

INDAGINE SULL'OCCUPAZIONE
FEMMINILE E MASCHILE
NELLE IMPRESE CON
PIÙ DI 100 DIPENDENTI

RAPPORTO 2014/2015

ECO15012

MARZO 2017

Ricerca promossa dalla DG IFL della Giunta Regionale nell'ambito del Programma di lavoro dell'Osservatorio per il Mercato del Lavoro	Rapporto di ricerca (Cod. Éupolis Lombardia ECO15012).
Giunta regionale DG Istruzione Formazione Lavoro	Gruppo di lavoro tecnico: Barbara Irene Tommasi Dirigente responsabile: Carolina Pellegrini/Guido Longoni
Éupolis Lombardia	Dirigente di riferimento: Antonio Vincenzo Lentini Project Leader: Federico Rappelli Gruppo di ricerca: Camilla Gaiaschi, Università degli Studi di Milano; Antonio Chiesi, Università degli Studi di Milano; Daniela Falcinelli, Università degli Studi di Milano; Vincenzo Ricciari, Éupolis Lombardia.

Pubblicazione non in vendita.

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

Éupolis Lombardia

Istituto superiore per la ricerca, la statistica e la formazione
via Taramelli 12/F - Milano

www.eupolislombardia.it

Contatti: federico.rappelli@eupolislombardia.it

Indice

Introduzione della Consigliera di Parità regionale	5
Introduzione al Rapporto	7
CAPITOLO 1. Il mercato del lavoro lombardo	9
1.1. Le imprese	9
1.2. Le occupate e gli occupati	14
1.3. I flussi in entrata e in uscita	18
1.4. Le assenze da lavoro: aspettative e ammortizzatori sociali	21
1.5. Le unità produttive: profilo aziendale e occupati	22
CAPITOLO 2. Le disuguaglianze di genere	24
2.1. La segregazione orizzontale	24
2.2. La segregazione verticale	27
2.3. Le promozioni	32
2.4. La tipologia contrattuale	33
2.5. Il gender pay gap	36
2.6. La segregazione nelle unità produttive	39
CAPITOLO 3. Pari opportunità e welfare	41
3.1. Rappresentanza e pari opportunità	41
3.2. Il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro	42
3.3. La formazione	46
Conclusioni	49
BIBLIOGRAFIA	51
SITOGRAFIA	53
Rapporti Statistici	53
Database Statistici	53

Introduzione della Consigliera di Parità regionale

Nonostante le difficoltà in cui ormai da parecchi anni versa l'Ufficio della Consigliera di Parità regionale, coerentemente agli obblighi previsti dalla normativa vigente ed in particolare al D.Lgs 198 dell'11 Aprile 2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", siamo a presentare il Rapporto Biennale 2014/2015 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese in Lombardia con più di 100 dipendenti.

Lo scopo della rilevazione biennale dei dati delle imprese è reperire dati statistici omogenei che contengano informazioni il più possibile dettagliate per provare a rilevare eventuali divari di genere all'interno del personale delle imprese.

Questo ci sta particolarmente a cuore non tanto per questioni meramente "ideologiche", ma perché crediamo che sia importantissimo consolidare la partecipazione femminile al mercato del lavoro non solo quale risorsa chiave per lo sviluppo economico e competitivo del tessuto produttivo, ma anche per il rafforzamento della coesione sociale del territorio.

Soprattutto in questi anni di pesante crisi economica il lavoro delle donne e la loro "resilienza" sono stati un fattore molto importante per il benessere di tante famiglie.

Il Rapporto Biennale quindi riveste grande importanza e dovrebbe essere maggiormente utilizzato sia come strumento di sensibilizzazione, ma anche e soprattutto come strumento per ripensare a policy che permettano davvero di far vivere il principio di pari opportunità.

Purtroppo ancora oggi il Rapporto è sottovalutato da parte di alcune aziende che spesso disattendono la norma, e nello stesso tempo ci rendiamo perfettamente conto che le voci delle tabelle di rilevazione del Ministero del Lavoro, datate e predisposte per uno scenario del mercato del lavoro molto diverso dall'odierno, non consentono oggi di cogliere appieno le evoluzioni del mercato stesso.

Abbiamo quindi deciso di inserire dei cambiamenti all'interno del questionario di rilevazione e lo abbiamo fatto nella speranza di aprire la strada ad un significativo cambiamento del Rapporto stesso da parte del Ministero del Lavoro. Troverete, infatti, all'interno del Rapporto informazioni inedite rispetto alle rilevazioni precedenti che riguardano il numero dei tirocinanti extra-curricolari e le misure di welfare e di conciliazione vita-lavoro, parte che secondo noi potrebbe essere ulteriormente migliorata nella domanda che riguarda i congedi, approfondendo così una questione che l'Europa ci sollecita da tempo e che è stata ben ripresa nella Risoluzione del Settembre 2016.

Sempre per la prima volta, inoltre, si è deciso di analizzare informazioni significative che riguardano le unità operative delle imprese nonché le retribuzioni, migliorando in quest'ultimo caso, la fase di somministrazione del questionario.

Abbiamo inoltre chiesto ad Éupolis Lombardia, che attraverso l'Università degli Studi di Milano ha curato la lettura dei dati, di inserire in Appendice al Rapporto, una scheda in cui suggeriamo quali modifiche apportare al questionario.

La lettura del Rapporto ci dà sicuramente molti spunti di riflessione che dovrebbero però sollecitare a rimettere al centro il tema dell'occupazione femminile come motore per lo sviluppo e la coesione sociale.

Il "ghetto" delle Pari Opportunità ci affascina poco, l'obiettivo è il tema della valorizzazione della differenza che, soprattutto in ambito lavorativo professionale, è ancora purtroppo poco praticata.

La Consigliera di Parità regionale

Carolina Pellegrini

Introduzione al Rapporto

Il Rapporto Biennale 2014/2015 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese in Lombardia con più di 100 dipendenti è frutto dell'indagine curata ogni due anni dalla Consigliera di Parità regionale in adempimento agli obblighi previsti dalla normativa vigente e in particolare al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"¹.

Il biennio a cui tale rapporto si riferisce è di particolare interesse perché si colloca in una fase di (pur ridotta) ripresa dell'occupazione dopo gli anni più duri della crisi economica scoppiata nel 2009. Nel 2015, il tasso di occupazione in Lombardia era pari al 65,1%, in leggera crescita dai minimi toccati nel 2011, quando era pari al 64,6%². A ciò si aggiungano gli sgravi fiscali per le nuove assunzioni previste con la Legge di Stabilità 2015, nonché la recente riforma del mercato del lavoro, il cosiddetto Jobs Act, entrata in vigore nel 2015 e che ha incentivato le trasformazioni di contratto da tempo determinato a tempo indeterminato con l'effetto di aumentare in maniera considerevole i flussi di entrata e uscita.

E' all'interno di questo scenario che sono stati raccolti i dati oggetto della presente ricerca. Dalla loro analisi emerge un quadro, sul fronte del lavoro femminile, molto eterogeneo, dove accanto ad alcuni importanti segnali di cambiamento si riscontra il permanere di importanti disparità di opportunità.

Il presente Rapporto è diviso in tre capitoli. Il primo capitolo fornisce un quadro generale del mercato del lavoro lombardo focalizzandosi sul profilo delle imprese e delle unità operative oggetto dell'indagine, nonché sugli occupati e le occupate in Lombardia.

Il secondo capitolo intende focalizzarsi invece sui meccanismi di disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro e in particolare su quattro forme di disuguaglianza: la segregazione orizzontale (ovvero lo squilibrio di genere nei diversi settori occupazionali), la segregazione verticale (ovvero lo squilibrio nelle promozioni e quindi nell'accesso alle posizioni apicali), le disuguaglianze nella tipologia contrattuale nonché la disparità di retribuzione.

Il terzo capitolo si concentra sui temi delle pari opportunità, della rappresentanza e del welfare, fornendo informazioni sulle politiche di non discriminazione e di work-life balance implementate dalle imprese.

Alcune delle informazioni contenute in questo Rapporto rappresentano un inedito rispetto alle rilevazioni precedenti. Per la prima volta è stato infatti chiesto ai rispondenti di fornire il numero sui tirocinanti extra-curricolari così come sulle misure di welfare adottate. Sempre per la prima

¹ Le analisi ed i risultati dell'indagine sono a loro volta parte dell'attività dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Lombardia, nel cui ambito è realizzato anche questo Rapporto.

² ISTAT (2017). Rilevazione sulle forze di lavoro. Tasso di occupazione – livello regionale. Serie storica.

volta si è deciso di analizzare alcune informazioni chiave che riguardano le unità operative delle imprese nonché le retribuzioni, in questo ultimo caso grazie ad un miglioramento in fase di somministrazione del questionario che ha ridotto il tasso di risposte mancanti.

CAPITOLO 1. Il mercato del lavoro lombardo

1.1. Le imprese

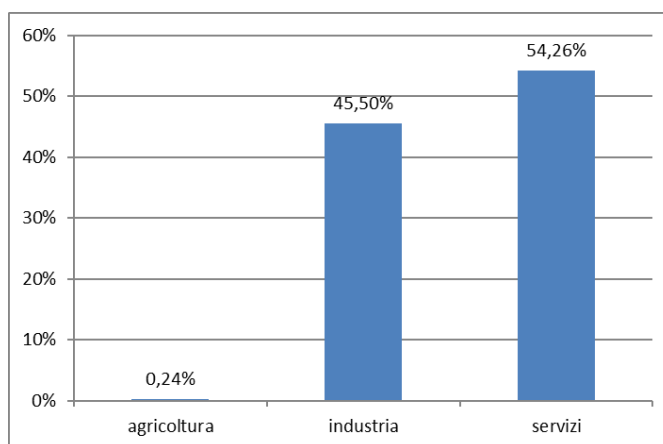
Il presente Rapporto intende analizzare lo stato dell'occupazione femminile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti nel biennio 2014 e 2015. Esso si basa sull'analisi dei dati raccolti attraverso un questionario somministrato alle imprese, tramite piattaforma online implementata da Éupolis Lombardia, da marzo a maggio 2016 dalla Consigliera di Parità di Regione Lombardia, in adempimento agli obblighi previsti dalla normativa³. Al questionario hanno risposto 4904 soggetti, di cui 2977 imprese e 1927 unità operative. I dati forniti dalle prime comprendono la casa madre e tutte le unità operative. I dati forniti dalle seconde riguardano invece solo la specifica unità operativa con più di 100 dipendenti. La maggior parte delle informazioni raccolte si riferisce alla situazione al 31.12.2015 e in particolare al secondo anno del biennio 2014-2015, mentre alcune (in particolare quelle sul welfare) estendono la copertura all'interno biennio.

Il collettivo delle imprese analizzate copre la quasi totalità della popolazione delle imprese lombarde. Secondo i dati Asia (Istat, Registro statistico delle imprese attive), le imprese in Lombardia con almeno 100 addetti sono infatti 3198 (il dato è aggiornato al 2014, ultima rilevazione disponibile). Assumendo che la popolazione nel 2015 non sia cambiata in maniera considerevole, le 2977 imprese rilevate nella presente indagine rappresentano perciò il 93% della popolazione.

Di queste 2977 aziende, più della metà (il 54,26%) è concentrata nel settore dei servizi, mentre il 45,5% nel settore industriale. Marginale la presenza delle imprese agricole, per un totale di 7 imprese pari allo 0,24% del totale, a causa della scarsa presenza di aziende di media-grande dimensione all'interno di questo specifico settore.

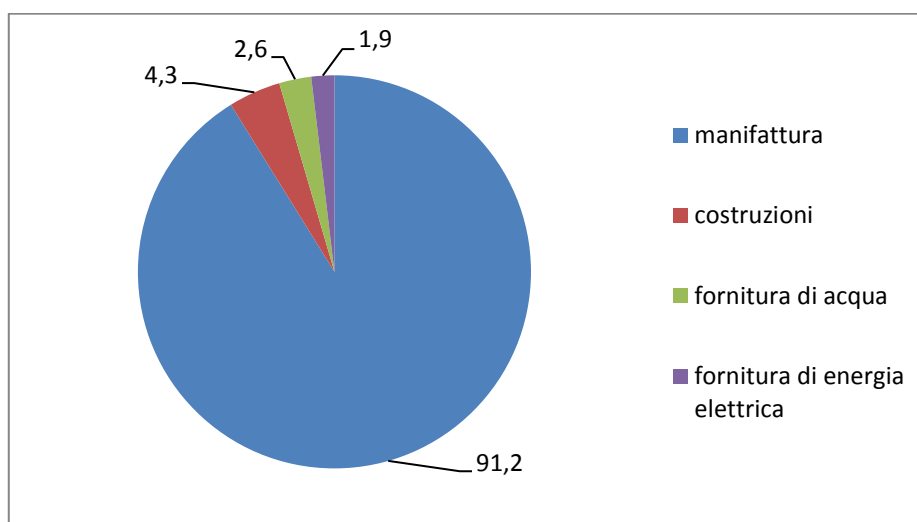
³ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, art. 46”.

Figura 1.1 – Imprese per settore



Analizzando ciascun settore per ramo di attività, emerge che l'industria è per lo più costituita da imprese manifatturiere, che da sole rappresentano il 91,2% dell'intero comparto, con la restante parte divisa tra costruzioni (4,3%) e le forniture di energia elettrica e acqua, rispettivamente al 2,6% e 1,9%. Più equilibrata invece la distribuzione dei rami di attività all'interno del settore terziario, dove, per citare i principali, abbiamo il commercio a quota 24,4% del totale dei servizi, seguito dalle attività di noleggio e agenzie di viaggio (13,5%), dal trasporto e magazzinaggio (12%), dalla sanità (10,1%), dai servizi di informazione e comunicazione (9,2%), finanziario-assicurativi (8,4%) e dalle attività professionali, scientifiche e tecniche (7,8%).

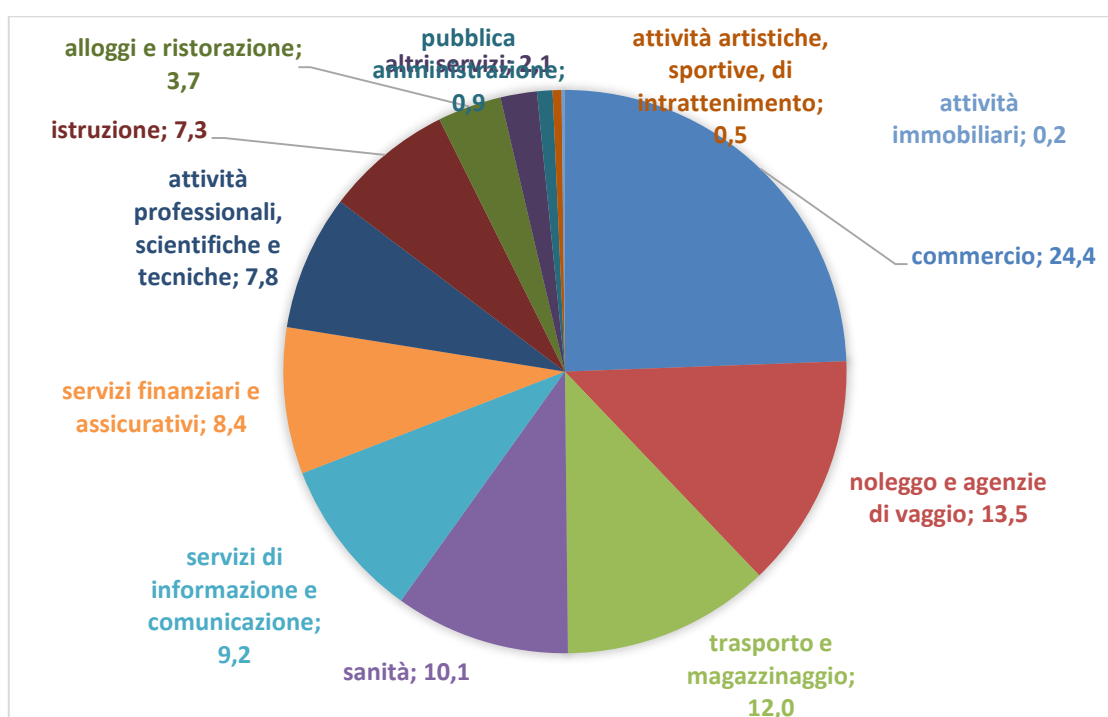
Figura 1.2 – Industria per ramo di attività



L'elevata incidenza del manifatturiero emerge chiaramente analizzando la distribuzione del totale imprese per ramo di attività, ovvero senza considerare la ripartizione dei rami all'interno di ciascun settore. Come si evince dalla Tabella 1.1, con più di 1200 aziende, l'industria

manifatturiera da sola rappresenta il 40,6% delle imprese rispondenti, seguita, ma a distanza, dalle imprese del commercio, a quota 386 (13,0% del totale). Dopo la manifattura il terziario risulta il settore più rappresentato, con il noleggio e le agenzie di viaggio a quota 7,1%, seguite dal trasporto e dal magazzinaggio (6,3%). Non è trascurabile il peso della sanità, che da sola rappresenta più del 5% (5,3%) delle imprese. Quota analoga per i servizi di informazione e comunicazione (4,9%), mentre poco più sotto si collocano i servizi finanziari e assicurativi (4,5%) nonché le attività professionali, scientifiche e tecniche (4,1%).

