed il 13%).

Tabella 1.4 - Composizione settoriale delle imprese per classe dimensionale (%)

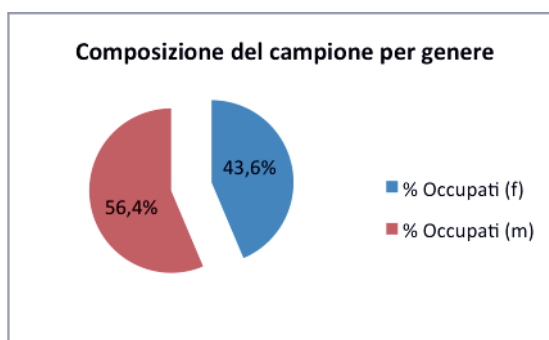
Settore\Dimensione	100-249	250-499	Più di 500
Attività Manifatturiere	46%	42%	35%
Commercio	13%	14%	14%
Sanità	7%	7%	13%
Cumulata(%)	66%	64%	61%

Fonte: campione finale composto da 2.882 imprese

Occupati rappresentati nell'indagine

I rapporti compilati dalle 2.882 imprese che hanno risposto esaurientemente a tutte le sezioni del questionario forniscono informazioni in merito alla condizione occupazionale di 1.645.868 addetti, di cui 718.025 lavoratrici (43,6%).

Figura 1.3 - Composizione del campione per genere



Fonte: campione finale composto da 2.882 imprese; m=maschi; f=femmine

Il confronto con il dato dell'Osservatorio INPS (2009) evidenzia una copertura campionaria della forza lavoro pari all'88% dell'universo dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti nelle imprese con più di 100 addetti registrate all'INPS in Lombardia (tabella 1.5). La copertura del dato nell'indagine precedente era dell'85,5% con un incremento, in buona parte imputabile al maggiore numero di imprese presenti nel campione, del 3% circa.

Tabella 1.5 -Copertura campionaria in termini di addetti

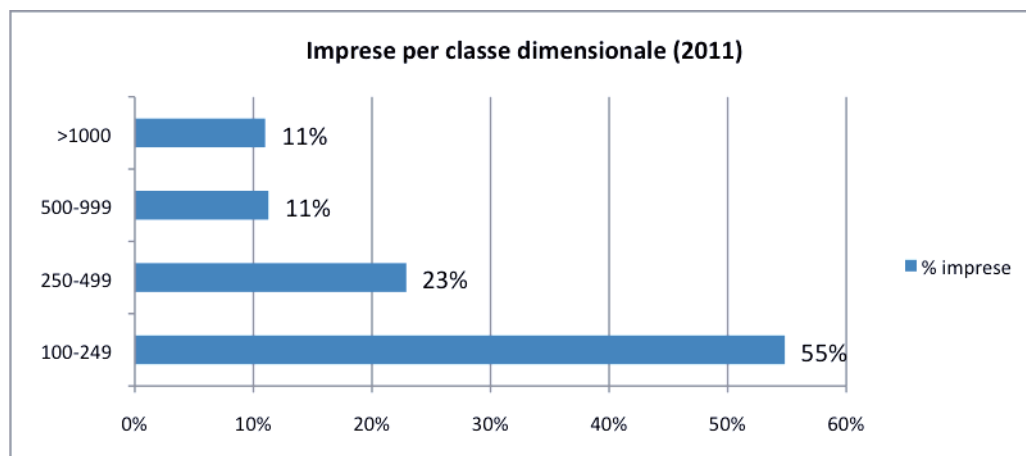
Statistiche	Occupati (m+f)	Occupati (f)	Occupati (m)
Totale Occupati	1.645.868	718.025	927.843
Solo Lombardi	1.308.889	581.084	727.805
Occupati INPS	1.483.643	Copertura	88%

Fonte: il campione include 2.882 imprese; m=maschi; f=femmine

1.1.2 Caratteristiche delle imprese del campione

Le imprese che compongono il campione di analisi sono per la maggior parte (55%) imprese di media dimensione (tra 100 e 249 addetti). Il 78% delle imprese rispondenti inoltre ha un numero di addetti inferiore alle 500 unità e solo l'11% del campione ha più di 1.000 addetti.

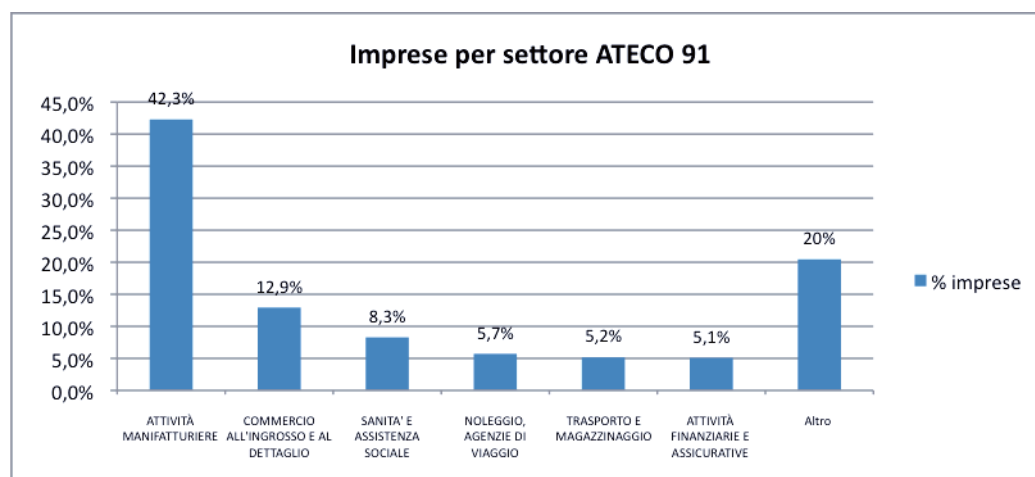
Figura 1.4 - Percentuale di imprese per classe dimensionale al 31.12.2011



Fonte: il campione include 2.882 imprese

Volendo inoltre indagare i settori di attività economica a cui le imprese del campione appartengono si può notare come il 42% di esse si classifichi come impresa operante nel settore ATECO delle attività manifatturiere (che ricomprende una vasta gamma di attività economiche, dalle imprese del comparto tessile alle imprese operanti nel sottosectore alimentare fino a quelle che si occupano di produzione e lavorazione di materie prime), il 13% circa operi nell'ambito del commercio (sia all'ingrosso che al dettaglio) e infine l'8% circa nel comparto sanitario (ivi compresa l'assistenza sociale). Quest'ultimo dato non sorprende particolarmente essendo il comparto sanitario uno dei settori più importanti nella spesa pubblica e privata sia in ambito regionale che nell'intero paese. Seguirà un approfondimento più dettagliato proprio su questo settore al fine di comprenderne al meglio le caratteristiche.

Figura 1.5 – Percentuale di imprese per settore di attività economica al 31.12.2011



Fonte: il campione include 2.882 imprese

Tabella 1.6 – Imprese per settore di attività economica al 31.12.2011

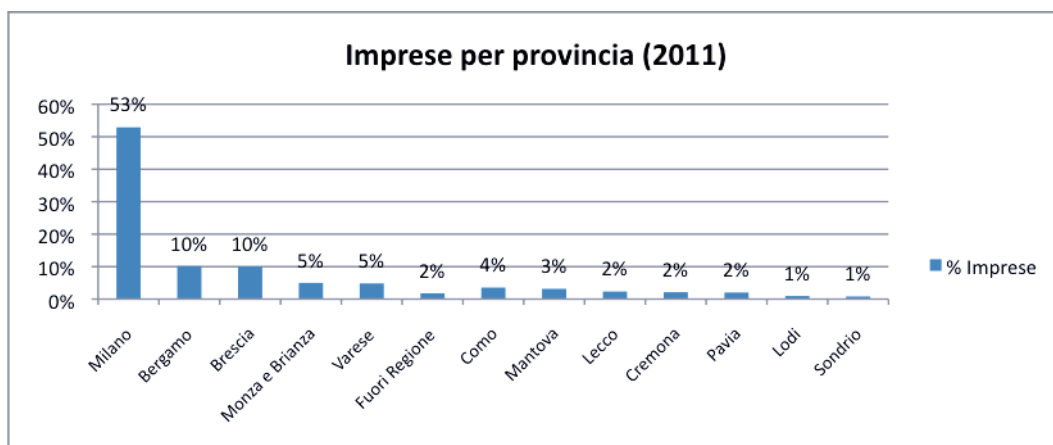
Settore di Attività Economica	Freq.	Percentuale
Manifattura	1.219	42,2%
Commercio	373	13,1%
Sanità e assistenza sociale	239	8,2%
Noleggio, agenzie di viaggio	165	5,7%
Trasporto	149	5,1%
Finanza e assicurazioni	147	5,1%
Servizi di informazione	143	5,0%
Costruzioni	87	3,1%
Attività prof.li scientifiche	79	2,8%
Altri servizi	72	2,5%
Alloggio e ristorazione	65	2,3%
Istruzione	37	1,3%
Fornitura acqua	28	1,0%
Fornitura energia elettrica	28	1,0%
Ammin. pubblica e difesa	14	0,5%
Attività artistiche e sportive	12	0,4%
Agricoltura	11	0,4%
Estrazione	9	0,3%
Attività immobiliari	4	0,1%
Attività di famiglie e convivenze	1	0,0%
Totale	2.882	100%

Fonte: il campione include 2.882 imprese

Dal punto di vista della distribuzione territoriale delle imprese invece si evidenzia come esse provengano da tutte le province lombarde.

È evidente dalla Figura 1.6 che una larga maggioranza di imprese con più di 100 addetti è localizzata nelle province di Milano, Brescia, Bergamo, Varese e Monza-Brianza (con una percentuale cumulata del 83% del campione circa), mentre il restante 17% si suddivide tra quelle imprese con sede legale fuori regione (4% del campione), ed imprese con sede nelle altre province (Como, Cremona, Lodi, Lecco, Mantova, Pavia, Sondrio).

Figura 1.6 - Percentuale di imprese per provincia della sede legale al 31.12.2011



Fonte: il campione include 2.882 imprese

Confrontando, infine, la distribuzione delle imprese del campione per provincia con quelle delle indagini precedenti (Tabella 1.7) si evidenzia come la composizione resti pressoché invariata nel tempo dal 2006/2007 sino all'edizione odierna. Si noti qualche piccola eccezione per le province minori (ma con variazioni nell'ordine dello 0,5-1,0%) come Lecco, Lodi e Pavia.

Tabella 1.7 -Imprese per provincia della sede legale

Provincia Impresa	Freq. 2010/2011	% sul tot. 2010/2011	Freq. 2008/2009	% sul tot. 2008/2009	Freq. 2006/2007	% sul tot. 2006/2007
Milano (+MB)	1.670	58%	1.497	56%	1.204	57%
Bergamo	293	10%	277	10%	225	11%
Brescia	290	10%	256	10%	232	11%
Varese	140	5%	129	5%	107	5%
Como	103	4%	103	4%	91	4%
Mantova	92	3%	85	3%	67	3%
Lecco	68	2%	71	3%	58	3%
Cremona	62	2%	64	2%	57	3%
Pavia	59	2%	49	2%	40	2%
Lodi	28	1%	28	1%	17	1%
Sondrio	24	1%	21	1%	15	1%
Fuori Regione	53	2%	80	3%	nd	nd
Totale	2.882	100%	2.660	100%	2.113	100%

Fonte: il campione include 2.882 imprese

1.1.3 Imprese e indice di femminilizzazione dell'organico

Poiché l'obiettivo del presente Rapporto consiste nell'analisi della situazione occupazionale nel mercato del lavoro in una prospettiva di genere introduciamo in questa fase descrittiva di analisi delle caratteristiche delle imprese (nelle sezioni successive di questo capitolo, infatti, l'unità di analisi non sarà più l'impresa ma la forza lavoro) un primo indicatore in merito al grado di femminilizzazione dell'organico aziendale (definito in letteratura come la quota di donne sul totale degli addetti dell'impresa). Tale indicatore fornisce una prima immagine della distribuzione delle donne negli organici aziendali delle imprese coinvolte.

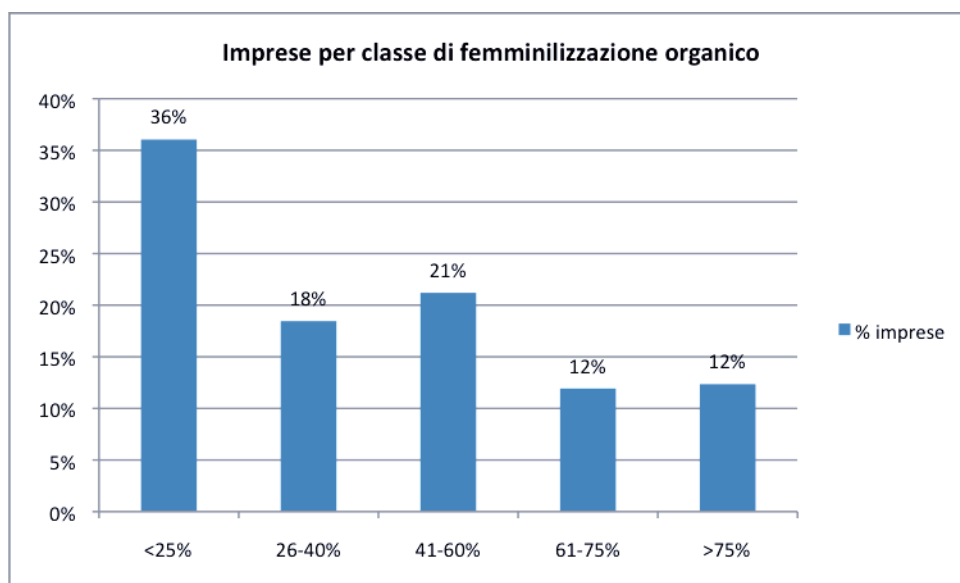
Le imprese sono state riclassificate secondo 5 classi standard di questo indicatore: fino al 25% di addetti (organico che presenta "ostilità di genere" a sfavore delle donne), dal 25% al 40% (organico che presenta "segregazione di genere"), dal 40% al 60% (organico in "equilibrio di genere"), dal 60% al 75% (organico che presenta "segregazione di genere"), superiore al 75% (organico che presenta "ostilità di genere" a sfavore degli uomini).

L'indicatore proposto è classificato in letteratura tra gli indicatori di genere utilizzati per misurare le pari opportunità tra uomini e donne³ (cfr. Villa, 2006) e nonostante soffra di potenziali limiti esso viene spesso utilizzato come primo indice di disparità di genere. Segnaliamo come vadano apportate alcune cautele nell'utilizzo di tale informazione. Si tenga, infatti, presente l'elevata eterogeneità in termini di forza lavoro (e dei due generi in essa occupati) dei settori economici. Può infatti accadere che per ragioni intrinseche ad alcuni ambiti settoriali esistano concentrazioni di genere (tra qualifiche, settori ecc.) più o meno marcate da quelle teoricamente ipotizzabili in una situazione di equilibrio (50%-50%). Si pensi ad alcuni settori nel campo dei trasporti o delle costruzioni per esempio che sono spesso appannaggio più degli uomini che delle donne per ragioni legate a fattori ambientali e di tipologia del lavoro (altre volte per "stereotipi di genere") piuttosto che per ragioni legate ad una effettiva discriminazione di genere da parte dei datori di lavoro. Si è scelto, per continuità e confrontabilità con i rapporti precedenti, di accennare comunque ad alcune statistiche descrittive in tale direzione.

Il grafico in Figura 1.7 per esempio mostra la percentuale di imprese sul totale del campione con indice di femminilizzazione compreso in ciascuna delle 5 classi definite in precedenza. Si evince come il 48% delle imprese presenti valori dell'indice appartenenti alle classi estreme, quelle che teoricamente evidenzerebbero "ostilità di genere" (< 25% e > 75%), mentre il restante 52% si distribuisca tra le classi con gradi di "segregazione" (30%) ed "equilibrio" tra i due generi (21%).

³ Villa, P. (2006). "Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra uomini e donne", Provincia Autonoma di Trento.

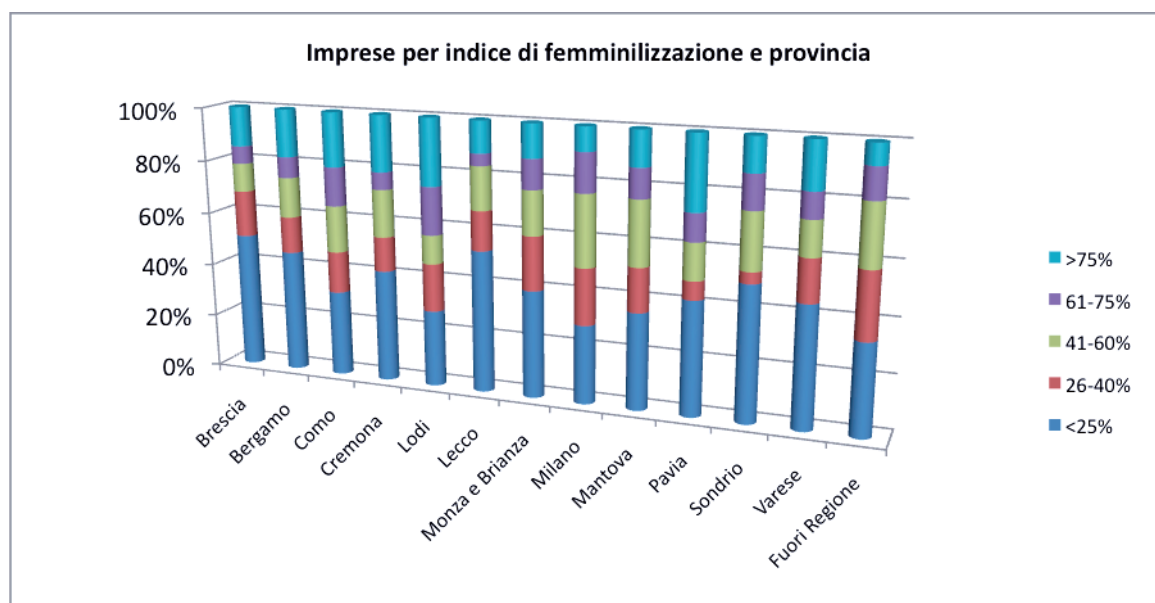
Figura 1.7 - Percentuale di imprese per indice di femminilizzazione dell'organico



Fonte: il campione include 2.882 imprese

La distribuzione dello stesso dato ulteriormente suddivisa per provincia dell'impresa non aiuta a cogliere molto di più del fenomeno stesso, si noti come una maggior concentrazione di imprese con elevata presenza femminile sia evidente nelle province di Pavia, Como Lodi e Mantova, mentre le province come Milano e Monza e Brianza ove storicamente si concentra il tessuto produttivo della regione sembrano essere più equilibrate (figura 1.8).

Figura 1.8 - Percentuale di imprese per indice di femminilizzazione dell'organico e provincia di sede legale

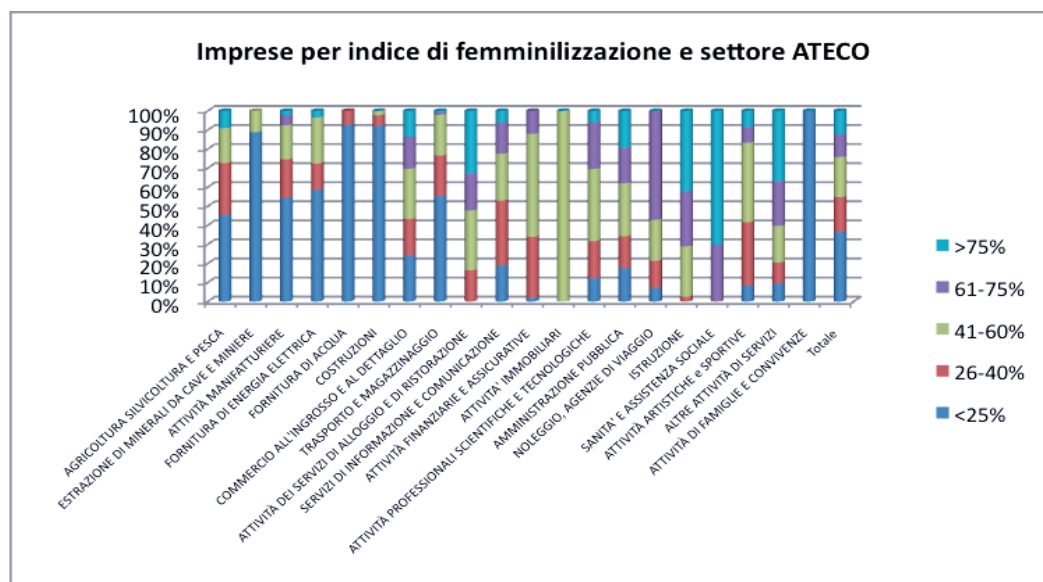


Fonte: il campione include 2.882 imprese

Come anticipato, al fine di comprendere le dinamiche del lavoro in relazione anche alla distribuzione delle opportunità di genere siamo interessati ad analizzare la disaggregazione per settore economico di appartenenza al fine di meglio cogliere l'eterogeneità della distribuzione stessa tra i settori.

La Figura 1.9 sottolinea, a questo proposito, come vi siano concentrazioni più elevate di imprese con maggioranza assoluta di occupati uomini (classe dell'indice <25% di donne) nei settori dell'Industria (imprese che operano nel campo dell'estrazione di minerali da cave e miniere, della fornitura di acqua ed energia elettrica, etc...) e delle Costruzioni mentre viceversa maggiore presenza di imprese con "ostilità di genere" nei confronti degli uomini (> 75%) sono localizzate in settori quali quello Sanitario e dell'Assistenza Sociale, l'Istruzione e più in generale nelle imprese operanti nei settori dei Servizi. Da ultimo i settori come la Pubblica Amministrazione, le Attività Immobiliari, le Attività Professionali e Scientifiche, la Finanza e le Assicurazioni sono quelli che detengono organici aziendali più equilibrati.

Figura 1.9 - Percentuale di imprese per indice di femminilizzazione e settore di attività economica



Fonte: il campione include 2.882 imprese

1.2 L'occupazione in Lombardia: un quadro d'insieme

1.2.1 L'occupazione nelle imprese con più di 100 addetti

Apprestandoci all'analisi della forza lavoro occupata nelle imprese comprese nel campione di indagine, si ritiene utile ai fini della comprensione di quanto segue specificare una premessa metodologica alla base del proseguo del lavoro. Due sono, infatti, le possibili modalità di analisi della partecipazione femminile al mercato del lavoro in un contesto territoriale (sia esso internazionale, nazionale o di dettaglio regionale).

Una prima visione tende a evidenziare le differenze nella composizione della forza lavoro in tutte le dimensioni più interessanti del mercato (tipologie di aziende, settori di appartenenza, qualifiche ecc.) ponendo l'attenzione sulla disparità di partecipazione spesso presente nel contesto analizzato. Un secondo approccio, invece, che facciamo nostro in questo rapporto, una volta evidenziate le differenze di accesso al mercato per i due generi, focalizza l'analisi sulle differenze di accesso alle varie dimensioni che caratterizzano il mercato stesso (qualifiche occupazionali ricoperte, partecipazione alle attività di formazione, utilizzo della cassa integrazione, retribuzioni e condizioni salariali etc...) al netto del grado di partecipazione di genere.

