

Seminario finale del progetto FSE «Gender pay gap: buone prassi e modelli di sperimentazione» (Progetto 2/240/2010)

Rapporto di ricerca: L'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti

Dati tratti dai rapporti biennali 2008-2009,
di cui all'art. 46 del Codice delle pari opportunità

di Silvia Vogliotti



Bolzano, 22.11.2012





Tabella 1: Il dataset per l'Alto Adige (Rapporti cartacei per il biennio 2008-2009)

Rapporti inviati	n.	%
Validi	119	89,5
Non validi	14	10,5
Totale rapporti inviati	133	100,0
Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009		

Fonte dati:

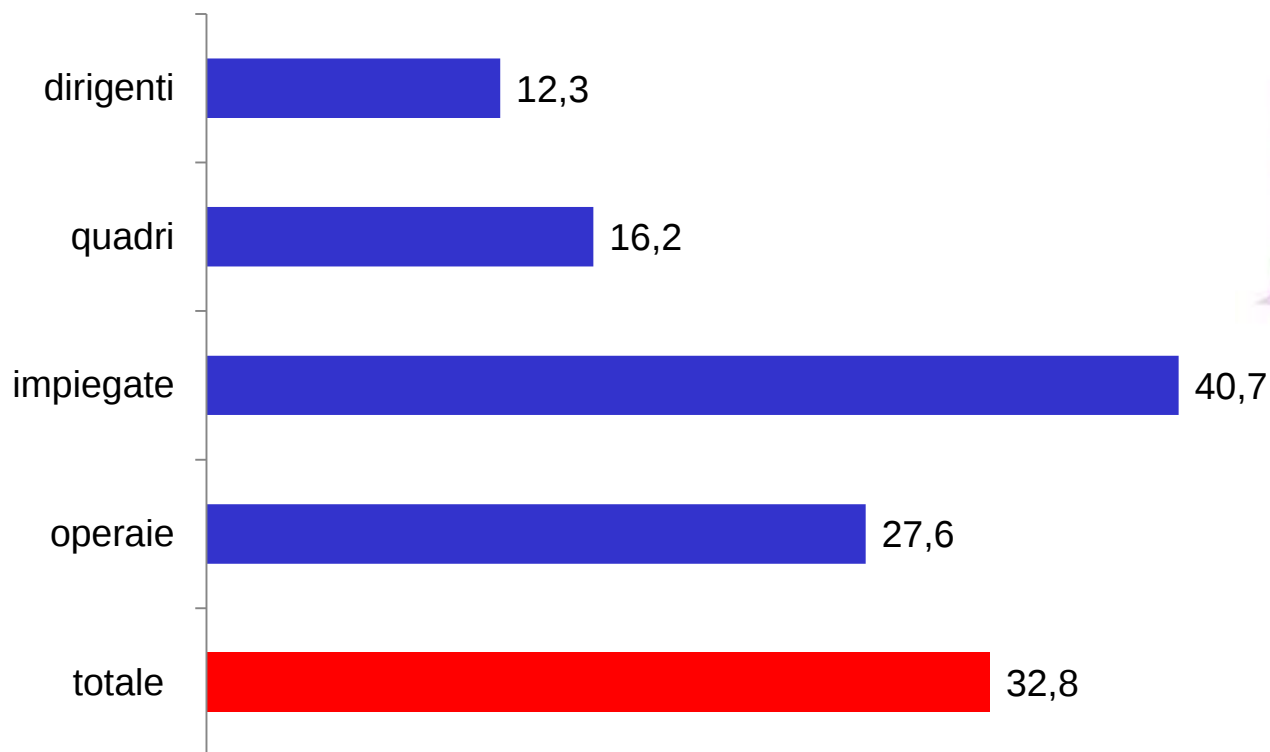
Obbligo di legge: art. 46 del Codice della Pari Opportunità (d.lgs. 198/06, già art. 9 Legge 125/1991).

