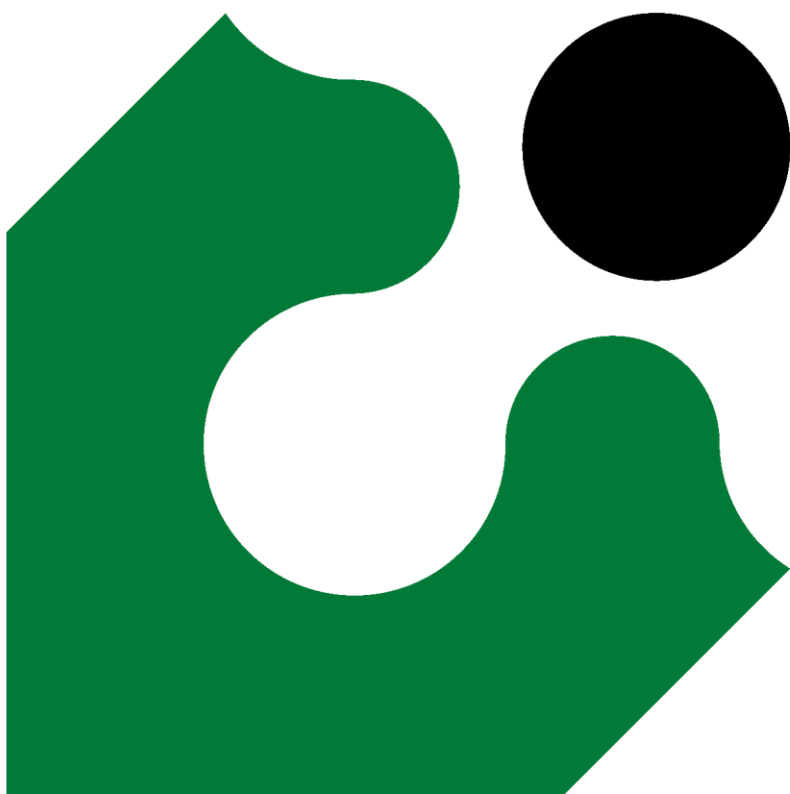




**INDAGINE SULL'OCCUPAZIONE
FEMMINILE E MASCHILE
NELLE IMPRESE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI
IN LOMBARDIA
Rapporto 2018**

MARZO 2019



Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese in Lombardia con più di 100 dipendenti nel biennio 2016/2017 – Rapporto 2018

Rapporto di ricerca promosso dall'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia e dalla Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia nell'ambito del "Supporto per attività conoscitiva rivolta ai fattori discriminatori dell'occupazione femminile" (Codice PoliS-Lombardia: CAE18002)

Regione Lombardia

Gruppo di lavoro tecnico: Barbara Tommasi

Dirigente responsabile: Paola Angela Antonicelli

PoliS-Lombardia

Dirigente di riferimento: Raffaello Vignali

Project Leader: Federico Rappelli

Gruppo di ricerca:

Alessandra Perneti, Borsista PoliS-Lombardia

Marialuisa Di Bella [Rapporto su "Donne, natalità e lavoro in Lombardia"]

Dario Ercolani [Rapporto su "Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti in Lombardia"]

Publicazione non in vendita.

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

Copyright® PoliS-Lombardia

PoliS-Lombardia

Via Taramelli, 12/F - 20124 Milano

www.polis.lombardia.it

INDICE

Introduzione	1
EXECUTIVE SUMMARY.....	3
Premessa – Il contesto	5
CAPITOLO 1. Il mercato del lavoro in Lombardia	7
1.1. Le imprese	8
1.2. L’occupazione	12
1.3. I flussi in entrata e in uscita.....	16
1.4. Le assenze da lavoro.....	18
CAPITOLO 2. Le disuguaglianze di genere	21
2.1. Il settore di attività economica	22
2.2. La tipologia contrattuale e le trasformazioni	23
2.3. Le categorie professionali e le promozioni	26
2.4. La formazione	28
CAPITOLO 3. I differenziali salariali di genere	31

Introduzione

Le aziende pubbliche e private che occupano **più di 100 dipendenti** sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Tale documento deve contenere le informazioni relative a ognuna delle professioni, allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità).

L'adempimento, marcatamente farraginoso, era sicuramente visto come uno strumento di monitoraggio importante per studiare il fenomeno delle differenze in campo lavorativo, ma ricadeva in una burocratizzazione pesante e spesso incomprensibile per le aziende.

Gli Uffici delle Consigliere di Parità regionali erano preposti alla raccolta dei dati delle rispettive regioni.

A partire dal biennio 2016-2017 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, crediamo anche nell'ottica della digitalizzazione e della semplificazione amministrativa, ha deciso di centralizzare la raccolta dei dati delle imprese, quindi questo è il primo rapporto biennale con dati non raccolti direttamente dall'Ufficio delle Consigliere di Parità, ma direttamente dal Ministero. Il nostro Ufficio quindi ha estrapolato successivamente i dati della Regione Lombardia dai dati raccolti dal Ministero e ha fatto, in collaborazione con Polis Lombardia, l'elaborazione.

Sicuramente individuare un unico punto e sistema per la raccolta dei dati a livello nazionale rende più semplice monitorare sia l'adempimento dell'obbligo di legge da parte di tutte le aziende, ma anche l'attività delle Consigliere di parità regionali che fino al 2017 raccoglievano direttamente i dati.

Dispiace tuttavia che questa ventata di innovazione e di presunta semplificazione amministrativa nella raccolta dei dati da parte del Ministero, non abbia visto parallelamente un rinnovamento radicale del questionario decisamente obsoleto e quindi ci chiediamo quando lo strumento di monitoraggio verrà adeguato ai tempi.

Centralizzare non serve se poi i dati raccolti non servono a fotografare esattamente la situazione.

Come Ufficio di Regione Lombardia, fino a quando la raccolta dati era diretta, abbiamo sempre cercato di aggiornare il questionario sia con i riferimenti normativi più recenti, ma anche arricchendolo inserendo altre domande per evidenziare dati che ci permettessero una lettura più completa circa l'attuazione delle pari opportunità e delle azioni positive che hanno una ricaduta sulla vita delle donne e degli uomini nell'ambito lavorativo (si pensi alle azioni di welfare aziendale, di modalità organizzative flessibili ed altro che molte aziende stanno implementando da anni soprattutto in Regione Lombardia).

Rimangono inoltre le stesse difficoltà circa la verifica della correttezza e veridicità dei dati inseriti (formazione e retribuzione in primis come si evincerà dell'elaborazione fatta da Polis). Tra le criticità segnaliamo che non è stata trovata ancora una soluzione sull'inquadramento professionale (è impossibile ridurre a quattro categorie i lavoratori e le lavoratrici) e che ancora la raccolta avviene per

azienda in base alla sede legale e non in base alle sedi operative e quindi, soprattutto questa seconda criticità, ha certamente un impatto pesante nella valutazione dei dati sull'occupazione.

Per chiudere questa prima breve riflessione introduttiva, l'auspicio che ci poniamo è che questo strumento di monitoraggio possa essere davvero modificato per il prossimo biennio al fine di poter produrre dei rapporti più coerenti con la realtà, altrimenti è meglio lavorare con altri strumenti aziendali peraltro già attivi.

L'auspicio è anche che le Istituzioni si servano maggiormente dei dati e dei Rapporti per aggiornare e implementare le misure a sostegno dell'occupazione femminile.

Carolina Pellegrini

Consigliera di Parità Regione Lombardia

EXECUTIVE SUMMARY

- Le imprese in Lombardia con oltre 100 dipendenti al 31 dicembre 2017 che hanno inviato il Rapporto 2016/2017 alla Consigliera di Parità regionale sono 2.953, circa il 90% della popolazione di riferimento.
- Il 54,9% delle unità opera nel settore dei servizi; il 44,9% nel settore industriale, soprattutto manifatturiero (41,3%); solo 7 imprese sulle 2.953 rilevate sono agricole.
- Le imprese partecipanti alla rilevazione rappresentano meno dello 0,5% delle aziende residenti sul territorio lombardo ma il loro bacino occupazionale equivale a quasi il 40% della totalità dei lavoratori lombardi, e ben oltre il 51% dell'occupazione con rapporti di lavoro dipendente.
- Gli occupati nelle imprese sono 1.543.858: il 71,4% di essi lavora nel settore dei servizi, il 29,5% nell'industria, solo lo 0,1% è impegnato in Agricoltura.
- Le donne con contratto di lavoro dipendente sono il 44,8%: la presenza maschile più marcata è nel settore industriale (74,4%) e vi è una lieve prevalenza di donne nel comparto servizi (52,5%).
- Nel settore industriale, quasi i due terzi dei dipendenti assenti registrati nell'anno 2017 riguardano la forma di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) non a zero ore. Nel comparto dei servizi invece il numero più consistente di assenze – più del 90% del totale - riguarda il personale in aspettativa: quasi il 18% di esse è rappresentato da “congedi parentali”, nel 90,5% dei casi relativi a personale dipendente femminile.
- L'85,3% dei dipendenti occupati nelle imprese lombarde indagate è assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato; l'88% dei contratti a termine è di tipologia a tempo determinato, mentre quasi il 10% è rappresentato dagli apprendisti (solo l'1,4% dei dipendenti nel complesso).
- La quota di rapporti di lavoro a tempo parziale nelle imprese lombarde oltre 100 dipendenti è di circa il 20% (il 35,8% tra le donne e solo lo 0,8% tra gli uomini).
- Le stabilizzazioni contrattuali attuate hanno riguardato in misura lievemente più intensa gli addetti maschi (12,8% contro il 10,9% delle donne).
- Più della metà dei dipendenti appartiene alla categoria degli impiegati (51%); seguono gli operai (35,9%), i quadri (10,1%) e i dirigenti (3%).
- Il numero di occupati nelle imprese allo studio è cresciuto durante l'anno 2017 con un tasso del 6%: il 6,5% tra gli uomini e il 5,4% tra le donne.
- Il tasso di promozione più elevato (superiore al 5%) si ha per la categoria professionale degli impiegati; l'indicatore mostra un vantaggio generalizzato per gli uomini in tutte le categorie.
- Agli impiegati è dedicato il maggior numero di ore annue di formazione professionale nelle grandi imprese lombarde, e le ore impegnate sui dipendenti donna con questa qualifica rappresentano quasi la metà delle ore totali (47,3%). Tuttavia, la qualifica professionale sulla quale le aziende investono di più in formazione rispetto al numero di dipendenti è quella dirigenziale.
- La retribuzione lorda media per addetto nelle imprese in Lombardia con oltre 100 dipendenti risulta pari a 39.684 euro annui: per gli uomini tale importo sale a 43.210 euro e per le donne è di 35.704. I salari più elevati si osservano nei settori industriali; i salari più bassi riguardano i servizi sociali e personali. In agricoltura si misura il divario salariale relativo di genere più elevato tra i dipendenti.

- Nel complesso, a parità di appartenenza alla stessa categoria professionale, ad imprese dello stesso settore di attività e dislocate nella stessa provincia lombarda, essere dipendente donna è in termini di retribuzione annua media per il 2017 “svantaggioso” del 18,2% circa rispetto all’essere dipendente uomo. In generale, tale gap, per individui appartenenti allo stesso settore di attività economica, diminuisce al crescere del livello di qualifica professionale posseduto.