Figura 1.3 – Servizi per ramo di attività

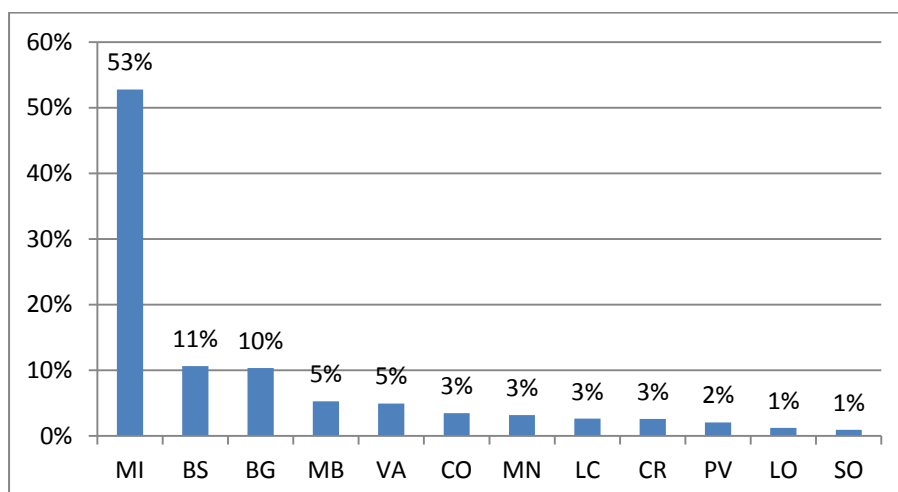


Complessivamente come detto, più della metà delle imprese oggetto della presente indagine si collocano quindi nel settore terziario. D'altra parte però, la manifattura da sola rappresenta più del 40% del totale. Emerge quindi uno spaccato regionale caratterizzato da un importante tasso di terziarizzazione, dove però l'industria manifatturiera rappresenta ancora un importante volano di occupazione.

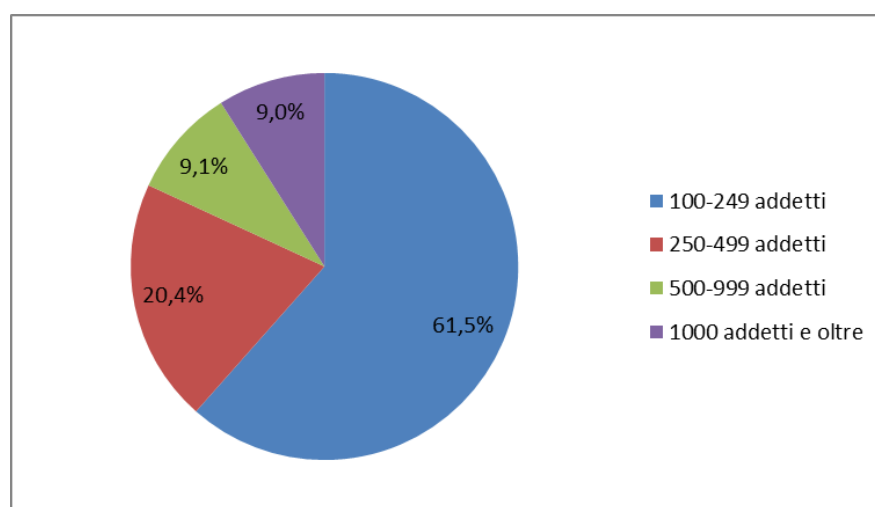
Tabella 1.1 – Imprese per ramo di attività

Ramo d'attività	Freq.	%
Manifattura	1209	40,61
Commercio	386	12,97
Noleggio e agenzie di viaggio	213	7,15
Trasporto e magazzinaggio	189	6,35
Sanità	159	5,34
Servizi di informazione e comunicazione	146	4,9
Servizi finanziari e assicurativi	133	4,47
Attività professionali, scientifiche e tecniche	123	4,13
Istruzione	116	3,9
Alloggi e ristorazione	58	1,95
Costruzioni	57	1,91
Fornitura di acqua	35	1,18
Altri servizi	33	1,11
Fornitura di energia elettrica	25	0,84
Pubblica amministrazione	14	0,47
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	8	0,27
Agricoltura	7	0,24
Attività immobiliari	3	0,1
Informazione mancante	63	2,12
Totale	2977	100

Dal punto di vista della localizzazione geografica, la Figura 1.4 conferma il primato della provincia di Milano come principale hub per le imprese lombarde, a quota 53% del totale. Seguono le province di Brescia e Bergamo, che insieme raggiungono il 21% delle aziende sul territorio, seguite da Monza-Brianza e Varese (entrambe al 5%). Bisogna tener presente che alle imprese rispondenti è stato chiesto di indicare la sede legale, informazione non del tutto rappresentativa della loro reale distribuzione geografica sul territorio, nella misura in cui può non coincidere con la localizzazione delle proprie unità operative. Ciò significa che il dato su Milano potrebbe evidenziare un bias. Tuttavia, confrontando il dato sulla localizzazione geografica delle aziende con il dato sulla localizzazione delle unità operative (si veda il paragrafo 1.5), tale bias appare tutto sommato contenuto, nella misura in cui anche il 49% delle unità produttive – contro il 53% delle case-madri – si trova proprio in provincia di Milano.

Figura 1.4 – Imprese per provincia (sede legale)

Per quanto riguarda la dimensione delle aziende, e considerando che il collettivo dei rispondenti è costituito da imprese con più di 100 dipendenti, dalle analisi emerge un'elevata presenza di imprese di medie dimensioni. In Lombardia 61 aziende su 100 hanno meno di 250 addetti, 82 su 100 meno di 500. Solo il 9% delle imprese rispondenti ha più di 1000 addetti. Interessante la distribuzione della dimensione aziendale per settore: la quota di aziende con meno di 250 addetti è più elevata nell'industria (dove è pari al 67% del totale imprese, contro il 57% nel terziario). Al contrario, la quota di imprese con almeno 1000 addetti è più elevata nei servizi (12,6% contro il 5% dell'agricoltura).

Figura 1.5 – Imprese per dimensione

1.2. Le occupate e gli occupati

Sono più di un milione e mezzo le occupate e gli occupati in Lombardia nelle imprese con più di 100 addetti. Di questi, il 45% è di sesso femminile e il 55% di sesso maschile. Il dato relativo alla composizione di genere degli occupati che emerge dalla presente rilevazione è indicativo del *tasso di femminilizzazione delle imprese* (o anche del tasso di occupazione femminile *nelle imprese*) e non è quindi da confondere con *il tasso di occupazione femminile all'interno del mercato del lavoro* periodicamente comunicato dall'Istat (e che in Lombardia è pari al 57,2%⁴). Se quest'ultimo infatti si riferisce alle donne occupate *sul totale delle donne*, il primo si riferisce invece alle donne occupate *sul totale degli occupati* (nelle imprese). Detto questo, dal confronto con le ultime tre rilevazioni, emerge che il tasso di femminilizzazione delle imprese lombarde è sostanzialmente stabile nel tempo: era al 43,9% nel 2009, al 44% nel 2011 e al 44,3% nel 2013. In sei anni la componente femminile ha registrato quindi una crescita marginale, pari a 0,6 punti percentuali che si traducono in un aumento dello 0,1% medio all'anno.

La componente femminile rilevata nella presente indagine risulta di cinque punti percentuali superiore rispetto al corrispondente dato Istat-Asia sulle occupate nelle imprese (pari al 40,9%⁵). Le ragioni di tale discrepanza sono da ricondursi alla diversa popolazione oggetto da analisi. Il dato Istat-Asia si riferisce infatti alle occupate e agli occupati all'interno di tutte le aziende, indifferentemente dalla dimensione e quindi anche all'interno di quelle al di sotto dei 100 dipendenti. Il confronto tra le due fonti statistiche consente di indagare un aspetto importante della presente ricerca, ovvero il fatto che l'occupazione femminile è più bassa nelle aziende di piccola dimensione, nella misura in cui la loro inclusione all'interno della rilevazione – come nel caso appunto di Istat - “riduce” il tasso di femminilizzazione. Ciò trova conferma anche nella presente indagine, e più in particolare nella relazione positiva tra numero di donne e dimensione aziendale così come viene analizzata più avanti in questo stesso paragrafo.

Una novità introdotta con la presente rilevazione riguarda il dato sui tirocinanti nelle aziende. Questi ultimi sono pari complessivamente a 7862 stagisti. Di questi, 4295 sono donne, pari al 54% del totale, un tasso di nove punti superiore rispetto a quello relativo alle occupate nelle imprese (pari al 45%) e di sette punti superiori al tasso di assunzione (pari al 46,5%, si veda paragrafo successivo). Il confronto tra il dato sulle tirocinanti e la percentuale di assunte è molto interessante perché – nella misura in cui il tirocinio spesso precede l'ingresso vero e proprio nel mercato del lavoro – ci suggerisce che esiste una perdita di forza lavoro femminile tra lo stage e la prima assunzione. Ciò peraltro trova conferma nei tassi di occupazione dei laureati rilevati

⁴ ISTAT (2017). Rilevazione sulle forze di lavoro. Tasso di occupazione – livello regionale. Dato al 2015.

⁵ ISTAT (2017). Registro statistico Asia-Occupazione. Occupazione delle imprese: Sesso. Dato al 2014.

periodicamente da AlmaLaurea⁶. Pur non essendo la rilevazione di AlmaLaurea del tutto comparabile con la presente indagine nella misura in cui si concentra su una specifica fetta di popolazione (i laureati), il confronto tra le due fonti suggerisce l'esistenza di dinamiche comuni. Secondo AlmaLaurea infatti, a tre anni dal conseguimento della laurea triennale lavora l'80% degli uomini contro il 77% delle donne, gap che si allarga a cinque anni dal conseguimento della laurea (88% vs 83%) e che risulta ben più importante tra i laureati magistrali (52% vs 59% a un anno e 75% vs 84% a cinque anni)⁷. I risultati delle analisi del Consorzio interuniversitario indicano che le differenze di genere sussistono già subito dopo la fine degli studi e quindi nel momento dell'ingresso nel mercato del lavoro, circostanza che si ripete anche tra le occupate e gli occupati nelle imprese in Lombardia nella misura in cui a una maggioranza di donne tirocinanti segue una maggioranza di uomini assunti.

Tabella 1.2 – Gli occupati e i tirocinanti

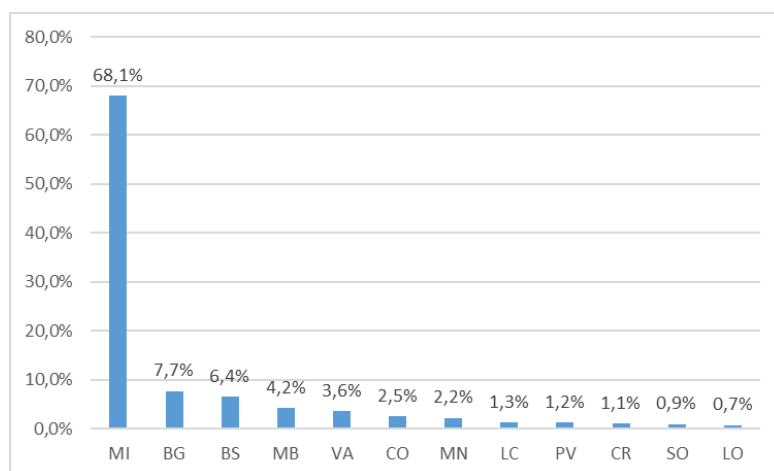
Occupati	Freq.	%
Uomini	850.008	55,0
Donne	694.984	45,0
Totale	1.544.992	100,0
Tirocinanti	Freq.	%
Uomini	3.568	45,4
Donne	4.294	54,6
Totale	7.862	100,0

Per quanto riguarda la distribuzione geografica, la localizzazione delle occupate e degli occupati per provincia che è emersa dalla Figura 1.6 riflette la distribuzione per provincia delle imprese così come è illustrata nella Figura 1.4.

⁶ AlmaLaurea (2016). Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2016.

⁷ AlmaLaurea (2016). Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2016.

Figura 1.6 – Occupati per provincia



Dalla Figura 1.6 si evince che il 68,1% degli addetti lavora in un'impresa con sede legale a Milano, una percentuale di 15 punti percentuali più alta rispetto a quella che emergeva dall'analoga figura nel paragrafo precedente. Ciò significa che le aziende che hanno una sede legale a Milano tendono ad essere anche quelle di maggiori dimensioni.

Analizzando il dato per genere, emerge il primato di Pavia come provincia con la più elevata presenza di occupate, pari al 55% del totale addetti della provincia, seguita da Lodi al 52%. Terza provincia con la più alta percentuale di donne lavoratrici è Milano, al 46% del totale occupati nel capoluogo lombardo, in linea con il dato medio della rilevazione.

I risultati piuttosto eccezionali di Pavia e Lodi – in termini di rappresentanza femminile tra gli occupati – trovano una spiegazione plausibile alla luce del cosiddetto fenomeno della segregazione orizzontale, ovvero incrociando il dato sulla localizzazione geografica delle imprese con il dato sulla composizione settoriale del mercato del lavoro. Come si evincerà dal prossimo paragrafo, il tessuto industriale delle due province è caratterizzato infatti da una sovrarappresentanza di settori e/o rami d'attività a predominanza femminile e da una sotto-rappresentanza di settori e/o rami d'attività a predominanza maschile. Questa specifica configurazione territoriale potrebbe pertanto spiegare l'elevata percentuale di donne occupate che si evince dalla Tabella 1.3.

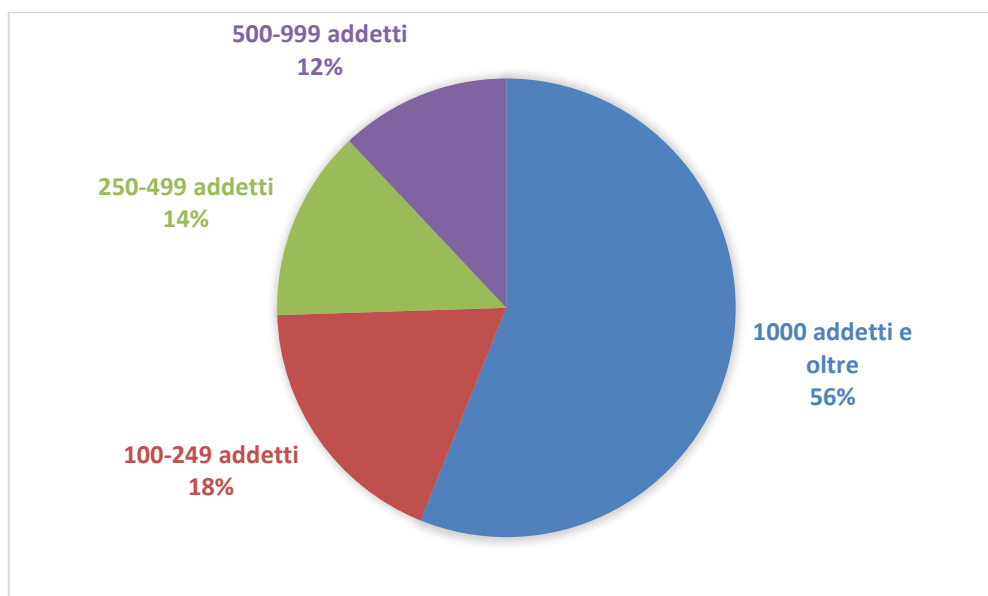
Tabella 1.3 – Occupati per provincia e per genere

	M	F
Cremona	61,7%	38,3%
Monza Brianza	59,3%	40,7%
Lecco	58,9%	41,1%
Brescia	57,7%	42,3%
Mantova	56,9%	43,1%
Bergamo	56,5%	43,5%
Como	54,3%	45,7%
Sondrio	54,1%	45,9%
Varese	54,1%	45,9%
Milano	53,5%	46,5%
Lodi	48,2%	51,8%
Pavia	44,9%	55,1%

Entrambe le province riportano infatti una scarsa presenza della manifattura – che come si vedrà a breve è un ramo d’attività fortemente maschile – e una elevata presenza del terziario – a predominanza femminile. Lodi, per esempio, presenta il più elevato tasso di terziarizzazione, con il 56% delle imprese riconducibili al settore dei servizi, seguita da Pavia con una percentuale del 54%. Inoltre, Pavia presenta una percentuale particolarmente elevata di aziende nella sanità (a cui è riconducibile il 18% delle imprese rispondenti, percentuale che fa di Pavia la seconda provincia in termini di peso percentuale del comparto sanitario dopo Cremona) e nell’istruzione (prima provincia per peso percentuale del comparto educativo, al 9% del totale imprese), due rami di attività prevalentemente femminili.