Campione per l'Alto Adige: 25.782 dipendenti,
di cui **8.448 donne, pari al 32,8% dei dipendenti totali.**

In Alto Adige le imprese private con oltre 100 dipendenti sono l'1% del totale ma occupano il 28% dei dipendenti totali.

Figura 1: Tasso di femminilizzazione in Alto Adige (percentuale di donne sul totale) per qualifica al 31.12.2009 (n = 115)

Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati Rapporti 2008-2009



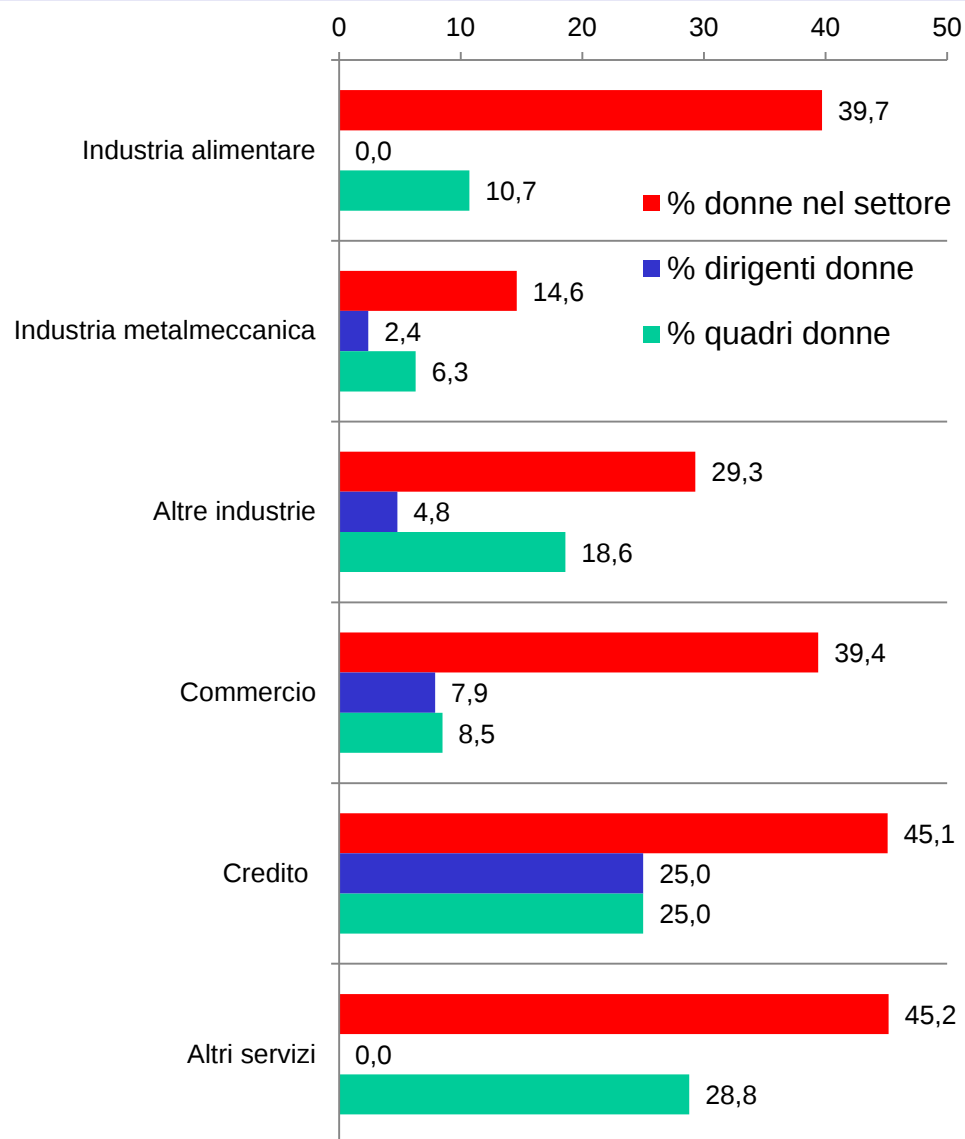


Figura 2: Tasso di femminilizzazione in Alto Adige per quadri e dirigenti al 31.12.2009 (n = 115).