Premessa – Il contesto¹

Il mercato del lavoro italiano è in una fase di ripresa, sebbene persistano ancora punti strutturali di debolezza manifestatisi durante la lunga crisi economica. Nell'ultimo biennio la ripresa accelera e recupera in parte i livelli occupazionali della situazione pre-crisi: ad inizio 2017 il numero di occupati si avvicina ai livelli del 2008, mentre la dinamica delle ore lavorate ha seguito quella del Pil, permanendo molto al di sotto del livello pre-crisi (-5,8% rispetto ad inizio 2008), seppur negli ultimi anni si assiste ad un aumento più energico di quello del numero di occupati. La ripresa è caratterizzata soprattutto da una elevata intensità occupazionale: l'andamento della produttività del lavoro cresce annualmente dell'1% nella fase recessiva (2009-2014), è stabile nel 2015 e decresce dell'1% nel 2016. Nel secondo trimestre del 2017 il tasso di occupazione raggiunge il 57,8% recuperando oltre due punti percentuali rispetto al valore minimo (registrato nel terzo trimestre 2013) ma ancora distante dal valore massimo (osservato nel secondo trimestre del 2008: 58,8%).²

La ripresa dell'occupazione riguarda soprattutto il lavoro dipendente nel settore privato mentre continua il peggioramento del lavoro indipendente e nella amministrazione pubblica (perdita di circa 220 mila unità di lavoro fra il 2008 e 2016, causata dal lungo blocco del turnover). Nell'ultimo biennio si osserva la crescita nei settori dell'agricoltura, dei servizi, inclusi istruzione e sanità, e dell'industria in senso stretto; l'occupazione nelle costruzioni continua invece a diminuire dal 2009, con un lieve miglioramento nel terzo trimestre 2017. Il tasso di disoccupazione, dopo la diminuzione dal 2014 e la sostanziale stabilità dal terzo trimestre 2013, è nuovamente diminuito durante l'anno 2017 (11,2% nel secondo trimestre) rimanendo tuttavia ancora sopra al livello pre-crisi. La persistenza di un tasso di disoccupazione elevato e la presenza di significativi incrementi occupazionali, sono anche connessi alla riduzione del tasso di inattività dei 15-64enni, indicatore di una riattivazione dell'offerta di lavoro.

Come detto, i cambiamenti in corso nella struttura produttiva hanno portato ad una crescita unicamente del lavoro alle dipendenze, con risvolti diversi per carattere dell'occupazione: dall'anno 2014 cresce l'occupazione a termine, con un lieve rallentamento nei due anni successivi, mentre dal 2015 cresce anche il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, anche grazie all'introduzione di norme che garantiscono decontribuzioni ai datori di lavoro.³ Nell'anno 2017 riprende la forte crescita dell'occupazione dipendente a termine, toccando il massimo storico nel secondo trimestre (2,7 milioni di soggetti), mentre frena la dinamica dell'occupazione permanente.

In tale quadro sull'occupazione in Italia, il presente Rapporto Biennale relativo agli anni 2016/2017, curato dalla Consigliera di Parità regionale della Lombardia e redatto da PoliS-Lombardia, mostra i dati rilevati attraverso l'indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese lombarde, dettata dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Il terzo comma del predetto articolo 46 demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione delle indicazioni per la compilazione del rapporto da parte delle imprese

¹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali / Istat / INPS / INAIL / Anpal (2019). Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione - III Trimestre 2018.

² Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali / Istat / INPS / INAIL / Anpal (2017). Rapporto annuale: "Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata".

³ Riforma del mercato lavoro entrata in vigore nel 2015, denominata Jobs Act.

coinvolte. Nel dettaglio, sono tenute a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (in conformità alle indicazioni definite in uno specifico modello) le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti a decorrere dal biennio 2016-2017. Le informazioni raccolte riguardano il complesso delle unità produttive e dei dipendenti. Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione on-line sul sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ove è disponibile un applicativo dedicato. Lo stesso servizio informatico permette alla Consigliera di Parità regionale di accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alla Consigliera di Parità Nazionale, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

CAPITOLO 1. Il mercato del lavoro in Lombardia

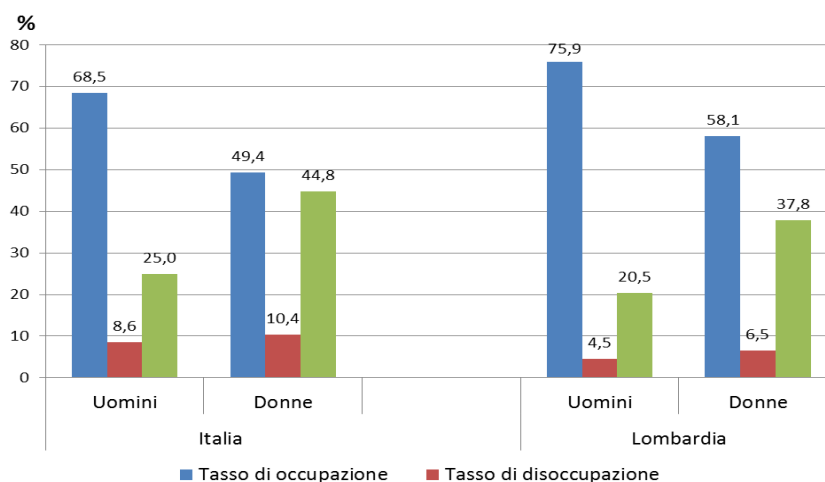
Il quadro sulla situazione occupazionale in Lombardia introduce agli aspetti rilevati con l'indagine oggetto del presente rapporto.⁴

Gli occupati nella regione registrati nel secondo trimestre 2018 ammontano a circa 4 milioni e 400 mila.⁵ Rispetto alla fase costante di crescita dell'occupazione in atto dal 2013, confermata nel biennio 2016-2017, l'anno 2018 ha mostrato una dinamica più altalenante mostrando un calo nel primo trimestre (-0,7%), una decisa crescita nel secondo (+1,2%) e un incremento più modesto nel terzo.

Il 2018 è l'anno in cui sono stati recuperati i livelli occupazionali pre-crisi, mentre il tasso di occupazione è fermo al 67,1%, dato inferiore a quello registrato dieci anni prima, a causa del fatto che la crescita degli occupati si è accompagnata a quella della popolazione lombarda in età lavorativa.

Uno sguardo alle differenze di genere descrive una condizione occupazionale femminile più svantaggiata (Figura 1): sull'intero territorio nazionale il tasso di occupazione femminile nel terzo trimestre 2018 è pari a 49,4% mentre quello maschile risulta 68,5%; in Lombardia il divario sussiste ma l'indicatore mostra livelli più elevati (58,1% tra le donne; 75,9% tra gli uomini).

Figura 1 – Principali indicatori del mercato del lavoro nel terzo trimestre 2018. Confronto Italia – Lombardia.



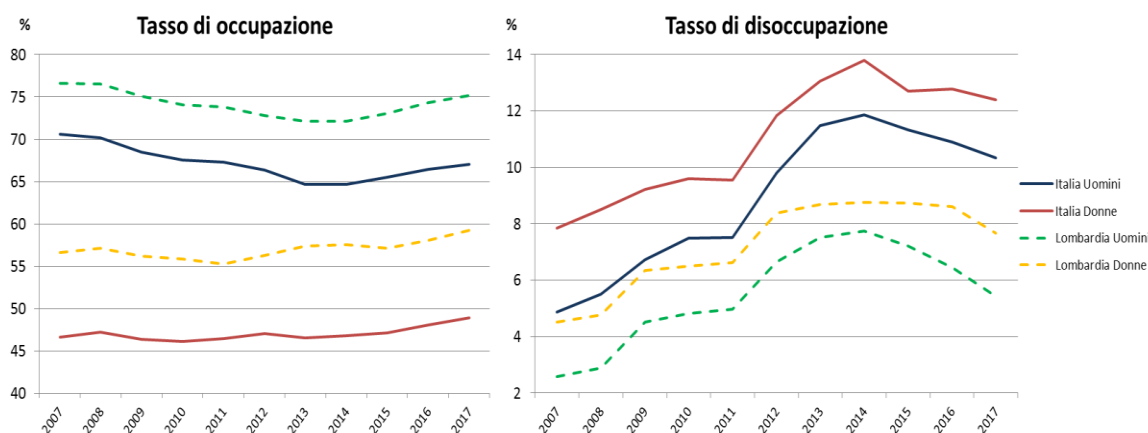
Fonte: Rielaborazione PoliS-Lombardia su dati Istat – Rilevazione sulle Forze di lavoro

Nel 2018 continua la fase di compressione della disoccupazione (tasso equivalente al 5,4%), dovuta nella seconda parte dell'anno, oltre che alla crescita dell'occupazione, anche a una minore partecipazione al mercato del lavoro (tasso di attività che rispetto al 2017 scende dal 71,3% al 70,9%).

⁴ UNIONCAMERE Lombardia (2019). IL MERCATO DEL LAVORO IN LOMBARDIA: 3° trimestre 2018. Focus congiunturali.

⁵ I.Stat (dati.istat.it). TEMA - Lavoro e retribuzioni. SOTTOTEMA – Offerta di lavoro.

Figura 2 – Andamento dei tassi di occupazione e disoccupazione. Serie annuale 2007-2017. Confronto Italia – Lombardia, per genere.



Fonte: Rielaborazione POLIS-Lombardia su dati Istat – Rilevazione sulle Forze di lavoro

Nella precedente figura si osserva inoltre come gli andamenti dei principali indicatori del mercato del lavoro (tassi di occupazione e disoccupazione) seguano in Lombardia lo stesso trend del contesto nazionale. Seppur queste misure descrivono la Lombardia come una regione piuttosto virtuosa in termini di intensità dei tassi rapportati ai dati del complesso Italia, i livelli degli indicatori rilevano comunque una situazione più favorevole per gli occupati uomini rispetto alle donne.

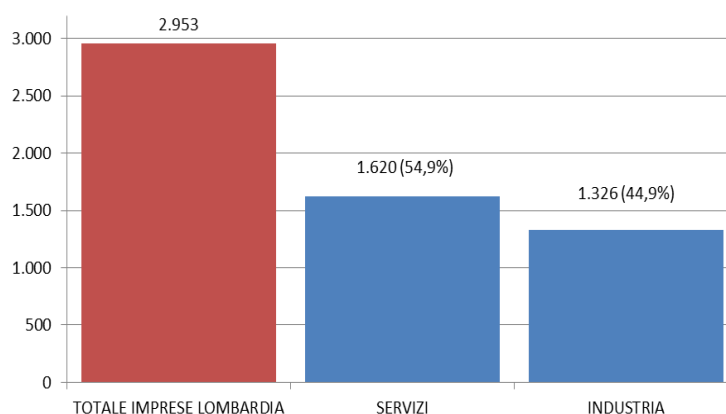
1.1. Le imprese

I dati più recenti sulle unità economiche pubblicati dall'Istat - al momento della stesura del presente lavoro – sono aggiornati all'anno 2016.⁶ Le imprese attive in Italia registrate sono 4 milioni e 400 mila circa; in Lombardia tale numerosità ammonta a 815 mila: il 32% circa di queste (264 mila unità economiche attive) ha dipendenti; le unità con oltre 100 dipendenti corrispondono appena allo 0,4% circa delle imprese sul territorio lombardo ma, come vedremo la loro importanza è legata al fatto di rappresentare una quota molto consistente dell'occupazione nelle imprese aventi sede legale in Lombardia.

⁶ Il Registro statistico Istat Asia-Imprese è costituito dalle unità economiche che esercitano arti e professioni nelle attività industriali, commerciali e dei servizi alle imprese e alle famiglie, e fornisce informazioni identificative (denominazione e indirizzo) e di struttura (attività economica, addetti dipendenti e indipendenti, forma giuridica, data di inizio e fine attività, fatturato) di tali unità. Oltre a contenere le informazioni per le analisi sull'evoluzione della struttura delle imprese italiane e sulla loro demografia, il registro rappresenta la base di tutte le indagini Istat sulle imprese, viene utilizzato per le stime della Contabilità Nazionale e individua la popolazione di riferimento per i piani di campionamento e per il loro riporto all'universo. Dal 2011, con l'introduzione di importanti innovazioni nel processo e nella stima dei caratteri delle imprese, dal punto di vista definitorio e metodologico, il Registro è stato utilizzato come base informativa per riprodurre i dati oggetto del Censimento Industria e Servizi. Il Registro fornisce informazioni sulle imprese integrando quelle desumibili dalle fonti amministrative, gestite da enti pubblici o da società private e quelle da fonti statistiche (es.: Agenzia delle Entrate e Ministero dell'Economie e delle Finanze; Camere di Commercio; INPS).

Le imprese con oltre 100 dipendenti partecipanti alla rilevazione, delle quali presenteremo le principali informazioni strutturali, ammontano a 2.953 (dato corrispondente al periodo di riferimento 31 dicembre 2017). Ipotizzando variazioni di numerosità trascurabili a questi livelli rispetto all'anno successivo 2017,⁷ possiamo attestare che le imprese rispondenti all'indagine corrispondono a circa il 90% della popolazione di riferimento.

