

L'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE NELLE IMPRESE CON 50 ED OLTRE DIPENDENTI

Dario Ceccarelli
Osservatorio economico e sociale

12 Marzo 2024

SOMMARIO

- ☐ **Alcune premesse**
- ☐ **Il profilo occupazionale delle grandi imprese**
- ☐ **Il livello di femminilizzazione**
- ☐ **Divari di genere per settore e categorie professionali**
- ☐ **Tipologie contrattuali e stabilità lavorativa**
- ☐ **Flussi di entrata e uscita e livelli di turnover**
- ☐ **Traiettorie di carriera**
- ☐ **La formazione**
- ☐ **Processi e strumenti di selezione, reclutamento e accesso alla qualificazione**
- ☐ **Le retribuzioni**
- ☐ **L'inclusione lavorativa**

ALCUNE PREMESSE

- ✓ **Finalità della rilevazione**
 - ❑ **Adempimento di legge, che tuttavia permette di fotografare i divari di genere nelle grandi imprese, ma anche di disporre di informazioni molto importanti su di un importante segmento del mercato del lavoro valdostano**
- ✓ **Novità edizione 2020-2021**
 - ❑ **estensione del campo di osservazione alle aziende con 50 ed oltre dipendenti**
 - ❑ **ampliamento delle informazioni, in particolare su alcune politiche aziendali**
- ✓ **Utilità (rilevazione ricorrente che permette di avere analisi nel tempo, approfondimento di una componente del sistema produttivo – viene considerato l'universo delle imprese e non un campione, messa a disposizione di informazioni difficilmente reperibili attraverso altre fonti)**
- ✓ **Limiti e cautele in ragione della modesta numerosità delle imprese e della metodologia utilizzata (questionario CAWI predisposto dal Ministero del lavoro; biennio di riferimento condizionato da pandemia**