Settori scelti

Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati Rapporti 2008-2009



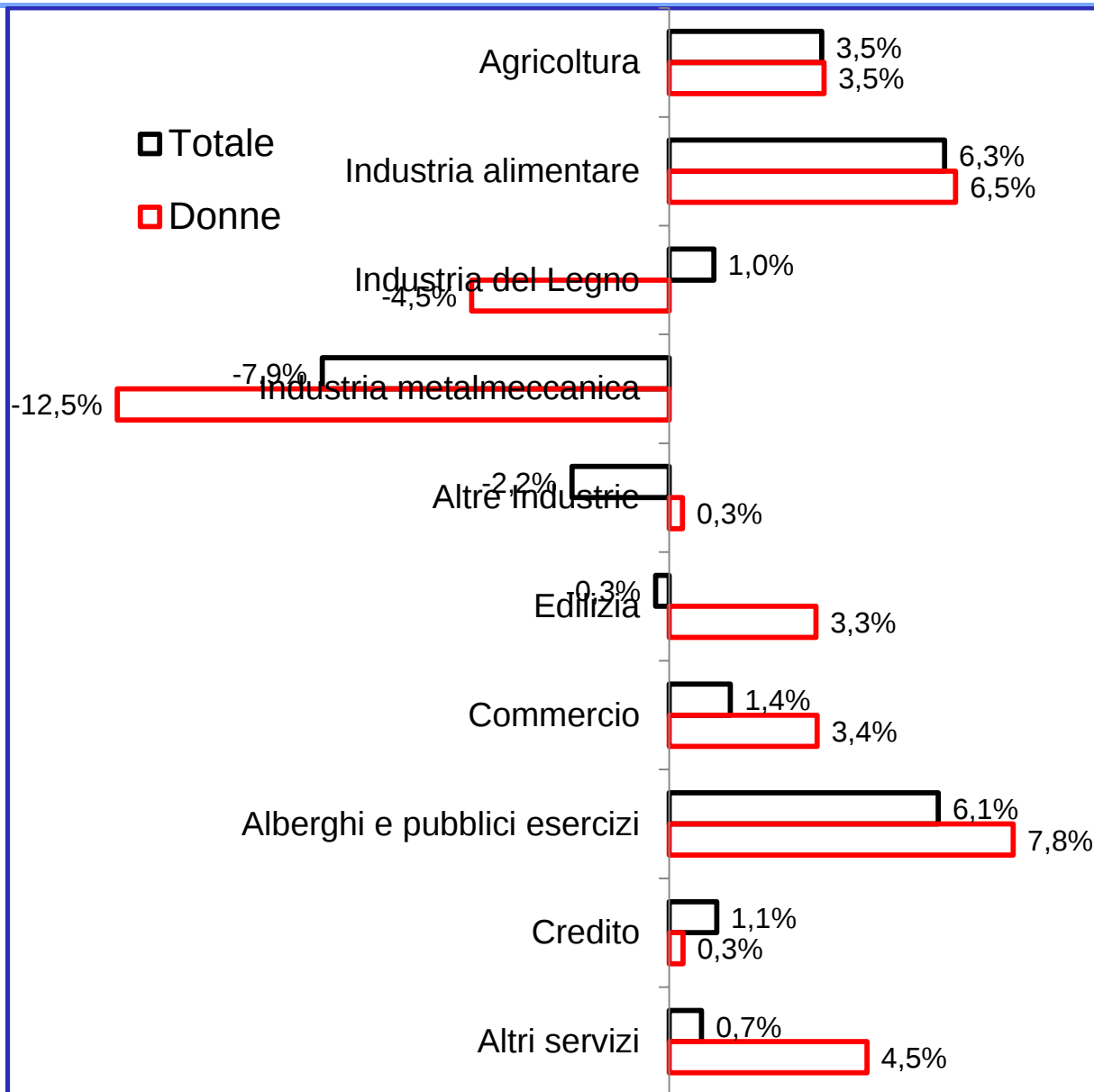


Figura 3:
Variazione
nell'occupazione
tra il 31.12.2008 e
il 31.12.2009 in %
per genere e
settore di lavoro
(n = 114)

Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati Rapporti 2008-2009

Tabella 2: Occupati al 31.12.2009 in Alto Adige per tipologia contrattuale e sesso – valori assoluti e in percentuale (n = 97)

Tipologia di contratto	N. dipendenti	di cui donne	di cui uomini	% donne	% uomini
A) Contratto a tempo indeterminato	16.375	5.283	11.092	78,7%	95,3%
di cui part-time	2.183	2.002	181	29,8%	1,6%
B) Contratto a tempo determinato	2.031	505	1.526	20,1%	13,1%
di cui part-time	576	505	71	7,5%	0,6%
C) Contratto di apprendistato	165	30	135	0,4%	1,2%
D) Altro contratto	57	21	36	0,3%	0,3%
Totale dipendenti	18.347	6.709	11.638		
di cui part-time	2.750	2.514	236	37,4%	2,2%
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai Rapporti 2008-2009					

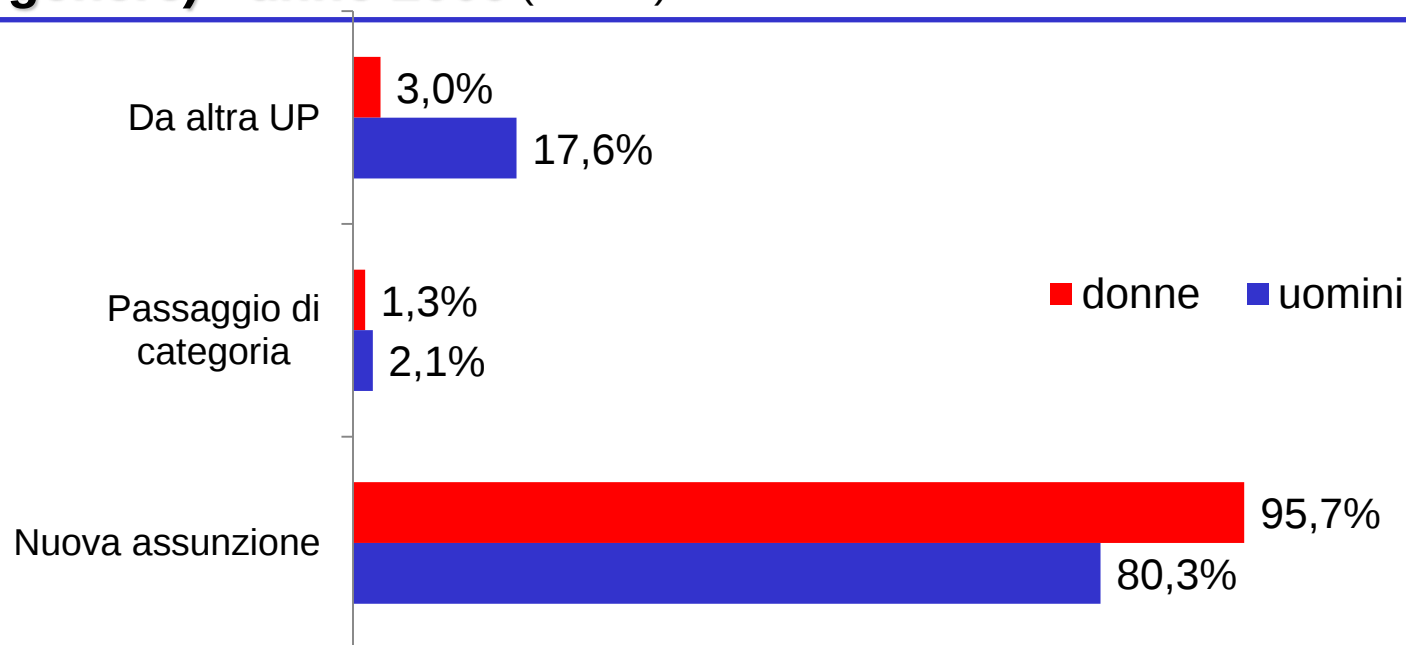
Tabella 3: Trasformazioni contrattuali al 31.12.2009 in Alto Adige per genere e tipologia (n= 83)