Il tasso di femminilizzazione delle imprese non è legato solamente alla collocazione settoriale ma anche alla dimensione organizzativa. Più della metà degli addetti, più precisamente il 56% del totale, pari a più di 860.000 unità, lavora in un’azienda con più di mille addetti. Il grosso degli occupati insomma è impiegato in aziende di grandi dimensioni, nonostante esse siano numericamente inferiori rispetto al totale (come si evince dalla Figura 1.5). Per il resto, poco meno di 300.000 addetti, pari al 18% del totale, lavora nelle imprese più piccole, quelle cioè con meno di 250 addetti, dato che si spiega con l’elevato numero di aziende con meno di 250 addetti nell’indagine (sempre in Figura 1.5 emergono come il gruppo più numeroso).

Figura 1.7 – Occupati per dimensione aziendale



Analizzando il dato per genere, emerge una relazione positiva tra il tasso di femminilizzazione delle imprese e la loro dimensione. Ovvero, più l'azienda è piccola, meno sarà elevata la percentuale di donne tra gli addetti. Più è grande, più invece essa sarà elevata. Così, nelle aziende con meno di 250 addetti, le donne in media rappresentano il 38% degli occupati, percentuale che sale al 41% nelle aziende di dimensione compresa tra i 250 e i 500 addetti, incrementa di poco in quelle con meno di mille addetti, e sale al 49% – raggiungendo quindi la parità di genere – nelle aziende della classe dimensionale più ampia.

Tabella 1.4 – Occupati per dimensione e genere

	M	F
100-249 addetti	62,1%	37,9%
250-499 addetti	58,9%	41,1%
500-999 addetti	58,4%	41,6%
1000 addetti e oltre	51,0%	49,0%

1.3. I flussi in entrata e in uscita

Il 2015 ha visto un ammontare molto consistente dei flussi sia in entrata che in uscita. I flussi in entrata includono tre tipologie: le assunzioni, gli ingressi da altre unità operative e i passaggi da altra categoria (intesi come mobilità verticale tra categorie professionali e quindi passaggi dalla

categoria inferiore a quella superiore). I flussi in uscita sono il riflesso di quelli in entrata e includono: le cessazioni, le uscite verso altre unità operative e i passaggi ad altre categorie. Complessivamente, i flussi totali (entrate + uscite) nel biennio 2014 -2015 sono stati circa 1,7 milioni, di cui la metà costituita da entrate e l'altra metà costituita da uscite. Il saldo tra entrate ed uscite, ovvero la differenza tra le due, è positivo, pari a 44.000 unità in entrata, in aumento rispetto alle circa 27.000 unità del 2013 e alle circa 37.000 del 2011. Il 2015 ha visto pertanto un aumento degli occupati pari a 44.000 unità. Contando solo il saldo tra le assunzioni e le cessazioni, esso è pari a poco più di 31.000 unità.

I flussi in entrata e in uscita al 2015 presentano una importante anomalia rispetto ai rapporti precedenti: sommando ingressi e uscite, essi erano pari a circa 500.000 nel 2013 e a circa 600.000 nel 2011. Quello del 2015 risulta pertanto un dato di tre volte superiore al dato "storico". Delle tre voci che, rispettivamente, costituiscono gli ingressi e le uscite (si veda Tabella 1.5), a risultare anomali sono in particolare le nuove assunzioni e le cessazioni. Esaminando ulteriormente il dettaglio delle cessazioni (Tabella 1.6), il caso anomalo è più specificatamente quello delle cessazioni di contratto, che da sole ammontano a poco meno di 620mila. Il risultato è tuttavia coerente con il dato 2015 sulle comunicazioni obbligatorie regionali (elaborazioni Éupolis Lombardia su dati DG Istruzione Formazione e Lavoro) che riguardano i passaggi dai contratti a tempo determinato ai contratti a tempo indeterminato e che sono pari a 660.000 nel 2015. Il dato anomalo sulle cessazioni e sulle nuove assunzioni potrebbe pertanto trovare una spiegazione nell'elevato numero dei passaggi contrattuali a tempo indeterminato, dovuti in parte al Jobs Act, ma più probabilmente agli sgravi fiscali previsti dalla Legge di Stabilità 2015 (Legge 23 dicembre 2014, n. 190). Tuttavia, è bene sottolineare che tale ipotesi trova conferma solo in parte nel dato contenuto nella Tabella 1.5 e relativo alle nuove assunzioni a tutele crescenti prevista dal Jobs Act, che risultano essere solamente 60.000 (su 800.000 assunzioni in totale). D'altra parte non possiamo escludere un errore di risposta da parte delle aziende per questo specifico item.

Esaminando il dettaglio delle entrate, di particolare interesse risultano le nuove assunzioni dal punto di vista di genere. Tra gli assunti nel 2015, il 46,5% sono di sesso femminile, un dato di poco al di sopra del tasso di femminilizzazione delle imprese emerso nel paragrafo precedente (pari al 45%) e coerente con le cessazioni. Inoltre, delle 390.000 donne assunte, al 7% - pari a circa 27.000 - è stato applicato il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Percentuale leggermente superiore per gli uomini, assunti per l'8,3% con il Jobs Act.

Il dato sulle assunzioni è di grande interesse perché ci fornisce non un'informazione aggregata di "stock" che risente delle assunzioni avvenute nel passato (come è il caso invece del tasso di femminilizzazione delle imprese), bensì un'informazione sul "qui ed ora", ovvero sull'andamento *attuale* dell'occupazione femminile. Confrontando il tasso di assunte con il tasso di femminilizzazione nelle imprese, il primo dei due suggerisce che ci troviamo di fronte a un leggero miglioramento in termini di accesso delle donne al mercato del lavoro, essendo di un punto percentuale e mezzo superiore al primo. Dall'altra parte, la scarsa differenza tra i due valori ci dice anche che tale cambiamento è molto lento, circostanza peraltro confermata dalla variazione nel tasso di femminilizzazione negli ultimi anni (di appena lo 0,1% in media all'anno).

Tabella 1.5 - Le entrate e le uscite

ENTRATE	MF	F	%F
Da altra unità operativa	38.164	13.909	36,4
Passaggio da altra categoria	14.777	5.114	34,6
Nuova assunzione	831.351	386.796	46,5
<i>Di cui a tutele crescenti</i>	64.241	27.299	42,5
Totale entrate	884.292	405.819	45,9
USCITE	MF	F	%F
Ad altra unità operativa	26.100	10.347	39,6
Passaggio ad altra categoria	14.013	4.833	34,5
Cessazione	799.736	370.140	46,3
Totale uscite	839.849	385.320	45,9
SALDO (E-U)	44.443	20.499	46,1
TOTALE FLUSSI (E+U)	1.724.141	791.139	45,9

Per quanto riguarda invece le oltre 800.000 cessazioni, gran parte di esse, come già sottolineato, più di 600mila, sono dovute a una cessazione di contratto, in forte aumento rispetto agli anni precedenti forse come conseguenza della recente riforma del lavoro nonché dalle facilitazioni fiscali sulle assunzioni a tempo indeterminato. Seguono le dimissioni volontarie, a più di 120.000 unità. Poco più di 26.000 i licenziamenti tra individuali e collettivi, a cui aggiungere 6.000 mobilità. Di particolare interesse risulta la componente femminile tra i licenziati, pari al 46,9% dei licenziamenti individuali, ma di gran lunga superiore per i licenziamenti collettivi, dove su 10 licenziati 6 sono donne.

Tabella 1.6 – Dettaglio delle cessazioni

	MF	F	%F
Pensionamenti	9.508	4.170	43,9
Dimissioni volontarie	125.928	55.413	44,0
Licenziamenti individuali	20.124	9.435	46,9
Licenziamenti collettivi	6.168	3.893	63,1
Prepensionamenti	1.531	472	30,8
Mobilità	6.237	2.541	40,7
Scadenza contratto	617.750	288.753	46,7
Morte, invalidità	1.255	410	32,7
Operazione straordinaria	11.235	5.053	45,0
Totale Cessazioni	799.736	370.140	46,3

1.4. Le assenze da lavoro: aspettative e ammortizzatori sociali

Durante il 2015, circa 22.000 addetti hanno usufruito di una qualche forma di cassa integrazione (ordinaria, straordinaria o in deroga). Di questi, poco più di 8mila, poco più di un terzo, erano donne. Come già rilevato nei precedenti rapporti, la modesta percentuale di donne (rispetto agli uomini) in cassa integrazione è dovuta al maggior ricorso di tale strumento nel settore industriale e più in particolare nel manifatturiero, dove le donne sono scarsamente presenti. Importanti differenze di genere si riscontrano inoltre nella tipologia della Cassa Integrazione Ordinaria, con le donne più propense a usufruirne a 0 ore. Esse sono infatti il 55,3% degli addetti in CIG a zero ore, percentuale che scende al 28% tra gli addetti in CIG non a 0 ore. Complessivamente, i dati suggeriscono una minor propensione al ricorso agli ammortizzatori sociali per le donne, a causa della loro scarsa presenza nei settori che più utilizzano questo tipo di strumenti. Tuttavia, a parità di CIG, le donne sono il gruppo che rischia di più, e che con più probabilità ne usufruiranno nella modalità a 0 ore.

Tabella 1.7 – Assenze da lavoro: ammortizzatori sociali e aspettative

	MF	F	%F
Dipendenti in CIG a 0 ore	3.520	1.945	55,3
Dipendenti in CIG non a 0 ore	10.931	3.067	28,1
Dipendenti in CIGS	5.047	1.497	29,7
Dipendenti in CIGD	2.872	1.631	56,8
Totale in Cassa Integrazione	22.370	8.140	36,4
Dipendenti in CDS	45.051	13.999	31,1
Dipendenti in aspettativa	50.689	36.469	71,9
Di cui in maternità/paternità	21.505	19.892	92,5

Quanto alle aspettative, circa il 3,3% degli occupati, poco meno di 51.000 addetti, nel 2015 ha chiesto di entrare in aspettativa. L'aspettativa può essere chiesta dal dipendente per diversi motivi che vanno dalla malattia al servizio di leva, dall'infortunio al congedo formativo fino ai congedi di maternità/paternità/parentali o per motivi familiari. Dei 51.000 addetti in aspettativa, 36.000 sono donne, pari al 72% del totale. Il grosso dei dipendenti in aspettativa, circa 21mila, lo è per prendersi cura dei figli, pari al 42% del totale e per il 92,5% di sesso femminile. Il dato sull'utilizzo dei congedi suggerisce lo scarso utilizzo da parte dei padri dei congedi di paternità o parentali, a riprova del persistere di una divisione sessuata del lavoro fortemente tradizionale in cui l'uomo rappresenta il *breadwinner* della coppia e la donna la principale *care-giver*, complice (tra gli altri motivi) la mancanza di politiche che incentivano l'utilizzo dei congedi da parte dei padri, presenti invece in altri paesi dove il congedo di paternità o la "quota" di congedo parentale

riservato ai padri è lunga e ben retribuita come per esempio in Norvegia, Islanda e Svezia (Viale 2012). Da notare, tuttavia, che il dato è in miglioramento rispetto alla precedente rilevazione, quando la quota di donne che utilizzano i congedi era di quasi due punti percentuali più elevata, a quota 94,3% (contro il 92,5% dell'attuale indagine).

1.5. Le unità produttive: profilo aziendale e occupati

Il questionario inviato alle aziende nell'ambito della rilevazione biennale sull'occupazione femminile nelle imprese lombarde termina con una parte riservata esclusivamente alle unità produttive delle imprese, parte che viene analizzata per la prima volta in questo rapporto. Si tenga presente che anche in questo caso il questionario è stato sottoposto solo ai rispondenti (ovvero le unità produttive) con più di 100 addetti. Tuttavia, è importante far notare che se le unità operative con meno di 100 addetti sono escluse da questa seconda parte del questionario, non lo erano invece nella prima parte, quella che si rivolge al totale imprese. Queste ultime infatti forniscono i dati relativi all'intera azienda, comprensiva di tutte le sedi e le unità operative, anche di quelle più piccole, a patto che la *somma* dei dipendenti che vi lavorano non sia inferiore a 100. Fatta questa premessa, l'analisi del dataset sulle unità produttive ci restituisce una fotografia piuttosto coerente con quella poc'anzi vista delle imprese, con l'eccezione del tasso di femminilizzazione, significativamente più basso rispetto a quello del totale imprese.

Dei 4904 rispondenti al questionario 1927 sono le unità operative. Di queste, 680, pari al 35% del totale, si trovano in una regione al di fuori della Lombardia. Poiché il fine del presente rapporto è quello di fornire una fotografia rappresentativa del territorio lombardo, le unità operative che si trovano al di fuori della regione non sono state prese in considerazione ai fini dell'analisi.

Per quanto riguarda la localizzazione geografica, i dati risultano tutto sommato in linea con quelli relativi al totale imprese nonostante una lieve sotto-rappresentazione del capoluogo lombardo tra le unità produttive. Il 49 % delle unità produttive si trova infatti in provincia di Milano, un dato di quattro punti percentuali inferiore rispetto al 53% registrato dal totale imprese. Ciò evidenzia, come già detto, la presenza di (un pur contenuto) *bias* nella raccolta dati dovuto al fatto che alle imprese è stato chiesto di riportare la sede legale. Lo scarto – nella scelta della provincia milanese – tra imprese e unità produttive indica, come prevedibile, che una parte delle prime ha sì la sede legale a Milano ma le unità produttive si trovano nel resto del territorio. Si tenga presente tuttavia che si tratta di uno scostamento di appena 4 punti percentuali, quindi tutto sommato ridotto. Per quanto riguarda invece il resto delle province, emerge una maggiore coerenza tra imprese e unità produttive: anche per queste ultime infatti le province più popolate dopo Milano restano Bergamo (10%) e Brescia (9%), seguite da Monza-Brianza (7%).

Passando dall'analisi delle unità operative agli occupati e alle occupate che vi lavorano, i dati indicano che su un milione e mezzo di addetti che lavorano nelle imprese lombarde, un terzo – pari a 543.877 unità – lavora nelle unità operative. Di questi, 207.907 sono di sesso femminile,

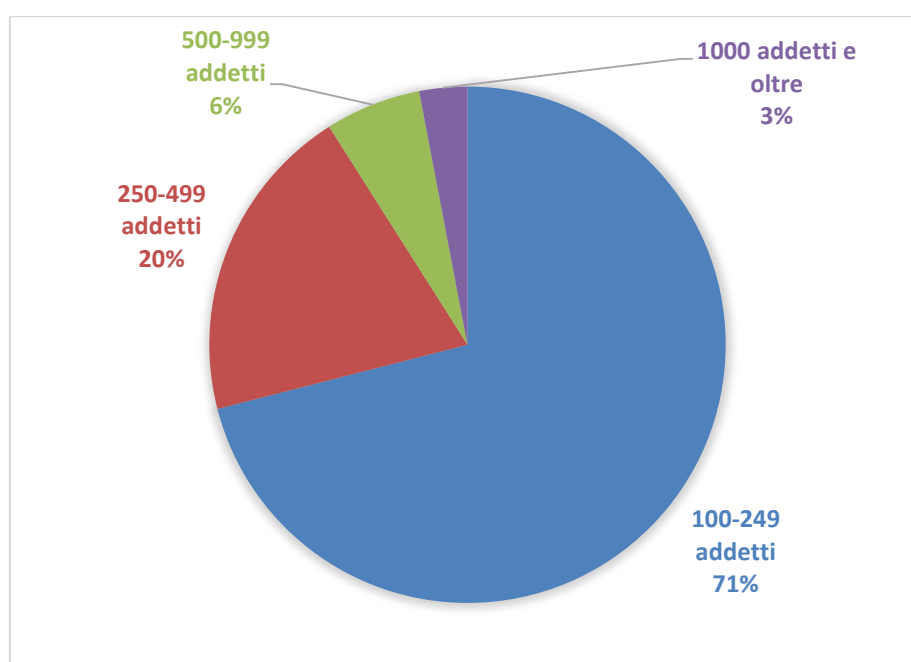
pari al 38% del totale. Il tasso di femminilizzazione delle unità è pertanto sensibilmente più basso rispetto a quello relativo al totale imprese, che come riportato precedentemente è pari al 45%.