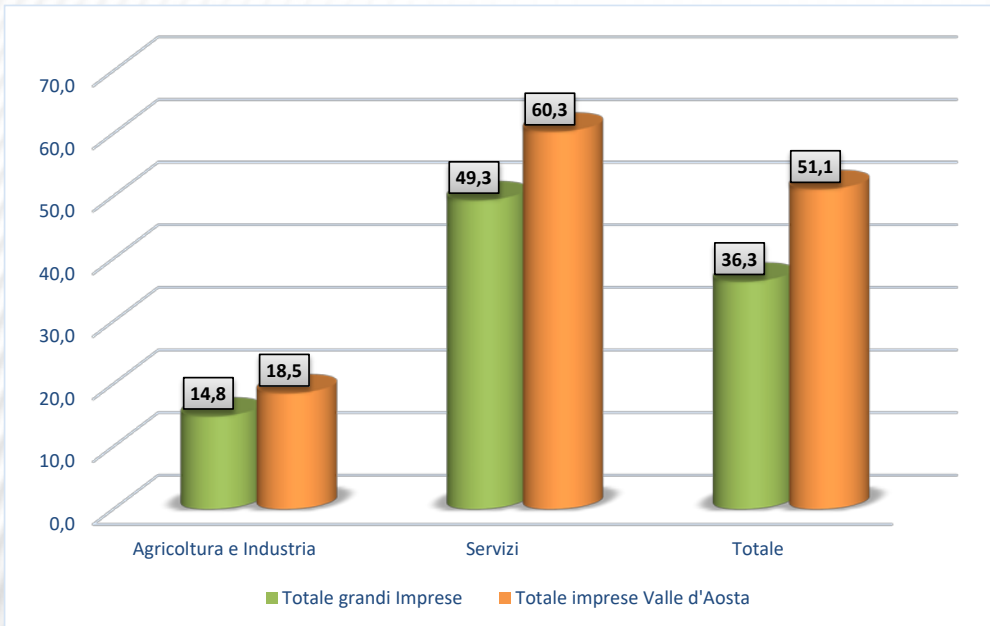
IL PROFILO OCCUPAZIONALE DELLE GRANDI IMPRESE

Présidence de la Région
Presidenza della Regione



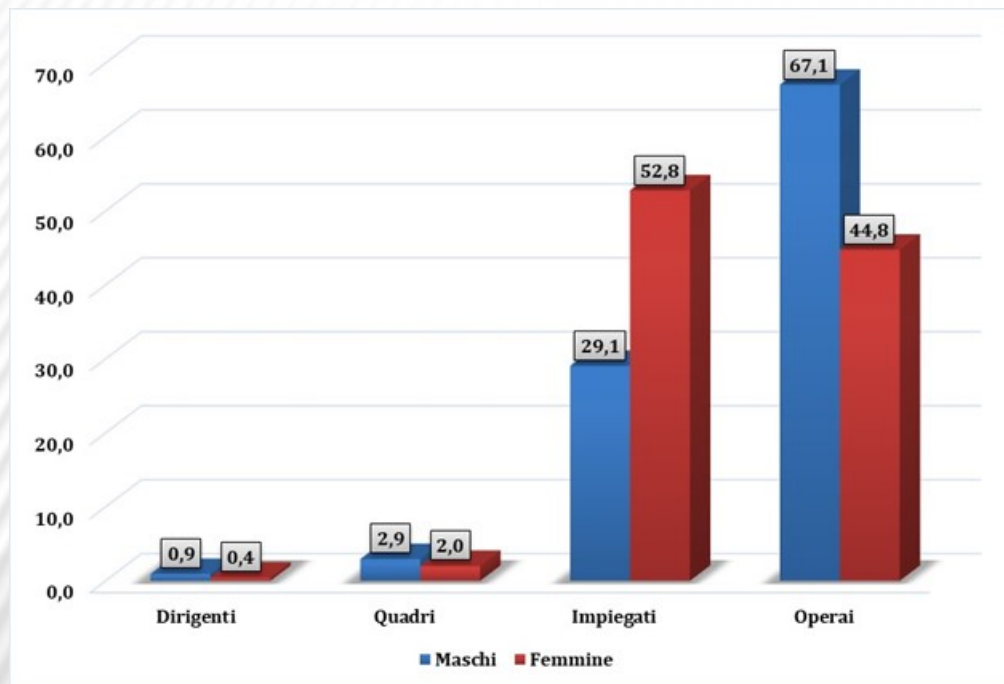
- ✓ Il contesto di riferimento: il mdl valdostano si caratterizza per una costante crescita della femminilizzazione e per essere tra i più femminilizzati d'Italia
- ✓ L'occupazione dipendente delle grandi imprese spiega circa il 20 % del totale dell'occupazione dipendente regionale; il 27 % se si considera la sola occupazione dipendente del settore privato.
- ✓ Nel complesso le grandi aziende occupano a fine 2021 8.300 persone (8.600 comprese le unità sovraregionali), di cui poco più di 3.000 donne.
- ✓ L'occupazione delle grandi imprese ha un ruolo più rilevante nel settore agricoltura e industria in s.s. (circa il 33 %), mentre tra i servizi il settore commercio, trasporti, turismo (28 %) è quello più rilevante.
- ✓ Le imprese con meno di 100 addetti sono oltre un terzo e concentrano il 39 % dell'occupazione femminile (contro il 32 % di quella maschile)
- ✓ Tra il 2020 ed il 2021 l'occupazione cresce tra le grandi imprese (+20,2 %) più velocemente del totale del sistema produttivo (effetto covid?) e gli uomini (+21,1 %) più delle donne (+18,6 %)

IL LIVELLO DI FEMMINILIZZAZIONE NELLE GRANDI IMPRESE



- ✓ Le grandi imprese sono meno femminilizzate (circa 36 %) rispetto al totale del sistema produttivo (51,1 %), risultato dovuto ad una maggiore femminilizzazione nel terziario (49,3 %) rispetto al settore agricolo-industriale (15 %).
- ✓ Le grandi imprese sono meno femminilizzate del totale del sistema produttivo anche nel settore dei servizi.
- ✓ In sostanza, sarebbero le imprese di dimensioni minori a offrire > opportunità di occupazione alle donne e questo anche nel settore più femminilizzato dell'economia