Tutte le analisi proposte evidenzieranno quindi le condizioni dell'occupazione *within gender* (all'interno del genere) e metteranno a confronto tra i generi e rispetto al totale della popolazione le informazioni ottenute cercando di porre in risalto le eventuali differenze di accesso legate al genere dei lavoratori *occupati* piuttosto che al differente grado di partecipazione al mercato del lavoro.

Volendo meglio contestualizzare quindi il dato Lombardo si tenga presente come il tasso di attività⁴ (fonte ISTAT) al 31.12.2011 è pari al 78,1% per gli uomini e al 59,2% per le donne. Si noti quindi come la partecipazione al mercato sia molto differente tra i due generi (varie possono essere le motivazioni di questa differenza: maggiori impegni familiari e/o diverse responsabilità nel contesto familiare spesso sono vincoli all'ingresso e alla permanenza nel mercato del lavoro più significativi per le donne rispetto che per gli uomini).

A questo punto tra gli occupati nelle imprese sopra i 100 dipendenti ricordiamo come la situazione di suddivisione della forza lavoro per genere evidenziasse (Figura 1.3) un 56% di occupati di genere maschile rispetto al 44% di donne (dato molto vicino a quello riportato da Istat su tutta la forza lavoro, tabella seguente).

Considerazioni interessanti possono trarsi dal confronto di tali indicatori con gli stessi indicatori a livello nazionale (Tabella 1.8). Sia i valori dei tassi di disoccupazione che di attività sono sintomatici di uno stato di salute migliore del mercato del lavoro lombardo rispetto a quello nazionale. Minore è la percentuale di disoccupati (2,5 punti percentuali circa su entrambi i generi) lombarda e maggiore il tasso di partecipazione (5 punti percentuali in più per gli uomini e 8 per le donne) con un dato della forza

⁴ Il tasso di attività -così come definito dall'Istat- è calcolato come il rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e più.

lavoro sostanzialmente simile (un punto in meno per gli uomini e uno in più per le donne).

Da ultimo, osservando anche il valore del tasso di inattività, si noti come anche esso risulti inferiore in Lombardia rispetto all'intero Paese a testimonianza del fatto che non siamo in presenza di quell'effetto di "sostituzione" tra il tasso di disoccupazione e il tasso di inattività che spesso è stato registrato in contesti di crisi economica⁵. Tale fenomeno, infatti, si fonda sul crescente stato di "scoraggiamento" dei cittadini che sospendono anche la ricerca attiva di un lavoro a causa del calo della domanda di occupazione, andando ad accrescere la c.d. "zona grigia" della forza lavoro.

La Lombardia certamente gode in questo momento di uno stato dell'occupazione femminile migliore rispetto all'intero paese.

Tabella 1.8 -Lombardia, indicatori di "salute" del mercato del lavoro (dati in percentuale)

Genere	Tasso Disoccupazione	Tasso Attività	% di Occupati	% di Inattivi
Uomo	5,1%	78,1%	57,7%	21,9%
Donna	6,7%	59,2%	42,2%	40,8%

Fonte: microdati ISTAT, Rilevazione Trimestrale sulle Forze Lavoro (2011)

Tabella 1.9 -Italia, indicatori di "salute" del mercato del lavoro (dati in percentuale)

Genere	Tasso Disoccupazione	Tasso Attività	% di Occupati	% di Inattivi
Uomo	7,6%	73,1%	58,7%	26,9%
Donna	9,6%	51,5%	41,2%	48,5%

Fonte: microdati ISTAT, Rilevazione Trimestrale sulle Forze Lavoro (2011)

Osservando la distribuzione degli occupati e degli occupati per genere tra i settori di attività economica, si conferma l'intuizione precedente dell'esistenza di alcune, certamente non trascurabili, differenze nella distribuzione dei due generi tra i settori.

A fronte di un 0,9% di occupati in imprese del settore industriale legato alle estrazioni di minerali rispetto al totale degli occupati, il peso percentuale per la popolazione delle lavoratrici è ridotto allo 0,41% contro l'1,23% degli uomini, così come sono ben marcate le differenze in settori con maggiore partecipazione, in termini di forza lavoro, quali l'Industria Manifatturiera (19% vs 38%) o le Costruzioni (0,4% vs 2,7%).

Per quanto concerne la Sanità, invece, il peso relativo per la popolazione femminile in tale settore è del 22% con 161.000 addette rispetto al 5,76% per gli uomini (53.000 addetti). Le Attività Finanziarie e Immobiliari mostrano quote simili tra le sottopopolazioni di genere così come le Attività Artistiche e Sportive e i Servizi in generale. Nel Commercio, invece, le donne occupate sono il proporzionale il 19% del totale delle lavoratrici lombarde contro una quota del 13% degli uomini.

⁵ Cottini, E., (2009). "La partecipazione femminile al mercato del lavoro nella provincia di Cremona", Rapporto predisposto per la Consigliera provinciale di Parità di Cremona.

Tabella 1.10 -Occupati totali, per genere e per settore ATECO

Settore di Attività Economica	Occupati 2011	Occupati (f) 2011	Occupati (m) 2011	% occupati sul tot.	% donne sul tot. donne	% uomini sul tot. uomini
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2.516	958	1.558	0,15%	0,13%	0,17%
Estrazione di minerali da cave e miniere	14.315	2.940	11.375	0,87%	0,41%	1,23%
Attività manifatturiere	498.582	139.264	359.318	30,29%	19,40%	38,73%
Fornitura di energia elettrica	15.727	4.073	11.654	0,96%	0,57%	1,26%
Fornitura di acqua	14.758	1.721	13.037	0,90%	0,24%	1,41%
Costruzioni	28.502	3.224	25.278	1,73%	0,45%	2,72%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	263.346	142.423	120.923	16,00%	19,84%	13,03%
Trasporto e magazzinaggio	78.683	19.400	59.283	4,78%	2,70%	6,39%
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	68.612	49.041	19.571	4,17%	6,83%	2,11%
Servizi di informazione e comunicazione	165.641	61.895	103.746	10,06%	8,62%	11,18%
Attività finanziarie e assicurative	98.061	42.195	55.866	5,96%	5,88%	6,02%
Attività immobiliari	633	328	305	0,04%	0,05%	0,03%
Attività professionali, scientifiche e tecnologiche	36.054	15.667	20.387	2,19%	2,18%	2,20%
Amministrazione pubblica	79.690	34.534	45.156	4,84%	4,81%	4,87%
Noleggio, agenzie di viaggio	10.611	5.897	4.714	0,64%	0,82%	0,51%
Istruzione	18.863	12.158	6.705	1,15%	1,69%	0,72%
Sanità e assistenza sociale	214.883	161.424	53.459	13,06%	22,48%	5,76%
Attività artistiche e sportive	3.531	1.587	1.944	0,21%	0,22%	0,21%
Altre attività di servizi	32.669	19.258	13.411	1,98%	2,68%	1,45%
Attività di famiglie e convivenze	191	38	153	0,01%	0,01%	0,02%
Totale	1.645.868	718.025	927.843	100%	100%	100%

Fonte: Occupati nel campione; m=maschi; f=femmine

Osservando la distribuzione delle occupate per dimensione di impresa si evidenzia, inoltre, come per le imprese medio-grandi (sopra i 1.000 addetti) vi sia una più equa distribuzione degli occupati (46% vs 54%), mentre per le imprese di dimensioni inferiori (fino a 249 addetti) lo sbilanciamento sia più pronunciato verso il genere maschile (38% vs. 62%).

Tabella 1.11 -Occupati per dimensione aziendale (2011)

Dimensione	Occupati (m+f)	Occupate (f)	Occupati (m)	% Occupate (f)	% Occupati (m)
100-249	242.179	92.825	149.354	38%	62%
250-499	226.657	91.393	135.264	40%	60%
500-999	225.630	92.033	133.597	41%	59%
>1000	951.402	441.774	509.628	46%	54%
Totale	1.645.868	718.025	927.843	44%	56%

Fonte: Occupati nel campione; m=maschi; f=femmine

Tabella 1.12 -Confronto con i bienni precedenti, percentuale di occupati per dimensione aziendale

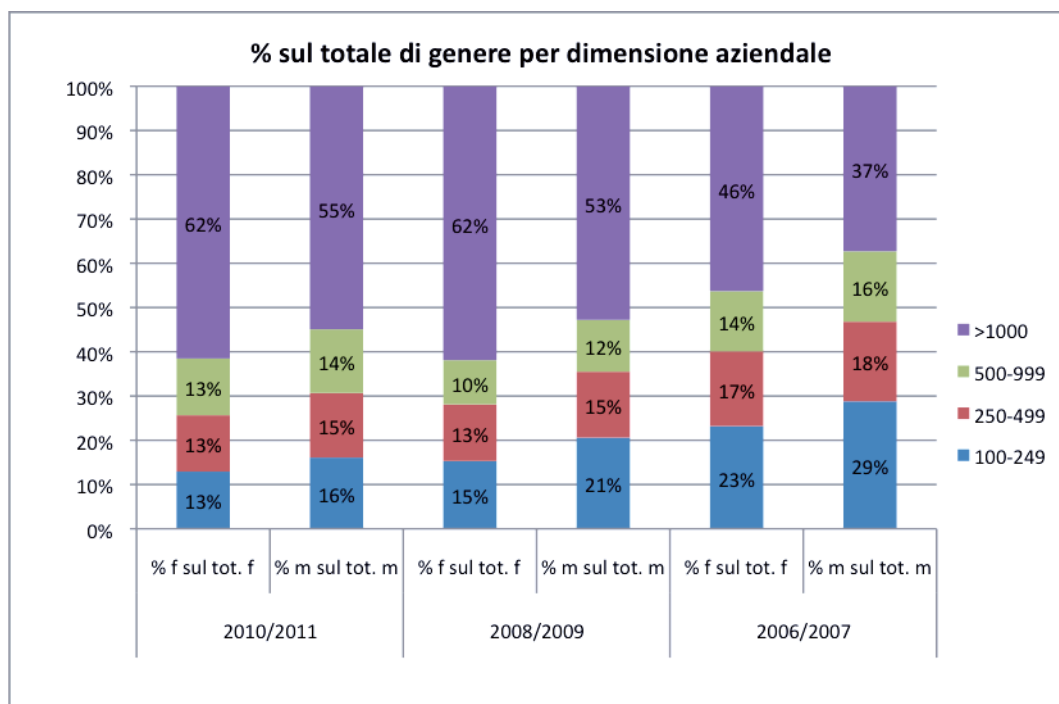
Dimensione	2010/2011		2008/2009		2006/2007	
	% f. sul tot. f	% m. sul tot. m	% f. sul tot. f	% m. sul tot. m	% f. sul tot. f	% m. sul tot. m
100-249	13%	16%	15%	21%	23%	29%
250-499	13%	15%	13%	15%	17%	18%
500-999	13%	14%	10%	12%	14%	16%
>1000	62%	55%	62%	53%	46%	37%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: rapporti relativi ai bienni precedenti; m=maschi; f=femmine

Non emerge una forte diversità nella presenza femminile nelle imprese a seconda della dimensione aziendale (il 13% delle donne che lavorano è assunto in imprese con un numero di addetti compreso tra i 250 e i 500 contro il 15% per gli uomini; 11% vs. 14% per quelle con dimensione tra i 500 e i 999 addetti), fatta eccezione per le imprese più grandi (62% vs. 55%).

Confrontando il dato con le precedenti rilevazioni ('08/'09 e '06/'07) ciò che emerge è una sostanziale stabilità temporale del fenomeno.

Figura 1.10 - Distribuzione percentuale degli occupati per dimensione aziendale e tra i generi (2011)



Fonte: rapporti relativi ai bienni precedenti; m=maschi; f=femmine

1.2.2 Accesso alle qualifiche

Un primo segnale di effettiva disparità nelle opportunità lavorative tra i lavoratori dei due generi si registra analizzando la distribuzione dell'occupazione tra le qualifiche professionali alla fine del biennio (31 dicembre 2011). In termini di possibilità di accesso alle qualifiche di grado più elevato (Quadri e Dirigenti) le differenze tra i due generi si attestano su livelli del 3% nei Dirigenti e del 6% tra i Quadri in favore degli uomini (tabella 1.13a e 1.13b).

Tabella 1.13a - Percentuale di occupati per qualifica professionale e genere

Qualifica	% Occupati su tot	% Occupate (f) su tot (f)	% Occupati (m) su tot (m)
Dirigenti 2010	3,2%	1,4%	4,5%
Quadri 2010	8,9%	5,8%	11,0%
Impiegati 2010	50,7%	61,0%	43,5%
Operai 2010	33,4%	26,7%	38,1%
Apprendisti 2010	1,3%	1,4%	1,2%
Contratti a Progetto 2010	1,1%	1,2%	1,0%
Altro 2010	1,4%	2,5%	0,7%
Totale 2010	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità, 2010; m=maschi; f=femmine

Tabella 1.13b - Percentuale di occupati per qualifica professionale e genere

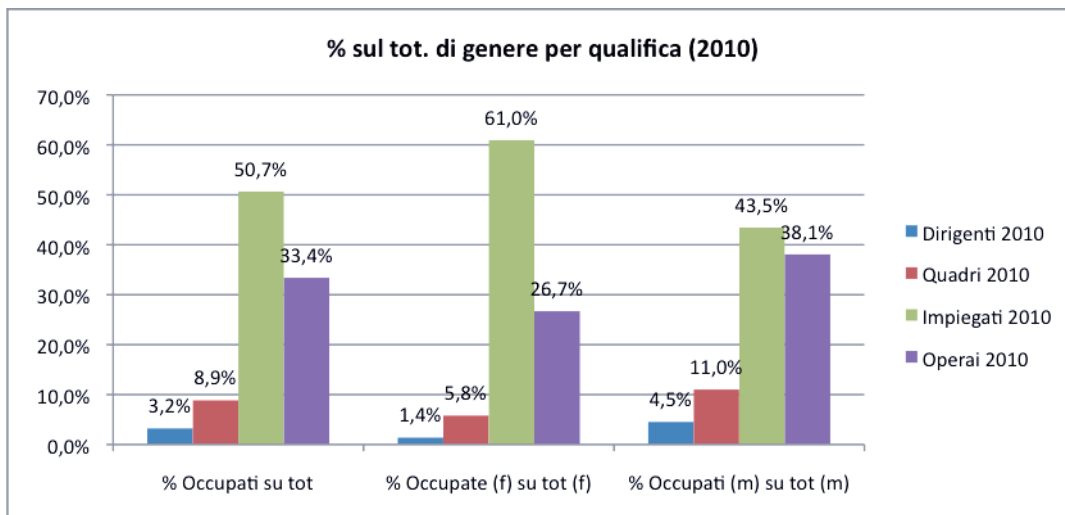
Qualifica	% Occupati su tot	% Occupate (f) su tot (f)	% Occupati (m) su tot (m)
Dirigenti 2011	3,2%	1,4%	4,5%
Quadri 2011	8,9%	5,9%	11,0%
Impiegati 2011	50,4%	60,8%	43,1%
Operai 2011	33,5%	26,6%	38,4%
Apprendisti 2011	1,4%	1,5%	1,2%
Contratti a Progetto 2011	1,2%	1,4%	1,1%
Altro 2011	1,4%	2,4%	0,7%
Totale 2011	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Da queste ultime tabelle risulta maggiormente chiaro come il totale nella popolazione del 3% degli occupati 2011 inquadrato in ruoli dirigenziali, si distribuisca su una quota del 4,5% per gli uomini a fronte di un 1,4% per le donne sul totale di occupati del rispettivo genere nel mercato del lavoro regionale. Anche per quanto concerne i Quadri la situazione è molto simile (11% degli uomini vs. 5,8% delle donne). Entrambi i dati mostrano come le donne abbiano un problema di *glass ceiling* (o "soffitto di cristallo"), ovvero riescano meno dei loro colleghi uomini a raggiungere i vertici delle imprese. Vedremo successivamente nel Capitolo 3 come questo dato nasconda tuttavia una realtà più complessa, con segnali di netto miglioramento almeno per una parte della forza lavoro femminile (quella più giovane e più orientata al mercato del lavoro). Gli impiegati invece vedono -come naturale conseguenza- uno sbilanciamento a favore del genere femminile. La qualifica riguardante gli operai infine fa un po' storia a sé date le tipologie di lavoro a essa collegate. Essa è, infatti, molto legata anche al settore in cui opera l'impresa.

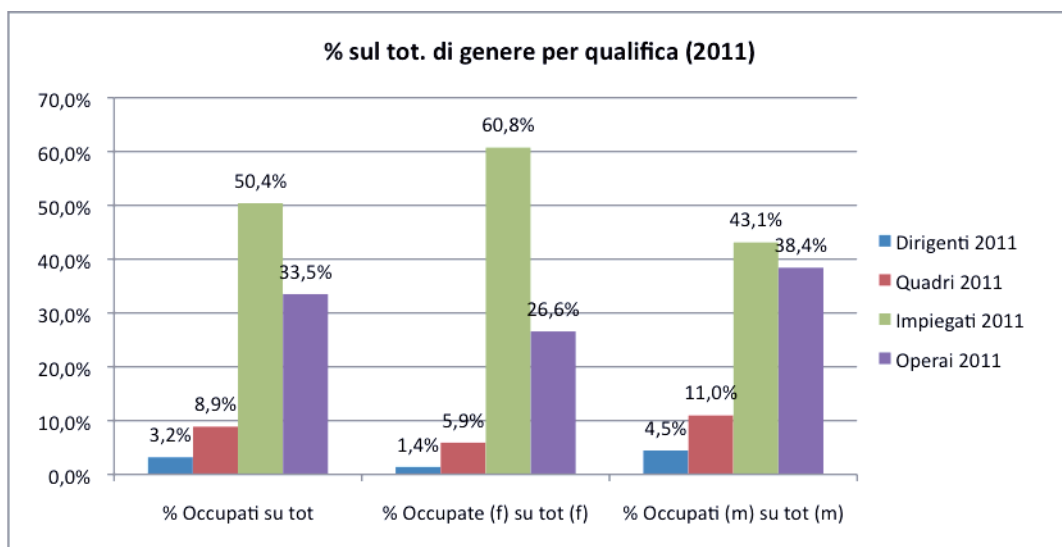
In termini temporali il fenomeno è invariato nei due anni del biennio (cfr. le figure 1-10 e 1.11). Infine nell'utilizzo di contratti a progetto e di apprendistato sembra sostanzialmente esserci equidistribuzione tra i due generi.

Figura 1.11 - Percentuale di occupati per qualifica (2010)



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2010 (complemento a 100% escluso per semplicità); m=maschi; f=femmine

Figura 1.12 - Percentuale di occupati per qualifica (2011)



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011 (complemento a 100% escluso per semplicità); m=maschi; f=femmine

Inoltre il questionario compilato dalle imprese riporta alcune informazioni in merito alle tipologie contrattuali dei lavoratori e delle lavoratrici occupati e alle quote degli occupati stessi con contratti a tempo parziale. Dalla tabella seguente si evidenzia come tra gli occupati con contratti a tempo indeterminato la maggioranza siano uomini

(62%) mentre la situazione sia molto più equilibrata per gli occupati con contratti a tempo determinato e nei contratti di formazione e lavoro.⁶

Tabella 1.14 –occupati per tipologia contrattuale

Tipologia Contrattuale	Totale	Totale (m)	Totale (f)	% (m)	% (f)
Indeterminato	880.105	545.297	334.808	62,0%	38,0%
Determinato	62.553	33.126	29.427	53,0%	47,0%
Formazione e Lavoro	1.057	519	538	49,1%	50,9%
Solidarietà	32.315	18.090	14.225	56,0%	44,0%
Altro contratto	1.674	756	918	45,2%	54,8%
Totale 2011	978.796	598.560	380.236	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Inoltre la richiesta del tempo determinato rispecchia perfettamente quanto noto sia nell'esperienza che in letteratura in merito alla partecipazione del genere femminile al mercato del lavoro⁷ (si veda ad esempio Del Boca, 2002). La quota di lavoratrici part-time è 10 volte quella maschile tra i lavoratori a tempo indeterminato e circa il doppio invece tra i lavoratori a tempo determinato. In particolare si noti come la quota di part-time sia molto più significativa in alcune qualifiche, in generale tra gli impiegati (per entrambi i generi) e gli operai (per il genere femminile) mentre sia meno pronunciato tra le qualifiche dirigenziali (dirigenti e quadri).

Tabella 1.15 – Quota percentuale di occupati a tempo parziale sul totale di qualifica con contratto a tempo indeterminato

Qualifica/Contratto	Indeterminato a tempo parziale
Dirigenti (m)	0,18%
Dirigenti (f)	3,09%
Quadri (m)	0,09%
Quadri (f)	7,15%
Impiegati (m)	5,07%
Impiegati (f)	32,17%
Operai (m)	3,5%
Operai (f)	35,45%
Totale (m)	3,7%
Totale (f)	30,9%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

⁶ L'indagine fornisce anche l'apprendistato come tipologia contrattuale. Tuttavia questa è stata considerata anche come qualifica, e per questa ragione non è stata inserita in tabella.

⁷ Del Boca, D. (2002). "The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy," *Journal of Population Economics*, 15(3), 549-573

1.2.3 Saldo Occupazionale

L'analisi del saldo occupazionale fra entrate e uscite dal mercato del lavoro regionale evidenzia come alla fine del biennio vi sia un numero superiore di occupati rispetto al 31.12.2010. In particolare il saldo vale +37.071 addetti (2,3% del totale al 31.12.2010) con una ripartizione tra i generi non equa (16.400 unità per le donne e 20.600 per gli uomini). Il saldo positivo che si delinea dal dato non riflette però l'andamento medio nel mercato del lavoro Lombardo per via dell'*attrition bias*.⁸ In altre parole, nell'indagine campionaria in oggetto si osservano solo le imprese che sono sopravvissute alla recente fase di crisi economica apertasi nel 2008 ("*Great Recession*"), che presumibilmente sono anche le imprese maggiormente competitive, e con dinamiche più positive di fatturato e occupazione.

Le imprese che hanno chiuso o hanno dichiarato fallimento nel corso del biennio pur avendo operato per un periodo del biennio considerato non rientrano nel campo di osservazione dei nostri dati. Il saldo occupazionale, che si riporta in tabella 1.16, risulta quindi distorto dalla mancanza di informazioni sulla numerosità degli addetti che erano sì occupati al 31.12.2010, ma che non sappiamo essere usciti dal sistema poiché le loro aziende non hanno partecipato all'indagine. la tabella 1.16 rappresenta il saldo occupazionale delle "sole" imprese che si mantengono nel campione nel biennio di analisi e che si presume siano posizionate nei quartili migliori delle distribuzioni delle imprese lombarde in tema di competitività, fatturato e occupazione.