Tabella 1.8 – Occupate e occupati: imprese vs unità operative

Imprese	Uomini	Donne	Totale
Occupati	850.008	694.984	1.544.992
%	55,0	45,0	100
Unità operative	Uomini	Donne	Totale
Occupati	335.970	207.907	543.877
%	61,8	38,2	100

Il minor tasso di femminilizzazione delle unità operative rispetto alle imprese potrebbe essere legato a forme di segregazione interne alle imprese, e più in particolare al fatto che le donne sono concentrate nelle funzioni amministrative – e quindi nelle sedi centrali – a scapito di quelle produttive, sul territorio. Se infatti il 9% delle imprese ha più di mille addetti, solo il 3% delle unità produttive si colloca nella stessa categoria di grandezza. Al contrario, quasi tre unità produttive su quattro (pari al 71%) ha meno di 250 addetti, mentre la percentuale scende di dieci punti percentuali se riferita alle imprese. Come già evidenziato in precedenza, le organizzazioni più piccole tendono ad assumere meno donne mentre quelle grandi risultano più paritarie, circostanza che potrebbe spiegare il più basso tasso di femminilizzazione delle unità produttive.

Figura 1.8 – Unità operative per dimensione aziendale



CAPITOLO 2. Le disuguaglianze di genere

2.1. La segregazione orizzontale

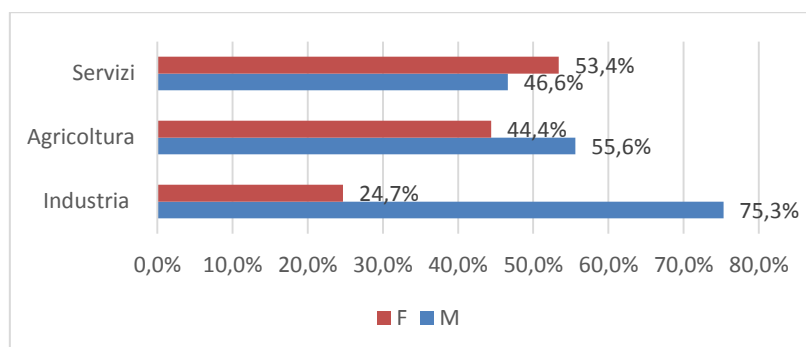
Del milione e mezzo di occupati, quasi due terzi, il 70% circa, lavora nei servizi, mentre un terzo, poco meno del 30%, lavora nell'industria. Marginale, a causa della scarsità di imprese al di sopra dei 100 addetti nel settore agricolo, la presenza di lavoratori in agricoltura. Considerando la composizione di genere per settore, su 10 donne 8 lavorano nei servizi e solo 2 nell'industria. Per quanto riguarda gli uomini, la distribuzione nei vari settori appare leggermente più equilibrata con un rapporto di 6 uomini nei servizi e 4 nell'industria.

Tabella 2.1 – Addetti per genere e settore: percentuale per colonna

	MF	F	M
Agricoltura	1.692	751	941
%	0,1	0,1	0,1
Industria	445.501	110.188	335.313
%	29,3	16,1	40,1
Servizi	1.072.217	572.051	500.166
%	70,6	83,8	59,8
Totale	1.519.410	682.990	836.420
%	100	100	100

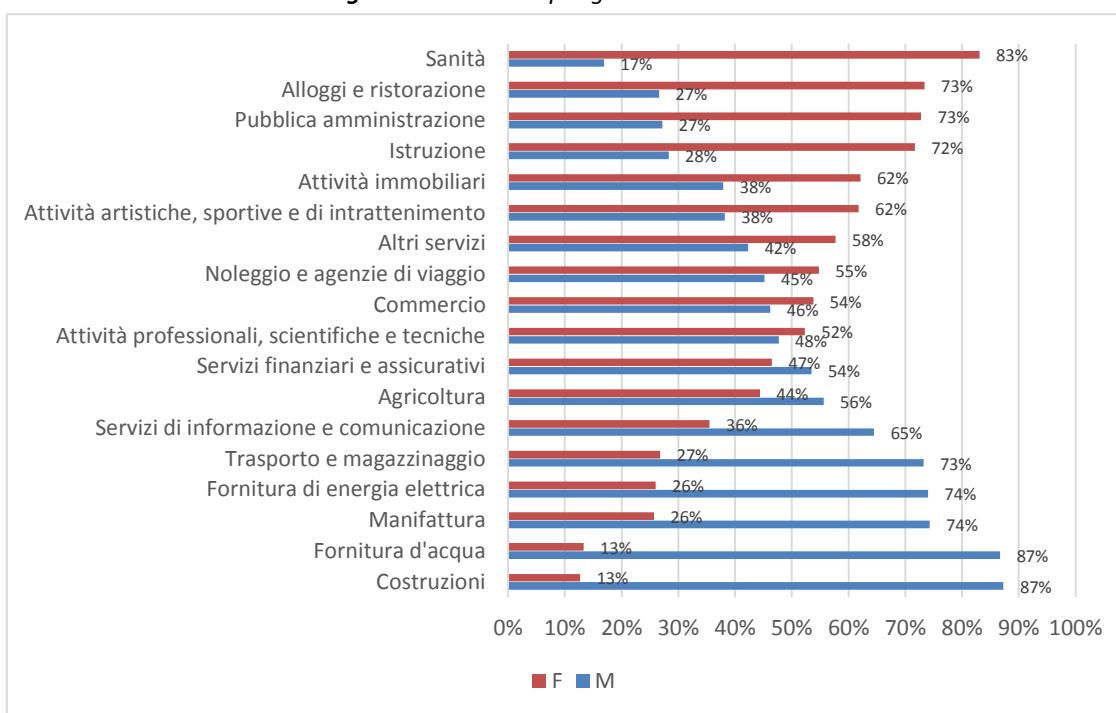
La Tabella 2.1 riporta le percentuali in colonna, ovvero la distribuzione dei settori *all'interno di ciascun genere*. Anche considerando le percentuali in riga, ovvero la distribuzione di genere *all'interno di ciascun settore* (Figura 2.1), la concentrazione di uomini nell'industria appare particolarmente elevata. La Figura 2.1 mostra che tre quarti dei lavoratori in questo settore è infatti di sesso maschile, contro un quarto di sesso femminile. Più ridotto il gap nei servizi, con un rapporto di 53 donne contro 47 uomini ogni 100 addetti.

L'analisi settoriale suggerisce pertanto l'esistenza del fenomeno della segregazione orizzontale – ovvero di quel meccanismo che si traduce nella diversa concentrazione di uomini e donne nei diversi settori occupazionali. Esso tuttavia emerge ancor più chiaramente se invece dei settori si prendono in considerazione i rami di attività.

Figura 2.1 – Addetti per genere e settore

La figura sottostante riporta le percentuali di uomini e donne all'interno di ciascun ramo di attività. La sanità risulta il comparto più femminilizzato con l'83% degli addetti di sesso femminile, seguita dagli alloggi e dalla ristorazione (73%), dalla pubblica amministrazione (73%), dall'istruzione (72%) e dalle attività immobiliari (62%). Al contrario, il comparto meno femminilizzato è quello delle costruzioni (solo il 13% di addetti donne), e sempre in fondo alla classifica troviamo le forniture di acqua ed energia (rispettivamente al 13% e 26% di donne), oltre che naturalmente la manifattura (26% di donne). Degne di nota le professioni, le attività scientifiche e tecniche, dove le donne rappresentano il 52% degli addetti, mentre nel settore assicurativo e finanziario sono il 46,5%.

Figura 2.2 – Addetti per genere e rami di attività



Emerge pertanto una fotografia piuttosto tradizionale del mercato del lavoro, così come confermato da numerosi studi internazionali sulla segregazione occupazionale (England 1992, Jacobs 1995, Grimshaw and Rubery 2007), che vedono le donne concentrate nei comparti considerati “tradizionalmente femminili” nella misura in cui offrono elevate possibilità di conciliazione vita-lavoro (come nel caso del pubblico impiego o dell’istruzione) o implicano delle mansioni e delle competenze – per esempio quelle richieste nel lavoro di cura – considerate “tipicamente femminili” come nel caso della sanità. Quest’ultima, peraltro, raggiunge le percentuali di femminilizzazione più elevate nella misura in cui alla già consolidata presenza femminile nel personale infermieristico e ausiliario è seguito un recente e rapido processo di femminilizzazione tra il personale medico (Gaiaschi 2017, Vicarelli 2008), processo di respiro italiano e internazionale. Dagli ultimi dati del rapporto She Figures (EC 2015), le laureate nelle scienze mediche e sanitarie sono infatti ormai il 59% a livello europeo e il 64% in Italia. Proseguendo all’interno della carriera medico-accademica, e nonostante il progressivo calo delle donne lungo le varie tappe della scala gerarchica, la componente femminile dei docenti e ricercatori afferenti alle scienze mediche all’interno degli atenei italiani statali rappresenta oggi il 32,5% del totale, in costante crescita negli ultimi anni (dati MIUR al 2015⁸). All’interno di quello che appare uno spaccato piuttosto prevedibile in termini di segregazione orizzontale, è interessante però porre l’attenzione anche sui segnali di cambiamento, e in particolare sulla

⁸ Dati Miur scaricabili al seguente link: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php> Consultato il 7 marzo 2017.

raggiunta parità (o quasi) all'interno di due rami di attività "tradizionalmente maschili" come quello delle professioni e delle attività tecnico-scientifiche e quello assicurativo-finanziario.

2.2. La segregazione verticale

Dal punto di vista della divisione degli addetti per categoria professionale, il questionario sottoposto alle aziende distingue gli occupati tra dirigenti, quadri, impiegati, operai, apprendisti, co.pro, medici, infermieri e ausiliari. Si tratta di una classificazione piuttosto problematica: alcune figure sono infatti difficilmente riconducibili a una tale distinzione, come per esempio i professori universitari, mentre, prendendo spunto da un altro esempio, i medici vengono "appiattiti" in un'unica categoria senza distinguere le diverse posizioni all'interno della loro specifica scala gerarchica. Pur nella consapevolezza dei limiti che tale classificazione comporta in termini di precisione del dato, dall'analisi delle risposte emergono comunque alcuni chiari squilibri tra uomini e donne in termini di posizionamento di carriera.

Del milione e mezzo di occupati, il grosso è costituito da impiegati (poco meno della metà del totale) e da operai (circa un terzo). Insieme, rappresentano l'80% della forza lavoro lombarda. Considerando i quadri – terzo gruppo per numerosità, pari all'8% del totale addetti – si arriva a una copertura del 90% degli occupati. Il peso di ciascuna categoria tuttavia cambia se si considerano uomini e donne separatamente. La tabella seguente riporta la distribuzione in percentuale delle diverse categorie professionali all'interno di ciascun sesso. Le donne fanno "meglio" sia della media (MF) che degli uomini (M) principalmente in tre categorie: tra gli impiegati, gli infermieri e gli ausiliari. Rispettivamente il 55,1%, il 5,5% e il 2% delle occupate si concentra infatti in questi tre gruppi professionali, contro il 42,2%, lo 0,9% e lo 0,3% degli uomini. Le donne fanno invece "peggio" tra i dirigenti (1% delle donne è dirigente, contro il 3,4% degli uomini), i quadri (5,6% vs 10,9%) e gli operai (25,6% vs 38,4%), mentre risultano poco rilevanti le differenze di genere per quanto riguarda il resto delle categorie.

Tabella 2.2 – Occupate e occupati per categoria (% in colonna)

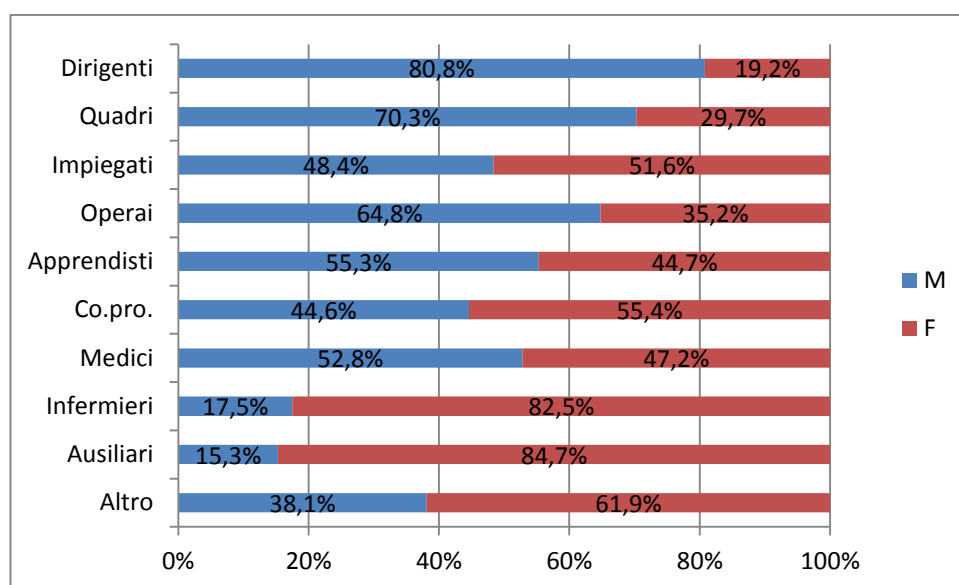
Categoria	MF	F	M
Dirigenti	35.369	6.806	28.563
%	2,3	1,0	3,4
Quadri	131.649	39.151	92.498
%	8,5	5,6	10,9
Impiegati	741.985	382.905	359.080
%	48,0	55,1	42,2
Operai	503.948	177.576	326.372
%	32,6	25,6	38,4
Apprendisti	19.813	8.856	10.957
%	1,3	1,3	1,3
Co.pro.	6.724	3.725	2.999
%	0,4	0,5	0,4
Medici	17.649	8.331	9.318
%	1,1	1,2	1,1
Infermieri	46.042	37.967	8.075
%	3,0	5,5	0,9
Ausiliari	16.560	14.030	2.530
%	1,1	2,0	0,3
Altro	25.254	15.637	9.617
%	1,6	2,2	1,1
Totale	1.544.992	694.984	850.008
%	100,0	100,0	100,0

La Tabella 2.2 contiene alcune importanti informazioni sulle diverse opportunità di carriera per uomini e donne. Si considerino, ad esempio, le categorie degli impiegati, dei quadri e dei dirigenti. Esse rappresentano tre livelli consequenziali di carriera, ovvero tre livelli ordinabili all'interno di una stessa scala gerarchica, nella misura in cui il passaggio dal primo livello al secondo e dal secondo al terzo livello comporta una promozione. Se tra gli impiegati la percentuale di donne occupate supera quella degli uomini, il rapporto di genere si rovescia invece tra i quadri e i dirigenti, suggerendo l'esistenza di una segregazione verticale, ovvero di quel meccanismo che vede le donne maggiormente concentrate nei livelli più bassi della scala gerarchica e sotto-rappresentate in quelli più alti.