Figura 3 – Imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, nei settori di attività economica dei servizi e dell'industria.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 addetti – Lombardia 2016/2017

La precedente figura mostra la distribuzione delle imprese lombarde con oltre 100 dipendenti distribuite per settore di attività economica. Il 54,9% delle unità opera nel settore dei servizi, e in particolare nel comparto dei servizi orientati al mercato (43,8%) (Tabella 1); il 44,9% delle unità opera nel settore industriale, soprattutto manifatturiero (41,3%); solamente 7 imprese sulle 2.953 rilevate sono agricole.

Tabella 1 – Imprese (e valori percentuali) con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per settore e macro settore di attività economica.

Settore di attività economica		Imprese	%
SERVIZI	Servizi orientati al mercato	1.292	43,8%
	Servizi sociali e personali	311	10,5%
	Pubblica Amministrazione	17	0,6%
INDUSTRIA	Manifattura	1.219	41,3%
	Costruzioni	37	1,3%
	Altre attività industriali	70	2,4%
AGRICOLTURA		7	0,2%
TOTALE IMPRESE LOMBARDIA		2.953	100,0%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 addetti – Lombardia 2016/2017

⁷ Il movimento annuo marginale dello 0,1% è confermato dalla fonte InfoCamere - Movimprese che analizza trimestralmente informazioni statistiche sulla nati-mortalità delle aziende mediante l'accesso agli archivi di tutte le Camere di Commercio italiane. Vedi anche: UNIONCAMERE Lombardia (2018). DEMOGRAFIA DELLE IMPRESE LOMBARDE - Anno 2017. Focus congiunturali.

OCCUPAZIONE FEMMINILE E MASCHILE IMPRESE IN LOMBARDIA CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI

La distribuzione per rami di attività rappresentata nella seguente tabella mostra che, nel settore industriale, le quote più consistenti di imprese sono attive nei sotto settori manifatturieri della fabbricazione di macchinari ed apparecchiature (15,8%), di prodotti in metallo (11,5%), di prodotti chimici (9,3%) e di articoli in gomma e materie plastiche (7,5%).

Tabella 2 – Imprese (e valori percentuali) con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per ramo di attività economica nel settore dell'industria.

Attività economica	Imprese	%
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature NCA	209	15,8%
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	152	11,5%
Fabbricazione di prodotti chimici	123	9,3%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	100	7,5%
Metallurgia	84	6,3%
Industrie alimentari	77	5,8%
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	68	5,1%
Industrie tessili	62	4,7%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	55	4,1%
Altro	396	29,9%
LOMBARDIA	1.326	100,0%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Lievemente più omogenea appare la sotto-classificazione delle imprese del comparto servizi (Tabella 3), sebbene il commercio all'ingrosso e al dettaglio (esclusi autoveicoli e di motocicli) siano i rami maggiormente rappresentati (rispettivamente 13,3% e 9,6%).

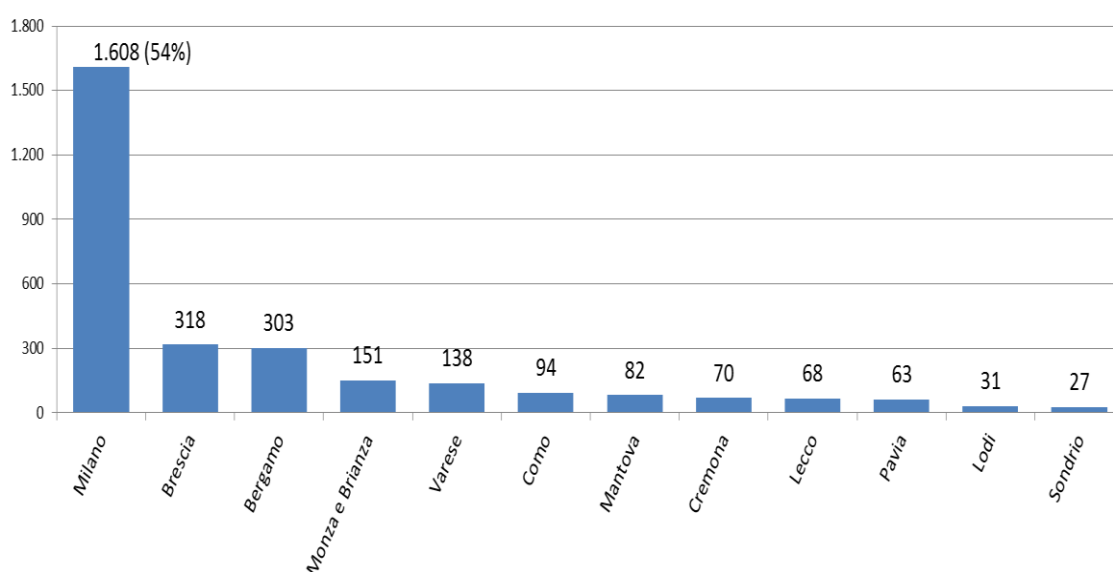
Tabella 3 – Imprese (e valori percentuali) con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per ramo di attività economica nel settore dei servizi.

Attività economica	Imprese	%
Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	212	13,1%
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	156	9,6%
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	92	5,7%
Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione)	91	5,6%
Assistenza sanitaria	90	5,6%
Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse	89	5,5%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	81	5,0%
Servizi di assistenza sociale residenziale	81	5,0%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	80	4,9%
Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	66	4,1%
Attività dei servizi di ristorazione	64	4,0%
Assistenza sociale non residenziale	56	3,5%
Altro	462	28,5%
LOMBARDIA	1.620	100,0%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

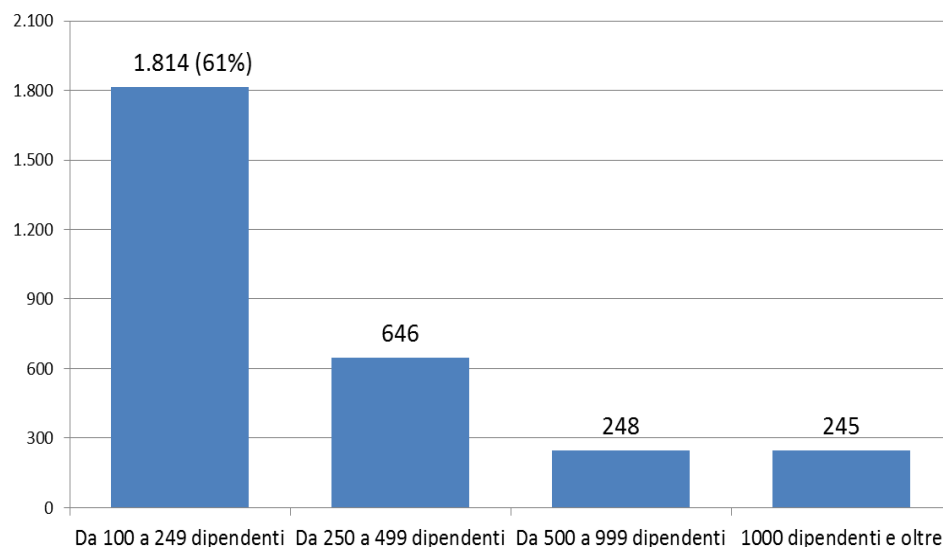
La dislocazione delle sedi legali d'impresa in Lombardia (Figura 4) rispetta l'ordine della distribuzione dei residenti sul territorio, seppur la provincia di Milano rappresenti il polo attrattivo più importante (il 54% delle imprese vi risiede), seguita a distanza dalle province di Brescia (11%) e Bergamo (10%). La maggior parte delle imprese lombarde che hanno compilato il rapporto per la Consigliera di Parità (Figura 5) appartiene alla classe dimensionale avente da 100 a 249 dipendenti (61%).

Figura 4 – Imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per provincia di residenza della sede legale.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Figura 5 – Imprese (e valori percentuali) con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per classe dimensionale d'impresa.



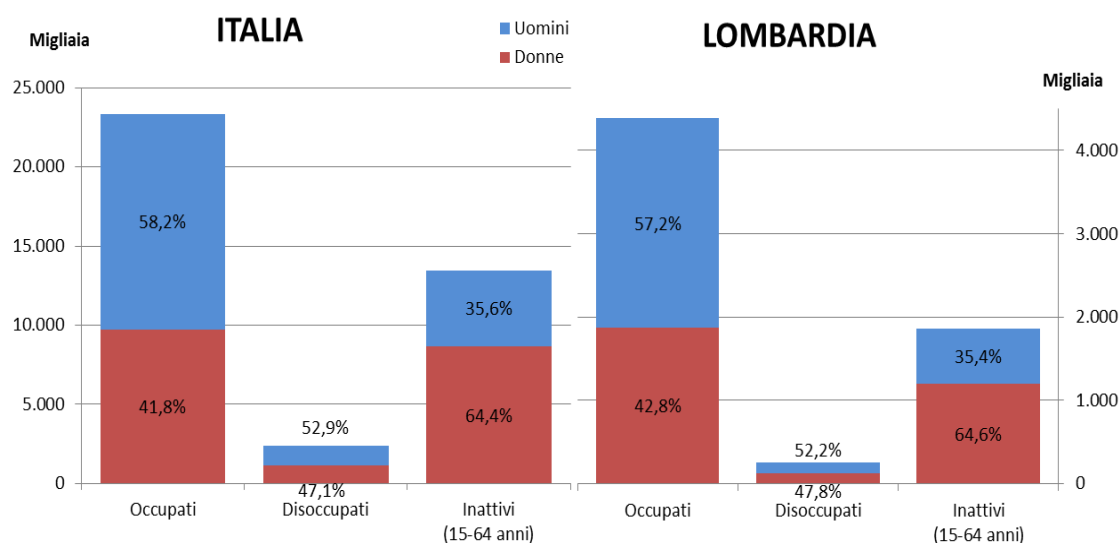
Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

1.2. L'occupazione

In Italia si contano 23,3 milioni di occupati e 2,4 milioni di disoccupati nel terzo trimestre dell'anno 2018.⁸ In Lombardia, come accennato, gli occupati ammontano a circa 4,4 milioni e i disoccupati a 248 mila unità. La quota femminile tra gli occupati non si discosta molto tra livello nazionale e quello regionale lombardo (rispettivamente 41,8% e 42,8%). Più alte le quote femminili tra i disoccupati (47,1% e 47,8%). La percentuale di donne è invece superiore a quella maschile tra gli inattivi (64,4% in Italia e 64,6% in Lombardia) a testimonianza di una partecipazione femminile al mercato del lavoro ancora piuttosto bassa (Figura 6).

⁸ Il quadro introduttivo sull'occupazione è tratto da dati raccolti con la rilevazione campionaria Istat sulle Forze di Lavoro, la quale rappresenta la principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano. Le informazioni rilevate costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro – professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione. La rilevazione sulle forze di lavoro è armonizzata a livello europeo come stabilito dal Regolamento n. 577/98 del Consiglio dell'Unione europea, e rientra tra quelle comprese nel Programma Statistico Nazionale, che individua le rilevazioni statistiche di interesse pubblico.

Figura 6 – Composizione dell’offerta di lavoro nel terzo trimestre 2018. Confronto Italia – Lombardia. Valori assoluti e distribuzione per genere.



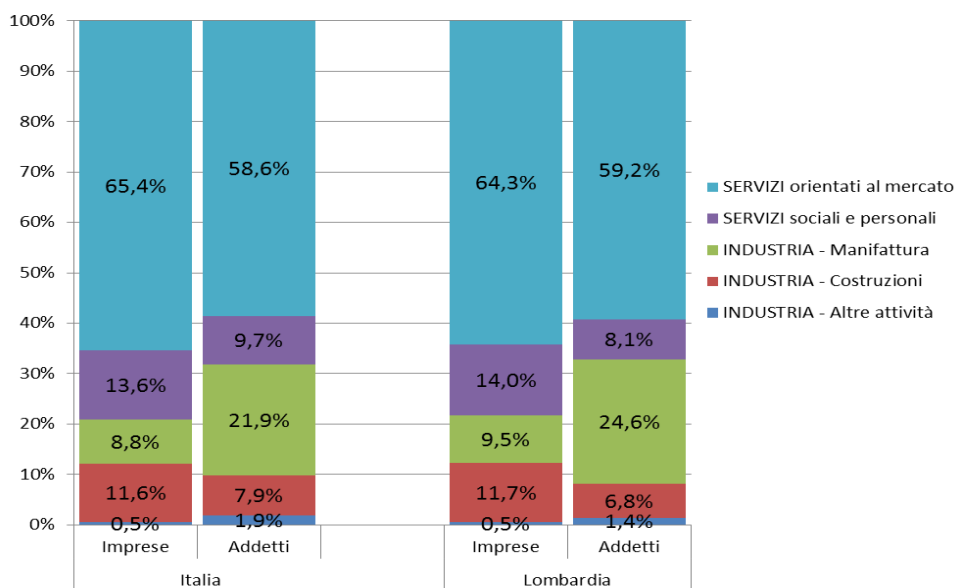
Fonte: Rielaborazione POLIS-Lombardia su dati Istat – Rilevazione sulle Forze di lavoro

Essendo la rilevazione rivolta alle imprese, vale la pena richiamare il dato specifico sull’occupazione nelle aziende: dei 4,4 milioni di unità attive in Italia, un milione e mezzo circa hanno dipendenti (più dei due terzi). Gli addetti nelle imprese italiane ammontano a 16 milioni e 700 mila, e circa il 71% di questi sono occupati alle dipendenze (la quota femminile tra i dipendenti è circa il 40%).