Tabella 1.16 - Saldo totale e per genere

	Saldo	Saldo %
Occupati	37.071	2,3%
Occupati (f)	16.424	2,3%
Occupati (m)	20.647	2,2%

Fonte: elaborazione *Èupolis Lombardia* su dati della *Consigliera di Parità*, 2011

Tabella 1.17 - Saldo per qualifica

Qualifica	INGRESSI (anno 2011)			USCITE (anno 2011)			SALDO		
	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)
Dirigenti	6.229	1.124	5.105	5.743	796	4.947	486	328	158
Quadri	17.634	4.901	12.733	14.155	3.335	10.820	3.479	1.566	1.913
Impiegati	143.103	77.589	65.514	129.398	69.723	59.675	13.705	7.866	5.839
Operai	115.821	43.176	72.645	101.972	40.019	61.953	13.849	3.157	10.692
Apprendisti	11.168	4.976	6.192	9.756	4.171	5.585	1.412	805	607
Contratto a Progetto	12.014	6.504	5.510	9.858	5.256	4.602	2.156	1.248	908
Medici	2.155	1.178,0	977	1.809	771	1.038	346	407	-61
Infermieri	4.784	3.466	1.318	3.626	2.693	933	1.158	773	385
Ausiliari	2.475	1.889	586	2.062	1.650	412	413	239	174
Altro	3.332	1.991	1.341	3.265	1.956	1.309	67	35	32
Totale	318.715	146.794	171.921	281.644	130.370	151.274	37.071	16.424	20.647

Fonte: elaborazione *Èupolis Lombardia* su dati della *Consigliera di Parità*, 2011; m=maschi; f=femmine

⁸ Il problema dell'*attrition bias* è relativo al fatto che alcune imprese potrebbero aver cessato la loro attività tra il 2010 ed il 2011 e non fornire pertanto il dato relativo all'occupazione del 2011 (*attrition*). Cio' potrebbe pertanto dare un quadro più ottimistico sulle dinamiche dell'occupazione di quello reale (*bias*).

Tutte le qualifiche evidenziano saldi finali positivi; in particolare volendo analizzare il peso degli ingressi, delle uscite e del saldo sul totale degli occupati presenti al primo anno del biennio il genere femminile mostra percentuali di ingresso generalmente superiori a quelle maschili sia nei ruoli dirigenziali all'interno delle aziende, dirigenti e quadri (+0,5% circa), che tra gli impiegati e gli operai. La dinamica delle assunzioni verrà approfondita nel Capitolo 2.

Per quanto concerne l'analisi delle uscite, le percentuali riferite alle lavoratrici sono inferiori nei ruoli dirigenziali e superiori in quelle impiegatizie e tra gli operai. Il primo dato non deve sorprendere poiché essendo gli uomini in percentuale largamente preponderante tra i dirigenti delle coorti più anziane è fisiologico che anche il loro tasso di uscita risulti maggiore. Il saldo finale conseguente vede valori migliori per le donne rispetto agli uomini nei ruoli dirigenziali e tra gli operai, ed identiche tra gli impiegati. Anche per i contratti di apprendistato le donne mostrano saldi migliori. Per quanto concerne infine quelle forme contrattuali più flessibili (i contratti a progetto) esse evidenziano un +16% per le donne nel biennio a fronte di un +10% per gli uomini, con evidente squilibrio di genere.

Tabella 1.18 – Percentuale di ingressi ed uscite dal sistema nel 2011 sugli occupati 2010

Qualifica	INGRESSI (anno 2011)			USCITE (anno 2011)			SALDO		
	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)
Dirigenti	12,9%	13,1%	12,8%	11,9%	9,3%	12,4%	1,0%	3,8%	0,4%
Quadri	13,3%	13,7%	13,2%	10,7%	9,3%	11,2%	2,6%	4,4%	2,0%
Impiegati	18,9%	20,6%	17,2%	17,1%	18,5%	15,6%	1,8%	2,1%	1,6%
Operai	23,2%	26,2%	21,7%	20,4%	24,3%	18,5%	2,8%	1,9%	3,2%
Apprendisti	57,6%	56,0%	58,9%	50,3%	47,0%	53,1%	7,3%	9,0%	5,8%
Contratto a Progetto	73,9%	85,7%	63,6%	60,7%	69,3%	53,1%	13,2%	16,4%	10,5%
Altro	15,5%	13,1%	21,1%	15,2%	12,9%	20,6%	0,3%	0,2%	0,5%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Considerazioni interessanti possono essere fatte anche osservando la percentuale di ingressi nei ruoli dirigenziali rispetto ai potenziali "eleggibili" (che convenzionalmente e per semplicità supponiamo siano gli occupati alla fine del primo anno del biennio nella qualifica immediatamente inferiore, non prevedendo quindi in questa visione semplificata la possibilità di promozione da livelli differenti da quelli immediatamente inferiori. Per una analisi più approfondita delle promozioni in ruoli dirigenziali si rimanda all'approfondimento ad esse dedicato nel Capitolo 2).⁹

La Tabella 1.19 riporta così un generale +4,7% di "promozioni" da quadri a dirigenti distribuito in diversa misura tra i due generi con un +5,3% per gli uomini e un +3,1% per le donne. Allo stesso modo si registra un +3,3% di ingressi tra i quadri dalla qualifica impiegatizia per gli uomini contro un +1,3% per le donne.

⁹ Anche la dinamica delle promozioni è oggetto di un'indagine più approfondita nel secondo capitolo del Rapporto.

Tabella 1.19 - Percentuale ingressi rispetto alla qualifica inferiore

Qualifica	INGRESSI (anno 2011)		
	(m+f)	(f)	(m)
Dirigenti	4,7%	3,1%	5,3%
Quadri	2,3%	1,3%	3,3%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Suddividendo il saldo per settore di attività economica (ATECO) dell'impresa si può notare in quali settori si siano manifestati saldi positivi ed in quali invece, poiché maggiormente colpiti dalla crisi economica, negativi. In generale i saldi sono positivi in tutti i settori fatta eccezione per le Attività Artistiche e Sportive e le attività dei servizi. In questi settori il saldo negativo è dovuto a saldi negativi tra le qualifiche impiegatizie e tra gli operai.

Un esempio macroscopico di come vi possano essere saldi positivi nel settore e contestualmente saldi negativi nella maggioranza delle qualifiche è il settore dell'Istruzione (in questo settore in particolare rientrano in aggiunta alle strutture che erogano servizi scolastici a tutti i livelli, le imprese che offrono servizi di orientamento e consulenza all'istruzione, corsi di formazione etc...). A fronte di saldi nulli o negativi sia nei ruoli dirigenziali che in quelli impiegatizi, il saldo finale del settore è positivo per via di un aumento molto significativo degli occupati con contratti flessibili (in particolare contratti a progetto).

Tabella 1.20 - Saldo occupazionale per qualifica e settore di attività economica

Settore di Attività Economica	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	A Prog.	Tot. Settore
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4	5	114	426	0	0	549
Estrazione di minerali da cave e miniere	22	-24	421	-49	14	-1	383
Attività manifatturiere	77	1.129	3.048	1.883	275	118	6.530
Fornitura di energia elettrica	11	30	530	-261	13	20	343
Fornitura di acqua	-13	-2	206	-109	11	0	93
Costruzioni	-53	0	210	666	-275	22	570
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	45	401	4.071	259	256	42	5.074
Trasporto e magazzinaggio	35	120	847	1.315	264	-19	2.562
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	-11	-2	437	327	-37	-3	711
Servizi di informazione e comunicazione	173	507	66	-92	21	765	1.440
Attività finanziarie e assicurative	76	809	817	-26	33	-16	1.693
Attività immobiliari	17	9	59	0	8	3	96
Attività professionali, scientifiche e tecnologiche	58	407	149	10	471	333	1.428
Amministrazione pubblica	50	58	1.333	9.823	308	92	11.664
Noleggio, agenzie di viaggio	0	43	38	-40	0	0	41
Istruzione	0	-22	-220	-75	1	597	281
Sanità e assistenza sociale	-4	-5	1.623	359	5	230	2.208
Attività artistiche e sportive	-1	0	-64	-29	0	0	-94
Altre attività di servizi	-1	11	21	-541	44	-27	-493
Attività di famiglie e convivenze	1	5	-1	3	0	0	8
Totale	486	3.479	13.705	13.849	1.412	2.156	35.087

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2010/2011

Dal punto di vista della dimensione aziendale non si registrano associazioni particolari del saldo con alcune delle classi considerate.

Tabella 1.21 - Saldo occupazionale per dimensione d'impresa

Dimensione Aziendale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	a Progetto	Totale
100-249	47	502	2.482	3.336	76	252	6.695
250-499	32	484	3.768	2.975	271	332	7.862
500-999	92	517	1.863	706	132	124	3.434
>1000	315	1976	5.592	6.832	933	1.448	17.096
Totale	486	3.479	13.705	13.849	1.412	2.156	35.087

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2010/2011

Osservazioni interessanti emergono anche dall'analisi del flusso di uscita dei lavoratori e delle lavoratrici lombardi dal mercato nel corso dell'anno 2011. Vi è un tasso di uscita del 20% rispetto allo *stock* di occupati al 31 dicembre 2010. La principale ragione di uscita dal mercato è rappresentata dalle cessazioni dei rapporti lavorativi che erano in

essere nell'anno precedente, con un differenziale di genere pari a 4 punti percentuali in favore delle donne.

Tabella 1.22 - Dettaglio uscite dal mercato nel 2011 rispetto agli occupati 2010

Uscite	Totale	donne	uomini
Cessazioni	14,20%	16,85%	12,35%
Pensionamenti	0,60%	0,44%	0,71%
Dimissioni	4,27%	4,48%	4,12%
Licenziamenti	0,55%	0,63%	0,49%
Licenziamenti Collettivi	0,31%	0,44%	0,22%
Prepensionamenti	0,09%	0,07%	0,10%
Totale Uscite 2011	20,02%	22,92%	17,98%
Totale Occupati 2010	1.494.465	616.652	877.813

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011

Condizionando per genere si nota come la quota di donne che esce dal mercato per cessazioni del rapporto di lavoro sia superiore di quasi 5 punti rispetto alla corrispondente quota maschile (Tabella 1.22). Tale informazione unita alla sostanziale parità di condizioni tra i due generi per quel che concerne i licenziamenti, i licenziamenti collettivi, le dimissioni (le donne si dimettono meno degli uomini) e i pre-pensionamenti porta a concludere come vi sia una maggiore facilità delle lavoratrici a uscire dal mercato per scadenza contrattuale piuttosto che per altre vie. Sarebbe interessante poter conoscere con maggiore dettaglio i motivi delle mancanze di rinnovo contestuali alle cessazioni. L'impressione è che esse possano essere in parte spiegate da maggiori carichi famigliari che gravano sulle donne (*in primis* la maternità) che portano alla mancanza di rinnovo del contratto di lavoro da parte del datore. Purtroppo non sono disponibili in banca dati informazioni di maggiore dettaglio in merito alle motivazioni (o per esempio alle classi di età che basterebbero per comprendere meglio in quali fasce si concentrano).

Infine i pensionamenti (e in parte anche i pre-pensionamenti) mostrano una prevalenza tra i lavoratori di genere maschile rispetto alla stessa quota nel genere femminile. Tale disparità è imputabile alla differente permanenza nel mercato dei lavoratori dei due generi e al fatto che l'aumento dell'occupazione femminile è un fenomeno relativamente recente, per cui le donne che lavorano sono in media più giovani. Una maggiore persistenza degli uomini nella forza lavoro ne determina più spesso l'uscita a fine carriera, mentre per le donne -come visto- prevalgono altre motivazioni di uscita durante la carriera lavorativa.

Tabella 1.23 - Percentuale di uscite dal mercato per tipologia

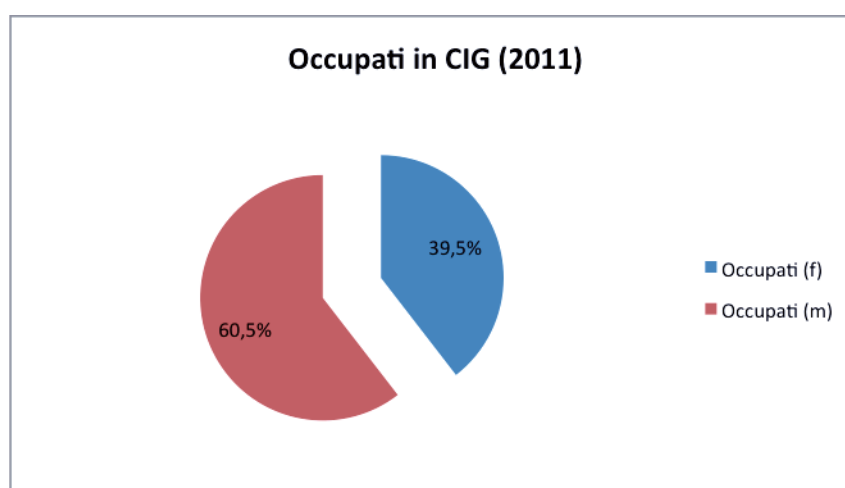
Uscite	Totale	Donne	Uomini
Cessazioni	71,0%	73,5%	68,7%
Pensionamenti	3,0%	1,9%	4,0%
Dimissioni	21,3%	19,6%	22,9%
Licenziamenti	2,7%	2,8%	2,7%
Licenziamenti Collettivi	1,5%	1,9%	1,2%
Pre-pensionamenti	0,4%	0,3%	0,5%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011

1.2.4 Cassa Integrazione Guadagni

L'indagine riporta informazioni in merito all'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni (CIG), uno dei principali strumenti in mano alle imprese in caso di difficoltà dovute alla attuale situazione economica. I dati forniscono il numero di occupati in cassa integrazione al 31.12.2011 nelle imprese con più di 100 addetti. Gli occupati in CIG nel campione complessivamente sono 8.835 individui (circa il 0,56% del totale degli occupati lombardi) di cui il 60,5% sono lavoratori uomini e il 39,5% donne (Figura 1.12).

Figura 1.13 - Percentuale occupati in CIG al 31.12.2011



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011

Di queste 8.800 persone il 97% sono lavoratori e lavoratrici assunti con qualifiche impiegatizie o di operaio mentre solo il 3,8% sono riconducibili a quadri o dirigenti (fatto abbastanza consolidato nel mercato e non particolarmente sorprendente).

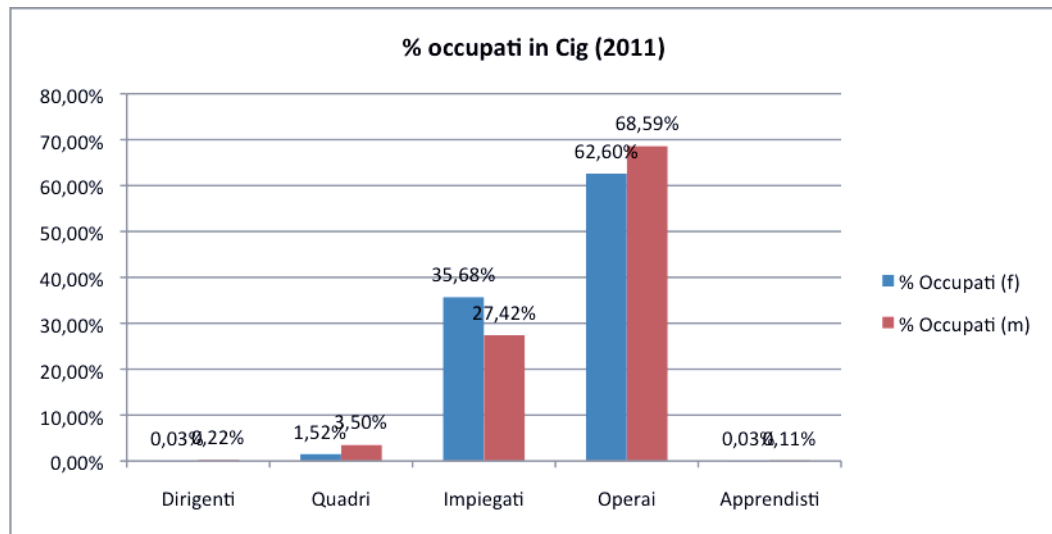
Si notano inoltre alcune differenze nelle due sottopopolazioni di genere per quel che concerne la CIG a livello di qualifica: le donne sono sottoposte a CIG in misura maggiore rispetto agli uomini (+7,5%) tra gli impiegati, mentre gli uomini soffrono un +6% di CIG tra gli operai rispetto alle donne. Inoltre anche nei ruoli dirigenziali le donne sembrano maggiormente "preservate" rispetto agli uomini con 2% in meno di lavoratrici in CIG tra i quadri e una sostanziale parità nella quota dei dirigenti.

Tabella 1.24 - Occupati in CIG per genere e qualifica

Qualifica	Occupati (m+f)	Occupati (f)	Occupati (m)	% Occupati (m+f)	% Occupati (f)	% Occupati (m)
Dirigenti	13	1	12	0,15%	0,03%	0,22%
Quadri	240	53	187	2,72%	1,52%	3,50%
Impiegati	2.711	1.246	1.465	30,68%	35,68%	27,42%
Operai	5.851	2.186	3.665	66,23%	62,60%	68,59%
Apprendisti	7	1	6	0,08%	0,03%	0,11%
a Progetto	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Altro	13	5	8	0,15%	0,14%	0,15%
Totale	8.835	3.492	5.343	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011 m=maschi; f=femmine

Figura 1.14 - Percentuale occupati in CIG per genere e qualifica



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011

Disaggregando per settori economici l'Industria sembra essere il più colpito dalle condizioni economiche avverse del mercato e da solo rappresenta il 71% degli occupati in CIG regionali, secondariamente ma con quota relativa di molto inferiore il settore del Commercio che rappresenta il 7,8% circa del totale dei cassaintegrati.

Tabella 1.25 – Occupati in CIG per settore economico e qualifica

Settore di Attività Economica	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Appr.	A Progetto	Altro	Tot.	%	% f sul tot F	% m sul tot M
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	1	22	14	0	0	0	37	0,42%	0,26%	0,52%
Estrazione di minerali da cave e miniere	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Attività manifatturiere	12	66	1.276	4.961	4	0	0	6.319	71,52%	70,33%	72,30%
Fornitura di energia elettrica	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Fornitura di acqua	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Costruzioni	0	1	53	76	0	0	0	130	1,47%	0,69%	1,98%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	1	17	509	162	3	0	0	692	7,83%	7,30%	8,18%
Trasporto e magazzinaggio	0	6	90	124	0	0	0	220	2,49%	1,66%	3,03%
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	0	43	79	287	0	0	0	409	4,63%	4,41%	4,77%
Servizi di informazione e comunicazione	0	67	347	5	0	0	13	432	4,89%	6,79%	3,65%
Attività finanziarie e assicurative	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Attività immobiliari	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Attività professionali, scientifiche e tecnologiche	0	23	171	47	0	0	0	241	2,73%	2,63%	2,79%
Amministrazione pubblica	0	15	125	20	0	0	0	160	1,81%	2,86%	1,12%
Noleggio, agenzie di viaggio	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Istruzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Sanità e assistenza sociale	0	0	12	37	0	0	0	49	0,55%	1,23%	0,11%
Attività artistiche e sportive	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Altre attività di servizi	0	1	27	118	0	0	0	146	1,65%	1,83%	1,53%
Attività di famiglie e convivenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	13	240	2.711	5.851	7	0	13	8.835	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità, 2011 m=maschi; f=femmine

Distribuzione teorica dei cassa integrati e confronto con il dato reale

Per poter meglio comprendere se vi siano concentrazioni nell'uso della Cassa Integrazione penalizzanti per le lavoratrici rispetto ai lavoratori uomini confrontiamo le unità di personale dichiarate in cassa integrazione guadagni (CIG) di ciascun settore economico con il numero teorico di unità stimate qualora la cassa integrazione fosse distribuita equamente tra i due generi.

Il valore stimato si ottiene moltiplicando la percentuale media di addetti in CIG di ciascun settore per la numerosità di addetti nei due generi. Si ottengono così le numerosità previste di addetti in cassa integrazione nel caso lo strumento fosse utilizzato in proporzione equivalente tra i gli occupati dei due generi.

Le percentuali evidenziate nella Tabella 1.26 sono interpretabili come maggiore/minore squilibrio nell'utilizzo della cassa verso il genere femminile. Valori negativi delle percentuali nei settori dell'Agricoltura, del Commercio dei Servizi di Alloggio e Ristorazione, delle Attività Professionali, Scientifiche e Tecnologiche sono sintomo di un trattamento favorevole per le lavoratrici che hanno ricevuto un numero di provvedimenti di cassa integrazione inferiore alla quota stimata in caso di equi - distribuzione dello strumento stesso, valori positivi invece si registrano in settori come l'Industria, le Costruzioni, il Trasporto, i Servizi di Informazione e Comunicazione, le imprese del settore Pubblico e quelle Sanitarie. Il dato complessivo evidenzia come la CIG, malgrado a prima vista mostri una percentuale di donne (39,5%) inferiore rispetto alla frazione tra gli occupati (43,6%), colpisca relativamente di più le donne. Va infatti evidenziato come la CIG si concentri nel settore manifatturiero, a netta prevalenza maschile. Un'assegnazione casuale alla CIG secondo una prospettiva di genere data la distribuzione settoriale dovrebbe infatti evidenziare una percentuale di uomini ancora maggiore. Il differenziale tra saldi osservati e saldi teorici segnala 532 donne in CIG in più di quelle che ci saremmo dovuti aspettare, una percentuale ragguardevole se paragonata al totale di 8.835.

Tabella 1.26 - Occupati in CIG stimati, reali e differenza in modulo

Settore di Attività Economica	% in CIG su occupati	CIG Stimati (f)	CIG Stimati (m)	CIG reali (f)	CIG reali (m)	Diff (%) Reali (f)-Stimati (f)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,47%	14	23	9	28	-5
Estrazione di minerali da cave e miniere	0,00%	0	0	0	0	0
Attività manifatturiere	1,28%	1.757	4.562	2.456	3.863	699
Fornitura di energia elettrica	0,00%	0	0	0	0	0
Fornitura di acqua	0,00%	0	0	0	0	0
Costruzioni	0,47%	15	115	24	106	9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	0,27%	373	319	255	437	-118
Trasporto e magazzinaggio	0,28%	54	166	58	162	4
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	0,61%	294	115	154	255	-140
Servizi di informazione e comunicazione	0,27%	159	273	237	195	78
Attività finanziarie e assicurative	0,00%	0	0	0	0	0
Attività immobiliari	0,00%	0	0	0	0	0
Attività professionali, scientifiche e tecnologiche	0,74%	104	137	92	149	-12
Amministrazione pubblica	0,21%	69	91	100	60	31
Noleggio, agenzie di viaggio	0,00%	0	0	0	0	0
Istruzione	0,00%	0	0	0	0	0
Sanità e assistenza sociale	0,06%	38	11	43	6	5
Attività artistiche e sportive	0,00%	0	0	0	0	0
Altre attività di servizi	0,48%	84	62	64	82	-20
Attività di famiglie e convivenze	0,00%	0	0	0	0	0
Totale	100%	2.960	5.875	3.492	5.343	532

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità, 2011 m=maschi; f=femmine

1.2.5 La formazione d'impresa

Concentriamo ora l'attenzione su un altro importante dato fornito dall'indagine: le attività di formazione erogate dall'azienda ai propri dipendenti.