Il meccanismo di segregazione verticale emerge più chiaramente considerando non tanto le percentuali per colonna, come nella tabella precedente, bensì le percentuali per riga, come sono riportate nella Figura 2.3. Le prime sono indicative della distribuzione delle categorie all'interno di ciascun genere, le seconde della distribuzione di genere all'interno di ciascuna categoria. Il confronto tra le due misure è coerente. Dalla figura sottostante si evince infatti che le donne sono la netta maggioranza tra gli infermieri e gli ausiliari, mentre sono in forte minoranza tra i dirigenti

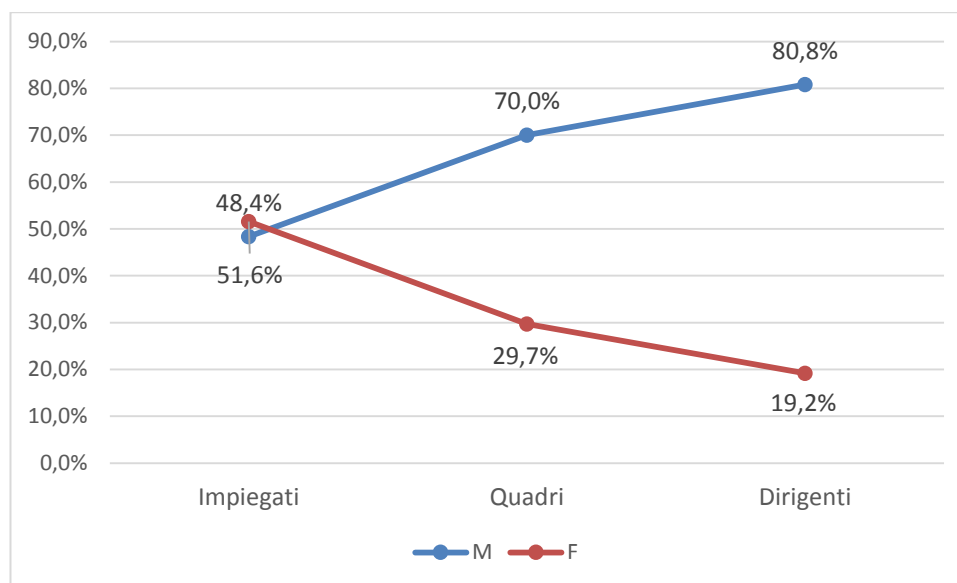
e i quadri. Tassi di femminilizzazione ridotti anche tra gli operai. Parità (o quasi) tra gli impiegati e i medici.

Figura 2.3 – Occupate e occupati per categoria (% in riga)



Sulle percentuali in riga viene costruito il noto “diagramma a forbice”, utilizzato in molti rapporti della Commissione Europea per raffigurare graficamente la segregazione verticale nel mercato del lavoro o all’interno di specifiche professioni (EC 2015). La Figura 2.4 riporta le percentuali in riga relative solamente ai tre livelli ordinabili di carriera poc’anzi citati – gli impiegati i quadri e i dirigenti – sottoforma di diagramma a forbice. Come si evince dal grafico, gli impiegati sono tutto sommato equilibrati dal punto di vista di genere, con le donne che superano di poco gli uomini a quota 52% del totale. Tuttavia la percentuale femminile “crolla” nello step successivo di carriera, dove le donne costituiscono il 29,7% dei quadri, per scendere ulteriormente tra i dirigenti, a quota 19,2% del totale. In poche parole, a mano a mano che aumenta il livello gerarchico, diminuisce la percentuale di donne presenti all’interno di quello stesso livello.

Figura 2.4 – Il diagramma a forbice



La letteratura ha descritto i meccanismi della segregazione verticale facendo uso di numerose metafore. Il *glass ceiling* (o tetto di cristallo) è certamente quella più conosciuta ed enfatizza gli ostacoli che le donne incontrano alla fine del percorso di carriera, impedendo loro di accedere alle posizioni apicali (Federal Glass Commission 1995, Baxter e Wright 2000). Altri contributi hanno invece insistito sugli ostacoli che le donne incontrano all'inizio del percorso lavorativo e che spesso si possono trasformare in una rimodulazione delle aspettative di carriera se non a un vero proprio drop-out da parte delle donne (volontario o meno): si tratta dei così-detti "sticky floors", i pavimenti che incollano (Padavic e Reskin 1994, Britton e William 2000). Le due metafore sottendono posizioni teoretiche diverse: mentre i sostenitori del *glass ceiling* tendono a posizionare gli ostacoli alla carriera solo alla fine del percorso lavorativo (o tutt'al più affermano che gli ostacoli alla fine della carriera sono significativamente maggiori di quelli che si incontrano all'inizio), i sostenitori degli *sticky floors* affermano al contrario che i primi passaggi di carriera sono cruciali nel determinare le posizioni future e che è proprio nella fase iniziale dell'esperienza lavorativa che si annidano gli ostacoli maggiori per le donne. Una terza metafora, fortemente legata agli *sticky floors*, fa luce sulla continuità degli ostacoli lungo tutta la traiettoria di carriera, in una sorta di tubo che perde (*leaky pipeline*) i talenti femminili fin dalle fasi iniziali del percorso professionale e a mano a mano che si passa da uno step all'altro, senza porre particolare enfasi su una fase piuttosto che sull'altra (Alper 1993, Blickenstaff 2005).

I dati della presente indagine non consentono di capire in quale "step" della carriera si annidino gli ostacoli maggiori, ovvero in quale punto sussista uno svantaggio significativamente più grande per le donne a parità di caratteristiche con gli uomini, né di quale entità si tratti o per quale motivo ciò avvenga. Ciò nonostante, l'analisi descrittiva del tasso di femminilizzazione per livello rappresentata nel diagramma a forbice fornisce alcune prime indicazioni a riguardo, suggerendo

l'esistenza di una perdita di talenti ad ogni livello di carriera. Essa tuttavia appare più accentuata nel passaggio dalla qualifica impiegatizia a quella di quadro, e quindi a livello intermedio, essendo la riduzione della componente femminile, in termini di tasso di femminilizzazione, pari a più di 20 punti percentuali, contro una perdita di circa 10 punti percentuali nel passaggio da quadro a dirigente. Pur non potendo controllare se tale svantaggio sussista a parità di caratteristiche (tra uomini e donne), il grafico a forbice suggerisce per le donne una maggiore difficoltà a passare allo step successivo, difficoltà particolarmente importanti nel passaggio a quadro.

Malgrado il permanere di un'evidente segregazione verticale nelle imprese, confrontando i dati nel tempo emerge un leggero miglioramento della stessa. La tabella sottostante riporta le percentuali femminili (sul totale degli occupati per categoria) negli ultimi dieci anni così come riportata nei precedenti rapporti. Il rapporto 2011 non è stato preso in considerazione a causa dei differenti criteri di misurazione in esso contenuti che non consentono un paragone con gli altri anni. Come si evince dalla tabella 2.4, le dirigenti donne sono cresciute dal 12,7% al 19,2% in dieci anni. Crescita importante anche per i quadri (dal 23,7% al 29,7%), mentre è più ridotta la variazione tra gli impiegati (dal 47,9% al 51,6%). Si noti tuttavia che tra quadri e impiegati negli ultimi due anni non si è registrato alcun scostamento. In termini di variazione percentuale, l'aumento nella quota di dirigenti donne in dieci anni è stata di due volte superiore a quella registrata dai quadri, ovvero pari a +51% contro +27%.

Tabella 2.4 – Percentuale di donne per categoria nel tempo

	Dirigenti	Quadri	Impiegati
2007	12,7%	23,4%	47,9%
2009	16,6%	28,1%	49,1%
2013	17,8%	29,7%	51,6%
2015	19,2%	29,7%	51,6%

L'aumento delle donne nelle posizioni apicali non deve però trarre in inganno. Il miglioramento della segregazione verticale potrebbe essere infatti dovuto a due diversi motivi. Da una parte potrebbe essere dovuto a un effettivo miglioramento sul fronte del reclutamento femminile tra i dirigenti e i quadri e quindi a una riduzione delle dinamiche discriminatorie nei confronti delle donne. Dall'altra però potrebbe essere dovuto a ragioni di tipo demografico, ovvero al fatto che la maggioranza dei quadri e dei dirigenti che vanno in pensione è di sesso maschile (nella misura in cui lo è la maggioranza dei dirigenti e dei quadri). In quest'ultimo caso, il miglioramento della percentuale di donne tra i dirigenti e i quadri è da considerarsi come un semplice "effetto ottico" dovuto alla maggiore fuoriuscita di dirigenti e quadri uomini a causa dei pensionamenti. Infine, l'aumento delle donne tra i dirigenti e i quadri potrebbe essere dovuto a un mix di queste due spiegazioni.

Per poter individuare le determinanti del miglioramento della segregazione verticale è necessario considerare due elementi: il tasso di pensionamento femminile (tra i dirigenti e i quadri) da una parte e il tasso di promozione femminile (tra i dirigenti e i quadri) dall'altra. Se il numero di

pensionati uomini tra i dirigenti e i quadri è superiore al numero di pensionate donne (nelle rispettive categorie), allora la determinante demografica deve essere presa in considerazione nell'individuazione delle cause del miglioramento della segregazione. Dall'altra parte, se il tasso di promozione femminile tra i dirigenti e tra i quadri – nella misura in cui fornisce il “qui ed ora” del reclutamento – è pari o inferiore alla percentuale di “stock” di donne nelle rispettive categorie, allora vuol dire che non c'è nessun reale miglioramento sul fronte dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali. Se invece è superiore vuol dire che ci troviamo di fronte a una riduzione degli ostacoli che impediscono alle donne di accedere a tali posizioni.

Per quanto riguarda i pensionamenti, nel 2015 tra i dirigenti che sono andati in pensione, il 28% era di sesso femminile. Tra i quadri, la percentuale di donne in pensionamento era pari al 32%. In sostanza, tra i pensionati nelle posizioni apicali due su tre erano uomini. Di conseguenza, la determinante “demografica” ha giocato certamente un ruolo nel migliorare la segregazione verticale nel tempo, nella misura in cui parte dell'aumento delle donne tra i quadri e i dirigenti è dovuto al fatto che ci sono più quadri e dirigenti uomini che se ne sono andati per effetto dei pensionamenti. D'altra parte, il dato sul tasso di promozione femminile tra i dirigenti e i quadri ci dice anche che esiste un reale miglioramento – per quanto di ridotta entità – sul fronte del reclutamento per categoria. A questo specifico tema sarà dedicato il prossimo paragrafo.

2.3. Le promozioni

Il dato sulla mobilità verticale del personale è un dato importante nella misura in cui contiene informazioni utili sull'andamento della segregazione verticale nel tempo. Come illustrato dalla Tabella 1.5, il 34,6% dei dipendenti interessati da un passaggio di categoria è di sesso femminile. Ciò significa che tra coloro che vengono “promossi”, ovvero che passano allo step successivo di carriera, solo un terzo è donna.

Come per il dato sulle assunzioni, anche quello sulle promozioni è fornito non solo dal dettaglio delle entrate (tabella 3 del questionario), ma anche da una seconda domanda posta alle aziende (e corrispondente alla tabella 7 del questionario), con la quale si chiede esplicitamente ai rispondenti di indicare il numero dei dipendenti occupati, promossi e assunti. In entrambi i casi, i dati vengono chiesti sia in riferimento alla popolazione totale, quindi maschile e femminile, sia in riferimento alla sola popolazione femminile. Se la risposta sulle assunzioni nella tabella 7 del questionario è del tutto coerente con il corrispondente risultato in tabella 3 del questionario (era il 46,5% nella prima, è il 46% nella seconda), quella sulle promozioni presenta invece uno scostamento di 3 punti percentuali tra le due tabelle. Posta nei termini di un passaggio di categoria, essa faceva emergere che, tra i promossi, il 34,6% è di sesso femminile. Posta invece nei termini espliciti della promozione, la percentuale di donne sale leggermente a quota 37,8%. Lo scarto è quindi di tre punti percentuali. Poiché la seconda domanda contiene un quesito più chiaro per chi legge, riteniamo più affidabile il secondo dato rispetto al primo. In entrambi i casi, tuttavia, emerge un dato sconcertante, quello di una minore propensione per i datori di lavoro a promuovere i dipendenti di sesso femminile.

Il 38% di donne promosse nulla ci dice tuttavia rispetto all'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e quindi rispetto al miglioramento della segregazione verticale nel tempo, nella misura in cui esso si riferisce all'intera popolazione occupata. Per poter individuare con più precisione le ragioni di tale miglioramento è necessario analizzare il tasso di promozione femminile non sull'intera popolazione bensì per categoria, ovvero tra i dirigenti e tra i quadri (tabella 3.A. del questionario). Come già evidenziato, catturando il “qui ed ora” del reclutamento, se il tasso di promozione (tra i dirigenti e tra i quadri) è pari o inferiore al dato aggregato di “stock” (delle donne tra i dirigenti e tra i quadri), significa che il miglioramento della segregazione verticale nel tempo è dovuto esclusivamente alle determinanti demografiche già messe in luce precedentemente. Se invece è superiore, significa che ci troviamo di fronte a un miglioramento sul fronte del reclutamento femminile. Dall'analisi dei dati emerge che tra i dirigenti promossi nel 2015, il 22,8% era di sesso femminile. Tra i quadri, la percentuale di donne era pari al 34,6%. Come si evince dalla Tabella 2.4, tali percentuali sono di tre e cinque punti percentuali rispettivamente superiori all'attuale tasso di femminilizzazione tra i dirigenti e i quadri (al 19,2% e 29,7% nel 2015). Ciò significa che ci troviamo di fronte a un effettivo miglioramento sul fronte del reclutamento femminile nelle posizioni apicali.

Riprendendo la domanda di ricerca posta nel paragrafo precedente sulle determinanti del miglioramento nel tempo della segregazione verticale, i dati sul pensionamento da una parte e quelli sul reclutamento per categoria dall'altra suggeriscono che entrambe le dimensioni – quella demografica e quella delle pari opportunità – hanno giocato un ruolo importante nell'aumento della componente femminile nelle posizioni apicali.

2.4. La tipologia contrattuale

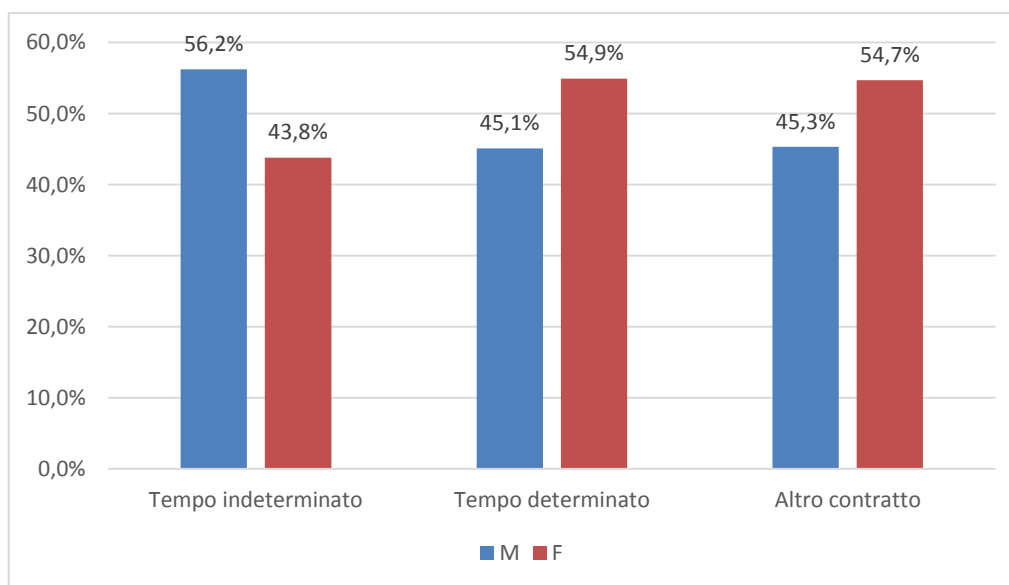
La segregazione di genere non riguarda solo la diversa concentrazione di uomini e donne tra settori e rami di attività (segregazione orizzontale) né la scarsità delle donne nelle posizioni apicali (segregazione verticale), ma anche lo squilibrio di genere nell'accesso alle diverse tipologie contrattuali. E' noto che le donne hanno più probabilità di avere un lavoro atipico o precario (Barbieri e Schrer 2009), così come un contratto part-time, con benefici positivi in termini di conciliazione vita-lavoro per le madri o per le donne con anziani a carico ma con conseguenze negative in termini di possibilità di carriera e retribuzione.

Tabella 2.5 – Incidenza delle forme contrattuali (valori in percentuale)

	MF	F	M
Contratti a tempo indeterminato	89,5	87,2	91,4
Contratti a tempo determinato	10,2	12,5	8,4
Altre tipologie di contratto	0,2	0,3	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Di cui: part-time	20,4	36,5	7,3

La Figura 2.5 riporta le diverse tipologie contrattuali utilizzate dalle aziende rispondenti per genere. Fermo restando che il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata (quasi il 90% dei contratti è a tempo indeterminato), gli uomini sono leggermente più concentrati all'interno di questa forma contrattuale rispetto alle donne (sono il 56,2% degli aventi un contratto di questo tipo), mentre le donne tendono ad essere leggermente più numerose tra i contratti a tempo determinato (54,9%) e tra i contratti precari o libero-professionali (“altro contratto”: 54,7%). Tali risultati trovano conferma nel dato sulle trasformazioni di contratto (Figura 2.6), infatti tra le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (in tutto più di 32.000) il 46,5% ha riguardato personale femminile, mentre il 53,5% ha riguardato personale maschile. Poco meno della metà di queste trasformazioni (circa 13mila) sono state fatte nell'ambito del Jobs Act, ovvero applicando il nuovo contratto a tempo indeterminato a “tutele crescenti”. Considerando solo questa fattispecie le trasformazioni hanno riguardato per il 44,2% le donne e per il 55,8% gli uomini.