GENERE SETTORE ECONOMICO E CATEGORIE PROFESSIONALI

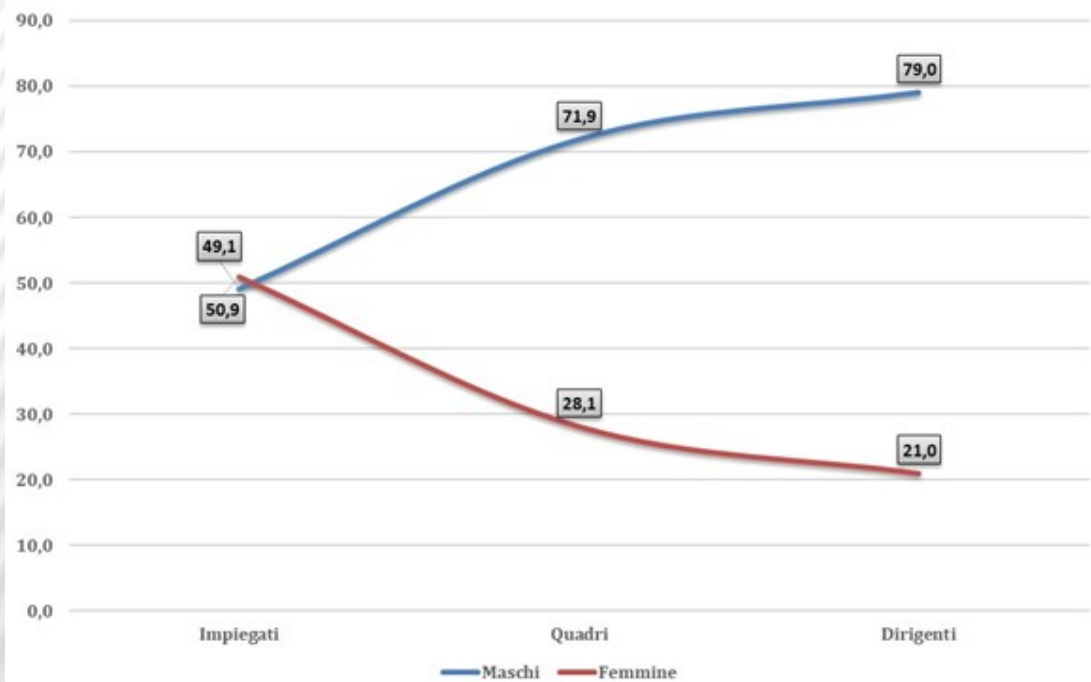


- ✓ L'occupazione femminile delle grandi imprese è fortemente sbilanciata sul terziario; si tratta tuttavia di un dato in linea con quello relativo al complesso del mdl
- ✓ la distribuzione per genere e categoria evidenzia differenze importanti tra uomini e donne. La percentuale di uomini supera nettamente quella della componente femminile tra i dirigenti, i quadri e gli operai, mentre il rapporto si rovescia nel caso degli impiegati.

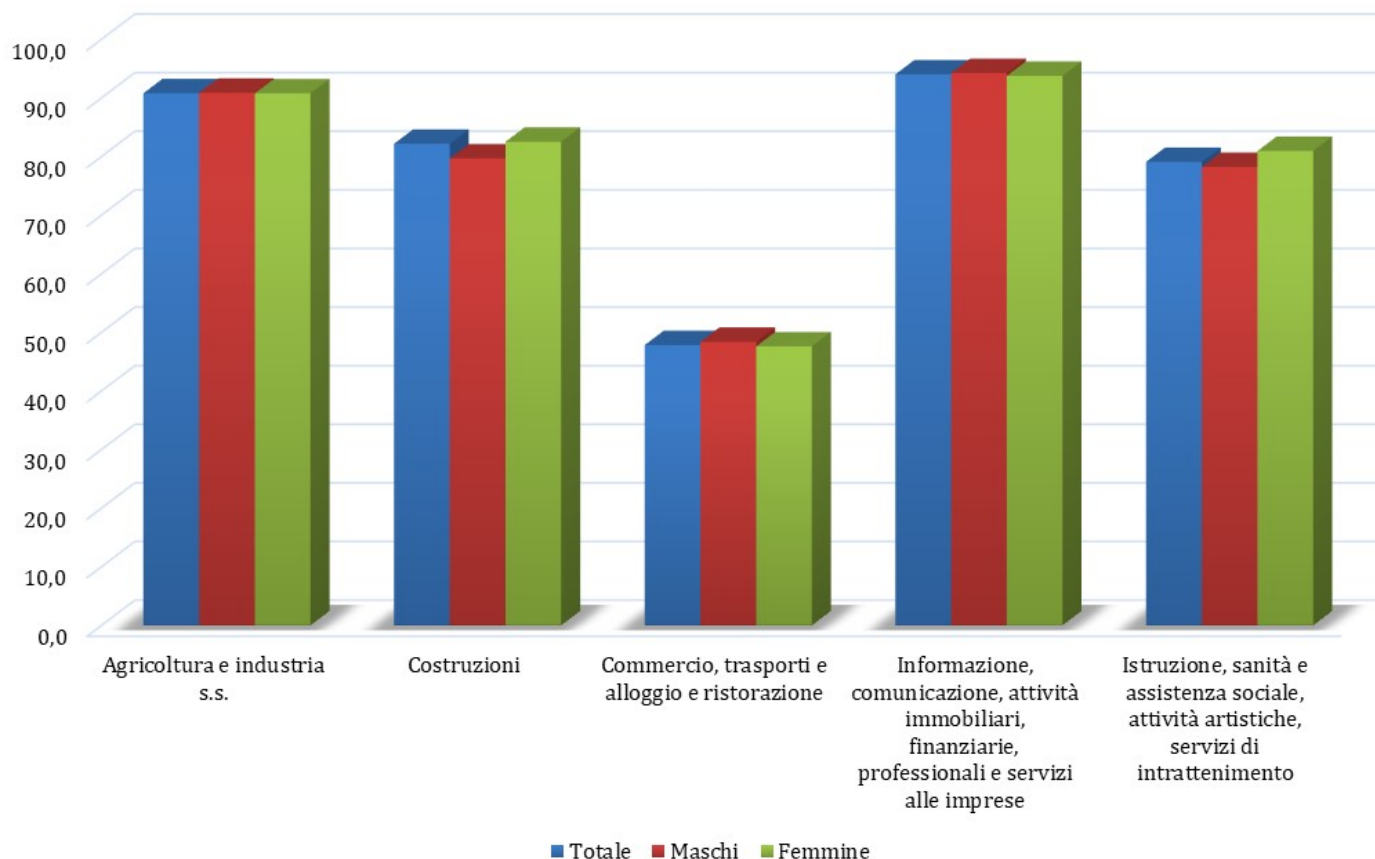
DIVARI DI GENERE VERTICALI

Un'ulteriore prospettiva ci chiarisce ulteriormente come siano presenti divari di genere verticali.