Per quanto concerne tale dimensione i questionari permettono di rilevare sia l'informazione relativa al numero di lavoratori e lavoratrici (totali e per genere) che hanno partecipato ad attività di formazione nell'anno considerato (2011) sia il monte ore delle attività di formazione a cui sono stati complessivamente sottoposti i lavoratori e le lavoratrici. È quindi possibile ricostruire *ex-post* alcuni indicatori quali il numero medio di ore di formazione per qualifica o tipologia contrattuale.¹⁰

La Tabella 1.27 mostra il numero di occupati ed il dettaglio per genere in base alla qualifica di appartenenza degli stessi. In tutto il contesto regionale sono state impartite più di 2 milioni di ore di formazione ad una totalità di circa 1.088.000 lavoratori e lavoratrici, con una prevalenza in termini percentuali dell'82% per gli Impiegati (56%), gli Operai (28%), ed un restante 20% distribuito tra Apprendisti (1%), Quadri (13%) e Dirigenti (4%).

Tabella 1.27 - Occupati e Formazione Professionale

Formazione Professionale (2011)			
Qualifiche	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)
Dirigenti	38.367	9.252	29.115
Quadri	140.937	38.785	102.152
Impiegati	582.032	258.026	324.006
Operai	305.800	80.262	225.538
Apprendisti	20.483	8.129	12.354
A Progetto	1.202	596	606
Totale	1.088.821	395.050	693.771

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Potendo accedere anche al dato orario (numero di ore di formazione impartita) si possono calcolare il numero di ore pro-capite di formazione ricevuta annualmente per qualifica e settore economico di appartenenza. Il calcolo può essere effettuato sia per le ore di formazione totali erogate che per quelle obbligatorie (dovute all'applicazione di vincoli di legge, si pensi ai lavoratori e alle lavoratrici assunti con contratti di apprendistato che prevedono per dettato contrattuale alcune ore annue obbligatorie di formazione. In Tabella 1.28 si evidenzia come per le qualifiche di Dirigenti, Quadri e Impiegati sia stata erogata mediamente una sola ora di formazione obbligatoria. Per gli Apprendisti il quadro è differente con 55 ore annue pro-capite. Questo per la tipologia di contratto detto "a causa mista" che prevede in relazione allo specifico tipo di apprendistato¹¹, la formazione obbligatoria.

¹⁰ La distribuzione è stata troncata al 98° percentile poiché le aziende degli ultimi due percentili riportavano valori del numero di occupati in formazione di alcune volte superiori al numero totale degli occupati stessi all'interno dell'azienda (ivi inclusi gli apprendisti).

¹¹ D.lgs 267/2001 Testo Unico apprendistato, art.3, 4, 5

Tabella 1.28 – Occupati e Formazione Totale (di cui Obbligatoria)

Qualifiche	Lavoratori e lavoratrici		Ore Formazione		
	Occupati	Occupati (f)	Ore	Ore (f)	% Ore OBBLIGATORIE per lavoratore in formazione
Dirigenti	38.367	9.252	13,9	15,2	1,6%
Quadri	140.937	38.785	13,5	13,3	1,4%
Impiegati	582.032	258.026	13,1	12,1	1,7%
Operai	305.800	80.262	7,9	5,7	2,2%
Apprendisti	20.483	8.129	40,9	45,5	55,2%
Aa Progetto	1.202	596	40,8	27,5	2,4%
Totale	1.088.821	395.050	12,3	11,7	2,8%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Infine si riporta (cfr. Tabella 1.29) sia la percentuale di occupati in formazione per genere che la percentuale di ore differenziando per obbligatorie e non obbligatorie (cioè erogate non per rispettare vincoli precisi di legge ma per decisione di *policy* aziendale). Ciò che emerge confrontando l'incidenza della formazione obbligatoria con quella non obbligatoria è un utilizzo superiore (+7%) per gli impiegati e i quadri (+3%). Differenze di genere sono più marcate nelle ore di formazione accessoria sempre nelle qualifiche impiegatizie (a favore della formazione femminile) e dei quadri. I dirigenti rappresentano una quota trascurabile in questo contesto.

Tabella 1.29 – Occupati e Formazione Totale (di cui Obbligatoria)

Qualifiche	Occupati In Formazione			Ore Obbligatorie			Ore Non Obbligatorie		
	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)
Dirigenti	4%	2%	4%	4%	3%	4%	5%	3%	5%
Quadri	13%	10%	15%	14%	11%	16%	17%	13%	19%
Impiegati	53%	65%	47%	57%	68%	52%	64%	74%	59%
Operai	28%	20%	33%	18%	10%	22%	17%	9%	21%
Apprendisti	2%	2%	2%	6%	8%	5%	0%	0%	0%
a Progetto	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

1.2.6 Monti retributivi

Da ultimo l'indagine contiene anche delle informazioni sui monti salari pagati dalle imprese per genere e livello di qualifica dei dipendenti. Si è chiesto, cioè, alle imprese di auto dichiarare il monte salari.

Dividendo i monti salari per il numero di lavoratori, sarebbe teoricamente possibile avere una stima dei redditi annuali medi dei lavoratori e lavoratrici per livello di qualifica.

Il dato rilevato risulta essere, tuttavia, di scarsa qualità. Non sono, infatti, infrequenti casi di salari medi nulli o negativi.

Ulteriori basilari controlli di coerenza dei dati, come il fatto che per ciascuna qualifica il salario annuale per lavoratore non debba superare quello della qualifica immediatamente inferiore, vengono soddisfatti solo da una frazione esigua delle imprese rispondenti. Per tutte queste ragioni, avendo ritenuto l'informazione sui redditi inaffidabile e poco rappresentativa della popolazione di riferimento, non sono presenti analisi statistiche in merito. Per il futuro si auspica un'integrazione dell'indagine con la base dati INPS, che potrebbe fornire informazioni più affidabili delle retribuzioni dei lavoratori e lavoratrici rispetto a quelle auto-dichiarate dagli imprenditori.

1.3 Focus settoriali

1.3.1 Il comparto Sanitario

In questa sezione del rapporto si focalizza l'attenzione sul settore della Sanità e dell'assistenza sociale. Il comparto sanitario è certamente un settore strategico nell'economia di un territorio sia per il tipo di servizio offerto alla cittadinanza (servizi essenziali di primaria importanza), sia per il volume di spesa e di personale che, con diversi compiti e mansioni, operano nelle imprese (di natura pubblica o privata che siano).

L'indagine sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia permette di analizzare le informazioni fornite da 239 imprese con un numero di addetti superiore alle 100 unità che operano nel comparto sanitario (in particolare sono comprese in questo settore anche le imprese operanti nell'assistenza sanitaria in generale, dai laboratori di analisi cliniche, alle società che offrono servizi infermieristici e di assistenza ai disabili, così come il comparto dell'assistenza sociale ove operano strutture di supporto psicologico e sociale a persone affette da disturbi quali problemi mentali o di abuso di stupefacenti). Per quanto concerne la dimensione d'impresa il 46% circa delle imprese che operano nel settore sanitario ha dimensione compresa tra i 100 e i 250 addetti, il 66% ha dimensione inferiore ai 500 addetti, mentre il 22% ha dimensione superiore ai 1000 addetti (per lo più aziende ospedaliere). Si tratta quindi di un settore caratterizzato da una forte presenza di imprese medio-grandi (inferiori a 500 addetti) a cui si aggiungono grandi aziende ospedaliere.

Tabella 1.30 - Imprese per dimensione aziendale

Dimensione	Totale
100-249	111
250-499	49
500-999	27
>1000	52
Totale	239

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011

Gli occupati che in esse operano rappresentano il 14% circa del totale degli occupati dell'intero campione elaborato.

Tabella 1.31 - Occupati nei due anni del biennio per Qualifica Professionale

Qualifica	2010			2011		
	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)
Dirigenti	3.011	1.761	1.250	3.007	1.786	1.221
Quadri	3.024	2.081	943	3.019	2.101	918
Impiegati	46.727	36.738	9.989	48.343	38.018	10.325
Operai	30.134	22.895	7.239	30.493	23.209	7.284
Apprendistato a Progetto	22	17	5	27	24	3
Medici	3.460	2.202	1.258	3.628	2.344	1.284
Infermieri	22.906	10.069	12.837	23.249	10.456	12.793
Ausiliari	64.481	53.121	11.360	65.679	53.931	11.748
Altro	20.821	17.573	3.248	21.281	17.866	3.415
	15.965	11.498	4.467	16.157	11.689	4.468
Totale	210.551	157.955	52.596	214.883	161.424	53.459

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2010/2011; m=maschi; f=femmine

La situazione dell'occupazione è costante tra i due anni del biennio ed evidenzia quote di occupati nelle qualifiche differenti tra i due generi.

Si noti come il comparto sanitario per definizione si costituisca dall'insieme di tutte le imprese con più di 100 addetti classificate in base al codice ATECO tra le attività economiche sanitarie e assistenziali. Si tratta quindi di aziende con addetti assunti con qualifiche e tipologie contrattuali del tutto simili alle imprese dei restanti settori economici (anche le imprese sanitarie hanno Dirigenti, Quadri, Impiegati). Esse si differenziano dalle altre per la presenza di una quota consistente di personale medico, infermieristico e ausiliario: figure che possono essere presenti in misura marginale anche in aziende che pur essendo classificate secondo un codice ATECO differente necessitano di tali profili professionali.

Osservando *in primis* le opportunità di accesso alle "qualifiche non mediche" è da notarsi come l'accesso per le donne sia più equilibrato nei ruoli di Quadro (nonostante una quota minore di forza lavoro in questa qualifica) rispetto alla totalità del mercato del lavoro regionale (tabella 1.32), infatti a fronte di un differenziale di genere del 5% circa in favore degli uomini nell'intero mercato del lavoro il comparto della Sanità e dell'Assistenza sociale si avvicina all'equilibrio (2,7% vs 3,7%). Anche tra le qualifiche impiegatizie e tra gli operai la situazione della Sanità sembra più bilanciata in termini di differenziale di genere rispetto al dato generale.

Tabella 1.32 –Percentuale di occupati per qualifica, confronto Sanità – Mercato del Lavoro Regionale

Qualifica	Sanità e Ass. Sociale		Tutti i settori	
	% Occupate (f) su tot (f)	% Occupati (m) su tot (m)	% Occupate (f) su tot (f)	% Occupati (m) su tot (m)
Dirigenti	2,3%	5,0%	1,4%	4,5%
Quadri	2,7%	3,7%	5,9%	11,0%
Impiegati	47,6%	39,7%	60,8%	43,1%
Operai	29,7%	28,8%	26,6%	38,4%
Apprendisti	0,0%	0,0%	1,5%	1,2%
a Progetto	2,9%	5,0%	1,4%	1,1%
Altro	15,6%	14,9%	2,4%	0,7%
Totale	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Per quanto concerne le “qualifiche mediche” esistono, invece, marcate differenze. Tra i Medici, che rappresentano il 10% circa dei lavoratori e delle lavoratrici occupati nel settore, gli uomini hanno una quota relativa pari a quattro volte la quota delle donne. Le donne dal canto loro hanno una quota del 10% maggiore di addette rispetto agli uomini nelle qualifiche Infermieristiche e del 5% tra gli ausiliari.

Fa riflettere il dato riguardante il personale medico, considerando anche le caratteristiche delle coorti di lavoratori e lavoratrici dell’ultima decade (e ancora di più se si osservano le caratteristiche di genere dei laureati lombardi nelle facoltà di Medicina negli ultimi anni. In Lombardia –per esempio- nel 2008 si sono laureate il 62,7% di donne sul totale dei laureati in quell’anno¹²). L’aumento del tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro negli ultimi decenni, infatti, è cosa nota in letteratura e implica che più è anziana la coorte, minore è la frequenza di donne.

Tale sbilanciamento quindi sembra imputabile a una elevata segregazione nelle coorti più anziane che sono entrate nella forza lavoro del comparto alcuni decenni fa. Come sottolineato nel Capitolo 2 quando ci focalizziamo su promozioni e assunzioni, anche un eventuale e recente *trend* bilanciato tra generi non permetterebbe un riequilibrio nel breve periodo ma necessiterebbe di un orizzonte temporale più ampio.

¹² Fonte dati: elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Miur (www.miur.it);

Tabella 1.33 - Percentuali Occupati su totale di genere e per qualifica nel biennio

Qualifica	2010			2011		
	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)
Dirigenti	1,4%	1,1%	2,4%	1,4%	1,1%	2,3%
Quadri	1,4%	1,3%	1,8%	1,4%	1,3%	1,7%
Impiegati	22,2%	23,3%	19,0%	22,5%	23,6%	19,3%
Operai	14,3%	14,5%	13,8%	14,2%	14,4%	13,6%
Apprendistato	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
aProgetto	1,6%	1,4%	2,4%	1,7%	1,5%	2,4%
Medici	10,9%	6,4%	24,4%	10,8%	6,5%	23,9%
Infermieri	30,6%	33,6%	21,6%	30,6%	33,4%	22,0%
Ausiliari	9,9%	11,1%	6,2%	9,9%	11,1%	6,4%
Altro	7,6%	7,3%	8,5%	7,5%	7,2%	8,4%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2010/2011; m=maschi; f=femmine

Dal punto di vista delle tipologie contrattuali applicate ai dipendenti il settore sanitario vede un largo utilizzo di contratti stabili a tempo indeterminato con quote molto elevate per entrambi i generi (tabella 1.34).

Tabella 1. 34-Percentuale di accesso alle tipologie contrattuali

Tipologia Contrattuale	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)
Indeterminato	92,6%	92,0%	94,5%
Determinato	7,4%	7,9%	5,5%
Apprendistato	0,0%	0,0%	0,0%
Altro	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

L'analisi del saldo occupazionale nel biennio con particolare attenzione agli ingressi e alle uscite di occupati consente di approfondire ulteriormente le caratteristiche di questo comparto. Lo sbilanciamento di genere registrato nelle qualifiche caratterizzanti il settore si conserva anche negli ingressi e nelle uscite del personale Medico nel corso dell'anno 2011. Esse infatti privilegiano il genere maschile in entrambe le direzioni (maggior quota di ingressi nel sistema e minor quota di uscite), con un conseguente saldo più che positivo per gli uomini rispetto alle donne. La situazione nel biennio non può che aumentare il divario di genere ampliandone se possibile l'effetto. Lo stesso scenario emerge tra gli infermieri che registrano un andamento simile, mentre per gli ausiliari il saldo finale è positivo per la componente femminile (Tabella 1.35).

Tabella 1.35 - Percentuale di ingressi, uscite e saldo occupazionale del settore

Qualifica	INGRESSI (anno 2011)			USCITE (anno 2011)			SALDO		
	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)
Dirigenti	0,8%	0,6%	1,2%	0,9%	0,6%	1,9%	-0,1%	0,0%	-0,7%
Quadri	0,6%	0,5%	0,9%	0,8%	0,5%	1,4%	-0,2%	0,0%	-0,5%
Impiegati	26,5%	27,5%	23,3%	24,3%	25,5%	21,0%	2,2%	2,0%	2,3%
Operai	24,6%	26,6%	18,6%	27,7%	30,3%	20,6%	-3,1%	-3,7%	-2,0%
Apprendisti	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
a Progetto	10,1%	10,0%	10,3%	11,0%	11,0%	11,1%	-0,9%	-1,0%	-0,8%
Altro	7,8%	5,7%	14,1%	7,7%	4,5%	16,9%	0,1%	1,2%	-2,8%
Medici	17,4%	16,7%	19,4%	15,4%	15,4%	15,7%	2,0%	1,3%	3,7%
Infermieri	8,7%	8,8%	8,1%	8,5%	9,1%	6,6%	0,2%	-0,3%	1,5%
Ausiliari	3,7%	3,5%	4,1%	3,6%	3,1%	4,8%	0,1%	0,4%	-0,7%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2010/2011; m=maschi; f=femmine

Interessanti considerazioni infine si possono trarre osservando l'utilizzo da parte delle imprese dello strumento della Cassa Integrazione in questo settore.

Tale fenomeno non è sostanzialmente conosciuto in questo settore e a fronte di circa 8.800 unità di personale complessivamente in cassa integrazione nell'arco del biennio solamente 60 appartengono al settore sanitario (pari allo 0,68%). Inoltre se si osserva la distribuzione per qualifica degli addetti in cassa integrazione nel 2011 si potrà notare come essi siano concentrati tra gli impiegati (12), gli operai (37) e gli ausiliari (11).

Le altre tipologie di qualifiche non vedono nemmeno un addetto in cassa integrazione nell'anno solare 2011. Tale caratteristica è evidentemente legata alla natura del settore stesso che sia per il carattere essenziale e sociale che ricopre ha una minor probabilità nei periodi di recessione economica di essere esposta agli effetti della stessa.

Tabella 1.36 - Percentuale di occupati in CIG nel settore Sanitario e Assistenziale

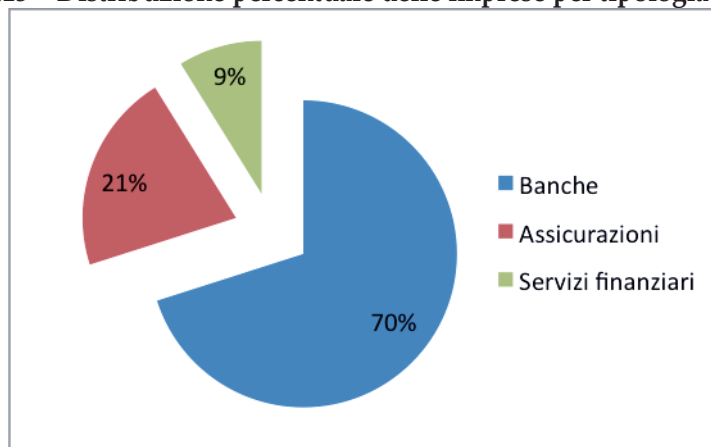
Qualifica	CIG 2011		
	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)
Dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%
Quadri	0,00%	0,00%	0,00%
Impiegati	0,03%	0,02%	0,03%
Operai	0,12%	0,15%	0,04%
Apprendistato	0,00%	0,00%	0,00%
a Progetto	0,00%	0,00%	0,00%
Medici	0,00%	0,00%	0,00%
Infermieri	0,00%	0,00%	0,00%
Ausiliari	0,05%	0,04%	0,12%
Altro	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	0,03%	0,03%	0,02%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

1.3.2 Il comparto Assicurativo, Bancario e Finanziario

In questa sezione del Rapporto si analizza la situazione di quelle imprese del campione che svolgono le loro attività nel settore delle attività finanziarie ed assicurative. La numerosità campionaria di questa sottopopolazione è costituita da 147 imprese suddivise tra attività di servizi finanziari (per semplicità denominate Banche¹³), le imprese del campo assicurativo e dei fondi pensione (denominate Assicurazioni¹⁴) e da ultimo le attività ausiliarie dei servizi finanziari e assicurativi (denominate Servizi Finanziari¹⁵).

Figura 1.15 - Distribuzione percentuale delle imprese per tipologia di attività



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011

La ripartizione delle imprese tra le tre tipologie evidenzia una presenza maggiore assoluta di Banche (70%) e Assicurazioni (21%) con la quota residuale composta dalle imprese che operano nelle attività ausiliarie dei servizi finanziari. Generalmente si tratta di medie imprese, con l'eccezione di una quota consistente di grandi imprese (20% circa) nel settore bancario.

Tabella 1.37 - imprese per dimensione e tipo di attività finanziaria svolta

Dimensione	Banche	Assicurazioni	Servizi Finanziari	Totale
100-249	42	16	6	64
250-499	25	6	5	36
500-999	16	4	0	20
>1000	20	5	2	27
Totale	103	31	13	147

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011

Il settore nella sua complessità occupa 96.000 addetti circa di cui il 42% sono donne. In questo settore esiste una concentrazione di dirigenti e quadri approssimativamente doppia rispetto alla media degli altri settori. L'accesso alle diverse qualifiche per genere si conferma poco equilibrato. Confrontando le quote per genere di addetti con

¹³ Cfr. Codice 64 ATECO '91

¹⁴ Cfr. Codice 65 ATECO '91

¹⁵ Cfr. Codice 66 ATECO '91

qualifica di dirigente nel settore (cfr. Tabella 1.38) con le corrispondenti quote dell'intero mercato il fenomeno della segregazione di genere sembra in linea con l'andamento generale, nonostante quote maggiori di lavoratori (dovute alla sostanziale assenza di operai nel settore) siano assunti con ruoli dirigenziali la proporzione tra le quote di genere resta invariata.

Tabella 1.38 – Confronto quote percentuali di occupati per genere tra Settore e Mercato

Qualifica	Banche e Assicurazioni		Tutti i settori	
	% Occupate (f) su	% Occupati (m) su	% Occupate (f) su	% Occupati (m) su
	tot (f)	tot (m)	tot (f)	tot (m)
Dirigenti	2,5%	8,8%	1,4%	4,5%
Quadri	21,0%	40,2%	5,9%	11,0%
Impiegati	75,6%	49,9%	60,8%	43,1%
Operai	0,1%	0,2%	26,6%	38,4%
Apprendisti	0,4%	0,4%	1,5%	1,2%
a Progetto	0,3%	0,5%	1,4%	1,1%
Altro	0,1%	0,1%	2,4%	0,7%
Totale 2011	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Il rapporto tra le quote di genere dei Quadri resta anche esso invariato, mentre notiamo un maggiore squilibrio a favore delle donne tra le qualifiche impiegatizie (il rapporto passa da 1,3 a 1,6). Le Altre qualifiche non sono praticamente rappresentate all'interno di questo campione di imprese.

Volendo cogliere possibili differenze di questo fenomeno tra Banche e Assicurazioni (i due maggiori sottogruppi del settore) si osservi *in primis* (cfr. tabella 1.39) come alle Banche sia da imputare la maggiore quota di occupati nelle qualifiche dirigenziali e dei Quadri (41% vs 21%) e di come nelle Assicurazioni le opportunità per le donne di accedervi siano drasticamente inferiori che nelle Banche. Si vedrà nel Capitolo 2 come dalle promozioni e assunzioni emerga che nelle Banche, contrariamente a quanto accade in altri settori, i segnali di miglioramento sono pressoché assenti. Tra gli impiegati invece si osserva una conseguente contrazione relativa della percentuale di addetti nel settore bancario e una dilatazione nel settore assicurativo con rapporti tra quote di genere sostanzialmente simili.

Tabella 1.39 – Quote percentuali di occupati totali e di genere sul totale di genere per Banche e Assicurazioni

Qualifica	Occupati	Banche		Assicurazioni		
		Occupati (f)	Occupati (m)	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)
Dirigenti	6,5%	3,0%	8,9%	3,1%	0,7%	5,6%
Quadri	35,3%	24,3%	42,7%	18,1%	9,4%	27,2%
Impiegati	57,3%	71,8%	47,5%	77,6%	89,2%	65,4%
Operai	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,4%	0,5%	0,4%	0,1%	0,1%	0,1%
A Progetto	0,2%	0,2%	0,2%	0,9%	0,4%	1,4%
Altro	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%	0,3%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Osservando, inoltre, la tipologia contrattuale con cui sono assunti gli addetti nel settore si noti come l'uso del contratto a tempo indeterminato sia la prerogativa generale con quote residuali per le altre tipologie indifferentemente tra i due generi. Osservando tra i due macro-raggruppamenti delle Banche e delle Assicurazioni si conferma la situazione appresentata in generale nel settore dalla tabella 1.40.