Figura 2.5 – Composizione per genere delle forme contrattuali



Per quanto riguarda il part-time invece, come prevedibile, esso è più diffuso tra le donne, con un'incidenza del 36,5% sul totale delle occupate contro una diffusione del 7% tra gli uomini. Insieme, considerando cioè sia gli uomini che le donne, l'incidenza del part-time sul totale dei contratti è pari al 20%, due punti in percentuale in più rispetto alla media nazionale, a quota 18%⁹. Tale – pur lieve – scostamento potrebbe essere dovuto alla diversa popolazione presa in esame, mancando nel rapporto le imprese con meno di 100 addetti e presupponendo una minore diffusione del part-time nelle aziende di piccola o media dimensione.

Per capire l'andamento dell'uso del part-time femminile nel tempo è utile confrontare il dato dell'attuale rapporto con quello dei rapporti precedenti. Il rapporto relativo ai dati 2011 forniva l'incidenza del part-time femminile solo sul totale dei contratti a tempo indeterminato. Quelli del 2009 e del 2013 fornivano invece il dato relativo al totale dei contratti, e quindi includendo sia quelli a tempo indeterminato, che quelli a tempo determinato e di altra tipologia. Per questo motivo il dato al 2015 viene confrontato nella tabella sottostante con i relativi dati al 2009 e al 2013.

Tabella 2.6 – Incidenza di occupati part-time sul totale contratti, 2009, 2013 e 2015

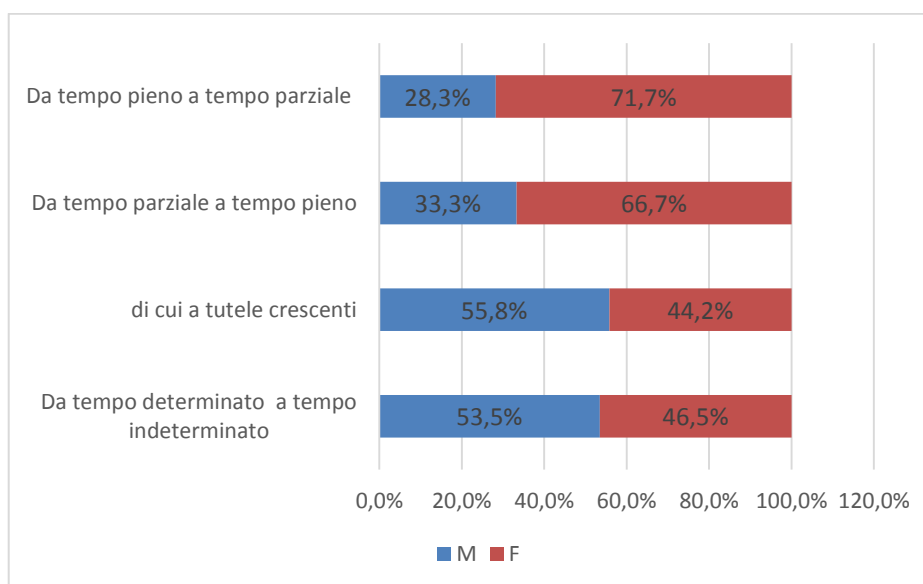
	MF	F	M
2009	14,6%	27,7%	3,6%
2013	17,6%	33,2%	5,2%
2015	20,4%	36,5%	7,3%
Var %	15,9%	9,9%	40,4%

Considerando il dato sul totale contratti, emerge chiaramente che l'aumento del part-time femminile è da leggersi nel quadro di una crescita generale del part-time per tutta la forza lavoro, ovvero sia per gli uomini che per le donne. Se nel 2009 le donne con contratti part-time erano circa il 28% - meno di una sua tre - esse sono cresciute in maniera stabile negli anni fino a raggiungere quota 36,5% nel 2015. Crescita stabile anche per gli uomini, passati dal 3,6% al 7,3% nello stesso periodo di tempo. Per loro tuttavia la crescita – in termini di variazione percentuale – è stata più importante: +103% contro +32% messo a segno dalle donne. Siamo di fronte a una crescita degli uomini che “scelgono” il part-time? E – di conseguenza – a una maggiore condivisione del lavoro retribuito e di cura tra uomini e donne? L'analisi dei dati nazionali ed internazionali sull'andamento del part-time e sull'uso del tempo nelle coppie (indicativi di una divisione del lavoro ancora fortemente tradizionale) suggeriscono una risposta negativa a tale domanda. In sostanza, difficilmente l'aumento del part-time maschile può essere letto come risposta a un'esigenza di maggiore conciliazione vita-lavoro da parte degli uomini e, quindi, come a una condivisione più paritaria del lavoro di cura all'interno della coppia. Esso è piuttosto la conseguenza di un aumento generale del part-time non volontario dovuto alla recente crisi

⁹ Eurostat (2017). Part-time employment and temporary contracts - annual data. Codice: lfsi_pt_a. Dati al 2015.

economica, così come già emerso nei precedenti rapporti e coerentemente con l'aumento più generale del part-time a livello nazionale, cresciuto in dieci anni (2006-2015) dal 13% al 18,2% per l'intera popolazione e dal 4,2% al 7,9% per quella maschile (dati Eurostat al 2015¹⁰).

Figura 2.6 – Trasformazioni di contratto



2.5. Il gender pay gap

Per la prima volta, l'analisi del differenziale retributivo trova un proprio spazio all'interno dell'indagine sull'occupazione femminile nelle imprese lombarde. Ciò è stato possibile grazie ad alcune migliorie apportate al questionario, e più in particolare all'inserimento di un "blocco" che ha reso obbligatoria la risposta, riducendo così il numero di casi mancanti che negli anni precedenti avevano spinto i ricercatori a non ritenere il dato affidabile e perciò analizzabile. L'esaustività nel tasso di risposta è stata tuttavia raggiunta a scapito di un numero elevato di risposte errate, dovuto alla formulazione della domanda che sembrerebbe aver generato confusione tra i rispondenti. L'analisi della retribuzione è stata così resa possibile grazie a un lungo lavoro di pulitura dati e di ricodifica, che ha consentito di rimuovere risposte errate e valori anomali.

¹⁰ Eurostat (2017). Part-time employment, annual data. Codice dataset: lfsi_pt_a. Dati al 2015.

Le tabelle 2.6 e 2.7 riportano lo stipendio lordo annuale che le aziende spendono mediamente per i loro dipendenti (con l'esclusione dei lavoratori a domicilio), divisi per categoria professionale e per genere. L'ultima riga riporta lo stipendio medio/mediano per l'intera popolazione, indipendentemente dalla categoria professionale. La categoria "altro" include tutte le altre categorie, compresi gli apprendisti e i co.pro. La tabella 2.7 riporta le medie per la popolazione totale (prima colonna), per gli uomini e per le donne. Nella quarta colonna è riportato il p-value del T-test, utile per capire se la differenza tra lo stipendio medio maschile e lo stipendio medio femminile è statisticamente significativa. Se il valore del T-test è uguale o inferiore allo 0.05 significa che la differenza di stipendio tra i due generi è statisticamente significativa. Le cifre che seguono lo zero indicano il grado di significatività (0.05=la differenza è significativa al 95%; 0.01=la differenza è significativa al 99% e così via). La tabella 2.8 riporta invece il valore mediano dello stipendio per uomini e donne, su cui è stato calcolato il gender pay gap così come è previsto dalla definizione Ocse, ovvero come il rapporto tra la differenza delle mediane e la mediana maschile (terza colonna della tabella).

Complessivamente, le donne e gli uomini che lavorano nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti riportano uno stipendio lordo annuo medio di poco meno di 34.000 euro. Considerando i due generi separatamente, gli uomini guadagnano 39.000 euro mentre le donne guadagnano 32.500, per un gender pay gap del 23% (tabella 2.8). Si tratta di una sorta di gap "lordo" di stipendio, ovvero per il quale non vengono considerate le differenze medie (tra uomini e donne) di una serie di caratteristiche quali, per esempio, la categoria, lo step di carriera all'interno dell'organizzazione, le ore di lavoro, ecc.

Tabella 2.7 – Stipendio lordo annuo medio per genere e categoria

	MF	M	F	T-test
Dirigenti	135.682	140.959	119.185	0.0000
Quadri	67.857	70.962	62.223	0.0000
Impiegati	33.104	38.371	29.000	0.0000
Operai	25.477	26.856	20.413	0.0000
Medici	64.567	72.605	60.036	0.0001
Infermieri	25.493	27.558	25.428	0.0198
Ausiliari	19.693	20.608	19.324	0.0809
Altro	38.260	44.845	25.288	0.0000
Totale	33.529	39.118	32.561	0.0199

Un dato un poco più preciso ci viene fornito dalle diverse categorie. Come si evince dalla tabella 2.8, i differenziali retributivi più importanti si riscontrano tra impiegati e operai, dove il gender pay gap è in entrambi i casi pari al 24,2%. Più modesto appare il differenziale retributivo tra i dirigenti (17,4%), i quadri (14,6%) e i medici (14%). A prima vista, questi risultati appaiono contro-corrente rispetto ai contributi della letteratura scientifica sul tema, che indicano l'esistenza di un maggiore pay gap in alcuni settori/professioni, ovvero nelle professioni altamente

qualificate e nel settore privato, dove – a parità di caratteristiche tra uomini e donne (di capitale umano e lavorative) – sussiste una maggiore discrezionalità nell'utilizzo di bonus e premi (Wajcman 1998, Roth 2006). I risultati “contrarian” del presente rapporto trovano tuttavia la loro ragion d'essere nel fatto che essi – appunto – non misurano il *pay gap* “a parità di condizioni”, ma, come poc'anzi illustrato, in termini “lordi”. Un elemento che non viene preso in considerazione, per esempio, è quello delle ore di lavoro e dell'uso dei contratti part-time, molto più diffusi tra impiegati e operai e quasi assenti tra dirigenti, quadri e medici. Per questo motivo, ovvero per la maggior diffusione dei contratti a tempo parziale tra gli occupati a bassa qualificazione, il *pay gap* appare per loro più importante, nella misura in cui si includono indistintamente lavoratori a tempo pieno e lavoratori part-time.

Gli ausiliari sanitari riportano il *pay gap* più ridotto (1,7%), ma è bene tenere presente che la differenza di retribuzione tra uomini e donne di questa categoria non risulta statisticamente significativa (o quanto meno lo è “solo” al 90%, essendo il *pvalue* compreso tra lo 0,1 e lo 0,05). Pur modesto, il *pay gap* degli infermieri (pari al 9,6%), è un dato interessante nella misura in cui si tratta di una categoria professionale tradizionalmente femminile che sta vivendo un (pur lento, ma progressivo) ingresso di lavoratori di sesso maschile. Malgrado la forte maggioranza di lavoratrici donne tra gli infermieri che lavorano nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti (38.000 contro 8.000 uomini), gli uomini guadagnano mediamente più delle donne. In assenza di dati più precisi sulle diverse posizioni gerarchiche (si veda a tal proposito l'appendice – “suggerimenti per migliorare il questionario”), possiamo ipotizzare che i livelli di stipendi più alti degli uomini in una professione dove sono numericamente di molto inferiori come quella degli infermieri abbia anche a che fare con la velocità di carriera e con la maggior probabilità, per gli uomini, di diventare capo-sala.

Tabella 2.8 – Lo stipendio mediano per genere e categoria

	M	F	Pay Gap
Dirigenti	128.136	105.839	17,4%
Quadri	67.627	57.745	14,6%
Impiegati	37.864	28.713	24,2%
Operai	27.263	20.677	24,2%
Medici	73.643	63.309	14,0%
Infermieri	28.136	25.446	9,6%
Ausiliari	19.821	19.475	1,7%
Altro	23.285	18.502	28,6%
Totale	35.882	27.578	23,1%

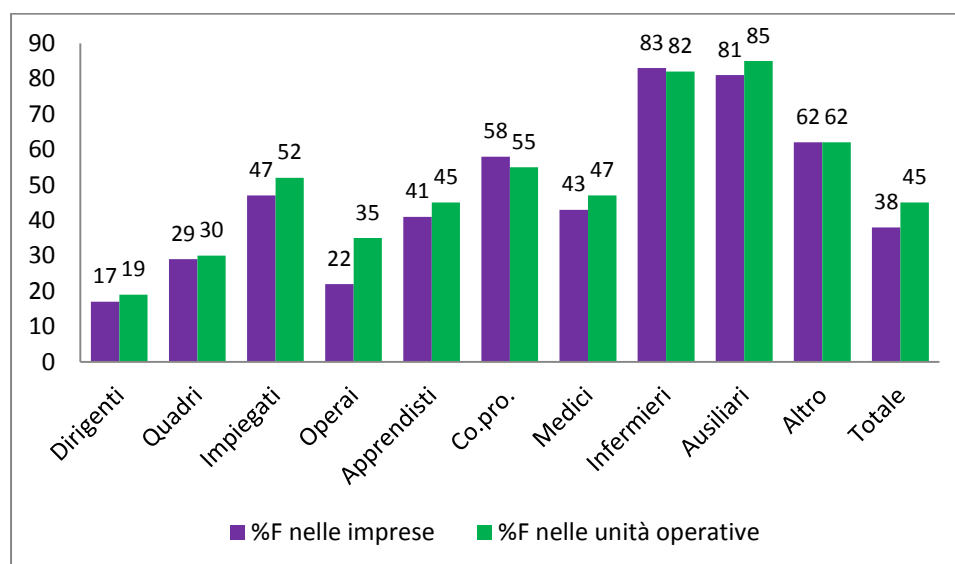
Degna di nota la categoria che raggruppa tutte le altre categorie (“altro”) e che riporta il differenziale più importante (quasi il 29%). Il dato risulta difficile da commentare nella misura in cui include professioni e inquadramenti contrattuali molto eterogenei tra di loro. E' possibile

tuttavia ipotizzare che laddove si tratta di contratti a-tipici, come è il caso in questa categoria, le differenze di genere si fanno più acute, suggerendo con ciò quanto già emerso in letteratura sulle maggiori garanzie, in termini di parità di genere, che il lavoro subordinato comporta rispetto ai contratti di lavoro precari.

2.6. La segregazione nelle unità produttive

La parte di questionario dedicata alle unità operative include alcune domande sull'attività economica e sulle categorie di addetti che consentono di analizzare i meccanismi di segregazione orizzontale e verticale anche a questo livello dell'organizzazione. Considerando i tassi di femminilizzazione per comparto (segregazione orizzontale), l'analisi dei dati delle unità operative riflette quasi perfettamente quella già riscontrata per le imprese. Come per le case-madri, il comparto più femminilizzato risulta infatti essere quello sanitario, con l'80% delle addette di sesso femminile, seguito dal comparto alloggi e ristorazione (75%) e dall'istruzione (72%). Le donne sono invece poco presenti nei comparti della fornitura d'acqua (10%), delle costruzioni (12%) e della manifattura (24%).

Figura 2.7 – % di donne all'interno di ciascuna categoria: imprese vs unità produttive



Se il dato sulla segregazione orizzontale risulta coerente con il totale imprese, quello sulla segregazione verticale si discosta leggermente e, coerentemente con il tasso totale di femminilizzazione delle imprese (si veda paragrafo 1.5), in senso leggermente peggiorativo. La figura precedente riporta la percentuale di donne all'interno di ciascuna categoria, comparando imprese e unità produttive. Le donne sono il 47% degli impiegati, il 29% dei quadri e il 17% dei dirigenti nelle unità operative, contro – rispettivamente, il 52%, il 30% e il 19% del totale all'interno imprese. Le operaie sono il 22% del totale addetti nelle unità produttive, mentre erano il 35% della stessa categorie nel totale imprese. Anche la quota di donne medico è più bassa nelle unità operative (43%) rispetto alle imprese (47%), mentre è più alto il tasso di precarietà, con il 58% dei co.pro. di sesso femminile all'interno delle unità operative contro il 55% registrato all'interno delle imprese.