✓ Gli impiegati presentano una situazione sostanzialmente equilibrata sotto il profilo di genere. Nel passaggio di carriera successivo il tasso di femminilizzazione crolla, considerato che in questa categoria le donne incidono per circa la metà rispetto al loro peso osservato tra gli impiegati, per scendere ulteriormente tra i dirigenti.



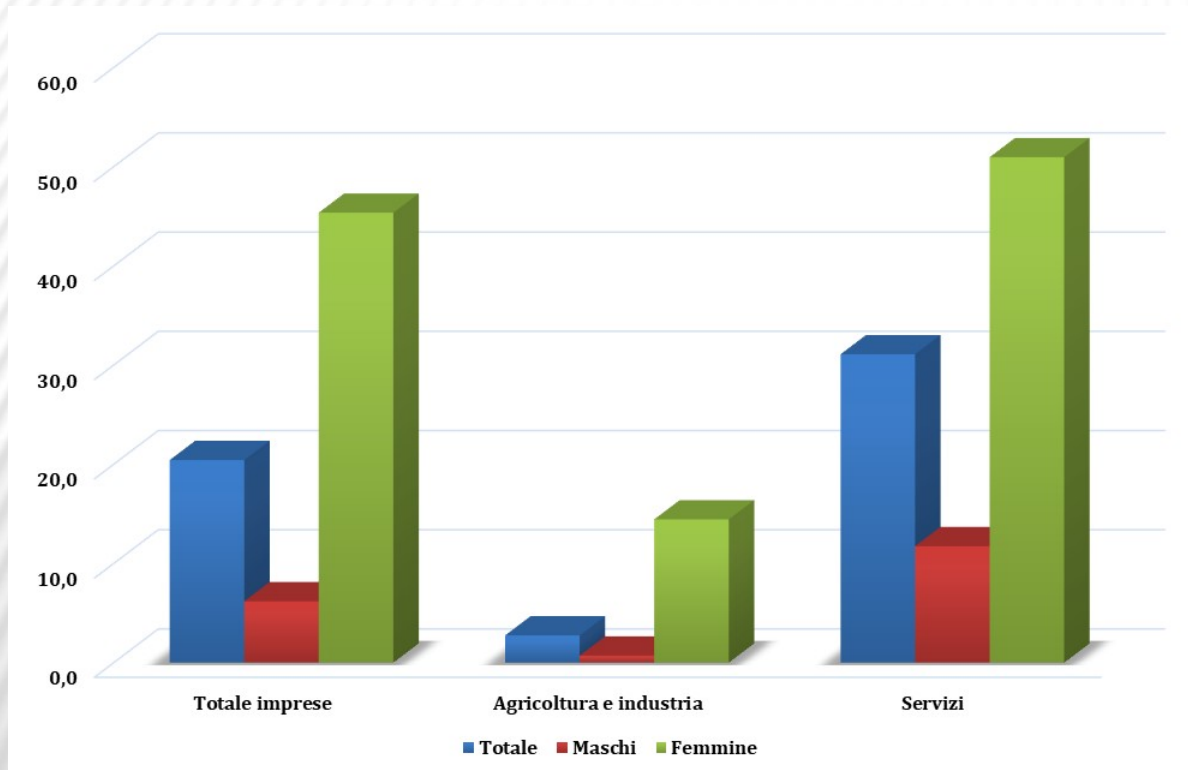
LA STABILITÀ DELL'OCCUPAZIONE



La stabilità occupazionale non risulta differenziarsi significativamente per genere, anche se risulta settorialmente eterogenea, in particolare il settore turistico-commerciale evidenzia una minore stabilità per entrambi i generi