Tabella 1.40 - Quote percentuali di addetti per tipologia contrattuale

Tipologia Contrattuale	Occupati	Occupati (f)	Occupati (m)
Indeterminato	96,6%	96,1%	96,9%
Determinato	2,5%	3,1%	2,1%
Apprendistato	0,7%	0,5%	0,8%
Altro	0,2%	0,2%	0,2%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

Considerazioni interessanti possono essere tratte osservando, infine, gli ingressi e le uscite di addetti dal mercato nel corso del 2011 (cfr. Tabella 1.41). In via generale si noti come le qualifiche dirigenziali e impiegatizie mostrino saldi negativi (anche quelle di operai, delle figure con contratti a progetto e altro, pur avendo ben poco peso nel settore) con la sostanziale differenza che nei dirigenti il saldo è crescente per le donne e decrescente per gli uomini (si va quindi verso un lento, ma costante riequilibrio).

Negli impiegati, invece, la quota femminile è ben maggiore con una situazione di segregazione crescente nella qualifica stessa. Tra i quadri, invece, si noti come a saldi positivi, un riequilibrio tra generi sia evidentemente in atto. Come già discusso nel paragrafo riguardante il comparto sanitario, si tenga presente come lo *stock complessivo di lavoratori e lavoratrici* del mercato sconti l'eredità di una situazione molto sbilanciata tra generi e che necessiti, quindi, di un medio-lungo periodo per riequilibrarsi (ove ciò sia eventualmente in atto).

Tabella 1.41 -Quote percentuali di ingressi, uscite e saldo nel settore

Qualifica	INGRESSI (anno 2011)			USCITE (anno 2011)			SALDO		
	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)	(m+f)	(f)	(m)
Dirigenti	5,6%	2,6%	7,8%	5,8%	1,8%	8,4%	-0,2%	0,8%	-0,6%
Quadri	32,2%	22,0%	40,1%	29,4%	17,8%	37,4%	2,8%	4,2%	2,7%
Impiegati	58,2%	71,7%	47,8%	59,8%	75,2%	49,3%	-1,6%	-3,5%	-1,5%
Operai	0,2%	0,1%	0,3%	0,5%	0,6%	0,5%	-0,3%	-0,5%	-0,2%
Apprendisti	1,3%	1,5%	1,2%	1,2%	1,2%	1,3%	0,1%	0,3%	-0,1%
a Progetto	1,6%	1,1%	2,0%	2,0%	1,8%	2,2%	-0,4%	-0,7%	-0,2%
Altro	0,9%	1,1%	0,7%	1,3%	1,6%	1,0%	-0,4%	-0,5%	-0,3%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità, 2011; m=maschi; f=femmine

PROMOZIONI E ASSUNZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO

Variazioni nella composizione dello *stock* di occupazione per genere richiedono tempo in quanto scontano tendenze di lungo periodo (quale l'espansione nei decenni della partecipazione e occupazione femminile, oppure la crescente istruzione della manodopera femminile). Al contrario, le informazioni relative a promozioni e assunzioni (*flussi*) per genere danno un'idea più precisa delle tendenze e dinamiche più recenti, e dell'equità dei comportamenti assunti dalle imprese lombarde in una prospettiva di pari opportunità di genere.

Un primo sguardo alle dinamiche occupazionali (assunzioni, cessazioni) è già stato dato nel Capitolo 1. In questo capitolo approfondiamo questi aspetti commentando più approfonditamente le differenze tra uomini e donne. In particolare, in questo capitolo del Rapporto facciamo riferimento alla Tabella 4 del questionario, che viene compilata con i dati complessivi dell'azienda e non per ciascuna sede/stabilimento. Per questo motivo i dati possono discostarsi leggermente da quanto riportato in altre parti di questo Rapporto. Eliminati i casi in cui vengono riportate informazioni severamente incomplete o incoerenti rimane un campione di 2.920 imprese per le quali disponiamo di informazioni su promozioni e assunzioni, in cui risultano occupati 1.268.198 lavoratrici e lavoratori, il 40,9% dei quali donne, inquadrati come dirigenti, quadri, impiegati e operai.¹⁶ La suddivisione per categoria è riportata nella Tabella 2.1.

Tabella 2.1 - Distribuzione di occupati per categoria suddivise per genere

	numero di donne	numero di uomini	percentuale di donne	percentuale di uomini
dirigenti	6.218	28.738	17,8	82,2
quadri	35.693	90.070	28,4	71,6
impiegati	334,790	332,327	50,2	49,8
operai	141,650	298,712	32,2	67,8
totale	518.351	749.847	40,8	50,2

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consiglieria di Parità, 2010/11

¹⁶ Non sono compresi nelle analisi di questo capitolo 2.853 lavoratrici e lavoratori inquadrati come apprendisti, con contratti a progetto, in categorie speciali e in altre tipologie dove le percentuali di promozioni sono trascurabili. Similmente, non sono inclusi i 1.198 tra medici, infermieri e ausiliari nel settore sanitario, poiché queste categorie risultano chiuse in termini di promozioni da altre categorie e non si prestano quindi ad un'analisi sulla mobilità. La dimensione del campione risulta diversa da quella del capitolo 1 in quanto in questo capitolo non utilizziamo in genere le informazioni relative alla provincia, al settore ATECO (fatta eccezione per Banche ed Assicurazioni e Sanità e Assistenza sociale) ed alla dimensione di impresa, per cui anche le imprese con *missing* in queste variabili possono essere considerate.

2.1 Promozioni

Nella Tabella 2.2 riassumiamo i risultati circa le promozioni. Nel corso del 2011 risultano essere stati promossi 64.608 lavoratrici e lavoratori, ovvero il 5,1% del totale degli occupati, con una frequenza relativamente maggiore del fenomeno tra quadri e impiegati. Le donne promosse sono state 24581, ovvero solo il 38% del totale. Questa percentuale molto bassa non può tuttavia essere valutata senza tenere conto che il bacino complessivo di lavoratrici e lavoratori è anch'esso sbilanciato a livello di genere. Nel caso esistesse un trattamento assolutamente paritetico, in altre parole se nel mercato del lavoro il genere fosse del tutto ininfluenza nelle decisioni di promozione, ci dovremmo aspettare che il sottogruppo di promossi replichi esattamente la distribuzione di genere della forza lavoro. In altre parole la percentuale di donne promosse sul totale dovrebbe essere del 40,9%, e quindi dovremmo osservare la stessa percentuale di promossi sul totale occupati sia per gli uomini che per le donne. Questo invece non si verifica, poiché tali cifre sono 4,7% e 5,3% per donne e uomini, rispettivamente. Possiamo quindi concludere che il tasso di promozioni tra le donne non sia ancora bilanciato. In particolare, utilizziamo come indicatore sintetico di disuguaglianza il rapporto tra la percentuale di donne promosse divisa per la percentuale di uomini promossi. Tale rapporto dovrebbe essere pari a 1 in caso di distribuzione uguale di promozioni tra i generi una volta che si corregga per la loro diversa numerosità. Sarà uguale a zero se nessuna donna viene promossa, mentre assumerà valori superiori a 1 se le donne sono promosse più frequentemente degli uomini. I dati analizzati mostrano un indice pari a 0,89, ancora lontano da una situazione di uguaglianza. Ciò implica che per 100 uomini occupati che vengono promossi solo 89 donne occupate sono promosse.

Informazioni più approfondite possono essere ricavate disaggregando il risultato complessivo nelle diverse categorie (dirigenti, quadri, impiegati, operai). Nel caso di operai e impiegati la gran parte delle promozioni consiste in avanzamenti di livello all'interno della categoria. Nel caso di dirigenti e quadri assumono, invece, un peso significativo le promozioni da altre qualifiche (ad esempio quadri che diventano dirigenti). Questo implica che, valutando i tassi di promozione, per operai e impiegati si può tranquillamente usare come termine di paragone il totale degli occupati nella medesima categoria, mentre nel caso di quadri e dirigenti bisogna prestare maggiore attenzione.

Tabella 2.2 - Distribuzione di promozioni per categoria suddivise per genere

	numero di donne	numero di uomini	percentuale di donne	percentuale di uomini	indice di disuguaglianza
dirigenti	315	1.068	22,7	77,3	1,36
quadri	2.645	5.363	33,0	67,0	1,24
impiegati	18.015	22.042	45,0	55,0	0,81
operai	3.606	11.554	23,8	76,2	0,66
totale	24.581	40.027	40,9	59,1	0,89

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, 2010/11

Tra i 15.160 Operai promossi nel corso del 2011 solo 3.606 (il 23,8%) sono donne. Anche tenendo conto che le donne sono molto sottorappresentate in questa categoria (sono il 32,2% degli occupati), il tasso di promozione è comunque sensibilmente inferiore. L'indicatore descritto sopra assume in questo caso un valore molto basso, pari a 0,66, segnalando una situazione gravemente sbilanciata.

La situazione è relativamente migliore nella categoria più numerosa, quella degli Impiegati, dove le donne sono se pur di pochissimo la maggioranza degli occupati in questo campione (il 50,2%). Anche in questo caso tuttavia non si riscontrano promozioni bilanciate. Infatti, degli oltre quarantamila promossi solo 18.015, ovvero il 45,0%, sono donne. L'indicatore di disuguaglianza nelle promozioni assume tra gli impiegati un valore pari a 0,81, decisamente migliore che nel caso degli operai ma pur sempre lontano da un tasso di promozioni uguale tra i generi.

Analizzando la categoria dei Quadri è necessario prestare maggiore attenzione. Come nelle altre categorie, le promozioni in questa categoria sono distribuite in modo diseguale tra uomini e donne (67% e 33%, rispettivamente). Tuttavia, se applicassimo acriticamente l'indicatore di disuguaglianza che pesa il numero dei promossi in base alla numerosità degli occupati in quella categoria otterremmo questa volta un valore pari a 1,24, che sembrerebbe indicare una probabilità relativamente maggiore delle donne di essere promosse. Il motivo è che solo il 28,4% dei Quadri sono donne, e quindi una percentuale tra i promossi del 33% sembrerebbe a prima vista deporre a favore di una situazione relativamente più favorevole alle donne in termini di probabilità di essere promosse in questa categoria. Tuttavia, come già accennato sopra, la categoria dei Quadri vede la maggior parte delle promozioni provenire dalla categoria degli impiegati, per cui in questo caso utilizzare il totale degli occupati per genere tra i quadri allo scopo di pesare le promozioni costituisce una forzatura. Usare il totale degli impiegati sarebbe parimenti sbagliato, in quanto il raffronto corretto andrebbe fatto selezionando all'interno di ciascuna impresa il numero, e la distribuzione per genere, degli occupati che possono essere ragionevolmente promossi a quadri, ovvero i livelli più elevati della categoria impiegatizia. In assenza di tale informazione la cosa più ragionevole è dare una lettura critica dell'indice di disuguaglianza. Un valore pari a 1,24 segnala sicuramente che il flusso di promozioni per genere nella categoria dei quadri è *meno sbilanciato* della distribuzione di genere all'interno della categoria dei quadri in termini di numero di occupati. In altre parole, le promozioni contribuiscono a ridurre la disuguaglianza in termini di presenza di donne tra i quadri, ma non è possibile stabilire con certezza se la probabilità di promozione sia bilanciata o meno.

Un discorso non molto diverso vale per i Dirigenti dove le donne sono pesantemente sottorappresentate, essendo solo il 17,8% degli occupati per tale livello di qualifica. Le promozioni in questa categoria vedono 315 donne su un totale di 1.383 (il 22,7%), una percentuale maggiore rispetto alla distribuzione dell'occupazione tra i generi in livelli. Infatti l'indice di disuguaglianza assume un valore pari a 1,36, segnalando a prima vista una situazione più favorevole alle donne. A parte l'esiguo numero di osservazioni, va notato che anche in questo caso tale segnale può risultare fuorviante. Come già detto nel caso dei quadri, infatti, anche nel caso dei dirigenti le promozioni avvengono prevalentemente dall'esterno di questa categoria, per cui usare il totale degli occupati tra i dirigenti per pesare le promozioni non è appropriato. Dato il

numero di livelli molto più ridotto tra i quadri, sembra in questo caso accettabile come controllo di robustezza usare la distribuzione per genere tra gli occupati come quadri, il che porterebbe ad ottenere un valore dell'indice di disuguaglianza pari a 0,74, sensibilmente diverso da quello ottenuto sopra. Il valore effettivo dipende dalla ripartizione delle promozioni alla qualifica di dirigente tra quelle all'interno della categoria e quelle provenienti dai quadri. Sebbene non sia possibile derivarne una stima puntuale, ci si può ragionevolmente aspettare che l'indice si collochi in un intervallo inferiore alla parità pur non discostandosene molto.

Analizzando la dinamica delle promozioni sembra quindi emergere una situazione duale, che si sovrappone ad un punto di partenza molto chiaro, ovvero che l'accesso a livelli gerarchici elevati risulta molto più difficile per le donne. Infatti, l'analisi statica della distribuzione per genere nelle varie categorie è palesemente asimmetrica per genere. Come già accennato nel primo Capitolo, tuttavia, limitarsi all'analisi in livelli potrebbe essere fuorviante, poiché i livelli di occupazione continuano a scontare il peso che situazioni diseguali in passato hanno ancora oggi nel determinare una distribuzione diseguale tra quadri e dirigenti. Anche partendo da una ipotetica situazione di (quasi) uguaglianza oggi, servirebbero infatti molti altri anni per assorbire l'eredità del passato e creare una distribuzione bilanciata tra generi. Da questo punto di vista l'analisi della dinamica delle promozioni consente di illuminare i *trend* più recenti e quindi di poter fare previsioni migliori su quello che possiamo attenderci in futuro.

Il quadro che emerge ha luci e ombre. Da un lato, le promozioni sembrerebbero finalmente indicare che una volta raggiunti livelli gerarchici elevati non sembrano riscontrarsi a livello aggregato ostacoli a progressioni di carriera per le donne rispetto agli uomini. Sebbene una perfetta uguaglianza non sia stata ancora raggiunta, la giusta strada sembra essere stata finalmente imboccata. Dall'altro lato, va invece rimarcato come ancora oggi esistano differenze molto significative tra uomini e donne in termini di promozioni all'interno delle categorie di operai e impiegati. Ciò significa che stiamo accumulando ulteriore disuguaglianza. Una differenza così marcata tra indicazioni che provengono da diversi livelli occupazionali sembra rimandare a diverse scelte, o più probabilmente diverse possibilità, di contemperare carichi di lavoro all'interno e all'esterno della famiglia che hanno diverse ripercussioni sulle possibilità di carriera.

2.2 Assunzioni

Lo stesso campione di imprese consente di analizzare il flusso di lavoratrici e lavoratori negli occupati. Nel corso del 2011 sono stati assunti 178.242 lavoratrici e lavoratori, pari al 14,1% del totale degli occupati a fine anno, con una frequenza relativamente maggiore tra operai e impiegati. Il 45 % del totale dei nuovi assunti (80.252) sono donne.

La distribuzione per genere dei nuovi assunti rivela già a prima vista un miglioramento rispetto allo *stock* di occupati alla fine del 2011: infatti, il 45% dei nuovi occupati sono donne, rispetto al 40,8% del totale degli occupati. E' un numero che ancora non palesa esplicitamente una condizione di uguaglianza. Tuttavia, interpretando questo dato bisogna anche tenere in considerazione il fatto che i nuovi

assunti registrati in questo campione di imprese non corrispondano ai nuovi ingressi nel mercato del lavoro. Un'impresa considera, infatti, nuovo assunto anche chiunque entri per la prima volta a far parte dell'azienda, anche se proveniente da un'altra realtà lavorativa. Di questa categoria fanno sicuramente parte lavoratrici e lavoratori con una diversa anzianità lavorativa. L'aumento del tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro registrato negli ultimi decenni implica che più è anziana la coorte, minore è la frequenza di donne. I dati sui nuovi assunti includono anche le coorti di età meno giovani di occupati all'interno delle quali sappiamo esistere un diverso tasso di partecipazione al mercato del lavoro per genere.

Similmente a quanto già detto nel caso delle promozioni, se vogliamo capire quello che sta succedendo oggi nel mercato del lavoro dobbiamo tentare di evidenziare i *trend* più recenti, al netto dell'eredità passata, e interpretare i risultati di conseguenza. Da questa considerazione possiamo dedurre come il 45% di donne tra i nuovi assunti costituisca quindi un'approssimazione per difetto del rapporto che si osserverebbe se disponessimo dei dati relativi unicamente ai nuovi ingressi nel mercato del lavoro. Infatti tale percentuale risulta come effetto di composizione medio estraendo osservazioni da sottocampioni molto diversi tra loro. Sappiamo che nelle coorti più anziane la percentuale di donne è sensibilmente inferiore al 45%. Ciò significa che, anche senza riuscire a darne una stima quantitativamente definita, la percentuale di donne assunte che appartengono alle coorti più recenti di donne deve essere superiore al 45%, avvicinandosi quindi moltissimo a quella degli uomini. Questo segnala una convergenza dell'indice di partecipazione al mercato del lavoro delle donne in Lombardia verso livelli uguali a quelli degli uomini.¹⁷

Disaggregando la distribuzione dei nuovi assunti all'interno di dirigenti, quadri, impiegati e operai va tenuta parimenti in considerazione la diversa incidenza delle coorti di età nelle diverse categorie. È, infatti, ragionevole supporre che i nuovi assunti tra i dirigenti comprendano lavoratrici e lavoratori mediamente più anziani rispetto, ad esempio, quelli che potremmo osservare tra operai e impiegati. In altre parole, nei livelli occupazionali più elevati possiamo ipotizzare di trovare relativamente più forte l'effetto di trascinamento della disuguaglianza di genere in termini di partecipazione al mercato del lavoro sperimentata in passato.

Alla luce di questa considerazione, non sorprende quindi notare come tra dirigenti e quadri la percentuale di donne tra i nuovi assunti ricalchi a grandi linee la frequenza del totale degli occupati. Se le nostre congetture sono corrette, il 15,5% di donne tra i nuovi assunti a livello dirigenziale, in cui le donne sono il 17,8% del totale, dovrebbe riflettere in gran parte l'eredità del passato. Infatti, dovrebbe trattarsi di lavoratrici con esperienza sul mercato lavorativo, quindi appartenenti a coorti di età non giovani, caratterizzate sia da una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, sia da elevati livelli di disuguaglianza di genere. Un discorso abbastanza simile, anche se le cifre sono in realtà peggiori, dovrebbe valere anche nel caso dei quadri in cui la percentuale di donne assunte è il 24,7% a fronte del 28,4% del totale occupati in questa categoria.

¹⁷ Si consideri, inoltre, come un uguale tasso di partecipazione tra i generi non implichi un uguale numero di donne e uomini che entrano nel mercato del lavoro. Nella fasce di età che dovrebbero catturare la maggior parte degli ingressi nel mercato del lavoro gli uomini sono infatti in numero superiore (ad es. il 51,1% nella classe di età 20-24 anni).

I flussi in entrata tra operai e impiegati mostrano una realtà diversa, anche in virtù dell'ipotizzabile frequenza maggiore delle coorti più giovani. In questo caso le donne risultano essere complessivamente il 46,3% del totale dei nuovi assunti, anche se all'interno di queste due categorie questo dato riflette la diversa rappresentanza tra le due categorie che caratterizza anche il numero totale di occupati. Le donne infatti tendono infatti a concentrarsi nella categoria impiegati, gli uomini invece tra gli operai. Nel caso degli impiegati i flussi addirittura rinforzano questa tendenza, con il 55% di donne tra i nuovi assunti contro il 50,2% di donne nel totale occupati. Nel caso degli operai invece la percentuale di donne neoassunte (35,4%) risulta non di molto superiore alla frequenza tra il totale occupati (32,2%), contribuendo così a ridurre solo marginalmente la segregazione di genere.

Il dato più importante che possiamo ricavare dalla distribuzione dei nuovi assunti in queste categorie è comunque l'evidenza indiretta che si può ricavare circa l'indice di partecipazione al mercato del lavoro delle donne in Lombardia. Ipotizzando una propensione alla mobilità e un tasso di disoccupazione simile tra uomini e donne, il 45% di donne tra i nuovi assunti di diverse coorti di età indica con ragionevole sicurezza una convergenza nelle coorti più giovani del tasso di partecipazione al mercato del lavoro tra uomini e donne.

Tabella 2.3 - Distribuzione delle assunzioni per categoria, suddivise per genere

	numero di donne	numero di uomini	percentuale di donne	percentuale di uomini
dirigenti	407	2.218	15,5	84,5
quadri	1.884	5.746	24,7	75,3
impiegati	51.560	42.052	55,1	44,9
operai	26.311	47.974	35,4	64,6
totale	80.252	97990	45,0	55,0

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, 2010/11

2.3 Focus sanità: assunzioni

Ci concentriamo, in questa parte del Rapporto, sulla dinamica di promozioni e assunzioni nel settore sanitario così come risultante dalla Tabella 4 del questionario compilata solo a livello centrale e non per ciascuna sede. Eliminati i casi in cui vengono riportate informazioni severamente incomplete o incoerenti rimane un campione di 234 imprese nel settore sanitario per le quali disponiamo di informazioni su promozioni e assunzioni, in cui risultano occupati 170.665 lavoratrici e lavoratori, il 70,3% dei quali donne. Così come nella Sezione 2.1 escludiamo dall'analisi delle promozioni le categorie dei medici, degli infermieri e degli ausiliari a causa del fatto che non è possibile osservare promozioni da una qualifica all'altra. Escludendo queste categorie, i numeri delle promozioni tra dirigenti, quadri, impiegati e operai nel settore sanitario risultano troppo piccoli per consentire di derivare indicazioni credibili. Nel corso del 2011 risultano essere stati promossi solo 1.144 lavoratrici e lavoratori, ovvero l'1,6% del totale degli occupati in queste qualifiche, una percentuale decisamente inferiore rispetto alla media regionale e concentrati prevalentemente tra gli impiegati. Anche tra medici, infermieri e ausiliari il tasso di promozioni è estremamente basso, sotto l'1%, e pertanto riteniamo più corretto concentrare l'analisi di questo settore solo sulle assunzioni.

Nella Tabella 2.4 riassumiamo i risultati sul numero totale di occupati e di assunzioni. In questo caso abbiamo incluso i medici tra i dirigenti, gli infermieri tra gli impiegati e gli ausiliari tra gli operai poiché l'analisi separata delle professioni mediche avrebbe implicato una dimensione troppo ridotta dei campioni.

Tabella 2.4 - Distribuzione di occupati per categoria suddivise per genere: settore sanitario

	numero di donne	numero di uomini	donne assunte	uomini assunti
dirigenti e medici	9.944	11.207	829	693
quadri	1.556	723	40	29
impiegati e infermieri	72.799	29.900	5.690	1.879
operai e ausiliari	35.828	8.708	4.773	1.350
totale	120.127	50.538	11.332	3.951

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, 2010/11

Per quanto riguarda le nuove assunzioni, nel corso del 2011 sono stati assunti 15.283 lavoratrici e lavoratori, pari all'8,9% del totale degli occupati nel settore sanitario a fine anno, con una frequenza relativamente maggiore tra operai ed ausiliari. Il 74,1% del totale dei nuovi assunti (ovvero 11.332) sono donne. Il tasso di assunzioni risulta quindi inferiore rispetto alla media regionale, mentre la distribuzione per genere dei nuovi assunti rivela quindi un'ulteriore rafforzamento della concentrazione di genere degli occupati in questo settore. Disaggregando la distribuzione dei nuovi assunti per

categoria, vale la pena di evidenziare come il numero di donne tra nuove assunzioni di dirigenti e medici sia superiore non solo in termini relativi, ma anche assoluti rispetto al numero di uomini. Questo fatto va in controtendenza rispetto al fatto che il numero di uomini dirigenti e medici risulti, invece, superiore. Nel caso di impiegati e infermieri il flusso dei nuovi assunti spinge verso un'ulteriore concentrazione di genere con le donne in prevalenza ancora più spiccata tra i nuovi assunti. L'opposto si riscontra tra operai e ausiliari visto che la percentuale di donne neo-assunte, sebbene preponderante, risulta comunque inferiore a quella nello *stock* di occupati.