Complessivamente, le unità produttive offrono un quadro leggermente peggiore in termini di parità di genere rispetto al totale imprese. Esse non solo riportano, come riportato nel capitolo precedente, un tasso di femminilizzazione più contenuto rispetto alle case madri (38% vs 45%), ma anche un tasso di femminilizzazione nelle posizioni apicali (per esempio tra i dirigenti e i quadri) e nelle professioni ad elevata qualificazione (per esempio tra i medici) lievemente inferiore, mentre è più alto il tasso di precarietà femminile.

CAPITOLO 3. Pari opportunità e welfare

3.1. Rappresentanza e pari opportunità

La legge 120/2011, la cosiddetta Golfo-Mosca, impone alle società quotate e per le partecipate pubbliche l'obbligo di riservare al genere meno rappresentato un terzo dei posti negli organi di amministrazione e controllo, ovvero nei CdA e nei collegi sindacali. Pensata come strumento di azione positiva "temporaneo" (ha una validità di undici anni), la norma ha avuto l'effetto di quadruplicare la presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate, passando dal 6% nel 2011 al 23% quattro anni dopo (Conde-Ruiz e Profeta 2015). Il dato della Lombardia è coerente con quello nazionale: la presenza delle donne nei CdA delle società quotate lombarde, è cresciuta dal 7,5% nel 2009 al 21,2% nel 2015 (percentuale che sale al 23 se si considerano tutti gli organi di governo, compresi Collegi Sindacali e Consigli di Gestione e Sorveglianza, vedi anche la ricerca promossa dal Consiglio Regionale della Lombardia "La leadership femminile nelle aziende lombarde", curata da Eupolis Lombardia).

Che la legge stia dando i suoi frutti lo dimostra anche il fatto che laddove non si applica, la presenza femminile nei consigli di amministrazione resta al palo. I risultati del questionario alle aziende lombarde con più di 100 dipendenti – che rappresentano una popolazione ben più ampia delle quotate e partecipate pubbliche, ovvero delle società interessate dalla legge – risentono di tale ritardo. Innanzitutto, delle 2.440 aziende che hanno un CdA (su 2.977), il 52,6% non ha nessuna donna all'interno del proprio Consiglio di Amministrazione, contro il 47,4% che ha almeno una donna. Se si prende tuttavia in considerazione il *numero* di donne, i risultati mostrano una percentuale media di rappresentanza femminile nei CdA, al 2015, pari al 15,7%, percentuale che risente dell'elevato numero di CdA senza alcuna presenza femminile e che si trova a otto punti percentuali in meno rispetto al livello raggiunto nello stesso periodo dalle società interessate dalla Golfo-Mosca.

Un altro dato di certo non positivo è quello relativo alla percentuale di aziende che al proprio interno hanno all'attivo dei comitati per le pari opportunità: dai risultati emerge che sono solo il 4,3%, una percentuale molto bassa che ancora una volta conferma l'efficacia delle azioni positive – e quindi dello strumento normativo – per favorire i processi di cambiamento. Rientrano nelle aziende che hanno risposto positivamente le Pubbliche Amministrazioni, le sole a cui si applica la legge 183/2010 con la quale il legislatore ha introdotto i CUG, i Comitati Unici di Garanzia (per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni). Tali comitati riuniscono due diversi organi precedentemente attivi: i comitati per le Pari Opportunità e i comitati per il Mobbing. L'esclusione da un tale obbligo delle aziende private spiega la percentuale così bassa tra le imprese con più di 100 dipendenti.

Tabella 3.1 – Donne nei CdA e organi di PO

	Valori
Aziende con CdA	2440/2977
%	81,96
Aziende con nessuna donna in CdA	1283/2440
%	52,58
Aziende con almeno una donna in CdA	1157/2440
%	47,42
Percentuale media di donne nei CdA	15,72
Presenza di un comitato per le Pari Opportunità	129/2977
%	4,33

3.2. Il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro

Nel biennio 2014-2015, solo il 28% delle aziende aveva in attivo o aveva stipulato delle forme di accordo aziendale o sindacale e/o dei regolamenti interni che prevedono iniziative di conciliazione vita-lavoro o di welfare aziendale.

Tabella 3.2 – Accordi o regolamenti su conciliazione vita-lavoro o di welfare aziendale attivi o stipulati nel biennio 2014-2015

	Freq.	%
Non risultano attivi né accordi né regolamenti	2142	71,95
Risultano attivi accordi	550	18,47
Risultano attivi regolamenti interni	285	9,57
Totale	2977	100

Tuttavia, la percentuale di aziende che hanno fatto degli investimenti economici in misure di welfare e conciliazione negli ultimi due anni risulta leggermente più alta di quella per le quali risultano attivi accordi o regolamenti di welfare. Essa infatti è pari al 39%, l'equivalente di 1159 su 2977 imprese, nove punti in percentuale in più rispetto alla percentuale di aziende che hanno stipulato accordi o regolamenti interni. Considerando le 1159 aziende che hanno investito in welfare, l'ammontare medio del loro investimento è di circa 2,8 milioni di euro in due anni (pari a circa 1,4 mln l'anno), che corrisponde a una media del 3% sul bilancio. Se però si considerano anche le aziende che non hanno investito alcunché, l'investimento medio in welfare scende a 1 milione di euro in due anni, ovvero 500.000 euro l'anno, pari allo 0,7% del bilancio. Una cifra davvero modesta se si considera l'elevato numero di addetti nelle imprese oggetto dell'indagine e che potrebbero beneficiare dei servizi di welfare aziendali, pari a più di un milione e mezzo.

Quanto alle aziende che hanno dichiarato di aver previsto degli investimenti su welfare e conciliazione nell'anno in corso, essa è pari al 37% del totale, ovvero 1112 su 2977 imprese, una percentuale di due punti inferiore rispetto a quella relativa alle aziende che lo hanno fatto negli ultimi due anni. Considerando le sole aziende che intendono investire nell'anno in corso, l'ammontare dell'investimento previsto è di 1,7 milioni di euro, pari al 2,9% del bilancio. Confrontando il dato dell'anno in corso con quello dei due anni precedenti, gli investimenti attuali appaiono più generosi di quelli passati in valore assoluto (1,7 milioni annui nell'anno in corso contro 2,8 negli ultimi due anni ovvero 1,4 milioni l'anno circa). Tuttavia, se considerati in termini di percentuale sul bilancio, essi risultano coerenti (3% sul bilancio negli ultimi due anni vs 2,9% sul bilancio nell'anno in corso). Ciò significa che le aziende prevedono di chiudere il bilancio in crescita rispetto agli anni precedenti, confermando al contempo la stessa percentuale riservata al welfare e alla conciliazione.

Tabella 3.3 – Investimento su welfare e conciliazione

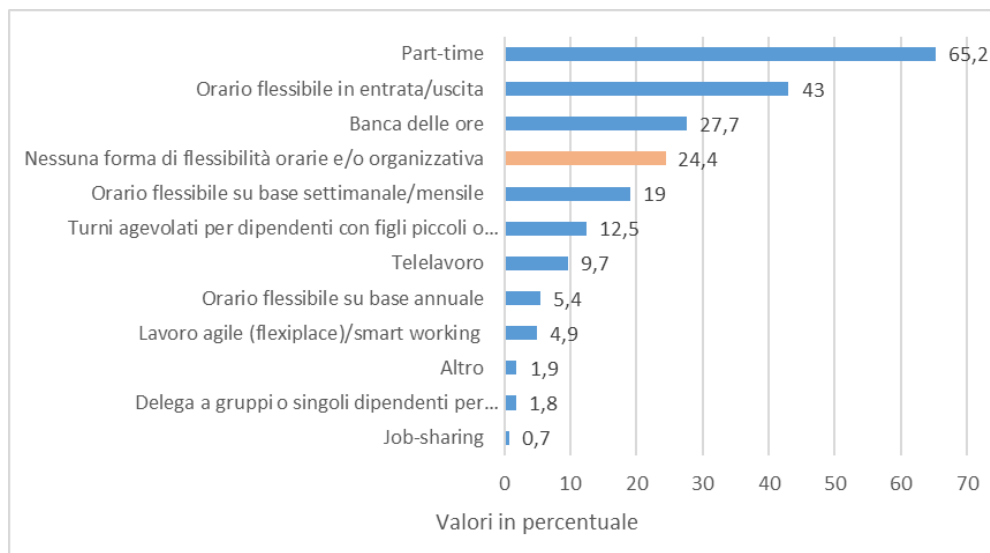
	Valore medio assoluto (euro)	% media sul bilancio
Investimento totale ultimi due anni*	2.767.112	3,98
Investimento previsto anno in corso*	1.704.038	2,91

* Valori calcolati tra le aziende che hanno investito/prevedono di investire

Alle aziende è stato chiesto di indicare le forme e gli strumenti di welfare e di conciliazione vita-lavoro in tre diverse domande. La prima domanda riguarda le forme di flessibilità organizzativa e/o oraria. Queste ultime, assieme ai trasferimenti monetari (congedi, assegni, bonus bebé) e ai servizi (per l'infanzia e gli anziani), rappresentano uno dei tre "pilastri" delle politiche di conciliazione vita-lavoro e costituiscono uno strumento molto potente per consentire ai dipendenti di meglio equilibrare il tempo di lavoro con il tempo di cura e/o privato.

Le analisi delle risposte indicano che il 75,6% delle 2977 intervistate ha adottato una qualche forma di flessibilità oraria e/o organizzativa. La percentuale è di molto superiore a quella relativa alle aziende che hanno all'attivo accordi o regolamenti sul welfare (circa il 28%, si veda la tabella 3.2). Ciò porterebbe ad affermare che in molti casi le politiche sugli orari di lavoro non sono rientrate né all'interno della contrattazione sindacale/aziendale sul welfare né sono state inserite all'interno dei regolamenti.

Figura 3.1 - % di aziende che hanno adottato le seguenti forme di flessibilità

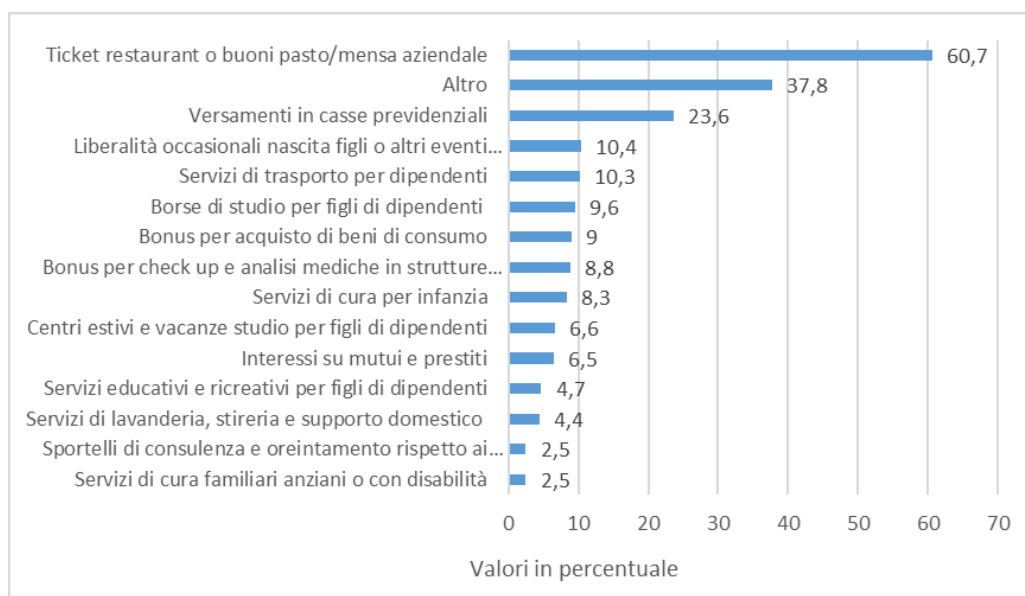


Come si evince dalla Figura 3.1, il 24,4% delle aziende non ha adottato alcuna forma di flessibilità organizzativa e/o oraria. Di conseguenza, il 75,6% - ovvero tre aziende su quattro - lo ha fatto. L'elevata percentuale si spiega soprattutto con l'offerta del part-time: il 65,2% delle aziende, ovvero 1941 su un totale di 2977, prevede contratti part-time per i propri dipendenti. Dopo la riduzione del tempo di lavoro, la forma di flessibilità oraria più utilizzata è quella che riguarda gli orari di entrata ed uscita, prevista da 1281 aziende, ovvero dal 43% del totale. La terza forma di flessibilità più diffusa è la banca delle ore, che interessa il 27,7% delle aziende, seguita dagli orari flessibili su base settimanale o mensile (19%). Risultato deludente per quanto riguarda invece il lavoro agile, utilizzato dal 4,9% delle aziende.

La seconda domanda sugli strumenti di welfare è dedicata ai congedi parentali, di maternità e di paternità. Purtroppo riteniamo che gli items (ovvero le possibili risposte) non sono stati posti in maniera adeguata, lasciando al rispondente la facoltà di scegliere tra quattro tipologie: paternità, maternità facoltativa, congedo parentale e permessi ex legge 104. Poiché la maternità facoltativa è il termine con cui - prima dell'entrata in vigore della legge 53/2000 - si chiamavano i congedi parentali, nelle risposte c'è un'evidente sovrapposizione fra due items, ovvero fra maternità facoltativa e congedo parentale, che nel caso delle donne con le attuali norme coincidono. Perciò, riteniamo che l'unico item che può essere correttamente commentato è quello relativo ai permessi per l'assistenza agli anziani con disabilità (ex legge 104), utilizzato dall'82% delle imprese. Alle aziende è stato infine chiesto di segnalare quali ulteriori strumenti di welfare hanno adottato nel biennio con la possibilità di scegliere tra diverse possibilità. Queste ultime includono sia trasferimenti monetari veri e propri sia servizi o voucher utilizzabili per usufruire dei servizi. La figura sottostante riporta, per ciascuna risposta, la percentuale di imprese, sul totale delle 2977,

che hanno attivato il corrispettivo strumento di welfare aziendale. Quello più diffuso è il ticket restaurant, adottato dal 60,7% delle imprese. Il secondo strumento più utilizzato è quello che riguarda la previdenza complementare, con il 23,6% delle aziende che offre la possibilità, per il dipendente, di beneficiare di forme integrative della pensione. A seguire, il 10,4% delle aziende elargisce liberalità occasionali in concomitanza con la nascita dei figli dei dipendenti (nella forma, per esempio, di un “bonus bebé” aziendale) o in occasione di altri eventi della vita dei dipendenti. Percentuale molto simile per quelle aziende che offrono sconti sui trasporti (10,3%). Seguono le borse di studio per i figli (9,6%), i bonus per l’acquisto di beni e consumo (9%), per l’assistenza sanitaria (8,8%), per i servizi di cura per l’infanzia come asilo nido o baby-sitting (8,3%) e per i centri estivi e per vacanze studio per i figli dei dipendenti (6,6%). Da notare da una parte la modesta percentuale di aziende che hanno adottato strumenti di welfare che consentono ai dipendenti di usufruire dei servizi di cura per l’infanzia (l’8,3%) e dall’altra parte la ancor più bassa percentuale di aziende che offrono servizi (o voucher utilizzabili in servizi) per familiari anziani o con disabilità: solo il 2,5% dei casi. In sintesi, dai dati emerge che l’offerta di servizi di cura (o di voucher che ne riducano il costo) resta una politica di welfare ancora poco utilizzata dalle aziende, e ancor meno utilizzata per quanto riguarda la cura degli anziani.

Figura 3.2 - % di aziende che hanno adottato strumenti di welfare aziendale che prevedono i seguenti benefici economici per i dipendenti:



Confrontando il dato sui servizi per gli anziani con il dato, sopracitato, che riguarda l’utilizzo dei congedi per la cura degli anziani disabili, emerge un chiaro sbilanciamento a favore del secondo (a cui ricorre l’82% delle imprese) rispetto al primo (fornito solo dal 2,5% delle aziende). In altre parole, le aziende tendono a promuovere quegli strumenti, come la legge 104, che affidano la responsabilità della cura al dipendente, al quale è consentito assentarsi dal lavoro per farsi carico

del genitore o del parente disabile. Al contrario, quegli strumenti che consentirebbero invece di esternalizzare le attività di cura tramite servizi non vengono adeguatamente promossi.