L'OCCUPAZIONE PART TIME

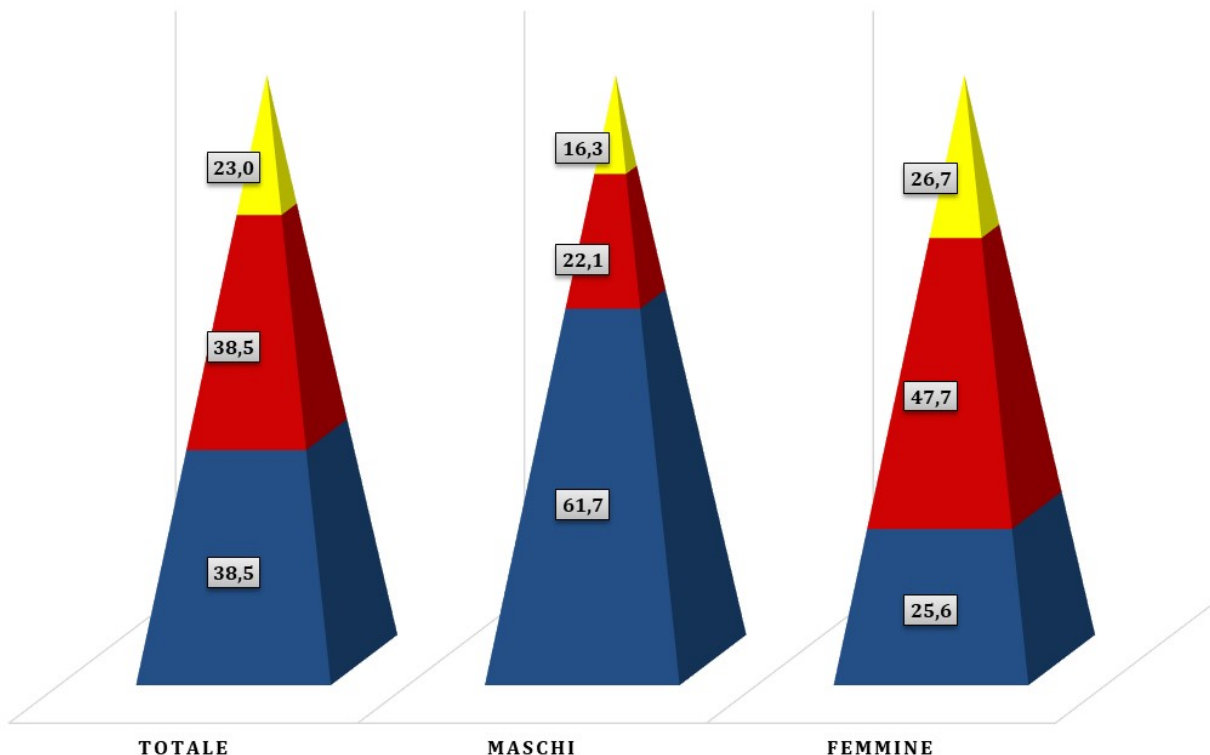
I rapporti di lavoro part time riguardano circa il 20 % dei dipendenti, ma con una notevole differenza tra donne e uomini: nel primo caso, infatti, pesano per il 45,3 %, mentre nel secondo incidono solo per il 6,2 %. D'altro canto, il tasso di femminilizzazione dei rapporti part time sfiora l'81 %. Nei servizi il part time delle donne arriva al 51 %



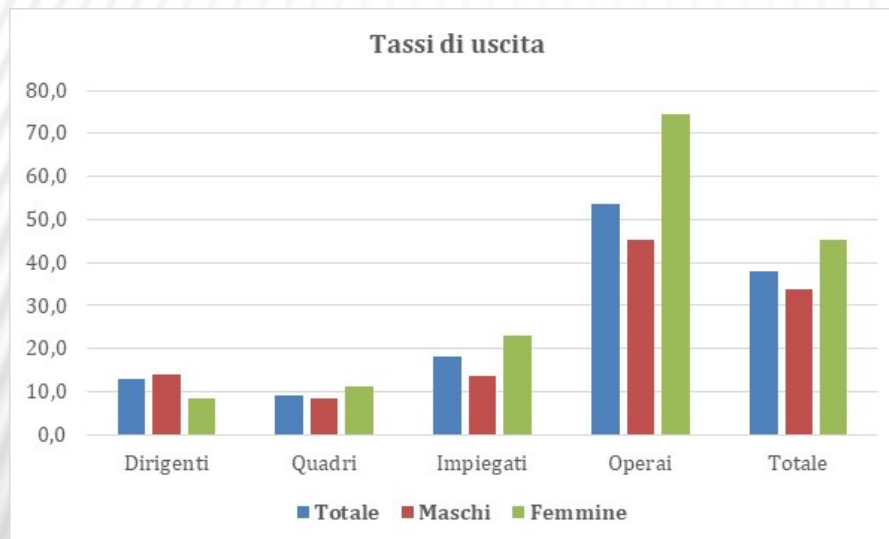
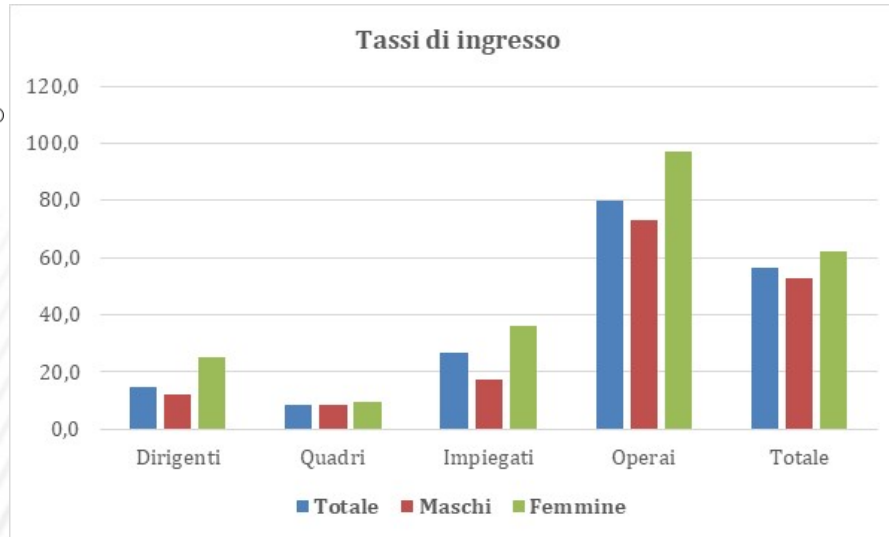
LE TRASFORMAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVOVO

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro interessano in misura disomogenea donne e uomini: nel primo caso riguardano principalmente il passaggio al full time, nel secondo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro

■ Da tempo determinato a tempo indeterminato ■ Da part time a tempo pieno ■ Da tempo pieno a part time

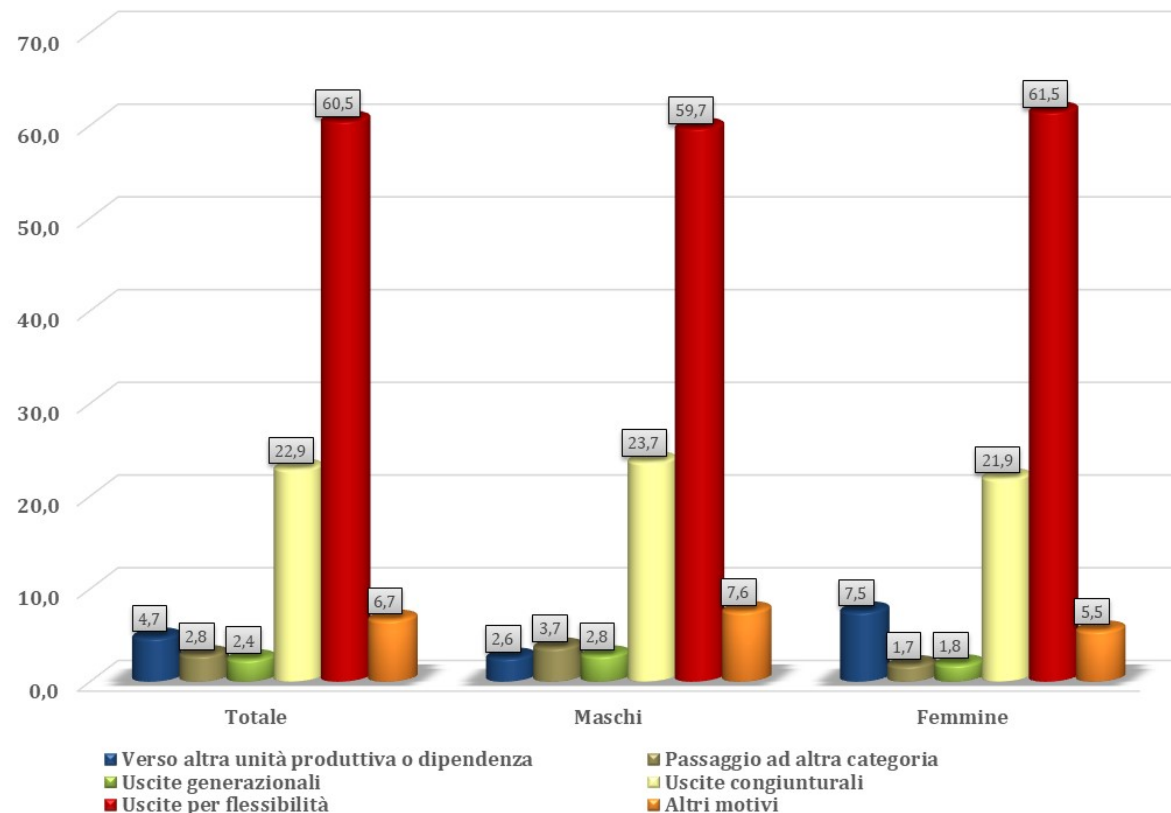


IL TURNOVER



- Nonostante l'importante incidenza dei rapporti di lavoro stabile, i livelli di turnover sono piuttosto elevati
- Livelli di turnover più elevati per la componente femminile, sia in ingresso, sia per quelli in uscita.
- Ciò si verifica sia con riferimento alle diverse categorie professionali, sia con riferimento ai diversi settori economici