Prima di passare all’esame dei dati rilevato col presente rapporto, un quadro dell’occupazione settoriale nelle imprese italiane e il dettaglio informativo a livello di regione Lombardia è fornito dalla seguente figura. La distribuzione del numero di imprese e del numero di addetti è piuttosto simile in Italia e in Lombardia: la maggior parte delle imprese appartengono al settore terziario (in particolare al comparto dei servizi orientati al mercato); seguono i servizi sociali e personali, e le imprese industriali di costruzioni.

È ancora nei servizi orientati al mercato che si concentra il maggior numero di addetti, seppur con intensità minore; segue il numero di occupati nel settore della manifattura e poi nelle attività dei servizi sociali e personali.

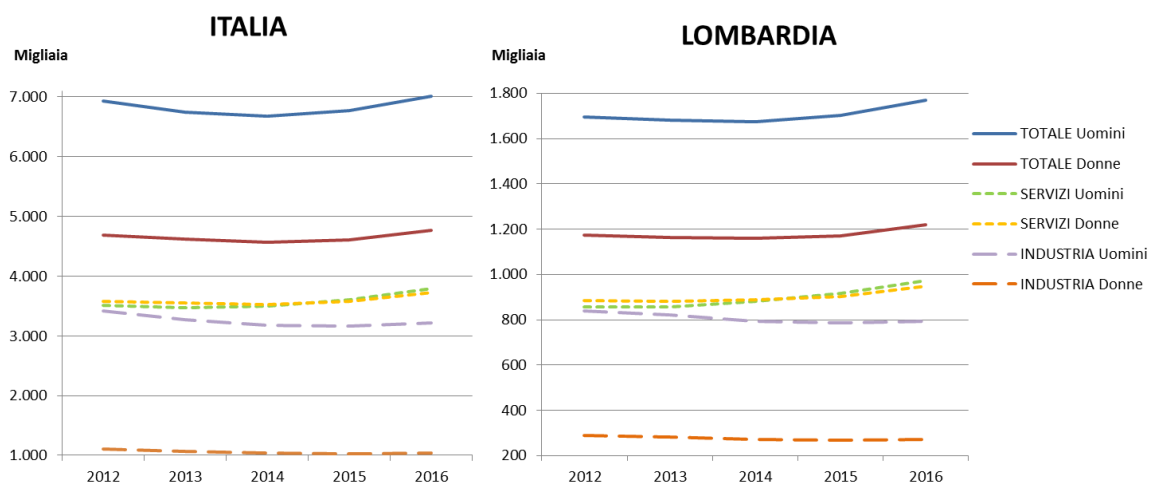
Figura 7 – Imprese e addetti nell’anno 2016. Confronto Italia – Lombardia, per settore di attività economica. Valori percentuali.



Fonte: Rielaborazione PoliS-Lombardia su dati Istat – ASIA Imprese Attive

La serie storica annuale 2012-2016 dell’occupazione dipendente (Figura 8) mostra la ripresa dopo un lungo periodo di crisi che ha avuto nel 2013 il suo anno di picco. L’occupazione femminile cresce lievemente di più rispetto a quella maschile. L’andamento crescente, in linea tra Italia e Lombardia, è dovuto soprattutto ai dati registrati nel settore terziario di alberghi, ristorazione, servizi professionali, scientifici e di supporto alle imprese. Molto indietro rispetto al periodo pre-crisi è d’altro canto l’occupazione nelle imprese di costruzione, estrazione e manifattura.

Figura 8 – Andamento dell'occupazione dipendente. Serie annuale 2012-2016. Confronto Italia – Lombardia, per genere nei settori dei servizi e dell'industria.



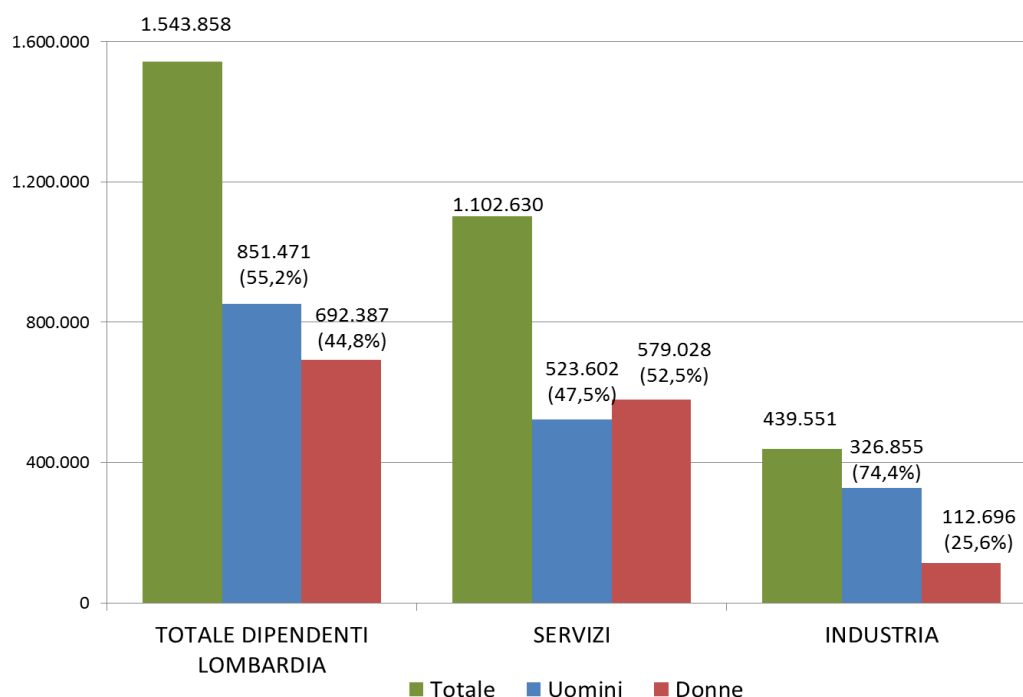
Fonte: Rielaborazione Polis-Lombardia su dati Istat – ASIA Imprese Attive

Le 2.953 imprese partecipanti alla rilevazione rappresentano meno dello 0,5% delle imprese residenti sul territorio lombardo ma, come accennato, essendo caratterizzate dall'aver in forza oltre 100 dipendenti, il loro bacino occupazionale è piuttosto rilevante dato che equivale a quasi il 40% della totalità dei lavoratori lombardi, e ben oltre il 51% dell'occupazione con rapporti di lavoro dipendente. Gli occupati nelle imprese rilevati al 31 dicembre 2017 sono 1.543.858,⁹ dei quali solamente 1.677 sono impegnati in Agricoltura (0,1% del totale). Il 71,4% di essi lavora nel settore dei servizi (più di un milione e 100 mila soggetti) e il 29,5% nell'industria (Figura 9).

La distribuzione per genere mette in luce che, nel complesso dell'occupazione, le donne con contratto di lavoro dipendente sono il 44,8%: nello specifico, si assiste ad una presenza maschile più marcata nel settore industriale (74,4%) e una lieve prevalenza di donne nel comparto servizi (52,5%).

⁹ I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze.

Figura 9 – Imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, e distribuzione per genere, nei settori di attività economica dei servizi e dell'industria.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

1.3. I flussi in entrata e in uscita

La crisi economica che ha coinvolto la realtà economica italiana nell'ultimo decennio ha influito notevolmente sulle strategie imprenditoriali nel settore delle risorse umane. I governi, attraverso le recenti normative atte a favorire rapporti di lavoro flessibili, hanno determinato profondi cambiamenti nella struttura del mercato del lavoro. La mobilità dell'occupazione dipende sia dalla dimensione complessiva dei movimenti interni (da un posto di lavoro all'altro) e esterni (da fuori e verso l'occupazione) al mercato del lavoro, sia dalla modifica delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro, dovuta alla flessibilità normativa.¹⁰

I dati raccolti con la compilazione dei rapporti sulla situazione dell'occupazione nelle imprese inviati alla Consiglieria di Parità regionale, forniscono un cospicuo contributo all'analisi dei flussi relativi alla mobilità dell'occupazione in Lombardia.

I flussi lavorativi, durante l'anno 2017, in entrata e uscita per le imprese lombarde con oltre 100 dipendenti sono mostrati in Tabella 4.¹¹ Le entrate ammontano a quasi 894 mila individui mentre le

¹⁰ ISTAT (2017). Rapporto Annuale 2017 – La situazione del Paese. Capitolo 4. Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali.

¹¹ Nelle ENTRATE/USCITE da altra unità produttiva o dipendenza sono inclusi i trasferimenti da unità produttiva o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni. I passaggi da altra categoria sono relativi alla

uscite a poco più di 805 mila soggetti, per un saldo positivo di 87 mila e 700 unità. La quota più consistente di ingressi in azienda è rappresentata dalle assunzioni (93,6%), mentre il restante flusso è costituito da mobilità trasversale (da una unità produttiva all'altra) e verticale (passaggi di qualifica professionale). La maggior parte dei flussi di occupati in uscita riguardano cessazioni di rapporti di lavoro (94%).

Tabella 4 – Flussi di entrata e uscita durante l'anno 2017, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia. Valori assoluti, valori percentuali e quota percentuale di donne.

Flusso	Totale	%	% Donne
Passaggio da altra unità	40.930	4,6%	39,7%
Passaggio da altra categoria	15.986	1,8%	35,5%
Assunzioni	836.185	93,6%	46,0%
ENTRATE	893.101	100,0%	45,5%
Passaggio ad altra unità	34.425	4,3%	40,8%
Passaggio ad altra categoria	13.558	1,7%	36,9%
Cessazioni	757.417	94,0%	46,4%
USCITE	805.400	100,0%	46,0%
SALDO	87.701		40,6%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Nello specifico, attraverso la tabella seguente è possibile osservare come si distribuiscono le chiusure di rapporti di lavoro per tipologia: dopo la quota più elevata di scadenze contrattuali (75,3%), seguono le numerosità che riguardano dipendenti dimissionari (14%) e licenziati (3%). Le quote più alte di donne tra le cessazioni si rilevano tra le imprese che durante l'anno 2017 hanno terminato l'attività.

Tabella 5 – Cessazioni di rapporto di lavoro durante l'anno 2017, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per tipologia di interruzione. Valori assoluti, valori percentuali e quota percentuale di donne.

Cessazione	Rapporti di lavoro	%	% Rapporti di lavoro - Donne
Scadenza contrattuale	570.420	75,3%	48,0%
Dimissioni	106.254	14,0%	38,5%
Licenziamento	22.908	3,0%	39,8%
Pensionamento	10.682	1,4%	34,0%
Modifica della scadenza contrattuale	9.982	1,3%	38,2%
Risoluzione consensuale	6.030	0,8%	39,9%
Prepensionamento	4.008	0,5%	28,9%
Cessazione attività	2.097	0,3%	57,0%
Decesso	1.186	0,2%	29,2%
Altro motivo	23.850	3,1%	63,0%
TOTALE	757.417	100,0%	46,4%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati).