2.4 Focus credito: promozioni e assunzioni

Ci concentriamo, in questa parte del Rapporto, sulla dinamica di promozioni e adassunzioni nel settore bancario così come risultante dalla Tabella 4 del questionario compilata solo a livello centrale e non per ciascuna sede. Eliminati i casi in cui vengono riportate informazioni incomplete o incoerenti rimane un campione di 104 imprese nel settore bancario per le quali disponiamo di informazioni su promozioni e assunzioni, in cui risultano occupati 104.436 lavoratrici e lavoratori, il 41,8% dei quali donne. Nella Tabella 2.5 riassumiamo i risultati circa il numero totale di occupati, promozioni e assunzioni.

Nel corso del 2011 risultano essere stati promossi 8.615 lavoratrici e lavoratori, ovvero l'8,2% del totale degli occupati in questo settore, una percentuale sensibilmente superiore a quella media regionale (4,7%).

Le donne promosse sono state 3.697, ovvero il 42,9% del totale. Pesando le promozioni in base al bacino complessivo di lavoratrici e lavoratori notiamo che la percentuale di donne promosse sul totale è di poco superiore alla frequenza di donne sul totale degli occupati (41,8%), evidenziando quindi un caso di sostanziale uguaglianza a livello aggregato nella probabilità di uomini e donne di essere promossi. L'indice utilizzato nella Sezione 2.1 assume infatti in questo settore un valore pari a 1.04, molto vicino quindi alla parità. Disaggregando il numero di lavoratrici e lavoratori nelle diverse categorie (dirigenti, quadri, impiegati, mentre il numero degli operai è trascurabile) si nota innanzitutto come l'accesso ai livelli superiori per le donne sia stato in passato ancora più sbilanciato che negli altri settori. Infatti, solo il 13% dei dirigenti e il 31,5% dei quadri sono donne, mentre queste prevalgono tra gli impiegati. Per quanto riguarda la probabilità di essere promossi, tra gli impiegati emerge una situazione di leggero svantaggio per le donne (indice di disuguaglianza 0.9). Nel caso dei quadri vale invece quanto detto nella Sezione 2.1, ovvero che in questa categoria la maggior parte delle promozioni proviene dalla categoria degli impiegati, per cui in questo caso utilizzare il totale degli occupati per genere tra i quadri allo scopo di pesare le promozioni costituisce una forzatura. L'indice di disuguaglianza pari a 1,15 deriva dal fatto che solo il 31,5% dei quadri sono donne, e quindi una percentuale tra i promossi del 34,7% non può essere interpretata come una maggiore probabilità di essere promosse a quadri, visto che la distribuzione di occupati tra gli impiegati è molto simile. Un valore pari a 1,15 dell'indice di disuguaglianza segnala semplicemente che il flusso di promozioni per genere nella categoria dei quadri è *meno sbilanciato* della distribuzione di genere all'interno della categoria dei quadri in termini di numero di occupati. Malgrado il basso numero di osservazioni, le promozioni a dirigenti

mostrano invece chiaramente un persistere della difficoltà a raggiungere i livelli gerarchici superiori nel settore bancario. La percentuale di donne promosse è infatti solo dell'11,5%, ancora inferiore rispetto alla già bassa percentuale di dirigenti donne, e ancora più deludente se si pensa che all'interno dei quadri, da dove almeno in parte provengono le lavoratrici e i lavoratori promossi a dirigenti, le donne sono invece il 31,5%.

Tabella 2.5 - Distribuzione di occupati per categoria suddivise per genere: settore bancario

	numero di donne	numero di uomini	donne promosse	uomini promossi	donne assunte	uomini assunti
dirigenti	462	2.985	13	100	34	148
quadri	13.874	30.190	1.188	2.236	470	1.080
impiegati	29.335	27.405	2.496	2.582	1.962	1.827
operai	22	163	0	0	0	10
totale	43.693	60.743	3.697	4.918	2.466	3.065

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, 2010/11

Per quanto riguarda le nuove assunzioni nel corso del 2011 sono stati assunti 5.531 lavoratrici e lavoratori, pari solo il 5,3% del totale degli occupati nel settore bancario a fine anno, con una frequenza relativa distribuita in modo abbastanza omogeneo tra le varie categorie. Il 44,6% del totale dei nuovi assunti (ovvero 2.466) sono donne. Il tasso di assunzioni risulta quindi essere molto inferiore rispetto alla media regionale, mentre la distribuzione per genere dei nuovi assunti rivela una leggera tendenza a riequilibrare la distribuzione aggregata per genere nel settore. Disaggregando la distribuzione dei nuovi assunti per categoria, va evidenziato come i flussi ricalchino abbastanza fedelmente la distribuzione in livelli. Ciò significa che non si intravedono ancora tendenze a invertire la situazione gravemente sfavorevole in termini di possibilità per le donne di raggiungere le categorie quadri e dirigenti.

LA PRESENZA FEMMINILE NELLE IMPRESE LOMBARDE: UN'ANALISI DI REGRESSIONE

3.1 La femminilizzazione dell'occupazione nelle imprese lombarde

In questo paragrafo analizziamo la *femminilizzazione dell'occupazione* nelle imprese lombarde utilizzando l'analisi di regressione. Un indicatore del grado di femminilizzazione dell'occupazione è rappresentato dall'incidenza delle lavoratrici donne (L_f) sul totale dell'occupazione di un'impresa (L). Ci riferiremo a questo indicatore come all'indice di femminilizzazione dell'occupazione, $I_f = L_f/L$ o più brevemente "indice di femminilizzazione". Qualora metà degli occupati in un'impresa fossero donne, ad esempio, l'indice assumerebbe il valore di 0.5.

Al fine di mettere in relazione questo indice con alcune caratteristiche dell'impresa, utilizzeremo *l'analisi di regressione*. L'analisi di regressione presenta due vantaggi rispetto alle statistiche descrittive riguardanti la femminilizzazione dell'occupazione già riportate nel Capitolo 1 poiché consente:

1) di controllare per più fattori contemporaneamente, isolando l'incidenza specifica di ciascun fattore (ad esempio del settore in cui un'impresa opera, della sua classe dimensionale, ecc.);

2) di valutare quali differenze sono *statisticamente significative* (infatti dal punto di vista statistico un indice di femminilizzazione di 0.5 o di 0.55 potrebbero essere la stessa cosa, ovvero non essere significativamente diversi da un punto di vista statistico).

In particolare, possiamo assumere che l'indice di femminilizzazione di un'impresa dipenda da fattori quali, ad esempio, il settore ATECO di attività economica, la provincia di localizzazione della sua sede legale e la sua dimensione.¹⁸ Per alcuni fattori, come il settore di attività economica, è lecito attendersi *ex-ante* una forte associazione con I_f , che non riflette necessariamente alcun atteggiamento discriminatorio delle imprese, in quanto dipende dalle caratteristiche delle prestazioni lavorative prevalenti in quel settore. Ad esempio nell'industria estrattiva ci attenderemmo una bassa presenza femminile senza per questo concludere che questa industria abbia un *bias* contro le donne (sebbene anche in questo caso si potrebbe essere in presenza di "stereotipi di genere"). Per quanto riguarda invece la provincia di localizzazione dell'impresa, non ci aspettiamo *ex-ante* nessuna particolare associazione con I_f . La dimensione dell'impresa potrebbe risultare invece associata a I_f in quanto le imprese più grandi potrebbero risultare meno (o più) discriminatorie nelle loro politiche di assunzione, anche se la discriminazione potrebbe emergere per imprese di

¹⁸ Dato che utilizzeremo in questo capitolo i dati aggregati per impresa, e non disaggregati per stabilimento produttivo, siamo costretti ad utilizzare un solo indicatore geografico per impresa, e per questa ragione abbiamo deciso di utilizzare quello della sede legale. Per le imprese con impianti localizzati in diverse province tuttavia questa informazione potrebbe essere meno significativa nello spiegare i comportamenti delle imprese.

dimensioni più ridotte rispetto a quelle considerate nell'indagine qui utilizzata, che ricordiamo include solo imprese con più di 100 dipendenti.¹⁹

Nell'analisi di regressione verrà stimata la seguente equazione:

$$I_f = a_0 + a_1 \text{ Settore} + a_2 \text{ Provincia} + a_3 \text{ Dimensione} + e \quad (1)$$

dove e è l'errore della regressione, e le "a" i coefficienti da stimare (a_0 è la cosiddetta costante o intercetta della regressione), che rappresentano le associazioni tra le variabili incluse sul lato destro dell'uguale (le cosiddette *variabili indipendenti* o variabili esplicative) e quella inclusa sul lato sinistro (la *variabile dipendente*, o variabile da spiegare). Questi coefficienti possono essere stimati col metodo dei Minimi Quadrati Ordinari (in inglese, *Ordinary Least Squares*, OLS).

Come abbiamo detto, uno dei vantaggi dell'analisi di regressione multivariata, rispetto alle statistiche descrittive già riportate nel presente Rapporto, è che essa consente di stabilire l'associazione tra la variabile dipendente ed una specifica variabile indipendente, "al netto" delle altre variabili indipendenti incluse nel modello.²⁰ A titolo puramente esemplificativo, potrebbe accadere che nella provincia di Bergamo siano soprattutto presenti imprese tessili, dove la presenza femminile è rilevante. Ora se nella regressione (1) non viene controllato per il Settore ATECO (ovvero tale variabile non viene inclusa nel modello), la provincia di Bergamo risulterà positivamente e significativamente associata con un maggiore indice di femminilizzazione. Al contrario, quando anche il settore viene incluso nell'equazione (1), allora se la sola ragione dell'associazione positiva era il fatto che a Bergamo sono presenti molte industrie tessili, la stessa provincia cesserà di essere associata con la variabile dipendente, mentre tale associazione positiva verrà catturata dal coefficiente di uno specifico settore ATECO (nel nostro esempio quello delle Manifattura, essendo l'industria tessile compresa in questo settore ATECO).

I risultati della regressione (1) sono riportati nella Tabella 3.1.²¹ Da notare inanzitutto che la regressione è stata stimata su un campione di 2.882 imprese per le quali la variabile dipendente e le variabili indipendenti sono tutte disponibili. Queste imprese occupano complessivamente 1.645.868 individui, di cui 718.025 donne.

¹⁹ È difficile stabilire a priori se imprese di maggiori dimensioni possano essere più o meno discriminatorie nei confronti delle donne. Ad esempio, imprese di piccole dimensioni (con meno di 15 dipendenti) potrebbero assumere più facilmente donne in quanto hanno minori costi di licenziamento non ricadendo nella disciplina dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, salvo poi licenziarle nel caso ci sia l'aspettativa che esse possano diventare "meno produttive", ad esempio a causa di una maternità. In questo caso l'effetto netto sull'indice di femminilizzazione dipenderà dalla prevalenza o meno del primo (assunzione) sul secondo effetto (licenziamento). Un simile (ma opposto) ragionamento può essere fatto per le imprese più grandi.

²⁰ Nel testo parliamo semplicemente di "associazioni" e non di effetti non essendo possibile stabilire con il metodo OLS un diretto nesso di causalità tra le variabili di interesse.

²¹ Tutti gli indicatori calcolati e le regressioni stimate in questo capitolo utilizzano la situazione dell'occupazione al 31/12/2011.

Tabella 3.1 - Determinanti dell'indice di femminilizzazione dell'occupazione

Variabile	Coefficiente	Variabile	Coefficiente
<i>Settore ATECO (Manifattura)</i>	rif,	Attività di famiglie e convivenze	-0,082***
Agricoltura	0,039 (0,069)	<i>Provincia (MI)</i>	rif,
Estrazione	-0,112*** (0,036)	prov==BG	-0,002 (0,013)
Fornitura energia elettrica	0,018 (0,037)	prov==BS	-0,047*** (0,013)
Fornitura acqua	-0,125*** (0,017)	prov==CO	0,016 (0,019)
Costruzioni	-0,172*** (0,011)	prov==CR	-0,036 (0,023)
Commercio	0,187*** (0,014)	prov==Fuori regione	-0,012 (0,024)
Trasporto	-0,049*** (0,017)	prov==LC	-0,011 (0,021)
Alloggio e ristorazione	0,333*** (0,025)	prov==LO	0,031 (0,045)
Servizi di informazione	0,136*** (0,017)	prov==MB	-0,014 (0,017)
Finanza e assicurazioni	0,167*** (0,011)	prov==MN	0,047** (0,022)
Attività immobiliari	0,220*** (0,019)	prov==PV	-0,036* (0,020)
Attività prof,li scientifiche	0,206*** (0,021)	prov==SO	-0,057 (0,036)
Noleggio, agenzie di viaggio	0,219*** (0,020)	prov==VA	-0,008 (0,019)
Ammin, pubblica e difesa	0,261*** (0,051)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif,
Istruzione	0,409*** (0,027)	250-499	0,012 (0,009)
Sanità e assistenza sociale	0,537*** (0,009)	500-999	0,012 (0,011)
Attività artistiche e sportive	0,181*** (0,058)	1000+	-0,008 (0,011)
Altri servizi	0,331*** (0,029)	<i>costante</i>	0,284*** (0,008)
R-quadro aggiustato		0,457	
Numero osservazioni		2.882	

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consiglieria di Parità della Regione Lombardia 2011.

Per quanto riguarda il settore di occupazione, come era lecito attendersi, l'incidenza dell'occupazione femminile --- rispetto all'industria manifatturiera (la categoria omessa o di riferimento - rif.)²² --- è minore nell'industria estrattiva (-11,2 punti percentuali, p.p. per brevità), nella fornitura di acqua (-12,5 p.p.), nelle costruzioni (-17,2 p.p.) e nei servizi di trasporto (-4,9 p.p.). L'incidenza delle donne sull'occupazione totale è invece significativamente maggiore rispetto alla manifattura in vari servizi, quali il commercio (+18,7 p.p.), i servizi di alloggio e ristorazione (+0,33 p.p.), i servizi di informazione (+13,6 p.p.), la finanza e le assicurazioni (+16,7 p.p.), le attività immobiliari (+22 p.p.), il noleggio e agenzie di viaggio (+20,6 p.p.), le attività artistiche e sportive (+18,1 p.p.), gli altri servizi (+33,1 p.p.) ma soprattutto l'istruzione (+40,9 p.p.) e la sanità ed assistenza sociale (+53,7 p.p.). Rispetto al capoluogo di regione (Milano), l'incidenza dell'occupazione femminile appare maggiore nelle imprese che hanno l'*headquarter* nella provincia di Mantova (+4,7 p.p.) e minore in quelle la cui sede principale si trova a Brescia (-4,7 p.p.) o Pavia (-3,6 p.p.). Non sembra invece esserci alcuna differenza significativa nella presenza femminile a seconda della classe dimensionale di impresa.

Le variabili che abbiamo incluso nella regressione spiegano circa il 46% della varianza nell'incidenza femminile sull'occupazione totale di impresa nel nostro campione.²³ Ciò significa che comunque la nostra regressione omette fattori potenzialmente importanti, che rendono conto del 54% della variabilità nella stessa variabile.

3.2 L'incidenza delle diverse qualifiche sull'occupazione per genere

Nel paragrafo precedente abbiamo analizzato la presenza femminile nell'occupazione totale di impresa. In questo paragrafo consideriamo invece l'*incidenza delle diverse qualifiche per genere*. Definito come L_{qf} il numero delle donne nella qualifica q in un'impresa e L_{qm} il corrispondente numero di uomini, definiamo l'indicatore $I_{qfm} = (L_{qf}/L_f) - (L_{qm}/L_m)$. Ci riferiremo a questo indicatore come all'*indice di femminilizzazione per qualifica*. A questo indicatore può essere data la seguente interpretazione. Presa una donna qualsiasi occupata in una data impresa il primo addendo ci dà la "probabilità" che essa appartenga alla qualifica q , il secondo addendo ci dà invece la probabilità che un uomo preso a caso nella stessa impresa sia inquadrato nella stessa qualifica, q . Se queste due "probabilità" sono identiche, allora l'indicatore è pari a zero; se invece le donne sono sovra-rappresentate in una data qualifica, l'indicatore è maggiore di zero; se le donne sono sotto-rappresentate in una qualifica, allora per quella qualifica l'indicatore sarà minore di zero. Questo indicatore è normalizzato per la diversa numerosità relativa di uomini e donne sull'occupazione totale dell'impresa. Ad esempio se un'impresa ha assunto 10 donne e 100 uomini è chiaro che anche se la probabilità di essere inquadrati come dirigente fosse la stessa per i due generi, che

²² Quando usiamo delle *variabili categoriche* (come il settore ATECO) è necessario escludere dalla regressione una delle categorie. Essa assume la denominazione di categoria omessa o categoria di riferimento (indicata nelle tabelle con "rif."), che rappresenta la categoria rispetto alla quale gli "effetti" sono stimati. Nella Tabella 3.1 ad esempio, un coefficiente di 0,112 per l'industria estrattiva indica che questo settore ha uno svantaggio nell'indice di femminilizzazione di 11,2 p.p. (=0,112 * 100) rispetto alla manifattura

²³ L'R-quadro aggiustato indica la percentuale della varianza nella variabile dipendente spiegata dalle variabili esplicative, una volta corretto per il numero delle stesse.

supponiamo del 10%, nell'impresa vi saranno più dirigenti uomini (10) che dirigenti donne (1). Il nostro indice in questo caso assume valore di zero, ed esprime appunto una parità di trattamento nell'inquadramento. Questo indicatore è utile per valutare se in una data impresa le *donne occupate* risultino in media sovra- o sotto-rappresentate in una data qualifica. Tuttavia questo indicatore non tiene conto del fatto che un'impresa potrebbe assumere meno donne *tout court* (ovvero della "discriminazione" all'entrata nell'impresa e non nell'inquadramento nell'impresa). Per valutare tale tipo di "discriminazione" è tuttavia utile l'indicatore considerato nel paragrafo precedente.

Prima di usare l'analisi di regressione, nelle tabelle 3.2-3.3 abbiamo riportato l'incidenza di ciascuna qualifica sull'occupazione per genere, distinta per settore ATECO, provincia e classe dimensionale dell'impresa.

La Tabella 3.2 rivela delle notevoli differenze tra settori. Da uno sguardo di insieme si rileva tuttavia come, fatta 100 l'occupazione totale per genere in ciascun settore, le donne siano relativamente sotto-rappresentate nelle qualifiche più elevate (Quadri e Dirigenti). Nel settore dei Servizi di informazione e comunicazione ad esempio, le donne hanno uno svantaggio di ben 6 p.p. nella probabilità di essere Quadri e di 5 p.p. in quella di essere Dirigenti. Tali differenze divengono ancora più macroscopiche nel settore delle Attività finanziarie e assicurative dove la probabilità di appartenere al ruolo dei Quadri è del 22% per le donne e del 37% per gli uomini, e quella di appartenere al ruolo dei Dirigenti è del 2% per le donne e del 9% per gli uomini. Il settore dove il *gap* nelle opportunità di raggiungere gli apici aziendali è maggiore è tuttavia quello delle Attività immobiliari, per cui il solo il 3% delle occupate contro ben il 17% degli occupati risultano Dirigenti.

Dove la situazione risulta senza dubbio migliore per le donne è nei settori tradizionalmente "femminili", quali quelli dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale. In entrambi i settori il *gap* nella quota di Dirigenti tra i generi è "solo" dell'1%. Ciò è anche spiegabile dal fatto che in questi settori opera spesso il Settore Pubblico, dove le pratiche di assunzione e promozione della forza lavoro sono più orientate a garantire pari opportunità di genere. Questa nota positiva è tuttavia attenuata dal fatto che questi settori sono anche quelli dove minore è il peso dei Dirigenti sull'occupazione totale, essendo inquadrato come Dirigente solo il 2% dell'occupazione maschile e l'1% di quella femminile. La Tabella 3.3 mostra l'incidenza delle diverse qualifiche per provincia in cui è localizzato l'*headquarter* dell'impresa. Anche in questo caso si evidenziano alcune differenze tra province. Concentrandoci anche in questo caso sui vertici dell'organizzazione aziendale, è soprattutto da rilevare come la quota di Quadri e Dirigenti sia maggiore nelle imprese localizzate nella provincia di Milano rispetto a quelle che operano nelle altre province lombarde. Nella provincia di Milano la percentuale di Quadri è dell'8% tra le donne e del 13% tra gli uomini, quella di Dirigenti del 2% tra le donne e del 5% tra gli uomini. Da notare comunque come il *gap* di genere persista a livello territoriale anche in realtà geografiche che dovrebbero essere potenzialmente più immuni alla discriminazione di genere quali quelle a forte urbanizzazione del Nord-Ovest, dove sono generalmente concentrate le attività del terziario avanzato (dove la presenza femminile è forte) e dove operano le imprese di maggiori dimensioni.

Infine la Tabella 3.4 riporta l'incidenza delle diverse qualifiche per classe dimensionale di impresa e genere. La tabella mostra chiaramente come la percentuale di Quadri e Dirigenti sull'occupazione per genere tenda ad aumentare all'aumentare delle

dimensione di impresa. Per le donne si passa dal 5% per le imprese con 100-249 dipendenti, al 6% per quelle con 250-499 dipendenti, al 7% per quelle con 500-999 dipendenti, sino ad arrivare all'8% per quelle con 1.000 dipendenti o più. Tuttavia tali percentuali risultano sempre inferiori a quelle degli uomini, e la differenza non tende a scendere con le dimensioni dell'impresa. Al contrario il *gap* di genere è di 3 p.p. per le prime due classi dimensionali e sale a 4 p.p. nelle ultime due. La stessa situazione si rileva anche per le qualifiche dirigenziali. La proporzione di Dirigenti sull'occupazione per genere aumenta all'aumentare delle dimensioni di impresa, ma il *gap* di genere rimane al contrario molto stabile.