Tipologia di trasformazione	totale	uomini	donne	% donne
da tempo determinato a indeterminato	554	437	117	21,1%
da part time a tempo pieno	129	39	90	69,8%
da tempo pieno a part time	74	23	51	68,9%
totale trasformazioni	757	499	258	34,1%
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai Rapporti 2008-2009				

**Entrate = 44,5% lavoratrici
(che sono il 32,8% del nostro campione)**

Figura 4: Entrate per tipologia e genere in Alto Adige (in % rispetto al genere) - anno 2009 (n = 92) - Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati Rapporti 2008-2009



La mobilità inter-aziendale appare quindi un fenomeno connotato al maschile, evidentemente frutto di una loro disposizione alla mobilità territoriale, che per le donne con famiglia è assai ridotta.

Uscite = 40,7% lavoratrici (che sono il 32,8% del nostro campione)

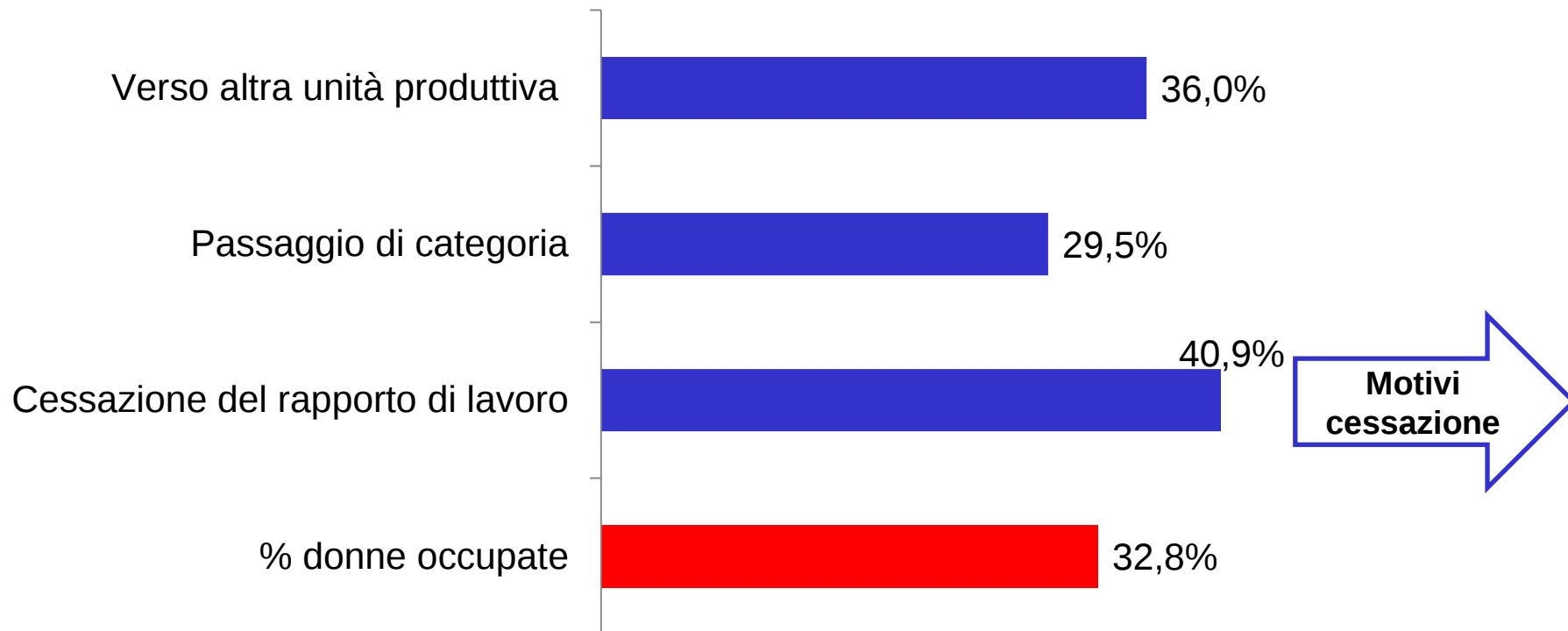
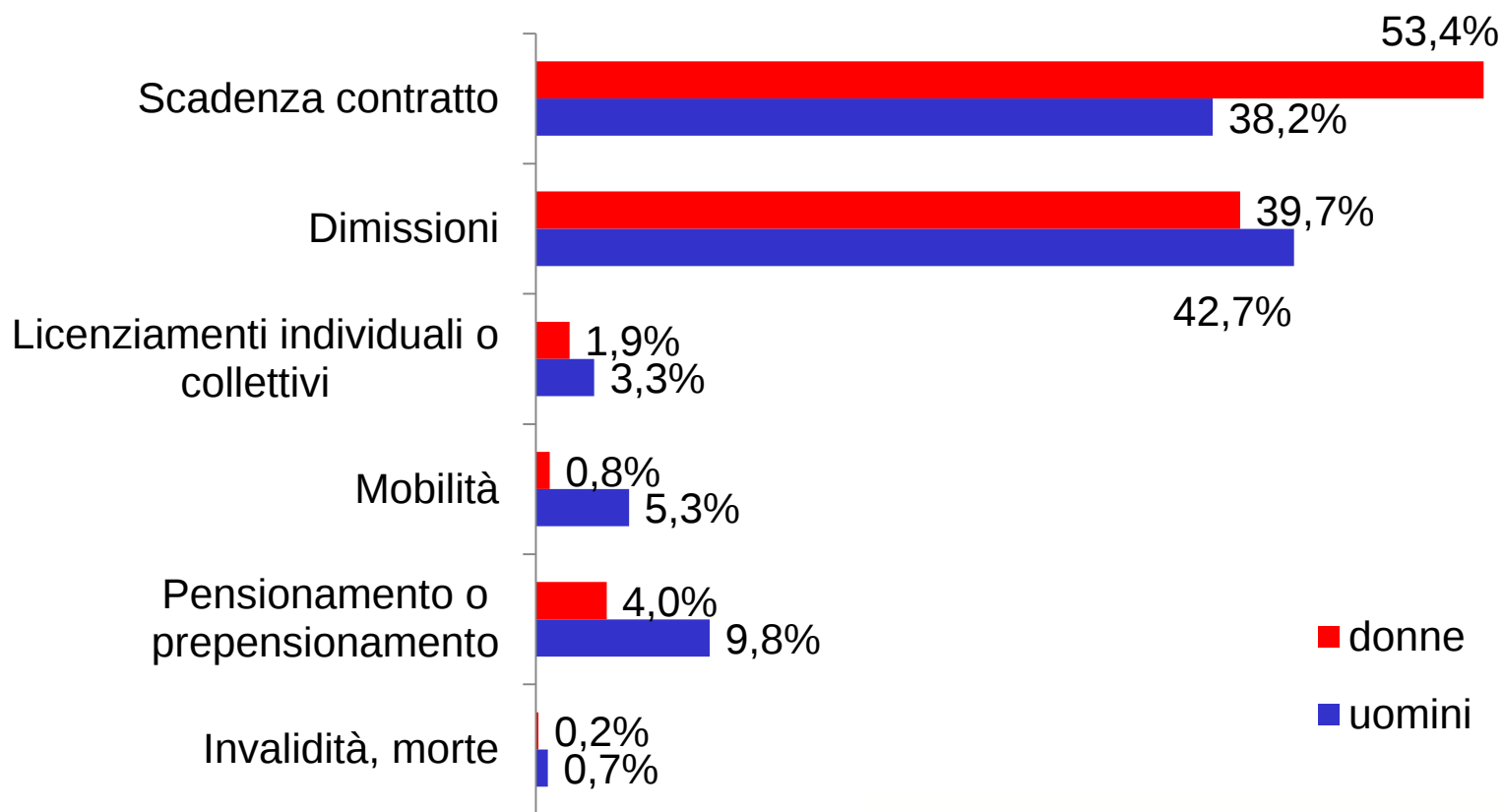