I motivi di licenziamento più frequenti (Tabella 6) sono il giustificato motivo oggettivo (56,7%), la giusta causa (17,2%) e il licenziamento collettivo (17,2%). La quota femminile più consistente riguarda i licenziamenti per giustificato motivo durante la formazione (53% contro 39,8%, dato medio registrato sul totale licenziamenti).¹²

Tabella 6 – Licenziamenti durante l'anno 2017, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per tipologia di interruzione del rapporto di lavoro. Valori assoluti, valori percentuali e quota percentuale donne.

TIPOLOGIA DI LICENZIAMENTO	Rapporti di lavoro	%	% Rapporti di lavoro - Donne
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	12.995	56,7%	37,1%
Licenziamento per giusta causa	3.940	17,2%	40,2%
Licenziamento collettivo	3.934	17,2%	45,7%
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	1.586	6,9%	42,8%
Licenziamento per giustificato motivo durante la formazione	232	1,0%	53,0%
Licenziamento per giusta causa durante la formazione	221	1,0%	45,7%
TOTALE LICENZIAMENTI	22.908	100,0%	39,8%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

1.4. Le assenze da lavoro¹³

Le giornate lavorate dal personale dipendente (ore effettivamente lavorate retribuite e non retribuite, anche conteggiate nello straordinario, purché finalizzate alla produzione del reddito e quindi considerate ai fini del calcolo del PIL) non contemplano le ferie, le festività e le assenze per malattia, sciopero o dovute a provvedimenti di ammortizzazione sociale cui è sottoposta eventualmente l'impresa.¹⁴

La tabella seguente descrive l'ammontare di occupati nelle imprese lombarde che sono stati assenti durante l'anno 2017 per tipologia di assenza.

Nel settore industriale la maggior parte delle assenze – quasi i due terzi della totalità - sono relative alla forma di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) non a zero ore (19.842 dipendenti), e circa il 76% di

¹² Con la riforma del mercato del lavoro denominata Jobs Act, sebbene essa sia una disciplina in vigore e applicabile ai contratti di lavoro (o conversioni) stipulati da marzo 2015, cambiano alcune norme relative al giustificato motivo oggettivo (licenziamento economico), al giustificato motivo soggettivo e alla giusta causa (licenziamento disciplinare), nel senso di una riduzione del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e, contemporaneamente, un ampliamento dell'area della tutela obbligatoria (indennità) in caso di licenziamento illegittimo.

¹³ Confindustria Lombardia (2017). Il Mercato del Lavoro in Lombardia – Rapporto 2017. Focus: Orari e assenze dal lavoro. A cura del Coordinamento Centro Studi.

¹⁴ Tali aspetti definitori rientrano nel Sistema Europeo dei Conti nazionali e regionali (SEC95), ossia lo schema di riferimento per la misurazione dell'attività economica e finanziaria di un sistema economico, delle sue componenti e delle relazioni che fra di esse si instaurano in un determinato periodo di tempo. Oggetto principale della misura sono le transazioni poste in essere dagli agenti economici (definiti unità istituzionali) nei rapporti con le altre unità residenti sul territorio economico o con quelle non residenti.

esse sono “assenze a rotazione di personale”.¹⁵ Nel comparto dei servizi invece il numero più consistente di assenze – più del 90% del totale - riguarda il personale in aspettativa (67.771 dipendenti): quasi il 18% di esse è rappresentato da “congedi parentali”, nel 90,5% dei casi relativi a personale dipendente femminile.

Tabella 7 – Dipendenti assenti dal lavoro durante l’anno 2017, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per tipologia di assenza, nei settori dei attività dell’industria e dei servizi. Valori assoluti e quota

Tipologia di assenza	INDUSTRIA		SERVIZI	
	Assenze	% Assenze femminili	Assenze	% Assenze femminili
CIG a zero ore	2.939	40,8%	796	46,7%
<i>Di cui a rotazione</i>	1.631	46,0%	27	0,0%
CIG non a zero ore	19.842	13,8%	6.146	55,5%
<i>Di cui a rotazione</i>	14.994	8,5%	1.471	47,0%
Aspettativa	8.139	42,0%	67.771	56,4%
<i>Di cui in congedo parentale</i>	5.334	37,5%	12.072	90,5%
TOTALE ASSENZE	30.920	23,8%	74.713	56,3%

Fonte: Indagine sull’occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

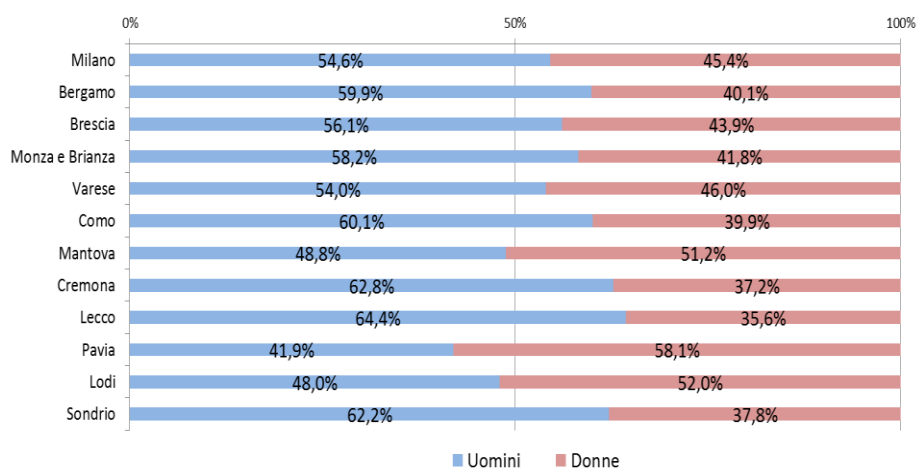
¹⁵ La CIG, ammortizzatore sociale economico che viene assegnato ai dipendenti che si trovano temporaneamente sospesi dalla propria attività, viene erogato dall’INPS e va a coprire la retribuzione ordinaria fino all’80%. Premesso che il Jobs Act ne estende l’applicazione a categorie più ampie di lavoratori, la CIG straordinaria, a differenza di quella ordinaria, è connessa ad eventi particolarmente gravosi che vanno a compromettere l’attività aziendale per le unità con più di 15 dipendenti. La CIG in deroga si rivolge ai lavoratori non rientranti nelle condizioni che permettono di usufruire del sussidio (l’INPS la eroga ad esempio nel caso di piccoli imprenditori coltivatori diretti, artigiani, piccoli commercianti, imprese e cooperative sociali assunte con contratto di lavoro subordinato). Altra distinzione riguarda l’orario di lavoro a cui è sottoposto il cassa integrato: parliamo di CIG a zero ore e CIG di tipo parziale (non a zero ore).

CAPITOLO 2. Le disuguaglianze di genere

All'interno delle imprese il divario di genere si può sostanzialmente riassumere in una minore presenza femminile, una maggiore difficoltà per le donne ad accedere a livelli contrattuali o qualifiche professionali superiori più remunerative, nonché ad ottenere credibilità anche al fine di raggiungere ruoli di leadership.

Le donne occupate nelle imprese lombarde con oltre 100 dipendenti sono 692.387 su 1.543.858 dipendenti totali (quota femminile appena al di sotto del 45%). La loro presenza è inferiore a quella maschile in maniera piuttosto omogenea sul territorio: solo nelle province di Pavia, Lodi e Mantova si assiste ad una prevalenza femminile (rispettivamente 58,1%, 52% e 51,2%). (Figura 10)

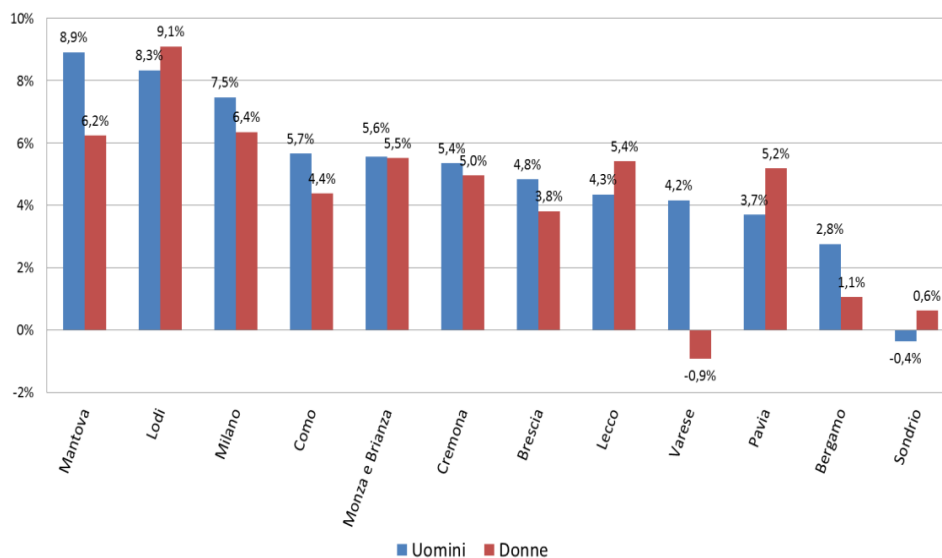
Figura 10 – Occupati nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, provincia di residenza della sede legale. Distribuzione per genere.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

In un anno, le risorse umane in azienda con contratto di lavoro dipendente sono aumentate del 6% circa (come visto, circa 87 mila e 700 unità). A livello territoriale – Figura 11 – la popolazione occupata nelle imprese diminuisce durante l'anno 2017 solamente tra le donne nella provincia di Varese (meno di un punto percentuale) e tra gli uomini a Sondrio (quasi mezzo punto percentuale). Al netto di tali realtà, il numero di dipendenti donna cresce meno di quello dei dipendenti uomini nelle imprese lombarde dislocate in quasi tutte le restanti province: fanno eccezione Lodi, Lecco, Pavia e Sondrio; il divario maggiore di osserva per la provincia di Mantova entro i cui confini gli uomini crescono dell'8,9% mentre le donne del 6,2%.

Figura 11 – Tasso di crescita dell’occupazione durante l’anno 2017 tra gli uomini e tra le donne, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per provincia di residenza della sede legale.

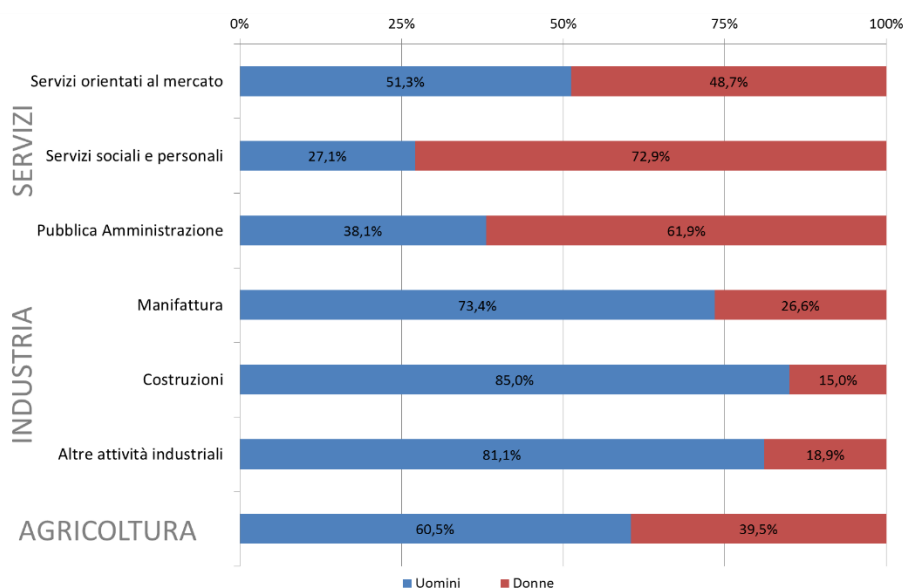


Fonte: Indagine sull’occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

2.1. Il settore di attività economica

La distribuzione per genere degli addetti in Lombardia vede dati sostanzialmente contrapposti se si mettono a confronto le imprese con oltre 100 dipendenti classificandole per settore di attività di appartenenza (Figura 12), caratteristica che ben sintetizza eventuali fenomeni di segregazione orizzontale femminile. L’industria rispecchia il dato complessivo con una prevalenza di occupazione maschile: ovviamente è nel settore delle costruzioni che si contano meno donne (solo il 15%). D’altro canto, il settore terziario è principalmente occupato da addetti donne: in particolare, nei servizi sociali e personali l’ammontare delle donne dipendenti sfiora il 73%.