Tabella 3.2 – Incidenza della qualifiche per settore ATECO e genere

ATECO	Apprendisti		Operai		Impiegati		Quadri		Dirigenti	
	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m
Agricoltura Silvicoltura e Pesca	0,00	0,00	0,50	0,70	0,46	0,21	0,03	0,06	0,00	0,03
Estrazione di minerali da cave e miniere	0,00	0,01	0,04	0,42	0,81	0,33	0,11	0,18	0,02	0,06
Attività manifatturiere	0,00	0,01	0,35	0,59	0,58	0,29	0,05	0,07	0,01	0,04
Fornitura di energia elettrica	0,00	0,00	0,02	0,32	0,87	0,49	0,08	0,12	0,01	0,05
Fornitura d'acqua	0,00	0,00	0,11	0,71	0,86	0,24	0,02	0,03	0,00	0,01
Costruzioni	0,02	0,02	0,05	0,62	0,86	0,28	0,04	0,04	0,01	0,03
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	0,02	0,02	0,07	0,19	0,83	0,62	0,06	0,12	0,01	0,04
Trasporto e immagazzinaggio	0,01	0,01	0,34	0,63	0,61	0,28	0,03	0,04	0,00	0,02
Attività dei servizi di alloggio e di ristoro	0,03	0,04	0,68	0,70	0,26	0,20	0,01	0,04	0,00	0,01
Servizi di informazione e comunicazione	0,02	0,02	0,03	0,05	0,74	0,60	0,14	0,20	0,03	0,08
Attività finanziarie ed assicurative	0,01	0,01	0,00	0,00	0,75	0,52	0,22	0,37	0,02	0,09
Attività immobiliari	0,03	0,01	0,00	0,01	0,72	0,46	0,18	0,31	0,03	0,17
Attività professionali scientifiche e tecnologiche	0,02	0,02	0,03	0,06	0,74	0,54	0,13	0,19	0,04	0,13
Noleggio, agenzie di viaggio	0,01	0,01	0,62	0,68	0,32	0,21	0,02	0,05	0,01	0,02
Amministrazione pubblica e difesa	0,00	0,00	0,08	0,14	0,63	0,49	0,09	0,13	0,04	0,10
Istruzione	0,00	0,00	0,09	0,08	0,75	0,71	0,02	0,02	0,01	0,02
Sanità e assistenza sociale	0,00	0,00	0,20	0,22	0,31	0,30	0,01	0,02	0,01	0,02
Attività artistiche e sportive	0,00	0,00	0,08	0,13	0,74	0,71	0,03	0,05	0,01	0,01
Altre attività di servizi	0,01	0,01	0,40	0,42	0,50	0,44	0,03	0,05	0,01	0,03
Attività di famiglie e convivenze	0,00	0,00	0,00	0,52	0,92	0,35	0,05	0,07	0,03	0,07

Note. La Tabella mostra l'incidenza delle qualifiche di Apprendista, Operaio, Impiegato, Quadro e Dirigente sull'occupazione per settore ATECO e genere.
 Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità - 2011. Abbiamo indicato in grassetto le cifre commentate nel testo. f=femmine; m=maschi.

Tabella 3.3 – Incidenza della qualifiche per provincia e genere

Provincia	Apprendisti		Operai		Impiegati		Quadri		Dirigenti	
	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m
BG	0,01	0,01	0,32	0,55	0,58	0,33	0,03	0,05	0,01	0,02
BS	0,01	0,01	0,31	0,59	0,60	0,28	0,02	0,04	0,01	0,02
CO	0,01	0,02	0,34	0,50	0,53	0,33	0,03	0,05	0,01	0,02
CR	0,01	0,01	0,30	0,54	0,46	0,21	0,03	0,05	0,01	0,04
LC	0,00	0,01	0,40	0,62	0,55	0,28	0,02	0,03	0,01	0,03
LO	0,02	0,02	0,34	0,52	0,50	0,29	0,03	0,05	0,01	0,02
MB	0,01	0,00	0,24	0,43	0,64	0,40	0,05	0,08	0,01	0,03
MI	0,01	0,01	0,20	0,33	0,64	0,43	0,08	0,13	0,02	0,05
MN	0,01	0,00	0,49	0,66	0,44	0,23	0,01	0,04	0,01	0,02
PV	0,00	0,00	0,41	0,59	0,40	0,21	0,03	0,03	0,01	0,02
SO	0,00	0,01	0,21	0,52	0,63	0,27	0,03	0,07	0,01	0,03
VA	0,01	0,01	0,29	0,52	0,59	0,32	0,03	0,05	0,01	0,03
Fuori regione	0,02	0,02	0,22	0,35	0,62	0,43	0,06	0,10	0,01	0,05

Note. La Tabella mostra l'incidenza delle qualifiche di Apprendista, Operaio, Impiegato, Quadro e Dirigente sull'occupazione per provincia dell'*headquarter* di impresa e genere.
 Fonte: elaborazione *Eupolis Lombardia* su dati della Consiglieria di Parità - 2011.. f=femmine; m=maschi.

Tabella 3.4 – Incidenza della qualifiche per classe dimensionale di impresa e genere

Dimensione	Apprendisti		Operai		Impiegati		Quadri		Dirigenti	
	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m
100-249	0,01	0,01	0,27	0,47	0,62	0,36	0,05	0,08	0,01	0,04
250-499	0,01	0,01	0,27	0,43	0,60	0,38	0,06	0,09	0,01	0,04
500-999	0,01	0,01	0,25	0,36	0,60	0,41	0,07	0,11	0,02	0,05
1000+	0,01	0,02	0,18	0,28	0,59	0,42	0,08	0,12	0,02	0,05

Note. La Tabella mostra l'incidenza delle qualifiche di Apprendista, Operaio, Impiegato, Quadro e Dirigente sull'occupazione per provincia dell'*headquarter* di impresa e genere.
Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità - 2011. f=femmine; m=maschi.

Così come abbiamo fatto per l'indice di femminilizzazione, anche in questo caso analizzeremo i fattori correlati all'andamento di questo indice utilizzando l'analisi di regressione multivariata:

$$I_{qf} = a_{0q} + a_{1q} \textit{Settore} + a_{2q} \textit{Provincia} + a_{3q} \textit{Dimensione} + e_q \quad (2)$$

dove abbiamo già spiegato cosa rappresentano le diverse variabili. Un coefficiente positivo per una data caratteristica implica che la stessa risulta associata positivamente alla frazione di donne inquadrata in quella qualifica (in termini relativi, ovvero rispetto agli uomini). Al contrario se il coefficiente è negativo significa che quella caratteristica è associata negativamente alla presenza femminile nella qualifica q .

I risultati della regressione (2) sono riportati nelle Tabelle 3.5-3.9. Ciascuna tabella analizza una diversa qualifica.

Iniziamo con la categoria degli Apprendisti. Il campione di stima per gli Apprendisti include 622 imprese²⁴ e la media dell'indicatore è di 0,00, ciò significa che nel campione donne e uomini hanno in media la stessa probabilità di essere inquadrati come Apprendisti. La Tabella 3.5 mostra i risultati dell'analisi di regressione.

²⁴ L'indicatore $I_{qf} = (L_{qf}/L_f) - (L_{qm}/L_m)$ è definito solo per le imprese per cui L_m e L_f sono entrambi maggiori di zero, ovvero per le imprese che hanno almeno un apprendista per ciascun genere. Lo stesso vale anche per tutte le altre qualifiche considerate.

Tabella 3.5 – Determinanti dell'indice di femminilizzazione nella qualifica Apprendisti

Variable	Coefficiente	Variable	Coefficiente
<i>Settore ATECO (Manifattura)</i>	rif.	<i>Provincia (MI)</i>	rif.
Agricoltura	0,006 (0,008)	prov==BG	0,006 (0,008)
Estrazione	-0,010* (0,006)	prov==BS	-0,013 (0,012)
Fornitura energia elettrica	-0,004 (0,009)	prov==CO	-0,029* (0,015)
Fornitura acqua	0,024 (0,018)	prov==CR	-0,015 (0,014)
Costruzioni	0,006 (0,017)	prov==Fuori regione	0,010 (0,015)
Commercio	0,006 (0,010)	prov==LC	-0,032* (0,018)
Trasporto	-0,004 (0,011)	prov==LO	-0,001 (0,018)
Alloggio e ristorazione	-0,016 (0,015)	prov==MB	0,009 (0,014)
Servizi di informazione	-0,013 (0,008)	prov==MN	-0,001 (0,010)
Finanza e assicurazioni	-0,007 (0,008)	prov==PV	0,003 (0,011)
Attività immobiliari	0,092*** (0,006)	prov==SO	-0,055*** (0,018)
Attività prof.li scientifiche	0,002 (0,011)	prov==VA	-0,006 (0,010)
Noleggio, agenzie di viaggio	0,025* (0,014)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif.
Istruzione	0,006 (0,010)	250-499	0,002 (0,006)
Sanità e assistenza sociale	0,008 (0,009)	500-999	-0,011* (0,007)
Attività artistiche e sportive	0,001 (0,006)	1000+	-0,007 (0,006)
Altri servizi	-0,008 (0,017)	<i>costante</i>	0,004 (0,006)
R-quadro aggiustato		-0,002	
Numero osservazioni		622	

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità della Regione Lombardia 2011.

I risultati della regressione mostrano come per la categoria degli Apprendisti le variabili esplicative incluse nella regressione spieghino ben poco dell'indice considerato. Poche variabili risultano infatti statisticamente significative almeno al 5%.

Tra queste ricordiamo il settore ATECO delle attività immobiliari, +0,092 rispetto alla manifattura, e la provincia di Sondrio, -0,055 rispetto alla provincia di Milano. Riguardo al primo effetto, questo significa che presi un uomo ed una donna nell'industria manifatturiera e nelle attività immobiliari, in quest'ultima branca economica la donna ha una probabilità di essere inquadrata come Apprendista *rispetto all'uomo* maggiore di 9,2 p.p. che nella prima industria. Detto in altri intermini, l'indice I_{qf} è maggiore di 9,2 p.p. nel settore delle attività immobiliari rispetto alla manifattura.²⁵ L'assenza di significativà di molte variabili ed il fatto che i coefficienti siano prossimi allo zero implica che non esistono differenze sostanziali nella "probabilità" relativa uomo *vs.* donna di essere inquadrati come Apprendisti per settore ATECO, provincia e dimensione di impresa.

Il campione di stima per gli operai include 2.261 imprese e la media dell'indicatore è di -0.22. Cio' implica che le donne hanno in media una probabilità di 22 p.p. inferiore rispetto agli uomini di essere inquadrati come operaie. La Tabella 3.6 mostra i risultati dell'analisi di regressione.

²⁵ Da notare che cio' non implica che la situazione delle donne sia migliore di quella degli uomini in questo settore, ovvero che l'indice I_{qf} sia positivo.

Tabella 3.6 – Determinanti dell'indice di femminilizzazione nella qualifica Operai

Variabile	Coefficiente	Variabile	Coefficiente
<i>Settore ATECO (Manifattura)</i>	rif.	Attività di famiglie e convivenze	-0,222***
Agricoltura	0,061 (0,079)	<i>Provincia (MI)</i>	rif.
Estrazione	-0,152** (0,068)	prov==BG	-0,047** (0,020)
Fornitura energia elettrica	-0,171*** (0,041)	prov==BS	-0,085*** (0,022)
Fornitura acqua	-0,324*** (0,038)	prov==CO	-0,011 (0,029)
Costruzioni	-0,320*** (0,031)	prov==CR	-0,088* (0,050)
Commercio	0,044** (0,018)	prov==Fuori regione	0,013 (0,046)
Trasporto	-0,084*** (0,030)	prov==LC	0,005 (0,040)
Alloggio e ristorazione	0,225*** (0,025)	prov==LO	-0,026 (0,059)
Servizi di informazione	0,153*** (0,026)	prov==MB	-0,022 (0,029)
Finanza e assicurazioni	0,188*** (0,017)	prov==MN	0,035 (0,034)
Attività immobiliari	0,211*** (0,013)	prov==PV	-0,022 (0,042)
Attività prof.li scientifiche	0,140*** (0,040)	prov==SO	-0,183*** (0,059)
Noleggio, agenzie di viaggio	0,155*** (0,021)	prov==VA	-0,052** (0,026)
Ammin. pubblica e difesa	0,167** (0,065)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif.
Istruzione	0,276*** (0,030)	250-499	0,043*** (0,015)
Sanità e assistenza sociale	0,225*** (0,016)	500-999	0,072*** (0,019)
Attività artistiche e sportive	0,142 (0,092)	1000+	0,058*** (0,018)
Altri servizi	0,216*** (0,028)	<i>costante</i>	-0,247*** (0,013)
R-quadro aggiustato		0,180	
Numero osservazioni		2.261	

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità della Regione Lombardia 2011.

Per la categoria degli Operai la nostra regressione spiega senz'altro molto di più che per la qualifica appena considerata, come indicato dall'R-quadro aggiustato. In questo caso emergono differenze significative tra settori. Infatti, rispetto alla manifattura le

donne hanno minori *chances* relative di essere inquadrate come operaie nei settori dell'estrazione, fornitura di energia elettrica, fornitura d'acqua, costruzioni, trasporti, e attività di famiglie e convivenze, mentre hanno chances maggiori nei settori del commercio, servizi di alloggio e ristorazione, servizi di informazione, finanza e assicurazione, attività immobiliari, attività professionali scientifiche, noleggio e agenzie di viaggio, istruzione, sanità e assistenza sociale e altri servizi. Alcune differenze significative emergono anche tra province. L'aspetto più interessante è comunque rappresentato dalle differenze per dimensione di impresa. In generale, sembra che le donne abbiano maggiori *chances* relative di essere inquadrate come operaie nelle imprese più grandi rispetto alla categoria di riferimento (100-249 dipendenti). Nella categoria 500-999 dipendenti, ad esempio, la differenza donna-uomo è di 7,2 p.p. maggiore rispetto alla categoria di riferimento.

Per l'analisi della qualifica degli Impiegati il campione comprende 2.875 imprese ed il valore medio dell'indicatore è 0,23. In pratica, nel nostro campione le donne hanno una maggiore probabilità di essere colletti bianchi rispetto agli uomini. I risultati dell'analisi di regressione sono riportati nella Tabella 3.7.

Tabella 3.7 – Determinanti dell'indice di femminilizzazione nella qualifica Impiegati

Variabile	Coefficiente	Variabile	Coefficiente
<i>Settore ATECO (Manifattura)</i>	rif.	Attività di famiglie e convivenze	0,262***
Agricoltura	-0,049 (0,073)	<i>Provincia (MI)</i>	rif.
Estrazione	0,219*** (0,045)	prov==BG	0,026 (0,016)
Fornitura energia elettrica	0,097*** (0,035)	prov==BS	0,068*** (0,018)
Fornitura acqua	0,307*** (0,035)	prov==CO	0,009 (0,023)
Costruzioni	0,288*** (0,027)	prov==CR	0,041 (0,039)
Commercio	-0,069*** (0,014)	prov==Fuori regione	-0,021 (0,028)
Trasporto	0,045* (0,027)	prov==LC	0,009 (0,037)
Alloggio e ristorazione	-0,219*** (0,021)	prov==LO	0,028 (0,049)
Servizi di informazione	-0,122*** (0,013)	prov==MB	0,018 (0,022)
Finanza e assicurazioni	-0,041*** (0,012)	prov==MN	-0,049 (0,030)
Attività immobiliari	-0,020 (0,055)	prov==PV	0,008 (0,034)
Attività prof.li scientifiche	-0,074*** (0,019)	prov==SO	0,135** (0,052)
Noleggio, agenzie di viaggio	-0,169*** (0,017)	prov==VA	0,048** (0,022)
Ammin. pubblica e difesa	-0,139*** (0,049)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif.
Istruzione	-0,248*** (0,031)	250-499	-0,027** (0,011)
Sanità e assistenza sociale	-0,284*** (0,013)	500-999	-0,046*** (0,013)
Attività artistiche e sportive	-0,242*** (0,054)	1000+	-0,050*** (0,012)
Altri servizi	-0,216*** (0,023)	<i>costante</i>	0,287*** (0,010)
R-quadro aggiustato		0,222	
Numero osservazioni		2.875	

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità 2011.

Anche in questo caso emergono significative differenze tra settori. Il settore in cui la situazione risulta migliore è quello della fornitura di acqua. Il settore in cui la situazione è peggiore risulta invece quello della sanità e assistenza sociale. Questo

risultato va tuttavia interpretato anche come conseguenza del fatto che in quest'ultimo settore sono presenti le ulteriori qualifiche di medico, infermiere ed ausiliario, che saranno oggetto di separata analisi nel paragrafo successivo. Le donne che lavorano nelle province di Brescia, Sondrio e Varese hanno maggiori chances di essere inquadrare come impiegate rispetto alle altre province. La probabilità relativa delle donne di essere inquadrare nella qualifica impiegatizia sembra decrescere all'aumentare delle dimensioni dell'impresa. La regressione spiega complessivamente il 22,2% della varianza nella variabile dipendente.

Andiamo ora a considerare le due qualifiche più elevate, quella dei Quadri e quella dei Dirigenti. Il campione di analisi per la qualifica di Quadro include 2.875 imprese e la media dell'indice è di -0,034, ovvero le donne hanno in media una probabilità inferiore di 3,4 punti percentuali di essere inquadrare come quadri rispetto agli uomini (l'incidenza dei Quadri nel campione è di 9,2% per gli uomini e di 5,8% per le donne). Si noti che questa "probabilità" si applica in realtà a *stock* di Quadri molto differenti per genere. Infatti il numero di donne Quadro nel nostro campione è di 37.421 e quello di uomini è di 98.620, per cui *considerando la qualifica di Quadro e andando a vedere la composizione per genere* (mentre con l'analisi di regressione stiamo considerando un genere e andiamo a vedere la composizione per qualifica), le donne risultano ancora molto sotto-rappresentate. I risultati dell'analisi di regressione sono riportati nella Tabella 3.8.

Tabella 3.8 – Determinanti dell'indice di femminilizzazione nella qualifica Quadri

Variabile	Coefficiente	Variabile	Coefficiente
<i>Settore ATECO (Manifattura)</i>	rif.	Attività di famiglie e convivenze	0,002
Agricoltura	-0,009 (0,022)		(0,003)
Estrazione	-0,042 (0,026)	<i>Provincia (MI)</i>	rif.
Fornitura energia elettrica	-0,021 (0,017)	prov==BG	0,013*** (0,004)
Fornitura acqua	0,009 (0,007)	prov==BS	0,013*** (0,004)
Costruzioni	0,020* (0,011)	prov==CO	0,013** (0,006)
Commercio	-0,036*** (0,005)	prov==CR	0,015** (0,006)
Trasporto	0,014** (0,006)	prov==Fuori regione	0,009 (0,010)
Alloggio e ristorazione	-0,003 (0,006)	prov==LC	0,008* (0,005)
Servizi di informazione	-0,040*** (0,007)	prov==LO	0,020 (0,014)
Finanza e assicurazioni	-0,133*** (0,009)	prov==MB	0,006 (0,005)
Attività immobiliari	-0,103 (0,069)	prov==MN	0,008 (0,005)
Attività prof.li scientifiche	-0,038*** (0,010)	prov==PV	0,021** (0,008)
Noleggio, agenzie di viaggio	0,000 (0,005)	prov==SO	0,002 (0,012)
Ammin. pubblica e difesa	-0,020 (0,019)	prov==VA	0,007 (0,005)
Istruzione	0,018*** (0,004)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif.
Sanità e assistenza sociale	0,008*** (0,003)	250-499	0,000 (0,003)
Attività artistiche e sportive	0,005 (0,027)	500-999	-0,003 (0,004)
Altri servizi	0,001 (0,006)	1000+	0,007* (0,004)
		<i>costante</i>	-0,027*** (0,003)
R-quadro aggiustato			0,189
Numero osservazioni			2.875

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità della Regione Lombardia 2011.

Anche in questo caso i settori non si comportano tutti allo stesso modo. Il settore in cui le donne hanno le peggiori *chances* relative di essere quadri è quello dei servizi di informazione (-4 p.p.). Al contrario quello in cui la chance relativa è più elevata è

quello dell'istruzione (+1,8 p.p.). Le altre province lombarde presentano una situazione migliore per le donne rispetto al capoluogo di regione, infatti la probabilità relativa di essere Quadri migliora per le donne che lavorano a Bergamo, Brescia, Como (+1,3 p.p. in tutti e tre i casi), Cremona (+1,5 p.p.) e Pavia (+2,1 p.p.) rispetto a Milano. Non emergono invece differenze significative per dimensione di impresa. La nostra regressione spiega circa il 19% nella varianza dell' indicatore di femminilizzazione per qualifica.

Consideriamo ora la qualifica più elevata, quella dei Dirigenti. Il campione di stima comprende in questo caso 2.875 imprese, ed il valore medio dell'indice è di -0,028, il che suggerisce che le donne hanno minori chance degli uomini di essere presenti ai vertici delle imprese Lombarde (in media di 2,8 p.p.). L'incidenza dei Dirigenti *sul totale di occupazione per genere* risulta di 1,2% per le donne e di 4% per gli uomini. Anche in questo caso considerando i numeri assoluti di uomini e donne presenti nella qualifica dei Dirigenti otteniamo 8.911 per le donne e 39.965 per gli uomini, quindi la composizione per genere è ancora molto sbilanciata a sfavore delle donne. I risultati dell'analisi di regressione sono riportati nella Tabella 3.9.

Tabella 3.9 - Determinanti dell'indice di femminilizzazione nella qualifica Dirigenti

Variabile	Coefficiente	Variabile	Coefficiente
<i>Settore ATECO (Manifattura)</i>	rif.	Attività di famiglie e convivenze	-0,032***
Agricoltura	-0,001 (0,008)	<i>Provincia (MI)</i>	rif.
Estrazione	-0,016 (0,024)	prov==BG	0,017*** (0,002)
Fornitura energia elettrica	-0,014 (0,009)	prov==BS	0,021*** (0,002)
Fornitura acqua	0,006** (0,003)	prov==CO	0,016*** (0,004)
Costruzioni	0,009* (0,005)	prov==CR	0,001 (0,008)
Commercio	-0,006** (0,003)	prov==Fuori regione	-0,000 (0,006)
Trasporto	0,011*** (0,003)	prov==LC	0,010*** (0,004)
Alloggio e ristorazione	0,020*** (0,002)	prov==LO	0,021*** (0,005)
Servizi di informazione	-0,023*** (0,005)	prov==MB	0,009*** (0,003)
Finanza e assicurazioni	-0,040*** (0,005)	prov==MN	0,015*** (0,004)
Attività immobiliari	-0,100* (0,058)	prov==PV	0,017*** (0,004)
Attività prof.li scientifiche	-0,057*** (0,009)	prov==SO	0,012* (0,007)
Noleggio, agenzie di viaggio	0,010*** (0,003)	prov==VA	0,009*** (0,003)
Ammin. pubblica e difesa	-0,038* (0,022)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif,
Istruzione	0,012* (0,007)	250-499	-0,005** (0,002)
Sanità e assistenza sociale	0,008*** (0,003)	500-999	-0,006** (0,003)
Attività artistiche e sportive	0,028*** (0,004)	1000+	0,001 (0,002)
Altri servizi	0,007 (0,004)	<i>costante</i>	-0,030*** (0,002)
R-quadro aggiustato			0,160
Numero osservazioni			2.875

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità della regione Lombardia 2011.