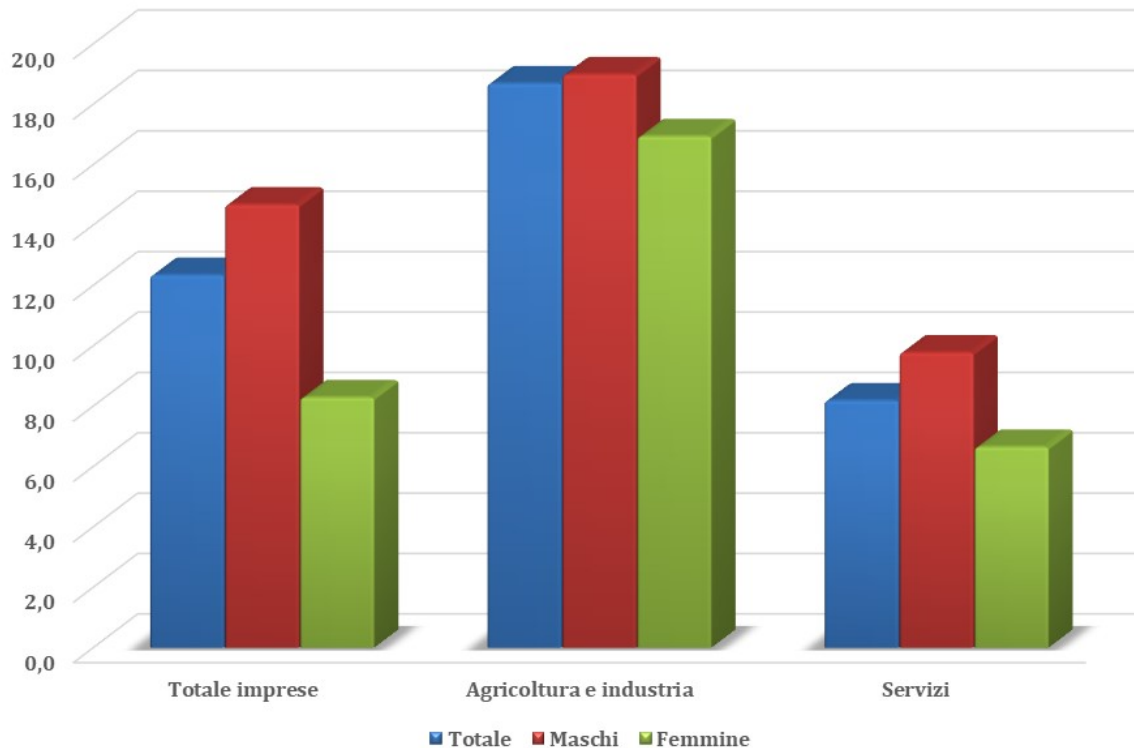
LE RAGIONI DELLE USCITE DALL'OCCUPAZIONE



- Una conferma del ricambio è data anche dal fatto che le uscite sono dovute soprattutto a flessibilità
- Differenze di genere contenute.
- Tuttavia, non va sottovalutata la differenza a sfavore delle donne nei passaggi di categoria, in quanto si associa al fatto che le donne presentano tassi di promozione inferiori agli uomini

LA FORMAZIONE -1

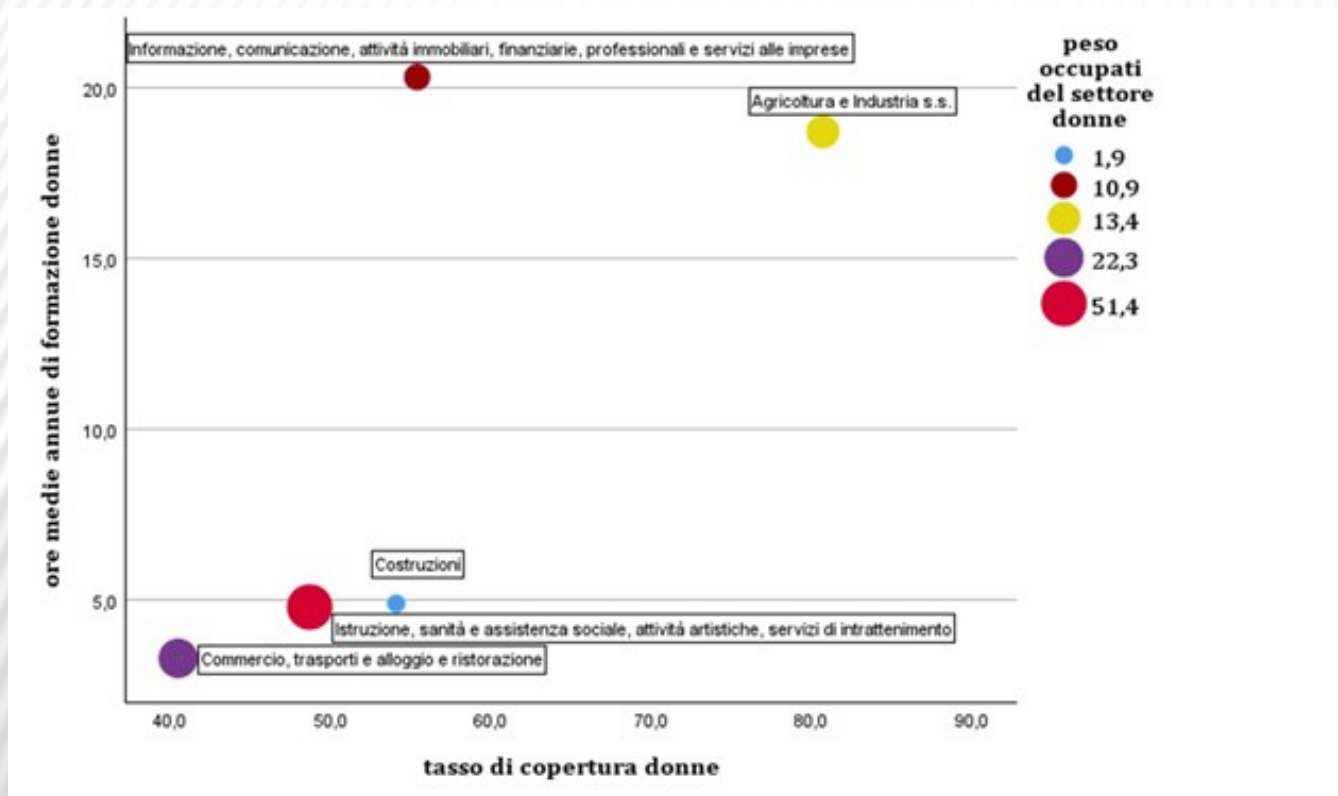
Ore medie annue di formazione per genere e macro settore