Figura 12 – Occupati nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per settore di attività economica. Distribuzione per genere.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

2.2. La tipologia contrattuale e le trasformazioni

La pluralità di aspetti che incidono sui differenziali di genere nel mercato del lavoro sono stati esposti e sintetizzati attraverso l'osservazione dei tradizionali tassi di occupazione. La classificazione di genere delle forze lavoro impiegate con rapporti di lavoro stabili e precari, e l'evoluzione delle tipologie contrattuali assunte, congiuntamente allo studio della presenza di orari di lavoro ridotti, consentono di raccontare la condizione lavorativa delle donne in azienda, nonché possono contribuire a spiegare gli eventuali divari remunerativi.

La maggioranza dei dipendenti occupati nelle imprese lombarde indagate - Tabella 8 - è assunta con un contratto di lavoro a tempo indeterminato (85,3%); l'88% dei contratti a termine è di tipologia a tempo determinato, mentre quasi il 10% è rappresentato dagli apprendisti (solo l'1,4% dei dipendenti nel complesso).

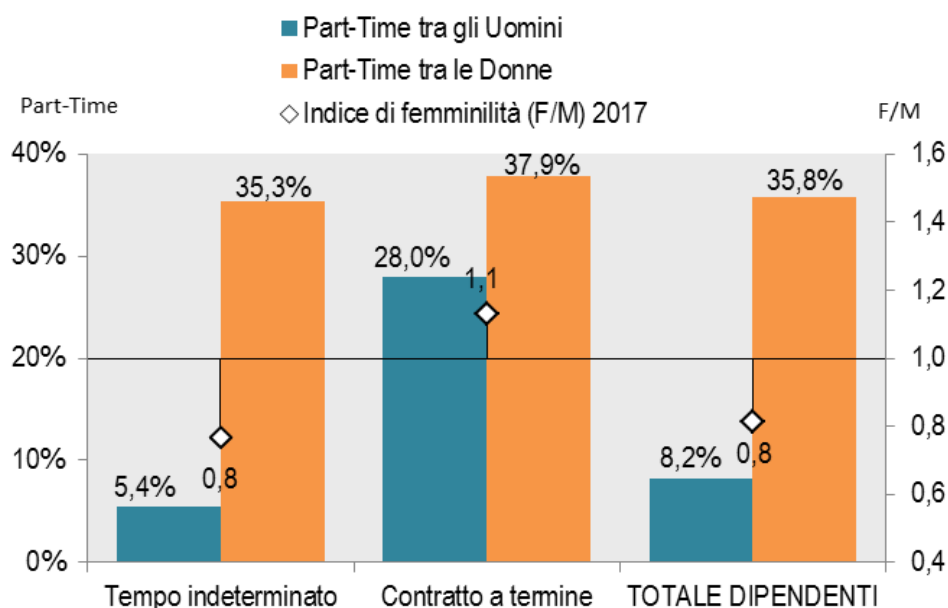
Tabella 8 – Occupati (e valori percentuali) nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per tipologia contrattuale.

Tipologia contrattuale	Totale	%
TEMPO INDETERMINATO	1.317.029	85,3%
TEMPO DETERMINATO	199.677	12,9%
APPRENDISTATO	21.638	1,4%
ALTRA TIPOLOGIA CONTRATTUALE A TERMINE	5.514	0,4%
TOTALE DIPENDENTI	1.543.858	100,0%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Osservando ciascuna tipologia contrattuale, la Figura 13 permette di descrivere sia la distribuzione per genere espressa in indice di femminilità, sia la presenza di rapporti di lavoro a tempo parziale. La presenza femminile nelle tipologie contrattuali è appena superiore a quella maschile nel complesso dei rapporti di lavoro a termine (11 donne ogni 10 uomini); tale rapporto è invece a favore degli uomini tra i contratti di lavoro stabili (8 donne ogni 10 uomini).

Figura 13 – Indice di femminilità e part time tra gli uomini e tra le donne, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per tipologia contrattuale.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

La quota di rapporti di lavoro a tempo parziale nelle imprese lombarde con oltre 100 dipendenti è di circa il 20% (il 35,8% tra le donne e solo lo 0,8% tra gli uomini). Considerando i contratti a termine, i part-time tra gli uomini sono il 28% mentre tra le donne raggiungono il 37,9%; tale divario è ancor più ampio per i rapporti di lavoro stabili (35% tra le donne contro l'esiguo 5,4% tra gli uomini).

Le trasformazioni contrattuali. Il tema del precariato lavorativo si presenta complesso e articolato in termini sia normativi, sia definatori. Il lavoro precario infatti è un concetto che riguarda da un lato aspetti oggettivi della condizione lavorativa di un individuo, dall'altro la percezione delle ricadute che la propria situazione occupazionale ha sulle scelte di vita. Le sfere che incidono sulla condizione lavorativa riguardano la tipologia contrattuale (e la volontarietà del lavoratore nei confronti del contratto stipulato), il livello reddituale e la formazione professionale tale da incrementare le opportunità di lavoro, anche in caso di perdita di lavoro.

Lo strumento di rilevazione adottato per raccogliere i dati inerenti la presente relazione permette di circoscrivere l'analisi del precariato lavorativo alle seguenti classi di aspetti: le stabilizzazioni di rapporti

di lavoro, i passaggi da contratti con orari di lavoro standard a quelli con orari ridotti e viceversa, e divari salariali (argomento affrontato nel prosieguo).

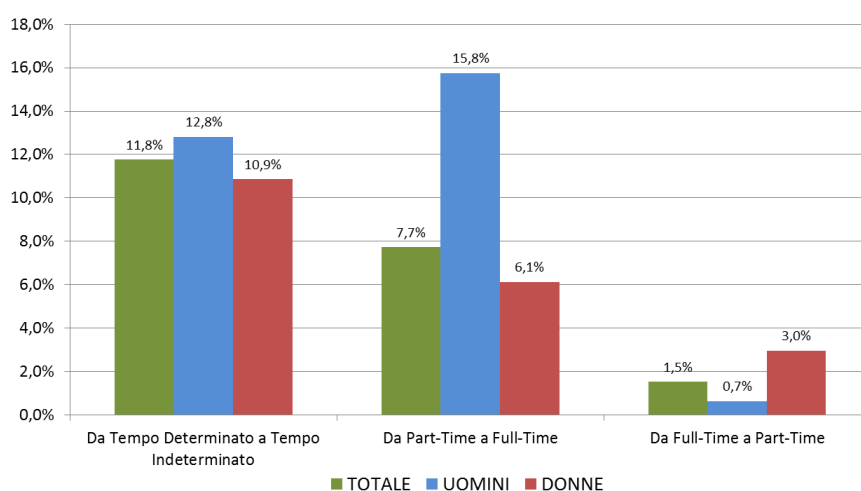
Tabella 9 – Trasformazioni contrattuali durante l'anno 2017, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia. Valori assoluti e valori percentuali donne, per tipologia di trasformazione.

TRASFORMAZIONI CONTRATTUALI DURANTE L'ANNO 2017	TOTALE DIPENDENTI	%	% DONNE
Da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato	22.144	37,8%	49,8%
Da Part-Time a Full-Time	17.682	30,2%	66,0%
Da Full-Time a Part-Time	18.732	32,0%	73,4%
TOTALE TRASFORMAZIONI	58.558	100,0%	62,2%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

La precedente tabella mostra che durante l'anno 2017 i dipendenti coinvolti in trasformazioni contrattuali ammontano a più di 58 mila e 500 unità. Essi si distribuiscono piuttosto equamente tra le diverse tipologie di trasformazioni indagate. Lo stesso numero di uomini e di donne è sottoposto alle così dette stabilizzazioni lavorative (da tempo determinato a tempo indeterminato), mentre più alta è la quota di donne che sperimentano il passaggio da un rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa (rispettivamente 66% e 73,4%).

Figura 14 – Trasformazioni contrattuali durante l'anno 2017, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia. Tassi di trasformazione per tipologia e genere.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

L'indicatore che meglio riassume le informazioni collezionate sul fenomeno delle trasformazioni contrattuali è di certo il tasso di trasformazione, ossia il numero di stabilizzazioni sulla popolazione

utilizzatrice potenziale della variazione di rapporto di lavoro (Figura 14):¹⁶ nelle imprese lombarde con oltre 100 dipendenti, il fenomeno delle stabilizzazioni contrattuali è lievemente superiore tra gli addetti maschi (12,8% contro il 10,9% delle donne); tale divario cresce per i passaggi a rapporti di lavoro full-time (15,8% per gli uomini; 6,1% per le donne) ed è a favore dei dipendenti donna relativamente alla riduzione dell'orario di lavoro (3% contro lo 0,7 degli uomini).

2.3. Le categorie professionali e le promozioni

Le categorie professionali previste in un determinato Contratto Collettivo di Lavoro (a qualunque livello di contrattazione), cui una impresa fa riferimento per inquadrare il proprio personale dipendente, corrispondono al raggiungimento della qualifica (conoscenze e competenze) utile allo svolgimento abilità e competenze, relativamente ad un certo settore e il più delle volte anche connessa al grado di istruzione raggiunto al di fuori del contesto lavorativo e allo stadio di formazione acquisito in azienda.

Sebbene sia piuttosto complesso indagare i numerosi Contratti Collettivi ai quali sono sottoposte le quasi 3.000 imprese lombarde con oltre 100 dipendenti rilevate con la presente indagine, la tabella seguente mostra la distribuzione del personale per macro livello di categoria professionale.

Tabella 10 – Occupati (e valori percentuali) nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia al 31 dicembre 2017, per categoria professionale.

Categoria professionale	Totale anno 2017	
	V.a.	%
Dirigenti	46.323	3,0%
Quadri	156.116	10,1%
Impiegati	787.622	51,0%
Operai	553.797	35,9%
TOTALE DIPENDENTI	1.543.858	100,0%

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Più della metà dei dipendenti appartiene alla categoria degli impiegati (51%); seguono gli operai (35,9%), i quadri (10,1%) e i dirigenti (3%).

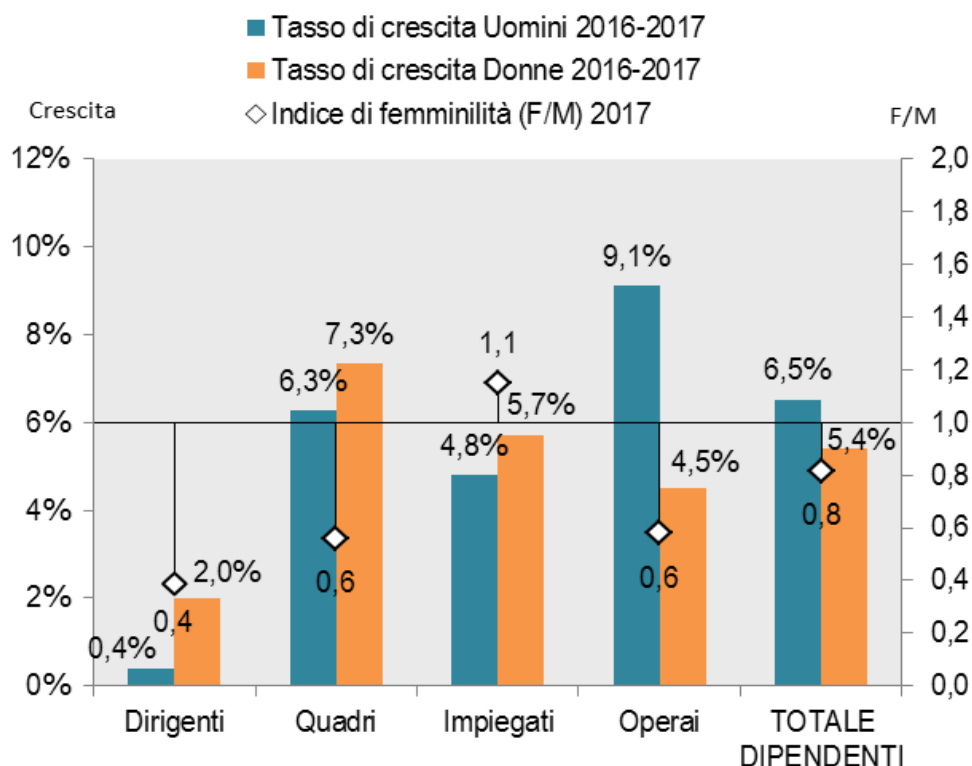
Con dettaglio su ciascuna categoria professionale, la Figura 15 permette di descrivere da un lato la distribuzione per genere espressa in indice di femminilità, dall'altro l'andamento del numero di dipendenti tra gli uomini e tra le donne. La presenza femminile nelle categorie professionali osservate è superiore a quella maschile solamente tra gli impiegati (11 donne ogni 10 uomini); 6 dipendenti su 10 sono le donne sia tra gli operai che tra i quadri; solamente 4 addetti su 10 è donna tra i dirigenti.