Eppure, è noto che dei “tre pilastri” della conciliazione (trasferimenti economici, servizi e politiche degli orari), sono proprio i servizi (secondo pilastro), coniugati con le politiche sugli orari (terzo pilastro), a garantire il mantenimento di un alto livello di occupazione femminile riducendo il rischio di fuori-uscita delle donne dal mercato del lavoro a causa delle mancate possibilità di conciliare l'attività di cura con quella professionale (Crompton 2006, Orloff 2006 e 2008). Pertanto il buon risultato sul fronte dei congedi per la cura degli anziani disabili dovrebbe essere accompagnato da politiche altrettanto efficaci sul fronte dei servizi della cura, in modo da lasciare ai dipendenti – quasi sempre donne – maggiore libertà di scelta rispetto alla modalità con cui si intende farsene carico.

Lo stesso ragionamento vale per la cura dei figli. Pur non avendo dati che con certezza ci indichino l'utilizzo dei congedi parentali e quindi l'utilizzo della maternità facoltativa, quell'8,3% di aziende che dispongono di nidi aziendali o che offrono ai propri dipendenti i voucher per il nido o il baby-sitting ci appare ancora troppo bassa, a fronte degli elevati costi degli asili nidi in Lombardia.

3.3. La formazione

Nella letteratura econometrica sulle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro è d'uso separare le determinanti delle disuguaglianze dovute all'offerta (supply-side) dalle determinanti dovute alla domanda (demand-side) (Blau e Kahn 2000). Il primo dei due termini si riferisce alle caratteristiche dei lavoratori, e più in particolare alle differenze tra uomini e donne in termini sia di capitale umano (per esempio le credenziali educative e l'esperienza lavorativa, ecc.) che di caratteristiche strutturali di mercato (per esempio il tipo di occupazione e il settore). Il secondo termine si riferisce invece al comportamento dei datori di lavoro e più in generale ai meccanismi di discriminazione. Il primo dei due termini è quanto, della disuguaglianza (per esempio nella retribuzione), viene *spiegato* a partire dalle differenze individuali nelle caratteristiche tra uomini e donne. Il secondo dei due termini è quanto, della disuguaglianza, resta di *non spiegato* (dalle caratteristiche osservabili dei lavoratori) e per questo motivo è da ricondursi o a caratteristiche che non si è in grado di osservare, oppure, appunto, alla discriminazione. Alcune sociologhe ed economiste (Blau e Kahn 2000, Olsen e Walby 2004) hanno contestato una tale suddivisione o meglio le interpretazioni semplicistiche che tale suddivisione spesso hanno generato nella misura in cui la parte di “spiegato” viene spesso considerata come l'insieme delle ragioni che “giustificano” le disuguaglianze di genere sulla base delle diverse caratteristiche tra uomini e donne, intese come frutto delle “scelte” individuali. Il limite di tale approccio è quello, in sostanza, di non vedere che oltre alla discriminazione diretta (quella cioè messa in atto dai datori di lavoro), esistono anche meccanismi di discriminazione indiretta che trovano la loro origine nelle aspettative sociali e negli stereotipi di genere, meccanismi di discriminazione cioè che

influenzano le scelte individuali (rispetto, per esempio, al settore occupazionale e al tempo di lavoro) e più in generale “impattano” sui valori medi che uomini e donne riportano in termini di capitale umano. Quella cioè che in termini dicotomici appare a prima vista “giustificare” le disuguaglianze, in realtà è a sua volta il risultato di meccanismi discriminatori. Un chiaro esempio di questa ambivalenza ce lo fornisce la formazione. Essa contribuisce ad aumentare le competenze dei lavoratori e quindi il loro capitale umano ed è spesso usata dagli studiosi come proxy dell’attaccamento lavorativo del dipendente. Tuttavia, l’accesso di uomini e donne alle opportunità di formazione potrebbe non essere lo stesso (Sasser 2004), a causa non solo di un atteggiamento discriminatorio da parte del datore di lavoro ma anche di condizioni più strutturali quali il posizionamento di uomini e donne all’interno del mercato del lavoro o dell’organizzazione. Ovvero, se le donne tendono a fare, più degli uomini, lavori a bassa qualificazione (perché, per esempio, sono concentrate nei livelli più bassi della carriera oppure perché lavorano part-time), difficilmente riceveranno la stessa formazione dei colleghi uomini. Esiste pertanto una questione di pari opportunità nell’accesso alla formazione che deve essere presa in considerazione nell’analisi delle determinanti delle disuguaglianze di genere.

I risultati che emergono dall’indagine sulle imprese con più di 100 dipendenti non sono, in questo senso, incoraggianti, e indicano una disparità di monte ore di formazione tra uomini e donne. I dati a disposizione non consentono di capire in che misura la minore partecipazione delle donne alla formazione permanente sia frutto di una “scelta”, per esempio per maggiori carichi di cura, oppure di una discriminazione da parte dei datori di lavoro. Tuttavia, la premessa teorica poc’anzi esposta ci consente di evitare conclusioni affrettate, problematizzando il concetto di “scelta” e contestualizzandolo all’interno di una struttura di opportunità spesso e volentieri non uguali per tutte e tutti.

Tabella 3.4 – La formazione

	MF	F	%F
Numero partecipanti	2.287.021	900.890	39,4
Numero totale ore di formazione	22.307.028	8.726.120	39,1
Di cui obbligatoria	6.016.295	2.286.356	38,0

Delle 2977 aziende prese in esame, circa l’84% ha dichiarato di aver promosso attività di formazione per i propri dipendenti. Complessivamente, il numero dei partecipanti è stato di circa 2,2 milioni. La cifra è di molto superiore al totale occupati poiché alle imprese è stato chiesto di indicare non il numero di dipendenti che hanno fatto formazione bensì il numero di corsi di formazione per ciascun dipendente durante l’anno. Di conseguenza, se un dipendente ha seguito più di un corso di formazione, esso sarà considerato come più partecipanti. Dei 2,2 milioni di partecipanti, circa 900 000 sono di sesso femminile, pari al 39,4% del totale. La percentuale è più bassa del totale delle occupate donne (pari al 45%) e suggerisce che le donne tendono a ricevere meno formazione degli uomini. La percentuale del numero di donne che hanno ricevuto un corso di formazione, poco meno di 4 su 10 partecipanti, è coerente con il numero di ore di formazione

a loro dedicate: dei 22 milioni di ore in formazione registrate dalle aziende complessivamente nel 2015, poco meno di 9 milioni, pari al 39%, sono state utilizzate dalle dipendenti donne. La percentuale femminile scende di un punto percentuale se si considerano le ore di formazione obbligatoria, dettaglio che suggerisce il carattere strutturale del fenomeno.

Conclusioni

La rilevazione 2014-2015 sull'occupazione femminile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti fornisce una fotografia complessa in termini di parità di genere e di pari opportunità nel mercato del lavoro. Il tasso di femminilizzazione delle imprese oggetto dell'analisi è pari al 45%. Si tratta di un tasso che è cresciuto molto lentamente nel tempo (0,1% in media l'anno negli ultimi sei anni) e che, presumibilmente, crescerà altrettanto lentamente, circostanza che si evince confrontando il tasso di occupazione femminile nelle imprese con il dato sulle assunzioni, pari al 46,5% nel 2015, poco al di sopra del primo. Se i dati sulla femminilizzazione delle imprese e sull'assunzione delle donne (da parte delle imprese) forniscono una fotografia sostanzialmente stabile dell'occupazione femminile, essi sono da valutare in relazione al dato sui tirocini, raccolto per la prima volta con la presente edizione. Le donne rappresentano infatti il 54% degli stagisti nelle imprese, un dato di nove punti percentuale superiore all'occupazione femminile e di sette punti percentuali al dato sulle assunzioni (46,5%). Il confronto tra dati suggerisce una perdita di risorse femminili tra il tirocinio – attività che generalmente precede l'assunzione – e l'ingresso nel mercato del lavoro. Alla luce di questo fenomeno, il seppur minimo miglioramento dell'occupazione femminile nel tempo esaurisce così qualsiasi accezione positiva, risultando ben al di sotto del suo potenziale.

La perdita di risorse femminili nelle fasi iniziali del percorso lavorativo prosegue, anzi peggiora, nelle successive tappe di carriera. Il tasso di promozione femminile è infatti pari al 38%, ben più basso di quello sul reclutamento (46,5%). Ciò significa che se le donne fanno più fatica, rispetto agli uomini, nell'accesso al mondo delle imprese, gli ostacoli si moltiplicano una volta entrate. La minore probabilità di essere promosse si traduce in un meccanismo di segregazione verticale che vede le donne nelle posizioni apicali numericamente marginali. Il diagramma a forbice illustrato nel secondo capitolo ben sintetizza gli effetti di un tale meccanismo: le donne sono il 52% tra gli impiegati, il 30% tra i quadri e il 19% tra i dirigenti. Sono la maggioranza nella categoria meno qualificata, per poi diminuire progressivamente nelle successive tappe di carriera. Tra il primo e il terzo “step”, la perdita è di più di 30 punti percentuali, con un'intensità maggiore nel primo passaggio rispetto al secondo. I dati suggeriscono l'esistenza di un meccanismo di *leaky pipeline* (tubo che perde) che vede la perdita di risorse femminili consistente lungo tutte le fasi della carriera, ma in particolare nella fase intermedia.

D'altra parte, la comparazione della percentuale di donne per categoria nel tempo ha evidenziato un importante miglioramento tra i dirigenti (+51% l'aumento di donne in 10 anni) e tra i quadri (+27%). Ciò è dovuto sia a dinamiche demografiche – ovvero alla maggiore fuoriuscita di quadri e dirigenti uomini – sia a un effettivo miglioramento sul fronte delle pari opportunità, nella misura in cui il tasso di reclutamento femminile tra i dirigenti e i quadri è leggermente superiore al dato attuale di “stock” di donne nelle rispettive categorie.

Come per la segregazione verticale, anche sul fronte della segregazione orizzontale assistiamo ad alcuni segnali di cambiamento. Al permanere di una forte specializzazione in alcuni settori

(sono fortemente femminilizzate la sanità, la pubblica amministrazione e l'istruzione mentre le costruzioni e la manifattura restano prerogativa maschile), altri risultano più paritari. Degni di nota sono in particolare due settori un tempo “tradizionalmente maschili”, ovvero quello delle professioni, delle attività scientifiche e tecniche, dove le donne rappresentano oggi il 52% degli addetti, e quello del settore assicurativo e finanziario (46,5%).

Se gli ostacoli all'avanzamento di carriera e alla scelta del settore occupazionale sembrano essersi – pur lievemente – ridotti, rimangono ancora importanti disparità contrattuali e salariali. Le donne hanno più probabilità di essere assunte con contratti atipici e guadagnano mediamente meno degli uomini, anche a parità di categoria. Il *gender pay gap* medio è pari al 23%, e sale laddove sono più diffusi i contratti part-time (tra gli impiegati e gli operai), mentre si riduce nelle professioni/posizioni ad elevata qualificazione, ovvero tra i dirigenti, i quadri e i medici, pur permanendo con percentuali ben al di sopra del 10%. Anche sul fronte delle pari opportunità la situazione è tutto fuorché positiva. La percentuale di donne nei CdA delle società oggetto dell'analisi è di appena il 15%, una percentuale di molto inferiore rispetto agli obiettivi della legge Golfo-Mosca che rispecchia il fatto che quest'ultima si applica solo alle società quotate.

Tra le novità della presente edizione, oltre al dato sui tirocinanti e all'analisi del *gender pay gap*, c'è anche quella relativa agli accordi di welfare e conciliazione vita-lavoro. Dall'analisi emerge che il 39% delle aziende ha investito in politiche di benessere e “work-life balance” per i propri dipendenti, ma con un ammontare di investimenti piuttosto ridotto, pari cioè al 3% del bilancio. Scendendo nel dettaglio dell'offerta aziendale, e per quanto riguarda in particolare le forme di flessibilità organizzativa, se le aziende sembrano fornire in maniera adeguata strumenti più “tradizionali” quali il part-time e la flessibilità in entrata e uscita, ancora moltissimo resta da fare sul fronte degli strumenti più innovativi e in particolare del lavoro agile (o “smart-working”), adottato da un percentuale molto marginale di aziende. Un'ulteriore criticità sta nella scarsa offerta di strumenti di welfare che consentono ai dipendenti di usufruire dei servizi di cura per l'infanzia e per gli anziani o per persone con disabilità. Si tratta di un dato interessante perché evidenzia una scarsa propensione alla promozione dei servizi, la cui diffusione consentirebbe invece di intervenire sullo squilibrio dei carichi di lavoro non retribuito (di cura e domestico) all'interno delle coppie.

BIBLIOGRAFIA

Alper, J. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. *Science*, 260(5106), pp. 409-411.

Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?. *Gender and education*, 17(4), pp. 369-386.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp. 75-99

Barbieri, P. & Scherer, S. (2009). Labour market flexibilization and its consequences in Italy. *European Sociological Review*, jcp009.

Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis a comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & society*, 14(2), pp. 275-294.

Britton, D. M., & Williams (2000). Response to Baxter and Wright. *Gender and Society*, 14(6), pp. 804-808.

Conde-Ruiz e Profeta 2015 (2015). Quote italiane, un modello che funziona. *Lavoce.info*. <http://www.lavoce.info/archives/33482/quote-italiane-modello-funziona/>

Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. New York, Cambridge University Press.

England, P. (1992). *Comparable worth: theories and evidence*. New York: Aldine de Gruyter.

Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Glass Ceiling Commission-A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Federal Publications, 120.

Gaiaschi, C. (2017). Premiums and penalties among physicians in Italy: how gender affects the combined impact of marital and parental status on pay. *Polis*, 2017(1). / Forthcoming

Grimshaw, D. & Rubery, J. (2007). *Undervaluing women's work*. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Working Paper Series, No. 53, Equal Opportunities Commission.

Orloff, A.S. (2006). Farewell to Maternalism? State Policies and Mothers' Employment, in: Levy J. (ed.), *The State after Statism, The state after statism: new state activities in the age of liberalization*. Cambridge, MA, Harvard University Press.

Orloff A.S. (2008). Should Feminists Aim for Gender Symmetry? Why a dual earner/dual caregiver society is not every feminist's utopia, in: Gornick, J. C., Meyer, M. K., (eds.), *Gender equality. Transforming Family Divisions of Labor*, New York, Verso, pp. 129-160.

Jacobs, J. (1995). *Gender inequality at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Olsen, W., & Walby, S. (2004). *Modelling gender pay gaps (Vol. 17)*. University of Manchester, Equal Opportunities Commission.

Padavic, I., & Reskin, B. F. (2002). *Women and men at work*. Pine Forge Press.

Roth, L. M. (2006). *Selling women short: Gender and money on Wall Street*. Princeton University Press.

Sasser, A. C. (2005). Gender differences in physician pay tradeoffs between career and family. *Journal of human resources*, 40(2), pp. 477-504.

Viale, V. (2012). I congedi di paternità. Un confronto in Europa. Roma: Isfol (Isfol Working Paper, 2)

Vicarelli, G. (2008). *Donne di medicina*. Bologna: Il Mulino.

Wajcman, J. (1998). *Managing like a man: Women and men in corporate management*. John Wiley & Sons.

SITOGRAFIA

Rapporti Statistici

AlmaLaurea (2016). Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2016. Consultato il 7 marzo 2017 al seguente link:

http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione14/almalaurea_condizione_occupazionale_indagine_2015.pdf

Unioncamere(2017). Rapporto Impresa in Genere 2016. Consultato il 6 marzo 2017 al seguente link: <http://www.unioncamere.gov.it/P42A0C2709S2689/imprenditoria-femminile.htm>.

EC (2015). She Figures 2015. Consultato il 9 marzo 2017 al seguente link: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Database Statistici

Eurostat (2017). Employment and activity by sex and age – annual data. Code: lfsi_emp_a. Dati al 2015 consultati il 6 marzo 2017 al seguente link:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en

Eurostat (2017). Part-time employment and temporary contracts - annual data. Codice: lfsi_pt_a Dati al 2015 consultati il 6 marzo 2017 al seguente link:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_pt_a&lang=en

ISTAT (2017). Registro statistico Asia-Occupazione. Occupazione delle imprese: Sesso. Dati al 2014 consultati il 7 marzo 2017 al seguente link: <http://dati.istat.it/>

ISTAT (2017). Rilevazione sulle forze di lavoro. Tasso di occupazione – livello regionale. Serie storica. Dataset consultato il 6 Marzo 2017 al seguente link: <http://dati.istat.it/>

MIUR (2017). Cerca Università. Dati al 2015 consultati il 7 marzo al seguente link: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