- Le donne beneficiano di una minore formazione rispetto agli uomini, anche nel settore dove sono più presenti
- Questo gap è confermato sia se si guarda alle ore medie annue, sia in termini di tasso di copertura
- In generale nel terziario viene effettuata una minore attività formativa

LA FORMAZIONE -2

La componente femminile beneficia di una maggiore formazione nei settori meno rilevanti per le donne sotto il profilo occupazionale



LE POLITICHE AZIENDALI

- Con l'edizione della rilevazione relativa al biennio 2020-2021 sono state introdotte nel questionario alcune nuove domande che consentono di verificare tematiche prettamente di tipo qualitativo: i processi di reclutamento; le procedure per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale; gli strumenti e le misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; le politiche aziendali finalizzate al lavoro inclusivo e i criteri adottati per le progressioni di carriera
- In sintesi, le imprese più femminilizzate si affidano in misura maggiore di altre:
 - ai curricula nel reclutamento
 - ai titoli acquisiti nelle procedure di qualificazione
 - all'anzianità di servizio e ai titoli acquisiti nelle progressioni di carriera
 - ai congedi e permessi aggiuntivi agli obbligatori nelle politiche di conciliazione
 - agli sportelli di ascolto / supporto psicologico e alle attività ricreative e culturali extraaziendali nelle politiche a favore di un ambiente inclusivo

I DIVARI RETRIBUTIVI

- Le retribuzioni medie orarie evidenziano uno svantaggio retributivo (*gender pay gap*) pari a circa l'11%; pur con le cautele dovute alle difficoltà di comparare questa tipologia di informazione, si tratta di un valore sostanzialmente in linea con quanto emerge dalle indagini Istat ed Eurostat
- Il gap è verificato anche nei diversi settori e per le diverse categorie professionali
- Emerge un'eccezione per i dirigenti del settore agricoltura e industria, che ha anche un effetto sul totale, ma spiegabile come un effetto distorsivo dovuto alla scarsa numerosità dei casi ed a una situazione specifica che rende il dato non generalizzabile

SVANTAGGIO RETRIBUTIVO DI GENERE SULLA BASE DEI VALORI MEDI ORARI					
Monte retributivo lordo	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	93,5	87,6	83,1	81,5	89,1
Agricoltura e Industria	136,2	81,2	87,6	90,1	109,6
Servizi	67,3	92,8	83,2	76,3	80,4
Componenti accessorie del salario	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Totale	37,3	75,1	53,6	41,6	61,5
Agricoltura e Industria	4,9	65,3	65,4	37,9	92,9
Servizi	71,2	79,3	52,2	35,7	50,2

ASPETTI DI INCLUSIONE

- **la presenza di lavoratori con disabilità risulterebbe inferiore a quello atteso (3,3 % vs. 7 %); peraltro tra il 2020 e 2021 si registra anche una riduzione (-4,9 %)**
- **Il livello di femminilizzazione dei disabili non è molto dissimile dal dato generale**
- **Sono prevalentemente occupati nei servizi (56 %)**
- **Livelli di turnover inferiori**
- **Beneficiano di meno formazione, sia in volume, che soprattutto in termini di copertura; anche per questo segmento gap maggiore per le donne**
- **La quasi totalità di essi ha un rapporto di lavoro stabile, sono maggiormente occupati a orario pieno, in particolare le donne, e beneficiano maggiormente del lavoro agile (14 %, 1 su cinque tra le donne) rispetto al totale degli occupati**

UNA BREVE SINTESI DELLE EVIDENZE EMERSE

- **Il contesto regionale presenta dati certamente migliori rispetto ai divari di genere**
- **L'indagine ha però messo in luce rispetto all'occupazione femminile nelle grandi imprese:**
 - **il permanere di divari di genere rispetto alla segmentazione orizzontale e soprattutto verticale**
 - **un forte sbilanciamento rispetto al lavoro part time**
 - **un quadro sostanzialmente di similarità nella stabilità dei rapporti di lavoro, ma minori processi di stabilizzazione**
 - **un maggior livello di turnover**
 - **meno opportunità di crescita formativa e di carriera**
 - **la conferma dei divari retributivi**
- **Tuttavia, si registrano dei progressi che alimentano un trend di miglioramento che porta, seppur lentamente, a ridurre i divari presenti**