Come già visto in precedenza, il numero di occupati nelle imprese allo studio è cresciuto di quasi 88 mila unità in un anno (erano 1.456.157 i dipendenti rilevati al 31 dicembre 2016), e ciò equivale ad un tasso di crescita del 6% per l'anno 2017: il 6,5% tra gli uomini e il 5,4% tra le donne. Nello specifico, la

¹⁶ La popolazione di riferimento, riferita ad ogni rapporto di lavoro posseduto ad inizio anno 2017, è stata ricostruita utilizzando il tasso di crescita totale rilevato, pari al 6% circa.

crescita più evidente tra gli uomini si ha per gli operai (9,1%) e i quadri (6,3%); tra le donne l'andamento crescente riguarda soprattutto per i quadri (7,3%) e l'inquadramento come impiegato (5,7%), unica qualifica per la quale la crescita femminile è superiore a quella maschile.

Figura 15 – Indice di femminilità dell'occupazione al 31 dicembre 2017 e tasso di crescita durante l'anno 2017 tra gli uomini e tra le donne, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per categoria professionale.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Le promozioni. I passaggi di categoria professionale, intesi come mobilità verso l'alto di qualunque entità, registrati nel corso dell'anno, qualsiasi sia la motivazione della promozione (anzianità, merito), rappresentano una informazione piuttosto indicativa di quale sia la discriminazione verticale femminile. Su quasi 73 mila e 600 promozioni concesse durante l'anno 2017, la più elevata quota nelle imprese lombarde sottoposte ad indagine – Tabella 11 – riguarda gli impiegati (categoria più ampia anche nel complesso dell'occupazione); è qui che, anche per la maggior presenza femminile, gli uomini e le donne sperimentano un numero di passaggi di inquadramento quasi equo (promozioni femminili pari al 49,3%).

Tabella 11 – Promozioni durante l’anno 2017, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per categoria professionale. Valori assoluti, valori percentuali, quota percentuale donne e tasso di promozione per genere.

PROMOZIONI	TOTALE	%	% Donne	Tasso di promozione Anno 2017	
				Uomini	Donne
Dirigenti	1.330	1,8%	26,1%	3,0%	2,7%
Quadri	7.243	9,8%	35,1%	4,8%	4,7%
Impiegati	41.666	56,6%	49,3%	5,9%	5,0%
Operai	20.919	28,4%	23,0%	4,8%	2,4%
TOTALE PROMOZIONI	73.567	100,0%	39,8%	5,4%	4,3%

Fonte: Indagine sull’occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Il tasso di promozione, calcolato come numero di passaggi di livello rapportato alla popolazione di addetti dipendenti sottoposti alla probabilità di sperimentare l’evento,¹⁷ descrive in termini relativi il fenomeno della segregazione verticale per qualifica professionale. Sul complesso degli addetti le intensità più elevate (superiori al 5%) si hanno per gli impiegati; l’indicatore mostra un vantaggio generalizzato per gli uomini in tutte le categorie: il gap più spiccato si ha tra gli operai (4,8% tra gli uomini e solo 2,4% tra le donne).

2.4. La formazione

Nei contesti lavorativi delle grandi imprese, la formazione professionale è un fattore rilevante al fine di raggiungere obiettivi di mercato, essere competitivi e aumentare la produttività. Il mondo del lavoro è in continua evoluzione e i recenti periodi di crisi e post-crisi impongono molteplici sfide, tra le quali il cambiamento radicale del tipo di lavoro da svolgere che necessita di un aggiornamento continuo tra i dipendenti.

Il rapporto di apprendistato, che come visto al 31 dicembre 2017 ha interessato 21.638 occupati nelle imprese lombarde, può essere somministrato a individui con un’età compresa tra 15 e 30 anni non compiuti, ed è disciplinato dalla cosiddetta Legge Biagi e successive modifiche normative.¹⁸ Attraverso tale modalità di rapporto di lavoro, l’apprendista acquisisce una qualifica professionale, e il datore di lavoro, oltre che a corrispondere una adeguata retribuzione, si impegna a garantire formazione mediante fasi di insegnamento pratico e tecnico-professionale, non solo per la singola attività lavorativa, ma più in generale per il mercato del lavoro.

¹⁷ La popolazione di riferimento è stata misurata come dato medio annuale, tra inizio e fine anno 2017, per ognuna delle categorie professionali osservate.

¹⁸ Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni e consente di acquisire una qualifica professionale; è un rapporto di lavoro, regolato dal D.Lgs. 276/2003 (cosiddetta Legge Biagi), nel quale l’azienda si impegna ad addestrare l’apprendista, attraverso fasi di insegnamento pratico e tecnico-professionale. Il nuovo contratto di apprendistato, introdotto con il Jobs Act e in vigore dal 2019, ha ed avrà l’obiettivo di formare i giovani al fine di incrementare le proprie opportunità occupazionali nel mercato del lavoro nel suo complesso. L’apprendistato si applica a tutti i settori di attività, compreso quello agricolo, le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali.

Le attività di formazione professionale, alle quali possono accedere tutti i dipendenti possono essere così classificate: training on the job (attività pianificata e organizzata direttamente sul luogo di lavoro attraverso esperienza pratica); rotazione programmata nelle mansioni, anche al di fuori dell'impresa (visite di studio); partecipazione a convegni o seminari (finalità formativa indiretta di acquisizione di conoscenze), partecipazione a circoli di qualità o a gruppi di auto-formazione (confronto su esperienze, soluzioni e opinioni per risolvere problemi emersi sul luogo di lavoro); autoapprendimento (es: e-learning).

Su quasi 21 milioni e 600 mila ore complessive registrate nell'anno 2017 col presente rapporto, è agli impiegati che è dedicato il maggior numero di ore annue di formazione professionale nelle grandi imprese lombarde (circa 12 milioni e mezzo di ore) - Tabella 12 -, e le ore impegnate sui dipendenti donna con questa qualifica rappresentano quasi la metà delle ore totali (47,3%).

Tabella 12 – Ore di formazione a cui è stato sottoposto il personale durante l'anno 2017, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per categoria professionale. Valori assoluti, quota percentuale donne e ore medie di formazione per dipendente per genere.

Categoria professionale	Ore di formazione	% Ore Donne	Ore medie di formazione per dipendente - Anno 2017	
			Uomini	Donne
Dirigenti	1.537.093	28,9%	33	35
Quadri	3.545.894	37,0%	23	24
Impiegati	12.481.874	47,3%	18	14
Operai	4.010.754	20,7%	9	4
TOTALE ORE	21.575.615	39,3%	16	13

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Tuttavia, la qualifica professionale sulla quale le aziende investono di più in formazione è quella dirigenziale che evidentemente necessita di aggiornamenti manageriali continui (33 ore tra gli uomini e 35 tra le donne); sugli operai si investe molto meno in ore medie di formazione annua (9 ore tra gli uomini e solo 4 tra le donne).

CAPITOLO 3. I differenziali salariali di genere

La riduzione del divario retributivo di genere è una delle priorità delle politiche di genere nell'Unione Europea. In senso più ampio, si vogliono ridurre i differenziali salariali, i guadagni e i divari pensionistici, e di conseguenza combattere la povertà tra le donne, anche con attività di informazione a livello europeo per sensibilizzare i cittadini su possibili discriminazioni tra uomini e donne.¹⁹

La misura delle retribuzioni rappresenta un complesso processo in cui giocano un ruolo importante sia fattori istituzionali (normative sul mercato del lavoro e contratti nazionali di lavoro vigenti), sia il settore di attività economica nel quale insiste l'impresa in un determinato momento storico, nonché il confronto individuale tra unità economiche e lavoratori.

La rilevazione biennale sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti permette di misurare, a livello di unità economica, il monte retributivo lordo annuo speso dall'azienda per categoria professionale sulle risorse umane alle dipendenze. L'informazione raccolta è comprensiva di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti), ossia: minimo tabellare, contingenza maturata, eventuali indennità di funzione, aumenti periodici di anzianità, superminimi collettivi e individuali, incentivi individuali, premi di produzione e straordinari; non vanno invece conteggiati gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL), quali malattia, maternità, infortuni, assegni familiari e Cassa Integrazione Guadagni.

La struttura dello strumento di rilevazione consente l'analisi per genere dei dati retributivi per il sottoinsieme dei dipendenti che appartengono alle categorie professionali dei quadri, degli impiegati e degli operai, al netto del personale assunto con contratto di apprendistato. Di conseguenza, anche al netto di eventuali incoerenze riscontrate nella fase di imputazione delle informazioni reddituali, i dati a disposizione hanno permesso l'esplorazione del fenomeno dei differenziali salariali per una popolazione di riferimento costituita da 2.816 aziende su 2.953. Tra queste, la retribuzione lorda media per addetto nelle imprese in Lombardia con oltre 100 dipendenti risulta pari a 39.684 euro annui:²⁰ per gli uomini tale importo sale a 43.210 euro e per le donne è di 35.704.

Riportiamo di seguito le retribuzioni distinte per genere nei settori di attività economica d'impresa (Figura 16), categoria professionale di appartenenza della forza lavoro (Figura 17) e localizzazione territoriale della sede legale d'impresa (Figura 18), ossia le tre componenti per le quali i differenziali salariali sono risultati significativi (con probabilità minima del 90%).

I salari più elevati si osservano nei settori industriali: 46.138 euro lordi rappresentano il salario medio annuale per gli uomini nel 2017, dato che scende a circa 37.227 euro per le donne; in industria, è nelle costruzioni che si osserva il gap minore (circa 5 mila euro lordi, equivalente ad uno svantaggio femminile del 10,8%).

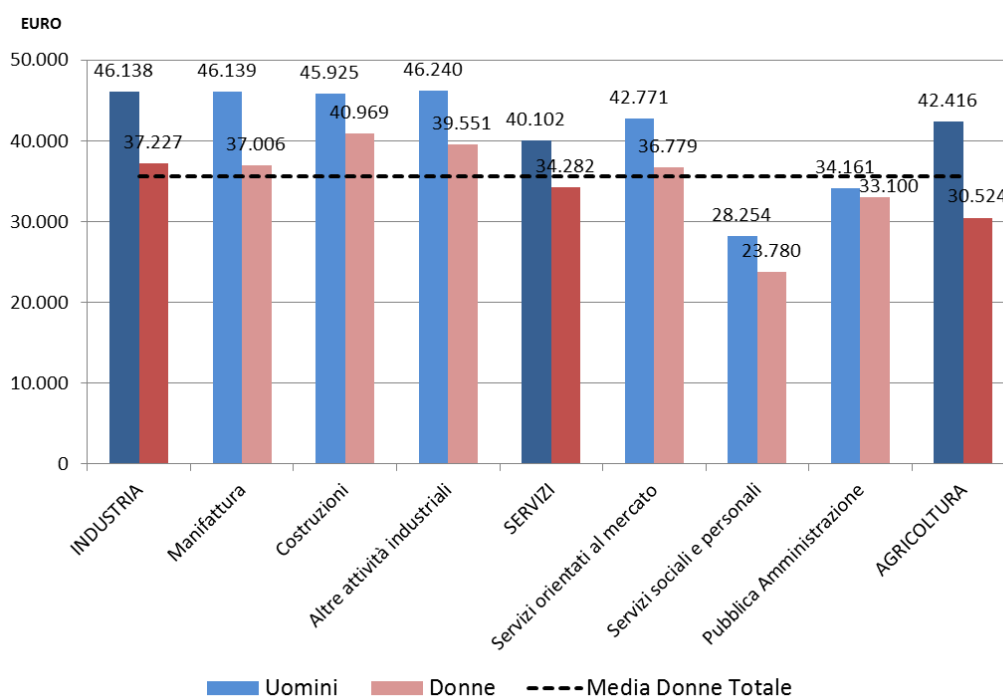
¹⁹ EUROSTAT (2018). Item 4.3: Adjusted gender pay gap. Doc. DSS/2018/March/4.3.