La presenza relativa delle donne nei ruoli dirigenziali è relativamente minore nel Commercio, nei Servizi di informazione, nelle Finanza e assicurazioni, nelle Attività professionali scientifiche e nelle Attività di famiglie e convivenze. La situazione migliora, invece, nella Fornitura di acqua, nei Trasporti, nel Noleggio e agenzie di viaggi, nella Sanità e assistenza e nelle Attività artistiche e sportive. Come avevamo già osservato per i Quadri, anche per i Dirigenti notiamo che Milano presenta uno svantaggio rispetto alla gran parte delle province Lombarde, quali Bergamo, Brescia, Como, Lecco, Lodi, Mantova, Monza-Brianza, Pavia e Varese. Infine, la situazione risulta migliore per le donne che lavorano nelle imprese del campione relativamente più piccole. Infatti, rispetto alla categoria di riferimento (le imprese con 100-249 dipendenti), le donne che lavorano in imprese con 250-499 dipendenti hanno un *gap* maggiore di circa 5 p.p. nella probabilità relativa di essere Dirigenti rispetto agli uomini, mentre il *gap* sale a 6 p.p. nelle imprese con 500-999 dipendenti, per poi tuttavia ritornare per le imprese più grandi (1.000 dipendenti o più) a livello di quelle più piccole (andamento ad U rovesciata). La regressione spiega il 16% della varianza totale della variabile dipendente.

3.3 Le qualifiche sanitarie

In questo paragrafo consideriamo specificatamente le qualifiche sanitarie: medici, infermieri e ausiliari. A questo scopo consideriamo solo le imprese che operano nel settore della sanità ed assistenza sociale, per cui nella regressione non viene incluso tra le variabili esplicative il settore ATECO. L'indice utilizzato anche per queste qualifiche è quello illustrato nel precedente paragrafo.

Considerando la qualifica dei Medici, il campione comprende 239 imprese e la media dell'indice è -0,073. Cio' significa che la professione medica rimane tuttora di prevalente appannaggio maschile. I risultati della regressione sono riportati nella Tabella 3.10.

Tabella 3.10 - Determinanti dell'indice di femminilizzazione nella qualifica Medici

Variabile	Coefficiente	Variabile	Coefficiente
<i>Provincia (MI)</i>	rif.	prov==MN	-0,038
prov==BG	-0,010 (0,026)	prov==PV	0,001 (0,021)
prov==BS	0,003 (0,019)	prov==SO	0,005 (0,028)
prov==CO	-0,016 (0,025)	prov==VA	-0,003 (0,025)
prov==CR	-0,015 (0,022)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif.
prov==Fuori regione	-0,071 (0,064)	250-499	0,002 (0,015)
prov==LC	0,008 (0,030)	500-999	-0,025 (0,023)
prov==LO	-0,041 (0,052)	1000+	-0,141*** (0,018)
prov==MB	0,022 (0,027)	<i>costante</i>	-0,035* (0,020)
R-quadro aggiustato			0,243
Numero osservazioni			239

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità della Regione Lombardia 2011.

La tabella mostra come non vi siano significative differenze tra province. Mentre si rileva una forte associazione dell'indice con le dimensioni di impresa. Sembra infatti che nella categoria dimensionale più grande, le imprese con 1.000 o più dipendenti, le donne abbiamo una minore probabilità relativa di essere inquadrate come medico rispetto ad imprese di dimensioni più piccole operanti nel settore sanitario. La differenza è rilevante anche nell'ordine di grandezza, ammontando a ben 14 p.p.

Considerando la qualifica degli infermieri, il campione di stima include lo stesso numero di osservazioni e la media dell'indicatore è di 0,071, ovvero le donne hanno

una probabilità di 7,1 p.p. superiore agli uomini di essere inquadrati in questo ruolo. I risultati della regressione sono illustrati nella Tabella 3.11.

Tabella 3.11 - Determinanti dell'indice di femminilizzazione nella qualifica Infermieri

Variabile	Coefficiente	Variabile	Coefficiente
<i>Provincia (MI)</i>	rif.	prov==MN	0,050
prov==BG	0,035 (0,024)	prov==PV	(0,045) 0,020
prov==BS	0,025 (0,016)	prov==SO	(0,025) 0,100
prov==CO	0,036 (0,026)	prov==VA	(0,074) 0,040*
prov==CR	0,013 (0,020)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif.
prov==Fuori regione	0,091 (0,095)	250-499	0,006 (0,016)
prov==LC	0,013 (0,026)	500-999	0,050** (0,021)
prov==LO	0,048* (0,028)	1000+	0,149*** (0,016)
prov==MB	0,042 (0,040)	<i>costante</i>	0,008 (0,014)
R-quadro aggiustato		0,259	
Numero osservazioni		239	

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consiglieria di Parità della Regione Lombardia 2011.

La tabella mostra un'associazione significativa dell'indice solo con le classi dimensionali di impresa. Infatti le donne mostrano una probabilità relativa maggiore di essere inquadrati come infermiere nelle imprese più grandi. Il vantaggio ammonta a 5 p.p. per le imprese con 500-999 dipendenti e a ben 15 p.p. per le imprese con 1.000 dipendenti o più.

L'ultima qualifica sanitaria considerata è quella degli ausiliari. Anche in questo caso il numero di imprese considerato è 239. Il valore medio dell'indicatore è di 0,078: le donne hanno una probabilità maggiore di 7.8 p.p. degli uomini di essere inquadrati come ausiliari. Le stime della regressione sono riportate nella Tabella 3.12.²⁶

²⁶ Dato l'esiguo numero di imprese presenti nel settore ATECO delle Banche ed Assicurazioni, non abbiamo incluso in questo capitolo un'analisi di regressione specifica per questo settore.

Tabella 3.12 – Determinanti dell'indice di femminilizzazione nella qualifica Ausiliari

Variabile	Coefficiente	Variabile	Coefficiente
<i>Provincia (MI)</i>	rif.	prov==MN	-0,046
prov==BG	-0,012 (0,032)	prov==PV	-0,014 (0,038)
prov==BS	-0,035 (0,029)	prov==SO	0,023 (0,046)
prov==CO	-0,003 (0,047)	prov==VA	-0,032 (0,027)
prov==CR	0,071* (0,041)	<i>Dimensione impresa (100-249)</i>	rif.
prov==Fuori regione	-0,059 (0,037)	250-499	-0,031 (0,025)
prov==LC	-0,096*** (0,023)	500-999	-0,079*** (0,021)
prov==LO	0,038 (0,108)	1000+	-0,081*** (0,019)
prov==MB	-0,055* (0,030)	<i>costante</i>	0,123*** (0,023)
R-quadro aggiustato			0,047
Numero osservazioni			239

*, **, *** staticamente significativo rispettivamente al 10%, 5% e 1%. Errori standard tra parentesi.

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità della Regione Lombardia 2011.

Tra le province, in quella di Lecco le donne sono più frequentemente inquadrare come ausiliarie (+9,6 p.p. rispetto a Milano). Per quanto riguarda invece le differenze tra imprese per dimensione, le donne hanno una maggiore probabilità di essere inquadrare come ausiliarie nelle imprese più grandi. Le differenze nelle classi dimensionali 500-999 e 1.000+ risultano attorno agli 8 p.p. rispetto alla categoria dimensionale di riferimento (100-249).²⁷

²⁷ Si ribadisce che i coefficienti delle regressioni mostrano l'andamento differenziale dell'indice I_{qf} , il che già di per sé indica un differenziale donna vs. uomo ($I_{qf} = (L_{qf}/L_f) - (L_{qm}/L_m)$), tra settori e classi dimensionali di impresa. Quindi un coefficiente di -0,081 per le imprese 1000+ non indica che la probabilità delle donne di essere inquadrare come ausiliarie nelle imprese con 1.000 dipendenti o più è inferiore a quella degli uomini (ovvero $I_{qf} < 0$), ma semplicemente che il differenziale tra le probabilità donna vs. uomo *tende a peggiorare* di 8,1 p.p. a sfavore delle donne nelle imprese 1.000+ rispetto alle imprese 100-249 (pur potendo comunque I_{qf} continuare in linea teorica a rimanere positivo).

3.4 Distinguere tra le imprese relativamente “virtuose” e quelle “discriminatorie”

Attraverso l’analisi di regressione possiamo individuare imprese “virtuose” in un’ottica di parità di genere, ovvero le imprese che tendono ad assumere più donne rispetto a quanto previsto in base alle loro caratteristiche.

Prendiamo ad esempio l’indice (totale) di femminilizzazione che avevamo visto nell’equazione (1):

$$I_f = a_0 + a_1 \text{ Settore} + a_2 \text{ Provincia} + a_3 \text{ Dimensione} + e.$$

Una volta stimati i coefficienti della regressione è possibile anche calcolare il *residuo stimato* dalla regressione:

$$\hat{e} = I_f - (\hat{a}_0 + \hat{a}_1 \text{ Settore} + \hat{a}_2 \text{ Provincia} + \hat{a}_3 \text{ Dimensione})$$

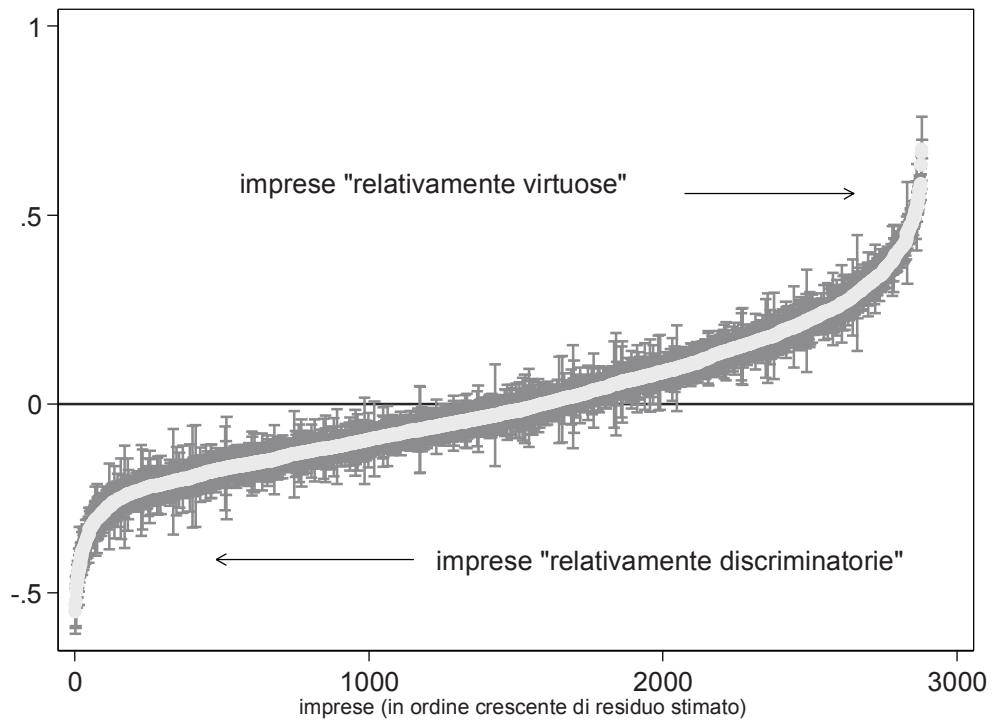
dove \hat{e} rappresenta il residuo stimato. La somma tra parentesi è il valore di I_f previsto in base alla regressione, il quale indica il livello di femminilizzazione dell’impresa che ci aspetteremmo sulla base delle sue caratteristiche incluse nel modello di regressione (Settore ATECO, Provincia e Dimensione). Il residuo stimato \hat{e} ci dà la deviazione del comportamento dell’impresa da quanto previsto in base alle sue caratteristiche, ed al comportamento medio delle imprese nel campione come riflesso nei coefficienti stimati \hat{a}_0 , \hat{a}_1 , \hat{a}_2 e \hat{a}_3 . Se le imprese assumono più donne di quanto previsto dalla regressione ($\hat{e} > 0$), allora *potremmo* definirle come “virtuose”. Delle deviazioni negative (residui negativi, $\hat{e} < 0$) *potrebbero* invece evidenziare comportamenti potenzialmente discriminatori nei confronti delle donne.²⁸ Va altresì notato come la *media di questi residui* sia per costruzione uguale a zero. Questo significa che il termine di paragone non è una situazione di ipotetica uguaglianza in termini assoluti, bensì la *disuguaglianza media presente nel mercato*. In altre parole, parliamo di imprese *relativamente virtuose* o *relativamente discriminatorie*.

La figura 3.1 mostra la distribuzione dei residui della regressione (1) attorno allo zero (retta orizzontale che indica una situazione di neutralità in termini di pari opportunità uomo-donna). Le imprese (sull’asse orizzontale) sono state ordinate in ordine crescente di residuo stimato (sull’asse verticale). Come indicato, degli scostamenti positivi dallo zero indicano comportamenti potenzialmente virtuosi e degli scostamenti negativi dei comportamenti potenzialmente discriminatori nei confronti delle donne. Dato l’errore insito nel processo di stima soltanto le imprese che si discostano molto dalla retta orizzontale potrebbero essere definite come virtuose o discriminatorie.²⁹

²⁸ Il condizionale è d’obbligo, non ultima per la ragione che i nostri modelli di regressione includono un numero piuttosto limitato di variabili esplicative raccolte nell’indagine, per cui comportamenti che appaiono come discriminatori (o al contrario virtuosi) potrebbero invece dipendere da altre caratteristiche dell’impresa non incluse nell’analisi.

²⁹ Il grafico mostra anche dei segmenti verticali che rappresentano gli intervalli di confidenza dei residui. Quanto più gli intervalli sono ampi tanto meno precise sono le stime. Due imprese si comportano in maniera significativamente diversa (rispetto al fenomeno oggetto di studio, la discriminazione femminile nel nostro caso) dal punto di vista statistico se gli intervalli di confidenza attorno ai loro residui non si sovrappongono (orizzontalmente).

Figure 3.1 - Distribuzione dell'indice di femminilizzazione in base al residuo stimato

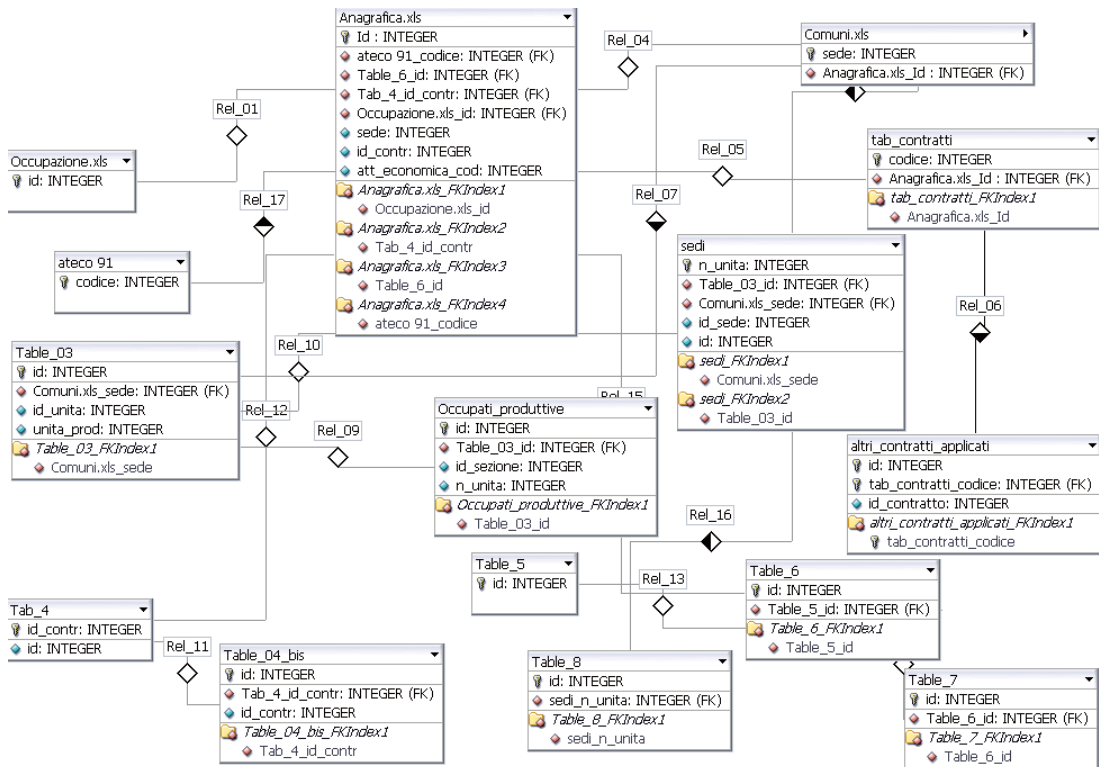


Note. Il grafico mostra la distribuzione attorno allo zero (retta orizzontale, che rappresenta la discriminazione "media" nel nostro campione di imprese) del residuo stimato dalla regressione (1). I segmenti verticali rappresentano gli intervalli di confidenza dei residui stimati. Le imprese molto al di sopra dello zero sono imprese che stanno assumendo comportamenti *relativamente* virtuosi in termini di pari opportunità uomo-donna ed in termini relativi rispetto alla media del campione. Al contrario quelle molto sotto la linea orizzontale sono quelle che stanno potenzialmente assumendo comportamenti *relativamente* discriminatori.

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati della Consigliera di Parità 2011.

Nel nostro campione, ad esempio, vi è un'impresa che ha un indice di femminilizzazione inferiore di ben -0,549 a quanto previsto in base alla regressione. Ciò significa che in questa impresa la percentuale delle donne sulla manodopera è di 54,9 p.p. inferiore a quella che "dovrebbe" essere in base a quanto previsto dalle sue caratteristiche (settore ATECO, provincia, dimensione). Questo *potrebbe* rivelare una situazione anomala e un trattamento discriminatorio nei confronti delle donne. Al contrario, c'è un'impresa per cui tale differenza ammonta a 0,674, ovvero nella quale l'incidenza dell'occupazionale femminile è di ben 67,4 p.p. superiore a quanto previsto dalla regressione multivariata, il che mostra un atteggiamento relativamente favorevole nei confronti delle donne.

Appendice



Schema sintetico del database ricostruito

L'analisi del differenziale di genere in termini di opportunità lavorative nelle imprese con più di 100 addetti operanti nel territorio lombardo costituisce l'oggetto di analisi di questo Rapporto. Il quadro di contesto che si delinea dalla semplice osservazione delle statistiche descrittive evidenzia come il 50% circa delle imprese considerate abbia indicatori di composizione dell'organico sbilanciati verso situazioni di segregazione o di "ostilità" di genere, pur con un forte grado di eterogeneità settoriale (alcuni settori infatti per loro caratterizzazione hanno una maggiore o minore propensione allo squilibrio di genere nella forza lavoro).

Alcuni fenomeni tuttavia hanno un carattere generale e sono ascrivibili alla totalità del mercato. Il gap endemico nel mercato del lavoro del nostro Paese in termini di minor partecipazione femminile è ben noto in letteratura e costituisce in questo Rapporto la premessa di tutte le analisi e dei risultati osservati.

Al netto quindi di una generale minor partecipazione delle donne al mercato si osservano problematiche evidenti nell'accesso alle qualifiche di maggior responsabilità (dirigenziali e tra i quadri) per le donne e un conseguente più diffuso impiego delle stesse tra le qualifiche impiegate.

Osservando inoltre le dinamiche in corso nel biennio nell'utilizzo delle tipologie contrattuali si evidenzia un saldo penalizzante per le donne assunte con contratti flessibili. Infine l'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni in un periodo di crisi economica come quello in corso, pur concentrandosi per la gran parte nel settore Manifatturiero e dell'Industria -a chiara prevalenza maschile-, evidenzia uno squilibrio nella quota di donne in CIG rispetto a quella stimabile in base alla teorica equidistribuzione per genere degli occupati.

Il quadro che emerge analizzando promozioni e assunzioni è caratterizzato da luci e ombre. Da un lato le promozioni sembrerebbero finalmente indicare che una volta raggiunti livelli gerarchici elevati non sembrano riscontrarsi a livello aggregato ostacoli a progressioni di carriera per le donne rispetto agli uomini. Sebbene una perfetta uguaglianza non sia stata ancora raggiunta, la giusta strada sembra essere stata finalmente imboccata. Dall'altro lato va invece rimarcato come ancora oggi esistano differenze molto significative tra uomini e donne in termini di promozioni all'interno delle categorie di operai e impiegati. Ciò significa che stiamo accumulando ulteriore disuguaglianza. Una differenza così marcata tra indicazioni che provengono da diversi livelli occupazionali sembra rimandare a diverse scelte, o più probabilmente diverse possibilità, di contemperare carichi di lavoro all'interno e all'esterno della famiglia che hanno diverse ripercussioni sulle possibilità di carriera. Dalla dinamica delle assunzioni emerge invece una convergenza dell'indice di partecipazione al mercato del lavoro delle donne in Lombardia verso livelli uguali a quelli degli uomini. Da questo punto di vista rimane da assorbire la notevole disuguaglianza accumulatasi nelle coorti precedenti, ma una situazione di parità sembra essersi finalmente stabilita tra le coorti più giovani.

Per quanto riguarda il settore sanitario e quello bancario, promozioni e assunzioni ricalcano in generale quanto accade nella media del mercato regionale lombardo. In controtendenza vanno evidenziati, da un lato, la tendenza delle assunzioni ad accentuare ulteriormente la segregazione in favore delle donne nel settore sanitario e,

dall'altro, il persistere più accentuato della difficoltà a raggiungere i livelli occupazionali più elevati nel settore bancario.

L'analisi di regressione utilizzata nell'ultimo capitolo di questo rapporto cerca di individuare i fattori *significativamente* associati (dal punto di vista statistico) alla presenza femminile nel mercato del lavoro e all'incidenza delle diverse qualifiche occupazionali per genere. Il primo indicatore, che abbiamo definito "indice di femminilizzazione", mostra significative differenze tra settori ATECO. La presenza femminile è, infatti, inferiore nelle branche dell'industria estrattiva, nella fornitura di acqua, nelle costruzioni e nei servizi di trasporto, mentre aumenta negli altri settori dei servizi per toccare punte molto elevate nei settori dell'Istruzione e della Sanità ed Assistenza sociale. Non risultano, invece, differenze rilevanti per dimensione di impresa. L'analisi dell'incidenza delle diverse qualifiche (Apprendista, Operaio, Impiegato, Quadro, Dirigente) per genere rivela che le donne risultano comparativamente più rappresentate nella qualifica di Impiegato e meno in quella di Operaio. L'analisi ha mostrato, inoltre, che anche una volta superato il primo ostacolo di trovare un'occupazione, le donne hanno minori *chance* rispetto agli uomini di giungere ai vertici delle imprese come Quadri o Dirigenti (*glass-ceiling*). Le differenze tra settori sono molto marcate. Ad esempio, se consideriamo le posizioni dirigenziali, nei settori della Finanza ed Assicurazioni ed in quello delle Attività prof.li scientifiche la differenza nella quota di dirigenti tra donne e uomini è rispettivamente di -4 e -5.7 punti percentuali rispetto alla Manifattura, mentre nel settore dei Servizi di alloggio e ristorazione la differenza uomo-donna è di +2 punti percentuali a favore delle donne rispetto alla Manifattura. Delle differenze significative nella probabilità di raggiungere gli apici dell'organizzazione aziendale emergono anche per dimensione di impresa, con un *gap* a sfavore delle donne concentrato soprattutto nelle imprese delle classi dimensionali centrali (250-499 e 500-999) rispetto a quelle più piccole (100-249) e più grandi (1000+). Abbiamo, infine, mostrato come l'analisi di regressione possa risultare un utile strumento per identificare delle "sacche" di potenziale discriminazione nei confronti delle lavoratrici.