Figura 5: Uscite per tipologia in Alto Adige - percentuale di donne sul totale – anno 2009 (n = 92)

Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati Rapporti 2008-2009

Figura 6: Cause di cessazione del rapporto di lavoro in Alto Adige nel 2009 per genere (n = 62)

Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati Rapporti 2008-2009



= Maggior precarietà lavorativa femminile nelle medio-grandi imprese altoatesine:



- Lavoro a tempo indeterminato: 78,7% delle donne ha contratto a tempo indeterminato (95,3% fra gli uomini).
- Contratti a termine: ogni 100 contratti a termine 41 riguardano donne e 59 uomini (che però sono 77 lavoratori su 100).
- Stabilizzazione del contratto di lavoro: ogni 10 stabilizzazioni: 8 sono a favore di uomini, solo 2 su 10 riguardano donne.
- Cambiamenti di orario: donne maggiormente interessate ai cambiamenti (dal part time al tempo pieno e viceversa) per poter al meglio conciliare le loro esigenze familiari.
- Entrate/uscite dalle imprese: il 44% delle entrate e il 41% delle uscite riguarda donne (che però sono il 32,8% del totale dipendenti)

Finalità del rapporto biennale (nonché del progetto)

1. **Diffusione della ricerca: base per una vera e propria azione di mainstreaming di genere delle politiche locali.**

(Ancora tante) donne altoatesine fuori dal mercato del lavoro + quelle che pur lavorando vengono sottoutilizzate = **forte perdita in termini di crescita e sviluppo per il “sistema Alto Adige”.**

Quindi: **incentivare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, ma anche combattere il forte rischio di “overeducation”** (insufficiente valorizzazione delle competenze possedute), incentivando la partecipazione delle donne a tutti gli ambiti della vita lavorativa e a tutti i gradi della scala gerarchica aziendale.

2. Far comprendere alle aziende il senso di questa rilevazione biennale e motivarle all'adempimento più delle sanzioni e diffide previste per legge per le aziende inottemperanti.

3. Sviluppare ulteriormente le problematiche occupazionali in un'ottica di genere, nella consapevolezza che il lavoro femminile è una risorsa preziosa da valorizzare e non da sprecare.

4. Si potrebbe, inoltre, lavorare affinché anche **i contratti aziendali** migliorino la qualità del lavoro in funzione sia **family friendly** (quindi attenta alle esigenze delle famiglie) che **diversity carefull** (ovvero attenta alle variegate esigenze di cura delle famiglie), che non possono venir considerate sempre e solo a carico delle donne.

5. Infine ci auguriamo che questo rapporto di ricerca sia solo **il primo di una lunga serie di rapporti biennali sulla situazione del personale nelle imprese medio-grandi dell'Alto Adige**, dopo l'entrata a regime della compilazione on-line da parte delle aziende.



Grazie dell'attenzione!

Il rapporto finale sarà disponibile sul sito:
www.donne-lavoro.bz.it