²⁰ Non avendo a disposizione il microdato per individuo (una misura mediana si adatterebbe meglio all'analisi reddituale per popolazioni in cui possono essere presenti outliers), bensì dei dati aggregati per impresa, si è preferito esaminare la retribuzione in termini di valore medio d'impresa per dipendente.

Nel settore terziario i salari maggiori vengono rilevati per i servizi orientati al mercato (quasi 42.800 euro per gli uomini contro quasi 36.800 euro per le donne); i salari più bassi riguardano i servizi sociali e personali (quasi 28.254 euro per gli uomini e 23.780 euro per le donne), mentre il gap salariale minimo si riscontra per gli addetti della pubblica amministrazione (poco più di 1.000 euro, pari al 3,1% di penalizzazione per le donne).

Tra i tre settori principali di attività economica, è in agricoltura che si misura il divario salariale relativo di genere più elevato tra i dipendenti, pari al 28% di svantaggio per le donne.

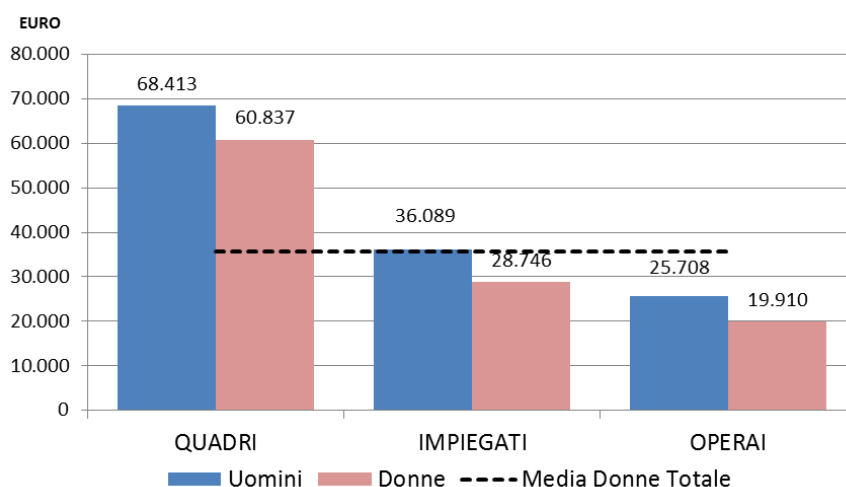
Figura 16 – Retribuzione media lorda annua 2017 per dipendente, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per genere e per settore e macro settore di attività economica.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Lo studio dei salari per categoria professionale racconta ancora uno svantaggio per le donne, di almeno 5.500 euro (gap minimo in valore assoluto riscontrato tra gli operai, ma equivalente al divario percentuale massimo: 22,6%). Va da sé che al crescere della qualifica si assiste ad un aumento della retribuzione: tra i quadri il reddito da lavoro lordo annuo è pari a poco più di 68.400 euro per gli uomini, ed è di circa 60.800 euro per le donne; tali importi sono notevolmente inferiori tra gli operai, essendo pari in media a circa 25.700 euro e 19.900 euro rispettivamente per un dipendente uomo e una dipendente donna.

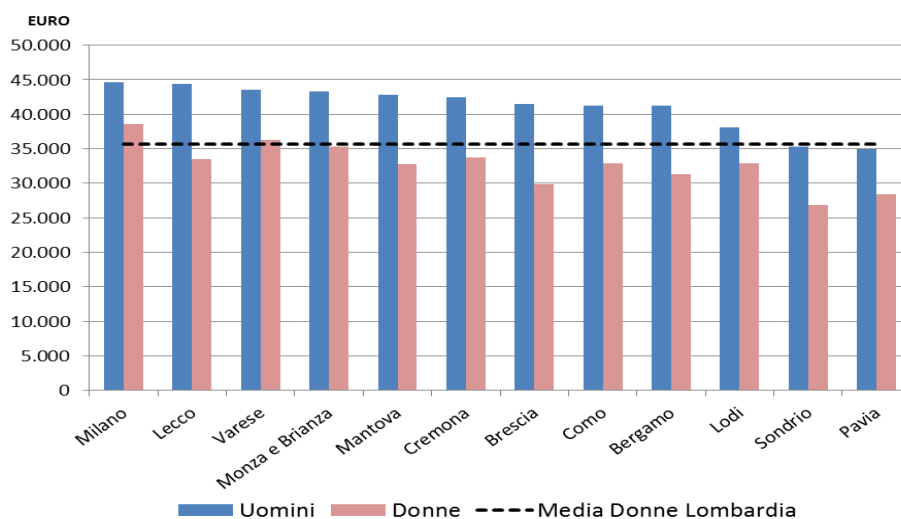
Figura 17 – Retribuzione media lorda annua 2017 per dipendente, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per genere e per categoria professionale.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Leggendo l'informazione sulla localizzazione provinciale, emerge in termini salariali maschili il primato di Milano (44.586 euro lordi annui), seguita da Lecco (44.432 euro) e Varese (43.542 euro); in coda Sondrio e Pavia, rispettivamente con 35.314 e 34.912 euro. Tra le donne è ancora Milano la provincia con retribuzioni più alte (38.531 euro), seguita da Monza e Brianza (35.315 euro) e Cremona (33.780 euro); ultime di nuovo le imprese residenti nelle province di Pavia e Sondrio (28.434 e 26.834 euro). I differenziali salariali relativi più consistenti, e ancora penalizzanti per le donne, si misurano per le province con sede legale a Brescia e Lecco, entro i cui territori il gap è rispettivamente del 28% e del 24,7%; Milano risulta la provincia più virtuosa con un differenziale retributivo del 13,6%.

Figura 18 – Retribuzione media lorda annua 2017 per dipendente, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per genere e per provincia di residenza della sede legale.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Gli importi in valore assoluto sopra esposti forniscono un quadro d'insieme sul divario retributivo di genere; tali misurazioni consentono da un lato di mettere in risalto una possibile discriminazione tra uomini e donne, dall'altro di pesarne l'impatto nel mercato del lavoro.²¹

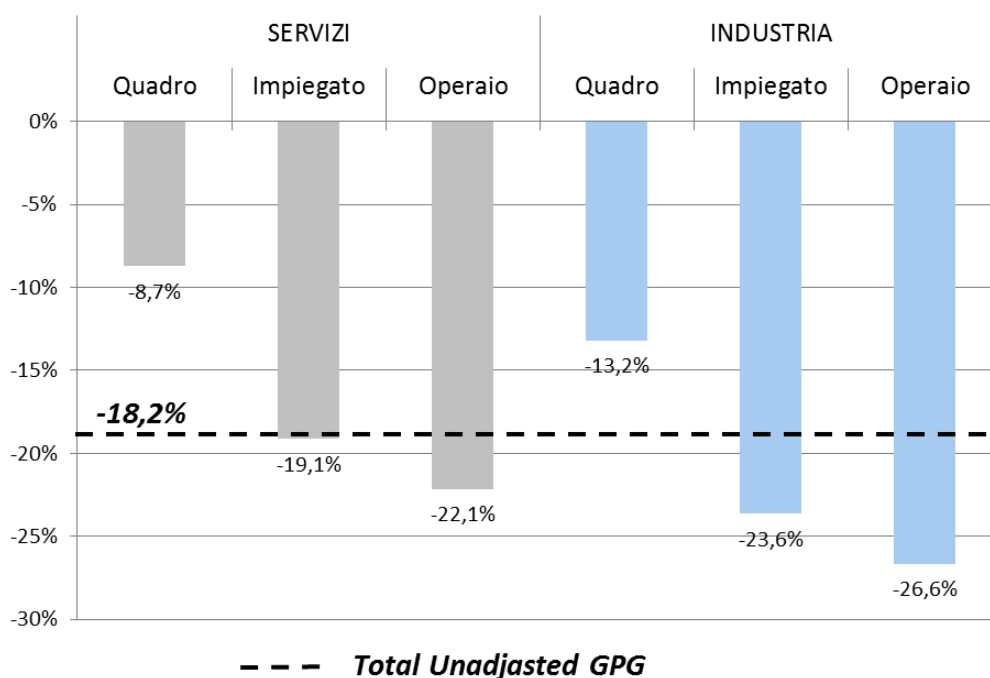
È tuttavia possibile introdurre una metodologia di analisi, utilizzata a livello internazionale, basata su un approccio statistico che intende misurare l'intensità del differenziale salariale di genere a parità di condizioni opportunamente identificate (connesse sia a fattori individuali sia a caratteristiche strutturali d'impresa).²²

In altre parole, l'obiettivo è la verifica dei fattori principali che influiscono sui differenziali salariali di genere. Lo studio si basa su un modello di regressione lineare della retribuzione lorda espressa in forma logaritmica, percepita dai dipendenti nelle imprese target nell'anno di imposta 2017. Come variabili esplicative sono state considerate le caratteristiche sopra indagate per le quali le differenze salariali per sesso sono risultate statisticamente significative. Il modello implementato si è dimostrato sufficientemente performante (con un coefficiente di determinazione pari a circa 0,7).

²¹ Questi rilievi sono in linea con l'indicatore EUROSTAT denominato Unadjusted Gender Pay Gap, calcolato come differenza tra i guadagni medi di donne e uomini espressi come percentuale del guadagno orario medio degli uomini: tale indicatore consente di monitorare i progressi nel campo dei guadagni per uomini e donne, rappresenta una misura semplice che spiega il suo ampio uso da parte dei responsabili politici, ed è ad oggi incluso nel quadro di valutazione degli indicatori europei per la misura dei diritti sociali.

²² Relativamente al divario salariale, EUROSTAT ha sviluppato una ulteriore metodologia – Adjusted Gender Pay Gap - per scomporre i guadagni dei singoli dipendenti su caratteristiche personali, di lavoro e di impresa.

Figura 19 – Differenziale salariale di genere (in forma Adjusted Gender Pay Gap) della retribuzione media lorda annua 2017 per dipendente, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per categoria professionale, nei settori di attività economica dei servizi e dell'industria.



Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017

Nella figura precedente viene analizzato l'effetto di essere donna e allo stesso tempo appartenere ad una qualifica professionale sulle retribuzioni lorde, nei settori dell'industria e dei servizi: nel complesso, a parità di appartenenza alla stessa categoria professionale, ad imprese dello stesso settore di attività e dislocate nella stessa provincia lombarda, essere dipendente donna è in termini di retribuzione annua media per il 2017 "svantaggioso" del 18,2% circa rispetto all'essere dipendente uomo.

Nel settore terziario, avere una qualifica di quadro per le donne è ancora svantaggioso in termini retributivi rispetto ad essere uomo ma con una intensità minore (8,7%) e tale valore aumenta al diminuire del livello della categoria professionale, sino a raggiungere un gap del 22,1% tra gli operai. Una correlazione simile si osserva anche per i dipendenti operanti nelle imprese industriali. Qui, i differenziali retributivi raggiungono ben il 26,6% tra gli addetti inquadrati col profilo di operaio; il differenziale scende non di molto tra gli impiegati (23,6%) e sussiste ancora ma è minimo tra i quadri (13,2%).

Le cause delle differenze salariali riscontrate andrebbero indagate attraverso una classificazione - non presente nello strumento di rilevazione - del reddito da lavoro secondo molteplici caratteristiche, soprattutto individuali: l'osservazione dell'età, titolo di studio, anzianità di servizio e tipologia contrattuale (incluso orario di lavoro) consentirebbe di inquadrare fenomeni di accesso differenziato a premi, indennità o ad ore di lavoro straordinario, di evidenziare effetti iniqui del possesso di un titolo

di studio sul ruolo posseduto in azienda, o di rilevare la così detta presenza di un “soffitto di cristallo”.²³ Tuttavia, al netto di futuri approfondimenti, i dati esaminati a disposizione confermano, per le grandi imprese lombarde allo studio, il divario retributivo di genere registrato in letteratura.²⁴

²³ ISTAT (2013). Rapporto Annuale 2013 – La situazione del Paese. Capitolo 3. Il mercato del lavoro: tra minori opportunità e maggiore partecipazione.

²⁴ ISTAT (2018). I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI NEL SETTORE PRIVATO. Anni 2014-2016. Statistiche Report.

